

روزی که مثل روزهای پیش نیست

پیشنهاد طرح گذران کارآ و رضایت بخش اعضای بازنشسته‌ی جامعه

محمد شلیله

کلان در هر جامعه، بر امور آن جامعه تأثیر نسبی تا تعیین کننده می‌گذارد؛ به عنوان نمونه شمار گسترده‌ی نیروی کار بزرگسال دوره‌ی بیش‌زایی در کشورهای اروپایی و امریکای شمالی که در پرتو توسعه‌ی بهداشت و درمان و رشد اقتصادی دولت‌های رفاه و وقت، عمر طولانی تری در مقایسه با پیشینیان‌شان یافتند اکنون که در آستانه‌ی بازنشستگی‌اند، کشورهای یاد شده با دشواری‌های جدی رویارو شده‌اند؛ از جمله با بحران منابع انسانی؛ به‌ویژه به این دلیل که بعدها فرزندآوری در این جامعه‌ها در دولت‌های بازار رو به کاهش گذاشت. از همین روست که اغلب این گونه جامعه‌ها برای ترمیم ترکیب جمعیت خود به مهاجرپذیری روی آورده‌اند. در حالی که در ایران که اکنون از هر ده نفر هشت نفر زیر چهل سال‌اند. بازنشستگی نسل‌های پیشین

با احساس گمگشتگی روبه‌رو می‌شوند؛ تا مگر زمانی که به طور نسبی با این وضع خو بگیرند و طریقی برای گذران این روزها و پس از آن پیش گیرند، این احساس در آنان التیام یابد. یافته‌های شماری از پژوهش‌ها در زمینه‌ی آثار بازنشستگی بر سلامت بازنشستگان، احتمال به نسبت بالای بروز برخی بیماری‌ها و شدت گرفتن برخی دیگر؛ به‌ویژه بیماری‌های روان‌تنی و روانی، از جمله افسردگی را در اثر بازنشستگی مورد توجه قرار داده‌اند. منتها دشواری تفکیک و تشخیص تأثیر بازنشستگی بر سلامت افراد بازنشسته از سایر عوامل بیماری‌زا و زمینه‌های ابتلای به بیماری در اثر بالا رفتن سن، احتمال پیش گفته را هر چه بیش‌تر در ابهام قرار می‌دهد. از پی‌آمدهای بازنشستگی بر زندگی افراد بازنشسته که بگذریم، جمعیت بازنشستگان و ویژگی‌های آن در مقیاس

در زندگی افراد شاغل سرانجام روزی فرا می‌رسد که دیگر سرکار نمی‌روند؛ بازنشسته می‌شوند یا از کار افتاده (در این نوشته از هر دو گروه با عنوان بازنشسته یاد شده است). روزی که با وجود پیش‌بینی پذیر بودنش، وقتی فرا می‌رسد، غیر قابل انتظار می‌نماید؛ منحصر به فرد است و ناشناخته و با ابهام در مورد آینده روبه‌روست. چنان که بر می‌آید اغلب افراد بازنشسته از این روز به بعد احساس می‌کنند زندگی‌شان از چیز با اهمیتی که همان اهمیت سرچشمه گرفته از نقشی است که شغل افراد به آن‌ها تفویض می‌کند تهی شده است؛ با شدت و ضعفی که می‌تواند با ویژگی‌های شخصیتی و نوع شغل فرد و شرایطی که بعد از بازنشستگی در آن قرار می‌گیرد پیوند داشته باشد. بنا بر یافته‌های شماری از بررسی‌های تجربی، بسیاری از افراد در این موقعیت



از جهات پیش‌گفته چندان نگران‌کننده نیست و حتی می‌تواند بر فرصت‌های شغلی نیروی کار جوان بیفزاید.

مسئله‌ی بازنشستگی در سطح خرد یعنی در سطح مؤسسات اقتصادی و به‌ویژه در نهادهای مدنی و در این میان نهادهایی مانند جامعه‌ی حسابداران رسمی ایران (از این پس "جامعه") به صورت مشخص و مستقیم‌تری تأثیر می‌گذارد. برای نمونه در "جامعه"، که تمرکز توزیع جمعیت اعضای آن بیش‌تر در یکی از دو طیف جوان یا میان‌سال به بالاست بازنشستگی تعداد در خور توجه اعضای بزرگسال، دست‌کم از طریق تغییرات احتمالی در رجحان‌های رأی‌دهی طیف جوان‌تر اعضا در انتخابات شورای عالی می‌تواند تأثیر چشمگیری بر آینده‌ی "جامعه" بگذارد؛ اعضای با گرایش‌های متفاوت برای شورای عالی "جامعه" برگزینند

و گرایش‌های تصمیم‌گیری و توسعه‌ی "جامعه" را به راه به‌نسبت متفاوتی برند. اگر چه چنین تغییراتی به صورت قهری با تحولات طبیعی اجتماعی مؤسسات و نهادهای اجتماعی هم‌راستا است. اما چنین هم نیست که برکنار ماندن اعضای به‌نسبت سالمند از مشارکت در اداره‌ی امور "جامعه" بر امور آن کم‌تأثیر و بی‌تأثیر باشد. با این‌که فرض است که اعضای جوان به‌قاعده از نظر دانش حسابداری و آشنایی با تحولات آن روزآمدترند؛ با روش‌ها و تکنیک‌های کار حرفه‌ای آشناتر و در به کارگرفتن تکنولوژی‌های تغییر یابنده و نو ورزیده‌تر، اما تجربه‌ی طولانی کار حرفه‌ای و پختگی اعضای میان‌سال به بالا در به کارگرفتن دانش حسابداری و تکنیک‌های مربوط و در تنظیم مناسبات درون و پیرامون کار حرفه‌ای و مهارت در به سامان رساندن رسیدگی‌ها و پیش‌بردن کارها

در هزارتوی بوروکراسی‌های پیچیده‌ی سازمانی بیش‌تر مؤسسات اقتصادی و شرکت‌ها کمترین میراث نسل‌های بازنشسته و رو به بازنشستگی نهادهای حرفه‌ای و از جمله "جامعه" است که کاربست آموزه‌های سرچشمه گرفته از این تجربه‌ها را ایجاد می‌کند و می‌تواند به تحرک و توسعه‌ی "جامعه" و اعضای آن بیفزاید.

در خور ذکر است که به‌جز آن شمار از اعضای جامعه که در استخدام مؤسسات‌اند، خویش فرما بودن حسابداران حرفه‌ای و انعطاف‌پذیر بودن زمانی که می‌توانند صرف کار و حرفه‌ی خویش کنند سبب می‌شود که این گروه مدت طولانی‌تری در مقایسه با آنان که در موعد قانونی بازنشسته می‌شوند به کار کردن ادامه دهند. با این وجود این گروه نیز سرانجام روزی از ادامه‌ی فعالیت دست می‌شویند.

از سوی دیگر از جمله عواملی که همبستگی اعضای مؤسسات، نهادها و جامعه‌هایی مانند "جامعه" را عمق می‌بخشد و بر احساس تعلق اعضا به حرفه‌ی خویش و نهاد مربوط دامن می‌زند و متقابلاً احساس مسئولیت و مراقبت اعضا از نهاد مربوط را می‌افزاید امکاناتی است که این گونه نهادها به طور اختصاصی برای اعضای خود فراهم می‌آورند که به اعضا نوعی امتیاز مرتبط با عضویت در گروه حرفه‌ای خاص و نهاد مشخص می‌بخشد. در این راستا حفظ پیوند اعضای بازنشسته با "جامعه" و پیش‌بینی طرح‌گذران کارآ و رضایت‌بخش اعضای بازنشسته می‌تواند احساس مسئولیت و وفاداری نهاد "جامعه" در برابر مشارکت اعضای بازنشسته که در توسعه و تحولات "جامعه" سهم و نقش داشته‌اند را به نمایش بگذارد و تحقق بخشد؛ گرایش‌های انسانی نهاد مدنی جامعه را ارتقا دهد و چشم‌اندازی اطمینان‌بخش پیش روی اعضای نسل بعد و اعضای جوان بگذارد.

برنامه‌های گوناگونی را می‌توان در طرح‌گذران کارآ و رضایت‌بخش بازنشستگان گنجاند که نمونه‌هایی از آن به قرار زیر است:

در زمینه‌های تخصصی

- رایزنی با اعضای بازنشسته در برنامه‌ریزی‌ها و طرح‌های توسعه یا چاره‌جویی‌های "جامعه" و حسابداری حرفه‌ای

- سامان‌دهی عرضه‌ی خدمات موردی و مشاوره به سازمان‌های غیرانتفاعی و عام‌المنفعه

- مشارکت در برنامه‌ریزی‌های آموزشی کاربردی و اجرای آن‌ها
- ارجاع امور داوری موردی
- مشارکت در برنامه‌ریزی و برگزاری گردهمایی‌ها و کنفرانس‌ها

- مشارکت در اجرای برنامه‌های معرفی حرفه‌ی حسابداری به دانش‌آموزان و دانشجویان و جامعه
- ایجاد امکان رایزنی و ارائه‌ی مشورت به حسابداران حرفه‌ای جدید و مؤسسات حسابرسی نوین
- مشورت به کارگروه‌های "جامعه"

در زمینه‌ی بهداشت و سلامت

برگزاری جلسات راهنمایی در مورد بهداشت و سلامت با بهره‌گیری از متخصصان بهداشت و سلامت در زمینه‌های گوناگون مانند:

- پیشگیری‌ها و مراقبت‌ها
- پی‌گیری مؤثر درمان بیماری‌ها
- روش‌های سازگاری و انطباق با محدودیت‌های بیماری‌های مزمن

در زمینه‌ی گذران اوقات فراغت

- اجرای مسافرت‌های دسته‌جمعی
- حضور دسته‌جمعی در برنامه‌های هنری
- حضور دسته‌جمعی در مسابقات ورزشی

- حضور دسته‌جمعی در مراسم و برنامه‌های بزرگداشت و جشن‌ها
- برگزاری جلسه‌های ماهانه

در زمینه‌ی مراقبت‌های ویژه

این گونه مراقبت‌ها در شرایط خاص ضرورت می‌یابد از جمله در صورت ابتلای فرد به بیماری‌های علاج‌ناپذیر، بستری شدن، ابتلای به ناتوانی‌های جسمی، یا مواجه شدن با سوگ و مانند این‌ها.

آشکار است انجام این گونه برنامه‌ریزی‌ها به ویژگی‌های افراد بازنشسته و تمایل آنان در این زمینه بستگی دارد که نیازمند گردآوردن اطلاعات تفصیلی در مورد تعداد آنها،

طیف تجربی هر گروه، زمینه‌های مورد علاقه‌ی آن‌ها برای همکاری داوطلبانه است و اندازه‌ای که می‌تواند و مایلند در این کار وقت بگذارند؛ اطلاعاتی که می‌توان از طریق پرسشنامه در مورد اعضای بازنشسته گرد آورد.

ناگفته پیداست که جز در مواردی که به موجب قانون انجام مسئولیت‌های مشخصی در "جامعه" به مراجع و ارکان تعریف شده محول شده، اداره‌ی سایر امور در "جامعه"، به عنوان نهادی مدنی، نیازمند مشارکت اعضای "جامعه" در برنامه‌ریزی و سامان‌دهی و اجراست. برنامه‌ریزی موضوع این پیشنهاد نیز از این قاعده مستثنا نیست. با این وصف نگرش ارکان "جامعه" به اجرای طرحی مانند موضوع این پیشنهاد، به رسمیت شناختن و پشتیبانی و مراقبت از اجرای آن و تامین برخی از امکانات مورد نیاز که در توان "جامعه" باشد می‌تواند به پیشبرد آن که بر تعلق اعضا به "جامعه" می‌افزاید، همبستگی بین اعضا را تقویت می‌کند و آینده‌ی عضویت در "جامعه" را اطمینان‌بخش‌تر می‌سازد، یاری می‌رساند.

جای امیدواری است که پیش‌بینی می‌شود بخش عمده‌ای از مسئولیت‌ها و مدیریت اجرای چنین طرحی را اعضای بازنشسته به عنوان بخشی از هدف‌های اجرای چنین طرحی بر عهده گیرند. به‌ویژه این که در اغلب جامعه‌های انسانی خرد و کلان همواره کسانی با انگیزه‌های مشارکت مؤثر در پیشبرد این گونه امور بهبودخواهانه، یافت می‌شوند که اگر از حمایت و هدایت دیگران بهره‌مند شوند کارها را به سامان پیش‌بینی‌پذیر می‌رسانند. بر همین قرار فرض است که منابع مالی اجرای چنین طرحی نخست به وسیله اعضای بازنشسته و سپس از طریق عموم اعضای "جامعه" تامین گردد.