



# کابوس بازنشستگی (تأملی بر تجربه بازنشستگی در ایران)

فرهاد نصرتی نژاد



به نام آنکه جان را فکرت آموخت





# کابوس بازنگشتگی؛ تأملی بر تجربه بازنگشتگی در ایران

فرهاد نصرتی نژاد

به سفارش:

مؤسسه راهبردهای بازنگشتگی صبا  
«نهاد پژوهشی صندوق بازنگشتگی کشوری»

۱۳۹۷



مؤسسه راهبردهای  
بازنشستگی صبا

**کابوس بازنشستگی؛**  
**تأملی بر تجربه بازنشستگی در ایران**

نویسنده: فرهاد نصرتی نژاد

شمارگان: ۵۰۰ نسخه

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۷

صفحه آرایشی: سروش آفتاب فردا

طراح جلد: علی اکبر محمدخانی، گروه طراحان سُلُو

تاریخ انتشار: تابستان ۱۳۹۷

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا محفوظ است.



نشانی: تهران، خیابان شهید بهشتی، خیابان اندیشه، کوچه اندیشه یکم،

پلاک ۲۹، طبقه دوم

کد پستی: ۱۵۶۹۷۵۵۶۱۵

دورنگار: ۰۲۱-۸۸۴۶۰۰۶۸

تلفن: ۰۲۱-۸۸۴۵۸۶۱۵

پست الکترونیک: [info@saba-psi.ir](mailto:info@saba-psi.ir)

تارنما: [www.saba-psi.ir](http://www.saba-psi.ir)



## فهرست

|                                                                                         |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| پیشگفتار.....                                                                           | ۹  |
| مقدمه.....                                                                              | ۱۱ |
| بازنشستگی: مرحله گذار.....                                                              | ۱۴ |
| بحران های گذار به دوره بازنشستگی.....                                                   | ۱۹ |
| بحران هویت.....                                                                         | ۲۰ |
| بحران داغ خوردگی.....                                                                   | ۲۴ |
| بحران از خودبیگانگی (الیناسیون).....                                                    | ۲۸ |
| بحران معیشت.....                                                                        | ۳۴ |
| بحران اشتغال دوباره.....                                                                | ۳۹ |
| بحران ها و کابوس وار شدن بازنشستگی.....                                                 | ۴۲ |
| شیوه های مقابله با بحران های بازنشستگی.....                                             | ۴۴ |
| شیوه های مواجهه با بحران هویت.....                                                      | ۴۴ |
| اقدام های فردی.....                                                                     | ۴۵ |
| شیوه های مواجهه با بحران داغ خوردگی.....                                                | ۴۸ |
| اقدام های فردی.....                                                                     | ۴۸ |
| اقدام های اجتماعی.....                                                                  | ۵۰ |
| شیوه های مواجهه با بحران از خودبیگانگی.....                                             | ۵۲ |
| اقدام های فردی.....                                                                     | ۵۲ |
| اقدام های اجتماعی.....                                                                  | ۵۳ |
| رویه هایی عام برای کاستن از درجه شدت بحران های هویت، داغ خوردگی و<br>از خودبیگانگی..... | ۵۴ |
| بازنشستگی تدریجی.....                                                                   | ۵۴ |
| غیر کالایی کردن بازنشستگی.....                                                          | ۵۵ |
| شیوه های مواجهه با بحران معیشت.....                                                     | ۵۸ |
| منابع.....                                                                              | ۶۱ |



## پیشگفتار

صندوق‌های بازنشستگی نهادهایی با کارکرد اقتصادی و اجتماعی محسوب می‌شوند. با این حال، بازنشستگی در اکثر کشورها بخصوص کشورهای در حال توسعه، بیشتر به عنوان موضوعی اقتصادی و محدود به معاش مورد بحث بوده و متأسفانه سایر جوانب اجتماعی، روانی و فرهنگی آن نادیده گرفته می‌شود. از طرفی دیگر فرد بازنشسته، در دوران بازنشستگی دچار آسیب‌هایی می‌شود که نظام‌های بازنشستگی، اغلب به آن نمی‌پردازند. بروز چنین وضعیتی، سبب انباشت مطالبات مختلف بر صندوق‌های بازنشستگی می‌شود؛ به ویژه اگر به علت کاستی و نواقص متعدد در نظام جامع رفاه کشور، حلقه‌های مفقوده‌ای در این نظام وجود داشته باشد و یا دیگر نهادهای متولی، از عملکرد بایسته خود بازمانده باشند. در این چارچوب، بازنشستگان به حق پیگیر مطالبات خود بوده و از سویی دیگر صندوق‌های بازنشستگی با محدودیت‌های متعدد قانونی و مالی در پاسخ به آن مطالبات مواجه می‌شوند.

کتاب پیش رو «کابوس بازنشستگی؛ تأملی بر تجربه بازنشستگی در ایران»، نتیجه مطالعه ارزشمند جناب آقای دکتر فرهاد نصرتی‌نژاد است که به خواست و همکاری مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا «نهاد پژوهشی صندوق بازنشستگی کشوری» تدوین و به انتشار رسیده است. ضمن سپاس و قدردانی از نویسنده محترم و همچنین همکاران مؤسسه که زمینه انجام چنین مطالعاتی را فراهم آورده‌اند، امید آن می‌رود انتشار مطالعاتی از این دست، بتواند زمینه مناسبی را برای گفت‌وگوهای راهبردی و راهگشا در حوزه رفاه و تأمین اجتماعی فراهم آورد.

دکتر جمشید تقی‌زاده

مدیرعامل صندوق بازنشستگی کشوری

## مقدمه

باوری شایع درباره بازنشستگی بیان می‌کند که در این دوره فرد می‌تواند دغدغه‌های دیگر زندگی‌اش را دنبال کند؛ دغدغه‌هایی که فعالیت و اشتغال روزمره، مجال توجه به آن را نمی‌داده است؛ از این‌رو این دوره برای برخی بازنشستگان فرصتی برای انجام کارهای مورد علاقه آنان است که تاکنون فرصت نداشته‌اند؛ کارهایی که انجام دادن آن‌ها نه برای معاش بلکه به‌منظور کسب رضایت درونی و شادکامی است. اگرچه این باور درخصوص برخی از بازنشستگان صادق است، واقعیت بازنشستگی در بیشتر موارد چیز دیگری است و جنبه‌های نامناسبی همراه با پیامدهای بحران‌زا دارد که تنها مواجهه مستقیم، بی‌واسطه و پدیدارشناسانه نشان‌دهنده آن‌هاست. این بحران‌ها صرف‌نظر از جایگاه اقتصادی- اجتماعی فرد بازنشسته، وی را با آن‌ها مواجه می‌کند. متأسفانه به این بحران‌های ذاتی بازنشستگی توجه کمتری شده است. واقعیت دردناک این است که بازنشستگی در عموم کشورها، به‌ویژه کشورهای در حال توسعه، به مقوله‌ای اقتصادی و وابسته

به معاش محدود شده و به ابعاد اجتماعی و روانی آن کمتر توجه شده است. به بیان دیگر، بعد اقتصادی دولت‌های رفاهی بازنشستگی بیشتر مورد توجه واقع شده که در قالب پرداخت مستمری دوره بازنشستگی نمود یافته است؛ البته بازنشستگی سویه‌های اجتماعی، فرهنگی و روانی زیادی دارد؛ یعنی نظام‌های بازنشستگی به پیامدهای اجتماعی و روانی بازنشستگی که با از دست دادن شغل فرد نمایان می‌شود بی‌توجه یا کم‌توجه هستند و بازنشسته را با همه مخاطرات اجتماعی و روانی بازنشستگی رها می‌کنند. این نگاه عموماً اقتصادی به بازنشستگی و نادیده گرفتن ابعاد اجتماعی و روانی آن نگاهی **کالایی** را از نظر دولت‌های رفاهی بازتولید می‌کند. این نگاه از آدمی انسانیت‌زدایی، و فرد بازنشسته را به فردی بدون کارکرد در جامعه تبدیل می‌کند. حال آنکه بازنشسته همان فردی است که پیش از این معمولی و حتی گاه خاص و مهم بود، اما امروز انسانی است که مهم‌ترین کارش وقت‌گذرانی است.

در این نوشتار تلاش شده تا با نگاه تحلیلی، سویه دیگر واقعیت یعنی **بحران‌زایی** بازنشستگی نشان داده شود؛ بحران‌هایی گاه عمیق، پدیده و مخرب که در برخی موارد از فرد بازنشسته انسانیت‌زدایی می‌کند. همچنین با بررسی ابعاد اقتصادی زندگی بازنشستگان در کشور درمی‌یابیم که درآمیختن بحران اقتصادی و به‌دنبال آن بحران اشتغال دوباره به آشوب‌های ذاتی بازنشستگی در ایران، آن را به پدیده‌ای **کابوس‌زا** بدل کرده است. به همین دلیل شاید بتوان از واژه **کابوس بازنشستگی** برای توصیف وضعیت بسیاری از بازنشستگان در کشور استفاده کرد.

برای رسیدن به این هدف، در ابتدا بیان می‌شود که بازنشستگی مرحله‌گذار در زندگی افراد است که همانند بسیاری از مراحل زندگی فرد،

نیازمند مناسب‌گذار<sup>۱</sup> خاص خود است، اما به دلیل نگاه تقلیل‌گرایانه دولت‌های رفاهی<sup>۲</sup> و تقلیل آن به بعد اقتصادی، این گذار بحران‌های بسیاری را برای بازنشستگان رقم زده است. پس از این، ماهیت بحران‌ها و پیامدهای آن برای بازنشستگان بررسی خواهد شد سپس با برجسته کردن بحران‌های ذاتی بازنشستگی و بحران‌های مختص بازنشستگی در ایران، بیان می‌شود که بازنشستگی در کشور ما برای بسیاری از افراد یک کابوس است. در بخش آخر نیز راهکارهایی برای مواجهه و مدیریت بحران‌های یادشده ارائه خواهد شد.

---

## 1. Rites of passage

۲. دولت‌های رفاهی به تأمین اقتصادی فرد در دوره بازنشستگی توجه دارند، اما به مخاطرات و پیامدهای روانی و اجتماعی بازنشستگی کم‌توجه هستند؛ در حالی که نظام‌های بازنشستگی با منفصل کردن فرد از شغلش، مخاطرات روانی و اجتماعی بسیاری برای افراد بازنشسته به وجود می‌آورند و برای کاهش تبعات آن هم اقدامی انجام نمی‌دهند.

## بازنشستگی: مرحله گذار

هر فرد در زندگی اجتماعی خود مراحل مختلفی را پشت سر می‌گذارد؛ برای مثال گذر از کودکی به جوانی یا مجرد به تأهل و... برخلاف تصور عامیانه، گذار از یک مرحله زندگی به مرحله دیگر در همه مراحل آسان نیست و در برخی از این گذارها فرد با دشواری‌ها و سختی‌های زیادی روبه‌رو می‌شود. از آنجا که برخی از این گذارها چالش‌هایی را برای افراد به وجود می‌آورد، جامعه با در نظر گرفتن سازوکارهایی، گذار به مراحل زندگی را آسان می‌کند تا فرد راحت‌تر و با استرس کمتر وارد مرحله بعدی شود و بتواند انتظارات نقش‌های خود را در مرحله بعد بر عهده بگیرد. از آنجا که بسیاری از گذارها از نظر اجتماعی مهم، و همراه با پیامدها هستند، جامعه‌شناسان از اصطلاح مناسک‌گذار برای توصیف و تحلیل این وضعیت استفاده می‌کنند تا تحلیلی دقیق از اقتضائات و پیامدهای آن ارائه کنند. درواقع مناسک‌گذار رخدادهایی آیینی موجود در همه جوامع، و نشان‌دهنده گذار فرد از یک موقعیت اجتماعی یا مذهبی به موقعیتی دیگر است (britannica, 2017). این مراسم یا آیین‌ها درخصوص رخدادهایی مانند تولد، بلوغ، رسیدن به سنی خاص، ازدواج یا مرگ انجام می‌شود و علی‌رغم تفاوت‌هایی با هم، معمولاً اهداف یکسانی دارند. در این مراسم، افراد از گروه قبلی‌شان جدا و برای مرحله بعدی زندگی آماده می‌شوند؛ همچنین در موقعیت جدیدی در جامعه ظهور می‌یابند (newworl-dencyclopedia, 2017). برای مثال مراسم ختنه‌سوران که در برخی مناطق ایران هنوز هم انجام می‌شود، نمونه‌ای از این مناسک است. در این مراسم که در سنی خاص صورت می‌گرفت با برپایی مراسم جشن و سروری، فرزندان ذکور خانواده ختنه و فرد از مرحله کودکی به مرحله نوجوانی وارد

می‌شد. این مراسم درواقع اعلان رسمی گذار از کودکی به نوجوانی بود<sup>۱</sup> که با انجام آن جامعه از کودک انتظار داشت رفتارهای مرحله قبل خود را کنار بگذارد و رفتارهای دیگری انجام دهد. به بیان دیگر، نقش اجتماعی دیگری را عهده‌دار شود. حتی مراسم ازدواج به معنای سنتی آن که با مراسم خاصی همراه است نمود دیگری از مناسک مهم گذار است. همان‌طور که عنوان شد، این گذارها همراه با مراسم خاصی است که کارویژه‌های متفاوت دارند. برخی از این کارویژه‌ها اعلان رسمی ورود فرد به مرحله بعدی است، برخی زمینه‌سازی برای پذیرش اجتماعی نقش آتی فرد است و برخی نیز از بار روانی و اجتماعی فرد می‌کاهد.

نکته مهم درخصوص گذارهای اجتماعی این است که گذارها معمولاً در فرایند زمانی و به‌صورت طبیعی انجام می‌شود؛ یعنی در زندگی هر فرد به‌صورت طبیعی و با رسیدن به سنی خاص انجام می‌گیرد که البته آن سن در متن‌های اجتماعی مختلف متفاوت است. بازنشستگی نیز یکی از مراحل زندگی فرد و به‌نوعی یکی از گذارهای اجتماعی است که برخلاف گذارهای دیگر اجتماعی غیرطبیعی است. بازنشستگی به معنای امروزی - که مبنای اقدامات نظام‌های رفاهی و دستگاه‌های بوروکراسی است - جعلی مدرن است؛ یعنی تا پیش از شکل‌گیری دولت‌های رفاهی و پیدایش مقوله‌ای به نام بیمه اجتماعی، بازنشستگی معنایی دیگر داشت و در آن زمان نه مقوله‌ای قراردادی که پدیده‌ای طبیعی بود و به‌صورت خود به خودی رخ می‌داد. همچنین افراد از نظر سنی به درجه‌ای می‌رسیدند که از نظر بدنی امکان فعالیت برایشان میسر نبود. درواقع فرد از کار و فعالیت‌های مرتبط با آن به‌صورت طبیعی

---

۱. البته به دلیل اینکه امروزه ختنه کردن بنا به توصیه پزشکان در بدو تولد انجام می‌گیرد این مراسم کارکرد خود را از دست داده است و در مواردی هم کارکردش دگرگون شده است و صرفاً نوعی جشن است.

و به دلیل نداشتن استطاعت و توان بدنی کنار گذاشته و بازنشسته می‌شد. در چنین شرایطی در وهله اول نظام خانواده و در گام بعد نظام خویشاوندی عهده‌دار تکفل فرد می‌شد، اما از زمانی که دولت‌های رفاهی شکل گرفتند و پدیده‌ای به نام نظام‌های بازنشستگی را بنیان نهادند، باید قواعد و سازوکارهایی را برای تنظیم نظام‌های بازنشستگی جعل می‌کردند. یکی از این قواعد که دولت‌های رفاهی برای تنظیم نظام بیمه‌های اجتماعی - چه در معنای بیسمارکی و چه در معنای بوریکچی آن - جعل کردند سن بازنشستگی بود که به دنبال آن بازنشسته به عنوان سنخی اجتماعی<sup>۱</sup> زاده شد. در واقع با جعل کردن سن برای برخورداری از خدمات رفاهی، به‌ویژه مستمری بازنشستگی، نوعی بازنشستگی متولد شد که برخلاف بازنشستگی سنتی که عملاً به معنای از کارافتادگی بود، ماهیتی غیرطبیعی داشت. غیرطبیعی بودن در اینجا در نقطه مقابل بازنشستگی سنتی است که به صورت طبیعی رخ می‌داد و تابع بیولوژی فرد بود. در این معنا افراد در سنی بازنشسته می‌شوند که فاصله زمانی‌اش با بازنشستگی به معنای بیولوژیک آن بسیار است. در بسیاری از دولت‌های رفاهی این سن حدود ۶۰ است و در برخی سازمان‌های بین‌المللی نیز آن را آغاز دوره سالمندی قرار داده‌اند. در حالی سن بازنشستگی حول و حوش ۶۰ سالگی است که متوسط امید به زندگی در عموم کشورهای دنیا، به‌ویژه کشورهای توسعه‌یافته، به شدت افزایش یافته است. بدیهی است در این صورت فاصله بازنشستگی به معنای مدرن آن با بازنشستگی به معنای سنتی و بیولوژیک آن نیز افزایش می‌یابد؛ بنابراین، هرچه این فاصله بیشتر

۱. سنخ اجتماعی (Social type) نوع خاصی از شخصیت یا تیپ و متضمن رفتارهایی است که آن شخصیت یا تیپ را از دیگران متمایز می‌کند. از نظر جامعه‌شناسان سنخ‌های اجتماعی یا حاصل اشغال یک سمت یا موقعیت هستند، یا حاصل یک ویژگی روان‌شناختی هستند که فرد با تولد آن را با خود دارد یا ناشی از تلقی‌های خاصی در یک فرهنگ یا اسطوره‌ای هستند (Oz, ۱۹۹۸).

شود و مکانیسم دقیقی برای خلأهای ناشی از بازنشستگی وجود نداشته باشد، افراد بازنشسته با بحران‌های مخرب‌تری مواجه می‌شوند.

با توجه به آنچه بیان شد، دولت‌های رفاهی جدید با جعل کردن سن بازنشستگی، شکل و حالتی غیرطبیعی و مصنوعی به بازنشستگی داده و موجب شدند تا سنخ اجتماعی جدیدی در جامعه به وجود آید که برخلاف سنخ قبلی و سنتی خودش از نظر بیولوژیک و اجتماعی توان بسیار زیادی دارد، اما از عرصه فعالیت اجتماعی و اقتصادی کنار گذاشته می‌شود که این امر در بسیاری از کشورها به‌ویژه کشورهای در حال توسعه، بازنشستگان را به سنخ اجتماعی حاشیه‌ای تبدیل کرده است؛ سنخی که به شکل و شمایل امروزش پیش از این وجود نداشت؛ به عبارت دیگر، دولت‌های رفاهی جدید مرحله گذار جعلی برای زندگی فردی افراد جامعه درست کرده‌اند که غیرطبیعی و جعلی است. از سوی دیگر برخلاف گذارهای اجتماعی دیگری که افراد تجربه می‌کنند مناسبی ندارد که این گذار را راحت‌تر و کم‌پیامدتر کند؛ از این‌رو بازنشسته فردی است که به‌صورت ناخواسته با مرحله‌ای در زندگی خود مواجه می‌شود که شرایط اجتماعی مناسبی برای آن وجود ندارد؛ این گذار برخلاف گذارهای اجتماعی قبلی، از این نظر که مرحله آخر زندگی فرد و به معنای رسیدن به آخر خط زندگی است، گذاری دردناک و در برخی موارد هراس‌انگیز به شمار می‌آید. گذار به بازنشستگی برخلاف گذارهای دیگر، به معنای بهبود وضعیت اجتماعی فرد، ایفای نقش‌های اجتماعی تازه و به معنای ترک نقش‌های اجتماعی، کاهش موقعیت اجتماعی و... است؛ در حالی که برخلاف گذارهای قبلی که فرد در زندگی با آن مواجه می‌شد و جامعه برای تسهیل این گذار مناسبی را در نظر می‌گرفت، گذار به بازنشستگی

چنین مکانیسم‌هایی ندارد و فرد با رسیدن به سن خاصی در سنخ بازنشستگان قرار داده می‌شود.

از آنجا که گذار به بازنشستگی به معنای از دست دادن بسیاری از نقش‌های اجتماعی است، برخی از جامعه‌شناسان (کامینگز و هنری<sup>۱</sup>) نظریه عدم تعهد<sup>۲</sup> را مطرح کرده‌اند که براساس آن افراد بازنشسته پایگاه اجتماعی‌شان را به دلیل از دست دادن نقش‌های اجتماعی از دست می‌دهند و درنهایت از جامعه کناره‌گیری می‌کنند (احمدی، ۱۳۷۸). از دست دادن موقعیت اجتماعی و تا اندازه‌ای حاشیه‌ای شدن فرد بازنشسته، سبب شده است تا بازنشستگی به معنای مدرن آن بحران‌هایی را برای بسیاری از افراد بازنشسته به وجود بیاورد که می‌توان آن‌ها را بحران‌های ذاتی بازنشستگی دانست.

---

1. Commings & Henry

2. Disengagement theory

## بحران‌های گذار به دوره بازنشستگی

مهم‌ترین این بحران‌ها عبارت است از:

- بحران هویت؛<sup>۱</sup>
- بحران داغ خوردگی؛<sup>۲</sup>
- بحران از خودبیگانگی (الیناسیون).<sup>۳</sup>

بحران‌های یادشده وضعیتی نامناسب برای برخی از بازنشستگان است و آخرین گذار زندگی برخی از آن‌ها را به تجربه‌ای بدون لذت، آزاردهنده و مأیوس‌کننده بدل می‌کند. باید توجه داشت که این بحران‌ها با بازنشستگی در زندگی فرد رخ می‌دهد و به دلیل از دست دادن شغل و شبکه ارتباطی اوست. البته درجه بحرانی بودن هریک از موارد یادشده به متن اجتماعی بستگی دارد. در فضاهای اجتماعی که نگرشی منفی به سالمندی وجود دارد و بازنشستگی آغاز این دوره است، نهادهای دیگری به‌منظور شبکه تعاملی و ارتباطی جدیدی برای فرد وجود ندارد و او با از دست دادن شغل خود از شبکه ارتباطی‌اش جدا می‌شود که در این صورت وضعیت او بحرانی‌تر است.

به غیر از بحران‌های یادشده، بحران‌های دیگری در کشورهای درحال توسعه یا کشورهایی با نظام بازنشستگی‌شان ناکارآمد وجود دارد که در آن‌ها سطح درآمدی فرد در دوره بازنشستگی حفظ نمی‌شود. در این دسته از کشورها از جمله ایران، دو بحران معیشت و اشتغال دوباره زندگی افراد را در دوره بازنشستگی تهدید می‌کند که دلیل آن‌ها ناکافی بودن مستمری بازنشستگی است. درواقع، بحران اشتغال دوباره که گاه

1. Identity crisis
2. Stigmatization crisis
3. Alienation crisis

با مرارت‌ها و مشکلات روانی و جسمانی همراه است ناشی از بحران معیشت است. به بیان دیگر، بحران معیشتی که به دلیل ناکافی بودن مستمری بازنشستگی رخ می‌دهد سبب می‌شود برخی از بازنشستگان در دوره بازنشستگی علی‌رغم محدودیت‌های مختلف از جمله نداشتن توانایی بدنی، به شغل دوباره روی بیاورند که از شغل قبلی فرد پایین‌تر است و به‌نوعی مشاغل دون‌پایه اجتماعی محسوب می‌شود.

### بحران هویت

پیش از توضیح بحران هویت ناشی از بازنشستگی، منظور خود را از هویت مشخص می‌کنیم. فرهنگ وبستر معنای متفاوتی برای هویت در نظر گرفته است که مهم‌ترین آن «منش یا شخصیت متمایز یک فرد است» (merriam-webster, 2016). در ادبیات روانشناسی و جامعه‌شناسی نیز، هویت چیزی است که به‌موجب آن فرد خود را موجودی متمایز از دیگران به‌عنوان یک سوژه شناسایی می‌کند و جامعه نیز آن سوژه را به رسمیت می‌شناسد. به بیان ساده‌تر، هویت در این معنی درک و تصویر فرد از خود است که به‌واسطه آن به پرسش من کیستم که پرسش وجودشناختی مهمی است، پاسخ می‌دهد.

هویت، حتی هویت فردی که خصوصی‌ترین و فردی‌ترین شکل هویت است مقوله‌ای اجتماعی است؛ از این‌رو همه هویت‌ها- چه هویت‌های فردی و چه هویت‌های جمعی و گروهی (ملی، دینی، قومی و...) - هویت‌های اجتماعی هستند. به بیان دیگر، همه هویت‌ها در فرایند تعاملات اجتماعی شکل می‌گیرند؛ بنابراین اگر تعامل یا حوزه تعاملی وجود نداشته باشد نمی‌توان شاهد پدیده هویت بود. به گفته متفکرانی مانند مید، هویت‌ها

در تعامل شکل می‌گیرند و کنشگران حوزه تعامل نیز آن‌ها را شناسایی می‌کنند؛ از این‌رو تا زمانی که متعاملان حوزه تعاملی فرد یا جامعه به شناسایی آن‌ها نپردازند، عملاً موضوعیت پیدا نمی‌کنند.

افراد هویت‌های اجتماعی زیادی دارند؛ زیرا در جامعه کارهای مختلفی انجام می‌دهند و به بیان جامعه‌شناختی نقش‌های متفاوتی ایفا می‌کنند، یا اینکه به گروه‌ها یا فضاهای اجتماعی مختلفی وابسته هستند. به بیان دقیق‌تر هویتشان ابعاد و اضلاع متفاوتی دارد که یکی از مهم‌ترینشان هویت شغلی است. برخی افراد به دلیل اینکه کار ارزشمند و مهم اجتماعی ندارند تلاش می‌کنند هویتشان را به کارشان پیوند زنند و در عرصه تعاملی کارشان نیز دچار نوعی فاصله نقشی می‌شود، اما هویت شغلی عموم افراد، به‌ویژه کسانی که شغلشان اهمیت یا منزلت اجتماعی زیادی دارد، بسیار اهمیت می‌یابد. درواقع هویت این افراد تا اندازه زیادی به شغلشان گره خورده است. بدیهی است هرچه شغل افراد از نظر اجتماعی ارزش و اهمیت بیشتری داشته باشد به همان نسبت هویتشان پیوند عمیق‌تری با کارشان می‌یابد. به‌طور معمول، این افراد در فضاهای اجتماعی مختلف تلاش می‌کنند خودشان را با شغلشان معرفی کنند و خواستار این هستند که جامعه نیز با همین نگاه آن‌ها را بشناسد. نکته مهم این است که هرچه فضاهای اجتماعی سنتی‌تر باشد، پیوند دادن شخصیت و هویت فرد با شغلش بیشتر می‌شود؛ از این‌رو در جوامعی که هنوز پای در سنت دارند و مقوله‌ای به نام تفکیک در زندگی اجتماعی اهمیت و موضوعیت پیدا نکرده است، پیوند هویت فرد با شغل بیشتر می‌شود. این پیوند به همان اندازه که برای افراد دارای مشاغل دون‌پایه اجتماعی آزاددهنده است، برای افرادی که مشاغل بلندپایه اجتماعی دارند

یا حداقل شغلشان منزلت اجتماعی زیادی دارد، خوشایند است، به‌ویژه اینکه در فضاهای سنتی به‌دلیل نبود تفکیک اجتماعی، افراد با شغلشان شناسایی می‌شوند. در این فضاها افرادی که شغلشان اهمیت و منزلت اجتماعی دارد، حتی بیرون از محیط کار و در سایر فضاهای اجتماعی نیز محترم و ارزشمند هستند. این دسته از افراد در موقعیت‌های اجتماعی مختلف بر صدر قرار می‌گیرند و به آن‌ها توجه می‌شود، اما همین افراد هنگام بازنشستگی با بیشترین درجه از بحران هویت مواجه می‌شوند.

چنان‌که پیش‌تر عنوان شد، بازنشستگی به معنای مدرن آن قرارداد یا جعلی است که شکل و صورتی طبیعی ندارد؛ به همین دلیل افراد با رسیدن به سنی خاص، به‌صورت آماری در سنخ اجتماعی بازنشستگان قرار می‌گیرند. به بیان دیگر، در زمانی مشخص فردی که تا دیروز ارزش و اهمیت اجتماعی داشت، مورد تکریم جامعه بود و از همه مهم‌تر در شغل خودش مقتدر بود و حکمرانی می‌کرد، همه آن امتیازات را از دست می‌دهد. در این زمان، این افراد خود را مانند فرد ورشکسته‌ای می‌بینند که در مدت کوتاهی بسیاری از داشته‌هایش را از دست داده است. جالب آنکه بعد از آن زمان مشخص حتی همکاران او نیز از زاویه دیگری او را می‌نگرند. همچنین فرد بازنشسته موقعیتش را در محیط کار از دست می‌دهد. در خانواده آدم بیکاری در نظر گرفته می‌شود و شاید مزاحمت‌هایی برای سایر اهل خانواده به وجود بیاورد. در محله و... نیز همان رفتارها به گونه و شکل دیگری بازتولید می‌شود.

پیش از این بیان شد که درک و تصویر ما از خودمان در آینه ارتباط با دیگران شکل می‌گیرد و از آنجا که ماهیت آن اجتماعی است، با نوعی پویایی و تغییر همراه است که شاید در آینده‌ای دور یا نزدیک تغییر کند.

بازنشستگی یکی از زمان‌هایی است که تصویر فرد بازنشسته را از خویش دگرگون می‌کند و بعد از این دوران، فرد بازنشسته در مواردی با تصویری واژگونه‌شده از خود روبه‌رو می‌شود. در این بین، با تغییر نگاه جامعه به این فر، تعامل‌های جامعه با او تغییر می‌کند که این مسئله سبب اعوجاج در درک و تصویر یا هویت فرد از خود می‌شود. به بیان هافمنی بسیاری از بازنشستگان با نوعی هویت مخدوش‌شده روبه‌رو می‌شوند که با هویت زمان اشتغالشان بسیار متفاوت و دچار نوعی اعوجاج و کجی شده است؛ به همین دلیل، عموم بازنشستگان با درجه‌ای از بحران هویت به‌ویژه در ابتدای بازنشستگی مواجه می‌شوند که درجه آن به عوامل مختلفی از جمله توانایی‌های فردی و اجتماعی خود فرد یا موارد دیگری مانند آنچه جامعه‌شناسانی چون گیدنز یا بوردیو آن را عاملیت<sup>۱</sup> یا عادت‌واره<sup>۲</sup> می‌نامند، نگرش و نگاه جامعه به فرد بازنشسته و البته موقعیت و منزلت شغلی او در زمان اشتغال وابسته است. اگر درجه عاملیت فرد زیاد باشد، راحت‌تر خود را با شرایط جدید وفق می‌دهد. از سوی دیگر می‌تواند وضعیت خود را در موقعیت‌های دیگری بازتولید کند. با این حال اگر نگاه جامعه همان نگاهی باشد که در سطور پیشین بیان شد و فرد نیز موقعیت و منزلت شغلی بالایی داشته باشد، با درجه‌ای از بحران روبه‌رو خواهد شد. در این صورت افرادی که درجه عاملیت زیادی دارند کمتر، و آن‌ها که این درجه را ندارند بیشتر با بحران مواجه می‌شوند. نتایج مطالعه‌ای درباره تجربه بازنشستگی نشان می‌دهد بازنشستگان در ایران هم‌زمان دو تجربه متفاوت دارند. از یک‌سو احساس می‌کنند از قید و بند اداره و... رها، اما از سوی دیگر

---

1. Agency

2. Habitus

با طردشدگی روبه‌رو شده‌اند. با وجود این «اصلی‌ترین جوهره بازنشستگی، طردشدگی است که بازنشستگان آن را بسیار تأسفبار بیان کرده‌اند» (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۵۳-۱۷۶). مطالعه دیگری که به‌صورت مرور نظام‌مند مقوله «سازگاری با بازنشستگی» در دنیا در سال‌های ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۱ انجام شده است نشان می‌دهد هویت‌یابی در بازنشستگی سبب کاهش استرس‌ها، رضایتمندی از زندگی، کاستن از انزوای طلبی و افسردگی، ارتقای سلامتی و عادی شدن بیشتر زندگی می‌شود. همچنین بروز افکار خلاقانه، انعطاف‌پذیر، یکپارچه و کارآمد را امکان‌پذیر می‌کند. این راهبردها به افراد بازنشسته کمک می‌کند تا از بحران بازنشستگی نجات یابند و در مهارت‌های سازگاری جدید غوطه‌ور شوند (نوبه و همکاران، ۱۳۹۲: ۳۸-۵۳). این نتایج نیز به این معناست که فرد بازنشسته با درجه‌ای از بحران هویت مواجه می‌شود و درمی‌یابد که راه‌هایی از پیامدهای بحران هویت، هویت‌یابی مجدد است. نتایج مطالعه‌ای درباره آثار اجتماعی و روحی بازنشستگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تهران نشان می‌دهد که ۲۷ درصد از افراد بازنشسته در بند گذشته‌اند و به گذشته فکر می‌کنند. ۳۴/۹ درصدشان حسرت گذشته را می‌خورند و ۲۰ درصد احساس غم و پوچی و بیهودگی می‌کنند (موسایی، ۱۳۸۳: ۱۵۷-۱۸۰). همه این یافته‌ها شاخص‌هایی از بحران هویتی هستند که حتی در افرادی که درجه عاملیت زیادی دارند، اما شغلشان منزلت اجتماعی بالایی دارد و با بازنشستگی آن را از دست داده‌اند، دیده می‌شود.

### بحران داغ‌خوردگی

به‌تبع بحران هویتی، بسیاری از بازنشستگان با نوعی هویت مخدوش‌شده

روبه‌رو می‌شوند. در این بین به‌دلیل از دست دادن نقش اصلی زندگی فرد و معنای اجتماعی بازنشسته در بسیاری از فرهنگ‌ها، برخی بازنشستگان با دومین بحران زندگی خود مواجه می‌شوند. باید توجه داشت که در عموم جوامع و فرهنگ‌ها شغل بسیار مهم است و از نظر اجتماعی منزلت دارد. هرچند درجه منزلت اجتماعی مشاغل با هم متفاوت است. البته این اهمیت تا اندازه زیادی فرهنگی و نسبی است. با وجود این، تردیدی نیست که در همه فرهنگ‌ها موقعیت اجتماعی افراد تا اندازه زیادی با شغلشان گره می‌خورد. این مسئله در دنیای جدید که پایگاه اجتماعی اکتسابی<sup>۱</sup> اهمیت درجه اول پیدا کرده است و پایگاه‌های انتسابی اهمیتشان را از دست داده‌اند، بیش از پیش مهم شده و در نتیجه شغل اهمیتی بیشتر از قبل پیدا کرده است.

به دلیل اهمیت اجتماعی شغل در جامعه، بیکاری که نقطه مقابل داشتن شغل است قبح اجتماعی دارد. هرچند درجه قبح آن در فرهنگ‌های مختلف متفاوت است؛ به همین دلیل در فضاهای اجتماعی که شغل داشتن از نظر اجتماعی اهمیت دارد و از سوی دیگر تلقی نامناسبی درخصوص فرد بدون شغل وجود دارد، فرد بازنشسته اگر نتواند نقش جدید و مطلوبی از نظر اجتماعی برای خود دست‌وپا کند، از جامعه، به‌ویژه اطرافیان آسیب می‌بیند. به بیان دیگر وی به‌دلیل از دست دادن نقش شغلی خود به انسانی بدون نقش شغلی بدل می‌شود. از آنجا که در بسیاری از فرهنگ‌ها فرد بدون نقش شغلی در جرگه بیکاران (کسانی که کاری برای انجام دادن ندارند) قرار می‌گیرد و جزو افراد علاف قلمداد می‌کنند، مستعد داغ

---

۱. موقعیتی که فرد با تلاش در جامعه به دست می‌آورد. در مقابل پایگاه انتسابی است که ناشی از انتساب فرد به یک گروه، قوم، قبیله، خاندان و... است.

اجتماعی علافی می‌شود. در این مرحله بسیاری از بازنشستگان به دلیل از دست دادن نقش شغلی در این سنخ اجتماعی قرار می‌گیرند. در این صورت اگر فرد بازنشسته نتواند نقش جدیدی برای خود ایفا کند و از سوی دیگر به بحران هویت نیز دچار شده و در متن اجتماعی قرار بگیرد که تلقی نامناسبی درخصوص افراد بازنشسته وجود دارد، داغ می‌خورد و چنانکه گفته شد جزء سنخ اجتماعی علوفان قرار می‌گیرد. از آنجا که در این بین، رفتارهای عموم افراد مطابق با انتظارات جمعی است و انتظارات جمعی به بازنشسته داغ علافی زده است، فرد ناخودآگاه به سمت ایفای این نقش حرکت می‌کند. این اتفاق همان چیزی است که متفکران نظریه برچسب‌زنی از آن با عنوان کج‌روی ثانویه یاد می‌کنند. به این ترتیب بحران دوم بازنشستگی برای بسیاری از بازنشستگان بروز می‌کند، به‌ویژه آن دسته که با بحران هویتی مواجه هستند و نتوانسته‌اند با راهبردهایی به مقابله با آن پردازند و هویت و نقش جدیدی برای خود تعریف کنند. اگرچه این بحران تا اندازه زیادی ریشه در بحران هویت دارد، خود بحران هویت را تشدید می‌کند و هویت مخدوش‌شده آن‌ها را استمرار می‌بخشد. در نتیجه مسائل اجتماعی و روانی دیگری برای آنان به وجود می‌آورد. این دسته از بازنشستگان را می‌توان در گروه‌های چند نفره‌ای دید که وقت زیادی از شبانه‌روز را در پارک‌ها سپری می‌کنند. گفتنی است این بحران در فرهنگ‌هایی که بازنشستگی در آن‌ها مساوی سالمندی است و در موارد نامناسبی مانند پیری، فوتوتی، از کارافتادگی، از دست دادن قوای جسمانی و روانی و... درخصوص سالمندی وجود دارد، وضعیت بدتری می‌یابد و به تبع آن سالمندان دچار انواع تبعیض‌های مختلف می‌شوند. دامنه این تبعیض‌ها در برخی موارد چنان زیاد است

که اندیشمندان مفهومی به نام تبعیض سنی<sup>۱</sup> را برای توصیف وضعیتی که برخی سالمندان با آن مواجه می‌شوند در نظر گرفته‌اند.

برخی پژوهشگران تبعیض سنی را (آخرین تبعیضی که هر فرد با آن مواجه می‌شود) سومین تبعیض بعد از تبعیض نژادی و جنسی دانسته و در پژوهشی نشان داده‌اند که ۹۱ درصد از افراد مورد مطالعه در کانادا و ۸۴ درصد در آمریکا با تبعیض سنی روبه‌رو هستند (Palmore, 2004). در مطالعه دیگری، این تبعیض سنی را ۳۰/۸ درصد برآورد کرده‌اند (Hyejin, 2015).

در ایران ظاهراً مطالعه‌ای درخصوص تبعیض علیه سالمندان وجود ندارد، اما برخی مطالعات نگرشی به سالمندان داشته است. از آنجا که رفتارهای آدمی تا اندازه زیادی از نگرش‌های او تأثیر می‌پذیرد، می‌توان پذیرفت زمانی که نگرش منفی به سالمندان وجود داشته باشد، ممکن است شاهد رفتارهای تبعیض‌آمیز نیز باشیم. مطالعه‌ای درخصوص نگرش پزشکان عمومی به سالمندان نشان می‌دهد که ۵۴/۲ درصد از این پزشکان نمره‌ای کمتر از میانگین کسب کرده‌اند و در خرده مقیاس نگرش مثبت ۵۰/۳ درصد و در خرده مقیاس نگرش منفی ۵۳/۵ درصد نمره‌ای کمتر از میانگین داشته‌اند. مقایسه نمرات نگرش منفی و مثبت به سالمندی نشان داده است که به میزان معناداری میانگین نمرات نگرش منفی از میانگین نمرات نگرش مثبت بالاتر بوده است (آسایش و همکاران، ۱۳۹۳). در مطالعه دیگری درخصوص نگرش پرستاران به سالمندان، مشخص شده است که پرستاران نگرش مناسبی به سالمندان ندارند. برای مثال نمره موافقت با این گویه که سالمندان افراد نامرتبی هستند، (۴/۹)، سالمندان به آسانی دیگران را آزرده‌خاطر می‌کنند (۴/۵۴)، سالمندان باید در اقامتگاه‌های خاص

سالمندان زندگی کنند (۵/۶) و سالمندان اشتباهات آزاردهنده دارند (۴/۱۲) بر روی یک طیف ۷ نمره‌ای بود (ارتیشه‌دار و همکاران، ۱۳۹۳)؛ بنابراین ممکن است در فرهنگ‌هایی که بازنشستگی به معنای سالمندی است و در آن کلیشه‌های منفی زیادی در خصوص سالمندی وجود دارد، پدیده داغ‌خوردگی تشدید شود. شاید یکی از دلایل روی آوردن برخی بازنشستگان به کار دوباره- به‌رغم داشتن تمکن مالی- فرار از داغ‌خوردگی و تبعات اجتماعی و روانی آن است. مطالعات نشان می‌دهد بحران داغ‌خوردگی که بازنشستگی را معادل سالمندی قرار می‌دهد، موجب پیامدهای روانی زیادی به‌ویژه استرس می‌شود. نتایج اطلاعات به‌دست‌آمده از پژوهشی در خصوص آسیب‌های روانی زنان بازنشسته بیان می‌کند که ۵۰/۵ درصد از زنان بازنشسته در شرایط طبیعی قرار دارند، ۳۲/۹ درصد مبتلا به اختلال خفیف، ۱۳/۸ درصد مبتلا به اختلال متوسط و ۲/۸ درصد مبتلا به اختلال شدید هستند (انیسی و همکاران، ۱۳۹۲). نتیجه پژوهش دیگری در اهواز نشان می‌دهد ۲۹ درصد از افراد بازنشسته مورد مطالعه از نظر سلامت روان مشکوک به اختلال کلی بودند که بالاترین میزان مربوط به اختلال در عملکرد اجتماعی با ۲۴/۸ درصد بوده است و تنها ۱۵/۲ درصد سالمندان رضایت زیادی از زندگی‌شان داشته‌اند (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۳).

### بحران ازخودبیگانگی (الیناسیون)

بحران دیگری که برخی بازنشستگان با آن مواجه می‌شوند، الیناسیون یا ازخودبیگانگی است. مفهوم ازخودبیگانگی را اولین بار هگل وارد حوزه فلسفه کرد (آرون، ۱۳۶۴: ۱۸۷) که منظور او جدایی ایده از جایگاه خودش و پیدا کردن عینیت تاریخی بود. از آنجا که این تعیین تاریخی با ذات

ایده که از جنس غیرمادی بود تضاد داشت، به الیناسیون انجامید و البته در آخر تاریخ دوباره با بازگشت به اصل مرتفع شد.

بعدها این مفهوم در اندیشه مارکس به معنای ماتریالیستی آن به کار گرفته شد و معناهای مختلفی یافت. از جمله اینکه محصول کار انسانی به عنوان یک آفریده انسانی از دسترس او دور می ماند (دیلینی، ۱۳۸۸: ۱۱۸). درواقع در نگاه مارکسی این روند معکوس، و در حوزه کار انسانی مطرح شد. از نظر مارکس جوهر انسان یا وجه ممیزه او از غیر انسان، کار است؛ از این رو کار انسان را انسان می کند، اما اگر به هر دلیلی نتوان با کار هم این کارویژه را داشت، الیناسیون بروز می یابد و انسان از جوهره وجودی خودش دور می شود.

یکی از مهم ترین تعاریف از خودبیگانگی، تعریف ملوین سیمن<sup>۱</sup> است که از منظر روانشناسی اجتماعی به موضوع پرداخته و تلاش کرده است تا تعبیر موجود از خودبیگانگی در ادبیات این حوزه را بررسی و ایضاح کند. سیمن معتقد است از خودبیگانگی در پنج زمینه احساس بی قدرتی، احساس بی معنایی، احساس بی هنجاری، احساس انزوای اجتماعی و احساس غریبگی با خود (بیگانگی از خود) کاربرد دارد. براساس این نظر در موقعیت های زیر شاهد از خودبیگانگی هستیم.

۱. زمانی که فرد احساس بی قدرتی کند و این حس در او ایجاد می شود که دیگر نمی تواند بر روند رخدادها تأثیر بگذارد.

۲. زمانی که فرد نمی داند چگونه تصمیم بگیرد و پیامدهای رفتارش را پیش بینی کند.

۳. در موقعیت هایی که هنجارهای اجتماعی صلبیت خود را از دست داده اند.

---

1. Melvin Seeman

۴. زمانی که فرد خود را منزوی و جدا شده از دیگران حس می‌کند.
۵. هنگامی که فرد خود را بیگانه از خود حس می‌کند (کوزر و روزنبرگ، ۱۳۷۸: ۴۰۸-۴۱۷).

با توجه به هریک از تعابیر از خودبیگانگی به نظر می‌رسد بازنشستگی درجه‌ای از آن را در بسیاری از افراد بازنشسته ایجاد می‌کند. اگر از منظر مارکسی به موضوع بازنشستگی بنگریم و مطابق نظر او برای کار، ماهیتی انسانی قائل شویم- که سبب رشد و شکوفایی ماهیت انسانی آدمی می‌شود- بازنشستگی نه از طریق مثله کردن کار که از طریق حذف آن موجب ایجاد درجه‌ای از از خودبیگانگی در بازنشستگان می‌شود. در این نگاه بازنشستگی با کنار گذاشتن فرد از فرایند کار که عملی انسانی است و موجب رشد فرد می‌شود، وی را به موجودی غیرمولد و بدون کار بدل می‌کند. همچنین زمینه رشد او را از او می‌گیرد و موجب از خودبیگانگی می‌شود. حتی اگر رویکردی غیرمارکسی داشته باشیم و با توجه به نظر سیمن، از خودبیگانگی را در زمینه‌هایی چون احساس بی‌قدرتی، بی‌معنایی، بی‌هنجاری، انزوای اجتماعی و غریبگی با خود دارای موضوعیت بدانیم، بازنشستگی در همه این زمینه‌ها با پیامد از خودبیگانه کننده همراه است. اگر کار انسانی را یکی از عوامل و منابع قدرت اجتماعی در نظر بگیریم، از دست دادن این منبع قدرت، به‌ویژه در مورد آن دسته از بازنشستگان که منبع دیگری از قدرت اجتماعی ندارند، درجه‌ای از احساس بی‌قدرتی را در برخی از آن‌ها به وجود می‌آورد. در این معنا فرد بازنشسته گاهی خود را کسی می‌یابد که حتی درون خانواده خود نیز قدرت گذشته را ندارد و نمی‌تواند امور منزل را مدیریت کند. این وضعیت در آن دسته از بازنشستگان که وضعیت اقتصادی مناسبی حتی در دوره اشتغال نداشته‌اند و

با بازنشستگی نیز بخشی از درآمد خود را از دست داده‌اند، حادث‌تر می‌شود. همان‌طور که می‌دانیم همه افراد معنایی برای زندگی خود قائل‌اند، یا اینکه دغدغه روزمره معاش چنان آن‌ها را در چنبره خود گرفته که معنایی جز کسب درآمد برای زندگی‌شان تصور نمی‌کنند. همچنین می‌دانیم که کار بخش مهمی از معنای زندگی بسیاری از افراد است. این امر حتی درخصوص آن دسته از افرادی که کار را تنها منبع درآمد می‌دانند به دلیل وجود مقوله عادت به کار در یک بازه زمانی ۳۰ ساله صدق می‌کند؛ از این‌رو بازنشستگی با گرفتن کار فرد از او یکی از معناهای زندگی‌اش را از او می‌گیرد؛ به همین دلیل برخی از بازنشستگان با درجه‌ای از پوچی و بی‌معنایی مواجه می‌شوند. جالب است که این وضعیت حتی در آن دسته از بازنشستگان که عضو هیئت‌علمی دانشگاه، و سرگرم کار علمی هستند وجود دارد. مطالعه‌ای در این خصوص نشان می‌دهد بیش از ۲۰ درصد اعضای هیئت‌علمی بازنشسته دانشگاه تهران احساس پوچی و بیهودگی می‌کنند (موسایی، پیشین: ۱۷۳) که خود نشانه مهمی است برای از دست دادن معنای زندگی.

در زمینه احساس بی‌هنجاری نیز- که نمود دیگر از خودبیگانگی است- مقوله بازنشستگی پیامد از خودبیگانه کننده دارد؛ یعنی بی‌هنجاری نوعی بی‌سازمانی شخصی است که فرد بازنشسته به آن دچار می‌شود؛ زیرا قواعد اجتماعی درخصوص او تغییر یافته است. در بی‌هنجاری‌های اجتماعی قواعد اجتماعی در کل جامعه صلبیت خود را از دست می‌دهند و رفتارها غیرقابل پیش‌بینی می‌شوند، اما در بی‌هنجاری شخصی فرد به دلیل موقعیتی که در آن قرار گرفته است دچار چنین احساسی می‌شود. این وضعیت درخصوص بسیاری از بازنشستگانی که به دلیل از

دست دادن شغل، موقعیت اجتماعی و اداری خود را نیز ناگهان از دست می‌دهند و به تبع آن رفتار دیگران چندان مطابق با انتظارات شغلی‌شان در هنگام اشتغال نیست، مشاهده می‌شود. در این موارد فرد بازنشسته احساس می‌کند قواعد اجتماعی که براساس آن با دیگران تعامل می‌کرد ناگهان عوض شده است و دیگران همچون گذشته با او رفتار نمی‌کنند. مواردی مانند بی‌توجهی، نادیده‌انگاری و... که بسیاری از بازنشستگان در برخی روابط اجتماعی‌شان با آن‌ها روبه‌رو می‌شوند، مصداق‌هایی از این شکل از خودبیگانگی است.

احساس انزوا نمود دیگر از خودبیگانگی است که بازنشستگان با درجه‌ای از آن مواجه می‌شوند. فرد با بازنشستگی مهم‌ترین شبکه ارتباطی خود را از دست می‌دهد. کسانی که تا دیروز همکار و بخشی از شبکه تعاملی او بودند، امروز به دلیل بازنشسته شدن دیگر جزء شبکه تعاملی او نیستند. این از دست دادن در دو حوزه رخ می‌دهد. از یک سو فرد دایره و شبکه تعاملی خود را از دست می‌دهد و ناگهان ارتباطاتش با همکاران قطع می‌شود. از سوی دیگر به دلیل از دست دادن نقش شغلی خود، در نظام خانواده نیز به نوعی انزوا دچار می‌شود. در حالت دوم به این دلیل که بازنشستگی در برخی فضاهای اجتماعی، به معنای بی‌نقشی است و افراد بی‌نقش چندان جدی گرفته نمی‌شوند فرد بازنشسته به‌مرور احساس طردشدگی می‌کند. به‌ویژه که برخی بازنشستگان در یک بازه زمانی ۳۰ ساله در طول ساعات کاری (تقریباً هر روز) دور از خانه بوده، اما با بازنشسته شدن یک‌باره عضوی ثابت از حاضران در خانه می‌شوند. این امر ناگزیر ارتباط فرد بازنشسته را با سایر اعضای خانواده‌اش زیاد می‌کند و این امر به ناگاه در بسیاری از موارد در اطرافیان حسی منفی ایجاد می‌کند. این

حس سبب می‌شود که آن‌ها رابطه‌هایشان را با فرد بازنشسته کمتر کنند و سبب شوند که حس و درکی از طرد در فرد بازنشسته ایجاد شود و تصور کند که خانواده‌اش تمایل به او ندارند و او را نادیده می‌گیرند. این ادراک که به‌نوعی پرچسبی است که فرد بازنشسته حس می‌کند خانواده‌اش به او زدند عملاً او را به انزوا می‌کشاند. درنهایت فکر می‌کند که با خود واقعی‌اش فاصله گرفته و به‌نوعی با خودش غریبه شده است. از آنجا که ادراک ما از خودمان تا اندازه زیادی ناشی از تعاملات ما با دیگران است تا فهم و درکی از خودمان پیدا می‌کنیم، فرد بازنشسته نیز به‌دلیل تغییر فرم و محتوای تعاملش با اعضای خانواده احساس می‌کند فرد دیگری است؛ در نتیجه تصویری که از خودش دارد تغییر و حس می‌کند با خودش نیز غریبه شده است و خودش را نمی‌شناسد؛ بنابراین هر تلقی‌ای که از کار انسان داشته باشیم به این نکته نمی‌توان بی‌توجه بود که یکی از مهم‌ترین کارویژه‌ها یا کارکردهای مهم و اساسی کار آدمی ایجاد تعامل است. بعد تعاملی و ارتباطی کار بخش مهمی از آن است و شاید همین مسئله بعدی انسانی به کار می‌دهد. با همین نگاه است که متفکری انتقادی همچون هابرماس برخلاف مارکس که انسانیت انسان را در کار جست‌وجو می‌کرد، این انسانیت را در تعامل می‌یابد. یکی از مخرب‌ترین پیامدهای بازنشستگی گرفتن دایره تعاملی فرد است که افراد بسیاری را (چه همکار و چه ارباب‌رجوع) از دایره ارتباطات فرد بازنشسته حذف می‌کند. این از دست دادن درجه‌ای از خودیگانگی را بر فرد بازنشسته تحمیل می‌کند؛ به همین دلیل افراد بازنشسته تلاش می‌کنند دایره تعاملی جدیدی برای خود فراهم کنند. گروه‌هایی از افراد بازنشسته که ساعات زیادی از شبانه‌روز را در پارک‌ها با هم می‌گذارند

نمودی از اهمیت تعامل در زندگی آدمی هستند که بازنشستگی به دلیل گرفتن شغل فرد، آن را از او می‌گیرد.

### بحران معیشت

به غیر از بحران‌هایی که ذکر شد و صبغه‌ای غیراقتصادی داشت، در بسیاری از کشورها تعداد زیادی از بازنشستگان با بحران دیگری مواجه می‌شوند که از جنس اقتصاد است و با توجه به عمق و پیامدهای آن در زندگی بازنشستگان می‌توان آن را بحران معیشت نامید؛ یعنی وضعیتی که مستمری بازنشستگی کفاف زندگی معمولی فرد بازنشته را نمی‌دهد و وضعیت او را در برخی موارد دچار بحران می‌کند. همان‌طور که می‌دانیم دو سازمان عمده متولی بازنشستگی در کشور سازمان بازنشستگی کشوری و سازمان تأمین اجتماعی هستند که اولی متولی بازنشستگی کارکنان کشوری و دومی متولی بازنشستگی جامعه کارگری است.

براساس آمارهای پایان بهار سال ۱۳۹۵ سازمان بازنشستگی کشوری، میانگین حقوق بازنشستگان این سازمان ۱۴,۷۶۴,۱۶۵ ریال است که البته با ۱۶ درصد افزایش در مقایسه با سال قبل به این رقم رسیده است. با توجه به جدول زیر، مستمری بیش از ۱ درصد بازنشستگان سازمان بازنشستگی کشوری کمتر از ۹۰۰ هزار تومان در ماه، ۳۷/۸۳ درصد بین ۹۰۰ تا ۱ میلیون و ۳۵۰ هزار تومان، ۴۹/۵۵ درصد بین ۱ میلیون و ۳۵۰ هزار تا ۱ میلیون ۸۰۰ هزار تومان، ۱۰ درصد بین ۱ میلیون ۸۰۰ هزار تا ۲ میلیون و ۷۰۰ هزار تومان و تنها ۳۲ صدم درصد از آن‌ها مستمری بالای ۶ میلیون و ۳۰۰ هزار تومان دارند؛ به عبارت دیگر بیش از ۸۸ درصد مستمری‌بگیران سازمان بازنشستگی کشوری ماهانه کمتر از ۱ میلیون و ۸۰۰ هزار تومان دریافتی دارند.

| درصد  | تعداد   | دریافتی‌ها                  |
|-------|---------|-----------------------------|
| ۱/۰۴  | ۱۳۳۵۸   | کمتر از ۹/۰۰۰/۰۰۰           |
| ۳۷/۸۳ | ۴۸۳۸۲۱  | از ۹/۰۰۰/۰۰۰ تا ۱۳/۵۰۰/۰۰۰  |
| ۴۹/۵۵ | ۶۳۳۷۴۱  | از ۱۳/۵۰۰/۰۰۰ تا ۱۸/۰۰۰/۰۰۰ |
| ۱۰/۰۱ | ۱۲۸۰۴۷  | از ۱۸/۰۰۰/۰۰۰ تا ۲۷/۰۰۰/۰۰۰ |
| ۰/۷۵  | ۹۶۳۰    | از ۲۷/۰۰۰/۰۰۰ تا ۳۶/۰۰۰/۰۰۰ |
| ۰/۲۳  | ۲۹۵۴    | از ۳۶/۰۰۰/۰۰۰ تا ۴۵/۰۰۰/۰۰۰ |
| ۰/۱۶  | ۲۰۰۹    | از ۴۵/۰۰۰/۰۰۰ تا ۵۴/۰۰۰/۰۰۰ |
| ۰/۰۵  | ۶۸۴     | از ۵۴/۰۰۰/۰۰۰ تا ۵۸/۵۰۰/۰۰۰ |
| ۰/۰۵  | ۶۷۹     | از ۵۸/۵۰۰/۰۰۰ تا ۶۳/۰۰۰/۰۰۰ |
| ۰/۳۲  | ۴۰۶۵    | از ۶۳/۰۰۰/۰۰۰ به بالا       |
| ۱۰۰   | ۱۲۷۸۹۸۸ | جمع کل                      |

نکته مهم این است که به‌طور متوسط ۹۱ درصد حقوق مشمول کسور زمان اشتغال مشترکان به‌عنوان حقوق بازنشستگی به ایشان پرداخت می‌شود (گزارش سازمان بازنشستگی، ۱۳۹۵)؛ یعنی کسی که بازنشسته می‌شود به‌طور متوسط حدود ۱۰ درصد حقوقش کاهش می‌یابد که البته با گذشت زمان این تناسب کمتر می‌شود. این اتفاقات در حالی رخ می‌دهد که ۹۱ درصد این مبلغ به حقوق مشمول کسورات بیمه‌ای مربوط است؛ در حالی که براساس به محدودیت‌هایی مانند یکسان‌سازی حقوق و دستمزدها و... همه دریافتی‌های فرد در هنگام اشتغال، مشمول کسورات بیمه‌ای نمی‌شود و گاه این رقم به ۳۰ درصد می‌رسد؛ یعنی فردی که در هنگام اشتغال ۳ میلیون تومان دریافتی داشته است، صرفاً ۷۰ درصد آن مشمول کسورات بیمه‌ای شده است (۲ میلیون و ۱۰۰ هزار

تومان آن) و در هنگام بازنشستگی حدود ۱ میلیون ۹۰۰ هزار تومان دریافت خواهد کرد (۹۱ درصد دریافتی که مشمول کسورات شده است)؛ یعنی دریافتی فرد هنگام بازنشستگی معادل ۷۰ درصد دوره اشتغال است. به بیان دیگر فرد بازنشسته هنگام بازنشستگی چیزی حدود یک سوم درآمد خود را از دست می‌دهد (همه موارد گفته شده منوط به این است که فرد ۳۰ سال سابقه خدمت داشته باشد).

صرف‌نظر از رکود تورمی که اقتصاد ایران با آن مواجهه است و سبب شده صندوق‌های بازنشستگی در حفظ اندوخته‌ها و انجام تعهدات خود در بلندمدت چندان موفق نباشند، بخشی مهم از بحران معیشتی که حجم زیادی از بازنشستگان (چه بازنشستگان صندوق تأمین اجتماعی و چه بازنشستگان صندوق بازنشستگی کشوری) با آن مواجه می‌شوند ناشی از عوامل زیر است:

۱. بازنشستگی در ایران تابعی از سابقه کار نیست، بلکه تابع سنوات پرداخت حق بیمه و سن است. دریافت مستمری براساس قوانین موجود و البته منطق اکچوریال حاکم بر صندوق‌های بازنشستگی - که با توجه به ماهیت بیسمارکی صندوق‌های تأمین اجتماعی در ایران منطق درستی هم هست - صرفاً براساس سال‌هایی است که فرد کسورات بیمه‌ای خود را پرداخت کرده است. به دلایل زیر بخشی از مستمری‌بگیران بیش از ۳۰ سال کار کرده‌اند، اما سنوات بیمه‌ای‌شان بسیار کمتر از ۳۰ سال و گاه حتی ۱۰ سال است.
- ممکن است کارفرما به روش‌های مختلف از پرداخت کسورات بیمه‌ای مستخدمان خود (به‌ویژه در بخش کارگری) طفره رود یا بخشی از آن را پیردازد.

- در مواردی برخی کارگاه‌ها از بیمه کردن کارگران خود معاف شده‌اند.

- بخشی از مستخدمان در دوره‌های زمانی مختلف مجبور شدند کارشان را تغییر دهند یا در برهه‌هایی بیکار باشند. حال آنکه مبنای دریافت مستمری صرفاً سنوات پرداخت کسورات بیمه‌ای است.

۲. میزان مستمری بازنشستگی براساس میانگین دو سال آخر حقوق و مزایایی است که مشمول کسورات بیمه‌ای می‌شود؛ در حالی که به دلیل افزایش سالانه حقوق و دستمزد در خوش‌بینانه‌ترین وضعیت، مستمری فرد ۹۰ درصد حقوق و مزایای مشمول کسورات بیمه‌ای زمان اشتغال می‌شود. حال اگر فرض کنیم که حداقل ۱۵ درصد از دریافتی‌های فرد هنگام اشتغال مشمول کسور بیمه‌ای نیست، به محض بازنشستگی فرد بازنشسته نزدیک به یک‌سوم درآمد خود را از دست می‌دهد.

۳. مشمول کسورات بیمه‌ای نشدن همه دریافتی‌ها، از آنجا که قانون صرفاً آن دسته از دریافتی‌ها را مشمول کسور بیمه‌ای کرده است که مستمر باشند و به دلیل آنکه برخی دستگاه‌ها به دلایل مختلف از جمله الزام قانون و گاه کاستن از هزینه‌ها (نپرداختن ۲۰ درصد حق بیمه) بخشی از پرداختی‌ها را مشمول بیمه نمی‌کنند (در بخش کارگری نیز کارفرمایان کسور بیمه‌ای را حداقل دستمزد قرار می‌دهند)، تقریباً همه دریافتی‌های همه بازنشستگان، مشمول کسورات بیمه‌ای نمی‌شود؛ به همین دلیل هرچه زمان بیشتر می‌گذرد این فاصله بیشتر می‌شود.

۴. کاهش سالانه مستمری‌ها به تناسب حقوق شاغلان. به دلیل تورم هرساله در جامعه ایرانی و افزایش حقوقی که به خاطر تورم و افزایش سنوات کاری هرساله برای شاغلان اعمال می‌شود، فاصله حقوقی شاغلان و بازنشستگان هرسال افزایش می‌یابد؛ برای مثال در گزارشی که مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی درخصوص حقوق بازنشستگی اعضای هیئت‌علمی در فاصله سال‌های ۱۳۸۲ تا ۱۳۹۲ منتشر کرد نشان داد که دریافتی یک عضو هیئت‌علمی بازنشسته در سال ۱۳۸۱ با احتساب تمام افزایش‌های سالیانه و در بهترین حالت برحسب مراتب از ۴۴ درصد دریافتی یک عضو علمی هم‌تراز در سال ۱۳۹۲ بیشتر نیست (داوری و همکاران، ۱۳۹۲: ۱). این فاصله‌ها در بلندمدت به جایی می‌رسد که دولت مجبور به همسان‌سازی حقوق بازنشستگان می‌شود.

۵. رشد نامتناسب مستمری با تورم سالانه. عامل دیگری که وضعیت معیشتی بازنشستگان را بحرانی می‌کند، رشد نکردن مستمری آن‌ها به اندازه نرخ واقعی تورم است؛ زیرا دولت‌ها گاهی نرخ تورم را کمتر از میزان واقعی آن اعلام می‌کنند. همچنین نرخ تورم تابعی است از متوسط افزایش قیمت بیش از ۳۰۰ قلم کالا؛ در حالی که از این میزان حدود ۱۸ قلم آن کالاهای اصلی هستند که هزینه اصلی خانوار را تشکیل می‌دهند. نکته مهم این است که افزایش قیمت این کالاها همواره از متوسط افزایش ۳۰۰ قلم کالا بیشتر است و در نتیجه افزایش مستمری‌ها به اندازه نرخ واقعی تورم که با زندگی روزمره افراد بازنشسته سروکار دارد، نیست.

با توجه به عواملی که بیان شد دریافتی بازنشستگان بعد از بازنشستگی کاهش می‌یابد؛ در حالی که در این مرحله از زندگی هزینه‌های زندگی بازنشستگان به دلایلی چون ازدواج فرزندان، افزایش سن و عوارض آن از جمله بیماری‌های دوره سالمندی که بسیاری از آن‌ها نیز تحت پوشش بیمه قرار ندارند و... بیشتر می‌شود. به بیان دیگر در دوره بازنشستگی از یک طرف دریافتی‌های بازنشستگان در ایران کاهش می‌یابد و از سوی دیگر هزینه‌های زندگی افراد بازنشسته زیاد می‌شود. واضح است که نتیجه چنین شرایطی جز بحران برای بازنشسته نیست؛ از این‌رو بازنشستگی برای بسیاری از بازنشستگان در ایران نوعی بحران معیشت جدی است که در مواردی حیات آن‌ها را به مخاطره می‌اندازد. همچنین در اداره‌های مختلف اعم از خصوصی و حتی دولتی افراد بازنشسته‌ای دیده می‌شوند که در بخش خدماتی دوباره مشغول کار شده‌اند. در آژانس‌های مسکن، تاکسی و... بازنشستگان بسیاری وجود دارند که بعد از بازنشستگی دوباره مشغول به فعالیت شده‌اند.

### بحران اشتغال دوباره

این بحران برای بازنشستگانی رخ می‌دهد که مستمراً دریافتی‌شان کفاف زندگی آن‌ها را نمی‌دهد و به‌نوعی دچار بحران معیشت شده‌اند. به بیان دیگر بحران اشتغال دوباره، راهکاری است برای رهایی از بحران معیشت، اما به دلایل زیر این اشتغال برخلاف اشتغالی که فرد در دوره قبل بازنشستگی داشت وضعیتی بحرانی به خود می‌گیرد:

۱. بازنشستگانی به این بحران گرفتار می‌شوند که دچار بحران معیشت شده‌اند و دستمزد اندکی دارند. این افراد مجبور می‌شوند

به مشاغلی روی آورند که دون پایه‌تر از شغلی قبلی‌شان است؛ به همین دلیل فردی که در آغاز دوره سالمندی مجبور به کاری می‌شود که حتی اهمیت و منزلت اجتماعی آن کمتر از اهمیت و منزلت شغلش در زمان پیش از بازنشستگی است، اشتغال دوباره‌اش ابعاد بحران‌زایی به خود می‌گیرد.

۲. به دلیل دون پایه‌تر بودن شغل جدید در مقایسه با شغل قبلی، فرد بازنشسته به فعالیتی که انجام می‌دهد احساس بد و بی‌میلی دارد که این امر سبب نوعی فاصله‌نقشی در او می‌شود. چنین افرادی در موقعیت‌های مختلف باید نشان دهند که کار اصلی‌شان این نیست و پیش از این شغل مهم‌تری داشته‌اند؛ از این‌رو مدام از نقش شغلی خود فاصله می‌گیرند. این کار علاوه بر اینکه برای خود فرد پیامدهای نامناسب روانی دارد، موجب نگرش و گاه برخورد نامناسب کارفرما با فرد بازنشسته شده و وضعیت بحرانی او را بدتر می‌کند.

۳. اشتغال دوباره به کاری پایین‌تر از شغل قبلی، به‌ویژه کارهای یدی در فضایی اجتماعی رخ می‌دهد که متأسفانه کار اهمیت اجتماعی ندارد و کارهایی با موقعیت بالا مهم است. در این فرهنگ متأسفانه کارهای یدی بی‌اهمیت انگاشته و مدام این عبارت استفاده می‌شود که «کار مال تراکتور است». در چنین فضایی اشتغال مجدد برای بسیاری از بازنشستگان آسیب‌زاست.

باید توجه داشت که حجم زیادی از بازنشستگان جامعه کارگری که در قالب مستخدم خدماتی و آبدارچی در اداره‌های دولتی یا شرکت‌های خصوصی با دستمزدهای اندک به اشتغال دوباره روی می‌آورند یا

کارمندان و معلمانی که در آژانس‌های مسکن یا آژانس‌های تاکسی فعالیت می‌کنند نمودی از بحران اشتغال دوباره هستند. همه ما تجربه هم‌کلام شدن با رانندگانی را داریم که به روش‌های مختلف از شغل اصلی خود می‌گویند و بیان می‌کنند که «شغل اصلی من این نیست». استفاده از این عبارت‌ها نشان می‌دهد که فرد با فعالیتی که انجام می‌دهد فاصله دارد و آن را نمی‌پسندد، اما مجبور است آن را انجام دهد.

## بحران‌ها و کابوس‌وار شدن بازنشستگی

همان‌طور که اشاره شد، بحران‌های چندگانه‌ای زندگی افراد را در بازنشستگی به چالش می‌کشد. برخی از این بحران‌ها ذاتی بازنشستگی است و در عموم کشورهایی که نظام‌های مدرنی برای بازنشستگی ایجاد کرده‌اند، وجود دارد، اما بحران معیشت مخصوص آن دسته از کشورهاست که به دلیل وضعیت نامناسب اقتصادی، مستمری بازنشستگان جوابگوی هزینه‌های آن‌ها- که در این دوره افزایش می‌یابد- نیست. در این دسته از کشورها چنانچه دامنه و شدت بحران‌ها زیاد باشد، دوره بازنشستگی به وضعیتی نامناسب بدل می‌شود؛ وضعیتی که به دلیل فراغت از امر معاش فرصتی است تا فرد به دغدغه‌ها یا دل‌مشغولی‌هایی پردازد که در دوره اشتغال فرصت انجامشان را نداشت. متأسفانه در ایران بسیاری از افراد بازنشسته با همه بحران‌هایی که ذکر شد مواجه می‌شوند. اگرچه برآورد دقیق درجه این بحران‌ها به پژوهش‌های تجربی نیازمند است، عوامل زیر سبب می‌شود بازنشستگی در ایران برای بسیاری از بازنشستگان کابوسی باشد که بر زندگی روزمره‌شان تأثیر می‌گذارد.

ارتباط با بازنشستگان، مشاهده زندگی آن‌ها، ادبیاتی که در این زمینه به کار گرفته می‌شود، بی‌میلی شدیدی که در بسیاری از افراد در آستانه بازنشستگی دیده می‌شود (به‌ویژه در بخش دولتی)، اشتغال دوباره حجم زیادی از بازنشستگان (علی‌رغم منع قانونی) و منزلت پایین افراد بازنشسته در جامعه شواهدی است بر این مدعا که بازنشستگی در ایران برای بسیاری از بازنشستگان کابوسی است که گاه زندگی روزمره‌شان را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

این کابوس برای آن دسته از بازنشستگان که وضعیت اقتصادی نامناسبی

دارند و مستمری بازنشستگان اندک است شدیدتر، و پیامدهای روانی و اجتماعی آن بیشتر است. از آنجا که نهادهای حمایتی قدرتمندی هنگام بحرانی شدن وضعیت معیشت بازنشستگان وجود ندارد، بسیاری از آن‌ها این وضعیت را در ذهنشان ترسیم می‌کنند که کارشان به تكدی‌گری بیفتد و این مسئله کابوسشان را تشدید و تعمیق می‌کند. شاید به دلیل همین وضعیت کابوس‌وار بازنشستگی است که سالمندی موفق در ایران از نظر سالمندان عاقبت‌به‌خیری است؛ یعنی فرد از نظر اقتصادی محتاج دیگران حتی فرزندان‌ش نشود، وضعیت سلامت‌ش به‌گونه‌ای باشد که نیازمند مراقبت دیگری نباشد و اطرافیانش ترک‌ش نکنند و با او ارتباط داشته باشند.

### شیوه‌های مقابله با بحران‌های بازنشستگی

همان‌طور که اشاره شد بحران‌های بازنشستگی برخی افراد عام و ناشی از ماهیت دولت‌های رفاهی است؛ از این‌رو در همه دولت‌های رفاهی می‌توان شاهد آن بود، اما برخی خاص کشورهایی است که نظام بازنشستگی آن‌ها نمی‌تواند وضعیت درآمدی افراد را در دوره بازنشستگی به تناسب دوران اشتغال حفظ کند. دسته اول بحران‌ها که ناشی از ذات بازنشستگی به معنای امروزی آن است، از این منظر که در دنیای جدید ناگزیر از تعبیه چنین نظام‌هایی هستیم گریزناپذیرند. البته این دسته از بحران‌ها تا اندازه زیادی به متن اجتماعی وابسته است که در آن بازنشستگی رخ می‌دهد. چنان‌که گفته شد این بحران‌ها سه نوع عمده است که البته گاه پیامدهای مشابهی دارد. این بحران‌ها از آنجا به وجود می‌آید که نظام بازنشستگی با منفصل کردن فرد از کار روزانه‌اش که نزدیک به ۳۰ سال آن را انجام می‌داده، وضعیت او را بحرانی کرده است. در این دسته از بحران‌ها عامل اصلی بحران انفصال از کار و از دست دادن شبکه تعاملی و نقش شغلی است، اما عوامل دیگری چون شرایط اجتماعی که در آن بازنشستگی رخ می‌دهد پیامدهای آن عامل را تشدید می‌کنند؛ از این‌رو برای گذار از این بحران‌ها باید اقداماتی صورت گیرد که شرایط قبل از دوره بازنشستگی را بتوان در دوره بازنشستگی فراهم کرد یا متن اجتماعی را به گونه‌ای آماده‌سازی کرد که بحران‌های هویت یا داغ‌خوردگی را تولید نکند. برای رسیدن به وضعیت یادشده می‌توان مجموعه اقدام‌هایی را برای هریک از بحران‌های گفته شده انجام داد.

## شیوه‌های مواجهه با بحران هویت

چنان‌که اشاره شد هویت، درک و تصویر فرد از خودش در جریان تعاملات اجتماعی است. از آنجا که پدیده بحران هویت در دوره بازنشستگی ناشی از نوعی هویت مخدوش شده است، گذار از آن مستلزم این است که هم فرد بازنشسته اقدام‌هایی را برای گذار از آن انجام دهد و هم در فضاهای اجتماعی مداخله‌هایی انجام شود که مانع از شکل‌گیری هویت مخدوش شده برای بازنشستگان شود؛ از این‌رو دو دسته از اقدام‌ها در این زمینه باید انجام شود.

## اقدام‌های فردی

عمده کارهایی که برای کمک به فرد بازنشسته می‌توان انجام داد، فعالیت‌های آموزشی و مشاوره‌ای است از جمله:

۱. برگزاری کلاس‌های آموزشی برای افرادی که در شرف بازنشستگی هستند و نشان دادن مشکلاتی که از نظر هویتی ممکن است دامن‌گیر آن‌ها بشود. در این کلاس‌ها باید:

- به بازنشستگان توضیح داده شود که آن‌ها با بازنشستگی به فردی بدون نقش شغلی تبدیل می‌شود و انسان بدون شغل نیز با مخاطراتی از جمله نادیده‌انگاری<sup>۱</sup>، طرد<sup>۲</sup> و... روبه‌رو است؛ از این‌رو شما باید آمادگی مواجهه شدن با چنین وضعیت‌هایی را داشته باشید. اطلاع بازنشستگان از این مخاطرات به این دلیل مهم است که اگر خود از این وضعیتی که شاید در انتظارش است آگاهی نداشته باشد، ناخواسته خودش شرایط نادیده‌انگاری را فراهم می‌کند. مکانیسم آن نیز به این شرح است که وقتی با وضعیتی مواجه می‌شود که در آن

---

1. Neglect  
2. Exclusion

اطرافیان به او بی‌مهری می‌کنند از دست آن‌ها ناراحت شده و خود نیز چندان تمایلی به تعامل با آن‌ها نخواهد شد و واضح است که نتیجه چنین چیزی جز تسریع فرایند نیست.

- توضیح داده شود که یکی از مشکلات جدی در کشورهای در حال توسعه آن است که افراد هویت خود را با کارشان گره می‌زنند. هر قدر جامعه سنتی‌تر باشد، میزان گره خوردن فرد با شغلش بیشتر می‌شود؛ به همین دلیل هر قدر فرد بیشتر هویت اجتماعی خود را با شغلش گره زده باشد، ممکن است از نظر هویتی بیشتر دچار مشکل شود؛ در حالی که در جوامع مدرن افراد یاد می‌گیرند هویت شغلی بخشی از هویت اجتماعی آنان است نه همه آن. گذشته از آن برخلاف جوامع سنتی که همه چیز به هم گره می‌خورد، انسان مدرن اهل تفکیک است و حساب چیزها را از هم جدا می‌کند؛ بنابراین، باید به فرد بازنشسته آموزش داده شود که شغل او همه هویت او نیست که با از دست دادنش دچار بحران هویت شود.

- اقدام مهم دیگر در این آموزش‌ها این است که توانایی‌های هر فرد مشخص و برای او برجسته شود. همچنین تأکید گردد که این دسته از توانایی‌هایش را در تعاملات بیشتر بروز دهد. این آموزش‌ها البته فقط مخصوص فرد بازنشسته نیست. همه افراد جامعه باید به چنین درک و نگرشی برسند؛ از این‌رو لازم است این آموزش‌ها از طریق رسانه‌های جمعی نیز ارائه شود.

۲. تدوین بسته‌های آموزشی برای افراد بازنشسته به شکلی که در آن فرایندها و سازوکارهایی که فرد دچار بحران هویت می‌شود به ساده‌ترین شکل ممکن آموزش داده شده باشد.

## اقدام‌های اجتماعی

راهکارهای اجتماعی یا معطوف به جامعه باید راهکارهایی باشد که نگرش و تلقی جامعه را از فرد بازنشسته و بازنشستگی عوض کند. این دسته از راهکارها، راهکارهایی است که تلاش می‌کنند باورهای جامعه درباره فرد سالمند و بازنشسته را تغییر دهند تا زمینه رفتار غیرطبیعی با بازنشسته از بین برود؛ از این‌رو باید نشان داده شود که بازنشسته یک فرد سالمند فرتوت نیست، توانمندی‌های مختلفی غیر مهارت حرفه‌ای‌اش دارد، در عرصه‌های دیگری غیر از کار می‌تواند نقش‌آفرینی کند و دارای کوله‌باری از تجربه است که این تجربه برای نسل جوان بسیار راهگشا و کاربردی است. از جمله اقدام‌هایی که در این زمینه می‌توان انجام داد عبارت است از:

- شناسایی بازنشستگان موفق و تقدیر از آنان در جشن‌ها یا جشنواره‌هایی که به همین منظور سامان داده می‌شود.
- تدوین بسته‌های آموزشی برای خانواده‌های بازنشستگان که در آن ویژگی‌های دوره بازنشستگی، انتظارات افراد بازنشسته از خانواده و اطرافیان و مشکلاتی که گاهی برای برخی بازنشستگان رخ می‌دهد به‌سادگی توضیح داده و در عین حال به آن‌ها آموزش داده شده باشد که چگونه رفتارشان با فرد بازنشسته را سامان دهند.
- رایزنی با سازمان صداوسیما برای اینکه در فیلم‌ها و سریال‌های تلویزیونی تصویری از افراد بازنشسته نشان داده نشود که کلیشه‌های موجود را بازتولید کند و برعکس تصویری که ارائه می‌شود تصویری مثبت یا حداقل خنثی باشد.

## شیوه‌های مواجهه با بحران داغ خوردگی

همان‌طور که در بخش‌های قبل توضیح داده شد، داغ خوردگی یا استیگماتیزه شدن نیز همچون مخدوش شدن هویت، فرایندی اجتماعی است که در آن بخشی از جامعه بنا به دلایل مختلف به بخش دیگر جامعه داغ می‌زند. در اینجا نیز داغ خوردن فرایندی دوسویه است که یک‌سوی آن جامعه‌ای است که ناخواسته و نادانسته انگ‌های برآمده از کلیشه‌های اجتماعی معطوف به سالمندی را به افراد بازنشسته که سالمند انگاشته شده‌اند، می‌زند و از سوی دیگر فرد بازنشسته‌ای قرار دارد که با پذیرش آن داغ خود را قربانی این فرایند می‌کند و فرایند داغ خوردگی را تسریع می‌کند. با این کار عملاً همان رفتاری انجام می‌شود که از فرد داغ‌خورده انتظار می‌رود. بر این اساس دو دسته از اقدام‌ها نیز در این خصوص راهگشاست.

### اقدام‌های فردی

عمده کارهایی که برای کمک به فرد بازنشسته می‌توان انجام داد، از جنس فعالیت‌های آموزشی و مشاوره‌ای است؛ به گونه‌ای که هم مانع از بروز داغ شود و هم در صورت داغ خوردن بتوان آن را مدیریت کرد:

۱. به بازنشستگان آموزش داده شود که چگونه در مواجهه با اطرافیان، خود را فردی سالمند نشان ندهند و به گونه‌ای رفتار نکنند که برای دیگران تداعی‌کننده رفتارهای یک فرد سالمند باشند. برخی افراد با ورود به دوره بازنشستگی به گونه‌ای رفتار می‌کنند که اطرافیان آن‌ها را سالمند در نظر می‌گیرند و داغ سالمندی را برایشانی آن‌ها می‌زنند. این دسته از افراد در کلام روزمره‌شان مدام از این عبارتها استفاده می‌کنند که ما دیگر بازنشسته شدیم، الآن دوره استراحت

ماست، الآن دوره‌ای است که باید خدمت بگیرم و... از سوی دیگر با مشارکت نداشتن در فعالیت‌های خانواده، زمینه را برای داغ‌خوردگی فراهم می‌کنند. در صورتی که راه مبارزه با داغ‌سالمندی پرهیز از چنین رفتارهایی است.

۲. به بازنشستگان آموزش داده شود در مواردی که اطرافیان با او همانند یک فرد سالمند برخورد می‌کنند یا از تعابیر نامناسبی برای خطاب قرار دادنش استفاده می‌کنند، آن‌ها را متوجه خطایشان بکنند و به آن‌ها گوشزد کنند که او همان فرد دیروز است که شغلش را از دست داده است.

۳. به بازنشستگان آموزش داده شود در خانه یا بیرون از منزل فعالیتی برای خود دست‌وپا کنند تا دیگران او را فردی علاف و بیکاره نپندارند.

۴. به بازنشستگان آموزش داده شود از دخالت بی‌مورد در امور خانه و امور شخصی اطرافیان‌شان پرهیز کنند.

۵. به بازنشستگان آموزش داده شود، در صورتی که متوجه چنین رفتارها یا داغ‌هایی شد به سرعت به مشاوره خبره مراجعه کنند.

۶. به بازنشستگان آموزش داده شود داغ‌خوردگی فرایندی دوسویه است که یک سوی آن کسانی هستند که داغ می‌زنند و سوی دیگر آن فرد بازنشسته‌ای است که داغ را می‌پذیرد.

۷. به بازنشستگان آموزش داده شود که صحنه زندگی همچون صحنه تئاتر است. همیشه جلوی صحنه با پشت آن متفاوت است. گاه روی صحنه فرد جوانی پیر ظاهر می‌شود و برعکس؛ از این‌رو در روی صحنه که می‌تواند محیط خانه، محله، جمع‌های خانوادگی،

جمع‌های هم‌محله‌ای‌ها و... باشد تصویری که از خود برجای می‌گذارد تصویر فردی غیر سالمند با پرنسیپ است تا تصویر فردی که جز وقت‌گذرانی کار دیگری ندارد.

### اقدام‌های اجتماعی

اقدام‌های اجتماعی متضمن راهکارهایی است که مانع از داغ زدن جامعه به فرد بازنشسته شود. مراد از جامعه در اینجا، هم جامعه به معنای کلی است و هم گروه‌های اطراف فرد بازنشسته از جمله خانواده و نظام خویشاوندی. در بخش کلی جامعه همه نکاتی که در بخش بحران هویت گفته شد در اینجا نیز موضوعیت پیدا می‌کند. در این بخش باید تلاش شود نگرش جامعه به بازنشستگی و سالمندی اصلاح شود، اما در بخش دوم که مراد خانواده و نظام خویشاوندی فرد است باید راهکارهایی اتخاذ شود که مانع از داغ‌خوردگی فرد بازنشسته شود. از آنجا که داغ اصلی را اعضای خانواده می‌زنند یا به عبارت بهتر این داغ در تعاملات درون خانوادگی شکل می‌گیرد، ارائه آموزش‌هایی به اعضای خانواده‌های بازنشستگان از طریق تدوین بسته‌های آموزشی یا لوح فشرده مفید است که می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱. به اعضای خانواده بازنشستگان آموزش داده شود که از به کار بردن عبارت‌هایی منفی همچون علاف، بی‌کاره و... برای فرد بازنشسته خودداری کنند.

۲. به اعضای خانواده بازنشستگان آموزش داده شود که نگرششان به فرد بازنشسته همانند زمان دوره اشتغال باشد. به بیان دیگر بازنشسته را همان فرد قبلی بدانند، جز اینکه تا دیروز شغل دیگری داشته و امروز آن شغل را به دلیل بازنشستگی - که امری طبیعی

است- از دست داده است. به آن‌ها آموزش داده شود که ماهیت وجودی آدم‌ها با شغلشان تعریف نمی‌شود که با از دست دادن آن تغییر کند.

۳. به اعضای خانواده بازنشستگان آموزش داده شود در رفتارهایشان با فرد بازنشسته مراقبت لازم را داشته باشند و به‌گونه‌ای با او رفتار نکنند که گویی فردی سالمند است یا فردی است که ارزش اجتماعی خود را از دست داده، یا فردی بی‌مصرف است و تنها کارکردش سرک کشیدن در کار سایر اعضای خانواده است.

## شیوه‌های مواجهه با بحران از خودبیگانگی

اشاره کردیم که نموده‌های از خودبیگانگی که با ورود به دوره بازنشستگی و از دست دادن شغل رخ می‌دهد شامل احساس بی‌قدرتی، بی‌معنایی، بی‌هنجاری، انزوای اجتماعی و غریبگی است. برای مواجهه منطقی با این بحران باید اقدام‌هایی در حوزه فردی و اجتماعی انجام شود. البته باید اشاره کرد که خانواده و اطرافیان در بخش اجتماعی، برخلاف بحران‌های قبلی که ایفای نقش می‌کردند چندان نقشی ندارند.

### اقدام‌های فردی

همان‌طور که اشاره شد در این بحران خود فرد نیز نقش مهمی دارد؛ یعنی فردی که همه معنای زندگی‌اش را در کار خلاصه می‌کند، طبیعی است با از دست دادن کارش دچار خلأ معنایی شود. به همین منوال کسی که همه زندگی‌اش را به کارش پیوند می‌زند، ممکن است بیشتر از بقیه دچار این بحران شود. در اینجا نیز باید آموزش‌هایی به افراد بازنشسته داده و نکات زیر رعایت شود.

۱. کار همه هویت و معنای زندگی آدمی نیست و صرفاً بخشی از آن است. هر آدمی در زندگی خود می‌تواند معناهای متفاوت و متکثری برای زندگی بیابد.

۲. به بازنشستگان آموزش داده شود که بازنشستگی فرصتی است برای انجام کارهایی که دوست داشتند، اما به دلیل کار و فعالیت‌های مرتبط با آن، از انجام دادنش محروم شده‌اند.

۳. به بازنشستگان آموزش داده شود که برای رهایی از بحران‌های بازنشستگی، فعالیت‌های دیگر را از سر بگیرند؛ مانند فعالیت‌های اقتصادی، خیریه و داوطلبانه.

## اقدام‌های اجتماعی

همان‌طور که اشاره شد بازنشستگی با بازنشسته کردن فرد از کارش و گرفتن یا کوچک کردن دامنه تعاملی فرد، زمینه از خودبیگانگی او را فراهم می‌کند؛ از این‌رو برای مواجهه و مقابله با این بحران باید دوباره شرایط کار را تولید کرد. چنان‌که اشاره شد کار دو ویژگی عمده دارد:

الف) ایجاد حس آفرینندگی در فرد که خود را در قالب تجسم عینی یک کالای تولیدشده یا خدمت ارائه شده نمود می‌دهد و این حس را در او ایجاد می‌کند که ثمره عمرش نتیجه دارد و به تبع آن حسی مسرت‌بخش به دست می‌آورد.

ب) ایجاد شبکه اجتماعی برای فرد که صرف‌نظر از افزایش گستره تعاملی وی، نوعی حس حمایت اجتماعی و داشتن سرمایه اجتماعی در او ایجاد می‌شود.

از این‌رو برای حل این بحران باید دو ویژگی یاد شده را به شکل و صورت جدیدی بازتولید کند. برای مثال می‌توان:

۱. کانون‌های بازنشستگی را از نظر تعداد کانون‌ها و دایره فعالیت‌هایی که انجام می‌دهند توسعه داد. می‌توان فعالیت‌های این کانون‌ها را به صورتی سامان داد که به شکل یک فرهنگ‌سرا نیز عمل کند و افراد بازنشسته و خانواده‌هایشان را به انحای مختلف کنار هم جمع کند. حتی می‌توان به کانون‌ها شکلی تولیدی داد و انجام برخی کارها یا خدمات تولیدی را در آن‌ها دایر کرد.

۲. در سطح کلان زمینه گسترش سمن‌ها<sup>۱</sup> را فراهم و بازنشستگان را ترغیب کرد به عضویت سمن‌ها دربیایند.

---

۱. سازمان‌های مردم‌نهاد یا همان NGO ها.

## رویه‌هایی عام برای کاستن از درجه شدت بحران‌های هویت، داغ خوردگی و از خود بیگانگی

### بازنشستگی تدریجی

پیش از این سه بحران عمده و راهکارهایی برای مواجهه با آن بیان شد که می‌توان آن‌ها را با اجرایی کردن مقوله بازنشستگی تدریجی تا اندازه‌ای مدیریت کرد. بازنشستگی تدریجی یا مرحله فرایند تغییر تدریجی در تنظیمات کاری یک فرد شاغل برای گذار به دوره بازنشستگی است. اصولاً بخشی از فلسفه وجودی مطرح شدن بازنشستگی تدریجی به دلیل کاستن از پیامدهای روانی بازنشستگی است که بسیاری از بازنشستگان آن را تجربه می‌کنند. در بازنشستگی تدریجی فرایند بازنشستگی به جای آنکه به صورت دفعی و یک‌باره انجام شود به صورت گام‌به‌گام و تدریجی در یک بازه زمانی اتفاق می‌افتد. بازنشستگی تدریجی نیز با کاهش ساعات کار فرد شاغل آغاز می‌شود و با کاستن از آن در نهایت فرد از کار منفک شده و بازنشسته می‌شود. اگرچه بازنشستگی تدریجی مزیت‌های بسیاری دارد، مهم‌ترین کارکرد آن در ارتباط با بحث حاضر آن است که از نظر روانی زمینه سازگارشدن فرد با وضعیت جدید خود را فراهم می‌کند. این فرایند تدریجی زمانی را در اختیار فرد قرار می‌دهد که هم با مسائل و مشکلات دوره بازنشستگی آشنا شود و هم بتواند مکانیسم‌هایی پیدا کند که با آن با وضعیت جدید خود کنار بیاید.

اگرچه بازنشستگی تدریجی تا اندازه‌ای از پیامدهای روانی بازنشستگی می‌کاهد، باید به این نکته توجه داشت که در بلندمدت مشکل سر جای خودش باقی است و بازنشستگی تدریجی کمکی به حل آن نمی‌کند. ضمن آنکه اجرای بازنشستگی تدریجی همواره با چالش‌های جدی مواجه

است؛ برای مثال در بازنشستگی تدریجی ساعات کار فرد کم می‌شود؛ به همین دلیل در نظام‌های بازنشستگی که مبتنی بر اشتغال و پرداخت حق بیمه براساس کار است، زیان اقتصادی برای فرد به وجود می‌آید؛ زیرا در این دسته از نظام‌ها مبنای دریافتی مستمری بازنشستگی میانگین سال‌های آخر دوره اشتغال است. در نتیجه این امر موجب کاهش دریافتی مستمری فرد بازنشسته می‌شود؛ ضمن آنکه مشکلاتی را برای کارفرمایان ایجاد می‌کند.

گرچه ایده بازنشستگی تدریجی به دلیل شرایط خاص جامعه ایران از جمله مبنای قرار گرفتن دریافتی دو سال آخر به عنوان معیار اصلی میزان مستمری بازنشستگی، منع قانونی، تمایل نداشتن افراد به بازنشستگی به دلیل مشکلات اقتصادی دوره بازنشستگی و... عملاً امکان‌پذیر نیست، از ایده بازنشستگی تدریجی می‌توان به شکل دیگری استفاده کرد؛ یعنی آموزش‌هایی که قرار است برای بازنشستگان ارائه شود، در یک دوره زمانی پیش از رسیدن به سن بازنشستگی انجام شود. به بیان دیگر در یک دوره زمانی قبل از بازنشستگی مثلاً یک سال آخر دوره اشتغال با یک برنامه‌ریزی دقیق به افرادی که در شرف بازنشستگی هستند آموزش‌هایی داده شود که کمتر دچار بحران‌های یاد شده شوند.

### غیر کالایی کردن بازنشستگی

همان‌طور که پیش‌تر عنوان شد نظام‌های بازنشستگی در دنیا به دو شکل عمده تحقق پیدا کرده‌اند؛ نظام‌های بیسمارکی و نظام‌های بورپچی. در نظام‌های بیسمارکی مبنای برخورداری از مستمری بازنشستگی داشتن شغل و البته پرداختن کسورات بیمه‌ای است. در این نظام‌ها فرد حتماً

باید سوابق بیمه‌ای متناسب داشته باشد تا بازنشسته شود، اما در نظام‌های بورپیچی هر فردی بعد از رسیدن به سنی خاص می‌تواند از مستمری بازنشستگی برخوردار شود. در نظام‌های بیسمارکی برخورد با بازنشستگی برخوردی کالایی است؛ یعنی بازنشستگی کالایی است که همانند هر کالای دیگری، فرد باید برای برخوردار شدن از آن هزینه‌هایش (پرداخت درصدی از حقوق‌تان در یک دوره زمانی ۳۰ ساله) راپردازد وگرنه حتی اگر ۹۰ ساله هم شود، نمی‌تواند از مستمری بازنشستگی برخوردار شود. کالازدایی از بازنشستگی یعنی شرط برخورداری از مستمری بازنشستگی، نه پرداخت حق بیمه که رسیدن به سنی خاص است (البته مشروط به اینکه فرد شهروند تلقی شود). در این سیستم هرکس با هر سابقه کاری و حتی نداشتن کار (بیکار بودن فرد به دلایل مختلف) به این دلیل که به سن بازنشستگی رسیده است از مستمری برخوردار می‌شود. در این نظام برخورداری از مستمری بازنشستگی کالایی نیست که شما در قبال آن به صورت مستقیم پولی پرداخت کرده باشید، بلکه جزو اصلی حقوق شهروندی است. البته هر شهروندی این وظیفه را بر عهده دارد که در صورت داشتن درآمد مالیات آن راپردازد. به بیان دیگر این نظام‌ها با مبتنی کردن نظام بازنشستگی بر مالیات (که البته متناسب با درآمد است و فقرا نیز معاف هستند) عملاً از بازنشستگی کالازدایی کرده‌اند. در این نظام گذشته از آنکه همه افراد از مستمری استفاده می‌کنند (چون منابع آن مالیات است) این امکان فراهم می‌شود که گذار به بازنشستگی و از دست دادن شغل بیشتر از آنکه تابع قاعده سنی باشد که نظام‌های بیمه‌ای استوار کرده‌اند تابع وضعیت بیولوژیک فرد است. در این نظام‌ها چون مبنای برخورداری از مستمری بازنشستگی نه پرداخت حق بیمه که

مالیات است، عملاً این امکان وجود دارد که فرد حتی بعد از زمانی که به سن بازنشستگی رسید بتواند شغل خود را ادامه دهد. هرچند قوانین دولت‌های مختلف وضعیت یادشده را محدود می‌کند.

## شیوه‌های مواجهه با بحران معیشت

بحران معیشت که بحران اشتغال دوباره را به وجود آورده، از جمله بحران‌های نیازمند منابع مالی است؛ به همین دلیل کاستن از ابعاد بحران‌زای آن دشوار است. با وجود این، اجرای هریک از سیاست‌های زیر در این زمینه تأثیرگذار است.

۱. در نظر گرفتن ضریبی برای متناسب کردن مستمری بازنشستگان با متوسط درآمد‌های جامعه. از آنجا که بنا به دلایلی که در بخش بحران معیشت اشاره شد، فاصله درآمدی مستمری‌گیران با شاغلان زیاد و از متوسط جامعه کمتر می‌شود، باید با لحاظ ضریبی که نشان‌دهنده تغییرات متوسط درآمدی شاغلان است وضعیت مستمری بازنشستگان بهبود یابد. البته از آنجا که نظام بیمه‌ای در کشور مبتنی بر قواعد اکچوریال است عملاً این راهکار عملی نیست، مگر آنکه دولت منابع آن را در بودجه‌های سالانه لحاظ کند.
۲. از آنجا که بخشی از بحران معیشت بازنشستگان به‌ویژه در بخش تأمین اجتماعی ناشی از پایین بودن حداقل دستمزد است، واقعی کردن حداقل دستمزد تا اندازه زیادی از دامنه این بحران کم می‌کند.
۳. از آنجا که بخش زیادی از دریافتی‌های شاغلان مشمول کسور بیمه‌ای نیست، تصمیم‌گیری برای مشمول کسورات بیمه‌ای کردن کل دریافتی‌های افراد، بحران معیشت بازنشستگان را تقلیل می‌دهد.
۴. پیاده کردن نظام بازنشستگی چندلایه<sup>۱</sup> مشروط به آنکه دولت برای

۱. نظامی است که سه لایه برای نظام‌های بازنشستگی در نظر می‌گیرد. لایه اول که نیازهای اساسی را پوشش می‌دهد و هدفش کاهش فقر است نظامی حمایتی است که دولت آن را تأمین و اجرا می‌کند. لایه دوم مبتنی بر بیمه‌های اجتماعی پایه است که منابع آن را کارفرمایان و کارگران تأمین می‌کنند و براساس طرح‌های سهم معین اداره می‌شود. لایه سوم درواقع نوعی بیمه مکمل و نظام مبتنی بر سرمایه‌گذاری خصوصی داوطلبانه است که در قالب طرح‌های پس‌انداز یا بیمه کار عمل می‌کند.

آن بخش از شاغلان که از نظر مالی توان ورود به لایه‌های بعدی بازنشستگی را ندارند یارانه پرداخت کند.

همان‌طور که پیش‌تر گفته شد بحران اشتغال دوباره در مورد کسانی موضوعیت دارد که علی‌رغم میلشان مجبور به یک فعالیت اقتصادی می‌شوند؛ از این‌رو اجرای سیاست‌های یاد شده اگر بحران معیشت را مهار کند بحران اشتغال، موضوعیت خود را از دست می‌دهد.



## منابع

۱. آسایش حمید و دیگران (۱۳۹۳)، بررسی وضعیت نگرش پزشکان عمومی نسبت به پدیده سالمندی با استفاده از پرسشنامه کوگان، مجله دیابت و متابولیسم ایران، دوره ۱۳ شماره ۶، صص ۴۷۹-۴۸۶.
۲. ارتیشه‌دار ابوالفضل، مرتقی قاسمی معصومه، آقاجان و جماعت محمدحسین (۱۳۹۳)، نگرش پرستاران شاغل در بخش‌های داخلی- جراحی مراکز آموزشی درمانی شهر زنجان نسبت به سالمندان در سال ۱۳۹۱، نشریه مراقبت‌های پیشگیرانه در پرستاری و مامایی، دوره ۴، شماره ۲، صص ۸۱-۹۰.
۳. انیسی عفر و همکاران (۱۳۹۲)، بررسی آسیب‌های روانی زنان بازنشسته و ارائه راهکارهای مناسب به‌منظور افزایش سلامت روانی آنان، سبک زندگی سلامت‌محور، دوره ۱، شماره ۳، صص ۷۷-۸۱.
۴. آرون، ریمون (۱۳۶۴)، مراحل اساسی اندیشه در جامعه‌شناسی، ترجمه باقر پرهام، چاپ اول، تهران، انتشارات انقلاب اسلامی.
۵. دانایی‌فرد، حسن، خائف‌علی احمدعلی و خداشناس لیلا سادات، (۱۳۹۱)، فهم جوهره تجربه بازنشستگی کارکنان در بخش دولتی، پژوهشی پدیدارشناسانه، اندیشه مدیریت راهبردی، سال ششم، شماره دوم، شماره پیاپی ۱۲، صص ۱۵۳-۱۷۶.
۶. داوری احمد و دیگران (۱۳۹۲)، بررسی میزان حقوق بازنشستگی اعضای هیئت علمی در فاصله سال‌های ۱۳۸۲ تا ۱۳۹۲، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، دفتر مطالعات اجتماعی.
۷. دیلینی، تیم (۱۳۸۸)، نظریه‌های کلاسیک جامعه‌شناسی، ترجمه: بهرنگ صدیقی و وحید طلوعی، تهران، نی، چاپ دوم.
۸. زاده‌غلام، زهرا (۱۳۸۹)، بازنشستگی تدریجی (مرحله‌ای)، واحد مطالعات و تحقیقات بیمه‌ای، مؤسسه حسابرسی صندوق بازنشستگی کشوری.
۹. سلیمی ابراهیم و دیگران (۱۳۹۳)، بررسی سلامت روان و رضایت از زندگی سالمندان بازنشسته مراجعه‌کننده به کانون بازنشستگی دانشگاه‌های علوم پزشکی جندی‌شاپور و شهید چمران اهواز، فصلنامه پرستاری سالمندان، صص ۲۰-۳۱.
۱۰. موسایی میثم، (۱۳۸۳)، آثار اجتماعی و روحی بازنشستگی اعضای هیئت علمی: مورد مطالعه در دانشگاه تهران، فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره ۸، شماره ویژه‌نامه مدیریت، پیاپی ۳۶، صص ۱۵۷-۱۸۰.

۱۱. نوبه منیر، (۱۳۹۲)، سازگاری با بازنشستگی: یک مطالعه مروری، روان پرستاری، تابستان ۱۳۹۲، دوره ۱ شماره ۲، صص ۳۸-۵۳.

12. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/identity>)

13. Palmore, E. (2004). Ageism in Canada and the United States, *Journal of Cross-Cultural Gerontology* 19: 41–46,.

14. The mechanism of ageism: The relationship between perceived ageism and depressive symptoms in later life, Kim, Hyejin. The Florida State University, ProQuest Dissertations Publishing, 2015. 3724288.

15. Oz Almog(1998) , The Problem of Social Type: A Review, *Electronic Journal of Sociology*

16. [http://www.newworldencyclopedia.org/entry/Rite\\_of\\_passage](http://www.newworldencyclopedia.org/entry/Rite_of_passage).

17. <https://www.britannica.com/topic/rite-of-passage>.

فارغ از توجه به ابعاد اقتصادی، بازنشستگی سویه‌های اجتماعی، فرهنگی و روانی زیادی دارد و نظام‌های بازنشستگی نباید با نادیده گرفتن پیامدهای اجتماعی و روانی بازنشستگی که به واسطه از دست دادن شغل فرد نمایان می‌شوند، شخصی بازنشسته را میان این مخاطرات رها کنند.

در این کتاب تلاش شده با نگاهی تحلیلی، سویه دیگر واقعیت یعنی بحران‌زایی بازنشستگی نشان داده شود. خواهیم دید با درآمیختن بحران اقتصادی و بحران اشتغال با آشوب‌های ذاتی بازنشستگی در ایران، استفاده از واژه کلیوس بازنشستگی برای توصیف وضعیت بسیاری از بازنشستگان در کشور پر بیراه نیست.

قیمت: ۱۰۰۰۰ تومان