

## چه باید کرد؟

دیجیتال و اینترنت و عدم نیاز به تحرک ارتباطات قوی تر باید شرایطی برای آموزش سالمندان در راستای همسوس کردن آنها با تکنولوژی جدید فراهم کنید تا بتوانند تعامل کرده و از تنهایی بیرون بیایند و به گروه‌های فکری برای انتقال تجربیاتشان متصل شوند. درحالی‌که در کشورهای زیادی تلاش برای آموزش سالمندان در راستای بهره‌گیری آنان از تکنولوژی می‌شود، در ایران هیچ فکری برای این موضوع نشده است و نگرانی و دغدغه کسی هم نیست. تنها امکانات ما در ایران برای سالمندان، یک وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که چند صندوق با وظیفه تأمین حقوق و دستمزد بازنشسته‌ها دارد و اگر خیلی موفق باشند می‌توانند حقوق بازنشستگی بخور و نمیر عائله‌بگیران خود را در آخر یا ابتدای ماه به حسابشان واریز کنند و از آنجایی‌که این ایده‌آل با مشکل مواجه شده است، می‌گویند ما بحران داریم؛ اما از نظر من بحران اصلی ما در ایران، بحران معرفتی است و برای حل آن باید سالمند و بازنشسته را بازتعریف کرد و بازتعریف جدید راه‌های جدید از منظر پارادایمی شناخته می‌شود. یک سالمند اگر بتواند شغلی را با توجه به آنچه مطرح کردم پیدا کند و دولت نیز شرایط را برای او تسهیل کند، می‌تواند عزت نفس خود را پیدا و اوقات فراغت را با لذت بیشتری سپری کند و حتی درآمد خود را بیشتر کند.

**بنابراین در اصلاحات پارادایمی به بهره‌مندسازی و فعال سازی بازنشستگان تأکید می‌شود و نه صرفاً پرداخت حقوق بازنشستگان.** این تعریف بسیار درست و دقیق است. درحال حاضر همه آنهایی که دل‌نگرانی دارند، حرف اصلی‌شان از بحران بر سر حقوق بازنشستگان است که از نگاه پارادایمی این منظر تنها تأمین مشکل بسیار کوچکی از بازنشستگان است؛ بنابراین بحث پارادایم به زاویه نگرش، محدوده دید و ابعاد نگرشی بازمی‌گردد که باید ابعاد اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و انسانی را به آن اضافه کنیم. با این روند، نه تنها مشکل بزرگ‌تر نمی‌شود؛ بلکه راه‌حل‌های دیگری را هم به ما نشان می‌دهد که ما به آن نگرش «بیرون از جعبه» می‌گوییم.

**چه تضمینی برای کارآمد بودن اصلاحات پارادایمی وجود دارد؟** تضمین آن خیلی راحت است. تنها با مرور تجربه کشورهایی که این اصلاحات را به کار برده‌اند که فقط هم کشورهای توسعه‌یافته را شامل نمی‌شود می‌توان به مثبت بودن این روند تأکید کرد؛ برای مثال در برزیل راه‌حل‌هایی پیدا کرده‌اند که بازنشستگان به جای فرستاده شدن به کانون‌ها و خانه‌های سالمندی، در خانه خود با به وجود آوردن تشکلهای به همدیگر کمک می‌کنند و نوع دیگری از زندگی را تجربه می‌کنند. در این شرایط بار آنها از دوش جامعه برداشته می‌شود و خودشان به توانمندی دست می‌یابند که باری از دوش هم و از دوش جامعه بردارند. بنابراین نگاه پارادایمی به مسئله بازنشستگی و میان‌سالی کمک‌کننده اصلی برای خروج از بحران است. در کشور چین، هیچ واژه‌ای برای کلمه بحران و خطر وجود ندارد. آنها در زبان‌شان لغتی با عنوان خطر-فرصت دارند که بر اساس آن فرد و جامعه با شرایطی مواجه می‌شود که خطر-فرصت است. اگر عاقل باشیم، فرصت است و اگر هوشمند نباشیم، خطر و بحران. نه اینکه ما مشکل غامضی نداریم؛ اما تکیه بر بودجه عمومی برای حل مشکل مالی صندوق‌ها، تکیه از مشکلی به مشکل دیگر است. تأکید بر لفظ بحران صندوق‌ها به شکل فعلی، تنها راه‌حلی است که در آن بار مالی و بازنشستگی صندوق‌ها را بر دوش بودجه عمومی دولت گذاشته و از عهده انجام وظایف یک سازمان سر باز بزنیم.

بنابراین معتقدان به اصلاحات پارامتریک بر این باورند که سن بازنشستگان، میزان حق و حقوق و آورده و سهم کارفرمایان، بازنشسته و کارمندان و پارامترهای اقتصادی را تغییر دهیم تا مسئله صندوق‌های اجتماعی برطرف شود. این موضوع از نظر من تنها یک شرط لازم است؛ اما کافی نیست. شرط اصلی، تحول پارادایمی است.

### ❖ برای برقراری اصلاحات پارادایمی و نگارشی در صندوق‌ها مشخصاً چه باید کرد؟

در وهله اول در این نوع از اصلاحات باید نگرش خود را به پدیده سالمندی و بازنشستگی تغییر دهیم؛ زیرا تعریف فعلی از این دو به مثابه یک پدیده سنتی و به‌جامانده از انقلاب صنعتی است. در انقلاب صنعتی دولت‌ها و کارخانه‌ها از نیروی کار بین یک دورانی از ۲۵ سالگی تا ۶۵ سالگی استفاده می‌کردند و سپس عمر مفید آن را پایان یافته می‌انگاشتند. این نگرش درست بود؛ زیرا متوسط عمر در آن زمان ۷۰ سال بود و یک فرد با ۶۵ سال سن، دیگر برای کارفرما کارایی نداشت؛ اما به اعتقاد من نگاه امروزی به انسان در جایگاه یک کارمند و کارگر تغییر کرده است و علاوه بر آن، متوسط عمر نیز افزایش یافته است. نگرش‌ها به انسان، انسانی‌تر شده است و بر مبنای آن، بازنشستگی بخشی از مسیر زندگی است که در آن فرد باید خود را پیدا کند و می‌تواند زندگی خوب و کاملی داشته باشد. برعکس نگاه قبلی که بازنشستگی، دوران قبل از مرگ تلقی می‌شده است.

پس به طور جدی برداشت و مدیریت از زندگی تغییر کرده و انسانی‌تر شده است. بخش دیگر ایجاد اصلاحات پارادایمی، در این مفهوم پیدا می‌کند که در بسیاری از کشورهای دنیا بازنشستگان، خود را صرفاً متکی به صندوق‌های بازنشستگی و دولت‌ها نمی‌دانند. در این راستا بخش خصوصی و شرکت‌هایی به وجود آمده‌اند که با ایجاد قراردادهای جدید با بازنشستگان، آنها را از مزایای بیشتر و با لایه‌های بیشتری برخوردار می‌کنند.

موضوع دیگر این است که اصولاً بازنشسته و سالمند، عنصری بسیار مفید در جامعه است. متأسفانه در جوامع، رویکردی وجود دارد که سالمندان احساس غبن، مسئولیت و بدهی به جامعه می‌کنند. به خصوص در کشورهایی که تعداد سالمندان زیاد می‌شود، این احساس به وجود می‌آید که آنها باری بر دوش جامعه هستند و دولت باید به آنها پول بدهد و آنها را تا زمان مرگ تحمل کند. این نگاه یک توهین، نه فقط به سالمندان، بلکه به بشریت است. در کشورهای اسکاندیناوی و ژاپن، این نگاه حاکم شده است که باید پارادایم خود را از بحران و نگاه مالی به بحث بازنشستگی، به تعهد به یک شهروند یا یک سیتی‌زن تغییر دهیم.

سالمند یک انسان است و بهار زندگی‌اش در سنین پس از بازنشستگی است. فرد بازنشسته سالم، فارغ از دغدغه کاری، و تعهد به فرزندان، در دوران شکوفایی خود به سر می‌برد. این مرحله برای جامعه بسیار مهم است؛ برای مثال در کشورهای زیادی از بازنشستگان برای کتاب‌خوانی کودکان استفاده می‌کنند یا از تجارت آنها در رشد و تربیت کودکان بهره برده می‌شود. همچنین بهترین مشاوران در جهان افرادی هستند که میانگین سنی آنها بین ۵۵ تا ۸۰ سال است. کارهای خیریه‌ای و عام‌المنفعه از دیگر اقداماتی است که به بهترین شکل از سوی بازنشستگان می‌تواند انجام شود که متأسفانه جای خالی آن در کشور ما بسیار محسوس است.

نکته دیگری که باید به آن اشاره کرد این است که با آمدن دنیای

تنها امکانات ما در ایران یک سالمندان یک وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که چند صندوق با وظیفه تأمین حقوق و دستمزد بازنشسته‌ها دارد و اگر خیلی موفق باشند، می‌توانند حقوق بازنشستگی بخور و نمیر عائله‌بگیران خود را در آخر و یا ابتدای ماه به حسابشان واریز کنند و از آنجایی که این ایده‌آل با مشکل مواجه شده است می‌گویند ما بحران داریم.