



توانمندسازی بازنشستگان با الگوی تعاون محور و غیر دولتی: مطالعه تطبیقی کشورهای منتخب

| حسام عزت آبادی پور - محمد تقی ضرغام افشار |



مؤسسه راهبردهای
بازنشستگی صبا

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



ترسیم و آسیب‌شناسی وضعیت بازنشستگان صندوق بازنشستگی کشوری با رویکرد توانمندسازی آنان

حسام عزت آبادی‌پور
محمدتقی ضرغام افشار

مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا

خرداد ۱۴۰۴

ترسیم و آسیب‌شناسی وضعیت بازنشستگان صندوق بازنشستگی کشوری با رویکرد توانمندسازی آنان

نویسنده: حسام عزت آبادی‌پور، محمدتقی ضرغام افشار

مدیر پژوهش: حسین رجب‌پور، سیدامیرحسین جوزی

ناظر پژوهش: زهرا معماریان‌پور، سینا شیخی

گرافیک و صفحه‌آرایی: امید طاهری

ویراستار: شیوا آقایی

چاپ و صحافی: هفت مهر

تیراژ: ۱۰۰۰

نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۴

نشانی مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا: تهران، خیابان سید جمال الدین

اسدآبادی (یوسف آباد)، روبروی خیابان پنجاه و هشتم، پلاک ۴۴۳

تلفن نشر: ۰۲۱-۸۸۰۶۵۰۱۴

وبسایت: www.saba-psi.ir



فهرست مطالب

چکیده.....	۷
خلاصه مدیریتی.....	۹
مقدمه.....	۱۳
چهارچوب نظری.....	۱۹
۱- توانمندسازی.....	۱۹
۲- اشتغال مجدد بازنشستگان.....	۲۱
۳- کسب و کارهای اجتماعی.....	۲۲
روش شناسی.....	۲۵
۱- آسیب شناسی وضعیت موجود بازنشستگان و صندوق بازنشستگی کشوری...۲۵	۲۵
۲- وضعیت صندوق بازنشستگی کشوری.....	۲۶
۲-۱- نسبت پشتیبانی در صندوق بازنشستگی کشوری.....	۲۶
۲-۲- نسبت مصارف به منابع در صندوق بازنشستگی کشوری.....	۲۹
۲-۳- نسبت تعهدات به دارایی ها در صندوق بازنشستگی کشوری.....	۳۱
۳- ترسیم وضعیت بازنشستگان و اولویت سنجی نیازهای آنان.....	۳۲
۳-۱- اولویت ها و نیازهای زندگی بازنشستگان.....	۳۳

۳۶	۱-۱-۳- نیازهای خانوادگی
۳۹	۲-۱-۳- نیازهای معیشتی
۴۴	۳-۱-۳- نیازهای سلامت جسمانی
۴۹	۴-۱-۳- نیازهای سلامت روانی
۵۴	۵-۱-۳- نیازهای ارتباطی
۵۶	ترسیم و آسیب‌شناسی ظرفیت‌های خدماتی ارائه‌شده به بازنشستگان
۵۶	۱- ظرفیت‌های نهادی
۵۶	۱-۱- خانه‌های امید
۵۶	۱-۱-۱- آسیب‌شناسی خانه‌های امید
۵۹	۲- ظرفیت‌های خدماتی
۵۹	۱-۲- ظرفیت‌های مالی
۶۲	۳- آسیب‌شناسی خدمات ارائه‌شده به بازنشستگان
۶۵	اصول و پیامدهای توانمندسازی بازنشستگان
۷۱	جمع‌بندی و پیشنهادها
۷۱	۱- تحلیل وضعیت بازنشستگان
۷۲	۲- تحلیل وضعیت موجود صندوق بازنشستگی کشوری
۷۴	۳- توانمندسازی بازنشستگان با رویکرد اشتغال مجدد
۷۷	۴- پیشنهادها
۷۷	۱-۴- اصلاحات حقوقی در مسیر فعالیت نهادهای وابسته به صندوق
۷۸	۲-۴- اصلاح ساختار ارائه خدمات
۷۸	۳-۴- جهت‌دهی مناسب به ارائه خدمات مالی
۷۸	۴-۴- تعامل و تعریف خط ارتباطی بین صندوق و نهادهای مردمی
۷۸	۵-۴- طراحی آموزش‌های لازم به منظور تبدیل دانش تخصصی بازنشستگان به
۷۹	کسب‌وکار
۷۹	۶-۴- اصلاح سازوکارهای ارزیابی عملکرد و شاخص‌های عملکردی
۸۱	منابع

چکیده

مطالعه حاضر ضمن ترسیم وضعیت موجود صندوق بازنشستگی کشوری و بازنشستگان زیرمجموعه آن، به آسیب شناسی این دو حوزه با رویکرد توانمندسازی بازنشستگان پرداخته است. بررسی ها نشان می دهد با وجود آنکه نیازها و مطالبات بازنشستگان تنوع زیادی دارد، اما جنس غالب نیازهای آنان، از نوع مالی و اقتصادی بوده است. از سوی دیگر ارزیابی شاخص های مختلف درباره وضعیت صندوق بازنشستگی کشوری (نسبت پشتیبانی در صندوق، نسبت مصارف به منابع و نسبت تعهدات به دارایی ها در صندوق) نشان می دهد وضعیت صندوق بسیار بغرنج تر از آن است که انتظار داشت با تعریف ردیف های جدید خدماتی، نیازهای مالی و معیشتی بازنشستگان را با الگوی ارائه یارانه سامان دهد. چنین وضعیتی ضرورت تمرکز بر اتخاذ سیاست هایی از جنس حمایت های نهادی از سوی صندوق با رویکرد توانمندسازی بازنشستگان را ضروری می سازد؛ رویکردی که با اصلاح قواعد و تسهیل نهادی مسیر توانمندسازی بازنشستگان، امکان درآمدزایی بازنشستگان از مسیر کسب و کارهای اجتماعی و تعاونی ها را ممکن می سازد. هدفی که با جهت دهی مناسب به خدمات مالی صندوق در راستای توانمندسازی بازنشستگان به منظور کسب درآمدهای پایدار جدید و احیای ظرفیت های نهادی صندوق با تعریف مأموریت های جدید برای آنها (تنوع بخشی به خدمات، تعریف مراکز به عنوان محملی برای شکل گیری تعاونی های بازنشستگان و کسب و کارهای اجتماعی و...) به منظور ارتقای کیفیت خدمات، تقویت و تحکیم ساختار سازمانی و مالی این نهادها و مشارکت مؤثر بازنشستگان در فعالیت های گوناگون آنها محقق می شود. لازم به ذکر است پژوهش حاضر فاز اول از سلسله پژوهش هایی است که به ارائه الگو به منظور توانمندسازی بازنشستگان می پردازد. در فاز دوم این پژوهش با استفاده از مطالعه تطبیقی، سازوکارهایی که در کشورهای منتخب به منظور توانمندسازی بازنشستگان در دستور کار قرار گرفته، بررسی خواهد شد و در فاز آخر به ارائه الگو و بسته

سیاستی در مورد توانمندسازی بازنشستگان در قالب تعاونی‌ها و کسب‌وکارهای اجتماعی پرداخته خواهد شد.

خلاصه مدیریتی

بررسی پیمایش‌های صورت گرفته در سال‌های اخیر نشان می‌دهد اولویت‌های بازنشستگان را می‌توان در شش قسم تقسیم‌بندی کرد: «سلامت»، «نیازهای خانوادگی»، «معیشت»، «مسکن»، «خدمات رفاهی و تفریحی» و «نیازهای فرهنگی-اجتماعی». در این بین نیازهای خانوادگی بیشترین اولویت را در میان بازنشستگان صندوق بازنشستگی کشوری به خود اختصاص داده و نیازهای مرتبط با معیشت و نیازهای فرهنگی و اجتماعی در رده‌های بعدی قرار دارند.

یافته مهم در تحلیل نیازها و اولویت‌های زندگی بازنشستگان، آن است که جنس نیازهای آنان، غالباً از نوع مالی و اقتصادی بوده است. به عبارت دیگر حتی در نیازهایی که از جنس اجتماعی یا روانشناسی بوده‌اند، عموماً ماهیت اصلی نیاز، از نوع اقتصادی بوده و ناتوانی بازنشستگان در پشتیبانی مالی مطلوب در رفع نیازهایشان را نمایان می‌کند.

نکته قابل تأمل دیگر آن است که اگرچه تجارب جهانی نشان می‌دهند ارائه بسیاری از خدمات اجتماعی، فرهنگی، سلامت و... به بازنشستگان در نمونه‌های موفق جهانی، توسط تشکلهای مردم‌نهاد و خیریه‌هایی صورت می‌گیرد که خود بازنشستگان متصدی آن هستند، اما در ایران با وجود توان پایین صندوق در ارائه خدمات جدید، به صورت سامان‌مند از ظرفیت تشکلهای اجتماعی و خیریه‌ای استفاده نمی‌شود.

از سوی دیگر ارزیابی شاخص‌های مختلف درباره وضعیت صندوق بازنشستگی کشوری (نسبت پشتیبانی در صندوق، نسبت مصارف به منابع و نسبت تعهدات به دارایی‌ها در صندوق) نشان می‌دهد وضعیت صندوق بسیار بغرنج‌تر از آن است که انتظار داشت با تعریف ردیف‌های جدید خدماتی، نیازهای مالی و معیشتی بازنشستگان را با الگوی ارائه یارانه سامان دهد. چنین وضعیتی ضرورت تمرکز بر اتخاذ سیاست‌هایی از جنس حمایت‌های نهادی از سوی صندوق با رویکرد توانمندسازی بازنشستگان را ضروری می‌سازد؛ رویکردی که با

اصلاح قواعد و تسهیل نهادی مسیر توانمندسازی بازنشستگان، امکان درآمدزایی بازنشستگان از کانال کسب‌وکارهای اجتماعی و تعاونی‌ها را ممکن می‌سازد.

در عین حال صندوق در حال حاضر ظرفیت‌هایی دارد که در صورت استفاده بهینه از آنها می‌تواند ضمن افزایش رضایت‌مندی بازنشستگان، نیازهای مختلف آنان را در حد قابل‌توجهی سامان دهد. اما این نهادها امروزه با کمترین ظرفیت در حال استفاده بوده و به آسیب‌های متعددی مبتلا هستند. وضعیت فوق‌ضرورت احیای ظرفیت‌های نهادی صندوق با تعریف مأموریت‌های جدید برای آنها به منظور ارتقای کیفیت خدمات، تقویت و تحکیم ساختار سازمانی و مالی این نهادها و مشارکت مؤثر بازنشستگان در فعالیت‌های گوناگون آنها را ایجاب می‌کند.

بررسی‌ها نشان می‌دهد از ظرفیت‌های مالی موجود در صندوق نیز به شکلی مطلوب بهره برده نمی‌شود. علی‌رغم مبالغ هنگفتی که به صورت سالیانه و در قالب «کمک‌هزینه» یا «ارائه وام ضروری» به بازنشستگان هزینه می‌شود، این خدمات نه تنها پایین‌ترین میزان تأثیرگذاری در کیفیت زندگی بازنشستگان را داشته است، بلکه در جلب رضایت این قشر نیز ناکام بوده است. صرف هزینه بالا از یک سو و اثرگذاری و جلب رضایت پایین از سوی دیگر، ضرورت بازنگیری در ارائه خدمات صندوق را ایجاب می‌کند. تجارب سایر کشورها نشان می‌دهد در شرایطی که بازنشستگان از وضعیت بغرنج معیشتی رنج می‌برند، تغییر الگوی ارائه خدمات با رویکرد توانمندسازی بازنشستگان به منظور کسب درآمدهای پایدار جدید از سوی آنان، می‌تواند به تأثیرگذاری مثبت در کیفیت زندگی آنان و کسب رضایت‌شان منتج شود.^۱ در حقیقت بازنشستگان در این رویکرد بر کارها و امورشان تسلط و سیطره بیشتری می‌یابند و با کسب قدرت و درآمد، تسلط بر منابع، ظرفیت‌سازی، اعتمادسازی و مشارکت فعال قادر می‌شوند کیفیت زندگی‌شان را ارتقا دهند. بر این اساس لازم است الگوی ارائه خدمات در صندوق بازنشستگی با رویکرد توانمندسازی در قالب اشتغال در تعاونی‌ها و کسب‌وکارهای منطبق با شرایط سنی و دانشی بازنشستگان، بازتعریف شود. به منظور تحقق این هدف می‌توان پیشنهادهای سیاستی زیر را مطرح نظر قرار داد:

- اصلاحات حقوقی در مسیر فعالیت مراکز وابسته به صندوق در جهت تنوع بخشی به نوع خدمات و اصلاح ساختار ارائه خدمات (ارتقای نقش بازنشستگان از خدمت گیرنده ی محض به تصمیم گیرنده در تعریف خدمات)
- تغییر الگوی ارائه خدمات با رویکرد توانمندسازی بازنشستگان به منظور کسب درآمدهای پایدار جدید
- تعریف خط ارتباطی بین صندوق و نهادهای مردمی (تشکل های مردم نهاد و خیریه ها) و استفاده از ظرفیت این نهادها در ارائه خدمات
- طراحی آموزش های لازم به منظور تبدیل دانش تخصصی بازنشستگان به کسب و کار
- اصلاح سازوکارهای ارزیابی عملکرد مراکز زیرمجموعه صندوق بازنشستگی

مقدمه

مفهوم بازنشستگی در طول زمان تحولات مختلفی را پشت سر گذاشته است. بازنشستگی مربوط به فرآیند ترک اشتغال قبلی و وارد شدن به دوره‌ای از زندگی است که اشخاص بعد از دوره‌ای از فعالیت حرفه‌ای، به دلایل گوناگون شخصی، سنی یا بهداشتی، پا به آن می‌گذارند. یکی از دلایل اهمیت پیدا کردن این دوره از زندگی، طولانی شدن این مقطع از عمر بازنشستگان در عصر حاضر است. در حقیقت به دلیل افزایش طول عمر، افراد بعد از بازنشستگی، سال‌های زیادی را در پیش دارند که می‌تواند آستن تحوات مثبت و منفی باشد. درخصوص جمعیت بازنشستگان تحقیقات سازمان ملل متحد در سال ۲۰۱۷ نشان می‌دهد که تا سال ۲۰۵۰ جمعیت بالای ۶۰ سال در جهان در قیاس با سال ۲۰۰۰، به بیش از ۴ برابر افزایش خواهد یافت.^۲ تحولات جمعیتی در جامعه ایران نیز نشان می‌دهد که در دهه‌های پیش‌رو تعداد بازنشستگان در جامعه ما نیز همچنان روند افزایشی را تجربه خواهد کرد. جمعیت سالمندان در کشور در مقایسه با سی سال اخیر، دو برابر شده است؛ تخمین زده می‌شود که جمعیت سالمندان ایران تا سال ۱۴۲۰ به ۱۵ میلیون نفر برسد، بنابراین می‌توان گفت در آینده نزدیک، جمعیت کهنسال کشور حدود سه برابر خواهد شد.^۳

بنابر آنچه ذکر شد و با توجه به اینکه اشخاص بعد از بازنشستگی هنوز سال‌های زیادی را در پیش دارند که در مدت قابل توجهی از آن، از توان جسمی و آمادگی روحی برای اشتغال و پذیرش نقش‌های شغلی برخوردار هستند، بایستی مسائل و مشکلات این مقطع از زندگی و ظرفیت‌ها و امکانات موجود در آن مورد فحص و بررسی قرار گرفته و برنامه‌ریزی دقیق برای شئون مختلف زندگی این قشر در دستورکار قرار گیرد.

بر این اساس و با توجه به ساختار جوان جامعه ایران که در دهه‌های آینده، بخش عظیمی از جمعیتش به سن بازنشستگی می‌رسد، ضروری است به همان شدتی که برای بهبود زندگی کاری کارکنان، اهتمام ورزیده می‌شود، برای دوران بازنشستگی نیز تدبیری شود تا بازنشستگی، به عنوان مقطع بحرانی زندگی بازنمایی نشود. با همین رویکرد است که شماری

از صاحب‌نظران معتقدند به همان میزان که دوران پیش از بازنشستگی، برای سازمان‌ها و جوامع مهم است، مقطع بازنشستگی نیز باید در نهایت دقت برنامه‌ریزی شود،^۴ به این علت که سرمایه انسانی به عنوان ارزشمندترین و مهمترین سرمایه هر سازمان و جامعه‌ای به حساب می‌آید.^۵

در همین راستا باید دقت شود که بازنشستگی معمولاً تأثیرات عمیقی بر افراد می‌گذارد. به صورت کلی شکل‌گیری حالت اضطراب و نگرانی، احساس افسردگی، پوچی، ناامیدی، طردشدگی و انزوا به عنوان پیامدهای منفی محتمل در دوران بازنشستگی و درکنار آن، افزایش اوقات فراغت و ایجاد حس‌رهایی از فشار مسئولیت‌های شغلی به عنوان برخی از ویژگی‌های مثبت دوران بازنشستگی ذکر می‌شود که در پژوهش‌های گوناگون به آن اشاره شده است.^۶ به عبارت دیگر دوران بازنشستگی از سویی می‌تواند مجالی برای استراحت و جداسدن از فضای پراسترس کاری ایجاد کند و از سوی دیگر، می‌تواند به صورت بالقوه موجب شکل‌گیری تغییراتی منفی در روند زندگی شود. به عنوان نمونه اگر به هر دلیل مدیریت هزینه‌ها در دوران بازنشستگی به درستی صورت نگیرد، چالش‌های خاص خود را برای بازنشسته در پی دارد؛ امری که تدابیر مالی ویژه و برنامه‌ریزی مناسب خود را می‌طلبد.

به این ترتیب فرآیند بازنشستگی غالباً با تغییراتی مهم در زندگی شخصی، اجتماعی و مالی افراد همراه است. در عین حال بازنشستگی به معنای جداسدن از کار به معنای کامل نیست. این برهه از زندگی می‌تواند فرصتی برای پیگیری علایق در حوزه‌های جدید نیز باشد. شماری از افراد بعد از بازنشستگی، همچنان به فعالیت‌های مختلف اجتماعی، آموزشی یا اشتغال‌های جدید می‌پردازند.

سوال مهم در این میان آن است که علل و پیامدهای اینکه اشخاصی به اشتغال در دوران بازنشستگی روی می‌آورند چیست؟ در شماری از کشورهای جهان، افراد پس از بازنشستگی، زندگی خود را به دور از نگرانی‌های مالی و تأمین معاش سپری می‌کنند و به عنوان افرادی معرب، از منزلت اجتماعی ویژه‌ای برخوردارند، اما در ایران، به دلایل مختلف بازنشستگی در شرایطی رقم می‌خورد که به دلیل مشکلات معیشتی و هزینه‌های بالا، به یکی از دشوارترین دوره‌های زندگی بدل می‌شود و بیشترین دغدغه اشخاص بازنشسته، آن می‌شود که به جای

تفریح و استراحت، در اندیشه یافتن شغل جدیدی باشند تا به واسطه ایجاد محل درآمد جدید، از عهده تأمین هزینه‌های سنگین زندگی برآیند.^۷

این در شرایطی است که قاعدتاً بازنشستگان پس از حدود ۳۰ سال تلاش، بایستی در دوران بازنشستگی فاقد نیازهای اولیه مادی و معنوی باشند، اما آنچه در واقعیت رخ می‌دهد، برآورده نشدن نیازهای فوق است به طوری که در بدو بازنشستگی، اشخاص مجبور می‌شوند دوباره به برخی حرفه‌ها اشتغال یابند.^۸ به این ترتیب اشتغال پس از دوران بازنشستگی ممکن است به دلایل مختلف، گزینه‌ای ناگزیر برای بازنشستگان باشد. همانطور که ذکر شد مشکلات اقتصادی یکی از رایج‌ترین انگیزه‌ها برای اشتغال در دوران بازنشستگی است. در حقیقت برای شماری از بازنشستگان، اشتغال مجدد در قالب حرفه‌ای جدید، به دلیل مشکلات پیامدهای ناشی از عدم کفایت مستمری آنان است. برای شماری دیگر نیز، ارتقای کیفیت زندگی و بهبود شرایط روحی و روانی، انگیزه اصلی برای اشتغال مجدد به شمار می‌رود.^۹

به این ترتیب می‌توان گفت مسئله سامان‌دادن به وضعیت بازنشستگان به خصوص از حیث اقتصادی و در قالب اشتغال مجدد آنان، به دلایل پیش‌گفته ضرورتی عاجل برای سیاست‌گذاران کشور است. در حقیقت بسیاری از افرادی که به سن بازنشستگی می‌رسند، با موقعیتی مواجه می‌شوند که به دلیل مشکلات پیش‌آمده، نیاز به فعالیت و کسب درآمد پیدا می‌کنند. این در شرایطی است که بازنشستگان عموماً تجربه، تخصص‌ها و دانش انباشته زیادی را در طول سال‌ها کسب کرده‌اند و در مقطع بازنشستگی باور دارند که هنوز قادر به ارائه خدمات یا بهره‌برداری از مهارت‌های خود هستند. اما پیدا کردن فرصت‌های شغلی مناسب و منطبق بر نیازها و توانمندی‌های آن‌ها چالشی ویژه پیش پای آن‌هاست. به همین علت، اهمیت این مسئله افزایش یافته است و نیاز به سیاست‌گذاری دقیق و ارائه راهکارها و سیاست‌هایی برای اشتغال مجدد این گروه از افراد در قالب‌هایی که متناسب با شرایط جسمی و روحی آن‌ها باشد، ضرورت بیشتری یافته تا این قشر بتوانند در دوران بازنشستگی به شکلی مؤثر در جامعه فعالیت داشته باشند و ضمن استفاده از تجربیات خود، نیازهای مالی خود را نیز برطرف نمایند.

این در شرایطی است که در سال‌های گذشته، صندوق‌های بازنشستگی به عنوان یکی از مهمترین ظرفیت‌ها برای ساماندهی به وضعیت بازنشستگان، خود با مشکلات و چالش‌هایی

عده‌ی مواجهه بوده‌اند. به عبارت دیگر توسعه ابعاد مسائل مربوط به بازنشستگان، به واسطه فشار به بودجه دولت و نیز ایجاد پیامدهای امنیتی و اجتماعی ناشی از آن، مدیریت صندوق‌ها را به یک بحران تبدیل کرده است. از این رو چاره‌جویی برای حل بحران بازنشستگی به خصوص ابعاد مربوط به به یکی از دغدغه‌های اصلی سیاستگذاران و کارشناسان تبدیل شده است.

در این مطالعه سعی شده ضمن ترسیم وضع موجود بازنشستگان و آسیب‌شناسی سیاست‌گذاری‌های مختلف در این حوزه توسط صندوق بازنشستگی کشوری، ظرفیت‌های موجود برای ساماندهی به وضعیت معیشتی و مالی بازنشستگان، احصا شده و پیشنهادهایی به منظور اشتغال مجدد این قشر در قالب‌های جدید ارائه گردد. در گام اول وضعیت صندوق بازنشستگی کشوری بر مبنای شاخص‌های مختلف (نسبت پشتیبانی در صندوق، نسبت مصارف به منابع و نسبت تعهدات به دارایی‌ها در صندوق) ارزیابی شده است. هدف از این مرحله فهم بضاعت‌ها و ظرفیت‌های صندوق به منظور اتخاذ سیاست‌های جدید در مسیر توانمندسازی بازنشستگان بوده است. در گام بعد به ترسیم وضعیت موجود بازنشستگان و تحلیل نیازها و اولویت‌های آنان در حوزه‌های مختلف خانوادگی، معیشتی، سلامت جسم و روان و نیازهای ارتباطی پرداخته شده است. اهمیت این فاز از این جهت است که نیازهای بازنشستگان، اموری درهم‌تنیده هستند که فهم کامل مختصات هر کدام از آن‌ها، منوط و متوقف به فهم نیازهای جامعه هدف، در سایر حوزه‌ها است. از این جهت شناخت جامع از وضعیت کنونی آنان و احصای مهمترین نیازهایشان، امری ضروری برای اتخاذ هر نوع سیاست‌گذاری در مورد آن‌هاست.

در فاز سوم این مطالعه نیز مهمترین ظرفیت‌های مالی و نهادی صندوق بازنشستگی احصا شده است. اهمیت این فاز از این جهت است که با توجه به محدودیت‌های صندوق و رتبه پایین آن به جهت شاخص‌های پایداری، امکان‌چندانی برای تعریف ردیف‌های بودجه‌ای برای فعالیت‌های جدید نیست و به نظر می‌رسد راهبرد اصلی برای اتخاذ هر سیاستی، بهینه‌کردن استفاده از ظرفیت‌های موجود باشد. در گام نهایی نیز ضمن بررسی مهمترین اصول و پیامدهای توانمندسازی بازنشستگان، پیشنهادهای راهبردی به منظور سامان‌دادن به وضعیت مالی و اقتصادی بازنشستگان ارائه شده است.

لازم به ذکر است این مطالعه، اولین گام از سلسله پژوهش‌هایی است که به منظور سامان دادن به مسائل اقتصادی بازنشستگان طراحی شده است. در گام بعد و ضمن مطالعه‌ای تطبیقی، به مهم‌ترین اقدامات سیاست‌گذاران در کشورهای منتخب به منظور حل مشکلات مالی و معیشتی بازنشستگان با تکیه بر ظرفیت‌های اجتماعی پرداخته و در مرحله نهایی به ارائه مدلی برای توانمندسازی بازنشستگان در ایران که در قالب تعاونی‌ها و کسب‌وکارهای اجتماعی است، اقدام خواهد شد.

چهارچوب نظری

۱- توانمندسازی

واژه توانمندسازی امروزه واژه‌ای آشنا تلقی شده که موارد کاربرد فراوانی دارد، اما تعریفی کافی و جامع درباره آن بسیار دشوار است. طبق تعریف رسمی مندرج در سالنامه آماری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، توانمندسازی، فرایندی است هدفمند و چند بعدی که مطابق با وظایف سازمان بهزیستی کشور به افراد، خانواده‌ها، گروه‌ها و اجتماع‌ها، ضمن تأکید بر کرامت انسانی افراد، در شناخت و دستیابی به منابع و فرصت‌ها مانند فرصت‌های آموزشی و تحصیلی، فرصت‌های شغلی، ازدواج و تأمین مسکن کمک می‌نماید تا با تغییر مطلوب شرایط، انتخاب‌های خود را به انجام رسانده و فعالانه بر محیط زندگی کنترل نسبی داشته باشند.^{۱۰}

مفهوم مرکزی در توانمندسازی، امکان کنترل و تسلط بر امور و شرایط یا همان ایده قدرت است. توانمندسازی با اتکا به مفهوم قدرت است که می‌تواند قبض و بسط پیدا کند. بنابراین، مؤلفه اصلی در مفهوم توانمندسازی، قدرت است.^{۱۱} به عبارتی دیگر، توانمندسازی صورتی از قدرت بخشیدن به دیگران است؛ بدین شکل که به اشخاص کمک شود تا باور به خود و اعتماد به نفس‌شان را بهبود ببخشند و نیز بر احساس ناتوانی یا درماندگی‌شان غلبه کنند. بدین ترتیب افراد توانمند، نه تنها امکان انجام برخی امور را به دست می‌آورند، بلکه باورها و اندیشه‌های آنان درباره توانایی‌های خود نیز با تصویری که پیش از توانمندشدن از خود داشته‌اند کاملاً متفاوت می‌شود.^{۱۲}

برخی متفکران توانمندسازی را فرایندی می‌دانند که به واسطه آن اشخاص بر کارها و امورشان تسلط و سیطره بیشتری می‌یابند و با کسب قدرت، تسلط بر منابع، ظرفیت‌سازی، اعتمادسازی و مشارکت فعال قادر می‌شوند کیفیت زندگی‌شان را ارتقا دهند.^{۱۳} از دید برخی از متفکران مقصود از آزادی، دستیابی به شیوه‌های گوناگون زیستن است و توانمندی نیز بر گسترش این آزادی‌ها تأکید می‌کند، به شکلی که موجب می‌شود انسان به همان طریقی که

برایش مطلوب است زندگی کند.^{۱۴} به عبارت دیگر «دستیابی به شیوه‌های گوناگون زیستن» (آزادی)، آنگاه ارزش مطلوب برای آدمی را فراهم می‌کند که توانمندی و امکان لازم برای بهره‌بردن از آن شیوه‌های مختلف زیستن را نیز داشته باشد؛ هرچند که دستیابی به شیوه‌های متفاوت زیستن، فی‌نفسه دارای ارزش است.

به منظور تبیین توانمندسازی شاخص‌های مختلفی نظیر شاخص خودتعیین‌کنندگی^۱، شایستگی^۲، معناداری^۳، تأثیر و اعتماد^۴ به کار برده شده است. خودتعیین‌کنندگی، به معنای احساس آزادی اشخاص در مورد چگونگی اداره کارهای خود است. شایستگی، به این معنی است که افراد باور دارند که مهارت، ظرفیت و توانایی لازم برای انجام امور خود را دارند. همچنین معناداری یعنی با ارزش بودن کاری که به واسطه‌ی افراد توانمندشده انجام می‌شود و شاخص تأثیر نیز به این معناست که به افراد امکان داده شود تا تأثیر واقعی و ملموس بر محیط پیرامونی خود داشته باشند و به آن‌ها اطمینان داده شود که تصمیمات‌شان در سطوح مختلف لحاظ می‌شود. اعتماد نیز به معنای آن است که افراد احساس کنند که با آن‌ها یکسان و منصفانه برخورد خواهد شد.^{۱۵ و ۱۶ و ۱۷}

نظریه توانمندسازی در رشته‌ها و گرایش‌های متفاوت دانشگاهی مورد بررسی قرار گرفته است؛ از جمله «نظریه سازمانی»^{۱۸}، «روانشناسی اجتماعی»^{۱۹}، «آموزش»^{۲۰}. در نظریه سازمانی، مسئله محوری این است که سازمان‌های رسمی و سلسله‌مراتبی چگونه می‌توانند قدرت و خودمختاری را به کارمندان انتقال دهند تا آن‌ها را قادر به شناسایی فرصت‌ها و مشکلات کند. در این رویکرد توانمندسازی به عنوان یک مدل رابطه‌ای نگریسته می‌شود که به نوعی انتقال قدرت می‌انجامد، جایی که مدیر، قدرت خود را با زیردستان تقسیم و تسهیم می‌کند^{۲۱}. به این ترتیب توانمندسازی می‌تواند نوعی از رفتارهای اجتماعی را ایجاد کند که بر همکاری و اشتراک منافع و منابع متمرکز است^{۲۲}.

نکته حائز اهمیت دیگر آن است که نباید تصور کرد توانمندسازی در فضایی یکنواخت صورت می‌گیرد. بسیاری از محققان معتقدند به جای ایجاد یک رویکرد استاتیک برای

1. SELF-DETERMINATION

2. COMPETENCE

3. MEANING

4. CONFIDENCE

توانمندسازی باید به دنبال یک روش پویا بود؛ بدین شکل که در آن توانمندسازی از طریق تعیین چرایی و چگونگی تغییر نگرش، حالت‌های شناختی و تطور در اهداف افراد در طول زمان شکل می‌گیرد.^{۲۳}

در ادبیات این حوزه، توانمندسازی در دوره بازنشستگی، مفهومی است که مرکز ثقل آن در دوره کاری و پیش از مقطع بازنشستگی گذارده می‌شود. به عبارت دیگر سنگ بنای توانمندسازی در دوره بازنشستگی، دانش و مهارت‌هایی است که فرد، پیش از دوره بازنشستگی به دست آورده است، زیرا این انگاره وجود دارد که افراد در دوره بازنشستگی زمان و ظرفیت زیادی برای کسب مهارت جدید و دانش جدید و کاربست آن برای ادامه زندگی ندارند. بنابراین توانمندسازی در دوره بازنشستگی فرایندی است که معمولاً بر پایه مهارت‌ها و تخصص‌های پیشینی فرد بازنشسته تعریف می‌شود.^{۲۴}

۲- اشتغال مجدد بازنشستگان

اشتغال مجدد کارکنان در دوران بازنشستگی به معنای ادامه فعالیت‌های کاری و اشتغال بعد از رسیدن به سن بازنشستگی در سازمان متبوع یا در حرفه‌ای جدید است. این مفهوم به عنوان یک راهبرد در مدیریت منابع انسانی برای مناسبات کاری و فرصت‌های اشتغال برای اشخاصی که به سن بازنشستگی رسیده‌اند، مطرح می‌شود. اشتغال مجدد می‌تواند صور مختلفی در قالب تمام وقت یا پاره وقت داشته باشد.

این اقدام می‌تواند یک بازی برد-برد برای تمام طرف‌ها باشد و مزایای متعددی برای همه ذی‌نفعان، یعنی بازنشستگان، سازمان متبوع و جامعه داشته باشد. برای بازنشستگان، این امکان را فراهم می‌کند تا با ادامه کار پس از بازنشستگی، به حفظ توان اقتصادی خود، حفظ هویت شغلی، به‌کارگیری تجربیات حرفه‌ای و توسعه روابط اجتماعی‌شان بپردازند. از سوی دیگر، سازمان یا کسب‌وکار متبوع می‌تواند از تجربیات و دانش گران‌سنگ این افراد بهره‌برداری کند و نیازهای خود را با بالاترین کیفیت مرتفع کند. همچنین، اشتغال مجدد بازنشستگان اگر با سازوکارهای صحیح صورت پذیرد می‌تواند به کاهش هزینه‌های ناشی از آزمون و خطای نیروی کار جدید یاری رساند. از این رو اشتغال مجدد بازنشستگان می‌تواند یک راهکار مؤثر در مدیریت بهینه منابع انسانی و بهره‌وری کسب‌وکارها باشد. به این ترتیب

این اقدام، علاوه بر تأمین نیازهای بازنشستگان، به شرط اتخاذ طراحی مناسب برای مدیریت اشتغال کارکنان، اهمیت ویژه‌ای در ارتقای بهره‌وری و عملکرد کسب‌وکارها و سازمان‌های متبوع دارد. اما نظریاتی نیز وجود دارند که معتقد هستند در جوامعی که رشد اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی بالایی وجود دارد، دوره‌های مختلف پیش از اشتغال، حین اشتغال و پس از اشتغال به شکلی هارمونیک و منعطف به هم مرتبطند و اشتغال افراد در دوره بازنشستگی، لطمه‌ای به شاخص‌های مختلف اقتصادی چون میزان بهره‌وری و آمار بیکاری نمی‌گذارد. اما در کشورهایی که مبتلا به به‌هم‌ریختگی اقتصادی، آمار بالای بیکاری و مشکلات اشتغال هستند، اشتغال مجدد در دوره بازنشستگی می‌تواند موجب تشدید بیکاری افراد جویای کار و به‌هم‌خوردن توازن میان عرضه و تقاضا در بازار کار شود. به عبارت دیگر در این‌گونه از جوامع، افراد معمولاً متناسب با رشته تحصیلی‌شان، کار شایسته و مناسبی پیدا نمی‌کنند، نرخ بیکاری در آن‌ها بالاست و در مقابل عده‌ای چندشغله هستند. در این شرایط اگر بازنشستگان به‌منظور تحقق هر هدفی از جمله تأمین مخارج زندگی به شغل مجدد روی آورند، می‌توانند به صورتی ناخواسته موجی از تشدید بیکاری در میان جوانان را پدید آورند.^{۲۵}

شرایط فوق‌الایجاب می‌کند در جامعه ایران که به لحاظ شاخص‌های گوناگون اقتصادی شرایط نامطلوبی دارد، اشتغال مجدد بازنشستگان با ملاحظات گوناگونی از جمله هم‌پوشان نبودن حوزه اشتغال با حوزه‌های پرتقاضا از سوی جوانان جویای کار، همراه باشد. اهمیت موضوع فوق‌زمانی مشخص می‌شود که دانسته شود هم‌اکنون ۵۴ درصد بازنشستگان معتقدند وضعیت مالی و معیشتی‌شان پس از بازنشستگی بدتر شده است.^{۲۶} با توجه به این موضوع به نظر می‌رسد اشتغال مجدد بازنشستگان، تا حد زیادی به امری ناگزیر تبدیل شده است که بایستی به ملاحظات و محدودیت‌های آن با دقت اندیشید و برنامه‌ریزی کرد.

۳- کسب‌وکارهای اجتماعی

واژه کسب‌وکار اجتماعی^۱ برای نخستین بار توسط محمد یونس^۲ مطرح شد. محمد یونس برنده جایزه صلح نوبل در سال ۲۰۰۶ بود. از نگاه وی کسب‌وکار اجتماعی، کسب‌وکاری

1. Social Business (SB)

2. Muhammad Yunus

غیرزیانده با تأکید بر اهداف اجتماعی است. اهداف اجتماعی بر اساس نیازهای روز جامعه تعریف می‌شوند و در آن اولویتهای مالی کم‌رنگ‌تر است. به عبارتی دیگر، کسب‌وکار اجتماعی به‌رغم کسب درآمد و ایجاد سود، برای افزایش منفعت جمعی اولویت بالاتر از افزایش منفعت شخصی (حقیقی و حقوقی) قائل می‌شود. یونس مدعی است در نظام سرمایه‌داری، شرکت‌ها براساس اهداف‌شان در یک طیف قرار می‌گیرند. طیفی که یک سر آن شرکت‌های تجاری سنتی می‌باشند که اساساً در پی حداکثرسازی سود^۱ و خلق ارزش برای سهام‌داران^۲ خود هستند و در سر دیگر طیف، سازمان‌های غیرانتفاعی^۳ و خیریه‌های^۴ سنتی قرار دارند که کارویژه خود را ایجاد خیرجمعی^۵ و خلق ارزش اجتماعی^۶ تعریف کردند.^{۲۷} در این میان «کسب‌وکار اجتماعی»، شکلی از کسب‌وکار است که تعادلی بین اهداف اجتماعی و اهداف اقتصادی ایجاد می‌کند و در جایی بین تجارتی با حداکثر سود و فعالیتی کاملاً غیرانتفاعی قرار دارد. پروفیسور محمد یونس، برنده جایزه صلح نوبل و بنیانگذار اولین مؤسسه اعتباری اجتماعی (گرامین بانک)، کسب‌وکار اجتماعی را به‌صورت محدودتر به‌عنوان نوعی کسب‌وکار تعریف می‌کند که سه ویژگی اصلی دارد: هدف اصلی آن رسیدگی به یک مشکل اجتماعی است، از نظر مالی خودکفاست و به صاحبانش سود پرداخت نمی‌کند.^{۲۸}

کسب‌وکارهای اجتماعی به‌عنوان یک پدیده پیچیده در اقلیم‌های متفاوت، تعاریف متنوع و کارویژه‌های متفاوتی نیز دارند. برای مثال در اروپا، کسب‌وکار اجتماعی به‌صورت سنتی جایگزینی برای خیریه‌ها بوده است، درحالی‌که در ایالات متحده، کسب‌وکارهایی هستند که هم اهداف اجتماعی دارند و هم سودمحور هستند. بنابراین عنصر مشترک تمامی تعاریف، ایجاد تأثیر مثبت توسط کسب‌وکار در جامعه و حل یک مسئله اجتماعی است.

براساس آخرین تعریف ارائه شده توسط پارلمان اروپا در سال ۲۰۱۱، «یک کسب‌وکار اجتماعی در بستر اقتصاد اجتماعی فعالیت می‌کند که هدف اصلی آن به جای کسب سود

1. Profit Maximizing

2. Create Shareholder Value

3. Non-Profit Organization

4. Charity

5. Public Interest

6. Create Social Value

برای مالکان یا سهام‌داران، ایجاد تأثیر اجتماعی است. این کسب‌وکارها با رعایت اصول کارآفرینی و نوآوری، کالا و خدمتی را تولید و در بازار عرضه می‌کنند. الگوی مدیریتی این نوع کسب‌وکار، مشارکت نهادمند کارکنان، مصرف‌کنندگان و ذی‌نفعان در اداره کسب‌وکار را ایجاب می‌کند.^{۲۹}

بر این اساس می‌توان گفت کسب‌وکار اجتماعی، نوعی فعالیت اقتصادی پایدار است که هدف آن حل مشکلات اجتماعی، فرهنگی یا محیط زیستی است. این نوع از کسب‌وکارها به جای اولویت‌دادن به سود سهام‌داران، به دنبال خلق ارزش اجتماعی هستند. کسب‌وکار اجتماعی می‌تواند در زمینه‌های مختلفی مانند بهبود شرایط زندگی افراد آسیب‌پذیر، حمایت از محیط زیست، محرومیت‌زدایی از مناطق و ایجاد فرصت‌های شغلی فعالیت کند. به این ترتیب کسب‌وکار اجتماعی محملی می‌شود برای اتصال حوزه اجتماعی و حوزه اقتصادی که از خلال ارتباط نظام‌مند این دو حوزه، به حل مسائل اجتماعی مبادرت ورزیده می‌شود.^{۳۰}

با توجه به نظام مسائل بازنشستگان که مجموعه‌ای از مؤلفه‌های اجتماعی، اقتصادی و روانی را دربرمی‌گیرد، کسب‌وکارهای اجتماعی می‌تواند بستری از فعالیت را برای بازنشستگان مهیا کند که ضمن حل یک مسئله اجتماعی ناظر به جامعه بازنشستگی، محلی برای کسب درآمد برای آنان و حل برخی مشکلات فردی و اجتماعی برای سالمندان، مانند پردشدگی، بحران هویت و القای حس ناتوانی باشد.

روش‌شناسی

این پژوهش فاز اول از سلسله پژوهش‌هایی است که نهایتاً به «ارائه بسته سیاستی و مدل توانمندسازی بازنشستگان مبتنی بر تعاونی‌ها و کسب‌وکارهای اجتماعی» خواهد انجامید. در این گزارش که به ترسیمی دقیق از وضعیت موجود بازنشستگان و صندوق بازنشستگی کشوری بر اساس مؤلفه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی پرداخته است، به کمک روش‌های توصیفی-تحلیلی و مطالعه کتابخانه‌ای و اسنادی، وضعیت بازنشستگان بر اساس شاخص‌هایی چون قدرت خرید، خودکفایی، سلامت جسمی و روانی و... ترسیم شده و سپس به تحلیل این وضعیت و رتبه‌بندی نیازهای آنان پرداخته شده است.

وضعیت صندوق بازنشستگی کشوری با استفاده از روش اسنادی و بر اساس سه شاخص «نسبت پشتیبانی»، «نسبت مصارف به منابع» و «نسبت تعهدات به دارایی‌ها» بررسی شده است. در مرحله بعد با استفاده از مطالعه اسنادی و مصاحبه با پژوهشگران و مسئولان بخش‌های خدماتی صندوق بازنشستگی کشوری، ظرفیت‌های نهادی و مالی صندوق احصا شده است. در گام بعدی نیز با استفاده از روش تحلیل متون قانونی، ظرفیت‌های موجود در ساختار قانونی کشور برای کمک به توانمندسازی بازنشستگان، بررسی و احصا گردید.

۱- ترسیم و آسیب‌شناسی وضعیت موجود بازنشستگان و صندوق بازنشستگی

کشوری

سیاست‌گذاری صحیح در حوزه توانمندسازی بازنشستگان ذیل صندوق بازنشستگی کشوری، منوط به شناختی کامل از دو حوزه مشخص است. نخست نیاز است امکان‌ها، محدودیت‌ها و ظرفیت‌های صندوق به منظور اتخاذ سیاست‌های جدید در مسیر توانمندسازی بازنشستگان احصا شود. بدیهی است بارکردن سیاست‌های جدید به صندوق بدون توجه به بضاعت‌ها و محدودیت‌های آن، امری ناموجه است. بر این اساس وضعیت صندوق بازنشستگی کشوری بر مبنای سه شاخص اصلی (نسبت پشتیبانی در صندوق، نسبت مصارف به منابع و نسبت

تعهدات به دارایی‌ها در صندوق) مورد ارزیابی قرار گرفته است تا تناسب سیاست‌گذاری جدید با ظرفیت‌های صندوق لحاظ گردد.

حوزه ضروری دوم که شناخت کامل از آن برای اتخاذ سیاست‌گذاری به منظور توانمندسازی بازنشستگان، ضروری است، فهم نیازها و اولویت‌های بازنشستگان در حوزه‌های مختلف است. شناخت کامل از منظومه نیازها و اولویت‌های بازنشستگان، اولاً اهمیت و ضرورت توانمندسازی بازنشستگان را مشخص می‌کند و ثانیاً جهت‌دهی مناسب به توانمندسازی در سیاست‌گذاری را نمایان می‌سازد؛ اینکه توانمندسازی با کدام هدف، با کدام سازوکار و با تکیه بر کدام ظرفیت‌های بازنشستگان صورت گیرد. بر این اساس در ادامه به ارائه تصویری از دو حوزه فوق و بررسی ظرفیت‌ها و محدودیت‌های آن‌ها پرداخته می‌شود:

۲- وضعیت صندوق بازنشستگی کشوری

۱-۲- نسبت پشتیبانی در صندوق بازنشستگی کشوری

یکی از مهمترین شاخص‌ها برای سنجش پایداری مالی صندوق‌های بازنشستگی، نسبت پشتیبانی در این صندوق‌ها است. نسبت پشتیبانی بیانگر نسبت تعداد بیمه‌پردازان به مستمری‌بگیران در صندوق‌های بازنشستگی است. این نسبت در حالت مطلوب بسته به نرخ بیمه‌پردازی، بین ۵ تا ۷ بوده و حداقل این نسبت برای پیش‌گیری از ورشکستگی صندوق‌ها حدود ۳ است. به عنوان نمونه اگر ۲۵ درصد حقوق یک فرد به حق بیمه اختصاص یابد و دریافتی یک بازنشسته ۷۵ درصد حقوق یک فرد باشد، بایستی به ازای هر یک نفر بازنشسته بیش از سه نفر حق بیمه پرداخت کنند تا پس از کسر دستمزد کارمندان صندوق، بتوان مقرری وی را پرداخت کرد.

لازم به ذکر است این، معادله‌ای ساده‌سازی شده است که با حذف سایر متغیرهای مؤثر بر مصارف و منابع صندوق‌ها در نظر گرفته شده، زیرا مواردی نظیر هزینه‌های مربوط به درمان و بیمه درمان بازنشستگان، هزینه‌های اداره صندوق، درآمدهای حاصل از سرمایه‌گذاری و خلق ارزش دارایی‌های دوران جوانی صندوق و ... در این معادله مؤثر هستند. بر این اساس در شرایط فعلی تمامی صندوق‌های بازنشستگی کشور بایستی از نسبت پشتیبانی بیشتر از ۳ برخوردار باشند تا محتاج به منابع خارجی (کمک دولت و ...) برای حفظ تعادل در منابع و مصارف خود نشوند و در گام بعد برای پایدارسازی مالی صندوق در میان‌مدت و بلندمدت

و ایجاد امکان پرداخت تعهدات به بازنشستگان، بتواند به سرمایه‌گذاری وجوه تجمیع‌شده اقدام کند. اما در حال حاضر شاهد آن هستیم که وابستگی صندوق به دولت به صورت پیوسته در حال زیادتر شدن است. بودجه مصوب صندوق بازنشستگی کشوری برای سال ۱۴۰۲ به میزان ۲۵۳/۴۷ هزار میلیارد تومان بوده است که با احتساب کمک ۲۰۷ هزار میلیارد تومانی دولت در قانون بودجه همان سال، بیش از ۸۱ درصد از کل منابع صندوق مذکور وابسته به اعتبارات دولتی است.^{۳۱}

براساس گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس، سهم اعتبارات کمک دولتی از بودجه مصوب سال ۱۴۰۱ حدود ۶۷ درصد بوده که حاکی از رشد حدود ۱۴ درصدی وابستگی نسبی صندوق به بودجه عمومی است.^{۳۲} همچنین بر مبنای منابع بودجه مصوب برای سال ۱۴۰۲ حدود ۱۳ درصد هم از محل کسور بازنشستگی (اعم از کارمند و کارفرما) تأمین می‌شود که دولت در اینجا به عنوان کارفرما حاضر است. اینها در شرایطی است که کمتر از ۱۰ درصد منابع صندوق بازنشستگی کشوری از محل سرمایه‌گذاری‌ها تأمین می‌گردد.^{۳۳} بر اساس ارقام مندرج در جدول ۱، ردیف اعتباری صندوق در سال ۱۴۰۳ به ۲۵۶/۵ همت رسیده است که نسبت به مجموع اعتبارات به قانون بودجه سال ۱۴۰۲ با افزایش حدود ۲۴ درصدی همراه بوده است. لازم به ذکر است که صندوق بازنشستگی کشوری از محل اضافه‌کردن یک‌درصد به نرخ مالیات موضوع ماده (۷) قانون مالیات بر ارزش افزوده جهت متناسب‌سازی حقوق بازنشستگان مندرج در بند «ر» تبصره «۶» لایحه بودجه سال ۱۴۰۳ (بخش اول) نیز بهره‌مند خواهد شد. مبلغ تخمینی از محل مالیات بر ارزش افزوده در جدول ۹ لایحه بودجه سال ۱۴۰۳ مجموعاً ۵۰ همت است که سهم تفکیکی آن برای صندوق‌ها البته مشخص نیست.^{۳۴}

جدول ۱- منابع اختصاص یافته به صندوق بازنشستگی کشوری در منابع عمومی بودجه ۳۵

اعتبار (هزار میلیارد تومان)			عنوان
سال ۱۴۰۳	سال ۱۴۰۲	سال ۱۴۰۱	
۲۵۶/۵	۲۰۷	۱۳۴	کمک‌های دولت به صندوق جهت پرداخت حقوق و مزایای بازنشستگان
۲۳/۹۱	۵۴/۵		میزان رشد
۲۵۶/۵	۲۰۷	۱۳۴	مجموع

به این ترتیب همان‌طور که در جدول ۲ نشان داده می‌شود با توجه به میانگین نسبت پشتیبانی بیمه‌شدگان کشور وضعیت اغلب صندوق‌های بازنشستگی بحرانی است، اما وضعیت صندوق بازنشستگی کشوری از تمام صندوق‌ها وخیم‌تر است.

جدول ۲- نسبت پشتیبانی صندوق‌های بازنشستگی اصلی در سال ۱۴۰۰^{۳۶}

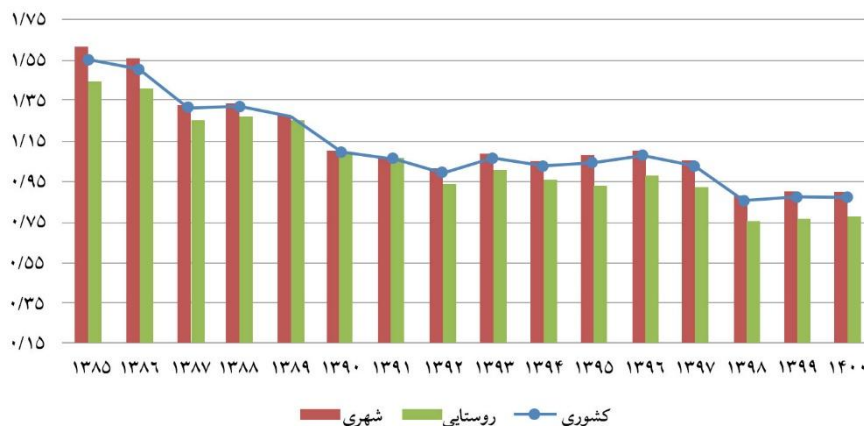
سازمان/ صندوق	بیمه‌پرداز (نفر)	مستمری‌گیر (پرونده)	نسبت پشتیبانی
سازمان تأمین اجتماعی	۱۵'۱۳۰'۰۱۵	۳'۵۸۸'۳۷۴	۴,۲
صندوق بازنشستگی کشوری	۹۲۵'۵۳۶	۱'۵۸۰'۳۷۴	۰,۵۹
صندوق کشاورزان، روستائیان و عشایر	۲'۰۷۱'۵۴۱	۲۱۶'۴۹۰	۹,۵۷
صندوق تأمین اجتماعی نیروهای مسلح	۵۹۵'۰۰۰	۷۲۱'۳۷۳	۰,۸۲
سایر صندوق‌ها	۳۶۲'۶۲۹	۳۳۰'۰۸۶	۱,۱
کل صندوق‌ها	۱۸,۷۰۶,۲۱۴	۶,۲۶۰,۵۸۲	۲,۹۹

سازمان تأمین اجتماعی به‌عنوان بزرگترین صندوق بازنشستگی کشور در حال حاضر و براساس داده‌های سال ۱۴۰۰ حدود ۱۵/۱ میلیون بیمه‌شده اصلی و حدود سه میلیون و ششصد هزار نفر مستمری‌گیر دارد. بنابراین نسبت پشتیبانی این سازمان در آن سال ۴/۲ است که نزدیک به حداقل نسبت پشتیبانی برای عدم ورشکستگی یک سازمان بیمه‌ای است. اما صندوق بازنشستگی کشوری که پس از سازمان تأمین اجتماعی بزرگترین صندوق بازنشستگی در کشور محسوب می‌شود در سال ۱۴۰۰ حدود ۹۲۵ هزار نفر بیمه‌شده اصلی و ۱/۵۸ میلیون بازنشسته داشته است. بنابراین نسبت پشتیبانی این صندوق در این سال ۰/۵۹ است که نشان‌دهنده وضعیت فوق بحرانی آن است.^{۳۷}

بر اساس آخرین تصویر موجود از صندوق بازنشستگی کشور، این صندوق تا پایان سال ۱۴۰۲ به بیش از یک میلیون و هفتصد هزار حقوق‌گیر که اعم از بازنشستگان، از کارافتادگان، شاغلان و بازنشستگان متوفی می‌شود، مستمری پرداخت کرده است و بر این اساس نسبت پشتیبانی صندوق حتی از سال ۱۴۰۰ هم کمتر شده و به ۰/۵ رسیده است که

در قیاس با حداقل نسبت پشتیبانی (۳)، اختلافی محسوس دارد. این روند نزولی در نسبت پشتیبانی (نسبت پشتیبانی صندوق بازنشستگی کشوری از ۱/۹۱ در سال ۱۳۸۵ به حدود ۰/۵ در سال ۱۴۰۲ رسیده است) معلول کاهش ورودی‌های این صندوق در دو دهه اخیر، همراه با پیرترشدن جمعیت این صندوق است که موجب شده تا توازن میان ورودی‌ها و خروجی‌های صندوق بازنشستگی وجود نداشته باشد. این وضعیت در کنار بدهی‌های دولت به این صندوق، مشکلات فراوانی را برای صورت حساب‌های مالی صندوق ایجاد کرده است. همه اینها در حالی است که نرخ‌های تورم بالا در کنار رشد اقتصادی پایین در دو دهه گذشته، به کاهش رفاه خانوارهای ایرانی منجر شده است. سیر اقتصاد کلان کشور نیز از نیمه دهه ۱۳۹۰ به بعد به گونه‌ای رقم خورده است که نه تنها آمار فقر با رشدی محسوس همراه بوده، بلکه حتی فاصله‌ی خانواده‌های بالای خط فقر نیز از خط فقر کمتر شده است. البته برخورداری از شغلی رسمی و بهره‌مندی از بیمه تا حدودی ابتلا به فقر را کم می‌کند اما بر مبنای گزارش وضعیت فقر و ویژگی فقر در دهه ۹۰ درصد شاغلین و غیرشاغلین در این دهه یکسان بوده و تنها ۵/۱۶ درصد از فقرا بهره‌مند از شغل رسمی هستند.^{۳۸}

شکل ۱- وضعیت فقر و ویژگی فقر در دهه ۹۰^{۳۹}



۲-۲- نسبت مصارف به منابع در صندوق بازنشستگی کشوری

نسبت مصارف به منابع در یک صندوق نیز تا حدی می‌تواند بیانگر وضعیت مالی آن صندوق باشد و هرچه این شاخص کمتر باشد، صندوق از پایداری مالی بیشتری برخوردار است. به

منظور تحقق تعهدات قانونی در قبال مستمری‌بگیران بایستی منابع کافی و متناسب با هزینه تعهدات وجود داشته باشد. شاخص فوق نشان می‌دهد که چه بخشی از منابع صرف تحقق هزینه‌های مربوط به تعهدات بلندمدت و کوتاه‌مدت می‌شود. نسبت مصارف به منابع صندوق بازنشستگی کشوری طی سال‌های ۱۳۹۴ تا ۱۴۰۰ در جدول ۳ نشان داده شده است. این نسبت در صندوق بازنشستگی کشوری در سال ۱۳۹۸ حدود ۳۳۳ درصد است. این مسئله نشان می‌دهد توازن میان منابع و مصارف در صندوق وضعیتی به شدت خطرناک دارد و مصارف آن بیش از ۳ برابر منابع آن است.

جدول ۳- نسبت مصارف به منابع صندوق بازنشستگی کشوری در سال‌های ۱۳۹۴ تا ۱۴۰۰^۴

سال	مصارف	درصد رشد مصارف	منابع	درصد رشد منابع	نسبت مصارف به منابع (درصد)
۱۳۹۴	۲۱۷,۵۴۹	-	۱۱۵,۹۰۹	-	۱۸۸
۱۳۹۵	۲۶۳,۱۵۸	۲۱	۱۲۸,۰۹۹	۱۰/۴	۲۰۵
۱۳۹۶	۳۲۵,۶۸۶	۲۳/۵	۱۳۳,۶۵۳	۴	۲۴۴
۱۳۹۷	۳۷۸,۴۷۴	۱۶/۳	۱۲۸,۰۸۷	۵-	۲۹۵
۱۳۹۸	۵۴۴,۹۵۷	۴۴	۱۶۳,۴۰۸	۲۷/۵	۳۳۳
۱۳۹۹	۹۲۸,۳۶۸	۷۰	۱۹۹,۳۱۲	۲۲	۴۶۵
۱۴۰۰	۱,۴۲۵,۴۷۲	۵۳/۵	۳۳۴,۷۸۷	۶۸	۴۲۵

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، این نسبت از سال ۱۳۹۴ تا ۱۴۰۰ روند صعودی داشته به شکلی که از ۱۸۸ درصد در سال ۱۳۹۴ به ۴۲۵ درصد در سال ۱۴۰۰ رسیده است. لازم به ذکر است که در محاسبه این شاخص (به منظور دستیابی به درآمدها و هزینه‌های واقعی)، میزان کمک دولت از مجموع منابع و هزینه‌های سرمایه‌گذاری از مجموع مصارف کسر شده است. مصارف سازمان مستخرج از بودجه سالیانه صندوق طی سال‌های ۱۳۹۹ و ۱۴۰۰ نشان از تشدید بحران دارد. براساس اطلاعات جدول ۳ مشاهده می‌شود که مصارف در سال ۱۳۹۹ نسبت به سال ۱۳۹۸ معادل ۶۸ درصد رشد و در سال ۱۴۰۰ نسبت به سال ۱۳۹۹ معادل ۵۴ درصد رشد داشته است. مصارف سازمان در سال ۱۴۰۰ نسبت به سال ۱۳۹۹، ۱۶۰ درصد رشد را نشان می‌دهد که ناشی از سیاست

همسان‌سازی حقوق بازنشستگان در سال‌های ۱۳۹۹ و ۱۴۰۰ است که حکایت از آن دارد که از این به بعد سهم بیشتری از منابع عمومی کشور صرف پرداخت حقوق بازنشستگان صندوق بازنشستگی کشوری می‌گردد و به این ترتیب سهم حوزه‌های حمایتی و عمرانی کشور از این منابع کمتر خواهد شد.^{۴۱}

۲-۳- نسبت تعهدات به دارایی‌ها در صندوق بازنشستگی کشوری

نسبت تعهدات به دارایی‌ها (ارزش اکنون تعهدات و دارایی‌های صندوق) به عنوان شاخصی مهم تعریف می‌شود که تصویرگر وضعیت آینده صندوق‌های بازنشستگی کشور است. این نسبت بیان می‌کند که اگر صندوق بازنشستگی کشوری، هیچ عضو جدیدی نگیرد، کل تعهدات آن صندوق به اعضایش چه میزان خواهد بود و چه میزان دارایی در حال حاضر دارد. در یک صندوق پایدار، ارزش اکنون تعهدات بایستی با ارزش حال دارایی‌ها برابر باشد. نتایج مطالعات مرکز پژوهش‌های مجلس نشان می‌دهد که ارزش تعهدات صندوق بازنشستگی کشوری در سال ۱۴۰۲ حدود ۲۲۴ درصد از تولید ناخالص داخلی، ارزش دارایی‌ها حدود ۳۷ درصد تولید ناخالص داخلی و کل کسری صندوق نیز حدود ۱۸۷ درصد از تولید ناخالص داخلی است؛ وضعیتی که لاجرم صندوق بازنشستگی کشوری را محتاج به بودجه عمومی کرده است. وضعیت فوق به این معناست که فراتر از بحث ناپایداری، باید حدود ۱/۸ برابر تولید ناخالص داخلی کشور پرداخت شود تا کسری این صندوق جبران شود. برای نمونه در لایحه بودجه سال ۱۴۰۳، به منظور حمایت از صندوق‌های بازنشستگی بیش از ۴۵۳ هزار میلیارد تومان در نظر گرفته شده که ۲۵۶ هزار میلیارد تومان مربوط به صندوق بازنشستگی کشوری بوده است.^{۴۲}

گزارش شرکت مشاور بین‌المللی مکنزی در سال ۲۰۱۶ نیز نشان می‌دهد ارزش حال تعهدات ۷۵ سال آینده صندوق بازنشستگی کشوری را حدود ۹۲۵ هزار میلیارد تومان تخمین زده است؛ در شرایطی که کل حق بیمه پرداختی اعضای شاغل صندوق فقط حدود ۴۵ هزار میلیارد تومان خواهد بود. با این حساب و با فرض ۲۵ هزار میلیارد تومان برای ارزش دارایی‌های صندوق بازنشستگی کشوری، کسری این صندوق در آینده بسیار زیاد خواهد بود.^{۴۳}

جدول ۴- مصارف مستمری در صندوق بازنشستگی کشوری (برحسب درصدی از تولید ناخالص داخلی)^{۴۴}

سال	۲۰۱۵	۲۰۲۰	۲۰۳۰	۲۰۴۰	۲۰۵۰	۲۰۶۰	۲۰۸۰
مصارف مستمری در صندوق بازنشستگی کشوری	۲/۱	۲/۳	۲/۷	۴	۵/۱	۵/۸	۶/۸

بررسی وضعیت صندوق بازنشستگی کشوری بر مبنای سه شاخص فوق (نسبت پشتیبانی در صندوق، نسبت مصارف به منابع و نسبت تعهدات به دارایی‌ها در صندوق) نشان می‌دهد، صندوق در شرایط بحرانی قرار دارد. در برخی شاخص‌ها (نسبت پشتیبانی)، صندوق بازنشستگی کشوری، بدترین وضعیت را در میان تمام صندوق‌ها دارد. وضعیتی که مشکلاتی فراوان برای صورت‌حساب‌های مالی صندوق ایجاد کرده و توازن میان منابع و مصارف در آن را به شکلی خطرناک برهم‌زده است. مهمترین پیامد این وضعیت وابستگی صندوق به بودجه عمومی و افت پایداری مالی آن خواهد بود. در این شرایط تعریف سیاست‌گذاری‌های خدماتی جدید برای صندوق با ردیف‌های بودجه‌ای جدید، بارگذاری اموری خارج از بضاعت و توان صندوق ارزیابی می‌شود. بنابراین بهترین رویکرد برای اتخاذ سیاست‌های جدید، بازطراحی نظام ارائه خدمات و بازنگری در نظام اولویت‌های خدماتی به بازنشستگان است، بدون آنکه ضرورتاً بار مالی جدیدی را برای صندوق تعریف کنیم. به عبارت دیگر برای اتخاذ سیاست‌های جدیدی که بار مالی دارند، بایستی بنا به نیازسنجی‌ها و بسته به اولیتی که هر خدمت دارد، بودجه‌ای متناسب با آن خدمت را تخصیص داد، امری که نیازمند به‌روزرسانی نظام نیازها و اولویت‌های بازنشستگان است.

۳- ترسیم وضعیت بازنشستگان و اولویت‌سنجی نیازهای آنان

آخرین تحقیقات در سال ۱۴۰۳ نشان می‌دهد ۵۴ درصد بازنشستگان معتقدند وضعیت مالی و معیشتی‌شان پس از بازنشستگی بدتر شده است و فقط ۵ درصد بیان کرده‌اند که شرایط‌شان تا حدی بهتر شده است.^{۴۵}

جدول ۵- وضعیت مالی بازنشستگان پس از بازنشستگی

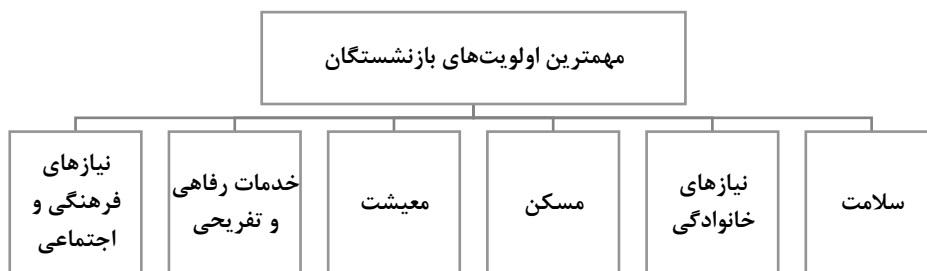
وضعیت مالی پس از بازنشستگی	درصد فراوانی
بهبتر شده	۵
تغییری نکرده	۴۰/۶
بدتر شده	۵۴/۴
جمع کل	۱۰۰

در ادامه با استفاده از نظرات بازنشستگان، مهمترین نیازها و اولویت‌های آن‌ها را شناسایی کرده و ضمن بررسی و آسیب‌شناسی سیاست‌های صندوق بازنشستگی کشوری در قبال خدمات‌رسانی به بازنشستگان، رویکردها و راهکارهای لازم به منظور رفع نیازهای بازنشستگان از خلال توانمندسازی آنان احصا می‌گردد.

۱-۳- اولویت‌ها و نیازهای زندگی بازنشستگان

بر اساس پیمایش صورت گرفته در مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا، نیازها و اولویت‌های بازنشستگان صندوق، بر مبنای دو شاخص میزان اولویت و میزان دسترسی مورد ارزیابی قرار گرفته است. به عبارت دیگر در ابتدا مهمترین اولویت‌ها و نیازهای بازنشستگان احصا شده و سپس میزان دسترسی آن‌ها به موارد پیش گفته بررسی شده است. طبق نتایج این پیمایش پنج حوزه به عنوان مهمترین اولویت‌های بازنشستگان معرفی شده است که عبارتند از: «سلامت»، «نیازهای خانوادگی»، «معیشت»، «مسکن»، «خدمات رفاهی و تفریحی» و «نیازهای فرهنگی-اجتماعی».

شکل ۲- مهمترین اولویت‌های بازنشستگان



بر اساس نتایج به دست آمده از این پیمایش، نیازهای خانوادگی بیشترین اولویت را در میان بازنشستگان صندوق بازنشستگی به خود اختصاص داده (میانگین آن ۳/۹۸ از ۵). نیازهای مرتبط با معیشت (میانگین ۸۹/۳) و نیازهای فرهنگی و اجتماعی (میانگین ۶۵/۳) در رده‌های بعدی قرار دارند.^{۴۶}

جدول ۶- اولویت‌بندی نیازهای بازنشستگان

شاخص	میانگین اولویت‌ها از پنج
سلامت	۳/۱۹
نیازهای خانوادگی	۳/۹۸
معیشت	۳/۸۹
مسکن	۲/۴۲
خدمات رفاهی و تفریحی	۲/۹۴
نیازهای فرهنگی و اجتماعی	۳/۶۵

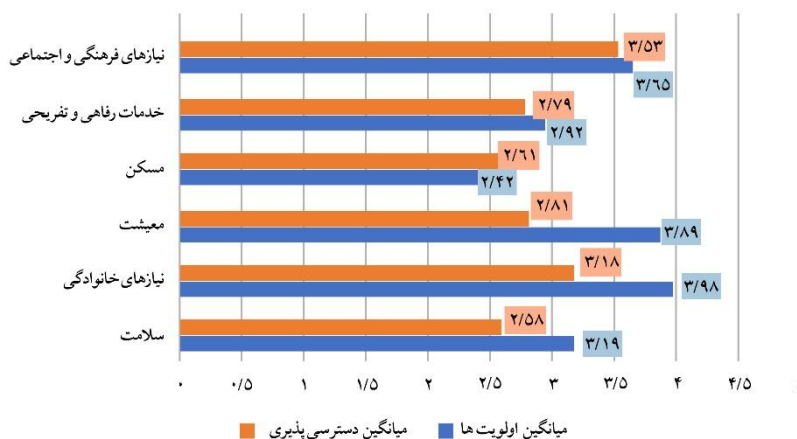
در عین حال وضعیت دسترسی بازنشستگان در شش شاخص فوق نشان می‌دهد که نیازهای مرتبط با مسائل فرهنگی و اجتماعی با میانگین ۳/۳۵ بیشترین دسترسی و نیازهای مربوط به

سلامت با میانگین ۲/۵۸ پایینترین میزان دسترسی در میان بازنشستگان را به خود اختصاص داده است.^{۴۷}

جدول ۷- میزان دسترسی به اولویت‌ها از منظر بازنشستگان

شاخص	میانگین دسترسی پذیری از پنج
سلامت	۲/۵۸
نیازهای خانوادگی	۳/۱۸
معیشت	۲/۸۱
مسکن	۲/۶۱
خدمات رفاهی و تفریحی	۲/۷۹
نیازهای فرهنگی و اجتماعی	۳/۵۳

نمودار ترکیبی زیر میانگین اولویت‌ها و دسترسی‌پذیری هر اولویت را مقایسه کرده است.^{۴۸}



نکته حائز اهمیت در تحلیل نیازها و اولویت‌های بازنشستگان، آن است که جنس نیازهای آنان، غالباً از نوع مالی و اقتصادی بوده است. به عنوان نمونه اگرچه نیازهای خانوادگی بیشترین اولویت را در میان بازنشستگان صندوق بازنشستگی به خود اختصاص داده و نیازهای

مرتبط با معیشت در رتبه دوم قرار گرفته اما در همان نیازهای خانوادگی نیز، مهمترین دغدغه و نیاز بازنشستگان، مسائل و نگرانی‌های مرتبط با فرزندان بوده است که شامل دسترس‌پذیری پایین به شغل، مسکن و ازدواج فرزندان می‌شود؛ مواردی که عموماً از جنس اقتصادی بوده و ناتوانی بازنشستگان در پشتیبانی مالی مطلوب از خانواده‌شان را نشان می‌دهد.

این در شرایطی است که شاخص‌های مختلف درباره ارزیابی وضعیت صندوق بازنشستگی کشوری (نسبت پشتیبانی در صندوق، نسبت مصارف به منابع و نسبت تعهدات به دارایی‌ها در صندوق) نشان می‌دهد وضعیت صندوق بسیار وخیم‌تر از آن است که انتظار داشت با تعریف ردیف‌های جدید خدماتی، نیازهای مالی و معیشتی بازنشستگان را با الگوی ارائه یارانه سامان داد. چنین وضعیتی ضرورت تمرکز بر اتخاذ سیاست‌هایی از جنس حمایت‌های نهادی از سوی صندوق با رویکرد توانمندسازی بازنشستگان را ضروری می‌سازد؛ رویکردی که با اصلاح قواعد و تسهیل نهادی مسیر توانمندسازی بازنشستگان، امکان درآمدزایی بازنشستگان از کانال کسب‌وکارهای اجتماعی و تعاونی‌ها را ممکن می‌سازد.

در ادامه به اجمال به مهمترین اولویت‌ها و میزان دسترسی‌پذیری هریک اشاره می‌شود:

۱-۱-۳- نیازهای خانوادگی

آخرین پیمایش‌ها در مورد بازنشستگان نشان می‌دهد برای آن‌ها، نیازهای خانوادگی دارای بالاترین اولویت بوده است. ۶۸/۵ درصد از بازنشستگان این نیاز را زیاد، ۲۱/۹ درصد متوسط و ۹/۶ درصد این شاخص را دارای اولویت پایین ارزیابی کرده‌اند.^{۴۹}

شکل ۳- اولویت‌های نیازهای خانوادگی از منظر بازنشستگان



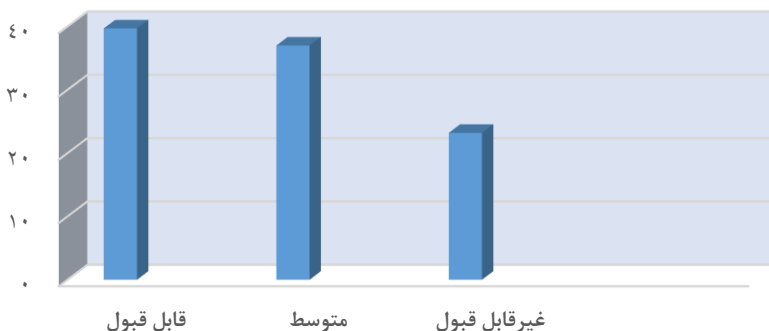
منظور از نیازهای خانوادگی، مجموعه مسائلی است که میان اعضای خانواده وجود دارد؛ نظیر رابطه مناسب با فرزندان و همسر، وجود منزلت و آرامش در خانواده و نگرانی‌های مرتبط با شغل، مسکن، تحصیلات و ازدواج فرزندان. در میان گویه‌های مربوط به این نوع از مسائل، بیش از ۹۴ درصد اولویتی زیاد برای رابطه مناسب با همسر، ۹۳ درصد به رابطه مناسب با اعضای خانواده و ۸۶ درصد به داشتن منزلت و آرامش در خانواده تأکید کرده‌اند. نگرانی درباره شغل، مسکن، ازدواج و تحصیلات فرزندان نیز در رتبه‌های بعدی قرار گرفته‌اند.^{۵۰}

جدول ۸- مهمترین نیازهای خانوادگی از منظر بازنشستگان

گویه‌های مرتبط با نیازهای خانوادگی	کم	متوسط	زیاد
رابطه مناسب با همسر	۷/۱	۱/۴	۳/۹۴
رابطه مناسب با اعضا خانواده	۳/۲	۵/۴	۳/۹۳
داشتن منزلت و آرامش در خانواده	۱	۵/۱۲	۵/۸۶
مسائل و نگرانی مربوط به شغل فرزندان	۴/۲۴	۴/۸	۲/۶۷
مسائل و نگرانی مربوط به مسکن فرزندان	۵/۲۲	۳/۱۳	۱/۶۴
مسائل و نگرانی مربوط به ازدواج فرزندان	۸/۲۸	۴/۱۰	۸/۶۰
مسائل و نگرانی مربوط به تحصیلات فرزندان	۳/۳۱	۶/۱۱	۱/۵۷

۳۹/۷ درصد از بازنشستگان وضعیت دسترسی خود به نیازهای مذکور را مطلوب و قابل قبول می‌دانند، ۳۷ درصد وضعیت را متوسط ارزیابی کرده و ۲۳/۲ درصد نیز وضعیت دسترسی خود به نیازهای خانوادگی را غیرقابل قبول می‌دانند.^{۵۱}

شکل ۴- دسترس‌پذیری به نیازهای خانوادگی



در بین سنجه‌های مربوط به دسترس‌پذیری نیازهای خانوادگی، پایین‌ترین میزان دسترسی مربوط می‌شود به مسائل و نگرانی‌های مرتبط با فرزندان؛ که شامل دسترس‌پذیری پایین به شغل، مسکن و ازدواج فرزندان می‌شود.

جدول ۹- دسترس‌پذیری به نیازهای خانوادگی

قابل قبول	متوسط	غیرقابل قبول	گویه‌های مرتبط با نیازهای خانوادگی
۴/۲۸	۵/۲۰	۱/۵۱	مسائل و نگرانی مربوط به شغل فرزندان
۸/۳۰	۷/۱۸	۵/۵۰	مسائل و نگرانی مربوط به مسکن فرزندان
۸/۳۳	۸/۲۲	۳/۴۳	مسائل و نگرانی مربوط به ازدواج فرزندان
۴/۵۱	۲/۲۴	۴/۲۴	مسائل و نگرانی مربوط به تحصیلات فرزندان
۴/۸۰	۳/۱۶	۳/۳	رابطه مناسب با اعضا خانواده
۴/۷۴	۶/۲۲	۱/۳	داشتن منزلت و آرامش در خانواده
۷/۸۱	۶/۱۵	۸/۲	رابطه مناسب با همسر

لازم به ذکر است اگرچه نیازهای خانوادگی در عرض نیازهای مرتبط با معیشت قرار گرفته‌اند اما همان‌طور که مشاهده شد در همین نیازهای خانوادگی نیز، مهمترین دغدغه و نیاز بازنشستگان، مواردی است که عموماً از جنس اقتصادی بوده و ناتوانی بازنشستگان در پشتیبانی مالی مطلوب از خانواده‌شان را نشان می‌دهد. مهمترین مصداق در نیازهای خانوادگی، مسائل و نگرانی‌های مرتبط با فرزندان است که شامل دسترس‌پذیری پایین به شغل، مسکن و ازدواج فرزندان است؛ اموری که مستلزم افزایش توان مالی و قدرت خرید بازنشستگان است. اما از آنجاکه شاخص‌های مختلف پایداری مالی صندوق نشان می‌دهد نمی‌توان انتظار داشت این مشکل را با تقویت حمایت‌های مالی از سوی صندوق سامان داد، بایستی سیاست‌هایی را طراحی کرد که درآمدزایی بازنشستگان از مسیر اشتغال مجدد را در دستور کار قرار می‌دهد.

۳-۱-۲- نیازهای معیشتی

طبق نتایج پیمایش صورت گرفته در سال ۱۴۰۳، نیازهای معیشتی دومین اولویت برای بازنشستگان به حساب می‌آید. بر این اساس ۶۳/۲ درصد از بازنشستگان این اولویت را پراهمیت ارزیابی کرده‌اند، ۲۷/۹ درصد نیازهای معیشتی را دارای درجه اهمیت متوسط و ۸/۹ درصد نیز آن را کم‌اهمیت تلقی کرده‌اند. اولویت نیازهای معیشتی بازنشستگان در این پیمایش با چهار مؤلفه‌ی تأمین مناسب نیازهای غذایی، پرداخت قبوض، حمل و نقل ارزان قیمت و مناسب و برخورداری از پس‌انداز قابل قبول ارزیابی شده است. در میان گویه‌های شاخص معیشتی، تأمین مناسب نیازهای غذایی اولویت بیشتری نسبت به سایر گویه‌ها دارد و ۷۲ درصد از بازنشستگان این مورد را به میزان زیادی دارای اولویت دانسته‌اند. پرداخت قبوض، حمل و نقل مناسب و ارزان قیمت و برخورداری از پس‌انداز مناسب در رتبه‌های بعدی قرار گرفته‌اند.^{۵۲}

جدول ۱۰- اولویت‌های معیشتی از منظر بازنشستگان

گویه های مرتبط با نیازهای معیشت	کم	متوسط	زیاد
تأمین مناسب نیازهای غذایی	۹/۲	۱/۲۵	۷۲
پرداخت قبوض	۲/۱۰	۲/۲۸	۷/۶۱
حمل و نقل مناسب و ارزان قیمت	۵/۹	۵/۳۳	۹/۵۶
برخورداری از پس‌انداز مناسب	۴/۲۴	۲/۲۰	۳/۵۵

با وجود آنکه تأمین نیازهای معیشتی، اولویت بالایی برای بازنشستگان دارد، اما پیمایش مزبور نشان می‌دهد حدود ۴۳/۶ درصد از بازنشستگان دسترسی به آن نیازها را غیرمطلوب دانسته‌اند؛ ۲۴/۲ درصد از آنان از نظر دسترسی را در وضعیت بینابینی ارزیابی کرده و تنها ۳۲/۲ درصد از آن‌ها شرایط را قابل قبول تشخیص داده‌اند. بر این اساس داشتن پس‌انداز مناسب که دارای اولویت ۵۵/۳ درصدی بود، از نظر دسترسی ۵۸/۹ درصد غیرقابل قبول ارزیابی شده است. پس از آن نیز حمل و نقل مناسب، پرداخت قبوض و تأمین مناسب نیازهای غذایی نامطلوب تشخیص داده شده‌اند.^{۵۳}

جدول ۱۱- میزان دسترسی به نیازهای معیشتی از منظر بازنشستگان

دسترس‌پذیری نیازهای معیشت	نامطلوب	بینابین	مطلوب
تأمین مناسب نیازهای غذایی	۹/۲۸	۷/۳۲	۵/۳۸
پرداخت قبوض	۱/۲۹	۶/۳۵	۳/۳۵
حمل و نقل مناسب و ارزان قیمت	۳۶	۳۵	۲۹
داشتن پس‌انداز مناسب	۹/۵۸	۵/۲۳	۶/۱۷

از سوی دیگر ۴۳ درصد از بازنشستگان نقدینگی خود را برای رفع نیازهایشان، به میزان کم یا خیلی کم دانسته‌اند، ۳۲/۴ درصد پول خود را در حد متوسط و ۲۴/۱ درصد نیز میزان نقدینگی‌شان را برای رفع نیازهایشان زیاد و خیلی زیاد ارزیابی کرده‌اند. میانگین ۲/۷ از ۵ در این موضوع بیانگر آن است که بازنشستگان میزان پول خود برای رفع نیازهایشان را نزدیک به متوسط دانسته‌اند.^{۵۴}

جدول ۱۲- برخورداری از نقدینگی لازم برای رفع نیازها میان بازنشستگان

بازنشستگان در سال ۱۳۹۳		بازنشستگان در سال ۱۳۹۸			
میانگین ۱ تا ۵	درصد	میانگین ۱ تا ۵	درصد معتبر	درصد	فراوانی
	۱۱,۷		۱۵,۲	۱۵,۱	۱۲۰
	۲۰,۸		۲۸,۰	۲۷,۹	۲۲۲
۲,۸	۴۶,۴	۲,۷	۳۲,۶	۳۲,۴	۲۵۸
	۱۶,۸		۲۱,۱	۲۱,۰	۱۶۷
	۲,۴		۳,۲	۳,۱	۲۵
	۱,۹		-	۰,۵	۴
-	۱۰۰,۰	-	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰	۷۹۶
				جمع	

به صورت خاص در مورد مسکن نیز جدول فراوانی وضعیت مسکن در پیمایش صورت گرفته در سال ۱۴۰۳ نشان می‌دهد حدود ۹۰ درصد از بازنشستگان، مالک بوده و تنها حدود ۹ درصد از آن‌ها اجاره‌نشین هستند.

جدول ۱۳- وضعیت مسکن بازنشستگان

وضعیت مسکن	درصد فراوانی
مالک	۶/۸۹
رهن و اجاره	۱/۹
سازمانی	۳
سایر	۹
جمع کل	۱۰۰

می‌توان اینطور تحلیل کرد که دلیل اصلی اولویت نداشتن مسکن برای بازنشستگان، وضعیت بهتر اقتصادی در نسل‌های قبلی بازنشستگان است؛ به عبارت دیگر در شرایط اقتصادی سابق، بازنشستگان توانسته‌اند ضمن پس‌انداز، نیاز مسکن خود را نیز از طریق خرید مسکن تهیه

کنند. به همین دلیل سهم هزینه مسکن در سبد این خانوارها اندک است، اما ارزیابی‌ها نشان می‌دهد در نسل جدید بازنشستگان، سهم هزینه مسکن در خانوار افزایش یافته است چرا که با رشد تورم در دهه‌های گذشته، امکان پس‌انداز و خرید مسکن برای کارمندان و حقوق‌بگیران کاهش یافته است.

با این توصیف ۴۲/۷ درصد از بازنشستگان، وضعیت مسکن را نامطلوب ارزیابی کرده‌اند و فقط ۶/۸ درصد آن را کاملاً مطلوب دانسته‌اند. دسترسی به مسکن برای بازنشستگان نسبت به متغیر سن، ارتباط مستقیم داشته است و با افزایش سن، این شاخص میانگین بهتری داشته است. همچنین متأهلین نیز وضعیت مناسب‌تری به ساین داشته‌اند. دسترسی به مسکن برای ساکنان شهرستان‌ها وضعیت بهتری داشته است. با توجه به آنکه نزدیک به نود درصد از پاسخ‌دهندگان در این پیمایش، مالک مسکن بوده‌اند، میانگین دسترسی با عدد ۲/۶۲ بیشتر از میانگین نیازها (۲/۴۸) بوده است.^{۵۵} در انتها باز هم بایستی تأکید کرد که تحلیل‌ها نشان می‌دهد وضعیت نیازها و دسترسی‌های بازنشستگان در موضوع مسکن، در نسل‌های بعدی با رشد معناداری مواجه خواهد شد.

بر این اساس با وجود آنکه اکثر بازنشستگان، نقدینگی خود را برای رفع نیازهایشان، به میزان کم یا خیلی کم دانسته‌اند و همچنین با وجود آنکه غالب آن‌ها میزان دسترسی به نیازهای معیشتی را غیرمطلوب دانسته‌اند اما شاخص‌های مختلف پایداری مالی صندوق نشان می‌دهد نمی‌توان انتظار داشت این مشکل را با الگوی حمایت‌های مالی سامان داد. چنین وضعیتی ضرورت تمرکز بر اتخاذ سیاست‌هایی از جنس حمایت‌های نهادی از سوی صندوق با رویکرد توانمندسازی بازنشستگان را ضروری می‌سازد؛ رویکردی که با اصلاح قواعد و تسهیل نهادی مسیر توانمندسازی بازنشستگان، امکان درآمدزایی بازنشستگان از راه کسب‌وکارهای اجتماعی و تعاونی‌ها را ممکن می‌سازد.

اهمیت توجه به رفع نیازهای معیشتی بازنشستگان از مسیر اشتغال مجدد آنجاست که بر اساس نظر متفکری مثل مازلو نیازهای انسانی کاملاً به هم مرتبط هستند اما تا زمان رفع کامل نیازهای سطوح پایین، نیازهای مربوط به سطوح بالاتر مرتفع نخواهند شد. در حوزه بازنشستگان و اشتغال مجدد آنان، مطابق با این نظریه، بازنشستگان برای تأمین نیازهای سطوح بالا (مثل منزلت و...)، در ابتدا ناگزیرند که نیازهای فیزیولوژیک و معیشتی خود را مرتفع

نمایند؛ به همین دلیل به اشتغال مجدد روی می‌آورند تا با کسب درآمد از این محل، نیازهای معیشتی و فیزیولوژیک خود را مرتفع سازند. بر این اساس باید توجه داشت که اگر از نیازهای مختلف بازنشستگان در حوزه‌های گوناگون بحث می‌شود، اما طبق نظریه مازلو، رفع کامل نیازهای اجتماعی، روانی و... بازنشستگان در گرو برطرف شدن نیازهای معیشتی آنان است.^{۵۶} البته نظریه‌های متفاوت دیگری نیز هست که به نقد نظریه مازلو می‌پردازند. بر اساس این دست از نظریات، نیازهای اشخاص، ماهیت‌های مختلفی دارند که اشخاص با مرتفع شدن نیازهای سطوح پایین، تمایل به رفع نیازهای سطوح بالاتر پیدا می‌کنند؛ اما ظهور هر نیاز ضرورتاً بعد از رفع کامل نیاز سطح پایین‌تر نیست.^{۵۷} طبق این رویکرد، اشتغال مجدد در مورد بازنشستگان به این دلیل است که تمام نیازهای بازنشستگان می‌تواند همزمان شکل بگیرد و به طور ترکیبی زمینه‌ساز انگیزه آن‌ها برای اشتغال مجدد شود. با این حال طبق همین رویکرد نیز نمی‌توان نقش و اهمیت رفع نیازهای معیشتی بازنشستگان از مسیر اشتغال مجدد را نادیده گرفت.

۳-۱-۳- نیازهای سلامت جسمانی

با اینکه سلامت از مهمترین نیازهای بازنشستگان ارزیابی شده، اما از نظر میزان دسترسی‌پذیری، پایین‌ترین میانگین را به خود اختصاص داده است. بر اساس نتایج حاصل از پیمایش ۱۴۰۳، ۴۷/۴ درصد از بازنشستگان دسترسی به امکانات مرتبط با سلامت را نامطلوب ارزیابی کرده‌اند، ۲۷/۲ درصد شرایط را متوسط اظهار داشته و ۲۵ درصد نیز قائل به مطلوب بودن دسترسی به امکانات سلامت بوده‌اند.^{۵۸}

در این پیمایش سلامت بازنشستگان در پنج مؤلفه بررسی شده که شامل کیفیت خدمات درمانی، نیازهای دارویی، دسترسی‌های بیمه‌ای، نیازهای توان‌بخشی و سلامت عمومی است. با اینکه میانگین اولویت نیازها از منظر بازنشستگان در شاخص سلامت ۳/۱۹ (از ۵) است، میانگین دسترسی به سلامت کل ۲/۸۵ است که نشان‌دهنده آن است که میزان دسترسی به امکانات سلامت منطبق بر انتظارات بازنشستگان نیست و میان اولویت و دسترسی به سلامت، شکاف معناداری وجود دارد. بر این اساس، در میان گویه‌های مرتبط با سلامت کل، سلامت عمومی، بهترین دسترسی و دسترسی‌های بیمه‌ای بدترین دسترسی را داشته‌اند.

جدول ۱۴- دسترس پذیری گویه های سلامت

گویه های سلامت کل	نامطلوب	دسترسی متوسط	مطلوب
دسترس پذیری نیازهای بیمه ای	۶/۵۱	۶/۲۶	۸/۲۱
دسترس پذیری کیفیت خدمات درمانی	۹/۴۰	۳/۳۵	۸/۲۳
دسترس پذیری سلامت عمومی	۲/۳۴	۱/۳۷	۷/۳۹
دسترس پذیری نیازهای توانبخشی	۷/۳۲	۱/۳۳	۲/۳۴
دسترس پذیری نیازهای دارویی	۴/۳۱	۶/۳۳	۳۵

این در شرایطی است که طبق پیمایش صورت گرفته در سال ۱۳۹۸، ۳۳/۴ درصد از بازنشستگان اظهار کردند که در حد زیاد یا خیلی زیاد خود را نیازمند درمان های طبی می دانند. میانگین ۲/۸ از ۵ درباره موضوع فوق بیانگر آن است که نیاز بازنشستگان به درمان های طبی در حد متوسط رو به بالا ارزیابی می شود. همچنین مقایسه این وضعیت با سال ۱۳۹۳ که میانگین نیاز به درمان طبی بازنشستگان ۲/۷ از ۵ بوده، نشان دهنده افزایش نسبی این نیاز از منظر بازنشستگان در طول زمان است.^{۵۹}

جدول ۱۵- نیاز به درمان های طبی از منظر بازنشستگان

بازنشستگان در سال ۱۳۹۸						بازنشستگان در سال ۱۳۹۳
فرآوانی	درصد	درصد معتبر	میانگین ۱ تا ۵	درصد	میانگین ۱ تا ۵	
خیلی کم	۱۵۴	۱۹,۳	۱۹,۴	۱۶,۳		
کم	۱۸۷	۲۳,۵	۲۳,۶	۲۵,۶		
متوسط	۱۸۷	۲۳,۵	۲۳,۶	۳۰,۲	۲,۷	

زیاد	۲۱۹	۲۷,۵	۲۷,۶	۱۹,۲	
خیلی زیاد	۴۶	۵,۸	۵,۸	۷,۵	
بی‌پاسخ	۳	۰,۴	-	۱,۴	
جمع	۷۹۶	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰	-

از سوی دیگر در سال ۱۳۹۸، ۲۸/۲ درصد از بازنشستگان، میزان انرژی خود برای انجام فعالیت‌های روزانه را کم و خیلی کم ارزیابی کرده‌اند. میانگین ۳/۱ از ۵ در این موضوع بیانگر آن است که بازنشستگان میزان انرژی خود را برای اداره زندگی روزمره در حد متوسط تلقی کرده‌اند. همچنین مقایسه این وضعیت با سال ۱۳۹۳ که میانگین نیاز به انرژی برای انجام فعالیت‌های روزانه ۳/۲ از ۵ بوده، نشان‌دهنده افزایش نسبی این نیاز از منظر بازنشستگان در طول زمان است.^{۶۰}

جدول ۱۶- میزان انرژی بازنشستگان برای انجام فعالیت روزانه

بازنشستگان در سال ۱۳۹۳		بازنشستگان در سال ۱۳۹۸			
میانگین ۵ تا ۱	درصد	میانگین ۵ تا ۱	درصد معتبر	درصد	فراوانی
	۳,۹		۵,۶	۵,۵	۴۴
	۱۶,۸		۲۲,۶	۲۲,۶	۱۷۹
۳,۲	۴۱,۰	۳,۱	۳۰,۵	۳۰,۳	۲۴۱
	۳۰,۳		۳۴,۵	۳۴,۳	۲۷۳
	۷,۱		۶,۸	۶,۸	۵۴
	۰,۸		-	۰,۶	۵
-	۱۰۰,۰	-	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰	۷۹۶
جمع					

با این حال تعداد قابل توجهی از بازنشستگان (۴۲/۴ درصد)، در استفاده از ظرفیت کاری خود در انجام فعالیت روزانه به میزان زیاد و خیلی زیاد رضایت دارند. میانگین ۳/۲ از ۵ در این موضوع بیانگر آن است که بازنشستگان میزان رضایت خود را در این زمینه متوسط به بالا ارزیابی کرده‌اند. این بدان معناست که اگر طراحی مناسبی به منظور تعریف فعالیت‌های جدید برای بازنشستگان به منظور پاسخ به نیازهای مختلف آن‌ها طراحی شود، با استقبال آنان همراه خواهد شد.

جدول ۱۷ - ظرفیت بازنشستگان در انجام فعالیت‌های روزانه

بازنشستگان در سال ۱۳۹۸						بازنشستگان در سال ۱۳۹۳
فراوانی	درصد	درصد معتبر	میانگین ۱ تا ۵	درصد	میانگین ۱ تا ۵	
خیلی کم	۳۶	۴,۵	۴,۶	۵,۴		
کم	۱۷۲	۲۱,۶	۲۱,۹	۱۶,۱		
متوسط	۲۴۰	۳۰,۲	۳۰,۶	۴۳,۹	۳,۱	
زیاد	۲۹۱	۳۶,۶	۳۷,۱	۲۷,۱		
خیلی زیاد	۴۶	۵,۸	۵,۹	۵,۳		
بی پاسخ	۱۱	۱,۴	-	۲,۲		
جمع	۷۹۶	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰	-	

همان‌طور که ذکر شد میزان دسترسی به امکانات سلامت منطبق بر انتظارات بازنشستگان نیست و میان اولویت و دسترسی به سلامت، شکاف معناداری وجود دارد. همچنین میزان رضایت از برخی دسترسی‌ها مثل دسترسی‌های بیمه‌ای در وضعیت نامطلوبی قرار دارد. همزمان با کاهش مستمر قدرت خرید در بازنشستگان و پیدایی مشکلات جدید معیشتی برای آنان، پیش‌بینی می‌شود که این دسترسی‌ها باز هم کمتر شود. نکته قابل تأمل در این حوزه آن است که تجارب جهانی نشان می‌دهند ارائه بسیاری از خدمات سلامت به بازنشستگان در نمونه‌های موفق جهانی توسط تشکلهای مردم‌نهاد و خیریه‌ها صورت می‌گیرد اما در ایران با وجود توان پایین صندوق در ارائه خدمات جدید، به صورت سامان‌مند از ظرفیت تشکلهای اجتماعی و خیریه‌ای استفاده نمی‌شود. در این موارد برای بازنشستگان، چهار نقش کلی در خیریه‌ها و تشکلهای اجتماعی شناسایی شده است: تأمین‌کننده مالی، خدمت‌گیرنده، نیروی داوطلب و عضو.^{۶۱} در صورتی که در رویه‌های رایج خدمت‌رسانی در صندوق بازنشستگی کشوری، شأن بازنشستگان صرفاً به عنوان خدمت‌گیرنده تعریف شده است.

همچنین با توجه به ظرفیت پایین صندوق برای ارائه خدمات مربوط به سلامت به بازنشستگان به نظر می‌رسد که بایستی سیاست‌های ابداعی جدید با رویکرد درآمدزایی از محل‌های جدید برای بازنشستگان در دستورکار قرار گیرد تا بتوانند نیازهای خود در حوزه درمان و سلامت را پوشش دهند. ضمن آنکه امروزه در نظریه‌های مختلف نشان داده شده است که اشتغال مجدد و متناسب با شرایط بازنشستگان، علاوه بر مزایای مالی و روانی که برای آنان دارد، به بهبود شرایط جسمی آنان نیز کمکی شایان می‌کند. هویگ هرست ۱۳ در نظریه‌اش با عنوان «نظریه فعالیت» معتقد است فعالیت در قالب اشتغال جدید موجب افزایش سلامتی روحی و جسمی در دوران بازنشستگی می‌شود و شخصی که به این شکل فعال باقی می‌ماند، به گونه‌ای مطلوب‌تر و بهینه‌تر با شرایط منطبق می‌شود. در حقیقت، بازنشستگی موفق ایجاب می‌کند نقش‌های بدیعی متناسب با شرایط بازنشستگی در قالب اشتغال جدید کشف شود، یا به منظور حفظ و به‌روزرسانی نقش‌های قدیم، ابزار جدیدی فراهم آید.^{۶۲}

۳-۱-۴- نیازهای سلامت روانی

در پیمایش صورت گرفته در سال ۱۳۹۹، ۴۴/۸ درصد از بازنشستگان میزان لذت خود از زندگی را تا حد زیاد و خیلی زیاد ارزیابی کرده‌اند، ۳۲/۷ درصد نیز در حد متوسط و ۲۲/۱ درصد نیز میزان لذت خود از زندگی را در حد کم و خیلی کم دانسته‌اند. میانگین ۳/۳ از ۵ در این موضوع بیانگر آن است که بازنشستگان لذت خود از زندگی را در حد متوسط رو به بالا ارزیابی کرده‌اند، که البته به نظر می‌رسد با توجه به افزایش مشکلات معیشتی و کاهش قدرت خرید آنان در سال‌های اخیر، این درصد تا حد معناداری کاهش یافته باشد.^{۶۳}

جدول ۱۸- میزان لذت از زندگی در بازنشستگان

بازنشستگان در سال ۱۳۹۳		بازنشستگان در سال ۱۳۹۸				
میانگین ۱ تا ۵	درصد	میانگین ۱ تا ۵	درصد معتبر	درصد	فراوانی	
	۷,۵		۴,۷	۴,۶	۳۷	خیلی کم
	۱۳,۴		۱۷,۵	۱۷,۵	۱۳۹	کم
۳,۱	۴۶,۳	۳,۳	۳۲,۸	۳۲,۷	۲۶۰	متوسط
	۲۵,۹		۳۷,۶	۳۷,۴	۲۹۸	زیاد
	۵,۸		۷,۴	۷,۴	۵۹	خیلی زیاد
	۱,۲		-	۰,۴	۳	بی پاسخ
-	۱۰۰,۰	-	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰	۷۹۶	جمع

همچنین ۵۰/۴ درصد از بازنشستگان در حد زیاد و خیلی زیاد زندگی‌شان را معنادار می‌دانند، ۳۱/۲ درصد نیز در حد متوسط و ۱۷/۷ درصد هم معناداری زندگی خود را در حد

کم و خیلی کم ارزیابی کرده‌اند. میانگین $3/4$ از ۵ در این موضوع بیانگر آن است که بازنشستگان، معناداری زندگی خود را متوسط رو به بالا می‌دانند. در این موضوع نیز به نظر می‌رسد متناسب با کاهش قدرت خرید و افت سایر شاخص‌های اقتصادی برای بازنشستگان در سال‌های اخیر، این درصد تا حد قابل توجهی کاهش یافته باشد.

جدول ۱۹- میزان معناداری زندگی در بازنشستگان

بازنشستگان در سال ۱۳۹۳		بازنشستگان در سال ۱۳۹۸			
میانگین ۵ تا ۱	درصد	میانگین ۵ تا ۱	درصد معتبر	درصد	فراوانی
	۵,۸		۳,۲	۳,۱	۲۵ خیلی کم
	۱۲,۷		۱۴,۸	۱۴,۷	۱۱۷ کم
۳,۲	۴۰,۲	۳,۴	۳۱,۴	۳۱,۲	۲۴۸ متوسط
	۳۱,۵		۳۸,۹	۳۸,۷	۳۰۸ زیاد
	۶,۹		۱۱,۸	۱۱,۷	۹۳ خیلی زیاد
	۲,۹		-	۰,۶	۵ بی پاسخ
-	۱۰۰,۰	-	۱۰۰	۱۰۰,۰	۷۹۶ جمع

همچنین $56/2$ درصد از بازنشستگان در حد کم و خیلی کم دچار مشکلات و گرفتگی‌های روحی شده‌اند، $23/2$ درصد نیز در حد متوسط و $20/1$ درصد نیز در حد زیاد

و خیلی زیاد مبتلا به این حالات می‌شوند. میانگین ۲/۵ از ۵ در این موضوع بیانگر آن است که بازنشستگان به طور متوسط دچار اختلال روحی چون دلگرفتگی و ... می‌شوند.^{۶۴}

جدول ۲۰- میزان گرفتگی‌های روحی در میان بازنشستگان

بازنشستگان در سال ۱۳۹۳		بازنشستگان در سال ۱۳۹۸			
میانگین ۱ تا ۵	درصد	میانگین ۱ تا ۵	درصد معتبر	درصد	فراوانی
	۱۲,۹		۲۰,۶	۲۰,۵	۱۶۳ خیلی کم
	۲۳,۲		۳۵,۹	۳۵,۷	۲۸۴ کم
۲,۹	۳۶,۱	۲,۵	۲۳,۴	۲۳,۲	۱۸۵ متوسط
	۱۸,۸		۱۶,۲	۱۶,۱	۱۲۸ زیاد
	۸,۶		۴,۰	۴,۰	۳۲ خیلی زیاد
	۰,۳		-	۰,۵	۴ بی پاسخ
-	۱۰۰,۰	-	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰	۷۹۶ جمع

همچنین ۵۴/۵ درصد از بازنشستگان از خود در حد زیاد و خیلی زیاد رضایت داشته‌اند، ۳۲/۳ درصد در حد متوسط این رضایت را داشته‌اند و ۱۲/۱ درصد نیز در حد کم و خیلی کم این میزان رضایت را داشته‌اند. میانگین ۳/۵ از ۵ در این موضوع بیانگر آن است که بازنشستگان رضایت از خود را در حد متوسط رو به خوب ارزیابی کرده‌اند.^{۶۵}

جدول ۲۱- میزان رضایت از خود در میان بازنشستگان

بازنشستگان در سال ۱۳۹۳		بازنشستگان در سال ۱۳۹۸			
میانگین ۵ تا ۱	درصد	میانگین ۵ تا ۱	درصد معتبر	درصد	فراوانی
	۵,۳		۳,۴	۳,۴	۲۷ خیلی کم
	۱۱,۴		۹,۷	۹,۷	۷۷ کم
۳,۲	۴۴,۷	۳,۵	۳۲,۳	۳۲,۳	۲۵۷ متوسط
	۲۹,۸		۴۶,۰	۴۶,۰	۳۶۶ زیاد
	۸,۰		۸,۶	۸,۵	۶۸ خیلی زیاد
	۰,۸		-	۰,۱	۱ بی پاسخ
-	۱۰۰,۰	-	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰	۷۹۶ جمع

به صورت کلی شاخص‌های مربوط به سنجش سلامت روان در بازنشستگان در حد متوسط ارزیابی می‌شود اما نکته مهم و نگران‌کننده روند نزولی این شاخص است. همزمان با کاهش توان صندوق در حمایت مالی از بازنشستگان از یک سو و کاهش مستمر قدرت خرید و پیدایی نوبه‌نوی مشکلات معیشتی در جامعه بازنشستگان، از سوی دیگر، می‌توان انتظار داشت که در آینده نه چندان دور مشکلات و اختلالات روانی در بازنشستگان رو به فزونی گذارد. صندوق بازنشستگی هم‌اکنون از طریق اقداماتی چون ارائه کمک‌هزینه‌های سفر یا ارائه خدمات روانپزشکی و مشاوره‌ای در مراکز خانه امید سعی در مدیریت این مشکلات دارد. اما بررسی‌ها نشان می‌دهد سیاست‌های اتخاذشده در این حوزه اثربخشی لازم را نداشته‌اند. در مورد کمک‌هزینه‌ها حدود ۹۳/۵ درصد از بازنشستگان اساساً هیچ استفاده‌ای از این کمک‌هزینه‌ها نکرده‌اند. همچنین بر اساس نظر بازنشستگان، تأثیر این کمک‌هزینه‌ها بر

کیفیت زندگی آن‌ها، در بین ۶۲/۵ درصد از بازنشستگان در حد کم و در مقابل بین تنها ۵/۵ درصد در حد زیاد بوده است.^{۶۶}

در مورد ارائه خدمات مربوط به سلامت روان در مراکز وابسته به صندوق نیز بررسی‌ها نشان می‌دهد اولاً این مراکز در بسیاری از نقاط کشور از جمله شهر تهران، وجود ندارند و طبیعتاً بازنشستگان حاضر در این مراکز از بهره‌مندی از این خدمات محروم هستند. در ثانی حدود ۹۰ درصد از بازنشستگان در سال ۱۴۰۰ حتی نام خانه‌های امید (مراکز ارائه خدمات اجتماعی و فرهنگی به بازنشستگان از جمله خدمات مشاوره‌ای و روان‌پزشکی) را نیز نشنیده بودند و این نام فقط برای ۱۰/۶ درصد از بازنشستگان آشنا بود.^{۶۷}

چنین وضعیتی نشان می‌دهد اثربخشی سیاست‌های مربوط به حوزه سلامت روان از سوی صندوق بازنشستگی کشوری، اثربخشی لازم را نداشته و نیازمند بازنگری جدی است. این، در شرایطی است که بسیاری از خدمات ارائه شده به بازنشستگان در جهان در حوزه سلامت روان، توسط تشکلهای مردم‌نهاد صورت می‌گیرد، امری که مورد غفلت سیاست‌گذاران این حوزه در ایران بوده است. انجمن مسیحیان جوان در ایالات متحده و انجمن برادران کوچک در فرانسه، انجمن سالمندان در دانمارک و... به طرق مختلف سیاست‌های مؤثری را جهت ممانعت از طردشدگی و انزوای بازنشستگان و سامان دادن به مشکلات روانی آن‌ها اتخاذ کرده‌اند.

علاوه بر رویکرد ارائه خدمات، الگوی دیگری که به صورت غیرمستقیم به بهبود سلامت روان در بازنشستگان کمک می‌کند، توسعه بسترهای نهادی است که با رویکرد توانمندسازی بازنشستگان در قالب تعاونی‌ها و کسب‌وکارهای اجتماعی برای آنان تعریف می‌شود که محفلی برای همکاری، کاربست تجارب و کسب درآمد است که همگی به بهبود وضعیت روانی بازنشستگان، کمکی شایان می‌کنند. لازم به ذکر است توانمندسازی در قالب کسب‌وکار یا تعاونی صورتی از قدرت‌بخشیدن به بازنشستگان است که در آن‌ها به بازنشستگان کمک می‌شود تا باور به خود و اعتماد به نفس‌شان را بهبود بخشند و همچنین بر احساس ناتوانی یا درماندگی‌شان غلبه کنند. بدین ترتیب بازنشستگان توانمند، نه تنها امکان انجام برخی امور را به دست می‌آورند، بلکه باورها و اندیشه‌های آنان درباره توانایی‌های خود نیز با تصویری که پیش از توانمندشدن از خود داشته‌اند کاملاً متفاوت می‌شود.^{۶۸}

۵-۱-۳-نیازهای ارتباطی

پیمایش صورت گرفته در سال ۱۳۹۸ نشان می‌دهد که ۴۰/۵ درصد از بازنشستگان از حمایت دریافتی از سمت دوستان خود تا میزان زیاد و خیلی زیاد رضایت دارند، ۳۱/۴ درصد نیز در حد متوسط و ۲۷/۲ درصد نیز در حد کم و خیلی کم از حمایت دریافتی از سمت دوستان خود رضایت دارند. میانگین ۳/۱ از ۵ در این موضوع نشانگر آن است که بازنشستگان رضایت خود را از حمایت دریافتی از طرف دوستان خود در حد متوسط ارزیابی کرده‌اند.^{۶۹}

جدول ۲۲- میزان حمایت دریافتی از سوی دوستان در میان بازنشستگان

بازنشستگان در سال ۱۳۹۳		بازنشستگان در سال ۱۳۹۸			
میانگین ۵ تا ۱	درصد	میانگین ۵ تا ۱	درصد معتبر	درصد	فراوانی
	۸,۱		۹,۳	۹,۲	۷۳ خیلی کم
	۱۷,۵		۱۸,۱	۱۸,۰	۱۴۳ کم
۳,۰	۴۵,۳	۳,۱	۳۱,۷	۳۱,۴	۲۵۰ متوسط
	۲۲,۴		۳۵,۲	۳۴,۸	۲۷۷ زیاد
	۴,۶		۵,۷	۵,۷	۴۵ خیلی زیاد
	۲,۲		-	۱,۰	۸ بی پاسخ
-	۱۰۰,۰	-	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰	۷۹۶ جمع

به صورت کلی شاخص‌های مربوط به سنجش نیازهای ارتباطی در بازنشستگان در حد متوسط رو به بالا ارزیابی می‌شود اما نکته قابل تأمل و نگران‌کننده روند نزولی است که این شاخص ممکن است طی کند. یکی از مشکلات فراگیر در سن بازنشستگی، انزوا و طردشدگی از محیط‌های مختلف است که ریشه بسیاری از اختلالات روانی در این بازه سنی

می‌شود. این جنس از مشکلات دوره کهنسالی به هیچ وجه با الگوهای رایج ارائه خدمات (ارائه کمک‌هزینه، وام ضروری و...) حل نمی‌شود. در این حوزه سیاست‌گذار می‌تواند بسترهایی را تعریف کند که ضمن توانمندسازی بازنشستگان، همکاری و فعالیت مشترک برای بازنشستگان را رقم بزند و به این شکل فضایی مساعد برای تعامل و دریافت حمایت از سایر دوستان را برای بازنشستگان فراهم کند. توانمندسازی برای بازنشستگان به عنوان یک سازه رابطه‌ای به تفویض و تسهیم قدرت اشاره دارد، جایی که «قدرت متمرکز قبلی با بازنشستگان تقسیم می‌شود. بنابراین توانمندسازی برای بازنشستگان راهی را عرضه می‌کند که به توسعه رفتارهای اجتماعی مبتنی بر اشتراک و همکاری متمرکز است»^{۷۰}.

صندوق بازنشستگی کشوری در این حوزه ظرفیت‌های موجودی دارد که می‌تواند با بازنگری در فرایند سیاست‌گذاری آن‌ها، تعریف مأموریت‌های جدید و استفاده بهینه از آن‌ها، کارویژه فوق را محقق سازد. از جمله ظرفیت‌های موجود در این حوزه می‌توان به خانه‌های امید و البته کانون بازنشستگی کشوری اشاره کرد که ظرفیت بسیار بزرگی در این حوزه هستند اما به دلایل مختلف که در همین پژوهش به آن‌ها اشاره شده است، با حداقل ظرفیت در حال فعالیت هستند. اما می‌توان در این حوزه با رویکرد توانمندسای بازنشستگان و به منظور پاسخ به نیازهای ارتباطی آنان به توسعه کسب‌وکارهای اجتماعی و تعاونی‌ها روی آورد؛ در حقیقت نهادهای فوق علاوه بر تأمین بخشی از نیازهای مالی بازنشستگان، محفلی برای تعامل و ارتباط بازنشستگان نیز هستند که می‌تواند تا حد زیادی آن‌ها را از گوشه‌گیری، انزوا و اختلالات روانی ناشی از این موارد دور کند.

ترسیم و آسیب‌شناسی ظرفیت‌های خدماتی ارائه‌شده به بازنشستگان

۱- ظرفیت‌های نهادی

۱-۱- خانه‌های امید

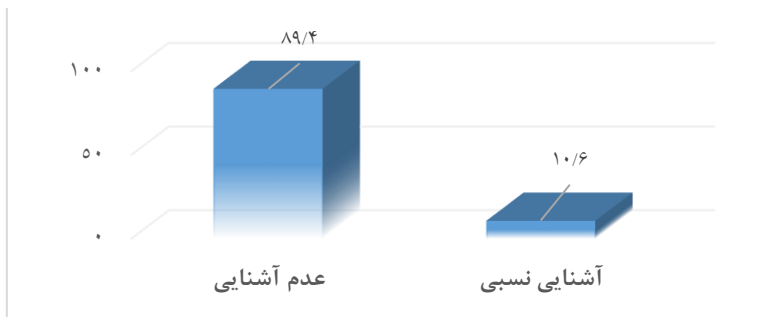
صندوق بازنشستگی کشوری در راستای عمل به آیین‌نامه ارتقای منزلت و اعطای تسهیلات اجتماعی، فرهنگی و رفاهی به جامعه بازنشستگان، موضوع تصویب‌نامه هیئت‌وزیران ۱۴، طرح گسترش بهره‌برداری از خانه‌های امید با هدف «ارتقای سطح رضایت‌مندی ذینفعان» و «افزایش مشارکت بازنشستگان در امور اجرایی» و با رویکرد یکپارچه‌سازی و ارتقای سطح کمی و کیفی در ارائه خدمات فرهنگی و اجتماعی به بازنشستگان را از سال ۱۳۸۶ در دستور کار قرار داد. از آن زمان تا سال ۱۴۰۱ در ۲۶ استان کشور تعداد ۵۳ خانه امید تأسیس و بهره‌برداری شده است. طراحی و تأسیس خانه‌های امید متناسب با نیازهای بازنشستگان در نقاط مختلف کشور در دستور کار قرار گرفت و به بخش‌های مختلفی تجهیز شدند از جمله: کانون خدمات مشاوره، خانه آموزش، خانه سلامت، مرکز ادبی- هنری، سالن ورزشی، کافی‌نت، کافی‌شاپ، مرکز فعالیت‌های قرآنی و واحد فناوری اطلاعات. بر این اساس اجرای برنامه‌های متنوع و گوناگونی در دستور کار این خانه‌ها قرار گرفته است که به طور اجمالی می‌توان خدمات ارائه‌شده در این خانه‌ها را در حوزه‌های زیر دسته‌بندی کرد: «امور مشاوره‌ای، پزشکی و بهداشتی»، «امور ورزش همگانی»، «امور آموزشی و مهارت‌افزایی»، «برنامه‌های فرهنگی و اجتماعی» و «برنامه‌های مشارکتی و هم‌افزایی».

۱-۱-۱- آسیب‌شناسی خانه‌های امید

با بررسی‌ها و مصاحبه‌هایی که حین پژوهش از مسئولین ذی‌ربط صورت گرفت می‌توان گفت اساساً نظام ارزیابی عملکرد منسجم و متمرکزی برای سنجش کارایی خانه‌های امید وجود ندارد و لذا نمی‌توان ارزیابی دقیق و مبتنی بر شاخص‌های علمی از این مراکز ارائه کرد. معدود پژوهش‌هایی نیز که در این حوزه صورت گرفته نشان می‌دهد این مراکز در اجرای وظایف و مأموریت‌های ذاتی خویش نیز ناکارآمد بوده‌اند.

پژوهش ها نشان می دهد ۸۹/۴ درصد از بازنشستگان در سال ۱۴۰۰ حتی نام خانه های امید را نیز نشنیده بودند و این نام فقط برای ۱۰/۶ درصد از بازنشستگان آشنا بود. حال از میان افرادی که نام خانه امید را شنیده بودند، ۵۳/۳ درصد از تعلق سازمانی آن به صندوق بازنشستگی کشوری اطلاعی نداشتند. همچنین حدود ۵۵ درصد از همین افراد از خدمات آن اطلاعی نداشتند. فقط ۱۳/۵ درصد از بازنشستگان از خدمات آن اطلاع کامل دارند و ۳۱/۷ درصد تاحدی از این خدمات مطلع بودند. از پیمایش مذکور می توان نتیجه گرفت که خانه های امید در جلب نظر بازنشستگان، هویت سازی برای آنان، احساس تعلق به این مراکز، دستیابی به راه های ارتباطی و رسان های مؤثر برای جلب نظر آنان موفق نبوده اند. مهم ترین علت عدم آشنایی و استفاده بازنشستگان از خانه های امید نیز مکان یابی نامناسب و دور بودن این مراکز از محل زندگی شان (۳۴/۴ درصد) است. آشنانبودن با خدمات این خانه ها (۳۱/۸ درصد) نیز از دلایل پرتکرار بازنشستگان برای استفاده نکردن از این خدمات است. همچنین منطبق نبودن خدمات ارائه شده با نیازهای بازنشستگان (۲۲/۷ درصد) نیز از دیگر دلایل این وضعیت است.^{۷۱}

شکل ۵- میزان آشنایی بازنشستگان با خانه های امید



به طور کلی می توان نقدهای وارد به خانه های امید را در موارد زیر صورت بندی کرد:

- ۱) فقدان آموزش های لازم برای تبدیل دانش تخصصی به کسب و کار: بسیاری از بازنشستگان کشوری که زیرمجموعه صندوق قرار می گیرند از تخصص ها و مهارت های ویژه ای بهره مند هستند اما دانش و مهارت های لازم برای تبدیل این تخصص به یک کسب و کار را ندارند.

خانه‌های امید می‌توانند محمل بسیار مناسبی به منظور ارائه چنین آموزش‌هایی باشند؛ به خصوص که وضعیت درآمدی و قدرت خرید بازنشستگان دوره به دوره در حال افت است. (۲) فقدان ساختار تأمین مالی شفاف و کارآمد: یکی از مهمترین مشکلات خانه‌های امید مشکلات ملی این خانه‌ها و ابهام در تأمین مالی آن‌هاست. اگرچه زمین و ساختمان این خانه‌های از طریق صندوق تأمین می‌شود اما در ارائه خدمات پشتیبانی لازم از آن‌ها صورت نمی‌گیرد. مولدنبودن این مراکز نیز مزید بر علت می‌شود تا در ارائه خدمات دچار مشکل جدی باشند.

(۳) غیرمشارکتی بودن خدمات: در عمده فعالیت‌های خانه‌های امید، بازنشستگان تنها به عنوان خدمت‌گیرنده تعریف می‌شوند. عدم تعریف سازوکارهایی که بازنشستگان را به عنوان تصمیم‌گیر در خانه‌ها سهیم کند و همچنین عدم پیش‌بینی خدماتی که امکان شگل‌گیری تعاونی‌ها و کسب‌وکارهای اجتماعی را در این مراکز به بازنشستگان بدهد، به این وضعیت دامن زده است.

(۴) عدم وجود شاخص‌های عملکردی و سازوکارهای ارزیابی عملکرد: بین صندوق و خانه‌های امید، ارتباط ارگانیک و هوشمندی وجود ندارد و لذا ارزیابی مشخصی از سوی صندوق در رابطه با عملکرد این خانه‌ها در دسترس نیست؛ وضعیت که به معنای عدم نظارت و باقی ماندن ناکارآمدی‌هاست. همچنین کانون‌های بازنشستگی نیز بر همین منوال هستند. فقدان ارزیابی‌های عملکرد برای آن‌ها موجب شده نتوان سیاست‌گذاری دقیقی به منظور رفع نقصان‌ها و تقویت سویه‌های مثبت در کانون‌ها به عمل آورد.

وضعیت فوق ضرورت احیای خانه‌های امید با تعریف مأموریت‌های جدید برای آن به منظور ارتقای کیفیت خدمات، تقویت و تحکیم ساختار سازمانی و مالی این مراکز و مشارکت مؤثر بازنشستگان در فعالیت‌های گوناگون را ایجاب می‌کند. در این زمینه می‌توان از تجارب سایر کشورها برای اداره بهینه این نوع مراکز نیز بهره برد. به عنوان مثال این جنس خانه‌ها در بسیاری از کشورهای دنیا محلی برای ارائه خدماتی است که به طرق مختلف توسط خود بازنشستگان عرضه می‌شود. اما در حال حاضر بسیاری از خدمات صندوق‌ها یا راساً توسط خود صندوق ارائه می‌شود و یا توسط مجاری غیر از بازنشستگان خرید خدمت می‌شود. با این توصیف مراکزی چون خانه امید می‌توانند محملی باشند برای ارائه خدمات به بازنشستگان

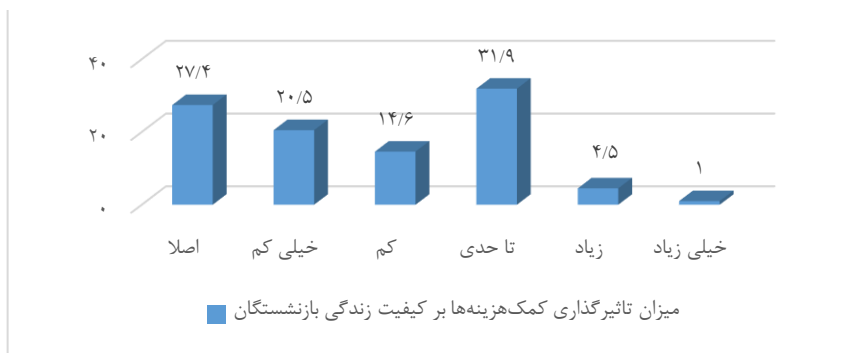
توسط خود بازنشستگان و گروه های مختلف بازنشستگی که در قالب تعاونی، شکل مردم نهاد و یا کسب و کاری اجتماعی فعالیت می کنند.

۲- ظرفیت های خدماتی

۱-۲- ظرفیت های مالی

صندوق بازنشستگی کشوری به اشکال مختلف خدمات مالی گوناگونی را به بازنشستگان ارائه می دهد، مانند اعطای وام های ضروری، کمک هزینه های گوناگون و ... به عنوان نمونه کمک هزینه های مختلفی در چهار موضوع به بازنشستگان ارائه می شود: کمک هزینه خرید عصا، کمک هزینه خرید سمعک، کمک هزینه خرید عینک و کمک هزینه سفر. نکته قابل توجه آنکه بر اساس نظرسنجی های صورت گرفته از بازنشستگان، در مجموع اولاً استقبال پایینی در دریافت این کمک هزینه ها صورت گرفته و ثانیاً بازنشستگانی که از این کمک هزینه ها استفاده کرده اند، رضایت پایینی از این خدمات داشته اند. در مورد وضعیت استفاده و رضایت از این کمک هزینه ها باید گفت که در مجموع ۶/۵ درصد از بازنشستگان از این کمک هزینه ها استفاده کرده اند و حدود ۹۳/۵ درصد هیچ استفاده ای از این خدمات نکرده اند. همچنین بر اساس نظر بازنشستگان، تأثیر این کمک هزینه ها بر کیفیت زندگی آن ها، در بین ۶۲/۵ درصد از بازنشستگان در حد کم و در مقابل بین تنها ۵/۵ درصد در حد زیاد بوده است.^{۷۲}

شکل ۶- میزان تأثیرگذاری کمک هزینه ها بر کیفیت زندگی بازنشستگان

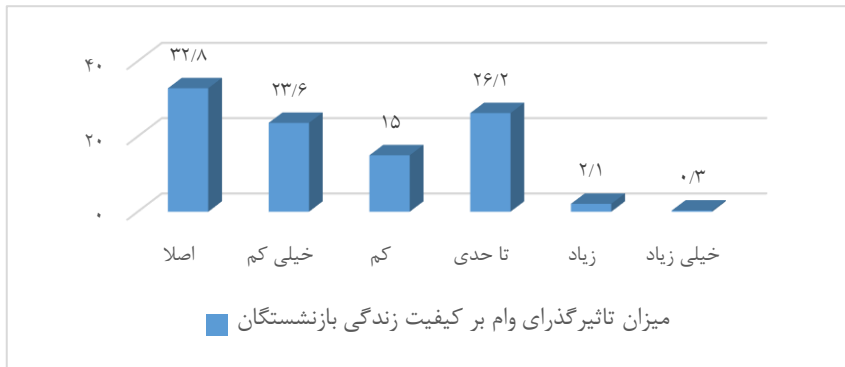


یکی دیگر از خدمات رایج صندوق به بازنشستگان در سال‌های اخیر، ارائه وام‌های ضروری است. طبق پیمایش صورت‌گرفته در سال ۱۴۰۰، بیشتر از نیمی از بازنشستگان (۵۴/۹ درصد) حداقل یکبار، حدود یک‌سوم از بازنشستگان (۳۴ درصد) دو بار و حدود ۱۱ درصد نیز سه بار و بیشتر، از این وام استفاده کرده‌اند.^{۷۳}

در پژوهش مذکور که به منظور مطالعه نقش وام‌های ضروری صندوق بر ارتقای کیفیت زندگی بازنشستگان صورت گرفته، سه حوزه تأثیرگذاری و دو مؤلفه اصلی که شامل پوشش بخشی از نیازهای مالی، پس‌انداز در مواقع ضروری (بهزیستی مالی) و کمک به استقلال مالی (استقلال‌یابی) باشد، تعریف شده بود. نتایج این پیمایش نشان می‌دهد که در کل نقش وام ضروری در ارتقای نسبی کیفیت زندگی بازنشستگان در حد کم بوده است و این وام نتوانسته بر حوزه‌های نام‌برده تأثیری معنادار مثبتی بگذارد. به شکلی که تأثیر این وام بر مبنای نظر خود بازنشستگان، برای بیش از یک‌سوم از آن‌ها (۳۸/۶ درصد) در حد کم رازیابی شده و برای حدود یک‌سوم (۳۲/۸ درصد) نیز این وام اساساً هیچ تأثیری بر سه محور ذکرشده نداشته است.^{۷۴}

میانگین تأثیرگذاری این وام ضروری بر هر سه حوزه مورد بررسی پایین‌تر از میزان متوسط بود که نمایانگر اثرگذاری اندک این وام بر سه حوزه نامبرده بوده است. لازم به ذکر است علیرغم اثرگذاری پایین وام مذکور بر کیفیت زندگی بازنشستگان، بیشترین حوزه‌ای که وام بر آن تأثیرگذار بوده، مربوط می‌شود به بهزیستی مالی یا همان پوشش بخشی از نیازهای مالی، با این حال ۴۱/۹ درصد از بازنشستگان تأثیر وام مذکور بر این حوزه را در حد کم و فقط ۸ درصد آن را در حد زیاد ارزیابی کرده‌اند. ۵/۵ درصد نیز معتقد بودند وام فوق هیچ تأثیری بر تأمین نیازهای مالی بازنشستگان ندارد. کمترین میزان تأثیرگذاری وام از نظر بازنشستگان نیز به ترتیب مربوط به حوزه پس‌انداز در مواقع ضروری (بهزیستی مالی) و کمک به استقلال مالی (استقلال‌یابی) ارزیابی شده است. اکثریت بازنشستگان تأثیر وام مذکور بر ایجاد پس‌انداز و کمک به استقلال مالی را در حد کم دانسته‌اند. همچنین ۵۶/۷ درصد تأثیر وام بر داشتن پس‌انداز و ۵۴/۶ درصد تأثیر آن بر کمک به استقلال مالی‌شان را در حد صفر ارزیابی کرده و معتقد بوده‌اند که این وام کوچکترین تأثیری بر دو حوزه مذکور ندارد.^{۷۵}

شکل ۷- میزان تأثیرگذاری وام بر کیفیت زندگی بازنشستگان



همان طور که ملاحظه می شود علی رغم مبالغ هنگفتی که به صورت سالیانه و در قالب کمک هزینه یا ارائه وام ضروری به بازنشستگان هزینه می شود، این خدمات نه تنها پایین ترین میزان تأثیرگذاری در کیفیت زندگی بازنشستگان را داشته است، بلکه در جلب رضایت این قشر نیز ناکام بوده است. صرف هزینه بالا از یک سو و اثرگذاری و جلب رضایت پایین از سوی دیگر، ضرورت بازنگری در ارائه خدمات صندوق را ایجاب می کند. به نظر می رسد با کاهش مستمر قدرت خرید بازنشستگان در سال های اخیر و افزایش مشکلات معیشتی آنان، ارتقای کیفی و کمی خدمات مذکور با همان مدل سابق (ارائه وام و کمک هزینه) نتواند تأثیر معناداری در میزان اثرگذاری و جلب رضایت بازنشستگان بگذارد.

تجارب سایر کشورها از جمله ایالات متحده، فرانسه و دانمارک نشان می دهد در شرایطی که بازنشستگان از وضعیت بغرنج معیشتی رنج می برند، تغییر الگوی ارائه خدمات با رویکرد توانمندسازی بازنشستگان به منظور کسب درآمدهای پایدار جدید از سوی آنان، می تواند به تأثیرگذاری مثبت در کیفیت زندگی آنان و کسب رضایت شان منتج شود. در حقیقت بازنشستگان در این رویکرد بر کارها و امورشان تسلط و سیطره بیشتری می یابند و با کسب قدرت و درآمد، تسلط بر منابع، ظرفیت سازی، اعتمادسازی و مشارکت فعال قادر می شوند کیفیت زندگی شان را ارتقا دهند.^{۷۶} بر این اساس لازم است الگوی ارائه خدمات در صندوق بازنشستگی با رویکرد توانمندسازی در قالب اشتغال در تعاونی ها و کسب و کارهای منطبق با شرایط سنی و دانشی بازنشستگان، بازتعریف شود.

۳- آسیب‌شناسی خدمات ارائه‌شده به بازنشستگان

پیمایش انجام‌گرفته در سال ۱۴۰۰ نشان می‌دهد میزان اثرگذاری خدمات ارائه‌شده توسط صندوق بر ابعاد فردی، اجتماعی و اقتصادی بازنشستگان کاملاً متفاوت است. بر این اساس همان‌گونه که در جدول ۲۳ نیز مشاهده می‌شود میزان تأثیرگذاری خدمات صندوق بر بعد فردی زندگی بازنشستگان متوسط رو به بالا (۲/۹۹)، بر بعد اجتماعی زندگی آنان متوسط رو به پایین (۱/۹۶) و در بعد اقتصادی زندگی بازنشستگان بسیار پایین (۱/۰۵) ارزیابی شده است.^{۷۷}

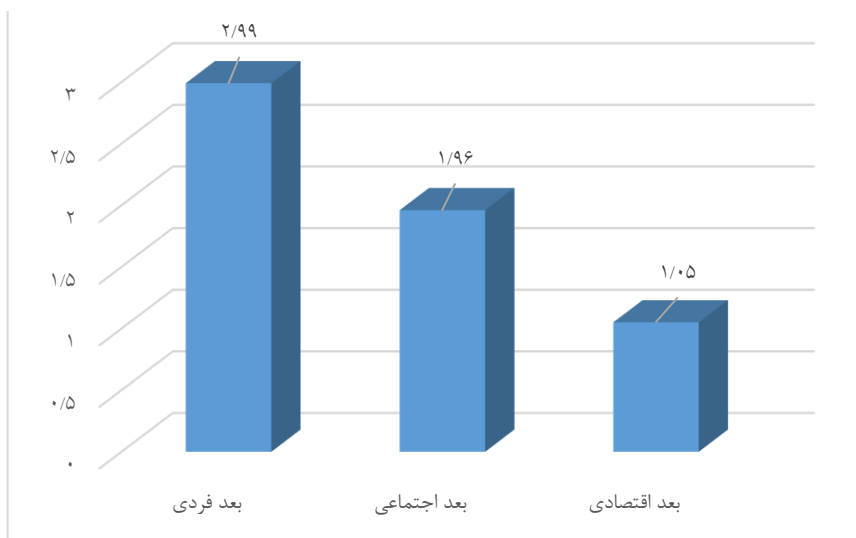
جدول ۲۳- میزان اثرگذاری خدمات گوناگون صندوق بر ابعاد گوناگون زندگی بازنشستگان

اولویت‌بندی	میانگین‌رتبه	ابعاد اثرگذاری خدمات صندوق	پهنه‌های استانی
۲	۲,۰۹	بعد اجتماعی	
۳	۱,۰۵	بعد اقتصادی	استان‌های با کیفیت زندگی بسیار پایین
۱	۲,۸۶	بعد فردی	
۲	۲	بعد اجتماعی	
۳	۱	بعد اقتصادی	استان‌های با کیفیت زندگی پایین
۱	۳	بعد فردی	
۲	۱,۹۴	بعد اجتماعی	
۳	۱,۰۶	بعد اقتصادی	استان‌های با کیفیت زندگی متوسط
۱	۳	بعد فردی	
۲	۱,۸۷	بعد اجتماعی	
۳	۱,۱۳	بعد اقتصادی	استان‌های با کیفیت زندگی بالا
۱	۳	بعد فردی	
۲	۱,۹۹	بعد اجتماعی	

۳	۱,۰۲	بعد اقتصادی	استان های با کیفیت زندگی بسیار بالا
۱	۲,۹۹	بعد فردی	
۲	۱,۹۶	بعد اجتماعی	
۳	۱,۰۵	بعد اقتصادی	کل
۱	۲,۹۹	بعد فردی	

جالب آنکه در این تقسیم بندی، تفاوتی هم بین استان های با کیفیت زندگی بالا و پایین وجود نداشته است.

شکل ۸- میزان اثرگذاری خدمات صندوق بر ابعاد سه گانه زندگی بازنشستگان



از سوی دیگر همان طور که در بخش بررسی خدمات ارائه شده از سوی صندوق اشاره شد، بازنشستگان نسبت به انواع مختلف خدمات (وام های ضروری، کمک هزینه ها و...) ابراز نارضایتی کرده اند و میزان تأثیرگذاری این خدمات بر کیفیت زندگی بازنشستگان، طبق اظهار نظر خود بازنشستگان، بسیار کم ارزیابی شده است.

ارزیابی ها نشان می دهد یکی از علل عمده نارضایتی بازنشستگان از خدمات ارائه شده، فارغ از کم و کیف خود این خدمات، وخامت مشکلات اقتصادی میان بازنشستگان است؛ امری که در مطالعات مختلف خود را نشان می دهد.^{۷۸ و ۷۹ و ۸۰} مطالعات مذکور همگی نشان

می‌دهند مشکل اصلی بازنشستگان، مسائل معیشتی و کمبود تأمین کافی است، مسئله‌ای که به خصوص با توجه به کم‌تر بودن قابل توجه حقوق در دوران بازنشستگی نسبت به دوران اشتغال زمینه کاهش مستمر قدرت خرید و ایجاد احساس ناامنی در بازنشستگان را فراهم می‌آورد. به عبارت دیگر مشکلات وخیم اقتصادی بازنشستگان موجب می‌شود تا خدمات ارائه شده توسط صندوق نتواند گپ درآمدی آنان را پر کند و به نارضایتی آنان دامن زده شود. تحقیقات بین‌المللی نیز نشان می‌دهد همبستگی بالا و معناداری میان امنیت مالی با رضایتمندی بازنشستگان وجود دارد.^{۸۱}

وضعیت فوق باعث می‌شود شماری از بازنشستگانی که در سال‌های گذشته دچار کاهش قدرت خرید شده‌اند و نیاز مالی و اقتصادی به کار و درآمد نیز پیدا کرده‌اند، دوباره به کار و اشتغال مجدد روی بیاورند که این نسبت میان بازنشستگان در سال ۱۴۰۰، حدود ۱۳ درصد بوده است.^{۸۲}

اصول و پیامدهای توانمندسازی بازنشستگان

به صورت کلی مطالعات انجام شده در زمینه تحلیل زندگی بازنشستگان و سالمندان را می توان به دو قسم صورتبندی کرد. دسته اول مربوط به جریان اصلی سالمند پژوهی است که عمدتاً در قالب گفتمان «سالمندی موفق» ارائه می شود. محور اصلی این گفتمان، تأکید بر نقش عاملیت فردی در انتخاب یک بازنشستگی موفق است و موفقیت را نه در امتداد یک فرایند پیشینی، بلکه به عنوان یک پیامد، با نقش آفرینی بازنشستگان تعریف می کند. در این رویکرد گفتمان سالمندی موفق، پروژه ای است که از طریق اقدامات و انتخاب های فردی حاصل می شود. این رویکرد، با شخصی کردن نابرابری ها و محرومیت های بازنشستگان، نقش و تأثیر عوامل ساختاری کلان را نادیده می گیرد.^{۸۳}

اما در رویکرد دوم بر تأثیر همزمان عاملیت و ساختار بر شکل گیری وضعیت بازنشستگان و سالمندان تأکید می شود. برای محققانی که با این رویکرد فعالیت می کنند، وضعیت زندگی بازنشستگان، در محل تقاطع عاملیت و ساختار شکل می گیرد. از این منظر گرچه بازنشستگان و سالمندان، سبک زندگی مخصوص به خود را انتخاب می کنند، اما این انتخاب، از طریق محدودیت ها یا ظرفیت های ساختاری و همچنین نظام اجتماعی و میزان منابعی که در اختیار فرد گذارده می شود، توسعه یافته یا تضییق می شود.^{۸۴}

بررسی وضعیت بازنشستگان (آن طور که در بخش ۱ پژوهش حاضر مشخص شد)، نشان می دهد الگوی اول (که تنها بر نقش عاملیت بازنشستگان تأکید دارد)، کفایت لازم برای برنامه ریزی و سامان دادن به وضعیت بازنشستگان را ندارد. به عبارت دیگر اگرچه سطح عاملیت، ظرفیت دانشی و میل بازنشستگان برای نقش آفرینی در دوره بازنشستگی، ظرفیت بزرگی را برای این قشر فراهم می آورد اما این سطح عاملیت، به شدت تحت تأثیر محدودیت منابع و تضییقات ساختاری است. به این ترتیب می توان گفت وضعیت زندگی بازنشستگان در دوره بازنشستگی تابعی از انتخاب های شخصی و امکانهایی است که ساختارها در اختیار

آنها می‌گذارد. به عبارت دیگر وضعیت زندگی آنان از طریق انتخاب‌هایی صورت می‌گیرد که دائماً از طریق محدودیت‌های ساختاری، محدود می‌شود.

ماهیت دوگانه تشریح شده در دوره بازنشستگی، زمینه‌ساز چالش‌ها و فرصت‌های مختلفی است که از یکسو به واسطه تجارب دانشی و عملی انباشته شده، می‌تواند دوره بازنشستگی را به نقطه عطفی مهم برای ارتقای کیفیت زندگی، اجتماعی شدن مجدد و توسعه و رشد شخصی تبدیل کند و از سوی دیگر، می‌تواند دوره بازنشستگی را به دوره‌ای سخت به لحاظ معیشتی تبدیل کرده که در نهایت موجب انزوای، طردشدگی از جامعه، انفعال و احساس بی‌هویتی در بازنشستگان می‌گردد.

شرایط فوق وضعیتی را رقم می‌زند که در آن دوره بازنشستگی لزوماً منجر به بهبود یا افت کیفیت زندگی افراد نمی‌شود. در شرایطی که برای شماری از افراد، بازنشستگی فرصتی برای گزینش مرحله با کیفیتی از زندگی است، برای گروهی دیگر، بازنشستگی منجر به افت کیفیت زندگی به لحاظ معیشتی و منزلتی می‌گردد. نتایج تحقیقات منعکس شده در این گزارش نشان می‌دهد در سال‌های اخیر وزن محدودیت‌های ساختاری، بیشتر و بیشتر گردیده و انتخاب‌های فردی را به شدت محدود کرده است؛ وضعیتی که خود را در گسترش نارضایتی بازنشستگان از وضعیت زندگی و کیفیت خدمات ارائه شده به آنان نشان می‌دهد.

واقعیت این است که دو اتفاق مهم به مثابه دو لبه قیچی، وضعیت بازنشستگان در ایران را با وضعیتی بغرنج روبه‌رو ساخته است. از یک‌سو شاهد سال‌خوردگی جمعیت ایران، کاهش مستمر قدرت خرید بازنشستگان و انباشت نارضایتی از ارائه خدمات به بازنشستگان در سال‌های اخیر هستیم و از سوی دیگر منابع و درآمدهای دولت سال به سال محدودتر شده و بضاعت آن برای ارائه خدمات، به صورت پیوسته کاهش می‌یابد. در این شرایط اتخاذ راهبردهای نوینی که ضمن اصلاح برخی قواعد و ساختارها، بستر بهره‌مندی از دانش و توانایی‌های بازنشستگان در دوره بازنشستگی را در قالب اشتغال مجدد در کسب‌وکارهای اجتماعی و تعاونی‌ها فراهم می‌آورد، ضرورت می‌یابد؛ اشتغالی که متناسب با شرایط سنی، محدودیت‌های جسمی و دانش و تجربه بازنشستگان است و برطرف‌کننده نیازهای اقتصادی و اجتماعی آنان است.

برخی از گفتمان‌ها، زندگی در دوران سالمندی را به واسطه سرمایه انباشته‌شده از دانش و تجربه، دوره‌ای مناسب برای فعالیت و بهره‌وری در حوزه‌های مختلف می‌دانند، هرچند که در نقطه مقابل، مباحث فراوانی نیز درباره کاهش یا ثبات فعالیت فکری افراد سالمند، به دلیل افزایش سن مطرح شده است. همچنین این باور که افراد سالمند، قادر به تولید ارزش اضافه اقتصادی و اجتماعی جدیدی نیستند، دیدگاهی متداول در گفتمان‌هایی دیگر است که در آن عمدتاً بر خلاقیت و کارآفرینی جوانان تأکید می‌شود. در هر صورت بررسی‌ها نشان می‌دهد، گفتمان‌هایی که رویکردی منفی به استعداد و کارایی افراد سالمند دارند، با چالش‌های عدیده اقتصادی و اجتماعی مواجه خواهند شد. در این میان، افراد سالمند، به واسطه بهره‌مندی از همین «دانش تجربی» و سرمایه خلاقیت خود، نقشی تعیین‌کننده در ارزش‌آفرینی و خلق ارزش‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی دارند.^{۸۵}

البته بیان مطالب فوق، به معنای نفی کاهش توانایی‌های جسمی و ادراکی سالمندان، به خصوص درباره موضوعات جدید نیست. با وجود این، اشاره به محدودیت‌های سنی را نباید تأییدی بر برخی کلیشه‌های سن‌گرایانه دانست. شواهد متعدد نیز نشان می‌دهد که افزایش سن، به این دلیل مشخص که موجب انباشت تجربه و دانش می‌شود، تأثیر مثبتی بر بازدهی و کارآمدی شخص دارد. به این ترتیب، امکان پرورش، توانمندسازی و ارتقای کیفیت زندگی انسان‌ها، حتی در دوران سالمندی و بازنشستگی نیز وجود خواهد داشت. از این رو، پرورش، توانمندسازی و ایجاد بستر برای بروز توانایی‌های بازنشستگی، گامی مؤثر است که هم بازنشستگان و سالمندان از آن منتفع می‌شود و هم اقتصاد و جامعه از پیامدهای آن استفاده می‌کنند. بر این اساس این باور که سرمایه‌گذاری به منظور توانمندسازی افراد بازنشسته و سالمند، سیاستی ناموجه، غیراقتصادی و غیرمولد و نوعی اتلاف منابع و بودجه مربوط به جوانان است، امری موهوم و غیرواقع‌گرایانه است.^{۸۶}

آنچه ذکر شد در دهه‌های اخیر، به خصوص از دهه ۱۹۹۰ به بعد، تحت عنوان جنبش «سالمندی خلاق» و فعالیت‌های مربوط به آن در بخش مهمی از کشورهای جهان توسعه یافته است. نوآوری‌های مختلف فنی و اجتماعی، فعالیت‌های گوناگون هنری و فرارفتن از محدودیت‌ها و کلیشه‌های سنی، ازجمله مؤلفه‌های اصلی مفهوم سالمندی خلاق است. شماری از محققان نیز، تعریفی متفاوت و موسع از سالمندی خلاق ارائه کرده‌اند و در آن، بر

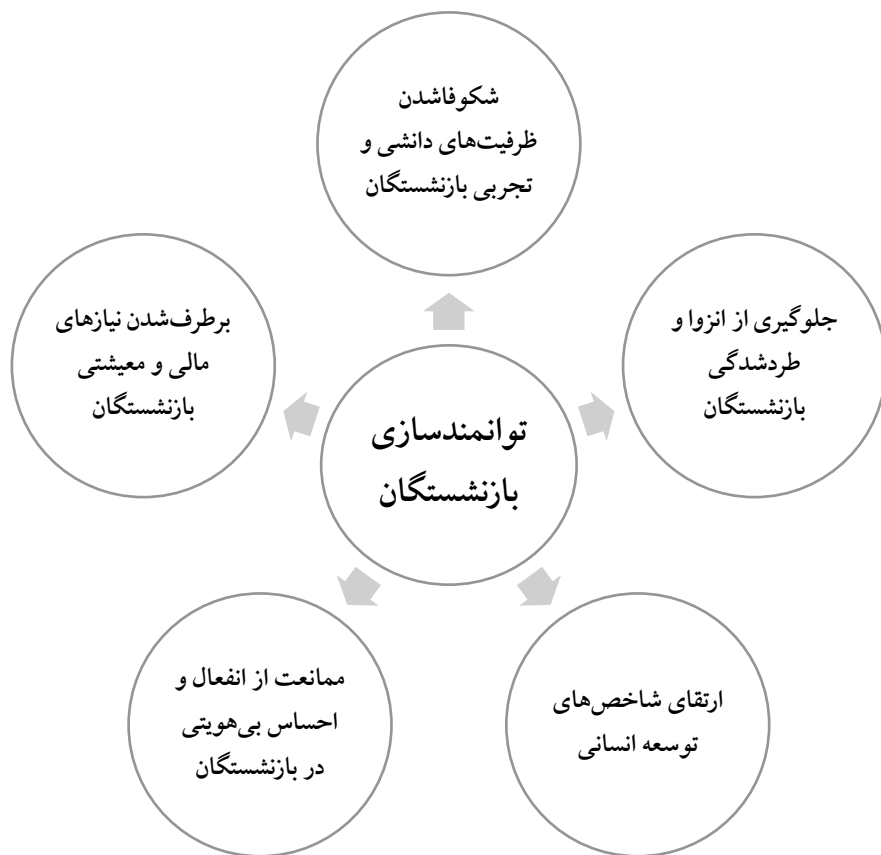
اموری چون توانمندسازی سالمندان، انعطاف‌پذیری ذهنی، گشودگی در عواطف و احساسات، استفاده خلاقانه از فضاها و مکان‌های مختلف جهت رشد و استقلال فردی، استقبال از افکار، ایده‌ها و راه‌حل‌های ابتکاری و مراقبت از خود و مسئولیت‌پذیری مشترک تأکید می‌کنند. برخی از پژوهشگران نیز در تعریف مفهوم سالمندی خلاق، از رویکرد ایجاد فرصت‌هایی برای کسب‌وکار و درآمدزایی استفاده می‌کنند. در مجموع، در تمامی تعاریف مطرح‌شده، «خلاقیت» به معنای توانایی و قابلیت اشخاص کهنسال، برای به‌کارگیری سرمایه‌های بالقوه، تعریف شده است.^{۸۷}

در مجموع، هدف اصلی سیاست‌های مربوط به سالمندی خلاق، درگیر نمودن اشخاص کهنسال در فعالیت‌های خلاقانه با هدف بهره‌گیری از ظرفیت‌ها و سرمایه‌های بالقوه به جای برجسته‌کردن و بزرگ‌نمایی مشکلات است. توانمندسازی، اشتغال مجدد در دوره بازنشستگی، بهبود سلامت جسمی و روانی، فراهم‌کردن فرصت‌های یادگیری مادام‌العمر، بسترسازی به منظور کاهش نابرابری‌های بین نسلی، سیاست‌گذاری برای مقابله با کلیشه‌های ذهنی و تبعیض‌های سنی، ارتقای دانش و مهارت‌های افراد کهنسال به خصوص در زمینه فن‌آوری‌های اطلاعات و بهره‌گیری از نوآوری‌ها در ارائه خدمات گوناگون به سالمندان، از جمله مهمترین محورهای سیاست سالمندی خلاق است.^{۸۸}

هدف از اجرای سیاست‌های سالمندی خلاق، ایجاد این باور در کهنسالان است که افزایش طول عمر، نه تنها یک تهدید برای شئون مختلف انسان‌ها نیست، بلکه در عمل فرصتی برای شکوفایی و دستیابی به آرزوهای تحقق‌نیافته است. به منظور تحقق این اهداف، فراهم‌کردن زیرساخت‌های لازم برای اجرای سیاست‌های سالمندی خلاق، ایجاد قواعد حقوقی مناسب به منظور اشتغال مجدد بازنشستگان و گسترش رویکرد خلاقانه به اوقات فراغت، اموری ضروری هستند. در مجموع، تأکید سیاست سالمندی خلاق بر روی ایجاد فرصت‌ها و فعال‌کردن ظرفیت‌های فنی و اجتماعی سالمندان است. در مجموع، برنامه‌های سالمندی خلاق، با در نظر گرفتن محدودیت‌های جسمی، مالی و اقتصادی کهنسالان، فرصت‌هایی را برای شکوفاکردن ظرفیت‌های دانشی و تجربی آنان، برطرف کردن نیازهای

آنها، تحقق اهداف و آرزوهای آنان، ارتقای برخی شاخص‌های توسعه انسانی چون شاخص خودتعیین‌کنندگی^۱، شایستگی^۲، معناداری^۳، تأثیر و اعتماد^۴ فراهم می‌کند.^{۸۹}

شکل ۹- نتایج و پیامدهای توانمندسازی بازنشستگان



1 .Self-determination

2 .Competence

3 .Meaning

4 .Confidence

جمع‌بندی و پیشنهادها

بازنشستگی نقطه عطفی مهم در طول زندگی شهروندان محسوب می‌شود. در این مرحله علاوه بر تغییر در وضعیت اشتغال، تحولات مهم دیگری نیز در کیفیت زندگی افراد در حوزه های مختلف رخ می‌دهد. همچنین همزمان با تغییر رابطه فرد با سازمان از منظر اشتغال، نظام نیازمندی خاصی برای این قشر در حوزه‌های گوناگون به وجود می‌آید.

۱- تحلیل وضعیت بازنشستگان

بررسی پیمایش‌های صورت گرفته در سال‌های اخیر نشان می‌دهد اولویت‌های بازنشستگان را می‌توان در ۶ قسم تقسیم‌بندی کرد: «سلامت»، «نیازهای خانوادگی»، «معیشت»، «مسکن»، «خدمات رفاهی و تفریحی» و «نیازهای فرهنگی-اجتماعی». در این بین نیازهای خانوادگی بیشترین اولویت را در میان بازنشستگان صندوق بازنشستگی کشوری به خود اختصاص داده (میانگین ۳/۹۸ از ۵). نیازهای مرتبط با معیشت (میانگین ۳/۸۹) و نیازهای فرهنگی و اجتماعی (میانگین ۳/۶۵) در رده‌های بعدی قرار دارند.

یافته مهم در تحلیل نیازها و اولویت‌های زندگی بازنشستگان، آن است که جنس نیازهای آنان، غالباً از نوع مالی و اقتصادی بوده است. به عبارت دیگر اگرچه نیازهای خانوادگی بیشترین اولویت را در میان بازنشستگان صندوق بازنشستگی به خود اختصاص داده و نیازهای مرتبط با معیشت در رتبه دوم قرار گرفته، اما در همان نیازهای خانوادگی نیز، مهمترین دغدغه و نیاز بازنشستگان، مسائل و نگرانی‌های مرتبط با فرزندان بوده است که شامل دسترس‌پذیری پایین به شغل، مسکن و ازدواج فرزندان می‌شود؛ مواردی که عموماً از جنس اقتصادی بوده و ناتوانی بازنشستگان در پشتیبانی مالی مطلوب از خانواده‌شان را نمایان می‌کند.

نکته قابل تأمل دیگر در این حوزه آن است که تجارب جهانی نشان می‌دهند ارائه بسیاری از خدمات اجتماعی، فرهنگی، سلامت و... به بازنشستگان در نمونه‌های موفق جهانی، توسط تشکلهای مردم‌نهاد و خیریه‌هایی صورت می‌گیرد که خود بازنشستگان متصدی آن

هستند اما در ایران با وجود توان پایین صندوق در ارائه خدمات جدید، به صورت سامان‌مند از ظرفیت شکل‌های اجتماعی و خیریه‌ای استفاده نمی‌شود.

چنین وضعیتی ضرورت تمرکز بر اتخاذ سیاست‌هایی از جنس حمایت‌های نهادی از سوی صندوق با رویکرد توانمندسازی بازنشستگان را ضروری می‌سازد؛ رویکردی که با اصلاح قواعد و تسهیل نهادی مسیر توانمندسازی بازنشستگان، امکان درآمدزایی بازنشستگان از کانال کسب‌وکارهای اجتماعی و تعاونی‌ها را ممکن می‌سازد.

۲- تحلیل وضعیت موجود صندوق بازنشستگی کشوری

از سوی دیگر ارزیابی شاخص‌های مختلف درباره وضعیت صندوق بازنشستگی کشوری (نسبت پشتیبانی در صندوق، نسبت مصارف به منابع و نسبت تعهدات به دارایی‌ها در صندوق) نشان می‌دهد وضعیت صندوق بسیار وخیم‌تر از آن است که انتظار داشت با تعریف ردیف‌های جدید خدماتی، نیازهای مالی و معیشتی بازنشستگان را با الگوی ارائه یارانه سامان دهد. بر اساس آخرین تصویر موجود از صندوق بازنشستگی کشور، این صندوق تا پایان سال ۱۴۰۲ به بیش از یک میلیون و هفتصد هزار حقوق‌بگیر که اعم از بازنشستگان، از کارافتادگان، شاغلان و بازنشستگان متوفی می‌شود، مستمری پرداخت کرده است و بر این اساس نسبت پشتیبانی صندوق به ۰/۵ رسیده است که در قیاس با حداقل نسبت پشتیبانی (۳)، اختلافی محسوس دارد.

نسبت مصارف به منابع در یک صندوق نیز تا حدی می‌تواند بیانگر وضعیت مالی آن صندوق باشد و هرچه این شاخص کمتر باشد، صندوق از پایداری مالی بیشتری برخوردار است. به منظور تحقق تعهدات قانونی در قبال مستمری‌بگیران بایستی منابع کافی و متناسب با هزینه تعهدات وجود داشته باشد. شاخص فوق نشان می‌دهد که چه بخشی از منابع صرف تحقق هزینه‌های مربوط به تعهدات بلندمدت و کوتاه‌مدت می‌شود. نسبت مصارف به منابع صندوق بازنشستگی کشوری نیز نامطلوب است و توازن میان منابع و مصارف در صندوق وضعیتی به شدت خطرناک دارد و مصارف آن بیش از ۳ برابر منابع آن است. نسبت تعهدات به دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی کشور نیز وضعیتی نگران‌کننده دارد. در یک صندوق پایدار، ارزش حال تعهدات بایستی با ارزش حال دارایی‌ها برابر باشد. اما نتایج مطالعات

نشان می‌دهد که ارزش تعهدات صندوق بازنشستگی کشوری در سال ۱۴۰۲ حدود ۲۲۴ درصد از تولید ناخالص داخلی، ارزش دارایی‌ها حدود ۳۷ درصد تولید ناخالص داخلی و کل کسری صندوق نیز حدود ۱۸۷ درصد از تولید ناخالص داخلی است؛ وضعیتی که لاجرم صندوق بازنشستگی کشوری را محتاج به بودجه عمومی می‌کند.

این شاخص‌ها نشان می‌دهند وضعیت صندوق بسیار بغرنج‌تر از آن است که انتظار داشت با تعریف ردیف‌های جدید خدماتی از نوع ارائه یارانه یا کمک‌هزینه (که قاعدتا بار مالی دارند)، نیازهای مالی و معیشتی بازنشستگان را سامان داد. چنین وضعیتی ضرورت تمرکز بر اتخاذ سیاست‌هایی از جنس حمایت‌های نهادی از سوی صندوق با رویکرد توانمندسازی بازنشستگان را ضروری می‌سازد؛ رویکردی که با اصلاح قواعد و تسهیل نهادی مسیر توانمندسازی بازنشستگان، امکان درآمدزایی بازنشستگان از کانال کسب‌وکارهای اجتماعی و تعاونی‌ها را ممکن می‌سازد.

در عین حال صندوق در حال حاضر ظرفیت‌هایی دارد که در صورت استفاده بهینه از آن‌ها می‌تواند ضمن افزایش رضایت‌مندی بازنشستگان، نیازهای مختلف آنان را در حد قابل‌توجهی سامان دهد. در حال حاضر صندوق بازنشستگی کشوری ظرفیت‌های نهادی مختلفی دارد که یکی از مهمترین آن‌ها مراکز «خانه امید» هستند که برای ارائه خدمات فرهنگی و اجتماعی تأسیس شده‌اند اما امروزه با کمترین ظرفیت در حال استفاده هستند و به آسیب‌های متعددی مبتلا هستند؛ از جمله: «فقدان آموزش‌های لازم برای تبدیل دانش تخصصی به کسب‌وکار»، «فقدان ساختار تأمین مالی شفاف و کارآمد»، «غیرمشارکتی بودن ارائه خدمات» و «عدم وجود شاخص‌های عملکردی و سازوکارهای ارزیابی عملکرد». وضعیت فوق ضرورت احیای ظرفیت‌های نهادی صندوق با تعریف مأموریت‌های جدید برای آن به منظور ارتقای کیفیت خدمات، تقویت و تحکیم ساختار سازمانی و مالی این نهادها و مشارکت مؤثر بازنشستگان در فعالیت‌های گوناگون آن‌ها را ایجاب می‌کند. در این زمینه می‌توان از تجارب سایر کشورها برای اداره بهینه این نوع مراکز نیز بهره برد. به عنوان مثال این جنس خانه‌ها در بسیاری از کشورهای دنیا محلی برای ارائه خدماتی است که به طرق مختلف توسط خود بازنشستگان عرضه می‌شود. اما در حال حاضر بسیاری از خدمات صندوق‌ها یا راسا توسط خود صندوق ارائه می‌شود و یا توسط مجاری غیر از بازنشستگان خرید خدمت می‌شود. با این توصیف

مراکزی چون خانه امید می‌توانند محملی باشند برای ارائه خدمات به بازنشستگان توسط خود بازنشستگان و گروه‌های مختلف بازنشستگی که در قالب تعاونی، شکل مردم‌نهاد و یا کسب‌وکاری اجتماعی فعالیت می‌کنند.

بررسی‌ها نشان می‌دهد از ظرفیت‌های مالی موجود در صندوق نیز به شکلی مطلوب بهره برده نمی‌شود. علی‌رغم مبالغ هنگفتی که به صورت سالیانه و در قالب «کمک‌هزینه» یا «ارائه وام ضروری» به بازنشستگان هزینه می‌شود، این خدمات نه تنها پایین‌ترین میزان تأثیرگذاری در کیفیت زندگی بازنشستگان را داشته است، بلکه در جلب رضایت این قشر نیز ناکام بوده است. صرف هزینه بالا از یک سو و اثرگذاری و جلب رضایت پایین از سوی دیگر، ضرورت بازنگیری در ارائه خدمات صندوق را ایجاب می‌کند. به نظر می‌رسد با کاهش مستمر قدرت خرید بازنشستگان در سال‌های اخیر و افزایش مشکلات معیشتی آنان، ارتقای کیفی و کمی خدمات مذکور با همان مدل سابق (ارائه وام و کمک‌هزینه) نتواند تأثیر معناداری در میزان اثرگذاری و جلب رضایت بازنشستگان بگذارد.

تجارب سایر کشورها مانند فرانسه و ایالات متحده نشان می‌دهد در شرایطی که بازنشستگان از وضعیت بغرنج معیشتی رنج می‌برند، تغییر الگوی ارائه خدمات با رویکرد توانمندسازی بازنشستگان به منظور کسب درآمدهای پایدار جدید از سوی آنان، می‌تواند به تأثیرگذاری مثبت در کیفیت زندگی آنان و کسب رضایت‌شان منتج شود.^{۹۰} در حقیقت بازنشستگان در این رویکرد بر کارها و امورشان تسلط و سیطره بیشتری می‌یابند و با کسب قدرت و درآمد، تسلط بر منابع، ظرفیت‌سازی، اعتمادسازی و مشارکت فعال قادر می‌شوند کیفیت زندگی‌شان را ارتقا دهند. بر این اساس لازم است الگوی ارائه خدمات در صندوق بازنشستگی با رویکرد توانمندسازی در قالب اشتغال در تعاونی‌ها و کسب‌وکارهای منطبق با شرایط سنی و دانشی بازنشستگان، بازتعریف شود.

۳- توانمندسازی بازنشستگان با رویکرد اشتغال مجدد

بر اساس آنچه ذکر شد دو اتفاق مهم به مثابه دو لبه قیچی، وضعیت بازنشستگان صندوق را با وضعیتی بغرنج روبه‌رو ساخته است. از یک سو شاهد سالخوردگی جمعیت ایران، کاهش مستمر قدرت خرید بازنشستگان و انباشت نارضایتی از ارائه خدمات به بازنشستگان در

سال‌های اخیر هستیم و از سوی دیگر منابع و درآمدهای صندوق، سال به سال محدودتر شده و بضاعت آن برای ارائه خدمات، نو به نو کاهش می‌یابد. در این شرایط اتخاذ راهبردهای نوینی که ضمن اصلاح برخی قواعد و ساختارها، بستر بهره‌مندی از دانش و توانایی‌های بازنشستگان در دوره بازنشستگی را در قالب اشتغال مجدد در کسب‌وکارهای اجتماعی و تعاونی‌ها فراهم می‌آورد، ضرورت می‌یابد؛ اشتغالی که متناسب با شرایط سنی، محدودیت‌های جسمی و منطبق بر دانش و تجربه بازنشستگان بوده و برطرف‌کننده نیازهای اقتصادی و اجتماعی آنان است.

بررسی‌ها نیز نشان می‌دهد، کشورهایی که رویکردی منفی به استعداد و کارایی افراد سالمند دارند، با چالش‌های عدیده اقتصادی و اجتماعی مواجه خواهند شد. امروزه دانش تجربی به عنوان یک سرمایه مهم، جایگاهی تعیین‌کننده در اقتصاد جهانی دارد. در این میان، افراد سالمند، به واسطه بهره‌مندی از همین «دانش تجربی» و سرمایه خلاقیت خود، نقشی تعیین‌کننده در ارزش‌آفرینی و خلق ارزش‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی دارند. البته بیان مطالب فوق، به معنای نفی کاهش توانایی‌های جسمی و ادراکی سالمندان، به خصوص درباره موضوعات جدید نیست. با وجود این، اشاره به محدودیت‌های سنی را نباید تأییدی بر برخی کلیشه‌های سن‌گرایانه دانست. شواهد متعدد نیز نشان می‌دهد که افزایش سن، به این دلیل مشخص که موجب انباشت تجربه و دانش می‌شود، تأثیر مثبتی بر بازدهی و کارآمدی شخص دارد. به این ترتیب، امکان پرورش، توانمندسازی و ارتقای کیفیت زندگی انسان‌ها، حتی در دوران سالمندی و بازنشستگی نیز وجود خواهد داشت. از این رو، پرورش، توانمندسازی و ایجاد بستر برای بروز توانایی‌های بازنشستگی، گامی مؤثر است که هم بازنشستگان و سالمندان از آن منتفع می‌شود و هم اقتصاد و جامعه از پیامدهای آن استفاده می‌کنند. بر این اساس این باور که سرمایه‌گذاری به منظور توانمندسازی افراد بازنشسته و سالمند، سیاستی ناموجه، غیراقتصادی و غیرمولد و نوعی اتلاف منابع و بودجه مربوط به جوانان است، امری موهوم و غیرواقع‌گرایانه است.

در مجموع، هدف اصلی سیاست‌های مربوط به توانمندسازی بازنشستگان، درگیرنمودن اشخاص کهنسال در فعالیت‌های خلاقانه با هدف بهره‌گیری از ظرفیت‌ها و سرمایه‌های بالقوه به جای برجسته‌کردن و بزرگنمایی مشکلات است. توانمندسازی، اشتغال مجدد در دوره

بازنشستگی، بهبود سلامت جسمی و روانی، فراهم کردن فرصت‌های یادگیری مادام‌العمر، بسترسازی به منظور کاهش نابرابری‌های بین نسلی، سیاست‌گذاری برای مقابله با کلیشه‌های ذهنی و تبعیض‌های سنی، ارتقای دانش و مهارت‌های افراد کهنسال به خصوص در زمینه فن‌آوری‌های اطلاعات و بهره‌گیری از نوآوری‌ها در ارائه خدمات گوناگون به سالمندان، ازجمله مهمترین محورهای این رویکرد است.

به منظور تحقق این اهداف، فراهم کردن زیرساخت‌های لازم برای اجرای سیاست‌های توانمندسازی بازنشستگان، ایجاد قواعد حقوقی مناسب به منظور اشتغال مجدد آنان و گسترش رویکرد خلاقانه به اوقات فراغت که امکان بروز توانایی‌ها و به کار بستن تجارب و دانش انباشته را به بازنشستگان می‌دهد، اموری ضروری هستند. در مجموع، تأکید رویکرد فوق بر روی ایجاد فرصت‌ها و فعال کردن ظرفیت‌های فنی و اجتماعی سالمندان است. در مجموع، برنامه‌های توانمندسازی بازنشستگان، با در نظر گرفتن محدودیت‌های جسمی، مالی و اقتصادی کهنسالان، فرصت‌هایی را برای شکوفاتر کردن ظرفیت‌های دانشی و تجربی آنان، برطرف کردن نیازهای آن‌ها، تحقق اهداف و آرزوهای آنان و ارتقای برخی شاخص‌های توسعه انسانی چون شاخص خودتعیین‌کنندگی، شایستگی، معناداری، تأثیر و اعتماد فراهم می‌کند. به این ترتیب مسئله سامان دادن به وضعیت بازنشستگان به خصوص از حیث اقتصادی و در قالب درآمدزایی و اشتغال مجدد آنان، به دلایل پیش‌گفته ضرورتی عاجل برای سیاست‌گذاران کشور و به خصوص مدیران صندوق است. بسیاری از افرادی که به سن بازنشستگی می‌رسند، با موقعیتی مواجه می‌شوند که به دلیل تضییقات پیش‌آمده، نیاز به فعالیت و کسب درآمد پیدا می‌کنند. این در شرایطی است که بازنشستگان عموماً تخصص، تجربه و دانش انباشته زیادی را در طول سال‌ها کسب کرده‌اند و در دوره بازنشستگی باور دارند که هنوز قادر به ارائه خدمات یا بهره‌مندی از مهارت‌های خود هستند. اما یافتن فرصت‌های شغلی مناسب و منطبق بر نیازها، محدودیت‌ها و توانمندی‌های آن‌ها چالشی ویژه پیش روی آن‌هاست. به همین دلیل، اهمیت این مسئله افزایش یافته است و نیاز به سیاست‌گذاری دقیق و ارائه راهکارها و سیاست‌هایی برای اشتغال مجدد این گروه از افراد در قالب‌هایی که متناسب با شرایط جسمی و روحی آن‌ها باشد، هست تا بتوانند در دوران

بازنشتگی به شکلی مؤثر در جامعه فعالیت داشته باشند و ضمن استفاده از تجربیات خود، نیازهای مالی خود را نیز برطرف نمایند.

تجارب سایر کشورها نیز نشان می‌دهد در شرایطی که بازنشستگان از وضعیت بخرنج معیشتی رنج می‌برند، تغییر الگوی ارائه خدمات با رویکرد توانمندسازی بازنشستگان به منظور کسب درآمدهای پایدار جدید برای آن‌ها، می‌تواند به تأثیرگذاری مثبت در کیفیت زندگی آنان و کسب رضایت‌شان منتج شود. در حقیقت بازنشستگان در این رویکرد بر کارها و امورشان تسلط و سیطره بیشتری می‌یابند و با کسب قدرت و درآمد، تسلط بر منابع، ظرفیت‌سازی، اعتمادسازی و مشارکت فعال قادر می‌شوند کیفیت زندگی‌شان را ارتقا دهند. بر این اساس لازم است الگوی ارائه خدمات در صندوق بازنشستگی با رویکرد توانمندسازی در قالب اشتغال در تعاونی‌ها و کسب‌وکارهای منطبق با شرایط سنی و دانشی بازنشستگان، بازتعریف شود.

۴-پیشنهادهای

در این قسمت بر اساس نظام مسائلی که ذکر شد، پیشنهادهایی به منظور ساماندهی به مسیر توانمندسازی بازنشستگان ارائه می‌شود:

۴-۱- اصلاحات حقوقی در مسیر فعالیت نهادهای وابسته به صندوق

بسیاری از نهادهای وابسته و ذیل صندوق بازنشستگی کشوری به دلیل قاعده‌گذاری نادرست آن‌ها با کمترین میزان ظرفیت فعالیت می‌کنند و لذا نیاز به جرح و تعدیل دارد. به عنوان نمونه خانه‌های امید که بر اساس دستورالعمل آن‌ها تنها می‌توانند به ارائه خدمات اجتماعی و فرهنگی بپردازند، نمی‌توانند فعالیت‌هایی با ماهیت اقتصادی را در دستورکار قرار دهند، درحالی‌که به دلایل مختلف به شدت مستعد آن هستند. وضعیت فوق ضرورت احیای ظرفیت‌های نهادهای مراکز زیرمجموعه صندوق با تعریف مأموریت‌های جدید برای آن‌ها به منظور ارتقای کیفیت خدمات، تقویت و تحکیم ساختار سازمانی و مالی این نهادها و مشارکت مؤثر بازنشستگان در فعالیت‌های گوناگون آن‌ها را ایجاب می‌کند.

۲-۴- اصلاح ساختار ارائه خدمات

در عمده فعالیت‌های مراکز ذیل صندوق بازنشستگی کشوری، بازنشستگان تنها به عنوان خدمت‌گیرنده تعریف می‌شوند. عدم تعریف سازوکارهایی که بازنشستگان را به عنوان تصمیم‌گیر در خانه‌ها سهیم کند و همچنین عدم پیش‌بینی خدماتی که امکان شگل‌گیری تعاونی‌ها و کسب‌وکارهای اجتماعی را در این مراکز به بازنشستگان بدهد، به این وضعیت دامن زده است. به عبارت دیگر ارائه هر خدمتی از سوی صندوق، مراحل مختلفی دارد: تعریف خدمت، تعریف سازوکارهای ارائه خدمت (مثل اینکه صندوق، راسا یک خدمت را ارائه دهد یا از طریق تشکلهای بازنشستگی آن را انجام دهد) و نهایتاً تحویل خدمت. در حال حاضر در عمده خدمات ارائه شده از سوی صندوق، نقش بازنشستگان، تنها مرحله آخر این فرآیند، یعنی دریافت خدمت است، درحالی‌که می‌توانند در سایر مراحل نیز ایفای نقش کنند.

۳-۴- جهت‌دهی مناسب به ارائه خدمات مالی

علی‌رغم مبالغ هنگفتی که به صورت سالیانه و در قالب «کمک‌هزینه» یا «ارائه وام ضروری» به بازنشستگان هزینه می‌شود، این خدمات نه تنها پایین‌ترین میزان تأثیرگذاری در کیفیت زندگی بازنشستگان را داشته است، بلکه در جلب رضایت این قشر نیز ناکام بوده است. صرف هزینه بالا از یک سو و اثرگذاری و جلب رضایت پایین از سوی دیگر، ضرورت بازنگری در ارائه خدمات صندوق را ایجاب می‌کند. تجارب سایر کشورها نشان می‌دهد در شرایطی که بازنشستگان از وضعیت بخرنج معیشتی رنج می‌برند، تغییر الگوی ارائه خدمات با رویکرد توانمندسازی بازنشستگان به منظور کسب درآمدهای پایدار جدید از سوی آنان در قالب تعاونی‌ها و کسب‌وکارهای اجتماعی، می‌تواند به تأثیرگذاری مثبت در کیفیت زندگی آنان و کسب رضایت‌شان منتج شود.

۴-۴- تعامل و تعریف خط ارتباطی بین صندوق و نهادهای مردمی

تجارب جهانی نشان می‌دهند ارائه بسیاری از خدمات اجتماعی، فرهنگی، سلامت و... به بازنشستگان در نمونه‌های موفق جهانی، توسط تشکلهای مردم‌نهاد و خیریه‌هایی صورت

می‌گیرد که خود بازنشستگان متصدی آن هستند؛ اما در ایران با وجود توان پایین صندوق در ارائه خدمات جدید، به صورت سامان‌مند از ظرفیت تشکلهای اجتماعی و خیریه‌ای استفاده نمی‌شود؛ امری که ضرورت دارد در دستورکار مسئولان صندوق قرار گیرد.

۴-۵- طراحی آموزش‌های لازم به منظور تبدیل دانش تخصصی بازنشستگان به کسب‌وکار

بسیاری از بازنشستگان کشوری که زیرمجموعه صندوق قرار می‌گیرند از تخصص‌ها و مهارت‌های ویژه‌ای بهره‌مند هستند اما دانش و مهارت‌های لازم برای تبدیل این تخصص به یک کسب‌وکار را ندارند. مراکز خدماتی ذیل صندوق بازنشستگی می‌توانند بستر بسیار مناسبی به منظور ارائه چنین آموزش‌هایی باشند؛ به خصوص که وضعیت درآمدی و قدرت خرید بازنشستگان دوره به دوره در حال افت است.

۴-۶- اصلاح سازوکارهای ارزیابی عملکرد و شاخص‌های عملکردی

بین صندوق و مراکز زیرمجموعه آن، ارتباط ارگانیک و هوشمندی وجود ندارد و لذا ارزیابی مشخصی از سوی صندوق در رابطه با عملکرد این مراکز در دسترس نیست؛ وضعیتی که به معنای عدم نظارت و باقی ماندن ناکارآمدی‌هاست.

منابع

1-Rebecca Blank and Ron Haskins,(2004), The New World of Welfare, library of congress cataloging in publication data.

۲- دهقانی، بهاره و مجید دشتبان فاروجی و عبدالله خوشنودی و محمدعلی نژادمفرد (۱۳۹۹)، «تأثیر سالمندی جمعیت بر آینده نظام بازنشستگی ایران»، دوفصلنامه مطالعات جمعیتی، دوره ۶، شماره ۱.

۳- قاسمی، کوثر (۱۴۰۳)، اولویت های زندگی بازنشستگان در صندوق بازنشستگی کشوری، مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا.

4 -Fan, L., Stebbins, R., & Kim, K. T. (2022). Skint: Retirement? Financial hardship and retirement planning behaviors. Journal of Family and Economic Issues

۵- رمضانی، سجاد و علی اکبر امیری و منصور مومنی (۱۴۰۰)، بهبود پیش بینی در برنامه ریزی منابع انسانی با ارائه مدل زنجیره مارکوف فازی، نشریه پژوهش های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۱۱، شماره ۱.

6 -Lindwall, M., Berg, A. I., Bjälkebring, P., Buratti, S., Hansson, I., Hassing, L., & Johansson, B. (2017). Psychological health in the retirement transition: Rationale and first findings in the Health, Ageing and Retirement Transitions in Sweden (HEARTS) study. *Frontiers in psychology*, 8, 1634.

۷- بجانی، حسین و داریوش رحمتی (۱۳۹۹)، «ارائه الگوی آماده‌سازی کارکنان در شرف بازنشستگی ناجا»، نشریه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، دوره ۸، شماره ۴.

۸- مولایی، الهه و عبدالعلی منصف و محمد مهتری آرای (۱۴۰۰)، تاثیر عوامل اقتصادی و اجتماعی بر اشتغال به کار مجدد بازنشستگان، نشریه راهبرد توسعه، شماره ۶۷.

9 -Lindwall, M., Berg, A. I., Bjälkebring, P., Buratti, S., Hansson, I., Hassing, L., & Johansson, B. (2017). Psychological health in the retirement transition: Rationale and first findings in the Health, Ageing and Retirement Transitions in Sweden (HEARTS) study. *Frontiers in psychology*, 8, 1634.

۱۰ - سالنامه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (۱۳۹۸).

11-Santos, S. ., Neumeyer, X., & Morris, M. . (2019). Entrepreneurship Education in a Poverty Context: An Empowerment Perspective. *Journal of Small Business Management* ISSN.

12-Whetten, D., Cameron, K (2011), *Developing Management Skills*. 10th edition, Pearson.

13-Rifkin, S. B. (2003). A framework linking community empowerment and health equity: It is a matter of CHOICE. *Journal of Health Population and Nutrition*, 21(3), 198–180.

14-Sen, B. (2005). Indigenous knowledge for development: Bringing research and practice together. *The International Information & Library Review*, 37(4), 375–382.

15-Borghei, R., Jandaghi, G., Matin, H. Z., & Dastani, N. (2010). An examination of the relationship between empowerment and organizational commitment. *Academic Leadership*.

16-Hancer, M., & George, R. T. (2003). Psychological empowerment of non-supervisory employees working in full-service restaurants. *International Journal of Hospitality Management*, 22(1), 3–5.

17-Lee, M., & Koh, J. (2001). Is empowerment really a new concept? *International Journal of Human Resource Management*, 12(4).

18-Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*, 13(3), 471–482.

19-Fawcett, S. B., Paine-Andrews, A., Francisco, V. T., Schultz, J. A., Richter, K. P., Lewis, R. K., Williams, E. L., Harris, K. J., Berkley, J. Y., Fisher, J. L., & Lopez, C. M. (1995). Using empowerment theory in collaborative partnerships for community health and development. *American Journal of Community Psychology*.

20-Israel, B. A., Checkoway, B., Schulz, A., & Zimmerman, M. (1994). Health Education and Community Empowerment: Conceptualizing and Measuring Perceptions of Individual, Organizational, and Community Control. *Health Education & Behavior*.

21-Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988).

22-Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *Academy of Management Review*.

23-Krueger, N. F., Reilly, M. D., & Carsrud, A. L. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing*.

24-Estrada, J. (2020). Retirement Planning: From Z to A. The Journal of Retirement.

25-Wiafe, o., Basu, AK. & Chen, J, (2017), The effects of age pension on retirement drawdown choices, Finance Research Letters. Volume 20.

۲۶-قاسمی، کوثر (۱۴۰۳).

۲۷-عزت‌آبادی‌پور، حسام و محمدتقی ضرغام افشار (۱۴۰۳)، سلسله‌گزارش‌های تبیین و تنظیم کسب‌وکارهای اجتماعی (گزارش اول: مفهوم‌شناسی)، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، شماره مسلسل: ۲۰۲۶۶.

28-Yunus M, Dalsace F, Menascé D, Faivre-Tavignot B. (2015) Reaching the rich world's poorest consumers.

29-Peter H, Vargas Vasserot C, Alcalde Silva J (2023), The International Handbook of Social Enterprise Law, Springer Nature.

۳۰-عزت‌آبادی‌پور، حسام و محمدتقی ضرغام افشار (۱۴۰۳)، درس‌آموخته‌هایی از کسب‌وکار اجتماعی در دنیا؛ گزارش اول: مرجع قانونی و شخصیت حقوقی، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، شماره مسلسل: ۲۰۲۵۲.

۳۱- دبیرخانه هیئت امنای سازمان تأمین اجتماعی و صندوق های تابعه، برنامه و بودجه مصوب ۱۴۰۲ صندوق بازنشستگی کشوری، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.

۳۲- بهداروند، شاهین (۱۴۰۳)، بررسی بخش دوم لایحه بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، شماره مسلسل: ۱۹۷۱۷

۳۳- دبیرخانه هیئت امنای سازمان تأمین اجتماعی و صندوق های تابعه، برنامه و بودجه مصوب ۱۴۰۲ صندوق بازنشستگی کشوری، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.

۳۴- بهداروند، شاهین (۱۴۰۳)، بررسی بخش دوم لایحه بودجه سال ۱۴۰۳ کل کشور، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، شماره مسلسل: ۱۹۷۱۷.

۳۵- پیشین

۳۶- دفتر بیمه‌های اجتماعی، (۱۴۰۰)، بحران صندوق‌های بازنشستگی و ضرورت اصلاح، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.

۳۷- مالکی، محمدرضا (۱۴۰۲)، ناپایداری صندوق‌های بازنشستگی، مرکز پژوهش‌های مجلس، شماره مسلسل: ۱۹۲۸۳.

۳۸- کاویانی، زهرا، (۱۴۰۲)، وضعیت فقر و ویژگی فقرا در دهه گذشته (دهه ۹۰)، مرکز پژوهش‌های مجلس، دفتر مطالعات اقتصادی، شماره مسلسل: ۱۸۹۵۵.

۳۹- پیشین.

۴۰- رضوانی، حمیدرضا و حسینی نیا، نرگس (۱۴۰۰)، نشریه آماری صندوق بازنشستگی کشوری، دفتر برنامه‌ریزی و تعالی سازمانی، شماره بیست و پنجم، زمستان ۱۳۹۹.

۴۱- مالکی، محمدرضا (۱۴۰۲).

۴۲- بهداروند، شاهین (۱۴۰۳).

۴۳- مالکی، محمدرضا (۱۴۰۲).

۴۴- صندوق بین المللی پول (۲۰۱۷)، صندوق‌های بیمه بازنشستگی در ایران، گزارش فنی جولای ۲۰۱۷.

۴۵- قاسمی، کوثر (۱۴۰۳).

۴۶- پیشین.

۴۷- پیشین.

۴۸- پیشین.

۴۹- پیشین.

۵۰- پیشین.

۵۱- پیشین.

۵۲-پیشین.

۵۳-پیشین.

۵۴-پیشین.

۵۵-پیشین.

۵۶-سلطانی، محمدرضا و محمد ازگلی، و سیامک احمدنیا (۱۳۹۴)، درآمدی بر نقد نظریه سلسله‌مراتب نیازهای مازلو، فصلنامه مطالعات سازمانی، سال پنجم، شماره ۱.

۵۷-پیشین.

۵۸-قاسمی، کوثر (۱۴۰۳).

۵۹-مرکز افکارسنجی دانشجویان ایران (ایسپا) (۱۳۹۹)، کیفیت زندگی شاغلان و بازنشستگان دولتی در ایران، مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا.

۶۰-پیشین.

61-Rifkin, S. B. (2003). A framework linking community empowerment and health equity: It is a matter of CHOICE. Journal of Health Population and Nutrition.

۶۲- افرا، هادی و رضا اسلامی و علی ایار (۱۳۹۹)، سالمندی موفق بر اساس رویکردهای سرمایه اقتصادی و فرهنگی، فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، دوره ۱۱، شماره ۴۵.

۶۳- مرکز افکارسنجی دانشجویان ایران (ایسپا) (۱۳۹۹).

۶۴- پیشین.

۶۵- پیشین.

۶۶- حبیب‌پورگتابی، کرم (۱۴۰۰)، اثربخشی خدمات اجتماعی و فرهنگی صندوق بازنشستگی کشوری بر کیفیت زندگی بازنشستگان، مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا.

۶۷- پیشین.

68-Whetten, D., Cameron, K. (2011).

۶۹- قاسمی، کوثر (۱۴۰۳).

70-Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986).

۷۱- حبیب‌پورگتابی، کرم (۱۴۰۰).

۷۲- پیشین

۷۳- پیشین.

۷۴-پیشین.

۷۵-پیشین.

76-Rifkin, S. B. (2003). A framework linking community empowerment and health equity: It is a matter of CHOICE. *Journal of Health Population and Nutrition*.

۷۷-حبیب‌پورگتابی، کرم (۱۴۰۰).

۷۸-قاسمی، کوثر (۱۴۰۳).

۷۹-محقق کی‌مال، سیدحسین و سجادی، حمیرا و زارع، حسین و بیگلریان، اکبر (۱۳۸۶)، مقایسه کیفیت زندگی سالمندان مستمری‌بگیر سازمان تأمین اجتماعی و سازمان بازنشستگی کشوری ساکن شهرستان قم، نشریه سلامت.

۸۰-موسایی، میثم (۱۳۸۳)، آثار اجتماعی و روحی بازنشستگی اعضای هیئت‌علمی: مورد مطالعه در دانشگاه تهران، فصلنامه مدرس علوم انسانی (ویژه‌نامه مدیریت).

81-Price, C. A., & Balaswamy, Sh. (2009). Beyond Health and Wealth: Predictors of Women's Retirement Satisfaction. *The International Journal of Aging and Human Development*.

۸۲-حبیب‌پورگتابی، کرم (۱۴۰۰).

83-Katz, Stephen (2013) Active and Successful Aging. Lifestyle as a Gerontological Idea. <https://journals.openedition.org/rsa/910>.

84-Hendricks, Jon and Hatch, L.R. (2006) Lifestyle and Aging. In Binstock, Robert H. and Linda, K George. Handbook of and The Social Science. Elsevier.

۸۵-گرگی، عباس و سعید گودرزی (۱۴۰۰)، بازنشستگی و ناخرسندی‌های آن، مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا.

86-Klimczuk, Andrzej (2017) Economic Foundations for Creative Ageing Policy, Volume I. Context and Concideration. Palgrave Macmillan.

87-Klimczuk, Andrzej (2017) Economic Foundations for Creative Ageing Policy, Volume II. Palgrave Macmillan

88-Ibid.

89-Ibid.

90-Rifkin, S. B. (2003). A framework linking community empowerment and health equity: It is a matter of CHOICE. Journal of Health Population and Nutrition.



این پژوهش به صورت کیفی و مبتنی بر تحلیل اسناد و داده‌های ثانویه انجام شده است. داده‌های مورد استفاده از گزارش‌های بین‌المللی، مقالات علمی و مطالعات موردی استخراج شده است. در ابتدا وضعیت کلی کشورهای منتخب از جمله جمعیت، درصد بازنشستگان و چالش‌های موجود در حوزه بازنشستگی از طریق جداول ارائه شده در پژوهش ترسیم گردید. سپس خدمات ارائه‌شده توسط موسسات و تشکلهای فعال در حوزه حمایت از بازنشستگان به تفکیک کشور و نوع نهاد بررسی شد. علاوه بر آن، ساختار تأمین مالی این موسسات نیز با استفاده از افزونه‌های مرتبط با کمک و همکاری با نهادها و همچنین گزارشات متدرج در سایت رسمی آنها، احصاء و مورد توجه قرار گرفت تا بتوان روند پایداری و منابع مالی مورد استفاده در ارائه خدمات را شناسایی کرد. نکته مهم این پژوهش آن است که به دلیل عدم بررسی جامع تمام تشکلهای فعال در هر کشور، تحلیل‌ها به صورت کلی ارائه شده و هدف از مطالعه، شناسایی تجربیات موفق جهت الهام‌بخشی به سیاست‌گذاران است؛ بدون آنکه به ارائه توصیه‌های مستقیم برای ایران پرداخته شود.