



مؤسسه راهبردهای
بازنشستگی صبا

بازاندیشی در راهبردهای نظام بازنشستگی

محمدحسین عمادی
آرش نصرافهانی



بِه
نَامِ
خِدا



بازاندیشی در راهبردهای نظام بازنشستگی

محمدحسین عمادی
آرش نصر اصفهانی

به سفارش:

مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا
«نهاد پژوهشی صندوق بازنشستگی کشوری»

۱۳۹۷

سرشناسه	عمادی، محمدحسین، ۱۳۳۸-
عنوان و نام پدیدآور	بازاندیشی در راهبردهای نظام بازنشستگی/محمدحسین عمادی، آرش نصر اصفهانی.
مشخصات نشر	تهران: روزنه، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری	۲۱۸ ص.: مصور (بخشی رنگی)، جدول، نمودار.
شابک	۹۷۸-۹۶۴-۳۳۴-۸۲۹-۸
وضعیت فهرست‌نویسی	فیپا
یادداشت	کتابنامه: ص. ۱۹۵-۲۰۰.
موضوع	بازنشستگی-- ایران
موضوع	Retirement--Iran
موضوع	بازنشستگی-- ایران-- سیاست دولت
موضوع	Retirement-- Government policy-- Iran
شناسه افزوده	نصر اصفهانی، آرش، ۱۳۶۰-
رده‌بندی کنگره	۱۳۹۷ ب۲ع/۸۵۶/۵۴/HDV۲۱۲
رده‌بندی دیویی	۳۳۱/۲۵۲۰۹۵۵
شماره کتابشناسی ملی	۵۲۶۱۵۲۱



بازاندیشی در راهبردهای نظام بازنشستگی

محمدحسین عمادی

آرش نصر اصفهانی

طرح جلد: علی اکبر محمدخانی

چاپ اول: ۱۳۹۷

قیمت: ۲۵۰۰۰ تومان

چاپ و صحافی: روزنه کار

آدرس: خیابان مطهری، خیابان میرزای شیرازی جنوبی، پلاک ۲۰۲، طبقه ۳، انتشارات روزنه

☎ تلفن: ۸۸۸۵۳۷۳۰ - ۸۸۸۵۳۶۳۱ 📠 نمابر: ۸۶۰۳۴۳۵۹



www.rowzanehnashr.com



rowzanehnashr



rowzanehnashr

SBN: 978-964-334-829-8

شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۳۳۴-۸۲۹-۸

☀ تمامی حقوق برای مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا محفوظ است ☀

فهرست مطالب

پیشگفتار نویسندگان ۹

فصل اول: بازاندیشی در نظام بازنشستگی ایران ۱۱

نگاهی بر ابعاد مسئله ۱۱

رویکردی نوین در اصلاح نظام بازنشستگی ۲۳

فصل دوم: ظهور رویکردهای نوین نظری در مفهوم و مقوله بازنشستگی ۲۷

بازنگری در مفهوم بازنشستگی ۲۷

رویکردهای اصلی و حاکم در اصلاح سیاست‌گذاری برای نظام بازنشستگی ۵۶

جمع‌بندی مباحث نظری ۷۰

فصل سوم: تجربیات موفق جهانی در سطح حاکمیت، سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی ۷۳

مسئله سالمندی و بازنشستگی در جهان ۷۳

تغییر انگاره‌های ذهنی نسبت به سالمندان ۷۶

سیاست‌های اشتغال و افزایش زندگی شغلی ۷۹

تدابیر نوین در مراقبت بلندمدت از سالمندان ۸۹

مشارکت اجتماعی و فعالیت داوطلبانه ۱۰۰

قوانین مرتبط با حقوق سالمندان و بازنشستگان ۱۰۵

فصل چهارم: تجربیات موفق جهانی در حوزه نوآوری‌های اجتماعی و اقدامات محلی ۱۱۵

اهمیت نوآوری اجتماعی و نهادهای مردمی در مواجهه با مسائل اجتماعی ۱۱۵

تغییر انگاره‌های ذهنی در مورد سالمندان	۱۱۷
تسهیل فعالیت‌های داوطلبانه	۱۱۹
توسعه مشارکت سیاسی و اجتماعی سالمندان	۱۲۹
تشویق فعالیت‌های جسمی و ورزشی	۱۳۰
استفاده گسترده از فناوری ارتباطات و اطلاعات مخصوص سالمندان	۱۳۳
تقویت همبستگی بین نسلی	۱۳۷
ایده‌هایی برای مراقبت بلندمدت	۱۴۵
متناسب سازی مسکن و محیط شهری	۱۵۰
آموزش و توانمندسازی سالمندان	۱۵۸
اشتغال سالمندان	۱۶۲

فصل پنجم: پیشنهادهایی برای اصلاح نظام بازنشستگی در ایران ۱۶۷

آموزه‌هایی از تجربیات جهانی	۱۶۷
امکان تکرار تجربیات موفق جهانی در ایران	۱۷۱
توصیه‌های نگرشی و سیاستی	۱۷۵
نهادهای، ظرفیت‌ها و محدودیت‌ها در ایران	۱۸۷
منابع	۱۹۵
تصاویر	۲۰۳

فهرست جداول

- جدول ۱-۱ تعداد مستمری بگیران سازمان تأمین اجتماعی در آذرماه ۱۳۹۵..... ۱۲
- جدول ۲-۱ تعداد مستمری بگیران صندوق بازنشستگی کشوری در تیرماه ۱۳۹۴..... ۱۳
- جدول ۱-۲ چک لیست سالمندشدن فعال..... ۴۶
- جدول ۲-۲ تقسیم بندی اقسام مختلف کار..... ۵۲
- جدول ۳-۲ مقایسه رویکردهای نظری به اصلاح نظام بازنشستگی..... ۶۹
- جدول ۱-۳ جمعیت ۶۵ ساله و بالاتر در مناطق مختلف جهان..... ۷۴
- جدول ۲-۳ ده کشور با بیشترین تعداد جمعیت سالمند در سال های ۲۰۱۵، ۲۰۳۰ و ۲۰۳۰..... ۷۵
- جدول ۳-۳ تفاوت های رویکردهای کمبود و ثروت محور..... ۷۹
- جدول ۴-۳ نظام های بازنشستگی و سن بازنشستگی در برخی کشورهای منتخب..... ۸۱
- جدول ۱-۵ فهرست اقدامات پیشنهادی در سطح اقدامات حاکمیتی..... ۱۸۹
- جدول ۲-۵ فهرست اقدامات پیشنهادی در سطح اقدامات مدیریتی..... ۱۹۰
- جدول ۳-۵ فهرست اقدامات پیشنهادی در سطح اقدامات فنی ۱..... ۱۹۱
- جدول ۴-۵ فهرست اقدامات پیشنهادی در سطح اقدامات فنی ۲..... ۱۹۲
- جدول ۵-۵ فهرست اقدامات پیشنهادی در سطح اقدامات فنی ۳..... ۱۹۳

فهرست نمودارها

- نمودار ۱-۱ درصد افراد تحت پوشش حقوق بازنشستگی در کل افراد بالای سن قانونی بازنشستگی در کشورها با درآمد متوسط..... ۱۹
- نمودار ۱-۳ سن مؤثر* بازنشستگی در کشورهای OECD در فاصله ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۴..... ۸۳

پیشگفتار نویسندگان

کتاب پیش رو برگرفته از طرح «بررسی شیوه‌های بهبود و اصلاح سیاست‌گذاری اجتماعی- فرهنگی در حمایت از بازنشستگان» است که به سفارش مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا، وابسته به صندوق بازنشستگی کشوری در سال ۱۳۹۵ نوشته شده است. با توجه به مسائل و مشکلات گریبان‌گیر این صندوق، هدف ما از انجام این طرح ارائه مجموعه‌ای از تجربیات موفق جهانی برای کمک به ایجاد طرحی نو در نگرش به مسئله سالمندی و بازنشستگی در کشور، همچنین آگاه کردن سیاست‌گذاران از ابعاد مختلف اجتماعی، سیاسی و فرهنگی مسئله پیش روست. در شرایطی که به نظر می‌رسد همگی درگیر معضلات مالی صندوق‌ها هستند و تمامی مسائل به محاسبات مالی و اقتصادی تقلیل یافته است، در این کتاب بر این نکته تأکید می‌کنیم که موضوع صندوق‌های بازنشستگی بخشی از مسئله‌ای بزرگ‌تر یعنی سالمندشدن جمعیت کشور است. در نتیجه، در زمان حاضر بیش از هر چیز نیاز داریم نظام سیاست‌گذاری کشور را از پیامدهای گسترده و فراگیر این تغییر جمعیت‌شناختی مهم آگاه کنیم و آنان را به برنامه‌ریزی همه‌جانبه در مورد این پدیده فراخوانیم.

در کتاب پیش رو، بر این نکته تأکید کردیم که جامعه ایران باید برای سال‌های آینده که در آن سهم سالمندان از جمعیت هرساله افزایش خواهد یافت در همه زمینه‌ها آمادگی لازم را کسب کند. با نشان دادن اقدامات موفق در سایر کشورها تلاش شده است تا حیطه بحث را از موضوعات صرفاً حسابداری در مورد بازنشستگی و صندوق‌های بازنشستگی فراتر رود و مسائلی نظیر مشارکت، آموزش، مراقبت، توانمندسازی، مقابله با سالمندستیزی و مواردی نظیر آن را همراه با تجربه عینی و موفق آن در جهان ارائه شود. درس گرفتن از موفقیت‌ها و شکست‌های سیاست‌ها و اقدامات دیگر کشورها که بعضاً زودتر از ما با پدیده سالخورده‌گی جمعیت مواجه شده‌اند می‌تواند از اتلاف زمان و منابع در ایجاد آمادگی برای

این تحول بزرگ جمعیت شناختی بکاهد. اتخاذ رویکردی فراگیر به پدیده بازنشستگی و سالمندی می‌تواند بهترین راهحل برای مواجهه‌شدن با مخاطراتی باشد که امروز نشانه‌های آن در قالب مشکلات مالی صندوق‌های بازنشستگی در حال آشکار شدن است.

علاوه بر طرح مباحث در سطح کلان و مدیریتی این کتاب مجموعه‌ای از فعالیت خرد در سطوح محلی در جهت بهبود زندگی سالمندان و تغییر نگرش به آنان را نیز معرفی می‌کند. نهادهای محلی و مردمی نقشی اساسی در مواجهه با مسائل اجتماعی دارند و به همین سبب شناخت تجربیات جهانی در این حوزه می‌تواند ایده‌هایی برای اقدام در این بخش را فراهم آورد. قسمت زیادی از این اقدامات مبتنی بر خلاقیت‌های کوچک و به‌کارگیری ظرفیت‌های مردمی برای ایجاد تغییرات ملموس در زندگی ساکنین محلی به‌ویژه سالمندان است. تلاش برای جلوگیری از انزوای سالمندان و به‌کارگیری از ظرفیت این جمعیت در فعالیت‌های مدنی و اجتماعی از نقاط اصلی این دست اقدامات است.

این کتاب بخشی از مطالعه مذکور است که برای مخاطب عمومی‌تر آماده و تنظیم شده است و اصل تحقیق از طریق مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا برای محققان و علاقه‌مندان در دسترس قرار دارد. در اجرای این طرح مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا-کارفرمای طرح- سهم بسزایی در پایان یافتن کار داشت؛ از این‌رو لازم است از مدیریت پیشین دکتر حجت‌الله میرزایی و مدیریت فعلی مؤسسه دکتر میکائیل عظیمی سپاسگزاری کنیم که در تمامی مراحل انجام کار از حمایت و همراهی آن‌ها برخوردار بودیم. از دکتر رضا امیدی ناظر محترم پژوهش سپاسگزاریم که در طول تحقیق از نظرات ایشان استفاده کردیم. همچنین از کارشناسان مؤسسه و صندوق بازنشستگی به دلیل زحماتشان در هماهنگی مصاحبه‌ها و دسترسی به منابع تشکر می‌کنیم. افزون بر این، از دکتر محسن گودرزی برای مشاوره علمی در فرایند جمع‌آوری و تحلیل یافته‌ها سپاسگزاریم. در پایان لازم است مراتب تقدیر خود را از استادان گرامی دکتر شریف زادگان، دکتر واعظ مهدوی، محسن ایزدخواه، حامد شمس و عباس رشیدی اعلام کنیم.

فصل اول: بازانديشی در نظام بازنشستگی ایران

نگاهی بر ابعاد مسئله

تجمع بازنشستگان صنعت فولاد در برابر مجلس از جمله اخبار منتشرشده در رسانه‌ها در سال ۱۳۹۵ بود که حکایت از ورشکستگی این صندوق با نزدیک به ۸۶ هزار عضو و ناتوانی آن در پرداخت حقوق بازنشستگی داشت. می‌توان این تجمع را امری طبیعی در کنار سایر موارد اعتراضی مشابه دانست که هر روز در برابر مجلس اتفاق می‌افتد اما بسیاری کارشناسان معتقدند این رویداد ابعادی فراتر از یک اعتراض صنفی محدود دارد و درواقع نشانه‌ای از مشکلات عمیق‌تری است که سایر صندوق‌ها و به عبارتی کل نظام بازنشستگی کشور را تهدید می‌کند. بر اساس آمارهای منتشرشده، سه صندوق بازنشستگی بزرگ ایران یعنی تأمین اجتماعی، صندوق بازنشستگی کشوری و صندوق نیروهای مسلح، یا مشکلات مالی شدیدی دارند یا در آینده نزدیک به آن دچار خواهند شد.

تشدید مشکلات مالی نه تنها تهدیدی برای نظام اقتصادی کشور است بلکه به دنبال خود می‌تواند پیامدهای اجتماعی و سیاسی گسترده‌ای به همراه داشته باشد. قاعده عمل این صندوق‌ها این است که با استفاده از منابع حاصل از دریافت حق بیمه شاغلان و سود حاصل از سرمایه‌گذاری‌هایی که انجام داده‌اند، حقوق بازنشستگی افراد را تأمین و پرداخت کنند؛ اما تحقق نیافتن منابع پیش‌بینی‌شده و ناتوانی آن‌ها در پرداخت حقوق بازنشستگی سبب می‌شود تا دولت مجبور باشد مستقیماً از منابع عمومی خود، کسری این صندوق‌ها را جبران کند و با وخامت بیشتر مشکلات مالی صندوق‌ها، دولت باید سالانه سهم بیشتری از بودجه عمومی کشور را به پرداخت حقوق بازنشستگی اختصاص دهد.

در حال حاضر، هجده صندوق‌های بازنشستگی در کشور فعال است؛ اما بیش از ۹۵ درصد افراد تحت پوشش چهار صندوق بزرگ شامل سه صندوق ذکرشده در بالا به همراه صندوق بیمه اجتماعی

جدول ۱-۱ تعداد مستمری بگیران سازمان تأمین اجتماعی در آذرماه ۱۳۹۵

ردیف	شرح	تعداد
۱	بازنشسته	۱,۵۹۹,۱۷۷
۲	ازکارافتاده	۱۳۱,۹۷۶
۳	بازمانده	۱,۴۵۴,۳۹۶
۴	تبعی بازنشسته	۲,۲۶۷,۷۴۹
۵	تبعی ازکارافتاده	۲۰۹,۱۲۶
۶	جمع کل	۵,۶۶۲,۴۲۴

منبع: دفتر آمار و محاسبات اقتصادی و اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی (۱۳۹۵)

کشاورزان، روستاییان و عشایر^۱ قرار دارند. در حال حاضر، تقریباً تمام حقوق بازنشستگان عضو صندوق نیروهای مسلح و بیش از ۸۰ درصد حقوق بازنشستگانی که در صندوق بازنشستگی کشوری عضو هستند، مستقیماً از بودجه دولت پرداخت می‌شود^۲ و با ورود صندوق تأمین اجتماعی به مرحله کسری منابع در چند سال آینده، این بار مالی بر دولت به‌طور روزافزون افزایش خواهد یافت. بر اساس مطالعات اکچوئری، کسری بودجه سازمان تأمین اجتماعی در سال ۱۳۹۹ به نصف بودجه عمومی دولت، یعنی ۱۰۰ هزار میلیارد تومان خواهد رسید (مرکز پژوهش‌های مجلس، ۱۳۹۵، ص ۹۴)؛ به همین سبب در فرایند تدوین برنامه ششم توسعه کشور، موضوع صندوق‌های بازنشستگی و به‌خصوص مسائل مالی آن‌ها در کنار بحران‌های محیط‌زیست، کمبود آب و بیکاری، به‌عنوان مشکلات اصلی فراروی کشور در سال‌های آتی مطرح شده است.

ابعاد مشکلات نظام بازنشستگی و پیامدهای نامطلوب تداوم ناپایداری مالی آن‌ها با در نظر گرفتن جمعیت تحت پوشش سه صندوق بزرگ کشور (تأمین اجتماعی، بازنشستگی کشوری و نیروهای مسلح) روشن‌تر می‌شود. بر اساس اطلاعات موجود، در حال حاضر افزون بر هشت میلیون نفر از این صندوق‌ها مستمری دریافت می‌کنند که بخش اصلی آن‌ها عضو صندوق تأمین اجتماعی هستند. دفتر آمار و محاسبات اقتصادی و اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی (۱۳۹۵) تعداد کل مستمری‌بگیران اصلی و تبعی (شامل بازنشستگان، ازکارافتادگان و فوتی‌ها) را در آذرماه ۱۳۹۵ بیش از پنج میلیون و شش صد

۱. این صندوق تازه تأسیس بوده و فعلاً در مرحله دریافت حق بیمه است. تعداد پرداخت‌کنندگان حق بیمه در این صندوق حدود چهار برابر دریافت‌کنندگان حقوق بازنشستگی است و در نتیجه مشکلاتی که در مورد صندوق‌های دیگر ذکر می‌شود فعلاً برای این صندوق وجود ندارد.

۲. وبسایت الف، ۸.۵ میلیون ایرانی حقوق بگیر دولت، قابل دسترسی در آدرس <http://alef.ir/vdchmqnix23nm6d.tft2.html?257853>. تاریخ

جدول ۱-۲ تعداد مستمری بگیران صندوق بازنشستگی کشوری در تیرماه ۱۳۹۴

ردیف	شرح	تعداد
۱	بازنشسته	۱,۰۱۱,۳۵۲
۲	از کار افتاده	۱۱,۶۵۸
۳	متوفی	۲۲۱,۲۳۰
۶	جمع کل	۱,۲۴۴,۲۴۰

منبع: دفتر برنامه‌ریزی و توسعه سیستم‌های صندوق بازنشستگی کشوری (۱۳۹۴)

و شصت هزار نفر اعلام کرده است (نک جدول ۱-۱). بار تکفل برای مستمری بگیران بازنشسته، از کار افتاده و فوت شده به ترتیب ۱/۴۲، ۱/۵۸ و ۱/۹۴ است که نشان می‌دهد جمعیت تحت پوشش مستمری این سازمان بیش از ده میلیون نفر است. با در نظر گرفتن افراد بیمه شده اصلی و تبعی، کل افراد تحت پوشش این سازمان بالغ بر چهار میلیون نفر است که نشان می‌دهد مشکلات مالی در این سازمان چه تاثیر گسترده‌ای بر جامعه خواهد داشت.

بعد از صندوق تأمین اجتماعی، صندوق بازنشستگی کشوری بزرگ‌ترین صندوق بازنشستگی است که اعضای آن کارکنان دولت هستند. دفتر برنامه‌ریزی و توسعه سیستم‌های صندوق بازنشستگی کشوری (۱۳۹۴)، در تیرماه سال ۱۳۹۴ تعداد کل مستمری بگیران این صندوق را بیش از یک میلیون و دویست و چهار هزار نفر اعلام کرده است (نک جدول ۱-۲).

بر اساس اطلاعات موجود بازنشستگان حقوق بگیر صندوق نیروهای مسلح نیز حدود شش صد و هشتاد هزار نفر هستند. این ارقام را باید با توجه به افزایش سالانه تعداد بازنشستگان مورد توجه قرار داد که به نحوی فزاینده بر تعداد مستمری بگیران این صندوق‌ها اضافه خواهد کرد. این روند افزایشی با در نظر گرفتن تغییرات جمعیت شناختی جامعه ایران در سال‌های آتی، اهمیت توجه به مسئله نظام بازنشستگی را آشکار می‌کند.

وضعیت کنونی و آتی صندوق بازنشستگی را باید در چارچوب کلی تحول بزرگ جمعیت شناختی دهه‌های اخیر، یعنی سالخوردگی جمعیت در نظر گرفت. در جهان امروز به سبب تغییر و تحولات اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و رفاهی مانند پیشرفت دانش و فناوری پزشکی، بهبود سلامت محیط زندگی، کاهش سطح باروری و بهبود وضعیت تغذیه، جمعیت سالمندان و بازنشستگان رو به افزایش است. اگرچه برخی کشورها از جمله کشورهای صنعتی زودتر با این پدیده روبه‌رو شده‌اند، امروز اغلب کشورها مناطق مختلف جهان با سالخوردگی جمعیت و افزایش تعداد سالمندان روبرو هستند. در ایران نیز بهبود شرایط بهداشتی و کیفیت زندگی، افزایش امید به زندگی را به همراه داشته (مرتضوی و

همکاران، ۱۳۹۰) و نرخ آن در سرشماری ۱۳۹۰ به ۷۱/۵ برای مردان و ۷۴ برای زنان رسیده است. افزون بر این، کاهش زادوولد نیز سبب شده است تا سهم سالمندان در جمعیت و به عبارت دیگر سالخوردگی جمعیت افزایش یابد. باید توجه داشت رشد جمعیت سالمندان در ایران بیش از نرخ رشد کلی جمعیت است؛ یعنی بر اساس سرشماری‌های نفوس و مسکن، جمعیت افراد بالای ۶۵ سال در فاصله سال‌های ۱۳۸۵-۱۳۳۵ بیش از ۴/۵ برابر شده، درحالی‌که کل جمعیت کشور در این بازه ۳ برابر شده است. از سوی دیگر، متوسط رشد سالانه جمعیت افراد سالمند بالای ۶۵ سال در فاصله سال‌های ۱۳۸۵-۱۳۷۵ حدود ۳/۵ درصد بوده است؛ درحالی‌که این رقم برای کل جمعیت حدود ۱/۶۱ درصد محاسبه شده؛ یعنی جمعیت سالخوردگان بیش از دو برابر کل جمعیت رشد داشته است (حق‌شناس، ۱۳۹۱).

شایان ذکر است، شاخص کلی سالخوردگی جمعیت (نسبت جمعیت ۶۵ ساله و بیشتر به جمعیت زیر ۱۵ سال) طی این دوره بیانگر سیر نزولی آن طی سال‌های ۱۳۷۰-۱۳۳۵ بوده که در این مدت از ۹/۴ به ۶/۱ رسیده است؛ اما در سال‌های بعد سیر صعودی فزاینده‌ای داشته و در سال ۱۳۸۵ به ۷/۲۰ درصد رسیده است. از سوی دیگر تا سال ۱۳۸۰ میانه سنی جمعیت ایران زیر ۲۰ سال بوده است. بر اساس برآوردهای انجام‌شده در فاصله سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۰، میانه سنی بین ۲۰ تا ۳۰ تغییر خواهد کرد و پس از آن تا ۱۴۳۰ افزایش می‌یابد و به ۴۷/۵ خواهد رسید (دارابی و دیگران، ۱۳۹۱، ص ۲۰). همچنین محاسبات و برآوردهای بخش جمعیت واحد امور اجتماعی و اقتصادی سازمان ملل نشان می‌دهد که جمعیت بالای شصت سال ایران در سال ۲۰۳۰، به ۱۴/۱ درصد و در سال ۲۰۵۰ به ۳۱/۲ درصد خواهد رسید. بر اساس این برآورد، میانه سنی جمعیتی هم که در سال ۲۰۱۵، ۲۹/۵ سال بوده است در سال‌های ۲۰۳۰ و ۲۰۵۰ به ترتیب به ۳۸/۳ و ۴۴/۷ سال خواهد رسید؛ از این‌رو ایران مانند بسیاری از کشورهای دیگر جهان، با تغییر جمعیت‌شناختی بزرگی روبه‌روست که ابعاد مختلف اجتماعی، اقتصادی و حتی سیاسی به همراه خواهد داشت. مشکلات نظام بازنشستگی صرفاً یکی از پیامدهای این تغییر جمعیت‌شناختی است که البته خطری جدی برای رفاه و امنیت کلی جامعه به شمار می‌رود. کوششی و همکاران (۱۳۹۲) با مطالعه وضعیت سالمندی در ایران معتقدند کشور در دوره‌ای نسبتاً کوتاه، بزرگ‌ترین تحولات و گذارهای جمعیتی- اجتماعی را تجربه کرده است و در چنین شرایطی سالخورده شدن سریع جمعیت، مجال چندانی برای هماهنگی شرایط با رشد جمعیت سالمندان در اختیار سیاست‌گذاران قرار نمی‌دهد و در نتیجه نباید فرصت را از دست داد.

افزایش تعداد سالخوردگان می‌تواند به کاهش توان تولیدی- اقتصادی کشور منجر شود که معنای آن افزایش هزینه‌ها و درعین‌حال کاهش درآمدهاست؛ به عبارت دقیق‌تر افزایش جمعیت سالخوردگان به معنای کاهش نیروی کار فعال جامعه خواهد بود که هم سبب کاهش کلی توان تولید و رشد

اقتصادی جامعه می‌شود و هم از تعداد پرداخت‌کنندگان مالیات در سطح کلان و پرداخت‌کنندگان حق بیمه در سطح خرد می‌کاهد؛ به‌این ترتیب درآمد دولت و صندوق‌های بیمه و بازنشستگی کاهش خواهد یافت. از سوی دیگر، در اثر سالخوردگی جمعیت، بار تکفل جامعه (نسبت سالخوردگان به جمعیت در سنین کار) افزایش پیدا می‌کند؛ یعنی هم تعداد مستمری‌بگیران بازنشسته و هم تعداد سالمندان نیازمند به حمایت افزایش می‌یابد. نتیجه این وضعیت بار مالی بیشتر بر دولت و نظام رفاه و تأمین اجتماعی است؛ از این رو این افزایش مستمری‌بگیران و کاهش افراد فعال را بمب ساعتی بازنشستگی نامیده‌اند.

آنچه تاکنون بیان شد تا حدی ابعاد مسئله پیش روی کشور را روشن می‌کند؛ اما برای سیاست‌گذاری مؤثر در حوزه نظام بازنشستگی به تصویری جامع‌تر از وضعیت موجود نیاز است. تاکنون صورت‌بندی‌های مختلفی از مشکلات پیش رو در مطالعات و گزارش‌های منتشرشده ارائه شده است؛ اما در اینجا برای توصیف مسائل کشور در حوزه نظام بازنشستگی، به سه مسئله اساسی اشاره خواهد شد. افزون بر مسئله ناپایداری مالی که در بالا به‌اختصار به آن اشاره شد، سطح پوشش ناکافی نظام بازنشستگی در ایران و نارضایتی بازنشستگان از مزایای دریافتی به‌ویژه حقوق بازنشستگی، سه بعد اصلی مسئله پیش رو را نشان می‌دهد. در ادامه هریک از این ابعاد به‌اختصار توضیح داده شده است.

الف) ناپایداری مالی: هدف از تأسیس صندوق‌های بازنشستگی کمک به افراد تحت پوشش، در قبال دریافت حق بیمه بازنشستگی است؛ یعنی این صندوق‌ها موظف هستند وجوه بازنشستگی را در امور مختلف سرمایه‌گذاری و از محل آن، حقوق بازنشستگی را تأمین کنند. پایداری این صندوق‌ها در انجام این نقش، به توازن منابع و هزینه‌های آن‌ها وابسته است. به‌طورمعمول به دلیل اینکه در سال‌های اولیه فعالیت صندوق، تعداد کسانی که سهم خود را به آن می‌پردازند زیاد و تعداد کسانی که از آن سهمی دریافت می‌کنند کم است، صندوق پایدار می‌ماند؛ اما پس از اینکه تعداد بازنشستگان زیاد می‌شود، منابع و هزینه‌ها تحت تأثیر جمعیت بازنشستگان و افراد شاغل که حق بازنشستگی می‌پردازند تغییر می‌کند. این مسئله کلید فهم عملکرد این صندوق‌ها در ایران و دلایل شکل‌گیری بحران موجود است.

ارزیابی‌های موجود از وضعیت صندوق‌ها نشان می‌دهد که شرایط کنونی و دورنمای آن‌ها به سمت مشکلاتی حاد و فراگیر در آینده پیش می‌رود؛ درحالی که تعداد شاغلان پرداخت‌کننده حق بیمه در برخی از این صندوق در سال‌های اخیر کاهش یافته است، مستمری‌بگیران بیشتر شده‌اند. این مسئله از یک‌سو منابع دریافتی صندوق (حق بیمه‌ها) را کاهش و از سوی دیگر مصارف آن را افزایش داده است. نسبت تعداد شاغلان پرداخت‌کننده حق بیمه به دریافت‌کنندگان حقوق بازنشستگی از صندوق، نسبت پشتیبانی

نام دارد. برای این که یک صندوق پایدار باشد، این نسبت پشتیبانی باید حدود هفت باشد؛ یعنی هفت نفر حق بیمه پرداخت کنند تا صندوق حقوق یک نفر را پرداخت کند؛ اما در حال حاضر این نسبت برای دو صندوق بازنشستگی کشوری و نیروهای مسلح کمتر از یک است. در صندوق بازنشستگی کشوری، تعداد بازنشستگان تحت پوشش صندوق بازنشستگی کشوری بیش از یک میلیون و دویست هزار نفر است درحالی که شاغلان دولت تنها حدود یک میلیون و صد هزار نفرند. درواقع، از سال ۱۳۸۲ به بعد، پس از تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری، استخدام‌های جدید دولت به صورت پیمانی انجام می‌شود و به‌طور طبیعی فرد استخدام شده زیرمجموعه سازمان تأمین اجتماعی قرار می‌گیرد. درنتیجه، شاغلان تحت پوشش صندوق بازنشستگی کاهش یافته و نسبت پشتیبانی صندوق به زیر یک رسیده است. در حال حاضر، رقمی که از حقوق یک کارمند به‌عنوان سهم صندوق کم می‌شود، ۲۷ درصد است؛ یعنی حق بیمه کسرشده از حقوق سه نفر، حقوق بازنشستگی یک نفر را تأمین می‌کند، اگر کسورات دیگر هم در نظر گرفته شود، این نسبت باید حداقل یک به چهار باشد. عطاریان (۱۳۹۰) با بررسی وضعیت صندوق بازنشستگی بیان می‌کند که چگونه در روندی ۱۵ ساله، تعداد مستمری‌گیران در مقایسه با تعداد شاغلان افزایش یافته است؛ به‌طوری که در سال ۱۳۸۹ نسبت به سال ۱۳۸۵، تعداد شاغلانی که حق بیمه بازنشستگی می‌پرداختند تنها ۴ درصد افزایش داشته؛ اما تعداد مستمری‌گیران تقریباً هفت برابر شده است. همچنین عطاریان (۱۳۹۰) نشان می‌دهد روند افزایش متوسط حقوق مستمری‌گیران صندوق، بیش از افزایش متوسط حقوق و مزایای مشمول کسور شاغلان بوده است. به‌این ترتیب میزان کمک‌های دولت برای تعادل جریان‌های نقدی ورودی و خروجی صندوق بازنشستگی کشوری طی سال‌های بررسی‌شده، همواره در مسیر صعودی قرار داشته است. درنتیجه بنا بر آنچه مدیرعامل این صندوق به رسانه‌ها اعلام کرده، در حال حاضر صندوق بازنشستگی کشوری ماهانه هزار میلیارد تومان در ماه برای پرداخت حقوق بازنشستگان کسری دارد. در این شرایط دولت باید از طریق بودجه عمومی کسری این صندوق را جبران کند که تداوم این روند، سالانه مشکلات را تشدید خواهد کرد.

سازمان تأمین اجتماعی هم با مسائل مشابهی روبه‌روست؛ گرچه این صندوق فعلاً در مرحله سربه‌سر منابع و مصارف است. در حال حاضر نسبت پشتیبانی در این صندوق در حال حاضر در محاسبات مختلف بین ۵ تا ۶ است اما پیش‌بینی می‌شود با پایین آمدن این نسبت در سال‌های آتی به زیر ۵ این صندوق هم دیگر نتواند روی پای خود بایستد. بر اساس گزارشی که در وبسایت این سازمان منتشر شده، بیش از یک دهه است که این نهاد با خطر پیشی گرفتن مصارف بر منابع مواجه بوده که در سال‌های اخیر صندوق را به مرز ناپایداری رسانده است. در این گزارش بخشی از دلایل مشکلات کنونی عبارت است از:

۱. وجود انباشت مطالبات از دولت که تا پایان سال ۱۳۹۲ رقمی معادل ۵۵ هزار میلیارد تومان بوده است؛

۲. افزایش تعداد مستمری‌بگیران سازمان از حدود یک میلیون و شصت هزار نفر در سال ۱۳۸۴ به دو میلیون و چهارصد و پنجاه هزار نفر در سال ۱۳۹۲؛

۳. اجرای چند دوره بازنشستگی پیش از موعد که سبب شده این گروه از بازنشستگان بیش از ۳۰ درصد از کل بازنشستگان سازمان را تشکیل می‌دهد؛

۴. کوتاه بودن دوره محاسبه دستمزد برای برقراری مستمری که شرایط فرار از پرداخت حق بیمه را فراهم کرده است؛

۵. وجود قوانین مغایر با اصول حاکم بر صندوق‌های بیمه‌ای نظیر قانون الزام، قانون بازنشستگی پیش از موعد در مشاغل سخت و زیان‌آور، قانون نوسازی صنایع و نظایر آن.

همچنین بر اساس آنچه معاون نظارت مجلس به رسانه‌ها گفته است تا سال ۱۴۰۴ با توجه به ترکیب جمعیتی کشور، تعداد بازنشستگان از تعداد فعالان بازار کار - که با پرداخت حق بیمه، صندوق تأمین اجتماعی را زنده نگه می‌دارند - بیشتر خواهد شد؛ افزون بر این، مشکلات اقتصادی این بنگاه بزرگ سبب شده است تا خطر ناپایدار شدن این سازمان نیز تقویت شود؛ برای نمونه نایب‌رئیس کمیسیون اجتماعی مجلس در صحبت با رسانه‌ها با اعلام اینکه تأمین اجتماعی ۳۵ درصد اقتصاد کشور را در دست دارد، گفته است با وجود اینکه سرمایه تأمین اجتماعی یک‌سوم درآمد کل کشور است؛ اما شرکت‌هایی که زیرمجموعه این سازمان قرار دارند عمدتاً زیان‌ده و در حال ورشکستگی یا تعطیلی هستند.

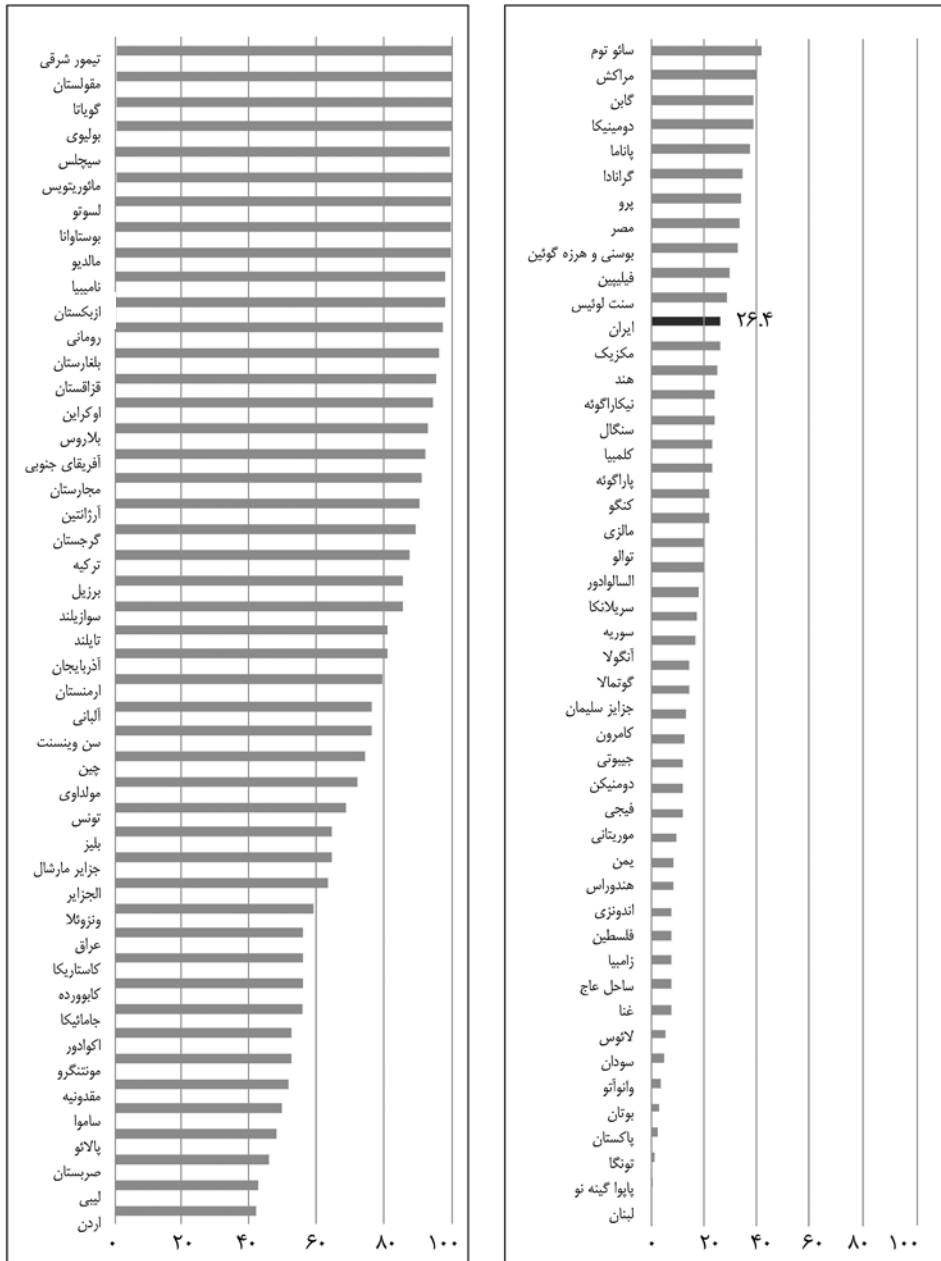
ب) سطح پوشش ناکافی بیمه بازنشستگی: سازمان جهانی کار بر این نکته تأکید دارد که بسیاری از کارگران در جهان، تحت پوشش طرح‌های بازنشستگی و خدمات بیمه‌ای نیستند. بر اساس شواهد موجود، این مسئله در مورد ایران هم صدق می‌کند؛ یعنی بخشی از افراد بالاتر از ۶۰ یا ۶۵ سال که ممکن است از بازار کار خارج شده باشند یا حتی به سبب ازکارافتادگی، قادر به اشتغال نباشند، حقوق بازنشستگی نمی‌گیرند. در مقابل، در کشورهایی که همه افراد با رسیدن به یک سن مشخص از حقوق بازنشستگی ثابت برخوردارند، بازنشستگی - با تعریف مبتنی بر دریافت حقوق بازنشستگی - و سالمندی بر هم انطباق کامل دارند. در نتیجه، اولین مسئله در کشور، پوشش ناکافی بیمه بازنشستگی و خارج شدن بخشی از سالمندان از این خدمات است. گزارش حمایت اجتماعی در جهان که سازمان جهانی کار در سال ۲۰۱۴ منتشر کرده است، میزان پوشش نظام بازنشستگی برای سالمندان در سن قانونی دریافت حقوق بازنشستگی در ایران را برای سال ۲۰۱۲ اندکی بیش از ۲۶ درصد گزارش شده است (نک به نمودار ۱-۳). در فهرست این سازمان، کشورهایی در صدر قرار دارند که برای همه افراد بالاتر از یک سن مشخص، صرف‌نظر از وضعیت درآمدی و شغلی یا متناسب با استطاعت مالی حقوق پایه به سالمندان پرداخت می‌شود (سازمان بین‌المللی کار، ۱۳۹۴، ص ۱۴۵). مقایسه ایران با کشورهای دارای درآمد متوسط

در جهان، نشان از جایگاه نامناسب کشور دارد. بر اساس آمار منتشر شده در این گزارش، از نظر میزان پوشش نظام بازنشستگی کشورهای همسایه و نزدیک به ایران در این گروه درآمدی، مانند اردن (۴۲/۲ درصد)، عراق (۵۶/۰ درصد)، آذربایجان (۸۱/۷ درصد)، قزاقستان (۵۹/۹ درصد) و ازبکستان (۹۸/۱ درصد) وضعیتی بهتر از ایران دارند؛ البته باید توجه داشت میزان مزایای بازنشستگی که به افراد تعلق می‌گیرد هم موضوعی مهم در ارزیابی کیفیت نظام‌های بازنشستگی است؛ یعنی ممکن است کشوری سطح پوشش بالایی داشته باشد؛ اما میزان حقوق بازنشستگی پرداختی آن پایین باشد. در نتیجه، در تفسیر این داده‌ها باید احتیاط شود.

برخی اطلاعات داخلی و عمدتاً شفاهی نیز، تصویری از میزان پوشش نظام بازنشستگی در کشور را ارائه می‌کند؛ برای مثال معاون حقوقی سازمان بهزیستی بر اساس آمار سال ۱۳۹۱ اعلام کرده است که از حدود شش میلیون و دویست هزار سالمند (جمعیت بالای شصت سال بر اساس سرشماری ۱۳۹۰)، حدود دو میلیون و پانصد هزار نفر تحت پوشش نظام بازنشستگی در کشور قرار دارند. در حدود یک میلیون و پانصد هزار نفر تحت پوشش کمیته امداد هستند و حدود چهارصد و بیست هزار نفر نیز از طرف سازمان بهزیستی حمایت می‌شوند. بر اساس این آمار یک میلیون و پانصد هزار نفر تحت پوشش هیچ نظام رفاهی قرار ندارند که البته اطلاعی از وضعیت زندگی آن‌ها موجود نیست؛ یعنی مشخص نیست از این تعداد افرادی که تحت پوشش هیچ نظام رفاهی نیستند، چه میزان را افراد نیازمند کمک تشکیل می‌دهند. رئیس اداره سلامت سالمندان وزارت بهداشت نیز در خردادماه ۱۳۹۳ اعلام کرده است که بر اساس بررسی‌های انجام‌شده، یک‌سوم سالمندان کشور نه شغل مشخصی دارند و نه حقوق بازنشستگی دریافت می‌کنند. معاون وزارت بهداشت نیز با اشاره به تحقیقی که در سال ۱۳۹۲ در کشور انجام شده، اعلام کرده است که ۲۷ درصد سالمندان بیکار بوده و بدون حقوق بازنشستگی هستند. همچنین ۱۷ درصد آن‌ها بدون هرگونه درآمد و حمایت مالی زندگی می‌کنند. به گفته وی بر اساس این تحقیق، تنها ۳۲ درصد سالمندان از وضعیت زندگی خود رضایت دارند و اولین تقاضای ۳۸ درصد سالمندان حمایت مالی است. باید توجه شود که میزان حمایت سازمان‌هایی نظیر کمیته امداد و بهزیستی بسیار محدودتر از پوشش صندوق‌های بازنشستگی است و در نتیجه، افراد تحت پوشش این دو نهاد عملاً حمایت ناچیزی دارند؛ برای نمونه مدیرکل سازمان بهزیستی در استان تهران، میزان کمک به سالمندان تحت پوشش در تهران را ماهیانه ۸۰ هزار تومان اعلام کرده است. در نتیجه، همین آمار مختصر، به‌خوبی نشان می‌دهد که تنها حدود چهل درصد از افراد بالای ۶۰ سال در ایران، تحت پوشش نظام بازنشستگی هستند که نقطه‌ضعف مهمی برای نظام تأمین اجتماعی در ایران به حساب می‌آید.

از آنجاکه بخش زیادی از جمعیت کشور، به‌ویژه در مناطق فقیرنشین شهری و روستایی، در بخش غیررسمی اقتصاد فعال هستند، عملاً در مدت‌زمان کار خود حق بیمه‌ای پرداخت نمی‌کنند و در نتیجه،

نمودار ۱-۱ درصد افراد تحت پوشش حقوق بازنشستگی در کل افراد بالای سن قانونی بازنشستگی در کشورها با درآمد متوسط



منبع: گزارش جهانی حمایت اجتماعی ۲۰۱۴-۲۰۱۵، سازمان بین‌المللی کار

پس از جدایی از بازار کار در سنین بالا، از مزایای بازنشستگی محروم هستند. همچنین، باید به این نکته نیز توجه کرد که در سطوح پایین درآمدی، افراد مشغول به حرفه‌های سخت و نیازمند کار بدنی در موارد متعدد به دلیل ازکارافتادگی، بازار کار را رها می‌کنند و در این شرایط محروم بودن از حقوق بازنشستگی، به معنای شرایط وخیم معیشتی و وابستگی کامل آن‌ها به اطرافیان در سنین سالمندی است. در نتیجه، باید بر این مسئله تأکید کرد که پوشش ناکافی بیمه بازنشستگی برای سالمندان در کشور، اولین و مهم‌ترین مسئله در این حوزه است و گسترش چتر حمایتی سالمندان باید به‌طور جدی برای اصلاح این نظام مدنظر باشد. باید توجه داشت، با افزایش تعداد سالمندان در سال‌های آینده (حدود ۳۰ میلیون نفر تا سال ۱۴۳۰ بر اساس برآوردهای موجود)، گسترش نظام تأمین اجتماعی و پوشش جمعیت سالمند ضروری است. در شرایطی که تداوم فعالیت صندوق‌های بازنشستگی با همین سطح پوشش کنونی دچار مشکلات و مسائل جدی مالی است، افزایش سطح پوشش آن، یک مسئله بغرنج در برابر دولت‌ها خواهد بود که باید برای آن چاره‌اندیشی شود.

ج) ناکافی بودن حقوق بازنشستگی: جلیلی و مسلمی (۱۳۹۳) یکی از مشکلات نظام‌های بازنشستگی در ایران را نرخ بالای جایگزینی درآمد^۱ (نسبت حقوق بازنشستگی به درآمد در زمان اشتغال) می‌دانند که آن را به یکی از بخشنده‌ترین سیستم‌های بازنشستگی در جهان بدل کرده است.^۲ به اعتقاد آن‌ها همین امر عامل ناتوانی صندوق‌ها در ایجاد توازن میان ورودی و خروجی شده و در عامل ناپایداری مالی آن‌هاست. تعدیل نرخ جایگزینی درآمد یکی از مؤلفه‌های اصلی اصلاح پارامتریک نظام بازنشستگی در بسیاری کشورهای صنعتی بوده است که از طریق آن فشار مالی بر نظام بازنشستگی را کاهش داده و راه را برای معرفی طرح‌های بازنشستگی اندوخته‌گذاری^۳ به جای طرح‌های PAYG^۴ باز کرده‌اند. حال

1. Income Replacement Rate

۲. به عنوان مثال نرخ جایگزینی درآمد در صندوق بازنشستگی کشوری در سال ۱۳۹۳ حدود ۰/۸۸ بوده است.

3. Funded Pension Plan

۴. PAYG یا Pay As You Go یکی از قدیمی‌ترین طرح‌های بازنشستگی است که در اغلب کشورها به‌ویژه کشورهای اروپایی اجرا می‌شود. یک طرح PAYG می‌تواند اشکال مختلفی داشته باشد اما ایده بنیادی آن این است که مزایای بازنشستگان از حق بیمه پرداخت‌شده شاغلان پرداخت می‌شود؛ یعنی هر فرد شاغل بخشی از حقوق ماهانه خود را به‌عنوان حق بیمه بازنشستگی پرداخت می‌کند و از این حق بیمه‌های جمع‌آوری‌شده به همراه سهم پرداخت‌شده کارفرما، حقوق بازنشستگان پرداخت می‌شود. این فرایند در طی نسل‌های مختلف تکرار خواهد شد. در مقابل در طرح‌های اندوخته‌گذاری حق بیمه‌های فردی پرداخت‌شده و سهم پرداختی کارفرما خرج نمی‌شود بلکه در یک صندوق مشخص جمع شده و به دارایی تبدیل می‌شود. این دارایی‌ها بعداً می‌تواند برای پرداخت حقوق بازنشستگی فرد در زمان بازنشستگی بکار رود. تفاوت این دو نوع طرح بازنشستگی با نظر گرفتن این نکته بیشتر مشخص می‌شود که اغلب طرح‌های PAYG طرح‌های به‌اصطلاح مزایای تعریف‌شده (Defined-Benefit) هستند؛ یعنی زمانی که فرد شاغل حق بیمه بازنشستگی پرداخت می‌کند، نظام بازنشستگی غالباً دریافت یک حقوق بازنشستگی مشخص را برای وی تضمین می‌کند. این مزایا معمولاً بر اساس میزان حق بیمه پرداخت‌شده در سال‌های پایانی خدمت محاسبه می‌شود و درصد بالایی از آخرین یا بالاترین حقوق دریافتی فرد است (اصطلاحاً نرخ جایگزین درآمد بالاست). در مقابل طرح‌های اندوخته‌گذاری، اغلب طرح‌های سهم تعریف‌شده (Defined Contribution) هستند. در این طرح‌ها، مزایای دریافتی فرد در دوره بازنشستگی بستگی به میزان پرداخت حق بازنشستگی و عملکرد سرمایه‌ای دارد که در حساب وی جمع شده است. کارکنان

اگر میزان حقوق بازنشستگی در ایران را از منظر دریافت‌کنندگان در نظر بگیریم، مسئله کاملاً متفاوت است. مطالعات اجتماعی صورت گرفته در مورد بازنشستگان نشان می‌دهد نارضایتی از وضعیت اقتصادی و معیشتی خانوار، یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های این گروه است. ناکافی بودن حقوق بازنشستگی برای پوشش هزینه‌های یک بازنشسته از جمله موضوعاتی است که به اشکال مختلف در تحقیقات نشان داده شده است و از عوامل بازگشت مجدد بازنشستگان به بازار کار محسوب می‌شود. بر اساس گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس (۱۳۹۵)، حقوق بازنشستگی در ایران به‌طور متوسط تنها ۴۸ درصد از هزینه‌های خانوار را تأمین می‌کند. پژوهش محقق کمال و همکاران (۱۳۸۷) هم نشان می‌دهد که برای ۵۲ درصد از بازنشستگان شرکت‌کننده در تحقیق، مهم‌ترین نیاز اعلام‌شده، درآمد بیشتر بوده است. باید توجه داشت در ایران فرد بازنشسته شغل و بخشی از درآمد خود را در مقطعی از زندگی از دست می‌دهد که مسئولیت‌های بسیار زیادی برای حمایت از سایر اعضای خانواده بر دوش دارد. به سبب ویژگی‌های روابط خانوادگی در ایران، دوران بازنشستگی برخلاف تصور آرمانی که آن را دوره استراحت و لذت بردن از زندگی معرفی می‌کند، دورانی است که با بزرگ شدن فرزندان، مخارج و هزینه‌های خانواده که شامل هزینه‌های تحصیلات دانشگاهی، ازدواج و درمان بیماری‌های خود و همسر است، افزایش یافته و کاهش درآمد ناشی از بازنشستگی به بحران مالی منجر می‌شود؛ برای نمونه وقتی فرزند، شغل نداشته باشد، استقلال مالی ندارد و این باری بر دوش فرد بازنشسته است. در این میان، شرایط اقتصادی از یک‌سو و ویژگی‌های فرهنگی از سوی دیگر سبب می‌شود تا بازنشسته وظایفی بر عهده داشته، یا انتظاراتی از او داشته باشند که ورای توان مالی و اقتصادی‌اش است. مجموع این شرایط سبب شده است تا برای اغلب بازنشستگان مسئله معیشت و ناکافی بودن حقوق بازنشستگی به دغدغه اصلی تبدیل شود.

از دست دادن شغل و بازنشستگی که خود مسائل روحی و روانی برای فرد ایجاد می‌کند؛ ممکن است سبب از دست دادن روابط اجتماعی و احساس منزلت شده و برای بسیاری به تشدید حس بیهودگی و پوچی منجر شود. آنچه باید به آن توجه کرد این است که مشکلات معیشتی در شرایط کنونی بر شدت مشکلات ناشی از بازنشستگی (فارغ از مسائل معیشتی) می‌افزاید و در نتیجه، نارضایتی عمیقی را در بازنشستگان شکل می‌دهد. از دست دادن یک‌باره بخشی از درآمد، منزلت شغلی و روابط اجتماعی در شرایط دشوار معیشتی، بر روی هم برای بسیاری ضربه بزرگی به حساب می‌آید. نکته مهم در بحث

معمولاً طرح‌های PAYG را به طرح‌های اندوخته گذاری ترجیح می‌دهند زیرا علیرغم کاهش حقوق بازنشستگی در آن، دریافت یک مبلغ مشخص را تضمین می‌کند. در برابر، در طرح‌های اندوخته گذاری سهم تعریف‌شده، ریسک زیادی متوجه افراد است و به سبب همین عدم قطعیت، چندان مطلوب شاغلان و اتحادیه‌های آنان نیست. بسیاری کشورها که نظام PAYG در آن‌ها با مشکلات مالی مواجه شد، سعی می‌کنند نرخ جایگزینی درآمد را کاهش دهند و برای جبران آن طرح‌های اندوخته گذاری را به‌عنوان طرح‌های مکمل اضافه کنند.

ناکافی بودن حقوق بازنشستگی، که سبب نارضایتی گروهی از بازنشستگان شده احساس بی‌عدالتی در میزان حقوق بازنشستگی در میان دستگاه‌های مختلف است. برخی معتقدند اغلب بازنشستگان دستگاه‌های دولتی و عمومی حقوق پایینی دارند؛ درحالی‌که گروهی محدود از بازنشستگان در برخی دستگاه‌ها حقوق بازنشستگی بسیار بالایی دریافت می‌کنند. این احساس بی‌عدالتی، دلیل تشدید نارضایتی بازنشستگان از وضعیت معیشتی و میزان حقوق دریافتی آن‌هاست. در سال‌های اخیر اقداماتی برای تعدیل شکاف درآمدی و متوازن کردن حقوق بازنشستگان دستگاه‌های مختلف انجام شده؛ اما همچنان فاصله حقوق دریافتی از نظر برخی بازنشستگان زیاد و گواه رعایت نشدن عدالت است.

با توجه به آنچه در بالا گفته شد، می‌توان وضعیت موجود نظام بازنشستگی را این‌گونه توصیف کرد که تحولات جمعیت‌شناختی بر سهم جمعیت سالمند کشور خواهد افزود و در سال‌های آینده فشار فزاینده‌ای بر نظام بازنشستگی خواهد آورد. بخش زیادی از سالمندان، خارج از پوشش نظام بازنشستگی قرار دارند و در نتیجه، به سبب بهره‌مند نبودن از مزایای بازنشستگی با خطر فقر روبه‌رو هستند. به‌علاوه میزان مستمری کنونی برای بسیاری از بازنشستگان، کفاف هزینه‌های زندگی را نمی‌دهد و بخش زیادی از آن‌ها با مشکلات معیشتی روبه‌رو هستند. همچنین، صندوق‌های بازنشستگی به دلایل اقتصادی، سیاسی و مدیریتی دچار مشکلات مالی جدی هستند و توان تداوم همین سطح از پوشش را در سال‌های آینده ندارند و روزبه‌روز بیشتر به منابع دولت متکی می‌شوند. همچنین فشار مالی این صندوق‌ها بر بودجه عمومی دولت، سال‌به‌سال افزایش می‌یابد و طی یک دهه آینده، بخش زیادی از بودجه آن باید برای حقوق بازنشستگی پرداخت شود. یکی از شیوه‌های متداول اصلاح نظام‌های بازنشستگی در شرایط بحران مالی، کاهش از مزایای بازنشستگی است اما همان‌طور که نشان داده شد در ایران نه تنها امکان کاهش دادن مزایا دشوار است بلکه چالش مهم پیش رو، ناکافی بودن پوشش نظام بازنشستگی و لزوم گسترش آن است. مجموعه این مسائل، شرایط بغرنج پیش روی نظام بازنشستگی در کشور را مشخص می‌کند که البته راه‌حل فوری و ساده ندارد. در نتیجه، با توجه به اینکه هم جمعیت به‌سرعت به سمت سالخوردگی پیش می‌رود و هم مشکلات مالی صندوق‌ها به شکلی فزاینده در حال گسترش است، چاره‌اندیشی در مورد نظام بازنشستگی، از اولویت‌های سیاست‌گذاری امروز کشور محسوب می‌شود.

رویکردی نوین در اصلاح نظام بازنشستگی

با توجه به آنچه گفته شد ملاحظه می‌شود که سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در حوزه نظام بازنشستگی، مستلزم توجه به ابعاد مختلف و درهم‌تنیده پدیده سالمندی و بازنشستگی در ایران است. اعداد و

ارقام نیز بیانگر فوری بودن مسئله و ضرورت اهتمام جدی برای اقدام مؤثر، پیش از رسیدن به مسئله اجتماعی فراگیر در کشور در طی سال‌های آینده است. عموماً برای حل مشکلات صندوق‌های بازنشستگی از لزوم تغییرات پارامتریک، یعنی تغییرات فنی در شیوه محاسبه حقوق بازنشستگی، تغییر سن بازنشستگی، کاهش مزایا، معرفی اقسام جدید تأمین مالی مانند طرح‌های اندوخته‌گذاری عمومی و خصوصی یا شیوه‌های بهبود حکمرانی و سیاست‌های درآمدزایی و سرمایه‌گذاری صندوق‌ها سخن گفته می‌شود. این تغییرات در موارد زیادی ضروری هستند و بسیاری از کشورها از سال‌ها قبل به این تغییرات دست‌زده‌اند؛ اما باید توجه داشت اصلاحات در حوزه نظام بازنشستگی برای دولت‌ها امری بسیار دشوار است. تغییرات در قوانین و مقررات در این بخش با منافع گروه‌های مختلف پیوند خورده و در نتیجه، دولت‌ها معمولاً به سبب ترس از پیامدهای آن در این بخش بسیار محتاط عمل می‌کنند. اصلاحات در نظام بازنشستگی ممکن است به شکل‌گیری راهپیمایی‌ها و تجمعات اعتراضی، مقاومت‌های صنفی، واکنش اتحادیه‌های کارگری، از دست رفتن سرمایه سیاسی یک دولت یا حتی سقوط دولت یا حزب حاکم در انتخابات شود.^۱ به همین سبب انجام اصلاحات در نظام بازنشستگی بیش از آن که یک موضوع فنی و حسابداری باشد، مسئله‌ای سیاسی است و بدون حصول اجماع نسبی در میان گروه‌های سیاسی و ذی‌نفعان امکان موفقیت نخواهد داشت.

موضوعی که این کتاب به آن می‌پردازد نه جزئیات فنی اصلاح نظام بازنشستگی و نه اقتصاد سیاسی اصلاح آن است. صرف‌نظر از مشکلات و پیچیدگی‌های فراروی دولت برای اعمال تغییرات پارامتریک، این کتاب بر این مسئله تأکید دارد که «تغییرات پارادایمی» پیش‌شرط ضروری ایجاد تحول در نظام بازنشستگی کشور و انجام اصلاحات پارامتریک است. در بسیاری از کشورهای صنعتی که با پدیده سالمندی مواجه شده‌اند، تغییر تلقی و نگاه به این مرحله از زندگی، گام اول در مواجهه با مسئله بوده است. در نتیجه به‌جای آنکه سالمندی و بازنشستگی معادل از کارافتادگی و فرسودگی باشد، مرحله‌ای از زندگی تصور می‌شود که در آن فردی شایسته احترام و تقدیر از سوی سایر گروه‌ها و عضوی فعال از جامعه خود است. در این رویکرد جدید، مسئله سالمندان فقط دریافت حقوق بازنشستگی یا خدمات پزشکی و مراقبت نیست بلکه بر حق آن‌ها برای مشارکت کامل در زندگی اجتماعی به‌عنوان عضوی فعال تأکید می‌شود. همچنین این نگرش جدید به دنبال نادیده گرفتن یا انکار نیازهای خاص سالمندان نیست اما هدفش از میان بردن کلیشه‌های ذهنی منفی در مورد سالمندان و از میان بردن موانعی است که مانع از پیوند آن‌ها به جامعه و در نتیجه انزوای سالمندان می‌شود.

۱. یکی از دلایل سقوط دولت هلموت کهل در آلمان و برلوسکونی در ایتالیا در اواسط دهه ۱۹۹۰ را اصلاحات نظام بازنشستگی و نارضایتی‌های ناشی از آن می‌دانند.

با توجه به این مسئله، کتاب پیش رو به دنبال فراهم کردن مبنای نظری تغییر ذهنیت درباره پدیده سالمندی و بازنشستگی و معرفی تجربیات عملی موفق در سایر کشورها در این حوزه است. به جای اینکه موضوع نظام بازنشستگی در ایران به محاسبات حسابداری تعادل در دخل و خرج صندوق‌ها کاهش یابد، این کتاب به دنبال نشان دادن این مطلب است که حل مسئله پایداری مالی صندوق‌ها، ذیل یک مجموعه بزرگ‌تر از اصلاحات نگرشی و سیاستی با هدف جلوگیری از انزوای و طرد اجتماعی سالمندان و بازنشستگان و تقویت مشارکت فعال آن‌ها در جامعه امکان‌پذیر می‌شود. در فصول بعدی مشاهده خواهد شد که رویکرد فراگیر «سالمندشدن فعال»^۱ - که سازمان جهانی بهداشت معرفی کرده است - مبنای مناسبی برای تغییر بنیادی رویکردهای نظری و عملی در مورد بازنشستگان و جدایی از تصویر سالمند به مثابه عضو غیرفعال و صرفاً مصرف‌کننده جامعه است.^۲ بر اساس این تلقی جدید، پرداخت مستمری تنها یک بعد از خدمات اجتماعی است که جامعه به اجرای آن متعهد است و حوزه‌های دیگر شامل سلامت، اشتغال، آموزش، اوقات فراغت، فعالیت داوطلبانه، ارتباط بین نسلی و امثال آن نیز باید مورد توجه سیاست‌گذار قرار بگیرد. مبنای اساسی این رویکرد جدید این است که جامعه باید خود را برای دوران سالخوردگی جمعیت آماده کند و این آمادگی مستلزم تغییرات بنیادین در ذهنیت‌ها و برنامه‌های عملی در مورد سالمندان و بازنشستگان است.

سوالی که این کتاب به آن پاسخ می‌دهد این نیست که «چگونه مسئله پایداری مالی صندوق‌های بازنشستگی را حل کنیم؟» بلکه تلاش می‌کند به این پرسش پاسخ دهد که «چگونه برای ورود کشور به دوره سالخوردگی جمعیت آماده شویم؟». این به معنای بی‌اهمیت بودن سؤال نخست نیست بلکه بنیان این کتاب بر این اصل استوار است که پاسخ سؤال اول تنها از نوع جواب به سؤال دوم به دست خواهد آمد. به همین سبب به جای رویکرد صرفاً اقتصادی به مسائل مالی صندوق‌های بازنشستگی، این کتاب به مسئله در ابعادی فراتر و همه‌جانبه‌تر توجه می‌کند و راه حل مشکلات اقتصادی صندوق‌ها را جزئی از بسته بزرگ‌تر سیاستی-مدیریتی در نظر خواهد گرفت. این مجموعه سیاست‌های فراگیر و چندجانبه می‌تواند با کاهش هزینه‌ها در بلندمدت به پایداری مالی صندوق‌ها کمک کند.

همان‌طور که پیش‌تر گفته شد، پدیده سالخوردگی جمعیت و پیامدهای آن پیش از کشور ما، در بسیاری از کشورهای صنعتی روی داده است. این موضوع سبب می‌شود سیاست‌گذار ایرانی تجربیات کشورهای مختلف در این حوزه را بررسی کند و امکان کاربست نمونه‌های موفق در ایران را بسنجد. در

1. Active Ageing

۲. رویکرد فراگیر سالمندشدن فعال برخلاف رویکرد محدود، فعالیت را صرفاً مشارکت در بازار کار نمی‌داند و بر همه اشکال مختلف فعالیت از جمله فعالیت‌های غیردستمزدی تأکید دارد.

این کتاب پس از فصل بعدی که به مباحث نظری می‌پردازد، دو فصل بعدی به معرفی مجموعه‌ای از این تجربیات موفق جهانی خواهد پرداخت که هدف آن‌ها دنبال ارتقای مشارکت اجتماعی سالمندان و بازنشتگان در جامعه و بهره‌گیری از توان آن‌ها برای بهبود وضعیت محلی و ملی است. البته هریک از نمونه‌های ذکرشده در این کتاب را تنها می‌توان در بستر زمینه اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر کشور درک کرد. اصولاً سیاست‌های اجتماعی در هر کشور تا حد زیادی تابع ارزش‌ها و جهت‌گیری اقتصادی-سیاسی دولت مستقر با توجه به پیشینه نظام رفاه، عوامل تعیین‌کننده و محدودیت‌ها در آن کشور است که ممکن است با تغییر دولت مسیر سیاست‌گذاری نیز تغییر کند. در نتیجه نه تنها کشورها با هم تفاوت دارند بلکه در هر کشور در دوره‌های زمانی مختلف نیز ممکن است اولویت‌های سیاست‌گذاری متفاوت باشد. به همین دلیل باید توجه داشت که امکان تکرار آن در کشور بدون توجه به الزامات و پیش‌شرط‌ها ممکن نیست؛ بنابراین هدف از معرفی تجربیات جهانی بیش از هر چیز، نشان دادن حوزه گسترده سیاست‌گذاری اجتماعی و فرهنگی در حوزه بازنشتگان، سالمندان و معرفی حیطه‌های اصلی اقدام و مداخله است. تنها با مطالعه مجزای امکان انتقال نمونه‌های موفق در هر بخش است که می‌توان شیوه‌های اصلاح‌شده و منطبق‌شده با شرایط داخلی را برای عملی کردن هریک از آن‌ها تدوین کرد. بر اساس این، در فصل‌های سوم و چهارم تجربیات جهانی در دو سطح ملی و محلی معرفی خواهد شد. مراد از تجربیات در سطح ملی، آن دسته اقداماتی است که عموماً دولت‌ها یا نهادهای ملی در سطح کل کشور اجرا کرده‌اند. منظور از اقدامات در سطح محلی هم آن دسته برنامه‌هایی است که نهادهای مردمی و محلی در سطح خرد انجام داده‌اند. این دو سطح از سیاست‌گذاری و اقدام، مکمل یکدیگرند؛ اما برای موفقیت در برابر مسائل و تهدیدهای اجتماعی پیش روی کشور، از جمله وضعیت صندوق‌های بازنشتگی، اتکای صرف به اقدامات حاکمیتی و دولتی کافی نیستند و در این میان، به‌کارگیری توان نهادهای مردمی و محلی در کنار اشکال سنتی و غیررسمی مراقبت و نگهداری ضروری است.

در فصل پایانی، مجموعه‌ای از پیشنهادها بر اساس تجربه‌های جهانی معرفی و بیان خواهد شد. این اقدامات در سه سطح حاکمیتی، مدیریتی و فنی مطرح می‌شود و در هر بخش، مؤلفه‌های کلیدی معرفی خواهد شد. همچنین نهادهای اصلی مسئول برای اجرایی شدن هریک از اقدامات مشخص و مروری بر ظرفیت‌ها و محدودیت‌های پیش روی اجرایی شدن آن‌ها صورت خواهد گرفت. باید توجه داشت که نباید بازنشتگان را یک کل همگن با ویژگی‌های ثابت و مشخص تصور کرد. مطالعات گذشته نیز نشان داده است بازنشتگان از نظر جایگاه اجتماعی، نگرش‌ها، انتظارات یا توان و سلامت فیزیکی، گروه متنوعی را تشکیل می‌دهند و نیازهای آن‌ها نیز به همین نسبت تفاوت دارد. افزون بر این، ممکن است نیازهای بخش سلامت و درمان برای گروهی اولویت داشته باشد، درحالی‌که برای گروهی

دیگر، چگونگی مشارکت در فعالیتهای اجتماعی، مسئله اصلی سیاست‌گذار باشد؛ بنابراین باید بتوان با سیاست‌گذاری اجتماعی- فرهنگی این گستره متنوع را پوشش داد و متناسب با شرایط گروه‌های هدف برنامه‌ریزی کرد. آنچه در پایان این کتاب می‌آید درواقع شروعی است برای مطالعات تطبیقی در حوزه‌های مختلف زندگی بازنشستگان و سالمندان و درس گرفتن از موفقیت‌ها و شکست‌های دیگران که ممکن است درنهایت به اتخاذ سیاست‌ها و برنامه‌های دقیق و حساب‌شده در ایران منجر شود.

فصل دوم: ظهور رویکردهای نوین نظری در مفهوم و مقوله بازنشستگی

بازنگری در مفهوم بازنشستگی

تغییر بنیادی سیاست‌گذاری در حوزه بازنشستگی و سالمندی در ایران و جلوگیری از بحران‌های اجتماعی ناشی از آن، مستلزم تغییر نگرش و رویکردهاست. نگاه به سالمندی و بازنشستگی در کشوری که در آینده سهم زیادی از جمعیت آن سالمندان هستند به همان سیاقی نیست که جامعه‌ای با جمعیت جوان به جمعیت سالخورده خود می‌نگرد. حتی اصلاحات پارامتریک در نظام بازنشستگی که بسیاری از آن‌ها ضروری به نظر می‌رسد، ابتدا مستلزم تغییر نگرش‌های بنیادی جامعه درباره مفهوم بازنشستگی و سالمندی است. این نگرش در پیوند با ضروریات برآمده از شرایط، ممکن است زمینه اصلاحات اساسی در حوزه قوانین و مقررات بازنشستگی را فراهم آورد. در نتیجه، بازاندیشی در مورد مفهوم بازنشستگی به بخشی کلیدی در سیاست‌گذاری این حوزه بدل می‌شود. این بازاندیشی مفهومی و تجربی، شناختی از پدیده عرضه خواهد کرد که در موارد متعدد با باورهای پیشین در تضاد است و مبنای جدیدی برای برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری خواهد شد. نباید تصور کرد که این تدقیق مفهومی و بررسی ابعاد مختلف، ما را با تصویری ساده و همگن از بازنشستگی روبه‌رو می‌کند که تکلیف سیاست‌گذار را یک بار برای همیشه مشخص می‌کند، بلکه از درون آن، جنبه‌های مختلف و گاه متضادی بیرون می‌آید که نشان می‌دهد عرصه سیاست‌گذاری در این حوزه تا چه اندازه پیچیده و مستلزم دقت نظری است.

تجربه بازنشستگی ممکن است برای افراد، ویژگی‌های متفاوت و شاید متضادی داشته باشد. برای توضیح این مطلب می‌توان مثالی از دو برداشت مختلف از بازنشستگی بیان کرد. گروهی معتقدند بازنشستگی، دوره طلایی زندگی است و به افراد این مجال را می‌دهد تا به نقش‌های دیگر خود (به‌غیر از اشتغال) در زندگی بیشتر توجه کنند و بتوانند به دغدغه‌های شخصی یا فعالیت‌های تفریحی بپردازند. در نتیجه،

بازنشستگی و خروج فرد از بازار کار به معنای فراغت از فعالیت شغلی اجباری و بهره بردن از آرامش و آسایش در دوره جدید و طلایی زندگی است. از سوی دیگر، برخی بازنشستگی را تجربه‌ای توأم با احساس طردشدگی یا خروج اجباری از مشارکت اجتماعی تعریف می‌کنند؛ زیرا خروج از بازار کار را به معنای از دست رفتن حس هویت شغلی و طرد از فعالیت‌های معنا بخش زندگی می‌دانند. این احساس به معنای طردشدگی ناخواسته افراد یا گروه‌ها از فرایندهای سیاسی، اقتصادی و اجتماعی است که از مشارکت کامل آن‌ها در جامعه‌ای که در آن زندگی می‌کنند، جلوگیری می‌کند (Marlier and Atkinson 2010). این موضوع ممکن است حتی در مورد آن دسته از بازنشستگانی که دغدغه مالی ندارند هم صادق باشد؛ زیرا احساس طردشدگی، ناشی از ارزیابی فرد در مورد محرومیت نسبی (و نه مطلق) از فرصت‌های وی برای مشارکت اجتماعی است، این احساس با دو مؤلفه اصلی کاهش منابع فردی و زوال منزلت اجتماعی همراه است. منظور از منبع، عرصه‌های مختلفی است که محرومیت از آن‌ها به فرصت‌های زندگی افراد ضربه می‌زند و لزوماً به منابع اقتصادی منحصر نیست، بلکه ممکن است منزلت یک فرد در جامعه را نیز شامل شود. از آنجایی که شغل منبع مهم دسترسی به منابع اقتصادی و اجتماعی لازم برای مشارکت اجتماعی است، بازنشستگی تغییری بنیادی در زندگی فرد ایجاد می‌کند و سبب افزایش بالا احساس طردشدگی می‌شود (Wetzel and Mahne, 2016). کنار هم قرار دادن این دو تلقی از بازنشستگی یعنی بازنشستگی به مثابه دوره طلایی آرامش و یا همچون دوره طرد و انزوا، پیچیدگی مفهومی این پدیده و لزوم توجه به ابعاد مختلف آن را آشکار می‌کند. بازنشستگی مانند بسیاری مفاهیم دیگر در سیاست‌گذاری اجتماعی، محل مناقشه است و مستقیماً به قضاوت‌های ارزشی و تلقی‌های نظری مرتبط می‌شود. در نتیجه، شناخت دقیق این ظرافت‌ها، لازمه سیاست‌گذاری در حوزه بازنشستگان است؛ زیرا این جزئیات مستقیماً با سیاست، برنامه‌ها و مقررات ارتباط پیدا می‌کند.

برای توضیح ارتباط میان تلقی از بازنشستگی و ارتباط آن با سیاست‌گذاری، می‌توان به موضوع اشتغال سالمندان اشاره کرد. کسانی که معتقدند هر فرد پس از مدت زمانی اشتغال (مثلاً سی سال) یا یک سن مشخص (مثلاً ۶۵ سالگی) نباید کار کند و باید به استراحت بپردازد، از قوانینی که بازنشستگی را امری اجباری می‌کند، دفاع می‌کنند. از سوی دیگر، نارضایتی برخی سالمندان از بازنشستگی اجباری درحالی که تمایل دارند به شغل خود ادامه دهند، برای گروهی نشانه تبعیض علیه سالمندان است. گروه دوم بر این باورند که باید شرایط برای سالمندانی که تمایل دارند در بازار کار حضور داشته باشند، فراهم باشد. این دو تلقی از بازنشستگی وقتی با سایر مسائل اقتصادی و اجتماعی، مانند بیکاری جوانان یا کمبود نیروی کار جوان هم‌زمان می‌شود، پیچیده‌تر می‌شود. برای کشوری که به دلیل کاهش رشد جمعیت یا مهاجرت جوانان با کاهش نیروی کار جوان روبروست، افزایش سن بازنشستگی و تشویق سالمندان

به تأخیر در بازنشسته شدن، سیاست اصلی است که در تعارض کامل با تلقی از بازنشستگی به عنوان دوره طلایی آرامش و استراحت محسوب می‌شود. آنچه در این کشورها اهمیت دارد، تأمین نیروی انسانی برای اقتصاد، جلوگیری از فشار بی‌رویه مالی بر نظام بازنشستگی و کاهش کسری بودجه دولت است. در دهه‌های گذشته رشد تفکر نئولیبرال و اثر آن بر سیاست‌گذاری اجتماعی، موضوع فعال شدن شغلی سالمندان را به یک رویکرد فراگیر در اغلب کشورها بدل کرده است. به همین سبب بر سالمندان به مثابه نیروی مولد، تأکید و از حق آن‌ها برای اشتغال سخن گفته می‌شود. در مقابل، در کشورهایی که نرخ بیکاری جوانان بالاست، سیاست‌گذاران با هدف افزایش فرصت‌های شغلی، از بازنشستگی اجباری دفاع می‌کنند. در این کشورها، قوانین اشتغال و بازنشستگی ممکن است تبعیض صریح علیه سالمندانی به حساب می‌آید که احساس می‌کنند توان دارند شغل خود را ادامه دهند و نمی‌خواهند آن را از دست دهند. در این کشورها این احتمال بیشتر است که سالمندی، به عنوان دوره استراحت و لذت بردن از زندگی تبلیغ شود و از بازنشستگی اجباری، تفسیری به نفع خود بازنشستگان ارائه می‌شود.

با در نظر گرفتن تعارض بالا و توجه به آنچه در فصل قبل در مورد وضعیت بازنشستگان در کشور گفته شد، وضعیت کنونی ما به مراتب بغرنج‌تر است. از یک سو، نرخ بیکاری جوانان و علی‌الخصوص جوانان با تحصیلات دانشگاهی بالاست که سبب می‌شود بازنشستگی اجباری و جلوگیری از اشتغال بازنشستگان بخشی از قوانین و مقررات کشور باشد. همچنین، سن بازنشستگی رسمی در ایران در مقایسه با بسیاری از کشورها پایین‌تر است (در فصل سوم درباره این مطلب بیشتر توضیح داده خواهد شد)، در نتیجه نسبت به کشورهایی که سن آستانه بازنشستگی آن‌ها ۶۵ سال یا بیشتر است، شاغلان در سنین پایین‌تر بازنشسته و مشمول دریافت حقوق بازنشستگی می‌شوند. اثر این سیاست، بار مالی شدید بر صندوق‌های بازنشستگی است که باید مستمری فرد را برای دوره‌ای نسبتاً طولانی (فاصله بازنشستگی تا مرگ) پرداخت کند. برای حل این مسئله سیاست‌گذار در برابر یک دوراهی قرار می‌گیرد؛ برای کاهش فشار مالی بر صندوق‌های بازنشستگی و بودجه دولت یک تغییر پارامتریک می‌تواند افزایش سن بازنشستگی باشد که ممکن است تا حدی مشکلات صندوق‌های بازنشستگی را کاهش دهد؛ حال اگر سیاست‌گذار افزایش اشتغال سالمندان را عامل کاهش فرصت‌های شغلی برای لشگر جوانان بیکار بداند، آنگاه این اصلاح قانون یک مشکل را برای او حل می‌کند (کاهش خرج صندوق‌های بازنشستگی) اما مشکلاتی بزرگ‌تر درجایی دیگر ایجاد خواهد کرد (بیکاری گسترده جوانان). اگر به این وضعیت، ناکافی بودن درآمد بازنشستگی و اجبار بسیاری بازنشستگان برای بازگشت به بازار کار به منظور تأمین حداقل معیشت (و البته هزینه زندگی جوانان بیکار خانواده) را نیز اضافه کنیم، پیچیدگی مسئله عیان‌تر خواهد شد. در جامعه‌ای که به سمت سالخوردگی پیش می‌رود، بی‌توجهی به

این پدیده یعنی مسئولیت‌های فراوان و فشار معیشتی بر سالمندان از یک طرف و بیکاری و وابستگی اقتصادی جوانان سبب شکل‌گیری و انباشت معضلات گسترده اجتماعی در آینده خواهد شد و این امر به سیاست‌گذار برای مداخله مؤثر و به موقع هشدار می‌دهد؛ اما این مداخله آسان نیست زیرا اشتغال و بازنشستگی به گره‌ای تبدیل شده که گشودن آن جز با تحمیل هزینه یک گروه میسر نیست؛ به همین سبب تأکید بر بازنگرایی مفهوم بازنشستگی، تنها راه شناخت دقیق‌تر وضعیت و سبک‌سنگین کردن راه‌حل‌های اقتصادی و سیاسی برای جلوگیری از تحمیل هزینه‌ها به آسیب‌پذیرترین گروه‌هاست. بر اساس آنچه گفته شد، در این بخش ابتدا مفهوم بازنشستگی، اقسام مختلف صورت‌بندی آن و همچنین تحولات گفتمانی در مورد این مفهوم بررسی می‌شود. مطالب مطرح‌شده در این بخش، صرفاً بحثی مفهومی یا ادراکی نیست، بلکه تلاشی است برای بازبینی و باز تحلیل گفتمان مسلط. در این میان، با نگرشی وسیع‌تر و جامع به مفهوم بازنشستگی می‌توان به دایره وسیع‌تری از انواع و روش‌های بازنشستگی دست یافت و بازه گسترده‌ای از گزینه‌ها و راه‌حل‌های جدید و خلاقانه را جست‌وجو کرد. بدون تغییر در نگرش و زاویه تحلیل، امکان دستیابی به شیوه‌های جدید و خلاقانه میسر نمی‌شود. مفهوم و مدل مسلط بازنشستگی در دوران کنونی، تحت تأثیر رابطه کارفرما و شاغلان در دوره صنعتی است و با توجه به تحولات وسیع و سریع جمعیتی، اقتصادی، اجتماعی و تحول در نقش دولت‌ها در نیم‌قرن اخیر باید با نگرشی نوین و جامع، تعریفی جدید از بازنشستگی بیان کرد. محتوای بخش‌های بعدی نشان می‌دهد که چگونه تحول در شرایط زندگی و مبانی نظری توسعه، مفهوم بازنشستگی را تغییر داده است و نتایج آن به‌صورت گفتمان جدید بازنشستگی، دامنه وسیعی از گزینه‌های بدیع و خلاقانه را به‌مثابه «فرصت» برای تخفیف ابعاد آنچه «بحران» خوانده می‌شود در مقابل سیاست‌گذاران قرار می‌دهد.

بازتعریف مفهوم بازنشستگی

بازنشستگی به شکل امروزی پدیده‌ای امری نسبتاً جدید در تاریخ بشر است. در دوران پیشاصنعتی، گروه‌هایی اندکی از مردم بودند که می‌توانستند به سبب تمکن مالی کار کردن برای دستمزد را در سنین بالا رها کنند. بازنشستگی به‌عنوان یک مرحله از زندگی برای عموم مردم، در قرن بیستم به دنبال تغییرات جمعیت‌شناختی، تحولات اقتصاد جهانی و همچنین سیاست‌گذاری‌های دولتی شکل گرفت (Cummins et al, 2014: 197). بیان تعریفی واحد از بازنشستگی که در همه نقاط جهان صادق باشد، واقع‌بینانه نیست. بازنشستگی برای مردم در کشورهای مختلف معانی متفاوتی دارد و تلقی از آن فردی و شخصی شده است. در بسیاری از کشورها، برداشت غربی از بازنشستگی که مؤلفه مهم آن دریافت مستمری است، وجود ندارد و تنها افرادی که به لحاظ جسمی قادر به ادامه کار نیستند، بازار

کار را ترک می‌کنند. باورهای فرهنگی، انتظارات اجتماعی و واقعیت‌های سیاسی، چگونگی شکل‌گیری مفهوم بازنشستگی را در هر موقعیت مشخص امکان‌پذیر می‌کند (Cummins et al., 2014: 197). با این وصف، اینکه بازنشستگی دقیقاً به چه معناست، پاسخ ساده‌ای ندارد. درواقع بازنشستگی، مجموعه‌ای از سناریوهای مختلف برای افراد گوناگون است و نمی‌توان آن را واقعیتی واحد برای همه دانست؛ به همین سبب تعریف پذیرفته‌ای درباره پدیده بازنشستگی در میان محققان وجود ندارد. برای بسیاری از افراد، بازنشستگی زمانی است که فرد، بازار کار را ترک می‌کند یا شروع به دریافت مستمری می‌کند و از این نظر ارتباط چندانی با سن فرد ندارد. برای برخی افراد دیگر، بازنشستگی زمانی است که یک فرد خود را بازنشسته تعریف می‌کند. در نتیجه مقوله اجتماعی بازنشسته، مفهومی چندوجهی و پیچیده به نظر می‌رسد (Michinov et al., 2008: 176).

به اعتقاد دنتون و اسپنسر^۱ (۲۰۰۹) از آنجا که مفهوم بازنشستگی هم در افکار عمومی و هم در مطالعات علمی کاربرد فراوانی دارد، ساختن مفهوم دقیق و قابل اندازه‌گیری از آن که بتواند امکان مقایسه این پدیده را در زمان‌های مختلف و بین جمعیت‌های گوناگون امکان‌پذیر کند، ضروری است. بازنشستگی عموماً به کناره‌گیری از اشتغال با دستمزد اطلاق می‌شود؛ اما این تلقی از مفهوم بازنشستگی هم مبهم است و هم پیچیده. فردی که اشتغال با دستمزد برای یک کارفرما در طول یک زندگی کاری را ترک می‌کند و دیگر به دنبال شغل با دستمزد نیست، اگرچه الگویی ناب از بازنشستگی به شمار می‌آید؛ اما در عمل تنها شکل موجود نیست. درواقع افراد در طول مدت اشتغال خود، بارها شغل عوض می‌کنند و حتی بازه‌هایی را نیز بیکارند. حتی در مراحل پایانی اشتغال در حیات افراد نیز موارد متعدد خروج و ورود به بازار کار وجود دارد و برخلاف آنچه تصور می‌شود، گذر از اشتغال به بازنشستگی، در بسیاری موارد فرایندی آسان و با مسیر مشخص نیست. بازنشستگی می‌تواند دفعی یا تدریجی باشد، داوطلبانه، اجباری، موقت یا دائم باشد. این‌ها سبب می‌شود تا اندازه‌گیری مفهوم بازنشستگی آسان نباشد.

با مرور مجموعه‌ای گسترده از مطالعات در مورد بازنشستگی مشخص می‌شود که در هریک از آن‌ها، چه شاخصی برای تعریف بازنشستگی به کار رفته است. برخی مطالعات، بازنشستگی را برحسب جدایی کامل از بازار کار تعریف می‌کنند؛ اما بسیاری تحقیقات لزوماً چنین تعریف سخت‌گیرانه‌ای را در مورد بازنشستگی ندارند. بازنشستگی جزئی^۲ (فردی که میزان ساعت کار یا درآمدش کاهش یافته است) نیز از نظر برخی محققان بازنشستگی محسوب می‌شود؛ اما میزان این کاهش در مطالعات مختلف، آستانه متفاوتی دارد. برخی مطالعات، دریافت حقوق بازنشستگی را معیار اصلی تعریف بازنشستگی می‌دانند.

1. Denton and Spencer

2. partial retirement

در این مطالعات اینکه فرد در حال حاضر شاغل باشد یا خیر اهمیتی ندارد. برخی مطالعات نیز تغییر شغل یا محل کار در سال‌های پایانی حیات کاری را نشانه‌ای از بازنشستگی می‌دانند؛ مثلاً معلمی که کار تمام‌وقت خود در مدرسه را خاتمه می‌دهد و به یک فعالیت پاره‌وقت در یک بنگاه معاملات املاک می‌رود، در این تعریف بازنشسته محسوب می‌شود. برخی مطالعات نیز، تعریف خود فرد را ملاک قرار می‌دهد؛ یعنی فردی بازنشسته است که خود را بازنشسته بداند. همچنین، مطالعات دیگری هم هستند که ترکیبی از هریک شاخص‌ها را برای تعریف بازنشستگی به کار برده‌اند.

اکرت و دی واینی^۱ (۱۹۹۰) با مرور مطالعات پیشین تلاش کردند تعریفی عملیاتی از بازنشستگی بیان کنند و به‌همین منظور پنج شاخص مختلف را برای این پدیده مطرح کردند. نخستین شاخص ترک شغل است. بر اساس این معیار، فرد وقتی بازنشسته محسوب می‌شود که شغل، موقعیت شغلی، حرفه یا کارفرمای خود را که سال‌های طولانی با آن کار کرده است، رها کند؛ بنابراین بازنشستگی عمده‌تاً رویدادی است که یک‌بار برای هر فرد اتفاق می‌افتد (جوانی که شغلی کوتاه‌مدت در ورزش یا تفریح را کنار می‌گذارد با این تعریف بازنشسته قلمداد نمی‌شود). پس در این تعریف بسیار ساده، وقتی فرد شغل اصلی دوران زندگی خود را ترک می‌کند، بازنشسته خوانده می‌شود؛ اما این ایده به‌سادگی عملیاتی نمی‌شود؛ زیرا مفهوم نامشخص بازنشستگی را با مفهوم نامشخص دیگر، یعنی شغل تعریف می‌کند؛ مشکل اینجاست که همه کارکنان، شغلی ثابت و مداوم در دوران اشتغال خود ندارند و افراد شاغل ممکن است در طول زمان تغییر موقعیت و شغل دهند. اینکه کدام ترک شغل مبنای تعریف بازنشستگی است در این موارد ابهام‌آمیز خواهد بود. شاخص دوم خروج از بازار کار است. بازنشستگی با این شاخص زمانی اتفاق می‌افتد که یک فرد سالمند، ساعت کار و درآمدش صفر شده باشد و به دنبال شغل هم نباشد؛ البته این وضعیت ممکن است تغییر کند و فرد با تصمیم به اشتغال مجدد از بازنشستگی خارج شود. شاخص سوم، کاهش چشمگیر اشتغال، یعنی سطح درآمد یا ساعت کار است که درواقع مکمل شاخص خروج از بازار کار محسوب می‌شود. شاخص چهارم، دریافت حقوق بازنشستگی است. بر اساس این شاخص، کسی بازنشسته است که مشمول دریافت مزایای نظام بازنشستگی عمومی یا خصوصی باشد. ملاک برخورداری از حقوق بازنشستگی، معمولاً مواردی چون سن، طول مدت اشتغال و جدایی از شغل قبلی است. شاخص پنجم هم که اکرت و دی واینی معرفی می‌کنند، تعریف ذهنی از بازنشستگی است، یعنی کسی بازنشسته است که خود را بازنشسته تعریف کند.

با توجه به شاخص‌های مطرح‌شده در بالا، در ایران معمولاً بازنشستگی بر اساس دریافت حقوق بازنشستگی از صندوق‌های بازنشستگی تعریف می‌شود؛ گرچه فرد بازنشسته ممکن است به لحاظ ذهنی خود را

بازنشسته نداند و از بازار کار هم خارج نشده باشد. این شکل از تعریف سبب خلق اصطلاحاتی چون «اشتغال بازنشستگان» می‌شود؛ ترکیبی که اگر بازنشستگی در آن به معنای خروج از بازار کار تعریف می‌شد، متناقض به نظر می‌رسید.^۱ با توجه به ماهیت نظام بازنشستگی در ایران و ارتباط آن با پرداخت حق بیمه در دوره اشتغال، این ملاک برای تعریف بازنشستگی، ساده‌ترین راه عملیاتی کردن این مفهوم است اما با خود مسائلی را به همراه دارد. بر مبنای این تعریف، فرد سالمندی که دوران اشتغال خود را در بخش غیررسمی گذرانده یا حق بیمه پرداخت نکرده و اکنون به سبب ناتوانی جسمی از بازار کار خارج شده یا تمایل به خروج از بازار کار دارد، در این تعریف بازنشسته محسوب نمی‌شود. در نتیجه سالمندی (با یک آستانه سنی مشخص) و بازنشستگی در ایران منطبق نیستند و بیش از نیمی از سالمندان خارج از پوشش نظام بازنشستگی هستند. پرداخت حقوق پایه به افراد سالمند فقیر خارج از پوشش نظام بازنشستگی بر اساس بررسی میزان ثروت و درآمد آن‌ها و مستقل پرداخت حق بیمه راهی بوده است که برخی کشورها برای پر کردن این شکاف استفاده کرده‌اند.

علاوه بر اهمیت شاخص‌های بالا و نتایج عملی آن در سیاست‌گذاری در حوزه نظام بازنشستگی، «اشکال» و «مراحل» بازنشستگی هم شایان توجه‌اند. همان‌طور که گفته شد بازنشستگی لزوماً فرایندی یک‌باره نیست و ترکیب شغل و بازنشستگی در الگوهای بازنشستگی مرحله‌ای، تعریف بازنشستگی را نیز تغییر خواهد داد. در دو بخش بعد علاوه بر معرفی اشکال و مراحل بازنشستگی، نشان داده می‌شود که در نظر گرفتن شکل‌های مختلف بازنشستگی یا نگاه به بازنشستگی به مثابه پدیده‌ای مرحله‌ای تا چه اندازه می‌تواند راه را برای تغییر نگرش به آن و انعطاف در سیاست‌گذاری و قانون‌گذاری باز کند.

اشکال مختلف بازنشستگی

در جوامع صنعتی مسیر زندگی از نظر تاریخی به سه بخش متوالی تقسیم می‌شد: آموزش برای کار، فعالیت شغلی پیوسته و بازنشستگی. در طی چند دهه گذشته، ساختار سنی در سه حوزه تحصیل، اشتغال و بازنشستگی دچار تحولات جدی شده است و مرزهای قدیمی به‌وضوح سابق نیست. به همین سبب درک اجتماعی و فرهنگی از کار و بازنشستگی به شکل قابل‌ملاحظه‌ای تغییر کرده و هنجارهای سنی در مورد تجربه‌های زندگی، مانند انتقال از کار به بازنشستگی در کشورهای صنعتی در مقایسه با سایر جوامع متفاوت است (کامینز و دیگران، ۲۰۱۴، ص ۱۹۵). در گذشته در اغلب کشورهای صنعتی، بازنشستگی معمولاً در سن ثابت بازنشستگی، یعنی مثلاً ۶۵ سالگی رخ می‌داد؛ اما در سال‌های اخیر، خروج از بازار کار اشکال متنوعی پیدا کرده است که می‌توان به برخی از آن‌ها در ادامه اشاره کرد.

۱. در بخش‌های بعد نشان داده خواهد شد که در الگوهای بازنشستگی تدریجی هم با ملاک قرار گرفتن ترک بازار کار، مرز اشتغال و بازنشستگی ممکن است مبهم باشد.

بازنشستگی پیش از موعد به معنای خروج از بازار کار و دریافت مستمری پیش از رسیدن به سن قانونی بازنشستگی است. مطالعات نشان داده است افرادی با تحصیلات بالا، کسانی که چندین شغل دارند، آن‌هایی که فرزندان بزرگ‌تر دارند و افرادی که دیر هنگام طلاق گرفته‌اند، معمولاً کمتر به بازنشستگی پیش از موعد روی می‌آورند. در مقابل افراد با سطح تحصیلات کمتر، آن‌هایی که مشاغل سخت دارند و کسانی که سطح سلامتی‌شان پایین است، بیشتر به بازنشستگی پیش از موعد تمایل دارند. این نوع بازنشستگی ممکن است داوطلبانه یا اجباری باشد: بازنشستگی زمانی داوطلبانه است که فرد فعالیت‌های تفریحی را به تداوم فعالیت شغلی ترجیح می‌دهد؛ اما بازنشستگی پیش از موعد اجباری، معمولاً غیرمنتظره رخ می‌دهد و ممکن است به دلیل تعدیل نیرو در بنگاه یا پایان کار یک کارخانه باشد. این نوع بازنشستگی می‌تواند ناشی از مشکلات جسمی و سلامت یا مسئولیت‌های مراقبتی در خانواده نیز باشد. در آمریکا، کانادا، دانمارک و نروژ بازنشستگی پیش از موعد اجباری اندک است؛ درحالی‌که مثلاً در آلمان بیش از نیمی از بازنشستگی‌های پیش از موعد اجباری است (Cummins et al 2014: 197). شایان ذکر است که برخی از کشورهای اروپایی در مورد استخدام نیروی جدید، محدودیت‌های سنی دارند. این امر سبب می‌شود افراد سالمندی که بیکار هستند، فرصت چندانی برای اشتغال مجدد نداشته باشند و مجبور به بازنشسته شدن پیش از موعد شوند (Dorn and Sousa-Poza, 2007). در بازار کار کشورهای اروپایی، مشارکت نیروی کار سالمند کم است؛ زیرا ساختار نظام‌های بازنشستگی به گونه‌ای است که برای بازنشستگی پیش از موعد و خروج از بازار کار، مشوق‌های مالی ارائه می‌کند. در طی دهه‌های گذشته دولت‌ها در چندین کشور اروپایی، برنامه‌های بازنشستگی پیش از موعد را اجرا کرده‌اند که امکان بازنشستگی افراد و دریافت مستمری پیش از رسیدن به سن قانونی را فراهم می‌کند. در کشورهای اروپای مرکزی و جنوبی، سطح جایگزینی درآمد در نظام‌های بازنشستگی عمومی بالاست و بازنشستگی پیش از موعد را تشویق می‌کند؛ اما در طی سال‌های گذشته این مسیر تغییر کرده و کشورهای عضو اتحادیه اروپا، برای حفظ پایداری مالی نظام‌های بازنشستگی خود تلاش کرده‌اند تا تعداد بیشتری از نیروی کار سالمند را در بازار کار نگه دارند. در سال ۲۰۰۱ این کشورها دو هدف اصلی را برای خود تعیین کردند؛ یکی «هدف استکهلم» نام گرفت که بر اساس آن، باید نرخ اشتغال برای افراد بین ۵۵ تا ۶۴ سال افزایش می‌یافت و دیگر «هدف بارسلونا» بود که بر اساس آن، باید سن مؤثر بازنشستگی افزایش پیدا می‌کرد. گرچه این اهداف در ابتدا، موفقیت‌هایی به همراه داشت؛ اما رکود سال‌های ۲۰۰۷ و ۲۰۰۸ سبب شد تا اکثر کشورها نتوانند این اهداف را تحقق ببخشند (Cummins et al., 2014: 206).

بازنشستگی با تأخیر زمانی است که فرد تصمیم می‌گیرد بازنشستگی و دریافت مستمری را حتی بعد از رسیدن به سن قانونی بازنشستگی (مثلاً ۶۵ سالگی) به تأخیر بیندازد. اغلب کشورهای صنعتی (مانند استرالیا،

آلمان، آمریکا و بریتانیا) سعی کرده‌اند تا سن بازنشستگی را با افزایش امید به زندگی هماهنگ کنند. در آمریکا، افزایش سن قانونی بازنشستگی برای دریافت مزایای کامل تأمین اجتماعی به همراه مشوق‌های مالی برای به تأخیر انداختن بازنشستگی، سبب شده است تا برخی از افراد بعد از رسیدن به سن بازنشستگی باز هم در بازار کار بمانند. رکود اقتصادی هم سبب شد تا برخی بازنشستگی‌شان را به تأخیر بیندازند تا خسارت‌های ناشی از آن را جبران کنند. حذف بازنشستگی اجباری در آمریکا و همچنین تغییر نظام‌های بازنشستگی به سمت الگوی سهم تعریف‌شده^۱ سبب شد تا برخی بازنشستگی‌شان را به تأخیر بیندازند (Cummins et al, 2014: 207). برای تشویق افراد به کار در سنین بالا، سیاست‌هایی چون منعطف کردن شرایط کار یا امکان آموزش و ارتقای مهارت برای این گروه ضروری است (Winkelmann-Gleed, 2012).

بازنشستگی جزئی^۲ یا مرحله‌ای^۳ یکی دیگر از شیوه‌های ترغیب افراد سالمند به باقی ماندن در بازار کار است. شکل غالب این نوع بازنشستگی، دریافت بخشی از مستمری به‌اضافه کار پاره‌وقت است. بازنشستگی مرحله‌ای یعنی انتقال تدریجی به بازنشستگی، به‌جای جابه‌جایی یک‌باره از اشتغال تمام‌وقت به بازنشستگی کامل، فرد به تدریج از اشتغال جدا می‌شود. بازنشستگی مرحله‌ای لزوماً به معنای تغییر کارفرما و انجام کار پاره‌وقت برای یک کارفرمای دیگر نیست، بلکه می‌تواند کاهش تدریجی ساعات کار در همان موقعیت شغلی قبلی باشد. سیاست‌های رسمی بازنشستگی مرحله‌ای متداول نیست و اغلب زمانی این شکل از بازنشستگی رخ می‌دهد که شاغلان به توافقی غیررسمی با کارفرما دست پیدا می‌کنند. در آمریکا قوانین بازنشستگی به شکلی است که افراد بدون تغییر کارفرما، امکان دریافت حقوق بازنشستگی ندارند؛ بنابراین بازنشستگی مرحله‌ای مستلزم تغییر کارفرماست؛ اما آلمان و ایتالیا برنامه‌های ویژه‌ای دارند که امکان می‌دهد کارکنان سالمند به شکل پاره‌وقت در محل کار خود باقی بمانند.

در نهایت باید به مفهوم بازگشت به اشتغال^۴ توجه کرد. مدل‌های استاندارد بازنشستگی در ساده‌ترین شکل خود، بازنشستگی را تصمیمی می‌داند که یک‌بار در چرخه زندگی هر فرد رخ می‌دهد و او برای همیشه از بازار کار خارج می‌شود. در نتیجه در این مدل، بازنشستگی خروج کامل از بازار کار به شمار می‌آید؛ اما بسیاری از افراد در عمل از چنین مدلی پیروی نمی‌کنند، بلکه ممکن است به بازنشستگی جزئی روی آورند یا اینکه کاملاً مسیر عکس به سمت افزایش میزان اشتغال و بازگشت به بازار کار

1. Defined-Contribution

2. Partial retirement

3. Phased retirement

4. Unretirement

خود را انتخاب کنند. بی اطمینانی به آینده ممکن است انتخاب مسیر دوم را برای افراد افزایش دهد. در نتیجه، برای بسیاری بازگشت به اشتغال امری برنامه‌ریزی شده است؛ زیرا از قبل می‌دانند که بعد از رسیدن به سن بازنشستگی، برای مقابله با بی اطمینانی نسبت به وضعیت خود به شغل نیاز دارند. کسانی معمولاً به بازار کار برمی‌گردند که از نظر سلامتی در وضعیت مناسبی قرار دارند و به فعال بودن و داشتن شغلی با استرس کمتر تمایل بیشتری نشان می‌دهند. اگرچه برخی بازنشستگان به دلایل مالی به بازار کار برمی‌گردند؛ اما در اغلب موارد بازنشستگی برایشان رضایت‌بخش نیست یا همان‌طور که گفته شد از پیش برای ورود به بازار کار پس از بازنشستگی تصمیم گرفته بوده‌اند (Maestas, 2010).

مراحل بازنشستگی

بازنشستگی مرحله‌ای یکی از الگوهای بازنشستگی است که امروزه بیش از پیش مورد توجه سیاست‌گذاران، شاغلان و کارفرماها قرار گرفته است. برخی معتقدند ورود به دوران بازنشستگی برای کارکنان به شکل مرحله‌ای از بعد روانی و مالی، بسیار آسان‌تر از ورود یک‌باره به این مرحله از زندگی است. برخی از کارفرمایان این طرح را می‌پسندند؛ زیرا این نوع بازنشستگی فرصت کافی را در اختیار آنان می‌گذارد تا کسانی که به سن بازنشستگی نزدیک شده‌اند تجربیات خود را به کارمندان جدید انتقال دهند. برای برخی دیگر، استقبال از این طرح با هدف کاستن هزینه پرداخت‌ها در چارچوب کاهش ساعات خدمت است. تدریجی شدن بازنشستگی و مرحله‌ای کردن آن ممکن است به طرق مختلف صورت گیرد. از جمله روش‌هایی که از آن‌ها برای مرحله‌ای کردن بازنشستگی یاد می‌شود موارد زیر قابل توجه است:

۱. کاهش حجم یا ساعات کار (گاهی این امر نیز به تدریج صورت می‌گیرد)؛

۲. تغییر مسئولیت‌ها و وظایف محوله به افراد؛

۳. بازنشستگی پیش از موعد و به‌کارگیری مجدد افراد (در این صورت فرد مزایای بازنشستگی را مانند سابق دریافت می‌کند و اشتغال مجدد می‌تواند به صورت موقت و یا پاره‌وقت باشد).

۴. فرد پس از بازنشسته شدن با عنوان مشاور، به فعالیت خود ادامه می‌دهد (زاده غلام، ۱۳۸۹).

بورلند (۲۰۰۵) گذر به بازنشستگی^۱ را مرحله‌ای می‌داند که در آن، شاغلان سالمند از یک «الگوی نسبتاً ثابت^۲» فعالیت در بازار کار به وضعیت بازنشستگی گذر می‌کنند. مراد او از این الگو، فعالیت تمام‌وقت و مداوم در بازار کار است که فرد در یک دوره زمانی گسترده داشته است. شکل ساده گذر به بازنشستگی، زمانی است که فرد، ۳۰ سال کار تمام‌وقت یا ۱۰ سال شغلی پاره‌وقت داشته است و

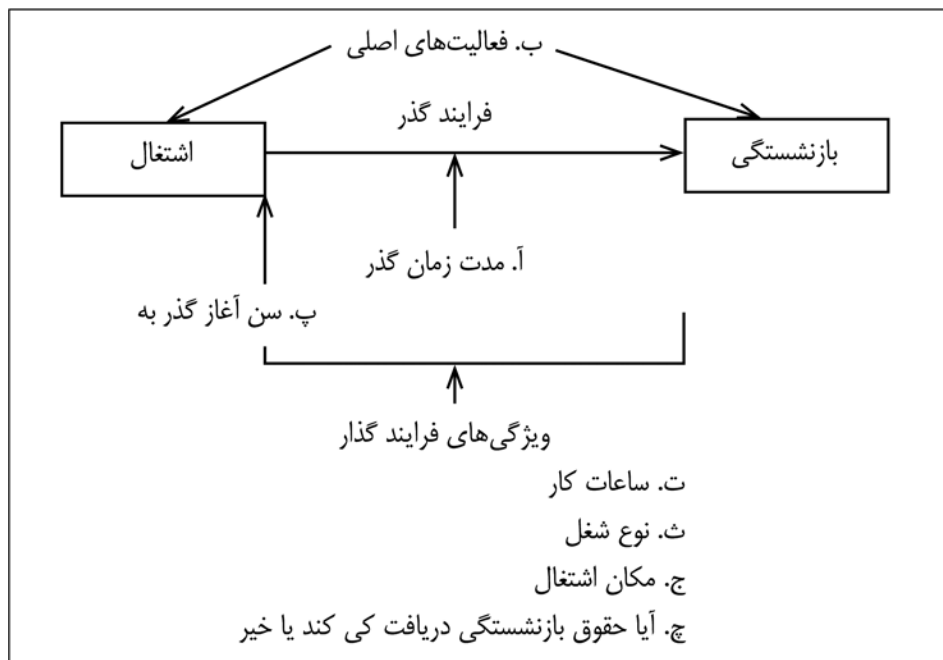
1. Transition to retirement

2. Relatively permanent pattern

یک باره کار را تمام می‌کند؛ اما انتقال از اشتغال به بازنشستگی می‌تواند در یک بازه زمانی و به شکلی پیچیده‌تر روی دهد. به اعتقاد وی گذر به بازنشستگی می‌تواند موقعیت‌هایی را هم شامل شود که در آن فرد در یک بازه زمانی گسترده، الگویی متغیر میان کار تمام‌وقت و پاره‌وقت یا کار پاره‌وقت و بیکاری داشته است. از طرف دیگر بازنشستگی عموماً این‌طور تعبیر شده است که فرد در هیچ کار دستمزدی فعالیت ندارد اما کاربرد این اصلاح حتی فردی را دربرمی‌گیرد که سنش بالای ۶۵ سال (سن بازنشستگی اجباری) است و هنوز در برخی از فعالیت‌های دستمزدی کوچک مشغول است. آنچه در تعریف بورلند اهمیت دارد این است که گذر به بازنشستگی فرایندی است که در آن فرد از یک الگوی نسبتاً ثابت و قاعده‌مند فعالیت در بازار کار به الگوی دیگر جابه‌جا می‌شود، این جابه‌جایی هم همواره شامل کاهش فراوان ساعت کار یا میزان درگیری در مشاغل دستمزدی است (زاده غلام، ۱۳۸۹). بورلند (۲۰۰۵) برای شناخت بهتر گذر به بازنشستگی چارچوبی مفهومی معرفی می‌کند که بر اساس آن می‌توان ویژگی‌های این الگوی انتقال را دقیق‌تر مشخص کرد (نک به شکل ۲-۱).

بورلند (۲۰۰۵) مؤلفه‌های اصلی در نمودار بالا را به این شرح توضیح می‌دهد:

آ) مدت‌زمان مرحله گذر: مثلاً انتقال از شغل تمام‌وقت به بازنشستگی ممکن است بلافاصله، یا اینکه



شکل ۲-۱ بازنشستگی به مثابه فرایند گذار

یک دوره انتقالی چندین ساله از کار پاره‌وقت باشد.

(ب) فعالیت‌های اصلی قبل و بعد از فرایند گذر به بازنشستگی: مثلاً الگوی نسبتاً ثابت قبل از فرایند گذر کار تمام‌وقت بوده است یا پاره‌وقت.

(پ) سن گذار: در چه سنی مرحله گذر به بازنشستگی آغاز می‌شود.

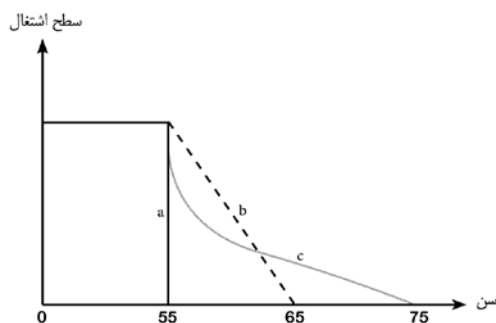
(ت) میزان اشتغال: تعداد ساعات کار در دوران گذر به بازنشستگی.

(ث) شغل دوره گذر: نوع شغل در دوران گذر به بازنشستگی.

(ج) مکان اشتغال: مثلاً خانه یا در محل کار فرما.

(چ) دریافت حقوق بازنشستگی: اینکه فرد در دوران گذر حقوق بازنشستگی یا مستمری بازنشستگی می‌گیرد یا خیر.

دنتون و اسپنسر (۲۰۰۹) با استفاده از مدل بورلند (۲۰۰۵) تلاش کرده‌اند تا مفهومی عملیاتی از گذر به بازنشستگی را بیان کنند. در عمل، بازنشستگی عموماً در مورد افراد مسن به کار می‌رود که سنشان بالاتر از ۵۰ یا ۵۵ و حتی ۶۰ سال هستند. جدایی از بازار کار نیز مفهومی منعطف است؛ یعنی این جدایی می‌تواند کامل باشد (نداشتن هر نوع شغل دستمزدی) یا در سطوح مختلف ساعت کار یا دستمزد کاهش یافته باشد. این دو محقق بازنشستگی را بر حسب مؤلفه‌های جدایی از اشتغال و سن به صورت نمودار زیر نشان می‌دهند. در محور افقی نمودار بالا، سطح اشتغال آمده است که در آن مقدار ۱ به معنی اشتغال کامل و ۰ به معنی نبود شغل دستمزدی است. فاصله بین صفر و یک هم درجه‌های مختلف اشتغال جزئی را تا اشتغال کامل نشان می‌دهد. اشتغال کامل لزوماً به معنای کار تمام‌وقت یا تمام سال نیست؛ بلکه می‌تواند به معنای دوره مداوم اشتغال در نیمی از سال یا هر نوع الگوی دیگری باشد که در طول چندین سال پایدار است و شغل بلندمدت افراد در طول حیات محسوب می‌شود. همچنین، سطح



شکل ۲-۲ فرایند بازنشستگی

منبع: Denton and Spencer, 2009

اشتغال هم ممکن است بر اساس میزان دستمزد و زمان اشتغال (ساعت یا هفته در سال) اندازه‌گیری شود. در سن ۵۵ سالگی، فرد a مستقیماً از یک الگوی اشتغال پایدار به مرحله بدون شغل دستمزدی جابه‌جا می‌شود و در همان وضعیت می‌ماند. واضح است که این فرد در این سن بازنشسته شده است؛ اما دنتون و اسپنسر (۲۰۰۹) معتقدند این وضعیت در مورد همه صدق نمی‌کند؛ مثلاً افراد b و c جدا شدن تدریجی از بازار کار را تجربه می‌کنند و با فرد a تفاوت دارند. برای فرد b جدایی از فعالیت شغلی در ۵۵ سالگی آغاز و تنها در ۶۵ سالگی است که خروج کامل محقق می‌شود. اینکه در طول این بازه کدام مقطع را می‌توان زمان دقیق بازنشستگی فرد دانست (مثلاً ۶۰ سالگی که میانه بازه است یا ۶۴ سالگی که سطح اشتغال تنها ۱۰ درصد است)، از نظر آن‌ها به نوع تعریف وابسته است. در مورد فرد c همین مسئله صدق می‌کند که تا ۷۵ سالگی به‌طور کامل بازنشسته نشده است. حالت‌های بسیار دیگری هم قابل تصور است که یکی از آن‌ها می‌تواند بازگشت فرد به اشتغال کامل باشد.

نکات فوق این مسئله را روشن می‌کند که به‌جز در مورد فرد a که به‌طور مشخص بازنشسته شده است، در مورد دیگران مقاطعی وجود دارد که فرد هم‌زمان، هم بازنشسته است و هم کار می‌کند. این موضوع، تعریف بازنشستگی را دشوار و پیچیدگی این مفهوم را آشکار می‌کند (دنتون و اسپنسر، ۲۰۰۹). یکی از مشکلاتی که کارفرمایان در تن دادن به بازنشستگی مرحله‌ای با آن مواجه هستند این است که طرح‌های مزایای معین^۱، مانع از این نوع بازنشستگی است. در این طرح‌ها، مزایا بر اساس دریافتی‌های چند سال آخر اشتغال محاسبه می‌شود و فردی که در اواخر اشتغال خود تصمیم به کاهش ساعات کار خود می‌گیرد و دریافتی او بر اساس این تغییر کاهش می‌یابد، بخشی از مزایای خود را در آینده از دست خواهد داد. در چنین شرایطی فردی که در شرف بازنشسته شدن است، چنین تغییری در ساعات کار خود را اعمال نخواهد کرد. یک راه‌حل برای این مشکل محاسبه حقوق بازنشستگی برحسب حق بیمه پرداخت‌شده در کل دوره اشتغال است که به آن هم به سبب کاهش مزایا، مورد استقبال کارکنان قرار نمی‌گیرد. در نظام بازنشستگی ایران بازنشستگی تدریجی تعریف نشده است اما اگر هم قرار باشد بازنشستگی مرحله‌ای قانونی شود با همین مسئله روبروست. الگوهای بازنشستگی تدریجی مستلزم طراحی فرمول‌های محاسبه حقوق به صورتی است که مورد توافق همه ذی‌نفعان باشد.

تغییر گفتمانی بازنشستگی

یکی از موضوعاتی که باید در مورد مفهوم بازنشستگی به آن توجه کرد، تغییر گفتمانی آن در سال‌های

اخیر است. دوران پس از جنگ جهانی دوم، دوران شکل‌گیری دولت‌های رفاه به‌ویژه در اروپا و گسترش خدمات رفاهی با محوریت دولت در کشورهای صنعتی است. یکی از ویژگی‌های مهم این دولت‌ها – علیرغم تفاوت‌های بنیادی در رژیم‌های رفاهی (Esping-Andersen, 1990) – ارائه خدمات بازنشستگی به افراد بود که عموماً از طریق طرح‌های بازنشستگی عمومی ارائه می‌شد. درواقع در اغلب کشورها، سن مشخصی برای بازنشستگی تعریف می‌شد و از این سن افراد می‌توانستند بازار کار را ترک کنند و با حقوق بازنشستگی دریافتی روزگار بگذرانند. نظام بازنشستگی توانست به‌تدریج تا حدی مسئله فقر در سالمندان را کاهش دهد و به‌ویژه در کشورهای صنعتی در دهه ۱۹۷۰ حداقلی از زندگی استاندارد را برای آن‌ها تأمین کند. به اعتقاد گیلمارد و رین^۱ (۱۹۹۳) دوره مدرن بازنشستگی در آمریکا در دوره ریاست جمهوری نیکسون روی داد و بهبود مزایای آن، استانداردهای زندگی بازنشستگان را ارتقا داد. در نتیجه، بازنشستگی به وضعیتی مشروع از کار نکردن بدل شد؛ به سبب همین، همراه با افزایش کیفیت زندگی به دنبال افزایش مستمری، به‌تدریج بازنشستگی به‌جای اینکه دوره کمبودها باشد، دوره رؤیایی استراحت و تفریح، پس از یک دوره اشتغال بلندمدت تعریف شد و معنای آن تغییر کرد. به اعتقاد آنان به دنبال این تغییرات، کلمات جدیدی شکل گرفت که معنای جدید بازنشستگی را بازنمایی می‌کرد. این عبارات همگی به دنبال این بودند که دوران سالمندی را نه زمان زوال، ضعف و نقصان، بلکه دورانی فعال همراه با برخورداری کامل از حقوق شهروندی و مشارکت اجتماعی نشان دهند؛ مثلاً اصطلاح شهروندان ارشد^۲ در آمریکا چنین خصیصه‌ای داشت. مزایای نسبتاً سخاوتمندانه نظام‌های بازنشستگی به‌ویژه در دهه ۱۹۷۰ و میل به بازنشستگی پیش از موعد و خروج از بازار کار به سبب رفاه نسبی دوران بازنشستگی در آن مقطع، سبب شکل‌گیری تصویری خوشایند از دوران بازنشستگی و سالمندی در کشورهای صنعتی شد. در همین دوران بود که ایده دوره سوم زندگی شکل گرفت^۳. ایده‌ای که مبنای اساسی آن نگاه به دوران بازنشستگی به‌عنوان دوره بهره‌گیری از فرصت‌های جدید، لذت بردن از اوقات فراغت فعال یا تفریح و رضایت از زندگی بود. از آن زمان تجربه دوره سوم به موضوعی مهم در مطالعات اجتماعی بدل شد؛ زیرا بیانگر تغییری مهم در تجربه افراد در دوران سالمندی بود (Rowland, 2012).

ریشه شکل‌گیری اصطلاح دوره سوم به تأسیس دانشگاه این دوره در سال ۱۹۷۲ در تولوز فرانسه بازمی‌گردد. هدف از تأسیس این دانشگاه جذب افراد سالمند در برنامه‌های آموزشی و دانشگاهی بود. از آن‌پس بسیاری از دانشگاه‌ها، دوره‌های تحصیلی جدید یا امکان تحصیل سالمندان را در دوره‌های

1. Guillelmar

2. Senior Citizens

3. Third Age

موجود فراهم کردند. از آغاز دهه ۱۹۸۰ در بریتانیا و سایر کشورهای اروپایی نیز تجربه مشابهی تکرار شد که البته دوره‌های آموزشی در آن‌ها لزوماً منحصر به دانشگاه‌ها نبود. زلت^۱ (۱۹۸۹) دوره سوم را مرحله جدیدی از زندگی می‌داند که در آن، تحقق بخشی فردی و دستاوردهای شخصی مهم‌ترین خصوصیات آن هستند. دوره سوم به زمانی از دوران زندگی فرد گفته می‌شود که پس از دوران بازنشستگی، سلامتی و وجود فرصت‌های متنوع برای دنبال کردن اهداف شخصی، مجموعه‌ای از فعالیت‌های رضایت‌بخش را برای افراد میسر می‌کند. از دیدگاه زلت، زندگی فرد به چهار دوره اصلی تقسیم می‌شود: دوره اول، دوره وابستگی، جامعه‌پذیر شدن، نابالغ بودن و تحصیلات است. دوره دوم، دوره استقلال، بلوغ، مسئولیت، کسب درآمد و پس‌انداز است. دوره سوم را وی دوران تکامل شخصی می‌داند و دوره چهارم، دوره وابستگی، ناتوانی و مرگ است. در این تقسیم‌بندی، دوره سوم تصویری سراسر متفاوت از دوران سالمندی ارائه می‌کرد که با ذهنیت‌های پیشین از پیری به عنوان دوره زوال و ضعف فاصله بسیاری داشت.

مشخصه مهم دیگر برای دوره سوم از نظر رولند (۲۰۰۳)، تمایز آن با دوره چهارم از جهت استقلال است؛ یعنی افراد با توانایی‌های فیزیکی متفاوت قادرند به‌طور مستقل زندگی و در جامعه مشارکت کنند، مفید و مولد بوده و از زندگی راضی باشند. زندگی مستقل، یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های مثبت دوران سالمندی محسوب می‌شود. افراد در دوره سوم، عموماً در خانه خود زندگی می‌کنند و به دنبال بازنشستگی فعال هستند. یکی از ویژگی‌های متمایز دوره سوم این است که آستانه بالای آن نه یک سن مشخص، بلکه تا زمانی است که فرد به‌طور مستقل می‌تواند زندگی روزانه خود را انجام دهد. مرز تمایز دوره سوم از دوره چهارم، همین موضوع استقلال است. به نظر رولند (۲۰۱۲) یکی از مسائل کلیدی برای تحقق دوره سوم، تقویت سرمایه انسانی است. استقلال، امنیت مالی، سلامتی و حس تعلق که ویژگی‌های اصلی دوره سوم محسوب می‌شوند، تنها با تقویت سرمایه انسانی امکان‌پذیرند. در حالت عادی سرمایه انسانی به آموزش، مهارت‌های شغلی و سلامتی ارتباط دارد؛ اما برای دوره سوم، اگرچه این مؤلفه‌ها برای اشتغال یا کار داوطلبانه ضروری است، باید فراتر از موضوع اشتغال به حوزه‌هایی چون استقلال فردی و فرصت‌های مشارکت اجتماعی نیز تسری یابد. به اعتقاد وی، آموزش یکی از مؤلفه‌های مهم تقویت سرمایه انسانی در دوره سوم است و می‌تواند نقش مهمی در افزایش کیفیت زندگی سالمندان داشته باشد. آموزش، امکان افزایش آگاهی افراد از فرصت‌های موجود را برای مشارکت اجتماعی فراهم کرده است. همچنین، توانمندی آن‌ها سبب می‌شود در مورد سبک زندگی، مسائل مالی و اهداف شخصی بهتر تصمیم‌گیری کنند. همچنین، آموزش سهم مهمی در افزایش

سلامت سالمندان دارد که یکی از مؤلفه‌های مهم در استقلال فردی آنهاست؛ برای مثال در ژاپن مراکز متعددی برای خدمات آموزشی به سالمندان در شهرها و روستاها وجود دارد و وزارت آموزش برای استفاده از برنامه‌های این مراکز یارانه می‌دهد. همان‌طور که اشاره شد تقویت این برداشت از دوره بانزستگی تا حد زیادی مرهون تکامل نظام‌های بانزستگی و مزایای سخاوتمندانه آن برای بخش زیادی از سالمندان بود.

گفته شد که یکی از مبانی اصلی مفهوم دوره سوم، استقلال سالمندان است؛ اما یک وابستگی مشخص در دوره سوم، دریافت حقوق بانزستگی است که سبب می‌شود سالمندان به دولت وابسته باشند. این وابستگی اگرچه در ابتدا اهمیت چندانی نداشت اما به تدریج به موضوعی مناقشه برانگیز در سیاست‌گذاری اجتماعی کشورها بدل شد. از زمانی که بار مالی تأمین حقوق بانزستگی برای دولت‌ها موضوعی نگران‌کننده شد، رویکردی دیگری نسبت به سالمندی قدرت گرفت که در تقابل با نگرش مثبت به بانزستگی قرار داشت. به سبب وابستگی بانزستگان به دولت و به عبارت دیگر بخش فعال جامعه، سنگ بنای شکل‌گیری تصویری از سالمندان بنا نهاده شد که در آن بانزستگی، به عنوان دوره مصرف‌کنندگی، انفعال و باری بر دوش جامعه بازنمایی می‌شد. در ابتدا این تصویر چندان پررنگ نبود زیرا تعداد بانزستگان محدود بود و نظام‌های بانزستگی در مرحله جوانی بودند. ولی به تدریج با شروع مشکلات مالی این ذهنیت منفی روز به روز پررنگ‌تر شد. در نتیجه از همان زمان که نظام‌های رفاهی در دوران اوج خود، شرایط نسبتاً مطلوبی برای زندگی در دوران سالمندی را رقم زدند، با تقویت کردن تمایل افراد به بانزستگی -که خود را در افزایش نرخ بانزستگی زود هنگام نشان می‌داد- و بالا رفتن هزینه‌های عمومی دولت، زمینه‌های تبدیل بانزستگان به یک مسئله اجتماعی را فراهم کردند. تغییرات جمعیت شناختی و افزایش تعداد سالمندان، نگرانی گسترده‌ای را در مورد پایداری مالی نظام‌های بانزستگی و بیمه درمانی در جهان و کسری بودجه دولت‌ها ایجاد کرد. این نگرانی به‌طور عمده خود را با تمرکز بر مفهوم «نرخ وابستگی» نشان داده می‌داد؛ فحوای این عبارت این بود که حقوق بانزستگی سبب می‌شود تا افراد بدون اینکه سهم مولدی برای اقتصاد کشور داشته باشند، از منابع آن مصرف کنند و این وضعیت با افزایش سریع تعداد بانزستگان کشورها به سمت بحران پیش می‌برد.

در دهه‌های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ در مطالعات دانشگاهی انگلیسی‌زبان، گفتمان‌هایی رشد یافت که شرایط اجتماعی سالمندان را باری بر دوش جامعه تصویر می‌کردند. این تغییر گفتمانی علاوه بر تغییرات جمعیت شناختی و فشارهای مالی به نظام بانزستگی، از رشد نئولیبرالیسم نیز متأثر بود. قدرت گرفتن این تفکر، نظام‌های بانزستگی را کانون توجه محققان و سیاست‌گذاران قرار داد و این باور تقویت شد که با ادامه فعالیت سخاوتمندانه نظام‌های بانزستگی، بر نیروی کار پرداخت‌کننده حق بیمه اجحاف

خواهد شد و پایداری نظام‌های بازنشستگی در بلندمدت ممکن نیست. نئولیبرال‌ها به‌ویژه در کشورهای انگلوساکسون میزان مطلوب مداخله دولت در ارائه خدمات بازنشستگی را حداقلی می‌دانستند و به جای دولت بر نقش بازار تأکید می‌کردند. در اروپا در اواخر دهه ۱۹۸۰ نهادهای مهم سیاست‌گذاری از کاهش طرح‌های بازنشستگی PAYG عمومی و طرح‌های مزایای معین خصوصی/شغلی دفاع و به‌جای آن طرح‌های خصوصی سهم تعریف‌شده پیشنهاد می‌کردند (Walker and Foster, 2013). تصویر منفی در مورد سالمندان و سالمندی که در دوره قبل شکل گرفته بود در این زمان با پرکاربرد شدن اصطلاح «بحران سالمندی» تقویت می‌شد (Walker 1990). نتیجه غلبه این رویکرد جدید، آغاز اصلاحات در نظام‌های بازنشستگی در اغلب کشورهای صنعتی بود که ویژگی مشترک آن‌ها سخت‌تر کردن قواعد مشمول شدن و کاهش مزایای بازنشستگی عمومی بود.

اما همان‌طور که واکر و فاستر (۲۰۱۳) بیان کرده‌اند هم‌زمان با تقویت مسئله اجتماعی بازنشستگان در گفتمان نئولیبرال، جریانی در مقابل این رویکرد نیز به وجود آمد: درحالی‌که از یک‌سو سالمندان به‌عنوان بخش وابسته جامعه به دولت تصویر می‌شدند و اصلاحات نظام بازنشستگی از در حال کاستن از مزایای آنان بود، هم‌زمان جنبش‌های اجتماعی مردمی به‌ویژه با محوریت خود سالمندان در دفاع از حقوق سالمندان شکل گرفت که مدافع مشارکت اجتماعی سالمندان و حقوق آن‌ها (ازجمله برخورداری از خدمات رفاه) بود و به‌شدت با تبعیض علیه سالمندان مبارزه می‌کرد. از دل این شرایط و تقابل نگاه‌های مختلف و متضاد در مورد سالمندان و بازنشستگان، زمینه‌ای فراهم شد تا مفاهیم جدیدی برای مدیریت جمعیت سالمند ظهور کند که شناخته‌شده‌ترین آن‌ها مفاهیم سالمندشدن مولد و سالمندشدن فعال بود. ویژگی مشترک این دو مفهوم در ارائه یک تصور ذهنی مثبت از دوره سالمندی مشابه آن چیزی است که ایده دوره سوم مطرح می‌کرد. اما آنچه این دو اصطلاح جدید را با ایده دوره سوم متفاوت می‌کرد تأکید آن بر فعالیت یا مولد بودن است. مدافعان حقوق سالمندان فعالیت را شامل همه اقسام مختلف مشارکت اجتماعی می‌دانند و در نتیجه بر مبارزه با موانع آن در همه حوزه‌های حیات اجتماعی پافشاری می‌کنند. در برابر، تفسیر فعالیت به‌مثابه اشتغال دستمزدی این توجیه را برای آن دسته از سیاست‌گذارانی فراهم می‌کند که به دنبال افزایش سن بازنشستگی، کاهش مزایای آن و مقابله با بازنشستگی پیش از موعد هستند. برای روشن شدن بیشتر موضوع دو مفهوم سالمندشدن مولد و سالمندشدن فعال و تفاسیر مختلف از آن‌ها توضیح داده می‌شوند.

الف) سالمندشدن مولد: در دایرةالمعارف سالمندی، سالمندشدن مولد «ظرفیت فرد یا جمعیت برای خدمت در فعالیت‌های دستمزدی، فعالیت‌های داوطلبانه، کمک به خانواده و حفظ استقلال فرد تا حد امکان» تعریف شده است (Butler and Schechter, 1995). مفهوم سالمندشدن مولد به این نکته اشاره

دارد که مهارت‌ها، تخصص و تجربه سالمندان در شرایط کنونی به نحو شایسته‌ای استفاده نمی‌شود و امکان به‌کارگیری بهتر آن وجود دارد. تفسیر مولد بودن در میان صاحب‌نظران مختلف است و به همین سبب در مورد سالمندشدن مولد تعریف واحدی وجود ندارد؛ مثلاً کارو و همکاران (۱۹۹۳) انجام امور روزانه خانه را بخشی از سالمندشدن مولد محسوب نمی‌دانند؛ اما هرترز و دیگران (۱۹۸۹) معتقدند این فعالیت‌ها هم بخشی از سالمندشدن مولد است. از منظر مدافعان حقوق سالمندان و بازنشستگان نکته مهم در تعریف مفهوم سالمندشدن مولد این است که علیرغم اشاره ضمنی آن به «تولید»، این مفهوم در معنایی وسیع‌تر از فعالیت اقتصادی و کسب درآمد بکار می‌رود و حوزه گسترده‌تری از فعالیت‌ها را در برمی‌گیرد. آنچه در این رویکرد اهمیت دارد، توجه به آن دسته از موانعی است که امکان سالمندشدن مولد را محدود می‌کند و فرصت‌های مشارکت اجتماعی آن‌ها را کاهش می‌دهد. مفهوم سالمندشدن مولد در مخالفت با این تصور عمومی شکل گرفته است که سالمندان، مشارکت‌کنندگان فعال و مؤثر در جامعه نیستند و باید آن‌ها را مصرف‌کنندگان صرف تلقی کرد؛ اما بسیاری از سالمندان در اقسام مختلف فعالیت‌های مولد، در قالب فعالیت‌های داوطلبانه، مراقبتی یا شهروندان فعال به جامعه خود کمک می‌کنند و این نقش آن‌ها در بهبود شرایط زندگی جامعه باید مورد توجه قرار گیرد. مدافعان سالمندشدن مولد معتقدند امروزه سالمندان فرصت‌های محدودی در برابر خود می‌بینند و عموماً به سمت فعالیت‌هایی سوق داده می‌شوند که مشارکت معنادار محسوب نشده، معادل اقتصادی برای آن‌ها در نظر گرفته نمی‌شود، به رسمیت شناخته نمی‌شوند و حمایت نهادی اندکی از آن‌ها وجود دارد (Hinterlong et al, 2001). در مباحث سیاست‌گذاری، مفهوم سالمندشدن مولد به اشکال مختلف استفاده می‌شود. برخی با برجسته کردن لزوم استفاده از ظرفیت‌های افراد سالمند، ضرورت افزایش سن بازنشستگی را حتی تا ۷۰ سالگی مطرح می‌کنند. برخی نیز معتقدند نباید کاربرد این رویکرد، به اجبار سالمندان برای اشتغال منجر شود؛ بلکه باید به برداشته شدن موانع موجود کمک کرده و بتواند مجموعه‌ای از مشوق‌ها و فرصت‌ها برای آن دسته از سالمندانی فراهم کند که تمایل به ماندن در بازار اشتغال دارند (Bass and Caro, 2001).

بیس و کارو (۲۰۰۱) چهار شکل از فعالیت‌های مولد برای سالمندان را که شامل اشتغال، کار داوطلبانه، کمک در خانواده و آموزش برای مشاغل جدید است، طبقه‌بندی کرده‌اند. یکی از موضوعات مهم در بحث اشتغال، موانع حضور سالمندان در فعالیت‌های دارای دستمزد است. با توجه به افزایش امید به زندگی و ارتقای سلامت سالمندان، کاهش مشارکت آن‌ها در بازار اشتغال به یکی از موضوعات مهم در مباحث علمی بدل شده و به همین سبب به موانع نهادی محدودکننده فرصت مشارکت سالمندان توجه زیادی

شده است. کارو و همکاران (۱۹۹۳) مجموعه این موانع را تبعیض سنی نهادی شده^۱ نام گذاری کرده اند و معتقدند این موانع اغلب آن قدر پنهان است که نمی توان به سادگی آن ها را شناسایی کرد. بارزترین شکل این تبعیض، استخدام نکردن افراد سالمند است؛ اما گونه های دیگر آن ممکن است شامل نادیده گرفتن دستاوردهای شغلی سالمندان، محدود کردن امکان ارتقا، فرصت های کمتر برای آموزش شغلی یا طرد از گروه های غیررسمی کاری جوانان باشد. حوزه دوم، کار داوطلبانه است که کمتر به عنوان فعالیت مولد در نظر گرفته می شود. با افزایش طول عمر و سلامت افراد، در نتیجه طولانی تر شدن دوران بازنشستگی، مشارکت در فعالیت های داوطلبانه به یکی از اشکال فعالیت مولد تبدیل شده است. شکل سوم مورد نظر آن ها کمک در خانواده است؛ یعنی فعالیت های مولدی که در درون خانه و به طور غیررسمی برای کمک به سایر اعضا انجام می شود. این نوع فعالیت شامل مراقبت طولانی مدت از همسر یا مراقبت های مقطعی از نوه ها است. شکل چهارم فعالیت مولد نیز آمادگی برای مشاغل جدید از طریق آموزش است که هدف آن بهبود زندگی شخصی است؛ اما در شکل رسمی تر می تواند آموزش مهارتی همراه با اعطای مدرک را شامل شود. این شکل دوم آموزش را می توان در نهادهای آموزشی مختلف ارائه کرد که برخلاف آموزش های نوع اول، با هدف به کارگیری در یک فعالیت مولد مطرح می شود.

ب) سالمندشدن فعال: مهم ترین اصطلاحی که از دل مسائل مطرح شده در مورد بازنشستگان و مشکلات مالی نظام های رفاهی بیرون آمد، سالمندشدن فعال است. سازمان جهانی بهداشت در دهه ۱۹۹۰ با مطرح کردن این ایده بر پیوند میان سلامتی و فعالیت تأکید داشت. این رویکرد در مقابل عقاید قالبی که سالمندی را با منفعل بودن و وابستگی معادل می داند، بر استقلال و مشارکت آن ها تأکید دارد. سالمندشدن فعال بر تشویق سالمندان برای مشارکت در جامعه با توجه به مهارت ها و ظرفیت های آنان تأکید دارد. در تعریف این سازمان از سالمندشدن فعال آمده است «فرایند بهینه کردن فرصت ها برای ارتقای سلامت، مشارکت و امنیت، برای بهبود کیفیت زندگی افراد در طی سالمندشدن». همان طور که سیدورنکو و زایدی^۲ (۲۰۱۳) بیان می کنند سالمندشدن فعال بر اساس چارچوب مفهومی سازمان جهانی بهداشت، یک رویکرد چندبعدی است؛ اما به طور کلی حول سه محور اصلی مرتبط با کیفیت زندگی سالمندان ساخته شده است که عبارت است از:

سلامت: به جنبه های جسمی، روانی و اجتماعی تندرستی افراد اشاره دارد.

مشارکت: مشارکت مفهومی چندوجهی است و اقسام مختلف مشارکت اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و معنوی را در برمی گیرد. در نتیجه، هم به موضوع ماندن در بازار اشتغال اشاره دارد و هم به مشارکت

1. Institutional ageism

2. Sidorenko and Zaidi

جدول ۱-۲ چک‌لیست سالمندشدن فعال

حوزه اصلی	حوزه اجرا	مؤلفه‌های اصلی
مشارکت در بازار کار	قوانین بازنشستگی	استفاده از سن قانونی بازنشستگی ^۱ به جای بازنشستگی اجباری یافتن راه‌های بازنشستگی منعطف و تدریجی
	ابزارهای ^۲ بازار کار	ارتقای آموزش و مهارت‌آموزی در طول عمر ایجاد محیط‌های کاری دوستدار همه سنین بهبود تصویر کارکنان سالمند تدوین سیاست‌های ضد تبعیض
انسجام اجتماعی	ابزارهای حمایت‌کننده از مشارکت دموکراتیک	فعالیت داوطلبانه
	ابزارهای حمایت‌کننده از شبکه‌های بین نسلی	اصل قرار گرفتن خانواده گرای خانواده گرای حمایت‌شده مقابله با اثرات تضعیف خانواده، اعطای مشوق مالی و غیرمالی برای مراقبت‌کنندگان خارج از خانواده
سلامت	ارتقای سلامت و پیشگیری از بیماری	مبارزه با مصرف سیگار/ الکل، رژیم غذایی سالم، فعالیت ورزشی و کاهش استرس
	خدمات مراقبت بلندمدت محلی	شبکه خدمات بهداشت سرپایی، خدمات اجتماعی، مراکز خدمات‌رسانی روزانه و شبانه برای سالمندان

منبع: UNECE Policy Brief on Ageing No. 13 June 2012

در زندگی اجتماعی (مانند مشارکت سیاسی) و سهمیم شدن در کمک به جامعه از طریق فعالیت‌های غیراقتصادی را شامل می‌شود.

امنیت: این بعد از تعریف سالمندشدن فعال به دسترسی افراد سالمند به محیط فیزیکی و اجتماعی امن، امنیت درآمدی و برخورداری از کار شرافتمندانه (در صورت تمایل به اشتغال) اشاره دارد.

سه حوزه اصلی مطرح شده در بالا در عمل در یکدیگر تنیده‌اند و زیرمجموعه‌های آن‌ها به شدت به یکدیگر وابسته است؛ مثلاً سلامتی جسمی، که خود پیش شرط مهمی برای مشارکت اجتماعی در بازار کار و امنیت اقتصادی است در مواردی متأثر از توانمندی شغلی فرد است. در نتیجه، در سیاست‌گذاری

باید هر سه جنبه از سالمندشدن فعال را به مثابه یک کل در نظر گرفت.

در تعریفی دیگر، کمیسیون اقتصادی برای اروپا در سازمان ملل^۱ (UNECE) مؤلفه‌های اصلی سالمندشدن فعال را در سه حوزه مشارکت در بازار کار، انسجام اجتماعی و سلامت دسته‌بندی کرده است (نک به جدول ۱-۲).

واکر و فاستر (۲۰۱۳) با بررسی سیاست‌های سالمندشدن فعال در اروپا معتقدند در طول دو دهه گذشته یک گفتمان سیاستی در مورد سالمندشدن فعال در اتحادیه اروپا شکل گرفته که دو مدل رقیب را در خود جای داده است؛ مدل اول که غلبه بیشتری هم داشته است، از رویکردی اقتصادی و تولیدگرا برخوردار بوده و عمدتاً بر سیاست‌های اشتغال و افزایش حضور در بازار کار حتی فراتر از سن بازنشستگی تأکید می‌کند. از منظر این رویکرد اگر افزایش طول عمر و سلامت بیشتر در سنین پیری توأم با حضور طولانی‌تر در بازار کار باشد، سالخوردگی جمعیت را می‌توان یک فرصت بی‌نظیر برای یک جامعه دانست. سیاست‌ها و مقرراتی که خروج از بازار کار و مشمول شدن مزایای بازنشستگی را برای افراد دشوار می‌کند نتیجه این رویکرد هستند. در مقابل رویکرد جامع‌تری هم وجود دارد که سازمان جهانی بهداشت و سازمان ملل از آن دفاع می‌کنند. ویژگی‌های این رویکرد جامع را واکر (۲۰۰۹) در هفت اصل اساسی به شرح زیر معرفی می‌کند:

۱. در تعریف فعالیت و فعال بودن، صرفاً نباید به شغل دارای دستمزد توجه کرد بلکه هر عملی که به خوشبختی و سعادت افراد یا حتی در مقیاس بزرگ‌تر خانواده، اجتماع محلی جامعه آن‌ها کمک می‌کند باید فعالیت لحاظ شود. در نتیجه، کار داوطلبانه به اندازه کار با دستمزد می‌تواند اهمیت داشته باشد.
۲. سالمندشدن فعال یک مفهوم پیشگیرانه است؛ یعنی به همه گروه‌های سنی در طول فرایند افزایش سن توجه دارد. مثال مشخص این جنبه پیشگیرانه، اقدام برای اصلاح عادات غذایی، سبک زندگی و الگوی مصرف همه گروه‌های سنی برای جلوگیری از بیماری و ضعف سلامت در همه سنین است. بی‌توجهی به خصلت پیشگیرانه این مفهوم، می‌تواند به افزایش هزینه‌های درمان و اثر منفی بر نیروی کار جامعه منجر شود.
۳. سالمندشدن فعال باید همه گروه‌های سالمندان را در نظر گیرد، نه فقط آن دسته از سالمندانی که سن کمتر و سلامت بیشتری دارند. باید توجه داشت که تمرکز بر سالمندان جوان ممکن است به طرد سالمندان ضعیف و وابسته منجر شود.

۴. ارتباط و انسجام بین نسلی و رعایت انصاف بین نسل‌ها باید از مؤلفه‌های اصلی سالمندشدن فعال باشد. این مؤلفه از سالمندشدن فعال دو بخش دارد: بخش اول، لحاظ شدن منافع همه نسل‌ها (از جمله

نسل‌های آتی) در فعالیت نظام‌های بازنشستگی، درمان و مراقبت بلندمدت در کشورهاست؛ مثلاً در نظام بازنشستگی عمومی هر نسل باید مطابق سهمی که پرداخت کرده، دریافت کند (مگر در مورد نسل‌هایی که از پدیده‌هایی چون جنگ یا رکود اقتصادی به شدت خسارت دیده‌اند). بخش دوم، فراهم کردن شرایط اختلاط و پیوند نسل‌های مختلف در جامعه است.

۵. سالمندشدن فعال باید هم شامل حقوق افراد باشد و هم وظایف آن‌ها را مشخص کند. حق برخوردار شدن از حمایت اجتماعی، مهارت‌آموزی و آموزش مادام‌العمر باید با انتظار از فرد برای استفاده از فرصت‌هایی که در اختیارش گذاشته و فعال ماندن همراه باشد.

۶. سیاست‌های سالمندشدن فعال، باید مشارکتی و توانمندکننده باشد؛ یعنی ترکیبی از اقدامات از بالا به پایین برای تسهیل فعالیت از یک‌سو و فراهم کردن فرصت برای شهروندان جهت اقدام از پایین به بالا از سوی دیگر.

۷. سالمندشدن فعال باید به تنوع فرهنگی و ملی احترام بگذارد. در بین کشورهای اروپایی از نظر الگوهای فعالیت و هنجارهای مرتبط با آن خصوصاً بین شمال و جنوب تفاوت زیادی وجود دارد. در درون هر کشور هم گروه‌های قومی مختلف از جهت تمایل و سلیقه افراد متفاوت‌اند. یک راهبرد مناسب سالمندشدن فعال باید این تفاوت‌ها را به رسمیت بشناسد اما نباید به ایجاد نابرابری غیرقابل قبول میان مناطق مختلف منجر شود.

در نتیجه همان‌طور که بیان شد ظهور سه مفهوم دوره سوم، سالمندشدن مولد و سالمندشدن فعال نشان از تغییر گفتمانی در مورد سالمندی و بازنشستگی دارد. در این تلقی‌های جدید، دوره سالمندی نه به معنای زوال و فرسودگی و مصرف‌کنندگی، بلکه به مثابه دوره فعالیت، سرزندگی و مشارکت اجتماعی مطرح می‌شود. سویه روشن این گفتمان جدید، اصلاح عقاید قالبی منفی در مورد بازنشستگان و سالمندان و فراهم شدن شرایط پیوند اجتماعی آن‌ها با جامعه است. این رویکرد جدید با از میان برداشتن موانع عینی و ذهنی در برابر حضور فعال سالمندان در عرصه اجتماع، با انزوای آن‌ها مقابله و به افزایش کیفیت زندگی‌شان کمک می‌کند. اما علاوه بر این نگرش مثبت، این گفتمان جدید سویه تاریکی هم دارد. کمپ و دنتون^۱ (۲۰۰۳) معتقدند این چرخش گفتمانی از این جهت که ممکن است مسئولیت زندگی پرخطر در دوره سالمندی یکسره متوجه خود افراد کند و از نقش دولت‌ها در حمایت از سالمندان بکاهد، می‌تواند مسئله‌ساز باشد. والترز^۲ (۱۹۹۷) هم این تغییر گفتمانی را با اشاره به ظهور مفهوم جامعه فعال و اثر آن بر تغییر تلقی‌های پیشین از دولت رفاه توضیح داده است؛ به اعتقاد وی مفهوم «جامعه فعال»

1. Kemp and Denton

2. Walters

به دنبال از میان بردن تمایز شاغل و غیر شاغل است که در قلب ایده «جامعه رفاه» جای داشت و بدین وسیله می‌خواهد همه را به شاغل تبدیل کند. به نظر وی مفهوم جامعه فعال فرمولی برای حل مشکلات دولت‌های رفاه بود که در آن غیرفعال بودن بخش زیادی از جمعیت به یک معضل اساسی برای سیاست‌گذاران بدل شده بود. دولت رفاه بخش فراوانی از جمعیت را خارج از بازار اشتغال تعریف و برای آن‌هم دلایل پذیرفته‌ای ارائه می‌کرد؛ اما مدافعان جامعه فعال با تعریف این جمعیت به عنوان «غیرفعال»، با نسبت دادن بار معنایی منفی به آنان از غیرفعال بودنشان مشروعیت‌زدایی می‌کنند. در نتیجه، این مفهوم به شدت با گفتمان راست که معتقد است نظام‌های رفاه، دیگر قادر به حل مشکلات جامعه نیستند، هم‌خوانی دارد. از منظر رویکردهای مدافع جامعه فعال، بهترین راه دولت‌ها و سایر نهادها برای مواجهه با مسائل اجتماعی، افزایش فعالیت در جامعه است. برای این گروه، کار دستمزدی در بازار کار، شکل اساسی چنین فعالیتی است و بازار تنها منبع تأمین نیازها و امیال انسانی است. مشارکت در اشتغال با دستمزد نیز عنصری کلیدی برای رشد فردی، غنای شخصی و عضویت در جامعه است.

به اعتقاد گیلارد و هیگز^۱ (۲۰۰۰) بازسازی گفتمانی بازنشستگی و سالمندی به مثابه دوره‌ای از زندگی که می‌تواند به نحوی مؤثر توسط خود افراد مدیریت شود و ویژگی‌هایی چون بهره‌وری و خوداتکایی دارد، سبب می‌شود تا توجیه این امر که سالمندان به سیاست‌های اجتماعی و حمایت عمومی نیاز دارند، دشوار شود. جابه‌جایی مسئولیت‌های جمعی به مسئولیت‌های فردی و مخاطرات اجتماعی، به‌ویژه در دوران سالمندی، خود را در فرایندهای خصوصی‌سازی خدمات و برنامه‌ها (Arber and Ginn, 1991) یا محول کردن همه مسئولیت‌ها به خانواده‌ها (Luxton, 1997) نشان می‌دهد؛ اما شرایط دشوار اقتصادی و مشکلات بازار از یک سو و تغییرات اجتماعی-جمعیتی مانند افزایش خانواده‌های تک سرپرست، پراکندگی جغرافیایی اعضای خانوار یا افزایش اشتغال زنان سبب شده است تا خانواده نتواند به‌تنهایی نیازهای سالمندان خانواده را تأمین کند (Kemp and Denton, 2003). در نتیجه توازن میان «حق» برخورداری از خدمات عمومی و «مسئولیت» در قبال جامعه که تجلی اصلی آن فعالیت شغلی است به موضوعی مناقشه‌انگیز در سیاست‌گذاری بدل شده و بسته به جهت‌گیری سیاسی-اقتصادی دولت مستقر، وزن یک‌طرف این تعادل سنگین‌تر می‌شود. قدرت گرفتن اندیشه نئولیبرال از اوایل دهه ۱۹۸۰ و اثر آن بر سیاست‌گذاری اجتماعی در اغلب کشورهای جهان سبب برجسته شدن اهمیت مسئولیت فرد در قبال جامعه و فعالیت شغلی شده و تقویت سیاست‌های فعال‌کننده برای سالمندان، معلولان و بیکاران را به همراه داشته است. هدف اصلی این رویکرد این است که یا افراد در بازار کار باقی بمانند و به فهرست دریافت‌کنندگان خدمات رفاه اضافه نشوند

1. Gilleard and Higgs

یا اگر در زمره خدمات گیرندگان هستند با ابزارهای تشویقی/تنبیهی به سمت اشتغال سوق داده شوند. در نتیجه، طی دو دهه گذشته تغییر به سمت دولت رفاه «فعال کننده» در سیاست‌های اجتماعی و بازار کار بسیاری از کشورهای اروپایی به یک روند مشترک تبدیل شده است. هدف اصلی این سیاست‌های فعال کننده، افزایش میزان جمعیت فعال در بازار کار برای کاهش فقر، طرد اجتماعی و جدایی‌سازی است. بر اساس همین گرایش، برخی از کشورها سیاست‌های خود را متناسب با مدل «سالمند شدن فعال» بازسازی کردند که در آن حق انتخاب بازنشستگی زود هنگام یا مشوق‌های آن بسیار محدود شده و امکان حفظ نیروی کار سالمند در بازار کار ارتقا یافته است (Wuebbeke, 2011: 987)؛ البته تاکنون همه کشورهای اروپایی نتوانسته‌اند چنین سیاستی را به صورت کامل اجرا کنند. خروج زودتر از موعد از بازار کار به سبب شرایط دشوار یافتن شغل و فشار افکار عمومی، به ویژه برای شاغلان معلول یا سالمند، هنوز یک انتخاب است. در نتیجه، برخی گروه‌ها از سیاست فعال سازی معاف شده‌اند (Larsen, 2008).

با توجه به آنچه در بالا گفته شد می‌توان فهمید که این تغییر گفتمانی موضوعی چندوجهی و پیچیده و محل مناقشه رویکردهای نظری مختلف در حوزه سیاست گذاری اجتماعی است. این رویکرد جدید از یک طرف می‌تواند به معنای دفاع از حقوق سالمندان و افزایش مشارکت اجتماعی آن‌ها باشد و از سوی دیگر ممکن است بهره‌کشی حداکثری از نیروی کار آن‌ها تعبیر شود. سخن گفتن از این چرخش گفتمانی باید با توجه به این ابعاد مخالف و حتی متضاد و با احتیاط همراه باشد و پیامدهای مختلف کاربست آن را در نظر گیرد. برای روشن تر شدن این چرخش گفتمانی در دو بخش بعدی ابتدا به تحول مفهوم کار و فعالیت اشاره خواهد شد و سپس مفهوم سالمندستیزی^۱ مورد توجه قرار می‌گیرد.

مفهوم کار و ارتباط آن با دوران بازنشستگی

داشتن شغل، نقشی مهم و کلیدی در چگونه ساخته شدن، تعریف شدن و تحول هویت فرد دارد و به همین سبب در حوزه علوم اجتماعی همواره به آن توجه شده است (Bain, 2005). مطالعات متعدد در این مورد نشان می‌دهد که چگونه محیط کار هویت افراد را سامان می‌دهد. از این رو موضوع هویت افراد پس از خروج آن‌ها از بازار کار مسئله‌ای جدی است. برای بسیاری بیکار بودن، پدیده‌ای منفی و نامطلوب تلقی می‌شود و برچسب بیکاری به دنبال خود، موقعیتی فروتر نسبت به فرد شاغل را به همراه دارد. رویکردهای انتقادی بر این نکته تأکید دارند که این دوگانه شاغل و بیکار، به ویژه وقتی پای مفهوم سازی فعالیت‌ها به عنوان کار با دستمزد یا فعالیت بدون دستمزد به میان بیاید، پروبلماتیک

می‌شود؛ یعنی مثلاً کار در خانه یا فعالیت‌های داوطلبانه اگرچه دستمزدی ندارد؛ اما می‌تواند سازنده هویت کاری افراد باشد (Taylor, 2004). به اعتقاد تیلور، در جامعه‌شناسی، مفهوم کار از نظر محققان و نظریه‌پردازان بدیهی تصور شده است. اغلب پروژه‌های تحقیقاتی بر این اساس شکل گرفته است که دو فعالیت کاملاً مجزا و متمایز وجود دارد؛ یکی اشتغال دستمزدی در عرصه عمومی و دیگری کار خانگی بدون دستمزد در عرصه خصوصی. این دو دسته کار با توجه به دو مدل اصلی نظری، یعنی روابط اقتصادی و روابط جنسیتی تحلیل شده‌اند. در طول قرن بیستم مفهوم کار در تعاریف جامعه‌شناختی و مطالعات میدانی، معادل کار با دستمزد بوده است. پس از انقلاب صنعتی، عرصه عمومی، مکان کار صنعتی - اقتصادی بود که در آن مردها غلبه داشتند و عرصه خصوصی، حوزه‌ای غیراقتصادی و مکانی برای فعالیت‌های خانوادگی با محوریت زنان تلقی می‌شد. در این تفکیک، فعالیت‌های خانگی در قیاس با فعالیت‌های اقتصادی خارج از خانه، کار تلقی نمی‌شد، در نتیجه کار و اشتغال با هم مترادف در نظر گرفته می‌شدند. در دهه ۱۹۶۰ و با شروع موج دوم فمینیسم، این مفروضات با چالش جدی مواجه شد و به‌طور خاص این فرض که کار بدون دستمزد در عرصه خصوصی، کار نیست، با تردید همراه شد. این نقد، دستاوردهای مهمی به همراه داشت و سبب شد هر دو سوی این دوگانه، کار تلقی شود؛ اما در عمل دوگانه سنتی، کماکان بر سر جای خود باقی بود و به‌طور خاص در دهه‌های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ هیچ توجهی به کار بدون دستمزد در عرصه عمومی در مطالعات و تحقیقات وجود نداشت.

به اعتقاد تیلور (۲۰۰۴) محدودیت مفهوم‌سازی دوگانه از کار با توجه به پدیده کار داوطلبانه مشخص می‌شود: کار داوطلبانه از یک‌سو در عرصه عمومی و از سوی دیگر بدون دستمزد است و در نتیجه، در جایی خارج از تعاریف سنتی جای می‌گیرد. به اعتقاد وی مسئله اینجاست که جامعه‌شناسی کار داوطلبانه را به عنوان کار به رسمیت نشناخته است. وی با استفاده از نتایج تحقیق خود سعی می‌کند، الگویی جدید از مفهوم کار بیان کند. به اعتقاد او، آنچه کار را از فعالیت‌های دیگر، مثلاً تفریح جدا می‌کند، این نیست که دستمزد دارد، بلکه کار، فعالیتی است که شامل خدمات‌رسانی به دیگران یا تولید کالایی برای مصرف دیگران باشد. نکته مهم این است که کار، مجموعه فعالیت‌هایی است که ممکن است در عرصه‌های مختلف روی دهد، با روابط اجتماعی گوناگون تعریف شود و از طریق سازمان‌دهی ساختارهای اجتماعی به یکدیگر مربوط شوند. بر اساس این، وی مدلی از اشکال مختلف کار بر اساس همین تلقی را ارائه می‌کند. مدل تیلور (۲۰۰۴) با کنار گذاشتن تقسیم‌بندی سنتی کار با دستمزد یا بی‌دستمزد، مجموعه‌ای از حوزه‌های مختلف کار را مشخص می‌کند که از کار رسمی در بخش عمومی در سازمان‌ها و نهادها در سمت چپ دیاگرام آغاز می‌شود و به سمت منطقه مرکزی شامل کار غیررسمی، اما در عرصه عمومی، یعنی اجتماعات محلی و محله‌ها که از طریق شبکه‌های اجتماعی صورت می‌پذیرد، حرکت می‌کند و

جدول ۲-۲ تقسیم‌بندی اقسام مختلف کار

با دستمزد		
کار خانوادگی	فعالیت اقتصادی غیررسمی	اشتغال رسمی در بخش دولتی، خصوصی و داوطلبانه
مثلاً نگهداری از کودکان در خانواده همراه با دریافت دستمزد	مثلاً نگهداری از کودکان دوستان یا همسایه‌ها	مثلاً حسابدار
خصوصی /	عمومی /	عمومی /
غیررسمی	غیررسمی	رسمی
مثلاً مراقبت از بیمار یا سالمند بدون دستمزد	مثلاً مراقبت از همسایه سالمند و بیمار بدون دستمزد	مثلاً حسابدار بدون دستمزد
کار خانگی خصوصی	کار بدون دستمزد غیررسمی	کار رسمی بدون دستمزد در بخش عمومی، خصوصی و داوطلبانه

بدون دستمزد

منبع: Taylor, 2004:

در نهایت به سمت راست دیاگرام یعنی کار غیررسمی در عرصه خصوصی ختم می‌شود. این مناطق سه‌گانه به دو بخش با دستمزد و بدون دستمزد تقسیم می‌شود که در نهایت به تقسیم‌بندی شش‌گانه کار منجر می‌شود. نکته مهم اینجاست که یک عمل مشخص، تنها با توجه به جایگاه آن در مناسبات اجتماعی معنا پیدا می‌کند؛ مثلاً آتو کردن لباس می‌تواند در هریک از این شش بخش روی دهد و در هر کدام از این بخش‌ها این فعالیت معنای متفاوتی خواهد داشت. این مدل از چند جهت اهمیت دارد؛ یکی اینکه کار بدون دستمزد افراد در عرصه عمومی را کار تعریف می‌کند. دوم اینکه، کار با دستمزد خارج از مناسبات رسمی اشتغال در محله یا بازار کار غیررسمی را هم کار می‌داند و سوم اینکه نشان می‌دهد علاوه بر کار خانگی بدون دستمزد، کار با دستمزد در عرصه خصوصی و خانگی هم می‌تواند کار تعریف شود.

اقسام مختلف کار که در بالا اشاره شد همگی می‌توانند در مورد سالمندان اهمیت داشته باشند. آنچه در تقسیم‌بندی مذکور به‌ویژه در مورد بازنشستگان شایان توجه بیشتر است، موضوع کار داوطلبانه است. کار داوطلبانه برای بازنشستگان می‌تواند بخشی از مسئله سالمندان را حل کند؛ زیرا هم به زندگی فردی

آن‌ها معنا می‌دهد و هم آنان را به بخشی فعال و مؤثر در جامعه بدل می‌کند. به اعتقاد بردلی^۱ (۲۰۰۳)، دانش بیشتر در مورد ماهیت فعالیت‌های داوطلبانه ممکن است نگرش به کار را تغییر دهد؛ مثلاً کار مولد عموماً به کار تمام‌وقت اطلاق می‌شود؛ اما اگر فعالیت‌های داوطلبانه رسمی را در نظر بگیریم، فرد به‌طور مشخص در حال انجام کاری مفید است. بر اساس مطالعات انجام‌شده کار داوطلبانه به همراه خود، نتایج مثبتی چون افزایش طول عمر (Musick et al, 2009)، سطح بالاتر کیفیت زندگی و احساس مفید بودن (Fraser et al, 2009) را به همراه دارد. برای انجام کار داوطلبانه سالمندان، بردلی (۲۰۰۳) سه دسته انگیزه را مطرح کرده است. نخست، افزایش حس معنادار و مفید بودن است که به اعتقاد وی مهم‌ترین انگیزه سالمندان برای مشارکت در فعالیت‌های داوطلبانه و ایجاد تغییر در جامعه محل زندگی‌شان است. انگیزه دوم، رشد شخصی است؛ یعنی افراد به دنبال انجام کاری هستند که برایشان جذاب است و انگیزه سوم، تداوم بهره‌دهی از طریق ایجاد نظم مشخص در زندگی است؛ مثلاً کار داوطلبانه در یک سازمان، نظم و روتینی جدید برای زندگی افراد مهیا می‌کند و به زندگی آن‌ها ساختار می‌دهد. به همین سبب است که کار داوطلبانه بازنشستگان به یکی از مهم‌ترین مباحث مرتبط به سالمندان در متون آکادمیک و سیاست‌گذاری اجتماعی بدل شده و امروزه از کمک خدمات داوطلبانه سالمندان در بسیاری از مؤسسه‌های خصوصی و عمومی استفاده می‌شود.

اهمیت کار داوطلبانه بازنشستگان را می‌توان از جهت انطباق با دوره بازنشستگی هم توضیح داد. یکی از نظریه‌های انطباق با بازنشستگی، نظریه نقش است. بر اساس این نظریه، جامعه بر اساس نقش‌های مختلفی که افراد ایفا می‌کنند، ساختار یافته است. این نقش‌ها، هنجارها و انتظارات مرتبط با رفتارها و نگرش‌ها را شکل می‌دهد و برای هویت بخشی فردی بسیار تعیین‌کننده است (Carter and Cook, 1995). این نظریه، کار را یکی از مهم‌ترین نقش‌های اجتماعی آدمی و یک منبع قوی برای ابراز هویت و شخصیت می‌داند. بر همین مبنا، از دست دادن شغل به معنی انقطاع و گسیختگی غیرمنتظره‌ای است که در زندگی اجتماعی یک فرد رخ می‌دهد و نارضایتی، اضطراب و افسردگی را به همراه خواهد داشت. نقش‌های جدید افراد در چگونگی انطباق آن‌ها با بازنشستگی تعیین‌کننده است. انطباق‌پذیری فرد بازنشسته با این مرحله از زندگی‌اش بستگی به جایگزینی ارزش‌های ازدست‌رفته با ارزش‌های ناشی از ایفای نقش‌های جدید دارد. در نتیجه برای بازنشستگی موفق به افراد توصیه می‌شود برای جبران خسارت ناشی از دست دادن شغل به دنبال فعالیت‌هایی باشند که به بهترین نحو جایگزین اهداف فردی آن‌ها در شغل از دست داده‌شان باشد. این نظریه، به افراد پیشنهاد می‌کند برای بازنشستگی موفق باید راهی بیابند تا در جامعه ادغام شوند، در امور

روزانه آن سهم داشته باشند و احساس مفید بودن پیدا کنند (Tinsley and Schwendener-Holt, 1992). کارتر و کوک^۱ (۱۹۹۵) ارتباطات اجتماعی را ابزاری برای شکل‌گیری حمایت و منبعی برای هویت یابی بازنشستگان می‌دانند که به انطباق بهتر آن‌ها کمک می‌کند. بر اساس دیدگاه آن‌ها مشارکت در فعالیت‌های خانوادگی، فعالیت‌های داوطلبانه و تعامل با دوستان از جمله مواردی است که می‌تواند به انطباق بهتر منجر شود. نظریه شناخته شده دیگر در بحث انطباق با بازنشستگی، نظریه بحران^۲ است که در این نظریه هم کار داوطلبانه واجد اهمیت تلقی می‌شود. این نظریه بر این نکته تأکید دارد که بازنشستگی به عنوان یک تغییر بنیادی، می‌تواند به یک بحران در زندگی فرد بدل شود (Myers, 1992). وقتی شخص بازنشسته می‌شود، وی دیگر نقشی سازمانی ندارد در حالی که برای بسیاری چنین نقشی مهم‌ترین جنبه هویت فردی‌شان بوده است. در موارد بسیاری، هیچ نقش جایگزینی برای بازنشسته که برای خودش و جامعه ارزشمند تلقی شود وجود ندارد. این امر منجر به از دست دادن اعتمادبه‌نفس و ایجاد احساس بی‌هودگی و بی‌فایده‌گی در او می‌شود؛ بنابراین، تلاش برای ایجاد نقش‌های جدید برای بازنشستگان باید مشروعیت و ارزشمند بودن این فعالیت‌ها را مد نظر داشته باشد. فعالیت داوطلبانه می‌تواند واجد چنین خصوصیتی برای انطباق بیشتر بازنشستگان و جلوگیری از بروز بحران در زندگی فردی است. در دو فصل بعدی نمونه‌های متعددی از کار داوطلبانه بازنشستگان در کشورهای مختلف معرفی می‌شود که می‌تواند ابعاد متنوع بهره‌گرفتن از توان سالمندان در جامعه را روشن سازد.

سالمندستیزی و بازنشستگی

سالمندستیزی به مجموعه‌ای از پیش‌داوری، عقاید قالبی منفی و رفتارهای تبعیض‌آمیز با سالمندان گفته می‌شود که اشکال مختلف آن را می‌توان در سطح نهادی و رفتار روزمره افراد در جامعه شناسایی کرد. عقاید قالبی، ساختارهای شناختی هستند که باورها و انتظارات انسان را در مورد ویژگی‌های اعضای یک گروه اجتماعی شکل می‌دهند. عقاید قالبی چه درست باشد چه غلط، رفتار اجتماعی را شکل می‌دهد. عقاید قالبی محصول طبقه‌بندی ذهنی برای معنا دادن به اشیاء، رویدادها و افراد مختلف است و منجر به شکل‌گیری باورها و انتظارات از آن می‌شود. در عقاید قالبی متداول در مورد سالمندان، آنان از یک طرف گروهی ضعیف و ناتوان از نظر فیزیکی و جسمی و از سوی دیگر مهربان و پذیرا تصور می‌شوند. در نتیجه آن‌ها به جای اینکه سوژه احترام باشند مورد ترحم قرار می‌گیرند (Cuddy and Fiske, 2002). عقاید قالبی منفی در مورد سالمندان خود را در حوزه‌های مختلف زندگی اجتماعی از طریق رفتارهای تبعیض‌آمیز

1. Carter & Cook

2. Crisis

نشان می‌دهد. سالمندستیزی می‌تواند دو شکل آشکار و پنهان داشته باشد. شکل پنهان آن مجموعه عقاید و احساساتی است که ممکن است خارج از کنترل و آگاهی فرد یا بدون سوءنیت باشد درحالی‌که تبعیض آشکار، در خود تعمد و آگاهی را نیز دارد (Greenwald and Banaji, 1995). علاوه بر رفتارهای روزمره، سالمندستیزی شکل نهادی هم دارد: سالمندستیزی نهادی به معنای قوانین، اعمال، رویه‌ها و مأموریت‌هایی است که در نسبت به افراد سالمند در مقایسه با سایر گروه‌های سنی تبعیض آمیز است. سالمندستیزی از جهات مختلف ممکن است به پدیده بازنشستگی مرتبط شود. اجبار به بازنشسته شدن همان قدر می‌تواند سالمندستیزی تلقی شود که مجبور کردن یک فرد سالمند به اشتغال برای تأمین معیشت خانواده خود. در نتیجه مصادیق سالمندستیزی در بازنشستگی می‌تواند بسیار متنوع باشد؛ اما آنچه عموماً در مباحث نظری و سیاست‌گذاری در این حوزه مطرح می‌شود، دفاع از حق اشتغال سالمندان و مقاله با بازنشستگی اجباری است. از منظر برخی صاحب‌نظران، سالمندستیزی در بسیاری هنجارهای بازنشستگی یا اساساً اجبار به بازنشستگی همواره وجود دارد. یکی از باورهای عمومی در محیط‌های کاری این است که کارکنان مسن باید در نیمه دهه ۵۰ یا ابتدای دهه ۶۰ زندگی بازنشسته شوند و محیط کار را ترک کنند. بر اساس این باور، از اینجا دیگر وقت آن رسیده است که فرد کار را رها کند و از دوران طلایی زندگی‌اش لذت ببرد. اگرچه در پس این اعتقاد ممکن است نیتی انسان دوستانه قرار داشته باشد، برای کسی که تمایل به کار کردن دارد به معنای سالمندستیزی است؛ زیرا در پس باور به لزوم پایان دوران کاری یک فرد مسن، این ذهنیت وجود دارد که آن سازمان یا مؤسسه با فرد جوان‌تر و جایگزین بهتر کار می‌کند و کارکنان مسن، دیگر توان کافی برای کمک به سازمان را ندارند. بر اساس این ذهنیت سالمندستیز نیازهای جوانان مهم‌تر از نیازهای سالمندان است و جوانان بیشتر می‌توانند به سازمان نفع برسانند. در نتیجه، بازنشستگی به‌ویژه زمانی که با اجبار همراه باشد بیش از هر چیز با هنجارها و فشارهای اجتماعی مرتبط است. یک باور متداول دیگر این است که بسیاری افراد سالمند وقت خود را در محیط کار به این امید می‌گذرانند که بازنشسته شوند. این مسئله اگرچه ممکن است برای برخی درست باشد اما تعداد زیادی از افراد هم هستند که تمایل دارند سال‌های بیشتری کار کنند. هنجارهای قدرتمند مرتبط با سن که سنی مشخص مثلاً ۶۵ سالگی را زمان استراحت و آرامش تعریف می‌کنند این توانایی بالقوه را دارند که با نیازها و آرزوهای افراد متضاد باشند. باور عمومی دیگر در سازمان‌ها این است که آینده سازمان در دست جوانان است و کارکنان سالمند باید فضا را برای جوانان فراهم کنند. بر اساس این نگرش، کارکنان جوان باید خرج خانواده خود را تأمین کنند، فرزندان‌شان را بزرگ کنند و پتانسیل بزرگی برای موفقیت در آینده داشته باشند؛ درحالی‌که کارکنان سالمند می‌توانند مستمری بگیرند و از خدمات تأمین اجتماعی استفاده کنند. این

نگرش‌ها علاوه بر اینکه نوعی بی‌احترامی به سالمندان تصور می‌شود، این واقعیت را نادیده می‌گیرد که این افراد نیازهای مختلفی دارند و بسیاری در این دوره از زندگی‌شان باید هزینه‌های زیادی برای اداره خانواده خود پرداخت کنند (McCann and Giles, 2002). واکر^۱ (۱۹۹۰) معتقد است، بازنشستگی هم اصلی‌ترین شکل سالمندستیزی است و هم نیروی پشت بسیاری از اشکال سالمندستیزی در جوامع مدرن است. وی بازنشستگی را فرایند اجتماعی تبعیض‌آمیز تعریف می‌کند که همه سالمندان را یکجا از کار محروم می‌کند. این ایده را برخی دیگر از نظریه‌پردازان هم تأیید کرده‌اند؛ درحالی که برخی دیگر، بازنشستگی را نوعی «سالمندستیزی قابل توجیه» معرفی می‌کنند. این توجیه می‌تواند نفع عمومی سالمندان یا جامعه به‌طور کلی باشد.

همان‌طور که روزنمن (۲۰۰۵) نشان داده است در طی دهه‌های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ اصلاحات نظام‌های بازنشستگی تحت عنوان حذف مقررات تبعیض علیه سالمندان در بسیاری از کشورها به تصویب رسید؛ مثلاً در استرالیا، آمریکا و بریتانیا سن اجباری بازنشستگی ملغی شد. معمولاً این تغییرات قانونی، مبتنی بر مجموعه‌ای از مطالعات و اسناد بود که نشان می‌داد تبعیض نظام‌مند و گسترده علیه سالمندان وجود دارد که یکی از مهم‌ترین آن‌ها سن بازنشستگی در قوانین بازنشستگی است. گرچه با تغییرات قانونی، برخی از این تبعیض‌ها دیگر به‌صورت آشکار وجود نداشت اما کماکان به‌صورت پنهان علیه سالمندان اعمال می‌شد؛ مثلاً فشار به کارکنان سالمند برای بازنشستگی زودتر، انتظار از افراد برای بازنشستگی در یک سن خاص، امتناع از استخدام بالای ۵۰ سال و بی‌تمایلی برای هزینه کردن آموزش کارکنان سالمند با این توجیه که در دوران کوتاه باقی‌مانده از کار، امکان بازگشت هزینه‌های کارفرما وجود ندارد، از جمله مواردی است که هنوز هم به‌وفور مشاهده می‌شود. به اعتقاد روزنمن^۲ (۲۰۰۵) ایجاد تغییر در نگرش‌ها و رفتارها، درمقایسه با سالمندان در حق آن‌ها برای ادامه دادن فعالیت شغلی و بازنشستگی به شیوه و زمان مورد علاقه خودشان زمان می‌برد؛ زیرا شکل‌گیری نگرش‌های تبعیض‌آمیز روندی طولانی و تاریخی داشته است و تغییر آن‌ها به‌سادگی ممکن نیست.

رویکردهای اصلی و حاکم در اصلاح سیاست‌گذاری برای نظام بازنشستگی

همان‌طور که در بخش‌های قبل گفته شد اصلاح نظام بازنشستگی از جمله موضوعات مناقشه‌انگیز در مباحث مربوط به سیاست‌گذاری اجتماعی است. دیدگاه مختلف، ماهیت و علل شکل‌گیری، مسئله را به صورت‌های متفاوت مطرح و راه‌حل‌های مختلفی را برحسب پیش‌فرض‌های نظری خود ارائه می‌کند.

1. Walker

2. Rosenman

با توجه به نوع رویکرد، شیوه بر ساخت مسئله و انتخاب راه‌حل‌ها، متفاوت خواهد بود. نی^۱ (۲۰۰۹: ۱۱۸-۱۰۱) با توجه به رویکردهای مختلف در مباحث سیاست‌گذاری اجتماعی، سه روایت متفاوت از سالمندشدن جمعیت و چگونگی مواجهه با این پدیده را در مباحث سیاست‌گذاری اجتماعی از یکدیگر تفکیک کرده که برای این بحث تقسیم‌بندی مناسبی است. وی این رویکردها را با توجه به شرایط موجود به سه دسته بحران و برابری بین نسلی^۲، ثبات اجتماعی و همبستگی^۳ و شهروندی اجتماعی و تأمین پایه^۴ تقسیم کرده است که به ترتیب در زیر شرح داده خواهد شد. طرفداران هریک از این رویکردها، مجموعه‌ای از مفروضات اصلی دارند که بر مبنای آن، روایت خود را از مسئله شکل می‌دهند، صورت‌بندی مشخصی از مشکلات و دلایل شکل‌گیری آن دارند و در نهایت راه‌حل‌های خود را برای مواجهه با پدیده بیان می‌کنند.

رویکرد بحران و برابری بین نسلی

نی (۲۰۰۹) رویکرد اول به موضوع اصلاح نظام بازنشستگی را روایتی مبتنی بر «بحران» می‌داند. در این روایت، نظام‌های بازنشستگی هم به سبب روند افزایش جمعیت سالمندان و هم تغییر نکردن ماهیت نظام‌های بازنشستگی، علی‌رغم گذشت چندین دهه از ظهور آن، دچار بحران هستند. نهادهایی چون بانک جهانی و بسیاری از مؤسسات مالی و بیمه‌ای در جهان از طرفداران این رویکرد هستند که اعتقاد دارند نظام‌های کنونی بازنشستگی در جهان، توان مواجهه با پدیده سالمندشدن جمعیت را در ابعاد کنونی آن ندارند. از منظر این گروه، نظام‌های بازنشستگی انعطاف‌ناپذیر، هزینه‌های فراوانی برای جوامع جدید ایجاد کرده‌اند و زمان تجدیدنظر در شیوه فعالیت آن‌ها رسیده است. مفروضات پایه این رویکرد بیان می‌کند که جهان امروز، جهان منابع کمیاب و در نتیجه تصمیم‌های دشوار است. در این شرایط تنها بنگاه‌ها و در مقیاس بزرگ‌تر، اقتصادهایی موفق‌ترند که بتوانند در اقتصاد جهانی رقابت کنند. از نگاه این گروه، رسالت نظام‌های بازنشستگی به دو کارکرد اصلی خلاصه می‌شود:

• نظام‌های بازنشستگی باید سطح مناسبی از درآمد مکفی در سنین پیری را تأمین کنند؛ نظام‌های بازنشستگی باید رشد اقتصادی را افزایش دهند (یا حداقل از آن جلوگیری نکنند).

در نتیجه سیاست‌گذاران باید در ارزیابی نظام بازنشستگی به این نکته توجه کنند که این نظام تا

1. Ney

2. Crisis and intergenerational equity

3. Social stability and solidarity

4. Social citizenship and basic security

چه میزان ممکن است به شکلی کارآمد و مؤثر، درآمد مناسبی برای افراد فراهم و به رشد اقتصادی کمک کند. این دو، تنها و تنها موضوعاتی است که باید در بررسی نظام بازنشستگی به آن توجه شود و ملاک ارزیابی و قضاوت در مورد نظام‌های بازنشستگی، همین دو مورد است. اگرچه مسائل مرتبط با عدالت اجتماعی مانند برابری جنسیتی، هم‌بستگی بین نسلی یا توزیع درآمد اهمیت دارند، نظام‌های بازنشستگی توان و ابزار لازم برای وارد شدن به این حیطه را ندارند. در نتیجه، این گروه به سیاست‌گذارانی که دغدغه انصاف و عدالت دارند پیشنهاد می‌کنند به دنبال از میان بردن موانعی باشند که بر سر شکل‌گیری بازار رقابتی منصفانه قرار دارد.

با توجه به پیش‌فرض‌های بالا، رویکرد بحران، مسئله نظام‌های بازنشستگی را این می‌داند که این نظام‌ها دیگر قادر به ایفای مؤثر نقش خود به روال سابق نیستند. از این منظر نظام‌های بازنشستگی از سه جهت تحت فشارند:

۱. مسئله اول رشد سریع روند سالمندشدن جمعیت است که اساس تأمین مالی نظام‌های بازنشستگی را دچار مخاطره کرده است. با تداوم تغییرات جمعیت‌شناختی و افزایش تعداد سالمندان، ساختار کلی جوامع دست‌خوش تغییر خواهد شد. برای آن دسته از نظام‌هایی که به شیوه PAYG تأمین مالی می‌شوند، این روند به معنای کاهش مداوم ورودی صندوق‌های بازنشستگی و افزایش مداوم دریافت‌کنندگان مستمری و در نتیجه، تشدید بحران است.

۲. مشکل بعدی اینجاست که روند سالمندشدن جمعیت زمانی روی می‌دهد که کشورها، تحت فشارهای شدید رقابتی در مقیاس جهانی باشند. کشورها در صورتی می‌توانند در این شرایط سخت موفق باشند که هزینه‌های تولید خود را کاهش دهند. سالمندشدن جمعیت، هزینه‌های بیمه اجتماعی را به شدت بالا می‌برد و در نتیجه، کشورهایی که تعداد زیادی سالمند دارند قادر به رقابت نخواهند بود. در شرایط بد اقتصادی، بیکاری ساختاری نیز گسترش می‌یابد که به نوبه خود به کاهش ورودی نظام‌های تأمین اجتماعی منجر می‌شود.

۳. مسئله سوم این است که ایرادهای طراحی نظام‌های بازنشستگی، عاملی در جهت افزایش فشار مالی به آن‌هاست. در شرایط رقابت شدید در اقتصاد جهانی، نظام‌های بازنشستگی، بازارهای اشتغال در کشورها را به هم می‌ریزند، ذخیره‌های ملی را کاهش می‌دهند و بودجه‌های عمومی از بخش‌های مهم مانند آموزش را به بخش دیگری هدایت می‌کنند. هواداران رویکرد بحران معتقدند در بسیاری از کشورهای اروپایی، این ایرادها در طراحی نظام بازنشستگی باعث خروج پیش از موعد افراد از بازار کار می‌شود که گرچه در کوتاه‌مدت تنش در بازار کار را کم می‌کند؛ اما کوهی از بدهی پنهان را برای افراد شاغل جوان ایجاد می‌کند که باید در دوران کار بپردازند. همچنین، بودجه‌ای که باید صرف امور آموزشی، تحقیقات و نوآوری

شود، صرف پرداخت بدهی‌های کلان دولت‌ها بابت پرداخت مستمری می‌شود.

به سبب این فشار به نظام بازنشستگی، هواداران رویکرد بحران معتقدند نظام‌های بازنشستگی به سمت فاجعه اقتصادی و مالی حرکت می‌کند، به‌ویژه از این جهت هزینه‌های سرسام‌آور نظام بازنشستگی بر دوش نسل جوان خواهد بود که باید بخش فراوانی از درآمد خود را بابت حق بازنشستگی پرداخت کنند و این مصداق بارز بی‌عدالتی در جامعه است. هواداران رویکرد بحران معتقدند سیاست‌گذاران به سبب ترس از دست دادن آرای مردم در انتخابات، حاضر به تغییر در این شرایط نیستند و این مانعی جدی در برابر اصلاح وضعیت موجود است. با توجه به صورت‌بندی مسئله در رویکرد بحران، راهایی متناسب این شیوه از تشخیص مشکل برای اصلاح نظام بازنشستگی نیز مطرح می‌شود. به‌زعم هواداران این رویکرد، اراده سیاسی و عزم کافی برای اجرای آن‌ها لازمه جلوگیری از گسترش ابعاد فاجعه در کشورها است. برای اصلاح وضعیت، سیاست‌گذاران باید نظام‌های بازنشستگی را بازطراحی کنند تا فشار روزافزون تغییرات جمعیت‌شناختی و جهانی‌شدن اقتصاد را کاهش دهند. از نظر آن‌ها در حال حاضر مشکل این است که یک نظام یکپارچه بازنشستگی در بخش عمومی، همه وظایف مرتبط به درآمد افراد سالمند را که شامل پس‌انداز بلندمدت، تضمین استانداردهای زندگی در دوران بازنشستگی، باز توزیع و بیمه مشترک برای مخاطرات اجتماعی، مانند از کارافتادگی است را انجام می‌دهد. راه حل این مسئله از دیدگاه هواداران رویکرد بحران این است که به جای گسترش روزافزون بخش عمومی برای انجام همه این وظایف، سیاست‌گذاران باید زمینه‌ای را فراهم کنند که بخش عمومی تنها در وظایفی که در انجام آن موفق است، یعنی بازتوزیع و بیمه مشترک فعال باشد و بقیه بخش‌ها یعنی پس‌انداز بلندمدت و خلق ثروت را به بخش خصوصی بسپارد. راه حل شناخته‌شده بانک جهانی نیز، شکل‌گیری نظام‌های بازنشستگی چندلایه^۱ است. بانک جهانی (۱۹۹۴) در برابر نظام‌های بازنشستگی عمومی یک مدل سه لایه پیشنهاد کرد که هر لایه در آن نقشی خاص بر عهده دارد: لایه اول که بخش عمومی اداره می‌کند، صرفاً برای جلوگیری از افتادن بازنشستگان به دام فقر است و شامل مقدار ثابت و البته محدود مستمری برای همه سالمندان است؛ این مستمری اگرچه مانع از فقر افراد می‌شود اما آن قدر زیاد نیست که انگیزه اشتغال برای آن‌ها را از میان ببرد. تأمین مالی این لایه از بودجه‌های عمومی و مالیات خواهد بود. نقش اصلی این لایه بازتوزیع درآمد از ثروتمندان به سمت گروه‌های کم‌درآمد است. لایه دوم، حساب‌های پس‌اندازهای بلندمدت افراد یا در مواردی طرح‌های شغلی را دربرمی‌گیرد که در آن افراد، بخشی از درآمد خود را در دوران اشتغال به‌عنوان سهم خود به صندوق بازنشستگی می‌پردازند.

این طرح‌ها اندوخته‌گذاری کامل^۱ و وابسته به بخش خصوصی‌اند و دولت تنها نقش نظارتی بر آن‌ها دارد. توصیه بانک جهانی این است که این لایه نیز برای جلوگیری از فقر اجباری باشد؛ زیرا در صورت اختیاری بودن، بسیاری از افراد به سبب نیازهای روزمره یا نداشتن آینده‌نگری، تمایلی به آن نخواهند داشت. علاوه بر این دولایه، بانک جهانی لایه سوم پس‌اندازهای شخصی را هم تعریف می‌کند که اختیاری است و افراد برحسب تمایل خود می‌توانند از آن‌ها استفاده کنند. از منظر هواداران رویکرد بحران، نظام‌های چندلایه مقاومت بیشتری در برابر فشارهای ناشی از تغییرات جمعیت‌شناختی و رقابت جهانی اقتصاد دارند. این نظام‌های چندلایه هزینه نیروی کار را کاهش می‌دهند، نظام بازنشستگی را به سمت نظام‌های تماماً اندوخته‌گذاری و «سه‌م تعریف‌شده» حرکت می‌دهند که شفافیت بیشتری دارد و منصفانه‌تر است؛ زیرا بار بازنشستگان پیش از موعد را بر دوش شاغلان جوان نمی‌گذارد. همچنین به تقویت بازارهای مالی و در نتیجه رشد اقتصادی بیشتر کمک می‌کند و امکان سوءاستفاده سیاسی از نظام‌های بازنشستگی را از میان می‌برد.

رویکرد ثبات اجتماعی و همبستگی

رویکرد دوم در تقسیم‌بندی نی (۲۰۰۹) ثبات اجتماعی و همبستگی نام دارد و برخلاف رویکرد قبلی که از بحران و لزوم تغییرات بنیادی برای مواجهه با آن صحبت می‌کند، سیاست‌گذاران را به آرامش فرا می‌خواند. این رویکرد عموماً از سوی نهادهای طرفدار تأمین اجتماعی مانند سازمان جهانی کار^۲ یا اتحادیه بین‌المللی تأمین اجتماعی (ISSA) و مجموعه‌ای از نهادهای ملی و بین‌المللی همسو با آن‌ها حمایت می‌شود. از منظر این رویکرد، نظام‌های بازنشستگی هر جا مجال رشد داشته باشند، در ایفای نقش خود موفق هستند. از این منظر، نظام‌های بازنشستگی صرفاً ابزار انتقال درآمد نیستند، بلکه انسجام اجتماعی را در مقیاسی بزرگ‌تر در جوامع نهادینه می‌کنند. در نتیجه، نظام‌های بازنشستگی تجسم تعهد به ثبات و آرامش اجتماعی هستند و این کار را از طریق از میان بردن تناقض میان سرمایه‌داری و شهروندی انجام می‌دهند. نظام‌های بازنشستگی نه تنها با از میان بردن فقر در سنین سالمندی، نارضایتی‌های اجتماعی را کاهش می‌دهند، بلکه برای اقتصاد هم روابط پایدار صنعتی و همچنین نیروی کار با مهارت باانگیزه فراهم می‌کنند. هواداران این رویکرد، افزایش کیفیت زندگی در کشورهای اروپایی را محصول ایجاد نظام تأمین اجتماعی می‌دانند. نظام تأمین اجتماعی از این منظر، بخش انکار ناشدنی از توسعه دولت-ملت‌هاست و نقشی اساسی در تضمین ثبات و آرامش اجتماعی

1. Fully funded

2. International Labour Organisation

در طول تاریخ کشورهای اروپایی دارند. از سوی دیگر، طرفداران رویکرد ثبات به این مسئله اشاره دارند که در تاریخ معاصر، کشورهایی که نظام بازنشستگی قدرتمند نداشته‌اند، همواره با شکاف و نزاع اجتماعی روبه‌رو بوده‌اند. در بسیاری از کشورهای در حال توسعه و همچنین آمریکا، حمایت اجتماعی ناکافی از کارگران و بازنشستگان، سبب ایجاد شکاف عمیق در آموزش، درآمد، سلامت و خوشبختی میان گروه‌های مختلف شده است. به اعتقاد هواداران رویکرد ثبات، نابرابری‌های اقتصادی - اجتماعی به سرعت به ناآرامی و بی‌نظمی اجتماعی منجر می‌شود. از منظر این گروه، نرخ بالای جرم در آمریکا در مقایسه با کشورهای اروپایی را می‌توان با توجه به همین تفاوت توضیح داد. به همین سبب است که سازمان جهانی کار، تأمین اجتماعی را «حق انسانی» و «ابزار بنیادی برای انسجام اجتماعی»^۱ می‌داند که تضمین‌کننده آرامش اجتماعی و شمول اجتماعی^۲ است.

رویکرد ثبات، مشکل اصلی در نظام تأمین اجتماعی را ناکافی بودن آن می‌داند. سازمان جهانی کار بر این نکته تأکید دارد که بسیاری از کارگران در جهان، تحت پوشش طرح‌های بازنشستگی و خدمات بیمه‌ای نیستند. در کشورهای صنعتی نیز، نیروهای سیاسی بیشتر به منافع کارفرمایان توجه می‌کنند و در نتیجه تأمین اجتماعی، یعنی مبنای اساسی ثبات و آرامش اجتماعی را تضعیف می‌کنند. در بسیاری از کشورهای در حال توسعه، کارگران در بخش‌های غیررسمی، کشاورزی، کار خانگی و خود اشتغال‌ها درآمد بازنشستگی ندارند. به‌طور کلی سازمان جهانی کار، مدعی است تحت پوشش قرار گرفتن کارگران، عموماً تابع چند عامل اصلی است که عبارت‌اند از:

۱. سطح توسعه اقتصادی و قدمت نظام‌های بازنشستگی: هر چه کشور ثروتمندتر باشد و نظام بازنشستگی قدمت بیشتری داشته باشد، میزان پوشش آن احتمالاً بیشتر است.

۲. شیوه تأمین مالی نظام‌های بازنشستگی و ظرفیت مدیریت تأمین اجتماعی که توان آن را برای پوشش افراد تعیین می‌کند.

۳. سیاست‌های دولت مستقر که مشخص می‌کند پرداخت مستمری برایش تا چه اندازه یک اولویت است. از منظر سازمان جهانی کار، یکی دیگر از مشکلات کشورهای در حال توسعه، حکمرانی طرح‌های بازنشستگی است. در گذشته مدیریت دولتی و خصوصی نظام‌های بازنشستگی حداقل برای بخش گسترده‌ای از کارکنان کشورهای در حال توسعه، ناکارآمد بوده است. دلایل این ضعف مدیریت نیز متعدد است: اغلب طرح‌های بازنشستگی، وارد دعوای سیاسی می‌شوند و گروهی از آن برای بهره‌برداری کوتاه‌مدت سیاسی استفاده می‌کنند. بسیاری از طرح‌های بازنشستگی، اشکالات طراحی و فرایندهای

1. Social cohesion

2. Social inclusion

غلط مدیریتی دارند و در نتیجه، از یک سو هزینه‌های آن‌ها زیاد و از طرف دیگر خدمات آن‌ها ضعیف است. نتیجه این وضعیت این است که طرح‌های بازنشستگی به سبب مدیریت ضعیف، جذابیت ندارند و افراد به بخش‌های غیررسمی سوق داده می‌شوند. از منظر هواداران رویکرد ثبات، مسئله نظام بازنشستگی در کشورهای ثروتمند سطح پوشش نیست بلکه کسانی هستند که از بحرانی جلوه دادن وضعیت تأمین اجتماعی، منافع سیاسی می‌برند. درست است که سالمندشدن، بیکاری و جهانی‌شدن بر عملکرد نظام‌های بازنشستگی اثرگذار هستند؛ آنچه طرفداران رویکرد بحران در نظر نمی‌گیرند این است که انعطاف‌پذیری روابط بازار کار، سبب شده که الگوی سنتی اشتغال نیز دچار تحول شود. سؤالی که در رویکرد ثبات مطرح می‌شود این است که «آیا این وضعیت را باید بحران نامید و بر اساس آن به دنبال از میان بردن نظام‌های بازنشستگی بود که در طول سال‌ها آزمون خود را پس داده‌اند؟» به اعتقاد آن‌ها، این وضعیت بحران نیست و این تحولات و تغییرات نه امری جدید هستند و نه ضرورتاً پدیده‌هایی دراماتیک و بنیادی محسوب می‌شوند، بلکه اموری کاملاً عملیاتی و فنی هستند. کارشناسان زبده‌ای که مسائل بیمه‌های اجتماعی را می‌شناسند، می‌توانند به سرعت مشکلات را به نحوی مؤثر و کارآمد مرتفع کنند. در نتیجه، نباید مشکلات موجود را آن‌طور که برخی گروه‌ها به سبب منافع سیاسی‌شان در از میان بردن اعتماد به نظام‌های بازنشستگی می‌دانند، تصور کرد. از نگاه رویکرد ثبات، سیاست‌گذاران باید آرامش خود را حفظ کنند و راه‌حل‌های حساب‌شده برای منطبق کردن نظام‌های بازنشستگی با شرایط کنونی را بدون مطرح کردن ایده تغییرات بنیادی فراهم کنند.

مشکل اصلی از دیدگاه طرفداران رویکرد ثبات این است که شاغلان در کشورهای اروپایی از همبستگی اجتماعی روی برگردانده‌اند. به جای آن افراد در همه گروه‌های سنی و سطوح اجتماعی به سمت ایدئولوژی مخرب «مسئولیت‌های فردی» سوق پیدا کرده‌اند. این تغییر را در همه سطوح و به‌ویژه در میان نخبگان سیاسی می‌توان مشاهده کرد. نتیجه این تغییر در ارزش‌های اجتماعی برای ثبات و آرامش اجتماعی شدید است. یک پیامد این تغییر به سمت مسئولیت‌های فردی، برجسته کردن بیمارگونه هزینه‌های تأمین اجتماعی است. مباحث مرتبط با اصلاح نظام بازنشستگی، منحصرأ بر هزینه‌های تأمین اجتماعی تأکید دارد و سطح آن را تحمل‌ناپذیر تبلیغ می‌کند. در نتیجه، دولت‌ها، مزایای مستمری برخی گروه‌های حاشیه‌ای مانند ناتوان‌های جسمی را نه تنها به پایین‌تر از حد اخلاقی، بلکه کمتر از توجیه اقتصادی کاهش می‌دهند. دوم اینکه با مقصر جلوه دادن نظام‌های بازنشستگی برای مشکلاتی که فراتر از نهادهای متولی بیمه اجتماعی است (مثلاً مسائل مرتبط با جهانی‌شدن اقتصاد یا سیاست‌های اشتغال که به نابودی مشاغل صنعتی منجر شده است)، طرفداران رویکرد بحران، راه‌حل آن را بخش خصوصی و نظام‌های اندوخته‌گذاری معرفی می‌کنند. این صندوق‌های اندوخته‌گذاری بر مبنای سهم تعریف شده، نه تنها بازارها را

به هم می‌ریزد؛ بلکه برای افراد، نتیجه‌ای جز حمایت کمتر در برابر هزینه بیشتر ندارد. این طرح‌ها افزون بر اخلال در بازار اشتغال و تشویق حکمرانی فسادآمیز صندوق‌ها، مستمری قابل پیش‌بینی برای افراد فراهم نمی‌کند و نمی‌تواند ارزش خود را در طی زمان حفظ کند. در نتیجه، از منظر طرفداران رویکرد ثبات، دفاع از این گونه تغییرات، دیوانگی محض است. در طول دهه ۱۹۹۰ صنعت مالی و بیمه تلاش زیادی کرد تا اعتماد عمومی را به نهادهای تأمین اجتماعی از میان ببرد. این اقدامات عمدتاً از منافع گروه‌های خاص برآمده است که در نهایت زیر سایه تبلیغات در مورد پیامدهای جهانی‌شدن و بحران‌های شدید تأمین اجتماعی، به دنبال کاهش هزینه بنگاه‌ها و کارفرمایان است.

از منظر رویکرد ثبات، راه‌حل برون‌رفت از وضعیت موجود، هم در کشورهای توسعه‌یافته و هم در کشورهای در حال توسعه این است که نظام‌های تأمین اجتماعی خود را با واقعیت‌های اقتصادی و جمعیت‌شناختی انطباق دهند. در کشورهای در حال توسعه، هدف باید افزایش میزان پوشش خدمات تأمین اجتماعی و تلاش برای حکمرانی بهتر آن باشد. در کشورهای توسعه‌یافته نیز سیاست‌های توازن و متناسب با چالش‌های اقتصادی، اجتماعی و جمعیت‌شناختی ضروری است؛ البته این انطباق با پیشنهاد‌های طرفداران رویکرد بحران که به دنبال پایان دادن به نظام‌های بازنشستگی قدیمی و جایگزینی آن با طرح‌های مخاطره‌آمیز و آزمون نشده وابسته به خصوصی و اندوخته‌گذاری هستند بسیار فاصله دارد. از نگاه این رویکرد، پنهان کردن هزینه‌های سالمندشدن جمعیت یا تظاهر به وجود «راه‌حل‌های جادویی» که زندگی همه را بهبود می‌بخشد، سودی ندارد. جهانی‌شدن، سالمندشدن جمعیت و تغییرات ساختاری اقتصاد، حتماً با خود هزینه به همراه دارد. هدف هر سیاست اجتماعی منصفانه و متوازن، توزیع عادلانه این هزینه در میان گروه‌های اجتماعی است، نه اینکه همه هزینه را به ضعیف‌ترین اقشار تحمیل کند. سیاست‌گذاران به جای ماجراجویی در بازار سرمایه جهانی، بهتر است از ابزارهای سیاستی برای اصلاح و بهبود نظام‌های بازنشستگی استفاده کنند. از نگاه طرفداران رویکرد ثبات، مدیریت عقلانی تغییرات جمعیت‌شناختی در چارچوب منطق ساختارهای دولت‌های رفاه موجود، تنها راهبرد معقول و عملی انجام اصلاحات در شرایط کنونی است. اصول اساسی این انطباق با وضعیت جدید نیز متناسب با اقتصاد هر کشوری متفاوت است و نمی‌توان یک نسخه جهان‌شمول برای نظام‌های بازنشستگی مطرح کرد؛ اما این نظام هر صورتی که داشته باشد، باید بتواند به از میان بردن فقر کمک کند و مزایای تضمین‌شده‌ای در اختیار بازنشستگان قرار دهد.

طرفداران رویکرد ثبات نیز از نظام‌های چندلایه^۱ به شکلی که سازمان جهانی کار طراحی کرده است،

دفاع می‌کنند. هر لایه ویژگی‌های توزیعی و ریسک مخصوص به‌خود را دارد. نقش لایه پایینی از میان بردن فقر است که در آن، مزایایی بر اساس میزان استحقاق افراد از بودجه عمومی پرداخت می‌شود و این ضمانت را ایجاد می‌کند که کسی به ورطه فقر نیفتد. لایه دوم، نظام مستمری PAYG با مزایای تعریف‌شده است که درآمد بانزشتگی ایمن و قابل پیش‌بینی و به دور از ریسک بازار را برای افراد فراهم می‌کند. این لایه دوم تفاوت بنیادی مدل سازمان جهانی کار با مدل پیشنهادی بانک جهانی در میانه دهه ۱۹۹۰ است. لایه سوم، یک طرح اجباری «سهم تعریف‌شده» است که در برابر ریسک‌های سیاسی و جمعیت‌شناختی، ایمنی ایجاد می‌کند. لایه نهایی نیز طرح‌های پس‌انداز اختیاری یا درآمدهای غیر از مستمری افرادی است که توانایی دارند بدون تحمیل هزینه به نظام بانزشتگی از آن بهره ببرند. شایان ذکر است که مدل سازمان جهانی کار با مدل بانک جهانی دو تفاوت مهم دارد. مدل سازمان جهانی کار، بر این مسئله تأکید دارد که سیاست‌گذاران از واگذاری مدیریت نظام بانزشتگی منحصرأ به بخش عمومی یا بخش خصوصی سودی نخواهند برد. هر دو شکل از مدیریت، مزایا و معایبی دارد و در نتیجه، نظام‌های بانزشتگی باید انعطاف‌پذیری لازم برای ضربه نخوردن از این ضعف‌ها را داشته باشد. دوم اینکه مدل چهار لایه سازمان جهانی کار، بر عملکرد بیمه‌ای نظام‌های بانزشتگی تأکید دارد؛ یعنی چهار لایه این سیستم، سدی محکم در برابر همه مخاطرات دوران سالمندی است. از دیدگاه سازمان جهانی کار، حرکت به سمت نظام‌های چندلایه، نیازمند مدیریت سیاسی دقیق است. مبنای هر تغییر و اصلاح، وجود یک اجماع سیاسی است. به همین دلیل، سازمان جهانی کار سیاست‌گذاران را تشویق می‌کند تا با بازیگران اصلی (نمایندگان کارکنان و کارفرمایان) در همه مراحل تصمیم‌گیری مشورت کنند. همچنین، اصلاحات مؤثر بانزشتگی به کمپین آموزشی عمومی هم نیاز دارد. در این میان، نه‌تنها افکار عمومی باید از مسائل نظام‌های بانزشتگی آگاه باشد، بلکه بازیگران مهم مانند نمایندگان مجلس هم باید دانش و آگاهی خود درباره پیامدهای سالمندشدن را ارتقا دهند.

رویکرد شهروندی اجتماعی و تأمین پایه

نی (۲۰۰۹) سومین روایت در مباحث مربوط به بانزشتگی در اروپا را رویکرد شهروندی اجتماعی^۱ می‌نامد. برخلاف دو دیدگاه قبلی که به‌طور فعال در عرصه عمومی، از مدعیات خود دفاع می‌کنند، این رویکرد، تقریباً حاشیه‌ای است. سازمان‌های مردم‌نهاد وابسته به آنچه جنبش‌های اجتماعی جدید^۲ خوانده می‌شود، دانشگاهیان و سیاست‌مداران حزب سبزها از جمله هواداران این رویکرد هستند. در این روایت، به این

1. Social citizenship

2. New Social Movements

مسئله پرداخته می‌شود که چگونه تبعیض علیه سالمندان سبب شده است جوامع امروز برای همه افراد محلی نامناسب برای زندگی باشد. اگرچه این رویکرد حاشیه‌ای است، اما همواره نقش مهمی در نقد دو رویکرد قبلی و نشان دادن ضعف‌های آنان داشته است. این رویکرد بر این مسئله تأکید دارد که باید نگرش جامع‌تر و فراگیرتر در سیاست‌گذاری اجتماعی به صورت عام و در نظام بازنشستگی به صورت خاص جایگزین جهت‌گیری‌های کنونی شود. از نگاه این گروه، هدف سیاست‌گذاری اجتماعی تنها فراهم کردن سطح مناسب درآمد، ایجاد توازن در هزینه‌ها و رشد اقتصادی نیست، بلکه هدف بنیادی هر سیاست‌گذاری اجتماعی، باید تضمین خودتحقق‌بخشی^۱ و ارتقای استقلال و خودآیینی^۲ همه شهروندان از هر سن، جنس، قومیت، وضعیت سلامت و پیشینه اقتصادی-اجتماعی باشد. سیاست‌گذاری اجتماعی باید افراد را توانمند کند تا بتوانند در جامعه مشارکت کامل داشته باشند. هواداران این رویکرد، مانند دو رویکرد قبلی، مسائل و مشکلات موجود مالی در برابر نظام‌های بازنشستگی را درک می‌کنند و به این امر اذعان دارند که سالمندشدن جمعیت به دنبال خود، همه جنبه‌های زندگی اقتصادی، اجتماعی و سیاسی را دست‌خوش تغییر کرده است. لیکن مسئله این است که چنین تغییرات گسترده‌ای، نیازمند پاسخی سیاستی مناسب است که بتواند به تمام ابعاد آن توجه کند. لازمه این کار، اتخاذ رویکرد چرخه زندگی کل‌گرایانه^۳ به مسئله سالمندشدن است. در نتیجه، تأمین درآمد بازنشستگی، تنها حوزه‌ای محدود است که تغییرات کنونی خود را در آن نشان می‌دهد. رویکرد چرخه زندگی به جای تمرکز صرف بر هزینه‌های سالمندشدن جمعیت، خوشبختی فردی و جمعی در طول زمان را به برهم‌کنش پیچیده مجموعه‌ای از فاکتورهای گوناگون، شامل زندگی خانوادگی، اشتغال، تحصیل، مشارکت اجتماعی-فرهنگی، امنیت مالی و سلامت نسبت می‌دهد.

از منظر رویکرد شهروندی اجتماعی در مباحث کنونی در مورد نظام تأمین اجتماعی، از موضوع اصلی غفلت شده است. مسئله گذر از نظام‌های PAYG با مزایای معین به طرح‌های اندوخته‌گذاری با سهم تعریف‌شده یا اقسام دیگر طرح‌های بازنشستگی نیست؛ این‌ها اموری فنی هستند. سؤال واقعی که معمولاً سیاست‌گذاران از پاسخ به آن سر باز می‌زنند، این است که چگونه باید با تغییرات عظیم اجتماعی-فرهنگی ناشی از سالخوردگی جمعیت مواجه شد. روند سالخوردگی جمعیت سبب شده است امروزه بسیاری از مبنای فکری و ساختاری که جوامع سنتی بر آن بنا شده بودند دیگر برقرار نباشند. افزون بر مسائلی چون بازار کار، نظام سلامت یا حمایت‌های اجتماعی و مواجهه با این تغییرات بزرگ نیازمند بازبینی بسیاری از هنجارها و کردارهای افراد جامعه نیز هست. از منظر طرفداران این رویکرد،

1. Self-Determination

2. Autonomy

3. Holistic lifecycle approach

سالخوردگی جمعیت، فرصتی برای نو شدن اجتماعی- فرهنگی است. به اعتقاد آن‌ها مانع اصلی بهره‌گیری از این فرصت، نابرابری‌های فراوان جوامع در کشورهای مختلف در سطح جهان است. حتی در کشورهای ثروتمند اروپایی، نابرابری‌های نهادینه‌شده بین زنان و مردان، فقرا و ثروتمندان، مهاجران و ساکنان بومی و همچنین سالمندان و جوانان وجود دارد. در بازار کار، نظام سلامت، نظام‌های بیمه و رسانه‌های جمعی، همیشه گروه‌های حاشیه‌ای به‌صورت سامان‌مند، از جامعه طرد می‌شوند. در سطح جهانی هم همین نابرابری میان مناطق حاشیه‌ای و فقیر با مناطق ثروتمند قابل مشاهده است.

یکی از این گروه‌های حاشیه‌ای را می‌توان سالمندان دانست. طرفداران رویکرد شهروندی اجتماعی بر این باورند که به‌جای اینکه همه افراد بالای ۶۵ سال در یک گروه همگن به نام سالمندان خلاصه شوند، باید تنوع توانایی‌ها، نیازها و انتظارات آن‌ها مورد توجه قرار گیرد؛ مثلاً در اروپا، گروه افراد بالای ۶۵ سال از نظر درآمد، منزلت اجتماعی، سلامت و تحرک یک گروه ناهمگن هستند؛ به سبب همین، این روایت که پرولتاریای جدید (شاغلان جوان فعلی) ساعت‌های طولانی کار سخت انجام می‌دهد تا هزینه تأمین رفاه بازنشستگان را -که گروهی با سازمان‌دهی قدرتمند سیاسی‌اند- پرداخت کنند، دقیق به نظر نمی‌رسد. اگرچه این واقعیت وجود دارد که برخی افراد بالای ۶۵ سال ثروتمند و نفوذ سیاسی دارند؛ اما شواهد فراوانی وجود دارد که سالمندان در نظام‌های سیاسی به خوبی نمایندگی نمی‌شوند. در بازار کار بسیاری از بازنشستگان، به‌ویژه آن‌هایی که مهارت کمتری دارند، مهاجران یا زنان بازنشسته، بیشتر از دیگران در معرض تبعیض و نابرابری نظام‌مند و شدید قرار می‌گیرند. شاغلان سالمند آسیب‌پذیر اولین گروه‌هایی هستند که فشار رقابت را حس می‌کنند و وقتی شغلشان را از دست می‌دهند امکان بازگشت به اشتغال را عملاً غیرممکن می‌یابند. این مسئله نه تنها آشکارا ناعادلانه است، بلکه تضییع غیراخلاقی منابع نیز هم دارد. در جامعه‌ای که نیروی کار به‌طور فزاینده‌ای در حال کمیاب شدن است، از میان بردن این منابع بسیار دردناک است.

از منظر این رویکرد، نابرابری‌های موجود مهم‌ترین مسئله‌ای که در سیاست‌گذاری باید به آن توجه شود. به اعتقاد طرفداران این رویکرد، در کشورهای ثروتمند، دولت‌های رفاه کنونی -به‌ویژه آن‌هایی که خصلت بیمه اجتماعی دارند- نقش زیادی در از میان بردن این تبعیض‌ها نداشته است. برعکس، مرتبط بودن مزایای بازنشستگی با درآمد دوران اشتغال فرد سبب شده است نابرابری‌های موجود در بازار کار در دوران بازنشستگی بازتولید شود. به سبب همین، تضادفی نیست که فقر در دوران سالمندی، بیشتر در گروه‌های حاشیه‌ای در بازار کار مانند زنان، مهاجران، ناتوانان جسمی و کارگران کم‌مهارت مشاهده می‌شود. طرح‌های بازنشستگی مبتنی بر بازار هم راه‌حل مسئله نیست. در مدل‌های بیمه خصوصی هم گروه‌های حاشیه‌ای و ضعیف معمولاً بیرون می‌افتند. به‌علاوه طرح‌های بازنشستگی بخش خصوصی،

کاری برای توانمندسازی شهروندان نمی‌کنند و این طرح‌ها بیش از آنکه نابرابری‌های اجتماعی را کاهش دهد، به افزایش آن کمک می‌کند. در کشورهای در حال توسعه نیز نظام‌های بازنشستگی و تأمین اجتماعی معمولاً تنها برای اقلیت کوچک از نخبگان منفعت بسیاری دارد. در این کشورها، بازار عامل فقر سالمندان است که اغلب در سنین پیری جز بستگان خود، نقطه اتکای دیگری ندارند. آنچه سالمندان در این کشورها نیاز دارند، مجموعه‌ای از خدمات اجتماعی و سلامت است که نیازهای اولیه آن‌ها را تأمین کند.

با توجه به این صورت‌بندی از مسئله، طرفداران رویکرد شهروندی اجتماعی معتقدند مباحث حول موضوع بازنشستگی در سطح ملی و بین‌المللی، مسئله‌ای پراهمیت از نظر اجتماعی-فرهنگی را به بحث حسابداری را تقلیل داده است. در نتیجه، آن‌ها معتقدند حوزه بحث بازنشستگی باید گسترش یابد و مجموعه متنوعی از موضوعات مرتبط به تحولات جمعیت شناختی جوامع معاصر را در بر گیرد. به‌جای بحث صرف در مورد طراحی نظام بازنشستگی-که البته در جای خود مهم است؛ اما همه مسئله نیست - باید به دنبال یک راهبرد منسجم سالمند شدن فعال بود. به‌جای مدارای کج دار و مریز با پدیده سالخوردگی جمعیت، باید فعالانه به دنبال شکل دادن به آن بود. اصل اساسی سالمندشدن فعال این است که بهترین شیوه برای مقابله با هزینه‌های سالخوردگی جمعیت، اجتناب از آن‌هاست. به همین سبب است که راهبرد منسجم سالمندشدن فعال حوزه‌های اصلی سیاست‌گذاری شامل حمایت اجتماعی، بازار کار و نظام بهداشت و درمان را شامل می‌شود. به‌علاوه، بازاندیشی در بسیاری هنجارها و کردارهای اجتماعی-فرهنگی لازمه درک و مدیریت سالخورده شدن جمعیت است. بر مبنای این راهبرد، دولت‌های رفاه مدرن باید تلاش کنند تا سطحی پایه از حمایت‌های اجتماعی بر مبنای نیازهای واقعی انسانی فراهم سازند. به‌جای ایجاد تفاوت‌های بوروکراتیک و نابرابر در ارائه خدمات رفاهی، خدمات تأمین اجتماعی پایه باید برای همه افراد اعم از سالمند، جوان، مهاجر، بومی، مرد، زن، سالم و ناتوان جسمی یکسان باشد. این سطح پایه از خدمات رفاه برای همه شهروندان، امنیت مادی کافی را برای مشارکت کامل در زندگی اجتماعی، فرهنگی و سیاسی فراهم می‌کند. برخلاف طرح‌های متداول کنونی، دریافت حقوق پایه، نیازمند پرداخت هیچ سهمی نیست. اولین گام برای فراهم کردن این ساختار بلندمدت درآمد پایه، ایجاد (در کشورهایی مانند آلمان که فاقد این نظام هستند) و تقویت (در کشورهایمانند فرانسه و اتریش که وجود دارد) مستمری پایه است.

غیر از خدمات تأمین اجتماعی فراگیر، حقوق پایه برای همه افراد، عامل ایجاد استقلال در شهروندان است. این درآمد پایه، غیرمشروط و فراگیر سبب می‌شود افراد به بازار یا دولت وابسته نباشند. طرفداران رویکرد شهروندی اجتماعی به بخش عرضه در خدمات تأمین اجتماعی هم توجه دارند. یک سیاست اجتماعی فراگیر و رهایی‌بخش علاوه بر تضمین درآمد بدون پیش‌شرط، تأمین خدمات اجتماعی مستقل

از کنترل دولت مرکزی و همچنین مستقل از منافع تجاری را دنبال می‌کند. بر اساس این رویکرد، فراهم کردن خدمات تأمین اجتماعی، باید به‌جای اینکه در انحصار بوروکراسی مرکزی و بنگاه‌های تجاری باشد، به جامعه مدنی و سازمان‌های مردم‌نهاد مورد وثوق بازگردد. این مسئله به‌ویژه در مورد سالمندان و افراد آسیب‌پذیر در کشورهایی که نهادهای عمومی آن‌ها فاسد و غیر مؤثر است صدق می‌کند. انتقال مسئولیت تأمین اجتماعی به نهادهای محلی، نه تنها فقرا و سالمندان را از بازار و ساختار دولت آزاد می‌کند، بلکه موجب تقویت ظرفیت‌های نهادی در سطح محلی نیز می‌شود.

به اعتقاد هواداران رویکرد شهروندی اجتماعی، راهبرد موفق سالمندشدن فعال مستلزم برداشته شدن موانع مشارکت در بازار کار و رفع نابرابری‌های موجود در آن است. راهبردهای سالمندشدن فعال، محیط کاری را از محیطی سراسر تبعیض علیه کارکنان حاشیه‌ای و ضعیف اعم از سالمند، جوان، مهاجر یا معلول پاک و آن را به محیطی باز و پذیرا بدل می‌کند. راهبردهای سالمندشدن فعال هم با تغییر محیط فیزیکی متناسب با نیاز سالمندان و هم تغییر رویه‌های مرتبط با ارتقا و استخدام آن‌ها با مسئله نابرابری، برخوردی ریشه‌ای دارد. این راهبرد، آموزش و مهارت‌آموزی را برای همه نسل‌ها فراهم می‌کند تا بتوانند در محیطی برابر با هم رقابت کنند. از آنجاکه مشارکت فعال در جامعه نیازمند سطح مناسبی از سلامت جسمی و روانی است، راهبرد سالمندشدن فعال بر حفظ و ارتقای سلامت تأکید دارد. در اینجا هم پیشگیری بیش از درمان ارجح است. راهبرد منسجم سالمندشدن فعال با بهبود شرایط کار (کاهش استرس در فضای کار)، آموزش افراد برای پیشگیری از خطرات جسمی و تشویق فعالیت‌های تقویت‌کننده سلامت، مانند ورزش منظم می‌تواند از هزینه‌های کلان درمان در جوامع رو به سالمندشدن بکاهد.

درنهایت باید به این نکته توجه کرد که از نگاه هواداران رویکرد شهروندی اجتماعی، راهبرد سالمندشدن فعال بر مبنای تغییر بنیادی در تصورات اجتماعی- فرهنگی به سالمندشدن و سالمندی استوار است. بر اساس این، پارادایم مسلط زوال پیش‌رونده جسمی و جدایی اجتماعی که معمولاً درباره همه سالمندان بکار می‌رود، تنها درباره بخش بسیار کوچکی از جمعیت بالای ۶۵ سال صدق می‌کند. این تصورات تبعیض‌آمیز در مورد سالمندی سبب می‌شود جوامع در مواجهه با چالش‌ها و فرصت‌های ناشی از سالخوردگی جمعیت، موفق نباشند. از این نظر، رویکرد سالمندشدن فعال صرفاً رویکردی منحصر به سالمندان نیست، بلکه بهبود شرایط کلی جامعه، بهتر شدن شرایط همه گروه‌های حاشیه‌ای جامعه را به دنبال خواهد داشت. درواقع هدف سالمندشدن فعال، ایجاد جامعه‌ای برابر و منصفانه‌تر برای همه گروه‌های سنی در جامعه است. خلاصه مدعیات سه رویکرد نظری مطرح‌شده را می‌توان در جدول صفحه بعد مشاهده کرد.

جدول ۲-۳ مقایسه رویکردهای نظری به اصلاح نظام بازنشستگی

شهروندی	ثبات	بحران	
انطباق با جامعه در حال سالمندشدن نیازمند تغییرات بنیادی در سطح فردی و اجتماعی است. اصلاح نظام بازنشستگی بخش کوچکی از راهبردهای بزرگتر انطباق اجتماعی- فرهنگی است. سیاست‌گذاران باید به‌جای اینکه منحصرأ بر یک گروه سنی خاص تأکید داشته باشند، رویکرد چرخه زندگی را اتخاذ کنند	نهادهای تأمین اجتماعی فراتر از ابزارهای فنی برای انتقال درآمدند. تأمین اجتماعی به دنبال خود ثبات، نظم و پیش‌بینی پذیری می‌آورد و از طریق نیروی کار سالم و بامهارت رشد اقتصادی را ارتقا می‌دهد.	نظام‌های بازنشستگی باید به افزایش رشد اقتصادی کمک کنند. سیاست‌گذاری به معنای سبک سنگین کردن و انتخاب در شرایط کمیابی و نسبت به کارآمدی و سلامت بخش عمومی مشکوک است.	مفروضات اولیه
مسئله اصلی تبعیض گسترده علیه سالمندان (و البته سایر گروه‌های آسیب‌پذیر) است. افراد سالمند به‌صورت نظام‌مند در جوامع معاصر حاشیه‌ای شده‌اند. محدود کردن مباحث بازنشستگی به موضوعات حقوق بازنشستگی و هزینه‌های بازنشستگی، کوتاه‌بینانه و غیرعادلانه است.	تأمین اجتماعی کنونی برای حمایت از همه کارکنان بسیار اندک است. پوشش و مدیریت ضعیف، ویژگی اصلی نظام‌های بازنشستگی در اغلب کشورهاست. درمان یک‌شبه‌ای برای حل مشکلات بنیادی ناشی از سالمندی وجود ندارد. صنعت بیمه برای از میان بردن همبستگی بین نسلی به هراس افکنی می‌پردازد.	نظام بازنشستگی PAYG با مزایای معین وابسته به بخش عمومی ناکارآمد و غیرمنصفانه است. نظام‌های بازنشستگی وابسته به بخش عمومی نمی‌توانند از پس مشکلات اقتصادی، جمعیت‌شناختی و درونی خودبرنمی‌آیند؛ نظام‌های بازنشستگی دولتی بازارهای اشتغال را مختل می‌کنند، ذخایر ملی را کاهش می‌دهند و نابرابری‌های بین نسلی بزرگ ایجاد می‌کنند	مشکلات اصلی
راهبرد منسجم و کل‌گرایانه به سالمندشدن بر مبنای رویکرد چرخه زندگی: حقوق پایه برای همه مبنایی برای شمول اجتماعی، فرهنگ و مشارکت کامل در جامعه؛ راهبردهای سالمندشدن فعال برای جلوگیری از هزینه‌های سالمندشدن؛ از میان بردن موانع مشارکت کامل سالمندان در بازار کار	افزایش پوشش نظام‌های بازنشستگی متکثر بر مبنای لایه‌های مختلف عملکردی: اصل این است که نظام بازنشستگی در کل باید تأمین اجتماعی حاکمتری برای کارکنان سالمند فراهم کند و جزئیات لایه‌های مختلف آن اهمیت کمتری دارد	نظام‌های چندلایه که عملکردهای بیمه‌ای و پس‌انداز را از هم جدا کنند. لایه اول حداقل مستمری برای جلوگیری از فقر را تأمین می‌کند. لایه دوم از طریق طرح‌های اندوخته‌گذاری و سهم تعریف‌شده اجباری پس‌انداز ایجاد می‌کند و لایه سوم پس‌اندازهای تکمیلی اختیاری برای کسانی خواهد بود که توانایی آن را دارند.	راه‌حل‌ها

جمع‌بندی مباحث نظری

رویکرد شهروندی اجتماعی به ما می‌آموزد که تقلیل دادن و خلاصه کردن موضوع بازنشستگی و سالخوردگی جمعیت به تغییرات پارامتریک و محاسبات حسابداری تأمین هزینه‌ها، به معنای نادیده گرفتن جنبه‌های مختلف و پیچیده پدیده افزایش سالمندان در جامعه است. رویکردی که به جای محدود شدن به محاسبات فنی دخل و خرج صندوق‌ها، بنای خود را بر «شهروندی اجتماعی» و «سالمندشدن» فعال بنا کند، نگاهی همه‌جانبه‌تر به مسئله سالمندان به‌طور خاص و تمامی گروه‌های اجتماعی به‌صورت عام خواهد داشت. اتخاذ این رویکرد به بازنشستگان و سالمندان، مستلزم تغییر در چارچوب ادراکی از شرایط و تحول در تصورات قبلی درباره مقوله بازنشستگی و سالمندی و نگرشی کل‌گرایانه به پدیده است. رویکردی که زیربنای اصلی آن نه صرف توجه به تأمین هزینه زندگی سالمندان به‌عنوان یک گروه مصرف‌کننده، بلکه توجه به لزوم فراهم شدن بستر مشارکت اجتماعی، توانمندشدن و پیوند متقابل این بخش از جامعه با سایر گروه‌های سنی است. در این رویکرد کلی، حقوق بازنشستگی، تنها جزء کوچکی از مجموعه سیاست‌هایی است که باید نقش فعال این بخش از جامعه را تضمین کند و به ارتقای کیفیت زندگی آن‌ها منجر شود. تغییر گفتمانی که در این فصل بر آن تأکید شد، می‌تواند مبانی نظری لازم برای تحول بنیادی در خصوص نظام بازنشستگی را فراهم سازد. تأکید بر تغییر نگرش به سالمندان و بازنشستگان از یک‌جهت می‌تواند به افزایش احترام و منزلت اجتماعی این گروه کمک کرده و به رفع موانع و محدودیت‌های تبعیض‌آمیز این بخش از جامعه منجر شود؛ اما از جهتی دیگر همواره این خطر وجود دارد که از این تغییر گفتمانی به نفع رویکردهای مبتنی بر «مسئولیت فردی» و بازار محور سوءاستفاده شود و تأکید بر توانایی‌های سالمندان برای توجیه کاهش حمایت‌های اجتماعی دولت و سخت شدن شرایط زندگی سالمندان بکار رود. درنتیجه، تفسیر و تلقی از این صورت‌بندی جدید دوره سالمندی به‌عنوان دوره فعالیت و خودشکوفایی بسیار تعیین‌کننده است. در برداشت محدود، فعال بودن تنها مشارکت در بازار کار در نظر گرفته می‌شود و این تفسیر مبنایی نظری برای بالا بردن سن بازنشستگی و افزایش بهره‌گیری از نیروی کار سالمندان به‌ویژه در کشورهایی است که با کمبود نیروی کار جوان مواجه‌اند. سالمندی که کار می‌کند، دیگر صرفاً دریافت‌کننده خدمات رفاه از دولت نیست بلکه هم با اشتغال خود برای اقتصاد نقش «مولد» دارد و هم می‌تواند هزینه‌های زندگی خود را مستقل از دولت تأمین کند. در مقابل، برداشت فراگیر و جامع از مفهوم سالمندشدن فعال، مشارکت اجماعی را محدود به بازار کار نمی‌داند و به دنبال از میان بردن اشکال مختلف تبعیض و نابرابری علیه سالمندان برای مشارکت همه‌جانبه آن‌ها در حیات اجتماعی است. در نگرش فراگیر به سالمندشدن فعال اگرچه اشتغال یک مسئله محوری است و بر لزوم پایان یافتن همه قوانین، رفتارها و

باورهای سالمند ستیز در محیط کار و بازنشستگی تأکید می‌شود اما فعالیت لزوماً معادل شغل دستمزدی نیست. به عنوان نمونه، در برداشت فراگیر، کار داوطلبانه به مثابه یکی از حوزه‌های اصلی فعالیت به رسمیت شناخته می‌شود که هدف اصلی آن تقویت حس مفید بودن و افزایش تعاملات اجتماعی فرد بازنشسته از یک سو و کمک به بهبود شرایط زندگی در محله یا منطقه زندگی از سوی دیگر است. باید توجه داشت که سیاست‌گذاری برای سالمندشدن فعال صرفاً یک عمل بالا به پایین نیست، بلکه موفقیت این رویکرد به مشارکت همه بازیگران اصلی و مدیریت آن در سطوح مختلف ملی و محلی وابسته است. به اعتقاد رودریگز و همکاران (۲۰۱۳)، ابزارها و سازوکارها برای چنین رویکردی باید شامل اجزای زیر باشد:

- راهبرد ملی که کنشگران اصلی، آن را تدوین و به صورت سیاست‌های شفاف و روشن اعلام کرده‌اند؛
- تعریف اولویت‌ها و اهداف با توجه به منابعی که برای این هدف اختصاص یافته است؛
- خطوط راهنمای منطقه‌ای^۱ که دامنه و اولویت‌های محلی سیاست‌های سالمندشدن فعال را تعریف می‌کند؛
- انطباق محلی این خطوط راهنما با تمرکز بر اولویت‌های محلی و طرح‌های اقدام عملی در چارچوب زمانی مشخص؛

- فعال کردن گروه‌های شهروندان و گروه‌های ذینفع با افزایش آگاهی و فراهم کردن مشوق‌های لازم؛
- نهادسازی^۲ برای سالمندشدن فعال؛
- اتخاذ راهبرد فعال برای ارزیابی نیازها و پیشنهادها برای شهروندان برای بهبود وضعیت از طریق رویکرد پایین به بالا.

با توجه به موارد مطرح شده در بالا، تدوین دمکراتیک سیاست‌ها و برنامه‌های سالمندشدن فعال با در نظر گرفتن منافع همه گروه‌های ذینفع و ایجاد اجماع نسبی در سطح ملی می‌تواند مانع از به کارگیری نادرست این رویکرد علیه یک گروه از جامعه شود. به علاوه، توجه به همه بازیگران اصلی سبب می‌شود تا برنامه‌ها و اقدامات متناسب با نیازهای محلی و بر اساس تفاوت‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مناطق مختلف طراحی شود. ضمناً باید توجه داشت که نابرابری‌های اجتماعی معمولاً سبب می‌شود در سازوکارهای مشارکتی، گروه‌های قوی‌تر، صدای بلندتری داشته باشند. در نتیجه در نظر گرفتن نیازهای واقعی سالمندان و تناسب سیاست‌ها با انتظارات آنان مستلزم شنیده شدن صدای همه گروه‌های سالمند به ویژه بخش‌های ضعیف‌تر و آسیب‌پذیرتر است.

موضوع مهم دیگری که باید به آن توجه شود وجه پیشگیرانه سالمندشدن فعال است. درواقع

1. Regional guidelines

2. Institution-Building

سیاست‌های جامع سالمندشدن فعال همه گروه‌های سنی را در بر می‌گیرد و هدفش این است که افراد در طول فرایند افزایش سن، سلامت و استقلال خود را حفظ کنند. با توجه به موضوع این کتاب، مباحث مطرح‌شده در این فصل و فصل‌های آتی عمدتاً معطوف به سالمندان به‌عنوان گروه هدف اصلی سیاست‌ها و برنامه‌هاست اما باید توجه داشت رویکرد سالمندشدن فعال محدود به سالمندان نیست. بسیاری از مسائلی که سالمندان و بازنشستگان با آن درگیرند، محصول شرایطی است که در دوران جوانی و میان‌سالی در آن قرار داشته‌اند. اگر قرار باشد بخشی از مشکلات دوران سالمندی در جامعه کاهش یابد، یکی از راه‌حل‌های اصلی آن تغییر و بهبود سبک زندگی، عادات غذایی، تحرک، شرایط کاری و امثال آن و از آن مهم‌تر کاهش نابرابری‌های اجتماعی در سطح کلان است.

با توجه به آنچه تاکنون گفته شد رویکرد سالمندشدن فعال چارچوب کلی اصلاح نظام بازنشستگی را فراهم می‌سازد. مبنای اصلی در این رویکرد، آماده شدن همه‌جانبه برای افزایش جمعیت سالمندان در کشور و مدیریت این تغییر جمعیت شناختی بزرگ است. برای رسیدن به این هدف، اتخاذ سیاست‌های جامعی نیاز است که در رویکردی کل‌گرایانه ناظر به همه ابعاد و جوانب این پدیده باشد. در این فصل مبانی نظری این رویکرد تشریح شد که می‌تواند راهنمای عمل برای مواجهه با مسائل بازنشستگی و سالمندشدن جمعیت در کشور باشد. علاوه بر مباحث نظری، تجربیات عملی و موفق جهانی نیز می‌تواند به شناخت بهتر سیاست‌ها و برنامه‌های متناسب با رویکرد سالمندشدن فعال کمک کند. در دو فصل بعدی، با تشریح برخی اقدامات و سیاست‌ها در دو سطح ملی و محلی سعی می‌شود حیطه‌های مختلف اقدام نشان داده شود و تجربیات شناخته‌شده جهانی معرفی شوند. تلفیق یافته‌های این فصل با آنچه در دو فصل آتی می‌آید، می‌تواند تصویر روشن‌تری از شیوه مدیریت مؤثر پدیده سالمندشدن در ایران و مشکلات نظام بازنشستگی را فراهم کند.

فصل سوم: تجربیات موفق جهانی در سطح حاکمیت، سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی

مسئله سالمندی و بازنشستگی در جهان

کشورهایی که به دنبال تحولات بهداشتی و فناوری و تغییرات اجتماعی و فرهنگی، افزایش امید به زندگی و کاهش نرخ باوری را تجربه کرده‌اند، امروزه با پدیده سالمندشدن جمعیت مواجه هستند. با اینکه وضعیت کنونی و سرعت روند سالمندشدن جمعیت در مناطق مختلف جهان متفاوت است؛ اما جمعیت اغلب نقاط دنیا در یک مسیر مشابه به سمت سالخورده‌گی پیش می‌رود. بر اساس برآورد بخش جمعیت واحد امور اجتماعی-اقتصادی سازمان ملل، بین سال‌های ۲۰۱۵ تا ۲۰۳۰، جمعیت افراد بالای ۶۰ سال در جهان با ۵۶ درصد رشد از ۹۰۱ میلیون نفر به ۱.۴ میلیارد نفر خواهد رسید و در سال ۲۰۵۰، جمعیت سالمندان در جهان در مقایسه با سال ۲۰۱۵ دو برابر شده و به ۲.۱ میلیارد نفر افزایش خواهد یافت. جمعیت سالمندان بالای هشتاد سال حتی رشدی بیشتر از رشد کلی سالمندان خواهد داشت و در سال ۲۰۵۰ با افزایشی سه برابری به ۴۳۴ میلیون نفر خواهد رسید. در سال ۲۰۳۰ جمعیت سالمندان از کودکان زیر ۹ سال پیشی خواهد گرفت و در سال ۲۰۵۰، تعداد افراد بالای ۶۰ سال، حتی از تعداد افراد ۱۰ تا ۲۴ ساله هم بیشتر خواهد بود (United Nations, 2015). همچنین تا سال ۲۰۵۰، نزدیک به ۸۰ درصد از جمعیت سالمندان جهان، در کشورهای جهان سوم زندگی می‌کنند که در میان این کشورها، چین و هند بیشترین سهم از جمعیت سالمندان را خواهند داشت و روی هم ۴۰ درصد از سالمندان جهان را در خود جای خواهند داد (Rowland, 2012: 4). در جدول زیر سهم سالمندان بالای شصت سال در نقاط مختلف جهان و پیش‌بینی از افزایش آن در آینده آمده است.

همان‌طور که در جدول دیده می‌شود، سهم سالمندان از جمعیت در اروپا و پس‌از آن آمریکای شمالی، بیشتر از سایر مناطق است. درواقع، کشورهای صنعتی (عمدتاً شامل اروپای غربی، آمریکای شمالی و شرق آسیا)، زودتر از سایر کشورها به مسئله سالمندشدن جمعیت دچار شده‌اند و بسیاری از آن‌ها،

جدول ۳-۱ جمعیت ۶۵ ساله و بالاتر در مناطق مختلف جهان

منطقه	جمعیت ۶۵ ساله و بالاتر (درصد)			
	۲۰۵۰	۲۰۳۰	۲۰۱۵	۲۰۰۰
جهان	۲۱،۵	۱۶،۵	۱۲،۳	۹،۹
آفریقا	۸،۹	۶،۳	۵،۴	۵،۲
آسیا	۲۴،۶	۱۷،۲	۱۱،۶	۸،۶
اروپا	۳۴،۲	۲۹،۶	۲۳،۹	۲۰،۳
آمریکای لاتین و کارائیب	۲۵،۵	۱۶،۸	۱۱،۲	۸،۱
اقیانوسیه	۲۳،۳	۲۰،۲	۱۶،۵	۱۳،۴
آمریکای شمالی	۲۸،۳	۲۶،۴	۲۰،۸	۱۶،۲

منبع: "United Nations 2015"

با روندی مشابه جمعیت‌شناختی به سمت سالخوردگی حرکت می‌کنند؛ البته ممکن است سرعت این حرکت یا نقطه آغاز هر کشور متفاوت باشد. همان‌طور که در جدول بعد دیده می‌شود، در میان ده کشوری که بیشترین جمعیت سالمند را دارند، سهم کشورهای اروپای غربی بیشتر است؛ اما نباید از روند رو به رشد سالمندان در کشور چین در سال‌های آتی به‌سادگی عبور کرد.

کاهش نرخ زادوولد، افزایش امید به زندگی و همچنین زوال الگوی‌های خانواده گسترده و هسته‌ای سبب شده است سیاست‌گذاران در این کشورها، با چالش‌هایی جدی مواجه باشند. کاهش نیروی کار و افزایش تعداد بازنشستگان و در نتیجه خلأ جدی در بازار کار، ضرورت تشویق سالمندان به مشارکت فعال‌تر در جامعه، مسئله نگرهداری از سالمندان با توجه به سست شدن بنیان سنتی خانواده و نهایتاً تأمین مالی مستمری بازنشستگان، با توجه به افزایش تعداد آن‌ها، از جمله مواردی است که اغلب کشورهای صنعتی با آن دست‌وپنجه نرم می‌کنند (Doling, 2005: 4). یکی از مسائل مهمی که سالمندشدن جمعیت را در برابر سیاست‌گذاران کشورها قرار می‌دهد، نحوه تأمین حمایت‌های اجتماعی برای آن‌هاست. بر اساس برآورد گزارش سازمان ملل (۲۰۱۵)، با این روند جمعیت‌شناختی کنونی، افراد سال‌های طولانی‌تری زندگی می‌کنند و فرزندان کمتری هم برای نگرهداری از خود در سال‌های پیری دارند. در سال ۲۰۱۵، به ازای هر فرد ۶۵ ساله و بالاتر، هفت نفر در سن کار (۶۴-۲۰ سال) هستند و در سال ۲۰۱۵، این نسبت به ۳،۵ خواهد رسید. از طرف دیگر، در سطح جهانی تقریباً نیمی از افرادی که در سن دریافت حقوق بازنشستگی قرار دارند، از این مزایای بی‌بهره‌اند و برای بسیاری از دریافت‌کنندگان

جدول ۳-۲ ده کشور با بیشترین تعداد جمعیت سالمند در سال‌های ۲۰۰۰، ۲۰۱۵ و ۲۰۳۰

رتبه	۲۰۰۰		۲۰۱۵		۲۰۳۰	
	کشور	درصد افراد بالای ۶۰ سال	کشور	درصد افراد بالای ۶۰ سال	کشور	درصد افراد بالای ۶۰ سال
۱	ایتالیا	۲۴,۱	ژاپن	۳۳,۱	مارتینیک	۳۸,۵
۲	ژاپن	۲۳,۳	ایتالیا	۲۸,۶	ژاپن	۳۷,۳
۳	آلمان	۲۳,۱	آلمان	۲۷,۶	ایتالیا	۳۶,۶
۴	یونان	۲۲,۸	فنلاند	۲۷,۲	آلمان	۳۶,۱
۵	سوئد	۲۲,۲	پرتغال	۲۷,۱	پرتغال	۳۴,۷
۶	بلغارستان	۲۲,۲	یونان	۲۷,۰	چین	۳۳,۶
۷	بلژیک	۲۲,۰	بلغارستان	۲۶,۹	اسپانیا	۳۳,۵
۸	کرواسی	۲۱,۸	مارتینیک	۲۶,۲	یونان	۳۳,۲
۹	پرتغال	۲۱,۷	کرواسی	۲۵,۹	اسلونی	۳۲,۷
۱۰	اسپانیا	۲۱,۴	لتونی	۲۵,۷	اتریش	۳۲,۴

منبع: "United Nations 2015"

مستمری هم، میزان دریافتی، کفاف هزینه‌های زندگی‌شان را نمی‌دهد. پوشش بازنشستگی در زنان به سبب سطح پایین‌تر مشارکت آن‌ها در بازار کار رسمی، مشارکت بیشتر در بازار کار غیررسمی یا کار به‌عنوان کارگر خانوادگی کمتر از مردان است. در بسیاری کشورها، مستمری به‌جامانده از شوهر، تنها منبع درآمد زنان سالمند تنه‌است (United Nations, 2015)، این وضعیت سبب می‌شود تا هرساله به بار مالی دولت‌ها برای نگهداری از سالمندان و ارائه خدمات بازنشستگی افزوده شود. مخارج دولت‌ها در مورد بازنشستگی دو شکل کلی دارد: یکی هزینه مستقیم پرداخت مستمری از بودجه و دیگری از دست دادن مالیات. بر اساس اطلاعات موجود، میزان مخارج دولت‌های عضو OECD برای مستمری بازنشستگان از کل GDP در سال ۲۰۱۱، برای کشورهای ایتالیا، فرانسه، اتریش، آلمان و ژاپن به ترتیب ۱۵.۸، ۱۳.۸، ۱۳.۲، ۱۰.۶ و ۱۰.۲ درصد بوده است که نشان از بار مالی هنگفت سالمند شدن جمعیت بر دوش دولت‌هاست،^۱ این فشار مالی به‌ویژه خود را در طرح‌های بازنشستگی PAYG نشان می‌دهد که اغلب کشورهای اروپایی از آن استفاده می‌کنند. این طرح‌ها به سبب اینکه مستمری بازنشستگان، از

۱. برای اطلاعات بیشتر مراجعه کنید به سایت OECD.org

محل پرداخت حق بازنشستگی شاغلان تأمین می‌شود، در تأمین مالی حقوق بازنشستگی، با معضلی جدی روبه‌رو هستند؛ زیرا مدام بر تعداد بازنشستگان افزوده، از تعداد نیروی کار کاسته می‌شود و به همین سبب خروجی این طرح‌ها از ورودی آنان پیشی می‌گیرد. در نتیجه دولت مجبور به مداخله و تأمین کسری بودجه این طرح‌ها شده است که سالانه روندی افزایشی دارد. البته به غیر از طرح‌های PAYG، در طرح‌های اندوخته‌گذاری که بر اساس سهم تعریف‌شده شکل می‌گیرند نیز به سبب افزایش امید به زندگی و در نتیجه، افزایش دوره بازنشستگی، به‌طور مداوم میزان سرمایه مورد نیاز برای تأمین نیاز بازنشستگان باید افزایش یابد. این مسئله سبب می‌شود شرکت‌های خصوصی که در این بخش فعال هستند، امکان تأمین حداقل‌های بازنشستگان خود را نداشته باشند و ریسک بالایی متوجه بازنشستگان، به‌ویژه گروه‌های کم‌درآمد آن باشد. حتی در کشورهای اروپای غربی، باوجود اینکه نظام تأمین اجتماعی نسبتاً قدرتمندی برای حمایت از سالمندان وجود دارد و فقر در دوره سالمندی در بسیاری از این کشورها در رده‌های پایینی قرار دارد و از این جهت اغلب نسبت به سایر مناطق جهان، در وضعیت مناسب‌تری به سر می‌برند، در سال‌های اخیر، موضوع پایداری مالی صندوق‌های بازنشستگی به یک معضل جدی برای سیاستمداران و سیاست‌گذاران بدل شده است. این مسئله، تداوم حمایت اجتماعی از سالمندان و جلوگیری از فقر در دوره سالمندی برای جمعیت رو به رشد سالمندان را با تهدید جدی مواجه کرده است (Maltby and Deuchars, 2005, P26). در سایر کشورها، سالمندشدن جمعیت با پوشش ناکافی خدمات تأمین اجتماعی نیز گره خورده است و سبب می‌شود سالمندان، در معرض مشکلات معیشتی و درمانی باشند.

در نتیجه این تغییر جمعیت‌شناختی در جهان، بسیاری از کشورها، به‌ویژه کشورهای اروپایی، آمریکای شمالی و برخی کشورهای آسیایی مانند ژاپن، کره جنوبی و چین تلاش کرده‌اند تا در حوزه‌های مختلف خود را برای جمعیت رو به افزایش سالمندان آماده کنند. در این فصل، برخی از اقدامات موفق این کشورها برای ارتقای سالمندشدن فعال معرفی می‌شود. تمرکز اصلی در این بخش، بر مجموعه اقدامات و برنامه‌های حاکمیتی و دولتی خواهد بود که نهادهای عمومی در مقیاس وسیع اجرا می‌کنند. باید توجه داشت که این بخش، وارد جزئیات طراحی و اصلاح نظام‌های بازنشستگی و بیمه‌های درمانی، شیوه‌های تأمین مالی و حکمرانی صندوق‌های بازنشستگی نخواهد شد و تمرکز اصلی بر تجاربی خواهد بود که بتوان از آن‌ها برای تدوین سیاست‌های اجتماعی و فرهنگی در مورد بازنشستگان با محوریت رویکرد سالمندشدن فعال کمک گرفت. یافته‌های این بخش، ذیل پنج عنوان اصلی، شامل تحول در انگاره‌های ذهنی، سیاست‌های اشتغال و بازنشستگی، تدابیر نوین در مراقبت بلندمدت، مشارکت اجتماعی و فعالیت داوطلبانه و نهایتاً قوانین مرتبط با حقوق سالمندان ارائه خواهد شد.

تغییر انگاره‌های ذهنی نسبت به سالمندان

در فصل قبل، گفته شد که سالمندستیزی یکی از چالش‌های مهم پیش روی سالمندشدن فعال است. یکی از جنبه‌های مهم سالمندستیزی، وجود پیش‌داوری‌ها و عقاید قالبی منفی در مورد سالمندان در جامعه است. تصور ذهنی از سالمندان که گروهی همگن با خصوصیات مشابه و اغلب منفی هستند یکی از موانع اصلی پیوند خوردن آن‌ها با جامعه و سالمندشدن فعال است. به سبب همین، مجموعه‌ای از اقدامات فرهنگی در کشورهای مختلف را می‌توان مشاهده کرد که هدف اصلی آن‌ها، تغییر نگرش جامعه به سالمندی و از میان بردن موانع ذهنی مشارکت فعال سالمندان در جامعه است. بدیهی است تغییر در انگاره‌های ذهنی، تنها مربوط به مدیران و سیاست‌گذاران در سطح ملی نمی‌شود و به تحول در نگرش آحاد جامعه نیازمند است؛ به همین دلیل تلاش‌های فراوانی در سطح جهانی به‌منظور تأثیر بر فرهنگ عمومی جامعه آغاز شده است. استفاده از انواع محصولات هنری همچون فیلم، رمان، عکس در بسیاری از کشورهای صنعتی و در حال توسعه گسترش فراوانی یافته است که می‌توان به سه نمونه موفق از آن به شرح زیر اشاره کرد.

تصویر سالمندان در جامعه آلمان

وزارت امور خانواده، سالمندان، زنان و جوانان در آلمان راهبردی جامع را در نظر گرفته است تا به‌وسیله آن، آگاهی عمومی را در مورد سالمندان و زندگی آن‌ها افزایش دهد. این راهبرد، گزارشی به نام «تصویر سالمندان در جامعه» را به همراه دارد که مجلس فدرال این کشور آن را آماده کرد و هدفش افزایش اطلاعات و آگاهی نمایندگان و افکار عمومی در مورد وضعیت کنونی سالمندان جامعه بود. این وزارتخانه با هدف افزایش تحقیقات در این حوزه، کنفرانسی را با مشارکت کارشناسان بین‌المللی در این حوزه برگزار کرد. همچنین وزارتخانه مذکور، وب‌سایتی را با عنوان «تصویر سالمندی، رویکرد جدید، فرصت‌های جدید» راه‌اندازی و فعالیت‌های وزارتخانه را در ارتباط با این راهبرد اطلاع‌رسانی کرد. یک مسابقه عمومی عکاسی در مورد تصویر سالمندی هم از جمله برنامه‌هایی بود که برای تغییر نگرش جامعه به سالمندان برگزار شد.^۱

تصویر سالمندان در رسانه‌ها، اتریش

وزارت کار، امور اجتماعی و حمایت از مصرف‌کننده اتریش هم برای مبارزه با سالمندستیزی مطالعه‌ای فراگیر در مورد «تصویر افراد سالمند در رسانه» انجام داده است. نتایج نشان می‌دهد، دوره پیری در بازنمایی‌های رسانه‌ای، همچنان به عنوان وضعیتی نامطلوب تصویر می‌شود که تا حد امکان، باید به تعویق

۱. برای اطلاعات بیشتر مراجعه کنید به www.programm-altersbilder.de

انداخته شود. به همین سبب، تصاویر اندکی از سالمندان در رسانه‌های چاپی در مقایسه با سایر گروه‌های سنی می‌توان دید. حتی زمانی که این تصویر وجود دارد، دوقطبی کردن تصویر سالمندان مشخص است؛ یعنی یا سالمندان با چهره‌های جوان، سرزنده و تندرست نمایش داده می‌شوند یا سالمند، منزوی، بیمار و شکسته نشان داده می‌شود. در سال ۲۰۱۲ که سال سالمندشدن فعال و همبستگی بین نسلی در اروپا بود، دولت اتریش تصمیم گرفت با این تصورات قالبی مقابله کند. ابتدا با حمایت نهاد ارتباطاتی از خبرنگاران درخواست کرد که گزارش‌هایی درباره تصویر سالمندشدن در رسانه‌ها تهیه کنند. همچنین، در وبسایت خود پایگاه داده‌ای از عکس‌های مرتبط به سالمندان برای دسترسی خبرنگاران قرار داد. دوم اینکه مستندی با عنوان «زندگی‌ها متفاوت‌اند» درباره زندگی پنج زن و مرد سالمند ۸۵ ساله ساخته شد. این فیلم نشان داد که چگونه مراقبت‌کنندگان می‌توانند به افراد سالمند برای داشتن یک زندگی بامعنا، سالم و شرافتمند کمک کنند. درنهایت، وزارتخانه بروشوری تهیه کرد که در آن کلیشه‌ها و عقاید قالبی در مورد سالمندان به چالش کشیده می‌شد و اطلاعات درست در مورد سالمندان در اختیار خواننده قرار می‌گرفت.^۱

رویکرد ثروت محور، اتحادیه اروپا

مؤسسه والتیوروپ^۲ یکی از سازمان‌های تابعه اتحادیه اروپا که در بخش فعالیت‌های داوطلبانه فعال است، در گزارش خود در سال ۲۰۱۲، مجموعه‌ای از پیشنهادها را برای کشورهای اروپایی ارائه کرد تا بر اساس آن، سالمندشدن فعال در این منطقه تقویت شود. این گزارش با اشاره به عقاید قالبی منفی در مورد سالمندان که مانعی در برابر مشارکت اجتماعی فعال آن‌هاست، از رویکرد «ثروت محور» به این گروه دفاع کرد. به اعتقاد آن‌ها، در بسیاری از کشورهای اروپایی، رویکرد «کمبود» غالب است که عموماً بر مسائل، نیازها و کمبودهای افراد و اجتماعات محلی تأکید دارد و در نتیجه، تمام اهداف، سیاست‌ها و برنامه‌ها را حول پر کردن شکاف‌ها و حل مشکلات متمرکز می‌کند. در نتیجه، افراد یا اجتماعات، حس وابستگی و بی‌قدرت شدن خواهند داشت و دریافت‌کنندگان منفعل خدمات خواهند بود؛ اما رویکرد ثروت‌محور، تغییری بنیادی در سیاست‌گذاری و عمل است که تمرکز بر نیازها را با تمرکز بر توانایی‌ها و منابع افراد و اجتماعات محلی جایگزین می‌کند. این مؤسسه تأکید می‌کند که رویکرد ثروت‌محور به دنبال کاهش هزینه‌های عمومی برای خدمات به سالمندان نیست، بلکه توازنی بهتر میان ارائه خدمات و شکل‌دهی ظرفیت‌های محلی برای حمایت از سالمندشدن فعال ایجاد می‌کند. رویکرد ثروت‌محور، افراد سالمند را شرکایی برای بهبود و ارتقای سلامت و رفاه جامعه می‌داند،

۱. برای اطلاعات بیشتر مراجعه کنید به: www.aktivaltern2012.at

جدول ۳-۳ تفاوت‌های رویکردهای کمبود و ثروت‌محور

رویکرد کمبود	رویکرد ثروت
با کمبودها و نیازهای اجتماع آغاز می‌کند.	با ثروت‌های موجود در اجتماع آغاز می‌کند.
به مشکلات پاسخ می‌دهد.	به دنبال شناسایی فرصت‌ها و نقاط قوت است.
به کاربران، خدمات ارائه می‌کند.	بر افراد به‌عنوان شهروندان سرمایه‌گذاری می‌کند.
بر نقش نهادهای رسمی تأکید دارد.	به نقش نهادهای جامعه مدنی باور دارد.
بر افراد تمرکز دارد.	بر اجتماعات/ محله‌ها و خیر عمومی تأکید دارد.
مردم را مشتری دریافت‌کننده خدمات می‌بیند.	افراد را شهروندان و شرکایی می‌بیند که چیزی برای ارائه دارند.
با افراد به‌عنوان گروهی منفعل و دریافت‌کننده برخورد می‌کند.	به افراد کمک می‌کند تا کنترل زندگی‌شان را بر عهده بگیرند.
افراد را تعمیر می‌کند.	به افراد کمک می‌کند ظرفیت‌هایشان را تحقق ببخشند.
به‌عنوان پاسخ مشکلات، برنامه اجرا می‌کند.	مردم را پاسخ اصلی مشکل می‌داند.

منبع: "Volonteurope, 2010"

نه فقط دریافت‌کنندگان خدمات. این رویکرد بر تقویت شبکه‌های محلی و روابط دوستی که بتواند به کمک‌های دوجانبه و توانمندسازی سالمندان کمک کند، تأکید دارد.

رویکرد ثروت‌محور تنها در صورتی موفق خواهد بود که بر مبنای طرح‌های داوطلبانه و مشارکت‌های مدنی فعال بنا شود. در نتیجه، در این رویکرد جدید مسائلی چون مقابله با نگرش‌های منفی و عقاید قالبی منفی به سالمندان، مستمری، درآمد، مسکن، کمک به فعالیت‌های روزانه، تعامل اجتماعی، مراقبت، اشتغال، نیازهای مراقبت‌کنندگان، آموزش، آمادگی سنی، تفریح، کار داوطلبانه، ارتباط بین نسلی، طراحی شهری، حمل‌ونقل و فناوری اهمیت پیدا می‌کند. رویکرد سالمندشدن فعال از این جهت بهترین چارچوب مفهومی است که در آن سالمندان و بازنشستگان دارایی و ثروت جامعه محسوب می‌شوند و بستر لازم برای تغییر پارادایمی در شیوه نگاه به پدیده را فراهم می‌کنند.

سیاست‌های اشتغال و افزایش زندگی شغلی

مشارکت سالمندان در بازار کار، از جمله موضوعات محوری رویکرد سالمندشدن فعال است. مبنای این رویکرد از یک سو، در افزایش امید به زندگی و حق سالمندان برای اشتغال و از سوی دیگر، در نیاز جوامع به نیروی کار و بحران‌های ناشی از افزایش تعداد سالمندان و کاهش نیروی کار جوان قرار دارد. به سبب همین، سیاست‌های تداوم زندگی شغلی از جمله مواردی است که بسیاری از کشورها،

به‌ویژه کشورهای صنعتی آن را دنبال می‌کنند. یکی از اقدامات اساسی کشورها برای تداوم زندگی شغلی در سنین سالمندی، افزایش سن قانونی بازنشستگی یا لغو بازنشستگی اجباری است. اصلاحات نظام بازنشستگی مانند افزایش سن قانونی بازنشستگی (مثلاً در کشورهای لهستان، دانمارک، هلند، ایتالیا، استونی و اسپانیا)، برابر کردن سن بازنشستگی مردان و زنان، افزایش حداقل دوره پرداخت حق بیمه، تغییر مزایا برای بازنشستگی زودهنگام و دیرهنگام (مانند دانمارک)، اجازه دادن به افراد برای دریافت مستمری و اشتغال به‌طور هم‌زمان (مانند آلمان، استونی، بلژیک و ایتالیا)، از جمله نمونه‌های این اقدامات است. مدیریت سن، یعنی در نظر گرفتن مسائل مرتبط با سن در مدیریت، طراحی و سازمان‌دهی روزانه وظایف شغلی فردی کارکنان یقه‌سفید و هم‌یقه آبی نیز مسئله‌ای است که بسیار به آن توجه شده است. مدیریت سن یعنی اصلاح محیط کاری، به شکلی که همه افراد، صرف‌نظر از سن، احساس کنند برای رسیدن به اهداف فردی و سازمانی توانایی دارند (Ilmarinen, 2005). در ادامه این بخش برخی تجربیات جهانی در این حوزه معرفی می‌شوند.

افزایش سن بازنشستگی در کشورهای جهان

موضوع سن بازنشستگی، یکی از موضوعات کلیدی در بحث بازنشستگی است. سن بازنشستگی، در کشورهای مختلف متفاوت است و به همین دلیل، بازنشستگی بسته به کشور محل زندگی، بین ۵۰ تا ۶۸ سالگی اتفاق می‌افتد. این ایده که بازنشستگی سن معینی دارد و پس از آن دوران فعالیت شغلی پایان می‌پذیرد، پدیده‌ای جدید در تاریخ بشر است. تا پیش از دوران جدید، سن بازنشستگی زمانی بود که افراد از آن پس دیگر توان کار کردن نداشتند؛ اما امروز آنچه تعیین‌کننده است نه ناتوانی، بلکه رسیدن به سنی خاص است. نظام‌های بازنشستگی برای آنکه بتوانند روالی استاندارد برای پرداخت حقوق بازنشستگی ایجاد کنند، سن ثابت بازنشستگی را خلق کرده‌اند. درواقع، این خط است که سالمندی را از مراحل قبلی زندگی جدا می‌کند و محل قرار گرفتن آن نیز امر ثابتی نیست. موضوع سن بازنشستگی برای ما از این جهت اهمیت دارد که بسیاری از کارشناسان بالا رفتن سن بازنشستگی را از اصلاحات ضروری نظام بازنشستگی می‌دانند. در کشور ما به‌جز برخی موارد خاص، هر فرد شاغل به‌طور معمول پس از سی سال کار بازنشسته می‌شود. مطالعات مختلف در کشور ما بیانگر این است کارکنان در زمان بازنشستگی به‌طور متوسط، ۵۲ سال یا کمتر از آن سن دارند و در نتیجه از نظر بسیاری کارشناسان فرد بازنشسته در این سن هنوز قادر به ادامه اشتغال است (زاده‌غلام، ۱۳۸۸). به این نکته هم باید توجه کرد که تصمیم در مورد افزایش سن بازنشستگی پیامدهای اجتماعی و حتی سیاسی خواهد داشت و در بسیاری کشورها این تغییرات حتی به اعتراضات اجتماعی و حتی سقوط دولت‌ها منجر شده است.

جدول ۳-۴ نظام‌های بازنشستگی و سن بازنشستگی در برخی کشورهای منتخب

نام کشور	نوع نظام بازنشستگی			سن قانونی بازنشستگی	
	عمومی	خصوصی اجباری	سهام تعریف‌شده داوطلبانه ^۱	پیش از موعد	
				مرد	زن
طبیعی				مرد	زن
استرالیا		*		۵۵ ^۱	۵۵ ^۲
شیلی	*	*		-	۶۵
چین	*			۵۵ ^۲	۵۰ ^۳
فرانسه	*			-	۶۰
آلمان	*		*	۶۳	۶۵ ^۵
یونان	*			۶۰ ^۶	۶۵
ایسلند	*	*		۶۵	۶۷
ژاپن	*			-	۶۵
مکزیک	*	*		۶۰	۶۵
نروژ	*	*	*	۶۲	۶۷
روسیه	*	*			۶۵
عربستان	*			-	۶۰
آفریقای جنوبی	*			-	۶۰
ترکیه	*			۶۰	۵۸
بریتانیا	*		*		۶۵ ^۷
آمریکا	*		*	۶۲	۶۶ ^۸

منبع: "Cummins et al., 2014: 200"

لیکن همان‌طور که در جدول صفحه بعد دیده می‌شود، بسیاری کشورها خصوصاً کشورهای صنعتی در طی یک فرایند تدریجی به سمت افزایش سن بازنشستگی حرکت کرده‌اند. علاوه بر افزایش سن قانونی بازنشستگی بسیاری کشورها تمهیداتی اتخاذ کرده‌اند که افراد تا حد امکان بازنشستگی خود را

به تعویق بیندازند؛ مثلاً در استرالیا، بریتانیا و آمریکا افرادی که بازنشستگی را خود را چند سال بیشتر از سن قانونی به تأخیر بیندازند حقوق بازنشستگی بیشتری دارند (Rosenman, 2005).

۱. حقوق بازنشستگی پیش از موعد فقط به کسانی تعلق می‌گیرد که از طرح‌های اجباری خصوصی استفاده می‌کنند. سن بازنشستگی در سال‌های آینده به ۶۰ افزایش می‌یابد.

۲. سن قانونی بازنشستگی برای زنان در سال ۲۰۱۴ به ۶۵ افزایش می‌یابد و سن قانونی برای مردان و زنان در سال ۲۰۱۷ به ۶۷ افزایش می‌یابد.

۳. سن قانونی بازنشستگی برای زنان و مردانی که در مشاغل سخت کار می‌کنند به ترتیب ۵۰ و ۵۵ سال است.

۴. سن قانونی بازنشستگی برای زنان کارگر یقه آبی ۵۰ است.

۵. سن قانونی بازنشستگی برای متولدان ۱۹۶۴ به بعد به ۶۷ سال افزایش خواهد یافت.

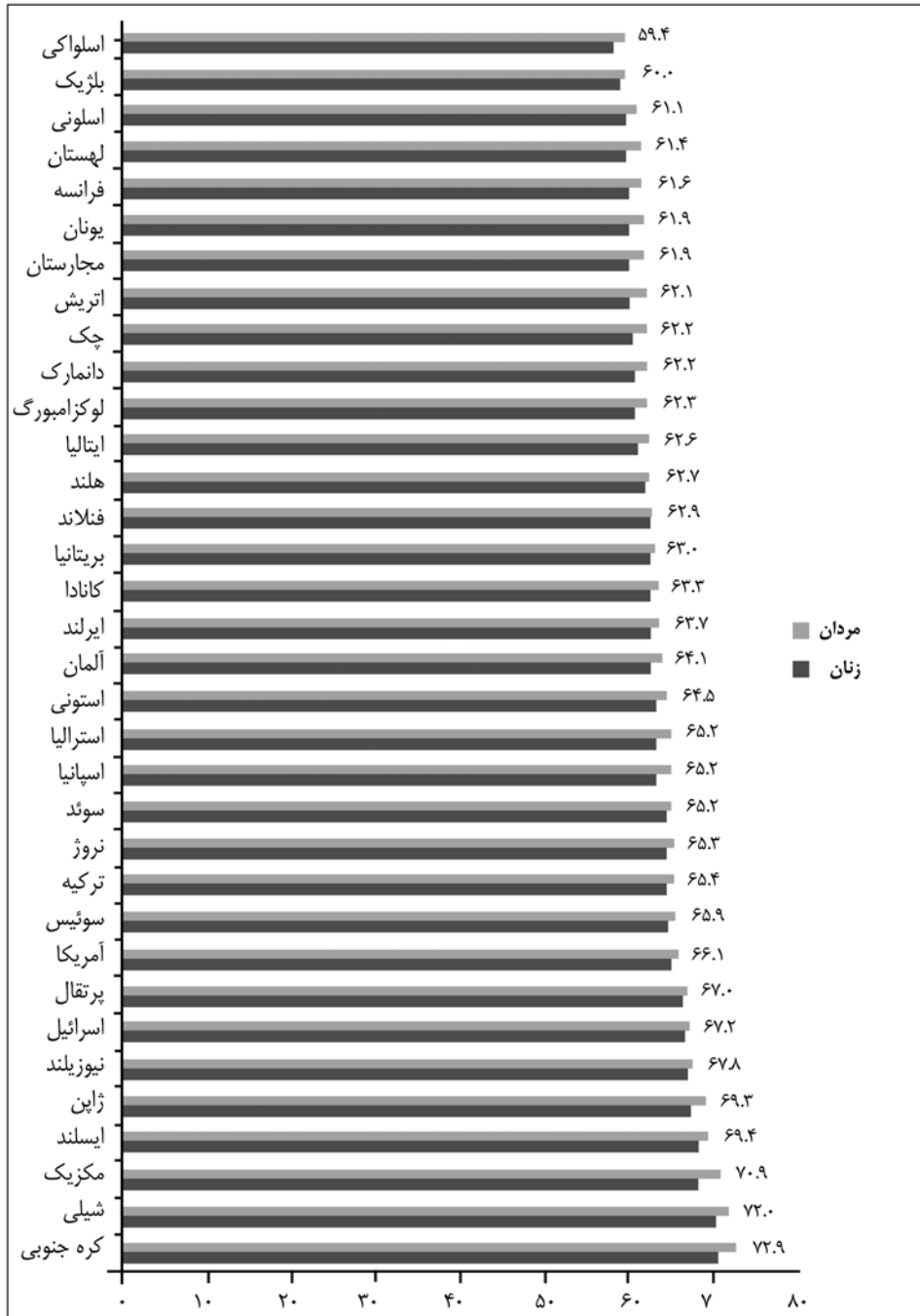
۶. حقوق بازنشستگی پیش از موعد (کامل) به کسانی که ۳۷ سال کار کرده‌اند پرداخت می‌شود و به کسانی که ۶۰ سال دارند و حداقل ۱۵ سال کار کرده‌اند با اندکی کسری پرداخت می‌شود.

۷. سن بازنشستگی برای زنان تا سال ۲۰۲۰ به ۶۵ می‌رسد و برای زنان و مردان تا ۲۰۴۶ به ۶۸ سال می‌رسد.

۸. برای کسانی که متولد ۱۹۶۰ به بعد هستند، سن بازنشستگی به ۶۷ سال رسیده است.

همان‌طور که در جدول بالا دیده می‌شود، سن بازنشستگی طبیعی در کشورهای صنعتی بالاست و در طی سال‌های آینده افزایش بیشتری هم خواهد داشت؛ مثلاً در آمریکا ۶۶ سال است و برای متولدین ۱۹۶۰ به بعد به ۶۷ سال رسیده است. استرالیا نیز تا سال ۲۰۱۷ سن بازنشستگی را از ۶۵ به ۶۷ سال خواهد رساند. در بریتانیا هم تا سال ۲۰۴۶ سن بازنشستگی به ۶۸ سال افزایش خواهد یافت. در رومانی سن بازنشستگی تا سال ۲۰۳۰ به ۶۳ سال افزایش می‌یابد، در لتونی و استونی تا سال ۲۰۲۶ سن بازنشستگی برای هر دو جنس به ۶۵ می‌رسد، ایتالیا سن بازنشستگی را تا ۲۰۱۸ به ۶۶ سال می‌رساند و در اسپانیا، چک و بلغارستان هم سن بازنشستگی قانونی برای مردان و زنان به ۶۷ سال افزایش خواهد یافت. در آلمان و سوئد سن بازنشستگی اکنون ۶۷ سال است و بحث در مورد افزایش آن به ۶۹ سال ادامه دارد. در ترکیه تا همین اواخر برای یک زن در سن ۳۸ سالگی و برای یک مرد در ۴۳ سالگی این امکان وجود داشت که بازنشسته شود؛ اما برای کسانی که بعد از آوریل ۲۰۰۸ در نهادهای تأمین اجتماعی ثبت‌نام کنند، سن بازنشستگی به‌طور تدریجی تا سال ۲۰۴۸ تا ۶۵ سال بالا خواهد رفت. برای افراد ثبت‌نام کننده قبل از این تاریخ، سن بازنشستگی برای مردان ۶۰ سال و زنان ۵۸ سال می‌شود. در این کشور برای دریافت حقوق بازنشستگی، فرد باید حداقل ۳۲ سال حق بیمه پرداخت کرده باشد. در فرانسه، بر اساس قانون سال ۲۰۱۰

نمودار ۳-۱ سن مؤثر* بازنشتی در کشورهای OECD در فاصله ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۴



* میانگین سن مؤثر بازنشتی، سن متوسط خروج از بازار کار در یک دوره ۵ ساله تعریف شده است.

افزایش تدریجی سن بازنشستگی از ۶۰ به ۶۲ سال اجرایی شد که در آن دریافت حقوق بازنشستگی کامل از ۶۵ سال به ۶۷ سال افزایش پیدا می‌کند (گروه اروپا، ۲۰۱۲). در برخی کشورها، استثناءها برای سن بالای بازنشستگی، عملاً سبب شده است تا این تغییرات قانونی، تأثیر چندانی نداشته باشد؛ مثلاً در اسپانیا بازنشستگی در سن ۶۷ سالگی، عملاً برای ۵۰ درصد از شاغلان قابلیت اعمال ندارد؛ زیرا افرادی که ۳۸،۵ سال حق بیمه در شرایط کاری خطرناک پرداخت کرده‌اند، می‌توانند بازنشسته شوند.

در نمودار بالا سن مؤثر بازنشستگی یعنی میانگین سن خروج از بازار کار در چند کشور منتخب آمده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود برای کشورهایی مانند مکزیک، شیلی و کره جنوبی، سن مؤثر بازنشستگی مردان بالای ۷۰ سال است. سن مؤثر بازنشستگی در کشور همسایه ایران، یعنی ترکیه حدود ۶۵ سال است.

ژاپن و سیاست‌های تداوم زندگی شغلی

ژاپن از جمله کشورهای صنعتی است که نرخ مشارکت در بازار کار میان افراد بالای ۶۵ سال در آن بالاست. از این جهت این کشور را می‌توان یکی از نمونه‌های موفق مشارکت سالمندان در بازار کار دانست. در این کشور ۲۹،۴ درصد مردان و ۱۳،۱ از زنان بالای ۶۵ سال شاغل هستند. یکی از دلایل این امر را فرهنگ این کشور می‌دانند که در آن، باقی ماندن در بازار کار در طول زندگی یک ارزش محسوب می‌شود. دلایل دیگری چون امید به زندگی بالا، احساس نیاز اقتصادی، تعداد بالای کارکنان خوداشتغال و نقش دولت در تسهیل اشتغال افراد سالمند نیز قابل توجه است (Williamson & Higo, 2009). سیاست‌های تداوم زندگی شغلی دولت ژاپن به سبب کاهش جمعیت این کشور و به دنبال آن، کاهش تعداد شاغلان جوان و افزایش تعداد سالمندان برای کمک به اقتصاد این کشور ضروری بوده است. از جمله این سیاست‌ها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱. افزایش سن بازنشستگی: دولت ژاپن به‌طور پیوسته افراد بالای ۶۰ سال (سن بازنشستگی در اغلب شرکت‌ها) را تشویق می‌کند تا در شغل خود و بازار کار باقی بمانند. دولت در یک بازه زمانی به‌طور تدریجی، سن دریافت مستمری بازنشستگی دولتی را از ۶۰ سال به ۶۵ سال تغییر داد. در سال ۲۰۰۶، قانون تثبیت اشتغال سالمندان بازنگیری و تصویب شد و بر اساس آن، شرکت‌ها ملزم شدند تا تضمین کنند افراد در فاصله ۶۰ تا ۶۴ سالگی بدون کاهش در حقوق به شغل خود ادامه دهند. اگرچه این قانون، تداوم اشتغال تا ۶۵ سالگی را تضمین می‌کند؛ اما تداوم بیشتر آن را هم امکان‌پذیر، ولی منوط به توافق کارفرما و شاغل می‌داند. در سال‌های اخیر، در ژاپن تلاش‌هایی برای افزایش سن بازنشستگی تا ۷۰ سال یا حتی لغو کلی سن بازنشستگی و تدوین شیوه‌ای جدید از اشتغال بدون در نظر گرفتن موضوع سن انجام شده است (Yong et al, 2015).

۲. اشتغال مجدد سالمندان: یکی دیگر از سیاست‌های ژاپن، اشتغال مجدد افراد میان‌سال و کارگران مسن است. این کار با تبدیل کارکنان دائم به کارکنان قراردادی، کارکنان با ساعت کار کمتر، اشتراک شغل^۱ یا سایر اشکال منعطف اشتغال صورت می‌گیرد. یکی از اشکال مورد توجه در به‌کارگیری مجدد بازنشستگان، ایجاد فرصت‌های شغل جمعی برای سالمندان است که از سوی دولت تشویق شده است؛ مثلاً یک گروه سه‌نفره یا بیشتر از افراد ۴۵ سال به بالا که یک کسب‌وکار جدید را آغاز کنند و تعهد دهند افراد میان‌سال و سالمند را استخدام کنند، بخشی از هزینه‌های راه‌اندازی این کسب‌وکار را به‌صورت یارانه از سوی دولت دریافت می‌کنند. دولت ژاپن برای حمایت از اشتغال مجدد سالمندان، مجموعه‌ای از اقدامات را انجام می‌دهد:

- یارانه و حمایت‌های مالی برای سازمان و افراد کارفرما یک اقدام مهم دولت است. از آنجاکه هزینه‌های مالی برای شرکت‌های کوچک و متوسط بالاست، دولت ژاپن در شرکت‌هایی که ۳۰۰ نفر یا کمتر کارمند داشته باشند و سن بازنشستگی را افزایش دهند یا سیاست‌های بازنشستگی اجباری را تعلیق کنند، یارانه پرداخت می‌کند.

- دفاتر امنیت اشتغال عمومی، وظیفه ارائه خدمات مشاوره به شرکت‌ها را در مورد بازبینی نظام مزایای بازنشستگی و ایجاد فرصت‌های اشتغال برای سالمندان بر عهده دارند. در این دفاتر، متخصصان حوزه اشتغال، مدیریت و بیمه اجتماعی به شرکت‌ها برای اتخاذ شیوه‌های جدید در مورد اشتغال مجدد سالمندان مشاوره می‌دهند.

- فعالیت‌های متنوع آموزشی و اطلاع‌رسانی برای آگاهی بخشی به افکار عمومی در مورد اشتغال سالمندان انجام می‌شود.

۳. اشتغال موقت و کوتاه‌مدت: برای آن دسته از بازنشستگانی که تمایل دارند در مشاغلی سبک‌تر فعال باشند، فعالیت‌های اجتماع‌محور موقت یا کوتاه‌مدت از طریق مراکز منابع انسانی نقره‌ای^۲ که در تمام نقاط ژاپن مستقر هستند، فراهم می‌شود. این مراکز را اجتماعات محلی راه‌اندازی و به محدوده جغرافیایی مشخصی خدمات‌رسانی می‌کنند. کارکرد اصلی این مراکز این است که برای نیازهای کارفرمایان محلی، افراد مناسب را پیشنهاد کنند و به افراد سالمند جویای کار، آموزش‌های لازم را برای یافتن شغل ارائه دهند. هر فرد بالای ۶۰ سال می‌تواند ثبت‌نام کند و عضو این مراکز شود. هزینه این مراکز را، نهادهای محلی و وزارت بهداشت، کار و رفاه ژاپن تأمین می‌کند. مشاغلی که این مراکز تأمین می‌کنند شامل کارهای عمومی داخلی و بیرونی (مانند تمیز کردن پارک‌ها، باغبانی، سرایداری ساختمان، پوستر چسباندن)،

1. Job Sharing

2. Silver Human Resource Centers

مدیریت مکان‌ها (مثلاً مدیریت پارکینگ‌ها، پارکینگ‌های دوچرخه، مدرسه‌ها، مراکز محلی، ساختمان‌ها و مانند آن) و مشاغل دفتری (مشاغل دفتری عمومی، پذیرش، نامه‌رسانی و امثال آن) است. درآمدی که افراد از این فعالیت‌ها به دست می‌آورند، تأثیری در حقوق بازنشستگی دریافتی آن‌ها ندارد. این مشاغل کمک می‌کند تا افراد دچار انزوا نشوند و امکان مشارکت اجتماعی داشته باشند؛ البته در مواردی، مشکلاتی در مورد بیمه درمانی افرادی که در این نوع مشاغل آسیب می‌بینند وجود دارد (Yong et al, 2015).

اشتغال سالمندان در اتحادیه اروپا

در اتحادیه اروپا هم مسئله تداوم زندگی شغلی سالمندان موضوع بسیار مهمی است و اغلب کشورها، سیاست‌هایی برای تسهیل آن به کار گرفته‌اند. مسئله مهم برای این کشورها، مقابله با بازنشستگی پیش از موعد است که بسیاری از کشورها با آن درگیر هستند. کاهش مزایای بازنشستگی در صورت بازنشستگی پیش از موعد، مثلاً در لهستان، بلژیک، اسپانیا، استونی، هلند، فنلاند، دانمارک، ایتالیا و لغو بازنشستگی جزئی در کشورهایی مانند آلمان و فنلاند که باعث بازنشستگی پیش از موعد می‌شوند، از جمله این سیاست‌ها برای جلوگیری از بازنشستگی پیش از موعد است. از اقدامات دیگر برای تشویق سالمندان به تداوم کار، اختصاص مشوق‌های مالی به آن‌هاست؛ مثلاً در بریتانیا، مالیات کمتری از افراد سالمند شاغل گرفته می‌شود. در هلند، طرح‌های بازنشستگی تدریجی، به سبب اینکه مزایا بر اساس درآمد سال پیش از بازنشستگی محاسبه می‌شود، برای افراد جذاب نیست؛ به همین دلیل، مبنای محاسبه حقوق بازنشستگی، درآمد کل دوران اشتغال است تا این طرح جذابیت بیشتری پیدا کند. در دانمارک، برای هر دوره سه ماه کار بعد از سن بازنشستگی (۶۲ سال)، مزایای بدون مالیات تعلق می‌گیرد. اقدام دیگر برخی کشورها، تعدیل حقوق بازنشستگی متناسب با افزایش امید به زندگی است؛ زیرا به‌طور کلی تصور می‌شود کاهش حقوق بازنشستگی، مشوقی برای کار بیشتر است. در فنلاند و سوئد، حقوق بازنشستگی با توجه به افزایش امید به زندگی کاهش پیدا کرده است. کم شدن سهم بیمه برای کارکنان سالمند نیز از جمله مشوق‌های مالی دیگر است؛ مثلاً در اسپانیا، افراد بالای ۶۵ سال اگر ۳۵ سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشند، از پرداخت حق بیمه در دوران اشتغال معاف می‌شوند. در هلند، لهستان و آلمان هم به شرکت‌هایی که افراد سالمند بیکار را استخدام کنند مشوق‌های مالی تعلق می‌گیرد.

سیاست مهم دیگر، اجازه به مستمری‌بگیران برای اشتغال و جریمه نکردن آن‌هاست (در برخی کشورها فرد مستمری‌بگیر حق دارا بودن شغل با درآمد را ندارد). در استونی دریافت حقوق بازنشستگی و شاغل بودن از سال ۱۹۹۶ ممکن شده و سطح پایین حقوق بازنشستگی باقی ماندن در بازار کار را تشویق کرده است. در آلمان، برای افراد بالای سن قانونی بازنشستگی، جریمه‌ای برای مستمری دریافتی در صورت

اشتغال وجود ندارد و کارفرماها از پرداخت حق بیمه برای سالمندان بالای سن قانونی بازنشستگی معاف‌اند. یک سیاست دیگر، به راه انداختن کمپین‌های اطلاع‌رسانی است که با هدف تغییر نگرش به کارکنان سالمند عمل می‌کنند. در این فعالیت‌ها، سمینارهایی برای کارفرمایان در مورد کارکنان سالمند برگزار می‌شود و اطلاعاتی در مورد وضعیت، مشکلات و مزایای این کارکنان و سمینارهایی برای کارکنان سالمند در مورد وضعیت بازار کار برگزار می‌شود. در اسپانیا، مبارزه با تبعیض سنی در شرکت‌ها، بخشی از راهبرد کلی اشتغال کارکنان سالمند^۱ ۲۰۱۴-۲۰۱۲ است. خوداشتغالی، کارآفرینی، کار در دوران بازنشستگی و کار غیررسمی از مسائل مطرح‌شده در این حوزه است. در جمهوری چک، دریافت حقوق بازنشستگی در صورت خوداشتغالی ممکن است و برای بسیاری از بازنشستگان، این مسئله یک آلترناتیو پس از بازنشستگی محسوب می‌شود و در حدود یک‌چهارم مستمری‌بگیران در این کشور خود اشتغال هستند. در ایتالیا، بلژیک و بریتانیا هم تعداد افراد خود اشتغال پس از بازنشستگی رو به افزایش است (Naegle & Bauknecht, 2015). یکی از طرح‌های شناخته‌شده در اروپا، طرح هم‌بستگی نسل‌ها^۲ در لهستان است، این طرح، یک رویکرد اجتماعی نوآورانه است که هدف آن، افزایش نرخ اشتغال با توجه خطر کمبود نیروی کار در این کشور در آینده است. لهستان، در سال‌های اخیر جهش فراوانی در ارتقای کیفیت زندگی به سطح متوسط اروپا داشته است؛ اما از سوی دیگر، مهاجرت از این کشور به سایر کشورهای اروپایی نیز در حال رشد است. نتیجه این وضعیت، کاهش نیروی کار در این کشور و در نتیجه خطر کمبود نیروی کار در آینده است؛ به همین سبب، نرخ نسبتاً پایین مشارکت سالمندان در بازار کار برای این کشور، به مسئله‌ای مهم بدل شده است. در این وضعیت، دولت لهستان برنامه هم‌بستگی نسل‌ها را اجرا کرده است که هدف اصلی آن، تمرکز بر نیروی کار سالمند، برنامه فعالیت اجتماعی سالمندان^۳ برای تقویت سالمندشدن فعال و سلامت فراتر از کار با دستمزد بوده است. در این راستا وزارت کار، تأمین اجتماعی و مرکز توسعه منابع انسانی این کشور، کمپین ملی تبلیغاتی در مورد مزایا و ارزش نیروی کار سالمند با تجربه تشکیل داده است که هدف آن ایجاد تغییرات فرهنگی در نگرش‌ها و مقابله با عقاید منفی در مورد کارکنان سالمند است که پیش‌شرطی ضروری برای تغییرات اجتماعی و اقتصادی هستند و می‌توانند به فعالیت‌پردازند. بخش دیگری از این کمپین، توسعه و تشویق تجربیات موفق در حوزه مدیریت سن در سازمان‌هاست تا با عقاید قالبی منفی و تبعیض سنی علیه سالمندان در محیط کاری مقابله شود. برای این کار، به طراحی شغلی دوستدار همه سنین، انعطاف و کنترل بیشتر بر کار و به رسمیت شناختن تجربه و تخصص کارکنان سالمند در محیط کار توجه شده است.

1. Global Strategy for the Employment of Older Workers

2. Solidarity of Generations

3. Senior Citizens Social Activity

یکی دیگر از مؤلفه‌های این برنامه ملی، تعریف یارانه‌های دستمزد تا ۵۰ درصد حداقل حقوق ماهیانه برای کارفرمایانی است که افراد سالمند بیکار بالای ۵۰ سال را تا ۱۲ ماه و افراد سالمند بالای ۶۰ سال را تا ۲۴ ماه استخدام کنند. همچنین کارفرمایان از پرداخت سهم صندوق کار^۱ و مزایای تضمین‌شده کارکنان^۲ معاف می‌شوند تا هزینه نهایی به کارگیری کارکنان سالمند کاهش یابد. در نهایت، صندوق آموزش ملی^۳ هم برنامه‌های آموزشی و مهارت‌آموزی با تمرکز بر کارگران بالای ۴۵ سال را جهت افزایش مهارت و بهبود کارایی تأمین مالی می‌کند (Neary et al, 2016).

شغل برای سالمندان: تجربه آمریکا و کره جنوبی

در کره جنوبی و آمریکا برنامه‌هایی اجرا می‌شود که بر اساس آن، دولت برای سالمندان فرصت‌های شغلی در فعالیت‌های جامعه‌محور فراهم می‌کند. در کره جنوبی، دو برنامه مراقبت سالمندان از سالمندان^۴ و مراقبت سالمندان از کودکان^۵ اجرا می‌شود که در آن‌ها، دولت از سالمندانی که نقش‌های مراقبتی انجام دهند حمایت می‌کند. این دو برنامه، طرح‌هایی برای اشتغال سالمندان است و هدف از اجرای آن‌ها، فراهم کردن درآمد و تقویت مشارکت اجتماعی از طریق فراهم کردن فرصت شغلی برای سالمندان سالم است. در برنامه مراقبت سالمندان از سالمندان، افراد سالمندی که سلامت کافی دارند، برای مراقبت از سالمندان بیماری که تنها هستند یا نیاز به مراقبت در خانه دارند، آموزش می‌بینند. در برنامه مراقبت سالمندان از کودکان، برای افراد سالمند این فرصت فراهم می‌شود که به مربیان کودک در مراکز مراقبت روزانه^۶، مهدکودک‌ها و مدارس ابتدایی کمک کنند. همه افراد سالمندی که در این برنامه شرکت کنند، در ازای خدماتشان به‌طور ماهیانه مبلغ ۲۰۰ هزار وان (واحد پول کره جنوبی) دریافت می‌کنند. برنامه مراقبت سالمندان از سالمندان، تنها برنامه نگهداری و مراقبت از سالمندان در خانه است که از یک سالمند، برای مراقبت از یک سالمند بیمار و نیازمند کمک، استفاده می‌کند. در سال ۲۰۰۷، تعداد ۱۷ هزار و ۴۹۶ سالمند در طرح مراقبت سالمندان از سالمندان به ۳۵ هزار و ۱۷۹ نفر فرد سالمند خدمات‌رسانی کردند و هزار و ۴۰۴ نفر نیز در قالب طرح مراقبت سالمندان از کودکان به هزار و ۱۸۰ کودک کمک کردند. یکی از چالش‌های اصلی این طرح برای دولت، استخدام و حمل‌ونقل افراد مشارکت‌کننده است (Hong and Park, 2010).

1. Labour Fund

2. Guaranteed Employee Benefits

3. National Training Fund

4. Elderly Caring for Elderly (ECEP)

5. Elderly Caring for Child Program (ECCP)

6. Day Care Centres

وزارت کار ایالات متحده آمریکا، بر اساس قانون سالمندان آمریکایی^۱ برنامه‌ای را در سرتاسر کشور اجرا می‌کند که اشتغال سالمندان در مشاغل محلی^۲ نام دارد. در این برنامه برای سالمندان بالای ۵۵ سال کم‌درآمد که بیکارند یا وضعیت شغلی خوبی ندارند، مجموعه‌ای از آموزش‌های شغلی جامعه-محور و ارزان‌قیمت ارائه می‌شود. این خدمات در مراکز کارپایی یک مرحله‌ای^۳ به افراد ارائه می‌شود. افرادی که در این برنامه به‌طور متوسط بیست ساعت در هفته کار کنند، بالاترین حداقل دستمزد فدرال، ایالتی یا محلی را دریافت می‌کنند. افراد سالمند در این طرح در مشاغل مختلف خدماتی، اجتماعی و محلی در مراکز عمومی و غیرانتفاعی، مانند مراکز خدمات روزانه، مراکز سالمندان، آژانس‌های دولتی، مدارس، بیمارستان‌ها، کتابخانه‌ها و امثال آن به‌کار گرفته می‌شوند. آموزش به افراد هم از طریق برگزاری سخنرانی، هم‌اندیشی، آموزش تک‌نفره، برنامه‌های آموزشی و دانشگاه‌های محلی صورت می‌گیرد. افراد شرکت‌کننده در این طرح، باید حداقل ۵۵ سال داشته باشند و درآمد خانوارشان هم حداکثر ۲۵ درصد بالاتر از سطح فقر فدرال باشد. اولویت در به دست آوردن شغل هم با افراد بالای ۶۰ سال، کهنه سربازان، اقلیت‌ها، افراد کم‌مهارت در زبان انگلیسی و بومیان واجد شرایط است.

تدابیر نوین در مراقبت بلندمدت از سالمندان

حفظ سلامت، یکی از ضرورت‌ها و محورهای اصلی سالمندشدن فعال است. مراقبت بلندمدت، به مجموعه مراقبت‌های بهداشتی و خدمات اجتماعی روزانه به افراد سالمند گفته می‌شود که در خانه خود آن‌ها ارائه می‌شود تا در عین حفظ استقلال شخصی، بتوان سلامت آن‌ها را برای بلندمدت تضمین کرد. امید به زندگی در اغلب کشورهای توسعه‌یافته و برخی کشورهای در حال توسعه، در حال افزایش است؛ اما این ضرورتاً به معنی افزایش سالمندی، توأم با سلامتی نیست؛ مثلاً امید به زندگی بدون محدودیت فعالیت (امید به زندگی سالم) به‌طور میانگین در اروپا بین سال‌های ۲۰۰۷ تا ۲۰۱۱ اندکی کاهش یافته است؛ اما مسئله سلامت را نباید صرفاً در موضوع بیمه درمانی و خدمات پزشکی خلاصه کرد. سازمان جهانی بهداشت اعلام کرده است که ۵۰ تا ۸۰ درصد از هزینه‌های بهداشتی و درمان در کشورهای مختلف دنیا به سبب بیماری‌های مزمن، مانند بیماری‌های قلبی-عروقی، بیماری‌های ریوی و دیابت است؛ یعنی بیماری‌هایی که بیش از همه در افراد بالای ۶۰ سال شایع است (سازمان جهانی بهداشت، ۲۰۰۲). از سوی دیگر، اغلب نظام‌های درمانی در کشورها برای مقابله بیماری‌های حاد و جلوگیری از عفونت، سازمان‌دهی و تجهیز

1. Older Americans Act

2. Senior Community Service Employment (SCSEP)

3. One-Stop Career Centers

شده‌اند. در نتیجه، بخش زیادی از سرمایه‌ها به سبب مطابقت نداشتن آن‌ها با نیازها و اولویت‌های جدید، هدر می‌رود. امروز با افزایش روزافزون تعداد سالمندان، خدمات بهداشتی و درمانی، بیش‌ازپیش به مدیریت روزانه شرایط وابسته است تا اینکه به درمان‌ها و عمل‌های حراجی مقطعی ربط بستگی باشد. در نتیجه، در شرایط جدید، خدمات بیشتر بر همکاری میان بیمار و مراقبت‌کننده تأکید دارد.

علاوه بر نیازهای درمانی و سلامتی، مانند پایش مداوم شرایط جسمی، دریافت خدمات درمانی و استفاده از رژیم غذایی و تحرک مناسب، افراد سالمند به مراقبت‌های دیگری هم نیاز دارند. آن‌ها به حمایت‌هایی محتاج هستند که به کمک کند در خانه خود زندگی کنند؛ یعنی کمک در تمیز کردن خانه، باغبانی، نگهداری از حیوانات خانگی، حمل‌ونقل و مصاحبت. این مداخلات سطح پایین، می‌تواند به استقلال فرد و حفظ کیفیت زندگی‌اش کمک کند و توانایی‌اش را برای زندگی در خانه خود، افزایش دهد (O'Sullivan et al., 2010). در نتیجه، مراقبت بلندمدت مجموعه مراقبت‌های بهداشتی و خدمات اجتماعی روزانه به افراد سالمند برای حفظ استقلال شخصی و سکونت در خانه خود تا حد ممکن است؛ اما بار این خدمات نمی‌تواند صرفاً بر دوش دولت‌ها و نظام تأمین اجتماعی باشد. در این میان، شبکه‌های غیررسمی مراقبت، اهمیت بیشتری پیدا خواهند کرد؛ زیرا بودجه‌های عمومی هر ساله محدودتر و ساختار سنتی خانواده‌ها در جهان نیز دستخوش تغییر می‌شود. در این شرایط، مؤثرترین شکل خدمات مراقبتی آن‌هایی است که مراقبت رسمی را به مراقبت‌های غیررسمی مرتبط کند. نکته مهم دیگر این است که افراد سالمند می‌توانند هم‌زمان ارائه‌دهنده و دریافت‌کننده خدمات مراقبتی باشند. آن‌ها به یکدیگر در کارهایی نظیر خرید، باغبانی، خدمات خانگی، بلند کردن اجسام، مراقبت از حیوانات خانگی و کارهای دیگر کمک می‌کنند. حتی آن دسته از افراد سالمندی که از لحاظ جسمی ضعیف هستند و به نظر می‌رسد نمی‌توانند به دیگران کمک کنند، در کارهایی مانند نگهداری از نوه‌هایشان فعالند. در ادامه، نمونه‌ای از تجربیات موفق در این بخش معرفی می‌شود.

مراقبت بلندمدت در ژاپن

سالخوردگی جمعیت از جمله مسائلی است که به شدت ژاپن را درگیر کرده است؛ زیرا امید به زندگی در این کشور افزایش و نرخ باروری کاهش یافته است. از دیدگاه سنتی، نگهداری و مراقبت از سالمندان وظیفه اعضای خانواده است و به‌طور خاص، دختر یا پسر بزرگ فرد سالمند این وظیفه را بر عهده دارد؛ اما تحولات سریع صنعتی، ساختار خانواده را در ژاپن دستخوش تغییر کرده و در نتیجه، شیوه سنتی مراقبت از سالمندان، دچار چالش‌های جدی شده و مجموعه‌ای از سیاست‌ها و برنامه‌های دولتی برای تقویت مراقبت‌های غیررسمی در این کشور، شکل گرفته است تا رفاه این بخش از جمعیت را تأمین

کند. یکی از این سیاست‌ها، طرح طلایی^۱ نام دارد. با توجه به این واقعیت که مراقبت از سالمندان برای خانواده‌ها دشوار شده است، ژاپن در سال ۱۹۸۹ این طرح را اجرا کرده است. بر این اساس نهادهای محلی ملزم به ارائه خدمات بهداشتی در سطح اجتماع محلی از طریق بهبود خدمات در منزل شدند. شهرداری‌ها برای انجام این طرح، مطالعاتی را در حوزه عملیاتی خود برای شناسایی سالمندان انجام دادند و برنامه‌ای را برای توسعه زیرساخت ارائه خدمات به سالمندان در منطقه خود طراحی کردند. اهداف اصلی طرح طلایی، متناسب‌سازی خدمات با نیاز افراد، فراگیری و جامعیت خدمات و منطقه‌ای شدن آن بوده است. با اجرای این طرح، مجموعه‌ای از خدمات جدید برای سالمندان ژاپنی معرفی شد که می‌توان به یاری‌رسانان خانگی،^۲ تجهیزات خدمات‌رسانی اقامت کوتاه،^۳ مراکز تأمین خدمات خانگی،^۴ خدمات پرستاری در منزل،^۵ خانه‌های گروهی برای سالمندان با زوال عقل، مراکز خدمات روزانه، خانه‌های مراقبت و مراکز چندکاربره سالمندان اشاره کرد. مجموعه این خدمات را بخش‌های مختلف، شامل شرکت‌های بخش خصوصی، بنیادهای رفاه اجتماعی و تعاونی‌های مصرف‌کنندگان و کارکنان ارائه می‌کند. این طرح در سال ۱۹۹۵ بازنگری شد و در دوره جدید، شتاب بخشیدن به توسعه خدمات و تربیت نیروهای متخصص برای ارائه خدمات مورد توجه قرار گرفت. در طرح جدید بخشی از هزینه‌ها برای کمک‌های مراقبت در خانه، ویزیت‌های پرستاری، بازطراحی مدل خانه و خدمات ویژه پرستاری در منزل نیز از خانواده‌ها گرفته می‌شد. طرح طلایی ۲۱ در سال ۲۰۰۰ با هدف تداوم توسعه خدمات و برنامه‌ها آغاز شد. در این طرح احیای تصویر مطلوب از سالمندان، حمایت و توانمندسازی سالمندان برای زندگی مستقل و خدمات مراقبتی بلندمدت قابل اعتماد در دستور کار قرار گرفت.

یکی دیگر از سیاست‌های مراقبت بلندمدت، بیمه مراقبت بلندمدت ملی^۶ است. این برنامه از سال ۲۰۰۰ اجرا شد و هدف آن، فراهم کردن خدمات نگهداری و مراقبت، از طریق شیوه جدید بیمه اجتماعی فراگیر برای همه سالمندان بالای ۶۵ سال بود. در این برنامه، زمینه قانونی تغییر از یک نظام رفاهی کاملاً دولتی به یک نظام متکثر، شامل بخش‌های دولتی و خصوصی تأمین خدمات اجتماعی فراهم شد. هدف برنامه بلندمدت مراقبت در ژاپن، ارائه خدمات مراقبتی به سالمندان بیمار و نیازمند مراقبت، همچنین ارائه بسته خدمات بهداشتی فراگیر به همه و کاهش بستری شدن‌های بیمارستانی

1. Golden Plan

2. home-helpers

3. Short-Stay Service Facilities

4. In-Home-Care Support Centers

5. Home-Visit Nursing Care

6. National Long-Term Care Insurance

غیرضروری است. این طرح بر پایه چهار اصل استوار است:

- اصل اول این طرح، امکان استفاده سالمندان از خدمات مراقبتی در خانه و متناسب با نیازشان، صرف نظر از درآمد یا وضعیت خانوادگی شان است.
- اصل دوم این سیستم، تلفیق نظام رفاهی موجود برای سالمندان با خدمات بهداشتی و درمانی است.
- اصل سوم نیز، تشویق بخش خصوصی برای مشارکت در این طرح است.
- اصل چهارم، مطرح کردن مفهوم «مدیریت مراقبت»^۱ به عنوان مفهومی فراگیر برای پوشش دادن به مجموعه‌ای متنوع از خدمات است.

هدف مهم این پروژه متوازن کردن هزینه مراقبت از سالمندان و کم کردن از بار خانواده‌هاست. سالمندان نیز حق دارند که از میان گستره متنوع خدمات عمومی و خصوصی بخشی انتخاب کنند. این طرح، هم همه افراد بالای ۶۵ سال را پوشش می‌دهد و هم افراد بین ۴۰ تا ۶۴ ساله را که ناتوانی‌های جسمی ناشی از افزایش سن دارند (مثلاً زوال عقل زودرس یا مشکلات عروق مغزی) و نیازمند کمک برای فعالیت‌های روزانه خود هستند. بر اساس ارزیابی‌های انجام شده در نتیجه اجرای این طرح میزان بستری شدن بیمارستانی سالمندان کاهش یافت و کاهش قابل توجهی هم در تخت‌های بیمارستانی اشغال شده توسط سالمندان و تحت پوشش بیمه‌های سلامت روی داد.

مراقبت بلندمدت در آمریکا

یکی از مهم‌ترین حوزه‌های کمک به سالمندان آسیب‌پذیر و نیازمند کمک در آمریکا، قانون سالمندان آمریکایی^۲ است، این قانون در سال ۱۹۶۵ اجرایی و بر اساس آن، خدمات اجتماعی ضروری برای اغلب سالمندان آسیب‌پذیر فراهم شد. همه افراد بالای ۶۰ سال در آمریکا، مشمول دریافت خدمات این قانون هستند؛ اما ایالت‌ها ملزم هستند که خدمات خود را به‌طور ویژه برای کسانی ارائه کنند که بیشترین نیاز اقتصادی و اجتماعی را دارند و باید توجه بیشتری به گروه‌های اقلیت کم‌درآمد، سالمندان ساکن مناطق روستایی، افراد کم‌درآمد و افراد آسیب‌پذیر داشته باشند. هر ایالت، بر اساس فرمول مبتنی بر نسبت جمعیت افراد ۶۰ ساله و بالاتر به کل جمعیت آمریکا، بودجه فدرال قانون سالمندان آمریکایی را دریافت می‌کند. خدمات این قانون، عمدتاً در منزل یا اجتماع محلی ارائه می‌شود و یک لایه حفاظتی در برابر مجبور شدن افراد به زندگی در خانه‌های سالمندان به شمار می‌آید. کمک در کارهای خانه، حمل و نقل و تهیه غذا از جمله خدماتی است که سبب می‌شود بسیاری از سالمندان بتوانند در خانه خود زندگی کنند.

1. Care Management

2. Older Americans Act (OAA)

مجموعه خدماتی که بر اساس این قانون به سالمندان ارائه می‌شود عبارت است از:

• **تغذیه:** بزرگ‌ترین برنامه این قانون، مقابله با گرسنگی و ناامنی غذایی است. حدود ۴۰ درصد از بودجه فدرال، صرف تأمین غذا در مراکز سالمندان، ارسال غذا به منازل یا ارائه مشاوره‌های تغذیه‌ای می‌شود؛ مثلاً در سال ۲۰۱۱، تعداد ۱۳۹ میلیون وعده غذایی به خانه‌ها ارسال و ۸۹ میلیون وعده غذا هم در مکان‌های عمومی سالمندان توزیع شده که در مجموع حدود ۲،۵ میلیون نفر را پوشش داده است.

• **اشتغال:** یکی از خدمات مبتنی بر قانون سالمندان آمریکایی، فراهم کردن فرصت‌های شغلی پاره‌وقت و آموزش، برای افراد بالای ۵۵ سال بیکار و کم‌درآمد است. حدود ۲۳ درصد بودجه فدرال صرف برنامه اشتغال برای خدمات اجتماعی سالمندان^۱ می‌شود. این برنامه سبب شده است تا از ابتدای اجرای قانون، به حدود ۱ میلیون نفر برای یافتن شغل کمک شده باشد.

• **خدمات در خانه و جامعه محلی:** بر اساس قانون سالمندان آمریکایی مجموعه‌ای از خدمات حمایتی و پیشگیری از بیماری شامل مراقبت‌های خانگی، حمل‌ونقل، خدمات روزانه و ارتقای سلامتی به آن‌ها ارائه می‌شود. ۲۰ درصد از بودجه فدرال صرف این بخش می‌شود تا کمک کند افراد، فعال بمانند و استقلال خود را تا حد امکان حفظ کنند، همچنین نیاز به مداخلات پزشکی گران‌قیمت نیز کاهش یابد.

• **مراقبت‌کنندگان خانوادگی:** بر اساس قانون سالمندان آمریکایی، بودجه اندکی نیز برای کمک به مراقبت‌کنندگان خانوادگی از سالمندان اختصاص یافته است که صرف ارائه اطلاعات، مشاوره و آموزش شیوه‌های مراقبت می‌شود.

• **خدمات مقابله با سوءاستفاده از سالمندان:** بخش اندکی از بودجه سالانه این قانون (کمتر از ۰،۵ درصد)، صرف جلوگیری و شناسایی سوءاستفاده از سالمندان می‌شود. کارکنان نهاد خدمات حمایتی بزرگ‌سالان^۲، اولین گروهی هستند که نسبت به گزارش‌های رسیده در مورد سوءاستفاده از سالمندان واکنش نشان می‌دهند.

مراقبت بلندمدت در سوئد

مراقبت بلندمدت در کشورهای اروپایی، یکی از مؤلفه‌های اصلی نظام تأمین اجتماعی است. اغلب کشورهای اروپایی در کنار نظام ارائه خدمات پزشکی، خدمات اجتماعی مراقبت بلندمدت را نیز به سالمندان ارائه می‌کنند. سوئد از جمله کشورهای اروپایی است که با سالخوردگی جمعیت مواجه است و امروزه بیش از ۲۰ درصد جمعیت آن بالای ۶۵ سال هستند. به همین سبب، مسئله مراقبت بلندمدت به مؤلفه‌ای مهم در نظام تأمین اجتماعی کشور بدل شده است. در سوئد، مسئولیت رفاه افراد سالمند

1. Senior Community Service Employment Program

2. Adult Protective Services

بین سه لایه حکمرانی تقسیم شده است. در سطح ملی، مجلس و دولت، سیاست‌ها و خطوط اصلی را از طریق قانون‌گذاری مشخص می‌کنند. در سطح محلی، شوراهای منطقه (۲۱ شورا)، مسئول ارائه خدمات درمانی و بهداشتی بوده و در سطح محلی هم شهرداری‌ها (۲۹۰ شهرداری)، از نظر قانونی، مسئول تأمین نیازهای خدمات اجتماعی، پرستاری و مسکن افراد سالمند هستند. باید توجه داشت که در سوئد، شوراهای منطقه و شهرداری‌ها، اختیار و استقلال بالایی در برابر دولت مرکزی دارند. در هر دو سطح، شوراهای منتخب مردم وجود داشته و از حق وضع مالیات برای تأمین هزینه‌ها برخوردارند. شوراهای منطقه و شهرداری‌ها حق دارند در چارچوب اختیارات قانونی خود، در ارائه خدمات به سالمندان، اولویت‌های خاص خود را اعمال کنند (بورد ملی سلامت و رفاه^۱، ۲۰۰۴). هزینه مراقبت از سالمندان، تقریباً به‌طور کامل از مالیات تأمین می‌شود. فرد سالمند، معمولاً تنها بخش اندکی (۵ تا ۶ درصد) از هزینه‌ها را می‌پردازد. بخش اصلی هزینه‌ها (۸۲ تا ۸۵ درصد) به‌وسیله مالیات‌های محلی تأمین می‌شود. این مسئله که هزینه خدمات درمانی و اجتماعی سالمندان عمدتاً از مالیات‌های محلی تأمین می‌شود، به‌خوبی نشان می‌دهد که لایه‌های محلی حکمرانی در سوئد تا چه اندازه بر چگونگی تخصیص آن، مستقل از دولت مرکزی، قدرت عمل دارند.

برای شناخت وضعیت مراقبت بلندمدت در سوئد، باید به قانون خدمات اجتماعی^۲ اشاره کرد که در سال ۱۹۸۲ تصویب شده است؛ البته از آن زمان تغییرات زیادی هم در آن صورت گرفته است (البته اصول کلی آن حفظ شده‌اند). قانون خدمات اجتماعی از یک‌سو، حقوق شهروندان برای دسترسی به کمک‌های اجتماعی و مالی و از سوی دیگر، وظایف مقامات محلی و شهرداری‌ها در قبال ساکنان منطقه را مشخص می‌کند. بر اساس این قانون، شهرداری‌ها در قبال گروه‌های زیر مسئولیت ویژه دارند:

- کودکان و نوجوانان؛
- افراد معتاد به الکل و مواد مخدر؛
- سالمندان؛
- افرادی دارای ناتوانایی‌های عملکردی؛
- افرادی که از بستگان خود مراقبت می‌کنند؛
- قربانیان جرم.

بر اساس قانون خدمات اجتماعی، تمامی خدمات بر اساس انتخاب آزاد و استقلال فرد ارائه می‌شود و باید متناسب با وضعیت فردی و تمایل فرد برای تغییر وضعیت اجتماعی‌اش متناسب‌سازی شود. همه

1. National Board of Health and Welfare

2. Social Services Act

خدمات را باید افراد آموزش‌دیده ارائه دهند. در این قانون، در بخش مرتبط با سالمندان، شهرداری‌ها وظیفه دارند تا شرایط زیر را برای هر سالمند تأمین کنند:

- بتواند یک زندگی فعال داشته باشد و بر جامعه و زندگی روزمره خود تأثیرگذار باشد؛
- بتواند امنیت و استقلال خود را در فرایند پیرشدن حفظ کند؛
- با احترام با او رفتار شود؛
- به خدمات باکیفیت دسترسی داشته باشد.

برای تأمین این اهداف، باید سالمندان از حقوق خود آگاه شوند و خدمات، متناسب با نیازهای فردی و ترجیحات آن‌ها ارائه شود. خدمات این قانون، باید به شکلی باشد که فرد بتواند در محیط زندگی خود باقی بماند و در صورتی که امکان آن وجود نداشته باشد که سرپناه مناسب برای وی، مانند خانه‌های سالمندان یا سکونتگاه‌های گروهی فراهم کند.^۱ در سال ۱۹۹۲ در ساختار خدمات‌رسانی به افراد سالمند، اصلاحاتی انجام شد که به ÅDEL معروف است. بر اساس این تغییر، همه مسئولیت‌های مرتبط به نگهداری و مراقبت از سالمندان، به شهرداری‌ها واگذار شد. هدف دیگر این اصلاحات، تقویت فرهنگ خدمات اجتماعی به سالمندان و در نتیجه، کم کردن از مراقبت‌های درمانی و بیمارستانی بود. در این ساختار جدید، مسئولیت خدمات درمانی بلندمدت به سالمندان از شوراهای منطقه‌ای، به مقامات محلی منتقل شد. این اصلاحات، مشوق‌هایی را برای شهرداری‌ها در نظر می‌گرفت تا بتوانند راه‌هایی خارج از بیمارستان، برای ارائه خدمات به سالمندان پیدا کنند. این مسئله، به‌خصوص در مورد آن دسته از سالمندانی است که در بیمارستان نگهداری می‌شوند و امکان مرخص شدن دارند؛ اما چون نمی‌توانند به‌تنهایی در خانه، کارهایشان را انجام دهند، در بیمارستان می‌مانند (بورد ملی سلامت و رفاه، ۲۰۰۵). بر اساس قانون، مردم سوئد حق دارند در صورت نیاز، از شهرداری منطقه سکونت خود درخواست مراقبت و خدمات کنند. افرادی که به خدماتی نیاز دارند، به شهرداری محلی مراجعه و نیازشان را اعلام می‌کنند. پس از ارزیابی نیاز فرد، متخصصان خدمات را به فرد ارائه می‌کنند. دسترسی به خدمات، به وضعیت مالی فرد بستگی ندارد و سطح خدمات را شهرداری محلی بر اساس ارزیابی خود تعیین می‌کند. افراد در سوئد حق درخواست خدمات دارند؛ اما به‌طور خودکار واجد حق دریافت خدمات مطالبه شده خود نمی‌شوند زیرا تشخیص آن به تصمیم کارشناسان شهرداری محلی بستگی دارد؛ اما اگر فرد سالمند، از ارزیابی متخصص شهرداری ناراضی باشد می‌تواند شکایت و تقاضای تجدیدنظر کند.

خدمات پایه برای سالمندان در شهرداری‌ها کمک خانگی است. این خدمات شامل کمک برای انجام

۱. برای اطلاعات بیشتر مراجعه کنید به وبسایت رسمی پروژه به آدرس www.lagrummet.gov.se

فعالیت‌های روزانه مانند خرید، تهیه غذا، نظافت و شستن لباس است. همچنین خدمات شخصی مانند کمک به استحمام، دستشویی رفتن، لباس پوشیدن، به رختخواب رفتن و برخاستن از رختخواب هم ارائه می‌شود. افزون بر خدمات خانگی، مجموعه‌ای از خدمات دیگر شامل خدمات حمل‌ونقل، مراقبت از پا (به‌ویژه در مورد افراد دارای دیابت)، ارسال غذا، هشداردهنده‌های امنیتی، متناسب‌سازی مسکن، کمک به معلولان و مانند آن نیز وجود دارد. مدل مراقبت بلندمدت سوئد را می‌توان از پیشرفته‌ترین و فراگیرترین الگوهای موجود در جهان دانست.

مراقبت بلندمدت در هلند

در هلند، مراقبت بلندمدت ابتدا جزئی از برنامه بیمه ملی اجباری در کشور بود و در کنار خدمات درمانی ارائه می‌شد؛ اما هزینه بالای این خدمات سبب شد تا قوانین مربوطه در سال ۲۰۰۷ اصلاح و خدمات مراقبت بلندمدت و غیر درمانی به شهرداری‌ها محول شود تا برنامه ملی، صرفاً به بیماران محدود باشد. وظیفه شهرداری‌ها در این قانون جدید این است که به سالمندان و معلولان خدمات اجتماعی لازم را برای حفظ استقلال شخصی ارائه کنند. تأمین مسکن، غذا، کمک در کارهای خانه و کمک به حمل‌ونقل، از جمله این خدمات است. همچنین شهرداری‌ها، باید این حق را به دریافت‌کنندگان بدهند که تصمیم بگیرند که ترجیح می‌دهند خدمات و کالا دریافت کنند یا وجه نقد در ازای آن دریافت کنند شهرداری‌ها موظفند فرایند ثابت و شفاف برای بررسی درخواست‌های مراقبت بلندمدت از سوی شهروندان تدوین کنند تا بر اساس آن، سطح نیاز افراد یا میزان پرداختی نقدی به آن‌ها تعیین شود؛ البته شهرداری‌ها مجازند از خدمات گیرندگان، سهمی از هزینه‌ها را هم دریافت کنند که ممکن است ثابت یا متناسب با سطح درآمد فرد باشد؛ البته سقف هزینه دریافتی باید در مقررات تعیین شود و از حد مشخصی فراتر نرود؛ به‌عنوان مثال برای یک فرد بالای ۶۵ سال که تنها درآمد سالانه‌اش کمتر از ۱۵ هزار یورو است، هزینه برخورداری از خدمات برای چهار هفته نباید بیشتر از ۱۷۶ یورو باشد.

مراقبت بلندمدت در دانمارک

قانون ۱۹۴۹ در دانمارک، دسترسی به خدمات بهداشتی و درمانی را برای همه سالمندان تضمین کرده است. بر اساس قانون خدمات اجتماعی، هر فرد می‌تواند برای حفظ کیفیت زندگی و توان فیزیکی و روانی خود، خدمات رایگان دریافت کند و تا زمانی که امکان دارد در خانه خود زندگی کند. در فرایند گسترش و انطباق خدمات پزشکی و اجتماعی با جمعیت سالمند دانمارک، مدیریت مراقبت بلندمدت به بخش اصلی از نظام حمایت اجتماعی بدل شده است. از سال ۱۹۸۷ قانون خدمات اجتماعی، ساخت

خانه‌های سالمندان را ممنوع کرده است، در مقابل، هر ساختمان جدیدی که ساخته می‌شود باید به شکلی طراحی شود که برای افراد معلول مناسب باشد که خودبه‌خود سالمندان نیز از این قانون بهره می‌برند. مسئولیت ارائه خدمات مراقبت بلندمدت، شامل کمک در خانه، اصلاح مبلمان منزل یا پیدا کردن مسکن مناسب برای یک سالمند و مراکز خدمات روزانه بر عهده شهرداری‌هاست که به‌طور رایگان و صرف‌نظر از وضعیت مالی خدمات‌گیرنده انجام می‌شود. در دانمارک، ابزار رسمی تعیین نیاز متقاضی وجود ندارد؛ اما شهرداری‌ها خود تعیین می‌کنند چه خدمات اجتماعی را به متقاضی ارائه کنند. برای اینکه همه افراد سالمند از امکانات و تسهیلات شهرداری‌ها باخبر باشند، هر شهرداری موظف است سالانه دو بار برای همه افراد بالای ۷۵ سال درخواست ملاقات بفرستد، حتی اگر این افراد از هیچ خدماتی استفاده نکنند. حضور نمایندگان شهرداری در منزل افراد با منطق کلی این برنامه ملی، یعنی ارائه خدمات در خانه همخوانی دارد و کمک می‌کند کارشناسان شهرداری میزان نیاز افراد را ارزیابی و به آن‌ها در مورد انواع خدمات موجود اطلاع‌رسانی کنند. در دانمارک، پرداخت نقدی به‌جای خدمات وجود ندارد؛ اما به اعضای خانواده که از سالمندان نگهداری کنند کمک مالی می‌شود.

مراقبت بلندمدت در آلمان

در آلمان، پس از تصویب قانون سال ۱۹۹۴ مراقبت بلندمدت اجباری به برنامه تأمین اجتماعی کشور اضافه شد. نکته قابل توجه در مورد این قانون این است که مراقبت در خانه در مقایسه با مراقبت در بیمارستان اولویت دارد. میزان خدمات به سالمندان و معلولان به درآمد یا ثروت آن‌ها ارتباط ندارد و بر اساس میزان نیاز آن‌ها تعیین می‌شود. ارزیابی میزان ناتوانی جسمی یا ذهنی فرد تعیین می‌کند که خدمات در خانه باشد یا بیمارستان و اینکه خدمات به فرد ارائه شود یا پول نقد دریافت کند. اگر میزان خدمات ارائه‌شده به فرد، بالاتر از سقف مالی تعیین شده باشد، دریافت‌کننده خدمات باید مابه‌التفاوت آن را پرداخت کند و اگر توان مالی نداشته باشد، شهرداری‌ها آن را از طریق برنامه‌های حمایتی پرداخت خواهند کرد. در این قانون، تمامی آسیب‌هایی که سبب از دست رفتن استقلال فرد می‌شود، صرف‌نظر از سن تحت پوشش قرار می‌گیرد. از سال ۲۰۱۳ در این قانون، چهار سطح وابستگی با توجه به سطح نیاز به خدمات فردی و خانگی شناسایی شده است. کسانی که تحت پوشش بیمه عمومی هستند می‌توانند میان دریافت نقدی و دریافت خدمات در خانه یا مراکز درمانی و یا ترکیبی از هر دو را انتخاب کنند. این خدمات به کسانی تعلق می‌گیرد که حداقل دو سال سابقه بیمه داشته باشند. این چهار سطح عبارت است از:

• سطح ۰: افرادی که به دلیل زوال عقل، ناتوانی ذهنی یا اختلال روانی، به‌شدت در انجام فعالیت‌های روزمره زندگی مشکل دارند، به استثنای افرادی که در سطح ۱ تعریف می‌شوند.

• سطح ۱: افرادی که حداقل یک‌بار در روز برای انجام کارهای شخصی، غذا خوردن و حرکت به کمک نیاز دارند.

• سطح ۲: افرادی که وابستگی شدیدی دارند و حداقل سه بار در مقاطع مختلف روز به مراقبت‌های پایه نیازمندند.

• سطح ۳: کسانی که کاملاً وابسته‌اند و تمام شبانه‌روز نیازمند مراقبت هستند. افرادی که خدمات خانگی دریافت می‌کنند و آن‌هایی که توان انجام کارهای روزمره خود را ندارند، می‌توانند مشمول دریافت کمک‌هزینه پایه ۱۰۰ یورویی یا ۲۰۰ یورویی در ماه شوند. در نتیجه، افرادی که در این چهار سطح هستند، ابتدا انتخاب می‌کنند که از خدمات بستری شدن استفاده کنند یا در خانه بمانند. خدمات بستری شدن می‌تواند دائم یا مقطعی باشد. همچنین آن‌هایی که خانه خود را انتخاب می‌کنند می‌توانند متقاضی دریافت خدمات در منزل باشند یا اینکه درخواست کمک‌هزینه نقدی کنند. بر اساس آمار، دو سوم از افراد کمک‌هزینه نقد را به‌جای خدمات می‌پذیرند و در خانه خود زندگی می‌کنند. از این تعداد، یک سوم با پول نقد دریافت‌شده از شرکت‌های خصوصی خدمات می‌گیرند و بقیه با کمک یکی از اعضای خانواده زندگی می‌کنند.

مراقبت بلندمدت در فرانسه

در سال ۲۰۰۲ در فرانسه، قانونی تصویب شد که کمک‌هزینه برای حفظ استقلال فردی^۱ را وارد نظام تأمین اجتماعی این کشور کرد، بر اساس این قانون، همه افراد صرف‌نظر از وضعیت مالی‌شان، مشمول دریافت این کمک‌هزینه هستند. هر فرد بالای ۶۰ سال، صرف‌نظر از میزان درآمد و دارایی خود به‌محض اینکه از دست دادن استقلال شخصی‌اش تأیید شود، از این کمک‌هزینه بهره‌مند خواهد شد. قواعد مشمول شدن، در کل فرانسه و برای همه افراد یکسان است؛ اما میزان بهره‌مندی از آن‌ها به میزان درآمد افراد وابسته است؛ مثلاً افراد با درآمد بسیار بالا، تنها ۱۰ درصد این مبلغ را دریافت می‌کنند. برای سنجش میزان از دست دادن استقلال فردی هم ۱۷ متغیر اصلی وجود دارد که بر اساس آن‌ها ناتوانی‌های جسمی، روانی، حرکتی و اجتماعی و سطح وابستگی فرد تعیین می‌شود. بر اساس این ابزار، سنجش افراد به شش رده تقسیم می‌شود:

• رده ۱: افرادی که در بستر افتاده‌اند یا روی ویلچر هستند، استقلال ذهنی، بدنی، حرکتی و اجتماعی‌شان را از دست داده‌اند و به حضور دائمی مراقبت‌کنندگان نیازمند هستند.

• رده ۲: افرادی که در بستر افتاده‌اند یا روی ویلچر هستند؛ اما توانایی‌های ذهنی‌شان کاملاً از میان نرفته و به مراقبت برای انجام امور روزانه نیاز دارند. افرادی که توانایی ذهنی‌شان مختل شده است؛

اما توان حرکتی دارند. این افراد می‌توانند در داخل خانه حرکت کنند؛ اما برای توالیت رفتن یا لباس پوشیدن به کمک نیاز دارند.

• رده ۳: افرادی که توان ذهنی خود را حفظ کرده‌اند؛ اما از نظر حرکتی تا حدی مشکل دارند، به مراقبت در چندین نوبت در روز نیازمند هستند. همچنین برای لباس پوشیدن، توالیت رفتن و بهداشت فردی به کمک نیاز دارند.

• رده ۴: کسانی که توان حرکت در داخل خانه را دارند؛ اما برای ایستادن و شروع حرکت، نیاز به کمک دارند. آن‌ها برای توالیت رفتن و لباس پوشیدن به کمک احتیاج دارند. اغلب آن‌ها خودشان می‌توانند غذا بخورند. این گروه شامل آن دسته از افرادی است که مشکل حرکتی ندارند؛ اما برای غذا خوردن و فعالیت‌های بدنی به کمک احتیاج دارند.

• رده ۵: کسانی که در خانه خود مستقل هستند و می‌تواند غذا بخورند و لباس بپوشند؛ اما ممکن است برای توالیت رفتن، تهیه غذا و خانه‌داری به کمک احتیاج داشته باشند.

• رده ۶: کسانی هستند که استقلال خود را حفظ کرده‌اند و فعالیت روزانه خود را انجام می‌دهند. شایان ذکر است کمک‌هزینه نقدی ماهانه به افراد رده ۱ تا رده ۴ پرداخت می‌شود. در هر رده، میزان کمک‌هزینه به‌طور سالانه تعیین می‌شود. این مقدار ثابت نیست، بلکه برحسب ارزیابی از سطح خدمات و استطاعت فرد دریافت‌کننده تعیین می‌شود.

مراقبت بلندمدت در انگلستان

قانون خدمات سلامت و مراقبت محلی^۱ در انگلستان که در سال ۱۹۹۰ تصویب شد، میان خدمات سلامت که در مسئولیت نهاد ملی خدمات سلامت^۲ است، با خدمات و حمایت‌های بلندمدت که بخشی از نظام مراقبت اجتماعی در سطح محلی است، تمایز قائل شده است. بر اساس این قانون همه افراد ۶۵ ساله و بالاتر که به خدمات مراقبت بلندمدت نیاز دارند، کمک‌هزینه دریافت می‌کنند. میزان این کمک‌هزینه به سطح وابستگی فرد ارتباط دارد و مستقل از میزان درآمد افراد محاسبه می‌شود. در سال ۲۰۱۶ این کمک‌هزینه یکی از دو مبلغ ۵۵٫۶ یا ۸۳٫۱ پوند در هفته بوده است که برحسب میزان نیاز تعیین می‌شود. هر فرد پس از شش ماه از تاریخ درخواست، مشمول دریافت این مبلغ خواهد شد که از مالیات معاف است. حدود سه‌چهارم درخواست‌کنندگان، مشمول دریافت مبلغ حداکثر می‌شوند. نهاد ملی خدمات درمانی هم به‌عنوان بخش سلامت مراقبت بلندمدت مبلغ ۱۰۱ پوند در ماه به عنوان هزینه

1. National Health Service and Community Care Act

2. National Health Service

استفاده از تجهیزات و خدمات پرستاری می‌پردازد. وظیفه مدیریت و هماهنگی ارائه خدمات به مقامات محلی واگذار شده است؛ اما آن‌ها به ارائه این خدمات ملزم هستند و نیازی به نیروهای خودشان ندارند؛ بلکه می‌توانند از شرکت‌های خصوصی بهره بگیرند یا هزینه‌ها را مستقیماً به افراد پرداخت کنند.

مشارکت اجتماعی و فعالیت داوطلبانه

مطالعات نشان می‌دهد آن دسته از افراد سالمندی که به جامعه خود پیوند خورده‌اند، کیفیت زندگی بالاتری دارند و مدت زمان طولانی‌تری با سلامت زندگی می‌کنند. در نتیجه، سالمندشدن فعال ایجاب می‌کند دولت‌ها باید به دنبال سیاست‌هایی باشند که مانع از قطع ارتباط افراد سالمند با جامعه شود و زمینه مشارکت آن‌ها را در بخش‌های مختلف حیات جمعی فراهم کنند؛ البته باید به این نکته توجه کرد که مشارکت یک گروه (در اینجا سالمندان) نباید به قیمت حذف گروه‌های دیگر (مثلاً جوان‌ترها) باشد؛ بلکه سیاست‌ها و برنامه‌ها باید به‌طور کلی زمینه مشارکت همه افراد، فارغ از جنسیت، سن، نژاد و قومیت را در جامعه فراهم کنند. به‌طور کلی ادغام اجتماعی، فرایند ساختن ارزش‌ها، روابط و نهادهای لازم در جامعه است که همه افراد بتوانند از حقوق و مسئولیت‌های خود بر مبنای اصل برابری با دیگران بهره ببرند. حضور در شبکه اجتماعی دوستان و خانواده، فعال بودن در کلوپ‌ها و انجمن‌ها، کار به‌عنوان داوطلب یا فعالیت اقتصادی، همگی اقسام مختلف مشارکت اجتماعی و زمینه‌ساز ادغام اجتماعی محسوب می‌شوند. همچنین مشارکت در تصمیم‌گیری، به‌ویژه در مسائلی که بر زندگی فردی اثرگذار هستند، از جنبه‌های مهم مشارکت اجتماعی به حساب می‌آید؛ اما باید توجه داشت برای یک فرد سالمند در مقایسه با بسیاری دیگر از گروه‌های اجتماعی، موانع بیشتری برای مشارکت در بخش‌های یادشده وجود دارد. فقر، بیماری و ضعف جسمی، سطح سواد پایین، دسترسی نداشتن به خدمات و تبعیض سنی، همگی مواردی است که مانع مشارکت کامل فرد می‌شود. صرف‌نظر از اینکه چه زمانی افراد از بازار اشتغال خارج شوند، این مسئله بسیار مهم است که آن‌ها برای حفظ معنای زندگی و هدف‌دار بودن، در شکلی از فعالیت‌های اجتماعی درگیر باشند. کار داوطلبانه، بستر مناسبی برای این امر است، به‌ویژه با پایان یافتن مرحله «ماه غسل بازنشستگی» در ماه‌های اولیه، بسیاری از بازنشستگان خلأ و از دست دادن بخش‌هایی از زندگی‌شان را احساس می‌کنند. در ادامه، به نمونه‌هایی از مشارکت داوطلبانه سالمندان در سطح ملی توجه می‌شود. فعالیت داوطلبانه یکی از اجزای اساسی سالمندشدن فعال و تقویت هم‌بستگی بین نسلی است. نقش دولت برای تسهیل آن ضروری است اما سهم اصلی بر عهده خود افراد سالمند و سازمان‌های مردم‌نهاد قرار دارد. مشارکت داوطلبانه سالمندان امری است که هم به نفع جامعه و هم به نفع خود سالمندان است. مسئله مهم از بعد حاکمیتی از میان بردن موانع بوروکراتیک مشارکت داوطلبانه و همچنین از میان بردن امکان سوءاستفاده از مشارکت داوطلبانه افراد است.

مشارکت اجتماعی سالمندان در آلمان

یکی از نمونه‌های موفق از تجربه مشارکت اجتماعی سالمندان در سطح ملی را می‌توان اتحادیه ملی سازمان‌های شهروندان سالمند در آلمان^۱ دانست، این اتحادیه نهادی فراگیر است که حدود ۱۱۰ انجمن فعال مدنی ملی تحت آن فعالیت می‌کنند و نماینده حدود ۱۳ میلیون فرد سالمند آلمانی است. این اتحادیه خود را گروه لابی برای نسل سالمند می‌داند و از منافع اعضای خود در سیاست‌گذاری‌ها و قانون‌گذاری دفاع می‌کند. اتحادیه ملی سازمان‌های شهروندان سالمند، یکی از اهداف خود را کمک به ایجاد تغییر پارادایمی در مورد سالمندان می‌داند. بر اساس این، اتحادیه فوق از توانایی، دانش تخصصی و تجربه سالمندان دفاع می‌کند و هدف خود را یافتن شیوه‌ها در به کار رفتن این توانایی‌ها در زندگی روزمره و نقش فعال‌تر شهروندان سالمند را در ارتقای کیفیت زندگی‌شان می‌داند. بر این مبنا، این سازمان خود را طرفدار اصول زیر می‌داند:

- تصویر واقع‌گرایانه از سالمندی در جامعه؛
- زندگی مستقل در دوران سالمندی؛
- ادغام اجتماعی و مشارکت افراد سالمند؛
- هم‌پستگی بین نسلی؛
- سالمندشدن سالم، مراقبت بهداشتی سطح بالا و مراقبت بلندمدت؛
- منافع مصرف‌کنندگان سالمند.

این سازمان از سال ۱۹۸۷ کنگره سالمندان آلمان را سازمان‌دهی و اجلاس‌ها و کارگاه‌های فراوانی در مورد موضوعات سن و سالمندشدن برگزار کرده است. همچنین به صورت منظم مجلات، کتاب و بروشور در مورد موضوعات مختلف برای اعضا ارسال می‌کند.^۲

داوطلبان سالمند در آمریکا

فعالیت‌های داوطلبانه سالمندان در آمریکا، در دهه‌های گذشته افزایش یافته است. با افزایش تعداد جمعیت سالمندان، بهبود وضعیت سلامت و افزایش امید به زندگی، چگونگی گذران عمر در دوران بازنشستگی به مسئله‌ای مهم برای سالمندان بدل شده است. نکته مهم این است که فعالیت داوطلبانه سنتی قدیمی در آمریکاست و آمریکا را کشور داوطلب‌ها می‌داند (Baldock, 1999). سیاست‌ها و برنامه‌های فدرال هم سهم زیادی در گسترش فعالیت‌های داوطلبانه، به‌ویژه در مورد سالمندان داشته است. قانون

1. German National Association of Senior Citizen's Organizations

۲. برای اطلاعات بیشتر به وبسایت سازمان مراجعه کنید وبسایت رسمی پروژه به آدرس bagso.de

خدمات داوطلبانه داخلی^۱ در سال ۱۹۷۳ و قانون خدمات جامعه‌ای و ملی^۲ و متمم‌های آنان بر مسئله فعالیت داوطلبانه سالمندان بسیار مؤثر بوده‌اند. قانون خدمات داوطلبانه داخلی، سه برنامه مشخص را برای مشارکت سالمندان اجرایی کرده که عبارتند از: برنامه داوطلبان سالمند و بازنشسته^۳، برنامه پدربزرگ‌ها و مادربزرگ‌های رضاعی^۴ و برنامه یاران سالمند^۵. وقتی در سال ۱۹۹۳، بنگاه خدمات جامعه‌ای و ملی تشکیل شد، این سه برنامه در هم ادغام شدند و یک نهاد واحد با عنوان سپاه سالمندان^۶ (که امروز سپاه ملی خدمات سالمندان^۷ نامیده می‌شود) شکل گرفت. این نهاد از افراد بالای ۵۵ سال که تمایل به اشتراک گذاشتن تجربه‌های خود را دارند و می‌خواهند تغییری در جهان ایجاد کنند، عضوگیری می‌کند (Morrow-Howell, 2005). اقدامات اصلی این سه شاخه از فعالیت‌های داوطلبانه به شرح زیر است:

• **برنامه داوطلبان سالمند و بازنشسته:** این برنامه در سال ۱۹۷۱ شکل گرفت که بزرگ‌ترین سازمان فعالیت داوطلبانه و شبکه افراد بالای ۵۵ سال در آمریکاست. این برنامه، مجموعه متنوعی از فرصت‌های فعالیت داوطلبانه در سطح ملی و محلی را فراهم کرده است و میان زمینه‌های فعالیت با سالمندان عضو خود ارتباط برقرار می‌کند. داوطلبان در این برنامه، به کودکان آموزش می‌دهند، خانه‌ها را بازسازی می‌کنند، به مهاجران زبان انگلیسی آموزش می‌دهند، به قربانیان بلایای طبیعی یاری می‌رسانند و در زمینه‌های متعدد دیگر ملی و محلی فعالیت می‌کنند. برای افراد داوطلب امکان انتخاب نوع فعالیت، زمان و مکان انجام آن وجود دارد و از چند تا چهل ساعت در هفته، فعالیت‌ها متنوع است. در سال ۲۰۰۸، تعداد ۴۲۸ هزار و ۹۰۰ داوطلب سالمند در ۶۱ هزار و ۵۰۰ ایستگاه داوطلبان در سرتاسر آمریکا خدمت کرده‌اند. در این برنامه به افراد حقوق تعلق نمی‌گیرد اما معمولاً هزینه‌های انجام مأموریت و خدمات، مانند تغذیه و حمل‌ونقل به داوطلبان پرداخت می‌شود (Tang 2010).

• **برنامه پدربزرگ‌ها و مادربزرگ‌های رضاعی:** این برنامه در سال ۱۹۶۵ شکل گرفت و کار اصلی آن، آموزش فردبه‌فرد داوطلب سالمند به کودک یا جوان نیازمند است. این پدربزرگ‌ها و مادربزرگ‌ها، بخشی از خانواده گسترده فرد می‌شوند و آموزش کودکانی را بر عهده می‌گیرند که به نوعی نیازمند مراقبت و حمایت هستند. کودکان دارای نقص جسمی و حرکت، کودکان آزاردیده یا نوجوانان مسئله‌دار و مادران جوان از کمک این داوطلبان بهره‌مند می‌شوند. بر اساس آمارهای رسمی مثلاً در سال ۲۰۰۸،

1. Domestic Volunteer Service Act

2. National and Community Service Act

3. Retired Senior Volunteer Program

4. Foster Grandparents Program

5. Senior Companions Program

6. Senior Corps

7. Corporation for National and Community Service

تعداد ۲۸ هزار و ۷۰۰ پذیرزرگ و مادر بزرگ رضاعی به ۲۸۵ هزار کودک و نوجوان خدمات‌رسانی کردند.

• **برنامه یاران سالمند:** این برنامه از ۱۹۷۴ آغاز شد و در آن داوطلبان به افرادی که در انجام کارهای روزانه مانند خرید یا پرداخت قبوض مشکل داشتند کمک می‌کرد. این داوطلبان، همچنین به مراکز بهداشتی و خانواده‌ها در مورد مسائل و مشکلات سالمندان اطلاع‌رسانی می‌کنند و به خانواده‌ها در مورد چگونگی مراقبت از سالمندان مشاوره می‌دهند. در سال ۲۰۰۸، ۱۵ هزار و ۲۰۰ داوطلب به ۶۸ هزار و ۱۰۰ سالمند نیازمند کمک یاری رسانده‌اند. نکته‌ای که باید به آن توجه شود این است که افزون بر این برنامه‌های بزرگ که از بودجه فدرال استفاده می‌کنند، مجموعه زیادی از برنامه‌های فعالیت داوطلبانه سالمندان وجود دارد که سازمان‌های غیرانتفاعی از آن‌ها حمایت می‌کنند.

سالمندان داوطلب در سوئد

سازمان‌های داوطلبانه غیرانتفاعی، بخش مهمی از جامعه سوئد به شمار می‌آیند، سوئد جامعه‌ای فعال است که موانع قانونی چندانی بر سر مشارکت اجتماعی شهروندان ندارد. بر اساس آمار سال ۲۰۰۹، حدود ۶ میلیون سوئدی حداقل در یکی از ۵۰ هزار سازمان داوطلبانه عضو بوده‌اند. سهم بخش داوطلبانه در تولید ناخالص داخلی سوئد را حدود ۵ درصد برآورد می‌کنند (Wijkström and Einarsson, 2011). در بین گروه‌های مختلف سنی، سالمندان هم بخش فراوانی از نیروهای داوطلب هستند. اگرچه آمار نشان می‌دهد که با افزایش سن، نرخ مشارکت در فعالیت‌های داوطلبانه کاهش پیدا می‌کند؛ داوطلبان سالمند بیش از سایر گروه‌ها در فعالیت‌های داوطلبانه بدون دستمزد وقت می‌گذارند. افراد میان‌سال به‌طور متوسط نه ساعت در ماه کار داوطلبانه انجام می‌دهند؛ اما این رقم برای افراد بین ۶۰ تا ۷۴ سال حدود بیست ساعت است (Olsson et al, 2005). افراد سالمند در سوئد بیشتر در سازمان‌های مستمری‌بگیران، سازمان‌های دینی، انجمن‌های مسکن و انجمن‌های ورزشی شرکت دارند. حضور پرتعداد سالمندان در سازمان‌های مستمری‌بگیران، نتیجه تمایل افراد برای یافتن دوستان جدید و افزایش شبکه غیررسمی خود پس از بازنشستگی است. بزرگ‌ترین سازمان‌های مرتبط با داوطلبان سالمند، سازمان ملی مستمری‌بگیران سوئد^۱ و اتحادیه مستمری‌بگیران سوئد^۲ است. نخستین سازمان در سال ۱۹۴۲ تشکیل شد که حدود ۴۰۰ هزار عضو و دومی در سال ۱۹۳۹ تشکیل شد و ۲۲۵ هزار عضو دارد. این دو سازمان در مطرح‌شدن صدای افراد سالمندان در مباحث عمومی و حقوق سالمندان اثرگذار بوده و در سطح ملی امکان گردهمایی سالمندان، جلسات مطالعه کتاب، سفرهای جمعی، ورزش و سایر فعالیت‌ها را فراهم کرده‌اند (Andersson and Anxo, 2014).

1. Swedish National Pensioners' Organization

2. Swedish Pensioners' Association

مشارکت اجتماعی سالمندان در فرانسه

در فرانسه توجه زیادی به استفاده از توان سالمندان برای آموزش جوانان شده است. افراد سالمند، معمولاً وقت آزاد، مهارت و منابع کافی برای کمک به آموزش و اجتماعی شدن نسل جوان دارند، در این نوع تعاملات از طریق فهم متقابل، هر دو طرف یعنی هم سالمند و هم جوان ترها، منافع اجتماعی متعددی دارند. افزایش تعداد سالمندان در کشورها به معنای شکل‌گیری منبعی مهم به‌منظور استفاده برای آموزش و انتقال تجربه‌ها به جوان‌ترهاست. در این کشور، برنامه‌ای ملی بر مبنای اصل مشارکت اجتماعی داوطلبانه سالمندان اجرا می‌شود که هدف اصلی آن، استفاده از ظرفیت سالمندان برای افزایش خیر عمومی است. طرح مذکور، کتاب خواندن سالمندان داوطلب برای کودکانی است که در درس خود مشکل دارند. این طرح یک برنامه ملی بین نسلی است که یک سازمان داوطلبانه به نام بخوان تا بتواند بخواند^۱ اجرا می‌کند. بودجه این سازمان از بنگاه‌های مختلف تأمین می‌شود. این نهاد داوطلبانه مورد حمایت لیگ آموزش^۲ و اتحادیه ملی خانواده^۳ است و با وزارت آموزش فرانسه همکاری می‌کند. این ایده اولین بار در دهه ۱۹۸۰ شکل گرفت که در آن زمان معلمی از اعضای سازمان محلی داوطلبان سالمند و بازنشسته خواست تا در کار کتابخانه مدرسه به وی کمک کنند. مبنای کار این است که فرد بالای پنجاه سال، برای گروه کوچکی از کودکان در مدارس، کتابخانه‌ها و مراکز محلی، هفته‌ای حداقل یک‌بار برای ۳۰ دقیقه کتاب می‌خواند. کودکانی که در خواندن مشکل داشتند، هدف اصلی این کمک‌ها بودند. افراد سالمند، هم برای انجام این کار آموزش دیدند و صلاحیت آن‌ها برای کار با کودکان تأیید شد. این برنامه ملی و به‌گونه‌ای تنظیم شده بود که مدارس بتوانند در سطح محلی با داوطلبان فعال ارتباط برقرار کنند. در دهه ۱۹۹۰، این برنامه بسیار رشد کرد؛ به‌طوری‌که امروز حدود ۱۴ هزار سالمند به‌طور منظم برای ۵۵۰ هزار دانش‌آموز در ۸ هزار مدرسه در سرتاسر فرانسه کتاب می‌خوانند. نتایج این برنامه چندین بار ارزیابی شده و مزایای آن برای همه افراد شرکت‌کننده در آن تأیید شده است. این برنامه نشان می‌دهد که سالمندان چگونه می‌توانند در جامعه منبعی بالقوه برای آموزش و پرورش اجتماعی کودکان باشند که نیازمند کمک هستند. این طرح هم به سبب فراهم کردن فرصت مشارکت داوطلبانه و هم به دلیل ارتباط میان نسلی در آن، سیاستی مهم در راستای تقویت سالمندشدن فعال به‌شمار می‌آید.

قوانین مرتبط با حقوق سالمندان و بازنشستگان

سالمندشدن فعال و مشارکت اجتماعی سالمندان در جامعه، مستلزم رفع موانع و محدودیت‌های موجود

1. Lire et faire lire

2. League of Education

3. National Union of Family Associations

در جوامع است. همان‌طور که در بسیاری از کشورها برای رفع تبعیض علیه گروه‌های مختلف، اقدامات مشخصی انجام می‌شود، از میان بردن سالمندستیزی نیز مستلزم توجه قانون‌گذاران و سیاست‌گذاران است. تدوین حقوق سالمندان در جامعه و تأمین ضمانت اجرای آن، رفع موانع در قوانینی و مقررات برای مشارکت سالمندان و مقابله قانونی با مصادیق سالمندستیزی و سالمندآزاری از جمله مواردی است که باید به آن اهتمام شود. وقتی از ضرورت احترام به سالمندان صحبت می‌شود، علاوه بر آموزش و اطلاع‌رسانی به افراد جامعه، تصویب و اجرای قوانین و مقررات لازم برای جلوگیری از بدرفتاری نسبت به سالمندان ضروری است. بدون وجود قوانین و مقررات لازم، بسیاری از اصول سالمندشدن فعال از حد توصیه‌های اخلاقی فراتر نخواهند رفت. در این بخش به نمونه شناخته‌شده از تدوین حقوق سالمندان در جامعه اتحادیه و چین اشاره خواهد شد.

حقوق سالمندان در اتحادیه اروپا

یکی از اقدامات اتحادیه اروپا، توجه به موضوع حقوق سالمندان در جامعه است. در سال ۲۰۱۴، کمیته وزیران مجموعه‌ای از پیشنهادهای را برای ارتقای حقوق سالمندان در کشورهاشان به اعضا ارائه کرد که موضوعات اصلی در این بخش را پوشش می‌داد. هدف از این توصیه‌ها ارتقاء، حفاظت و تضمین برخورداری کامل سالمندان از آزادی‌های بنیادی و حقوق بشر و بالا رفتن احترام به آن‌ها در جوامع است. این مجموعه پیشنهادهای از این جهت اهمیت دارد که حیطه‌های اصلی توجه به حقوق سالمندان را به‌طور مدون ارائه می‌کند و برای هریک نمونه‌هایی عملی نشان می‌دهد. بخشی از توصیه‌های مطرح‌شده در این سند به همراه تجربه‌های موفق آن در ادامه آمده است:

۱. رفع تبعیض: در کنار مقابله با اقسام مختلف تبعیض در جامعه، مبارزه با تبعیض سنی به کشورها توصیه و از آن‌ها خواسته شده است در قوانین ضد تبعیض خود صراحتاً به موضوع سن اشاره کنند. در این راستا می‌توان به چند تجربه موفق در کشورهای اروپایی اشاره کرد: در جمهوری چک، در سال ۲۰۱۴-۲۰۱۳ برنامه اقدام ملی جدید برای ارتقای سالمندشدن مثبت اجرایی شد که یکی از اهداف اصلی آن، دفاع از حقوق سالمندان بود. شورای سالمندی و سالخوردگی جمعیت نیز در سال ۲۰۰۶ تشکیل شد که در جایگاه نهادی مشورتی برای ارتقای سالمندشدن فعال و سلامت و حقوق برابر سالمندان در زندگی فعالیت می‌کند. به علاوه هر سال به افراد و نهادهایی که در این حوزه فعالیت چشمگیری داشته‌اند، با اعطای جایزه تقدیر می‌شود. در سال ۲۰۰۶ در آلمان، آژانس ضد تبعیض تأسیس شد که پروژه‌های مختلفی در حوزه آگاهی بخشی نسبت به تبعیض انجام می‌داد. در سال ۲۰۱۲ موضوع این کار، آژانس سالمندان بود و در این سال از شرکت‌های کوچک و متوسط که راهبردهایی نوآورانه‌ای برای تشکیل

گروه‌های کاری متشکل از همه سنین به کار برده بوده‌اند، تقدیر شد. در سال ۲۰۱۰، مقدونیه یک راهبرد ملی ده‌ساله برای سالمندان را آغاز کرد که هدف آن هماهنگی سیاست‌های مختلف برای حمایت از سالمندان، بهبود کیفیت زندگی و وضعیت اقتصادی و اجتماعی سالمندان، ارتقای استقلال سالمندان، جلوگیری از حاشیه‌ای شدن و تقویت نظام حمایت درمانی و اجتماعی از آن‌ها بود.

۲. استقلال و مشارکت: برخورداری از احترام از جمله حقوق سالمندان است. آن‌ها حق دارند مستقل زندگی کنند و برای خود تصمیم بگیرند؛ تصمیم‌گیری در مورد دارایی، درآمد، امور مالی، محل زندگی، سلامت، درمان و اقدامات مرتبط با خاک‌سپاری، از جمله حقوق آن‌ها به شمار می‌آید. وجود امکانات و فرصت برای تعامل با دیگران و مشارکت کامل در فعالیتهای آموزشی، فرهنگی، اجتماعی و زندگی عمومی از جمله مواردی است که به آن توصیه شده است. از نمونه‌های موفق اشاره‌شده در این گزارش می‌توان به این موارد اشاره کرد: در یونان از سال ۲۰۱۲ برنامه‌ای آغاز شده است که استقلال افراد سالمند در خانه‌هایشان را تأمین می‌کند، برای این کار خدمات خانگی و حمایت‌های اجتماعی و روان‌شناختی به سالمندان ارائه می‌شود. از سال ۲۰۰۹، در چارچوب برنامه «مدرسه والدین» که دبیرخانه عمومی آموزش مادام‌العمر^۱ اجرا می‌کند، بیش از ۵ هزار نفر در ۲۹۵ کلاس با موضوع سالمندی شرکت کردند که آن‌ها را با مشکلات فیزیکی و روان‌شناختی سالمندان و راه‌های مقابله با آن آشنا می‌کرد. در لهستان «دانشگاه‌های سنین طلایی»^۲ تشکیل شد که رویدادهای آموزشی برای افراد سالمند را بر اساس فلسفه یادگیری مادام‌العمر سازمان‌دهی کرد. در این کشور، برنامه ملی فعالیت اجتماعی برای سالمندان^۳ هم اجرا شد که هدف آن، تمرکز بر آموزش و فعالیت‌های داوطلبانه سالمندان، مشارکت و ادغام آن‌ها در جامعه و ارائه خدمات اجتماعی به سالمندان بود. در اسپانیا نیز شورای سالمندان وجود دارد که اعضای آن نمایندگان سطوح مختلف مدیریتی در کشور و همچنین نمایندگان جامعه مدنی هستند. هدف این شورا، توجه به کیفیت زندگی سالمندان و مشارکت دادن آن‌ها در فرایندهای تصمیم‌گیری در مسائل مختلف عمومی است. در بریتانیا، ائتلافی از سازمان‌ها و افراد که در حوزه تحقیق، سیاست‌گذاری و خدمات‌رسانی به افراد سالمند کار می‌کنند، کمپین پایان تنهایی^۴ را در سال ۲۰۱۱ شروع کردند که هدف آن مبارزه با انزوای سالمندان و کمک به حفظ و افزایش روابط شخصی آن‌هاست.

۳. حفاظت از خشونت و بدرفتاری: مبارزه با اقسام مختلف بدرفتاری و بی‌توجهی به سالمندان در

1. General Secretariat for Lifelong Learning

2. Golden Age Universities

3. Social Activity of the Elderly

4. Campaign To End Loneliness

محیط خانه یا نهادهای دیگر از جمله مواردی است که در این گزارش به آن توصیه شده است. افزایش آگاهی در مورد این پدیده، پیگیری قانونی موارد گزارش شده و کمک به افراد آسیب‌دیده از خشونت و بدرفتاری، از جمله مواردی است که به آن توجه شده است. در این سند برخی تجربیات موفق در این زمینه شرح داده شده است: در بلژیک، فنلاند و فرانسه خطوط تلفنی ویژه برای گزارش بدرفتاری با سالمندان برقرار شده است. گروه‌های محلی در این موارد، به منزل مراجعه و راه‌حل بهبود شرایط را مطرح می‌کنند و به افراد آموزش می‌دهند. فرانسه در سال ۲۰۱۳ کمیته ملی رفتار مناسب و حقوق سالمندان و افراد معلول را تشکیل داد که هدف اصلی آن، مبارزه با بدرفتاری و ارتقای حقوق پایه این دو گروه بود. در آلمان نیز برنامه «حفاظت از سالمندان»^۱ اجرا می‌شود که هدف آن، افزایش ایمنی سالمندان و به‌کارگیری رویکردهای پیشگیرانه (مراکز مشاوره برای قربانیان سالمند، افزایش آگاهی و آموزش) است، در این برنامه، گروهی از متخصصان چند رشته‌ای، راهنمایی پزشکی برای کشف موارد غیرطبیعی مرگ و قتل افراد سالمند را تهیه کرده‌اند. در اقدامی دیگر، دولت آلمان بروشوری را تهیه کرده است که اطلاعات جامعی در مورد اشکال مختلف کلاهبرداری مالی از سالمندان ارائه می‌کند. همچنین، برنامه‌های آموزشی ویژه کارکنان بانک‌ها برای تشخیص مسائل مالی و کلاهبرداری‌های احتمالی از افراد سالمند برگزار شده است. در بریتانیا، سازمان‌هایی رسمی و داوطلبانه که افراد را برای خدمات به سالمندان استخدام می‌کنند، دسترسی ویژه‌ای به پیشینه قضایی افراد دارند که از سوء استفاده‌های احتمالی از سالمندان جلوگیری شود.

۴. اشتغال و حمایت اجتماعی: بر اساس توصیه‌های مطرح شده در سند، افراد سالمند باید منابع کافی برای تأمین حداقل استاندارد زندگی را داشته باشند. دسترسی به خدمات حمل‌ونقل مناسب، امکان متناسب‌سازی مسکن با نیازهای دوره سالمندی، ایجاد مراکز خدمات روزانه، مراکز خدمات پرستاری و تهیه غذا، از جمله پیشنهادهای این گروه است. رفع موانع اشتغال در بخش عمومی و خصوصی مواردی است که اقدام علیه تبعیض سنی محسوب می‌شود. بر اساس این، به دولت‌ها توصیه شده است تا در سیاست‌هایشان سهمی از بازار اشتغال خود را به افراد سالمند تخصیص دهند. توجه به ایمنی و سلامت شاغلان سالمند از موارد دیگری است که به آن توصیه شده است. از جمله تجربه‌های موفق در این حوزه عبارت است از: در کرواسی، دو برنامه «کمک به سالمندان در منزل»^۲ و «مراقبت‌های روزانه و کمک‌های خانگی»^۳ خدماتی چون تهیه غذا، کمک‌های خانگی، خدمات درمانی پایه و کمک به مشارکت در فعالیتهای آموزشی، ورزشی، فرهنگی و تفریحی را انجام می‌دهند. در

1. Safeguarding the elderly

2. In-Home Assistance for Elderly Persons

3. Day Care and In-Home Assistance

فرانسه، از سال ۲۰۱۳ قانونی وضع شد که «قرارداد نسل‌ها»^۱ بر اساس آن شکل گرفت. بر اساس این قانون، شرکت‌هایی که تعداد کارکنان آن‌ها کمتر از سیصد نفر است، به ازای هر فرد زیر ۲۶ سال یا بالای ۵۷ که به‌طور نامحدود با وی قرارداد امضا کنند، سه سال از کمک‌های مالی دولت بهره‌مند می‌شوند. در یونان و اسپانیا، سالمندان برنامه‌های توریسم اجتماعی دارند که به آن‌ها امکان می‌دهد از خدمات تفریحی و آب‌درمانی با قیمت ارزان در سرتاسر کشور استفاده کنند. در اسپانیا، وب‌سایتی با عنوان EnclaveRural وجود دارد که در آن امکان تبادل تجربه‌های موفق در مورد ارتقای کیفیت زندگی سالمندان و معلولان در مناطق روستایی وجود دارد. در سوئیس، به تمام افراد بالای پنجاه سال که برای اشتغال مجدد مشکل دارند یا به دوره آموزشی جهت شغل جدید نیازمندند تا سقف دوازده ماه حقوق پرداخت می‌شود و همه موارد مندرج در قانون بیمه بیکاری برای جویندگان کار سالمند صادق است. در سوئد، برنامه «فعالیت‌های فرهنگی برای سالمندان - فرهنگ و سلامت»^۲ برگزار می‌شود که برای این گروه، فرصت مشارکت در فعالیت‌های فرهنگی را فراهم می‌کند.

۵. مراقبت و نگهداری: سلامت و تندرستی سالمندان از جمله مواردی است که دولت‌ها در قبال آن مسئولیت دارند. فراهم کردن خدمات بیمه و مراقبت‌های بلندمدت از جمله مواردی است که در این سند به آن اشاره شده است. ارائه خدمات به سالمندان تا بتوانند هر چه طولانی‌تر در منزل خود زندگی کنند، از جمله موارد توصیه شده است. در یک نمونه موفق در جمهوری چک، شهرداری پراگ وب‌سایتی ویژه راه‌اندازی کرده است که برای افراد سالمند، اطلاعات مفیدی در مورد زندگی روزانه در منطقه (خدمات اجتماعی و درمانی، رویدادهای فرهنگی، فعالیت‌های اوقات فراغت و امثال آن) فراهم می‌کند.

۶. عدالت برای سالمندان: حق برخورداری از حقوق مدنی در دادگاه‌ها، فراهم شدن تسهیلات ویژه برای سالمندان در محاکم قضایی، متناسب‌سازی شرایط بازداشت افراد سالمند با وضعیت آن‌ها و رعایت کرامت انسانی سالمندان در دوران زندان از جمله مواردی است که به آن توصیه شده است. در این حوزه برخی تجربه‌های موفق از این قرار است: در یونان اگر یک فرد بالای هفتاد سال به حبس ابد محکوم شود، به‌جای بیست سال اگر شانزده سال در زندان باشد، می‌تواند برای عفو اقدام کند. همچنین، بعد از ۶۵ سالگی حکم‌های بلندمدت زندان به نصف کاهش می‌یابد. در صربستان هم برای زندانی کردن افراد سالمند، مقررات ویژه‌ای وجود دارد (شورای اروپا،^۳ ۲۰۱۴).

1. Generations Contract

2. Cultural activities for seniors - Culture and Health

3. Council of Europe

سند سالمندشدن فعال، اتحادیه اروپا

یکی از نمونه‌های شناخته‌شده سیاست‌های سالمندشدن فعال، در اتحادیه اروپا است. سال ۲۰۱۲ در اروپا، سال سالمندشدن فعال و انسجام میان نسلی اعلام شد و به سبب همین توجه جدی به موضوع سالمندان از سوی نهادهای مختلف این اتحادیه صورت پذیرفت. هدف از این برنامه‌ها این بود تا کشورهای اروپایی بتوانند خود را با تغییرات جمعیت‌شناختی شتابان این منطقه هماهنگ کنند و گام‌های اساسی برای تقویت مشارکت سالمندان در جامعه و حفظ استقلال آن‌ها بردارند. از آنجایی که متولدین پرتعداد دهه‌های ۱۹۴۰ و ۱۹۵۰ اکنون در حال رسیدن به سن بازنشستگی هستند، در نتیجه، تغییرات بسیار زیادی در حال حاضر در حال وقوع است و پیامدهای اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و مالی فراوانی برای کشورهای این منطقه دارد. شورای امور اشتغال، سیاست اجتماعی، بهداشت و مصرف‌کنندگان^۱ در سال ۲۰۱۲، اعلامیه‌ای را به مناسبت سال شهروند شدن فعال و انسجام بین نسلی منتشر و در آن خطوط کلی سیاست‌های پیشنهادی‌اش برای اتحادیه اروپا را اعلام کرد. این بیانیه نمونه‌ای مناسب از رویکرد سالمندشدن فعال به مسئله بازنشستگی است. اصول راهنمای پیشنهادشده در این گزارش در سه بخش اشتغال، مشارکت اجتماعی و استقلال شخصی به شرح زیر است:

۱. اشتغال

- تداوم آموزش و مهارت‌آموزی شغلی: ایجاد فرصت دسترسی و مشارکت برای زنان و مردان در همه سنین برای فعالیت آموزشی جهت ورود (مجدد) به بازار اشتغال و مشارکت کامل در بازار کار و مشاغل مناسب.
- شرایط کاری سالم: ارتقای شرایط کاری و محیط شغلی برای حفظ سلامتی و تندرستی کارکنان و در نتیجه، تضمین فعالیت شغلی بلندمدت افراد.
- راهبردهای مدیریت سن:^۲ انطباق شرایط شغلی با نیازهای کارکنان در حین افزایش سن و در نتیجه، جلوگیری از بازنشستگی پیش از موعد آن‌ها.
- خدمات اشتغال برای سالمندان: فراهم کردن خدمات مشاوره و جابجایی برای سالمندانی که تمایل به باقی ماندن در بازار کار دارند.
- جلوگیری از تبعیض سنی: تضمین حقوق برابر برای سالمندان در محیط کار، جلوگیری از استفاده سن، به عنوان معیار تعیین‌کننده برای ارزیابی تناسب یک فرد با شغل خاص، جلوگیری از عقاید قالبی منفی و نگرش‌های منفی نسبت به سالمندان در محیط کار، توجه و برجسته کردن فعالیت‌های کارکنان سالمند.

1. Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council configuration

2. Age Management

- سیستم مالیات/مزایای دوستدار سالمند: بازبینی نظام‌های مالیات و مزایا برای تضمین حقوق کافی سالمندان.
- انتقال تجربه: استفاده از دانش و مهارت کارکنان سالمند از طریق گروه‌های آموزشی با حضور افراد با سنین مختلف.
- آشتی دادن شغل و مراقبت: انطباق شرایط کاری و ارائه مرخصی‌های شغلی مناسب برای زنان و مردان که امکان باقی ماندن در شغل یا بازگشت به بازار کار را داشته باشند.

۲. مشارکت در جامعه

- امنیت درآمدی: به‌کارگیری نظام‌های مناسب برای تأمین درآمد کافی برای سالمندان و کمک به استقلال مالی و حفظ کرامت انسانی آن‌ها.
- شمول اجتماعی^۱: مقابله با انزوا و طرد اجتماعی سالمندان با ایجاد فرصت‌های برابر جهت مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی، سیاسی و فرهنگی.
- کار داوطلبانه سالمندان: ایجاد محیط بهتر برای فعالیت‌های داوطلبانه سالمندان و از میان بردن موانع موجود در برابر مشارکت سالمندان در جامعه از طریق استفاده از توانایی‌ها، مهارت و تخصص.
- یادگیری مادام‌العمر^۲: فراهم کردن فرصت‌های یادگیری برای افراد سالمند به‌ویژه در حوزه‌های فناوری ارتباطات و اطلاعات، مراقبت شخصی و امور مالی شخصی، توانمندسازی آنان برای مشارکت فعال در جامعه و بر عهده گرفتن مسئولیت زندگی فردی.
- مشارکت در تصمیم‌گیری: درگیر نگه‌داشتن سالمندان در تصمیم‌گیری به‌ویژه در بخش‌هایی که مستقیماً به زندگی آن‌ها ارتباط دارد.
- حمایت از مراقبت‌کنندگان غیررسمی: ارائه خدمات حرفه‌ای و آموزشی برای مراقبت‌کنندگان غیررسمی، ارائه حمایت‌های اجتماعی برای جلوگیری از طرد مراقبت‌کنندگان.

۳. زندگی مستقل

- ارتقای سلامت و پیشگیری از بیماری: اتخاذ تمهیدات لازم به‌منظور به حداکثر رساندن زندگی سالم برای زنان و مردان و کاهش خطر وابستگی از طریق ارتقای سلامت و پیشگیری از بیماری. فراهم کردن فرصت‌های فعالیت فیزیکی و روانی متناسب با توانایی‌های سالمندان.
- خدمات و مسکن متناسب‌سازی شده: متناسب‌سازی مسکن و فراهم کردن خدمات لازم برای

1. Social inclusion

2. Lifelong Learning

سالمندانی که مشکلات سلامتی دارند تا بتوانند بالاترین حد استقلال را حفظ کنند.

• **حمل‌ونقل قابل دسترسی و ارزان‌قیمت:** متناسب‌سازی نظام حمل‌ونقل برای افزایش دسترسی، امنیت، ایمنی و کاهش هزینه برای افراد سالمند که امکان استقلال و مشارکت فعال آن‌ها را افزایش دهد.

• **خدمات، کالاها و محیط دوستدار سالمند:** متناسب‌سازی محیط محلی و همچنین کالاها و خدمات به‌گونه‌ای که برای همه افراد سالمند مناسب باشد (رویکرد طراحی برای همه)، به‌ویژه با استفاده از فناوری‌های جدید و نهایتاً مقابله با تبعیض در دسترسی به کالاها و خدمات.

• **بیشینه کردن استقلال در مراقبت‌های بلندمدت:** برای افراد نیازمند کمک/مراقبت باید این امر رعایت شود که استقلال و مشارکت آن‌ها در بالاترین سطح ممکن حفظ، تقویت و با آن‌ها با مهربانی و احترام رفتار شود (EPSCO, 2012).

همان‌طور که دیده می‌شود، در سیاست‌های پیشنهادشده علاوه بر دو مسئله حقوق بازنشستگی و بیمه درمانی، مجموعه گسترده‌ای از پیشنهادها وجود دارد که محور اصلی همه آن‌ها، تغییر رویکرد نسبت سالمندان و تأکید بر شهروندی اجتماعی این گروه است. بر همین اساس نیز، یکی از اقدامات اتحادیه اروپا، تدوین شاخص سالمندشدن فعال و محاسبه آن در کشورهای مختلف و رتبه‌بندی کشورهاست. این شاخص چهار بعد اصلی دارد که عبارت است از:

۱. اشتغال؛

۲. مشارکت در جامعه؛

۳. زندگی سلامت، امن و مستقل؛

۴. ظرفیت و محیط توانمندکننده برای سالمندشدن فعال.

سه مقوله اول به تجربه‌های واقعی سالمندشدن فعال اشاره دارد و مجموعه فعالیت‌هایی را در برمی‌گیرد که فرد سالمند در آن‌ها مشارکت دارد. همچنین تجربه آن‌ها از استقلال در زندگی نیز، یکی از بخش‌های مهم آن است؛ اما مؤلفه چهارم به ویژگی‌های فردی افراد سالمند بازمی‌گردد که می‌تواند تسهیل‌کننده یا مانع سالمندشدن فعال باشد. هریک از مقوله‌های اصلی چهارگانه از اطلاعات موجود در اروپا به شرح زیر استفاده می‌شود:

• **اشتغال:** نرخ اشتغال افراد ۵۹-۵۵ ساله، نرخ اشتغال افراد ۶۴-۶۰ ساله، نرخ اشتغال افراد ۶۹-۶۵ ساله، نرخ اشتغال افراد ۷۴-۷۰ ساله.

• **مشارکت در جامعه:** فعالیت‌های داوطلبانه، مراقبت از کودکان و نوه‌ها، مراقبت از سایر سالمندان، مشارکت سیاسی.

• **زندگی مستقل، سلامت و امن:** ورزش، دسترسی به خدمات درمانی و بهداشتی، زندگی مستقل، امنیت مالی، امنیت فیزیکی، آموزش مادام‌العمر.

• **ظرفیت و محیط توانمندکننده:** امید به زندگی در سن ۵۵ سالگی، سهم امید به زندگی سالم در این سن، سلامت روانی، استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، ارتباط اجتماعی، دستاوردهای تحصیلی. در گزارش سال ۲۰۱۴ اتحادیه اروپا در مورد وضعیت سالمندشدن فعال در کشورهای مختلف اتحادیه اروپا، کشورهای سوئد، دانمارک، فنلاند و هلند در بالاترین رتبه‌های سالمندشدن فعال قرار گرفته‌اند، در مقابل یونان و کشورهای اروپای شرقی و مرکزی در پایین جدول هستند.^۱

حقوق سالمندان در چین

توجه به حقوق سالمندان در کشور چین هم اهمیت فراوانی دارد. در چین، بر اساس سنت‌های فرهنگی، سالمندشدن مولد، مجموعه‌ای از شش اصل اساسی را در برمی‌گیرد که اساس سیاست‌گذاری در این حوزه را تشکیل می‌دهد. این شش اصل عبارت است از:

۱. تأمین شدن معیشت، حق همه سالمندان است.
 ۲. دریافت خدمات درمانی مناسب، حق همه سالمندان است.
 ۳. فرصت داشتن برای آموزش دادن و انتقال تجربه‌ها و خرد، حق همه سالمندان است.
 ۴. فرصت بهره‌مند شدن از آموزش و یادگیری. حق همه سالمندان است.
 ۵. فرصت داشتن برای مشارکت و کمک به جامعه، حق همه سالمندان است.
 ۶. حق برخورداری از زندگی شاد و رضایت‌بخش، حق همه سالمندان است.
- این شش اصل، اصول کلی هدایت‌کننده سیاست‌ها و برنامه‌ها در چین در خصوص حقوق سالمندان و الزامات خانواده و جامعه برای مراقبت از آن‌هاست (کمیته ملی سالمندان چین^۲، ۲۰۰۸) که در سیاست‌گذاری چین به شش حوزه سیاست‌گذاری در چین، یعنی نظام تأمین اجتماعی، نظام مراقبت‌های درمانی و پزشکی، نظام خدمات اجتماعی، برنامه‌های آموزش و یادگیری مادام‌العمر، برنامه‌های مشارکت اجتماعی و توسعه اجتماعی و نظام قانونی برای حفاظت از حقوق سالمندان منجر شده است. یکی از

۱. برای اطلاعات بیشتر مراجعه کنید به وبسایت شاخص سالمند شدن فعال در اروپا به آدرس

<http://www1.unece.org/stat/platform/display/AAI/Active+Ageing+Index+Home>

2. China National Committee On Aging

اقدامات مهم دولت چین، قانون حمایت از حقوق و منافع سالمندان است که در سال ۱۹۹۶، تدوین و در سال ۲۰۱۲ بازبینی شده است. در این قانون، افراد شصت ساله و بالاتر، سالمند تعریف شده و دولت متعهد به حفاظت از حقوق قانونی و منافع این گروه است. بهبود نظام تأمین اجتماعی، ارتقای سلامتی، دسترسی به خدمات پزشکی و ایجاد فرصت برای رسیدن به اهداف شخصی از جمله موارد اشاره شده در این قانون است. همچنین ممنوعیت بدرفتاری، توهین و تبعیض علیه سالمندان، بخش دیگری از این قانون است. دولت در این قانون ملزم می‌شود زمینه مشارکت همه سالمندان در فرایند توسعه اجتماعی را فراهم کند. در بخش دیگری از این قانون، بر نقش خانواده‌ها در مراقبت از سالمندان تأکید و آن‌ها به انجام وظایف و مسئولیت‌های خود برای نگهداری و مراقبت از سالمندان ملزم شده‌اند. مجموعه‌ای از قوانین سخت‌گیرانه در این قانون، هرگونه بی‌مسئولیتی فرزندان در نگهداری از پدران و مادران سالمند یا رسیدگی به آن‌ها را مستوجب مجازات می‌داند. در بخش تأمین اجتماعی، فراهم کردن حقوق مستمری برای رفع نیازهای اولیه سالمندان، در تعهد دولت قرا گرفته و ملزم شده است با افزایش میزان توسعه کشور، سهم مستمری افراد را افزایش دهد. نظام بیمه درمانی از جمله موارد دیگری است که در این سند، به منزله حقوق سالمندان در نظر گرفته شده است. ارائه مراقبت‌های پزشکی، امکان ارائه خدمات درمانی در منزل، افزایش مطالعات دولتی در حوزه سالمندشناسی و تربیت نیروی متخصص در این حوزه برای افراد بالای هفتاد سال که در اولویت قرار دارند، در قانون فوق آمده است. در این سند، رسانه‌ها شامل رادیو، تلویزیون، روزنامه‌ها و فیلم‌ها ملزم شده‌اند ضرورت حفاظت از حقوق سالمندان را در برنامه‌ها و تولیدات خود برای عموم مردم اطلاع‌رسانی کنند. یکی از بخش‌های اصلی این قانون، به ضرورت استفاده از دانش، مهارت و تجربه سالمندان در جامعه اختصاص یافته و دولت ملزم شده است که شرایط مشارکت شهروندان سالمند برای ارتقای جامعه را فراهم کند. مجموعه فعالیت‌هایی که در این قانون به حوزه‌های مشارکت سالمندان اشاره کرده، از این قرار است:

• کمک به آموزش جوانان و کودکان در مورد سوسیالیسم، وطن‌پرستی، جمع‌گرایی، سخت‌کوشی و سایر سنت‌های ملی؛

• انتقال دانش علمی، فناوریانه و فرهنگی؛

• ارائه خدمات مشاوره‌ای؛

• مشارکت در توسعه و کاربست علم و فناوری مطابق قانون؛

• ارائه خدمات رفاه عمومی؛

• مشارکت در حفظ نظم عمومی و میانجیگری در حل مناقشات؛

• مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی دیگر.

در سال ۲۰۱۲، در بازبینی این قانون بخش‌هایی به آن اضافه شده است. یکی از مهم‌ترین تغییرات آن تأکید بر نقش خانواده‌ها در نگهداری از سالمندان است. درواقع، اگرچه دولت در تأمین خدمات برای سالمندان نقش مهمی دارد، این امر نباید از وظایف خانواده‌ها در نگهداری از افراد سالمند بکاهد؛ به‌طوری‌که در قانون جدید بازدید اعضای خانواده از افراد سالمندشان الزامی شده است.^۱ در چین تاکنون دوازده برنامه پنج ساله توسعه اجرا شده است که در هر بخشی در مورد سالمندان وجود دارد. در آخرین برنامه توسعه که از ۲۰۱۱ آغاز و تا ۲۰۱۵ پایان یافته، مجموعه‌ای از سیاست‌ها در مورد سالمندان مطرح شده است. در این برنامه بر توانمندسازی افراد سالمند برای ایفای نقش در جامعه در مواردی چون آموزش کودکان، نظم عمومی و خدمات اجتماعی تأکید شده است. همچنین میزان فعالیت‌های داوطلبانه در جمعیت سالمند تا سال ۲۰۱۵ به میزان ۱۰ درصد افزایش پیدا کرده است.^۲

در سال ۱۹۹۹، کمیته ملی چین در امور سالمندان تشکیل شد که به‌منزله زیرساخت نهادی این کشور برای نظارت بر همه سیاست‌گذاری‌ها، طراحی برنامه‌ها و اجرای آن‌ها انجام وظیفه می‌کند، این نهاد در سرتاسر چین دفاتر محلی دارد و نقش هماهنگ‌کننده همه برنامه‌های مربوط به سالمندان در سطح ملی و محلی را ایفا می‌کند. نکته مهم این است که اجرایی کردن سیاست‌ها و برنامه‌ها در چین به سبب متنوع بودن جمعیت سالمندان از نظر ترکیب سنی، وضعیت خانوادگی، وضعیت اجتماعی-اقتصادی، تحصیلات، پیشینه شغلی، اولویت داشتن امور شخصی و مسائل متعدد دیگر بسیار چالش‌برانگیز است. با این وصف، دولت چین در گزارش‌های عملکرد خود مدعی است که ساختار سیاست‌گذاری‌اش در حوزه سالمندان جامع و فراگیر و به‌اندازه کشورهای توسعه‌یافته در ایفای نقش خود موفق بوده است. علاوه بر نظام تأمین اجتماعی و خدمات درمانی در چین، مجموعه‌ای از برنامه‌ها وجود دارد که شامل برنامه‌های سالمندشدن مولد (مانند فعالیت‌های داوطلبانه، یادگیری مادام‌العمر، کارآفرینی اجتماعی، هنر و فرهنگ، ورزش و فعالیت‌های حرکتی)، مراکز سالمندان، خدمات در منزل، خدمات مراقبتی اجتماع‌محور، خدمات پرستاری در خانه از جمله آن‌هاست (کمیته ملی چین در امور سالمندان، ۲۰۰۸).

۱. برای مشاهده متن کامل این قانون مراجعه کنید به وبسایت رسمی دولت چین به آدرس:

www.china.org.cn/english/government/207404.htm

۲. برای مشاهده متن کامل برنامه توسعه چین مراجعه کنید به

<http://www.britishchamber.cn/content/chinas-twelfth-five-year-plan-2011-2015-full-english-version>

فصل چهارم: تجربیات موفق جهانی در حوزه نوآوری‌های اجتماعی و اقدامات محلی

اهمیت نوآوری اجتماعی و نهادهای مردمی در مواجهه با مسائل اجتماعی

به کارگیری نوآوری اجتماعی و استفاده از توان نهادهای مردمی و محلی، از مؤلفه‌های ضروری سیاست‌گذاری اجتماعی در جهان پیچیده امروز است. بدون بکارگیری این ظرفیت‌ها، دولت‌ها نمی‌توانند به تنهایی در حیطه‌های مختلف زندگی اجتماعی با مسائل و مشکلات جامعه مقابله کنند. این مسئله در مورد پدیده سالخورده‌گی جمعیت و پیامدهای آن نیز صادق است. اگرچه نظام‌های حمایتی و بیمه‌ای ملی برای جلوگیری از فقر سالمندان و ارتقای سلامت آن‌ها ضروری است، مشارکت کامل سالمندان در جامعه مستلزم نقش فعال‌تر نهادها و سازمان‌های محلی است. در نتیجه، افزون بر اقدامات و سیاست‌هایی که در سطح کلان و ملی برای بهبود وضعیت زندگی سالمندان و بازنشستگان انجام می‌شود، مجموعه‌ای از برنامه‌ها نیز وجود دارد که عمدتاً نهادهای محلی و مردمی مانند مدارس، مؤسسه‌های خیریه، شهرداری‌ها یا کارآفرینان انجام می‌دهند. ویژگی غالب این اقدامات، به کارگیری خلاقیت، نوآوری و استفاده از ظرفیت‌های محلی برای کمک به سالمندان و بازنشستگان است. مفهوم محوری در اینجا «نوآوری اجتماعی» است که به‌طور خاص در این بخش کتاب بر آن تأکید می‌شود. نوآوری اجتماعی، راه‌حل‌های جدید (محصولات، خدمات، مدل‌ها، کسب‌وکار، فرایندها و ...) است که هم‌زمان نیازهای اجتماعی را مؤثرتر از راه‌حل‌های فعلی برآورده می‌کند و به بهبود یا ایجاد قابلیت‌ها، روابط جدید و استفاده بهتر از دارایی‌ها و منابع منجر می‌شود (Grice et al, 2012). در تعریفی دیگر، فعالیت‌ها و خدماتی نوآورانه به شمار می‌آیند که با هدف برآورده کردن نیاز شکل گرفته‌اند و عمدتاً به‌وسیله سازمان‌هایی شکل می‌گیرند و گسترش می‌یابند که اهداف اصلی آن‌ها اجتماعی است (Mulgan et al, 2007:8). نوآوری اجتماعی می‌تواند اشکال مختلفی داشته باشد؛ مانند خدمات و محصولات، فرایندها، قوانین و

مقررات و فعالیت‌های جدید (TEPSIE, 2014). همان‌طور که از تعاریف برمی‌آید، نوآوری‌های اجتماعی از نوآوری‌های کسب‌وکار متمایزند زیرا انگیزه و نوع سازمان در آن‌ها متفاوت است. درحالی‌که نوآوری‌های کسب‌وکار به کسب سود و به حداکثر رساندن آن معطوف است نوآوری‌های اجتماعی اهدافی عموماً عام‌المنفعه دارند، به دنبال بهبود رفاه افراد و جوامع از طریق اشتغال، مصرف یا مشارکت هستند و هدفشان، فراهم کردن راه‌حل‌های بهتر برای مشکلات افراد و جوامع است (OECD, 2011).

شایان ذکر است که نوآوری اجتماعی ممکن است در بخش عمومی یا بخش خصوصی و نهادهای جامعه مدنی صورت پذیرد.

گرمتا^۱ و همکاران (۲۰۰۵) سه بعد مرکزی در نوآوری اجتماعی را برطرف کردن نیاز انسانی (بعد محتوایی)، تغییر در روابط

اجتماعی، به‌ویژه در ارتباط با حکمرانی (بعد فرایند)، افزایش ظرفیت اجتماعی-سیاسی و دسترسی به منابع (بعد توانمندسازی) می‌دانند. کان (۲۰۱۳) هم معتقد است میان نیازهای سالمندان و شرایط موجود شکاف وجود دارد و نوآوری‌های اجتماعی در حوزه سالمندان با توجه به افزایش امید به زندگی و مسائل جدید جوامع، باید به سه خواسته اصلی افراد سالمند توجه کند:

۱. هدف داشتن در زندگی: افراد سالمند باید احساس کنند کارمند، مشاور، داوطلب، کارآفرین، کارفرما یا راهنمایی مفید هستند و ارزش گذاشته می‌شوند. این امر در نقشی رسمی و در فضای غیررسمی در خانواده و در میان دوستان، همچنین در بازار کار و خارج از آن صادق است.

۲. حس خوشبختی: زندگی در شرایط سلامتی مناسب، فعالیت فیزیکی و ثبات روحی که سبب حس خوشبختی، شادی، حق انتخاب، کنترل، صمیمیت و روابط شخصی می‌شود.

۳. حس راحتی در محل و ارتباط با دیگران: مهم است که هر جا زندگی می‌کنند (خانه شخصی، خانه مشترک یا خانه سالمندان) حس راحتی داشته باشند. همچنین اهمیت دارد جایی که دوست دارد زندگی کند تا بیشترین حد ممکن مستقل و به شبکه حمایتی اجتماعی متصل باشد.

بر اساس این، نوآوری اجتماعی افراد سالمند را نه باری بر دوش جامعه، بلکه منبعی ارزشمند می‌داند. همچنین مشارکت آنان را در جامعه امکان‌پذیر می‌کند و آن‌ها را مشارکت‌کنندگان فعال و نه مصرف‌کنندگان صرف می‌بیند. زیربنای همه این‌ها، بهبود کیفیت زندگی سالمندان و تأکید بر جابه‌جایی توجه و تمرکز صرف از درمان و مستمری به رویکردی کل‌گرایانه به رفاه افراد سالمند است. در ادامه این بخش نشان داده خواهد شد که بسترسازی و زمینه‌سازی برای فعالیت مؤثر نهادهای مردمی

بر مبنای نوآوری‌های اجتماعی تا چه حد ممکن است به حل مسائل اجتماعی از جمله مشکلات بازنشستگان و سالمندان کمک کند. مطالب این بخش در ده سرفصل تغییر انگاره‌های ذهنی در مورد سالمندان، فعالیت‌های داوطلبانه، مشارکت سیاسی و اجتماعی، فعالیت‌های جسمی و ورزشی، استفاده از فناوری، تقویت هم‌بستگی بین نسلی، مراقبت بلندمدت، متناسب‌سازی مسکن و محیط شهری، آموزش و توانمندسازی و درنهایت اشتغال بازنشستگان مطرح خواهد شد. ویژگی غالب این نمونه‌های موفق جهانی این است که گروه، مؤسسه یا سازمانی مستقل از دولت‌ها هستند و هدف نهایی آن‌ها بهبود شرایط زندگی سالمندان و ارتقای سالمندشدن فعال است. اگرچه برخی از این موارد جنبه تجاری هم دارد، اکثریت این نمونه‌ها به افزایش مشارکت سالمندان در جامعه بر مبنای همکاری و فهم متقابل میان همه اعضای جامعه، بدون لحاظ شدن منفعت و ضرر اقتصادی معطوف است. تشویق مشارکت از طریق از میان بردن موانع آن برای سالمندان، فراهم کردن زمینه برقراری ارتباط و ایجاد شبکه‌های محلی میان سالمندان با یکدیگر و سایر اعضای اجتماع از مهم‌ترین ویژگی‌های این تجربیات است. اهمیت اقدامات و برنامه‌های محلی، نه تنها از بخش سیاست‌ها و برنامه‌های ملی کمتر نیست، بلکه به سبب غفلت از نقش نهادهای مردمی و محلی در حوزه سیاست‌گذاری اجتماعی جامعه ما توجه به آن ضرورت بیشتری نیز دارد.

تغییر انگاره‌های ذهنی در مورد سالمندان

همان‌طور که در فصل قبل گفته شد مقابله با عقاید قالبی و پیش‌داوری‌های منفی علیه سالمندان از جمله مهم‌ترین اقدامات برای از میان بردن موانع حضور فعال سالمندان در جامعه است. در این بخش نمونه‌هایی از برنامه‌های موفق در مبارزه با سالمندستیزی و تبعیض سنی معرفی می‌شوند.

صحبت درباره پیری^۱: کمپینی علیه سالمندستیزی: جمهوری چک

از سال ۲۰۱۰ یک کمپین بلندمدت عمومی در جمهوری چک آغاز شد تا علیه پیش‌داوری‌ها و عقاید قالبی منفی به سالمندان مبارزه کند. این کمپین را دو موسسه به نام‌های الپیدا^۲ و O2 راه‌اندازی کردند و هدفشان تعریف و تعیین مصادیق تبعیض علیه سالمندان، تذکر به جامعه در مورد ارزش و تجربه سالمندان، احیا و برجسته کردن مسائل مرتبط به سالمندان و تشویق جوانان برای مشارکت در گفت‌وگوهای بین نسلی بوده است. این کمپین، بخش رسانه‌ای بسیار قدرتمندی در کشور دارد و پوسترهای آن، در اغلب مناطق کشور در معرض دید عموم است. یکی از علایق اصلی آن نیز فراهم

1. Talk about old age

2. Elpida

کردن امکان گفت‌وگو میان نسل‌هاست به گونه‌ای که خود شخص و نه سن او در این گفت‌وگو اهمیت داشته باشد. گردانندگان این کمپین بر این باورند که گفت‌وگو در مورد سالمندی بسیار مهم است و به ارتقای دانش عمومی درباره این پدیده کمک می‌کند. در جمهوری چک مانند بسیاری از کشورها، سالمندشدن نوعی تهدید است و سن بالا در باور عمومی امری منفی تلقی می‌شود. این کمپین به دنبال نشان دادن تصویری مثبت‌تر از سالمندان و مبارزه با پدیده سالمندستیزی است که در آن تعدادی از چهره‌های شناخته‌شده فرهنگی و اجتماعی چک حضور دارند. در چارچوب همین کمپین یک گروهی موسیقی یک قطعه موسیقی ساخته که در آن از بیست سالمند به‌عنوان گروه کر استفاده شده است. این گروه موسیقی در تورهای خود در سراسر کشور این سالمندان را به همراه خود می‌برند. همچنین کمپین «صحبت درباره پیری» الپیدا چند طرح دیگر برای افزایش کیفیت زندگی افراد سالمند اجرا کرده است:

- **خط سالمندان:**^۱ خط تلفنی اضطراری است که خدمات مشاوره، اطلاعات در مورد سلامت و رفاه و همچنین، دسترسی به خدمات اجتماعی را ارائه می‌کند.

- **مرکز الپیدا:** مرکز مجهز آموزشی و اجتماعی است که خدماتی چون مشاوره، کلاس‌های ورزشی، کامپیوتر و زبان را در محیطی خوشایند در اختیار سالمندان قرار می‌دهد. چگونگی آموزش معمولاً متناسب با ویژگی‌های سالمندان طراحی شده است.

- **نشریه ویتال پلاس:**^۲ پرخواننده‌ترین نشریه برای سالمندان در جمهوری چک است که مسئله محوری آن افزایش نقش سالمندان در جامعه است و مطالبی چون مصاحبه، گزارش، یادداشت و توصیه‌های بهداشتی و تندرستی در آن وجود دارد.^۳

کارزار آگاهی‌بخشی در مورد سالمندان، پرتغال

یکی از راه‌های مقابله با عقاید قالبی منفی در مورد سالمندان و شکست باورهای غلط، کارزارهای عمومی برای آگاهی‌بخشی به جامعه در مورد سالمندان و فرایند سالمندشدن است. در لیسبون پرتغال در سال ۲۰۱۵ یک کارزار با همین هدف آغاز شد که با استفاده از پوستره‌های بزرگ در مکان‌های عمومی سعی کرد تصویر ذهنی مثبتی از سالمندان به جامعه ارائه کند. برای برگزاری این کارزار چندین نهاد مختلف در شهر همکاری کردند. ایده اصلی در شبکه اجتماعی لیسبون^۴ مطرح شد که یک نهاد

1. Senior Line

2. Vital Plus

۳. برای اطلاعات بیشتر در مورد فعالیت این گروه مراجعه کنید به وب‌سایت رسمی پروژه به آدرس elpida.cz

4. Lisbon Social Network

هماهنگ‌کننده بخش عمومی و خصوصی برای پیشگیری و حل مسائل اجتماعی در این شهر است. شورای شهر لیسبون که خود یکی از شرکای شبکه اجتماعی لیسبون است تأمین منابع مالی این کارزار و همچنین فراهم کردن نقاط نصب پوسترها را بر عهده داشت. اجرای طرح نیز بر عهده سازمان خیریه Santa Casa da Misericórdia قرار داشت که از مدرسه عالی ارتباطات و مطالعات رسانه^۱ درخواست کرد پوسترهای موردنیاز را طراحی کنند. گروهی از استادان در این مدرسه، طراحی پوستر برای این کارزار را به‌عنوان پروژه پایان سال دانشجویان خود تعیین کردند. بخش ضروری طراحی پوستر، مطالعات مقدماتی دانشجویان در مورد نوع نگاه و نحوه رفتار مردم با سالمندان بود. برای این کار آن‌ها از منابع مختلفی مانند مقالات علمی، گفتگو با سالمندان و مصاحبه با کارشناسان و متخصصان استفاده کردند. درنهایت با مشارکت نهادهای پشتیبان این کارزار، سه پوستر از میان همه پوسترهای طراحی‌شده برای نمایش عمومی برگزیده شد. ویژگی مشترک هر سه پوستر این بود که در آن‌ها موقعیت‌های مختلف زندگی با حضور هم‌زمان جوانان و سالمندان تصویر شده بود. پیام محوری آن‌ها این بود که در دوره سالمندی همه ویژگی‌های مثبت دوران جوانی تداوم دارد. پوسترهای این کارزار علاوه بر نمایش در سه منطقه شلوغ شهری در روزنامه‌های محلی، وبسایت‌ها و شبکه‌های اجتماعی نیز انتشار یافت (Mendonça, Mariano & Marques, 2016).

تسهیل فعالیت‌های داوطلبانه

همان‌طور که در فصل قبل هم گفته شد، فعالیت داوطلبانه یکی از مهم‌ترین جنبه‌های مشارکت اجتماعی سالمندان و تقویت احساس مفید بودن برای آن‌هاست. علاوه بر نهادهای ملی که نقش سازمان‌دهی به فعالیت‌های داوطلبانه سالمندان را ایفا می‌کنند، تعداد زیادی از مؤسسات و سازمان‌های مردمی و محلی نیز در مناطق مختلف جهان در این حوزه فعالیت می‌کنند. در این بخش چند تجربه موفق در استفاده از ظرفیت سالمندان و بازنشستگان در فعالیت‌های داوطلبانه مطرح می‌شود.

آژانس همکاری بین‌المللی^۲: ژاپن

آژانس همکاری بین‌المللی یکی از نهادهای فعال ژاپن در حوزه کمک‌رسانی بین‌المللی است که برای فعالیت‌های انسان دوستانه خود، گروهی از افراد سالمند داوطلب را به کشورهای مختلف اعزام می‌کند. آژانس فوق سالانه گروهی از مردان و زنان ۴۰ تا ۶۹ ساله را به‌عنوان سالمندان داوطلب استخدام

1. Higher School of Communication and Media Studies

2. Japan International Cooperation Agency

و آن‌ها را برای پروژه‌های یک یا دو ساله به کشورهای در حال توسعه می‌فرستد. در طی دو دهه گذشته، بیش از ۴۵ هزار نفر از داوطلبان سالمند، به شصت کشور جهان - عموماً در آسیا و آمریکای لاتین - اعزام شدند که ۳۷ درصد از آن‌ها در حوزه آموزش (مدیریت مدرسه، آموزش زبان ژاپنی)، ۱۶،۲ درصد در فعالیت‌های صنعتی و ۱۲،۹ درصد در بخش کشاورزی فعالیت کردند. این طرح سبب شد تا بازنشستگان بتوانند پس از دوران اشتغال، دانش و مهارت خود را در اختیار دیگران قرار دهند؛ از این رو هم به رضایت شخصی رسیدند و هم به توسعه جامعه یاری رساندند. این طرح شکلی از رابطه دوجانبه دادن - ستاندن است؛ یعنی سالمندان داوطلب دانش و مهارت خود را در اختیار همکاری‌های بین‌المللی قرار می‌دهند و در مقابل، فرصت یادگیری و رشد فردی به دست می‌آورند (Yong et al, 2015).

کلپ سالمندان: ژاپن

کلپ‌های سالمندان یا کلپ‌های Rojin نقش مهمی در ارتقای مشارکت اجتماعی سالمندان ژاپنی دارد. در اصل این کلپ‌ها، برای مواجهه با پدیده سالخوردگی تأسیس نشده و بسیاری از آن‌ها از زمان‌های قدیم در ژاپن وجود داشته است. پس از جنگ جهانی دوم، سالمندان به‌طور داوطلبانه گروه‌هایی تشکیل دادند که هدف آن‌ها مقابله با پیامدهای جنگ و تغییرات نظام خانوادگی در ژاپن بود. تا سال ۲۰۱۰ حدود ۱۱۷ هزار کلپ سالمندان در سرتاسر ژاپن فعالیت می‌کرد که بیش از ۷ میلیون عضو داشت. در سال ۱۹۶۲ فدراسیون کلپ‌های سالمندان تشکیل شد که نماینده تمامی کلپ‌های سرتاسر کشور است. در این کلپ‌ها، دو دسته فعالیت اصلی انجام می‌شود: یکی برگزاری رویدادهای اجتماعی مختلف مانند تمرینات ورزشی (شامل پیاده‌روی، رقص و شنا) و برنامه‌های سرگرمی و تفریحی (مانند باغبانی، شطرنج و خوانندگی) برای ارتقای سلامت و تندرستی است. بخش دوم فعالیت آن‌ها نیز فراهم کردن زمینه‌ها و فرصت مشارکت اعضا در فعالیت‌های محلی است. اعضای این کلپ‌ها برای بازدید از مهدکودک‌ها داوطلب می‌شوند، در مراکز خدمات اجتماعی، هنر و صنایع دستی درس می‌دهند و یا پارک و خیابان‌ها را تمیز می‌کنند. این کلپ‌ها معمولاً برنامه بیمه گروهی خاص خود را دارند که هرگونه خسارت یا صدمه ناشی از فعالیت‌ها را برای اعضا پوشش می‌دهد (Yong et al, 2015).

پروژه آزادسازی ظرفیت‌ها: ایرلند شمالی

آزادسازی ظرفیت‌ها، پروژه‌ای پنج ساله است که از سال ۲۰۰۸ دو سازمان مردم‌نهاد در ایرلند شمالی آن

را با هدف تقویت سالمندشدن فعال و افزایش مشارکت‌های مدنی اجرا کردند. این طرح با توانمندسازی سالمندان برای انجام فعالیت‌های داوطلبانه، به دنبال تحقق اهداف چون افزایش آگاهی در مورد مزایای فعالیت‌های داوطلبانه، افزایش تعداد سالمندان دخیل در فعالیت‌های داوطلبانه در طی پنج سال و افزایش کیفیت زندگی سالمندان است. همچنین، بهبود دسترسی و خلق فرصت‌های فعالیت داوطلبانه برای افراد سالمند به نحوی که هم تأمین‌کننده انتظارات آن‌ها باشد و هم بر اجتماع محلی‌شان اثر بگذارد، از جمله اهداف این طرح بشمار می‌آید. در ابتدای طرح و در اولین جلسات گروهی با سالمندان، مسئولان پروژه به این نتیجه رسیدند که شرکت‌کنندگان دانش بسیار محدودی در مورد فعالیت‌های داوطلبانه دارند. از سوی دیگر، مشخص شد که رسانه‌ها عمدتاً سالمندشدن را پدیده‌ای منفی و با تأکید بر هزینه‌های آن برای جامعه نشان داده‌اند. برای مقابله با این تصویرها، پروژه آزادسازی ظرفیت‌ها، مجموعه‌ای از پیام‌های بازاریابی و تصاویر تبلیغاتی تهیه کرد که در آن داوطلبان سالمند نقش فعالی داشتند و از طریق آن سعی می‌شد آگاهی عمومی در مورد نقشی که سالمندان می‌توانند در جامعه ایفا کنند، افزایش یابد. کمپین «یک دلیل خوب»، فعالیتی تبلیغاتی بود که از طریق بیلبوردها، تبلیغات روی اتوبوس یا پیام‌های رادیویی تلاش کرد سالمندانی را که فعالیت داوطلبانه می‌کنند، نشان دهد و روایت فعالیت آن‌ها را به گونه‌ای بیان کند که برای دیگران الهام‌بخش باشد. پس از اجرای این برنامه تبلیغاتی، کمپین تحقیقی تلفنی انجام داد که مشخص کرد ۲۸ درصد از پاسخگویان، این تبلیغات را دیده و ۸۰ درصد از افراد بالای ۶۰ سال به این پیام توجه کرده‌اند. پروژه آزادسازی ظرفیت‌ها، همچنین با شوراهای محلی برای ترغیب آن‌ها به شناخت اهمیت کار داوطلبانه سالمندان وارد گفت‌وگو شده است. در نتیجه این تعامل، برخی شوراهای محلی، سالانه جایزه داوطلب سالمند برتر سال را در سرتاسر ایرلند شمالی اعطا می‌کنند. یکی دیگر از اقدامات این پروژه، تدوین ابزاری برای سنجش تأثیر داوطلبان سالمند بر اجتماع محلی است که بر اساس آن بتوان شواهد محکمی برای دفاع از این ایده فراهم کرد.

سالمندان سوزوکی^۱: کانادا

بنیاد دیوید سوزوکی در کانادا از داوطلبان سالمند، برای فعالیت‌های مرتبط به حفاظت از محیط‌زیست استفاده می‌کند. هدف کلی این برنامه‌ها، آگاهی بخشی عمومی در مورد تغییرات آب و هوایی و اقلیمی، مفهوم پایداری زیست‌محیطی، آلودگی و سایر موضوعات مرتبط با محیط‌زیست است. افراد سالمند داوطلب می‌توانند برای همکاری در جلسات گروهی یا جلسات مشورتی حضور یابند یا مطالب خود را

به صورت آنلاین منتشر کنند. همچنین تلاش می کنند تا سایر افراد سالمند و جوانان را به فعالیت برای حفظ محیط زیست ترغیب کنند.^۱ این کار، نمونه ای از استفاده توان بازنشستگان و سالمندان از طریق فعالیت های داوطلبانه به منظور افزایش آگاهی های اجتماعی برای بیشتر شدن خیر عمومی است.

فنون تجارت و مشاوره بین المللی^۲: فرانسه

اکتی^۳ مؤسسه ای غیرانتفاعی در فرانسه است که حدود ۳ هزار داوطلب سالمند را جذب و برای مأموریت های مختلف کمکی به سازمان های دولتی، بنگاه های خرد یا کشورهای در حال توسعه اعزام کرده است. داوطلبان جذب شده در این شرکت، مدیران سابق شرکت های خصوصی، نهادهای دولتی، متخصصان نهادهای عمومی و امثال آن هستند و از نظر تحصیلی، طیف های متنوعی را در بر می گیرند. آن ها در حوزه های مختلفی مانند مدیریت، بازاریابی، فروش، تجارت، بیمه، حسابداری، منابع انسانی، حقوق، تحقیق و توسعه و ... مهارت و توانایی دارند. اکتی این افراد را برای مشاوره به مؤسسه ها و سازمان های ملی و بین المللی اعزام می کند و با برخی از کشورهای در حال توسعه در حوزه های اقتصاد، علم، فناوری و فرهنگ همکاری دارد.

برنامه مادر بزرگ ایتمام^۴: بلغارستان، ویتنام، آذربایجان

در این برنامه بین المللی که بنیاد جهانی ایتمام^۵ مستقر در آمریکا هماهنگ کننده آن است، زنان بازنشسته کشورهای مختلف، نقش مادر بزرگ های کودکان یتیم را بر عهده دارند و به رشد و تربیت آن ها کمک می کنند. هدف این برنامه، ارتقای وضعیت کودکان یتیم، فراهم کردن منابع و حمایت لازم برای تبدیل شدن به عضوی سالم و توانا برای جامعه است. در این برنامه، سازمان به زنان محلی با تخصص های مختلف که در میان آن ها تجربه های تدریس، کتابداری، خدمات درمانی و بهداشتی وجود دارد، آموزش می دهد. این زنان آموزش دیده وظیفه دارند با کودکان یتیم در حوزه هایی مانند هنر، موسیقی و ورزش تمرین کرده و مراحل رشد آن ها را ثبت کنند. سعی می شود تا از طریق اجرای این برنامه، کودکان کمتر خال پدر و مادر را در زندگی خود احساس کنند. این برنامه اکنون در بلغارستان، آذربایجان و ویتنام اجرا می شود.

۱. برای اطلاعات بیشتر نگاه کنید به وبسایت رسمی پروژه به آدرس www.suzukiielders.org

2. Echanges et Consultations Techniques Internationaux

3. Ecti

4. EARLY INTERVENTION GRANNY (BABA) ORPHAN

5. Worldwide Orphans Foundation

برنامه داوطلبان بازنشسته و سالمند^۱: بریتانیا

برنامه داوطلبان بازنشسته و سالمند در بریتانیا، افراد بالای ۵۰ سال را تشویق می‌کند تا در منطقه محل زندگی خود، کارهای داوطلبانه انجام دهند. در حال حاضر، بیش از ۱۴ هزار داوطلب سالمند در سرتاسر انگلستان، اسکاتلند و ولز فعال هستند. همه فعالیت‌های این برنامه را داوطلبان سالمند سازمان‌دهی و مدیریت می‌کنند. در مورد نوع پروژه‌ها محدودیتی وجود ندارد. برای پذیرش اعضای این گروه‌ها نیز محدودیتی وجود ندارد: داوطلبان معلول هم به کار دعوت می‌شوند و سقف سنی هم برای پذیرش عضو داوطلب وجود ندارد. این نهاد به‌عنوان بخشی از نهاد خیریه بزرگ داوطلبان خدمات محلی^۲ شکل گرفته است. هدف اولیه این نهاد هم مقابله با انزوای سالمندان و حس بی‌هدفی در زندگی است که برخی افراد بازنشسته و سالمند گرفتار آن می‌شوند. در این برنامه از تجربه و مهارت افراد عضو برای بهبود شرایط محل زندگی‌شان نیز استفاده می‌شود. ارزیابی‌ها نشان می‌دهد برای بسیاری داوطلبان، فعالیت در این نهاد به مهم‌ترین فعالیت معنا بخش در زندگی‌شان بدل شده است. پروژه‌های محلی که به‌وسیله خود داوطلبان اجرا می‌شوند بسیار متنوع‌اند و انتخاب و نحوه اجرا به خود داوطلبان بستگی دارند. معمولاً این پروژه گستره وسیعی از فعالیت‌ها از بخش سلامت گرفته تا محیط‌زیست و آموزش و میراث فرهنگی را در برمی‌گیرد؛ مثلاً یک پروژه در لندن تعدادی از سالمندان را با گروهی از دانشجویان پزشکی مرتبط ساخته بود تا به‌واسطه این تعامل، دانشجویان بتوانند مسائل جسمی و روان‌شناختی مرتبط با پیری را بهتر بشناسند. حلقه‌های بافتنی کردن، کلوپ‌های آشپزی برای مردان و کلاس‌های رقص از جمله فعالیت‌هایی است که در سرتاسر بریتانیا در این برنامه انجام می‌شود. برخی از برنامه‌های این نهاد کمک به بهبود شرایط اقشار آسیب‌پذیر اجتماعی است؛ مثلاً یک گروه داوطلب برنامه‌ای اجرا کرد که در آن با بازسازی دوچرخه‌های خراب و رهاشده، برای خانواده‌های فقیر دوچرخه‌ها فراهم می‌کرد. در پروژه‌های دیگر که ۲۰۰۰ داوطلب در آن حضور داشتند در یک مدرسه محلی هر نفر با یک دانش‌آموز برای تمرین درسی همراه شده بودند^۳.

تور لیدرهای داوطلب: رومانی

موزه هنر تیمیسورا^۴، در رومانی پروژه‌ای را اجرا کرد که در آن از همکاری سازمان‌ها و نهادهای فعال

1. Retired and Senior Volunteer Programme

2. Community Service Volunteers

۳. برای اطلاعات بیشتر مراجعه کنید به: uk.org.west-rsvp

4. TIMISOARA

در حوزه سالمندان، برای خدمات‌رسانی خود کمک گرفت. ایده اصلی این بود که گروهی از سالمندان (تولیدرهای موزه) آموزش ببینند و داوطلبانه هفته‌ای دو بار تورهای موزه را هدایت کنند. هدف گروه در این پروژه، افراد بازنشسته بالای ۵۵ سال یا کسانی بودند که در شرف بازنشستگی قرار داشتند و در این طرح، فرصتی برای یادگیری، تعامل و مشارکت آن‌ها فراهم شده بود. این فعالیت‌ها، هم آن‌ها را فعال نگه می‌داشت و هم سبب می‌شد نگرش بهتری به زندگی خود داشته باشند و احساس مفید بودن کنند. همچنین آموزش‌های متنوعی به این افراد داده می‌شد و معمولاً از آن‌ها برای تورهای سالمندان یا سالمندانی که پارکینسون یا آلزایمر داشتند، استفاده می‌شد. در جریان این تورها گاهی افراد استفاده‌کننده، تصمیم می‌گرفتند به جرگه تولیدرها بپیوندند.

پروژه 3.0 Gent (People): اسپانیا

هدف این پروژه، ارتقای سلامتی و کیفیت زندگی سالمندان، کمک به حفظ توانایی‌های جسمی و روانی، تشویق مشارکت اجتماعی و تقویت استقلال شخصی است. درعین حال برای جامعه‌ای که سهم افراد سالمند در جمعیت آن روزبه‌روز بیشتر می‌شود، استفاده از زمان آزاد افراد سالمند به شیوه‌ای که برای جامعه مولد باشد نیز ضروری است. پروژه Gent ۳،۰ را شرکت لاکاشا^۱ (وابسته به یک مؤسسه بانکی) اجرا می‌کند که در حوزه فعالیت‌های اجتماعی در اسپانیا فعال است و در سرتاسر کشور، مراکز ارائه خدمات دارد و با سایر نهادهای مدنی نیز همکاری می‌کند. در حال حاضر در اسپانیا، ۶۰۲ سایت برای این پروژه به‌عنوان مراکز سالمندان فعال است که ۶۷ مورد از آن‌ها به خود شرکت و باقی به سایر نهادهای همکار متعلق است. از دهه ۱۹۸۰ و با هدف تقویت استقلال سالمندان، مدیریت این مراکز به خود سالمندان سپرده شد. در این مراکز خدمات فراوانی به افراد سالمند ارائه می‌شود. برنامه‌های آموزشی برای تقویت سلامت و جلوگیری از تحلیل رفتن توانایی‌های جسمی و فکری از جمله برنامه‌های این مراکز است؛ به‌عنوان نمونه برنامه‌هایی در مورد خواب سالمندان اجرا شده است که به افراد در مورد نگرانی‌هایشان در مورد خواب پاسخ می‌دهد. در ارائه راه‌حل معمولاً بر تغییر عادت‌ها و رفتارها تأکید می‌شود تا از هزینه‌های درمانی و پزشکی افراد بکاهد؛ اما در کنار این پروژه‌ها، یکی از مهم‌ترین ابعاد این برنامه، پرداختن به فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات است. از ابتدای فراگیر شدن رایانه و اینترنت این شرکت تلاش کرد تا با آشنا کردن افراد سالمند با این پدیده از جدا افتادگی آن‌ها از دنیای دیجیتال جلوگیری کند. با این هدف حدود ۳۰ هزار کارگاه آموزشی برگزار شد و حدود ۴۶۰ هزار سالمند با دنیای دیجیتال و فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات آشنا

شدند. به موازات این فعالیت‌های آموزشی، این بنیاد به شکل‌گیری ۱۷ انجمن داوطلبانه در مناطق مختلف اسپانیا کمک می‌کند که مراکز اصلی اجرای پروژه‌های داوطلبانه برای سالمندان به شمار می‌آیند. این بنیاد علاوه بر اینکه به افراد سالمند در مورد فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات آموزش داده، تلاش کرده تا در گام بعد از افراد آموزش‌دیده برای انجام پروژه‌های داوطلبانه استفاده کند. این ایده به خلق واحد EspaciosCaixa منجر شد که از گروهی از افراد سالمند آموزش‌دیده در حوزه فن‌آوری‌های اطلاعات و ارتباطات تشکیل شده و وظیفه اصلی‌اش آموزش این فناوری به گروه‌های آسیب‌پذیر مانند مهاجران، زندانیان یا معلولان است. این برنامه از یک سو به بهبود زندگی افراد تحت آموزش منجر می‌شود و از طرف دیگر به همبستگی اجتماعی و از میان رفتن عقاید قالبی منفی رایج در جامعه نسبت به سالمندان کمک می‌کند. یکی از موفق‌ترین جنبه‌های این پروژه آموزش رایانه و اینترنت به جوانان زندانی در زندان‌ها بود که از سال ۲۰۰۷ آغاز شد. این آموزش‌ها که توسط داوطلبان سالمند ارائه می‌شد و برای آن دسته از جوانانی که مراحل پایانی محکومیت را می‌گذراند و مایل به یافتن شغل پس از زندان بودند کمک بزرگی به حساب می‌آمد. البته سالمندان برای انجام این دوره‌ها علاوه بر آموزش‌هایی که قبلاً در مورد فن‌آوری‌های اطلاعات و ارتباطات دیده بودند، دوره‌های کوتاهی هم در مورد شیوه‌های آموزش به زندانیان گذراندند. با توجه به آنچه گفته شد، هدف پروژه Gent 3.0 کمک به افزایش فعالیت‌های داوطلبانه و ایفای نقش فعال در سطح محلی بوسیله افراد سالمندی است که می‌خواهند برای جامعه خود مفید باشند. این پروژه به دنبال به راه انداختن یک جنبش اجتماعی است که در آن نسل جدیدی از سالمندان که مصرف‌کنندگان صرف نبوده و شهروندانی فعال هستند در جامعه محلی خود تغییر ایجاد می‌کنند.^۱

برنامه ارزش نقره^۲: هلند

برنامه ارزش نقره را سازمان مردم‌نهاد هلندی به نام MOVISIE طراحی کرده است، این سازمان خود را مرکز توسعه اجتماعی هلند معرفی می‌کند که هدفش تقویت مشارکت و استقلال شهروندان از طریق کمک و مشاوره به سازمان‌های حرفه‌ای، داوطلبانه و نهادهای دولتی است. یکی از پروژه‌های این مؤسسه، برنامه ملی «ارزش نقره» است. هدف این برنامه کمک‌رسانی و مشاوره به سازمان‌هایی است که در جست‌وجوی افزایش مشارکت مدنی و اجتماعی سالمندان هستند. خدمات این برنامه را کارشناسان از طریق برگزاری سخنرانی و کارگاه آموزشی برای گروه‌ها و مؤسسات، تدوین پیشنهادهای سیاستی، مشاوره تأمین بودجه برای برنامه‌ها و شیوه‌های دیگر مشاوره و دانش‌افزایی ارائه می‌دهند. منظور از مشارکت اجتماعی در این

۱. برای اطلاعات بیشتر مراجعه کنید به وبسایت رسمی پروژه به آدرس <http://goo.gl/BIO29j>

2. Value of Silver (Zilveren Kracht)

برنامه، فعالیت‌هایی است که به میزان مشخصی زمان نیازمند است، به‌جز پوشش هزینه‌های احتمالی فرد، درآمد دیگری ندارد و با هدف منفعت رساندن به گروهی خاص به‌جز اعضای خانواده فرد انجام می‌شود. این برنامه در فاصله سال‌های ۲۰۱۰-۲۰۰۶ بر چهار محور اصلی تمرکز داشته است که عبارت است از:

الف) شاغلان سالمندی که در آستانه دوره جدیدی از زندگی قرار دارند: هدف اصلی این بخش ارائه سیاست شغلی هدف-محور و ترکیبی منعطف از کار دستمزدی و داوطلبانه برای سالمندان در شرف بازنشستگی است؛ مثلاً شاغلان سالمند معمولاً آماده هستند در این مرحله از زندگی شغلی خود، تجربه‌های خود را در اختیار همکاران جوانشان قرار دهند. قوانین مرتبط با بازنشستگی جزئی این امکان را برای آن‌ها فراهم می‌کند تا ساعات کاری خود را کاهش دهند و فعالیت‌های دیگری را جایگزین کنند. در نتیجه، در این مرحله یک فرصت استثنایی وجود دارد که فرد در یک فرایند تدریجی از موقعیت یک شاغل تمام وقت به یک مرحله جدید از زندگی منتقل شود که می‌تواند بازنشستگی کامل، شروع یک فعالیت داوطلبانه یا حتی شروع یک زندگی شغلی جدید باشد. برای این هدف، برنامه ارزش نقره، پرورش یافتن و رشد مفاهیم مرتبط با شهروندی فعال را در دوره پایانی زندگی شغلی رصد می‌کند و از این یافته‌ها، برای مشاوره دادن به کارآفرینانی که دغدغه‌های اجتماعی، شرکت‌های حرفه‌ای و سازمان‌های داوطلبانه دارند، استفاده می‌کند تا سالمندان را در طی کردن موفق این دوره انتقالی یاری کند.

ب) طرح‌هایی برای ارتقای شهروندی سالمندان: ایجاد و تسهیل طرح‌های اجتماعی برای سالمندان و از میان بردن موانع موجود در قانون و مقررات برای آنان، هدف اصلی این محور است. ایده اصلی این بخش نیز کمک به سالمندان برای کنترل بیشتر و انتخاب پروژه زندگی‌شان است. ارزش نقره برای این کار، فرصت‌ها و محدودیت‌ها را مشخص می‌کند و نشان می‌دهد سالمندان در این مسیر چگونه باید حمایت شوند. این برنامه برای شهرداری هر شهر، گزارشی ویژه با عنوان «ارزش نقره در شهر الف (نام شهر)» تولید می‌کند و به مقامات محلی در این مورد مشاوره می‌دهد.

ج) خون تازه در رگ سازمان‌های داوطلبانه متشکل از سالمندان: سازمان‌های داوطلبانه‌ای که برای سالمندان کار می‌کنند، به نیروی جوان و انرژی بیشتر نیازمند هستند، این داوطلبان جوان، معمولاً خود را با سازمان‌های داوطلبانه سنتی هویت‌یابی نمی‌کنند و معمولاً این سازمان‌ها را خشک، اداری و سلسله‌مراتبی می‌دانند. در نتیجه، سازمان‌های فوق به فرهنگ سازمانی جدید نیاز دارند که بتواند داوطلبان قدیمی را با این داوطلبان جوان پیوند دهد. ارزش نقره، برنامه‌های ویژه‌ای برای هر سازمان اجرا و به آن‌ها کمک می‌کند تا شیوه‌هایی را برای تغییر و جذب بیشتر نیروهای جوان در سازمان خود بیابند.

د) سالمندشدن فعال در محیط زندگی جذاب و دلپذیر: هدف این بخش ارتقای محیط زندگی

به شکلی است که امکان سالمندشدن فعال و مشارکت سالمندان را فراهم کند. زندگی مستقل، استفاده از همه فرصت‌های زندگی، مفید بودن و تجربیات متنوع در زندگی امروز برای سالمندان اهمیت زیادی دارد. ارزش نقره، به سازمان‌ها و مؤسسات کمک می‌کند تا پتانسیل‌ها و امکانات مختلف در منطقه خود را برای سالمندان شناسایی کنند. هدف این مشاوره نیز کمک به نهادهای محلی و منطقه‌ای برای خلق محیط سرزنده، فعال و ایمن برای سالمندان منطقه است.^۱

برنامه ارزش نقره نمونه‌ای جالب از ارائه خدمات مشاوره‌ای برای سالمندشدن فعال است. در شرایطی که بسیاری از سازمان‌ها و نهادهای دولتی، روزانه با جمعیت زیادی از سالمندان سروکار دارند، اما چون شناخت تخصصی از مسائل آنان ندارند، نمی‌توانند مستقیماً به حل مسائل آن‌ها کمک کنند. کمک این نهادهای مشاوره‌ای به سازمان‌ها و نهادهای دولتی و غیردولتی می‌تواند نقش بسزایی در ارتقای کیفیت زندگی سالمندان در هر منطقه ایفا کند.

داوطلبان؛ سفیران تغییر^۲: رومانی

این پروژه را بنیاد پرنس مارگاریتا^۳ در رومانی تشکیل داد که هدف آن مبارزه علیه تنهایی و فقر از طریق کمک به سالمندانی است که در خانه خود یا خانه‌های بازنشستگی زندگی می‌کنند. تشویق افراد سالمند برای مشارکت در جامعه از طریق ایجاد فرصت برای آن‌ها به‌منظور شرکت در فعالیت‌های اجتماعی و فرهنگی، تقویت فعالیت‌ها و تبادلات بین نسلی، افزایش آگاهی عمومی در مورد واقعیت‌های افراد سالمند، ارتقای فعالیت‌های داوطلبانه، آموزش و کمک به داوطلبان برای یاری رسانی به سالمندان، از اهداف اصلی این طرح است. بنیاد فوق با این هدف در سال ۲۰۱۲ مجموعه اقدامات زیر را انجام داده است:

- افزایش آگاهی به مسائل سالمندان از طریق فراخوان برگزاری نمایشگاه عکاسی در فضای عمومی؛
- اجرای پروژه «داستان‌های ما» که تلاشی است برای دور هم جمع کردن افراد سالمند و سایر گروه‌های سنی به‌منظور تدوین مجموعه‌ای از خاطرات صوتی، شفاهی و کتبی از طریق مصاحبه، جلسات عکس و ...؛
- برگزاری جلسات آموزشی در مورد خدمات‌رسانی به افراد سالمند که هدف آن بهبود مشارکت سالمندان در جامعه است.

۱. برای اطلاعات بیشتر مراجعه کنید به وب‌سایت رسمی پروژه به آدرس www.movisie.com

2. Volunteers - Ambassadors of Change

3. Princess Margaritha of Romania Foundation

توسعه محلی و بانک نیکی^۱: مجارستان

جذب سالمندان در برنامه‌ها و فعالیت‌های جمعی، امری چالش‌برانگیز است، این مسئله به‌ویژه در کشورهایی مانند مجارستان که سابقه کمونیستی دارند و تصویری منفی از فعالیت‌های جمعی در آن‌ها وجود دارد، بیشتر است؛ اما با توجه به اهمیت مشارکت شهروندان در توسعه محلی، طرح توسعه محلی سالمندان در سال ۲۰۰۸ در مجارستان آغاز شد که هدف اولیه آن ایجاد سرمایه اجتماعی، افزایش تعاملات اجتماعی و کاهش تنهایی و انزوا در جامعه بوده است. همچنین، حمایت از سالمندان برای ایفای نقش فعال‌تر در اجتماع محلی‌شان نیز از جمله اهداف طرح است. مؤلفه‌های اصلی این برنامه عبارت است از:

• **داوطلبان محلی بالای شصت سال:** داوطلبان محلی افرادی سالمند هستند که می‌خواهند برای یکدیگر و همچنین اجتماع بهتر تلاش کنند.

• **کارگاه‌های رسانه‌ای:** داوطلبان سالمند، فعالیت‌هایی نظیر نویسندگی، برنامه رادیویی و عکاسی انجام می‌دهند و مقامات محلی از انتشار و نمایش آن‌ها در نشریات و نمایشگاه‌های محلی حمایت می‌کنند.

• **کمپ هنری سالمندان:** کمپ هنری سبب می‌شود سالمندان فعالیت‌های تفریحی و پرورشی را انجام دهند. دوره‌های آموزشی یک هفته‌ای نیز اصول اولیه فعالیت‌های هنری را به آن‌ها آموزش می‌دهد. یکی از بخش‌های دیگر برنامه فوق ایجاد بانک نیکی است. در چارچوب این برنامه، نظام تبادل محلی^۲ (LETS) در مجارستان تأسیس شده است. مبنای این نظام این است که هر فرد برخی مهارت‌هایی دارد که می‌تواند به کمک دیگران بیاید و همچنین هر فرد دارایی‌هایی دارد که دیگر مورد نیازش نیست. با تبادل این اقلام در چارچوب یک نظام محلی، به سالمندان برای حفظ استقلال آن‌ها کمک فراوانی می‌شود. در مورد این ایده در بخش مربوط به نگهداری بلندمدت، موارد بیشتری معرفی می‌شود.

خبرنگاران سالمند^۳: آمریکا

خبرنگاران سالمند یک وبسایت خبری به آدرس www.seniorcorrespondent.com است که تمامی افراد فعال در آن سالمند هستند. کمپانی سیگنال هیل^۴، این برنامه را با هدف شنیده شدن صدای سالمندان و مطرح‌شدن وقایع از منظر این گروه اجرا کرده است. در برنامه‌های این وبسایت، مسائل مرتبط با سالمندان

1. Favour Bank

2. Local Exchange Trading System

3. Senior correspondent

4. The Signal Hill Company, LLC

بیشتر از سایر منابع خبری برجسته می‌شود و گزارشگران سالمند، از اقصی نقاط جهان برای دیگران اطلاع‌رسانی می‌کنند. نکته مهم در این وب‌سایت این است که هدف گردانندگان، فراهم کردن رسانه‌ای است که برای همه سنین مفید بوده و بیش از آنکه به شکاف و تضاد توجه کند به دنبال روشنگری امور از منظر عقل و خرد باشد. این وب‌سایت همواره تلاش می‌کند تا مشارکت افراد سالمند را برای به اشتراک گذاشتن تجربیات زندگی خود جلب کند و از این طریق به بهبود وضعیت زندگی این جمعیت کمک کند.

سامانه سالمندان نگهبان محله^۱: استرالیا

پلیس کشور استرالیا به‌منظور تأمین امنیت محله‌ها، تشکلی را از آن دسته سالمندانی که بیشتر اوقات در منزل هستند تشکیل داده است. سالمندان به‌صورت داوطلبانه با عضویت در این گروه به حفاظت غیر محسوس از محله خود می‌پردازند و پلیس محلی نیز با نصب تابلوهایی خاص در محله‌هایی که این سالمندان رصد و کنترل می‌کنند، به این شیوه و شبکه نظارتی رسمیت بخشیده است، این سالمندان صرفاً از درون منزل به نظارت معابر و محله خود مشغول هستند و بدون حق دخالت، هرگونه حرکت مشکوک را به شماره تلفن خاصی که پلیس محلی برای آن‌ها پیش‌بینی کرده است، اطلاع می‌دهند، این ابتکار بدون هیچ‌گونه هزینه‌ای، عملاً سبب امنیت سالمندان و تمامی ساکنین محله‌ها و شهرک‌ها شده است؛ البته در مواردی حساسیت افراد به وقایع محل ممکن است به درگیری برای غریبه‌ها یا پلیس منجر شود.

توسعه مشارکت سیاسی و اجتماعی سالمندان

یکی از جنبه‌های مهم سالمندشدن فعال، اثرگذاری سالمندان بر شیوه مدیریت و اداره جامعه و بویژه موضوعات مرتبط با زندگی آن‌هاست. در این بخش به دو تجربه موفق اشاره می‌شود که سالمندان توانسته‌اند در فرایندهای سیاسی و تصمیم‌گیری برای خود و جامعه محلی اثرگذار باشند.

بودجه‌ریزی مشارکتی برای سالمندان در پرتغال

در سال ۲۰۱۴، شهرداری منطقه‌ای کوچک در شمال شرق پرتغال (Alfandega da Fe) که جمعیتی بیش از ۵ هزار نفر دارد، برای سالمندان ۶۰ ساله و بالاتر این امکان را فراهم کرد که طرح‌های خود را برای تأمین نیازهای سالمندان در منطقه ارائه کنند. از سال ۱۹۸۱ تاکنون، حدود ۳ هزار نفر از جمعیت این منطقه کاسته شد و اکنون حدود یک‌سوم جمعیت آن را افراد بالای ۶۵ سال تشکیل می‌دهند. در نتیجه، نیازی فوری برای

فرصت دادن به سالمندان، به منظور مطرح شدن راه حل‌هایشان برای چالش‌های پیش رو در این منطقه اغلب روستایی احساس می‌شد. بودجه‌ریزی مشارکتی برای شهروندان سالمند، با بیانیه دوبلین^۱ در مورد حکمرانی محلی دوستدار سالمند و ارتقای سالمندشدن فعال هم‌راستاست. هر سال افراد سالمند می‌توانند پیشنهادهای خود را به صورت فردی یا گروهی از طریق سازوکارهای پیش بینی شده در فصل بهار مطرح کنند. سپس این طرح‌ها با مقامات اداری شهرداری بررسی می‌شود تا اجرایی بودن آن ارزیابی شده و برای شورای شهروندان سالمند جهت بررسی در پاییز ارسال شود. شهرداری برای طرح‌های نوآورانه که توسط شورا انتخاب شود ۱۰ هزار یورو تخصیص می‌دهد و این طرح‌ها را در برنامه سالانه شهرداری قرار می‌دهد (Neary, 2016).

شورای سالمندان^۲: ولز

شورای سالمندان ولز در سال ۲۰۰۵، با هدف تقویت اهداف راهبردی سالمندان منطقه نیث پورت تالبوت^۳ تأسیس شد. هدف این راهبرد نیز شنیده شدن صدای سالمندان و برگزاری مجموعه‌ای از رویدادهای «حرف خود را بزنید» بود. از دل مباحث این رویدادها، ایده تشکیل شورای سالمندان شکل گرفت. شورای سالمندان یک نهاد ۱۲ نفره مستقل متشکل از افراد بالای ۵۰ سال است که از طریق یک فرایند انتخاب عمومی به این سمت منصوب می‌شوند. به این نمایندگان آموزش‌های لازم داده شده است تا بتوانند در فرایند سیاست‌گذاری در منطقه نقش فعالی ایفا کنند. آن‌ها در مورد سیاست‌های محلی گفتگو کرده و از کمک مجموعه‌ای از گروه‌های همکار خود برای تبادل نظر استفاده می‌کنند. تمرکز آن‌ها بر مسائل محلی و ملی است که بر زندگی سالمندان تأثیر دارد و تلاش می‌کنند دغدغه‌ها و حساسیت‌های سالمندان را وارد حیطه سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری کنند. اعضای این شورا هر سال دو بار با مقامات محلی جلسات ثابت دارند و مسائل را با آن‌ها در میان می‌گذارند.^۴

تشویق فعالیت‌های جسمی و ورزشی

موضوع سلامت، از جمله محورهای اصلی سالمندشدن فعال است که با فعالیت‌های فیزیکی و ورزشی پیوند دارد. بی‌حرکتی و رخوت در دوره سالمندی و بازنشستگی، پیامدهای نامطلوب جسمی و روحی را برای افراد به همراه دارد. در نتیجه، هدف مستقیم یا غیرمستقیم بسیاری از برنامه‌ها تحرک سالمندان

1. Dublin Declaration

2. Neath Port Talbot Older Persons' Council

3. Neath Port Talbot

۴. برای اطلاعات بیشتر مراجعه کنید به وبسایت رسمی پروژه به آدرس www.nptolderpersonscouncil.org.uk

است. در ادامه، به‌طور مشخص به چهار تجربه موفق جهانی در مورد تشویق سالمندان به ورزش و تحرک اشاره می‌شود.

نرمش‌های گروهی سالمندان هم‌محله‌ای: چین^۱

یکی از رویدادهای جالب در چین که توجه زیادی را برانگیخته است رقص گروهی سالمندان در مکان‌های عمومی است. سالمندان چینی در شهرهای بزرگ و متوسط این کشور، در محله خود و با هماهنگی مقامات محلی به نرمش‌های جمعی، همراه با حرکات موزون اقدام می‌کنند که از سنت‌های تاریخی و یوگا گرفته شده است. این تجمعات فراگیر در ده سال گذشته، نه تنها تمامی شهرهای اصلی چین، بلکه مناطق روستایی را نیز فراگرفته است. افرادی که متعلق به یک محله یا روستا هستند و عمدتاً در گروه سنی بالاتر از پنجاه سال قرار دارند و اغلب آنان را نیز زنان تشکیل می‌دهند، پیش از غروب آفتاب یا شروع ساعت کار رسمی مراکز اداری و تجاری، در فضای عمومی و میدان‌های شهر جمع می‌شوند و حدود یک ساعت، به فعالیت‌های حرکتی مفرح می‌پردازند. به حدی این فعالیت گروهی در چین فراگیر شده است که برخی از مراکز خرید در شهرهای بزرگ از این تجمعات شکایت کردند که نهایتاً با دخالت شهرداری‌ها و سازمان‌های اجتماعی مجدداً این برنامه جمعی به راه افتاد و اکنون به‌صورت یک رسم رایج و متداول درآمده است. این فعالیت گروهی هیچ‌گونه هزینه‌ای برای شرکت‌کنندگان ندارد و اکنون به‌صورت جنبش اجتماعی فراگیر، برای بهبود وضع جسمانی و روحی گروه سنی میانی و سالمندان جامعه، همچنین ارتقای سطح ارتباط اجتماعی و تعاملات فرهنگی طبقه متوسط جامعه تبدیل شده و مورد حمایت دولت قرار گرفته است.

بهبود تناسب‌اندام^۲: آمریکا

بهبود تناسب‌اندام یک رویداد ورزشی همگانی است که برای سالمندان اجرا می‌شود، این برنامه ابتدا در سال ۱۹۹۳ در واشنگتن اجرا شد؛ اما امروز در بیشتر از پانصد محل و با حضور بیش از ۴۰ هزار سالمند در سرتاسر آمریکا اجرا می‌شود. این برنامه را یک آژانس غیرانتفاعی ملی به نام خدمات سالمندان^۳ سازمان‌دهی می‌کند که فعالیت اصلی‌اش ارتقای سالمندشدن مثبت از طریق مراکز سالمندان و برنامه‌های مداخله‌ای است. وظیفه ارزیابی علمی طرح‌های این نهاد را نیز مرکز تحقیقات ارتقای

1. Square Public Dancing

2. Enhance Fitness

3. Senior Services

سلامت دانشگاه واشنگتن^۱ بر عهده دارد. کلاس‌های بهبود تناسب‌اندام، عموماً یک‌ساعت است و سه بار در هفته در محل‌های مختلف از قبیل مراکز سالمندان، بیمارستان‌ها و امثال آن برگزار می‌شود، جلسات آن را نیز مربی آموزش‌دیده در هر سازمان هدایت می‌کند. در هر کلاس حدود ۲۵ سالمند حضور دارند و مربیان تمرین‌های ایروبیک مناسب را برای افزایش سلامت قلبی-عروقی و تمرینات قدرتی، تعادلی و انعطاف‌پذیری در فضای مفرح و شاد در سنین مختلف انجام می‌دهند. ارزیابی‌های انجام‌شده در مورد کارکرد اجتماعی مشارکت در فعالیت‌های جمعی این برنامه نشان می‌دهد ۹۹ درصد افراد، شرکت در این برنامه را به دوستان خود پیشنهاد کرده‌اند. همچنین با این تمرین، خطر زمین خوردن افراد شرکت‌کننده کاهش یافته و احتمال بستری شدن کمتر شده است.

برنامه پیاده‌روی گروهی: ایتالیا

این برنامه‌ای است که در ایتالیا که توسط مقامات محلی برگزار می‌شود و به‌طور خاص به حوزه سلامت سالمندان مرتبط می‌شود. عضویت در این گروه‌های پیاده‌روی-که در آن افراد چندین بار در طول هفته به‌صورت گروهی پیاده‌روی می‌کنند- محدودیت سنی خاصی ندارد؛ اما معمولاً افراد سالمند بیشتر جذب آن می‌شوند. حتی برگزارکنندگان این برنامه به گروه‌هایی از سالمندان که بیماری‌های مزمن مانند دیابت یا بیماری‌های روانی دارند، بیشتر توجه می‌کنند. فعالیت جسمی در این برنامه تأثیر مثبتی بر بیماران دارای دیابت، اضطراب و افسردگی، پوکی استخوان، فشارخون و بیماری‌های قلبی-عروقی و اسکلتی دارد. اگرچه محوریت این برنامه‌ها عمدتاً افزایش تندرستی است، درون آن مجموعه قدرتمندی از روابط فردی و دوستانه نیز شکل می‌گیرد. در نتیجه، روحیه جمعی یکی از فاکتورهای اصلی در این گروه‌ها محسوب می‌شود. در این گروه‌ها، علاوه بر منافع حاصل از فعالیت‌های حرکتی، فرصت ملاقات با دیگران، تبادل تجربیات و جلوگیری از انزوا و افسردگی نیز برای شرکت‌کنندگان وجود دارد. مقامات محلی حوزه سلامت، نقش فعالی در شکل‌گیری این گروه‌ها دارند و از کمک سازمان‌های مردمی محلی نیز استفاده می‌کنند. همچنین فرد متخصص آموزش‌دیده در هر گروه وجود دارد که هدایت‌گر گروه است.

برنامه مسابقه دوی ماراتن مخصوص سالمندان: آمریکا و اروپا

بسیاری از شوراهای محلی و انجمن‌های ایالتی و شهرداری‌های شهرهای بزرگ در آمریکا و اروپا، با برگزاری مراسم سالانه دوی ماراتن، سالمندان و بازنشستگان را ترغیب می‌کنند که در طول سال به

1. University of Washington's Health Promotion Research Centre

ورزش و دوی مارا تن مشغول شوند تا سلامت و آمادگی بدنی خود را حفظ کنند. عواید حاصل از این مراسم را نیز معمولاً برای انجمن‌های خیریه در نظر می‌گیرند. هدف اصلی از برگزاری این مراسم، سلامت عمومی همه آحاد جامعه است؛ اما سالمندان هدف اصلی این برنامه‌ها هستند. همین امر سبب شده است بسیاری از شرکت‌کنندگان در این برنامه در طول سال، ارتباط با همدیگر را حفظ کنند و برنامه آماده‌سازی خود را به‌صورت گروهی و در غالب برنامه هفتگی ادامه دهند.

استفاده گسترده از فناوری ارتباطات و اطلاعات مخصوص سالمندان

از فن‌آوری‌های جدید می‌توان برای ارتقای ایمنی و مراقبت از سالمندان و کاهش انزوای اجتماعی آن‌ها استفاده کرد. اگرچه سرمایه‌گذاری در بخش فناوری ابتدا بیشتر متمرکز بر تجهیزات گرانیقیمت مانند خانه‌های هوشمند گران‌قیمت انجام می‌شد اما امروزه آنچه بیشتر مورد توجه قرار گرفته استفاده از تلفن‌های همراه و نرم‌افزارهای ارزان‌قیمت و قابل دسترسی برای عموم است. با گسترش این فناوری‌ها میزان استفاده از اینترنت و اعتماد به نفس استفاده از این تجهیزات در میان سالمندان رشد کرده است. همان‌طور که او سالیوان و همکاران (۲۰۱۰) نشان داده‌اند به‌کارگیری فناوری در کمک به سالمندان، در سه حوزه طبقه‌بندی می‌شود:

۱. فناوری‌های کمک‌رسان:^۱ این فناوری‌ها، دستگاه‌ها یا سامانه‌هایی است که به افراد کمک می‌کند کاری را انجام دهند که بدون این وسیله قادر به انجام آن نیستند یا انجام کار را آسان‌تر و ایمن‌تر می‌کند. در سال‌های اخیر، استفاده از فناوری‌های کمک‌رسان در خانه‌ها افزایش یافته است که به تداوم استقلال سالمندان کمک می‌کند.

۲. فناوری‌های مدیریت شخصی:^۲ این فناوری‌ها کمک می‌کند فرد کنترل سلامت شخصی و مدیریت مراقبت خود را به دست گیرد. برای نمونه، بسیاری از خدمات درمانی به این سمت حرکت کرده‌اند که مراقبت از بیماری‌های مزمن را به‌جای بیمارستان یا کلینیک در منزل انجام دهند. استفاده از فناوری‌های ارتباطی نیز ممکن است از محدودیت‌های زمانی و مکانی در ارائه این خدمات بکاهد.

۳. فناوری‌های اجتماعی: این فناوری‌ها عموماً به تشکیل شبکه‌های غیررسمی برای سالمندان در فضای مجازی منجر می‌شود. نمونه خوب آن‌ها سرویس آنلاین ارتباط با دوستان، همسایگان و مراقبت‌کنندگان به نام تایز^۳ است که به افراد فرصت می‌دهد با اطرافیان در تماس باشند و قرارهای

1. Assistive Technologies

2. Technologies for Self-Management

3. Tyze

مراقبت را تنظیم کنند.

با این تقسیم‌بندی از اقسام مختلف فناوری‌هایی که یاری‌کننده سالمندشدن فعال است، در ادامه به تعدادی از شناخته‌شده‌ترین نوآوری‌های اجتماعی در حوزه سالمندان و فناوری اشاره می‌شود.

اپلیکیشن VincsBCN: اسپانیا

بارسلونا مانند بسیاری از شهرهای دیگر با مسئله سالخوردگی جمعیت روبه‌روست و سهم افراد بالای ۶۵ سال در آن تا سال ۲۰۴۰ از ۲۰ به ۲۵ درصد می‌رسد، حتی در منطقه‌ای با تراکم جمعیت بالا، مانند بارسلونا که در آن به‌طور سنتی روابط خانوادگی و ساختار محلی قدرتمند وجود دارد، ممکن است سالمندان دچار انزوا و تنهایی شوند. در بارسلونا، برای مقابله با این مسئله اپلیکیشنی با نام VincsBCN طراحی شده است که افراد سالمند در معرض خطر را با خانواده و همسایه‌هایشان مرتبط و شبکه مراقبت‌های اجتماعی را تقویت می‌کند. این اپلیکیشن بر روی تبلت یا گوشی تلفن هوشمند نصب می‌شود و به افراد سالمند کمک می‌کند تا به‌سادگی با شبکه اجتماعی خود ارتباط داشته باشند، شبکه‌های همکاری مراقبتی ایجاد کنند و به‌شکل ساده و مطمئن پول انتقال دهند. همچنین سبب کاهش تنهایی و انزوای سالمندان و تقویت شبکه‌های مراقبت رسمی و غیررسمی می‌شود. گفتنی است، طراح اپلیکیشن مذکور جایزه ۵ میلیون یورویی بلومبرگ را از آن خود کرد که در تقویت و گسترش آن بسیار مؤثر بود (Neary et al, 2016).

سیستم عامل بیگ لانچر^۱: جمهوری چک

بیگ لانچر سیستم عامل نوآورانه برای گوشی‌های هوشمند اندرویدی است که به افراد دارای مشکل بینایی، سالمندان دارای زوال عقل، بیماری پارکینسون یا سایر بیماری‌هایی که استفاده از تلفن‌های همراه را مشکل می‌کند، یاری می‌رساند. دانیل کونز^۲ و یان هوساک^۳، این سیستم عامل را زمانی طراحی کردند که مادر یکی از آن‌ها گوشی همراه خود را شکست و آن‌ها متوجه شدند تا چه اندازه کار با این دستگاه‌ها برای سالمندان دشوار است. پس سعی کردند سیستم عاملی را طراحی کنند که مانند سیستم عامل‌های قبلی - مثلاً گوشی‌های نوکیا - خطی باشد؛ یعنی کاربر در هر زمان که متوجه عملکرد خود نشد، بتواند یک مرحله به عقب برگردد. در این سیستم عامل، آیکون‌ها و فونت‌ها بزرگ‌تر و علائم هشداردهنده به‌صورت تمام صفحه نمایش داده می‌شود تا کار کردن با آن ساده‌تر باشد. بیگ لانچر هم نسخه رایگان دارد که

1. BIG LAUNCHER

2. Daniel Kunes

3. Jan Husak

تاکنون بیش از ۵۰۰ هزار دانشجو از گوگل پلی^۱ داشته و هم نسخه پولی که امکانات آن بیشتر است. همچنین، توسعه‌دهندگان این فناوری با چندین شرکت تأمین‌کننده خدمات موبایل همکاری می‌کنند تا گوشی‌های مخصوص سالمندان با سیستم‌عامل بیگ لانچر به متقاضیان فروخته شود (Neary et al, 2016).

لایف ۲،۰: دانمارک، فنلاند، ایتالیا و اسپانیا

هدف این برنامه افزایش تعامل میان افراد سالمند از طریق فرمت مبتنی بر فناوری اطلاعات (قابل دسترسی از طریق اینترنت) است که ممکن است به بهبود کیفیت زندگی آنان در سطح محلی کمک کند. این پروژه سه بخش اصلی دارد:

- **سناریو کمک متقابل:** با این برنامه، کاربران سالمند این امکان را دارند که به دیگر کاربران پیشنهاد کمک، خدمات یا شرکت در فعالیت ارائه یا این پیام‌ها را دریافت کنند.
- **سازمان‌دهی رویدادها:** در این بخش، سازمان‌های محلی می‌توانند رویدادهایی را برای سالمندان سازمان‌دهی کنند که از این طریق برای این افراد اطلاع‌رسانی می‌شود.
- **بازار:** در این بخش، کسب‌وکارهای محلی می‌توانند محصولات خود، به‌ویژه آن‌ها را که برای سالمندان مناسب است تبلیغ کنند.
- **پلتفرم این برنامه با در نظر گرفتن شرایط دسترسی مناسب برای سالمندان طراحی شده است.** فرایند طراحی آن با مشارکت گروهی از سالمندان انجام و تلاش شده است استفاده از آن تا حد امکان آسان باشد. در طرح پایلوت این برنامه، صد سالمند در چهار کشور دانمارک، فنلاند، ایتالیا و اسپانیا عضو بودند. لایف ۲،۰، نمونه مناسب چگونگی استفاده از فناوری برای کمک به زندگی سالمندان است. در این طرح، افراد سالمند خود مبنای اصلی پروژه هستند و دانش فردی آن‌ها در زندگی روزمره از طریق این شبکه بین آن‌ها می‌چرخد، همچنین امکان ارتقای زندگی آن‌ها از طریق افزایش حس امنیت، استقلال و تقویت ظرفیت‌ها برای یافتن راه‌حل مشکلات روزمره فراهم می‌شود.^۲

بانک از طریق اینترنت^۳: ایتالیا

شرکت یونیکرดิต^۴ در ایتالیا، طی دو سال گذشته مطالعات فراوانی در مورد افراد سالمند استفاده‌کننده از

1. Google Play

۲. برای اطلاعات بیشتر مراجعه کنید به وب‌سایت رسمی پروژه به آدرس www.life2project.eu

3. SUBITO BANCA VIA INTERNET

4. UniCredit

خدمات مالی و بانکی انجام داده است. در اولین مرحله این پروژه، هدف طراحی سیستم خدمات بانکی خانگی ساده شده بود که سالمندان بتوانند از آن استفاده کنند. این کار فرصت دسترسی به خدمات اینترنتی را فراهم می کرد و مشکلات موجود در استفاده از آن ها را که ناشی از پیچیدگی استفاده برای سالمندان بود کاهش می داد. رسیدن به یک طراحی مناسب از طریق مشارکت حدود سیصد نفر از سالمندان سرتاسر ایتالیا در جلسات مختلف صورت گرفت و در انتخاب این افراد تلاش شد همه گروه های سالمندان از مستمری بگیریان، شاغلان، متخصصان و ساکنان خانه های سالمندان مشارکت داشته باشند. افراد هم از شهرها و هم از روستاها انتخاب شدند و بازه سنی آن ها بین ۵۰ تا ۸۰ سال بود. در نهایت، از طریق جلسات مختلف و آزمون انجام شده بر طراحی های مختلف، طرحی به دست آمد که عملکرد آن ساده و از نظر دید برای چشم سالمند مناسب بود. همچنین دکمه های بزرگ و فونت خوانا داشت و همه افراد می توانستند برای عملیات بانکی، مانند نقل و انتقال پول، پرداخت قبض یا چک کردن موجودی از آن استفاده کنند. این سیستم در سه زبان و برای دستگاه های مختلف از قبیل گوشی تلفن همراه، لپ تاپ، تلویزیون و تبلت طراحی شده بود. در حال حاضر، این شرکت در فاز دوم پروژه تلاش می کند تا استفاده کنندگان از این خدمات را افزایش دهد و دایره خدمات گیران، گروه های بیشتری از قبیل افراد نابینا، ناشنوا یا افرادی با ناتوانایی های حرکتی را هم فرا بگیرد. همچنین، آن ها تلاش می کنند امنیت استفاده از این ابزارها را نیز برای جلوگیری از سوءاستفاده های احتمالی افزایش دهند. این پروژه این امکان را برای سالمندان فراهم می کند تا به طور مستقل فعالیت های بانکی خود را انجام دهند، از بیگانگی افراد سالمند به خدمات الکترونیک کم کند و حس امنیت و حفظ حریم خصوصی را در استفاده از خدمات بانکی ارتقا دهد.^۱

سیستم هشداردهنده فی یرلس^۲: اسپانیا

این سیستم پروژه ای اروپایی است که در بارسلونا اجرا می شود و هدف آن کمک به سالمندانی است که تنها در خانه زندگی می کنند. سیستم فوق، از طریق به کارگیری حسگرهای بصری و صوتی خطرات احتمالی برای یک سالمند را تشخیص می دهد. دود، آتش، آب گرفتگی، زمین خوردن یا تغییرات ناگهانی در زندگی روزمره به سبب بدتر شدن وضعیت سلامتی از جمله خطراتی است که این سیستم به آن ها حساس است. هدف نهایی این پروژه، کاهش موانعی مانند ترس و نگرانی سالمندان، به ویژه افرادی است که زوال عقل یا کاهش جزئی فعالیت شناختی دارند تا بتوانند تحرک بیشتری در خانه داشته باشند. همه افرادی که از این سیستم استفاده می کنند، به طور مداوم، نظرات خود در مورد آن را به

۱. برای اطلاعات بیشتر مراجعه کنید به وبسایت رسمی پروژه به آدرس www.unicredit.it

2. Fear Elimination as Resolution for Loosing Elderly's Substantial Sorrows (FEARLESS)

شرکت پشتیبان ارائه می‌کند تا برای بهبود آن استفاده شود. برای استفاده از این سیستم، ابتدا از طریق مصاحبه با افراد نیازهای آنان شناسایی می‌شود، پس از طراحی و به‌کارگیری سیستم، از طریق تعامل میان استفاده‌کننده و طراحان سیستم ارتقا می‌یابد تا با شرایط هر فرد منطبق شود.

سامانه هوشمند هشداردهنده حیاتی برای سالمندان^۱

این سامانه برای سالمندان ساخته شده است که با اتصال به یک شبکه آنلاین و حسگرهای خاص، نظام پشتیبان سلامت و درمان را از وقوع اتفاقاتی که برای فرد بازنشسته و سالمند روی می‌دهد، مطلع می‌کند. نهاد محلی پشتیبان بلافاصله پس از اطلاع از مشکل سلامت بیمار سالمند که تنها زندگی می‌کند، در اسرع وقت تمامی خدمات درمانی را از نزدیک‌ترین مرکز درمانی و پزشکی به محل ارسال می‌کند. این سیستم هوشمند که با هزینه اندک نصب می‌شود، به سالمندان کمک می‌کند تا بخش عمده‌ای از ترس و هراس خود را از حوادث احتمالی کم کنند و با آرامش فکری بیشتری تنها به زندگی ادامه دهند. از سوی دیگر، سبب می‌شود بسیاری از مراحل اداری و سازمانی برای رسیدگی به سالمندان بیمار کاسته شود. سازمان‌های مسئول خدمات‌رسانی به سالمندان، رغبت بسیار زیادی به این سیستم الکترونیک نشان داده‌اند؛ زیرا از طریق این سامانه، نه تنها هزینه‌های سازمانی خود را کاهش داده‌اند، بلکه نظام اطلاعات جامع از سالمندان را به نحوی تکمیل کرده‌اند که باعث شده بسیاری از هزینه‌های جانبی ارائه خدمات به سالمندان را کاهش یافته و میزان بهره‌وری‌شان به نحو چشمگیری افزایش یابد. به‌کارگیری این سیستم، موجب آسودگی خاطر فرزندان و خانواده این سالمندان نیز شده است.

تقویت هم‌بستگی بین نسلی

سالمندشدن جمعیت و تغییرات در نگرش‌ها و سبک زندگی افراد، سبب تغییرات مهم در ارتباط میان نسل‌ها شده است. در دنیای جدید، بعد خانواده‌ها در حال کوچک شدن است و خانواده‌های گسترده رو به زوال هستند. این تغییرات به دنبال خود، تفاوت‌های نسلی و تنش و جدایی نسلی را تشدید کرده است. بر اساس این، تقویت هم‌بستگی بین نسلی گامی مهم برای بهبود سلامت و رفاه افراد سالمند و جامعه، از طریق تقویت پیوندهای سست‌شده است. یکی از شاخص‌های مهم برای سنجش میزان هم‌بستگی بین نسلی، میزان تماس میان آن‌هاست. اگرچه درون خانواده این ارتباط بین نسلی تقریباً بالاست، این ارتباطات خارج از محیط خانواده معمولاً در حد بسیار پایینی دیده می‌شود. اهمیت این روابط برای سالمندان این است که در آن‌ها، حس معنای

زندگی و هدفدار بودن تقویت می‌شود. برای کمک به سالمندان در این زمینه می‌توان طرح‌های متنوعی برای ارتقای ارتباط بین نسلی در خارج از محیط خانواده اجرا کرد. ایجاد مرکز محلی متناسب برای همه سنین^۱ از جمله طرح‌هایی است که به سبب نگاه کل‌گرایانه و رویکرد چرخه زندگی می‌تواند سهم زیادی در ایجاد تعاملات بین نسلی داشته باشد. در ادامه، نمونه‌هایی از تجربیات موفق جهانی در این حوزه معرفی می‌شود.

مرکز خدمات محلی لوشان^۲: چین

مرکز خدمات محلی لوشان در سال ۱۹۹۲ با استفاده از یک ساختمان عمومی رهاشده در منطقه لوشان و با همکاری دولت چین تشکیل شد. در حال حاضر، این مرکز تنها خانه گروهی آزاد برای سالمندان در چین است که در آن دو گونه خدمات مختلف به جوانان و سالمندان در کنار هم ارائه می‌شود. این امر سبب شده تا سالمندان استفاده‌کننده امکان برقراری ارتباط با جوانان را در حین فعالیت‌های خود داشته باشند. در این مرکز، امکانات متنوعی شامل باشگاه ورزشی، کلاس‌های موسیقی و امور فرهنگی، کلاس‌های رایانه، گالری هنری و مجموعه‌ای از فعالیت‌های ورزشی وجود دارد. این مرکز را مردم محلی اداره می‌کنند و شامل چهار بخش زیر است:

۱. خدمات به سالمندان؛

۲. خدمات به جوانان؛

۳. خط تلفنی ویژه امدادی؛

۴. خدمات آموزش محلی.

در این مرکز خدمات به قیمت ارزان ارائه می‌شود و خدمات متنوع آن، امکان مشارکت افراد سالمند و تقویت هم‌بستگی‌های بین نسلی را فراهم می‌کند. یکی از برنامه‌های بین نسلی در این مرکز، کمپ‌های تابستانی است که کودکان ۶ تا ۱۱ سال در آن شرکت می‌کنند و افراد سالمند، نقش مدیریت و برگزاری کلاس‌های آموزش و تفریحی را ایفا می‌کنند.^۳

خانه‌های چندنسلی^۴: آلمان

در سال ۲۰۰۶ وزارت امور خانواده، سالمندان، زنان و جوانان آلمان برنامه تأسیس خانه‌های چندنسلی را

1. Age Friendly Communities

2. Luoshan Community Service Centre

۳. برای اطلاعات بیشتر مراجعه کنید به وبسایت رسمی پروژه به آدرس <http://yon.ir/X426v>

4. Multigenerational Houses

آغاز کرد و تا سال ۲۰۱۱ حدود ۴۵۰ خانه چندنسلی در سرتاسر آلمان و در اغلب شهرها تأسیس شد. برنامه دوم تأسیس این خانه‌ها هم از سال ۲۰۱۲ آغاز شد و تا سال ۲۰۱۴ ادامه پیدا کرد. خانه‌های چندنسلی مراکز محلی هستند که در آن افراد از نسل‌های مختلف با همدیگر ملاقات می‌کنند، فرصت گفت‌وگو با هم دارند و به یکدیگر کمک می‌کنند. در این مراکز کادر حرفه‌ای، خدماتی ارزان‌قیمت برای فعالیت‌های روزانه سالمندان (خرید، نظافت، تغذیه و مراقبت) ارائه می‌دهد که البته افراد داوطلب نیز در آن کمک و همیاری می‌کنند. وجه بین نسلی تعاملات و خدمات در این مراکز بسیار بالاست و در آن افراد سالمند صرفاً دریافت‌کننده خدمات نیستند، بلکه آن‌ها هم برای کمک به خانواده‌ها، کودکان و بزرگسالان آمادگی دارند. این مراکز، خدمات متنوعی برای مراقبت از کودکان و همچنین خانواده‌های در معرض خطر ارائه می‌کند. از جمله خدمات دیگر این مراکز، آموزش به کودکان و بزرگسالان فقیر و مهاجران است. همچنین، آن‌ها به افراد آسیب‌دیده برای بازگشت به بازار کار کمک می‌کنند. اصل مشارکت مدنی فعال و فعالیت‌های داوطلبانه محور اصلی فعالیت این خانه‌هاست و مولفه‌های سالمندشدن فعال و هم‌بستگی بین نسلی در همه اقدامات در نظر گرفته می‌شود. اهداف اصلی این مراکز عبارت است از:

- **کمک به سالمندشدن فعال:** خانه‌های چندنسلی به روی همه گروه‌های سنی باز است و همه را به فعالیت‌های داوطلبانه تشویق می‌کند. این خانه‌ها فرصت‌های متنوعی برای سالمندان به‌منظور تحرک و فعالیت، به‌ویژه برای سالمندان جوان و همچنین افراد در شرف بازنشستگی فراهم می‌کند.
- **کمک به حفظ استقلال:** در این خانه‌ها تأکید زیادی بر کیفیت خدمات ارائه شده وجود دارد. این خدمات این امکان را فراهم می‌کند تا افراد، بتوانند مستقل زندگی کنند و به اطرافیان خود کمتر وابسته باشند. این خانه‌ها همکاری نزدیکی با مراکز ارائه‌دهنده خدمات مشاوره و مراقبتی دارند. در این مراکز سعی می‌شود تا حد امکان از ظرفیت خود افراد سالمند برای کمک به دیگر سالمندان بهره گرفته شود. یکی از فعالیت‌های اصلی این مراکز ارائه خدمات به سالمندان بسیار پیر و نیازمند خدمات برای فعالیت‌های روزانه است.

- **کمک به سالمندان دچار زوال عقل:** یکی از گروه‌های مهم مورد توجه این خانه‌ها افرادی هستند که به زوال عقل دچار شده‌اند. در این خانه‌ها به افراد و خانواده‌هایشان، خدمات مشاوره و همچنین خدمات ویژه از طریق متخصصان این بیماری ارائه می‌شود، این خدمات معمولاً با همکاری نهادهای محلی آژایمر و سایر مؤسسات فعال در این حوزه انجام می‌شود.

- خانه‌های چندنسلی عمدتاً برای ارائه خدمات محلی ساخته شده و متناسب با این شکل از خدمات رسانی طراحی شده است، برخی ویژگی‌های مشترک در همه این خانه‌ها وجود دارد:

- **چهار گروه سنی زیر یک سقف:** کودکان، جوانان، بزرگسالان، سالمندان جوان و سالمندان

بالای ۸۵ سال همه در این خانه‌ها فعال هستند. برنامه‌های روزانه به گونه‌ای تدوین شده است که برای همه این گروه‌ها مناسب باشد.

• **فعالیت‌های بین نسلی:** در همه فعالیت‌ها، تعامل میان گروه‌های مختلف سنی بسیار مهم است.

• **مراقبت از کودکان:** ایجاد توازن میان شغل و فعالیت‌های خانه برای بسیاری از پدران و مادران به چالش بدل شده است. خانه‌های چندنسلی، با ارائه خدمات مراقبت از کودک به این نیاز پاسخ می‌دهند. مراقبت‌های اورژانسی و کوتاه‌مدت را در اولویت قرار می‌گیرند.

• **کار داوطلبانه:** فعالیت موفق خانه‌های چندنسلی بدون کمک داوطلبان محلی ممکن نیست. در این خانه‌ها، داوطلبان به همراه کارکنان رسمی در قالب فعالیت‌های گروهی عمل می‌کنند.

• **مرکز اطلاعات و خدمات:** در خانه‌های چندنسلی، گستره وسیعی از خدمات و امکانات ارائه می‌شود که باید در مورد آن اطلاع‌رسانی شود. نقش این بخش، تلاش برای دیده شدن این خدمات در سطح محلی و اطلاع‌رسانی به مردم محل است.

• **مشارکت اقتصاد و نظام محلی:** برای ارائه موفق خدمات به استفاده‌کنندگان، اتخاذ رویکردی کل‌گرایانه که در آن همه بازیگران مهم در سطح ملی و محلی همکاری می‌کنند، ضروری است. فعالیت این خانه‌ها در پیوند با سایر نهادها و موسسات محلی صورت می‌گیرد.

• **روزهای جلسه عمومی:** جلسات عمومی از مؤلفه‌های کلیدی خانه‌های چندنسلی است. این جلسات به همه گروه‌های سنی فرصت می‌دهد تا با هم ملاقات کنند و به‌طور طبیعی با یکدیگر تعامل داشته باشند. در این جلسات، فضای مناسبی برای پرورش ایده‌ها و فعالیت‌های بعدی پروژه فراهم می‌شود.

کودکستان برای همه سنین: اسپانیا

اوفکام (OFECUM) اتحادیه‌ای غیرانتفاعی در گراندای اسپانیاست که همه فعالیت‌هایش بر ترویج سالمندی مولد و فعال متمرکز است. این نهاد با همکاری مؤسسه‌ای که چهار کودکستان در منطقه دارد، پروژه‌ای را آغاز کرده است که در آن تصورات غالب در مورد کودکستان به چالش کشیده شده است. در این پروژه، کودکستان به‌جای اینکه مکانی برای حضور افراد کمتر از شش سال باشد، به فضایی چندنسلی و میان‌نسلی بدل شده است که در آن خدمات نه فقط برای کودکان، بلکه برای همه سنین ارائه می‌شود. دو هدف اصلی این پروژه‌ها عبارت است از:

۱. یافتن راه‌های جدید برای داوطلبان سالمند به منظور مشارکت فعال و معنادار در جامعه؛
 ۲. حمایت از فعالیت‌های آموزشی کودکان‌های دولتی محلی که تمایل برقراری ارتباط با جامعه محلی دارند.
- در برنامه‌های این کودکستان‌ها، کودکان با افراد سالمند در گروه‌های مشترک فعالیت می‌کنند.

همچنین گروهی از هنرمندان شامل موزیسین‌ها، رقصنده‌ها، عکاسان و نویسندگان با حضور در کودکستان هر بار ایده‌هایی را مطرح می‌کنند تا همکاری بین‌نسلی را در این فضا ترغیب کنند.^۱

سالمندان داوطلب در مدرسه: دانمارک، لتونی و سوئد

در دانمارک، لتونی و سوئد طرحی با عنوان سالمندان داوطلب در مدرسه اجرا می‌شود که در آن برای افراد سالمند، امکان فعالیت داوطلبانه در مدارس به‌عنوان کمک مربی و راهنما را فراهم می‌کند. هدف اصلی این پروژه این است که سالمندان با افراد در همه گروه‌های سنی (کودکان، معلمان و سایر سالمندان) تعامل و ارتباط فعال داشته باشند و هم‌بستگی میان نسل‌های مختلف افزایش یابد. گروه هدف در این پروژه، افراد سالمند با پیشینه‌های متنوع شغلی و تحصیلی هستند که انرژی و انگیزه برای کار با نسل جوان را داشته باشند. یکی از بخش‌های جالب این پروژه این است که افراد دخیل در پروژه اگرچه در طول سال در کشور خود فعالیت می‌کنند، اما یک دوره سه‌هفته‌ای را هم در کشوری دیگر تجربه می‌کنند. این تجربه بین‌المللی برای افراد بسیار ارزشمند است و برای آن‌ها امکان بحث و تبادل نظر درباره تفاوت‌های اجتماعی و فرهنگی مدارس در گروه‌های بین‌المللی فراهم می‌شود. منافع این پروژه، هم برای سالمندان و هم برای کودکان است. بسیاری از شرکت‌کنندگان در این پروژه از تجربه خود در کار با دانش‌آموزان جوان راضی بوده‌اند و معتقدند این تجربه نقش زیادی در افزایش اعتمادبه‌نفس آن‌ها داشته است.

پروژه پیه دیبوس^۲، رساندن کودکان به مدرسه: ایتالیا

این پروژه یک برنامه همراهی بچه‌ها تا مدرسه است که در لمباردی ایتالیا اجرا می‌شود و هدف آن، ترغیب افراد سالمند به فعالیت‌های بدنی و تحرک است. این برنامه به‌طور کلی سه هدف اصلی را دنبال می‌کند:

- ترغیب فعالیت‌های بدنی روزانه برای سالمندان، به‌منظور مقابله با چاقی و بیماری‌های مزمن؛
- ایجاد فرصتی برای تقویت روابط صمیمانه میان والدین، پدربزرگ، مادربزرگ‌ها و کودکان از طریق همراهی در مسیر مدرسه؛

- کاهش آلودگی هوا و ترافیک.

پیه دیبوس، محصول همکاری میان مقامات محلی، مدارس، خانواده‌ها و سازمان‌های مردم‌نهاد است. در این طرح، سالمند گروهی از بچه‌ها را تا مدرسه همراهی می‌کند تا پیاده به مدرسه برسند. با مشارکت

۱. برای اطلاعات بیشتر مراجعه کنید به وبسایت رسمی پروژه به آدرس magicme.co.uk

در این طرح و اختصاص زمانی در روز برای همراهی کودکان در مسیر مدرسه، تجربه مناسبی برای سالمندان جهت مشارکت در امور اجتماعی فراهم می‌شود.

پروژه ۷۰/۱۷ پدرخوانده و مادرخوانده‌های جوان برای سالمندان^۱: آلمان

این پروژه در آلمان سعی کرده است تا هم آموزش‌های حرفه‌ای برای جوانان بیکار فراهم کند و درعین حال، بازگشت به اشتغال را برای سالمندانی که به مدت طولانی بیرون از بازار کار بوده‌اند تسهیل کند. این رویکرد بین نسلی از مهارت و توانایی‌های سالمندان برای آموزش شغلی جوانان در محیط واقعی زندگی استفاده می‌کند. در این پروژه هر «جفت» ترکیبی از فردی جوان ۱۵ تا ۲۵ ساله و یک سالمند است. هدف از این همکاری مشترک این است که:

۱. با انزوای اجتماعی سالمندان مقابله شود؛

۲. جوانان مهارت‌های اجتماعی، پرورش شخصی و مهارت‌های حرفه‌ای را بیاموزند؛

۳. درک بهتری میان نسل‌ها شکل گیرد؛

۴. به پرورش شهروندی فعال و بهبود کیفیت زندگی همه گروه‌های سنی کمک شود.

در انجام این طرح، داوطلبان جوان با سالمندان در بیمارستان‌های عمومی، خانه‌های سالمندان و مراکز خدماتی ملاقات می‌کنند و برخی فعالیت‌های خدماتی را انجام می‌دهند؛ برای نمونه، برنامه‌ریزی برای رویدادهای تفریحی، جلسات کتاب‌خوانی یا همراهی با سالمندان در خرید، ملاقات با مقامات، سینما و امثال آن از جمله فعالیت‌های داوطلبان است که خود، آن‌ها طراحی و مدیریت فعالیت‌ها را بر عهده دارند؛ اما اساس آن نیازهای سالمندان که با هماهنگی نهادهای ارائه‌دهنده خدمات، مبنای برنامه‌ریزی قرار می‌گیرد. این طرح از آنجاکه جوانان را با برگزاری رویدادها و کار با نهادها و مؤسسه‌های مختلف درگیر می‌کند، فایده آموزشی نیز برای آن‌ها دارد. در این پروژه روانشناسان، پزشکان و کشیشان به جوانان در مورد مهمترین موضوعات مرتبط به سالمندان آموزش می‌دهند. محورهای اصلی آموزش در این پروژه عبارتند از: مسائل روان‌شناختی مانند احترام، همدلی، پذیرش؛ تکنیک‌های بحث با تأکید بر ارتباطات بین نسلی؛ فرایندهای پیری و آثار آن از نظر پزشکی؛ باورهای مذهبی و ایمان سالمندان و نهایتاً طراحی و مدیریت برگزاری رویدادهای سرگرم‌کننده و تفریحی. هر داوطلب می‌پذیرد که در دوره‌های آموزشی ارائه شده در طول شش ماه شرکت کند و پس از آن حداقل شش ساعت در ماه را به کار با سالمندان اختصاص دهد.^۲

1. 17 / 70 - Young Godfathers and Godmothers for Senior Citizens

۲. برای اطلاعات بیشتر مراجعه کنید به وبسایت رسمی پروژه به آدرس yon.ir/HR6p

تبادل گفت‌وگو^۱ آموزش زبان: برزیل

مدرسه‌ای در سائوپائولو ایده‌ای خلاقانه را به کار بسته است که با ایجاد ارتباط میان سالمندان آمریکایی و دانش‌آموزان خود، هم افراد سالمند را تشویق به فعالیت می‌کند و هم سبب آموزش بهتر دانش‌آموزان می‌شود. آن‌ها برای سالمندانی که در یک خانه سالمندان در شیکاگو زندگی می‌کنند، با فراهم کردن زیرساخت ارتباط تصویری اینترنتی، این امکان را ایجاد کرده‌اند که سالمندان از طریق اسکایپ به دانش‌آموزان مدرسه زبان انگلیسی آموزش دهند. مزایای این طرح مانند بسیاری دیگر از نمونه‌های موفق دوطرفه است: دانش‌آموز برزیلی از طریق گفت‌وگو با سالمند آمریکایی می‌تواند صحبت کردن به زبان انگلیسی را یاد بگیرد و از سوی دیگر، حس مفید بودن را برای فرد سالمند تقویت می‌کند. همچنین، علاوه بر جنبه آموزشی، نفس ایجاد ارتباط میان دو نسل و البته دو فرهنگ برای دو طرف تجربه‌ای جدید و جالب بوده است.^۲

دانشگاه تجربی نوه‌ها و پدربزرگ و مادربزرگ‌ها^۳: جمهوری چک

این دانشگاه در کشور چک در سال ۲۰۰۴ با همکاری دانشکده ریاضی و فیزیک دانشگاه چارلز تأسیس شد. در پروژه آموزشی آن نوه‌های ۶ تا ۱۲ ساله به همراه پدربزرگ یا مادربزرگ خود در دوره‌های آموزشی شرکت می‌کنند. دوره‌های اول این پروژه، با همکاری دانشکده جنگلداری دانشگاه کشاورزی چک و دانشکده علوم طبیعی دانشگاه چارلز برگزار شد. در سال ۲۰۱۱، دوره‌های آموزشی به‌طور ویژه به مصرشناسی اختصاص داشت که با همکاری مؤسسه مصرشناسی جمهوری چک اجرا شد. در این دوره‌ها، کودکان تجربه مومیایی شدن را با استفاده از وسایل کمک‌آموزشی به دست آوردند و در یک کمپ تابستانی، حضور در معابد باستانی را تجربه کردند. در سال‌های ۲۰۱۲ تا ۲۰۱۵، دوره‌های آموزشی به‌طور خاص بر حیوانات، ارتباط آن‌ها با انسان‌ها و نقششان در زندگی انسان‌ها متمرکز بود. در همه این دوره‌ها، پدربزرگ، مادربزرگ‌ها و نوه‌هایشان در قالب یک کار گروهی همکاری و همفکری می‌کنند. پدربزرگ و مادربزرگ‌ها از اینکه راهنما باشند، لذت می‌برند و کودکان نیز با موضوعاتی که در آینده لازم است بیاموزند، آشنا می‌شوند. در این برنامه، هر ماه در دانشگاه سخنرانی‌هایی برگزار می‌شود که محتوای آن متناسب با نیاز و توان شرکت‌کنندگان طراحی شده است.^۴

1. Speaking Exchange

۲. برای اطلاعات بیشتر مراجعه کنید به وب‌سایت رسمی پروژه به آدرس cna.com.br/speakingexchange

3. Xperimental University For Grandparents And Grandchildren

۴. برای اطلاعات بیشتر مراجعه شود به وب‌سایت رسمی پروژه به آدرس aktivnistari.eu

سپاه تجربه^۱: آمریکا

برنامه سپاه تجربه در آمریکا از شناخته‌شده‌ترین فعالیت‌های مشارکتی و داوطلبانه سالمندان در جهان است که به موضوع همبستگی بین نسلی توجه ویژه‌ای دارد. این برنامه را بنیاد بازنشستگان آمریکا^۲ که سازمانی غیرانتفاعی است، اجرا می‌کند که در آن افراد سالمند (بالای ۵۰ سال)، مربی و معلم آموزش کودکان دبستانی (از کودکان تا کلاس سوم) هستند و ممکن است به سه شکل زیر انجام شود:

۱. آموزش فردی به یک کودک خاص؛

۲. آموزش گروهی به چند دانش‌آموز؛

۳. دستیار معلم برای یک کلاس.

افراد سالمند داوطلب برای ایفای این نقش، برنامه آموزشی منظم و مفصلی را می‌گذرانند. هر داوطلب در طول سال تحصیلی در هفته، حدود ۶ تا ۱۵ ساعت در مدرسه کمک می‌کند. در این برنامه برای تجربه و قدرت رهبری افراد سالمند، ارزش فراوانی قائل می‌شوند و تلاش می‌شود از طریق این فعالیت بین نسلی، به رشد جامعه محلی به‌ویژه در مناطق آسیب‌پذیر کمک شود. نتایج حاصل از این برنامه و تأثیر آن بر عملکرد درسی دانش‌آموزان نیز به‌طور مداوم ارزیابی می‌شود. این برنامه در مناطق فقیرنشین که مدارس عمومی پرجمعیت دارند، اجرا می‌شود و از پتانسیل نیروهای داوطلب سالمند برای بهبود عملکرد درسی این کودکان استفاده می‌شود. در حال حاضر در ۲۲ شهر آمریکا، بیش از ۳ هزار مربی تربیت‌شده را سپاه تجربه در مدارس ابتدایی به معلمان در کلاس‌های درس کمک و فعالیت‌های فوق برنامه را هدایت می‌کنند.^۳

کار با جوانان^۴: آمریکا

در این برنامه، معلمان بازنشسته داوطلب با استفاده از منابعی که انجمن ملی معلمان بازنشسته^۵ فراهم می‌کند، پروژه‌هایی برای کار با جوانان سازمان‌دهی می‌کنند. این معلمان در فعالیت‌هایی چون تشکیل شوراهای ایمنی جوانان، فعالیت‌های داوطلبانه در برنامه‌های مبارزه با مصرف مواد مخدر در میان جوانان و آموزش مهارت‌های مالی به آن‌ها مشارکت می‌کنند. هدف از این برنامه که در سرتاسر آمریکا انجام می‌شود، اجرای برنامه‌های بین نسلی است که در آن‌ها افراد سالمند و جوانان در برنامه‌های مشترک فعالیت کنند. معلمان داوطلب برای این فعالیت، دستمزدی نمی‌گیرند و فقط هزینه‌های احتمالی آنان برای حمل‌ونقل و غذا در حین انجام‌وظیفه

1. EXPERIENCE CORPS

2. American Association of Retired Persons

۳. برای اطلاعات بیشتر نگاه کنید به وبسایت رسمی پروژه به آدرس aarp.org/experience-corps

4. WITH OUR YOUTH

5. National Retired Teachers Association (NRTA)

به آنان پرداخت می‌شود. بر اساس اطلاعات این نهاد، در طی دهه گذشته بیش از یک و نیم میلیون جوان تحت پوشش این خدمات قرار گرفته‌اند و ۴۵ میلیون ساعت خدمات در بیش از ۲ هزار منطقه ارائه شده است. انجمن ملی معلمان بازنشسته، هرساله به پروژه‌های موفق کار با جوانان در سراسر آمریکا جایزه می‌دهد.^۱

ایده‌هایی برای مراقبت بلندمدت

در فصل قبل گفته شد که مراقبت از سالمندان و کمک به زندگی در خانه و کمتر شدن احتمال بستری شدن در بیمارستان، یکی از جنبه‌های مهم سالمندشدن فعال است. این خدمات، عموماً از طریق خانواده تأمین می‌شود؛ اما نهادهای محلی هم می‌توانند نقش مهمی در ارائه این خدمات ایفا و از بار خانواده‌ها کم کنند. در این بخش، تعدادی از تجربه‌های موفق در این حوزه ارائه می‌شود.

مراقبت یکپارچه توربی^۲، انگلستان

توربی منطقه کوچک انگلستان است که ۲۳ درصد از جمعیت آن را افراد بالای ۶۵ سال تشکیل می‌دهند (در سطح ملی این رقم ۱۶ درصد است). بسیاری از این افراد کسانی هستند که برای گذران دوران بازنشستگی به منطقه آمده‌اند و در نتیجه، شبکه محلی خانواده‌ای آن‌ها ضعیف است. آنچه در این منطقه اجرا می‌شود، نمونه‌ای از خدمات یکپارچه درمانی و بهداشتی و مراقبت‌های اجتماعی است که بعدها به‌صورت گسترده‌تر مورد توجه دولت قرار گرفت. پیوند میان خدمات درمانی و حمایت‌های اجتماعی، نوآوری مهم اجراشده در این طرح است. ویژگی اصلی این برنامه، رویکرد کل‌گرایانه آن است که در آن مراقبت درمانی و مراقبت‌های اجتماعی به هم پیوند خورده‌اند. با اجرای این طرح به‌جای اینکه یک فرد سالمند با نهادها و مؤسسات مختلف ارائه‌دهنده خدمات روبرو باشد، در قالب یک مدیریت یکپارچه از همه این خدمات بهره‌مند می‌شود. این طرح تا حد زیادی از سردرگمی سالمندان در چگونه استفاده کردن از خدمات و تسهیلات مختلف منطقه کاسته و با بالا بردن بهره‌وری در ارائه خدمات، توانسته است پوشش گسترده‌تری را فراهم کند. در این پروژه تلاش شده است خدمات تا حد امکان، نزدیک به خانه افراد ارائه شود. با شکل‌گیری نهاد یکپارچه و تجمع بودجه‌ها و تشکیل گروه‌های یکپارچه، خدمات‌رسانی این طرح توانسته است بخش زیادی از خدمات را در منزل به افراد سالمند ارائه کند و نیاز آن‌ها به بستری شدن را کاهش دهد.

۱. برای اطلاعات بیشتر مراجعه کنید به وبسایت رسمی پروژه به آدرس aarp.org

2. Torbay Integrated Care Project

این راه یک‌طرفه نیست^۱: بریتانیا

رابطه متقابل و دوجانبه بودن، از جمله محورهای اصلی مراقبت در سالمندشدن فعال است. «این یک راه یک‌طرفه نیست»، یک مطالعه تحقیق و توسعه است که به دنبال شناخت آلترناتیوهای مختلف برای طراحی، تأمین سرمایه و فراهم کردن خدمات مراقبت بلندمدت برای سالمندانی که نیازهای مراقبتی بالایی دارند. هدف این طرح یافتن راه‌هایی است که در آن سالمندانی که نیازهای حمایتی دارند، نقشی فعال در طرح‌های مختلف حمایتی بر اساس روابط متقابل و دوجانبه ایفا کنند. روابط متقابل به برنامه‌هایی اطلاق می‌شود که به گونه‌ای طراحی شده‌اند که افراد مشارکت‌کننده، هم در ارائه خدمت و هم دریافت آن فعال باشند. این طرح‌ها برخلاف برنامه‌هایی است که در آن گروهی صرفاً متکی به دریافت کمک از دیگران است و نقش دریافت‌کننده دارد. نمونه‌هایی از این طرح‌ها که توسط این پروژه معرفی شده عبارت است از:

- **روابط حمایتی دوجانبه^۲**: یعنی توافقات عموماً غیررسمی که میان دو یا چند نفر (معمولاً دوست، همسایه، فامیل) برای کمک‌های متقابل شکل می‌گیرد.^۳ اگرچه این روابط عموماً غیررسمی است اما به‌مرور زمان می‌تواند خصلتی سازمان‌یافته یا رسمی پیدا کند.

- **محله‌ها/اجتماعات حمایت‌کننده متقابل^۴**: به اجتماعات محلی اطلاق می‌شود که در آن همه مردم با توانایی‌های مختلف با هم زندگی و کار می‌کنند و هر کاری بتوانند برای رفاه سایر اعضا انجام می‌دهند. این طرح‌ها عموماً با این هدف شکل می‌گیرد که افراد را به جامعه خود پیوند دهند.

- **مسکن‌های جمعی**: این طرح‌ها مسکن‌های اشتراکی هستند که قواعد آن‌ها بر اساس منافع افراد شریک شده تنظیم می‌شود. هدف از ساخت این مجموعه‌های مسکونی این است که تعاملات اجتماعی و حس تعلق به محله تقویت شود. در بخش‌های عمومی این مجتمع‌ها، امکانات مشترک وجود دارد و بسیاری از فعالیت‌ها، مانند غذا خوردن، شست‌وشوی لباس یا حمل‌ونقل به‌صورت مشترک انجام می‌شود.
- **اشتراک مسکن^۵**: طرح‌های اشتراک مسکن به این شیوه است که فرد در ازای دریافت کمک

خانگی، بخشی از فضای مسکونی خود را برای زندگی در اختیار خدمات‌دهنده قرار می‌دهد.^۶

1. Not a One Way Street

2. Mutually supportive relationships

۳. یک مثال از روابط حمایتی متقابل چنین است: مریم و زهره دو همسایه‌اند. مریم که با مادر سالمندش زندگی می‌کند، بیرون از خانه و زهره در منزل کار می‌کند. مادر مریم برای خوردن به‌موقع قرص‌هایش نیاز به کمک دارد و این برای مریم در زمان‌هایی که سر کار است به مسئله بدل شده است. مریم و زهره توافق می‌کنند زهره در روز به مادر مریم سر بزند و مریم هم صبح‌ها فرزند زهره را به مدرسه برساند. در بخش‌های بعد نشان داده می‌شود این نوع خدمات متقابل با واسطه یک بلیت یا ژتون مخصوص می‌تواند از سطح روابط دو نفره فراتر رفته و در سطح محلی توسعه یابد.

4. Mutually supportive communities / neighbourhoods

5. Homeshare

۶. برای اطلاعات بیشتر نگاه کنید به وب‌سایت رسمی پروژه به آدرس yon.ir/CXrM

هم بستگی مسکونی^۱: ایتالیا

در سال‌های اخیر در فلورانس ایتالیا تقاضا برای دریافت خدمات مراقبتی خرد مانند (همراهی و مصاحبت، غذا خوردن و خدمات عملی) از طرف سالمندان که اغلب از تنهایی و انزوا رنج می‌برند و در آپارتمان‌هایی بزرگ‌تر از نیازشان زندگی می‌کنند، افزایش یافته است. بر همین اساس در این شهر به‌جای پروژه‌های احداث خانه‌های بازنشستگان، طرح دیگری اجرا شده است که بتوان از واحدهای مسکونی موجود به‌گونه‌ای استفاده کرد که ضمن حل مشکل سالمندان، نیاز به خانه یک خانوار مرتفع شود. یک سازمان داوطلبانه در این شهر که در راستای سالمندشدن فعال و افزایش نقش سالمندان در جامعه فعالیت می‌کند، یک «پروژه زندگی» مشترک را آغاز کرد که اساس آن بر تبادل دوجانبه خدمات میان سالمندان ساکن در خانه‌های خود و گروه‌های آسیب‌پذیر دیگر، مانند خانوارهای تک سرپرست، مهاجران، دانش‌آموزان و قربانیان خشونت خانگی بود. در این تبادل، فرد سالمند اتاقی در آپارتمان خود را در ازای دریافت برخی خدمات (خرید، هم‌صحبتی و امثال آن) در اختیار طرف مقابل قرار می‌دهد. این طرح بر اساس توافق ویژه با مؤسسه مسکن شهر فلورانس، این امکان فراهم شد که اجرا شدن آن در مسکن‌های اجتماعی نیز عملی باشد. نتیجه این پروژه، شکل‌گیری روابط مناسب بین‌نسلی است که بر اساس حمایت دوجانبه در زمان‌های نیاز برقرار می‌شود.

بانک زمان^۲: آمریکا

بانک زمان ابتدا در آمریکا شکل گرفت و هدف آن ارائه خدمات به سالمندان بود تا بتوانند مستقل و در خانه خود زندگی کنند. امروز هم این بانک همین نقش را بر عهده دارد و به افراد سالمند از طریق خدمات شخصی، دوست‌یابی و ایجاد فرصت برای خدمت به جامعه محلی کمک می‌کند. همچنین بانک زمان ابزاری برای مبادله است که در آن، زمان نقش پول را دارد و برای سازمان‌دهی افراد و سازمان‌ها حول یک هدف مشخص به‌کار می‌رود. به ازای هر ساعت پس‌انداز فرد در بانک از طریق کمک یا خدمت به دیگران، آن فرد می‌تواند همان مقدار زمان را در جای دیگر که نیاز دارد، برداشت کند. در هر مورد، افراد تعیین می‌کنند که چه خدماتی می‌توانند ارائه کنند. از آنجاکه بانک‌های زمان تنها یک نظام مبادله هستند، می‌توانند در موقعیت متنوع به‌کار روند. شیوه فعالیت آن‌ها نیز به‌گونه‌ای است که:

۱. افراد مهارت‌ها و تجربیاتی را که می‌توانند منتقل کنند و آن‌هایی را که نیاز دارند، فهرست می‌کنند؛
۲. مهارت‌های افراد به‌طور برابر ارزش‌گذاری می‌شود؛ یک ساعت، همیشه برابر یک واحد اعتبار زمانی است؛

1. Abitare Solidale

2. Time Bank

۳. هر فرد موافقت می‌کند که هم کمک کند و هم کمک دریافت کند؛ یعنی هم اعتبار زمانی به دست آورد و هم خرج کند؛

۴. حساب این اعتبارهای زمانی در یک سیستم آنلاین نگهداری می‌شود؛

۵. همه تشویق می‌شوند تا اعتبارهای زمانی‌شان را خرج کنند تا به دیگران فرصت ایجاد تغییر یا حس مفید بودن بدهند.

در این میان، هر چه افراد بیشتری زمان و مهارت‌هایشان را به اشتراک بگذارند محله، محیطی شادتر و سالم‌تر خواهد بود. با نظام بانک زمان، هر اقدام خیرخواهانه به عنوان سهمی تأثیرگذار در بهبود وضعیت دیگران به رسمیت شناخته می‌شود. معمولاً سالمندانی که از خدمات بانک‌های زمان استفاده می‌کنند، از عملکرد آن رضایت دارند و بیشتر احساس می‌کنند که عضو مفیدی در اجتماع محلی خود هستند. افزون بر این، بانک‌های زمان از طریق ایجاد تعامل میان سالمندان و جوانان، به تقویت سرمایه اجتماعی بین نسلی کمک می‌کند.

بلیت مراقبت^۱: ژاپن

بلیت مراقبت در ژاپن، شبیه بانک زمان در آمریکاست. این بلیت، کوپن یا پول محلی است که بنیاد ژاپنی رفاه ساواکاوا^۲ در سال ۱۹۹۵ ایجاد کرد و افراد در ازای کمک به سالمندان در اجتماع محلی خود آن را دریافت می‌کنند. واحد پایه این پول، یک ساعت خدمات به فرد سالمند یا نیازمند است. این بلیت‌ها الکترونیکی است و در یک حساب ذخیره می‌شود. خدماتی مشمول دریافت این بلیت هستند که نظام ملی سلامت آن‌ها را پوشش نمی‌دهد؛ مانند خدماتی که در خانه سالمندان در مورد غذا یا حمام ارائه می‌شود، کمک به خرید یا تهیه غذا، کتاب خواندن برای افراد نابینا و امثال آن. برای نمونه، اگر فردی برای خرید مایحتاج به سالمندی که به سبب کهولت سن قادر به رانندگی نیست کمک کند، به میزان تعداد ساعتی که در این کار وقت می‌گذارد، بلیت دریافت می‌کند. خدمات مختلف نرخ متفاوتی دارند؛ مثلاً در ازای هر ساعت کمک برای خرید، یک بلیت و هر ساعت کمک در استحمام دو بلیت ارائه می‌شود که فرد می‌تواند آن‌ها را برای استفاده خود در دوره سالمندی نگه دارد یا آن را به فرد دیگری مثلاً سالمندان خانواده خود که در منطقه‌ای دیگر زندگی می‌کنند واگذار کند تا آن‌ها برای دریافت کمک استفاده کنند. بخش جالب پروژه این است که بسیاری از سالمندان، خدماتی را که افراد به واسطه این بلیت ارائه می‌دهند، به خدمات در ازای پول رایج کشور ترجیح می‌دهند. درواقع، ماهیت این نوع خدمات و ارتباط انسانی نهفته در آن سبب می‌شود افراد این سیستم را بیشتر از خدمات حرفه‌ای مبتنی بر پول دوست داشته باشند. چندین سازمان غیرانتفاعی در انتشار و جابه‌جایی این بلیت‌ها فعال

1. Fureai kippu

2. Sawayaka

هستند. این خدمات که در خانه به سالمندان ارائه می‌شود، سبب شده است تا بسیاری از سالمندان دیرتر به مراکز نگهداری سالمندان - که معمولاً گران است - منتقل شوند و زمان بیشتری در خانه خود بمانند.

برنامه خیریه والدین هندی افراد غیرمقیم^۱: هند

گروهی از افراد سالمند هندی نهادهی خیریه را تأسیس کرده‌اند که ویژگی مشترک خدمات گیرندگان آن، مهاجرت فرزندانشان به خارج از هند و تنها زندگی کردن آنهاست. این افراد تمایلی به ترک هند ندارند و بسیاری از آن‌ها نمی‌خواهند فرزندانشان هم به خاطر آن‌ها به کشور بازگردند. هدف این برنامه این است که به سالمندان، به‌ویژه آن‌هایی که این شرایط را دارند و با مشکلات حاد اقتصادی دست‌به‌گریبان هستند، کمک شود. در این برنامه، افراد داوطلب عضو این خیریه به افراد نیازمند در خانه یا مکان‌های عمومی کمک‌رسانی می‌کنند. همچنین، در جلساتی آموزشی‌هایی در حوزه‌های حمل‌ونقل، بیمه، مدیریت استرس، تدوین وصیت‌نامه و مسائل درمانی ارائه می‌شود. این برنامه، از جمله پروژه‌های مراقبت از سالمندان است که در آن گروهی دیگر از سالمندان نقش مراقبت‌کننده را ایفا می‌کنند.

غذا با دوستان^۲: استرالیا

غذا با دوستان عنوان پروژه‌ای داوطلبانه در استرالیاست که هدف اصلی آن، کمک به از بین بردن انزوای سالمندان است. حدود ۹۰ هزار نفر در مناطق جنوبی استرالیا به‌تنهایی زندگی می‌کنند و تنها غذا می‌خورند. تحقیقات نشان داده است که تنها غذا خوردن، نه‌تنها به ایجاد حس انزوا منجر می‌شود، بلکه سبب شکل‌گیری عادت‌های بد غذایی، تأمین نشدن مواد غذایی لازم برای بدن و تضعیف سیستم دفاعی بدن را به دنبال دارد. در سال ۲۰۱۱، مرکز نوآوری‌های اجتماعی در استرالیا، طرح غذا با دوستان را راه‌اندازی کرد که در آن گروهی از افراد تنها که وجه اشتراکی برای تعامل و گفتگو داشتند با هم غذا می‌خوردند. این وجه اشتراک ممکن است علاقه به غذای خاص، برنامه تلویزیونی یا تجربه مشترک در طول زندگی باشد. در این برنامه افراد در خانه یکی از اعضا یا در یک رستوران یا پاب (Pub) دور هم جمع شوند، در مورد موضوعات مورد علاقه صحبت می‌کنند و غذا می‌خورند. پیدا کردن و مرتبط کردن افراد سالمند، وظیفه داوطلبانی است که هم محل میزبانی را پیدا می‌کنند و هم افرادی با علایق مشترک را به هم متصل می‌کنند. این برنامه سبب شده است روابط اجتماعی میان سالمندان شکل گیرد و انزوا و تنهایی کاهش یابد.^۳

1. Non-Resident Indian (NRI) Parents Association Charity

2. Meals with Mates

۳. برای اطلاعات بیشتر مراجعه کنید به وبسایت رسمی پروژه به آدرس greatliving.tacsi.org.au

متناسب‌سازی مسکن و محیط شهری

امروزه نیاز افراد سالمند به محیط‌های مسکونی که در آن بتوانند مدت‌زمان بیشتری به‌طور مستقل و بدون نیاز به کمک دیگران زندگی کنند، در حال افزایش است. اغلب افراد سالمند وقتی شرایط خانه مطابق با مشکلات حرکتی و وضعیت سلامت آن‌ها نیست، ترجیح می‌دهند جابه‌جا شوند. مسکن فرد سالمند باید با نیازهای مراقبتی او هم متناسب باشد. دشوارترین مسئله در این متناسب‌سازی این است که طراحی باید به‌گونه‌ای انعطاف‌پذیر باشد که با بالا رفتن سن و تغییر نیازهای فرد، امکان انطباق مجدد وجود داشته باشد. یکی از مسائل مهم در این حوزه، مشارکت دادن معنادار خود سالمندان در طراحی خانه‌هاست. علاوه بر مسکن، طراحی محیط‌های شهری نیز باید با توجه به نیاز و توان سالمندان باشد. منظر شهری، ساختمان‌ها، نظام حمل‌ونقل و مسکن هم می‌تواند عامل تحرک، رفتار سالم، مشارکت اجتماعی و خود تحقق بخشی آحاد جامعه باشد و هم می‌تواند عامل ترس، انزوا، محدودیت حرکتی و طرد اجتماعی گروهی خاص مانند سالمندان یا معلولان باشد. در این بخش به طرح‌هایی اشاره می‌شود که هدف اصلی آن، متناسب‌سازی مسکن و محیط شهری به‌منظور افزایش امکان استفاده برای همه افراد جامعه از جمله سالمندان است.

خطوط کلی راهنمای طراحی شهرهای دوست‌دار همه سنین^۱: سازمان جهانی بهداشت

در سال ۲۰۰۷، سازمان جهانی بهداشت (WHO) با اجرای پروژه‌ای تحقیقاتی، ویژگی‌های شهر دوست‌دار همه سنین را شناسایی و اعلام کرد. یک شهر دوست‌دار همه سنین، فقط شهر دوست‌دار سالمند نیست، بلکه شهری مناسب برای همه سنین و همه افراد با توجه به توان جسمی و حرکتی آن‌هاست. در این تحقیق، سازمان بهداشت جهانی در ۳۵ شهر جهان، موضوعات مختلف در حیطه زندگی شهری را در میان سالمندان به بحث گذاشت و مهم‌ترین مسائل آن‌ها در زندگی شهری را فهرست کرده است. بر اساس مهم‌ترین دغدغه‌های سالمندان و محدودیت‌هایشان در شهر، سازمان جهانی بهداشت اصول طراحی شهر دوست‌دار همه سنین به شرح زیر معرفی کرده است:

• **فضاهای عمومی و ساختمان‌ها:** در طراحی فضاهای شهری شهر دوست‌دار همه سنین، باید به مواردی مانند محیط پاکیزه و خوشایند، دسترسی به فضاهای سبز، محل استراحت در محیط‌های شهری، پیاده‌روهای مناسب، ایمنی عبور از خیابان و تردد در شهر، دسترسی به مناطق مختلف، محیط ایمن در شهر، کیفیت ساختمان‌ها، وجود توالی عمومی و خدمات مناسب به سالمندان در فروشگاه‌ها توجه شود.

- **حمل‌ونقل:** در حوزه حمل‌ونقل در طراحی شهر دوست‌دار همه سنین، باید به مواردی چون حمل‌ونقل عمومی ارزان و در دسترس، حمل‌ونقل عمومی منظم، پوشش کافی حمل‌ونقل عمومی، وسایل نقلیه دوست‌دار همه سنین، خدمات ویژه برای سالمندان در نظام حمل‌ونقل عمومی، اولویت دادن به سالمندان برای نشستن، برخورد مؤدبانه رانندگان وسایل نقلیه، ایمنی و راحتی وسایل نقلیه، مکان‌یابی و طراحی مناسب ایستگاه، اطلاعات و برنامه زمان‌بندی نظام حمل‌ونقل عمومی، تسهیل رانندگی سالمندان در شهر، احترام به رانندگان سالمند و شرایط پارک کردن خودرو در شهر توجه کرد.
- **مسکن:** سازمان جهانی بهداشت در مطالعه خود در مورد مسکن در شهر دوست‌دار همه سنین به مواردی مانند قیمت مسکن، امکانات و خدمات ضروری در خانه، طراحی مناسب مسکن، امکان تغییرات و انطباق خانه، نگهداری ساختمان، ارتباط با خانواده و اجتماع و حق انتخاب مسکن و محیط زندگی اشاره کرده است.
- **مشارکت اجتماعی:** برای تقویت مشارکت اجتماعی در طراحی یک شهر دوست‌دار همه سنین، باید به موضوعاتی مانند امکان دسترسی به فرصت‌ها، توانایی پرداخت هزینه‌ها، تنوع فرصت‌ها، اطلاع از رویدادها و فعالیت‌ها، تشویق به مشارکت، ایجاد پیوند با سایر نسل‌ها و فرهنگ‌ها و اجتماعات توجه شود.
- **احترام و شمول اجتماعی:** در خطوط کلی تدوین‌شده برای شهر دوست‌دار همه سنین، به مواردی مانند رفتار محترمانه با سالمندان، سالمندی و نادیده گرفته شدن، روابط بین نسلی و آموزش عمومی، جایگاه سالمندان در اجتماع، جایگاه سالمندان در خانواده و طرد اقتصادی سالمندان توجه شده است.
- **مشارکت مدنی و اشتغال:** محورهای اصلی در ارتقای مشارکت اجتماعی سالمندان در شهر دوست‌دار سنین، مواردی را مانند فرصت فعالیت داوطلبانه برای سالمندان، فرصت‌های اشتغال مناسب، انعطاف‌پذیری برای جذب کارکنان سالمند، تشویق به مشارکت مدنی، آموزش، فرصت‌های کارآفرینی و ارزش قائل شدن برای فعالیت سالمندان شامل می‌شود.
- **ارتباطات و اطلاعات:** سازمان جهانی بهداشت در این بخش به مواردی چون دسترسی گسترده به اطلاعات، اطلاعات درست در زمان درست، شنیدن صدای سالمندان، ارائه اطلاعات به‌صورت قابل فهم برای همه و فناوری اطلاعات توجه کرده است.
- **حمایت اجتماعی و خدمات پزشکی- بهداشتی:** در یک شهر دوست‌دار سنین، مؤلفه‌های اصلی در بخش حمایت اجتماعی و خدمات درمانی شامل مواردی مانند خدمات در دسترس، پوشش گسترده‌تر خدمات پزشکی- بهداشتی، خدمات مراقبت در خانه، وجود مراکز مراقبت سالمندان و گسترش خدمات داوطلبانه می‌شود.^۱

۱. برای شرح کامل خطوط کلی طراحی شهرهای دوستدار سالمند مراجعه کنید به:

راهنمای طراحی خانه برای سالمندان: اسپانیا

در حال حاضر، اغلب طراحی‌های ساختمان‌ها بر اساس توانایی‌های افراد سالمی است که از بیشترین قابلیت تحرک برخوردارند. این امر برای سالمندان به خصوص آن دسته از سالمندانی که مشکلات جسمی و حرکتی دارند، مسائل و مشکلات زیادی در زندگی روزمره ایجاد می‌کند. در بسیاری از موارد، افزایش ناتوانی جسمی سالمندان یا محدود شدن استقلال فردی آن‌ها، نتیجه محدودیت‌های فیزیکی محیطی است که در آن زندگی می‌کنند. یک سازمان به نام تحقیق و نوآوری تکنالیا^۱ در اسپانیا پروژه‌ای را اجرا کرده است که هدف آن، تهیه دستورالعمل برای طراحی مسکن جهت زندگی افراد بالای ۶۵ سال است. در این طرح بر اساس نیازهای افراد سالمند، ویژگی‌های محیطی و تجهیزات مورد نیاز خانه‌ها طراحی می‌شود. برای رسیدن به این اهداف، موارد زیر مورد توجه بوده است:

- تعریف ملزومات پایه طراحی برای همه فضاهای زندگی در مسکن؛
- شناخت ظرفیت و محدودیت‌های فیزیکی و شناختی سالمندان و پیامدهای آن برای طراحی محیط بیرونی؛
- بازطراحی فضاهای خانه برای انطباق آن‌ها با شرایط و نیازهای سالمندان؛
- تعریف خصوصیات حداقلی (ابعاد، رنگ و ...) مبلمان مورد نیاز در خانه؛
- تعریف بخش‌های تغییرپذیر در طراحی، در طول زمان برای انطباق با نیازهای جدید سالمندان؛
- تهیه دستورالعمل معماری و تجهیز برای تأمین نیازهای سالمندان، خصوصاً برای فضاهایی چون آشپزخانه، دستشویی، اتاق خواب، غذاخوری و همچنین دسترسی به خانه.
- هدف این پروژه در نهایت این است که استقلال فردی و رفاه را در منزل خود سالمندان تأمین کند و مهمترین ابزار برای رسیدن به این هدف را طراحی الگوی مسکن مناسب برای سالمندان می‌داند.^۲

ویتوریا؛ دوست سالمندان^۳: پرتغال

همان‌طور که بارها گفته شد سالمندشدن فعال فرایند بهینه کردن فرصت‌ها برای سلامتی، مشارکت و امنیت به‌منظور ارتقای کیفیت زندگی افراد در مسیر افزایش سن است. برای تأثیرگذاری بر زندگی سالمندان و تدوین سیاست‌ها و پروژه‌های طراحی شهری مناسب برای سالمندشدن فعال، شناسایی ویژگی‌های جمعیت سالمند منطقه و محیطی که در آن زندگی می‌کنند، ضروری است. پروژه «ویتوریا؛ دوست سالمندان» در پرتغال نیز در همین راستا سه هدف اصلی را دنبال می‌کند:

1. Tecnalia Research & Innovation

۲. برای اطلاعات بیشتر مراجعه کنید به وبسایت رسمی پروژه به آدرس www.tecnalia.com

3. Vitória friend of the elderly

۱. شناسایی دقیق‌تر نقاط قوت و ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها در ویژگی‌های جغرافیایی و محیطی منطقه ویتوریا؛

۲. درگیر کردن بازیگران اجتماعی مختلف به منظور توسعه و اجرایی شدن پروژه‌ای برای دوستانه‌تر شدن فضای شهری برای سالمندان؛

۳. استفاده از خود سالمندان برای شناسایی نیازهایشان و تحریک آن‌ها برای جدی گرفتن سالمندشدن فعال.

طرح فوق بر اساس اطلاعات جمع‌آوری‌شده در حوزه‌هایی مانند وضعیت آموزش سالمندان، فرصت‌های فعالیت بدنی، عادات‌های سالم در سالمندان، وضعیت انزوای اجتماعی، فرصت‌های مشارکت اجتماعی، وضعیت مسکن، فرصت‌های فعالیت‌های مولد و داوطلبانه، فرصت‌های تحرک و دسترسی‌پذیری، امنیت خیابان‌ها، خانه‌ها و محله‌ها و دسترسی به خدمات سلامت، مجموعه‌ای از پیشنهادها را به شرح زیر برای منطقه مطرح کرده است:

- تولید برنامه‌های تلویزیونی آموزشی مخصوص سالمندان؛
- برگزاری برنامه‌های محلی با هدف فعالیت فیزیکی سالمندان؛
- ارائه مجموعه‌ای از خدمات ارزان‌قیمت به خانواده‌ها در خصوص سلامت، بهداشت و فعالیت‌های روزمره سالمندان؛
- برگزاری برنامه‌های محلی جهت تقویت انسجام بین نسلی؛
- توجه به آموزش مداوم سالمند به عنوان ابزاری برای تقویت انسجام اجتماعی؛
- شناسایی شیوه‌های جدید همکاری بین نسلی؛ مثلاً از طریق فراهم کردن فرصت‌های انتقال تجربه به کودکان؛
- ایجاد خدمات کمک‌های شخصی^۱ برای سالمندان منزوی و غیرمستقل.

نقشه سالمندی در منطقه: اسپانیا

یکی از اقدامات شرکت تحقیق و نوآوری تکنالیا تهیه نقشه سالمندی در ایالت باسک اسپانیا است. بر اساس این طرح، مناطق این ایالت که افراد بالای ۶۵ سال در آن‌ها از ۲۰ درصد بالاتر بود، شناسایی شد و اطلاعات آن برای استفاده در اختیار شهرداری‌ها قرار گرفت، این اطلاعات، با داده‌های مرتبط با ویژگی‌های محیطی و کالبدی مناطق شهری و روستایی مقایسه و در نتیجه مناطقی که بیشترین

آسیب‌پذیری را برای سالمندان داشت، شناسایی شد. هدف نهایی پروژه فوق این بود که در مناطق با بیشترین مشکل برای سالمندان، اقدامات اصلاحی برای محیط شهری و همچنین مسکن انجام شود. اطلاعات به‌دست‌آمده از این طرح، به مقامات محلی کمک می‌کند تا سیاست‌ها و راهبردهای سالمندشدن فعال را در حوزه محیط شهری و مسکن طراحی و عملی کنند.^۱

شهر دوست‌دار همه سنین اودیویلاس^۲: پرتغال

با همکاری مقامات محلی شهر اودیویلاس و مؤسسه دانشگاهی وابسته به دانشگاه لیسبون، طرح «اودیویلاس - شهر دوست‌دار همه سنین و قابل پیاده‌روی» اجرا شده که اهداف اصلی آن عبارت است از:

- (۱) مشارکت دادن سالمندان در ارزیابی و طراحی فضاهای عمومی بیرونی در اودیویلاس،
 - (۲) جمع‌آوری اطلاعات جغرافیایی مفید برای ارزیابی و طراحی خیابان‌های دوست‌دار همه سنین
 - (۳) ایجاد و آزمون روش‌های سامان‌مند برای ارزیابی قابل پیاده‌روی بودن خیابان‌ها و ارتقای مشارکت شهروندان که بر مبنای آن در اولین دوره اجرای این طرح، فعالیت‌های مقدماتی زیر انجام شده است:
 - برگزاری جلسات آگاهی بخشی در مورد محیط‌های شهری مناسب برای همه گروه‌های سنی؛
 - اجرای اولین طرح پایلوت اندازه‌گیری قابل پیاده‌روی بودن خیابان‌ها با استفاده از گروه شهروندان سالمند؛
 - تحلیل اطلاعات اولیه به‌دست‌آمده و تدوین گزارش یافته‌ها.
- از آنجا که این پروژه ترکیبی از تحقیق و اجراست، توانسته روش‌های مناسبی برای بهبود شرایط خیابان‌ها در مقیاس محلی فراهم کند. در نتیجه، این طرح آگاهی افراد را در مورد مسائل موجود در خیابان‌ها ارتقا داده و خیابان‌ها را به مکان‌هایی امن‌تر و جذاب‌تر برای افراد در همه سنین از جمله سالمندان تبدیل کرده است، همچنین خطر زمین خوردن در آن‌ها کاهش یافته و احتمال تصادف کمتر شده است. افزون بر این، فرصت برای فعالیت فیزیکی، مشارکت اجتماعی و زندگی مستقل نیز افزایش یافته است.^۳

برنامه‌های کاهش هزینه استفاده از حمل‌ونقل عمومی: ژاپن

بسیاری از شهرهای بزرگ برای سالمندان این امکان را فراهم کرده‌اند تا به‌طور مجانی یا با هزینه کم، از خدمات سیستم حمل‌ونقل عمومی استفاده کنند؛ مثلاً دولت محلی توکیو با همکاری اتحادیه

۱. برای اطلاعات بیشتر نگاه کنید به وبسایت رسمی پروژه به آدرس www.tecnalia.com

۲. Odivelas

۳. برای اطلاعات بیشتر نگاه کنید به وبسایت رسمی پروژه به آدرس goo.gl/eRXJlq

اتوبوس‌رانی،^۱ برنامه‌ای را با عنوان کارت نقره‌ای توکیو^۲ راه‌اندازی کرده است که همه شهروندان بالای ۷۰ سال با استفاده از آن می‌توانند این کارت را به قیمتی مناسب تهیه و به‌طور رایگان یک سال از وسایل حمل‌ونقل عمومی استفاده کنند. هدف این برنامه، افزایش مشارکت فعال سالمندان از طریق ایجاد محیط دوست‌دار همه سنین در شهر است. البته این طرح در برخی شهرها با مشکل مواجه شده است؛ مثلاً با شروع این طرح در اوزاکا، تعداد سالمندان زیاد نبود؛ اما با رشد سریع جمعیت این بخش از جامعه، هزینه‌های این پروژه به‌شدت افزایش یافت تا آنجا که امروز به سبب محدودیت‌های مالی به مشکلی برای این شهر تبدیل شده است (Yong et al, 2015).

جابه‌جایی با صرفه‌جویی در انرژی در جامعه در حال سالمندشدن^۳ (AENEAS): اتحادیه اروپا

AENEAS پروژه‌ای اروپایی است که به‌طور ویژه بر جابه‌جایی افراد سالمند تمرکز دارد. با توجه به افزایش تعداد سالمندان در اروپا و استفاده سالمندان بالای ۵۰ سال از وسایل نقلیه شخصی به‌جای به‌کارگیری شیوه‌های پایدار زیست‌محیطی، این پروژه به دنبال راه‌های صرفه‌جویی انرژی در جابه‌جایی این گروه است. در نتیجه، افزایش جاذبه وسایل حمل‌ونقل پایدار و تغییر الگوی رفتاری سالمندان از جمله اهداف این پروژه است. برای رسیدن به این هدف در این پروژه فعالیت‌های متنوعی صورت گرفته است؛ مثلاً افراد ۵۰ تا ۶۰ ساله برای استفاده از دوچرخه تشویق می‌شوند و نحوه استفاده ایمن از اتوبوس برای افراد بالای ۸۰ ساله آموزش داده می‌شود. هدف این پروژه این بوده است که سالمندان برای جابه‌جایی از حق انتخاب‌های متعدد برخوردار باشند و به‌جای استفاده صرف از خودروی شخصی، بتوانند از سایر وسایل حمل‌ونقل استفاده کنند، این کار هم با انطباق وضعیت موجود وسایل حمل‌ونقل با نیازها و انتظارات سالمندان و هم با آگاهی‌بخشی و تشویق سالمندان به استفاده از وسایل حمل‌ونقل غیر از خودروی شخصی صورت می‌پذیرد. در این پروژه دو فعالیت اصلی انجام داده است:

۱. تبادل تجربیات موفق میان پنجاه شهر اروپایی در مورد جابه‌جایی‌های پایدار برای محیط‌زیست؛
۲. تشویق و توانمندسازی سالمندان در پنج شهر اروپایی برای استفاده از شیوه‌های کم‌مصرف سفرهای درون‌شهری از طریق ابزارهای عملی مدیریت، آموزش و آگاه‌سازی.

در پروژه AENEAS مسئله صرفاً موانع فیزیکی استفاده سالمندان یعنی زیرساخت‌ها و وسایل حمل‌ونقل نیست، بلکه موانع روان‌شناختی مانند ترس، عادت‌های قدیمی و تصورات فردی از سایر

1. Tokyo Bus Association

2. Tokyo Silver Pass

3. Attaining Energy-Efficient Mobility in an Ageing Society

وسایل حمل و نقل هم مورد توجه قرار گرفته است. در نهایت، باید اشاره کرد که این پروژه، طرح حمل و نقل عمومی و در نتیجه هدف آن جلوگیری از سفر افراد با وسایل نقلیه شخصی‌شان نیست، بلکه فراهم کردن ابزارهای مختلف جابه‌جایی و انعطاف‌پذیری آن‌ها برای استفاده سالمندان است. دسترسی و امکان استفاده راحت، دو عنصر بسیار حیاتی در تسهیل دسترسی سالمندان به شیوه‌های مختلف حمل و نقل است که در این طرح مورد توجه قرار گرفته است. در انجام این پروژه نکات کلیدی لحاظ شده عبارتند از:

- سالمندان به‌عنوان یک گروه متعارف از مشتریان مورد توجه قرار گرفته‌اند؛
- سالمندان به‌عنوان یک گروه همگن در نظر گرفته نشده‌اند و نیازهای گروه‌های مختلف آن‌ها مورد توجه بوده است؛
- از سازمان‌های موجود که در حوزه سالمندان فعالیت می‌کنند، برای دسترسی به گروه‌های هدف استفاده شده است؛
- مسئله ارتباطات بسیار جدی گرفته شده است.

در نتیجه اقدامات این پروژه در شهرهای مختلف اروپایی، کارهایی چون شناسایی و حذف موانع موجود پیاده‌روها و فضاهای عمومی، افزایش امنیت در حمل و نقل عمومی، طراحی و اجرای پیاده‌رو برای سالمندان در مرکز شهر، احداث جاده‌های دوچرخه‌سواری برای سالمندان، برگزاری کمپین‌های آگاهی بخشی نسبت به سالمندان و حساس کردن جوانان در مورد کمک به سالمندان انجام شده است.^۱

مجتمع مسکونی مراقبت ویژه سونالی گاردنز^۲: بریتانیا

ساخت مجموعه‌های مسکونی مناسب سالمندان از جمله مواردی است که به‌ویژه در اروپا و آمریکا به آن توجه شده است. یکی از نمونه‌های شناخته‌شده آن‌ها، سونالی گاردنز در لندن است که از جنبه‌های مختلف، مناسب نیاز سالمندان آسیایی (پاکستانی) طراحی شده است. این مجموعه سه طبقه، ۳۲ آپارتمان یک خوابه و هشت آپارتمان دو خوابه دارد که همه طبقات آن به آسانسور دسترسی دارند. همچنین همه واحدها، دارای تمامی امکانات زندگی مستقل شامل آشپزخانه و حمام هستند. در این مجموعه، واحد مراقبت هم وجود دارد که کارکنان آن دائم به فعالیت مشغول هستند. همچنین در هر آپارتمان زنگ هشدار نیز نصب شده است. در این مجموعه، ساکنان در صورت تمایل برای فعالیت‌های روزانه، مانند شستن ظروف، لباس پوشیدن، مراقبت‌های شخصی و تهیه غذا از کارکنان بخش مراقبت

۱. برای اطلاعات بیشتر مراجعه کنید به وبسایت رسمی پروژه به آدرس www.aeneas-project.eu

2. Extra Care Sheltered Housing, Sonali Gardens

کمک دریافت می‌کند. افزون بر این، کارکنان مراقبت، به افراد در مورد داروها و نحوه مصرف کمک و راهنمایی‌های لازم را ارائه می‌کنند. در فعالیتهای دیگر مانند خرید، نظافت، مراجعه به بانک، ویزیت پزشک یا متخصصان حرفه‌ای هم، کمک‌های لازم در اختیار افراد قرار می‌گیرد. در محوطه عمومی مجتمع نیز، مکان‌هایی چون باغ و محل نشستن، محل عبادت، آرایشگاه، اتاق مهمان و توالت‌های عمومی وجود دارد. امکانات برای فعالیتهای جمعی و تعاملات اجتماعی نیز در فضاهای عمومی این مجتمع در نظر گرفته شده است. این مجتمع با اهداف تجاری و به عنوان یک سرمایه‌گذاری خصوصی ساخته شده است.

جامعه بازنشستگی مراقبت مداوم^۱: آمریکا

جامعه بازنشستگی^۲ در آمریکا، مجتمع‌های مسکونی ویژه‌ای است که برای سالمندان ساخته می‌شود. این سالمندان، عموماً خودشان قادرند اغلب کارهای شخصی‌شان را انجام دهند؛ اما در این مجتمع‌ها برخی کمک‌های خانگی در اختیار افراد قرار می‌گیرد و فرصت‌های فعالیت و ارتباطات اجتماعی برای آن‌ها فراهم است. برای شکل‌گیری این جامعه، حتماً افراد باید در شرایط سنی مجاز قرار داشته و به‌طور کامل یا جزئی بازنشسته باشند. در این مجتمع‌ها وجود مجموعه مشخصی از خدمات و امکانات ویژه ساکنان ضروری است و این مکان‌ها در اغلب مناطق آمریکا، به‌ویژه مناطق گرم‌تر ساخته می‌شوند. معمولاً گروه هدف برای ساخت این مجتمع‌ها آن دسته سالمندانی هستند که وضعیت مالی مناسبی دارند. در همه این مراکز سه سطح از مراقبت وجود داد که عبارت است از:

زندگی مستقل: در این واحدها افراد به‌طور مستقل زندگی می‌کنند و به مجموعه زیادی از امکانات هم دسترسی دارند؛

زندگی نیازمند کمک: در این واحدها به افراد در انجام کارهای روزانه، مانند حمام، لباس پوشیدن و غذا خوردن کمک می‌شود؛

زندگی نیازمند مراقبت پزشکی: در این واحدها مراقبت‌های دائمی پرستاری در خانه به افراد ارائه می‌شود.

به‌طور متوسط هر جامعه بازنشستگی مراقبت مداوم در آمریکا ۳۳۰ واحد دارد که شامل ۲۳۱ واحد مستقل و جمعی، ۳۴ تخت زندگی نیازمند کمک و ۷۰ تخت نیازمند پرستاری حرفه‌ای است.^۳

1. Continuing Care Retirement Communities

2. Retirement Communities

۳. برای اطلاعات بیشتر مراجعه کنید به وبسایت اصلی پروژه به آدرس goo.gl/j5Im3f

آموزش و توانمندسازی سالمندان

یکی از جنبه‌های بسیار مهم سالمندشدن فعال، برخورداری از امکان آموزش برای سالمندان است که اغلب تحت مقوله «یادگیری مادام‌العمر» مطرح می‌شود. امروزه تصور عمومی سنتی در مورد تقسیم‌بندی سه‌گانه مراحل زندگی، یعنی جوانی به‌عنوان دوره آموزش، بزرگ‌سالی به‌عنوان دوره فعالیت/اشتغال و سالمندی به‌عنوان دوره بازنشستگی، معنای سابق خود را از دست داده و در نتیجه، یادگیری و آموزش در تمام طول عمر به ضرورت بدل شده است. یادگیری مادام‌العمر، شامل فعالیت‌های آموزشی رسمی و غیررسمی است که در طول دوران زندگی با هدف افزایش دانش، مهارت و توانایی‌های فرد با اهداف شخصی، مدنی، اجتماعی یا مرتبط با اشتغال انجام می‌شود. ایده آموزش مادام‌العمر در سال‌های اخیر اهمیت زیادی پیدا کرده است که دلایل آن را می‌توان از چند جنبه بررسی کرد. نخست اینکه آموزش مادام‌العمر، جنبه عملکردی دارد؛ یعنی سبب افزایش توانمندی شغلی افراد می‌شود و احتمال ماندن در بازار کار را طولانی‌تر می‌کند. همچنین آموزش مادام‌العمر بعدی فرهنگی هم دارد؛ یعنی آموزش ذهنیت افراد را نسب به دوره سالمندی تغییر می‌دهد و از این طریق افراد سالمند را قادر می‌سازد فعال بمانند و مهارت‌های لازم برای مشارکت در جامعه را کسب کنند. در ادامه، تعدادی از تجربیات موفق حوزه آموزش و توانمندسازی سالمندان معرفی می‌شود.

آموزش بزرگ‌سالان و سالمندان: ژاپن

آموزش سالمندان و بزرگ‌سالان در ژاپن بخشی از طرح فراگیر یادگیری مادام‌العمر محسوب می‌شود که سیاست کلی این کشور در دو دهه اخیر بوده است. بر اساس این رویکرد، ایفای نقش فعال برای هر فرد در عصر فناوری و تحولات شتابان جهانی، مستلزم تداوم دوران آموزشی وی در سرتاسر دوره عمر است. این سیاست کلی که از سال ۲۰۰۶ اجرایی شد، بر این اصل بنیادی تأکید دارد که همه شهروندان، باید این امکان را داشته باشند که دوران آموزش را در سرتاسر حیات خود در همه شرایط و مکان‌ها ادامه دهند و مهم‌تر این که بتوانند از نتیجه این آموزش در بهبود شرایط زندگی شخصی خود استفاده کنند. وزارت آموزش، فرهنگ، ورزش و علم و فناوری (MEXT) در ژاپن این برنامه را اجرا می‌کند و گروهی از نهادهای محلی نیز در اجرای این طرح به آن کمک می‌کنند. در چارچوب برنامه‌های اجرا شده در این طرح، بسیاری از دانشگاه‌ها، دوره‌های آموزشی برای گروه‌های مختلف از جمله افراد سالمند که به سن بازنشستگی نزدیک می‌شوند، برگزار می‌کنند. این دوره‌ها، معمولاً در مکان‌های عمومی و محلی ارائه می‌شوند و همه افراد می‌توانند در آن‌ها شرکت کنند. هدف این برنامه‌ها، هم آموزش‌های شخصی و هم آموزش‌های شغلی برای آغاز دوره‌ای جدید در زندگی است. نکته مهم در برگزاری این جلسات و دوره‌های آموزشی این است که بر اساس ارزیابی‌های انجام شده برای گروه‌های سنی بالای ۶۰ سال،

تقویت ارتباط‌های شخصی با دیگران، یافتن دوستان جدید و داشتن زندگی بامعنا در دوران پیری، از جمله مواردی است که افراد به عنوان انگیزه خود برای شرکت در این دوره‌ها اعلام کرده‌اند (MEXT, 2009).

آینده‌ات را جست‌وجو کن^۱: آمریکا

«آینده‌ات را جست‌وجو کن»، تعدادی کارگاه آموزشی برای شهروندان سالمند بالای ۵۰ سال است که در آن از افراد خواسته می‌شود در مورد آینده خود و گام بعدی در زندگی‌شان فکر کنند. این کارگاه‌ها افراد سالمند را تشویق می‌کنند که به دنبال ایده‌های جدید برای دوران آتی زندگی باشند و از سکون و بی‌هدفی فاصله گیرند. این برنامه‌ها را سازمان بلوغ^۲ در آمریکا اجرا می‌کند و در جلسات آن به موضوعاتی چون اثربخش در زندگی، شور و اشتیاق، هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی پرداخته می‌شود. همه جلسات این کارگاه، دوساعته است و در آن گفت‌وگو، بحث، تبادل نظر و تجربه، برای فهمیدن درک بهتر موضوعات مطرح شده صورت می‌گیرد. همه شرکت‌کنندگان در این برنامه، در چهار جلسه اصلی که هریک محور مشخصی دارند، شرکت می‌کنند. موضوعات این چهار جلسه عبارت‌اند از:

- «چه چیز بر من اثر داشته است؟» در این جلسه، افراد در مورد اینکه چه رویدادها و اتفاقاتی در زندگی‌شان بیشترین رضایت را به همراه داشته و بر آن‌ها اثر گذاشته است صحبت می‌کنند.
- «من الان چه کسی هستم؟» در این جلسه، از طریق ارزیابی ویژگی‌ها و شرایط زندگی، افراد به این فکر می‌کنند که در زندگی کجا قرار دارند و استعدادهایشان چیست. آن‌ها انگیزه‌ها، ارزش‌ها، اشتیاق‌ها، علایق، استعدادهای شخصی، نقاط قوت و آرزوهای خود را بررسی می‌کنند.
- «چگونه می‌توانم رؤیاهایم را تحقق بخشم؟» با افزایش آگاهی در مورد استعدادها و خواسته‌هایشان در زندگی، افراد به شیوه‌های عملی فکر می‌کنند که بتوانند توانایی‌هایشان را شکوفا کنند.
- «چگونه یک زندگی فعال خلق کنم؟» در این جلسه‌ها، افراد برنامه‌های اقدام فردی را تهیه می‌کنند که اهداف مشخص، قابل اندازه‌گیری و واقع‌بینانه دارد. همچنین، چالش‌های پیش رو و منابع در دسترس برای رسیدن به آن‌ها را هم شناسایی می‌کنند.
- در این جلسه‌ها، متخصصان امور شغلی و سایر افراد آموزش‌دیده در حوزه تغییرات مهم زندگی به افراد کمک می‌کنند تا برای آینده خود برنامه‌ریزی کنند. این برنامه‌ریزی ممکن است در حوزه یافتن شغل جدید یا سایر فعالیت‌های رضایت‌بخش و معنابخش برای افراد، مانند یادگیری و فعالیت داوطلبانه باشد.^۳

1. Explore your Future

2. Coming of Age

۳. برای اطلاعات بیشتر مراجعه کنید به وبسایت رسمی پروژه به آدرس comingofage.org/explore-your-future

دانشگاه دوره سوم^۱: بریتانیا

دانشگاه دوره سوم نام سازمانی در بریتانیاست که از طریق دوره‌های آموزشی، فرصت تغییر و بهبود زندگی را در اختیار افراد سالمند قرار می‌دهد. شرکت‌کنندگان در این دوره‌ها، افراد بازنشسته یا در شرف بازنشستگی هستند که در محیطی جمعی آموزش می‌بینند؛ آموزش‌هایی که هدف آن دریافت مدرک نیست، بلکه لذت دانستن و اکتشاف است. این سازمان در سرتاسر بریتانیا واحدهای محلی دارد که هریک نهادهای خیریه محسوب می‌شوند و به‌طور کامل، افراد داوطلب آن را اداره می‌کنند. در هریک از واحدهای محلی، از دانش، مهارت و تخصص اعضای محلی برای سازمان‌دهی فعالیت‌ها استفاده می‌شود. مربیان در عین اینکه آموزش می‌دهند، خود یادگیرنده هم هستند. هر واحد محلی به‌طور متوسط حدود ۲۵۰ عضو دارد؛ اما واحدی به کوچکی ۱۲ نفر و به بزرگی ۲ هزار نفر هم وجود دارد. در خلال فعالیت‌های اعضا، فرصت‌های آموزشی در حوزه‌های مختلف هنر، زبان، موسیقی، تاریخ، فلسفه، صنایع‌دستی، عکاسی و مانند آن هم فراهم می‌شود. رویکرد کلی این سازمان، یادگیری به قصد تفریح است و هیچ ارزیابی یا مدرکی برای دوره‌ها وجود ندارد.^۲

زندگی آن‌طور که خودم دوست دارم^۳: بریتانیا و سوئد

«زندگی آن‌طور که خودم دوست دارم» پروژه‌ای ارزان‌قیمت آموزشی و مشاوره‌ای برای توانمندسازی شهروندان است که در سوئد (با نام شور زندگی)^۴ و دینگشایر^۵ بریتانیا اجرا می‌شود. این طرح، ابتدا در سوئد اجرا شد و به سبب موفقیت آن در برینگشایر هم مورد توجه قرار گرفت. این پروژه برای سالمندان این امکان را فراهم می‌کند تا تغییراتی مثبت در زندگی خود ایجاد کنند. اساس این طرح این است که ابتدا ببیند فرد دوست دارد چگونه زندگی کند و سپس با در نظر گرفتن شرایط فعلی زندگی و نارضایتی‌های فرد، راه‌هایی برای پر کردن این شکاف میان وضع موجود و وضع مطلوب پیدا کند. شیوه انجام این کار به این طریق است که در جلسه اول از فرد در مورد علایق، انتظارات و ناکامی‌هایش سوال شده و از آن‌ها خواسته می‌شود تا جلسه بعدی، به این فکر کنند که چه قدم کوچکی می‌توانند برای کاهش شکاف میان «آن‌چه هست» و «آن‌چه دوست دارند باشد» بردارند. با این شیوه، این طرح توانمندشدن شهروندان را امکان‌پذیر می‌کند و آن‌ها می‌توانند مسئولیت تغییر را خود بر عهده بگیرند و اقدامات لازم برای بهبود وضعیت زندگی‌شان را شناسایی کنند. در این میان، ابزاری که به‌واسطه آن

1. University of the Third Age (U3A)

۲. برای اطلاعات بیشتر مراجعه کنید به وب‌سایت اصلی پروژه به آدرس u3a.org.uk/u3a-movement.html

3. My Life My Way

4. Passion for Life

5. Denbighshire

افراد این گام‌های کوچک را برای تغییر بر می‌دارند،^۱ PDSA خوانده می‌شود. برای این کار در یک حلقه کوچک چند نفره از طریق روابط چهره به چهره، یک مربی آموزش دیده داوطلب با شرکت‌کنندگان در مورد شیوه‌های بهبود وضعیت بحث می‌کند. اگرچه طراحی و نظارت این برنامه بر عهده افراد متخصص و آموزش دیده است، اما خود افراد سالمند هدایت‌کننده جلسات هستند. در الگوی سوئدی این طرح، چارچوب توانمندسازی بر اساس چهار محور اصلی زیر شکل می‌گیرد:

۱. امنیت در خانه؛

۲. شبکه‌های اجتماعی؛

۳. غذا و نوشیدنی؛

۴. تحرک.

در الگوی دبینگشایر، محوری دیگر به نام خلاقیت و رشد به آن اضافه شده است که به موضوعاتی چون تبعیض سنی، شادی، بازگشت به کار و تحصیل می‌پردازد. در این طرح، افراد در آنچه «کافه‌های زندگی» خوانده می‌شود، شرکت می‌کنند که متناسب با محورهای ذکر شده در بالا تشکیل می‌شود. در این الگو، در دبینگشایر نخستین کافه زندگی حول محور امنیت شکل گرفت و بسیاری از شرکت‌کنندگان، نتایج آن را فراتر از انتظارات اولیه‌شان اعلام کردند. بر اساس ارزیابی‌های انجام شده موفقیت این پروژه چند دلیل عمده دارد:

• قیمت ارزان؛

• توجه به تبعیض سالمندستیزی و عقاید قالبی منفی در مورد سالمندان؛

• توانمندسازی سالمندان از طریق جست‌وجوی شیوه‌های جدید زندگی با تمرکز بر گام‌های کوچک برای تغییر؛

• آموزش و حمایت از افراد سالمند برای تداوم زندگی در سطح مناسبی از سلامت و استقلال، با توجه

به افزایش سن و سایر مسائل جانی؛

• فراهم کردن دوره‌های پیش‌بازنشستگی برای افراد پیش از رسیدن به دوره بازنشستگی؛

• خلق سرمایه اجتماعی در اجتماعی محلی.

اشتغال سالمندان

اشتغال در دوران سالمندی و بازتعریف سالمندی یکی از جنبه‌های سالمندشدن فعال است. در بخش سیاست‌های ملی نشان داده شده که یکی از شاخص‌های مهم سالمندشدن فعال، مشارکت سالمندان

در بازار کار است. با افزایش امید به زندگی و علی‌رغم بالا رفتن سن بازنشستگی در بسیاری از کشورها افراد بین بیست تا سی سال از عمر خود را در دوران بازنشستگی به سر می‌برند. در این بخش چند پروژه محلی که در این راستا فعالیت می‌کنند، معرفی می‌شوند.

کارآفرینی سالمندان، انگلستان

طرح شاهزاده^۱ سازمانی خیریه در انگلستان است که در سال ۱۹۹۹ تأسیس شده است، طرح شاهزاده تنها سازمانی ملی است که به افراد بالای ۵۰ سال بیکار یا آن‌ها که مشکلات شغلی دارند کمک می‌کند خوداشتغال شوند. این سازمان برای افراد بالای ۵۰ سال، ابزارهای لازم به‌منظور یافتن ایده‌های کسب‌وکار و پرورش آن‌ها را فراهم می‌کند، برای این هدف این سازمان دو فعالیت اصلی انجام می‌دهد:

- ارائه آموزش و خدمات به سالمندان بالای ۵۰ سال؛
- تلاش برای تغییر در سیاست‌های عمومی.

این مؤسسه توانسته است برای آن دسته از افراد سالمندی که فرصتی در بازار کار برایشان فراهم نیست، فرصتی ایجاد کند تا شرایط را برای راه‌اندازی کسب‌وکار خود فراهم کنند. آموزش افراد در این طرح، از چند طریق صورت می‌گیرد:

۱. **منابع آنلاین:** همه افراد می‌توانند از طریق وبسایت این مؤسسه به اطلاعات و منابع ضروری برای یک فرد بالای ۵۰ سال که مایل به راه‌اندازی کسب‌وکار است، دست یابند. این منابع، محصول تجربه‌های موفق در سرتاسر بریتانیاست و چهار حوزه اصلی را در برمی‌گیرد:
 - (الف) شروع کسب‌وکار (نوشتن طرح کسب‌وکار، چگونگی ثبت یک کسب‌وکار و ...)
 - (ب) مسائل ملی (دسترسی به منابع مالی، قوانین مالیاتی)؛
 - (ج) بازاریابی و پشتیبانی آنلاین (آموزش راه‌اندازی وبسایت، راهنمای استفاده از شبکه‌های مجازی، شیوه‌های تدوین طرح بازاریابی)؛
 - (د) مسائل حقوقی (حسابداری و بیمه).

۲. **کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی:** این مؤسسه در سرتاسر بریتانیا کارگاه‌هایی برگزار می‌کند که در آن افراد از کمک‌های آموزشی و مشاوره‌ای بهره‌مند می‌شوند. این کارگاه‌ها دو دوره آموزشی را ارائه می‌کنند؛ دوره اول مقدمات راه‌اندازی کسب‌وکار یک دوره‌ای یک‌روزه در مورد موضوعات پایه مختلف مرتبط به آن است. دوره دوم، آماده‌سازی برای راه‌اندازی کسب‌وکار است که به افراد مهارت‌ها

و دانش لازم برای پرورش دادن ایده‌های کسب‌وکار را انتقال می‌دهد. کسانی که در این دوره‌ها شرکت می‌کنند، از طرف مؤسسه مدارک گذراندن دوره آموزشی دریافت می‌کنند.

۳. مشاوره: مؤسسه طرح شاهزاده یک برنامه مشاوره نیز دارد که هدف آن برقراری ارتباط مراجعه‌کننده با مشاور مناسب برای انتقال تجربه‌های موفق و راهنمایی است. این مؤسسه از همه افرادی که حداقل پنج سال در حوزه‌هایی چون راه‌اندازی و طراحی کسب‌وکار، استخدام افراد، حسابداری و مالیات یا فروش و بازاریابی سابقه دارند دعوت به همکاری می‌کند تا تجربه‌های خود را در اختیار دیگران قرار دهند. این افراد باید حداقل چهار ساعت در ماه را به فعالیت در شرکت اختصاص دهند و دوره‌های آموزشی مشاوره را طی کنند. با توجه به آنچه گفته شد، این مؤسسه توانسته است تا سال ۲۰۱۲ به راه‌اندازی ۱۵۰۰ کسب‌وکار و خلق ۲ هزار شغل جدید در بریتانیا کمک کند.^۱

شغل دوباره^۲: آمریکا

بنیاد Encore.org در آمریکا فعالیت می‌کند و هدف آن استفاده از مهارت‌ها و تجربه افراد میان‌سال و سالمند برای بهبود شرایط اجتماع محلی و جهان است، این مؤسسه برای این کار، برنامه‌های زیادی به‌منظور به چالش کشیدن باورهای متداول در مورد سالمندی اجرا و اهمیت توانایی‌های این بخش از جامعه را برجسته می‌کند. برنامه‌های آن نیز با این هدف اجرا می‌شود که مسیری برای هدایت کردن مهارت و تخصص افراد سالمند به فرصت‌های شغلی که نفع عمومی داشته باشد ایجاد کند. ایده اصلی این مؤسسه مفهوم «شغل دوباره» است؛ یعنی شغل در نیمه دوم زندگی که ترکیبی از درآمد، معنای شخصی بیشتر و اثرگذاری اجتماعی است. این مشاغل معمولاً دستمزد دارند و در حوزه‌های خیر عمومی مانند آموزش، محیط‌زیست، سلامت، خدمات اجتماعی و سایر نهادهای غیرانتفاعی انجام می‌شوند. برنامه فلوشیپ این مؤسسه نیز با این هدف طراحی شده است که افراد حرفه‌ای متخصص را در سازمان‌های خدمات‌رسان به کار گیرد، در این طرح افراد متخصص که از بخش خصوصی بازنشسته شده‌اند، اما به بازنشستگی تمایلی ندارند، در مشاغلی که به عموم مردم خدمات می‌رساند، مشغول به کار می‌شوند. این مؤسسه بر اساس نیاز سازمان‌ها، افراد مناسب را شناسایی و فرصتی از شش تا یک سال را برای افراد جهت کار در سازمان مورد نظر فراهم می‌کند. نکته مهم در این مشاغل این است که علاوه بر درآمد محدود، افراد به سبب ایفای نقش در مشاغل اجتماع‌محور، حس بهتری به خود پیدا می‌کنند و شبکه‌ای از روابط و منابع را برای استفاده خود در آینده در اجتماع محلی می‌سازند.

۱. برای اطلاعات بیشتر مراجعه کنید به وبسایت رسمی پروژه به آدرس prime.org.uk

2. Encore Career

کار بالای ۴۰ سال^۱: ایتالیا

بیکاری، ضربه‌ای به سلامت و رفاه افراد بدون توجه به سن آنهاست؛ اما معمولاً سیاست‌گذاران در مقوله بیکاری بیشتر متوجه جوانان هستند و در مقابل به افرادی که در دهه چهل یا پنجاه سن خود شغلشان را از دست می‌دهند، کمتر توجه می‌شود. وقتی فرد جوانی بیکار است، معمولاً می‌تواند از حمایت والدین خود بهره گیرد؛ اما وقتی کسی در دهه‌های چهل و پنجاه زندگی بیکار شود، نه تنها چنین حمایتی ندارد، بلکه این بیکاری بر خانواده خود او هم اثرات منفی بسیاری خواهد داشت. برای توجه به این مسئله در سال ۲۰۰۳، اتحادیه داوطلبان کار بالای ۴۰ سال در ایتالیا تشکیل شده است. هدف این اتحادیه این است که با سازمان‌های موجود در بازار اشتغال برای بالا بردن شانس یافتن شغل افراد میان‌سال و سالمند همکاری کند. این اتحادیه آژانس کاریابی نیست، بلکه اتحادیه‌ای است که برای تغییرات قانونی و مقابله با سالمندستیزی لابی می‌کند و در پروژه‌های مطالعاتی نوآورانه و طرح‌های مبارزه با موانع کار دستمزدی برای افراد میان‌سال و سالمند، مشارکت دارد. اتحادیه کار بالای ۴۰ سال با اتحادیه‌های کارگری و تمام سطوح دولت برای منافع کارکنان میان‌سال و سالمند در ایتالیا همکاری می‌کند و هم‌اکنون ۶ هزار عضو دارد. درآمد این اتحادیه از حق عضویت اندک اعضا، کمک‌های اهدایی و درآمد حاصل از پروژه‌های تحقیق و آموزش است که بخش اصلی فعالیت در آن‌ها داوطلبانه است. در طی سال‌های گذشته این اتحادیه چند پروژه شاخص انجام داده است:

• **پروژه Maieuta:** در مواردی افراد بالای ۴۰ سال که شغلشان را از دست می‌دهند، هیچ مدرک مهارت شغلی برای جست‌وجوی کار جدید ندارند؛ اما به واسطه شغل‌های قبلی مهارت‌هایی به دست آورده‌اند که بتواند به آن‌ها کمک کند. اعطای مدارک رسمی برای مهارت‌های قبلی افراد جهت ارتقای اعتمادبه‌نفس از دست‌رفته به دنبال دوران بیکاری، هدف این پروژه است؛

• **پروژه پرستار^۲:** دوره‌های آموزشی برای افراد علاقه‌مند به مراقبت خانگی از کودکان و سالمندان؛

• **پروژه نخ و سوزن^۳:** دوره‌های مهارت‌آموزی خیاطی برای زنان.

همچنین، این اتحادیه برای کسانی که تمایل به راه‌اندازی کسب‌وکار خود دارند، خدمات حمایتی

می‌دهد (Neary, 2014).

1. Lavoro Over 40

2. Nanny

3. Needle and Thread

اشتغال زیست‌محیطی^۱ سالمندان: آمریکا

در این برنامه، سالمندان دارای مهارت، تخصص و تجربه به آژانس حفاظت از محیط‌زیست آمریکا^۲ و سایر نهادهای فدرال ایالتی و محلی در انجام وظایف مرتبط با محیط‌زیست کمک می‌کنند. در این برنامه که آژانس حفاظت محیط‌زیست آمریکا اجرا می‌کند، افراد سالمند و بازنشسته بالای ۵۵ سال، فرصت ارتقای توانایی و گذراندن دوره‌های آموزشی را پیدا می‌کنند و می‌توانند وظایف معناداری در کمک به محیط‌زیست انجام دهند، ضمن اینکه به وضعیت مالی‌شان هم کمک می‌شود. فعالیت‌هایی در حوزه تأمین آب، اطلاع‌رسانی به عموم در مورد مسائل زیست‌محیطی، تهیه و ویراستاری گزارش‌های ارزیابی تأثیرات زیست‌محیطی، کمک‌های فنی، ارزیابی آلودگی هوا و موارد متعدد دیگر فعالیت‌های زیست‌محیطی از جمله مواردی است که از تخصص افراد در آن استفاده می‌شود. نکته مهم در مورد این طرح این است که اگرچه افراد مشارکت‌کننده، استخدام فدرال نمی‌شوند؛ اما نهادهای محلی به کار گمارنده، دستمزد و مزایای ویژه‌ای به آن‌ها اختصاص می‌دهند. نمونه‌ای از پست‌هایی که افراد در آن به کار گرفته می‌شوند عبارت‌اند از:

- مشاغل دفتری مانند پیام‌رسانی، منشی‌گری، مسئول بایگانی، کاربر دستگاه کپی، تایپیست و امثال آن
- مشاغل فنی مانند تکنسین علوم طبیعی، متخصص امور مالی، متخصص پژوهش، نویسنده-ویراستار
- مشاغل حرفه‌ای مانند مهندس، دانشمند و حسابدار

در حال حاضر در آمریکا شش نهاد ملی فعال در حوزه سالمندان هستند که از آژانس حفاظت زیست آمریکا با هدف یافتن شغل برای بازنشستگان و سالمندان کمک مالی می‌گیرند و در شهرهای مختلف از تخصص سالمندان بهره می‌برند.^۳

تعاونی زنان سالمند^۴: چین

امروز بیش از ۱۴۳ میلیون زن سالمند در این کشور زندگی می‌کنند و رشد جمعیت زنان سالمند از جمله مسائلی است که چین به شدت با آن درگیر است. در این طرح که تعاونی شهروندان سالمند^۵ آن را اجرا می‌کند، تعاونی‌های محلی زنان تشکیل شده و به آن‌ها برای تولید صنایع‌دستی آموزش داده می‌شود. این تعاونی‌ها، درآمدی برای این زنان کم‌درآمد و فقیر به همراه دارد و به آن‌ها که یکی از آسیب‌پذیرترین اقشار جامعه هستند،

1. Senior Environmental Employment

2. Environmental Protection Agency

۳. برای اطلاعات بیشتر مراجعه کنید به وب‌سایت رسمی پروژه به آدرس <http://yon.ir/QTDRb>

4. Elder Women's Cooperative Program

5. Senior Citizen Cooperative

به این شیوه کمک‌رسانی می‌کند. تعاونی شهروندان سالمند، تعدادی مراکز ویژه سالمندان را در نقاط مختلف تأسیس کرده است که از طریق آن مجموعه‌ای از خدمات رفاهی - بهداشتی به آن‌ها ارائه می‌کند.

کاریابی برای بازنشستگان، ریزرو^۱: آمریکا

ریزرو سازمانی غیرانتفاعی در آمریکاست که در حوزه تأمین نیروی انسانی برای نهادهای دولتی - عمومی فعالیت می‌کند. این سازمان با توجه به نیازهای شرکت و نهادهای مختلف، افراد متخصص بالای ۵۵ سال را به آن‌ها پیشنهاد می‌کند و اکنون در تعداد زیادی از شهرهای آمریکا فعال است و با مجموعه‌ای از شرکت‌های بزرگ و کوچک همکاری می‌کند. تأمین نیروی انسانی در این شرکت، همه حوزه‌های تخصصی را در برمی‌گیرد.^۲

انعطاف‌پذیری برای سالمندان^۳: دانمارک

طرح انعطاف‌پذیری برای سالمندان در دانمارک اجرا می‌شود که هدف آن ارتقای فعالیت‌های دوست‌دار سالمند در شرکت‌ها برای تشویق افراد به تداوم اشتغال است. مبنای اصلی این طرح از یک‌سو، لزوم انعطاف شرایط کاری برای امکان تداوم کار برای سالمندان و از سوی دیگر، لزوم به رسمیت شناخته شدن توانایی‌های سالمندان است. این پروژه در شهر آرهاس شروع شده است و مکملی برای طرح‌های سطح ملی بهبود شرایط سالمندان است. یکی از مؤلفه‌های اصلی این طرح، دوره‌های آموزشی پیش از بازنشستگی برای کارکنان سالمند است. ارزیابی تعدادی دوره آزمایشی، شامل پنج جلسه دو روزه با ۱۰۰ نفر شاغل در بخش عمومی نشان داد که ۳۸ درصد تصمیم گرفتند مدت بیشتری در شغل خود باقی بمانند، ۴۴ درصد تصمیم گرفتند زمان بیشتری به فعالیت‌های داوطلبانه بپردازند و ۴۵ درصد تصمیم گرفتند عادات‌های مرتبط با سلامتی خود را تغییر دهند.

1. reserve

۲. برای اطلاعات بیشتر مراجعه شود به وب‌سایت رسمی پروژه به آدرس reserveinc.org/about

3. Flex-Seniority

فصل پنجم: پیشنهادهایی برای اصلاح نظام بازنشستگی در ایران

آموزه‌هایی از تجربیات جهانی

در دو فصل قبل مجموعه‌ای از تجربه‌های موفق در کشورهای مختلف در حوزه سالمندان و بازنشستگان مطرح شد تا دلایل و شواهدی تجربی، بر انگاره‌های نوین نگرش به سالمندان و بازنشستگان باشد و بتواند به صورت ملموس مفهوم سالمند شدن فعال را بیان کند. هدف از این دو فصل این بود که در نهایت از تجربه‌های موفق جهانی، ایده‌هایی برای سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در حوزه بازنشستگان و سالمندان در کشور به دست بیاید؛ البته استفاده از این ایده‌ها و تطابق آن‌ها با شرایط موجود کشور، تنها با در نظر گرفتن ویژگی‌های قانونی و نهادی، شرایط اجتماعی- فرهنگی و توجه به منابع موجود میسر است؛ به همین سبب پس از بررسی دقیق‌تر وضعیت موجود در مطالعات بعدی، بهتر می‌توان در مورد چگونگی استفاده از تجربه‌های جهانی در این حوزه سخن گفت؛ اما تا همین جا هم می‌توان برخی مؤلفه‌های اصلی را از مجموعه اقدامات جمع‌آوری شده استخراج کرد که می‌تواند به سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در این بخش کمک کند. محورهای اصلی به قرار زیر است:

۱. تغییر انگاره‌های ذهنی: یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌ها در سیاست‌گذاری اجتماعی- فرهنگی برای بازنشستگان و به طور عام سالمندان، برنامه‌های آموزشی و فرهنگی به منظور تغییر انگاره‌های ذهنی به این دو مقوله است. در بخش‌های پیشین نشان داده شد که چگونه برخی کشورها تلاش کرده‌اند ذهنیت‌های سنتی درباره دوره سالمندی را که معادل دوره وابستگی و مصرف‌کنندگی تصور می‌شود را تغییر دهند و بدین وسیله یکی از مهم‌ترین موانع مشارکت اجتماعی کامل شهروندان سالمند در حیات روزمره را از میان بردارند. استفاده از ابزارهای مختلف اطلاع‌رسانی و رسانه‌های جمعی برای ارتقای آگاهی عمومی و از میان بردن تصاویر منفی از بازنشستگان و سالمندان و جایگزین کردن آن

با نگرش‌های ثروت‌محور به این گروه از جمله اقداماتی است که در سطح ملی و محلی انجام می‌شود. این تغییر فرهنگی از جمله مهم‌ترین بخش‌های مرتبط با تغییرات پارادایمی در حوزه بازنشستگان و سالمندان و نیازمند سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی فراگیر فرهنگی و رسانه‌ای است.

۲. مقررات اشتغال و بازنشستگی: موضوع مشارکت اقتصادی بازنشستگان و سالمندان، از جمله بحث‌برانگیزترین موضوعات مرتبط با این گروه است. از یک‌سو، گروهی معتقدند سالمندان باید از حقوق کافی بازنشستگی بهره‌مند باشند و بدون نیاز به درآمد حاصل از کار، از دوران بازنشستگی خود لذت ببرند. از این منظر هرگونه تلاش برای بالا بردن سن بازنشستگی یا سیاست‌های تشویق‌کننده تداوم اشتغال برای سالمندان به معنای بهره‌کشی از این گروه و ظلم به آن‌هاست و از سوی دیگر، گروهی بر این باورند که شغل و کار، بخش مهمی از احساس هویت افراد است و محروم کردن آنان از حق اشتغال، نوعی اجحاف و تبعیض علیه سالمندان بشمار می‌آید. از منظر گروه دوم، بازنشستگی اجباری افراد به معنای نادیده گرفتن تجربه و تخصص آن‌هاست و در نتیجه، ضربه روحی جبران‌ناپذیری برای افراد است و حس بیهودگی را در آن‌ها تقویت می‌کند. دآوری در این مناقشه آسان نیست؛ اما حق انتخاب (واقعی) برای بازنشسته شدن یا چگونه بازنشسته شدن راه‌حل میانه به نظر می‌رسد. باید توجه داشت سالخوردگی جمعیت و کاهش نیروی کار جوان و همچنین مشکلات مالی طرح‌های بازنشستگی و کسری بودجه دولت‌ها سبب شده است تا به‌ویژه در کشورهای صنعتی اغلب دولت‌ها به سمت بالا بردن سن بازنشستگی، سیاست‌های تشویقی/تنبیهی برای افزایش دوره اشتغال و اقدامات بازدارنده از بازنشستگی پیش از موعد حرکت کند. به همین سبب است که معمولاً بخش زیادی از مباحث سیاست‌گذاری در حوزه سالمندان و بازنشستگان، به سیاست‌های اشتغال برای این گروه مرتبط است.

۳. اهمیت یافتن مراقبت بلندمدت و مراقبت‌های اجتماعی: افزایش سالخوردگی جمعیت پدیده‌ای است که به دنبال خود فشار سنگینی بر بخش سلامت و درمان کشورها دارد. برای مواجهه با این پدیده، ارتقای کیفیت خدمات درمانی از یک‌سو و همچنین افزایش پوشش خدمات بیمه‌ای از سوی دیگر در دستور کار کشورهای مختلف قرار گرفته است. در این رویکرد، تمرکز اصلی بر ارائه خدمات درمانی و بیمارستانی به افراد در لحظات بحرانی بیماری و مشکلات جسمی نیست بلکه در مقابل، بر مراقبت بلندمدت و خدمات روزانه جهت کاهش مشکلات و محدودیت‌ها در انجام فعالیت‌های روزمره و پیشگیری از صدمات جسمی به‌ویژه برای بخش سالخورده سالمندان تاکید دارد. خدمات پرستاری در منزل برای حفظ استقلال افراد و ماندن طولانی‌تر در خانه به‌جای رفتن به خانه‌های سالمندان و همچنین کاهش هزینه‌های درمان از طریق پیشگیری از جمله اهداف اصلی این رویکرد است. در کشورهای بررسی شده این خدمات را نهادهای مختلف و با اشکال گوناگون به متقاضیان می‌دهند؛ اما

باید توجه داشت که بهره‌مندی از این خدمات به معنای نادیده گرفتن سهم خانواده‌ها در نگهداری از افراد سالمند نیست و همواره تلاش می‌شود تا توازنی میان سهم خانواده و سهم نهادهای عمومی در خدمات‌رسانی برقرار شود. همچنین، استفاده از ظرفیت‌های جامعه محلی در کمک به سالمندان برای اجرای فعالیت‌های روزانه، از جمله اقداماتی است که به عنوان نمونه «بلیت مراقبت سالمندان» در ژاپن از تجربه‌های شناخته‌شده و موفق آن محسوب می‌شود. کمک به حفظ استقلال و پیشگیری از آسیب‌های جسمی، از جمله مهم‌ترین اهداف طرح مراقبت بلندمدت برای سالمندان سالخورده است که از یک‌سو، حق شهروندی آن‌ها به‌شمار می‌آید و از سوی دیگر، به کاهش هزینه‌های بستری شدن و درمان و در نتیجه کاهش فشار مالی بر دولت و نظام رفاهی کشورها منجر می‌شود.

۴. تقویت هم‌بستگی بین نسلی: یکی از مسائل اصلی در سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی برای سالمندان، توجه به اصل هم‌بستگی بین نسلی است. این بدان معناست که هرگونه اقدام برای سالمندان و بازنشستگان نباید به جدایی این گروه از سایر بخش‌های جامعه، یا احیاناً به تضاد بین نسلی منجر شود. درواقع، خصلت بسیاری از اقدامات موفق برای سالمندان این است که درنهایت، همه گروه‌های سنی از منافع آن بهره‌مندی‌برند و در طی فعالیت‌ها این گروه‌ها از هم جدا نمی‌شوند؛ برای مثال در بحث از موانع و مشکلات موجود در شهرها برای زندگی سالمندان، ایده‌ای با عنوان شهر «دوست‌دار همه سنین» معرفی شده است. ایده اصلی این طرح این است که با رفع بسیاری از محدودیت‌های فیزیکی، اجتماعی و فرهنگی در بخش‌های مختلف زندگی شهری نظیر مسکن، حمل‌ونقل و مشارکت مدنی، شرایط زندگی برای همه شهروندان در همه سنین و از جمله سالمندان بهبود پیدا می‌کند. نکته دیگر، اقداماتی است که امکان تعامل میان سالمندان با نسل‌های بعدی را در قالب فعالیت‌های گروهی و امکان بهره‌گیری متقابل گروه‌ها از انرژی، توان، تجربه و خلاقیت گروه دیگر را فراهم می‌کند. در اغلب تجربه‌های مطرح شده، اجتناب از جدایی‌گزینی سنی و امکان مشارکت همه گروه‌های سنی در باشگاه‌ها، مراکز خدمات‌رسانی یا برنامه‌ها به‌عنوان یک اصل بنیادی کلی پذیرفته شده است.

۵. تسهیل مشارکت اجتماعی فعال: تسهیل مشارکت اجتماعی سالمندان و جلوگیری از انزوای آن‌ها، یکی از مهم‌ترین اقدامات در کشورهای مختلف برای بهبود کیفیت زندگی سالمندان و بازنشستگان است. برای این کار، از میان بردن موانع و محدودیت‌ها برای دسترسی به خدمات و امکانات مورد نیاز برای یک زندگی متعارف از جمله اقدامات اصلی به‌شمار می‌آید. نمونه‌های موفق این تجربه‌ها را می‌توان در تسهیل استفاده سالمندان از خدمات فناوری با متناسب‌سازی آن‌ها با نیاز و توانایی‌هایشان مثلاً در استفاده از رایانه، اینترنت یا تلفن همراه مشاهده کرد. متناسب‌سازی مسکن، حمل‌ونقل و دسترسی به امکانات و خدمات شهری از دیگر اقدامات اساسی برای جلوگیری از خانه‌نشینی و انزوای

سالمندان و بازنشستگان و تقویت شمول اجتماعی آن‌ها در فعالیتهای روزانه به حساب می‌آید.

۶. تقویت فعالیت‌های داوطلبانه: علاوه بر فراهم کردن امکان مشارکت اقتصادی، تسهیل فعالیت‌های داوطلبانه و عام‌المنفعه برای سالمندان و بازنشستگان، از مهم‌ترین برنامه‌های اجتماعی در سطوح مختلف ملی و محلی است. فعالیت‌های داوطلبانه این امکان را فراهم می‌کند تا افراد، خلأ ناشی از بازنشستگی و از دست دادن شغل را با فعالیتی معنابخش به زندگی‌شان پر کنند. استفاده از ظرفیت، مهارت و دانش بازنشستگان برای فعالیت‌های داوطلبانه تا حد زیادی به فراهم بودن زمینه کلی این دست فعالیت‌ها در جوامع بستگی دارد. شواهد نشان می‌دهد در کشورهایی که سنت فعالیت‌های داوطلبانه قدرتمند است و پیشینه تاریخی طولانی دارد، امکان به‌کارگیری بازنشستگان در این فعالیت‌ها بیشتر است. از سوی دیگر، در جوامعی که ساختار سیاسی، فعالیت‌های داوطلبانه را محدود می‌کند و جامعه مدنی در آن‌ها ضعیف است، استفاده از بازنشستگان در این فعالیت‌ها با موانع جدی روبروست. گفتنی است، به‌کارگیری ظرفیت بازنشستگان در فعالیت‌های داوطلبانه در کشورها اغلب با استفاده از سازمان‌های مردم‌نهاد صورت می‌گیرد؛ اما در برخی کشورها مانند آمریکا نهادهای ملی فدرال نیز برای سازمان‌دهی این نیروی اجتماعی تاسیس شده است.

۷. ضرورت آموزش مادام‌العمر: در بسیاری کشورها، آموزش به یکی از حوزه‌های اصلی سیاست‌گذاری اجتماعی برای سالمندان بدل شده است. در رویکرد سنتی به دوره‌های زندگی انسان، زندگی هر فرد در طول حیات به سه بخش (۱) آموزش در کودکی و جوانی، (۲) کار در بزرگسالی و میانسالی و (۳) بازنشستگی در سالمندی تقسیم می‌شود. برخلاف این رویکرد، در نگرش امروز سیاست‌گذاران رفاه، آموزش منحصر به دوره کودکی و جوانی نیست و افراد در طول حیات خود، به آن نیازمند هستند. در نتیجه، فراهم کردن امکان دسترسی به خدمات آموزش برای همه افراد در همه سنین یک حق شهروندی محسوب می‌شود. در فصل قبل نشان داده شد که در کشورهای مختلف موضوع آموزش به سالمندان جدی گرفته شده و به اشکال گوناگون خدمات آموزشی به آن‌ها داده می‌شود. هدف این آموزش‌ها می‌تواند غنای شخصی یا مهارت‌آموزی برای فعالیت شغلی باشد. در بحث از آموزش یکی از موضوعات مهمی که باید به آن توجه کرد آموزش افراد پیش از بازنشستگی به‌منظور آماده‌سازی آن‌ها برای ورود به این دوره از زندگی است. این آموزش‌ها می‌تواند نگرش‌های سنتی به این دوره را تغییر دهد و افراد را برای ورود به دوره‌ای مولد در زندگی آماده کند.

۸. تدوین حقوق و قوانین مرتبط با سالمندان: یکی از اقدامات مهم در تجربه‌های جهانی، تدوین حقوق و قوانین مرتبط با سالمندان بازنشستگان است. هدف مهم این قوانین، از میان بردن تبعیض علیه آن‌ها در بخش‌های مختلف حیات اجتماعی و حفاظت از آن‌ها در برابر سوءاستفاده‌ها و

بدرفتاری‌ها است. تسهیل مشارکت اجتماعی سالمندان و بازنشستگان و از میان بردن موانع در برابر مشارکت کامل افراد، از جمله دیگر اهداف این قوانین است. مجموعه‌ای مدون از قوانین و حقوق تعریف شده برای سالمندان به همراه ضمانت‌های اجرایی، یکی از پیش‌شرط‌های لازم برای تضمین عدالت و ارتقای کیفیت زندگی آن‌ها به‌شمار می‌آید.

۹. توجه به نوآوری‌های اجتماعی: اگرچه سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در سطح ملی برای ارتقای کیفیت زندگی سالمندان ضروری است؛ اما نباید اهمیت نوآوری‌های اجتماعی در سطح خرد و محلی را نادیده گرفت. در فصل پیشین، مجموعه متنوعی از اقدامات برای سالمندان مطرح شد که عمدتاً سازمان‌های مردم‌نهاد و مردمی برای بهبود شرایط زندگی این گروه، در منطقه خود اجرا کرده‌اند. نمونه‌های موفق چنین اقدامات محلی می‌تواند با توجه به شرایط مناطق دیگر متناسب‌سازی شده و تکرار شود. سیاست‌گذاری اجتماعی در سطح کلان می‌تواند بستر قانونی و نهادی لازم برای رشد و تبلور ظرفیت‌های مردمی جهت اجرای طرح‌های خلاقانه را فراهم کرده و به به تقویت و گسترش آن کمک کند.

امکان تکرار تجربیات موفق جهانی در ایران

بر اساس آنچه تاکنون گفته شده است، باید بتوان در این مرحله مجموعه‌ای از اقدامات موفق اجرایی شده در کشورهای مختلف جهان را برای منطبق‌سازی با شرایط موجود کشور و به‌کارگیری و اجرایی شدن آن پیشنهاد کرد. بدیهی است اقدامات و برنامه‌ها در کشورهای مختلف تا حد زیادی در چارچوب کلی شرایط اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی آن‌ها قابل فهم است و به‌سادگی نمی‌توان از اجرای مشابه آن در ایران سخن گفت. بسیاری از تجربیات ذکر شده به ویژه در کشورهای صنعتی را تنها می‌توان در چارچوب کلی نظام رفاهی خاص هر کشور و توجه به تحولات تاریخی آن به ویژه در طی صد سال گذشته درک کرد؛ به عنوان مثال خدمات نگهداری بلندمدت در کنار مجموعه گسترده‌ای از دیگر خدمات رفاهی در سوئد را باید در چارچوب نظام رفاه سوسیال دمکرات این کشور (Esping-Andersen, ۱۹۹۰) و فلسفه وجودی آن یعنی برخورداری از خدمات رفاهی به مثابه حق شهروندی مورد توجه قرار داد. در نتیجه باید توجه داشت برخی از اقدامات، بر بستر حقوقی و نهادی ویژه مبتنی است که به‌طور تاریخی شکل گرفته و امکان اجرای آنان میسر شده است. برخی دیگر، محصول واقعیت‌های اجتماعی است که ضرورت اقدامی را بر سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان تحمیل کرده است. گروهی دیگر نیز برآمده از به قدرت رسیدن یک رویکرد سیاسی و پارادایم نظری در عرصه اداره جوامع است که تلاش کرده در تقابل با آلترناتیوهای رقیب، مسیر جدیدی را در سیاست‌گذاری طی کند. در نتیجه، هرگونه تلاش برای کاربست و اجرای آنچه دیگر کشورها آزموده‌اند، بدون توجه به مبنای تاریخی و نظری و واقعیت‌های عینی و بدون مطالعه قابلیت

انطباقشان با شرایط ایران، نتایج مفیدی به همراه نخواهد داشت. از سوی دیگر، از این تصور بدبینانه نیز باید حذر کرد که این تجربه‌ها به سبب تفاوت‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی جوامع هیچ امکانی برای اجرایی شدن در شرایط کنونی ما ندارند. در برخی زمینه‌ها کشور ما تجربه شناخته شده مشابهی تاکنون نداشته و در نتیجه در این بخش در نقاط ابتدایی قرار داریم؛ مثلاً استفاده از ظرفیت بازنشستگان در فعالیت‌های داوطلبانه به‌غیر از موارد محدود در برخی سازمان‌ها، شکل سازمان‌یافته و منسجمی در کشور ندارد. همچنین، همان‌طور که در فصل قبل گفته شد بسیاری از بازنشستگان، دغدغه اصلی‌شان مشکلات معیشتی بوده و ممکن است فعالیت داوطلبانه برایشان در اولویت قرار نداشته باشد؛ اما این به معنای منتفی بودن ضرورت استفاده از توان، تجربه و تخصص بازنشستگان در امور داوطلبانه و خیریه در کشور نیست. در حال حاضر نهادهای مردمی و فعالیت‌های داوطلبانه روزه‌روز در حال افزایش هستند و به‌ویژه در بخش‌های مبارزه با فقر و محرومیت در مناطق روستایی و فقیرنشین شهری نقش مهمی ایفا می‌کنند. از این‌رو می‌توان گفت ظرفیتی بالقوه - اگرچه محدود - در کشور وجود دارد که می‌تواند نقطه شروعی برای بکارگیری توانایی و تخصص بازنشستگان مایل به فعالیت داوطلبانه باشد و نتایج آن به افزایش خیر عمومی در جامعه منجر شود. به طور خلاصه امکان اجرایی شدن تجربه‌های جهانی در کشور، مستلزم مطالعه زمینه‌های موجود و شرایط تحقق آن در هر مورد مشخص است و نمی‌توان نسخه کلی بدون اتکا به داده‌های بیشتر و دقیق‌تر مطرح کرد. در هر مورد قطعاً محدودیت‌هایی وجود دارد که احتمالاً مانع از اجرای مشابه تجربه موفق جهانی در ایران باشد؛ اما در عین حال پتانسیل‌هایی هم می‌توان یافت که امکان عملی شدن آن البته با جرح و تعدیل و متناسب‌سازی را میسر می‌سازد.

با توجه به آنچه گفته شد، این کتاب مدعی نیست که با اتکا به داده‌های ارائه شده تاکنون می‌تواند به‌طور دقیق شرایط و لوازم لازم را برای عملی شدن خط‌مشی‌ها، سیاست‌ها و برنامه‌های معطوف به سالمندشدن فعال - به شکلی که در سایر کشورها اجرا می‌شود - در این بخش مطرح کند؛ اما می‌توان برخی ملاحظات اساسی در به‌کارگیری تجربه‌های موفق جهانی در ایران را شناسایی کرد. این نکات تا حد زیادی محصول بررسی تطبیقی یافته‌های مربوط به تجربیات جهانی با وضعیت کنونی نظام بازنشستگی ایران از طریق مصاحبه با گروهی از کارشناسان است و اجمالاً در پنج بند زیر آمده است:

۱. در شرایط کنونی که مشکلات مالی و خطر ورشکستگی احتمالی صندوق‌های بازنشستگی به دغدغه اصلی مدیران ارشد کشور بدل شده، فضایی شکل گرفته است که موضوعات مطرح‌شده در این کتاب می‌تواند در آن یا به‌طور جدی مورد توجه قرار گیرد یا به کلی نادیده گرفته شود؛ یعنی وقتی نگرانی اصلی، پایداری مالی، چگونگی تأمین حقوق بازنشستگی و توازن دخل و خرج صندوق‌ها در سال‌های آتی است، موضوعات دیگر (از جمله سیاست‌گذاری اجتماعی - فرهنگی) به مسائل فرعی یا کم‌اهمیت تبدیل

شده و یکسره نادیده گرفته می‌شود. از سوی دیگر، اگر بتوان نشان داد رویکرد کل‌گرایانه به موضوع سالخورده‌گی جمعیت و توجه جدی به اقدامات و برنامه‌های اجتماعی- فرهنگی، نه تنها بار مالی اضافی بر مشکلات مالی کنونی نیست؛ بلکه در بلندمدت به کاهش مشکلات مالی و هزینه‌های نظام تأمین اجتماعی کمک می‌کند، می‌توان توجه سیاست‌گذاران و مدیران را جلب کرد. گفتنی است، اقدامات اجتماعی فرهنگی از جنسی که در این تحقیق به انواع آن اشاره شد، معمولاً خصلت سرمایه‌گذاری بلندمدت دارند و نتایج آن‌ها بلافاصله ملموس نیست و در نتیجه، در محیط مدیریتی کوتاه‌مدت در ایران ممکن است جدی گرفته نشود. مطالعات دقیق‌تر و موردی در هر بخش می‌تواند اهمیت پرداختن به آن را برای سیاست‌گذار آشکار کند و به همین سبب پیگیری موضوعات مطرح‌شده در این تحقیق- چه در بخش مطالعات دانشگاهی و چه در بخش سازمانی و اداری- با توجه به سرعت سالمندشدن جمعیت و فشار فزاینده آن بر نظام بازنشستگی ضروری به نظر می‌رسد.

۲. بسیاری از تجربه‌های جهانی اجرا شده در جهان، در حال حاضر ممکن است در کوتاه‌مدت امکان اجرایی شدن مشابه را در ایران را نداشته باشد؛ اما این به معنای بی‌فایده بودن مطرح کردن آن‌ها نیست. طرح ایده آن‌ها در افکار عمومی، رسانه‌ها و البته برای کارشناسان، مدیران و سیاستمداران می‌تواند زمینه‌ای را برای آگاهی‌بخشی، ایجاد حساسیت و فراهم شدن شرایط پیاده‌سازی آن‌ها در آینده فراهم کند. در این کتاب، بارها از لزوم تغییر ذهنیت و به اصطلاح تغییرات پارادایمی در حوزه بازنشستگی و سالمندی سخن گفته شد. این مطالب ممکن است در این مرحله تنها از جهت مطرح کردن ایده‌ها و تاثیر آن بر ذهنیت مدیران و کارشناسان واجد اهمیت باشد و البته موفقیت در همین میزان اثرگذاری نیز، دستاورد آن بشمار خواهد آمد. آن‌چه در طول فصول پیشین گفته شد در این مرحله بیش از آنکه راهنمای جزءبه‌جزء عملیاتی شدن اقدامات باشد، ابزاری برای آگاهی‌بخشی، تغییر نگرش و آشنا کردن مخاطب با شیوه‌های کنونی مواجهه با پدیده سالخورده‌گی جمعیت و کمک به بهبود وضعیت زندگی سالمندان و بازنشستگان در کشورهای مختلف است. در شرایطی که نگرش حسابداری و مالی به موضوع بازنشستگان وجه غالب ذهنیت مدیران است، توجه به ابعاد دیگر می‌تواند در فاصله گرفتن از نگاه تک‌بعدی و همه‌جانبه دیدن مسئله مؤثر باشد.

۳. در حال حاضر در ایران اولویت بخش زیادی از بازنشستگان مسائل معیشتی است و به همین سبب برخی اقدامات اجتماعی- فرهنگی مطرح شده در بخش مرور تجربه‌های جهانی با زندگی آن‌ها بی‌ربط تصور خواهد شد. حتی بسیاری از آن‌ها در صورت اجرا شدن، معمولاً معطوف به بخش «دارا» تر بازنشستگان خواهند بود و اگر فوایدی هم بر آن مترتب باشد، نصیب گروهی کوچک خواهد شد. در نتیجه، ممکن است تکرار تجربیات موفق جهانی از سوی صندوق‌های بازنشستگی یا سایر سازمان‌های مرتبط از

نظر بخشی از بازنشستگان، بیش از آنکه کمک به بازنشستگان باشد، اتلاف منابع در نظر گرفته شود. لازم است بر این نکته تاکید شود که مشکلات مالی و اقتصادی بازنشستگان یکی از موانع اصلی سالمندشدن فعال است و توجه به سایر ابعاد زندگی مانند آموزش یا فعالیت داوطلبانه، نباید بهانه‌ای برای شانه خالی کردن دولت و نهادهای عمومی رفاه و تأمین اجتماعی از انجام تعهدشان نسبت به معیشت بازنشستگان باشد. به‌ویژه اینکه تأکید بیش‌ازاندازه بر تغییر ذهنیت به سالمندان و بازنشستگان به‌عنوان گروهی فعال و مولد ممکن است در خدمت ایدئولوژی «مسئولیت فردی» قرار گیرد و برای توجیه تغییر سیاست‌های کلی در راستای منافع تجاری یک اقلیت خاص به کار رود. در نتیجه، باید توجه داشت در شرایطی که مشکلات اقتصادی و پایداری مالی، گریبان‌گیر صندوق‌های بازنشستگی است، موضوع تغییر نگرش به بازنشستگان و سالمندان به اهرمی بر ضد منافع این گروه، به‌ویژه بخش فرودست آن بدل نشود.

۴. برای بهبود شرایط زندگی سالمندان هم برنامه‌هایی لازم است که بطور خاص برای این گروه هدف گذاری شده‌اند و هم باید به بهبود شرایط کلی زندگی برای همه گروه‌های جامعه توجه داشت. بدون در نظر گرفتن این تعادل، اقدامات هدفمند به نتیجه مطلوب نخواهد رسید. در تجربه‌های ذکر شده جهانی، موارد متعددی وجود دارد که نهادهای عمومی یا محلی به‌طور ویژه بر بهبود شرایط زندگی بازنشستگان یا سالمندان در سطح ملی یا محلی متمرکز بوده‌اند. به‌علاوه موارد زیادی وجود دارد که فردی جوان و دارای سلامت جسمی، امکان بیشتری برای مشارکت در جامعه دارد و از این جهت، حمایت از سالمندان همانند سایر گروه‌های آسیب‌پذیر باید اولویت سیاست‌گذاری باشد؛ اما حوزه‌های متعددی از زندگی روزمره در شهرها و روستاهای کشور را هم می‌توان برشمرد که مشکل یا مسئله فقط مختص سالمندان نیست بلکه گریبان‌گیر همه آحاد جامعه است. در نتیجه در موارد زیادی بهبود شرایط زندگی بازنشستگان و سالمندان، در گرو بهبود کلی زیرساخت‌ها، تاسیسات، امکانات و خدمات به آحاد شهروندان جامعه است. علاوه بر اقداماتی که به سالمندان به عنوان گروه هدف می‌پردازد در بسیاری موارد سیاست‌ها و اقدامات فراگیری لازم است که بهبود شرایط زیست برای همه گروه‌های سنی و اقشار مختلف جامعه را مدنظر داشته باشد.

۵. در دو فصل قبل تجربه‌های موفق جهانی در دو سطح ملی و محلی مطرح شد. اقدامات سطح ملی، عمدتاً در حیطه اختیارات دولت‌ها و نهادهای عمومی است که متولی اصلی بسیاری از اصلاحات برای بهبود شرایط زندگی بازنشستگان به شمار می‌آید؛ اما باید به خاطر داشت بسیاری از تجربه‌های موفق در سطوح پایین‌تر یعنی حکومت‌های محلی یا نهادهای مدنی و مردمی شکل گرفته است. تفویض اختیار به نهادهای محلی^۱ در حوزه سیاست‌گذاری اجتماعی خود بحثی مفصل است که در چارچوب ساختار

سیاسی کشورهای مختلف در دهه های اخیر بسیار مطرح شده اما به سبب شکل حکمرانی در ایران شاید کاربرد چندانی برای ما نداشته باشد. آنچه بیشتر برای ما مفید فایده است، نهادهای غیردولتی و مردمی فعال در این حوزه‌اند. این نهادها که متعهد به بهبود وضعیت ساکنان منطقه خود هستند، معمولاً با استفاده از خلاقیت و ظرفیت‌های محلی تلاش می‌کنند به جمعیت منطقه خود کمک کنند. این شکل از مواجهه با مسائل اجتماعی با نحوه نگرش غالب در کشور تعارض بنیادی دارد که در آن دولت اعتماد چندانی به نهادهای مردمی ندارد. باید تاکید کرد که مراد از لزوم توجه به نهادهای جامعه مدنی انکار مسئولیت‌های دولت یا تلاش برای کاهش آن نیست؛ اما در ایران سهم نهادهای مردمی در تعریف و مواجهه با مسائل اجتماعی در سطح محلی، امری مغفول (سهواً یا تعمداً) در بهبود شرایط زندگی بوده است. در شرایطی که هر روز، خبر از گسترش مسائل و معضلات اجتماعی در رسانه‌ها منتشر می‌شود و سقف توان دولت در مواجهه آن‌ها از کف مورد نیاز فاصله می‌گیرد، توجه به نهادهای مردمی و محلی به عنوان ابزار مهم پیشگیری، کنترل و کاهش مسائل اجتماعی ضروری است. گفتنی است، بدون بسترسازی برای تسهیل فعالیت نهادهای مردمی، توان دولت با توجه به محدودیت‌های کنونی برای پیاده کردن راهبردهای سالمندشدن فعال بسیار محدود است.

با توجه به ملاحظات مطرح شده در بالا در ادامه مجموعه‌ای از توصیه‌های سیاستی و مدیریتی برای ایجاد تحول در سیاست‌گذاری در حوزه بازنشستگان و سالمندان ارائه می‌شود.

توصیه‌های نگرشی و سیاستی

در یک تقسیم‌بندی کلی می‌توان سیاست‌ها و برنامه‌ها را برحسب میزان پوشش و قدرت سیاست‌گذاری و اجرایی کارگزار اجرای آن، به سه سطح کلان، میانه و خرد تقسیم کرد. هر سطح از عمل نیازمند دستگاه یا نهادی با حیطه اختیارات و توان اجرایی متناسب با آن است. سطح کلان، به سیاست‌ها و برنامه‌هایی اشاره دارد که در رده حاکمیت یا دولت تصمیم‌گیری و اجرا می‌شود. سطح میانه، آن دسته از اقداماتی است که در سطح وزارتخانه یا دستگاه‌های دولتی و عمومی از جمله صندوق بازنشستگی کشوری قابلیت عملی شدن دارد. در نهایت سطح خرد، سطح اجرایی نهادهای محلی، مردمی و اقدامات نوآورانه و خلاقانه در مقیاس کوچک است. به عنوان مثال برنامه یک مدرسه که در آن کودکان یک روز در ماه را

۱. به عنوان نمونه شعار جامعه بزرگ یا Big Society که دیوید کامرون پس از تشکیل دولت ائتلافی در سال ۲۰۱۰ به عنوان راهنمای عمل دولت جدید مطرح کرد، بر اهمیت نهادهای مردمی و فعالیت داوطلبانه تاکید داشت. این شعار که در تقابل با گفته مشهور مارگارت تاچر یعنی «جامعه‌ای وجود ندارد» قرار می‌گرفت، به نوعی سیمای جدید حزب محافظه کار محسوب می‌شد. آنچه در اینجا اهمیت دارد این است که در این شعار جدید، فعالیت داوطلبانه، نهادهای مدنی و خیریه در کنار بازار آزاد به عنوان نیروهای اصلی تامین رفاه جامعه تعریف می‌شد و نتیجه بلافاصله آن تاکید بر لزوم کاهش هزینه‌های عمومی و نقش دولت در ارائه خدمات رفاهی بود.

با پدربزرگ یا مادربزرگ خود به مدرسه می‌روند یا یک سازمان مردم‌نهاد که از معلمان بازنشسته برای آموزش کودکان محروم از تحصیل استفاده می‌کند، نمونه‌هایی از اقدامات در سطح خرد است. باید توجه داشت در یک رویکرد کل‌گرایانه و سیستمی، ایجاد تغییر در وضعیت موجود، مستلزم توجه به همه سطوح و ایفای نقش نهادهای مختلف در هماهنگی با یکدیگر است. در نتیجه بهبود مؤثر زندگی بازنشستگان در گرو مجموعه اقدامات هماهنگ در هر سه سطح است؛ اما در اینجا بیشتر بر اقدامات و برنامه‌های سطح کلان و میانه تأکید خواهد شد؛ توصیه‌های مرتبط با سطح کلان در دو حوزه کلی اقدامات حاکمیتی^۱ و اقدامات مدیریتی^۲ مطرح می‌شود و در سطح میانی نیز فهرستی از اقدامات فنی^۳ پیشنهاد می‌شود. اقدامات حاکمیتی و مدیریتی، هر دو در رده اقدامات سطح کلان قرار می‌گیرند، با این تفاوت که اقدامات حاکمیتی، عمدتاً خصلت راهبردی و بلندمدت دارند و معمولاً همه نهادهای حاکمیتی را درگیر خواهند کرد؛ اما اقدامات مدیریتی جنبه برنامه‌ای دارند و نقطه شروع اجرای آن‌ها ممکن است در بخشی از دولت باشد. اگرچه در فصل چهارم به نمونه‌هایی از اقدامات سطح خرد در کشورهای مختلف اشاره شد، با توجه به کثرت این فعالیت‌ها و نهادهای درگیر در این بخش این دسته از فعالیت‌ها مورد توجه نخواهد بود. تلاش شده است تا اقدامات و برنامه‌های توصیه شده، محصول تطبیق ایده‌های موفق جهانی با شرایط واقعی کشور و حیطه عمل صندوق‌های بازنشستگی باشد. گفتنی است که این بخش، صرفاً فهرستی از پیشنهادها و توصیه‌ها خواهد بود که هریک از آن‌ها برای تفصیل و توصیف بیشتر می‌تواند به صورت طرح تحقیقاتی و عملیاتی بعدی مورد بررسی دقیق‌تر و جامع‌تر قرار گیرد.

اقدامات حاکمیتی

در فصول پیشین بر این امر تأکید شد که افزایش مطلق تعداد سالمندان در کشور و به‌احتمال فراوان، افزایش فراوان سهم آن‌ها در جمعیت کشور در طی سه دهه پیش رو، توجه جدی به وضعیت سالمندان در کشور را طلب می‌کند. تاکنون علی‌رغم همه حساسیت‌ها درباره سالخوردگی جمعیت و لزوم افزایش جمعیت، پدیده افزایش تعداد سالمندان و پیامدهای آن کمتر مورد توجه سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان قرار گرفته است. ابعاد این پدیده بسیار فراتر از موضوع پایداری مالی صندوق‌های بازنشستگی است و چالشی جدی در برابر دولت و نظام رفاه و تأمین اجتماعی کشور به شمار می‌آید. در نتیجه، آماده شدن برای این تغییر بزرگ جمعیت‌شناختی، مستلزم توجه جدی از هم‌اکنون به شرایط زندگی این گروه و

1. Governmental

2. Managerial

3. Technical

تأمین نیازهای خاص آنان است. بر این اساس با توجه به آنچه تاکنون گفته شد رؤس کلی سیاست‌ها و برنامه‌های حاکمیتی را به شرح زیر پیشنهاد می‌شود:

نهادسازی مؤثر در حوزه سالمندان و بازنشستگان: با توجه به افزایش جمعیت سالمند، نهادسازی در سطح کلان برای سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در بخش سالمندان و همچنین اقدام اجرایی در این حوزه ضروری به نظر می‌رسد. در حال حاضر شورای عالی سالمندان کشور، عالی‌ترین نهاد سیاست‌گذار در این حوزه است؛ اما آنچه خلأ آن احساس می‌شود نهادی با قدرت اجرایی برای متمرکز کردن اقدامات و فعالیت‌هاست. نهادهایی از جنس شورای عالی سالمندان عموماً در ایران به نهادهایی تشریفاتی بدل می‌شوند و امکان تجمع فعالیت‌های پراکنده و بخشی را ندارند. در حال حاضر سازمان بهزیستی و کمیته امداد امام خمینی (ره)، به عنوان بزرگترین نهادهای امدادی کشور هریک به بخشی از جمعیت سالمند کشور خدمات ضروری ارائه می‌کنند؛ اما اقدام فراگیر و جامع برای این بخش از جامعه و تکفل اقدامات حمایتی و رفاهی برای آنان، نیازمند نهادی متمرکز با قدرت اجرایی بالاست. در نتیجه، یکی از اقدامات بنیادی برای آماده‌سازی کشور جهت مواجهه با پدیده افزایش سالمندان، فراهم کردن ترتیبات نهادی برای سیاست‌گذاری، تصمیم‌سازی، تصمیم‌گیری، هماهنگ‌سازی و اجرای اقدامات و برنامه‌های مؤثر است.

تدوین حقوق سالمندان و بازنشستگان: در فصل سوم نشان داده شد که یکی از اقدامات مهم در کشورهایی نظیر چین برای آماده کشور برای جمعیت پرشمار سالمندان، تدوین حقوق سالمندان و به رسمیت شناختن حقوق شهروندی آنان و تصریح قانونی وظایف و تکالیف دولت و آحاد جامعه در برابر آنان بوده است. در نظر گرفتن سالمندان با توجه به سهم رو به افزایش آن‌ها در جمعیت، در کلیه سیاست‌گذاری‌ها و قانون‌گذاری کشور، از جمله مواردی است که به فرایند حقوقی و قانونی مشخصی نیاز دارد که توجه به سالمندان را از هشدارهای کارشناسی و توصیه‌های اخلاقی به تکالیف و مسئولیت‌های قانونی دستگاه‌ها و نهادها بدل کند. در بسیاری از کشورهای اروپایی نیز مجموعه قوانین و مقررات متعددی برای مقابله با سالمندستیزی و سالمندآزاری تصویب و اجرا شده است. در ایران برای سال‌ها تدوین سند ملی سالمندان در دست اقدام بوده که تصویب آن تا زمان انتشار این کتاب انجام نشده است. نکته مهم در این اسناد و قوانین سطح کلان، ضمانت اجرایی آن و تأثیرگذاری واقعی آن‌ها بر شرایط سالمندان به‌طور عام و بازنشستگان به‌طور خاص است. تجربه سندهای ملی تدوین شده در حوزه‌های مختلف نشان می‌دهد قوانین بالادستی تا زمانی که ضمانت اجرا نداشته باشند تنها خصلتی زینتی خواهند داشت. البته، تکالیفی که این اسناد ایجاد می‌کنند نیز، باید متناسب با توان اجرایی و عملی واقعی کشور باشد و مانند بسیاری نمونه‌های مشابه به فهرستی از آرزوهای دست نیافتنی نویسندگان بدل نشود.

تقویت و گسترش نظام رفاه و تأمین اجتماعی: این کتاب با ذکر مشکلات پیش روی صندوق‌های بازنشستگی و پیامدهای سیاسی-اجتماعی ناتوانی آن‌ها در پرداخت حقوق بازنشستگی آغاز شد؛ اما پژوهش‌ها نشان می‌دهد که مشکلات موجود در نظام رفاه کشور در بخش سالمندان فراتر از ناپایداری مالی صندوق‌های بازنشستگی است؛ از یک سو افرادی که تحت پوشش بیمه بازنشستگی قرار دارند مسائل معیشتی و ناکافی بودن حقوق بازنشستگی را مسئله اصلی خود می‌دانند و از سوی دیگر، سطح پوشش نظام بازنشستگی نیز محدود بوده و بسیاری از سالمندان تحت پوشش آن قرار ندارند. در نتیجه، علاوه بر اینکه اقدامات لازم برای جلوگیری از تشدید مشکلات مالی صندوق‌های بازنشستگی ضروری است، به افزایش سطح پوشش این خدمات نیز باید توجه کرد زیرا در حال حاضر بر اساس آمارهای اعلام‌شده، تنها چهل درصد از سالمندان کشور، حقوق بازنشستگی دریافت می‌کنند. با تداوم روندهای موجود، با افزایش تعداد سالمندان و با در نظر داشتن شرایط کلی اقتصاد کشور، به احتمال فراوان بر تعداد مطلق سالمندان بدون حقوق بازنشستگی روبه‌روز افزوده خواهد شد. از سوی دیگر تحولات نظام خانواده و سست شدن مراقبت غیررسمی^۱ می‌تواند بر مشکلات سالمندان فاقد حقوق بازنشستگی اضافه کند. در بسیاری کشورها، برای جلوگیری از افتادن به ورطه فقر، حفظ استقلال و کرامت انسانی، همه سالمندان یا سالمندان فقیر و فاقد درآمد کافی حقوق ثابت بازنشستگی دریافت می‌کنند. اگرچه در نگاه اول با توجه به وضعیت اقتصادی کشور، امکان کاربست چنین سیاست‌هایی ناشدنی به نظر می‌رسد، لیکن گسترش پوشش نظام تأمین اجتماعی با توجه به تغییرات جمعیت شناختی در آینده نزدیک از ضروریاتی است که باید از اکنون برای آن تدبیری اندیشیده شود.

بازنگری سیاست‌ها و قوانین اشتغال و بازنشستگی: با توجه به شرایط فعلی، بازنگری در بسیاری از سیاست‌ها و قوانین اشتغال و بازنشستگی، سخت و تلخ اما ناگزیر است. آنچه با توجه به کسری بودجه دولت در سال‌های آینده به دنبال بر هم خوردن توازن ورودی و خروجی سازمان تأمین اجتماعی مطرح می‌شود، لزوم اقدامات جدی برای اصلاح نظام بازنشستگی را آشکار می‌سازد. درک ابعاد مخاطرات پیش رو، ضرورت اجماع گروه‌ها و جناح‌های سیاسی برای اجرای مجموعه‌ای از اصلاحات پارامتریک را دوچندان می‌کند. تأکید بر ضرورت اصلاحات به معنای مشروعیت دادن به رویکردهای نئولیبرال برای کاهش مسئولیت‌های دولت و تأمین منافع تجاری گروه‌های خاص از قبل معضلات ملی نیست. بلکه باید توجه داشت امروزه کارشناسان با رویکردهای نظری مختلف بر مشکلات نظام بازنشستگی و پیامدهای فاجعه‌بار تداوم روندهای موجود در آینده نزدیک هم‌نظرند؛ گرچه ممکن است در خصوص راه‌های

1. Informal Care

برون رفت از آن اختلاف نظر وجود داشته باشد. جزئیات انجام این اصلاحات در اینجا موضوع بحث نیست بلکه شکل گیری اجماع ملی و رسیدن به راه حل های مورد قبول همه ذی نفعان، مسئله اصلی است. بر این مبنا، اصلاح نظام بازنشستگی می تواند یکی از محورهای مهم گفتگوی ملی در جامعه و توافق بر سر منافع عمومی همه افراد و گروه ها باشد. به تعویق انداختن این مذاکره و مصالحه، تنها به تشدید مسئله بدل شده و همگان را مجبور به تصمیم های بسیار دشوارتر در آینده مجبور خواهد کرد.

اقدامات مدیریتی

بهبود وضعیت بازنشستگان بدون ایجاد تغییرات در شیوه کنونی مدیریت مسائل مرتبط با آنان و به طور کلی توجه به شرایط زندگی سالمندان در سطوح مختلف تصمیم گیری و فعالیت های اجرایی امکان پذیر نیست. در ادامه سه پیشنهاد به منظور اقدامات مدیریتی در این حوزه مطرح می شود:

تغییر ذهنیت مدیریتی به سالمندان: این واقعیت که ایران در مرحله آغازین تغییر جمعیت شناختی و افزایش تعداد سالمندان است، صرفاً موضوعی برای مطالعات علمی و دانشگاهی نیست، بلکه به تحول جدی در نوع نگرش مدیران در تمامی سیاست گذاری ها، تصمیم گیری ها و اجرای امور جاری کشور نیازمند است. اغلب سیاست ها، برنامه ها و اقدامات از سوی دستگاه ها و نهادهای مختلف به نوعی بر جمعیت رو به افزایش سالمندان اثرگذار بوده و در نتیجه، باید پیامدها و نتایج آن از قبل مورد نظر قرار گیرد. علاوه بر لزوم در نظر گرفتن این جمعیت، چگونگی تصور درباره این گروه نیز، موضوعی شایان توجه است. سالمندان را نمی توان صرفاً گروهی مصرف کننده و نیازمند صرف در نظر گرفت که دولت تنها نقش نگهداری از آن ها را بر عهده دارد. اگرچه نیازهای خاص سالمندان باید همواره مورد توجه دولت ها قرار گیرد و اقدامات اساسی برای تضمین کیفیت زندگی مناسب این گروه انجام شود، لیکن تحول بنیادین در نوع نگرش به سالمندان به عنوان جمعیتی فعال و پویا و فراهم کردن شرایط لازم برای تحقق این ظرفیت، از جمله تغییرات مدیریتی ضروری در این حوزه است. در طول این کتاب، بارها بر این نکته تأکید شد که تغییر نگرش ها، انگاره های ذهنی، مسلط شدن گفتمان جدیدی در مورد سالمندان، پتانسیل ها و نقش آن ها در جامعه لازمه تحول در این حوزه است. این تغییر ذهنیت، نقطه شروع تحول سیاست گذاری در این حوزه خواهد بود.

اصلاح حکمرانی صندوق های بازنشستگی: وضعیت مالی کنونی صندوق های بازنشستگی، هشدار برای مدیریت کشور در نحوه اداره این صندوق ها و تصمیم گیری های تأثیرگذار دولت ها درباره فعالیت آن ها است. در طول سال های اخیر، موارد متعددی وجود داشته است که دولت ها، این صندوق ها و نهادهای زیرمجموعه آن ها را حیات خلوت خود دانسته، به دلخواه در آن دخل و تصرف و منابع آن ها

را مصرف کرده‌اند. از سوی دیگر، تصمیم‌های سیاسی و غیرکارشناسی با اهداف عمدتاً سیاسی، برخلاف اصول بیمه‌ای و اکچوئری فشار مالی زیادی بر صندوق‌ها تحمیل کرده و آن‌ها را تا مرز مشکلات حاد مالی پیش برده است. ذی‌نفعان اصلی این صندوق‌ها، اعم از کارفرمایان و کارکنان نیز سهم چندانی در جهت‌گیری‌های کلان مدیریتی این صندوق‌ها نداشته‌اند. وضعیت دشوار کنونی، ضرورت بازنگری در تلقی مدیران به صندوق‌های بازنشستگی و تحول اساسی در شیوه حکمرانی آن‌ها بر اساس اصول پذیرفته جهانی در مدیریت بیمه‌ای را دوجندان کرده است.

پرهیز از مدیریت جزیره‌ای: هماهنگی میان نهادها و دستگاه‌های مختلف، پیش‌شرط مهم موفقیت سیاست‌های برنامه‌های دولتی در همه حوزه‌هاست. اگرچه ایجاد متولی واحد برای سیاست‌گذاری و اجرا در حوزه سالمندان و بازنشستگان ضروری است، این به معنای نفی وظایف نهادها و دستگاه‌های مختلف نیست. با هماهنگی و هم‌افزایی نهادهای مختلف مربوط در بخش‌های گوناگون می‌توان به مدیریت موفق وضعیت بغرنج پیش روی کشور امیدوار بود. علاوه بر همکاری و تعامل میان دستگاه‌ها، به‌کارگیری ظرفیت نهادهای مردمی، خیریه و عام‌المنفعه نیز لازم است. شرایط پیچیده مسائل اجتماعی در دنیای امروز به‌گونه‌ای است که دیگر نهادهای دولتی به‌تنهایی توان مقابله با آن را نخواهد داشت. تجربه‌های جهانی نیز نشان می‌دهد که تنها در سایه بسیج همه ظرفیت‌های عمومی، خصوصی و مردمی است که می‌توان به بهبود وضعیت زندگی عموم جامعه و بالأخص، گروه‌های آسیب‌پذیر امیدوار بود.

اقدامات فنی و فنی

در این بخش، مجموعه اقداماتی معرفی خواهد شد که در سطح نهادهایی چون وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی یا صندوق‌های بازنشستگی قابلیت اجرایی شدن دارد. این برنامه‌ها ممکن است به کل سالمندان یا صرفاً بازنشستگان معطوف باشد. این اقدامات در غیاب اصلاحات اساسی که در بخش قبل گفته شد، نمی‌تواند به‌تنهایی جبران‌کننده کمبودها باشد؛ اما ممکن است بخشی از مشکلات کنونی بازنشستگان را کاهش دهد.

آموزش سالمندان و بازنشستگان: آموزش و توانمندسازی سالمندان و بازنشستگان، ازجمله اقدامات محوری در کشورهای مختلف برای کمک به بهبود شرایط زندگی این گروه است. محتوای این آموزش از مراقبت‌های فردی تا مهارت‌آموزی شغلی گسترده است و با کمک نهادها و مؤسسات آموزشی مختلف اجرا می‌شود. نمونه داخلی محدود اما موفق آن صندوق بازنشستگی کشوری است که کارگاه‌های آموزشی آشنایی با آرایمر با همکاری انجمن آرایمر در شهرهای مختلف برگزار می‌کند. برای آموزش سالمندان در مقیاس گسترده، اولین گام مذاکره و رایزنی نهادهای متولی بازنشستگان و سالمندان با دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی در سراسر کشور به‌منظور برگزاری دوره‌های آموزشی است.

این دوره‌های آموزشی می‌تواند در حوزه‌های موضوعی زیر برگزار شود:

• **آموزش فناوری اطلاعات و ارتباطات:** یکی از نیازهای ضروری سالمندان در دنیای امروز، یادگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات و کسب مهارت در آن است. همان‌طور که در فصل‌های پیش گفته شد، یادگیری استفاده از اینترنت و شبکه‌های اجتماعی یکی از مؤلفه‌های مهم توانمندکننده بازنشستگان و تسهیل مشارکت اجتماعی فعال آنها در جامعه است. یادگیری در این حوزه، نه تنها امکان انجام مستقل برخی فعالیت‌های روزانه را فراهم می‌کند؛ بلکه استفاده از شبکه‌های اجتماعی، امکان مرتبط ساختن بازنشستگان به یکدیگر، تشویق فعالیت‌های گروهی و خارج از خانه و اطلاع‌رسانی در مورد رویدادهای مختلف را نیز میسر می‌کند.

• **آموزش مراقبت‌های فردی، بهداشت و سلامت در دوران سالمندی:** در سال‌های اخیر در رسانه‌های جمعی به‌ویژه صداوسیما برنامه‌های آموزشی متعددی در بخش بهداشت و سلامت تولید شده که تداوم آن کمک شایانی به مخاطبان سالمند و افراد نگهداری‌کننده از آنان است. به‌علاوه برگزاری کلاس‌ها و دوره‌های آموزشی برای سالمندان در مراکز و موسسات آموزشی هم امکان بیرون آمدن بازنشستگان از خانه و گذران وقت با سایر بازنشستگان را فراهم می‌کند و هم نقش مهمی در پیشگیری از بیماری‌ها و مشکلات خاص دوران سالمندی دارد. آموزش در این حوزه، با پیشگیری از بیماری و کاهش هزینه‌های درمان به نظام بیمه کشور کمک خواهد کرد.

• **دوره‌های مهارت‌آموزی شغلی:** یکی از تجربه‌های موفق در دنیا، برگزاری دوره‌های آموزش شغلی برای سالمندان به‌منظور کمک به آن‌ها برای افزایش توان یافتن شغل است. این آموزش‌ها می‌تواند از حوزه مشاوره برای کارآفرینی و راه‌اندازی کسب و کار تا آموزش مهارت‌های فنی متنوع باشد؛ البته نوع آموزش باید با شرایط سنی افراد و توان آن‌ها متناسب باشد. آموزش‌های شغلی، به‌ویژه برای افرادی که در سنین پایین بازنشسته می‌شوند و مهارت یا ایده مشخصی برای اشتغال ندارند، بسیار مفید است.

• **آموزش فعالیت‌های هنری:** برگزاری دوره‌های آموزش فعالیت‌های هنری، از جمله فعالیت‌هایی است که در اغلب کشورها با استقبال سالمندان مواجه می‌شود. این دوره‌های آموزشی، نقش مهمی در پر کردن اوقات فراغت سالمندان دارد و از سوی دیگر، حس مفید بودن را در آن‌ها زنده نگه می‌دارند.

• **متناسب‌سازی محیط، کالاها و خدمات:** متناسب‌سازی با نیاز و توان سالمندان از جمله مهم‌ترین حوزه‌هایی است که اغلب کشورها با افزایش تعداد سالمندان، اقدامات اساسی در مورد آن انجام داده‌اند. این متناسب‌سازی ممکن است در بخش‌های مختلف باشد؛ اما در اینجا بخشی از موارد ضروری‌تر مطرح می‌شود:

• **متناسب‌سازی فضای شهری:** این مقوله مستقیماً در حوزه مسئولیت شهرداری‌هاست و در حال حاضر نیز، اغلب آن‌ها ستادهای مناسب‌سازی شهری تشکیل داده‌اند که برای اصلاح شرایط پیاده‌روها،

خیابان‌ها و علائم رانندگی برای گروه‌هایی مانند کودکان، سالمندان، معلولان، احداث توالتهای عمومی، تعبیه استراحتگاه و نیمکت در فضاهای عمومی و امثال آن، فعالیت می‌کنند. نهادهای متولی امور بازنشستگان و سالمندان می‌توانند از طریق رایزنی با این سازمان‌ها و انعقاد تفاهم‌نامه این روند را شتاب بیشتری ببخشند. مناسب‌سازی محیط شهری تا حد زیادی نیازمند جمع‌آوری اطلاعات از سالمندان در مورد مشکلات و نیازهای آن در فضاهای مختلف شهری است. ایجاد این پل ارتباطی برای مرتبط کردن نیازهای بازنشستگان و سالمندان با مدیریت شهری می‌تواند بر سرعت مناسب‌سازی فضاهای شهری و کیفیت مناسب‌سازی اضافه کند.

• **حمایت از توسعه و تولید فناوری‌های مناسب برای سالمندان:** یکی از اقدامات ضروری برای کمک به سالمندان حمایت از فناوری‌هایی است که به حفظ استقلال و بهبود کیفیت زندگی آنان کمک می‌کند. فناوری‌های کمک‌رسان،^۱ فناوری‌های مدیریت شخصی^۲ و فناوری‌های اجتماعی سه گروه اصلی فناوری‌هایی است که می‌تواند بخشی از نیاز سالمندان را مرتفع کند. کمک به نهادهای عمومی مانند بانک‌ها برای متناسب‌سازی خدمات الکترونیک با توان سالمندان، حمایت از تولید سیستم‌عامل‌های گوشی‌های همراه مناسب برای سالمندان، تولید گوشی‌های مناسب برای سالمندان با مشکلات جسمی، تولید سیستم‌های اعلام‌خطر و فناوری‌هایی از این دست از جمله مواردی است که می‌توان برای آن رایزنی و در موارد لازم، حمایت قانونی و مالی انجام داد. بدیهی است تولید یا توزیع چنین فناوری‌هایی در حیطه مستقیم وظایف وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی یا صندوق‌های بازنشستگی نیست؛ اما حمایت از نوآوری‌ها و خلاقیت‌ها در این حوزه یا رایزنی برای ورود فناوری‌های مناسب می‌تواند بخشی از فعالیت این نهادها باشد. الزام برخی شرکت‌های تابعه صندوق‌های بازنشستگی به تولید محصولات و فناوری‌های مناسب برای سالمندان و بازنشستگان اقدام مهمی در جهت دادن به سرمایه صندوق‌ها به نفع ذی‌نفعان اصلی آن یعنی بازنشستگان است.

تغییر نگرش و انگاره‌های ذهنی: یکی از ضروریات تغییر مؤثر در حوزه سالمندان و بازنشستگان تلاش برای تغییر نگرش عمومی جامعه به این پدیده است. لازمه رویکرد ثروت محور به بازنشستگان و سالمندان، تغییر انگاره‌های ذهنی منفی در مورد سالمندان و اجتناب از بازنمایی منفی پدیده پیری و بازنشستگی است. در این میان، فعالیت‌های فرهنگی و رسانه‌ای برای مقابله با عقاید قالبی منفی درباره سالمندان و آگاهی‌بخشی به جامعه در مورد سالمند ستیزی و سالمندآزاری ضروری است. بر این اساس مجموعه‌ای از اقدامات زیر پیشنهاد می‌شود:

1. Assistive Technologies

2. Technologies for Self-Management

• حمایت از فیلم و سریال‌هایی که تصویری مثبت از دوره سالمندی نشان می‌دهند: در حال

حاضر سینما و شبکه نمایش خانگی فیلم، از حیطه‌های سرمایه‌گذاری اقتصادی است. یکی از آیتم‌های سرمایه‌گذاری صندوق‌های بازنشستگی می‌تواند این عرصه فرهنگی با هدفی در جهت منافع سالمندان و بازنشستگان باشد. آن دسته از محصولات فرهنگی که سالمندی را نه دوره زوال و خمودگی، بلکه دوره فعالیت و نشاط معرفی می‌کنند، نمونه‌های مناسبی برای حمایت مالی خواهند بود. ریزنی با تهیه‌کنندگان و کارگردان‌های شناخته‌شده برای تولید فیلم و سریال با محوریت زندگی بازنشستگان و سالمندان با هدف ایجاد تصویر مثبت از این دوره از زندگی، می‌تواند در دستور کار باشد.

• رصد بازنمایی‌های رسانه‌ای منفی و آگاهی‌بخشی در این حوزه: یکی از فعالیت‌های

کم‌هزینه و مؤثر در بخش سالمندان و بازنشستگان، رصد رسانه‌ها اعم از برنامه‌های صداوسیما، محتوای روزنامه‌ها، تولیدات فرهنگی و تبلیغات محیطی در مورد تصویرسازی‌ها و بازنمایی‌های منفی و تلاش برای اقناع تولیدکنندگان آن در مورد تأثیرات منفی چنین اقداماتی است. متشکل کردن گروهی از سالمندان و بازنشستگان برای شناسایی و تماس با تولیدکنندگان این دست آثار می‌تواند نقش مهمی در آگاهی بخشی به تولیدکنندگان این آثار در مورد پیامدهای تصویرسازی منفی از سالمندان داشته باشد. در حال حاضر بسیار دیده می‌شود که محتوای یک برنامه یا کالای فرهنگی مصداق بارز سالمندآزاری است اما عموماً این مسئله ناشی از ناآگاهی تولیدکننده و به‌طور کلی حساس نبودن جامعه به مصادیق سالمندآزاری است. ایجاد شناخت و حساسیت در مورد بازنمایی دوره پیری می‌تواند از اقدامات واحدهای روابط عمومی نهادهای متولی امور بازنشستگان و سالمندان باشد.

• حمایت از کمپین‌های مبارزه با سالمندآزاری: نهادهای مدنی و سازمان‌های مردمی و

پویش‌های اجتماعی نقش مهمی در مبارزه با سالمندآزاری در جامعه دارند. اقدامات و فعالیت‌های این نهادها و رسانه‌ها در افزایش آگاهی عمومی درباره حقوق سالمندان و شناخت مصادیق سالمندستیزی و سالمندآزاری بسیار اساسی است. حمایت‌های قانونی و مالی از این کمپین‌ها و تشویق نمونه‌های موفق می‌تواند یکی از فعالیت‌های مؤثر صندوق‌های بازنشستگی یا وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی باشد.

مراقبت بلندمدت: حفظ استقلال و زندگی در خانه، از جمله اهداف مهم سالمندشدن فعال است.

بخشی از سالمندان به سبب مشکلات جسمی، قادر به انجام کامل فعالیت‌ای روزانه خود نیستند و به کمک نیاز دارند. کمک به این گروه از سالمندان این امکان را به آنان می‌دهد که در منزل خود زندگی کنند و مجبور به زندگی در خانه سالمندان نباشند. همچنین، خطر آسیب‌های جدی مانند زمین خوردن و احتمال مراجعه به بیمارستان کاهش می‌یابد. در حال حاضر، مجموعه‌ای از خدمات پرستار در منزل را سازمان بهزیستی به سالمندان می‌دهد و مراکز مراقبت روزانه نیز در برخی نقاط کشور تأسیس شده

است؛ اما با توجه به افزایش تعداد سالمندان، گسترده شدن این خدمات و استفاده از ظرفیت‌های مردمی در این راستا ضروری است. البته بار مالی ارائه این خدمات مانعی برای گسترش آن بشمار آمده و سبب می‌شود دولت‌ها نسبت به ایجاد تعهدات جدید به جامعه محتاط باشند. با تأکید بر اینکه نقش خانواده‌ها برای نگهداری از سالمندان و بازنشستگان، باید اصل اساسی تلقی شده و حمایت‌های لازم از این خانواده‌ها انجام شود، پیشنهادهای زیر برای کمک به خانواده‌ها مطرح می‌شود:

• **گسترش خدمات موجود و استفاده از نیروهای داوطلب:** تقویت فعالیت‌های کنونی سازمان بهزیستی برای مراقبت بلندمدت از سالمندان نیازمند به کمک در امور روزانه، از جمله مسئولیت‌های وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است. عامل تحول در این خدمات، استفاده از نیروهای داوطلب برای کمک به سالمندان و بازنشستگان نیازمند کمک است. بخشی از فعالیت‌های جاری سالمندان مانند خرید روزانه، پرداخت قبض، همراهی تا بانک یا بیمارستان یا حتی مصاحبت با بازنشسته یا سالمند، لزوماً به نیروی متخصص و حرفه‌ای نیاز ندارد. بخشی از این فعالیت‌ها، می‌تواند به وسیله افراد داوطلب آموزش‌دیده که صلاحیت آن‌ها تأیید شده باشد، انجام شود. یکی از ظرفیت‌های مهم، استفاده از توان خود سالمندان و بازنشستگان برای کمک به سالمندان نیازمند کمک است. وظیفه نهادهای متولی سالمندان و بازنشستگان، فراهم کردن بستر لازم برای هماهنگ شدن نیروهای داوطلب و استفاده از پتانسیل آن‌هاست.

• **اجرای کردن ایده بانک زمان:** یکی از تجربه‌های موفق در کشورهای مختلف برای جلب مشارکت‌های مردمی در حوزه مراقبت بلندمدت از سالمندان، تأسیس بانک زمان یا بلیت‌های مراقبت است. این بانک ابزاری برای مبادله است که در آن، زمان نقش پول را دارد و برای سازمان‌دهی افراد و سازمان‌ها حول یک هدف مشخص به کار می‌رود. به ازای هر ساعت پس‌انداز هر فرد در بانک از طریق کمک یا خدمت به دیگران، آن فرد می‌تواند همان مقدار زمان را در جای دیگر که نیاز دارد، برداشت کند. اهمیت این شیوه از خدمات‌رسانی، شکل‌گیری شبکه‌ای از خدمات اجتماعی به دیگران بر مبنایی به‌غیراز پول و گسترش روحیه فعالیت‌های نوع‌دوستانه و تعاملی است؛ البته طراحی این نظام، مستلزم شناخت دقیق‌تر نحوه فعالیت آن‌ها در کشورهای دیگر و متناسب‌سازی آن‌ها با شرایط ایران است.

متشکل کردن بازنشستگان: سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی برای سالمندان بدون مشارکت مؤثر خود آن‌ها نخواهد توانست نیازهای واقعی این گروه ناهمگن را تأمین کند. یک راهبرد موفق سالمندشدن فعال باید بتواند زمینه‌های لازم برای درگیر شدن همه ذینفعان از جمله سالمندان را برای تصمیم‌گیری، طراحی و اجرای برنامه‌های مختلف فراهم سازد. در حال حاضر مهم‌ترین تشکل بازنشستگان، کانون‌های بازنشستگی فعال در سراسر کشور است؛ اما این کانون‌ها بسیار پراکنده عمل می‌کنند و نقش چندانی در دنبال کردن مطالبات صنفی بازنشستگان ندارند. در زمان تدوین این کتاب اقداماتی برای سامان‌دهی

به تشکلهای موجود بازنشستگان در صندوق بازنشستگی کشوری و ایجاد ظرفیت برای کنش جمعی در حال انجام بوده است که در صورت موفقیت می‌تواند گام مناسبی برای افزایش قدرت چانه‌زنی و اثرگذاری آن‌ها باشد. باید توجه کرد متشکل کردن بازنشستگان بدون تفویض قدرت تصمیم‌گیری و در اختیار داشت اهرم‌های کافی برای چانه‌زنی، صرفاً اقدامی تزئینی است. اگر باور بر این است که دارایی‌های صندوق‌های بازنشستگی، به بازنشستگان و شاغلان پرداخت‌کننده حق بیمه تعلق دارد، این گروه‌ها باید نقشی تعیین‌کننده در جهت‌گیری‌های کلی این صندوق‌ها داشته باشند؛ البته نمی‌توان انتظار داشت یک‌شبه ساختار تصمیم‌گیری تغییر جدی کند اما به‌هرحال باید حتی‌الامکان نقش این نهادهای نماینده بازنشستگان باید به‌طور مشخص تدوین و حتی‌الامکان قدرت لازم به آن‌ها تفویض شود.

کمک به اشتغال بازنشستگان: به استناد تحقیقات پیشین می‌توان گفت حداقل نیمی از بازنشستگان مجدداً به بازار کار بازمی‌گردند. بازنشسته شدن در سنین پایین، نیاز معیشتی و نیازهای غیر درآمدی به کار، از جمله عواملی است که سبب می‌شود فرد به باقی ماندن در بازار کار تمایل داشته باشد. مسئله امروز جامعه ایران این است که گروهی محدود از افراد ذی‌نفوذ پس از بازنشستگی از مناصب ارشد دولتی کماکان به اشکال دیگر در مناصب اجرایی و تصمیم‌گیری اصلی کشور باقی می‌مانند و امکان رشد و ارتقا را از جمعیت جوان کشور در سطوح عالی مدیریتی سلب می‌کنند. نباید شرایط موجود در خصوص این اقلیت پر قدرت را به کل سالمندان و بازنشستگان تسری داد. باید از تصویب قوانینی که بر ضد انحصار مشاغل رده‌بالای مدیریتی در دولت و سایر نهادهای عمومی و وابسته به دولت به یک گروه اقلیت استقبال کرد اما در عین حال باید وضعیت معیشتی اکثریت بازنشستگان و سالمندان و نیاز آن‌ها به اشتغال را مورد توجه قرار داد. با توجه به اینکه مسئله معیشت، یکی از دغدغه‌های جدی بازنشستگان است، توجه به اشتغال بازنشستگان راهی برای بهبود کیفیت زندگی آن‌هاست. یکی از اقدامات مفید در این بخش، آموزش‌های شغلی به‌ویژه برای بازنشستگان جوان (دهه ۴۰ و ۵۰ عمر) است. پیشنهادهای دیگر نیز عبارت‌اند از:

• **تأسیس مراکز کارایی بازنشستگان:** مراکز کارایی که می‌تواند به‌صورت بانک‌های اطلاعاتی آنلاین باشد، بستری را فراهم می‌کند تا میان تقاضا برای استخدام نیروی بازنشسته دارای مهارتی خاص با بازنشسته جویای کار ارتباط برقرار شود.

• **مقابله با سالمندستیزی در محیط‌های شغلی:** وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی یا صندوق‌های بازنشستگی کشوری می‌تواند بخشی از فعالیت‌های فرهنگی و تبلیغی خود را صرف آگاهی بخشی به جامعه در مورد مصادیق سالمندستیزی در محیط کار کنند. در اقدام اساسی‌تر می‌توان تدوین قوانین مرتبط با اشتغال سالمندان را برای جلوگیری از اجحاف در حق آن‌ها در محیط کار به‌عنوان طرحی به نهادهای قانون‌گذاری پیشنهاد کرد.

تقویت فعالیت داوطلبانه: کار داوطلبانه یکی از اقدامات ارزشمند برای استفاده از ظرفیت بازنشستگان است که منافع آن به خود بازنشسته و جامعه می‌رسد. باید توجه داشت که فرصت فعالیت‌های داوطلبانه در کشور محدود است و زیرساخت‌های قدرتمندی برای چنین فعالیت‌هایی وجود ندارد. لیکن صندوق‌های بازنشستگی کشوری یا وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌توانند نهادهای عمومی پیشرو برای تسهیل فعالیت‌های داوطلبانه و عام‌المنفعه با استفاده از توان بازنشستگان باشند. بر اساس این، چند پیشنهاد به‌صورت زیر مطرح می‌شود:

• **مشارکت در مدیریت محله:** جلب مشارکت مردمی در اداره محله‌های شهری از جمله اهداف مدیریت شهری در سال‌های اخیر بوده است. از یک‌سو مدیران شهری همواره از استقبال نکردن مردم برای طرح‌های مشارکتی صحبت می‌کند اما از سوی دیگر پتانسیلی به نام بازنشستگان در محلات مختلف شهری وجود دارد که استفاده‌ای از آن نمی‌شود. تعامل نهادهای متولی بازنشستگان و سالمندان با شهرداری‌ها ممکن است به طراحی سازوکارهای مناسب برای استفاده از بازنشستگان در مدیریت محله‌ها و بهبود شرایط محله مربوط باشد.

• **مشارکت در تأمین امنیت محله:** یکی از تجربه‌های ذکرشده در جهان، استفاده از بازنشستگان به‌عنوان پلیس محلی است. درواقع این گروه‌ها اختیار قانونی خاصی ندارند، بلکه موارد غیرقانونی مشاهده‌شده را به پلیس گزارش می‌کنند. امکان‌سنجی به‌کارگیری بازنشستگان در چنین طرح‌هایی خصوصاً در محله‌های پرمسئله شهری، مستلزم رایزنی با پلیس و بررسی جوانب مختلف آن است.

• **استفاده مؤثر از ظرفیت معلمان بازنشسته:** در حال حاضر بیش از نیمی از جمعیت بازنشستگان صندوق بازنشستگی کشوری را معلمان تشکیل می‌دهند. بخشی از این بازنشستگان برای فعالیت‌های داوطلبانه و آموزش افراد نیازمند، آمادگی دارند؛ اما امکانی برای آن‌ها فراهم نیست. صندوق بازنشستگی کشوری می‌تواند از طریق تعامل با نهادهای عام‌المنفعه و خیریه فعال در بخش خدمات‌رسانی به گروه‌های نیازمند، شرایط مرتبط ساختن معلمان مشتاق به فعالیت‌های داوطلبانه با افراد نیازمند کمک را فراهم کند.

آمادگی پیش از بازنشستگی: یکی از معضلات کنونی نظام اداری در کشور، آماده نبودن افراد برای ورود به دوره بازنشستگی است. این تغییر اساسی در زندگی فرد ممکن است با شوک همراه باشد و مشکلات روحی-روانی برای فرد و خانواده وی ایجاد کند. بر این اساس اقدامات زیر پیشنهاد می‌شود:

• **برگزاری دوره‌های آمادگی برای بازنشستگی:** نهادهای متولی امور بازنشستگان می‌توانند دوره‌های مشاوره و آموزش پیش از بازنشستگی را برای اجرا در دستگاه‌های مختلف تهیه و تدوین کنند. محتوای این دوره‌ها، ایجاد شناخت نسبت به پدیده بازنشستگی، آشنایی با مسائل قانونی و حقوقی

مرتبط با بازنشستگی، مشاوره برای برنامه‌ریزی در دوران بازنشستگی، انتقال تجربه‌های بازنشستگان موفق و امثال آن است. گام اساسی در این بخش، الزامی کردن گذراندن دوره‌های مذکور در همه دستگاه‌ها برای افراد شاغل در سال‌های پایانی اشتغال است.

• **تدوین آیین‌نامه تشریفات ابلاغ حکم بازنشستگی:** یکی از اقدامات ضروری که صندوق‌های بازنشستگی و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌تواند در آن پیشگام باشد، تدوین یک رویه محترمانه برای ابلاغ حکم بازنشستگی افراد، توأم با قدردانی و سپاس از زحمات فرد در همه سازمان‌های دولتی و خصوصی است. این طرح می‌تواند به سازمان‌ها و ادارات مختلف پیشنهاد و به‌تدریج وارد فرهنگ سازمانی دستگاه‌های مختلف شود.

حمایت از طرح‌های خلاقانه و محلی در حوزه بازنشستگان: همان‌طور که گفته شد بخش مهمی از اقدامات اجتماعی و فرهنگی برای سالمندان و بازنشستگان بر عهده نهادهای محلی و مردمی است. در این میان، نقش سازنده‌ای که نهادهای عمومی و دولتی مانند صندوق‌های بازنشستگی می‌تواند ایفا کند، برگزاری سالانه جشنواره‌هایی است که طرح‌های خلاقانه در کشور، در آنجا به دیگران معرفی شود و جایزه دریافت کند. این جشنواره‌ها هم اقدامی آموزشی برای گسترش این اقدامات و برنامه‌های نوآورانه برای بازنشستگان است و هم امکان یادگیری تجربه‌های موفق را برای دیگران ممکن می‌کند.

تأسیس خانه‌های بین نسلی: برخی نهادها و دستگاه‌های عمومی در ایران مراکزی را برای خدمات‌رسانی به بازنشستگان و سالمندان احداث کرده‌اند. به‌عنوان نمونه تأسیس خانه‌های مهر (در دولت نهم و دهم) و امید (دولت یازدهم)، از جمله اقدامات صندوق بازنشستگی کشوری برای خدمات‌رسانی بازنشستگان است. ضمن تأکید بر لزوم افزایش مراکز مشابه - که می‌تواند کاربری‌های مختلف آموزشی و تفریحی برای بازنشستگان داشته باشد - لازم است به وجه بین نسلی بودن این خانه توجه بیشتری شود. یکی از تجربه‌های موفق جهانی، احداث باشگاه‌ها و کلوپ‌هایی است که اگرچه با محوریت سالمندان است، امکان حضور افراد از سنین مختلف در آن‌ها فراهم می‌شود تا تعامل میان گروه‌های مختلف سنی برقرار باشد.

نهادهای ظرفیت‌ها و محدودیت‌ها در ایران

در این بخش تلاش شد تا با استفاده از تجربه‌های جهانی و تحلیل وضعیت کنونی بازنشستگان در ایران، فهرستی از مهم‌ترین سیاست‌های کلی و اقدامات عملی در سطوح مختلف حاکمیتی، مدیریتی و فنی معرفی شود. بدیهی است چگونگی اجرایی شدن هریک از این پیشنهادها، مستلزم تحقیقی مجزا برای تحلیل دقیق شیوه‌های طراحی و اجرایی شدن آن‌هاست. بر اساس این تحقیقات می‌توان وظایف

و مسئولیت‌های دستگاه‌های مختلف را از طریق تحلیل نهادی و حقوقی تعیین و دستورالعمل مشخص برای اجرایی شدن هریک بیان کرد؛ اما با توجه به آنچه تاکنون گفته شد و شناخت کلی از نظام قانونی و اجرایی کشور، در جدول زیر دستگاه‌های مسئول، ظرفیت‌های موجود در کشور برای اجرایی شدن و موانع و محدودیت‌های پیش روی هر یک از اقدامات ذکر شده در بالا را به‌طور مختصر و مقدماتی مطرح می‌شود.

جدول ۵-۱ فهرست اقدامات پیشنهادی در سطح اقدامات حاکمیتی

اقدام پیشنهادی	اهداف	متولیان اصلی	مهم ترین وظایف و مسئولیت های نهادهای متولی	ظرفیت های موجود	محدودیت ها
نهاد سازی مؤثر در حوزه سالمندان و بازنشستگان	تمرکز در نظام سیاست گذاری و برنامه ریزی کلان در حوزه سالمندان و بازنشستگان تشکیل یک نهاد قدرتمند اجرایی برای هماهنگی اقدامات و برنامه های اجرایی دستگاه های مختلف	قوه مجریه مجلس شورای اسلامی شورای سالمندان کشور	مطالعات و تدوین کلیات تشکیل نهاد اجرایی تعیین جایگاه نهاد مذکور در ساختار اجرایی کشور تصویب شرح وظایف و مسئولیت های نهاد جدید	شورای ملی سالمندان کشور	در اولویت نبودن موضوع سالمندان و بازنشستگان در سیاست گذاری و برنامه های اصلی حاکمیت
تدوین حقوق سالمندان و بازنشستگان	تعیین جایگاه سالمندان و بازنشستگان در نظام اجتماعی کشور در اسناد فرادستی الزام قانونی توجه کردن به بازنشستگان و سالمندان در تمامی سیاست گذاری ها، قانون گذاری ها و اقدامات اجرایی مبارزه و مقابله با سالمندستیزی و سالمند آزاری	قوه مجریه مجلس شورای اسلامی قوه قضاییه مجمع تشخیص مصلحت نظام شورای سالمندان کشور	تعیین سیاست ها و خط مشی های کلی کشور در بخش سالمندان و بازنشستگان و شفاف سازی تکالیف و مسئولیت های حاکمیت در قبال این بخش از جامعه تهیه و تصویب سند حقوق بازنشستگان و سالمندان همراه با ضمانت اجرایی برای الزام دستگاه ها و نهادهای اجرایی به آن تدوین قوانین منسجم در بخش سالمند آزاری و سالمندستیزی	اصل ۲۹ قانون اساسی پیش نویس سند ملی سالمندان کشور	روشن نبودن حقوق قانونی و شهروندی اقشار مختلف جامعه
تقویت و گسترش نظام رفاه و تأمین اجتماعی	پوشش حداکثری سالمندان تحت نظام بازنشستگی ارتقای کیفیت خدمات بیمه ای حقوق پایه برای سالمندان	قوه مجریه مجلس شورای اسلامی	هدف گذاری زمانمند و واقع بینانه برای بهبود پوشش و کیفیت خدمات نظام تأمین اجتماعی بررسی و اجرای شیوه های اصلاح و تقویت نظام تأمین اجتماعی	طرح شهید رجایی	مشکلات پایداری مالی صندوق های بازنشستگی فشار بار مالی صندوق های بازنشستگی پر بودجه عمومی کشور
بازنگری سیاست ها و قوانین اشتغال و بازنشستگی	بازنگری در تعریف بازنشستگی و قوانین مرتبط و اصلاحات پارامتریک جلوگیری از خروج اجباری افراد از بازار کار با متناسب سازی محیط کار با توان سالمندان	قوه مجریه مجلس شورای اسلامی	مطالعات کارشناسی برای بازنگری قوانین و مقررات بازنشستگی و اشتغال و انطباق آن با واقعیت های موجود تصویب قوانین لازم برای تغییرات تدریجی قوانین و مقررات در طول زمان به رسمیت شناختن اشتغال مجدد بازنشستگان و تدوین قوانین و مقررات برای ساماندهی آن	تمایل به اشتغال در بخش زیادی از بازنشستگان تمایل کارفرمایان به استفاده از توانایی بازنشستگان	نرخ بالای بیکاری جوانان رکود اقتصادی

جدول ۵-۲ فهرست اقدامات پیشنهادی در سطح اقدامات مدیریتی

اقدام پیشنهادی	اهداف	متولیان اصلی	اهم وظایف و مسئولیت‌های نهادهای متولی	ظرفیت‌های موجود	محدودیت‌ها و موانع
تغییر ذهنیت مدیران درباره سالمندان	تقویت ذهنیت ثروت‌محور درباره بازنشستگان و سالمندان رفع موانع ذهنی مشارکت کامل سالمندان و بازنشستگان در جامعه	قوه مجریه صندوق‌های بازنشستگی	بررسی شیوه‌های گفتمان‌سازی ثروت‌محور در مورد سالمندان، بازنشستگان و تقویت آن‌ها توجه به مسئله سالمندان در دوره‌های مدیریتی و آموزش‌های ضمن خدمت	دوره‌های آموزش مدیران در دستگاه‌های مختلف	باورها و عقاید منفی در مورد سالمندان و بازنشستگان
اصلاح حکمرانی صندوق‌های بازنشستگی	جدا شدن صندوق‌ها از مدیریت سیاسی و جولگیری از تصمیمات سیاسی مبارزه با فساد در مدیریت صندوق‌ها و شرکت‌های وابسته سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری بر مبنای اصول پذیرفته‌شده بیمه و اکچوئری	قوه مجریه مجلس شورای اسلامی قوه قضاییه دستگاه‌های نظارتی	بررسی و به‌کارگیری شیوه‌های ایجاد استقلال مدیریت در صندوق‌های بازنشستگی مبارزه با فساد و افزایش شفافیت اقتصادی	توجه به مشکلات مالی صندوق‌ها در برنامه توسعه ششم	فساد سیستمی و ساختاری تمایل دولت‌ها به در اختیار داشتن منابع صندوق‌های بازنشستگی به‌ویژه تأمین اجتماعی تفاوت گسترده میان خدمات صندوق‌های بازنشستگی مختلف
تقویت مدیریت بین بخشی و پرهیز از مدیریت جزیره‌ای	هماهنگی و همکاری میان نهادهای هم‌افزایی توان فکری و اجرایی دستگاه‌های مختلف برای بهبود وضعی زندگی بازنشستگان و سالمندان	قوه مجریه صندوق‌های بازنشستگی شورای شهر و شهرداری سازمان بهبودی کمیته امداد امام خمینی	تقویت و تسهیل تفاهم‌نامه‌های بین بخشی در حوزه بازنشستگان نقش فعال‌تر در شناسایی ظرفیت‌ها و ایجاد ارتباط میان دستگاه‌ها در حوزه بازنشستگان	تفاهم‌نامه‌ها و همکاری‌های موفق بین بخشی	نهادینه شدن مدل مدیریت جزیره‌ای در کشور نبود نهاد مؤثر هماهنگ‌کننده

جدول ۵-۳ فهرست اقدامات پیشنهادی در سطح اقدامات فنی ۱

محدودیت‌ها	ظرفیت‌های موجود	اهم وظایف و مسئولیت‌های نهادهای متولی	متولیان اصلی	اهداف	اقدام پیشنهادی
بی‌توجهی به آموزش سالمندان و بازنشستگان در کشور	واحدهای آموزشی گسترده در سراسر کشور ظرفیت‌های خالی نظام آموزش عالی در مناطق مختلف کشور	بررسی و تدوین دوره‌های آموزشی موردنیاز بازنشستگان فراهم کردن زیرساخت برگزاری دوره‌های آموزشی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی	وزارت کار و رفاه اجتماعی وزارت آموزش و پرورش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت و آموزش پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی	آشنایی با ویژگی‌های دوره بازنشستگی تغییر نگرش درباره دوره بازنشستگی به مثابه یک فرصت آمادگی شغلی برای دوران بازنشستگی تسهیل مشارکت اجتماعی از طریق یادگیری ضروریات زندگی جدید از جمله فناوری اطلاعات و ارتباطات	آموزش سالمندان و بازنشستگان
ضعف عمومی زیرساخت‌ها و خدمات شهری	تجربه‌های موجود در متناسب‌سازی محیط‌های شهری ظرفیت شرکت‌های وابسته به صندوق‌های بازنشستگی	تدوین قوانین و مقررات مرتبط با سالمندان در بخش مسکن، فضای شهری و خدمات عمومی الزام مدیریت شهری به متناسب‌سازی محیط‌ها و خدمات شهری هدایت سرمایه‌گذاری شرکت‌های تابعه صندوق‌ها به سمت فناوری‌های مناسب برای سالمندان	شورای شهر و شهرداری وزارت کار و رفاه اجتماعی صندوق‌های بازنشستگی	مبتنا قرار گرفتن اصل «دوست‌دار سنین مختلف بودن» در طراحی شهری متناسب ساختن محیط کالبدی شهرها و خدمات شهری با توان بازنشستگان توسعه و به کارگیری فناوری‌های یاری‌رسان به سالمندان	متناسب‌سازی محیط، کالا و خدمات
سطح آگاهی عمومی پایین درباره سالمندستیزی	برنامه‌های تلویزیونی و آموزشی در صداوسیما رسانه‌های نوشتاری و تصویری متعدد دولتی	حمایت از تولیدات و کالاهای فرهنگی مناسب ترویج گفت‌وگو ثروت‌محور در مورد بازنشستگان و سالمندان راه‌اندازی و حمایت از کمپین‌های ملی مقابله با سالمندستیزی رصد بازنمایی‌های منفی و آگاهی بخشی برای مقابله با آن‌ها	وزارت کار و رفاه اجتماعی صندوق‌های بازنشستگی صداوسیما رسانه‌های دولتی	آموزش و آگاهی‌بخشی عمومی در مورد مصادیق سالمندستیزی و سالمندآزاری مقابله با عقاید قالبی و بازنمایی‌های رسانه‌ای منفی	تغییر نگرش و انگاره‌های ذهنی

جدول ۵-۴ فهرست اقدامات پیشنهادی در سطح اقدامات فنی ۲

اقدام پیشنهادی	اهداف	متولیان اصلی	اهم وظایف و مسئولیت‌های نهادهای متولی	ظرفیت‌های موجود	محدودیت‌ها
توجه به مسئله مراقبت بلندمدت	توجه به اصل استقلال در زندگی سالمندان و بازنشستگان کاهش هزینه‌های درمانی از طریق جلوگیری از حوادث تقویت روابط اجتماعی در سطح محلی و جلوگیری از انزوای سالمندان	وزارت کار و رفاه اجتماعی وزارت بهداشت و آموزش پزشکی سازمان بهزیستی کمیته امداد امام خمینی	فراهم کردن بستر قانونی و نهادی برای خدمات مراقبت بلندمدت بخش عمومی و جلب مشارکت مردمی ساخت، توسعه و تجهیز مراکز خدمات روزانه و خانگی به سالمندان استفاده از ظرفیت نهادهای مدنی و سمن‌ها در بخش خدمات‌رسانی به سالمندان حمایت مالی از خانواده‌ها برای نگهداری از سالمندان امکان‌سنجی تأسیس بانک زمان در کشور	تجربه سازمان بهزیستی و کمیته امداد در ارائه خدمات مراقبت بلندمدت	نبود زیرساخت‌های مناسب جلب مشارکت‌های مردمی در کاهش مسائل اجتماعی
توجه به اوقات فراغت بازنشستگان	کمک به افزایش تحرک و جلوگیری از رخوت و خمودی در سالمندان و بازنشستگان کمک به حفظ سلامت جسمی از طریق فعالیت‌های ورزشی فراهم کردن امکان شکل‌گیری روابط اجتماعی میان سالمندان و سایر گروه‌ها	شورای شهر و شهرداری وزارت کار و رفاه اجتماعی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی وزارت ورزش و جوانان	اختصاص یارانه در بخش فرهنگ برای استفاده سالمندان هماهنگی بین نهادها برای استفاده از زیرساخت‌های شهری جهت برنامه‌های تفریحی برگزاری برنامه‌های تفریحی مناسب برای بازنشستگان طراحی و اجرای سازوکارهای مناسب برای تشویق برنامه‌های تفریحی گروه‌محور	زیرساخت‌ها و امکانات تفریحی موجود در شهرها	
متشکل کردن بازنشستگان	توانمندسازی و تقویت قدرت چانه‌زنی سالمندان و بازنشستگان به‌عنوان یک گروه ذی‌نفع اثرگذاری بازنشستگان به‌عنوان ذی‌نفعان اصلی در سیاست‌گذاری و برنامه‌های صندوق‌های بازنشستگی	وزارت کار و رفاه اجتماعی صندوق بازنشستگی	تجمیع کانون‌های بازنشستگی افزایش نقش تشکل‌ها در سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری	کانون‌های متکثر بازنشستگی در سراسر کشور	نهادینه نبودن مشارکت تشکل‌ها و نهادهای مردمی در فرایند تصمیم‌گیری

جدول ۵-۵ فهرست اقدامات پیشنهادی در سطح اقدامات فنی ۳

اقدام پیشنهادی	اهداف	متولیان اصلی	اهم وظایف و مسئولیت‌های نهادهای متولی	ظرفیت‌های موجود	محدودیت‌ها
تسهیل اشتغال بازنشستگان	مقابله با تبعیض سنی در محیط کار کمک به بازنشستگان برای پیدا کردن مشاغل مناسب	وزارت کار و رفاه اجتماعی صندوق‌های بازنشستگی	ایجاد مراکز کاریابی برای سالمندان افزایش دوره‌های آموزش شغلی و راهاندازی کسب‌وکار اعطای حمایت‌های مالی و اعتباری برای کارآفرینان بازنشسته	تمایل به اشتغال بازنشستگان استقبال کارفرمایان از نیروی کار بازنشسته	نرخ بالای بیکاری جوانان و اولویت اشتغال جوانان
تقویت فعالیت داوطلبانه	استفاده از ظرفیت بازنشستگان در امور خیریه و داوطلبانه استفاده از ظرفیت بازنشستگان در بهبود شرایط زندگی محلات، گروه‌های ضعیف و سایر سالمندان جلوگیری از انزوا و طرد بازنشستگان	وزارت کار و رفاه اجتماعی صندوق‌های بازنشستگی شورای شهر و شهرداری وزارت آموزش و پرورش سازمان بهزیستی، کمیته امداد امام خمینی	امکان‌سنجی تشکیل نهادهای ملی فعالیت داوطلبانه برای بازنشستگان شناسایی زمینه‌های همکاری انعقاد تفاهم‌نامه برای استفاده از ظرفیت بازنشستگان در بخش‌های مختلف شناسایی زمینه‌های استفاده از ظرفیت تخصصی بازنشستگان برای کمک به گروه‌های محروم تقویت فعالیت سمن‌ها و نهادهای مردمی	تجربه‌های موجود فعالیت‌های داوطلبانه بازنشستگان؛ مثلاً در وزارت آموزش و پرورش	نبود سنت قدرتمند فعالیت نهادهای مردمی
الزامی شدن آموزش پیش از بازنشستگی	کاهش شوک ناشی از بازنشستگی فراهم کردن زمینه استفاده بهینه از دوره بازنشستگی	وزارت کار و رفاه اجتماعی مجلس شورای اسلامی صندوق‌های بازنشستگی	تصویب قانونی الزام گذراندن دوره‌های آمادگی بازنشستگی تدوین دوره‌های آموزشی و برگزاری در دستگاه‌های مختلف	دوره‌های ضمن خدمت در دستگاه‌ها و ادارات دولتی	دشواری الزام دوره‌ها به شرکت‌ها و مؤسسات غیردولتی و بخش خصوصی

اقدام پیشنهادی	اهداف	متولیان اصلی	اهم وظایف و مسئولیت‌های نهادهای متولی	ظرفیت‌های موجود	محدودیت‌ها
حمایت از طرح‌های خلأقانه و محلی	تقویت برنامه‌ها و اقدامات محلی و خلأقانه در سطح کشور به نفع بازنشستگان تمرکز زدایی از اقدامات و برنامه‌های اجتماعی فرهنگی و به‌کارگیری ظرفیت‌های محلی معرفی تجربه‌های بازنشستگان موفق	وزارت کار و رفاه اجتماعی صندوق‌های بازنشستگی	برگزاری جشنواره‌های ملی و تقدیر از طرح‌های برتر	کم‌هزینه بودن و امکان اجرای سالانه آن به‌وسیله صندوق‌های بازنشستگی	خطر تبدیل‌شدن به برنامه‌های نمایشی
تأسیس خانه‌های بین نسلی	تقویت ارتباطات بین نسلی تقویت روابط اجتماعی و مقابله با انزوای بازنشستگان و سالمندان	صندوق بازنشستگی کشوری شورای شهر و شهرداری	ترویج و ترغیب ایده ارتباط بین نسلی تغییر الگوی ساخت خانه‌های بازنشستگان	خانه‌های مهر و امید	زیرساخت‌های محدود

منابع

۱. جلیلی، طیب، مسلمی، رضا (۱۳۹۳) شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر تسهیل اجرای سیستم بازنشستگی چندلایه، پژوهشنامه بیمه (صنعت بیمه)، دوره ۲۹، شماره ۲، صص ۱۸۳-۲۰۹
۲. دارابی، سعداله، ترکشوند، محمد و دیگران (۱۳۹۱) پیامدهای اقتصادی- اجتماعی سالخوردگی جمعیت در ایران (۱۴۳۰-۱۳۳۰)، علوم اجتماعی، شماره ۵۸، صص ۵۷-۸۷
۳. دفتر آمار و محاسبات اقتصادی و اجتماعی (۱۳۹۵) گزیده آماری در پایان آذرماه ۱۳۹۵، تهران: سازمان تامین اجتماعی، معاونت اقتصادی و برنامه ریزی
۴. دفتر برنامه ریزی و توسعه سیستم ها (۱۳۹۴) گزارش وضعیت صندوق بازنشستگی کشوری، قابل دسترسی در آدرس https://www.mcls.gov.ir/icm_content/media/image/2015/08/72122_orig.pptx
۵. روغنی زاده، م (۱۳۸۴) تحلیل ریاضی بر وضعیت صندوق‌های بازنشستگی ایران و طراحی سیستم بهینه برای صندوق‌های یادشده، قم: انتشارات صفی
۶. زاده‌غلام، زهرا (۱۳۸۸) اشتغال بازنشستگان جوان، تهران: واحد مطالعات و تحقیقات بیمه‌ای مؤسسه حسابرسی صندوق بازنشستگی کشوری
۷. _____ (۱۳۸۹) بازنشستگی مرحله‌ای (تدریجی)، تهران: واحد مطالعات و تحقیقات بیمه‌ای مؤسسه حسابرسی صندوق بازنشستگی کشوری
۸. عطاریان، ایراندخت (۱۳۹۰) چالش‌های پیش روی صندوق بازنشستگی کشوری و راهبردهای برون‌رفت از آن، تهران: صندوق بازنشستگی کشوری
۹. کوششی، مجید؛ سعیدی، علی اصغر و شیوا پروایی (۱۳۹۲) تأثیر حمایت‌های اجتماعی غیررسمی بر کیفیت زندگی سالمندان بازنشسته به مثابه یک مسئله اجتماعی، مطالعه صندوق تأمین اجتماعی و صندوق صنعت نفت، دوره ۴، شماره

۱. بهار و تابستان ۱۳۹۲، صص ۱۰۹-۱۳۰
۱۰. محقق کمال، سید حسین؛ سجادی و دیگران (۱۳۸۷) بررسی نیازهای سلامتی سالمندان مستمری‌بگیر سازمان تأمین اجتماعی و بازنشستگی کشوری، سالمند، دوره ۳، شماره ۷، صص ۸-۱۵
۱۱. محمودی، محمدجواد و همکاران (۱۳۹۰) تحولات جمعیتی، چالش‌های فرارو و لزوم تجدیدنظر در سیاست‌های جمعیتی ایران، طرح مصوب مشترک مرکز مطالعات و پژوهش‌های جمعیتی آسیا و اقیانوسیه و شورای عالی انقلاب فرهنگی، تهران
۱۲. مرتضوی سعید؛ شیرازی علی و دیگران (۱۳۹۰) تأملی بر فعالیت‌ها و نگرش‌های بازنشستگان دانشگاهی، چشم‌انداز مدیریت دولتی، دوره ۲، شماره ۶، صص ۵۹-۷۳
13. Andersson, P. and Anxo, D. (2014) Older volunteers in Sweden: a welfare state in transition, In Andrea Principi, Per H. Jensen, and Giovanni Lamura, eds. *Active Ageing: Voluntary Work by Older People in Europe*, Policy Press, 2014
14. Arber, S. and Ginn, J. (1991) *Gender and Later Life: A Sociological Analysis of Resources and Constraints*. Sage, London.
15. Bain, A. (2005) Constructing an Artistic Identity, *Work, Employment and Society*, 19 (1): 25-46.
16. Baldock, C.V., (1999) Seniors as Volunteers: An International Perspective On Policy. *Ageing & Society*, 19 (5), 581-602.
17. Barrett, G., and McGoldrick, C. (2013) Narratives of (in) active ageing in poor deprived areas of Liverpool. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 33, 347-366.
18. Bass, Scott A., and Caro, F. G. (2001) Productive Aging: A Conceptual Framework, In *Productive Aging*, Nancy Morrow-Howell, James Hinterlong, and Michael Sherraden, eds. London: The Johns Hopkins University Press
19. Bertocchi, M.; Schwartz, S. L. and William T. Ziemba (2010) *Optimizing the Aging, Retirement, and Pensions Dilemma*, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc
20. Biggs, S. and Powell, J.L. (2001) A Foucauldian Analysis of Old Age and the Power of Social Welfare. *Journal of Aging & Social Policy*, 12 (2), 93-111.
21. Borland, J. (2005) Transitions to retirement: A review. (Melbourne Institute Working Paper No. 3, pp. 1 - 34). Australia: University of Melbourne.
22. Bradley, D. B. (2003) *A Reason to Rise Each Morning: The Meaning of Volunteering in the Lives of*

- Older Adults, The American Society on Aging, Volume 23(4), 45-50
23. Butler, R. N., & Schechter, M. (1995) Productive aging. In G. L. Maddox (Ed.), *The Encyclopedia Of Aging*. New York: Springer. 763-764
 24. Cahill, K. E., Giandrea, M. D., and Quinn, J. F. (2012) Older workers and short-term jobs: Patterns and determinants. *Monthly Labor Review*, 135(5), 19-32.
 25. Caro, F. G., & Bass, S. A. (1997) Receptivity to volunteering in the immediate postretirement period. *The Journal of Applied Gerontology*, 16, 427-444.
 26. Caro, F. G., Bass, S. A., & Chen, Y.-P. (1993). Introduction: Achieving a productive aging society. In S. A. Bass, F. G. Caro, & Y.-P. Chen (Eds.), *Achieving a productive aging society*. Westport, CT: Auburn House. 1-25
 27. Carter, M. A. & Cook, K. (1995). Adaptation to retirement: Role changes and psychological resourm. *The Career Development Quarterly*, 44, 67-82.
 28. Council of Europe (2014) Recommendation CM/Rec(2014)2 of the Committee of Ministers to member States on the promotion of the human rights of older persons, Adopted by the Committee of Ministers on 16 April 2014, Availibale at <http://yon.ir/Iig3q>
 29. Cuddy, A. J. C. and Fiske, S.T. (2002) Doddering but Dear: Process, Content, and Function in Stereotyping of Older Persons, In *Ageism; Stereotyping and Prejudice against Older Persons*, Todd D. Nelson, London: Massachusetts Institute of Technology
 30. Cumming, E. and Henry W. E. (1961) *Growing Old: The Process of Disengagement*. New York: Basic Books
 31. Cummins, P.; Brown, J., and Sauer, P. (2014) Work and Retirement. In *Global aging: Comparative perspectives on aging and the life course*, Suzanne R. Kunkel, J. Scott Brown, and Frank J. Whittington, eds. New York: SPRINGER. 193 – 213
 32. Denton, F. T. and Spencer, B.G. (2009) What Is Retirement? A Review and Assessment of Alternative Concepts and Measures. *Canadian Journal on Aging / La Revue canadienne du vieillissement*, 28, 63-76
 33. Doling, J. (2005) Editorial Introduction In *Ageing matters: European policy lessons from the East* by John Doling, Catherine Jones Finer, Tony Maltby, Eds. Ashgate
 34. Dorn, D., and Sousa-Poza, A. (2007) 'Voluntary' and 'involuntary' early retirement: An international

- analysis, IZA Discussion Papers, No. 2714). Bonn, Germany: Institute for the Study of Labor (IZA).
35. Ekerdt, D.J., and DeViney, S. (1990). On Defining Persons as Retired. *Journal of Aging Studies*, 4 (3), 211 – 229.
36. EPSCO (2012) Council Declaration on the European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations, The Way Forward. Available at: <http://yon.ir/XDfSU>
37. Esping-Andersen, Gosta (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
38. European Commission (2012) *European Employment Observatory Review, Employment Policies to Promote Active Ageing*. Luxembourg: Publications Office of the European Union
39. Foner, A. (2000) Age Integration or Age Conflict as Society Ages, *The Gerontologist*, 40, 272–275
40. Fraser, J.; Clayton, S.; Sickler, J., and Taylor, A. (2009) Belonging to the zoo: Retired volunteers, conservation activism and collective identity. *Ageing & Society*, 29, 351-368.
41. Gerometta J.; Haussermann H. and Longo G. (2005) Social Innovation and Civil Society in Urban Governance: Strategies for an Inclusive City, *Urban Studies*, 42 (11), 2007–2021
42. Gilleard, C. and Higgs, P. (2000) *Cultures of Ageing: Self, Citizen and the Body*. Prentice Hall, London.
43. Greenwald, A. G., and Banaji, M. R. (1995) Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review*, 102, 4–27.
44. Grice, J.C.; Davies, A.; Patrik, R. and Norman, W., (2012) Defining social innovation. *The Young Foundation*
45. Guillemard, Anne Marie and Martin Rein (1993) Comparative Patterns of Retirement: Recent Trends in Developed Societies, *Annual Review of Sociology*, 19, 469-503
46. Haynes, S. G., McMichael, A. J and Tyroler, H. A. (1977) The relationship of normal involuntary retirement to early mortality among U.S. rubber workers. *Social Science & Medicine*, 11, 105-114.
47. Herzog, A., Kahn, R., Morgan, R., Jackson, J., & Antonucci, T. (1989) Age differences in productive activities. *Journal of gerontology: Social Sciences*, 44B, 129–138.
48. Hinterlong, J.; Morrow-Howell, N. and Sherraden, M. (2001) *Productive Aging Principles And Perspectives*, In *Productive Aging*, Nancy Morrow-Howell, James Hinterlong, and Michael Sherraden. London: The Johns Hopkins University Press

49. Hirschowitz, R. G. (1973) Crisis theory: A formulation, *Psychiatric Annals* 3: 36-47
50. Hong, S. and Park, .E. (2010) Critical review of older adults' caregiving-related programs and policies in South Korea, *China Journal of Social Work*, (3), 219-229
51. Ilmarinen, Juhani (2005) Towards a longer worklife! Ageing and the quality of worklife in the European Union. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
52. Kemp, C. L. and Denton, M. (2003) The allocation of responsibility for later life: Canadian reflections on the roles of individuals, government, employers and families. *Ageing & Society*, 23, 737-60.
53. Khan, H. (2013) Five hours a day: Systemic innovation for an ageing population, London: NESTA
54. Larsen, C. A. (2008) The Political Logic of Labour Market Reforms and Popular Images of Target Groups. *Journal of European Social Policy*, 18 (1), 50-63.
55. Laslett, P. (1989) A fresh map of life: The emergence of the third age. London: Weidenfeld and Nicolson
56. Luxton, M. (1997) Feminism and families: the challenge of neo-conservatism. In Luxton, M. (ed.), *Feminism and Families: Critical Policies and Changing Practices*. Fernwood, Halifax, Nova Scotia, 10-26.
57. Maeda, D. and Hisanori I. (2000) Ageing in Japan Retirement, daily lives, pensions and social security, In *Ageing in the Asia-Pacific Region*, David R.Phillips, London: Routledge
58. Maestas, N. (2010) Back to work: Expectations and realizations of work after retirement. *The Journal of Human Resources*, 45(3), 718-748
59. Maltby, T. and Deuchars, G. (2005) Ageing and Social Policy in the European Union In *Ageing Matters*, By John Doling, Catherine Jones Finer, Tony Maltby, Ashgate
60. Marlier E. and Atkinson A.B. (2010) Indicators of poverty and social exclusion in a global context. *Journal of Policy Analysis and Management*, 29, 285-30
61. McCann, R.M. and Giles, H. (2002) Ageism in the Workplace: A Communication Perspective, In *Ageism; Stereotyping and Prejudice against Older Persons*, Todd D. Nelson, London: Massachusetts Institute of Technology
62. Mendonça, J.; Mariano, J and Marques. S. (2016) Lisbon Street Campaign Against Ageism: A Promising Multi-Stakeholder Initiative, *Journal of Intergenerational Relationships*, 14:3, 258-265
63. MEXT (2009) National Report on the Development and State of the Art of Adult Learning and Education, UNESCO 6th International Conference on Adult Education, 2009, Brazil

64. Michinov, E.; Fouquereau, E. and Fernandez, A. (2008) Retirees' Social Identity And Satisfaction With Retirement. *International Journal of Aging and Human Development*, Vol. 66(3) 175-194, 2008
65. Moen, P. (1996) A Life Course Perspective on Retirement, Gender, and Wellbeing, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 1, No. 2, Pp. 131- 144.
66. Morrow-Howell, N., et al. (2005) Maximizing the productive engagement of older adults. In *Successful ageing through the life span*, M. Wykle, P. Whitehouse and D. Morris eds.. New York, NY: Springer, 19-54.
67. Mulgan, G.; Rushanara, S.T, and Sanders, B. (2006) *Social Innovation. What it is, why it matters and how it can be accelerated*. London :The Young Foundation.
68. Musick, M., Herzog, A., and House, J. (1999) Volunteering and mortality among older adults: Findings from a national sample. *Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences & Social Sciences*, 54, 173-180
69. Myers, J. E. (1992) Career and retirement counseling for older workers. In *Career development: Theory and practice*, D. H. Montross & C. J. Shinkman (Eds.), (pp. 279-293). Springfield, IL: Thomas.
70. Naegele, v & Bauknecht, J. (2015) WP3: Conceptual framework, Mopact report.
71. National Board of Health and Welfare (2004) *Social services in Sweden– an overview 2003*. Stockholm: Socialstyrelsen.
72. National Board of Health and Welfare (2005) *Current developments in care of the elderly in Sweden*. Stockholm: Socialstyrelsen.
73. Neary, D.; Walker, A. and Zaidi, A. (2016) *Major Report Synthesising Knowledge on Active Ageing in Europe*, Mopact.
74. Ney, S. (2009) *Resolving Messy Policy Problems, Handling Conflict in environmental, Transport, Health and Ageing Policy*, London: Earthscan.
75. OECD (2011) *Fostering Innovation to Address Social Challenges, Workshop Proceedings*, Accessed on 19/06.2015 at <http://www.oecd.org/science/inno/47861327.pdf>
76. Olsson, L., Jeppsson Grassman, E. and Svedberg, L. (2005) *Citizen input and participation in civil society - some basic information from a newpopulation study, working paper*, Sköndalsinstitutet: Ersta Sköndal Högskola.

77. O'Sullivan C, Mulgan G and Vasconcelos D (2010) Innovating better ways of living in later life: Context, Examples and Opportunities. Young Foundation Working Paper, Young Foundation, London, UK.
78. Powell, J.L. (2001) Theorizing Gerontology: The Case of Old Age, Professional Power, and Social Policy in the United Kingdom, *Journal of Aging and Identity*, Vol. 6, No. 3,
79. Rodrigues, R.; Hofmarcher, M.; Leichsenring, M.K. and Winkelmann, J. (2013) Active and healthy ageing for better longterm care, A Fresh look at innovative practice examples, uropean Programme for Employment and Social Solidarity, Paper prepared for the Czech Ministry of Health
80. Rosenman, L. (2005) Work and retirement in later life: Is retirement a relevant concept for the 21st century?. In *Contemporary issues in gerontology*, Edited by: Minichiello, V. and Coulson, I. 120–143. Sydney: Allen and Unwin.
81. Rowland, D. T. (2003) An ageing population: Emergence of a new stage of life? In *The transformation of Australia's population 1970–2030*, Khoo, S.E. & McDonald, P. (Eds.). Sydney: University of New South Wales Press, 238–265
82. Rowland, D.T. (2012) *Population Aging, the Transformation of Societies*. London: Springer
83. Rowland, D.T. (2012) *Population aging: The transformation of societies*, Springer, New York.
84. Rudman, D.L. (2006) Shaping the active, autonomous and responsible modern retiree: an analysis of discursive technologies and their links with neo-liberal political rationality. *Ageing and Society*, 26, pp 181–201
85. Sidorenko A. and Zaidi A. (2013) Active ageing in CIS countries: Semantics, challenges and responses. *Current Gerontology and Geriatrics Research*, 1. doi:10.1155/2013/261819
86. Tang, F. (2010) Volunteering by older adults in the United States, *China Journal of Social Work*, 3:2-3, 289-300, DOI: 10.1080/17525098.2010.492653
87. Taylor, R.F. (2004) Extending Conceptual Boundaries: Work, Voluntary Work and Employment, *Work, Employment and Society*, 18(1): 29–49.
88. Tinsley, D. J., & Schwendener-Holt, M. J. (1992). Retirement and leisure. In *Handbook of counseling psychology*, s. D. Brown & R W. Lent (Eds.). New York Wiley. 627-664
89. Volonteurope (2010) A glass half full: how an asset based approach can improve community health and wellbeing, Improvement and Development Agency, Available at <http://www.gloucesterpartnership.org>.

uk/Docs/Glass%20Half%20Full.pdf

90. Walker, A. (1990) The economic "burden" of ageing and the prospect of intergenerational conflict, *Ageing and Society*, 10 (4), 377-96
91. Walker, A. (2009) The emergence and application of active ageing in Europe. *Journal of Aging and Social Policy*, 21, 75-93. doi:10.1080/08959420802529986
92. Walker, A. and Foster, L. (2013) Active ageing: Rhetoric, Theory and Practice', in *The Making of Aging Policy: Theory and Practice in Europe*, Ervik, R. and Skogedal Lindén, T. (Eds.). Edward Elgar: Cheltenham, UK, 27-52.
93. Walters, W. (1997) The "Active Society": New Designs for Social Policy', *Policy and Politics*, 25(3): 221-234.
94. Wetzel, M. and Mahne, K. (2016) Out of society? Retirement affects perceived social exclusion in Germany, *Z Gerontol Geriatr*, DOI 10.1007/s00391-016-1036-y
95. WHO (2002) *The World Health Report: Reducing the Risks. Promoting Healthy Life*. World Health Organisation
96. WHO (2007) *Global Age-friendly Cities: A Guide*, WHO Press, France
97. Wijkström F. and Einarsson, T. (2011) From state to business activities? The change of the organisation of civil society, Stockholm: SSE Institute for Research and European Civil Society Press.
98. Winkelmann-Gleed, A. (2012) Retirement or committed to work? Conceptualizing prolonged labour market participation through organisational commitment. *Employee Relations*, 34(1), 80-90.
99. World Bank (1994) *Averting the Old Age Crisis*, World Bank Publications, Washington DC
100. Wuebcke, C. (2011). The Limitations of Activation Policies: Unemployment at The End of Working Life. *Ageing and Society*, 31, 977-1002
101. Yong, V., Minagawa, Y., and Yasuhiko S. (2015) Policy and Program Measures for Successful Aging in Japan, In *Successful Aging*, Sheung-Tak C., Iris C., Helene H. Fung, L. W. and Li, J. W. London: Springer
102. (Footnotes)
103. 1. Statutory Retirement Age
104. 2. Instruments
105. 3. Voluntary DC

تصاویر

ورزش- فعالیت ورزشی گروهی برای سالمندان



یادگیری مادام‌العمر- سالمندان در کلاس‌های آموزشی رایانه



یادگیری مادام‌العمر - سالمندان در کلاس‌های دانشگاهی



همبستگی بین نسلی - سالمندان در فعالیت‌های مشترک با کودکان



یادگیری مادام‌العمر - سالمندان در کلاس‌های آموزشی رایانه



همبستگی بین نسلی و کار دوطرفه - آموزش سالمندان به کودکان در مدرسه در نقش کمک مربی



یادگیری مادام‌العمر - سالمندان در کلاس‌های آموزشی



اوقات فراغت - گروه موزیک سالمندان





مراقبت بلند مدت - کمک به سالمندان برای انجام فعالیت‌های روزانه



همبستگی بین نسلی و کار دوطرفه - کتاب خواندن سالمندان برای کودکان در مدرسه



ورزش - فعالیت ورزشی گروهی برای سالمندان



همبستگی بین نسلی و کار دوطبانه - آموزش سالمندان به کودکان در مدرسه



همبستگی بین نسلی و کار داوطلبانه - کار داوطلبانه جوانان برای مراقبت از سالمندان



یادگیری مادام‌العمر - سالمندان در کلاس‌های هنری



ورزش - فعالیت ورزشی گروهی برای سالمندان در اماکن عمومی



فناوری - استفاده از فن آوری برای مراقبت‌های پزشکی سالمندان



یادگیری مادام‌العمر - سالمندان در کلاس‌های آموزشی



همبستگی بین نسلی و کار دوطالبانه - کتاب خواندن سالمندان برای کودکان در مدرسه



ورزش- فعالیت ورزشی گروهی برای سالمندان در اماکن عمومی



همبستگی بین نسلی- اجرای نمایش بوسیله سالمندان برای کودکان در کودکان در کودکان



مراقبت بلندمدت- کمک سالمندان به سالمندان در انجام فعالیت های روزانه



کار داوطلبانه- سالمندان در فعالیتهای داوطلبانه عام المنفعه



یادگیری مادام‌العمر - سالمندان در کلاس‌های آموزشی



همبستگی بین نسلی و کار دوطبقه - آموزش سالمندان به کودکان در مدرسه



یادگیری مادام‌العمر - سالمندان در کلاس‌های آموزشی رایانه



در شرایطی که به نظر می‌رسد معضلات مالی، مهمترین مسئله صندوق‌های بازنشستگی است، این کتاب بر این نکته تأکید دارد که موضوع صندوق‌های بازنشستگی بخشی از مسأله‌ای بزرگ‌تر یعنی سالمند شدن جمعیت کشور است. نباید فراموش کرد جامعه ایران در سال‌های پیش رو با جمعیتی روبه‌رو است که سهم بالایی از آن متعلق به سالمندان است و نظام سیاست‌گذاری کشور ملزم است ضمن آگاهی از پیامدهای گسترده این تغییر جمعیت‌شناختی و برنامه‌ریزی همه‌جانبه، با اتخاذ رویکردی فراگیر، آمادگی لازم را برای رویارویی با پدیده بازنشستگی و سالمندی به دست آورد.

این کتاب برگرفته از طرح پژوهشی «بررسی شیوه‌های بهبود و اصلاح سیاست‌گذاری اجتماعی- فرهنگی در حمایت از بازنشستگان» است که به سفارش مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا، نهاد پژوهشی صندوق بازنشستگی کشوری، تدوین شده است.

نویسندگان با تفکیک سه سطح گفتمانی، پارادایمی و تکنیکی، بر بازنگری رویه‌های مرسوم در سیاست‌گذاری حوزه بازنشستگی و سالمندی تأکید کرده و تقلیل بحث به سطح فنی را یکی از کانون‌های اصلی آسیب‌پذیری سیاست-گذاری در این باره معرفی کرده‌اند.

قیمت: ۲۵۰۰۰ تومان



انتشارات روزنه



8-829-334-964-978