



سازمان ملی بهره‌وری ایران

NATIONAL PRODUCTIVITY ORGANIZATION OF I.R. IRAN

بهره‌وری و چالش پیری جمعیت تحلیل روندها و سیاست‌ها

ویرایش دوم

آبان ۱۴۰۱

RX-RP-PI108-503-02

عاشوراء



مسئله جمعیت راجدی بگیریید؛ جمعیت جوان کشور دارد کاهش پیدا مے کند.

یک جایے خواهیم رسید که دیگر قابل علاج نیست.

۱۳۹۲/۰۹/۱۹

بیانات در دیدار با اعضای شورای عالی انقلاب فرهنگے

شناسنامه سند

نوع سند	عنوان سند	شناسه سند
گزارش	بهره‌وری و چالش پیری جمعیت تحلیل روندها و سیاست‌ها	RX-RP-PI108-503-02
تاریخ تنظیم	تاریخ تصویب	تعداد صفحات
۱۴۰۱/۰۵/۱۵	۱۴۰۱/۰۸/۲۸	۹۸
فرآیند مرتبط	مالک فرآیند	ناظر فرآیند
تعیین شاخص‌های بهره‌وری و سنجش بهره‌وری در سطوح مختلف	معاونت راهبری بهره‌وری	رئیس سازمان
هدف	ارائه تحلیل و روند چگونگی افزایش بهره‌وری از پیری جمعیت	
دامنه کاربرد	سطح ملی	
چکیده	در این سند تحلیل و روندهایی جهت چگونگی افزایش بهره‌وری از جمعیت کهن‌سال در ایران آورده شده‌است.	

تأییدات سند

نام و نام خانوادگی	سمت	تاریخ و امضا
تنظیم‌کننده	مشاور رئیس سازمان	
تأییدکننده	رئیس سازمان	
تصویب‌کننده	رئیس سازمان	

توزیع نسخ

<input checked="" type="checkbox"/> مدیریت روابط عمومی، بین‌الملل و حوزه ریاست	<input type="checkbox"/> اداره حراست
<input checked="" type="checkbox"/> مدیریت فناوری اطلاعات و امنیت فضای مجازی	<input checked="" type="checkbox"/> معاونت ساماندهی شبکه ملی بهره‌وری
<input checked="" type="checkbox"/> معاونت راهبری بهره‌وری	<input checked="" type="checkbox"/> معاونت توسعه مدیریت و منابع

تنظیم‌کنندگان

نام و نام خانوادگی	سمت
سعید شوالپور	مشاور رئیس سازمان
مهدیه شاه‌جمالی	مشاور رئیس سازمان

سوابق تغییرات سند

ردیف	تاریخ	شماره ویرایش	شرح	تغییردهنده
۱	۱۴۰۱/۰۵/۱۵	۰۱	ایجاد سند	مدیریت حوزه ریاست، روابط عمومی و امور بین‌الملل
۲	۱۴۰۱/۰۸/۲۴	۰۲	ویرایش محتوایی	مدیریت حوزه ریاست، روابط عمومی و امور بین‌الملل

فهرست

۱- سالمندی جمعیت

- ۱-۱- مسئله جهانی پیری جمعیت..... ۶
- ۲-۱- گذار جمعیتی..... ۸
- ۳-۱- روند پیری جمعیت و چالش‌های آن ۱۲
- ۴-۱- سیاست‌ها، استراتژی‌ها و قوانین ملی کشورها..... ۱۳
- ۵-۱- پیری جمعیت در ایران..... ۱۴
- ۶-۱- جمع‌بندی..... ۱۷

۲- آثار و عواقب اقتصادی سالمندی جمعیت

- ۱-۲- پیری جمعیت و پیامدهای کلان اقتصادی..... ۱۹
- ۲-۲- سالمندی، مصرف و پسانداز ملی..... ۱۹
- ۳-۲- سالمندی و بازار سرمایه..... ۲۰
- ۴-۲- سالمندی و توازن بودجه دولت..... ۲۰
- ۵-۲- سالمندی و تأمین اجتماعی..... ۲۱
- ۶-۲- سالمندی و مهاجرت..... ۲۲
- ۷-۲- سالمندی و هزینه‌های سلامت..... ۲۳
- ۸-۲- سالمندی و بازار کار..... ۲۳
- ۹-۲- تأثیر نیروی کار سالمند بر رشد اقتصادی..... ۲۴

۳- سالمندی جمعیت و چالش بهره‌وری

- ۱-۳- بهره‌وری..... ۲۹
- ۲-۳- بهره‌وری و جمعیت سالمند..... ۳۰
- ۳-۳- چالش‌های بهره‌وری نیروی کار..... ۳۴
- ۱-۳-۳- سلامتی..... ۳۵
- ۲-۳-۳- سطح تحصیلات..... ۳۷
- ۳-۳-۳- شرایط شغلی..... ۳۸
- ۴-۳-۳- سیاست‌های تأمین اجتماعی..... ۳۸
- ۵-۳-۳- سیستم پرداخت دستمزد..... ۳۹
- ۴-۳- جمع‌بندی..... ۴۱

۴- مطالعات تجربی پیری جمعیت و بهره‌وری نیروی کار

- ۱-۴- تجربه کشور ژاپن..... ۴۶

۵۱	۲-۴- چالش تأمین نیازهای متنوع کارگران مسن در ژاپن
۵۲	۳-۴- تجربه کشور کره
۶۱	۴-۴- تجربه کشور آمریکا
۶۶	۵-۴- جمع‌بندی
	۵- سیاست‌ها و اقدامات عمومی با هدف حفظ و افزایش بهره‌وری نیروی کار سالخورده
۶۹	۱-۵- اصلاح سبک زندگی
۶۹	۱-۱-۵- فرهنگ‌سازی
۷۰	۲-۱-۵- مقابله با چالش سن‌گرایی
۷۱	۲-۵- توانمندسازی جوانان
۷۳	۳-۵- توسعه مشارکت اجتماعی سالمندان
۷۶	۴-۵- اصلاح نظام بازنشستگی
۷۸	۵-۵- جمع‌بندی
	۶- جمع‌بندی و دلالت‌های سیاستی
۸۱	۱-۶- اصلاح سبک زندگی
۸۲	۲-۶- توسعه مشارکت اجتماعی سالمندان
۸۳	۳-۶- توانمندسازی جوانان
۸۳	۴-۶- اصلاح نظام بازنشستگی
۸۵	منابع
۹۱	پیوست



پیشگفتار

سالمندی جمعیت، یک پدیده جهانی است که به تبع توسعه بهداشت عمومی، پیشرفت علم پزشکی و کاهش نرخ زادوولد ایجاد شده است. کاهش نرخ زادوولد و افزایش امید به زندگی در اکثر نقاط جهان سبب شده است که سالمندان سهم فزاینده‌ای از کل جمعیت کشورها را به خود اختصاص داده‌اند. این پدیده هم در کشورهای توسعه‌یافته و هم در کشورهای در حال توسعه مشاهده می‌شود.

جمعیت و رشد آن از پدیده‌های اجتماعی است که بر بسیاری از جنبه‌های جامعه تأثیرگذار است. بار جمعیت روزافزون سالمندان، چه از نظر مراقبت و چه از نظر وابستگی مالی، بر دوش نسل جوان است که به دلیل پیشرفت و شهرنشینی در جوامع؛ تغییرات اساسی در نظام ارزشی، سبک زندگی و ساختار خانواده ایجاد نموده است. طولانی‌تر شدن زندگی نیازمند طولانی‌تر شدن دوره کار و فعالیت است. لازمه تحقق این پیش‌فرض اساسی، اصلاح نظام بازنشستگی و ترویج پیری فعال است. با ترویج پیری فعال، افرادی که عمر طولانی‌تری دارند به لحاظ جسمی و ذهنی سالم‌تر مانده و می‌توانند مدت طولانی‌تری مشارکت اجتماعی و اقتصادی داشته باشند. با توجه به این مسئله و تغییر شرایط زندگی افراد از زندگی سه‌مرحله‌ای (آموزش، کار و بازنشستگی) به حالت چندمرحله‌ای، نیاز به تطبیق شرایط کاری با نیروی کار سالمند است. تغییر زمان‌های کاری مطابق با وضعیت زندگی مردم و حفظ و به‌روزرسانی مهارت‌ها متناسب با شرایط جامعه و تغییر در شرایط و قوانین بازنشستگی از ملزومات مناسب‌سازی شرایط برای جامعه سالمند است.

با توجه به پنجره جمعیتی و وفور نیروی کار و سرمایه انسانی در ایران، بخش زیادی از رشد اقتصادی از مسیر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی محقق خواهد شد. از طرفی، بی‌توجهی به سرمایه انسانی می‌تواند آینده اقتصاد و رفاه گروه‌های مختلف جمعیتی را تحت تأثیر قرار دهد. ساختار سنی جمعیت عاملی است که هر رفتار اجتماعی، اقتصادی و سیاسی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. همان‌طور که جهانی‌شدن و فناوری، نحوه زندگی و کار مردم را تغییر داد؛ در سال‌های آینده، افزایش طول عمر و سالمندی جمعیت، نیازهای متفاوتی را در کشورها به وجود خواهد آورد که نیازمند مدیریتی متفاوت است؛ بنابراین توجه به مدیریت منابع کمیاب با عنایت به تغییرات جمعیتی می‌تواند در جلوگیری از وقوع بحران پیری جمعیت مؤثر باشد. انتقال منابع کمیاب کشور به سمت سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌ها، تحقیق و توسعه و آموزش سبب افزایش بهره‌وری و کاهش هزینه‌های مربوط به خدمات سلامت و بازنشستگی خواهد شد. به این ترتیب، با کاهش نرخ زادوولد و افزایش امید به زندگی، جمعیت ایران رو به سالمندی خواهد نهاد؛ لذا لازم است با توجه به تجربه کشورهای توسعه‌یافته در سالمندی جمعیت و برای پیشگیری از سالمندی هزینه‌ساز و مشکل‌آفرین، سیاست‌های مناسب اتخاذ شود.

این گزارش با هدف تبیین ابعاد پیری جمعیت، اثرات و عواقب آن بر جامعه و ارائه راهکارهای سیاستی برای جلوگیری از عوارض این پدیده تنظیم شده است. از آنجا که ایران در مراحل اولیه پیری جمعیت قرار دارد و همچنان پنجره جمعیتی باز است، افزایش بهره‌وری نسل جوان فعلی، توجه به سن بازنشستگی، شرایط شغلی و یادگیری مادام‌العمر در این نسل، سبب خواهد شد جمعیت سالمند ایران نیز بهره‌وری بالایی داشته و بخش قابل توجهی از رشد اقتصادی از طریق بهره‌وری نیروی کار تأمین گردد. از آنجا که تمرکز اصلی این تحقیق بر بهره‌وری است،



چالش‌های بهره‌وری در جوامع سالخورده، توصیه‌های سیاست‌گذاری و عملکرد تجربی کشورها در این زمینه مورد ارزیابی قرار خواهد گرفت.

این گزارش در قالب شش فصل تنظیم شده است. در فصل اول، مسئله سالمندی جمعیت تشریح شده است. در فصل دوم به آثار اقتصادی سالمندی جمعیت و در فصل سوم به مسئله سالمندی جمعیت و چالش بهره‌وری اشاره شده است. بعد از مطالعه تجربی کشورهای پیشرو در سالمندی جمعیت و سیاست‌گذاری در فصل چهارم، در فصل پنجم سیاست‌ها و اقدامات عمومی با هدف حفظ و افزایش بهره‌وری نیروی کار سالخورده مطرح شده است. در پایان به جمع‌بندی و ارائه پیشنهادهای سیاستی پرداخته شده است.

دکتر سعید شوال‌پور

مهدیه شاه‌جمالی



اَازمان مَے بَهره وری اَیران

NATIONAL PRODUCTIVITY ORGANIZATION OF I.R.IRAN

فصل اول

سالمندی جمعیت



۱-۱- مسئله جهانی پیری جمعیت

پیری جمعیت به‌عنوان یکی از چهار روند کلان^۱ جمعیتی (رشد جمعیت، پیری جمعیت، مهاجرت بین‌المللی و شهرنشینی) معرفی می‌شود. این موارد، روندهایی هستند که دارای تأثیرات اساسی بر توسعه پایدار شناخته شده‌اند. سالمندی جمعیت یک فرآیند «انتقال جمعیت‌شناختی» است که در آن باروری و مرگ‌ومیر از سطوح بالا به سطوح پایین کاهش می‌یابد؛ به‌عبارت‌دیگر، افزایش امید به زندگی و کاهش باروری باعث رشد جمعیت سالمند به کل جمعیت می‌شود. این پدیده که نوعی گذار جمعیتی بوده، امروزه تأثیر زیادی بر رشد و توسعه اقتصادی گذاشته و به یک نگرانی مشترک جهانی تبدیل شده است، از این رو، این پدیده یکی از وقایع مهم جمعیتی در دو قرن اخیر به شمار می‌آید.

سالمندی در بسیاری از کشورها و سازمان‌های بین‌المللی وارد مرحله سیاست‌گذاری شده است، این مسئله تعجب‌آور نیست؛ زیرا از نظر برخی نویسندگان ممکن است این پدیده طولانی‌ترین فرآیند معرف تغییرات اقتصادی، مالی و اجتماعی باشد که جوامع طی ۴۰ سال آینده تجربه خواهند کرد (باجتیک^۲، ۲۰۱۵). مجمع عمومی سازمان ملل، در قطعنامه ۳۳/۵۲، ۱۴ دسامبر ۱۹۸۷، ضرورت جلب توجه جهانی به مشکلات جدی سالمندی را تشخیص داد. این سازمان با برگزاری اولین مجمع جهانی سالمندی در وین در سال ۱۹۸۲ و با مشورت با کشورهای عضو، آژانس‌ها و سازمان‌های تخصصی مربوطه، پیشگام توسعه سیاست‌گذاری در امور سالمندی شد. همچنین دومین مجمع جهانی سالمندی در سال ۲۰۰۲ در مادرید برگزار گردید (سازمان ملل متحد، ۱۹۸۲).

مجمع جهانی پیری جمعیت

الف. اولین مجمع جهانی پیری جمعیت

مجمع عمومی سازمان ملل متحد، در قطعنامه ۵۲/۳۳، ۱۴ دسامبر ۱۹۷۸، نیاز به جلب توجه جهانی را به مشکلات جدی سالمندی، به‌عنوان بخش روبه‌رشد جمعیت جهان، تشخیص داد و تصمیم گرفت با مشورت با کشورهای عضو، آژانس‌ها و سازمان‌های تخصصی مربوطه، مجمع جهانی سالمندان در سال ۱۹۸۲ سازماندهی شود. مجمع جهانی سالمندی در سال ۱۹۸۲ (۲۶ ژوئیه تا ۶ اوت) در وین برگزار شد و قرار بود مجمعی برای راه‌اندازی یک برنامه اقدام بین‌المللی با هدف تضمین امنیت اقتصادی و اجتماعی افراد مسن و همچنین فرصت‌هایی برای کمک به توسعه ملی باشد.

برنامه اقدام بین‌المللی وین در مورد سالمندی نتیجه مجمع جهانی پیری بود. این اولین سند بین‌المللی در مورد سالمندی بود که مبنایی را برای تدوین سیاست‌ها و برنامه‌های مربوط به سالمندی فراهم کرد. در سال ۱۹۸۲ توسط مجمع عمومی سازمان ملل متحد (در قطعنامه ۵۱/۳۷) که در اوایل همان سال در مجمع جهانی پیری به تصویب رسید، تأیید شد. این برنامه شامل ۶۲ توصیه برای اقدام در زمینه تحقیق، جمع‌آوری و تجزیه‌وتحلیل داده‌ها و آموزش و پرورش و همچنین حوزه‌های زیر بود:

▪ سلامت و تغذیه؛

¹ Megatrend

² Bogetic



- حمایت از مصرف‌کنندگان سالمند؛
- مسکن و محیط‌زیست؛
- خانواده؛
- رفاه اجتماعی؛
- امنیت درآمد و اشتغال؛
- تحصیلات.

ب. دومین مجمع جهانی پیری جمعیت

بیست سال پس از اولین مجمع جهانی در وین در سال ۱۹۸۲، دومین مجمع جهانی سالمندی ۸ تا ۱۲ آوریل ۲۰۰۲ سازماندهی شد تا به دولت‌ها و جوامع کمک کند تا سیاست‌هایی را توسعه دهند که تضمین کند افراد مسن می‌توانند به بهترین شکل ممکن به مشارکت اساسی در جامعه ادامه دهند. مجمع جهانی دوم علاوه بر بررسی نتایج اولین مجمع جهانی، برنامه اقدام تجدیدنظر شده‌ای را به تصویب رساند که واقعیت‌های اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و جمعیتی قرن بیست و یکم جدید را در نظر گرفت.

این برنامه اقدام بین‌المللی حاوی یک استراتژی بین‌المللی برای اقدام در مورد سالمندی بود که راهبرد عملی به سیاست‌گذاران در مواجهه با تغییرات جمعیتی در جوامع خود ارائه می‌داد. این راهبرد بر لزوم جای دادن به سالمندی در همه برنامه‌های اقدام ملی و بین‌المللی و همچنین در کلیه اسناد ضروری مربوط به حقوق بشر و توسعه اجتماعی و اقتصادی تأکید کرد.

بنابر نظر بسیاری از مفسران، سالمندی جمعیت مشکلاتی را ایجاد می‌کند یا قرار است ایجاد کند. ایشان از سالمندی به‌عنوان یک بحران (بانک جهانی^۳، ۱۹۹۴)، بمب ساعتی اقتصاد (ونبرگ و اورسل^۴، ۲۰۱۰)، زلزله (والاس^۵، ۲۰۰۱)، سونامی نقره‌ای (فاکس^۶، ۲۰۰۱)، زمستان جمعیتی (جینوز و همکاران^۷، ۱۹۸۹ و دومونت^۸، ۲۰۰۸)، طلوع خاکستری (پیترسون^۹، ۱۹۹۹) و طوفان نسلی (کوتلیکوف و برنز^{۱۰}، ۲۰۰۵) یاد می‌کنند.

سالمندی جمعیت نسبت به سالمندی فرد کمتر قابل درک است، چراکه پیرشدن افراد قابل مشاهده و مشخص است درحالی‌که پیرشدن جمعیت در شهرها، مناطق، کشورها، قاره‌ها و جهان پیرتر می‌شوند را تنها می‌توان با مطالعه و بررسی آمارها تشخیص داد. به عبارتی، سالمندی فرد از نظر فردی، بهداشتی و پزشکی مطرح است و بر اساس تعریف سازمان بهداشت جهانی عبور از مرز ۶۰ یا ۶۵ سالگی به‌عنوان سالمندی فرد تلقی می‌شود. اما سالمندی جمعیت از دیدگاه جمعیت‌شناسی مطرح است و عبارت است از افزایش نسبت سالمندان در جمعیت و به بیانی دیگر، عبارت است از کاهش نسبت افراد ۱۴-۰ ساله و افزایش نسبت افراد ۶۰ یا ۶۵ سال و بالاتر و مفهومی برای نشان دادن تغییرات توزیع سنی (ساختار سنی) جمعیت به سمت سنین بالاتر است و انتظار می‌رود که مهم‌ترین پدیده جمعیتی جهان در قرن

³ World bank

⁴ Venneberg and Eversole

⁵ Wallace

⁶ Fox

⁷ Geinoz et al

⁸ Dumont

⁹ Peterson

¹⁰ Kotlikoff and Burns



بسیار و یکم و بعد از آن باشد. علی‌رغم شتاب اخیر در فرآیند سالمندی جمعیت، این یک روند بسیار آهسته نسبت به سایر فرآیندهای اجتماعی و اقتصادی است.

سالخوردگی ساختار سنی جمعیت یک فرآیند شناخته شده است که در اثر کاهش باروری و انتقال جمعیت‌شناسی حاصل می‌شود. مرگ‌ومیر از سطوح بالا به سطوح پایین کاهش پیدا می‌کند (میرزایی و قهفرخی، ۱۳۸۶). سازمان ملل متحد، کشورها را به سه نوع دارای ساخت جمعیتی جوان، بزرگسال و سالخورده تقسیم کرده است که مشخصه آن‌ها میزان نسبت جمعیت سالخورده ۶۵ ساله و بالاتر در آن کشورهاست به این صورت که کشورهای دارای جمعیت جوان کوه‌هایی هستند که نسبت سالخوردگان آن زیر ۴ درصد باشد، کشورهای دارای جمعیت بزرگسال کوه‌هایی هستند که نسبت سالخوردگان آن بین ۴ تا ۶ درصد باشد و کشورهای دارای جمعیت سالخورده کوه‌هایی هستند که نسبت جمعیت سالمند آن ۷ درصد یا بیشتر باشد (سازمان ملل، ۲۰۱۹).

جدول ۱- تعداد افراد ۶۵ سال یا بیشتر بر اساس منطقه جغرافیایی، ۲۰۱۹ و ۲۰۵۰ (سازمان ملل متحد، وزارت امور اقتصادی و اجتماعی، بخش جمعیت)

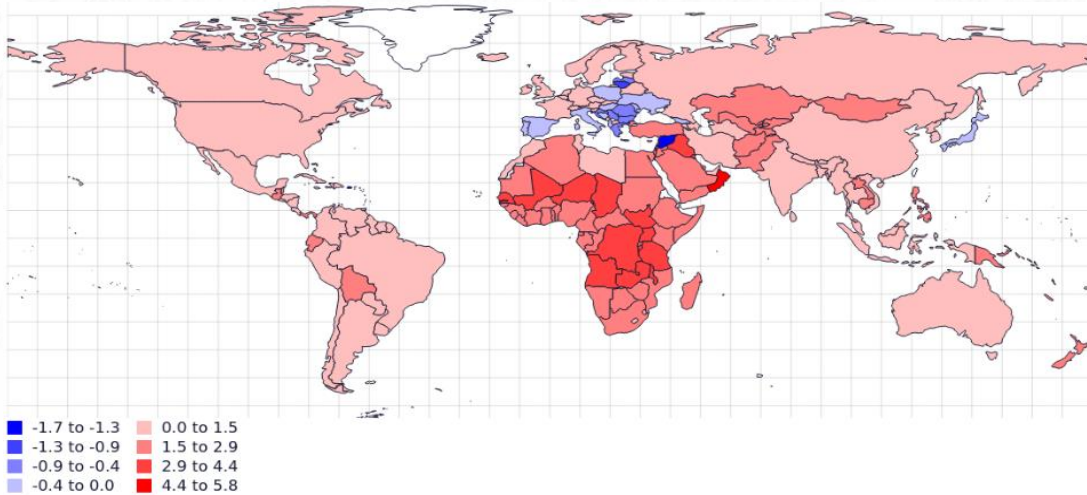
منطقه	تعداد افراد ۶۵ ساله یا بیشتر در سال ۲۰۱۹ (میلیون‌ها)	تعداد افراد بالای ۶۵ سال در سال ۲۰۵۰ (میلیون)	درصد تغییر بین ۲۰۱۹ و ۲۰۵۰
جهان	۷۰۲٫۹	۱۵۴۸٫۹	۱۲۰
جنوب صحرای آفریقا	۳۱٫۹	۱۰۱٫۴	۲۱۸
شمال آمریکا و آسیای غربی	۲۹٫۴	۹۵٫۸	۲۲۶
مرکز و جنوب آسیا	۱۱۹٫۰	۳۲۸٫۱	۱۷۶
شرق و جنوب شرقی آسیا	۲۶۰٫۶	۵۷۲٫۵	۱۲۰
آمریکای لاتین و کارائیب	۵۶٫۴	۱۴۴٫۶	۱۵۶
استرالیا و نیوزلند	۴٫۸	۸٫۸	۸۴
اقیانوسیه به‌استثنای استرالیا و نیوزلند	۰٫۵	۱٫۵	۱۹۰
اروپا و شمال آمریکا	۲۰۰٫۴	۲۹۶٫۲	۴۸

گسترش پدیده سالمندی به یکی از معضلات مهم کشورهای توسعه‌یافته در دهه‌های اخیر تبدیل شده است و رشد و توسعه اقتصادی در این کشورها را با نگرانی جدی روبه‌رو ساخته است. کاهش باروری، افزایش طول عمر و امید به زندگی در دوره سالمندی باعث می‌شود سهم سالمندان از جمعیت در سراسر جهان افزایش یابد. پدیده سالمندی جمعیت که در تاریخ بشر بی‌سابقه است، با تغییرات زیادی در جمعیت و ظرفیت‌ها، سبب ایجاد تغییرات اساسی در زمینه مصرف و پس‌انداز، رشد اقتصادی، هزینه‌های دولت، ارزش‌داری‌ها و بازار نیروی کار شده است. تأثیر فوق‌العاده این بخش از جمعیت که به‌سرعت در حال رشد است را می‌توان با نگاه کردن به تصویر واقعی جمعیت درک کرد. جهت تشریح این مسئله گذار جمعیتی را مورد بررسی قرار می‌دهیم.

۲-۱- گذار جمعیتی

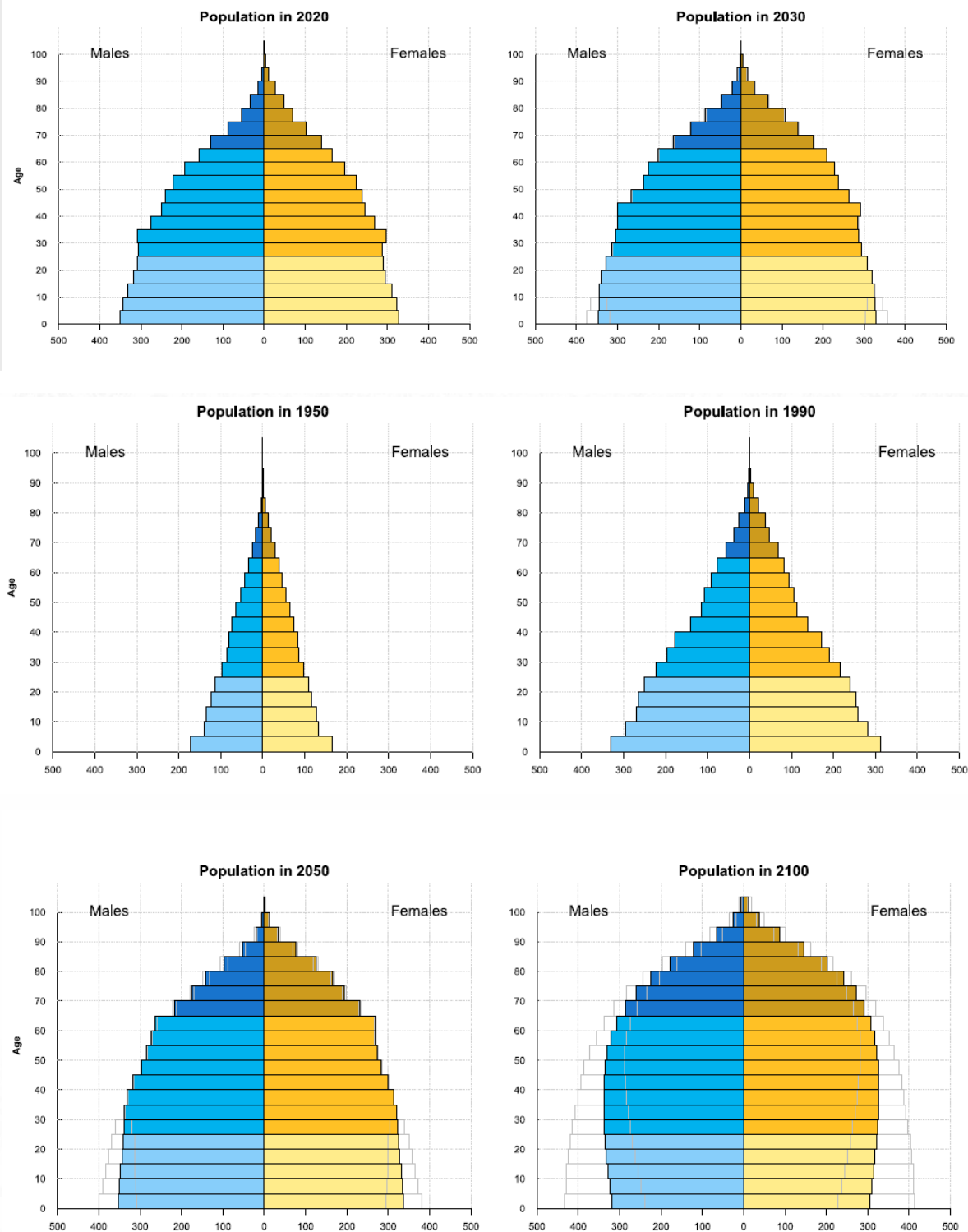
پیری جمعیت یک پدیده جهانی است. تقریباً هر کشوری در جهان هم از نظر اندازه و هم از نظر نسبت افراد مسن در جمعیت، رشدی را تجربه می‌کند. در سال ۱۹۶۵، ۱۲۹ میلیون نفر بالای ۶۵ سال در جهان وجود داشت.

بر اساس گزارش سازمان ملل متحد (۲۰۲۰)، در حال حاضر حدود ۷۲۸ میلیون نفر در سن ۶۵ سال یا بیشتر در جهان وجود دارند. در ۳۰ سال آینده، انتظار می‌رود که این تعداد به بیش از دو برابر ارزش فعلی خود افزایش یابد و در سال ۲۰۵۰ به ۱٫۵ میلیارد سالمند برسد. انتظار می‌رود سهم جمعیت جهانی ۶۵ سال یا بیشتر از ۹٫۳ درصد در سال ۲۰۲۰ به حدود ۱۶ درصد در سال ۲۰۵۰ افزایش یابد. پیش‌بینی می‌شود بیشترین افزایش (+۳۰۰ میلیون نفر) در آسیای شرقی و جنوب شرقی رخ دهد، از ۲۷۲ میلیون نفر با سن ۶۵ سال یا بیشتر در سال ۲۰۲۰ به ۵۷۲ میلیون نفر در سال ۲۰۵۰. سایر مناطقی که انتظار افزایش عمده در تعداد افراد مسن را در ۳۰ سال آینده دارند عبارت‌اند از آسیای مرکزی و جنوبی (+۲۰۴ میلیون نفر) و اروپا و آمریکای شمالی (+۹۱ میلیون نفر).



شکل ۱- رشد سالانه جمعیت، ۲۰۱۵ (بخش جمعیت سازمان ملل متحد). چشم‌انداز جمعیت جهان، گزارش‌های سرشماری و سایر انتشارات آماری از ادارات ملی آمار

تغییر از سال ۱۹۵۰ به امروز و پیش‌بینی‌ها تا ۲۱۰۰ نشان می‌دهد که جمعیت جهان در حال سالم‌تر شدن است. با پیری جمعیت، بالای هرم جمعیت عریض‌تر می‌شود و کمتر شبیه هرم به نظر می‌رسد و شکلی مانند جعبه پیدا می‌کند، جمعیت در سنین پایین‌تر با خطر مرگ بسیار کم زندگی می‌کنند و در سنین بالا می‌میرند. ساختار جمعیتی یک جمعیت سالم در مرحله نهایی انتقال جمعیتی، شکل جعبه‌ای است که برای سال ۲۱۰۰ برای کل جهان مشاهده می‌شود.



شکل ۲- تغییرات جمعیت جهان، ۲۱۰۰-۱۹۵۰ (بخش جمعیت سازمان ملل متحد - ۲۰۲۲)

در سال ۱۹۵۰، ۲/۵ میلیارد نفر روی کره زمین زندگی می‌کردند. در سال ۲۰۲۲، جمعیت تا ۷.۹ میلیارد نفر افزایش یافته است. سازمان ملل تا پایان قرن انتظار دارد جمعیت جهان ۱۱/۲ میلیارد نفر باشد. شکل ۲، تغییرات هرم جمعیتی را در این دوره نمایش می‌دهد که درک این دگرگونی عظیم جهانی را ممکن می‌سازد.



ساختار جمعیتی یک جمعیت در هرم‌های جمعیتی تجسم می‌شود. عرض، نشان‌دهنده اندازه جمعیت یک سن معین است (زنان در سمت راست و مردان در سمت چپ). لایه پایینی تعداد نوزادان تازه‌متولدشده را نشان می‌دهد و در بالای آن تعداد گروه‌های مسن‌تر دیده می‌شوند. به این ترتیب ساختار جمعیتی جوامع با نرخ مرگ‌ومیر بالا شبیه به یک هرم بود که سبب نام‌گذاری هرم جمعیت شد.

هرم اول، ساختار جمعیت جهان را در سال ۱۹۵۰ نشان می‌دهد. شکل هرم در این سال به واسطه دو عامل صورت‌گرفته است: تعداد فزاینده‌ای از تولدها لای سبب پهن شدن قاعده هرم و نرخ بالای مرگ‌ومیر سبب باریک شدن قسمت بالای هرم (گروه‌های سنی بالاتر) شده است.

باریک شدن هرم، درست بالای قاعده آن گواهی بر این واقعیت است که بیش از ۱ از هر ۵ کودک متولد شده در سال ۱۹۵۰ قبل از رسیدن به سن پنج‌سالگی مرده‌اند. از سال ۱۹۹۰، مشاهده می‌شود که با گذشت هر دهه، هرم جمعیت پهن‌تر از قبل شده است. به عبارتی، در هر دهه افراد بیشتری در هر سن به جمعیت جهان اضافه می‌شدند. با مشاهده هرم در سال ۲۰۲۰ مشاهده می‌شود که باریک‌تر شدن هرم در بالای آن کمتر صورت‌گرفته است؛ که نشان‌دهنده این است که نرخ مرگ‌ومیر کودکان از ۱ در ۵ در سال ۱۹۵۰ به کمتر از ۱ در ۲۰ کاهش یافته است.

در مقایسه سال‌های ۱۹۵۰ و ۲۰۲۰ می‌بینیم که تعداد کودکان متولد شده افزایش یافته است - ۹۷ میلیون در سال ۱۹۵۰ به ۱۴۳ میلیون در سال ۲۰۲۰ - و مرگ‌ومیر کودکان کاهش یافته است. با مقایسه قاعده هرم در سال ۲۰۲۰ با پیش‌بینی انجام شده برای سال ۲۱۰۰، مشهود است که دهه‌های آینده شبیه گذشته نخواهد بود. طبق پیش‌بینی‌ها در پایان این قرن تعداد فرزندان کمتری نسبت به امروز متولد می‌شود. قاعده هرم ساختار جمعیتی آینده باریک‌تر است. اکنون جهان در نقطه عطف قرار گرفته است. از سال ۱۹۵۰ تا امروز، گسترش قاعده هرم - افزایش تعداد کودکان - عامل افزایش جمعیت جهان بود. از این‌پس تعداد کودکان به‌سختی افزایش می‌یابد و سپس شروع به کاهش می‌کند، اما تعداد افراد در سن کار و سالمندی افزایش می‌یابد. از آنجایی که سلامت جهانی در حال بهبود است و مرگ‌ومیر در حال کاهش است، انتظار می‌رود که مردمی که امروزه زنده هستند، بیشتر از هر نسل قبل از ما زندگی کنند.

در سطح کشور، زمانی که نسبت نسل جوان وابسته کاهش می‌یابد و سهم جمعیت در سن کار افزایش می‌یابد، سیاست افزایش باروری و تولید نسل در پیش گرفته می‌شود تا از سهم جمعیتی بهره‌برده شود. در سال ۱۹۵۰ به‌ازای هر کودک کمتر از ۱۵ سال ۱/۸ نفر در سن کار (۱۵ تا ۶۴ سال) وجود داشت. در سال ۲۰۲۰ این رقم به ۲/۵ نفر رسید و تا پایان قرن به عدد ۳/۴ خواهد رسید.

کشورهای توسعه‌یافته از این گذار در دهه‌های گذشته منتفع شده‌اند و اکنون با مشکل جمعیتی ناشی از سهم فزاینده‌ای از بازنشستگان مواجه هستند که سهمی در بازار کار ندارند. در دهه‌های آینده این کشورهای در حال توسعه خواهند بود که می‌توانند از این سهم جمعیتی بهره‌مند شوند.

سازمان بهداشت جهانی^{۱۱} جامعه در حال سالخوردگی را جامعه‌ای تعریف می‌کند که بیش از ۷ درصد از جمعیت آن ۶۵ سال یا بالاتر هستند. یک جامعه سالمند به‌عنوان جامعه‌ای که در آن این گروه سنی بیش از ۱۴ درصد از کل

¹¹ WHO



جمعیت را تشکیل می‌دهد و جامعه‌ای بیش از حد سالمند به‌عنوان جامعه‌ای که در آن این میزان بیشتر از ۲۰ درصد است.

جمعیت در اقتصادهای پیشرفته و بزرگ در سراسر جهان به‌سرعت در حال پیرشدن است. تا سال ۲۰۵۰، به‌ازای هر دو نفر ۲۰ تا ۶۴ سال (نسبت وابستگی سالمندی) در اقتصادهای OECD^{۱۲} یک نفر ۶۵ سال و بالاتر وجود خواهد داشت؛ درحالی‌که امروز به‌ازای هر سه نفر، یک نفر سالمند و سهم جمعیت ۵۰ ساله و بالاتر. از ۳۷ درصد در سال ۲۰۲۰ به ۴۵ درصد رسیده است. این به معنای تعداد بیشتری از کارگران مسن‌تر در نیروی کار در آینده خواهد بود. در سال ۲۰۱۵، ۲/۱ میلیارد نفر در سراسر جهان نیاز به مراقبت داشتند (۱/۹ میلیارد کودک زیر ۱۵ سال، از این تعداد ۰/۸ میلیارد زیر شش سال سن داشتند و ۰/۲ میلیارد فرد مسن با امید به زندگی بالا). پیش‌بینی می‌شود تا سال ۲۰۳۰ تعداد افراد نیازمند به مراقبت به ۲/۳ میلیارد نفر برسد که توسط ۰/۱ میلیارد سالمند و ۰/۱ میلیارد کودک ۶ تا ۱۴ ساله افزایش می‌یابد (سازمان بین‌المللی کار^{۱۳}، ۲۰۱۸).

۳-۱- روند پیری جمعیت و چالش‌های آن

از آنجایی که پیری سریع جمعیت احتمالاً پیامدهای مهمی برای اهداف توسعه پایدار^{۱۴} خواهد داشت، آماده‌سازی برای پیامدهای مرتبط با پیری و سالمندی حیاتی است. بررسی‌های ملی داوطلبانه^{۱۵} نشان می‌دهد که بسیاری از کشورها نسبت روبه‌رشد افراد مسن را به‌عنوان یک روند تصدیق می‌کنند.

درحالی‌که برخی از کشورها به پیری جمعیت به‌عنوان یک توسعه در کنار روندهایی مانند تغییرات آب‌وهوایی و افزایش نابرابری‌ها اشاره می‌کنند، برخی دیگر نگرانی خود را مطرح می‌کنند یا ابتکاراتی را با هدف رسیدگی به چالش‌های پیشروی پیری جمعیت مطرح می‌کنند.

تعدادی از کشورها - از جمله جمهوری چک، دانمارک، ایرلند، ژاپن، لتونی، لوکزامبورگ، مالزی، مالت، نروژ، جمهوری کره، سنگاپور، اسلواکی، اسلوانی و اسپانیا - به افزایش جمعیت به‌عنوان یک روند اشاره می‌کنند. کشورها نگرانی‌های مختلفی را مطرح می‌کنند که با این روند مرتبط است و به اقدامات مختلفی اشاره می‌کنند که می‌تواند تأثیرات پیری جمعیت را برطرف کند. به‌عنوان مثال، جمهوری چک تأکید می‌کند که زیرساخت‌ها باید برای مقابله با جمعیت پیرش آماده شود. لتونی نسبت به تأثیر جامعه پیر بر افزایش نابرابری ابراز نگرانی می‌کند. ژاپن در تلاش است تا «الگوی ژاپن^{۱۶}» را برای اقتصاد و جامعه پایدار ارائه دهد. نروژ پیامدهایی را از نظر افزایش تقاضا برای خدمات اولیه بهتر از سوی مقامات محلی و نیاز به محیط‌های فیزیکی متناسب با نیازهای افراد مسن، از جمله ساخت خانه‌های مسکونی و استانداردهای کیفیت ساختمان بالا ذکر می‌کند. سنگاپور به برنامه بلندمدت خود برای ایجاد «کشوری برای همه سن‌ها^{۱۷}» اشاره می‌کند که شامل استفاده از فناوری و طراحی مجدد محل کار و مشاغل است تا به افراد مسن اجازه دهد فعال و شاغل بمانند. اسلواکی تأکید می‌کند که پیری سریع جمعیت فشار بر تأمین مالی

¹² Organisation for Economic Co-operation and Development

¹³ International labour organization (ILO)

¹⁴ Sustainable Development Goals

¹⁵ Voluntary National Reviews

¹⁶ Japan model

¹⁷ Nation for All Ages



خدمات اجتماعی به‌ویژه در بخش مراقبت‌های بهداشتی و بازنشستگی را افزایش می‌دهد؛ بنابراین اولویت اسلواکی گذار از یک اقتصاد مبتنی بر سرمایه‌گذاری خارجی، دستمزدها و مالیات پایین به یک اقتصاد مبتنی بر دانش است. علاوه بر این، اسپانیا نگران عدم تعادل سرزمینی و انقراض شهرها در نتیجه پیر شدن سریع جمعیت و نرخ بالای کاهش جمعیت روستایی است. تأکید می‌کند که خطر فقر و طرد اجتماعی به‌ویژه در مناطق شهری افزایش یافته است (سازمان ملل، گزارشی از مطالعات ملی داوطلبانه^{۱۸}، ۲۰۱۸).

۴-۱- سیاست‌ها، استراتژی‌ها و قوانین ملی کشورها

سالمندی جمعیت نیازمند سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی دقیق است. به رسمیت شناختن نمایندگی سالمندان و به رسمیت شناختن حقوق بشر آن‌ها مستلزم ایجاد سیاست‌هایی است که نه تنها به مسائل مربوط به جمعیت فعلی می‌پردازد، بلکه افزایش تعداد جمعیت سالمند را پیش‌بینی می‌کند (سازمان ملل، ۲۰۱۷).

علی‌رغم نیاز به اقدام فوری، تنها چند کشور از جمله کاستاریکا، جامائیکا، مالت و رومانی در مورد سیاست‌های ملی گزارش می‌دهند که به طور خاص به مسائل مربوط به سالمندی می‌پردازد. به‌عنوان مثال، «سیاست ملی کاستاریکا برای سالمندان ۲۰۱۱-۲۰۱۳»^{۱۹}، در میان سایر موارد، هدف ارتقای رشد افراد سالمند، جلب توجه و همکاری نهادهای دولتی و خصوصی و حصول اطمینان از عملکرد مناسب برنامه‌ها و خدمات است. سیاست ملی جامائیکا برای شهروندان سالمند در سال ۲۰۱۸ تنظیم چارچوب اصلی برای ارائه خدمات به افراد مسن از جمله بهداشت، آموزش، انتقال بین نسلی و امنیت درآمد را تشکیل می‌دهد.

در مالت، سیاست استراتژیک ملی برای سالمندی فعال برای دوره ۲۰۱۴-۲۰۲۰ اجرا می‌شود. هدف این سیاست ارائه پاسخی جامع به نیازهای چندرشته‌ای جمعیت در حال رشد و بهبود خدمات اجتماعی و بهداشتی است. همچنین رومانی در مورد «استراتژی ملی پیری فعال، ارتقاء و حمایت از سالمندان و برنامه‌های اقدام ۲۰۱۵-۲۰۲۰» گزارش داد که شامل مجموعه‌ای از اقدامات مربوط به اشتغال، آموزش، پیشگیری از خطر سوءاستفاده و بی‌توجهی و مراقبت و مشارکت داوطلبانه سالمندان در تلاش‌های طولانی‌مدت است. بسیاری از کشورها به‌عنوان بخشی از تلاش‌های ملی مربوط به اجرای SDG^{۲۰}، استراتژی‌های توسعه پایدار را تعریف می‌کنند. تعداد کمی از کشورها در VNR^{۲۱}های خود در مورد گنجانیدن اولویت‌ها و برنامه‌های مربوط به پیری در استراتژی‌های توسعه پایدار خود گزارش می‌دهند. به‌عنوان مثال، «طرح ملی اردن برای سالمندان (۲۰۱۶-۲۰۲۰)»^{۲۲} بخشی از رویکرد استراتژیک آن برای اجرای دستور کار ۲۰۳۰ است. در مجارستان، «استراتژی چارچوب ملی برای توسعه پایدار»^{۲۳} (۲۰۱۲-۲۰۲۴) بر جمعیت پایدار و سالم و مقابله با چالش‌های افراد مسن تمرکز دارد.

¹⁸ As reported in the Voluntary National Reviews of 2016, 2017 and 2018

¹⁹ National Policy for Adults Seniors 2011-2012

²⁰ Sustainable Development Goals

²¹ Voluntary national reviews

²² National Plan for the Elderly (2016-2020)

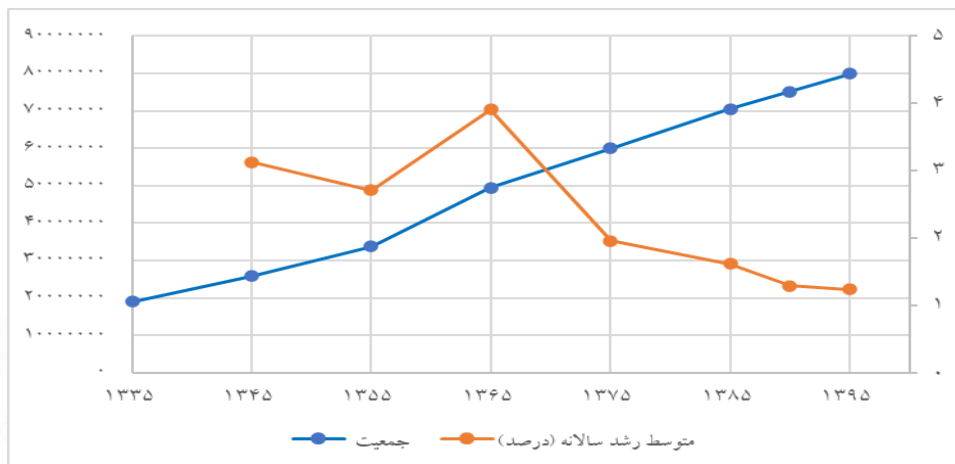
²³ National Framework Strategy on Sustainable Development

«سومین برنامه اساسی برای توسعه پایدار^{۲۴}» در جمهوری کره نگرانی‌های اجتماعی نوظهور از جمله پیری جمعیت را در نظر می‌گیرد. همچنین استراتژی توسعه پایدار ملی^{۲۵} قطر، (NDS, 2018 - 2022) شامل هدف پیشبرد مسائل مربوط به افراد مسن است.

قانون جدید مربوط به پیری جمعیت در پاناما و جمهوری کره تصویب شد. در پاناما، قانونی در سال ۲۰۱۳ برای حمایت از افراد مسن در شرایط خطر اجتماعی، آسیب‌پذیری، حاشیه‌نشینی یا فقر تصویب شد. جمهوری کره در مورد ایجاد یک سری قوانین و پیشنهادهای سیاستی که به پیری جمعیت پاسخ می‌دهد، گزارش می‌دهد. اینها عبارتند از: برنامه سوم برای جامعه کم باروری و سالمندی^{۲۶} (۲۰۱۶-۲۰۲۰)، قانون باروری پایین و پیری جمعیت^{۲۷} (۲۰۱۴) و قانون ارتقای صنایع دوستدار سالمندان^{۲۸} (۲۰۱۳).

۵-۱- پیری جمعیت در ایران

مطالعات نشان می‌دهد که جمعیت ایران نیز همگام با جمعیت جهان رو به سوی سالمندی می‌رود. سزیرمای^{۲۹} (۲۰۰۸)، چنین بحث می‌کند که انتقال جمعیتی ابتدا در اروپا رخ داد ولی این پدیده در کشورهای درحال توسعه نسبت به کشورهای پیشرفته کنونی، یک تأخیر صدساله داشته است و ویژگی‌های آن به طور اساسی از منطقه‌ای به منطقه دیگر متفاوت است. ایران نیز مراحل اولیه گذار جمعیتی را پشت سر گذاشته است. نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن در سال ۱۳۹۵ نشان می‌دهد در دوره زمانی ۱۳۳۵ تا ۱۳۹۵ حجم جمعیت ایران بالغ بر ۶۰ میلیون نفر افزایش یافته است. رشد جمعیت کشور طی این دوره یکسان نبوده و در برخی زمان‌ها روندی کاهنده و در برخی دیگر (پس از انقلاب اسلامی تا سال ۶۵) روند افزایشی را نشان می‌دهد.



شکل ۳- روند جمعیت در ایران و متوسط رشد سالانه، ۱۳۳۵-۱۳۹۵ (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۸)

شکل بالا تغییرات جمعیت در دوره ۱۳۳۵ تا ۱۳۹۵ را نمایش می‌دهد. با توجه به افزایش حدود ۶۰ میلیون نفری جمعیت در این دوره، رشد جمعیت در بازه ۵۵ تا ۱۳۶۵ به چهار درصد هم رسیده است. از بعد از سال ۱۳۶۵ روند کاهشی رشد جمعیت شروع شده و در سال ۱۳۷۵ به ۱/۹۶ درصد رسیده و این روند تا سال ۱۳۹۵ ادامه داشته است.

²⁴ Third Basic Plan for Sustainable Development

²⁵ National sustainable development strategy

²⁶ The Third Plan for Low Fertility and Ageing Society

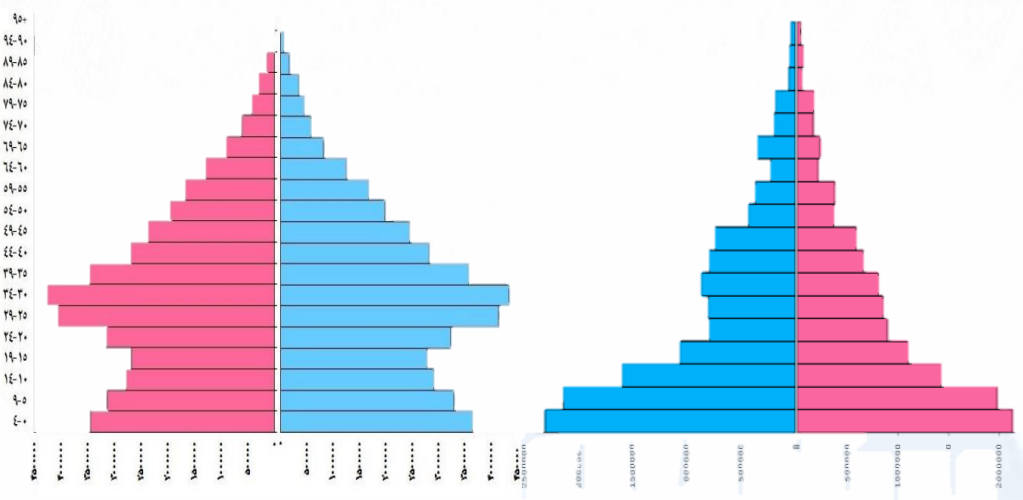
²⁷ He Framework Act on Low Fertility and Population Ageing

²⁸ Law for Promoting the Elderly-Friendly Industries

²⁹ Szirmai

آمار و ارقام حاصل از سرشماری‌های عمومی نفوس و مسکن نشان می‌دهد که تعداد جمعیت سالمند ایران در طی دهه‌های اخیر در حال افزایش بوده است. حسب گزارش‌های مرکز آمار جمعیت سالمند در ایران از ۱۶۳۸۰۴۲ نفر در سال ۱۳۴۵ به ۷۴۱۴۰۹۱ نفر در سال ۱۳۹۵ رسیده است که از این تعداد ۴۹/۳۳ درصد آن‌ها سالمند مرد و ۵۰/۶۶ درصد آن‌ها سالمند زن هستند. در سال ۱۳۹۵، تعداد سالمندان در نقاط شهری، ۵۳۶۵۷۱۱ نفر ۷۲/۳۷ درصد و در نقاط روستایی ۲۰۴۳۶۷۹ نفر ۲۷/۵۶ درصد و ۲۹۱۵ نفر سالمند غیر ساکن هستند.

هرم جمعیتی ایران نیز در طول این دوره دچار تغییر شکل شده است. ساختار زنگوله‌ای هرم جمعیتی در سال ۱۳۳۵ با رونق جمعیتی و افزایش نرخ موالید بعد از انقلاب و جنگ، از این شکل خارج شده و در گروه سنی ۲۴ تا ۳۰ سال، «تورم جوانی^{۳۰}» مشاهده می‌شود. علت وقوع «پدیده جوانی» رشد قابل‌ملاحظه‌ای از جمعیت یک کشور (۲۰ درصد کل جمعیت یا بیشتر) در گروه سنی نوجوانان و جوانان (۱۵ تا ۳۰ سال) است که در زمان پیروی از الگوی باروری بالا متولد شده و سپس در اثر کاهش میزان باروری، تعداد فرزندان زنده تولد شده، تنزل یابد. همچنین کاهش نرخ باروری با کوچک شدن قاعده هرم جمعیتی مشهود است. کاهش نرخ زادوولد و افزایش امید به زندگی منجر به تغییر وضعیت هرم جمعیت در جوامع شده است. دو معیار کاهش نرخ باروری و افزایش امید به زندگی زمینه‌ساز سالمندی جمعیت می‌شود.

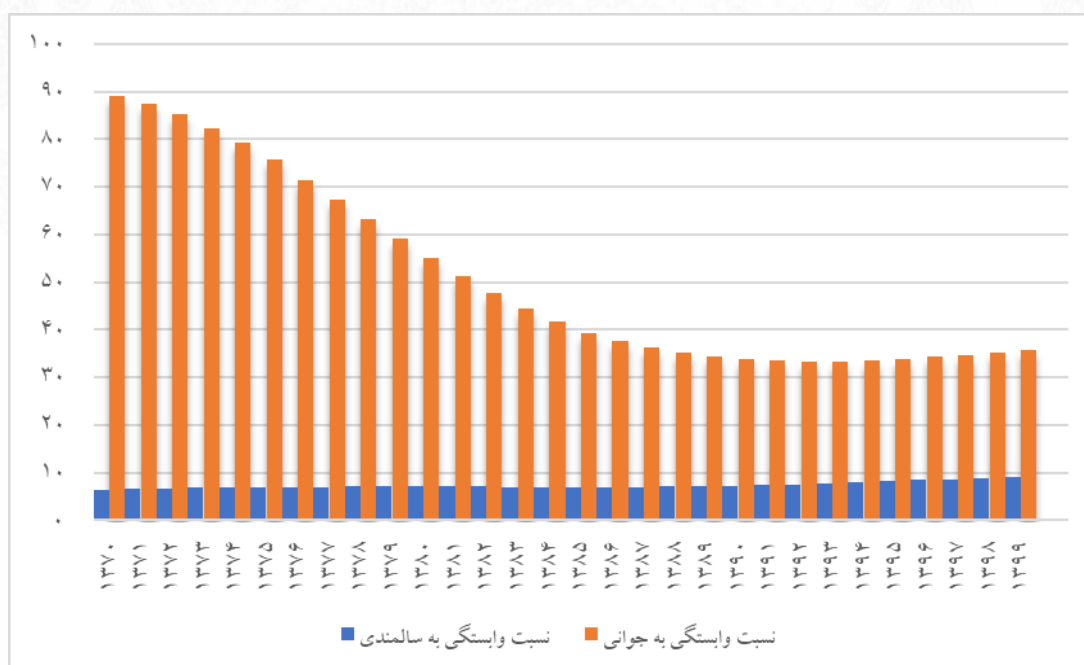


شکل ۴- هرم سنی جمعیت ایران، ۱۳۳۵-۱۳۹۵ (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۸)

زاد و ولد که به‌عنوان یکی از دو پدیده طبیعی و ذاتی جمعیت و عامل منحصربه‌فرد افزایش جمعیت شناخته می‌شود، در جمعیت‌شناسی تحت عنوان باروری مورد مطالعه قرار می‌گیرد. باروری به‌عنوان مهم‌ترین شاخص تأثیرگذار بر رشد جمعیت محسوب می‌شود. بر اساس گزارش مرکز آمار ایران میزان باروری کل از سال ۱۳۷۶ تا سال ۱۳۹۰ روند کاهشی داشته است و تا سال ۱۳۹۵ اندکی افزایش یافته است. در کنار این شاخص جمعیتی، شاخص امید به زندگی از بدو تولد هم برای سنجش میزان مرگ‌ومیر استفاده می‌شود. منظور از امید به زندگی بدو تولد، میانگین سال‌هایی است که یک فرد از بدو تولد زندگی می‌کند. بر اساس گزارش مرکز آمار ایران (۱۳۹۸)، از سال ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۵ امید به زندگی برای مردان و زنان در همه استان‌های کشور بهبود یافته است.

³⁰ Youth bulge

علاوه بر بررسی تعداد افراد و نرخ رشد جمعیت، نسبت وابستگی یا بار تکفل شاخص دیگری است که برای بررسی روند جمعیت در جوامع مورد استفاده قرار می‌گیرد. بار تکفل یا نسبت وابستگی به نسبت افراد واقع در سنین وابستگی (زیر ۱۵ سال و بالای ۶۴ سال) به افراد در سن کار (۱۵-۶۴ سال) گفته می‌شود. پایین بودن این شاخص بیانگر سطح مطلوب رفاه اقتصادی جامعه و قدرت پس‌انداز بیشتر است. بر عکس، هرچه مقدار شاخص وابستگی بالاتر باشد، فشار وارده بر جمعیت شاغل برای تأمین معاش افراد تحت تکفل بیشتر شده و رفاه کاهش می‌یابد. شاخص نسبت وابستگی برای ایران بر اساس گزارش بانک جهانی در سال ۲۰۲۰ در شکل زیر نمایش داده شده است. شاخص نسبت وابستگی سالمندان در طول این دوره تقریباً تغییری نداشته و ثابت است. در واقع این نسبت از رقم ۶/۴ به ۹/۲ افزایش یافته است که یک شیب افزایشی ملایم را نشان می‌دهد. از طرفی نسبت وابستگی به جوانی در طول این دوره ۳۰ ساله از ۸۹ به ۳۵ کاهش یافته است که دو عامل کاهش نرخ باروری بعد از جنگ و افزایش امید به زندگی است.



شکل ۵- نسبت وابستگی، ۱۳۷۰-۱۳۹۹ (بخش آمار بانک جهانی، ۲۰۲۰)

با توجه به وضعیت این سه شاخص جمعیتی در ایران، هرم سنی جمعیت تغییر شکل داده و این تغییرات جمعیتی شدیدتر خواهد شد. با انتقال جمعیت سنین میانی به سنین سالمندی در سال‌های آتی، حجم و نسبت جمعیت سالمند رو به فزونی خواهد گذاشت و ساختار سنی جمعیت کشور به یک ساختار سالخورده تبدیل خواهد شد؛ بنابراین گسترده شدن باندهای بالایی هرم جمعیت که مربوط به گروه‌های سنی بالاتر است، قابل پیش‌بینی خواهد بود. در حقیقت آنچه ساختار سنی جمعیت کشور را تحت تأثیر قرار داده و سالخوردگی جمعیت کشور را در سال‌های آینده رقم خواهد زد، افزایش میزان باروری و مولد کشور در دهه بعد از انقلاب و کاهش سریع آن در دهه ۷۰ شمسی است. بر اساس پیش‌بینی انجام‌شده توسط سازمان برنامه و بودجه (۱۳۹۵) با ورود متولدین دهه بعد از انقلاب است که منجر به افزایش شدید سالخوردگان در سال‌های پیش‌رو خواهد شد. به عبارتی با خروج متولدین



سال‌های انفجار مولید از سنین جوانی، کشور در سال‌های بعد از ۱۴۰۰ پای در مسیر میان‌سالی جمعیت خواهد گذاشت و از تعداد جمعیت جوان کشور به طور قابل‌ملاحظه‌ای کاسته خواهد شد.

۶-۱- جمع‌بندی

پیری جمعیت به‌عنوان یکی از چهار روند کلان جمعیتی، دارای تأثیرات اساسی بر توسعه پایدار است. افزایش امید به زندگی و کاهش باروری سبب سالمندی جمعیت در سرتاسر جهان شده است. اگرچه میزان درگیری و سرعت سالمندی در کشورهای مختلف متفاوت بوده‌است، با این حال، این گذار جمعیتی در تمام کشورهای جهان قابل‌مشاهده است. گسترش پدیده سالمندی به یکی از معضلات مهم تبدیل شده است و رشد و توسعه اقتصادی را در بسیاری از کشورها با نگرانی جدی روبه‌رو ساخته است. بر اساس گزارش سازمان ملل در سال ۲۰۲۰، در حال حاضر حدود ۷۲۸ میلیون نفر در سن ۶۵ سال یا بیش‌تر، در جهان وجود دارند و انتظار می‌رود این جمعیت تا ۳۰ سال آینده دو برابر شوند. از آنجایی که پیری سریع جمعیت احتمالاً پیامدهای مهمی برای رشد و توسعه پایدار خواهد داشت، آماده‌سازی برای پیامدهای مرتبط با پیری و سالمندی حیاتی است که از طریق به‌کارگیری سیاست‌ها و استراتژی‌های ملی محقق خواهد شد.

مطالعات نشان می‌دهد که جمعیت ایران نیز همگام با جمعیت جهان رو به‌سوی سالمندی می‌رود. افزایش حدود ۶۰ میلیونی جمعیت در یک بازه ۱۰ ساله تا سال ۱۳۶۵ و کاهش رشد جمعیت تا حدود ۲ درصد تا سال ۱۳۷۵ و ادامه این روند تا سال ۱۳۹۵ نشان‌دهنده حرکت به سمت جامعه‌ای سالمند است. همچنین بالارفتن نسبت وابستگی به سالمندی تأییدی بر این ادعا خواهد بود. از آنجا که در ایران همچنان پنجره جمعیتی باز است، می‌توان سود جمعیتی را حداکثر کرد و با آگاهی نسبت به سالمندی جمعیت و جلب توجه سازمان‌ها و عموم، شرایط لازم برای تحقق سود جمعیتی دوم را مهیا نمود.



اِزْمَانِ مِے بھَرہ وری اِیران

NATIONAL PRODUCTIVITY ORGANIZATION OF I.R.IRAN

فصل دوم

روش شناسے



۱-۲- پیری جمعیت و پیامدهای کلان اقتصادی

روند پیری مستمر، پیامدهای کلان اقتصادی قابل توجهی خواهد داشت و چندین عامل مرتبط در کار خواهند بود. از آنجایی که تعداد کارگران به طور فزاینده‌ای در دسترس است و جمعیت کاهش می‌یابد، تولید ناگزیر از کاهش است، درحالی‌که افزایش نسبت وابستگی به معنای کاهش تولید سرانه است. با این حال، بزرگی این اثرات از جمله به نحوه واکنش خانوارها و شرکت‌ها بستگی دارد. به عنوان مثال، درحالی‌که با توجه به کاهش تولید کل و کاهش نسبت کار به سرمایه، سرمایه‌گذاری به‌طورکلی کاهش می‌یابد، در دسترس بودن فناوری‌های جدید ممکن است سرمایه‌گذاری در کاربرد تکنولوژی را جذاب‌تر کند که می‌تواند سبب افزایش بهره‌وری شود. این به نوبه خود می‌تواند تأثیرات ضربه‌ای بر سطح درآمد سرانه، رفتار پس‌انداز خانوار، سرمایه‌گذاری و نرخ بهره داشته باشد.

سالمندی جمعیت بر امور مالی عمومی فشار وارد می‌کند. تجزیه و تحلیل صندوق بین‌المللی پول نشان می‌دهد که از هم اکنون تا سال ۲۰۵۰، عدم وجود تغییرات و اصلاحات در سیاست‌ها، هزینه‌های بازنشستگی و مراقبت‌های بهداشتی افزایش یافته که نتیجه چنین افزایشی در هزینه‌ها می‌تواند منجر به بدهی‌های عمومی ناپایدار شود، نیاز به کاهش شدید سایر مخارج عمومی یا نیاز به افزایش مالیات‌های بزرگ داشته باشد که می‌تواند مانع رشد اقتصادی شود.

از طرفی دیگر، تغییرات ناشی از افزایش سن در تصمیمات پس‌انداز و سرمایه‌گذاری می‌تواند پیامدهایی برای سیاست پولی و سیستم مالی داشته باشد. از آنجایی که افزایش سن بر پس‌اندازها، اعم از دولتی، خصوصی و سرمایه‌گذاری تأثیر می‌گذارد، نرخ‌های بهره برای برقراری تعادل تغییر خواهند کرد. اگر در نتیجه، نرخ‌های بهره کاهش یابد، این امر می‌تواند چالش‌های عملیاتی برای بانک‌های مرکزی ایجاد کرده و همچنین تقاضا و عرضه خدمات مالی نیز احتمالاً با افزایش جمعیت سالمند تغییر می‌کند.

به‌علاوه، ناهم‌زمانی فرآیند پیری در سراسر کشورها می‌تواند منبع تأثیرات فرامرزی از طریق جنبش سرمایه و نیروی کار باشد. جریان سرمایه می‌تواند از جوامع مسن‌تر به جوامع جوان‌تر هدایت شود، درحالی‌که جریان کار می‌تواند در جهت مخالف حرکت کند. در ادامه به‌صورت موردی به تأثیر این پدیده بر متغیرهای کلان اقتصاد خواهیم پرداخت.

۲-۲- سالمندی، مصرف و پس‌انداز ملی

با بازنشستگی و سالمندی فرد، وی از چرخه اقتصادی خارج شده و تبدیل به یک نیروی کار غیرفعال و مصرف‌کننده می‌شود که باعث افزایش فشار اقتصادی بر جمعیت فعال و شاغل جامعه می‌شود. افراد برای دوران سالمندی و بازنشستگی خود پس‌انداز می‌کنند. به این ترتیب، از آنجا که جمعیت مسن‌تر با نرخ پس‌انداز کمتری همراه است، باید بین پیری جمعیت و نرخ مصرف کل رابطه مثبت وجود داشته باشد زیرا پس‌انداز نمایانگر درآمدی است که مصرف نمی‌شود. در این خصوص به نظریه چرخه زندگی آندومو و دیگلیانی^{۳۱} اشاره می‌شود. مدل چرخه زندگی مودیگلیانی و همکارانش پیش‌بینی می‌کند که مصرف و پس‌انداز در افراد تابع سن آن‌ها است. فردی در جوانی

³¹ Ando & Modigliani



وام می‌گیرد، در میان‌سال‌ها پس‌انداز می‌کند و در دوران پیری پس‌اندازها را مصرف می‌کند (مودیگلیانی و برومبرگ^{۳۲}، ۱۹۵۴ و آندو و مودیگلیانی، ۱۹۶۳).

بدیهی است با افزایش جمعیت سالمند در اقتصاد، از میزان درآمد بخش بزرگی از جامعه کاسته شده و با توجه به ثبات نسبی و حتی افزایش برخی از جنبه‌های مصرفی در سنین بالاتر، از میزان پس‌انداز افراد و در نهایت پس‌انداز ملی کاسته می‌شود. در ارتباط با تأثیر مصرف و سالمندی در ایران مطالعات زیادی انجام شده است؛ به‌عنوان مثال در مطالعه نوفرستی و احمدی (۱۳۸۷) که به بررسی عوامل مؤثر بر پس‌انداز ملی در ایران از سال ۱۳۴۵ تا ۱۳۸۳ پرداخته است، این نتیجه حاصل شده است که افزایش افراد جمعیت بین ۱۵ تا ۲۴ سال از پس‌انداز ملی کاسته و در مقابل، افزایش جمعیت سنین ۲۵ تا ۵۴ سال بر پس‌انداز ملی خواهد افزود. علاوه بر این افزایش جمعیت نسبی در گروه سنی بالاتر از ۵۵ سال نیز نقشی معنادار در کاهش پس‌انداز ملی خواهد داشت.

۲-۳- سالمندی و بازار سرمایه

پیری جمعیت به دلیل تأثیر مورد انتظار آن بر نرخ‌های پس‌انداز و تقاضا برای صندوق‌های سرمایه‌گذاری، تأثیرات مهمی بر بازارهای مالی خواهد داشت. اثرات کلان اقتصادی و بازار دارایی پیری جمعیت را با تمرکز بر چهار موضوع مرتبط مرور می‌کند:

- تأثیر ساختار سنی جمعیت بر پس‌انداز کل خانوار
- اثر پیری جمعیت بر تقاضای سرمایه‌گذاری
- شواهدی مبنی بر تأثیر ساختار سنی جمعیت بر قیمت و بازده دارایی‌های بازار مالی
- تأثیرات جهانی‌شدن بر تفسیر ما از تأثیر تغییرات جمعیتی.

سرمایه فیزیکی، یکی از موضوعات مهم اقتصاد است که از دو طریق با پدیده سالمندی ارتباط دارد. یک حالت زمانی است که انباشت سرمایه وابستگی زمانی میان تولید و مصرف را خنثی می‌کند؛ یعنی افراد می‌توانند بخشی از درآمد خود را مصرف نکرده و با انباشت سرمایه منابع لازم برای مصرف در دوره بازنشستگی را فراهم نمایند. حالت دیگر به این صورت است که سرمایه به‌عنوان عامل مکمل نیروی کار در بحث تولید اقتصادی، میزان تولید کل جامعه و در نتیجه تولید سرانه هر نفر نیروی کار و افراد تحت تکفل آن را مشخص می‌کند (Weil, 2007). سالمندی (که حاصل افزایش طول عمر و کاهش نرخ باروری است) علاوه بر اینکه منجر به کاهش نیروی کار در جامعه می‌شود، از سوی دیگر منجر به افزایش پس‌انداز در جامعه شده و در نتیجه نسبت سرمایه فیزیکی به نیروی کار را که از آن به‌عنوان تعمیم سرمایه یاد می‌شود، تشدید می‌کند (یاوری و همکاران، ۱۳۹۴). بر اساس تئوری رشد نئوکلاسیک^{۳۳}، رشد آهسته‌تر نیروی کار مرتبط با پیری جمعیت باید تقاضا برای سرمایه‌گذاری داخلی را کاهش دهد و بخشی یا تمام کاهش مورد انتظار در پس‌انداز داخلی را جبران کند.

³² Modigliani & Brumberg

³³ Neoclassical growth theory

۴-۲- سالمندی و توازن بودجه دولت

در کشورهای مختلف، سالمندی توازن و ترکیب بودجه دولت را تحت تأثیر قرار داده است. پرداخت‌های انتقالی دولت که بخش عمده‌ای از آن به‌منظور حمایت از کهن‌سالان صورت می‌گیرد، با نسبت وابستگی و تکفل افراد مسن ارتباط دارد. با افزایش جمعیت سالمند حمایت‌های تأمین اجتماعی و مراقبت‌های بهداشتی، فشار سنگینی بر بودجه دولت‌ها تحمیل می‌کند.

کاهش جمعیت فعال همچنین به معنی کاهش درآمدهای مالیاتی دولت و کاهش ورودی صندوق‌های بازنشستگی است. با افزایش سرعت رشد سالمندان در کشور، از یک طرف تعداد شاغلان نسبت به افراد وابسته کاهش می‌یابد که در صورت ثابت ماندن میزان مالیات‌ها، درآمدهای مالیاتی و عواید دولت کاهش خواهد یافت. از طرف دیگر افزایش نسبت سالمندان به معنی کاهش تعداد بیمه‌شدگان که ورودی صندوق‌های بازنشستگی را تأمین می‌کنند و کاهش منابع صندوق‌های بازنشستگی است.

جدول ۲- تعداد بیمه‌شدگان و بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی و نسبت بازنشستگان به بیمه‌شدگان (سالنامه آماری ۱۳۹۸)

سال	بیمه‌شدگان	بازنشستگان	نسبت بازنشستگان به بیمه‌شدگان
۱۳۸۵	۷۵۱۲۰۲۴	۱۴۷۳۱۱۲	۵/۱۰
۱۳۹۰	۱۰۵۷۳۷۰۵	۲۲۱۶۶۰۷	۷۷/۴
۱۳۹۱	۱۱۴۹۷۰۸۹	۲۳۸۶۸۷۶	۸۲/۴
۱۳۹۲	۱۲۲۸۶۶۸۳	۲۵۷۴۶۹۲	۷۷/۴
۱۳۹۳	۱۲۸۰۸۰۴۷	۲۷۹۱۸۰۲	۵۹/۴۰
۱۳۹۴	۱۳۷۱۱۷۲۶	۳۰۱۱۳۴۹	۴/۵۵
۱۳۹۵	۱۳۷۷۹۶۲۰	۳۲۳۶۹۸۳	۴/۲۶
۱۳۹۶	۱۳۹۸۲۹۵۴	۳۴۷۲۳۳۲	۴/۰۳
۱۳۹۷	۱۳۹۹۵۳۶۰	۳۷۲۹۱۰۱	۳/۷۵
۱۳۹۸	۱۴۳۷۳۲۶۰	۳۹۵۴۴۰۵	۳/۶۳

جدول ۲ تعداد بیمه‌شدگان و بازنشستگان سازمان تأمین اجتماعی و نسبت بیمه‌شدگان به بازماندگان را نشان می‌دهد. ملاحظه می‌شود که طی سال‌های ۱۳۸۵ الی ۱۳۹۸ تعداد بیمه‌شدگان این سازمان از ۷ میلیون و ۵۰۰ هزار نفر به حدود ۱۴ هزار نفر و تعداد بازنشستگان از ۱۴۷۳ هزار نفر به ۳۹۵۴ هزار نفر افزایش یافته است. ملاحظه می‌شود که با وجود عدم تغییر محسوس در تعداد و نسبت سالخورده‌گان، تعداد بازنشستگان نسبت به بیمه‌شدگان با سرعت بیش‌تری افزایش یافته است. بالا بودن سرعت بازنشستگی حاکی سرعت سالمندی جمعیت در این دوره است.

۵-۲- سالمندی و تأمین اجتماعی

صندوق بازنشستگی و تأمین اجتماعی شاید مهم‌ترین و نگران‌کننده‌ترین بخشی باشد که تحت تأثیر هزینه‌های ناشی از پیری قرار می‌گیرد. در طول چند دهه اخیر، بخش عمده‌ای از مطالعات صورت‌گرفته پیرامون پیری، معطوف بر اثرات این پدیده بر منابع و مخارج تأمین اجتماعی در کشورهای مختلف بوده است (بانک جهانی، ۱۹۹۴).



حمایت اجتماعی از اشخاصی که توان تأمین زندگی خود را ندارند برای رفاه افراد و خانواده‌ها و به‌طورکلی برای عملکرد اقتصاد و جامعه به‌عنوان یک کل، امری مهم محسوب می‌شود. افزون بر حرمت و استقلال‌ی که برنامه‌های تأمین اجتماعی برای استفاده‌کنندگان به ارمغان می‌آورد، مزایای نقدی نقش مهمی در ایقا و تداوم تقاضای مصرف‌کنندگان ایفا می‌کند. هر نظام تأمین اجتماعی که خوب طراحی شده باشد، مستقیماً عملکرد بازار کار را بهبود می‌بخشد. بهداشت و درمان مناسب و فراگیر برای توسعه اقتصادی الزامی است. در مجموع، تأمین اجتماعی برنامه مؤثری برای برقراری و بسط آرامش اجتماعی و همچنین برای انسجام اقتصادی جوامع مدرن فراهم می‌آورد (تامپسن، ۲۰۰۰). اگر نظام تأمین اجتماعی به‌صورت مناسب در جهت ایجاد رفاه در جامعه فعالیت کند و زمینه آسایش و رفاه سالمندان را فراهم کند، رفاه و آرامش بیش‌تری در جامعه حاکم خواهد بود.

بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد که در هر دو اقتصاد بسته و باز، پیری منجر به افزایش سهم هزینه‌های تأمین اجتماعی در تولید ناخالص داخلی می‌شود و دولت به‌منظور ایجاد تعادل در بودجه، مجبور به تعدیل نرخ مالیات است. همچنین نسبت سرمایه به نیروی کار در طول زمان به‌صورت قابل‌ملاحظه‌ای افزایش می‌یابد که از این موضوع با عنوان اثر «تعمیق سرمایه» یاد می‌کنند (جیمنت و همکاران، ۲۰۰۸). در نتیجه این اثر از نرخ بهره کاسته شده و بر میزان مصرف افزوده خواهد شد. لازم است ساختارهای مناسب‌تر بازنشستگی، موجب عملکردهای بهتر اقتصاد کلان گردد و پاسخ‌های لازم را برای رویارویی با تحولات جمعیت‌شناختی فراهم آورد.

در حال حاضر صندوق‌های تأمین اجتماعی نیروهای مسلح، صندوق بازنشستگی کشوری و صندوق تأمین اجتماعی بیش از ۹۰٪ جمعیت بیمه‌پرداز بازنشستگی کشور را تحت پوشش دارند و مطابق اطلاعات موجود همگی با کسری منابع عظیمی مواجه هستند و از کمک دولت برای تأمین بودجه خود استفاده می‌نمایند.

۲-۶- سالمندی و مهاجرت

مهاجرت به‌عنوان یکی از عوامل اصلی پویایی جمعیت، سبب تغییر در ساختار سنی و جنسی و متوسط رشد سالانه جمعیت و تحولات اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی در مبدأ و مقصد می‌گردد. در شرایط کنونی جامعه ایران مهاجرت‌های داخلی از تعیین‌کننده‌های مهم میزان رشد جمعیت ایران در مقیاس تقسیم‌بندی‌های استانی و واحدهای کوچک‌تر از آن است (محمودیان و اردهانی، ۱۳۹۲). در شرایط فعلی جامعه ایران با مهاجرت جوانان از روستا به شهر و کاهش نیروی مولد در روستاها و افزایش جمعیت سالمندان در مناطق روستایی، معمولاً قشر سالمند هم‌جهت نزدیکی به فرزندان و برخورداری از حمایت‌های اجتماعی به شهرها مهاجرت کرده و منجر به افزایش میزان مهاجرت از روستاها به شهرها شده‌اند.

برای حل مشکلات ناشی از پدیده سالمندی، مهاجرت به کشورهای سالخورده پیشنهاد می‌شود. مهاجرت به‌عنوان اصلی‌ترین منبع رشد جمعیت در کشورهای سالخورده تبدیل شده‌است و اهمیت آن در آینده که مرگ‌ومیر و نرخ موالید و باروری به مقدار بیش‌تری کاهش یافته‌است، نمایان خواهد شد. همان‌طور که قبلاً گفته شد افزایش جمعیت سالمند یک چالش برای بازار کار، سطح رفاه و سیستم‌های بهداشت و درمان است. به نظر می‌رسد مهاجرت راه حلی برای برطرف کردن این چالش باشد، چرا که مهاجران باعث پرکردن شکاف جمعیت در سن کار می‌شوند. با توجه به نرخ باروری پایین در بیشتر مناطق توسعه‌یافته، مهاجرت خالص به عامل اصلی رشد جمعیت در این کشورها تبدیل شده‌است.



بهره‌وری و چالش پیری جمعیت

بسیاری از محققان تردید می‌کنند که مهاجرت تنها می‌تواند یک راه‌حل عملی برای چالش پیری باشد. این سؤال همواره مطرح است که آیا مهاجرت می‌تواند شکاف در نیروی کار پایه را پر کند؟ پاسخ به این سؤال به این صورت مطرح می‌شود که اگر مهاجرت دائمی باشد و مهاجرین بازگشت نکنند، در کشور پذیرفته می‌شوند و شکاف موجود پر خواهد شد و در نتیجه مهاجرت بیشتر جوانان در آینده مورد نیاز خواهد بود؛ بنابراین، بحث مهاجرت برای سیاست‌گذاری بسیار اهمیت دارد. سیاست‌گذاران باید به دنبال اصلاح قوانین مربوط به مهاجران پرداخته و جذابیت‌های لازم برای مهاجرپذیری را در کشور فراهم کنند.

۷-۲- سالمندی و هزینه‌های سلامت

مطالعات انجام شده و منابع مختلف در مورد هزینه‌های بهداشتی و ساختار سنی نشان‌دهنده این است که جمعیت سالخورده دارای هزینه‌های بهداشتی بالاتری نسبت به جمعیت با ساختار جوان‌تر است و هزینه‌های سلامت جمعیت از سن ۶۵ سالگی تا زمان مرگ، بیش از ۵ برابر کل هزینه‌های ۰ تا ۶۵ سالگی است. همچنین هزینه سلامت سال آخر عمر افراد، دو برابر کل عمر آنان برآورد شده است (راسل و اردلان، ۱۳۸۶).

با توجه به هزینه‌های بالای بهداشتی جمعیت سالخورده و این مسئله که در سال ۱۳۹۵ حدود ۶ درصد جمعیت کشور را جمعیت ۶۵ ساله و بیش‌تر تشکیل می‌دهد، افزایش نسبت جمعیت ۶۵ ساله و بیش‌تر به بالای ۱۵ درصد (با ثابت فرض کردن کیفیت بهداشت و سلامت) مستلزم افزایش ۵۰ درصدی هزینه‌های سلامت است (سازمان برنامه‌وبودجه کشور، ۱۳۹۵).

بنابراین برای کاهش آثار سوء این پدیده در بازار نیروی کار، باید بسته‌ای جامع از سیاست‌ها از جمله مالیات‌ها، اصلاحات مربوط به تأمین اجتماعی و سیاست‌های مهاجرتی به‌صورت هم‌زمان و متمرکز موردتوجه قرار گیرد. در این راستا کاهش موانع اقتصادی، حضور طولانی‌تر نیروی کار در بازار و نیز تعیین سن بازنشستگی کارا، مزایا و منافع قابل توجهی را نصیب اقتصاد خواهد نمود (باسخا، صادقی، ناصری، ۱۳۹۴).

۸-۲- سالمندی و بازار کار

افزایش نسبت افراد سالمند در اقتصاد با افزایش نرخ وابستگی ناشی از آن، اثرات منفی قابل توجهی بر اقتصاد خواهد گذاشت. با افزایش نسبت سالمندی، عرضه نیروی کار کاهش‌یافته که از یک طرف زمینه‌ساز رشد منفی اقتصاد خواهد شد و از طرف دیگر با کاهش درآمد مالیاتی، منابع بودجه را با محدودیت مواجه خواهد کرد. در بعد اقتصادی سالمندی می‌توان به تقلیل نیروی فعال اقتصادی مولد اشاره کرد که سرانجام به افزایش جمعیت مصرف‌کننده منجر می‌شود. چنین تحولاتی علاوه بر سوگیری ناگزیر به سرمایه‌گذاری‌های اقتصادی بر باز تولید سرمایه در خوش‌بینانه‌ترین دیدگاه، تنها به حفظ وضع موجود می‌انجامد (سید میرزایی، ۱۳۸۶).

سیاست‌هایی که در نتیجه فشارهای ناشی از سالمندی در بازار کار ممکن است اتخاذ شود، با توجه به تأثیرات قابل توجه بر کل جامعه با حساسیت دنبال می‌شود. مثلاً اتخاذ سیاست افزایش مالیات بر نیروی کار با هدف افزایش منابع مالی عمومی، می‌تواند منجر به کاهش انگیزه نیروی کار در عرضه کار شود.

اثرات کلان اقتصادی و مالی پیری تعدادی از چالش‌های مهم را برای سیاست‌های اقتصادی ایجاد می‌کند که می‌توان از طریق فهرستی از سیاست‌های خاص کشور به آن‌ها پرداخت. دولت‌ها می‌توانند اقداماتی را برای افزایش

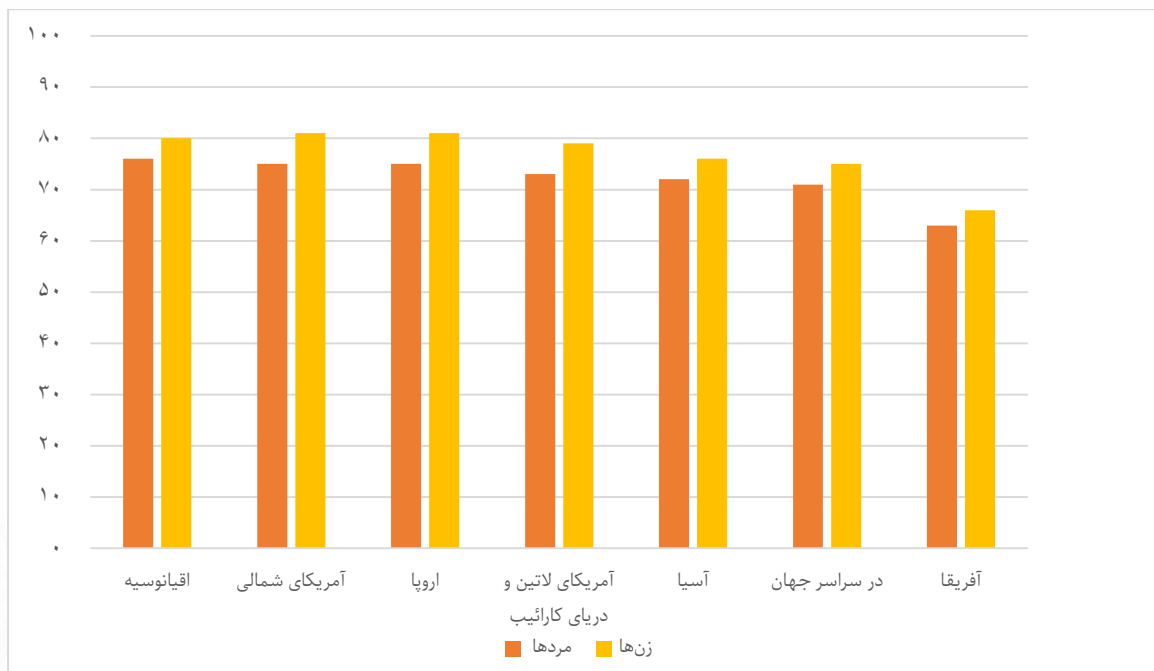


مشارکت نیروی کار اجرا کنند و درعین حال اصلاحاتی را برای افزایش بهره‌وری انجام دهند. آن‌ها همچنین نیاز به اجرای اصلاحات بازنشستگی و مراقبت‌های بهداشتی و همچنین تنظیم سیاست‌های مالی دارند. تغییرات نرخ‌های بهره ناشی از رفتار پس‌انداز - سرمایه‌گذاری، بانک‌های مرکزی را ملزم می‌کند تا رفتار نرخ‌های بهره تعادلی را به‌دقت رصد کنند و در صورت لزوم، سیاست‌های پولی را مجدداً تنظیم کنند، درحالی‌که صنعت خدمات مالی باید مدل تجاری خود را تعدیل کند. در نهایت، اجازه دادن به جریان سرمایه و نیروی کار در سراسر کشورها می‌تواند به کاهش برخی از فشارهای اقتصادی داخلی ناشی از پیری کمک کند.

۹-۲- تأثیر نیروی کار سالمند بر رشد اقتصادی

کلان روند جمعیتی^{۳۴} فعلی پیری جمعیت توسط دو نیروی اصلی هدایت می‌شود، افزایش امید به زندگی و کاهش باروری. مشاهده می‌شود که این دو نیرو اثرات متفاوتی بر عرضه نیروی کار، بهره‌وری و رشد اقتصادی می‌گذارند و پیامدهای سیاسی متفاوتی دارند (OECD, 1998).

در سال ۲۰۲۱، متوسط امید به زندگی در جهان برای مردان ۷۱ سال و برای زنان ۷۵ سال بود. بسته به قاره، امید به زندگی می‌تواند به‌شدت تغییر کند. درحالی‌که در آفریقا به طور متوسط برای مردان ۶۳ سال و برای زنان ۶۶ سال است، در اروپا امید به زندگی برای مردان ۷۵ سال و برای زنان ۸۱ سال دارد.



شکل ۶- میانگین امید به زندگی از بدو تولد در مناطق مختلف جهان-۲۰۲۱ (اداره ارتباطات جمعیت ۲۰۲۲)

امید به زندگی به‌عنوان معیاری آماری از مدت‌زمان زندگی یک فرد بر اساس عوامل جمعیت‌شناختی مانند جنسیت، سن فعلی و مهم‌تر از همه سال تولد تعریف می‌شود. متداول‌ترین معیار برای سنجش امید به زندگی، امید به زندگی در بدو تولد است.

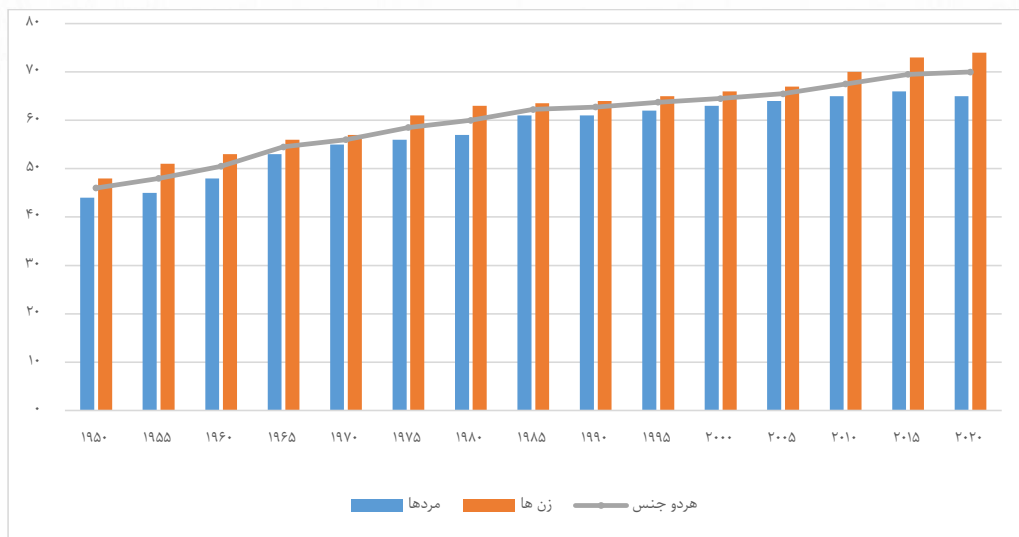
³⁴ Demographic mega-trend



امید به زندگی در طول زمان، به‌ویژه در طول ۲۰۰ سال گذشته، به‌شدت تغییر کرده است. در اوایل قرن بیستم، میانگین امید به زندگی در بدو تولد در کشورهای توسعه‌یافته ۳۱ سال بود. به‌طور متوسط برای مردان و زنان به ترتیب به ۷۰ و ۷۵ سال رسیده است و انتظار می‌رود با پیشرفت در درمان پزشکی و استاندارد زندگی همچنان به رشد خود ادامه دهد.

امید به زندگی هنوز بین مناطق و کشورهای مختلف جهان بسیار متفاوت است. بیشترین تأثیر بر امید به زندگی، کیفیت بهداشت عمومی، مراقبت‌های پزشکی و رژیم غذایی است. در سال ۲۰۱۸، کشورهایی با بیشترین امید به زندگی هنگ‌کنگ (۸۵ سال) و ژاپن (۸۴ سال) بودند. کشورهایی که کمترین امید به زندگی را دارند بیشتر کشورهای آفریقایی هستند. این رتبه‌بندی توسط جمهوری آفریقای مرکزی (۵۳ سال) در غرب آفریقا انجام شد. تأثیر ایدز بر امید به زندگی در بسیاری از کشورهای آفریقایی در این فهرست قابل توجه است.

در مقایسه با یک کشور واحد، تفاوت در امید به زندگی بیشتر نتیجه شرایط اقتصادی است. با درآمد کمتر، امید به زندگی کمتر می‌شود. امید به زندگی خانوارهای با درآمد بالا به‌طور متوسط حدود ۷۹ سال است، درحالی‌که خانوارهای کم‌درآمد از سال ۲۰۱۳ دارای امید به زندگی ۶۲ سال بودند.



شکل ۷- امید به زندگی در سطح جهان (سال)، ۱۹۵۰-۲۰۲۰ (جدول چشم‌انداز جمعیت جهان، منبع: بخش جمعیت سازمان ملل متحد ۲۰۱۹)

افزایش امید به زندگی بر سهم نسبی افراد پیر و جوان در نیروی کار تأثیر می‌گذارد. این بدان معنا نیست که تعداد مطلق افراد جوان کاهش می‌یابد در واقع افزایش امید به زندگی می‌تواند به افزایش عرضه نیروی کار منجر شود؛ بنابراین به‌عنوان یک عامل مثبت برای رشد اقتصادی شناخته می‌شود. از سوی دیگر، کاهش سریع نرخ باروری نه‌تنها سهم نسبی جوانان را کاهش می‌دهد، بلکه در برخی از کشورها تعداد مطلق را نیز کاهش می‌دهد؛ بنابراین می‌تواند یک عامل منفی برای رشد اقتصادی باشد. بررسی ادبیات رشد اقتصادی و سالمندی جمعیت نشان می‌دهد که افزایش شاخص سالمندی و نسبت وابستگی به جمعیت سالمند منجر به کاهش رشد اقتصادی خواهد شد (آرورا و



همکاران^{۳۵}، ۲۰۱۷). همچنین، برای مثال، بلوم و فیملی (۲۰۰۹)، بر ضرورت سیاست‌گذاری در آسیای شرقی برای کاهش اثرات بالقوه منفی جمعیت پیر تأکید می‌کنند.

از سوی دیگر، مطالعات دیگر حاکی از آن است که پیری جمعیت لزوماً رشد اقتصادی را به تأخیر نمی‌اندازد و این امر تحت‌تأثیر عوامل متعددی است. به عنوان مثال، با توجه به مطالعه لی و چان^{۳۶} (۲۰۱۲)، ساختار جمعیتی چین در مرحله انتقالی است که در آن رشد اقتصادی با افزایش نرخ پس‌انداز و سرمایه‌گذاری در میان جمعیت سالخورده آن تقویت می‌شود. پیری جمعیت باعث رشد بلندمدت در چارچوب رشد درون‌زا می‌شود. با این حال، تأثیر آن به تغییرات هم در باروری و هم در مرگ‌ومیر بستگی دارد (پرتنر^{۳۷}، ۲۰۱۳). ایرمن^{۳۸} (۲۰۱۷) نشان می‌دهد که نرخ رشد پایدار یک اقتصاد از ساختار سنی آن مستقل می‌شود و نه امید به زندگی بالاتر و نه کاهش باروری بر رشد اقتصادی در بلندمدت تأثیر نمی‌گذارد. هسو و همکاران^{۳۹} (۲۰۱۸) دریافتند که پیری لزوماً بر رشد در چین تأثیر منفی نمی‌گذارد. نیکول و بیر^{۴۰} (۲۰۱۵) معتقدند اهداف اشتغال ۲۰۲۰ اروپا می‌تواند برای جبران بار جمعیتی تحمیل شده توسط پیری جمعیت در اروپا کافی باشد. سطح بالاتری از امید به زندگی در بین جوانان و بزرگسالان انگیزه نوآوری را افزایش می‌دهد (لانچیا و پراولو^{۴۱}، ۲۰۱۲)؛ بنابراین، پیری جمعیت منجر به تخصصی‌شدن و پیشرفت صنعتی می‌شود که به نوبه خود به‌شدت از مهارت‌های ناشی از افزایش سن استفاده می‌کند و مزیت نسبی صنعتی را که مهارت‌های کاهش ارزش سن برای آن‌ها مهم‌تر است، از بین می‌برد (چای و استونایو^{۴۲}، ۲۰۱۶).

دیدگاه‌ها در مورد مسئله جمعیت پیر به سه دسته بدبینانه، خوش‌بینانه و غیرقطعی تقسیم می‌شوند. دیدگاه بدبینانه بر تأثیر منفی پیری جمعیت بر بازار کار و اقتصاد از طریق مکانیسم‌های زیر تأکید دارد:

- کاهش نیروی کار به دلیل رشد کم جمعیت و پیری؛
- کاهش نرخ پس‌انداز و انباشت سرمایه به دلیل افزایش نسبت‌های وابستگی و هزینه اجتماعی مراقبت طولانی‌مدت؛
- کاهش سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی نسل جوان به دلیل افزایش هزینه‌های رفاه اجتماعی؛
- سطح پایین نوآوری.

در حالی که دیدگاه خوش‌بینانه به مکانیسم‌های خود تعدیل در اقتصاد اشاره می‌کند. (به‌عنوان مثال، افزایش سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی و فناوری‌های صرفه‌جویی در کار^{۴۳}). از سوی دیگر، دیدگاه غیرقطعی نشان می‌دهد که بسته به نحوه واکنش اقتصاد و جامعه به فرآیند پیری جمعیت، نتیجه می‌تواند مثبت یا منفی باشد. پیری جمعیت نتیجه دو نیروی جمعیتی است که هم‌زمان پیش می‌روند؛ بنابراین، تأثیر خالص جمعیت سالخورده بر اقتصاد مشروط به مشاهده و ارزیابی تجربی است. قدرت (نسبی) این دو نیرو می‌تواند بین کشورها متفاوت باشد. بسته به قدرت نسبی این دو نیرو، ممکن است یک ترکیب سیاستی متفاوت در نظر گرفته شود.

³⁵ Aurora & et all

³⁶ Li & chan

³⁷ Prettner

³⁸ Irmen

³⁹ Hsu & et all

⁴⁰ Nicole & Beer

⁴¹ Lancia & Prarolo

⁴² Cai & Stoyanov

⁴³ Labor-saving technologies



برای کشورهای OECD، کاهش پیش‌بینی‌شده در مشارکت نیروی کار و نسبت نیروی کار به جمعیت نشان‌دهنده کاهش ملایمی در سرعت رشد اقتصادی است اما حتی این اثرات را می‌توان با واکنش‌های رفتاری به پیری جمعیت کاهش داد (به شکل پس‌انداز بیشتر برای بازنشستگی، مشارکت بیشتر نیروی کار و افزایش مهاجرت از کشورهای با مازاد نیروی کار به کشورهای با کسری نیروی کار). کشورهایی که می‌توانند چنین تغییراتی را تسهیل کنند ممکن است بتوانند پیامدهای نامطلوب پیری جمعیت را محدود کنند. به‌علاوه، پاسخ‌های سیاستی مربوط به مشوق‌های بازنشستگی، روش‌های تأمین مالی بازنشستگی، سرمایه‌گذاری در مراقبت‌های بهداشتی سالمندان و مهاجرت می‌تواند تأثیر پیری جمعیت را بر رشد اقتصادی بهبود بخشد.

یکی از شاخص‌هایی که نشان‌دهنده بهبود استانداردهای زندگی است، افزایش رشد تولید ناخالص داخلی می‌باشد که مستلزم استفاده بیشتر از نهاده‌های تولید است. با توجه به محدودیت منابع (عوامل تولید) می‌توان افزایش رشد اقتصادی را با بهبود بهره‌وری عوامل تولید تأمین نمود. بروز مسائلی مانند پیرشدن جمعیت که در مقابل رشد اقتصادی قرار خواهد گرفت، توجه به جایگاه بهره‌وری را به‌عنوان محرک اصلی رشد و رونق در آینده نمایان می‌سازد. بررسی عملکرد کشورهایی که در چند دهه اخیر از رشد اقتصادی قابل توجهی بهره‌مند شده‌اند، بیانگر این واقعیت است که بخش عمده رشد اقتصادی اکثر این کشورها از طریق افزایش بهره‌وری حاصل شده است. با توجه به اهمیت مسئله بهره‌وری در رشد اقتصادی جوامع و مدیریت چالش سالمندی جمعیت، در ادامه این تحقیق به تعریف بهره‌وری با تأکید بر بهره‌وری نیروی کار پرداخته و تأثیر سالمندی جمعیت بر بهره‌وری را بیان می‌کنیم.



آزمان مے بهره وری ایران

NATIONAL PRODUCTIVITY ORGANIZATION OF I.R. IRAN

فصل سوم

سالمندی جمعیت و چالش بهره وری



۳-۱- بهره‌وری

بهره‌وری را می‌توان در قالب مفاهیم متفاوتی در سطح کل (در سطح اقتصاد)، شرکت یا فرد تعریف و اندازه‌گیری کرد؛ بنابراین، ارائه بحث در مورد موضوع بهره‌وری و پیری جمعیت زمانی می‌تواند سازنده‌تر باشد که در آغاز با مفهوم روشنی از بهره‌وری پیش برویم.

بهره‌وری به بیان رابطه استفاده از عوامل تولید و محصول تولیدشده می‌پردازد. از سوی سازمان‌های بین‌المللی برای بهره‌وری تعاریف مختلفی مطرح گردیده است. به عنوان مثال، سازمان بین‌المللی کار^{۴۴} بهره‌وری را این‌گونه تعریف می‌کند: «محصولات مختلف با ادغام چهار عامل اصلی تولید می‌شوند، این چهار عامل عبارت‌اند از: زمین، سرمایه، کار و سازماندهی. رابطه بازدهی تولید با یکی از عوامل مشخص‌کننده، میزان بهره‌وری می‌باشد.» آژانس بهره‌وری اروپا EPA بهره‌وری را درجه استفاده مؤثر از هر یک از عوامل تولید می‌داند. سازمان همکاری اقتصادی و توسعه OECD بهره‌وری را این‌گونه تعریف می‌کند: «بهره‌وری برابر با نسبت ستانده به یکی از عوامل تولید می‌باشد. عوامل تولید ممکن است سرمایه، کار، مواد خام، انرژی و مواد دیگر باشد.»

بهره‌وری نیروی کار مقدار کالاها و خدماتی است که یک کارگر در مدت‌زمان معین تولید می‌کند. بهره‌وری نیروی کار را می‌توان برای یک شرکت، یک فرآیند یا یک کشور اندازه‌گیری کرد. سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (۲۰۰۲) آن را به‌عنوان «نسبت اندازه‌گیری حجم خروجی به اندازه‌گیری حجم ورودی» تعریف می‌کند.

تأثیر پیری جمعیت بر بهره‌وری در دو سطح خرد و کلان مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. در سطح خرد، موضوع اصلی این است که پیری جمعیت چگونه بر بهره‌وری نیروی کار تأثیرگذار است، درحالی‌که در سطح کلان، دغدغه اصلی این است که پیری جمعیت چگونه بهره‌وری کل را تحت تأثیر قرار می‌دهد. جمعیت پیر نه‌تنها از طریق ایجاد تغییر در بهره‌وری نیروی کار، بلکه از طریق ایجاد تغییر در بهره‌وری کل عوامل، می‌تواند بازده اقتصادی را تحت تأثیر قرار دهد که این امر بیشتر منوط بر سازمان اجتماعی تولید و نوآوری در آن جامعه است.

در میان تحقیقات علمی که ارتباط احتمالی بین پیری جمعیت و بهره‌وری نیروی کار را در سطوح مختلف تحلیل (کشور، بخش، منطقه، کسب‌وکار یا سطح فردی) به طور تجربی بررسی کرده‌اند، دو موضع متضاد وجود دارد. از یک سو، نویسندگانی وجود دارند که از یک رابطه معنادار و منفی دفاع می‌کنند (فایرر، ۲۰۰۷ و میسیتیس^{۴۵} و همکاران، ۲۰۱۶) و از سوی دیگر، کسانی که معتقد نیستند که پیری تأثیر تعیین‌کننده و منفی بر بهره‌وری نیروی کار دارد (گابل، ۲۰۱۲؛ دیسوات^{۴۶} و همکاران، ۲۰۱۸ و بورش ساپن^{۴۷}، ۲۰۱۶). در این راستا، ذکر این نکته ضروری است که کسانی که از رابطه منفی دفاع می‌کنند، مقایسه‌ها و تحلیل‌های خود را در سطح کلان -یعنی کشورها به‌عنوان واحد تحلیل- انجام داده‌اند. درحالی‌که نویسندگانی که چنین رابطه‌ای را پیدا نکرده‌اند، مقایسه‌های خود را به سطح پایین‌تری از تحلیل برده‌اند؛ بنابراین، به نظر می‌رسد که علت تفاوت‌ها سطح تحلیل متفاوت باشد (صندوق بین‌المللی پول، ۲۰۱۶).

با سالمندی جمعیت و پیری نیروی کار، عوامل متعددی بر بهره‌وری تأثیرگذار خواهند بود. از جمله این موارد می‌توان به سلامت جسمی و ذهنی، سطح تحصیلات، شرایط نامناسب شغلی، سیاست‌های بازنشستگی و تأمین

⁴⁴ ILO

⁴⁵ Maestas

⁴⁶ De Sivatte

⁴⁷ Börsch-Supan



اجتماعی و سیستم پرداخت دستمزد اشاره کرد. در این فصل، به شناسایی عوامل و در فصل بعد به ارائه راهکار برای مقابله با آثار منفی و چالش‌های پیشرو می‌پردازیم.

۲-۳- بهره‌وری و جمعیت سالمند

مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که بهره‌وری یک کارگر به طور سیستماتیک در طول زندگی کاری وی به دلایلی مانند انباشت تجربه در طول زمان، کاهش ارزش دانش و روندهای مرتبط با سن در توانایی‌های جسمی و ذهنی تغییر می‌کند. یک نیروی کار بالغ‌تر، سطح متوسط تجربه کاری بالاتری با اثرات مثبت بالقوه بر بهره‌وری خواهد داشت (دیزنی^{۴۸}، ۱۹۹۶). از سوی دیگر، مهارت‌های نیروی کار به دانش کسب‌شده قبل از ورود به بازار کار یا در مراحل اولیه شغل افراد نیز بستگی دارد. احتمالاً با افزایش میانگین سنی شرکت‌کنندگان در نیروی کار، مهارت‌های کسب‌شده به طور فزاینده‌ای قدیمی می‌شود و اثرات منفی بر نوآوری و بهره‌وری دارد (دیکسون^{۴۹}، ۲۰۰۳). علاوه بر این، اگر الزامات شغلی در طول زمان تغییر کند، کارگران مسن‌تر ممکن است سازگاری را دشوارتر ببینند (OECD، ۱۹۹۸). برای مثال، برخی استدلال کرده‌اند که افزایش نفوذ فناوری اطلاعات ممکن است کارگران مسن‌تر را تحت فشار قرار دهد (دیکسون، ۲۰۰۳). ترکیبی از این عوامل معمولاً منجر به افزایش شدید بهره‌وری تا زمانی که کارگران در ۴۰ سالگی خود قرار دارند، می‌شود؛ اما از آن پس تا پایان عمر کاری آن‌ها با کاهش بهره‌وری مواجه است.

برخی محققان بر کاهش بهره‌وری کارکنان ارشد مرتبط با سطوح پایین‌تر نوآوری، پذیرش و گسترش فناوری تأکید می‌کنند. آکسوی و همکاران^{۵۰} (۲۰۱۵) نشان می‌دهند که ساختار جمعیت‌شناسی بر نوآوری تأثیر می‌گذارد، به طوری که کارگران مسن‌تر (به‌ویژه گروه سنی ۵۰-۵۹) تأثیر منفی شدیدی بر تعداد کل درخواست‌های ثبت اختراع دارند. جونز^{۵۱} (۲۰۱۰) دریافت که نوآوری تحت تأثیر مثبت گروه‌های جوان و میان‌سال و تأثیر منفی از گروه‌های مسن قرار می‌گیرد. بورش، سوپان و ویس^{۵۲} (۲۰۱۶) دریافتند که بهره‌وری کارگران در یک کارخانه بزرگ خودروسازی در آلمان در حدود ۶۰ سالگی کاهش می‌یابد. این نتایج ممکن است، نشان دهد که زمانی که اثرات خارجی مرتبط با پیری نیروی کار در نظر گرفته می‌شود، اثرات کل می‌تواند بزرگ‌تر از تأثیرگذاری در سطح بخش یا شرکت باشد (فایرر، ۲۰۰۷).

تأثیر پیری نیروی کار و جمعیت بر بهره‌وری نیز ممکن است در مشاغل مختلف متفاوت باشد، در این صورت تأثیر کل آن به ساختار صنعتی اقتصاد حساس خواهد بود. ون^{۵۳} (۲۰۰۸) طبقه‌بندی بخش‌های اقتصادی را ارائه می‌دهد که با قرارگرفتن در معرض خطرات پیری نیروی کار متمایز می‌شوند:

- مشاغل و حرفه‌هایی که در آن‌ها بهره‌وری (به طور متوسط) با افزایش سن افزایش می‌یابد.
 - مشاغلی که از نظر سنی خنثی هستند و مشاغلی که در آن‌ها بهره‌وری با افزایش سن کاهش می‌یابد.
- او استدلال می‌کند که کارگران با مشاغل بدون نیاز به تخصص، به‌ویژه مشاغلی که نیاز به فعالیت بدنی دارند، مانند کارگران کارخانه یا کارگران بخش ساختمان، احتمالاً با افزایش سن بازدهی کمتری خواهند داشت. مشاغل

⁴⁸ Disney

⁴⁹ Dixon

⁵⁰ Aksoy et al

⁵¹ Jones

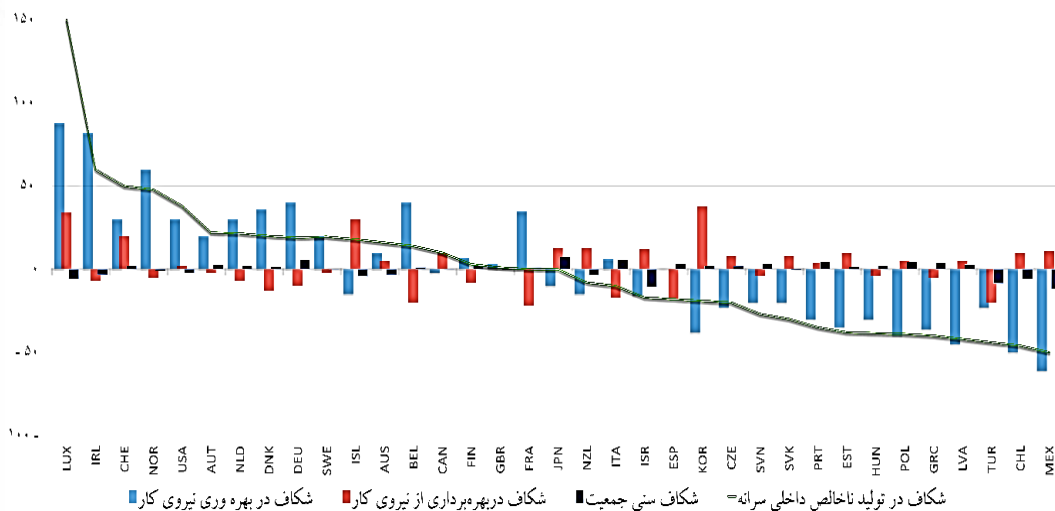
⁵² Börsch-Supan, Axel, and Weiss

⁵³ Veen

خنثی از نظر سن ممکن است شامل کارمندان بانک یا بازرگانی و مهندسان الکترونیک باشد. مشاغلی که بهره‌وری در آن‌ها با افزایش سن افزایش می‌یابد، ممکن است شامل وکلا، اساتید، مدیران و پزشکان باشد. اگر تأثیر پیری نیروی کار بین بخش‌ها متفاوت باشد، تأثیر کل آن به ساختار صنعتی اقتصاد بستگی دارد. برای اتحادیه اروپا عمده داده‌ها تمرکز نیروی کار را در مشاغلی نشان می‌دهد که در آن‌ها بهره‌وری با افزایش سن کاهش می‌یابد.

ون شین هوانگ^{۵۴} و همکاران (۲۰۱۹) با هدف بررسی تأثیر پیری جمعیت و نیروی کار بر بهره‌وری کشور تایوان نشان دادند که نیروی کار سالخورده تأثیر مثبت قابل توجهی بر نرخ رشد اقتصادی دارد. با این حال، نسبت وابستگی سالمندی تأثیر منفی قابل توجهی بر رشد اقتصادی دارد. یافته‌های تجربی نشان می‌دهد که سرمایه انسانی برای رشد بهره‌وری کل عوامل (TFP)^{۵۵} ضروری است و نیروی کار و پیری جمعیت عمدتاً بر بهره‌وری از طریق TFP تأثیر می‌گذارد. با در نظر گرفتن عوامل سیاستی، افزایش عرضه نیروی کار سالمند و نیروی انسانی خارجی به مقابله با تأثیر منفی جمعیت سالمند بر رشد اقتصادی ملی کمک می‌کند.

سرعت و میزان تغییرات جمعیتی و حرکت به سمت سالمندی در جهان، پیامدهای مهمی برای عملکرد اقتصادی خواهد داشت، زیرا استفاده از منابع نیروی کار به دلیل تأثیرگذاری بر بهره‌وری یک رکن اساسی در رشد اقتصاد است.



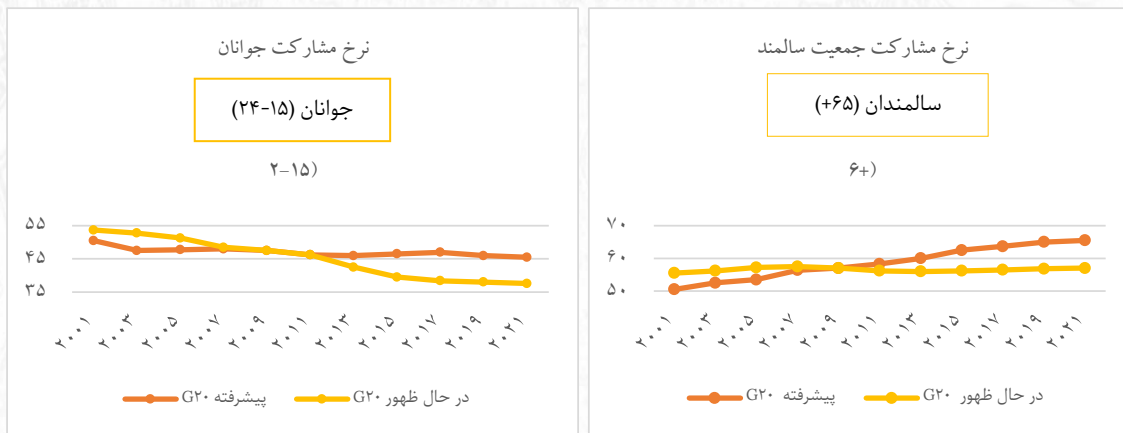
شکل ۸- وضعیت عملکرد اقتصادی، بهره‌وری نیروی کار و نرخ مشارکت نیروی کار (OECD، ۲۰۱۸)

با توجه به آمار کره در شکل ۸، بهره‌وری از بسیاری از کشورهای پیشرفته OECD عقب‌تر است. سرعت و میزان تغییرات جمعیتی آتی کره، احتمالاً پیامدهای مهمی برای عملکرد اقتصادی خواهد داشت، زیرا استفاده از منابع نیروی کار یک ستون کلیدی اقتصاد کره است. سطح زیر میانگین تولید ناخالص داخلی سرانه کره نشان‌دهنده شکاف بهره‌وری است که به طور کامل با مزیت نسبی آن از نظر استفاده از نیروی کار جبران نشده است. در حالی که تعداد ساعات کار سرانه در کره ۳۶ درصد بیشتر از میانگین OECD (و بالاترین در بین تمام کشورهای عضو OECD) بود، بهره‌وری نیروی کار - با اندازه‌گیری تولید ناخالص داخلی در هر ساعت کار - ۳۷٪ کمتر از میانگین OECD است. پیری سریع جمعیت در کره به تدریج مزیت نسبی آن را از نظر نهاده نیروی کار، حتی در کنار نرخ مشارکت نیروی کار بالاتر،

⁵⁴ Hsin Huang

⁵⁵ Total factor productivity

از بین خواهد برد. با توجه به نمونه مشاهده شده در کره سیاست‌های حمایت از رشد بهره‌وری در کشورها برای حفظ روند افزایش استانداردهای زندگی بسیار مهم است.



شکل ۹- نرخ مشارکت جمعیت جوان و سالمند در کشورهای G20

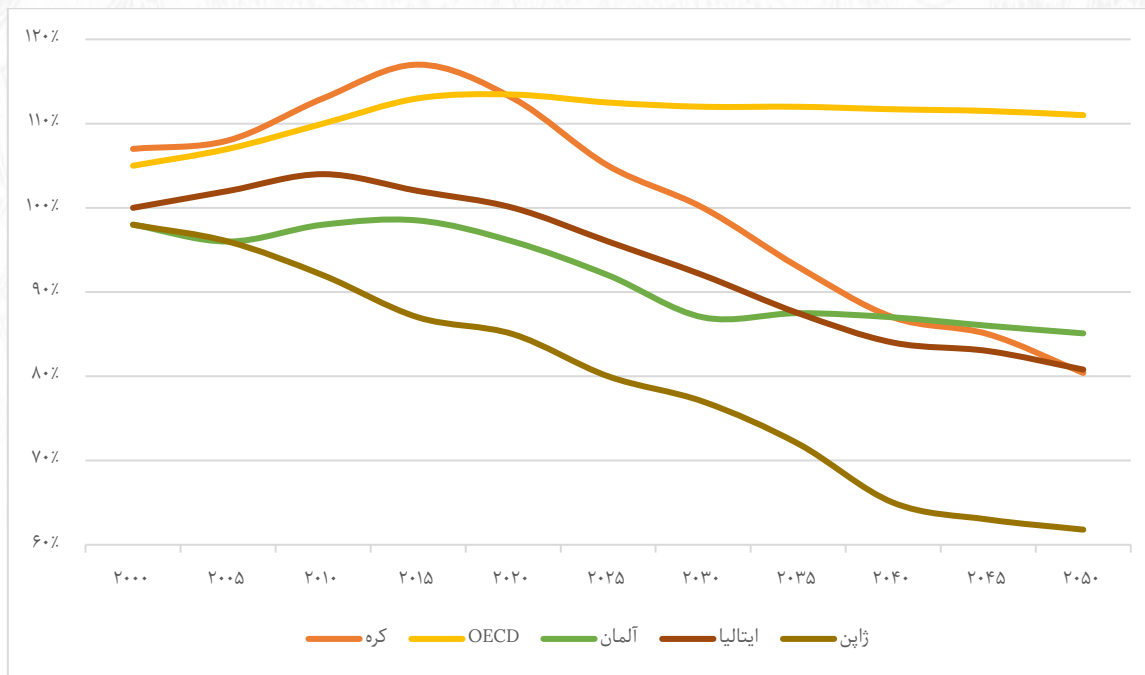
با توجه به آمار ارائه شده در شکل ۹، نرخ مشارکت جمعیت جوان در کشورهای G20 روند کاهشی در پیش گرفته و نرخ مشارکت جمعیت سالمند افزایش یافته است. بهبود بهره‌وری نیروی کار از طریق افزایش سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی و فناوری به‌عنوان یک سیاست جایگزین پیشرو برای تأثیر منفی احتمالی پیری جمعیت بر رشد اقتصادی و توسعه اجتماعی ظاهر می‌شود.

سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی و مهارت‌های شغلی باید به‌عنوان یک متغیر مهم سیاست مورد بحث قرار گیرد. یکی از اقدامات اساسی در برابر اثرات نامطلوب پیری جمعیت و کاهش نیروی کار، بهبود بهره‌وری نیروی کار خواهد بود. ارتقای بهره‌وری نیروی کار در واقع به‌عنوان جایگزینی مؤثر برای حل مشکلات کمبود نیروی کار و رشد اقتصادی راكد توصیه می‌شود. این نکته به‌ویژه برای اقتصادی که در آن نیروی کار یکی از مهم‌ترین منابع رشد سریع اقتصادی بوده است مانند، جمهوری کره، صادق است (کیم^{۵۶}، ۲۰۰۴). همچنین مشاهده شده است که برای کاهش تأثیر منفی پیری جمعیت بر رشد اقتصادی، ارتقاء کیفیت نهاده (بهره‌وری) مؤثرتر از افزایش کمیت نهاده‌های عامل (کارگران یا نیروی کار) است (شیربک^{۵۷}، ۲۰۰۴).

در کشورهای OECD، کره، ژاپن، آلمان و ایتالیا از جمله کشورهایی هستند که به‌شدت تحت تأثیر کاهش جمعیت در سن کار قرار گرفته‌اند. با در نظر گرفتن جمعیت هر کشور بین ۲۰ تا ۶۴ سال در سال ۲۰۰۰، OECD محاسبه کرد که تا سال ۲۰۵۰، این جمعیت تنها حدود ۸۰ درصد از اندازه اصلی خود در کره و ایتالیا خواهد بود. در ژاپن، این تعداد کمی بیش از ۶۰ درصد خواهد بود. در کل OECD، پیش‌بینی می‌شود که جمعیت در سن کار رشد کند و تا سال ۲۰۵۰ به ۱۱۱ درصد از این میزان در سال ۲۰۰۰ برسد. کشورهایی مانند استرالیا، ترکیه و ایالات متحده با نرخ زاد و ولد بالا و جمعیت زیاد، محرک رشد هستند.

⁵⁶ Kim
⁵⁷ Skirbekk

در حالی که جمعیت در سن کار ژاپن از دهه ۱۹۹۰ رو به کاهش بوده است، انتظار می‌رفت جمعیت در سن کار کره در سال ۲۰۱۹ کاهش خود را آغاز کند. اداره آمار این کشور به‌تازگی تأیید کرد که کل جمعیت کره جنوبی در واقع ۰٫۰۴ درصد در سال ۲۰۲۰ کاهش یافته است. در کشورهایی که جمعیت در سن کار رو به کاهش است، مشکلاتی مانند خدمات اجتماعی با بودجه ناکافی، بازارهای کار فشرده و بخش پزشکی و مراقبتی بیش از حد گسترده هستند.



شکل ۱۰- روند تغییرات جمعیت در سن کار در مقایسه با سال ۲۰۰۰ (۲۰-۶۴ سال) (OECD, 2021)

جمعیت سالخورده می‌تواند بر تولید اقتصادی نه‌تنها از طریق تغییر در بهره‌وری نیروی کار بلکه از طریق بهره‌وری کل عوامل اثرگذار باشد که بیشتر به سازمان اجتماعی تولید و نوآوری بستگی دارد. از نظر بسیاری از اقتصاددانان، پیری جمعیت منجر به پیامدهای منفی از نظر رشد تولید سرانه (بهره‌وری نیروی کار) می‌شود. با این حال، همان‌طور که در ادبیات به‌خوبی مشهود است، کشف چگونگی تأثیر پیری جمعیت بر بهره‌وری کل عوامل تولید دشوار است (دیزنی، ۱۹۹۶). اغلب بحث می‌شود که جمعیت سالخورده به دلیل کارآفرینی و نوآوری کمتر ممکن است بر بهره‌وری اقتصادی تأثیر منفی بگذارد. از سوی دیگر، اقتصاددانان نیروی کار استدلال می‌کنند که یک جمعیت بالغ دارای سرمایه انسانی و تجربه بیشتری است که با مهارت‌های خاص شغل و تجربه مستقل از شغل اندازه‌گیری می‌شود. آزمایش این فرضیه‌های رقیب در سطح فردی کار دشواری است زیرا اندازه‌گیری بهره‌وری به‌صورت فردی دشوار است (شیربک، ۲۰۰۴؛ یوهانسون^{۵۸}، ۲۰۰۲).

در حالی که رابطه بین سن و بهره‌وری فردی کمتر واضح است، شواهد اخیر از یک رابطه قابل توجه بین پیری جمعیت و بهره‌وری کل خبر می‌دهد. فایرر (۲۰۰۷) نشان داده است که ساختار سنی نیروی کار تأثیر بسزایی بر بهره‌وری کل دارد. لیند و مالبرگ (۱۹۹۹) اثر ترکیب سنی نیروی کار را بر رشد تولید ناخالص داخلی سرانه کارگر در

⁵⁸ Johnson



کشورهای OECD پیدا کردند، درحالی‌که مالبرگ (۱۹۹۴) برای سوئد اثرات ساختار سنی را بر رشد تولید ناخالص داخلی، رشد تولید ناخالص داخلی سرانه، بر رشد TFP (بهره‌وری کل عوامل) و بر پس‌انداز کل می‌یابد. این موضوع واضح است که کارگران مسن‌تر و کارگران جوان‌تر را نمی‌توان به روشی تک‌بعدی مقایسه کرد. ممکن است سالمندی باعث بهره‌وری منفی نباشد. به عبارتی کارگر مسن می‌تواند باتجربه‌تر و ماهرتر باشد درحالی‌که کارگر جوان ممکن است به سرمایه انسانی بیشتری مجهز باشد. ممکن است اولی نگرش بهتری نسبت به کار و شغل و در مقایسه با دومی داشته باشد؛ بنابراین، ما نمی‌توانیم به راحتی به دستاورد مشخصی در رابطه با بهره‌وری و سن بیولوژیک دست پیدا کنیم.

در سطح خرد، در بسیاری از مطالعات تجربی، رابطه سن-بهره‌وری به شکل U معکوس شناخته شده است که در آن نقطه اوج در سن حدود ۴۵ سالگی به دست می‌آید؛ بنابراین، طبق تعریف، محیط‌های کاری با کارمندان مسن‌تر باید نسبت به مکان‌هایی که کارمندان جوان‌تر دارند، بهره‌وری کمتری داشته باشند. اما این به طور کامل در مطالعات گذشته پشتیبانی نمی‌شود و اغلب دور از واقعیت تلقی می‌شود؛ بنابراین، هرگونه نتایج تحقیقات تجربی و یا تجربیات محلی در هر کشور کمک‌های ارزشمندی در روشن کردن مکانیسم مبهم مرتبط با پیری جمعیت، بهره‌وری و تعریف سیاست‌های لازم خواهد داشت.

۳-۳- چالش‌های بهره‌وری نیروی کار

با مسائل و چالش‌های پیش‌رو در جوامع سالمند و تأثیر آن بر بهره‌وری می‌توان با سه چشم‌انداز مواجه شد:

- (۱) از جنبه عرضه، یعنی موضوعات مربوط به انگیزه کارکنان مسن برای ماندن در بازار کار و ادامه اشتغال؛
- (۲) از جنبه تقاضا، یعنی تمایل کارفرمایان به ادامه استخدام کارکنان سالمند و پیامدهای این استخدام برای کارفرمایان و به طور کلی برای اشتغال؛
- (۳) از جنبه سیاست‌گذاری، یعنی رابطه بین سیاست‌های دولتی در زمینه استخدام افراد مسن و بهره‌وری.

با توجه به تغییرات شرایط جسمی و ذهنی در دوران سالمندی و تحت تأثیر قرارگرفتن سلامتی افراد، توانایی جسمی و قوای فکری کاهش یافته و عمدتاً هم برای افراد و هم برای کارفرمایان این مسئله تداعی می‌شود که نیروی کار، توانایی کافی جهت فعالیت در مشاغل مختلف را نداشته و بهره‌وری کار کاهش می‌یابد. همچنین به روز نبودن دانش افراد سالمند و فاصله‌گرفتن از آموزش‌های موردنیاز و جدید در مشاغل منجر به کاهش بهره‌وری در این گروه جمعیتی خواهد شد. مطالعات انجام شده توسط آلاوینا و بردروف^{۵۹} (۲۰۰۸) و لارسن و پدرس^{۶۰} (۲۰۱۵) نشان می‌دهد که تحصیلات و سطح سلامت، تعیین‌کننده تمایل افراد به ادامه اشتغال و ماندن در فضای کاری است؛ بنابراین بهره‌وری جوامع به شدت از این دو عامل تأثیر گرفته و نیاز به ارائه راهکار جهت حفظ بهره‌وری بر اساس عوامل میزان سلامت و سطح تحصیلات می‌باشد. شرایط نامناسب شغلی و عدم تناسب آن با شرایط جمعیت سالمند بهره‌وری نیروی کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در سطح کلان هم سیاست‌های تأمین اجتماعی و پرداخت دستمزد عواملی تعیین‌کننده در

⁵⁹ Alavinia and Burdor

⁶⁰ Larsen and Pedersen

اشتغال سالمندان بوده و بهره‌وری و رشد اقتصادی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در ادامه این فصل به تشریح این موارد پرداخته و تأثیر هرکدام را بر بهره‌وری مطرح خواهد کرد.

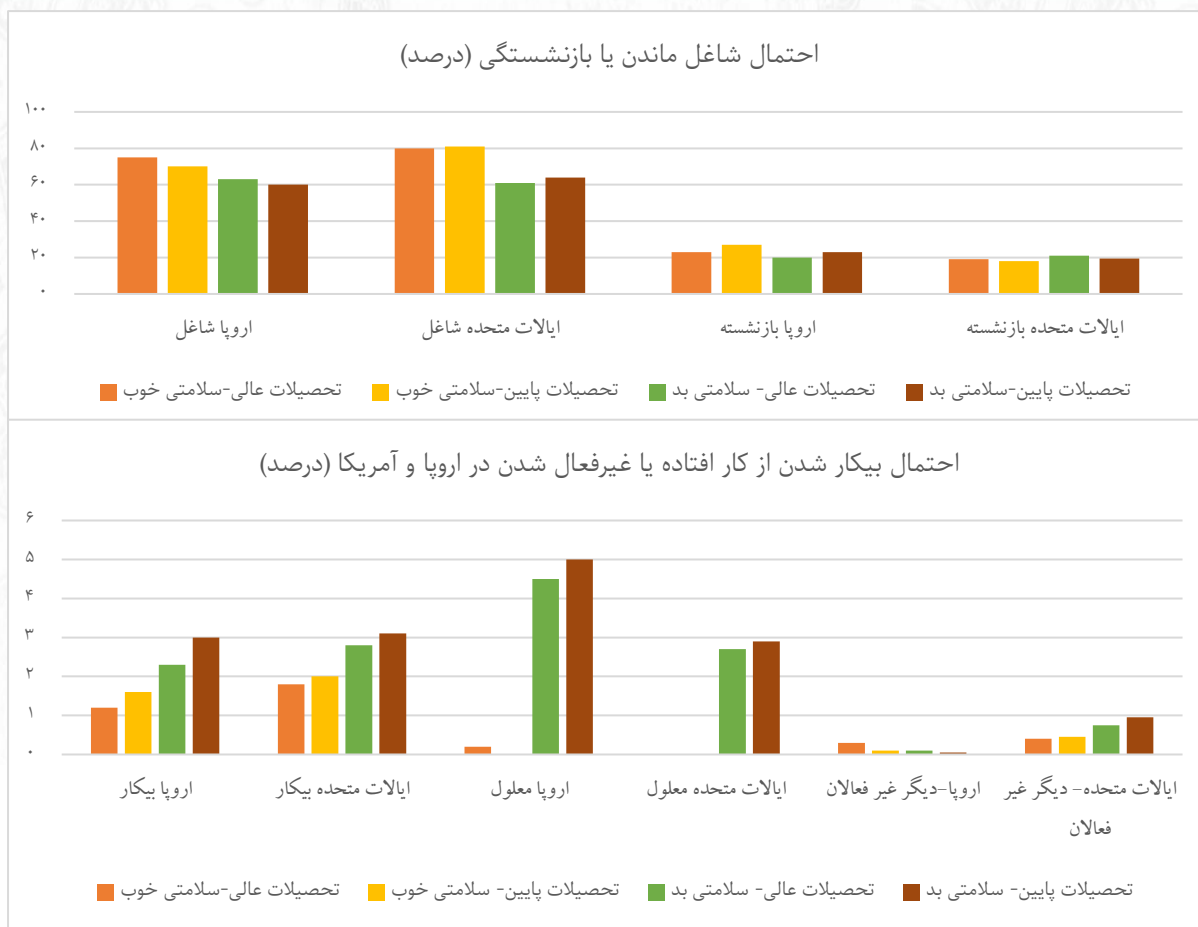
۳-۳-۱- سلامتی

با افزایش سن، وضعیت سلامت با خطر بیش‌تری روبه‌رو شده و با کاهش سطح سلامتی خروج زود هنگام از بازار کار اتفاق می‌افتد. سلامت به‌عنوان یک معیار، در برگزیده عدم درگیری با بیماری‌های شدید مانند سرطان و همچنین محدودیت‌های عملکردی در نظر گرفته می‌شود. با مطالعه نمونه‌ای از افراد ۵۵ ساله مشاهده شد که وضعیت بد سلامتی احتمال شاغل ماندن را کاهش می‌دهد و شانس بازنشستگی، بیکاری و از کارافتادگی را افزایش می‌دهد.



شکل ۱۱- چالش‌های بهره‌وری نیروی کار (یافته‌های تحقیق)

یک شکاف بزرگ مرتبط با سلامتی در بازنشستگی وجود دارد. در اروپا، مردانی که از نظر سلامتی وضعیت خوبی ندارند، ۶ درصد بیشتر از همسالان سالم خود در یک سن معین بازنشسته می‌شوند. در ایالات متحده، این تفاوت حتی بیشتر است و نزدیک به ۱۲ درصد است. یک توضیح احتمالی برای تأثیر سلامتی بالاتر بر بازنشستگی در ایالات متحده ممکن است این باشد که دسترسی به مزایای از کار افتادگی در برخی از کشورهای اروپایی آسان‌تر از ایالات متحده است و مردم می‌توانند به‌جای بازنشستگی به این مزایا اعتماد کنند.



شکل ۱۲- سلامت، یک عامل موثر در بازنشستگی

درحالی‌که سلامت یکی از عواملی است که برای زمان بازنشستگی اهمیت دارد و وضعیت بد سلامت محرک مهم خروج زود هنگام از بازار کار است، سلامت به‌تنهایی نمی‌تواند افت شدید نرخ اشتغال برای افراد در اواخر دهه ۵۰ و اوایل دهه ۶۰ را توضیح دهد. عوامل دیگری مانند دردسترس بودن مزایای بازنشستگی زود هنگام و کاهش بالقوه تقاضای نیروی کار در سنین بالاتر، گاهی اوقات به دلیل تبعیض سنی، نیز در کاهش اشتغال با افزایش سن افراد نقش دارند. اگر سلامت تنها مانع زندگی کاری طولانی‌تر بود، نرخ اشتغال در میان افراد مسن‌تر می‌توانست به طور قابل توجهی بالاتر باشد (OECD, 2017).

۳-۳-۲- سطح تحصیلات

کارگران مسن‌تر با جایگاه اجتماعی پایین‌تر و وضعیت اقتصادی ضعیف‌تر، زودتر از سایر افراد با تحصیلات بالا بازار را ترک می‌کنند و به طور متوسط در وضعیت سلامت بدتری قرار دارند. افراد با تحصیلات پایین زودتر از هم‌تایان با تحصیلات بالا کار را متوقف می‌کنند و به احتمال زیاد قبل از بازنشستگی با دوره‌های بیکاری یا ناتوانی مواجه می‌شوند. به‌علاوه، بد سلامتی به‌عنوان مانعی برای مشاغل طولانی‌مدت در میان افراد کم‌سواد شیوع بیشتری دارد؛ بنابراین توجه به سطح تحصیلات راه حلی برای طولانی‌تر شدن اشتغال و حفظ و بهبود بهره‌وری است.



شکل ۱۳- وضعیت اشتغال در اروپا و آمریکا

این نتیجه کلی هم در ایالات متحده و هم در اروپا برای افراد کم‌سواد و تحصیلات بالا صادق است. در اروپا، افراد دارای تحصیلات عالی که از سلامتی برخوردارند، گروهی از جمعیت هستند که بیشترین احتمال شاغل ماندن و کمترین احتمال بیکار یا ناتوان شدن را دارند، اگرچه دو احتمال اخیر در مجموع نسبتاً کوچک است. در ایالات متحده، زمانی که کارگران از سلامت خوبی برخوردار باشند، آموزش کمتری دارد، هم افراد سالم با تحصیلات عالی و هم افراد سالم با تحصیلات پایین، احتمال زیادی برای استخدام شدن و احتمال کم بازنشستگی، یا بیکار شدن یا ازکارافتادن دارند.

درحالی‌که سطح اشتغال پس از ۵۵ سالگی در ایالات متحده بالاتر از اروپا است، شکاف‌های مرتبط با سلامت در گروه‌های آموزشی در ایالات متحده بیشتر است. در بین مردان، تفاوت درصدی بین افراد سالم و ناسالم در احتمال شاغل ماندن در اروپا حدود ۱۲ تا ۱۳ درصد است درحالی‌که در ایالات متحده ۱۶ درصد است.

با این حال، شکاف‌های مربوط به سطح تحصیلات و سلامت در ایالات متحده کمتر از اروپا است. درحالی‌که در اروپا مردان با تحصیلات عالی که از سلامت خوب برخوردارند، ۴ درصد بیشتر احتمال دارد که شاغل شوند و ۴ درصد کمتر از افرادی که تحصیلات پایینی دارند، بازنشسته شوند، تفاوت‌های شغلی مرتبط با تحصیل و بازنشستگی در بین مردان سالم در ایالات متحده اندک است.

۳-۳-۳- شرایط شغلی

شرایط کاری ممکن است دشوار باشد زیرا شغل از نظر فیزیکی بسیار سخت، استرس‌زا یا از نوع مشاغل پیچیده تیمی است. شرایط بد کار به‌ویژه در میان کارگران با جایگاه اجتماعی پایین و وضعیت ضعیف اقتصادی رایج است و برخی از آن‌ها را از کار بیرون می‌کشد و در نتیجه، نابرابری‌های بازار کار را در میان سالمندان تقویت می‌کند. در میان کارگران مرد ۵۵ ساله و بالاتر در ایالات متحده، داشتن یک شغل سخت، احتمال بازنشستگی در یک بازه زمانی معین را تا ۷ درصد افزایش می‌دهد و خطر بیکار شدن را تا ۱۵ درصد در میان همسالان زن خود افزایش خواهد داد.



کیفیت شغل عامل تعیین‌کننده مهمی برای رفاه کارگران مسن و جوان‌تر است و نقش مهمی در تصمیم‌گیری آن‌ها برای ادامه کار یا شروع به کار دارد. بر اساس استانداردهای بین‌المللی، کیفیت شرایط کار که با فشار شغلی^{۶۱} (تفاوت بین خواسته‌ها و توانایی‌ها) اندازه‌گیری می‌شود، در ژاپن به طور متوسط در مقایسه با سایر کشورهای پیشرفته OECD ضعیف است. این نشان‌دهنده ساعات کاری بیش از حد برای بسیاری از کارگران ژاپنی و همچنین عدم استقلال و حمایت همکاران است. عواقب آن به‌ویژه برای سلامت روان می‌تواند شدید باشد. بسیاری از کارگران مسن‌تر نیز پس از بازنشستگی اجباری با کاهش قابل‌توجهی در دستمزد مواجه می‌شوند و ممکن است در نهایت در مشاغل استخدام شوند که به طور کامل از مهارت‌های آن‌ها استفاده نمی‌کند که رضایت شغلی، انگیزه و رفاه آن‌ها را تضعیف می‌کند؛ بنابراین، شرایط نامناسب کاری ممکن است برخی از افراد مسن را از کار طولانی‌تر باز دارد و ممکن است از ورود برخی از زنان، به‌ویژه مادران، در سنین پایین‌تر و دنبال کردن مشاغل طولانی‌تر شغلی جلوگیری کند که منجر به کاهش بهره‌وری می‌شود.

۳-۳-۴- سیاست‌های تأمین اجتماعی

مشارکت در بازار کار در میان کارگران مسن‌تر تحت تأثیر متغیرهای زیادی است. برخی مطالعات در کشورهای توسعه‌یافته نشان می‌دهد که سیستم تأمین اجتماعی می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر بازنشستگی داشته باشد و منجر به کاهش شدید نرخ مشارکت نیروی کار^{۶۲} تحت شرایطی که هنوز نیروی کار واجد شرایط است، شود. بلاو و گوداستاین^{۶۳} (۲۰۱۰)، بلوندال و اسکارپتا^{۶۴} (۱۹۹۹) و گروبر و وایز^{۶۵} (۲۰۰۴)، در این زمینه تحقیق کرده‌اند.

از دهه ۱۹۷۰ به بعد، دیدگاه‌های اجتماعی - اقتصادی در جهت کاهش سن بازنشستگی شکل گرفت که این موضوع ریشه در ادبیات اقتصاد خرد دارد. با این سیاست سعی شده نیروی کار جوان به بازار کار جذب شود (جایی و مودیگلیانی، ۱۹۸۸). اما به تدریج افزایش امید به زندگی و اجرای سیاست‌های مربوط به کاهش سن بازنشستگی موجب شده است که بحث تأمین مالی نظام بازنشستگی و تأمین اجتماعی تبدیل به یکی از مشکلات اقتصادی شود که برای جبران کسری صندوق، افزایش نرخ مالیات در پیش گرفته شد. با افزایش نرخ مالیات، کارایی در بازار کار کاهش یافته و عرضه نیروی کار و در نهایت نرخ مشارکت این عامل رو به کاهش گذاشته است. علاوه بر این، با بازنشستگی در سنین پایین‌تر، ظرفیت‌های بلااستفاده از نیروی کار را (به‌ویژه در سنین مالیات ۵۵-۶۴ سال) افزایش خواهد یافت؛ زیرا موجب کاهش نرخ بالای انگیزه افراد برای باقی‌ماندن در بازار کار می‌شود و افراد، بازنشستگی و استراحت را به کار ترجیح می‌دهند.

سالم‌خوردگی جمعیت تقریباً در همه کشورها اغلب به‌عنوان دلیل بار مالی ناشی از برنامه‌های تأمین اجتماعی ذکر می‌شود. از آنجا که بسیاری از برنامه‌های تأمین اجتماعی بسیار سخاوتمندانه هستند با بالارفتن سن جمعیت پرهزینه‌تر می‌شوند، زیرا نسبت بیشتری از جمعیت بازنشسته و دریافت‌کننده مزایا، نسبت به بخشی از جمعیتی که در نیروی کار هستند و عایدی دارند، وجود دارد، در نتیجه بار مالی ناشی از پیری جمعیت را افزایش می‌دهد.

61 Job strain

62 LFPR

63 Blau & Goodstein

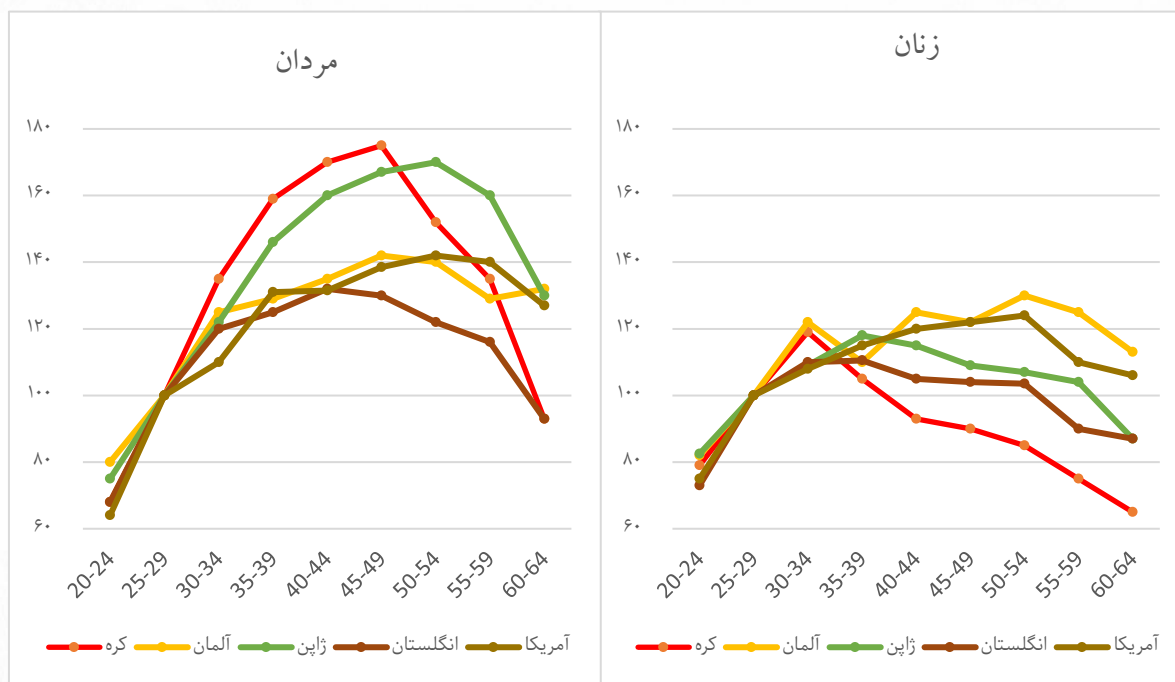
64 Blöndal & Scarpetta

65 Gruber & Wise

۳-۳-۵- سیستم پرداخت دستمزد

بسیاری از صاحب‌نظران علوم اداری و مدیریت بر این باورند که نخستین و نهایی‌ترین هدف افراد از پذیرش شغل، برخورداری مادی و به زبان رایج دریافت حقوق و مزایا است. از طرفی اگر منابع انسانی را برجسته‌ترین ابزار دستیابی به هدف‌های مدیریت بدانیم، به‌سهولت در می‌یابیم که نظام پرداخت حقوق و دستمزد جایگاه حساسی دارد. شمار فراوانی از کم‌کاری‌ها، عدم انگیزش، نارضایتی‌های شغلی و موارد ترک خدمت نتیجه بی‌توجهی به انگیزه‌های مادی و نابرابری‌های پرداخت یا کمبود مقررات و روش‌های منظم، منطقی و منصفانه حقوق و مزایاست (رونقی، ۱۳۸۴).

سیستم پرداخت حقوق بر مبنای سنوات، یکی از ویژگی‌های دیرینه در بازار کار است. با مطالعه کره علت اینکه چرا اکثر کارفرمایان تمایلی به نگهداشتن کارکنان سالمند خود بعد از سنی معین ندارند (OECD, 2004)، مشخص می‌شود. لازم به ذکر است که این وضعیت در بیش‌تر کشورهای دنیا برقرار است. مقایسه بین‌المللی نماهای پرداخت حقوق بر مبنای سن نشان می‌دهد که دستمزدها در بازار کار کره شدیداً به سنوات خدمت مربوط است. به این معنا که دستمزدها در کشور کره با افزایش سن (تا ۴۹-۴۵) به‌شدت افزایش می‌یابد و پس از آن با شیئی تندی نسبت به سایر کشورها (حتی ژاپن) کاهش پیدا می‌کند. بر این اساس سن بازنشستگی اجباری در این کشور پایین است و کارکنان در حدود ۵۵ سالگی ناچار به ترک مشاغل خود هستند.



شکل ۱۴- نمای سنی کارکنان حقوق بگیر در کشور کره جنوبی و دیگر کشورهای منتخب (سازمان توسعه و همکاری اقتصادی، ۲۰۰۴)

بر اساس مصوبه استاندارد کار^{۶۶} (که در حال حاضر تحت عنوان مصوبه امنیت درآمد بازنشستگی کارکنان^{۶۷} اعمال می‌گردد)، همه کارفرمایان ملزم به ایجاد یک طرح شرکتی برای پرداخت «مقرری بازنشستگی» کارکنان شرکت خود بوده و موظف‌اند هنگامی که کارکنانشان به‌صورت اختیاری یا اجباری ترک خدمت کرده و یا بازنشسته می‌شوند، حقوق یک

^{۶۶} Labor Standard Act

^{۶۷} Workers Retirement Income Security Act



ماه آخر آنان را به‌ازای هرسال خدمتشان پرداخت کنند^{۶۸}. به این ترتیب، دیون و بدهی‌های کارفرما برای پرداخت حق سنوات کارکنان، با افزایش سوابق و حقوق آنان بیشتر تر و بیشتر می‌شود. این مقرری بازنشستگی لازم‌الاجرا، مانع از آن است که کارفرمایان، کارکنان سالمند خود را بالاتر از سنی معین در استخدام خود نگه دارند. از سوی دیگر، افزایش رقابت در بازار و فشارهای ناشی از تجدید ساختار نیز سبب می‌شود کارفرمایان مایل نباشند کارکنان را با قراردادهای دائمی استخدام کرده و یا آنان را در یک دوره تصدی طولانی حفظ کنند؛ بنابراین با در نظر گرفتن همه جوانب، شرط پرداخت حقوق و مقرری بازنشستگی بر مبنای سنوات خدمت، مانعی در برابر حمایت از چشم‌اندازهای اشتغال بهتر برای کارکنان سالمند محسوب می‌شود. هرچند پرداخت حقوق و مقرری بازنشستگی بر مبنای سنوات خدمت که مشخصه بارز سیستم پرداخت در بازار کار است، به‌وضوح یکی از مزایای جذاب برای کارکنان در هنگام بازنشستگی آنان تلقی می‌گردد، اما با پیرشدن کارکنان، همین مزایا به هزینه‌ای بالقوه برای تأمین امنیت شغلی آنان مبدل می‌شود. بنابراین، یکی از بزرگ‌ترین مشکلات در استخدام کارگران مسن‌تر ناشی از دستمزد بالای آن‌ها به دلیل سیستم دستمزد و ارتقاء مبتنی بر «ارشدیت» نسبت به بهره‌وری واقعی آن‌ها است. عملکرد شغلی و سیستم‌های پرداخت مبتنی بر شایستگی در حال افزایش است، اما ارزیابی عملکرد و ظرفیت‌های کارگران مسن‌تر هنوز به‌خوبی توسعه نیافته است. از سال ۲۰۱۷، وزارت بهداشت، کار و رفاه در ژاپن به شرکت‌های کوچک و متوسط یارانه ارائه می‌کند تا از تلاش‌های آن‌ها برای اصلاح نظام پرداخت حمایت کند. از این ابتکار استقبال می‌شود، اما ممکن است به دلیل عدم توجه در بین کارفرمایان، مورد غفلت واقع شود. به طور مشابه، سازمان ژاپن برای استخدام سالمندان و افراد دارای معلولیت و جویندگان کار^{۶۹} توصیه‌هایی در مورد توجه گسترده‌تر به اصلاحات امور کارکنان ارائه می‌دهد. اجرای چنین اقداماتی می‌تواند چالش‌برانگیز بماند، زیرا این امر مستلزم تغییر اساسی در رویکردهای اشتغال و مدیریت نیروی کار است. با این‌حال، تا زمانی که سیستم دستمزد اصلاح نشود، کارفرمایان به مقاومت در برابر افزایش سن بازنشستگی اجباری ادامه خواهند داد. مقامات می‌توانند در ترتیبات تعیین دستمزد در بخش دولتی با معرفی دستمزد عملکرد و محدودکردن افزایش خودکار دستمزدها با افزایش دوره تصدی سیستم پرداخت را مدیریت کنند. این مسئله قابلیت اجرا در بخش خصوصی را دارد.

۳-۴- جمع‌بندی

در این فصل به تعریف بهره‌وری و رابطه آن با سالمندی جمعیت پرداخته شد. از آنجا که سالمندی جمعیت سبب سالمندی نیروی کار شده و بهره‌وری نیروی کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد، نیازمند مطالعه و ارائه راهکار است. سالمندی جمعیت از طرفی با انباشت دانش و تجربه همراه بوده و از طرفی دیگر، منجر به قدیمی‌شدن دانش و مهارت مربوطه خواهد شد. همچنین با سالمندی جمعیت مشکلات فیزیولوژیکی و توجه به سن‌گرایی زمینه‌ساز کاهش مشارکت سالمندان در امور اجتماعی را به همراه خواهد داشت. از آنجا که این کاهش مشارکت سبب بروز مشکلات اقتصادی از قبیل فقر در سطح فردی و افزایش هزینه‌های عمومی، مشکلات سلامت روان و به دنبال آن مشکلات اجتماعی خواهد شد ضرورت شناسایی چالش‌های این گروه سنی نمایان خواهد شد.

⁶⁸ Phang, 2002

⁶⁹ The Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities and Job Seekers



چالش‌های نشأت‌گرفته از گروه سنی سالمند که بر بهره‌وری اقتصاد مؤثر است عبارت است از: سلامتی، سطح تحصیلات، شرایط شغلی نامناسب، سیاست‌های نادرست تأمین اجتماعی و سیستم پرداخت دستمزد؛ وضعیت نامطلوب هر یک از این عوامل بهره‌وری را به شدت تحت تأثیر قرار داده و سبب بروز اوضاع نامناسب اقتصادی خواهد شد. لذا با شناسایی این موارد و ذکر آن در این فصل، تعریف سیاست‌های مناسب برای مقابله و نهایتاً ارائه راهکار سیاستی در فصول آتی در جهت مدیریت بهره‌وری در جوامع سالمند پیش خواهیم رفت.



اَازمان مَے بَهره‌وری اَیران

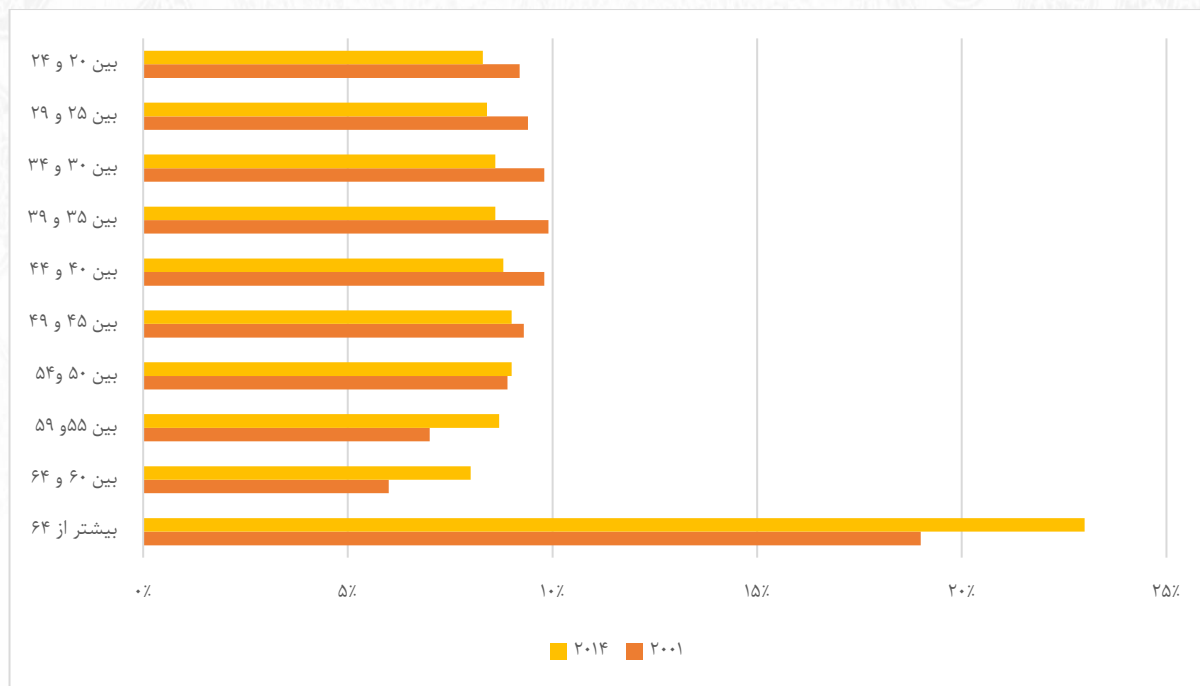
NATIONAL PRODUCTIVITY ORGANIZATION OF I.R. IRAN

فصل چہارم

مطالعات تجربے پیری جمعیت
وبہرہ‌وری نیروی کار

مقدمه

بیشتر کشورهای جهان با افزایش مستمر سهم گروه‌های مسن‌تر در جمعیت مواجه هستند، یعنی در حال پیر شدن هستند. با مطالعه کشورهای OECD مشاهده می‌شود، سهم افراد ۶۵ ساله یا بیشتر از ۱۹ درصد به ۲۳ درصد افزایش یافته است، افزایشی ۲۱ درصدی در بازه زمانی ۱۴ ساله ۲۰۰۱ تا ۲۰۱۴ (شکل ۱۵).



شکل ۱۵- سهم افراد ۶۵ ساله یا بیشتر بین سال‌های ۲۰۰۱ و ۲۰۱۴ (OECD، ۲۰۱۸)

فردی که در سال ۲۰۱۴ در ژاپن متولد شده است، می‌تواند انتظار داشته باشد که به طور متوسط تقریباً ۸۴ سال زندگی کند که این رقم در سال ۲۰۰۱، ۸۱٫۵ سال است.

پیری به طور خودکار از افزایش طول عمر ناشی نمی‌شود. تا زمانی که نرخ زاد و ولد به اندازه کافی افزایش یابد، طول عمر بیشتر و نیروی کار جوان می‌توانند دست به دست هم دهند. با این حال، نرخ تولد در سراسر OECD کاهش یافته و این کاهش نرخ زاد و ولد زمینه‌ساز پیری جمعیت شده است. در ۴۱ درصد از مناطق OECD، نرخ زاد و ولد به حدی پایین بود که جمعیت طی دوره ۲۰۰۱-۲۰۱۴ کاهش یافته است.



جدول ۳ - وضعیت جمعیت جهان بر اساس مناطق - ۲۰۲۲ (بخش جمعیت سازمان ملل متحد، چشم‌انداز جمعیت جهان ۲۰۲۲)

جمعیت		ترکیب جمعیت						امید به زندگی	
کل جمعیت (میلیون نفر)	میانگین نذخ سالانه تغییر جمعیت، درصد	جمعیت ۰-۱۴ سال، درصد	جمعیت ۱۰-۱۹ سال، درصد	جمعیت ۱۵-۶۴ سال، درصد	جمعیت ۶۵ سال و بالاتر، درصد	نرخ باروری کل، به ازای هر زن	امید به زندگی در بدو تولد، سال	مرد	زن
۲۰۲۲	-۲۰۲۰ ۲۰۲۵	۲۰۲۲	۲۰۲۲	۲۰۲۲	۲۰۲۲	۲۰۲۲	۲۰۲۲	۷۴	۷۴
کشورهای عربی	۳۹۳	۲٫۰	۳۴	۱۹	۲۸	۶۱	۳٫۲	۷۰	۷۴
آسیا و اقیانوسیه	۴٫۱۴۹	۰٫۸	۳	۱۶	۲۳	۶۸	۲٫۱	۷۱	۷۵
اروپای شرقی و آسیای مرکزی	۲۵۱	۰٫۵	۲۳	۱۵	۲۱	۶۶	۲٫۱	۷۱	۷۸
آمریکای لاتین و کارائیب	۶۶۱	۰٫۸	۲۳	۱۶	۲۴	۶۷	۲٫۰	۷۳	۷۹
شرق و جنوب آفریقا	۶۴۹	۲٫۵	۴۱	۲۳	۳۲	۵۶	۴٫۱	۶۲	۶۷
غرب و مرکز آفریقا	۴۸۳	۲٫۶	۴۳	۲۳	۳۲	۵۵	۴٫۸	۵۸	۶۰
مناطق توسعه‌یافته‌تر	۱٫۲۷۷	۰٫۱	۱۶	۱۱	۱۷	۶۴	۱٫۶	۷۷	۸۳
مناطق کمتر توسعه‌یافته	۶٫۶۷۷	۱٫۱	۲۷	۱۷	۲۵	۶۵	۲٫۵	۷۰	۷۴
کشورهای کمتر توسعه‌یافته	۱٫۱۰۷	۲٫۲	۳۸	۲۲	۳۲	۵۸	۳٫۸	۶۴	۶۸
جهان	۷٫۹۵۴	۱٫۰	۲۵	۱۶	۲۴	۶۵	۲٫۴	۷۱	۷۶

بر اساس گزارش بخش جمعیت سازمان ملل متحد (۲۰۲۲)، جمعیت جهان در حاضر حدود ۷ میلیارد نفر است که حدود ۱۰ درصد این جمعیت را افراد بالای ۶۵ سال و ۶۵ درصد آن را جمعیت ۱۵ تا ۶۴ سال تشکیل می‌دهد. سهم جمعیت سالمند (+۶۵ سال) در مناطق توسعه‌یافته بسیار بیش‌تر از سایر مناطق و کشورهاست. نرخ باروری در این مناطق در پایین‌ترین سطح در بین مناطق جهان قرار داشته و بعد از آن آمریکای لاتین و حوزه کارائیب، اروپای شرقی و آسیای مرکزی و منطقه آسیا و اقیانوسیه کمترین نرخ باروری را گزارش داده‌اند. همچنین از نظر شاخص امید به زندگی، زنان با امید به زندگی ۷۶ سال نسبت به مردان (۷۱ سال) در جایگاه بالاتری قرار دارند. البته همان‌طور که قبل‌تر اشاره شد، امید به زندگی در مناطق مختلف، متفاوت بوده و هرچه از مناطق کمتر توسعه‌یافته به سمت مناطق توسعه‌یافته می‌رویم، امید به زندگی افزایش می‌یابد. با این‌حال تمام مناطق در مسیر سالمندی جمعیت وارد شده و جمعیت سالمند، جایگزین جمعیت جوان می‌شوند.

پیری می‌تواند پیامدهای اقتصادی و سیاسی برای جوامع داشته باشد. برای مثال، انتظار می‌رود که افزایش در امید به زندگی با افزایش نرخ پس‌انداز و کاهش نرخ بهره طبیعی همراه شود، بنابراین تثبیت اقتصاد برای سیاست‌های پولی دشوارتر می‌شود (برنانکه، ۲۰۰۵). همچنین سیاست‌های مالی دولت نیز تحت‌تأثیر سالمندی جمعیت قرار می‌گیرد؛ به‌عنوان مثال، افزایش سهم بازنشستگان، ثبات مالی عمومی را زیر سؤال می‌برد. سهم فزاینده‌ای از مخارج عمومی باید به سمت مخارج سلامت و بازنشستگی و دور از سرمایه‌گذاری منحرف شود.



اقدامات جبرانی مانند به تعویق انداختن سن بازنشستگی می‌تواند فشار را کاهش دهد، اما نیازهای سرمایه‌گذاری خود را ایجاد می‌کند. با افزایش عمر کاری، سرمایه‌گذاری در مهارت‌های نسل‌های قدیمی‌تر، به‌ویژه صلاحیت دیجیتال^{۷۰} و ضرورت تعهد به یادگیری مادام‌العمر اهمیت فزاینده‌ای پیدا می‌کند. کارگران مسن‌تر مشارکت نیروی کار و نرخ اشتغال کمتری دارند؛ بنابراین افزایش سن، نیروی کار فعال را کاهش می‌دهد، مگر اینکه نرخ اشتغال تعدیل شود. در اصل، سیاست‌هایی که موفق به تقویت رشد بهره‌وری نیروی کار می‌شوند، می‌توانند به طور مؤثر تأثیر منفی پیری بر رشد تولید ناخالص داخلی سرانه را دربر داشته باشند (IMF, 2016)، زیرا تولید ناخالص داخلی سرانه هم به سهم کارگران در کل جمعیت و هم به بهره‌وری آن‌ها بستگی دارد. با توجه به رابطه بهره‌وری با افزایش میزان اشتغال و مهارت، در این گزارش با مطالعه وضعیت کشورهای پیشرو در سالمندی جمعیت، یافته‌های مطالعات بین‌کشوری این گزارش با تکمیل تحقیقات موجود، پیوند بین افزایش سن و رشد بهره‌وری را بررسی می‌کند.

در ابتدای هر بخش با مشاهده هرم سنی کشورها، ساختار سنی و جنسیتی جوامع که ممکن است بینشی در مورد ثبات سیاسی و اجتماعی و همچنین توسعه اقتصادی ارائه دهد را مورد بررسی قرار می‌دهیم. در هرم جمعیتی، تعداد جمعیت در امتداد محور افقی توزیع شده است که مردها در سمت چپ و زن‌ها در سمت راست نشان داده می‌شوند. جمعیت‌های مرد و زن به گروه‌های سنی ۵ ساله تقسیم می‌شوند که به‌صورت نوارهای افقی در امتداد محور عمودی نشان داده می‌شوند. جوان‌ترین گروه‌های سنی در پایین و مسن‌ترین گروه‌ها در بالای هرم قرار دارند. شکل هرم جمعیت به تدریج بر اساس باروری، مرگ‌ومیر و روند مهاجرت بین‌المللی در طول زمان تغییر می‌کند. اطلاعات بر اساس جنس و گروه سنی به شرح زیر است:

▪ ۱۴-۰ سال (کودکان)، ۱۵-۲۴ سال، ۲۵-۵۴ سال

▪ ۶۴-۵۵ سال، ۶۵ سال و بالاتر (سالمندان)

نرخ اشتغال برای یک گروه سنی معین به‌عنوان تعداد افراد شاغل در یک سن معین به درصدی از تعداد کل افراد در همان گروه سنی اندازه‌گیری می‌شود، نرخ اشتغال برای چهار گروه سنی نشان داده شده است:

▪ افراد ۱۵ تا ۶۴ ساله (جمعیت در سن کار)

▪ افراد ۱۵ تا ۲۴ ساله (کسانی که به‌تازگی وارد بازار کار شده‌اند پس از تحصیل).

▪ افراد ۲۵ تا ۵۴ ساله (کسانی که در دوره اولیه کاری خود هستند)؛

▪ افراد ۵۵ تا ۶۴ ساله (کسانی که دوران اوج حرفه خود را پشت سر می‌گذارند و به دوران بازنشستگی نزدیک می‌شوند).

این شاخص به‌صورت فصلی تعدیل می‌شود و به‌صورت درصد در همان گروه سنی اندازه‌گیری می‌شود. ساختار سنی یک جمعیت بر مسائل کلیدی اجتماعی - اقتصادی یک کشور تأثیر می‌گذارد. کشورهای دارای جمعیت جوان (درصد بالا زیر ۱۵ سال) نیاز به سرمایه‌گذاری بیشتر در امر آموزش خواهند داشت، درحالی‌که کشورهای با جمعیت مسن‌تر (درصد بالای ۶۵ سال و بالاتر) نیاز به سرمایه‌گذاری بیشتری در بخش سلامت دارند. از ساختار سنی نیز

⁷⁰ Digital competencies

شایستگی دیجیتال شامل استفاده مطمئن و انتقادی از فناوری جامعه اطلاعاتی (IST) برای کار، اوقات فراغت و ارتباطات است.



می‌توان برای کمک به پیش‌بینی مسائل سیاسی بالقوه استفاده کرد. به‌عنوان مثال، رشد سریع جمعیت جوانی که قادر به یافتن شغل نیستند، می‌تواند منجر به ناآرامی شود.

۱-۴- تجربه کشور ژاپن

در دهه گذشته، جمعیت ژاپن با سرعت زیادی پیر شده است، تا جایی که بیش از یک‌چهارم ژاپنی‌ها در سال ۲۰۲۰، ۶۵ سال و بالاتر بودند. رشد جمعیت متوقف‌شده و حتی معکوس شده است، زیرا چند سالی است که در وضعیت قرمز قرار دارد.

ژاپن با میانگین سنی ۴۸ سال، در صد کشورهای سالمند جهان قرار دارد. می‌توان آن را به‌عنوان یک جامعه «فوق سالمند» تعریف کرد، یعنی کشوری که بیش از یک‌پنجم از جمعیت آن ۶۵ سال یا بیشتر است. بر اساس آمار دولتی منتشر شده در سپتامبر ۲۰۲۰، در کشور ژاپن بیش از یک نفر از هر چهار نفر دارای سن ۶۵ سال است که در واقع این عدد بیش از ۲۸/۷ درصد جمعیت این کشور که معادل (تقریباً جمعیت لهستان) ۳۶/۱۷ میلیون نفر جمعیت است را، تشکیل می‌دهد. این امر ژاپن را به کشوری با مسن‌ترین جمعیت تبدیل می‌کند. میانگین اتحادیه اروپا در سال ۲۰۱۹، ۲۰/۴۶ درصد بود.

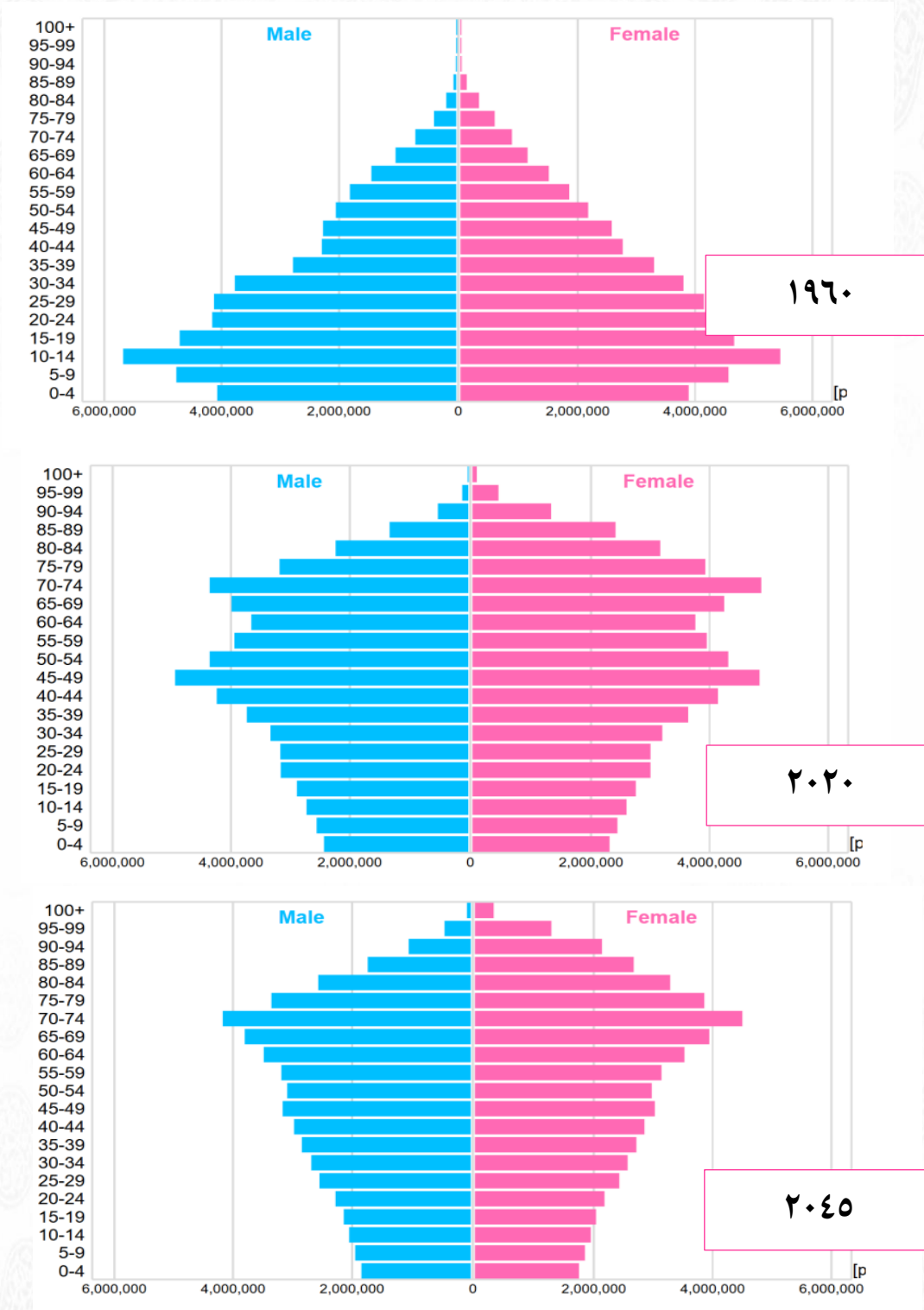
تقریباً سن هر یک زن از هر سه زن در ژاپن ۶۵ سال یا بیشتر است (۳۱/۶ درصد). افراد ۷۰ ساله یا بیشتر ۲۲/۲ درصد از کل جمعیت را تشکیل می‌دهند و از هر چهار زن یک زن در این محدوده سنی (۲۵/۴ درصد) قرار دارد. جمعیت ۹۰ ساله و بیشتر در سال ۲۰۱۷ به دو میلیون نفر رسیده بود. ژاپن همچنین دارای رکورد تعداد افراد با سن صدسال است (بیش از ۸۰ هزار نفر). انتظار می‌رود این رقم تا سال ۲۰۵۰ به ۴۴۰۰۰۰ افزایش یابد. بیشتر صدساله‌های ژاپن (تقریباً ۸۸٪) زن هستند. در نوامبر ۲۰۱۹، ژاپن خانه ۱۵۰ سوپر صدساله - افراد بالای ۱۱۰ سال - بود (مرکز تحقیقات پارلمان اروپا^{۷۱}، ۲۰۲۰).

هرم جمعیتی ژاپن در دهه ۱۹۹۰ شکل خود را از دست داد و یک برآمدگی در منطقه افراد میان‌سال و مسن ایجاد شد. تصویر فعلی بیشتر شبیه یک کوزه است با قاعده‌ای که منطقه کوچک‌تری را پوشش می‌دهد که نشان‌دهنده کاهش جمعیت است. ژاپن درست پس از جنگ جهانی دوم انفجار موالید را تجربه کرد، اما این دوره بسیار کوتاه‌تر از سایر کشورها بود (از ۱۹۴۷ تا ۱۹۴۹). دومین دوره انفجار موالید از سال ۱۹۷۱ تا ۱۹۷۴ دنبال شد. با این حال، از سال ۱۹۷۴، این کشور نتوانسته نرخ باروری خود را به سطح جایگزینی ۲/۱ برساند. این موضوع در سال ۱۹۹۰ با به‌اصطلاح "شوک ۱/۵۷" توجه ملی را به خود جلب کرد، زمانی که نرخ زادوولد ژاپن به پایین‌ترین سطح ثبت شده خود در تاریخ سقوط کرد. در سال ۲۰۱۸، این نرخ ۱/۴۲ کودک به‌ازای هر زن بود (این میزان در اتحادیه اروپا ۱/۵۵ بود که از ۱/۲۳ در مالت تا ۱/۸۸ در فرانسه متغیر بود). جمعیت ژاپن از سال ۲۰۱۱ به طور مداوم در حال کاهش بوده است: در سال ۲۰۱۹، ۲۷۶۰۰۰ نفر و در ۴۰ استان از ۴۷ استان کاهش یافت. اگر فقط اتباع ژاپنی در نظر گرفته شوند، جمعیت ۴۸۷۰۰۰ نفر کاهش‌یافته است که به این معنی است که مهاجرت فقط تا حدی کاهش تعداد مردم محلی ژاپن را جبران می‌کند.

⁷¹ European Parliamentary Research Service



پیش‌بینی‌ها در مورد اندازه جمعیت ژاپن بسیار نگران‌کننده است. در سال ۲۰۱۷، مؤسسه ملی تحقیقات جمعیت و تأمین اجتماعی تخمین زد که انتظار می‌رود جمعیت ژاپن از ۱۲۷ میلیون نفر در سال ۲۰۱۵ به حدود ۱۱۱ میلیون نفر در سال ۲۰۴۰ کاهش یابد، تا سال ۲۰۵۳ به زیر ۱۰۰ میلیون نفر برسد و تا سال ۲۰۶۵ به ۸۸ میلیون نفر کاهش یابد.



شکل ۱۶- هرم سنی جمعیت ژاپن، ۱۹۶۰-۲۰۲۰-۲۰۴۵ (اداره آمار دولت ژاپن، داده‌های ۲۰۲۰ و پیش‌بینی ۲۰۴۵)

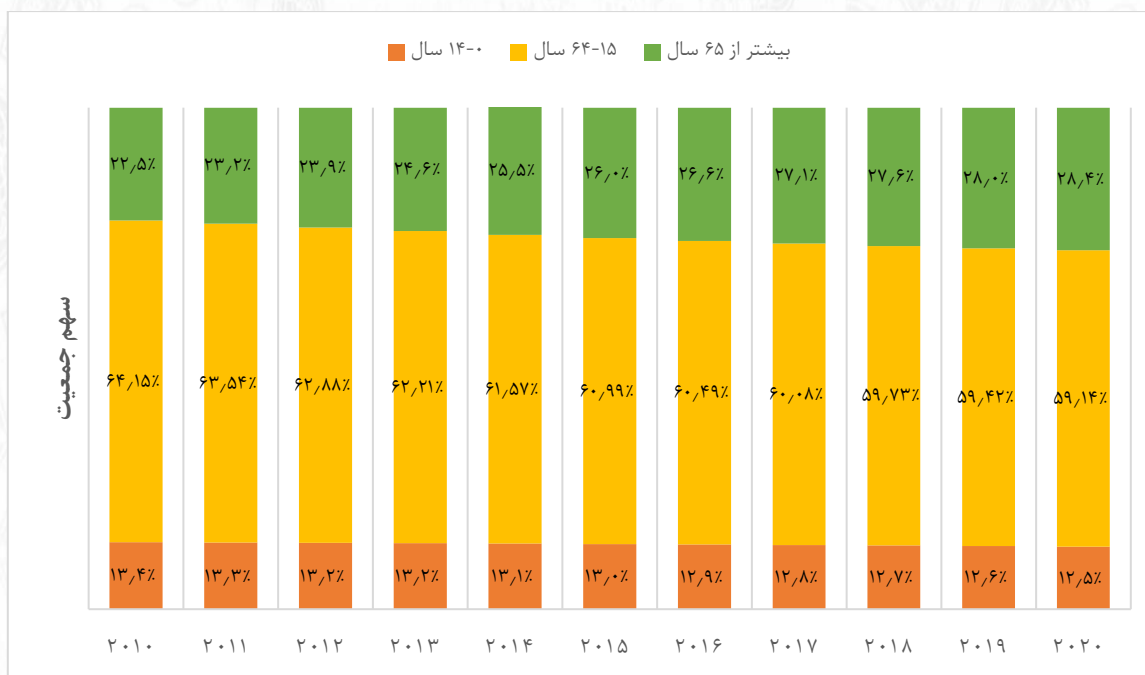


این پیش‌بینی‌ها سناریویی با باروری متوسط را در نظر می‌گیرند. در مورد سناریوی کم باروری، جمعیت تا سال ۲۰۶۵ به ۸۲ میلیون نفر کاهش می‌یابد. تا سال ۲۰۳۶، تعداد افراد ۶۵ سال و بالاتر یک‌سوم جمعیت را تشکیل می‌دهد. در حالی که قرار است تعداد آن‌ها پس از سال ۲۰۴۲ شروع به کاهش کند، سهم آن‌ها از جمعیت در دهه ۲۰۶۰ به ۳۸ درصد افزایش خواهد یافت. در اتحادیه اروپا، از هر سه نفر یک نفر تا سال ۲۰۶۰ بالای ۶۵ سال خواهد داشت. تقریباً ۳۰ درصد جمعیت ژاپن را افراد مسن تشکیل می‌دهد و امروزه به‌عنوان «مسن‌ترین» کشور جهان شناخته می‌شود. ژاپن امید به زندگی بالایی دارد، در واقع، ژاپنی‌ها بیشتر از میانگین انسان در سراسر جهان زندگی می‌کنند. افزایش جمعیت پیر، با کاهش کل جمعیت ناشی از کاهش نرخ تولد همراه است. نرخ باروری ژاپن چندین دهه است که بیشتر به دلیل عدم اطمینان اقتصادی و در نتیجه کاهش تعداد ازدواج‌ها، کمتر از نرخ جایگزینی بوده است.

جدول ۴ - شاخص‌های جمعیتی ژاپن، ۲۰۲۰ (بخش جمعیت سازمان ملل متحد ۲۰۱۹)

سال	جمعیت	درصد تغییرات سالانه	تغییرات سالانه	مهاجران	میانگین سن	نرخ باروری
۱۹۵۵	۸۹,۰۱۸,۲۵۷	٪۱,۴۶	۱,۲۴۳,۲۳۵	۰	۲۳.۶	۲,۹۶
۱۹۶۰	۹۳,۶۷۳,۶۱۵	٪۱,۰۲	۹۳۱,۰۷۲	-۲۰,۰۰۰	۲۵.۴	۲,۱۷
۱۹۶۵	۹۸,۴۴۷,۰۰۲	٪۱,۰۰	۹۵۴,۶۷۷	-۳۰,۳۷۰	۲۷.۲	۲,۰۳
۱۹۷۰	۱۰۴,۹۲۹,۲۵۱	٪۱,۲۸	۱,۲۹۶,۴۵۰	۱۶۴,۵۴۱	۲۸.۸	۱,۰۴
۱۹۷۵	۱۱۲,۴۱۳,۳۵۹	٪۱,۳۹	۱,۴۹۶,۸۲۲	۱۴۲,۹۸۷	۳۰.۳	۲,۱۳
۱۹۸۰	۱۱۷,۸۱۶,۹۴۰	٪۰,۹۴	۱,۰۸۰,۷۱۶	۴۱,۰۰۱	۳۲.۵	۱,۸۳
۱۹۸۵	۱۲۱,۸۸۳,۴۸۲	٪۰,۶۸	۸۱۳,۳۰۸	۱۰,۰۰۰	۳۵	۱,۷۶
۱۹۹۰	۱۲۴,۵۰۵,۲۴۰	٪۰,۴۳	۵۲۴,۳۵۲	-۵۹,۶۶۸	۳۷.۳	۱,۶۵
۱۹۹۵	۱۲۶,۳۶۵,۴۸۴	٪۰,۳۰	۳۷۲,۰۴۹	۹,۲۵۷	۳۹.۴	۱,۴۸
۲۰۰۰	۱۲۷,۵۲۴,۱۷۴	٪۰,۱۸	۲۳۱,۷۳۸	-۲۰,۰۶۷	۴۱.۲	۱,۳۷
۲۰۰۵	۱۲۸,۳۲۶,۱۱۶	٪۰,۱۳	۱۶۰,۳۸۸	۳۲,۸۴۰	۴۳	۱,۳
۲۰۱۰	۱۲۸,۵۴۲,۳۵۳	٪۰,۰۳	۴۳,۲۴۷	۵۵,۵۱۶	۴۴.۷	۱,۳۴
۲۰۱۵	۱۲۷,۹۸۵,۱۳۳	٪-۰,۰۹	-۱۱۱,۴۴۴	۷۱,۶۲۷	۴۶.۴	۱,۴۱
۲۰۲۰	۱۲۶,۴۷۶,۴۶۱	٪-۰,۳۰	-۳۸۳,۸۴۰	۷۱,۵۶۰	۴۸.۴	۱.۳۷

میانگین سنی بالا در ژاپن به‌احتمال زیاد به دلیل استانداردهای بالای مراقبت‌های بهداشتی، تغذیه و به‌طور کلی استاندارد بالای زندگی است که همه این موارد می‌تواند توسط سایر کشورهای صنعتی نیز پذیرفته شود.



شکل ۱۷- سهم گروه‌های مختلف جمعیت، ۲۰۱۰-۲۰۲۰ (اداره آمار ژاپن ۲۰۲۲)

نزدیک به ۳۵ درصد از هزینه‌های عمومی دولت ژاپن در سال ۲۰۱۹ به هزینه‌های تأمین اجتماعی اختصاص یافت. این درصد به دلیل پیرشدن سریع جمعیت ژاپن در حال افزایش است. از هر چهار شهروند ژاپنی تا سال ۲۰۲۵، یک نفر بیش از ۷۵ سال خواهد داشت، در نتیجه، هزینه‌های مربوط به سیستم بازنشستگی، مراقبت‌های بهداشتی، مراقبت‌های طولانی‌مدت و رفاه بیشتر افزایش خواهد یافت. جمعیت ژاپن به سرعت در حال پیرشدن و نیروی کار آن در حال کاهش است. پیری سریع جمعیت و کاهش نیروی کار در ژاپن چالش‌های اصلی برای دستیابی به افزایش بیشتر در استانداردهای زندگی و تضمین پایداری مالی هزینه‌های اجتماعی عمومی آن است. با این حال، با اتخاذ سیاست‌های مناسب، فرصتی برای مقابله با این چالش‌ها با افزایش عمر کاری و استفاده بهتر از دانش و مهارت‌های کارگران مسن‌تر وجود دارد.

در حال حاضر، ژاپن بالاترین نسبت وابستگی سالمندان را در بین کشورهای OECD دارد، با این نسبت در سال ۲۰۱۷ بیش از ۵۰ نفر در سنین ۶۵ سال و بالاتر به ازای هر ۱۰۰ نفر ۲۰ تا ۶۴ ساله و پیش‌بینی می‌شود این نسبت در سال ۲۰۵۰ به ۷۹ درصد افزایش یابد. جمعیت در سن کار ژاپن (افراد ۱۵ تا ۶۴ ساله) از اواخر دهه ۱۹۹۰ در حال کاهش بوده و این کاهش احتمالاً منجر به کاهش قابل توجهی در کل نیروی کار در چند دهه آینده خواهد شد. اگر نرخ مشارکت نیروی کار برحسب سن و جنسیت در سطح سال ۲۰۱۷ بدون تغییر باقی بماند، نیروی کار می‌تواند بین سال‌های ۲۰۱۷ و ۲۰۳۰ به میزان ۸ میلیون نفر و تا سال ۲۰۵۰ تا ۲۰ میلیون نفر کاهش یابد. نرخ خروج از کشور بر حسب سن و جنسیت بدون تغییر باقی می‌ماند، نیروی کار تا سال ۲۰۳۰ حدود ۴/۵ میلیون نفر کاهش می‌یابد، یعنی ۳/۵ میلیون کمتر از زمانی که نرخ مشارکت بدون تغییر باقی بماند. اگر مردان و زنان مسن مؤثر بازنشستگی خود را به ترتیب ۱/۱ و ۰/۷ سال به تأخیر بیندازند، این کاهش در نیروی کار می‌تواند به کاهش حدود ۲/۴ میلیون نفر منجر شود.



با این حال، دستیابی به افزایش بیشتر در مشارکت فعال ژاپنی‌های مسن‌تر در بازار کار آسان نخواهد بود، زیرا آن‌ها در حال حاضر دارای نرخ‌های مشارکتی هستند که در میان کشورهای OECD، به‌ویژه برای مردان مسن‌تر، بالاترین میزان مشارکت را دارند. زمینه بیشتری برای افزایش این نرخ‌ها برای زنان مسن‌تر ژاپنی وجود دارد، اما این امر مستلزم اقدام برای افزایش مشارکت آن‌ها در سنین پایین‌تر نیز است. پاسخ‌های سیاست مورد نیاز ژاپن به وضعیت خاص افراد مسن در رابطه با بازار کار بستگی دارد. سه گروه متمایز می‌شوند:

- آن دسته از کارگرانی که از سیستم اشتغال مادام‌العمر ژاپن بهره‌مند شده‌اند اما پس از ۶۰ سالگی با انتقال نامطمئن به بازنشستگی روبرو هستند.
- افزایش سهم کارگران غیرعادی خارج از سیستم مادام‌العمر
- وضعیت بسیاری از زنان مسن‌تر که در سنین پایین‌تر درگیر کارهای غیرعادی بوده‌اند یا نیروی کار را به طور کامل ترک کرده‌اند.

هر یک از این گروه‌ها برای ادامه کار در سنین بالاتر با موانع مختلفی روبرو هستند که باید برطرف شوند.

جدول ۵ - جمعیت در سن کار ژاپن بر حسب گروه‌های جمعیتی، ۲۰۱۰-۲۰۲۱ (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۲۲)

سال	۱۵-۱۹	۲۰-۲۴	۲۵-۲۹	۳۰-۳۴	۳۵-۳۹	۴۰-۴۴	۴۵-۴۹	۵۰-۵۴	۵۵-۵۹	۶۰-۶۴	۶۵+
۲۰۱۰	۵۹۹۶	۶۶۷۷	۷۲۷۹	۸۱۸۷	۹۶۲۳	۸۶۱۱	۷۹۱۹	۷۵۸۴	۸۶۶۵	۹۸۱۲	۲۹۱۹۳
۲۰۱۱	۵۸۰۲	۶۳۶۶	۷۰۸۳	۷۷۵۸	۹۲۹۱	۸۷۶۵	۷۷۴۰	۷۳۴۰	۸۰۵۷	۱۰۱۵۰	۲۸۷۸۲
۲۰۱۲	۶۰۰۲	۶۲۰۲	۷۰۲۷	۷۷۷۷	۹۳۸۵	۹۳۷۲	۸۱۰۰	۷۵۸۷	۷۹۹۵	۱۰۳۳۴	۳۰۳۸۳
۲۰۱۳	۵۹۸۶	۶۱۴۹	۶۸۰۹	۷۵۶۹	۹۰۳۲	۹۵۵۵	۸۲۷۷	۷۶۷۲	۷۷۳۶	۹۷۰۶	۳۱۵۴۸
۲۰۱۴	۵۹۳۹	۶۱۰۶	۶۶۴۱	۷۳۹۲	۸۶۵۹	۹۶۳۸	۸۵۱۳	۷۷۳۱	۷۶۱۹	۹۰۷۳	۳۲۶۱۵
۲۰۱۵	۵۸۷۶	۶۱۴۹	۶۴۶۷	۷۲۳۰	۸۳۴۶	۹۷۰۶	۸۶۴۷	۷۹۱۰	۷۵۰۳	۸۵۱۱	۳۳۵۹۸
۲۰۱۶	۵۹۱۳	۶۲۰۰	۶۳۵۰	۷۱۱۸	۸۰۱۲	۹۶۱۵	۹۰۴۶	۷۹۱۲	۷۴۷۲	۸۱۲۶	۳۴۳۰۵
۲۰۱۷	۵۹۱۲	۶۱۴۵	۶۲۵۱	۷۰۶۵	۷۸۵۲	۹۴۴۶	۹۳۳۷	۸۰۴۵	۷۵۳۹	۷۸۴۱	۳۴۹۱۳
۲۰۱۸	۵۹۱۹	۶۲۱۵	۶۱۵۰	۶۹۰۹	۷۶۶۷	۹۰۷۸	۹۵۸۵	۸۲۷۷	۷۵۹۷	۷۵۹۶	۳۵۳۵۰
۲۰۱۹	۵۷۹۹	۶۲۸۶	۶۱۴۱	۶۷۵۳	۷۴۹۰	۸۷۰۹	۹۷۲۲	۸۴۹۱	۷۶۴۰	۷۵۰۱	۳۵۷۴۰
۲۰۲۰	۵۷۳۰	۶۴۰۰	۶۲۸۰	۶۶۲۰	۷۴۳۰	۸۴۶۰	۹۸۰۰	۸۶۶۰	۷۸۵۰	۷۴۴۰	۳۶۱۲۰
۲۰۲۰	۲۹۴۰	۳۳۱۰	۳۲۴۰	۳۳۸۰	۳۷۷۰	۴۲۹۰	۴۹۶۰	۴۳۵۰	۳۹۲۰	۳۶۷۰	۱۵۷۱۰
۲۰۲۱	۵۵۹۰	۶۳۵۰	۶۳۱۰	۶۴۶۰	۷۲۹۰	۸۱۶۰	۹۶۹۰	۹۰۴۰	۷۸۳۰	۷۳۷۰	۳۶۳۵۰

۴-۱-۱- چالش تأمین نیازهای متنوع کارگران مسن در ژاپن

سیستم اشتغال مادام‌العمر ژاپن به الگوهای شغلی پایدار برای مردان در سال‌های اولیه کاری کمک کرده است. بر اساس این سیستم، شرکت‌های بزرگ معمولاً فارغ‌التحصیلان را برای کار به‌عنوان متخصص در مشاغل مختلف با وعده افزایش دستمزد بر اساس سنوات تا زمانی که کارگران در سن ۵۰ سالگی خود قرار دارند و تضمین اشتغال تا سن بازنشستگی اجباری ۶۰ سالگی را استخدام می‌کنند.

این سیستم برای کمک به بهره‌وری شرکت‌ها و رقابت‌پذیری آن‌ها در نظر گرفته شده است. شرکت‌ها مهارت‌های خاص شرکت را با سرمایه‌گذاری بر روی کارگران خود از منظر بلندمدت به دست می‌آورند و از سطوح بالای انگیزه



کارگران خود بهره می‌برند که هرچه مدت طولانی‌تری در شرکت بمانند (با سابقه کار) شاهد افزایش دستمزدشان خواهند بود.

با این حال، اثربخشی این سیستم به دلیل تغییرات ساختاری در اقتصاد که تضمین شغل مادام‌العمر را برای شرکت‌ها دشوارتر می‌کند، از بین رفته است. علاوه بر این، پس از بازنشستگی اجباری، کارگران اغلب با کاهش شدید دستمزد مواجه می‌شوند، حتی زمانی که مجدداً استخدام می‌شوند، معمولاً به‌عنوان کارگران غیرعادی و ممکن است از مهارت‌های آن‌ها کم استفاده شود، این می‌تواند بهره‌وری و رفاه آن‌ها را تضعیف کند.

در عین حال، روند افزایشی در مشاغل غیرعادی وجود داشته است، به طوری که نزدیک به دوپنجم نیروی کار ژاپن در سال ۲۰۱۸ در مشاغل غیرعادی مشغول به کار شدند، یک‌پنجم این جمعیت در دو دهه پیش اضافه شده‌اند که نشان‌دهنده رشد سریع سالمندی و نبود بستر مناسب برای اشتغال است. این بدان معناست که بسیاری از کارگران خود را در مشاغل نامنظم می‌بینند که معمولاً حقوق کمتری نسبت به کارمندان تمام‌وقت معمولی دریافت می‌کنند، دسترسی محدودی به آموزش دارند و حمایت اجتماعی مناسبی ندارند. در نتیجه، قابلیت اشتغال آن‌ها از نظر فرصت‌های پیشرفت شغلی و ماندن طولانی‌تر در شغل در سنین بالاتر و همچنین تضعیف حقوق بازنشستگی آن‌ها تضعیف می‌شود.

زنان ژاپنی بسیار بیشتر از مردان در مشاغل غیرعادی کار می‌کنند. بسیاری از زنانی که بازار کار را برای بچه‌دار شدن ترک می‌کنند، متوجه می‌شوند که فقط می‌توانند به یک شغل غیرعادی، با یک موقعیت پایین و نیمه‌وقت بازگردند. یک رویکرد چرخه زندگی برای اصلاح سیاست مورد نیاز است که به طور خاص به نفع زنان باشد، مانند ارائه بهتر تسهیلات مراقبت از کودکان و مقابله با دوگانگی بازار کار (جدایی بین استخدام منظم و غیرمنظم). این امر زنان را تشویق می‌کند تا (دوباره) وارد نیروی کار شوند و مدت بیشتری در آن بمانند. شیوه‌های سنتی اشتغال همچنان تلاش‌ها برای افزایش عمر کاری در مشاغل مولد و با کیفیت بالا را تضعیف می‌کند.

در پاسخ به پیری سریع جمعیت و کاهش پیش‌بینی‌شده نیروی کار، دولت ژاپن در دهه گذشته سیاست‌ها و شیوه‌های متعددی را برای افزایش عمر کاری و به تأخیر انداختن بازنشستگی معرفی کرده است. این تلاش‌ها عمدتاً بر اصلاحات مربوط به سن بازنشستگی اجباری و سیستم حقوق و دستمزد متمرکز شده‌اند، اما اثربخشی این اصلاحات تاکنون محدود بوده است.

قانون بازنگاری شده در مورد تثبیت اشتغال افراد مسن (۲۰۰۴) که ابزار اصلی قانونی مورد استفاده توسط دولت برای به تأخیر انداختن بازنشستگی کارگران مسن در کشور است، شرکت‌ها را به:

- استخدام مجدد کارگران بالای ۶۰ سال که تمایل به کار مجدد دارند،
- افزایش سن بازنشستگی اجباری تا ۶۵ سال
- لغو نظام بازنشستگی اجباری

این اصلاحات منجر به افزایش نرخ اشتغال کارگران مسن در دهه‌های گذشته شده است. با این حال، این اثر منجر به نامطلوب شدن شرایط کار، از جمله کاهش دستمزد و سایر غرامت‌های کارگران مسن که به سن بازنشستگی اجباری رسیده‌اند، شده است. تعداد کمی از شرکت‌ها گزینه‌های دوم و سوم را انتخاب کرده‌اند که البته منجر به اخراج سایر کارگران و کاهش دستمزدها شده است.



اعلامیه‌های اخیر دولت برای افزایش استخدام مجدد کارگران مسن‌تر تا سن ۷۰ سالگی گام مهمی در جهت الزام کارفرمایان به حفظ کارگران مسن‌تر و همچنین دادن حق انتخاب بیشتر به کارگران مسن‌تر که مایل به ادامه کار هستند خواهد بود. با این حال، این تغییرات به مسائل دیرینه کیفیت شغل برای برخی از کارگران مسن‌تر که در معرض خطر گرفتارشدن در مشاغل بی‌کیفیت برای مدت‌زمان طولانی‌تری هستند و در نتیجه ممکن است بازار کار را به‌طور کلی ترک کنند، رسیدگی نمی‌کند. هرگونه اصلاحات بعدی در قوانین مربوط به استخدام کارگران مسن باید با اجرای مناسب اصلاحات سبک کار همراه باشد که به دنبال اصل دستمزد برابر است که طبق آن با کارگران از نظر شرایط پولی و غیرپولی صرف‌نظر از وضعیت قراردادی آن‌ها به‌طور مساوی رفتار می‌شود.

اقدامات بیشتری برای اصلاح سن بازنشستگی اجباری که در ۶۰ سالگی باقی‌مانده است، به‌عنوان راهی برای پایان‌دادن به تبعیض سنی علیه کارگران مسن‌تر و استفاده بهینه از مهارت‌ها و شایستگی‌های قابل‌توجه آن‌ها که در طول زندگی کاری آن‌ها به دست آورده‌اند، مورد نیاز است. در کوتاه‌مدت، دولت باید به دنبال افزایش سن اجباری بازنشستگی باشد که می‌تواند به تدریج هر دو سال یکبار افزایش یابد. در درازمدت، دولت باید همانند سایر کشورهای OECD مانند استرالیا، کانادا، نیوزلند و ایالات متحده، به‌طور کامل سن بازنشستگی اجباری را لغو کند. افزایش یا لغو سن نیز مطابق با پیشنهادهای اخیر شورای نظام مالی در وزارت دارایی در مورد افزایش سن بازنشستگی خواهد بود که مورد استقبال قرار می‌گیرد. با توجه به اینکه پیری جمعیت در ژاپن بسیار پیشرفته‌تر از سایر کشورها است، دولت باید این بحث‌ها را تسریع بخشد.

۲-۴- تجربه کشور کره

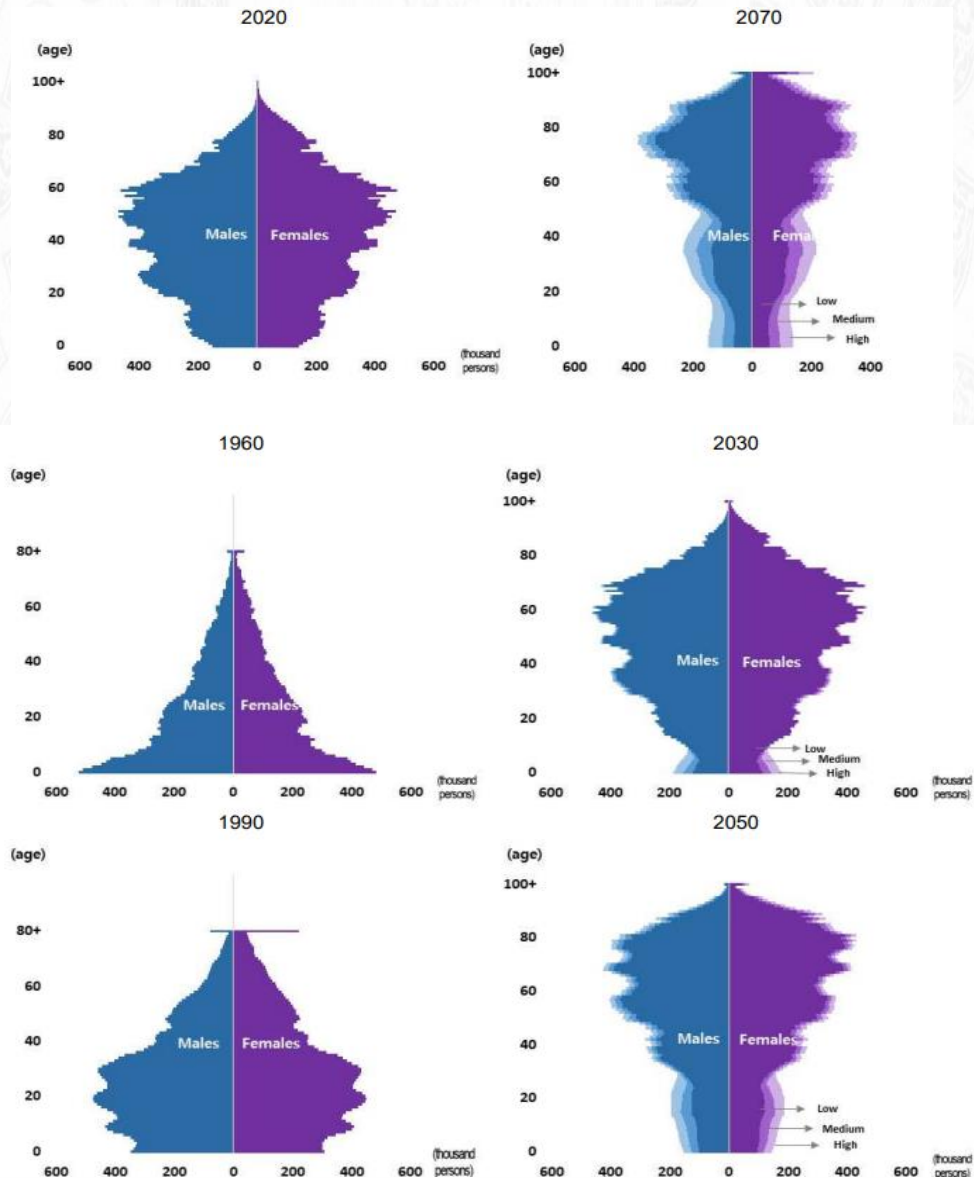
جمعیت کره سریع‌تر از سایر کشورهای OECD در حال پیرشدن است. کره در حال حاضر در بحبوحه تحولات جمعیتی بی‌سابقه‌ای قرار دارد و پیری جمعیت سریع‌تر از هر کشور دیگر OECD پیشرفت می‌کند. پیش‌بینی می‌شود که میانگین سنی جمعیت تا اواسط دهه ۲۰۵۰ به حدود ۵۵ سال برسد، درحالی‌که میانگین سنی زیر ۲۰ سال در دهه ۱۹۷۰ بود. در حال حاضر کمتر از ۲۰۰ ساکن کره ۶۵ سال به بالا به ازای هر ۱۰۰۰ نفر از جمعیت در سن کار (۱۵ تا ۶۴ سال) وجود دارد - بسیار کمتر از میانگین OECD (با مقدار ۲۴۶) در سال ۲۰۱۵. با این حال، پیش‌بینی می‌شود که رقم کره چهار برابر شود. طی دهه‌های آینده، به‌سرعت از میانگین OECD فراتر رفته و در حدود سال ۲۰۶۵ به ۷۶۰ پیش‌بینی می‌شود - بالاترین نسبت هر کشور OECD.



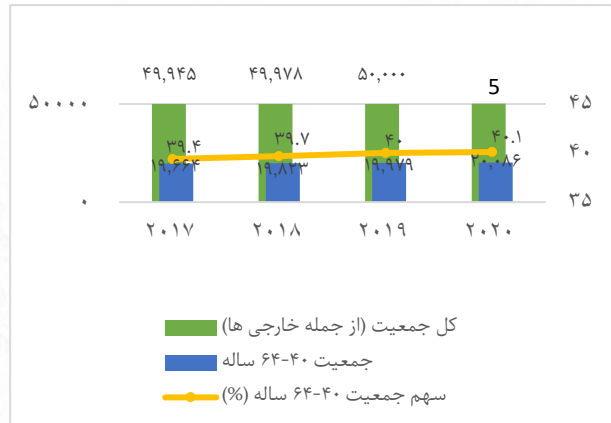
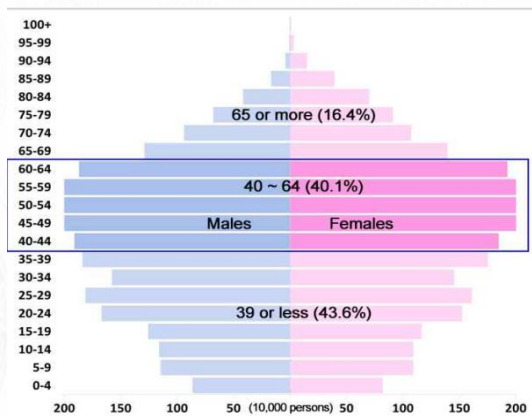
بهره‌وری و چالش پیری جمعیت

کد: RX-RP-PI108-503-02

تاریخ تنظیم: ۱۴۰۱/۰۵/۳



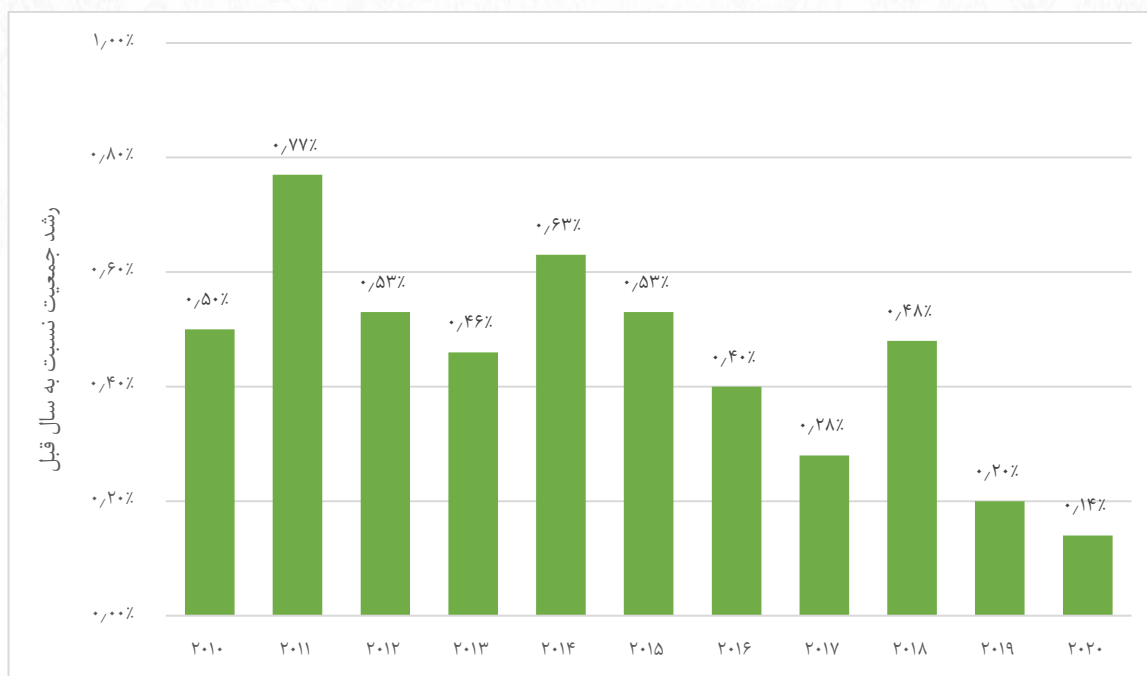
شکل ۱۸- هرم سنی جمعیت کره، ۱۹۶۰-۲۰۷۰ (مرکز آمار کره، پروژه جمعیت ۲۰۲۰-۲۰۷۰) - از سال ۲۰۲۰، هرم جمعیت به دلیل سهم بزرگی از افراد ۳۰ تا ۵۹ سال به شکل گلدان درآمده است. با این حال، هرم جمعیت به دلیل سهم بزرگی از افراد ۶۰ ساله یا بیشتر، به شکل مثلث معکوس تبدیل می‌شود.



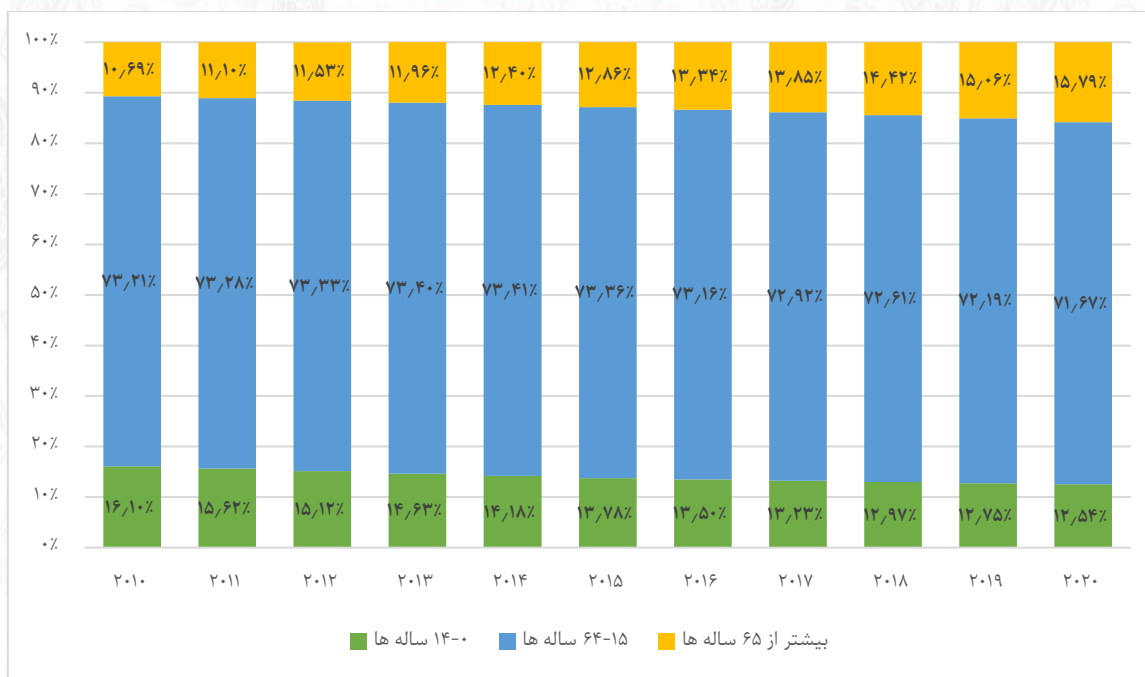
شکل ۱۹- روند تغییرات جمعیتی کره با تمرکز بر جمعیت ۴۰-۶۴ سال (مرکز آمار کره، گزارش آمار جمعیت ۴۰ تا ۶۴ سال ۲۰۲۰)



بر اساس شکل ۱۹ در سال ۲۰۲۰ جمعیت ۴۰ تا ۶۴ ساله ۲۰/۰۸۶ میلیون نفر بود که ۴۰/۱ درصد از کل جمعیت را به خود اختصاص داده است. این رقم نسبت به سال ۲۰۱۹ صد و هفت هزار نفر (۰/۵ درصد) افزایش یافته است. در کره جنوبی، تقریباً ۷۱/۶۷ درصد از جمعیت در سال ۲۰۲۰ بین ۱۵ تا ۶۴ سال سن داشتند، در حالی که افراد بالای ۶۴ سال حدود ۱۵/۸ درصد را تشکیل می‌دادند. جوان‌ترین نسل حتی درصد کمتری از سالمندان را تشکیل می‌داد، اما تنها گروهی بودند که به علت کاهش تولدها در دهه گذشته افزایشی نداشتند. آمار منتشر شده در اداره آمار کره نشان می‌دهد که نرخ رشد جمعیت کره در سال ۲۰۲۰ به ۱۴ درصد کاهش یافته است. سهم جمعیت ۰ تا ۱۴ سال در یک دوره ۱۰ ساله ۲۰۱۰-۲۰۲۰ از ۱۶ درصد به ۱۲ درصد کاهش یافته و سهم جمعیت ۶۵+ سال از ۱۰ درصد به حدود ۱۵ درصد افزایش یافته است. (شکل ۲۰ و ۲۱).

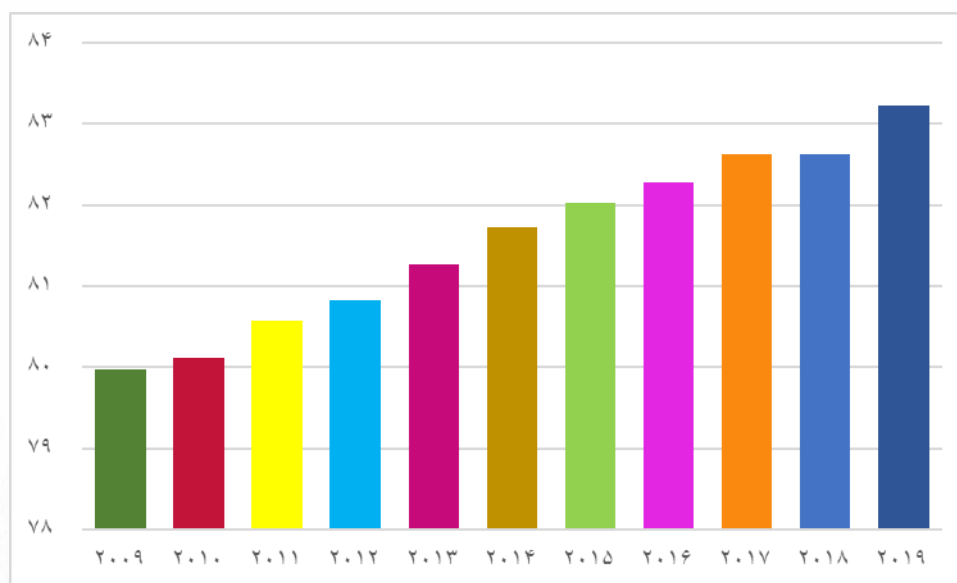


شکل ۲۰- روند کاهش نرخ رشد جمعیت در کره تا سال ۲۰۲۰ (منبع سایت آماری STATISTA)



شکل ۲۱- سهم گروه‌های مختلف سنی از جمعیت کره، ۲۰۲۰-۲۰۱۰

همچنین، شکل زیر امید به زندگی در بدو تولد را در کشور کره در بازه زمانی ۲۰۰۹-۲۰۱۹ نشان می‌دهد. در سال ۲۰۱۹، میانگین امید به زندگی هنگام تولد در کره جنوبی ۸۳٫۲۳ سال بود.



شکل ۲۲- شد شاخص امید به زندگی در کره، ۲۰۱۹ - ۲۰۰۹

چنین تغییرات جمعیتی گسترده احتمالاً پیامدهای مهمی برای نهادهای مالی و انسجام اجتماعی کره خواهد داشت، زیرا استفاده از منابع نیروی کار موتور اصلی رشد اقتصادی است؛ بنابراین پیری جمعیت یک چالش بزرگ برای کره است که نیاز به یک واکنش سیاستی جامع و قاطع دارد.

جدول ۶- جمعیت در سن کار کره بر حسب گروه‌های سنی، ۲۰۱۰-۲۰۲۱ (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۲۲)

سال	۱۵-۱۹	۲۰-۲۴	۲۵-۲۹	۳۰-۳۴	۳۵-۳۹	۴۰-۴۴	۴۵-۴۹	۵۰-۵۴	۵۵-۵۹	۶۰-۶۴	۶۵+
۲۰۱۰	۳۱۴۶	۲۴۹۶	۳۶۵۸	۳۸۶۸	۴۳۳۰	۴۳۰۸	۴۲۲۱	۴۰۳۵	۲۹۴۸	۲۲۷۴	۵۵۴۰
۲۰۱۱	۳۱۳۶	۲۶۳۴	۳۴۸۱	۳۹۸۵	۴۰۹۵	۴۴۶۳	۴۱۴۶	۴۱۹۴	۳۲۱۲	۲۳۰۷	۵۷۳۴
۲۰۱۲	۳۱۰۷	۲۷۱۵	۳۳۰۲	۴۰۱۳	۴۰۳۳	۴۴۷۱	۴۱۴۷	۴۲۹۶	۳۳۳۳	۲۴۳۸	۶۰۰۳
۲۰۱۳	۳۰۴۵	۲۸۰۵	۳۲۰۱	۴۰۵۶	۳۸۵۱	۴۵۱۹	۴۱۲۶	۴۳۴۲	۳۶۱۷	۲۴۸۵	۶۲۵۷
۲۰۱۴	۲۹۳۷	۲۹۲۷	۳۲۱۶	۳۸۶۸	۳۸۹۴	۴۴۲۱	۴۲۵۱	۴۳۰۲	۳۸۱۷	۲۶۵۵	۶۵۰۷
۲۰۱۵	۲۸۸۱	۲۹۴۲	۳۲۱۵	۳۷۵۹	۳۸۹۲	۴۲۹۳	۴۳۵۵	۴۲۸۵	۳۹۸۹	۲۸۵۹	۶۷۶۸
۲۰۱۶	۲۸۲۵	۲۹۴۷	۳۲۶۰	۳۵۶۶	۳۹۹۱	۴۱۳۱	۴۴۵۰	۴۱۵۱	۴۱۹۴	۳۱۱۶	۶۹۷۶
۲۰۱۷	۲۶۸۵	۲۸۹۹	۳۳۷۷	۳۳۷۰	۴۰۵۹	۴۰۰۹	۴۵۱۶	۴۱۱۳	۴۲۹۳	۳۲۴۹	۷۳۶۰
۲۰۱۸	۲۵۳۵	۲۸۶۲	۳۴۳۲	۳۲۸۲	۴۰۵۴	۳۸۳۰	۴۵۴۹	۴۱۵۳	۴۲۸۶	۳۵۳۶	۷۶۶۱
۲۰۱۹	۲۳۸۸	۲۸۲۳	۳۵۳۷	۳۲۷۱	۳۸۹۹	۳۸۶۱	۴۴۲۱	۴۲۷۰	۴۲۸۰	۳۷۳۸	۸۰۱۶
۲۰۲۰	۲۲۱۳	۲۷۹۷	۳۵۴۲	۳۲۷۷	۳۷۹۱	۳۸۹۱	۴۳۲۴	۴۳۵۲	۴۱۸۴	۳۹۱۱	۸۵۰۵
۲۰۲۱	۲۱۰۷	۲۷۱۲	۳۶۰۰	۳۳۳۰	۳۶۱۸	۳۹۷۵	۴۱۳۵	۴۴۷۲	۴۱۰۸	۴۱۱۲	۸۹۱۲

۴-۲-۱- کارگران مسن و چالش کیفیت شغل

نرخ اشتغال کارگران مسن ۵۰ تا ۶۴ ساله در کره تقریباً ۷۰ درصد است که به میزان ۶٫۶ درصد بالاتر از میانگین OECD است. با این حال، بسیاری از کارگران زودتر از موعد از شغل اصلی خود بازنشسته می‌شوند (بیشتر آن‌ها قبل از رسیدن به سن ۵۵ سالگی) و شغل جدیدی در مشاغل بی‌کیفیت، بسیار ناامن و با دستمزد پایین پیدا می‌کنند یا به خوداشتغالی می‌رسند. کارگران مسن‌تر در کره به طور مؤثر در سن متوسط ۷۱ تا ۷۳ سال بازنشسته می‌شوند که مسن‌ترین کشور OECD است. تقریباً دو نفر از هر پنج کارگر ۵۵ تا ۶۴ ساله در کره دارای شغل غیردائمی هستند، درحالی‌که میانگین OECD تنها یک نفر از هر ده است. کار نامطمئن در میان کارگران مسن‌تر هنوز هم رایج‌تر است، به طوری که از هر پنج نفر از افراد ۶۵ تا ۶۹ ساله، سه نفر در موقعیت‌های غیردائمی هستند (تقریباً سه برابر میانگین OECD).

برای اکثر کارگران، بازنشستگی زود هنگام از شغل اصلی منجر به درآمد کمتر و مشکلات احتمالی می‌شود. علی‌رغم این واقعیت که تعداد زیادی از آن‌ها از نظر اقتصادی فعال هستند، فقر در میان جمعیت سالخورده کره بسیار زیاد است، کره یکی از بالاترین نرخ‌های فقر درآمدی نسبی را در میان افراد ۵۱ تا ۶۵ ساله در میان تمام کشورهای OECD پس از مکزیک دارد. بر اساس آمار منتشرشده توسط مرکز آمار کره (۲۰۲۰)، سهم درآمد کارمندی یا خوداشتغالی جمعیت ۴۰ تا ۶۴ سال با افزایش ۰/۸ درصدی از ۷۵/۶ در سال ۲۰۱۹ به ۷۶/۴ رسیده است (شکل ۲۳). با این حال کار برای تعداد قابل توجهی از جمعیت سالخورده کره پادزهر مؤثری در برابر فقر نیست. در این کشور، اصلاحات ساختاری و حمایت اجتماعی بهتر مورد نیاز است.



شکل ۲۳- سهم جمعیت با درآمد، ۲۰۲۰ (مرکز آمار کره، گزارش جمعیت ۴۰ تا ۶۴ سال، ۲۰۲۰)

زمانی که مقررات کار حاکم بر استخدام و اخراج با نیازهای مشاغل سازگار نباشد، ممکن است در عمل نادیده گرفته شوند. در کره، بسیاری از کارگران حقوق‌بگیر غیرمعمول - از جمله آن‌هایی که در اشکال ساختگی خوداشتغالی هستند - وارد یک منطقه خاکستری نظارتی می‌شوند و مشاغلی دارند که در عمل نه تحت نظارت و نه قابل پوشش تحت اقدامات حمایت اجتماعی هستند. این انعطاف‌پذیری زیادی را برای شرکت‌ها فراهم می‌کند اما به ضرر کارگران از نظر ناامنی بیشتر و خطر بیشتر فقر به‌ویژه در میان کارگران مسن‌تر پس از بازنشستگی پیش از موعد از شغل اصلی خود است.

شیوه‌های مدیریت منابع انسانی در کره عمدتاً به رویکردی مبتنی بر «ارشدیت» برای تعیین دستمزد و اعطای ترفیح متکی است. در نتیجه، ساعات کار طولانی، بازنشستگی پیش از موعد اجباری و شیوه‌های «بازنشستگی افتخاری داوطلبانه» به طور گسترده‌ای کارگران مسن‌تر را در بر می‌گیرد، زیرا کارفرمایان به دنبال کاهش هزینه‌های نیروی کار در ساختارهای سخت محل کار متمرکز بر سنوات هستند. چنین نتایجی در نهایت برای کارفرمایان و کارگران مضر است. معرفی مکانیسم‌های ارزیابی و تعیین دستمزد که کمتر به سن افراد مرتبط است (و بیشتر به مهارت‌ها و شایستگی‌های واقعی آن‌ها وابسته است) می‌تواند کره را با هنجارهای سایر کشورهای OECD وفق دهد. این مسئله به نفع همه ذینفعان اقتصادی است. به‌ویژه، چنین حرکتی می‌تواند به کارگران مسن کمک کند تا مشاغل اصلی خود را تا زمان بازنشستگی مؤثر حفظ کنند.

سیاست‌گذاران ابزار مستقیم برای مداخله در ترتیبات تعیین دستمزد مورد توافق بین کارگزاران دارند؛ با این وجود، سیاست‌گذاران باید مستقیماً برای به چالش کشیدن وضعیت موجود تلاش کنند تا هم رشد اقتصادی و هم انسجام اجتماعی را در چارچوب پیری جمعیت بهبود بخشند.

توافقنامه سه‌جانبه کره که در سپتامبر ۲۰۱۵ توسط دولت، اتحادیه‌های کارگری و نمایندگان کارفرمایان امضا شد، گام مهمی در توسعه یک چارچوب نظارتی مدرن بود. به همین ترتیب، ابتکارات اخیر دولت مانند تنظیم بازنشستگی



بهره‌وری و چالش پیری جمعیت

پیش از موعد اجباری، ترویج مکانیسم‌های تعیین دستمزد بر اساس الزامات شغلی و مهارتی و کاهش ساعات کار باید به افزایش بهره‌وری کارگران و بهبود شرایط کار کمک کند. سؤالاتی در مورد میزان اجرایی‌شدن این اقدامات وجود دارد. این برنامه بر روی سیاست‌ها در سه زمینه کلیدی تمرکز دارد:

- جذاب کردن کار برای کارگران مسن‌تر و مقابله با فقر در دوران سالمندی
- تشویق کارفرمایان به حفظ و استخدام کارگران مسن‌تر، از جمله در مشاغل اصلی
- ارتقای قابلیت اشتغال کارگران در طول زندگی کاری آن‌ها.

۴-۲-۲- سودمندتر کردن کار برای کارگران مسن‌تر و مقابله با فقر در دوران سالمندی

کره هنوز به‌شدت به مقررات کار و قراردادهای دسته‌جمعی برای محافظت از مشاغل تکیه می‌کند (به‌جای اقدامات حمایت اجتماعی که قادر به محافظت از خود کارگران در طول زندگی حرفه‌ای و تحت هرگونه بیکاری هستند). کاستی‌های این رویکرد از طریق رواج کارهای نامطمئن که برای بسیاری منجر به تأمین درآمد ناکافی می‌شود، مشهود است. کارگرانی که خارج از مشاغل معمولی حقوق‌بگیر هستند، اغلب با مجازات مضاعف شرایط کاری بد و حمایت اجتماعی کم یا بدون آن روبرو هستند. درحالی‌که چنین دوگانگی‌ها تا حدودی ویژگی کلی بازار کار کره هستند، آن‌ها کارگران مسن را به طور نامتناسبی تحت‌تأثیر قرار می‌دهند.

ارکان اصلی یک سیستم جامع حمایت اجتماعی وجود دارد، اما بسیاری از اجزای این سیستم هنوز بسیار جوان هستند و بنابراین، تنها به‌تدریج جمعیت مستحق را در بر می‌گیرد. اقدامات بازنشستگی عمومی هنوز به بلوغ کامل نرسیده‌اند، درحالی‌که سایر شاخه‌های حمایت اجتماعی می‌توانند برای محافظت بهتر از افراد در برابر خطرات رایج به‌ویژه بیکاری، بیماری و فقر، بیشتر هماهنگ شوند یا گسترش یابند. کارگران مسن‌تر در حال حاضر از اقدامات حمایت اجتماعی موجود محروم هستند.

۴-۲-۳- کاهش فقر در محل کار در میان کارگران مسن

در میان کارمندان ۵۵ تا ۶۴ سال حقوق‌بگیر کره، ۴۵٪ یا به‌صورت پاره‌وقت کار می‌کنند یا به‌صورت غیردائم یا غیرمعمول مشغول به کار هستند. سهمی که برای افراد ۶۵ تا ۷۴ ساله به بیش از ۶۰ درصد می‌رسد. اقدامات خوب طراحی شده برای مزایای کار و برنامه‌های بیمه بیکاری در کاهش فقر در میان گروه‌های محروم کارگران در تعدادی از کشورهای OECD مؤثر ثابت شده است. درحالی‌که کره هر دو نوع مزیت را در اختیار دارد، آن‌ها به طور مؤثر از کارگران مسن محافظت نمی‌کنند.

اعتبار مالیات بر درآمد کسب شده کره^{۷۲} زوج‌های دارای فرزند و بدون فرزند و همچنین اعضای خانواده مجرد بالای ۵۰ سال با دستمزدهای بسیار پایین را پوشش می‌دهد. اعتبار مالیات‌بردراآمد کسب شده برای کمک به افراد طبقه کارگر که بین شکاف بیمه اجتماعی و سیستم امنیت ملی حداقل استاندارد زندگی قرار گرفته و از خدمات بیمه‌ای برخوردار نیستند و همچنین برای کاهش بار مالی دولت، ایجاد شده است. قبل از معرفی EITC^{۷۳}، شبکه امنیت اجتماعی کره جنوبی ساختاری دوگانه داشت و برنامه‌های بیمه اجتماعی (بهداشت، بازنشستگی، اشتغال و بیمه غرامت کارگران) عموم مردم را هدف قرار می‌داد. سیستم امنیت ملی حداقل استاندارد زندگی برای کمک به افراد بی‌بضاعت در صورت

⁷² Korea's Earned Income Tax Credit

⁷³ Earned income tax credit



بهره‌وری و چالش پیری جمعیت

کاهش درآمد کمتر از حداقل هزینه زندگی طراحی شده است تا نیازهای اساسی خود را برآورده کنند. در نتیجه این سیستم یک شبکه ایمنی اجتماعی برای افراد در فقر شدید ایجاد شده است، اما برای فقرای کارگر که اکثریت افراد نزدیک به فقیر را تشکیل می‌دهند محافظت از شبکه ایمنی اجتماعی موجود دشوارتر شده است. از آنجایی که طرح‌های بیمه اجتماعی فقط می‌توانند افرادی را تحت پوشش قرار دهند که حق بیمه پرداخت می‌کنند، افراد فقیر شاغل که فقیر هستند و توانایی پس‌انداز ندارند، به‌ندرت بیمه می‌شوند مگر اینکه توانایی پرداخت حق بیمه مربوطه را داشته باشند. EITC یک اعتبار مالیاتی است که به پس‌انداز پول کمک خواهد کرد. این برنامه به این گروه کمک مالی می‌کند تا آن‌ها را از لغزش به سمت فقر دور نگه‌دارد و همچنین با ایجاد انگیزه برای کار آن‌ها را به تلاش برای ماندن در بالای خط فقر تشویق می‌کند.

برای بیمه اشتغال^{۷۴} کره، اولویت اصلی در آینده گسترش پوشش واقعی برای گروه‌های مختلف کارگران غیرمعمولی خواهد بود که در حال حاضر به طور رسمی تحت پوشش این معیار نیستند و اطمینان حاصل شود که همه کارفرمایان از جمله مشاغل بسیار کوچک از الزامات اجباری برای ثبت‌نام کارگران خود و مشارکت در صندوق EI^{۷۵} پیروی می‌کنند.

۴-۲-۴- کاهش فقر پس از بازنشستگی بدون آسیب رساندن به انگیزه‌های کاری

در سال ۲۰۱۵، از هر ده نفر ۶۵ تا ۷۶ ساله در کره، فقط کمتر از چهار نفر درآمدی داشتند که بیش‌تر از نصف میانگین ملی بود (معیاری استاندارد برای تعیین فقر نسبی در یک جمعیت). به طور متوسط، کشورهای OECD نسبت مشابه ۱۱ درصدی داشتند. این تا حد زیادی به دلیل این واقعیت است که سیستم بازنشستگی عمومی کره هنوز در مراحل اولیه توسعه خود است. با این حال، نیاز به افزایش اقدامات حمایت اجتماعی برای کمک به افراد مسن را نشان می‌دهد.

گام‌هایی برای گسترش پوشش و افزایش ارزش مزایا تحت طرح کمک‌های اجتماعی کره با عنوان طرح امنیت پایه معیشتی^{۷۶} برداشته شده است. درحالی‌که اصلاحات اخیر با موفقیت به ماهیت "همه یا هیچ" مزایای قبلی BLSP^{۷۷} پایان داده است، همچنان سطح مزایا با توجه به استانداردهای OECD و گزینه واجد شرایط بودن به طور نامتناسبی بر افراد مسن تأثیر می‌گذارد.

ایجاد یک سیستم بازنشستگی سازگار با شغل و مقرون‌به‌صرفه برای اطمینان از اینکه افرادی که به دوران بازنشستگی نزدیک می‌شوند از استاندارد زندگی معقولی برخوردار هستند، حیاتی است، درحالی‌که کسانی که می‌خواهند بیشتر کار کنند ممکن است پاداش دریافت کنند. بازنشستگی پایه کره^{۷۸} را می‌توان بهتر هدف قرارداد و ارزش پرداخت را برای ایجاد یک شبکه ایمنی قابل اعتمادتر افزایش داد. این امر از اهمیت بیشتری برخوردار است زیرا مزایای بازنشستگی پرداخت شده تحت بازنشستگی ملی کره به میزان قابل توجهی کاهش یافته است تا از پایداری مالی این اقدام اطمینان حاصل شود.

همچنین می‌توان اقداماتی را برای گسترش پوشش نهادی و مؤثر بازنشستگی کشوری انجام داد. برای بسیاری از کارگران غیرعادی، کارفرمایان هنوز هم از تعهدات خود برای ارائه اسناد رسمی به کارگران خود طفره می‌روند و مانند EI

⁷⁴ Korea's Employment Insurance

⁷⁵ Employment Insurance

⁷⁶ Basic Livelihood Security Programme

⁷⁷ Blue Sphere Corporation

⁷⁸ Korea's Basic Pension

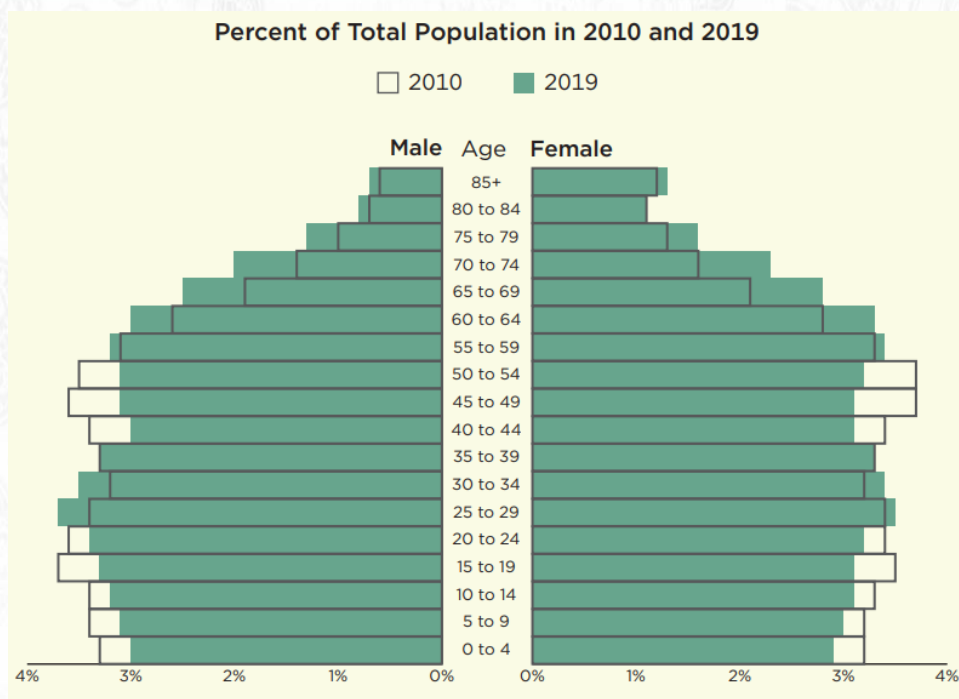


پرداخت می‌کنند. علاوه بر این، کارفرمایان موظف‌اند کارمندان را فقط تا سن ۶۰ سالگی بیمه کنند، اگرچه سن بازنشستگی از ۶۱ تا ۶۵ سال متغیر است (و از سال ۲۰۳۳ به بعد برای همه کارگران ۶۵ سال خواهد بود). پس از سن ۶۰ سالگی، کارمندان می‌توانند خودشان تصمیم بگیرند که آیا می‌خواهند به پرداخت حقوق بازنشستگی ملی ادامه دهند یا خیر. کسانی که تصمیم به انجام این کار می‌گیرند، عملاً موظف هستند سهم خود را در این اقدام دو برابر کنند تا غیبت مشارکت کارفرمایان را جبران کنند؛ بنابراین بسیاری از کارگران مسن برای یک دهه یا بیشتر بدون تمدید حقوق بازنشستگی خود کار می‌کنند.

همچنین، می‌توان اقدامات بیشتری را برای تقویت اجرای طرح‌های بازنشستگی، به‌ویژه در میان شرکت‌های کوچک و متوسط^{۷۹} انجام داد. علی‌رغم چندین ابتکار دولت در دهه گذشته برای تشویق تبدیل کمک‌هزینه بازنشستگی اجباری به مستمری بازنشستگی، این کمک‌هزینه همچنان به‌عنوان پرداخت پایان کار در طول حرفه کارگران استفاده می‌شود. برای تبدیل این کمک‌هزینه به رکن دوم نظام بازنشستگی باید اقدامات اساسی‌تر انجام شود. اولاً، سنی که می‌توان مستمری بازنشستگی دریافت کرد باید با سن مستمری بازنشستگی ملی مطابقت داشته باشد و بنابراین باید به‌تدریج تا سن ۶۵ سالگی (از ۵۵ سال فعلی) افزایش یابد. دوم، برنامه‌های بازنشستگی می‌تواند برای همه کارگران صرف‌نظر از نوع قرارداد آن‌ها و در همه شرکت‌ها صرف‌نظر از اندازه آن‌ها اجباری شود. خروج زودهنگام باید امکان‌پذیر باشد اما به شرایط خاص محدود شود (مانند خرید مسکن اصلی یا هزینه‌های تحصیل کودکان) و پس از بازنشستگی، به کارگران باید انگیزه‌های مالی قوی داده شود.

۳-۴- تجربه کشور آمریکا

ایالات متحده آمریکا یکی از پرجمعیت‌ترین کشورهای جهان است که دقیقاً پس از چین و هند قرار دارد. در ایالات متحده، جمعیت ۶۵ ساله و بالاتر در سال ۲۰۱۹ به ۵۴/۱ میلیون نفر رسید. آن‌ها ۱۶ درصد از جمعیت را تشکیل می‌دادند، یعنی بیش از یک نفر از هر هفت آمریکایی. تعداد آمریکایی‌های مسن‌تر از سال ۲۰۰۹ به میزان ۱۴/۴ میلیون (یا ۳۶ درصد) افزایش یافته است، درحالی‌که برای جمعیت زیر ۶۵ سال ۳ درصد افزایش یافته است. بر اساس آمار منتشر شده در اداره سرشماری ایالات متحده (۲۰۲۰)، جمعیت ۶۵ سال به بالا این کشور از سال ۲۰۱۰ به‌سرعت رشد کرده است که به دلیل پیری نسل «انفجار موالید» بین سال‌های ۱۹۴۶ تا ۱۹۶۴ است. جمعیت ۶۵ سال به بالا بیش از این افزایش یافته است. یک‌سوم (۳۴/۲ درصد یا ۱۳۷۸۷۰۴۴ نفر) در دهه گذشته و ۳/۲ درصد (۱۶۸۸۹۲۴ نفر) از سال ۲۰۱۸ تا ۲۰۱۹. رشد این جمعیت به افزایش میانگین سنی ملی از ۳۷/۲ سال در سال ۲۰۱۰ به ۳۸/۴ سال در سال ۲۰۱۰ منجر شده است.



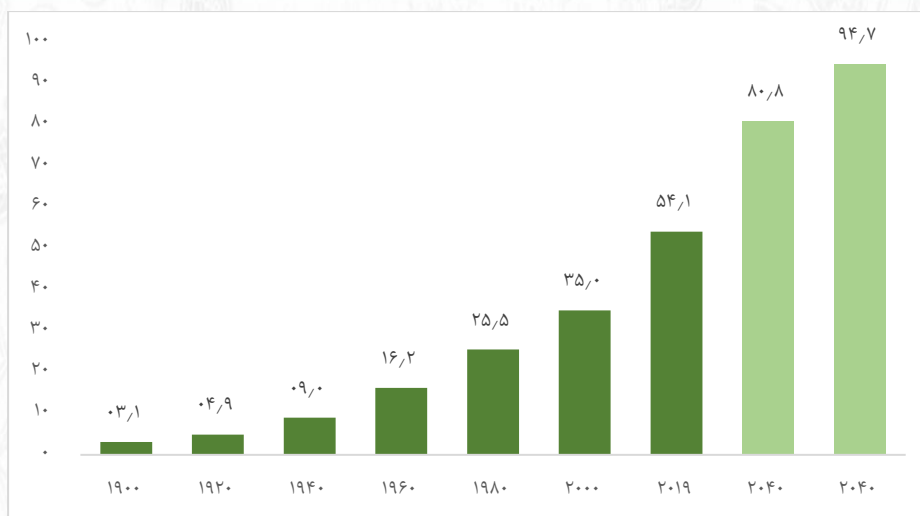
شکل ۲۴- درصد کل جمعیت از ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۹ (مرکز سرشماری ایالات متحده ۲۰۲۲)

بین سال‌های ۲۰۰۹ و ۲۰۱۹، تعداد آمریکایی‌های ۴۵ تا ۶۴ ساله (که طی دو دهه آینده به سن ۶۵ سالگی خواهند رسید) با ۴ درصد افزایش از ۸۰/۳ میلیون به ۸۳/۳ میلیون نفر افزایش یافت. تعداد آمریکایی‌های ۶۰ ساله و بالاتر با ۳۴ درصد افزایش از ۵۵/۷ میلیون به ۷۴/۶ میلیون نفر افزایش یافت. در سال ۲۰۱۹، ۳۰ میلیون زن و ۲۴/۱ میلیون مرد ۶۵ سال و بالاتر داشتند. این یعنی ۱۲۵ زن به‌ازای هر ۱۰۰ مرد. در سن ۸۵ سال و بالاتر، این نسبت به ۱۷۸ زن به‌ازای هر ۱۰۰ مرد افزایش یافت.

جدول ۷- جمعیت آمریکا بر اساس سن و جنس-۲۰۱۹ (مرکز سرشماری ایالات متحده ۲۰۲۲)

بیشتر	بیشتر	سال	۶۵ تا ۷۴ سال	۶۰ تا ۶۴ سال	۵۵ تا ۵۹ سال	بیشتر	
۵۲۷۸۸	۵۸۹۳	۱۵۴۰۸	۳۱۴۷۸	۲۰۵۹۲	۲۱۱۶۳	۹۴۵۴۳	کل جمعیت
۲۳۹۲۳	۲۲۸۲	۶۷۵۲	۱۴۸۸۹	۹۸۱۹	۱۰۰۴۶	۴۳۷۸۹	جمعیت مردان
۲۸۸۶۵	۳۶۱۱	۸۶۵۶	۱۶۵۹۸	۱۰۷۷۳	۱۱۱۱۷	۵۰۷۵۵	جمعیت زنان

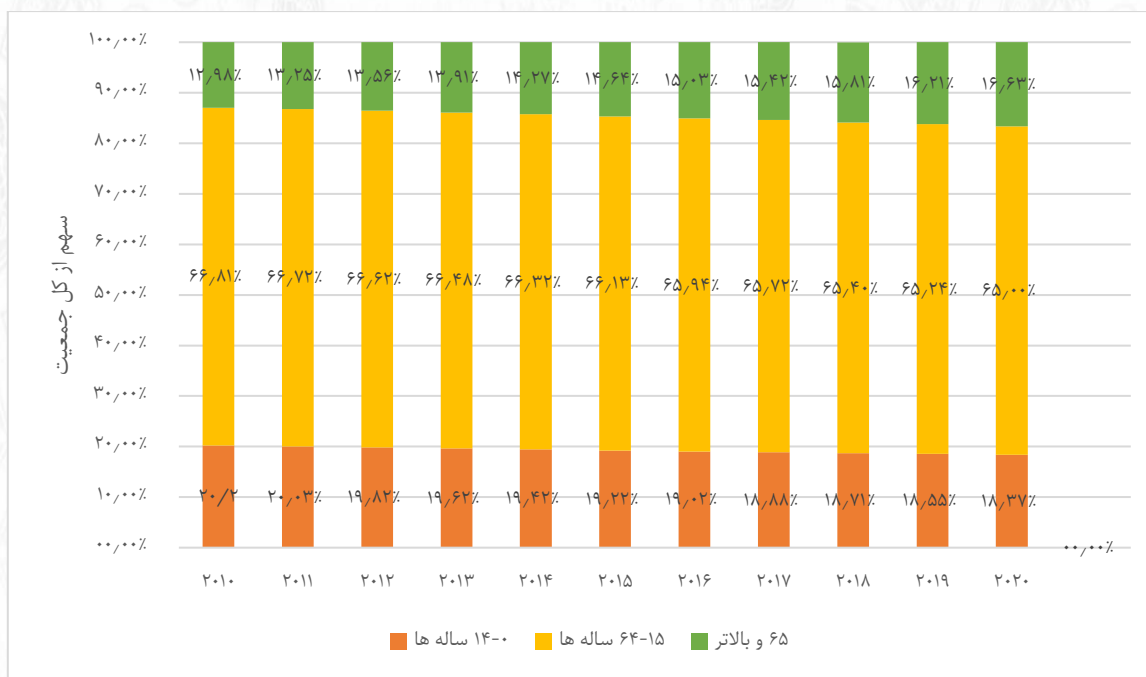
از سال ۱۹۰۰، درصد آمریکایی‌های ۶۵ ساله و بالاتر تقریباً چهار برابر شد (از ۴/۱ درصد در سال ۱۹۰۰ به ۱۶ درصد در سال ۲۰۱۹) و این تعداد بیش از ۱۷ برابر (از ۳/۱ میلیون به ۵۴/۱ میلیون) افزایش یافت. خود جمعیت مسن‌تر به طور فزاینده‌ای پیرتر می‌شود. در سال ۲۰۱۹، گروه سنی ۶۵ تا ۷۴ سال (۳۱/۵ میلیون) بیش از ۱۴ برابر بیشتر از سال ۱۹۰۰ (۲،۱۸۶،۷۶۷) بود. گروه ۷۵-۸۴ (۱۶ میلیون) ۲۰ برابر بزرگ‌تر (۷۷۱۳۶۹) و گروه ۸۵+ (۶/۶ میلیون) بیش از ۵۳ برابر (۱۲۲۳۶۲) بزرگ‌تر بود.



شکل ۲۵- تعداد افراد ۶۵ ساله و بالاتر، ۱۹۰۰ - ۲۰۶۰ (اداره سرشماری آمریکا، تخمین‌ها و پیش‌بینی‌های جمعیت ۲۰۲۰)

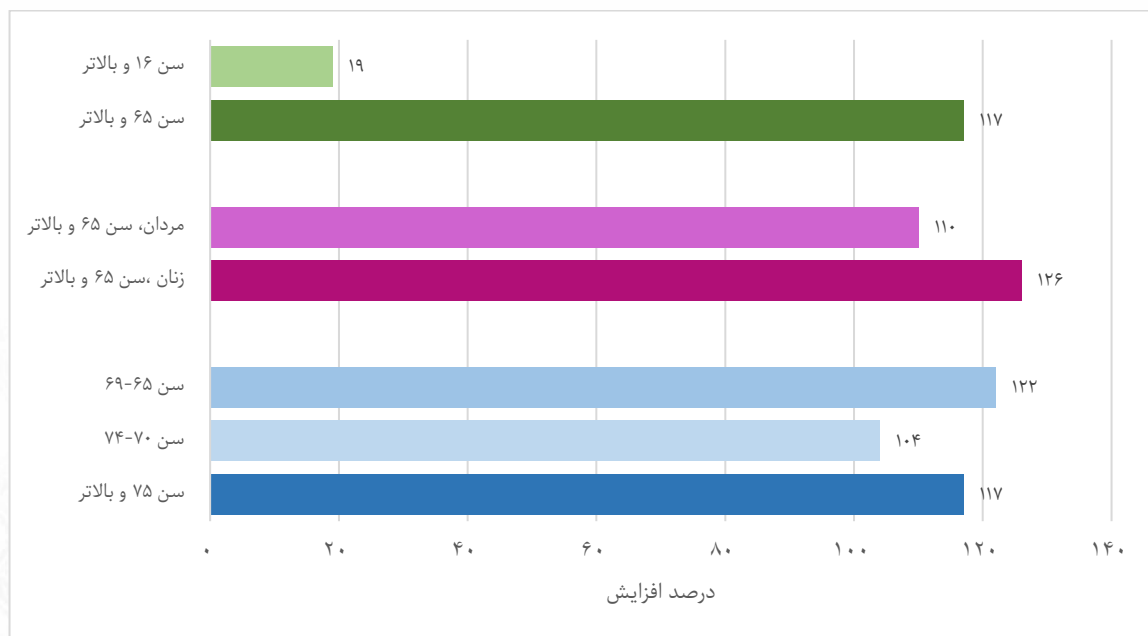
تعداد کل جمعیت حدود ۳۲۰ میلیون نفر و رشد کم و بیش ثابت جمعیت در دهه گذشته نشان می‌دهد که این کشور به طور پیوسته شرایط زندگی و استانداردهای جمعیت خود را بهبود بخشیده است. سبک زندگی سالم‌تر و بهبود شرایط زندگی منجر به افزایش مداوم امید به زندگی در بدو تولد در ایالات متحده شده است. امید به زندگی مردان و زنان در بدو تولد در ایالات متحده در سال ۲۰۱۲ به بالاترین حد خود رسید. علاوه بر این، نرخ باروری ثابت در سال‌های اخیر و کاهش نرخ مرگ و میر و مرگ‌ومیر نوزادان، همه به دلیل بهبود استاندارد زندگی و سلامت است. شرایط مراقبت، نه تنها به افزایش جمعیت آمریکا کمک کرده است، بلکه در نتیجه، سهم جمعیت کمتر از ۱۵ سال و بالاتر از ۶۵ سال نیز در سال‌های اخیر افزایش یافته است، همان‌طور که در بالا مشاهده می‌شود.

شکل زیر، آمار توزیع سنی را در ایالات متحده از سال ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۰ نشان می‌دهد. در سال ۲۰۲۰، حدود ۱۸٫۳۷ درصد از جمعیت ایالات متحده در گروه ۰-۱۴ سال، ۶۵ درصد در گروه سنی ۱۵-۶۴ سال و ۱۶٫۶۳ درصد از جمعیت بالای ۶۵ سال قرار داشتند.



شکل ۲۶- توزیع سن در امریکا ، ۲۰۲۰-۲۰۱۰ (منبع: سایت آماری STATISTIA)

پیری جمعیت یکی از عوامل محرک پیری نیروی کار ایالات متحده است. درصد کارگران مسن شاغل در آمریکا رشد کرده است. بر اساس آمار اداره کار، اشتغال کارگران ۶۵ سال یا بیشتر در یک بازه زمانی ۲۰ ساله ۱۱۷ درصد افزایش یافته است، درحالی‌که اشتغال افراد ۷۵ سال یا بالاتر نیز ۱۱۷ درصد افزایش یافته است.

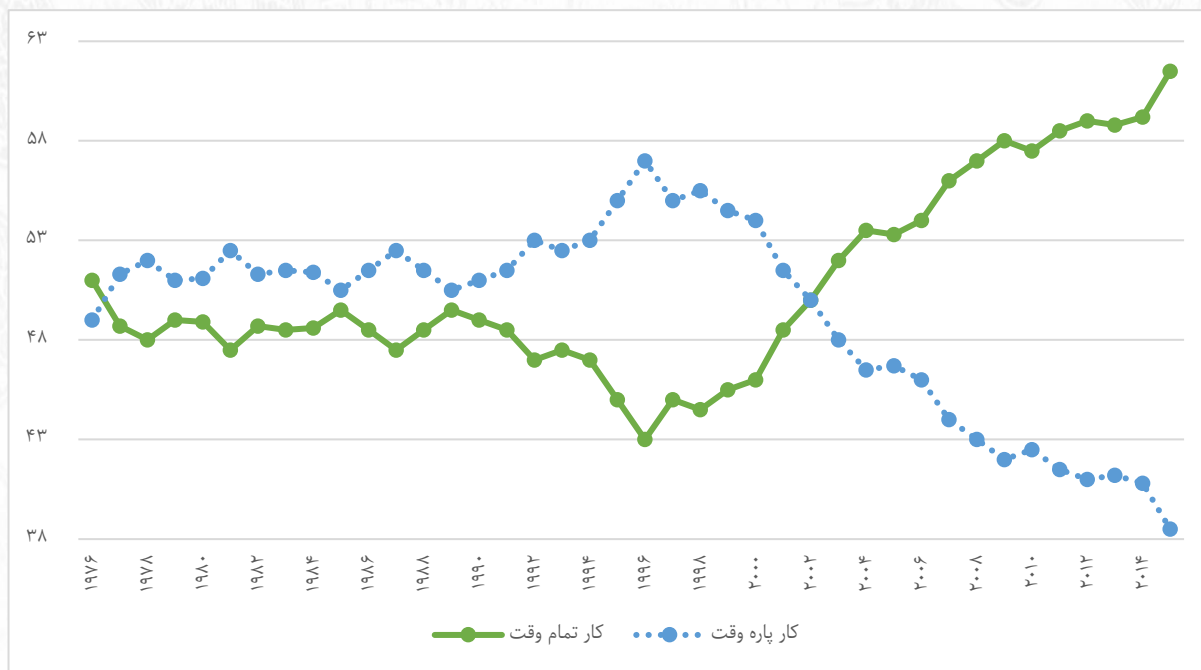


شکل ۲۷- درصد افزایش اشتغال بر حسب سن و جنس، ۲۰۱۴-۱۹۹۴

درصد کارگران مسن‌تر که در کار تمام‌وقت به کار گرفته شده‌اند افزایش یافته است. درصد کارگران مرد ۶۵ سال به ۱۱۰ درصد افزایش یافته و نیروی کار زن ۱۲۶ درصد افزایش داشته است. این هجوم کارگران ۶۵ ساله یا بیشتر با تغییر



در نوع برنامه کاری بیش‌تر در مشاغل تمام‌وقت دیده می‌شود. به‌ویژه در ۱۵ سال گذشته، افزایش مستمری در درصد کارگران مسن‌تر که به‌جای مشاغل پاره‌وقت به کار گرفته شده‌اند، به طور تمام‌وقت وجود داشته است.



شکل ۲۸- نیروی کار ۶۵ سال و بالاتر در کار تمام‌وقت و نیمه‌وقت، ۲۰۱۴-۱۹۷۶ (مرکز آمار کار آمریکا، ۲۰۱۶)

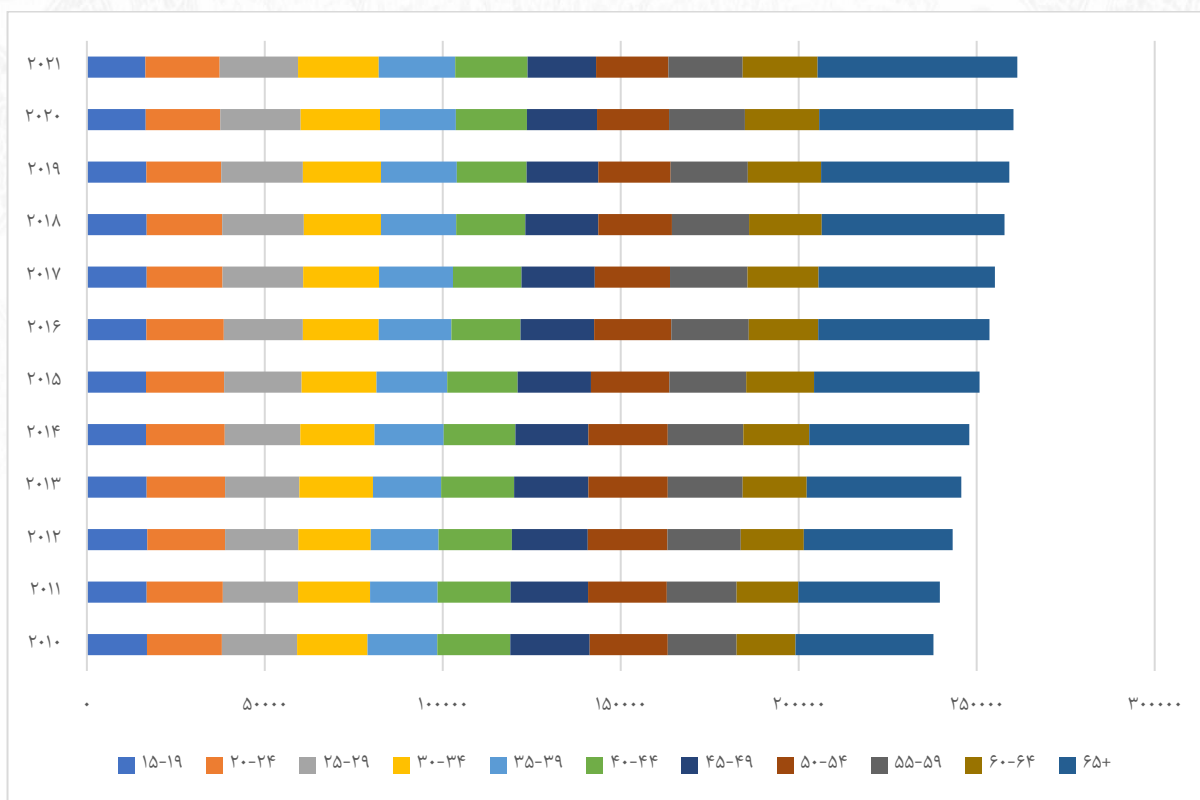
بر اساس گزارش منتشر شده در مرکز آمار کار آمریکا (۲۰۱۶)، درصد اشتغال تمام‌وقت افراد سالمند (+۶۵ سال) در یک دوره ۳۸ ساله از ۵۱ درصد به ۶۰ درصد افزایش می‌یابد. میزان اشتغال نیمه‌وقت از ۴۸ درصد به ۳۹ درصد کاهش می‌یابد. با توجه به آمار مطرح شده رشد جمعیت سالمند و افزایش امید به زندگی و همچنین طولانی‌تر شدن دوران پس از بازنشستگی سبب شده است سالمندان مجدد وارد چرخه اشتغال شده و به دنبال کسب درآمد جهت تأمین معیشت باشند. همچنین بر اساس گزارش این سازمان در سال ۲۰۲۲، جمعیت در سن کار +۶۵ سال، از ۳۸۷۰۶ نفر به ۵۶۲۰۱ نفر رسیده است که نشان‌دهنده رشد ۴۵ درصدی این گروه سنی از جمعیت است. بر اساس آمارهای این گزارش، رشد جمعیت در سن کار ۴۰ تا ۵۴ سال در دوره زمانی ۲۰۱۰-۲۰۲۱ ثابت یا منفی بوده درحالی‌که رشد جمعیت در سن کار ۵۵ تا ۶۵ سال، مثبت و افزایشی بوده است.

جدول ۸- جمعیت در سن کار بر حسب گروه‌های سنی، ۲۰۲۱-۲۰۱۰ (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۲۲)

سال	۱۵-۱۹	۲۰-۲۴	۲۵-۲۹	۳۰-۳۴	۳۵-۳۹	۴۰-۴۴	۴۵-۴۹	۵۰-۵۴	۵۵-۵۹	۶۰-۶۴	۶۵+
۲۰۱۰	۱۶۹۰۱	۲۱۰۴۷	۲۱۱۰۰	۱۹۸۰۳	۱۹۵۸۳	۲۰۵۰۷	۲۲۳۵۴	۲۱۹۴۳	۱۹۳۰۰	۱۶۵۸۵	۳۸۷۰۶
۲۰۱۱	۱۶۷۷۴	۲۱۴۲۳	۲۱۱۱۸	۲۰۲۴۵	۱۹۰۲۲	۲۰۴۷۶	۲۱۷۸۴	۲۲۰۵۱	۱۹۶۸۴	۱۷۳۰۲	۳۹۷۳۶
۲۰۱۲	۱۶۹۸۴	۲۱۷۹۹	۲۰۶۵۲	۲۰۳۲۳	۱۹۰۲۵	۲۰۶۱۷	۲۱۳۵۵	۲۲۳۳۶	۲۰۵۷۹	۱۷۷۳۸	۴۱۸۷۷
۲۰۱۳	۱۶۷۸۷	۲۲۰۵۲	۲۰۸۷۶	۲۰۶۷۲	۱۹۱۴۹	۲۰۴۶۴	۲۰۸۹۹	۲۲۳۳۸	۲۰۹۸۴	۱۸۰۳۶	۴۳۴۲۲
۲۰۱۴	۱۶۶۳۳	۲۲۰۷۹	۲۱۲۳۰	۲۰۹۰۱	۱۹۴۰۹	۲۰۱۵۶	۲۰۵۱۵	۲۲۲۸۹	۲۱۲۴۵	۱۸۵۱۷	۴۴۹۷۲
۲۰۱۵	۱۶۶۱۹	۲۱۹۷۱	۲۱۷۱۵	۲۱۰۵۶	۱۹۸۸۵	۱۹۸۱۶	۲۰۵۲۷	۲۲۱۰۳	۲۱۵۲۱	۱۹۰۷۱	۴۶۵۱۷
۲۰۱۶	۱۶۷۱۴	۲۱۷۲۱	۲۲۲۶۵	۲۱۲۸۲	۲۰۳۹۵	۱۹۴۲۲	۲۰۶۹۸	۲۱۶۹۰	۲۱۸۰۸	۱۹۴۹۸	۴۸۰۴۶
۲۰۱۷	۱۶۷۵۴	۲۱۳۹۶	۲۲۶۲۸	۲۱۳۳۱	۲۰۷۱۳	۱۹۲۳۸	۲۰۶۱۶	۲۱۱۶۵	۲۱۷۲۱	۱۹۹۶۸	۴۹۵۴۸

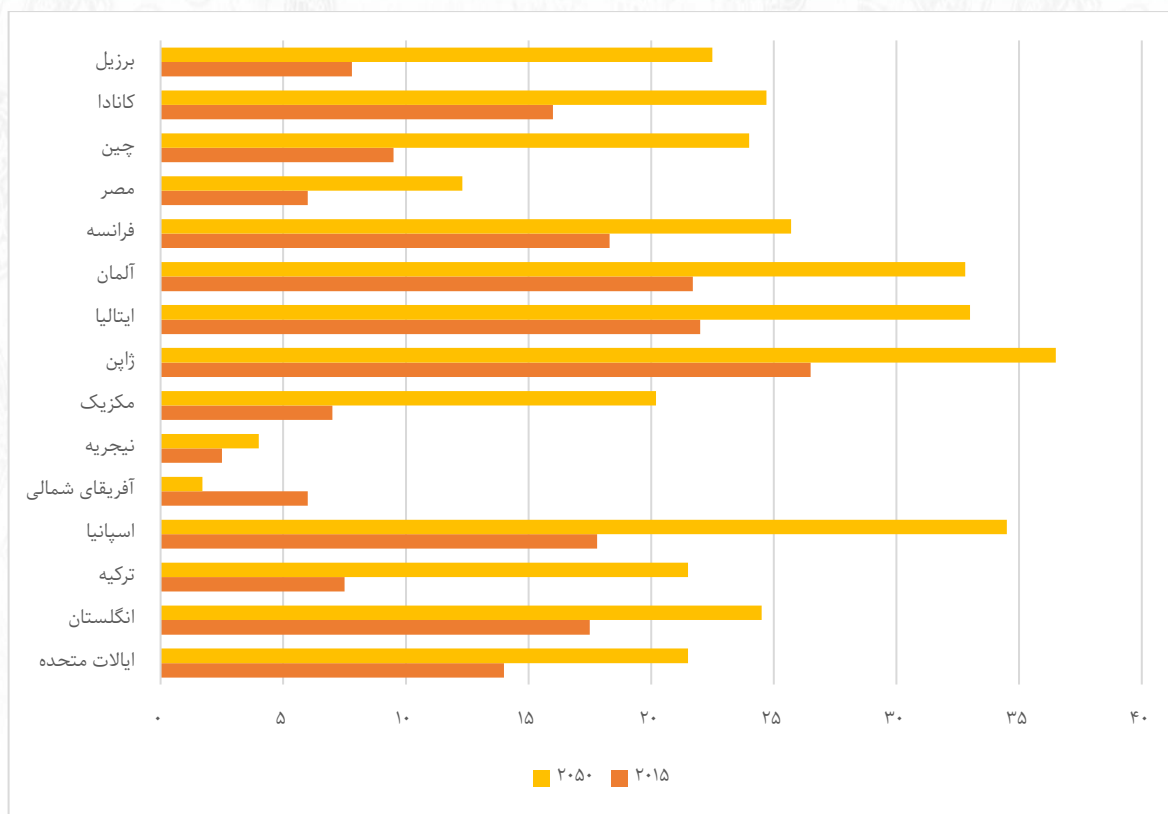


سال	۱۵-۱۹	۲۰-۲۴	۲۵-۲۹	۳۰-۳۴	۳۵-۳۹	۴۰-۴۴	۴۵-۴۹	۵۰-۵۴	۵۵-۵۹	۶۰-۶۴	۶۵+
۲۰۱۸	۱۶۷۶۵	۲۱۲۳۹	۲۲۹۴۸	۲۱۶۳۳	۲۱۱۴۳	۱۹۴۲۶	۲۰۴۹۷	۲۰۷۳۱	۲۱۶۸۰	۲۰۴۳۱	۵۱۲۹۷
۲۰۱۹	۱۶۶۹۳	۲۱۰۵۵	۲۲۹۳۲	۲۱۹۴۴	۲۱۳۴۰	۱۹۶۱۹	۲۰۱۳۱	۲۰۳۰۲	۲۱۶۴۳	۲۰۵۹۵	۵۲۹۲۰
۲۰۲۰	۱۶۵۶۷	۲۰۹۱۸	۲۲۵۸۳	۲۲۲۶۲	۲۱۳۷۴	۱۹۹۵۶	۱۹۶۷۱	۲۰۱۹۱	۲۱۳۳۲	۲۰۸۵۷	۵۴۶۱۹
۲۰۲۱	۱۶۴۵۳	۲۰۸۰۹	۲۲۱۰۲	۲۲۶۴۹	۲۱۴۸۰	۲۰۳۶۳	۱۹۲۰۸	۲۰۲۹۹	۲۰۹۰۳	۲۰۹۸۰	۵۶۲۰۱



شکل ۲۹- جمعیت در سن کار بر حسب گروه‌های سنی، ۲۰۲۱-۲۰۱۰

با پیش‌بینی جمعیت سالمند تا سال ۲۰۵۰ و مقایسه کشورها در سال ۲۰۱۵ و ۲۰۵۰ مشاهده می‌شود که روند سالمندی در میان کشورهای جهان یکدست نبوده و در برخی کشورها، وقوع پیری جمعیت و سرعت آن بالاتر و در برخی دیگر کمتر است. ژاپن به‌عنوان پیشرو در سالمندی جمعیت، در سال ۲۰۵۰ همچنان بیش‌ترین جمعیت سالمند را خواهد داشت. کشورهای اسپانیا، ایتالیا و آلمان از جمله کشورهایی هستند که در مرتبه دوم قرار داشته و جزء پیرترین کشورهای جهان هستند. چین، کانادا و برزیل در رتبه دوم قرار داشته و فرانسه و آمریکا در رتبه سوم سالمندترین کشورهای جهان جای می‌گیرند.



شکل ۳۰- درصد جمعیت +۶۵ سال بر اساس کشورها

۴-۴- جمع‌بندی

با مطالعه وضعیت کشورهای آمریکا، ژاپن و کره به‌عنوان کشورهای پیشرو در سالمندی جمعیت و سیاست‌گذاری، این نتیجه حاصل می‌شود که سهم جمعیت سالمند در حال افزایش بوده و در برخی کشورها سرعت بالایی دارد. با افزایش جمعیت سالمند نرخ مشارکت نیروی کار +۶۵ سال افزایش یافته و نرخ مشارکت جمعیت جوان به علت کاهش این گروه سنی و افزایش گروه سالمند، افزایش یافته است. ژاپن و آمریکا با افزایش سن و اصلاح نظام بازنشستگی و کره با حمایت‌های بیمه‌ای سعی در مساعدسازی شرایط اجتماعی و اقتصادی برای جمعیت سالمند داشته‌اند. با این حال مطالعات تجربی نشان می‌دهد به دلیل گستره محدود سیاست‌ها همچنان تأثیرگذاری کافی حاصل نشده و نیاز به اقدامات مؤثرتری وجود دارد. در فصل پنجم به ارائه اقدامات مؤثر در مواجهه با این مسئله پرداخته و در فصل شش راهکارهای پیشنهادی را با توجه به تجربه کشورها مطرح خواهیم کرد.



آزمان مے بهره وری ایران

NATIONAL PRODUCTIVITY ORGANIZATION OF I.R.IRAN

فصل پنجم

سیاست‌های افزایش بهره‌وری
منابع انسانی سالخورده



مقدمه

تأثیر پیری جمعیت بر عملکرد اقتصادی برای یک دوره زمانی مشخص از طریق تأثیری که روی عرضه نیروی کار، نسبت وابستگی و بهره‌وری می‌گذارد، قابل تشخیص است. از آنجا که بهره‌وری گامی مهم در رشد اقتصادی شناخته می‌شود، پایداری بهره‌وری اقتصادی جهت مدیریت بهینه اقتصاد لازم است. افزایش بهره‌وری و تأثیر بر رشد اقتصادی از طریق افزایش اشتغال و مولد بودن نیروی کار امکان‌پذیر است. دولت‌ها نیاز به سیاست‌هایی دارند که برای کسانی که قادر به کار نیستند حمایت ترتیب ببیند و برای کسانی که می‌توانند کار کنند و فعالیت مؤثر داشته باشند، مشوق‌هایی را در نظر بگیرد؛ بنابراین سیاست‌های مناسب موجب بهبود بهره‌وری و رشد اقتصادی خواهد شد.

بهبود بهره‌وری به کیفیت و وفور عوامل تولید در اقتصاد جوامع بستگی دارد. کشورهایی با وفور نسبی نیروی کار مانند ایران، بیش از هر چیزی برای رشد و توسعه نیاز به افزایش بهره‌وری نیروی کار داشته تا از محل سود جمعیتی، بیشترین استفاده را برده و تولید ناخالص داخلی را به طور فزاینده‌ای رشد دهند. از طرفی بی‌توجهی به سرمایه انسانی می‌تواند آینده اقتصاد و رفاه گروه‌های مختلف جمعیتی را تحت تأثیر قرار دهد. پنجره جمعیتی روزی بسته خواهد شد. چنانچه از آن برای رشد و توسعه کشور استفاده نشود، ناگزیر باید به فکر توسعه سیستم‌های تأمین اجتماعی و رفاهی برای جمعیتی بود که از سن کار، آموزش و مهارت دور بوده و به سالمندی می‌رسند.

نکته قابل توجه این است که سالمندی از ۶۵ سالگی شروع نمی‌شود و دولت‌ها باید با اتخاذ سیاست‌هایی برای کمک به سالمندان، چه در آینده و چه در امروز، به دنبال ارائه راهکار برای جلوگیری از بحران‌های سالمندی شوند. به عبارتی، کشورها باید در حال حاضر از جمعیت +۱۵ سال حمایت کنند تا اطمینان حاصل کنند که وقتی در سال ۲۰۷۰ به ۶۵ سالگی می‌رسند و در گروه سالمندان قرار می‌گیرند به لحاظ شاخص‌های مطلوب زندگی در سطح مناسبی قرار دارند (صندوق بین‌المللی پول، ۲۰۲۰).

«پیری فعال» به‌عنوان راهبرد سیاست جهانی پیشرو در پاسخ به پیری جمعیت مطرح شده است. پیری فعال فرآیند بهینه‌سازی فرصت‌ها برای سلامت، مشارکت و امنیت به‌منظور افزایش کیفیت زندگی با افزایش سن است (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۰۲). پیری یک فرآیند مادام‌العمر است که از سال‌ها فرسودگی تجمعی ناشی می‌شود، نه پدیده‌ای که در سن بازنشستگی یا حوالی آن شروع می‌شود. پیری فعال از نظر اجتماعی و اقتصادی بر این واقعیت استوار است که عوامل تعیین‌کننده محیطی به طور قابل توجهی بیشتر از عوامل ارثی در روند مادام‌العمر پیری، با ضریب چهار یا پنج، تأثیرگذار است (جیمز و بارت‌تریج^{۸۰}، ۲۰۱۳). عوامل خطرزای محیطی کلیدی شامل متغیرهای اقتصاد سیاسی مانند محرومیت، وضعیت اقتصادی - اجتماعی پایین، آلودگی هوا، تولید غذای ناسالم و استرس شغلی و عوامل رفتاری مانند سیگارکشیدن، عدم ورزش و رژیم غذایی نامناسب است؛ بنابراین توجه به عوامل محیطی می‌تواند هزینه‌های سالمندی جمعیت را در جوامع کاهش دهد.

در این فصل به معرفی سیاست‌ها و اقدامات عمومی با هدف حفظ و افزایش بهره‌وری نیروی کار سالمند خواهیم پرداخت. به‌عنوان سیاست اول «اصلاح سبک زندگی» و «توانمندسازی جوانان» به‌منظور در نظر گرفتن برنامه‌های

⁸⁰ Gems and Partridge



مناسب جهت زندگی بهتر در آینده مطرح می‌شود. در بخش دوم فصل به «مشارکت اجتماعی سالمندان» اشاره خواهیم کرد. با فراهم آوردن بستر مناسب جهت اشتغال افراد در دوران سالمندی، بهره‌وری در جامعه افزایش می‌یابد. در نهایت، در قسمت سوم فصل به ضرورت «اصلاح نظام بازنشستگی» با هدف افزایش دوران اشتغال در سنین بالا و درآمدزایی بیشتر خواهیم پرداخت.

۵-۱- اصلاح سبک زندگی

طبق گزارش‌های منتشر شده، تا سال ۲۰۵۰ هر کشوری با افزایش میانگین سنی خود و افزایش نسبت افراد مسن مواجه خواهد شد. علاوه بر این، اتفاق دیگری نیز در حال رخ دادن است. علاوه بر بیشتر شدن افراد مسن، نحوه پیری جمعیت جوامع نیز در حال تغییر است. به طور متوسط هم امید به زندگی و هم امید به زندگی سالم در حال افزایش است؛ بنابراین، به یک نقشه جدید زندگی نیاز است تا از فرصت‌هایی که در تمام سنین زندگی سالم‌تر به ارمغان می‌آورد استفاده شود. لازم است فرصت‌هایی فراهم شود که بسیاری از مردم، تا حد امکان، از زندگی طولانی‌تر، سالم‌تر و کامل‌تر برخوردار باشند. با افزایش افراد مسن به حداقل رساندن هزینه‌های یک جامعه سالخورده بسیار مهم است. حمایت از افراد سالخورده و برنامه‌ریزی برای این گروه از جمعیت در کنار جمعیت ۱۵ تا ۳۰ سال لازم‌ه تحقق اهداف مدیریت جوامع در مقابل پدیده سالمندی است.

پیش‌نیاز اصلاح سبک زندگی مواردی چون فرهنگ‌سازی و مقابله با چالش سن‌گرایی است. در ادامه به توضیح هرکدام در فرآیند اصلاح سبک زندگی اشاره خواهیم کرد.

۵-۱-۱- فرهنگ‌سازی

فرهنگ مانند هوایی است که تنفس می‌کنیم و تا زمانی که از بین نرود متوجه آن نمی‌شویم. در آینده، زندگی متفاوت خواهد بود. بینش و تفکرات می‌توانند به تغییر شکل هنجارها، سیستم‌ها و شیوه‌های اجتماعی که آینده جمعی را شکل می‌دهد، کمک کند. می‌توان با مطالعه و بررسی تجربیات کشورهای پیشرو در سالمندی جمعیت، بینش‌های کنونی و تعاملات عمیق در مورد شیوه‌های زندگی را گردآوری کرده تا فرهنگ‌هایی را بتوانیم به مرور زمان تقویت، اصلاح یا دوباره ابداع کنیم که کیفیت زندگی خود، فرزندانمان و نسل‌های آینده بهبود یابد.

در این مسیر، توجه به افزایش امید به زندگی سالم^{۸۱} و به‌کارگیری ابتکاراتی جهت ارتقای سلامت و پیشگیری از بیماری، جهت دستیابی به زندگی سالم طولانی‌تر ضرورت دارد. این مسئله علاوه بر بهبود کیفیت زندگی افراد، به کنترل هزینه‌های مراقبت پزشکی و پرستاری کمک خواهد کرد. در این زمینه تلاش‌هایی در حال انجام است. شرکت‌های تجاری توجه به سلامت کارکنان را به‌عنوان یک موضوع مدیریتی در دستور کار خود قرار داده‌اند (سازمان همکاری اقتصادی و توسعه، ۲۰۱۴). ارتقای سلامت و پیشگیری از بیماری در بین کارکنان، علاوه بر بهبود کیفیت زندگی آن‌ها، می‌تواند منجر به بهره‌وری بالاتر و کاهش هزینه‌های مراقبت‌های پزشکی شود. برخی از شرکت‌ها «برنامه داده‌های سلامت^{۸۲}» را راه‌اندازی کرده‌اند که بر اساس آن نتایج معاینات فیزیکی و سوابق مراجعه به مراکز پزشکی را

⁸¹ Healthy life expectancy

⁸² Data health plans



به طور منظم تجزیه و تحلیل می‌کنند تا کارکنان در معرض خطر بالای بیماری‌های مزمن را شناسایی کرده و راهنمایی‌های مستمر و مناسب برای حفظ سلامت آن‌ها ارائه کنند.

ژاپن به‌عنوان پیشگام در مسئله سالمندی جمعیت، به‌صورت هدفمند در حال رسیدگی به مسائل پیری جمعیت است که سایر کشورهای جهان نیز با آن مواجه خواهند شد. در سیاست رشد دولت و استراتژی احیای ژاپن، توجه به بسته‌ای جامع برای حمایت از توسعه شرکت‌های جدید که ممکن است به مردم کمک کند بدون اتکا به بودجه عمومی زندگی طولانی‌تر و سالم‌تری داشته باشند، مشاهده می‌شود. علاوه بر این، شورای صنعت مراقبت‌های بهداشتی بحثی درباره اقداماتی برای بهبود محیط برای شرکت‌های مرتبط با مراقبت‌های بهداشتی و فعالیت‌های ارتقای سلامت آغاز کرده است.

۵-۱-۲- مقابله با چالش سن‌گرایی

اصطلاح سن‌گرایی^{۸۳} را دکتر رابرت باتلر^{۸۴}، مدیر مؤسسه پیری در سال ۱۹۶۸ ابداع کرد؛ زمانی که به تعصب فراینده نسبت به جوانی با عبارات رایجی مانند: «هرگز به کسی بالای ۳۰ سال اعتماد نکنید» اشاره کرد. طبق گفته سازمان بهداشت جهانی، سن‌گرایی در همه‌جا وجود دارد، اما از نظر اجتماعی به‌هنگارترین تعصب است. سن‌گرایی زمانی به وجود می‌آید که از سن برای دسته‌بندی و تقسیم افراد به شیوه‌هایی استفاده شود که منجر به آسیب، ضرر و بی‌عدالتی شود و همبستگی بین نسل‌ها را از بین ببرد (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۲۱).

«سن‌گرایی» فقط بر اساس اطلاعات افراد نسبت به سن تقویمی یکدیگر رخ نخواهد برای مثال، فردی که موهای خاکستری دارد، ممکن است قربانی فرضیات و تعصبات ناخودآگاه باشد. سن‌گرایی صرفاً نوعی تبعیض نیست که بر اشتغال و دسترسی به منابع محدود تأثیر می‌گذارد، این طرز فکری است که نشئت‌گرفته از فرهنگ است. به طور معمول، در فرهنگ جوامع این باور وجود دارد که هر فردی که در میان‌سالگی است در یک شیب لغزنده به سمت مرگ قرار دارد. استفاده از عبارت «ضد پیری» توسط شرکت‌ها و برندها به‌عنوان یک نمونه تبلیغاتی، سبب تداعی سالمندی جمعیت و پیری به‌عنوان یک بخش ناخوشایند زندگی می‌شود.

سن‌گرایی در سراسر چرخه کاری افراد از استخدام تا آموزش، فرصت‌های ترقی و پیشرفت و تا بازنشستگی دیده می‌شود (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۲۱). با توجه به رشد جمعیت سالمندان در سطح جهان، به‌ویژه در کشورهای با درآمد کم و متوسط، پایان‌دادن به فقر در همه اشکال آن در همه‌جا، همان‌طور که در دستور کار ۲۰۳۰ برای توسعه پایدار وجود دارد، به پایان‌دادن به فقر در میان افراد بستگی دارد. افزایش سن ممکن است خطر فقر و ناامنی مالی را در سنین بالاتر افزایش دهد. شواهدی از استرالیا وجود دارد مبنی بر اینکه تبعیض سنی در بازار کار با بیکاری یا کم‌کاری افراد مسن و وابستگی به امنیت اجتماعی مرتبط است و در نتیجه به فقر در میان سالمندان منجر می‌شود (کمیسون حقوق بشر استرالیا، ۲۰۱۰). قوانینی که سن بازنشستگی را اجباری می‌کند، گاهی اوقات به‌عنوان نوعی سن‌گرایی نهادی^{۸۵} تفسیر شده است که به ناامنی مالی افراد مسن کمک می‌کند. از دست دادن امنیت مالی و متعاقب آن به فقر افتادن می‌تواند تأثیرات مخربی بر یک فرد مسن داشته باشد. مثلاً کاهش سریع سلامت،

⁸³ Agism

⁸⁴ Robert N. Butler

⁸⁵ Institutional Ageism



مرگ‌ومیر زود هنگام و وابستگی به سیستم‌های رفاه دولتی را می‌توان از جمله این آثار مخرب مطرح کرد. در حیطه فردی برای رسیدگی به چالش‌های ایجاد شده توسط سن‌گرایی سه راهکار می‌توان پیشنهاد داد:

- افراد ذهنیت پیش‌فرض خود را تنظیم کنند: سن‌گرایی ذهنیتی است که بسیاری از افراد متوجه آن نیستند. تغییر آن نه تنها به دیگران کمک می‌کند، بلکه زندگی سالم‌تر و شادتری را رقم خواهد زد. تحقیقات نشان داده است افرادی که نگرش مثبتی نسبت به پیری دارند، به طور متوسط ۷/۵ سال بیشتر از افراد دارای نگرش منفی عمر می‌کنند.
- از پیری به‌عنوان بیداری خرد، تجربه و رضایت شخصی استقبال شود. (۳) لازم است افراد در مورد واقعیت‌های زندگی طولانی‌تر خود آموزش ببینند: افزایش طول عمر موهبت جمعیتی قرن بیست و یکم بوده است. با توجه به این موضوع، گسترش دامنه سلامت خود چیزی است که باید در مورد آن آموزش داده شود.

۲-۵- توانمندسازی جوانان

همه دوره‌ها و مراحل زندگی جمعیتی مستلزم سیاست‌گذاری است، اما شاید سیاست‌گذاری در هیچ دوره‌ای به اندازه دوران پنجره جمعیتی لازم و مؤثر نباشد. اگر پنجره جمعیتی به‌درستی شناخته شود و سیاست‌های برخورداری از آن به‌درستی اتخاذ و اجرا شود توسعه و پیشرفت اقتصادی را به همراه خواهد داشت. توانمندسازی نسل جوان، تقویت سیستم‌های نظام تأمین اجتماعی و تشویق پس‌انداز برای دوره سالمندی، می‌تواند منجر به تحقق سود جمعیتی دوم شود. ایده سود جمعیتی دوم ناظر بر وضعیتی است که در شرایط سالخوردگی جمعیت که سهم جمعیت سالمندان افزایش می‌یابد متوسط مقدار سرانه ثروت و دارایی نیز افزایش می‌یابد. با سرمایه‌گذاری و سیاست‌گذاری برای جوانان است که سالمندی سالم و موفقیت‌آمیز تضمین می‌شود.

لازم به ذکر است دو مفهوم «پنجره جمعیتی» و «سود جمعیتی» گاه در مطالعات به‌جای یکدیگر استفاده می‌شوند؛ درحالی‌که تفاوت‌هایی با یکدیگر دارند. مفهوم پنجره جمعیتی پیش‌تر در ادبیات جمعیت‌شناسی مرسوم بوده، اما مفهوم سود جمعیتی در ادبیات اقتصاد جمعیت متداول است. در واقع، پنجره جمعیتی به افزایش سهم جمعیت در سنین فعالیت و بالقوه بودن فرصت طلایی جمعیت‌شناختی برای رشد و توسعه اقتصادی اشاره می‌کند، اما سود جمعیتی به بالفعل شدن این فرصت جمعیتی گفته می‌شود. به عبارتی، سود جمعیتی به آن میزان از رشد اقتصادی که ناشی از تغییرات ساختار سنی جمعیت (افزایش سهم جمعیت در سنین فعالیت) است، اطلاق می‌شود. سود جمعیتی خود به دو سود اول و دوم جمعیتی^{۸۶} مفهوم‌سازی شده است. «سود جمعیتی اول»، رشد اقتصادی منتج شده از افزایش سهم جمعیت در سنین فعالیت را نشان می‌دهد. «سود جمعیت دوم» به تحقق انباشت ثروت در نتیجه گذار ساختار سنی به مرحله سالمندی جمعیت اطلاق می‌شود (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۹۷).

لی و میسون (۲۰۰۶) معتقدند اگر منبع اصلی تأمین هزینه‌های سالمندان، برنامه‌های عمومی دولت باشد، نه تنها هیچ سودی از سالمندان جمعیت حاصل نمی‌شود بلکه به دلیل بالارفتن سهم جمعیت سالمند فشار مضاعفی بر اقتصاد جامعه وارد می‌شود. در صورتی که بخش عظیمی از هزینه‌های سالمندی از طریق انباشت سرمایه و سرمایه‌گذاری در بخش‌های مختلف اقتصادی تأمین شود، می‌توان سالخوردگی جمعیت را به‌عنوان عاملی برای بهبود استانداردهای زندگی و رشد و توسعه اقتصادی مطرح کرد. باید توجه داشت که تحقق سود جمعیتی دوم بستگی زیادی به بهره‌برداری

⁸⁶ First & Second Demographic Dividends



مطلوب از فاز پنجره جمعیتی دارد. استفاده حداکثری از فرصت پنجره جمعیتی و گام نهادن در مسیر رشد اقتصادی و توسعه، مستلزم توانمندسازی جوانان، گسترش فرصت‌های شغلی، سرمایه‌گذاری مطلوب، بهبود کیفیت سرمایه انسانی و فراهم کردن فرصت‌هایی برای حضور زنان در بازار کار است.

نگرانی از پیامدهای فاز نهایی گذار ساختار سنی، یعنی سالخوردگی جمعیت موجب شده است تا منافع و فرصت‌های طلایی فاز پنجره جمعیتی نادیده گرفته شود. این در حالی است که سرمایه‌گذاری‌ها و سیاست‌گذاری‌ها برای اشتغال جوانان و بهره‌برداری از فاز پنجره جمعیتی است که سالمندی سالم، فعال و موفقیت‌آمیز و همچنین سود جمعیتی دوم که خاص دوره سالخوردگی جمعیت است را تضمین خواهد کرد. در غیر این صورت، نه تنها فرصت طلایی پنجره جمعیت از دست می‌رود، بلکه منجر به مسائل و چالش‌های متعددی خواهد شد.

گسترش آموزش و تحصیلات، نقش کلیدی در تبدیل پنجره جمعیتی به رشد اقتصادی دارد. اهمیت آن تا جایی است که صاحب‌نظران نه صرف داشتن پنجره جمعیتی، بلکه پنجره جمعیتی در همراهی با پنجره تحصیلی را بر رشد و توسعه اقتصادی اثرگذار می‌دانند. به‌عنوان مثال، مطالعه کوارسما^{۸۷} و همکارانش (۲۰۱۴) نشان داد که بعد از کنترل پویایی سرمایه انسانی، تغییرات در ساختار سنی تأثیری بر بهره‌وری نیروی کار ندارد. از این رو، بهبود و گسترش آموزش و تحصیلات، کلید تبیین رشد بهره‌وری و درآمد سرانه است و بخش اصلی سود جمعیتی، سود تحصیلی است. در همین زمینه، رنتریا^{۸۸} و همکارانش (۲۰۱۶) سود جمعیتی را به دو بخش اثرات ساختار سنی و تحصیلات تفکیک کردند و اثرات جداگانه آن‌ها را برای مکزیک و اسپانیا مورد بررسی قرار دادند.

لوتز^{۸۹} (۲۰۱۴)، جمعیت‌شناس اتریشی، مقاله‌ای را با عنوان بهترین سیاست جمعیتی برای قرن ۲۱ به نگارش درآورده که در آن بیان می‌دارد: «وضعیت جمعیت در کشورهای دنیا به نحوی است که رشد جمعیت کاهش یافته و این رشد کم جمعیت باعث تغییر ساختار جمعیت شده است.» وی در پاسخ به این پرسش که بهترین سیاست جمعیتی برای آینده چه می‌تواند باشد؟ به دو دیدگاه درباره تغییر ساختار اشاره می‌کند. به نظر لوتز، از یک دیدگاه می‌توان صرفاً به تعداد جمعیت توجه کرد و سیاست‌های افزایش تعداد جمعیت را در دستور کار قرارداد. در این دیدگاه فقط کمیت جمعیت مهم است؛ اما در دیدگاه دوم به جای تعداد جمعیت، به ساختار کیفی جمعیت توجه شده و منابع موجود با توجه به ساختار جمعیت به نحوی که بهبود زندگی مردم را تأمین کند، مدیریت می‌شود. بر مبنای این دیدگاه، باید منابع موجود را در نظر داشت و با توجه به آن منابع، بهترین گزینه مناسب با ساختار جمعیت را انتخاب کرد. لوتز معتقد است که دو مقوله آموزش و بهداشت بهترین گزینه‌های توسعه یا مدیریت جمعیت هستند. توسعه جمعیت مستلزم افزایش سطح تحصیلات، بهبود کیفیت تحصیلات و افزایش سطح سلامت است. از این رو اگر اهداف سیاست‌های جمعیتی از این دیدگاه تعریف شود، می‌توان گفت بهترین گزینه برای ساختار جمعیتی در نظر گرفته شده است (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۹۷).

⁸⁷ Cuaresma
⁸⁸ Rentería
⁸⁹ Lutz



۵-۳- توسعه مشارکت اجتماعی سالمندان

شکی نیست که پیری جمعیت ملاحظات اقتصادی، اجتماعی و سیاسی عظیمی را به دنبال دارد که مهم‌ترین آن‌ها ضرورت ارتقای حقوق، فرصت‌ها و بهره‌وری کارگران مسن‌تر در یک جامعه است. در واقع، یکی از بزرگ‌ترین نگرانی‌های سیاست‌گذاران در نظام بازنشستگی، سالمندی جمعیت می‌باشد که منجر به افزایش هزینه‌های این نظام می‌شود. پترسون^{۹۰} (۲۰۰۲) پیشنهاد می‌کند که حقوق و فرصت‌های کارگران مسن‌تر ممکن است یکی از چالش‌برانگیزترین مسائل سیاستی قرن بیست و یکم باشد. جذب، مشغول کردن و نگهداشتن کارگران مسن نیازمند تغییر فلسفی در نگاه به اشتغال کارگران مسن است. این تصور که کارگران مسن‌تر گران‌تر و وقت‌گیر هستند، نادرست است و جذب ظرفیت نیروی کار استفاده نشده افراد مسن‌تر موضوع مورد توجه جهانی است (گروبر و وایز^{۹۱}، ۲۰۰۷). تغییر فلسفی مورد نیاز، در مفهوم «کار شایسته»^{۹۲} منعکس شده است. کار شایسته توسط سازمان بین‌المللی کار (۲۰۱۰) به عنوان کار مولد برای زنان و مردان در شرایط آزادی، برابری، امنیت و کرامت انسانی که ابعاد و اهداف متعدد را به شیوه‌ای یکپارچه گرد هم می‌آورد، تعریف می‌شود. ابعاد چندگانه کار شایسته در چهار رکن دستور کار «کار شایسته» سازمان بین‌المللی کار منعکس شده است و شامل حمایت اجتماعی، ارتقای ایجاد اشتغال و کسب‌وکار، افزایش استانداردها و حقوق در کار، و ارائه حکمرانی و گفتگوی اجتماعی است. برای اجرای این ایده‌آل‌ها، توصیه می‌شود که ابتکارات سیاستی مناسب همانند موارد ذکر شده در ذیل بررسی و اجرا شود:

- بررسی سیاست‌ها و دیدگاه‌های پیش‌فرض بازنشستگی برای اطمینان از اینکه کارگران مسن‌تر مجبور به ترک شغل نمی‌شوند،
 - مقابله با سن‌گرایی و تبعیض سنی در محیط کار،
 - افزایش مشارکت خصوصی/عمومی و فرصت‌های بین نسلی،
 - استراتژی مؤسسه‌های آموزشی برای افزایش سواد مالی از مقطع ابتدایی به بعد،
 - ترویج روحیه ایجاد اشتغال و کسب‌وکار.
- در حالی که این برنامه‌ها چالش‌های گسترده‌تری را نسبت به اشتغال کارگران مسن‌تر هدف قرار می‌دهند، دستاوردهایی که در سراسر بازار کار به دست می‌آید به کارگران مسن‌تر و همچنین سایر کارگران در طول حرفه‌شان کمک می‌کند. اگر افراد مسن از فرصت‌ها برای کار شایسته استفاده کنند، نیاز خود به تحقق مطالبات مربوط به شرایط بازنشستگی دولتی یا خصوصی را کاهش می‌دهند.
- در عین حال، کارگران مسن‌تر با افزایش پتانسیل پس‌انداز بازنشستگی فردی و نیز مشارکت اجتماعی از طریق مالیات بر حقوق، به سیستم بازنشستگی قوی‌تر کمک می‌کنند. برای افراد جوان، شغل مناسب توانایی آن‌ها را برای مشارکت فعال در پس‌اندازهای بازنشستگی شخصی و اجتماعی افزایش می‌دهد. نیاز به پس‌انداز ثروت توسط سالمندان معمولاً از دو طریق می‌تواند پاسخ داده شود:
- برنامه‌های عمومی دولت مانند حقوق بازنشستگی و یا بیمه درمانی سالمندان؛

⁹⁰ Peterson

⁹¹ Gruber & Wise

⁹² Decent work



▪ پس‌انداز و انباشت سرمایه و سرمایه‌گذاری در بخش‌های مختلف توسط جمعیت سالمند در طول سال‌های فعالیت و پیش از بازنشستگی.

درحالی‌که بهبود سواد مالی به نفع همه است، می‌تواند به‌ویژه برای کارگران جوانی که افق زمانی طولانی‌تری برای برنامه‌ریزی برای بازنشستگی خود دارند مفید باشد. مشارکت بین نسلی، به‌عنوان بخشی از یک استراتژی «کار شایسته»، می‌تواند در به‌حداقل‌رساندن از دست دادن گروه بزرگی از پایگاه دانش تجربی کارگران بازنشسته و حافظه شرکتی کمک کند.

به‌طور مشابه، مرکز اسلون در مورد پیری و کار در کالج بوستون (۲۰۰۹) هشت اولویت را در چارچوب تجارب کاری شناسایی کرده است. تلاش برای اجرای این اصول در بازار کار، این احتمال را افزایش می‌دهد که کارگران مسن‌تر از فرصت ادامه مشارکت مولد در اقتصاد بزرگ‌تر استقبال کنند. این اولویت‌ها که منعکس‌کننده علایق کارفرمایان و کارمندان هستند عبارت‌اند از:

- انعطاف‌پذیری در محل کار
- فرصت‌هایی برای کار معنادار
- سلامتی، بهداشت و ایمنی
- فرهنگ احترام و برابری
- مقررات برای امنیت شغلی و قابلیت‌های پیش‌بینی
- ارتقای روابط سازنده در محل کار
- پاداش و مزایای منصفانه، جذاب و رقابتی
- فرصت‌های توسعه، یادگیری و پیشرفت

این مجموعه از توصیه‌ها یک دستور کار مهم برای رسیدگی به مسائل ناشی از پیری نیروی کار فراهم می‌کند. آن‌ها به نگرانی‌هایی می‌پردازند که تقریباً ۳۰ سال پیش توسط بلوستون، مونتگومری و اون^{۹۳} (۱۹۸۲) درباره نحوه جذب و نگهداری کارگران مسن‌تر مطرح شد.

از طرفی، کارفرمایان در دوره‌ای از نااطمینانی بیش از حد زندگی می‌کنند. برخی از تغییرات فراگیر در سراسر جهان، مانند پیری سریع جمعیت، قابل پیش‌بینی هستند، درحالی‌که برخی دیگر مانند سرعت دقیق و ماهیت انقلاب دیجیتال، کمتر مطمئن هستند، چه رسد به تأثیر مخرب با قدرت پیشگیری پایین بیمار همه‌گیر کووید-۱۹^{۹۴}. پاسخگویی به این تغییرات مستلزم تمرکز دقیق‌تر بر ایجاد انعطاف‌پذیری در سازمان‌ها و استفاده از پتانسیل کامل مخزن استعداد آن‌ها صرف‌نظر از سن است. با شیوه‌ها و ابزارهای مناسب کارفرما، سازمان‌ها می‌توانند چابک‌تر، فراگیرتر و سازنده‌تر باشند. کارفرمایانی که می‌توانند با موفقیت استعدادهای دیدگاه‌های متنوع کارکنان خود را با هم ترکیب کنند - در هر سنی که باشند - به‌طور کلی متوجه می‌شوند که نیروی کار آن‌ها در نتیجه غنی و مولدتر شده است.

در بسیاری از کشورهای با جمعیت سالخورده، نگرانی‌های مربوط به کمیت نیروی کار بر نگرانی‌های مربوط به کیفیت مقدم است. با این حال، اثربخشی اقدامات طرف عرضه - یعنی افزایش انگیزه برای کارگران مسن‌تر برای

⁹³ Montgomery & Owen

⁹⁴ Covid-19



مشارکت فعال در بازار کار - همیشه مشروط به تقاضای بازار است. اگر به اندازه کافی مشاغل مناسب به افراد سالمند جویای کار ارائه نشود، اقدامات جانبی چندان مؤثر نخواهد بود. در واقع شرایط سمت تقاضا می‌تواند جدی‌تر از مسائل مربوط به سمت عرضه در بسیاری از کشورها باشد، جایی که فرصت‌های شغلی برای کارگران مسن‌تر بسیار محدود است؛ بنابراین، در مورد این موضوع - پیری جمعیت و کمبود نیروی کار - باید به‌درستی به مسائل و شرایط طرف عرضه و تقاضا پرداخته و بر آن تأکید کرد (فرانکز و فنت^{۹۵}، ۲۰۰۴). جهت مدیریت طرف تقاضای نیروی کار توجه به سن‌گرایی، جابه‌جایی نیروی کار، دانش انباشته و استراتژی‌های متنوع و شمول لازم است.

با کنار گذاشتن مسئله سن‌گرایی و استفاده از نیروی کار چند نسلی هزینه‌های اضافی استخدام نیروی کار کاهش می‌یابد. بر اساس سالمندی جمعیت در کشورهای توسعه‌یافته و شروع این پدیده در سایر کشورها، کارگران ۵۵ تا ۶۴ ساله بیش از هر زمان دیگری در بازار کار فعال هستند. با این وجود، بسیاری از شرکت‌ها در استخدام، جوانان و مهارت‌های جدید را بر افراد مسن‌تر با تجربه بیشتر اولویت می‌دهند. تمرکز بر استخدام افراد جوان در زمینه پیری جمعیت می‌تواند بسیار هزینه‌بر باشد. دلایل ارائه شده برای انجام این کار اغلب مبتنی بر نگرش‌های منفی نسبت به کارگران مسن است که مانع اصلی برای استخدام باقی می‌ماند. با توجه به اینکه کارگران مسن‌تر با خطرات سلامتی بیشتری در مقابل درگیری با بیماری مواجه هستند، این ممکن است به فرصت‌های استخدام آن‌ها آسیب بیشتری وارد کند. با این حال، شرکت‌هایی که فراتر از این کلیشه‌ها را می‌بینند، می‌توانند به دانش و تجربه بیشتری دسترسی داشته باشند؛ بنابراین، تبعیض و نگرش منفی کارفرما نسبت به گروه‌های سنی مختلف، مانعی بر سر راه زندگی کاری طولانی و پربار است. کارگران مسن‌تر اغلب به‌عنوان گروه‌های با تجربه و خردمند شناخته می‌شوند، اما در عین حال کمتر سازگار و دارای مهارت‌های قدیمی هستند. کارگران جوان‌تر پویا و با مهارت بالا در نظر گرفته می‌شوند، اما اعتقاد بر این است که فاقد توانایی رهبری هستند؛ بنابراین کلیشه‌های مربوط به سن می‌توانند مثبت یا منفی باشند. با این حال، کلیشه‌های منفی تأثیرات بسیار بیشتری بر رفتار شرکت دارند.

کارمندان قدیمی دارای دانش، مهارت‌ها و تجربیات ارزشمندی هستند که از ادغام استخدام‌های جدید پشتیبانی می‌کند و اطمینان می‌دهد که دانش «ضمنی» آن‌ها از کسب‌وکار و تجربیاتشان به همکاران کم‌تجربه و جوان‌تر منتقل شود. کارگران مسن‌تر نسبت به هم‌تایان جوان‌تر خود، احتمال ترک کار و نقل مکان به شرکت‌های دیگر را بسیار کمتر می‌کنند و ثبات و تداوم را فراهم می‌کنند. در این مسیر پرورش فرهنگ یادگیری مادام‌العمر در بین کارفرمایان، راهی برای مقابله با فرسودگی دانش و مهارت نیروی کار خواهد بود.

استراتژی‌های متنوع و شمول^{۹۶} به‌عنوان ابزاری برای استخدام و حفظ کارگران مناسب مورد استفاده قرار گرفته است. تعداد فزاینده‌ای از استراتژی‌های D&I شامل سن، به‌عنوان یک عنصر صریح است که در سال‌های اخیر یک پیشرفت زیادی داشته است. اما ایجاد یک استراتژی D&I به‌تنهایی برای تضمین یک محل کار فراگیر که از نیروی کار چند نسلی پشتیبانی می‌کند کافی نیست. در کنار آن به سیاست‌های مشخص دیگری مانند فرآیندهای استخدام بی‌طرفانه، فرصت‌های یادگیری مادام‌العمر و برنامه‌های مرحله‌ای بازنشستگی نیاز است (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۱۸).

⁹⁵ Fürnkranz-Prskawetz, A., and Fent

⁹⁶ Diversity and inclusion strategies



در سمت تقاضا، سیاست‌ها و شیوه‌های بازنشستگی در سطح شرکت موضوع مهمی است که باید برای استخدام طولانی‌مدت کارگران مسن‌تر مورد بحث قرار گیرد. در بسیاری از کشورها بازنشستگی اجباری در سن ثابت در سطح شرکت اجباری می‌شود و کارگران مسن‌تر مجبورند مشاغل اصلی خود در زمانی که هنوز سالم و بازده هستند، ترک کنند (OECD, ۱۹۹۸). در اکثر کشورهای عضو اتحادیه اروپا، اصلاحات قانونی بازنشستگی پیش‌بینی می‌شود که تأثیر قابل توجهی بر مشارکت بازار کار کارگران ۵۵ تا ۶۴ ساله داشته باشد. پیش‌بینی‌ها نشان‌دهنده افزایش حدود ۱۰ درصد در نرخ مشارکت برای این رده سنی، از ۶۲/۳ درصد در سال ۲۰۱۹ به ۷۱/۹ درصد در سال ۲۰۷۰ است (اتحادیه اروپا، ۲۰۲۱).

۴-۵- اصلاح نظام بازنشستگی

با توجه به گذار جمعیتی و حرکت جوامع به سمت پیری، تأمین اجتماعی و نیازهای مراقبت درمانی، منابع درآمدی و هزینه‌ها تحت تأثیر قرار می‌گیرند. پیر شدن جمعیت منجر به تنزل نسبی سطوح حق بیمه‌ها و افزایش هزینه‌ها می‌شود. همچنین به‌منظور حفظ سطوح تولید اقتصاد ملی، ضروری است تقلیل جمعیت در سن کار، با افزایش بهره‌وری و بهبود سطوح مشارکت نیروی کار رسمی، جبران شود.

افزایش عمر کاری فراتر از سطح فعلی می‌تواند به طور قابل توجهی فشار مالی بر سیستم‌های بازنشستگی را کاهش دهد و از اقدامات محدودکننده مانند کاهش مزایا که خطر افزایش فقر در دوران سالمندی را به همراه دارد، جلوگیری کند. امید به زندگی در هنگام تولد تقریباً ۳/۵ سال در کشورهای OECD بین سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۵ افزایش یافته است و بسیاری از این افزایش‌ها منجر به گذراندن طول عمر بیشتر همراه با سلامتی شده است. ایجاد انگیزه برای افراد برای گذراندن برخی از این سال‌های زندگی سالم اضافی در محل کار، یک هدف سیاستی است، زیرا نرخ اشتغال با افزایش سن کاهش می‌یابد (OECD, 2017).

در حالی که سن رسمی بازنشستگی به طور معمول با سیستم بازنشستگی یک کشور مرتبط است، سن بازنشستگی مؤثر به انتخاب فرد برای بازنشستگی قبل یا بعد از سن بازنشستگی عادی بستگی دارد. در حالی که امید به زندگی در سن ۶۵ سالگی به طور قابل توجهی از دهه ۱۹۷۰ در OECD افزایش یافته است، میانگین سن مؤثر خروج از بازار کار (سن مؤثر بازنشستگی) بین سال‌های ۱۹۷۰ و اوایل دهه ۲۰۰۰ حدود ۵/۵ سال کاهش یافت. اخیراً سنین خروج مؤثر از بازار کار دوباره شروع به افزایش کرده‌اند. در ایالات متحده، افزایش سن طبیعی بازنشستگی، میانگین پیشرفت تحصیلی بالاتر در میان کارگران مسن‌تر و تغییر الگوهای خانواده عواملی هستند که به معکوس شدن روند کمک کردند. با این حال، سن خروجی مؤثر از بازار کار در سراسر OECD امروز هنوز به طور قابل توجهی کمتر از ۴۵ سال پیش است که بر فشار مالی بر سیستم‌های بازنشستگی می‌افزاید (OECD, 2018).

از آنجایی که کارگران مسن‌تر سهم بیشتری از نیروی کار را در دهه‌های آینده خواهند داشت، تغییرات در رفتار بازنشستگی تأثیر بیشتری بر عرضه کل نیروی کار خواهد داشت. برای مثال، ادامه روند بازنشستگی پیش از موعد، همان‌طور که در بسیاری از کشورهای اروپایی مشاهده شد، تأثیر پیری جمعیت را بر بازار کار و اقتصاد تشدید می‌کند. از سوی دیگر، اگر کارگران مسن‌تر از پیشینیان خود تقلید نکنند و در عوض ترجیح دهند طولانی‌تر کار کنند، ممکن است اثرات پیری جمعیت را به میزان قابل توجهی کاهش دهد. تفاوت قابل توجهی در سن مؤثر بازنشستگی بین



کشورها وجود دارد و منابع اصلی چنین تفاوت‌هایی مشوق‌های بازنشستگی یا مشوق‌های تعبیه‌شده در سیاست‌های بازنشستگی و نهادهای بازار کار هستند. اصلاحاتی که در نظام بازنشستگی قابل اجرا است بر دو گونه می‌باشند:

- اصلاحات پارامتری (تغییر نرخ حق بیمه)

- اصلاحات ساختاری (انتقال از نظام بدون ذخیره به با ذخیره)

از آنجا که در بسیاری از صندوق‌های بی‌ذخیره کشورها مستمری بازنشستگی بر مبنای نرخ حق بیمه تأمین می‌شود، به نظر می‌رسد که نظام بدون پشتوانه مالی یا پرداخت فوری^{۹۷} در مواجهه با سالمندی جمعیت در معرض خطر باشد. علاوه بر این، اقتصاددانان و سیاست‌گذاران به شکل گسترده اعتقاد دارند که برای حفظ تعادل بودجه صندوق‌های بازنشستگی بدون پشتوانه مالی، نرخ حق بیمه بازنشستگی باید افزایش یابد (فانتی و گوری^{۹۸}، ۲۰۱۰). تأخیر در بازنشستگی می‌تواند به طور قابل توجهی درآمد دوران بازنشستگی را افزایش دهد. به‌منظور افزایش بهره‌وری در جوامع سالمند و جوامعی که به سمت سالمندی جمعیت در حرکت هستند، افزایش مشارکت افراد سالمند از طریق اصلاح نظام بازنشستگی بسیار مؤثر خواهد بود. به عبارتی، یکی از راه‌های موفق برای مقابله با کمبود نیروی کار در آینده به دلیل پیری جمعیت، افزایش و گسترش مشارکت نیروی کار سالمندان با اصلاح سیستم‌های بازنشستگی و سیاست‌های بازنشستگی خواهد بود (اور و فورتونی^{۹۹}، ۲۰۰۰). کشورهای اصلاح‌کننده سیستم بازنشستگی باید به‌عنوان پیشتازان در ابتکارات این سیاست مهم برای رشد اقتصادی پایدار در عصر پیری جمعیت ذکر شوند (OECD, 1998).

با اصلاح نظام بازنشستگی و امکان اشتغال انعطاف‌پذیر تا سنین بالا، شروع استفاده از مزایای تأمین اجتماعی به تأخیر افتاده و پس‌انداز برای دوران سالمندی و افزایش می‌یابد. به تعویق انداختن بازنشستگی فرصتی را به مردم ارائه می‌دهد که برای بازنشستگی برای مدت طولانی‌تری پس‌انداز کنند که می‌تواند راه نجاتی برای کسانی باشد که فرصت کافی برای پس‌انداز در طول زندگی کاری خود را نداشته‌اند. در بسیاری از کشورها، نگرانی‌های اقتصادی و اجتماعی مرتبط با پیری جمعیت، توجه را به شکل‌های انعطاف‌پذیر کار به‌عنوان کلیدی برای تشویق مردم به کار طولانی‌تر و به تأخیر انداختن بازنشستگی معطوف کرده است.

کار منعطف، اشاره به نوعی از اشتغال و کسب درآمد دارد که با شرایط و نیازهای افراد مطابقت خواهد داشت. انواع کار انعطاف‌پذیر^{۱۰۰} عبارت است از کار پاره‌وقت، کار با زمان انعطاف‌پذیر و سبیدی از مشاغل^{۱۰۱} به‌منظور رهایی از چارچوب سخت سازمانی است. در توضیح این موارد می‌توان به انجام کار کمتر از زمان معمول و انتخاب زمان مناسب کار و در اختیار داشتن مجموعه‌ای از مشاغل اشاره کرد. یک نظرسنجی مرکز ملی آمار بریتانیا در ژوئن ۲۰۲۰ نشان داد که ۱۱٪ از افراد بالای ۵۰ سال که در خانه کار می‌کردند برنامه‌ریزی کردند تا دیرتر از آنچه قبلاً در نظر داشتند بازنشسته شوند، در مقایسه با ۵٪ از افرادی که هنوز مجبور بودند در دفتر کار حاضر شوند. همچنین در این گزارش آمده است که یک‌سوم کارگران ۵۰ تا ۶۹ ساله که در آوریل و می ۲۰۲۱ در خانه کار می‌کردند، رفاه بالاتر، تعادل کار و زندگی بهتر،

⁹⁷ Pay as you go

⁹⁸ Fanti & Gori

⁹⁹ Auer & Fortuny

¹⁰⁰ Flexible working

¹⁰¹ Portfolio career



حواس‌پرتی کمتر و زمان تکمیل کار سریع‌تر را گزارش کردند. پروژه تحقیقات بازنشستگی^{۱۰۲} در سال ۲۰۰۶ نشان داد که در این نظرسنجی بیش از ۷۰٪ شرکت‌کنندگان سنگاپوری، مشاغل انعطاف‌پذیر را مشاغلی مطلوب برای ایجاد تعادل میان اوقات فراغت، کار و درآمد در اواخر زندگی خود می‌دانند.

در میان کشورهای OECD بعد از ژاپن به‌عنوان پیشرو در سالمندی جمعیت، در ایالات متحده، میانگین سنین خروج مؤثر از بازار کار بالاتر از بسیاری از کشورهای دیگر OECD (کانادا، انگلستان، آلمان، ایتالیا و فرانسه) است. آمار خروج از بازار کار، سن مردان را بیش از ۶۶ سال و سن خروج از کار زنان را ۶۵ سال نشان می‌دهد.

نرخ اشتغال در بین افراد ۶۵ تا ۶۹ ساله در ایالات متحده (۳۱٪ در سال ۲۰۱۶) نسبت به سایر کشورهای OECD (به طور متوسط ۲۵٪) بالاتر است که نشان می‌دهد بسیاری از افراد فراتر از سن بازنشستگی عادی کار می‌کنند. تنها هفت کشور OECD، از جمله ایسلند، ژاپن و کره، نرخ اشتغال بالاتری را در این گروه سنی نسبت به ایالات متحده گزارش کرده‌اند. در اکثر کشورهای OECD، به‌ویژه در اروپا، نرخ اشتغال در بین افراد ۶۵ تا ۶۹ ساله به طور قابل توجهی پایین‌تر است. در اتحادیه اروپا تنها ۱۵ درصد از مردان در این گروه سنی کار می‌کنند. در حالی که افزایش بیشتر اشتغال در سنین بالاتر امکان‌پذیر است، تجربه بین‌المللی در مورد چگونگی دستیابی به نرخ‌های بالای اشتغال در بین افراد ۶۵ تا ۶۹ ساله بسیار محدود است.

بنابراین، توجه به حمایت و پشتیبانی از اشتغال و کار، جزء ضروریات نظام اقتصادی کشورها در حرکت به سمت جوامع سالمند شناخته می‌شود. هر چه زمان جدایی فرد از کار بیشتر باشد، احتمال محرومیت او از بازار کار قوت خواهد گرفت و بدین ترتیب، به مزایای بلندمدت تأمین اجتماعی، نیاز خواهد داشت. اصلاح نظام بازنشستگی با هدف کاستن دوره بیکاری از طریق اقدامات حساب شده گامی در جهت مقابله با پدیده سالمندی جمعیت ضرورت دارد.

۵-۵- جمع‌بندی

سالمندی جمعیت سبب سالمندی نیروی کار در جوامع خواهد شد. از آنجا که یکی از راه‌های تأثیرپذیری اقتصاد از جمعیت سالمند، بهره‌وری نیروی کار سالمند خواهد بود، حفظ پایداری بهره‌وری عوامل تولید جهت مدیریت بهینه اقتصاد ضروری است. این مسئله در کشورهایی که از وفور نیروی کار بیش‌تری برخوردارند، اهمیت بیش‌تری دارد؛ زیرا با مدیریت بهره‌وری نیروی کار سود جمعیتی اول و دوم محقق‌شده و رشد اقتصادی موردنظر قابل حصول خواهد بود. سیاست‌ها و اقدامات موردنیاز جهت مدیریت بهره‌وری جامعه سالمند شامل اصلاح سبک زندگی، توانمندسازی جوانان، توسعه مشارکت سالمندان و اصلاح نظام بازنشستگی است.

با فرهنگ‌سازی و شناخت ضروریات دوران سالمندی اصلاح رژیم غذایی و مراقبت‌های مربوط به سلامت روان محقق خواهد شد. در کنار این امر مقابله با سن‌گرایی به‌عنوان عامل بازدارنده از فعالیت و مشارکت سالمندان در امور اجتماعی از جمله موارد مهم در اصلاح سبک زندگی شناخته می‌شود.

توانمندسازی جوانان از طریق توسعه دانش و مهارت سبب خواهد شد در سال‌های آتی که فرد در سنین میان‌سالی و سالمندی قرار می‌گیرد، همگام با دانش روز و مهارت‌های موردنیاز در جامعه پیش‌رفته و دچار اضطراب، ترس و ناتوانی

¹⁰² Hong Kong & Shanghai Banking Corporation



نشود. در کنار این امر توسعه مشارکت اجتماعی سالمندان از طریق اصلاح قوانین و وضع حمایت‌های دولتی از کارفرمایان سبب خواهد شد بهره‌وری در جوامع سالمند حفظ و افزایش یابد.

جهت تکمیل سیاست‌های حفظ بهره‌وری و رشد اقتصادی لازم است به اصلاح نظام بازنشستگی به‌منظور اشتغال طولانی‌تر نیروی کار در محل کار توجه شود. سیاست‌های دولتی و قوانین مربوط به نظام بازنشستگی لازم است در راستای تحقق بهره‌وری مورد انتظار جامعه تنظیم گردد. با توجه به ضرورت اصلاح در موارد یاد شده، راهکارهای لازم جهت تحقق هر یک به تفصیل در فصل شش ارائه خواهد شد.



آزمان مے بهرهوری ایران
NATIONAL PRODUCTIVITY ORGANIZATION OF I.R. IRAN

فصل ششم

جمع بندی و دلالت های سیاسته



مقدمه

طبق آمار و گزارش‌های منتشر شده توسط سازمان ملل متحد و کشورهای پیشرو در سالمندی جمعیت، زندگی بشر در دهه‌های اخیر طولانی‌تر از آنچه در طول تاریخ بوده، خواهد بود. این زندگی طولانی‌مدت نیازمند الگوهای تصمیم‌گیری و ترتیبات سازمانی متفاوت است. با توجه به تغییرات ذکر شده لازم است برای زندگی طولانی‌مدت آماده شده و مطابق با آن سازگار شد.

در این گزارش به منظور ساخت جامعه‌ای مطابق با شرایط سالمندی جمعیت با محوریت بهره‌وری و نیروی کار سالمند راهکارهای متعددی پیشنهاد شده است. در ادامه راهکار پیشنهادی متناسب با چالش بهره‌وری در چهار بخش ارائه می‌شود.

۱-۶- اصلاح سبک زندگی

با فرض عدم وجود بیماری خاص، افزایش سن با افزایش دانش و تخصص، ثبات عاطفی و افزایش انگیزه برای شرکت در کارهای مهم همراه است. درعین حال سرعت و کیفیت یادگیری با افزایش سن کاهش می‌یابد و بخشی از حواس و قوای فرد تقلیل می‌رود. این تغییرات می‌تواند اثربخشی تعامل افراد در جامعه، خانواده و محیط کار را مختل کند. افزایش امید به زندگی نشان‌دهنده افزایش طول عمر است و به قول لورا کاستنس، پروفیسور استنفورد، به «نقشه جدید زندگی» نیاز دارد. زندگی طولانی‌تر به معنای تغییر در زمان تحصیل یا ازدواج، زمان بچه‌دار شدن، مدت زمان کار و نحوه گذراندن نه‌تنها دوران پیری، بلکه در جوانی و میان‌سالی است (گراتون و اسکات، ۲۰۱۶). از این منظر، سؤال اصلی این است که چگونه رفتار و عادات را بازسازی کنیم تا از زندگی طولانی‌تر نهایت استفاده را ببریم؟ یک زندگی خوب نیاز به برنامه‌ریزی دقیق دارد تا تعادل بین امور مالی و غیرمالی، اقتصادی و روانی، عقلانی و عاطفی برقرار شود. درست‌کردن امور مالی برای یک زندگی طولانی ضروری است، اما پول مهم‌ترین منبع نیست. خانواده، دوستی‌ها، سلامت روان و شادی همه اجزای حیاتی هستند. هرچند در بحث در مورد طول عمر بیش‌تر به مباحث مالی اشاره می‌شود اما آماده‌شدن برای یک زندگی طولانی چیزی فراتر از تأمین مالی است. اگر مهارت‌ها، سلامتی و روابط افراد تحلیل رفته باشد، نمی‌توان یک شغل طولانی و پایدار و از نظر مالی موفق داشت.

۱-۱-۶- راهکار پیشنهادی

قابل‌توجه‌ترین برنامه‌ها، ارتقای سلامت و پیشگیری از بیماری و همچنین سلامت روان است. برای زندگی طولانی‌مدت لازم است اقدامات لازم جهت کاهش بیماری و حفظ عملکرد، ارتقا اعتمادبه‌نفس و افزایش مشارکت انجام شود، تا از پیری سالم حمایت شده و فشار بر سیستم‌های مراقبت بهداشتی را کاهش دهد و با تضمین سلامت افراد در دوران پیری در به‌حداقل‌رساندن فشارهای هزینه‌ای مرتبط با پیری کمک کند.

از جمله این موارد می‌توان به مداخله برای مقابله با چاقی و فشارخون بالا، ایمن‌سازی و روش‌های پیشگیری از زمین‌خوردن اشاره کرد. همچنین ورزش در میان‌سالی می‌تواند پتانسیل کاهش زوال شناختی^{۱۰۳} در سنین بالا با کاهش آسیب عروقی به مغز را داشته باشد. چنین مداخلاتی همچنین ممکن است مزایای اقتصادی گسترده‌تری به همراه

¹⁰³ Cognitive decline



بهره‌وری و چالش پیری جمعیت

داشته باشد، زیرا افرادی که می‌توانند انتظار زندگی طولانی و سالم را داشته باشند، انگیزه قوی برای سرمایه‌گذاری در توسعه مهارت‌های خود در جوانی و افزایش عمر کاری خود دارند، در این فرآیند لازم است به سه نوع مسئولیت اشاره کرد؛ وظایف و مسئولیت‌های فرد در برابر خودش، مسئولیت‌های کارفرما در قبال فرد و وظایف و مسئولیت‌های دولت.

- **در سطح فردی:** اصلاح رژیم غذایی، داشتن تحرک و برنامه‌ریزی برای ورزش روزانه، برنامه‌ریزی برای گذران اوقات فراغت شاد و به‌دور از هیاهوی روزانه، بهبود کیفیت تعاملات
- **در سطح شرکت یا سازمان:** تعیین ساعت‌های شناور برای کار، برنامه‌ریزی جهت چکاپ‌های منظم نیروی کار جهت جلوگیری از بیماری‌های مزمن، داشتن فضای مناسب برای استراحت در میانه زمان کاری
- **در سطح دولت:** تمرکز بر روند جمعیتی جوامع و شناخت تحولات آن، شناخت نیازهای جامعه امروز و سیاست‌گذاری در حوزه‌های مربوطه (مانند تدوین قوانین مربوط به زمان کار و نحوه عملکرد شرکت‌ها در خصوص تهیه تدارکات لازم در راستای بهبود وضعیت کارکنان)

۲-۶- توسعه مشارکت اجتماعی سالمندان

بسیاری از مردم برای مدت طولانی زندگی می‌کنند و برای تأمین مالی این عمر طولانی نیاز به اشتغال طولانی‌مدت دارند. در طول این دوره کاری طولانی‌تر، چشم‌انداز به طور چشمگیری تغییر خواهد کرد و انتخاب شغلی مناسب برای تأمین مالی این زندگی طولانی‌تر نیاز به درک این زمینه شغلی در حال تغییر دارد. افزایش مشارکت و بهبود سرمایه انسانی به کاهش تأثیر منفی پیری بر عرضه نیروی کار کمک می‌کند. اگر دولت‌ها و بخش خصوصی این حق را فراهم کنند، کارگران مسن سالم می‌توانند پس از محدودیت‌های سنتی بازنشستگی به کار ادامه دهند.

۱-۲-۶- راهکار پیشنهادی

- کسب‌وکارها می‌توانند با ارائه فرصت‌هایی برای بازآموزی و مهارت‌آموزی، از کارگران مسن‌تر حمایت کنند.
- حمایت از کارگران مسن‌تر همچنین مستلزم مقابله با سن‌گرایی عمیق شرکتی است که کار جدید را برای کارگران مسن‌تر سخت می‌کند و احتمال اخراج آن‌ها را بیشتر می‌کند. دولت‌ها باید در گسترش حقوق معلولیت و همچنین تصویب قوانین حمایت از کارگران مسن‌تر فعال باشند.
- ایجاد شرکت‌هایی برای افراد مسن و راه‌اندازی سیستم استخدام مجدد
- ارائه قراردادهای کاری انعطاف‌پذیر توسط شرکت‌ها
- افزایش مشارکت از طریق اتخاذ روش‌های ارزیابی عملکرد محور (پاداش بر اساس کیفیت و خروجی کار به جای سابقه شغلی یا ساعات کار)
- ارائه طرح‌های حمایتی دولتی در پرداخت دستمزد جهت تشویق کارفرمایان به استخدام افراد سالمند
- دولت‌ها می‌توانند قوانین تأمین اجتماعی را که مشوق‌های مالی برای بازنشستگی در سن خاص ایجاد می‌کند را کاهش دهند تا کارگران مدت بیشتری در نیروی کار بمانند. ترکیبی از چنین سیاست‌هایی به معکوس کردن کاهش نرخ مشارکت نیروی کار برای گروه‌های مسن‌تر کمک کرده است. از دهه ۱۹۹۰، بسیاری از کشورها با افزایش سن بازنشستگی و حرکت به سمت بازنشستگی انعطاف‌پذیرتر و انگیزه‌های قوی‌تر برای ادامه کار، انگیزه‌های بازنشستگی پیش از موعد را کاهش داده یا حذف کرده‌اند.



۳-۶- توانمندسازی جوانان

در دهه‌های آتی، با ناپدید شدن برخی مشاغل سنتی و ظهور مشاغل جدید، تغییرات قابل توجهی در بازار کار رخ خواهد داد. صدسال پیش، کشاورزی و دامپروری بخش عمده‌ای از مشاغل را در برمی‌گرفت. امروزه درصد کمی از نیروی کار در این مشاغل فعال هستند درحالی‌که نسبت مشاغل اداری افزایش یافته است. با نگاهی به آینده، این انحراف ادامه خواهد داشت، زیرا رباتیک و هوش مصنوعی جایگزین بسیاری از مشاغل خواهد شد. در زندگی‌های کوتاه‌تر با بازارهای کار نسبتاً باثبات، دانش و مهارت‌هایی که یک فرد در ۲۰ سالگی به آن تسلط پیدا کرده است بدون هیچ‌گونه سرمایه‌گذاری مجدد تا پایان عمر قابل‌استفاده خواهد بود. امروزه اگر فرد تا دهه ۷۰ یا ۸۰ خود در یک بازار کار به سرعت در حال تغییر فعال باشد، جهت حفظ بهره‌وری نیاز به کسب دانش و سرمایه‌گذاری اساسی در یادگیری مجدد و کسب مهارت جدید دارد.

۱-۳-۶- راهکار پیشنهادی

- آموزش کامل تکنولوژی و فناوری به جمعیت جوان و میان‌سال و به‌روزرسانی آن
- به‌روزرسانی سیستم آموزشی بر اساس نیازهای جامعه و توجه به پیشرفت‌های علمی محقق شده در کشورهای پیشرفته و توسعه‌یافته
- توسعه سرمایه‌گذاری در یادگیری مجدد و کسب مهارت جدید توسط افراد میان‌سال

۴-۶- اصلاح نظام بازنشستگی

طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد یا سایر اقدامات دولتی که درآمد بازنشستگی را قبل از رسیدن به سن رسمی بازنشستگی فراهم می‌کند فرصتی برای پیشبرد خروج از بازار کار را ایجاد می‌کند. از این رو، برای اطمینان از اینکه سن بازنشستگی قانونی در سنین بالاتر خروج از بازار کار منعکس می‌شود، نیاز به برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری‌های دولتی است. از سوی دیگر، گذار به سمت بازنشستگی می‌تواند به طرق مختلف و در سنین مختلف رخ دهد. برخی از افراد از یک شغل تمام‌وقت از بازار کار خارج می‌شوند و به طور دائم بازنشسته می‌شوند. برخی دیگر به تدریج بازنشسته می‌شوند، ابتدا از استخدام تمام‌وقت به نیمه‌وقت یا از اشتغال مزدی به خوداشتغالی پیش از بازنشستگی کامل می‌روند.

۱-۴-۶- راهکار پیشنهادی

یکی از روش‌های حفظ کارگران مسن‌تر، برنامه‌های بازنشستگی مرحله‌ای است. بازنشستگی مرحله‌ای طیف وسیعی از شیوه‌های غیررسمی و سیاست‌های رسمی محل کار را شامل می‌شوند تا به کارمندانی که به سن بازنشستگی قانونی نزدیک می‌شوند، به جای تغییر ناگهانی از کار تمام‌وقت به بازنشستگی تمام‌وقت، با کار برای کارفرمایان خود در ظرفیت‌های متفاوت، به تدریج به بازنشستگی نزدیک می‌شوند. فراهم کردن چنین فرصت‌هایی برای افراد مسن‌تر می‌تواند به کارفرمایان کمک کند تا ضمن پاسخگویی به ترجیحات کارکنان، دانش سازمانی ارزشمندی را حفظ کنند. دولت‌ها می‌توانند امکانات خروج زودهنگام را دشوار کنند، به‌عنوان مثال با افزایش شرایط شغلی یا سن بازنشستگی پیش از موعد از آن جلوگیری کنند. راه دیگر، مشوق‌های مالی برای حضور طولانی‌تر در بازار کار است، یعنی اعمال پاداش در محاسبه بازنشستگی برای کسانی که پس از رسیدن به سن بازنشستگی قانونی، کارکردن را متوقف می‌کنند.



دولت‌ها می‌توانند در کوتاه‌مدت افزایش سن بازنشستگی را، هر دو سال یکبار در پیش گرفته و در بلندمدت سن بازنشستگی اجباری را لغو کند.

جدول ۹ - خلاصه سیاست‌ها و اقدامات عمومی حفظ بهره‌وری در جامعه سالمند و راهکارهای پیشنهادی

سیاست‌ها و اقدامات عمومی	ردیف	راهکار پیشنهادی
<ul style="list-style-type: none"> ارتقای سلامت از طریق مقابله با چاقی و فشارخون بالا، ایمن‌سازی و روش‌های پیشگیری از زمین‌خوردن ورزش کردن جهت کاهش بیماری‌های زوال شناختی بهبود کیفیت تعاملات اختصاص زمان مناسب برای گذران اوقات فراغت شد و به‌دور از هیاهوی روزانه تعیین برنامه‌ریزی شغلی انعطاف‌پذیر توسط کارفرمایان ایجاد فضای مناسب برای استراحت در میانه زمان کاری تدوین قوانین مربوط به زمان کار و نحوه عملکرد شرکت‌ها در خصوص بهبود وضعیت کارکنان 	۱	اصلاح سبک زندگی
<ul style="list-style-type: none"> حمایت از فرصت‌های بازآموزی و مهارت‌آموزی کارگران مسن‌تر مقابله با چالش سن‌گرایی عمیق شرکتی ایجاد شرکت‌هایی برای افراد مسن و راه‌اندازی سیستم استخدام مجدد ارائه قراردادهای کاری انعطاف‌پذیر توسط شرکت‌ها افزایش مشارکت از طریق اتخاذ روش‌های ارزیابی عملکرد محور ارائه طرح‌های حمایتی دولت به‌منظور تشویق کارفرمایان به استخدام مجدد بازنشستگان اصلاح یا حذف قوانین مشوق بازنشستگی در یک سن خاص 	۲	توسعه مشارکت اجتماعی سالمندان
<ul style="list-style-type: none"> آموزش تکنولوژی و فناوری به جمعیت جوان و میان‌سال به‌روزرسانی سیستم آموزشی جامعه توسعه سرمایه‌گذاری در یادگیری مجدد و کسب مهارت جدید توسط افراد میان‌سال 	۳	توانمندسازی جوانان
<ul style="list-style-type: none"> تنظیم برنامه بازنشستگی مرحله‌ای دشواری‌سازی شرایط خروج زود هنگام از بازار کار ارائه مشوق‌های مالی برای حضور طولانی‌تر در بازار کار 	۴	اصلاح نظام بازنشستگی
<ul style="list-style-type: none"> تشکیل قرارگاه‌های جمعیت در دستگاه‌های اجرایی توجه به موضوع مسکن و ارائه تسهیلات مسکن برای جوانان ارائه تسهیلات مختلف از جمله تسهیلات مسکن برای فرزندآوری توجه ویژه به استان‌هایی که از منظر شاخص‌های پیری جمعیت در شرایط خطر قرار دارند پایش مستمر تسهیلات دولتی به زوج‌های جوان 	۵	توجه به جوان‌سازی جمعیت و تعالی خانواده



اَزمان مے بھرهوری ایران
NATIONAL PRODUCTIVITY ORGANIZATION OF I.R.IRAN

منابع

راسل، مهدی و اردلان، علی (۱۳۸۶)، «آینده سالمندی و هزینه‌های خدمات سلامت: هشدار برای نظام سلامت کشور»، مجله سالمندی ایران، سال دوم، شماره چهارم.

سازمان برنامه‌بودجه کشور، (۱۳۹۵)، «سالمندی جمعیت، چالش‌ها و پیامدهای اقتصادی»، امور اقتصاد کلان.

میرزائی محمد، شمس قهفرخی مهری (۱۳۸۶)، جمعیت‌شناسی سالمندان در ایران بر اساس سرشماری‌های ۱۳۲۵ تا ۱۳۸۵، مجله سالمندی ایران. ۲ (۳): ۳۳۱-۳۲۶

نوفرستی، محمد و احمدی، محبوبه (۱۳۸۷)، «بررسی اثر ساختار سنی جمعیت بر پس‌انداز جامعه»، پژوهش‌های اقتصادی، دوره ۸. شماره ۱.

وزارت تعاون و کار و رفاه اجتماعی (۱۳۹۷)، پنجره جمعیتی و بازار کار در ایران فرصت‌ها و چالش، معاونت توسعه کارآفرینی و اشتغال

یآوری، کاظم و باسزا، مهدی و صادقی، حسین و ناصری، علیرضا (۱۳۹۴)، «مقاله مروری: نگاهی بر آثار اقتصادی پدیده سالمندی»، نشریه سالمندی، دوره ۱۰، شماره ۱

Age discrimination – exposing the hidden barrier for mature age workers. Sydney: Australian Human Rights Commission; 2010.

Aksoy, Yunus, Basso, & Henrique, Grasl, Tobias, and Smith, Ron. 2015. Demographic Structure and Macroeconomic Trends, Birkbeck Working Papers in Economics and Finance 1501, Birkbeck, Department of Economics, Mathematics & Statistics.

Alavinia, S.M. and A. Burdorf (2008), "Unemployment and retirement and ill-health: a cross-sectional analysis across European countries", International Archives of Occupational and Environmental Health, 82(1): 39-45.

Auer, P., and Fortuny, M. (2000). Aging of the Labour Force in OECD Countries: Economic and Social Consequences. Employment Paper 2000/2. International Labour Office

Aurora, A. C., Renuga Nagarajan, T. N., & Silva, S. T. (2017). The impact of ageing and the speed of ageing on the economic growth of least developed, emerging and developed countries, 1990–2013. Review of Development Economics, 21(3), 909–934.

Bernanke, B. (2005), The Global Saving Glut and the U.S. Current Account Deficit, <https://www.federalreserve.gov/boarddocs/speeches/2005/200503102/>.

Blau, David M, and Ryan M Goodstein. 2010. "Can Social Security Explain Trends in Labor Force Participation of Older Men in the United States ?" The Journal of Human Resources 45 (2): 328–63.

Blöndal, Sveinbjörn, and Stefano Scarpetta. 1999. "The Retirement Decision in OECD Countries." OECD Economics Department Working Papers 202 (202): 1–106.

Bloom, D. E., & Finlay, J. E. (2009). Demographic change and economic growth in Asia. Asian Economic Policy Review, 4(1), 45–64.

Bogetic, Zeljko, Harun Onder, Anil Onal, Emilia Skrok, Anita Schwartz, and Hernan Winkler. Fiscal Policy Issues in the Aging Societies. MFMDiscussion Paper 1, 2015.

Börsch-Supan, A.; Weiss, M. (2016), Productivity and age: Evidence from work teams at the assembly line. J. Econ. Ageing, 7, 30–42.

Börsch-Supan, Axel, and Weiss, Matthias, 2016. Productivity and age: Evidence from work teams at the assembly line, The Journal of the Economics of Ageing, vol.7, pages 30–42.

Cai, J., & Stoyanov, A. (2016). Population aging and comparative advantage. Journal of International Economics, 102, 1–21.

Cuaresma, Crespo, Loichinger, Elke, and Gallina, Vincelette, 2016. Aging and income convergence in Europe: A survey of the literature and insights from a demographic projection exercise, Economic Systems, Elsevier, vol. 40(1), pages 4-17.

De Sivatte, I; Olmos, R.; Simón, C.; Martel, M. (2018) , El efecto de la edad, la experiencia y la formación en la productividad laboral. Cuadernos de Información Económica, 263, 13–24.



- Disney, Richard, 1996. Can we afford to grow older? A Perspective on the economics of aging, MIT Press, Cambridge: Mass.
- Dixon, Silvia, 2003. Implications of population ageing for the labour market. Labour Market Trends, February.
- Dumont, Gérard-François. Les conséquences géopolitiques de "l'hiver démographique" en europe. Géostratégiques 20 (2008): 29-46.
- Enrico D'Ambrogio, (2020), European Parliamentary Research Service, PE 659.419
- Feyrer, James, 2007. Demographics and Productivity, The Review of Economics and Statistics, MIT Press, vol. 89(1), pages 100-109.
- Fox, Susannah. Wired Seniors. A Fervent Few, Inspired By Family Ties, 2001.
- François, Geinoz, François de Siebenthal, Antoine Suarez, and Michel Tricot. Europe. L'Hiver Démographique. Institut Suisse de Démographie et de Développement. L'Age d'Homme, 1989.
- Fürnkranz-Prskawetz, A., and Fent, T.. (2004). Workforce Aging and Economic Productivity: The Role of Supply and Demand of Labor: An Application to Austria. Working Paper, 2004-2010. Vienna Institute of Demography.
- Gems, D. and L. Partridge (2013), "Genetics of Longevity in Model Organisms: Debate and Paradigm Shifts", Annual Review of Physiology, 75: 621-44.
- Göbel, C.; Zwick, T.) 2012(Age and productivity: Sector differences. De Economist, 160, 35-57.
- Gruber, J., and Wise, D. A. (2007). Social Security programs and retirement around the world. Chicago: The University of Chicago Press.
- Gruber, Jonathan., and David A. Wise. 2004. Social Security Programs and Retirement around the World : Micro-Estimation. University of Chicago Press.
- Hsu, M., Liao, P., & Zhao, M. (2018). Demographic change and long-term growth in china: Past developments and the future challenge of aging. Review of Development Economics, 22(3), 928-952.
- ILO (2018), Care work and care jobs for the future of decent work, report, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang-en/index.htm
- IMF (2016), Why Productivity Growth is Faltering in Aging Europe and Japan | IMF Blog, <https://blogs.imf.org/2016/12/09/why-productivity-growth-is-faltering-in-aging-europe-and-japan/>.
- International Labor Organization. (2010). Decent Work for All. Retrieved 30 March 2010 from http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatisDecentWork/lang-en/index.htm
- Irmen, A. (2017). Capital- and labor-saving technical change in an aging economy. International Economic Review, 58(1), 261-285.
- Johnson, P. (2002). The impact of aging: The supply of labour and human capital. In H.Siebert (ed), Economic Policy for Aging Societies. Berlin: Springer.
- Jones, Benjamin, 2010. Age and Great Invention, The Review of Economics and Statistics, MIT Press, vol. 92(1), pages 1-14, February.
- Kim, D. S. (2004). Population Aging and Potential Growth Rate. In Population Aging and Macro-Economy in Korea, Moon, H. P., D. S. Kim, and C. G. Park, eds. (in Korean) Korea Development Institute.
- Kotlikoff, Laurence J., S. Burns. The Coming Generational Storm: What You Need to Know About America's Economic Future. Cambridge: The MIT Press, 2005.
- Lancia, F., & Prarolo, G. (2012). A politico-economic model of aging, technology adoption and growth. Journal of Population Economics, 25(3), 989-1018.
- Larsen, M. and P.J. Pedersen (2015), "Labor Force Activity after 60: Recent Trends in the Scandinavian Countries with Germany as a Benchmark", IZA Discussion Paper No. 9393.
- Li, X., Li, Z., & Chan, M. (2012). Demographic change, savings, investment, and economic growth. The Chinese Economy, 45(2), 5-20.



- Little, Jane Sneddon, and Robert K. Triest. Seismic Shifts: The Economic Impact of Demographic Change. An Overview. In Conference Series, vol. 46, 1-30. Boston: Federal Reserve Bank of Boston, 2001.
- Lutz, W., (2014). A population policy rational for the 21st century, Population and Development Review, 40(3): 527-544.
- Maestas, N.; Mullen, K.J.; Powell, D. (2016), The Effect of Population Aging on Economic Growth, the Labor Force and Productivity; RAND Working Paper WR-1063-1; RAND Corporation: Santa Monica, CA, USA.
- Nicole, V. D. G., & Beer, J. (2015). From demographic dividend to demographic burden: The impact of population ageing on economic growth in Europe. Tijdschrift Voor Economische En Sociale Geografie, 106(1), 94-109.
- OECD (2018), Ageing and Employment Policies: United States.
- OECD(1998b). Labour Force Ageing in OECD Countries, in Employment Outlook, June 1998.
- OECD. (1998a). Work Force Ageing: Consequences and Policy Responses. Working Paper AWP 4.1. Paris: OECD.
- Peterson, P. G. (2002). The shape of things to come: Global aging in the twenty-first century. Journal of International Affairs, 56(1): 189-210.
- Peterson, P. G. Gray Dawn: How the Coming Age Wave Will Transform America- and the World. New York: Times Books, 1999.
- Prettner, K. (2013). Population aging and endogenous economic growth. Journal of Population Economics, 26(2), 811-834.
- Rentería, E., G. Souto, I. Mejía-Guevara, and C. Patxot (2016).The impact of education on the demographic dividend, Agentia Working Paper 3.
- Robert N. Butler, MD, Age-Ism: Another Form of Bigotry, The Gerontologist, Volume 9, Issue 4_Part_1, Winter 1969, Pages 243-246.
- Skirbekk, A. (2003). Age and Individual Productivity: A Literature Survey. MPIDR Working Paper WP 2003-028, Max Planck Institute for Demographic Research.
- Sloan Center on Aging and Work at Boston College. (2009). Mind the gap: Singapore employee perspectives. Retrieved 15 July 2009.
- Szirmai, Adam (2005), The Dynamics of Socio-Economic Development, Cambridge University Press, Cambridge.
- United nation (2018), reported in the Voluntary National Reviews, Ageing Related Policies and Priorities in the Implementation of the 2030 Agenda for Sustainable Development.
- United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Facts (2020), Government policies to address population ageing, October 2020 | No. 2020/1.
- United Nations, HelpAge International and AARP. 2017. Ageing, Older Persons and the 2030 Agenda for Sustainable Development, New York.
- Veen, S., 2008. Demographischer Wandel, alternde Belegschaften und Betriebsproduktivität. Munich: Rainer Hampp Verlag.
- Venneberg, Donald L., and Barbara Eversole. The Boomer Retirement Time Bomb: How Companies Can Avoid the Fallout from the Coming Skills Shortage. Santa Barbara: Praeger, 2010.
- Wallace, Paul. Agequake: Riding the Demographic Rollercoaster Shaking Business, Finance and Our World. London: Nicholas Brealey Publishing, 2001.
- WHO (2002), "Active Ageing: A Policy Framework", World Health Organisation, WHO/NMH/NPH/02.8, Geneva, April
- Word organization health, (2021), global report on agism, Resolution A/RES/70/1. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. In: Seventieth United Nations General Assembly, 21 October 2015. New York: United Nations; 2015.

پیوست



الف- نهادهای پوشش‌دهنده خدمات سالمندی در ایران

۱- وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی: رفاه و تأمین اجتماعی یکی از اساسی‌ترین پیش‌نیازهای توسعه در جوامع مختلف است و به این جهت همواره در سرلوحه کار برنامه‌ریزان و تصمیم‌گیران دولت‌ها قرار دارد و آرزوی آحاد بوده است و چون کالایی عمومی است و افراد جامعه خود به طور مستقیم نمی‌توانند تولیدکننده آن باشند، ناگزیر این دولت‌ها هستند که سامان‌دهنده آن محسوب می‌گردند. وزارت رفاه به‌عنوان متولی اصلی نظام تأمین اجتماعی کشور مأموریت ارائه خدمات بیمه‌ای و حمایتی به کلیه اقشار جامعه از جمله سالمندان را به عهده دارد. سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، راهبری، پایش و نظارت به‌منظور تنظیم روابط کار مبتنی بر رعایت اصل سه‌جانبه گرایی، حفظ و صیانت از نیروی کار، توسعه و توانمندسازی تعاونی‌ها، ایجاد تعادل در بازار کار و حمایت از پایدارسازی مشاغل و برقراری عدالت اجتماعی در حوزه‌های بیمه‌ای، حمایتی و توانمندسازی با رعایت اصول جامعیت، کفایت و فراگیری مبتنی بر قانون بیمه‌گری از جمله مأموریت‌های این سازمان است. بخش عمده سازمان‌ها و نهادهای خدمت‌دهنده به سالمندان زیرمجموعه این وزارتخانه و یا به نحوی مرتبط با آن هستند. در این بخش، به مهم‌ترین وظایف قانونی این سازمان‌ها و نهادها در ارتباط با سالمندان اشاره می‌شود.

۲- سازمان بهزیستی کشور: سازمان بهزیستی کشور به‌موجب قانون لایحه قانونی تشکیل سازمان بهزیستی کشور مصوب ۱۳۵۹/۳/۲۴ در کنار سایر وظایف خود، مسئولیت نگهداری از سالمندان نیازمند را به عهده دارد. این سازمان، خدمات خود به سالمندان را در قالب موارد ذیل ارائه می‌دهد (سند ملی سالمندی، ۱۳۹۹):

۱-۲) مراکز نگهداری از سالمندان: سازمان بهزیستی از طریق ارائه مجوز، اعطای یارانه و نظارت بر این بخش، به سالمندان ارائه خدمت می‌نماید. بر اساس دستورالعملی که این سازمان تصویب و ابلاغ کرده، مرکز توان‌بخشی، مراقبتی و نگهداری شبانه‌روزی سالمندان به مکانی گفته می‌شود که توسط اشخاص حقیقی یا حقوقی با کسب مجوز از سازمان بهزیستی تأسیس شده و تحت نظارت آن، به سالمندان واجد شرایط در تمام ساعات شبانه‌روز خدمات مراقبتی - توان‌بخشی را ارائه می‌دهد. نظارت بر فعالیت این مراکز بر عهده سازمان بهزیستی است. در این مراکز، پذیرش و ارائه خدمات مشاوره و مددکاری اجتماعی به سالمندان، خانواده یا بستگان آن‌ها انجام می‌گیرد. این خدمات شامل: نگهداری شبانه‌روزی سالمندان غیر قابل توان‌بخشی (ناتوان)، بی‌سرپرست، سرپرست بی‌بضاعت و ارائه خدمات مورد لزوم نظیر انجام امور تغذیه، نظافت، استحمام، پوشاندن لباس، مراقبت‌های بهداشتی درمانی، دارویی، انجام امور توان‌پزشکی، انجام زمینه‌های سرگرمی و بهره‌گیری از اوقات فراغت آنان است.

۲-۲) برنامه‌های آموزشی: در قالب برگزاری همایش‌ها، سمینارها، کارگاه‌های آموزشی، طرح‌ها، تهیه کتاب، بروشور و بسته‌های آموزشی جهت آموزش مسئولین مراکز، کارشناسان، کادر خدمت‌دهنده به سالمندان، میان‌سالان و خانواده سالمندان.

۳-۲) انجام تحقیقات در زمینه سالمندان: به‌منظور شناسایی بهتر جامعه هدف و نیازهای آن‌ها و ارائه پروتکل‌های لازم در این راستا

۴-۲) توانمندسازی سالمندان شهری و روستایی: از طریق آموزش شیوه زندگی سالم در تمامی ابعاد در جهت سازگاری سالمند با دوران سالمندی و دستیابی سالمند به یک زندگی سالم و موفق



بهره‌وری و چالش پیری جمعیت

۲-۵) مناسب‌سازی محیط شهری و مسکونی معلولان و سالمندان

۲-۶) بیمه مکمل سالمندان معلول و نیازمند تحت پوشش سازمان بهزیستی که دارای دفترچه بیمه پایه باشند.

۲-۷) ارائه خدمات اجتماعی به خدمت گیرندگان تحت پوشش: شامل کمک‌های مستمر و غیرمستمر به خانواده‌های خدمت گیرندگان می‌باشد.

۳- کمیته امداد امام خمینی (ره): یکی از وظایف کمیته امداد امام خمینی (ره)، بررسی و شناخت انواع محرومیت‌های مادی و معنوی نیازمندان و تأمین نیازهای حمایتی، معیشتی، فرهنگی و ارتقای سطح زندگی آن‌ها است. سالمندان افراد بالای ۶۰ سال نیز یکی از اقشار مورد حمایت این نهاد هستند که در قالب طرح مددجویی با طرح شهید رجایی، از کمک‌های این نهاد استفاده می‌کنند.

۴- صندوق‌های بیمه و بازنشستگی: صندوق بازنشستگی تأمیریت دارد در جهت ارائه و گسترش خدمات بیمه‌های اجتماعی در امور بازنشستگی، از کار افتادگی و فوت (در چارچوب قوانین ذیربط) با اهتمام به افزایش مشترکین و گسترش فعالیت‌های بیمه‌ای (عمر، حوادث و درمان تکمیلی) فعالیت کند. صندوق‌های بیمه و بازنشستگی وظیفه تأمین سلامت (خدمات درمانی و توان‌بخشی) و معیشت بیمه‌شدگان را در دوران سالمندی بر عهده دارند. طبق قوانین و مقررات بازنشستگی، هر فردی که شرایط بازنشستگی را کسب کند، از مزایای بیمه اجتماعی شامل مستمری بازنشستگی، بیمه درمان و سایر کمک‌ها و خدمات رفاهی معمولاً در حد گذران زندگی برخوردار می‌شود.

هرچند که ممکن است افرادی به دلیل داشتن سابقه کار بیش از ۳۰ سال و یا استفاده از بازنشستگی پیش از موعد، قبل از رسیدن به سن ۶۰ سالگی هم بازنشسته شوند، اما بخش عمده بازنشستگان به دلیل رسیدن به سن قانونی بازنشستگی (۶۰ سال برای مردان و ۵۵ سال برای زنان) بازنشسته می‌شوند. به بیان دیگر، بخش قابل توجهی از بازنشستگان را سالمندان تشکیل می‌دهند که علاوه بر خودشان، همسرانشان هم از خدمات بیمه‌های بازنشستگی و درمان برخوردار هستند.

۵- وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی: این وزارت‌خانه متولی اصلی سلامت جامعه در تمام سطوح آن از جمله پیشگیری، درمان و توان‌بخشی است و به لحاظ مسئولیتی که در قبال حفظ و ارتقاء سلامت شهروندان دارد، مسئولیت سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌ها و اقدامات لازم در زمینه سلامت جسمی و روانی سالمندان و سایر گروه‌های سنی را عهده‌دار می‌باشد. نظام ارائه خدمات سلامت در وسعتی به پهنای کلیه روستاها و شهرهای کشور در قالب واحد ارائه‌دهنده خدماتی مانند: خانه‌های بهداشت، پایگاه‌های بهداشتی، مراکز جامع سلامت، کلینیک‌ها بیمارستان‌ها و مراکز توان‌بخشی مختلف سازمان‌دهی شده است و با ارائه مراقبت‌های ادغام‌یافته سلامت سالمندی توسط مراقبین سلامت و پزشکان به ارزیابی و پیشگیری و درمان مشکلات شایع جسمانی و روانی سالمندان می‌پردازد. اداره سلامت سالمندان دفتر سلامت جمعیت، خانواده و مدارس معاونت بهداشت وزارت بهداشت، مسئول سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و هماهنگی درون و برون بخشی کلیه اقدامات مرتبط با موضوع سالمندان در بخش‌های مختلف و مرتبط این وزارت‌خانه است (سند ملی سالمندی، ۱۳۹۹).

۶- سازمان تأمین اجتماعی: به موجب اساسنامه و قوانین حاکم بر فعالیت آن، یک سازمان بیمه‌گر اجتماعی است که تأمیریت اصلی آن پوشش کارگران مزد و حقوق‌بگیر (به‌صورت اجباری) و سایر صاحبان حرف و مشاغل آزاد (به‌صورت



اختیاری) است. این سازمان، یک نهاد عمومی غیردولتی است که بخش عمده منابع مالی آن از محل اخذ حق بیمه‌ها (با مشارکت بیمه‌شده و کارفرما) تأمین می‌شود و متکی به منابع دولتی نیست. تکیه‌گاه اصلی این سازمان، مشارکت سه‌جانبه کارفرمایان، بیمه‌شدگان و دولت در عرصه‌های مختلف سیاست‌گذاری، تصمیم‌گیری‌های کلان و تأمین منابع مالی است. سازمان تأمین اجتماعی همچنین با هدف پایداری منابع و حفظ و ارتقای ارزش ذخایر و دارایی‌های ذی‌نفعان، سرمایه‌گذاری در بخش‌های مختلف اقتصادی را نیز با رعایت اصولی چون شفافیت، پاسخگویی، پرهیز از بنگاه‌داری و سرمایه‌گذاری در بخش‌های اقتصادی با ریسک اندک در دستور کار دارد. تعهدات سازمان تأمین اجتماعی در قبال بیمه‌شدگان و مستمری‌بگیران را قانون تعیین کرده است و به‌طور کلی تعهدات این سازمان، به دو بخش تعهدات کوتاه‌مدت و تعهدات بلندمدت تقسیم می‌شود. مجموعه حمایت‌هایی که از سوی سازمان تأمین اجتماعی در خصوص بیمه‌شدگان در قالب تعهدات کوتاه‌مدت صورت می‌گیرد، شامل حمایت‌های درمانی در موارد بیماری، بارداری و حوادث، پرداخت غرامت دستمزد ایام بیماری، پرداخت مقرری بیمه بیکاری، پرداخت غرامت دستمزد ایام بارداری، پرداخت غرامت نقص عضو مقطوع، پرداخت هزینه سفر و اقامت بیمار و همراه، مشارکت در تأمین هزینه پروتز و ارتوز، پرداخت کمک‌هزینه ازدواج و پرداخت هزینه کفن و دفن به بازماندگان بیمه‌شده متوفی است. در کنار حمایت‌های کوتاه‌مدت بیمه‌ای و درمانی که هر بیمه‌شده و افراد تحت تکفل وی از اولین روز بیمه‌شدن و در صورت تحقق شرایط مقرر در قوانین و مقررات، استحقاق بهره‌مندی از آن‌ها را خواهند داشت، مجموعه حمایت‌هایی که از سوی این سازمان در قالب تعهدات بلندمدت برای بیمه‌شدگان، طراحی شده است، عمدتاً مشتمل بر پرداخت مستمری بازنشستگی، پرداخت مستمری از کار افتادگی کلی، پرداخت مستمری از کار افتادگی جزئی، پرداخت مستمری بازماندگان و پرداخت مزایای نقدی، غیرنقدی و عیدی مستمری‌بگیران مانند کمک‌عائله‌مندی، کمک‌هزینه اولاد، عیدی و ... است.

۷- شهرداری: شهرداری یکی از مهم‌ترین ارگان‌هایی است که اقداماتش بر سلامت سالمندان به‌ویژه سلامت اجتماعی و روانی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. شهرداری‌ها از سویی به‌عنوان کنشگران مرزی بین دولت و مردم و از سوی دیگر به‌عنوان نهادی که زیرساخت‌های شهری را در اختیار دارند، یکی از دستگاه‌های حائز اهمیت در ارتباط با سلامت سالمندان تلقی می‌گردند. آموزش و ترویج فرهنگ سالمندی، مناسب‌سازی معابر، اماکن و وسایل حمل‌ونقل عمومی، حمایت از ایجاد و راه‌اندازی مراکز و مجتمع‌های فرهنگی - ورزشی - اجتماعی ویژه سالمندان، تشکل‌های غیردولتی و طرح‌های توانمندسازی حوزه سالمندی از وظایف اصلی شهرداری‌ها تلقی می‌گردد.



شکل ۳۱- سازمان‌های ارائه‌کننده خدمات سالمندی در ایران