



آیا اشتغال سالمندان فرصت‌های شغلی جوانان را کاهش می‌دهد؟

۱۲۶

مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا

۱۴۰۴

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



آیا اشتغال سالمندان فرصت‌های شغلی جوانان را کاهش می‌دهد؟

(بانک جهانی - آگوست ۲۰۲۱)

آلیسا فرها جاسمین و آمانیا عبدالرحمان

ترجمه و تدوین: محمد جمشیدی منش

مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا

خرداد ۱۴۰۴

آیا اشتغال سالمندان فرصت‌های شغلی جوانان را کاهش می‌دهد؟

نویسنده: آلیسا فرها جاسمین و آمانیا عبدالرحمان

ترجمه و تدوین: محمد جمشیدی منش

مدیر پژوهش: حسین رجب‌پور

ناظر پژوهش: فرشاد کرمی، زهرا معماریان‌پور

گرافیک و صفحه‌آرایی: امید طاهری

چاپ و صحافی: هفت مهر

تیراژ: ۱۰۰۰

نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۴

نشانی مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا: تهران، خیابان سید جمال‌الدین

اسدآبادی (یوسف‌آباد)، روبه‌روی خیابان پنجاه و هشتم، پلاک ۴۴۳

تلفن نشر: ۰۲۱-۸۸۰۶۵۰۱۴

وبسایت: www.saba-psi.ir



فهرست مطالب

پیشگفتار	۷
مقدمه	۱۷
پیری جمعیت و تأثیرات آن بر اقتصادها.....	۱۸
رابطه بین اشتغال سالمندان و اشتغال جوانان.....	۱۹
سیاست‌هایی برای حمایت از اشتغال سالمندان	۲۳
نتیجه‌گیری	۲۸
منابع.....	۳۰

پیشگفتار

جمعیت سالمندان در ایران، همانند روند جهانی، در حال افزایش است. طبق گزارش مرکز ملی آمار، جمعیت سالمند ایران در سال ۱۴۰۲ قریب به ۶ میلیون و ۲۰۰ هزار نفر بوده است و پیش‌بینی می‌شود که این رقم تا سال ۱۴۱۵ به ۱۰ میلیون و ۵۰۰ هزار نفر برسد.^۱

افزایش جمعیت سالمندان، نگرانی‌هایی برای سیاستگذاران ایجاد کرده است. جمعیت مسن در حال افزایش است و به تبع آن وابستگی اقتصادی به گروه‌های سنی فعال بیشتر شده است. این تغییر جمعیتی می‌تواند فشار زیادی به نیروی کار جوان وارد کند. برای مقابله با این روند، کشورهای مختلف سیاست‌ها و برنامه‌هایی را برای توانمندسازی سالمندان تدوین کرده‌اند تا آنان را ترغیب کنند که به بازار کار بازگردند. برای نمونه، روزیق و همکارانش برنامه‌ای پیشنهادی، در قالب یک نقشه راه پنج‌ساله (۲۰۲۵-۲۰۲۹)، برای توانمندسازی نیروی کار سالمند در اندونزی طراحی کرده‌اند.^۲

۱. نگاهی به جمعیت سالمند ایران (۶۵ ساله و بیشتر) تا افق ۱۴۱۵، مرکز ملی آمار (۱۴۰۲)

۲. جمعیت سالمندان در اندونزی در حال افزایش است. در سال ۲۰۲۳، حدود ۱۱٫۷۵ درصد از جمعیت اندونزی را سالمندان تشکیل می‌دهند و پیش‌بینی می‌شود که تا سال ۲۰۳۵ این عدد به ۱۵٫۸ درصد برسد. این افزایش جمعیت سالمند چالش‌هایی برای تأمین نیازهای اجتماعی و اقتصادی ایجاد خواهد کرد (روزیق و همکاران، ۲۰۲۴).

این برنامه شامل چندین مرحله است که هدف آن افزایش مشارکت افراد سالمند در بازار کار و بهبود کیفیت زندگی آنهاست.

طرح روزیق و همکارانش بدین ترتیب است که در سال اول (۲۰۲۵)، تمرکز بر تقویت سیاست‌ها و افزایش آگاهی عمومی دربارهٔ پتانسیل نیروی کار سالمند است. این مرحله شامل ایجاد یک برنامهٔ اقدام ملی برای توانمندسازی نیروی کار سالمند، معرفی برنامه‌های آموزش مجدد، و فراهم کردن مشوق‌های مالی به بخش خصوصی برای استخدام افراد مسن است. همچنین، یک کمپین رسانه‌ای برای تغییر نگرش‌های اجتماعی نسبت به کارگران مسن و ارتقای پذیرش آن‌ها در محیط‌های کاری برگزار می‌شود.

به گفتهٔ این پژوهشگران، در سال دوم (۲۰۲۶)، باید برنامه‌های آموزش مجدد و مهارت‌آموزی برای افراد مسن تدارک دید. برنامهٔ ملی آموزش مجدد با فراهم کردن مشوق‌های مالی برای شرکت‌هایی آغاز می‌شود که افراد سالمند را استخدام می‌کنند. علاوه بر این، مراکز آموزش مهارت‌های ویژه برای سالمندان در برخی استان‌ها تأسیس می‌شود تا آموزش‌های لازم در زمینهٔ مهارت‌های دیجیتال و مدیریتی و کارآفرینی به آن‌ها ارائه شود.

در سال سوم (۲۰۲۷)، گسترش برنامه‌های آموزش مجدد و توسعهٔ کارآفرینی برای سالمندان در اولویت قرار خواهد گرفت. این مرحله شامل برنامه‌های کارآفرینی برای افراد سالمند است. در این گام، با فراهم کردن سرمایه و آموزش‌های تجاری برای کسب‌وکارهای کوچک و متوسط از آنان حمایت می‌شود. همچنین، برای مشاغل انعطاف‌پذیر مانند کار پاره‌وقت یا مشاوره، فرصت‌هایی برای سالمندان ایجاد می‌شود.

در سال چهارم (۲۰۲۸)، تمرکز بر ارزیابی برنامه‌ها و توسعه اقتصاد نقره‌ای^۳ خواهد بود. این مرحله شامل ارزیابی کامل اثرگذاری برنامه‌های آموزش و اشتغال مجدد است. پس از ارزیابی، سیاست‌ها و برنامه‌ها اصلاح و بهبود می‌یابند. همچنین، تولید محصولات و خدماتی که مخصوص افراد سالمند است، مانند فناوری‌های سلامت، گردشگری و خدمات مراقبتی، به مثابه بخشی از اقتصاد نقره‌ای توسعه می‌یابد.

در سال پنجم (۲۰۲۹)، هدف تأکید بر پایداری برنامه‌ها و تقویت همکاری‌ها میان بخش دولتی، خصوصی و جامعه خواهد بود. در این مرحله، یک کمیسیون ملی برای نیروی کار سالمند تشکیل می‌شود تا اطمینان حاصل شود که برنامه‌ها به‌طور پایدار ادامه می‌یابند. همچنین، طرح‌های بازنشتگی انعطاف‌پذیر برای سالمندان در نظر گرفته می‌شود تا آن‌ها بتوانند بخشی از

۳. اقتصاد نقره‌ای به مجموعه فعالیت‌های اقتصادی و تجاری اشاره دارد که به نیازها و مصرف جمعیت سالمند مرتبط است. با توجه به افزایش جمعیت پیر در سراسر جهان، این موضوع به‌شدت اهمیت پیدا کرده است، زیرا این گروه سنی نه تنها مصرف‌کننده کالاها و خدمات به حساب می‌آیند، بلکه می‌توانند در مقام تولیدکننده، کارآفرین یا ارائه‌دهنده خدمات نیز در اقتصاد نقش داشته باشند. اقتصاد نقره‌ای شامل حوزه‌هایی مانند سلامت و مراقبت‌های پزشکی، مسکن و خانه‌های مناسب برای سالمندان، فناوری‌های کمکی (مانند تجهیزات پزشکی و فناوری‌های که به افراد مسن کمک می‌کند تا مستقل زندگی کنند)، گردشگری ویژه سالمندان، خدمات مالی مناسب برای افراد بازنشسته، و محصولات و خدماتی است که به‌طور خاص برای بهبود کیفیت زندگی سالمندان طراحی شده‌اند. این اقتصاد به دلیل افزایش طول عمر و رشد جمعیت سالمندان به‌سرعت در حال گسترش است. به عبارت دیگر، سالمندان به گروهی با پتانسیل اقتصادی زیاد تبدیل شده‌اند که بازارهای مختلفی را برای محصولات و خدمات خود ایجاد می‌کنند. بر اساس پیش‌بینی‌ها، بازار اقتصاد نقره‌ای می‌تواند به یکی از بزرگ‌ترین بخش‌های اقتصادی جهانی تبدیل شود و فرصت‌های شغلی و تجاری فراوانی را ایجاد کند.

حقوق بازنشستگی خود را دریافت کنند و همچنان در مشاغل پاره‌وقت مشغول به کار شوند.

همکاری دولت، بخش خصوصی و جامعه از ارکان اصلی موفقیت برنامه‌های توانمندسازی افراد سالمند است. برای بهره‌برداری بهینه از پتانسیل نیروی کار این قشر، لازم است تمامی بخش‌ها دست به دست هم دهند تا محیطی مناسب برای اشتغال آنان فراهم شود. این همکاری شامل چندین جنبه است. نخست، دولت مسئول تدوین سیاست‌های حمایتی، مانند ایجاد برنامه‌های آموزش مجدد و مشوق‌های مالی برای شرکت‌هایی است که افراد مسن را استخدام می‌کنند. علاوه بر این، دولت باید سیستم‌های حمایتی اجتماعی مانند بیمه سلامت و حقوق بازنشستگی را تقویت کند تا افراد مسن از امنیت اقتصادی برخوردار شوند.

دوم، شرکت‌ها و کارفرمایان نقش مهمی در استخدام افراد سالمند دارند. آن‌ها باید محیط‌های کاری منعطف و سالم برای این افراد ایجاد کنند و به دلیل به‌کارگیری سالمندان، از مشوق‌هایی نظیر کمک‌های مالی و معافیت‌های مالیاتی بهره‌مند شوند. علاوه بر این، بخش خصوصی باید به توانمندی‌های این افراد باور داشته باشد و فرصت‌های شغلی متناسب با شرایط جسمی و ذهنی آن‌ها ارائه دهد.

و در نهایت، جوامع محلی نیز باید نگرش‌های منفی نسبت به افراد مسن و توانمندی‌های آن‌ها را کنار بگذارند. آگاهی‌بخشی در مورد مزایای استفاده از

نیروی کار سالمند و ایجاد محیط‌های کاری دوستانه برای این افراد در سطح جامعه ضروری است.^۴

جدول ۱. برنامه پیشنهادی روزیق و همکاران برای بازگشت سالمندان به بازار کار

سال	تمرکز	فعالیت‌های برجسته
۲۰۲۵	تقویت سیاست‌ها و افزایش آگاهی عمومی	توسعه برنامه اقدام ملی، برنامه‌های اشتغال مجدد، مشوق‌های مالیاتی و پویش‌های رسانه‌ای
۲۰۲۶	اجرای برنامه‌های اشتغال مجدد و آموزش مهارت‌ها	راه‌اندازی برنامه اشتغال مجدد ملی، ایجاد نقش‌های شغلی انعطاف‌پذیر و تأسیس مراکز آموزش سالمندان
۲۰۲۷	گسترش اشتغال مجدد و توسعه کارآفرینی	تکرار برنامه‌های اشتغال مجدد، معرفی طرح‌های کاری انعطاف‌پذیر و حمایت از کارآفرینی سالمندان
۲۰۲۸	ارزیابی برنامه‌ها و توسعه اقتصاد نقره‌ای	انجام ارزیابی‌ها، بازنگری سیاست‌ها بر اساس نتایج و ترویج اقتصاد نقره‌ای با نوآوری‌هایی در محصولات مناسب سالمندان
۲۰۲۹	پایداری برنامه‌ها و تقویت همکاری‌ها میان ذینفعان	اطمینان از پایداری بلندمدت از طریق کمیسیون ملی نیروی کار سالمند و طرح‌های بازنشتگی انعطاف‌پذیر

کشور سنگاپور نیز برای پاسخ به روند سالمندی جمعیت خود و لزوم حفظ نیروی کار سالمند در اقتصاد، قانونی را موسوم به بازنشتگی و اشتغال

4 . Mohammad Roziq, Rotua Yossina Warsida, Hadhi Raharja, Maryani (2024). Empowering Indonesia's Ageing Workforce: A Strategic Roadmap for Sustainable Economic Growth. Jurnal Ketenagakerjaan, Volume 19 No. 3

مجدد^۵ از ابتدای سال ۲۰۱۲ اجرایی کرد. وزارت نیروی انسانی سنگاپور در گزارشی نشان داد که تقریباً تمام کارکنانی که در سال ۲۰۱۱ به سن بازنشستگی رسیده بودند، در بخش خصوصی پیشنهادی برای ادامه اشتغال دریافت کردند و بیش از ۹۰ درصد از کارکنان پیشنهاد ادامه کار را پذیرفتند. میزان بالای پذیرش بیانگر تمایل کارکنان سالمند به ادامه فعالیت شغلی بود. این گزارش، همچنین اشاره می‌کند که ۹۰ درصد از قراردادهای پیشنهادی برای اشتغال پس از بازنشستگی به شکل یک‌ساله تنظیم شده‌اند و بسیاری از کارفرمایان در مسئولیت‌های شغلی بازنشستگان تغییراتی اعمال کرده‌اند. مضاف بر این، فقط در نمونه‌های اندکی کاهش حقوق سالمندان دیده شده است و اکثر قراردادها با شرایط منصفانه و مبتنی بر گفت‌وگوی توافقی میان کارفرما و کارمند تنظیم شده‌اند. شایان ذکر است که پیش از اجرای رسمی این قانون، دولت سنگاپور از طریق مشوق‌های مالی کوشیده بود کارفرمایان را به تمديد دوران اشتغال کارکنان بالای ۶۲ سال ترغیب کند.^۶

اداره اشتغال، کار و امور اجتماعی^۷ سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) گزارشی تحت عنوان: بهبود عملکرد شغلی با افزایش سن: نمونه کره^۸ منتشر کرده است که به تحلیل جامع چالش‌های منحصربه‌فرد سالمندی و اشتغال در کره جنوبی می‌پردازد. این گزارش نشان می‌دهد که کره از یک سو با سریع‌ترین روند پیری جمعیت در میان کشورهای توسعه‌یافته

5. Retirement and Re-employment Act (RRA)

6. Retirement and Re-employment Practices, 2011, Ministry of Manpower, Manpower Research and Statistics Department Singapore, July 2012.

7. Directorate for Employment, Labour and Social Affairs

8. Working Better with Age: Korea

روبروست^۹ و از سوی دیگر، با وجود نرخ اشتغال بالای سالمندان، اکثر آن‌ها پس از پایان دوره شغلی اصلی خود در دهه پنجاه زندگی، به مشاغلی با کیفیت پایین، درآمد ناچیز و امنیت شغلی و اجتماعی اندک رانده می‌شوند. این گزارش تأکید می‌کند که دولت کره باید راهکارهایی برای مقابله با تبعیض سنی، بهبود مهارت‌های شغلی افراد مسن، اصلاح شیوه‌های تعیین دستمزد و فعال‌سازی مؤثرتر جویندگان کار سالمند برای یافتن شغل مناسب را در بگیرد. هدف نهایی این توصیه‌ها، نه فقط حفظ نرخ بالای اشتغال، بلکه ارتقای چشمگیر کیفیت زندگی و شرایط کاری کارگران سالمند در کره است. یکی دیگر از نمونه‌های به‌کارگیری بازنشستگان مربوط به دورانی است که جامعه با بحران‌های اجتماعی نظیر جنگ یا بحران‌های طبیعی همچون زلزله و همه‌گیری بیماری دست‌وپنجه نرم می‌کند و نیازمند مشارکت افراد بیشتر برای مدیریت بحران است. ویروس کرونا، یکی از این بلاهای طبیعی بود که در سال‌های گذشته کشورهای بسیاری را به بحران کشید. با افزایش سریع تعداد بیماران و همزمان کاهش ظرفیت نیروی انسانی، نیاز به راهبردهای اضطراری برای تقویت نیروی کار در حوزه سلامت به شدت احساس شد. در این دوره، بسیاری از کارکنان به دلیل ابتلا به ویروس یا احساس فشار روانی از حضور در محل کار امتناع می‌کردند. در نتیجه،

۹. در حال حاضر، میانگین سنی جمعیت کره جنوبی ۴۱ سال است. پیش‌بینی می‌شود این عدد تا اواسط دهه ۲۰۵۰ به ۵۵ سال افزایش یابد، و نسبت وابستگی سالمندان (جمعیت ۶۵ سال به بالا نسبت به جمعیت ۱۵ تا ۶۴ ساله) از ۲۰ درصد امروز به حدود ۷۰ درصد در سال ۲۰۵۰ افزایش یابد که ۲۰ درصد بالاتر از میانگین کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی در آن زمان خواهد بود.

کاهش چشمگیر نیروی کار در بخش سلامت عیان شد. یکی از کشورهایی که در ورطهٔ این بحران، دست یاری به‌سوی سالمندان دراز کرد، کانادا بود. نظام سلامت کانادا برای پاسخ به این چالش، مجموعه‌ای از راهبردها را به کار گرفت. یکی از مهم‌ترین اقدامات، افزایش انعطاف‌پذیری نیروی کار بود. برای این منظور، قوانین مربوط به صدور مجوز برای کارکنان عرصهٔ سلامت اصلاح شد تا به سرعت افراد بیشتری به این نظام وارد شوند. بازگشت بازنشستگان به کار و استخدام سریع‌تر فارغ‌التحصیلان از دیگر اقداماتی بود که به افزایش تعداد نیروی کار کمک کرد. علاوه بر این، تغییرات زیادی در شیوهٔ ارائهٔ خدمات بهداشتی ایجاد شد، از جمله مراقبت از راه دور و گسترش نقش‌ها و مسئولیت‌ها برای کارکنان بهداشتی که موجب افزایش انعطاف‌پذیری نظام بهداشت شد.

در دورهٔ همه‌گیری کرونا، بازنشستگان به‌طور خاص در حوزه‌های پزشکی و پرستاری به نظام بهداشتی دعوت شدند تا دوباره به کار بازگردند و کمک کنند. این اقدام راه‌حلی موقت برای پر کردن خلأهای نیروی کار در سیستم بهداشتی کانادا بود. به‌منظور تشویق بازنشستگان برای بازگشت به کار، تدابیری اتخاذ شد تا شرایط برای آن‌ها تسهیل شود. یکی از این تدابیر ارائهٔ مشوق‌های مالی مانند پوشش کامل بیمهٔ مسئولیت برای بازنشستگان بود تا آن‌ها بتوانند بدون نگرانی از مسائل قانونی به کار بازگردند. علاوه بر این، برخی از سازمان‌های حرفه‌ای به بازنشستگان این امکان را دادند که بدون نیاز به تکمیل مجدد فرایندهای مجوز، دوباره به نظام بهداشتی وارد شوند. همچنین، بسیاری از بازنشستگان که در زمان پاندمی به طور موقت به کار برگشتند، به‌طور موقت از برخی محدودیت‌های حرفه‌ای مانند ساعت‌های

کاری و مسئولیت‌های تعیین شده آزاد شدند تا بتوانند به صورت انعطاف‌پذیرتر در شرایط بحرانی فعالیت کنند.

برای تشویق به این کار، برخی سازمان‌های حرفه‌ای بیمه مسئولیت کامل را برای بازنشستگان فراهم کردند تا از نظر قانونی مشکلی برای بازگشت نداشته باشند. این بازگشت‌ها در بیشتر موارد موقتی بودند و با هدف پر کردن شکاف‌های کوتاه‌مدت در نیروی کار سلامت انجام می‌شد. به عنوان مثال، برخی از پزشکان بازنشسته که توانایی بازگشت به کار در بیمارستان‌ها را داشتند، برای پاسخ به تقاضای زیاد بیماران مبتلا به ویروس به بخش‌های درمانی برگشتند. در نهایت، برای پشتیبانی از بازگشت بازنشستگان به کار، برخی از سازمان‌ها برای انتقال سریع نیروها به بخش‌های موردنیاز، هزینه‌های سفر و اقامت را پرداخت کردند. این سیاست‌ها علاوه بر کمک به پر کردن شکاف‌های نیروی کار، باعث ایجاد هماهنگی بیشتر در سطح ملی شدند و تضمین کردند که نیروی کار به‌طور مؤثر و با حداقل موانع در بحران‌های سلامت عمومی وارد عمل شود.

همه نمونه‌های پیش‌گفته این نکته را متذکر می‌شوند که اشتغال مجدد بازنشستگان از جهات گوناگونی حائز اهمیت است. نخست، به‌کارگیری آنان حرکت به‌سوی رشد اقتصادی را هموارتر می‌کند. دوم، وارد شدن آنان به بازار کار، فشار را از روی جوانان برمی‌دارد. سوم، کار کردن بازنشستگان سبب خواهد شد که آن‌ها در دوره بازنشستگی بتوانند درآمد بیشتری را کسب کنند. در نهایت، آنان در شرایط بحرانی می‌توانند بخشی از راه‌حل باشند. در آخر، ذکر این نکته لازم است که اشتغال مجدد بازنشستگان نباید به مجوزی برای کاهش مستمری آنان و شانه خالی کردن دولت از پرداخت مکفی حقوق

بازنشستگان بدل شود. از سوی دیگر، این امر نباید به اصلاحات پارامتریک نظیر افزایش سن بازنشستگی منجر شود؛ اصلاحاتی که توان رفع مشکلات مالی صندوق‌های بازنشستگی را ندارد. اشتغال بازنشستگان باید به مثابه کاری اختیاری از جانب آن دسته از سالمندان تلقی شود که می‌خواهند در محیط کار بمانند و همانند دیگران دستمزد شایسته دریافت کنند.

مقدمه

انتظار می‌رود که پیر شدن جمعیت در سراسر جهان و کاهش جمعیتِ فعال، تأثیر منفی بر رشد تولید ناخالص داخلی (GDP) کشورها در دهه‌های آینده داشته باشد. این تغییرات جمعیتی همچنین با توجه به نیاز به تأمین مالی نظام‌های بازنشستگی یا حمایت از آسیب‌پذیرترین افراد در دوران بازنشستگی، فشار مالی بر دولت‌ها وارد خواهد کرد. افزایش طول عمر کاری امری ضروری است؛ اما اغلب از نظر سیاسی چالش‌برانگیز است، چون باور عمومی چنین است که تمدید اشتغال برای کارگران مسن‌تر، فرصت‌های شغلی جوانان را محدود می‌کند. شواهد تجربی جهانی که در این متن ارائه شده، و نیز تحلیل‌های اصلی، این باور را تأیید نمی‌کنند و در واقع نشان می‌دهند که اشتغال سالمندان اثرات مثبتی بر اشتغال جوانان، بر رفاه کارگران مسن‌تر، و بر اقتصادها و جوامع دارد. با ایجاد یک محیط نظارتی حمایتی برای بهره‌گیری از پتانسیل اقتصادی کارگران مسن‌تر، از طریق حذف رویه‌های استخدام مبتنی بر تبعیض سنی، فراهم کردن شرایط کاری منعطف، و ارائه فرصت‌های برابر برای ارتقاء مهارت و آموزش مجدد مهارت‌ها، دستاوردهای زیادی حاصل خواهد شد.

پیری جمعیت و تأثیرات آن بر اقتصادها

تنها در دو دهه، میانگین جهانی امید زندگی در بدو تولد ۷.۷ سال افزایش یافته است - و پیش‌بینی می‌شود این روند صعودی ادامه یابد (سازمان ملل ۲۰۱۹). سرعت پیر شدن جمعیت در کشورهای مختلف بسیار متفاوت است؛ در حالی که گذار به پیری جمعیت در کشورهای توسعه‌یافته حداقل یک قرن به طول انجامیده، کشورهای در حال توسعه، به‌ویژه در آسیا، با سرعتی استثنایی در حال پیر شدن هستند. سهم سالمندان در کل این منطقه بین سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۵۰ بیش از سه برابر خواهد شد، در حالی که پیش‌بینی می‌شود نسبت وابستگی سالمندان - یعنی تعداد افراد ۶۵ ساله و بالاتر نسبت به تعداد افراد ۲۰ تا ۶۴ ساله - در شرق و جنوب شرقی آسیا بیش از دو برابر شود (سازمان ملل ۲۰۱۹).

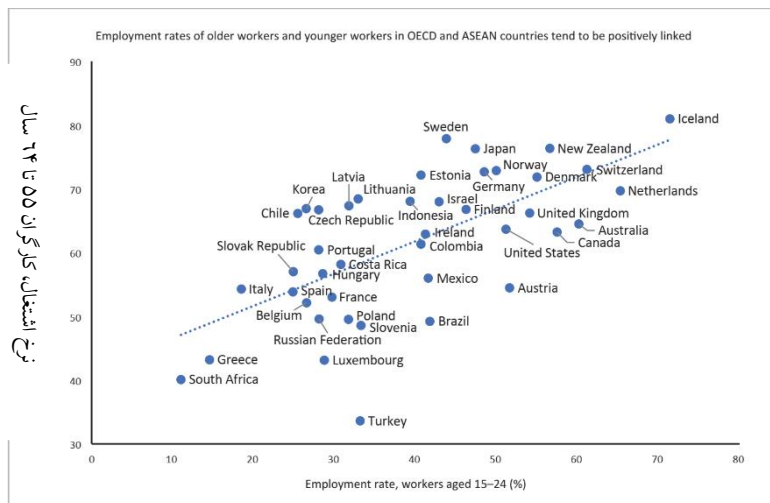
رابطه بین اشتغال سالمندان و اشتغال جوانان

تلاش‌های گوناگون برای بهبود اشتغال جوانان از طریق کاهش اشتغال سالمندان ناموفق بوده‌اند. برای نمونه، دولت بریتانیا در سال ۱۹۷۷ «طرح آزادسازی شغل»^{۱۰} را معرفی کرد تا کارگران مسن‌تر را به بازنشستگی زودهنگام تشویق کند و بدین ترتیب مشاغلی را برای بیکاران ثبت‌نام‌شده - به‌ویژه جوانان - آزاد سازد. این طرح اشتغال سالمندان را با موفقیت کاهش داد، اما تأثیر مثبتی بر اشتغال جوانان نداشت (BANKS ET AL. 2010). به طور مشابه، دولت فرانسه در سال ۱۹۸۲ سن بازنشستگی را از ۶۵ به ۶۰ سال کاهش داد و اصلاحات دیگری را برای تشویق کارگران مسن‌تر به خروج از نیروی کار اجرا کرد. این اصلاحات در هدف خود برای وادار کردن کارگران مسن‌تر به خروج موفقیت‌آمیز بودند، اما هیچ شواهدی برای تأیید این دیدگاه یافت نشد که این اصلاحات فرصت‌های شغلی بیشتری برای جوانان فراهم کرده است (GRUBER, MILLIGAN, AND WISE 2010).^{۱۱}

10 . Job Release Scheme

۱۱ . لازم به ذکر است که این استدلال نباید به سود اصلاحات پارامتریک نظیر افزایش سن بازنشستگی به کار رود. به عبارت دیگر، اشتغال مجدد بازنشستگان را باید همچون راهی برای مشارکت بخش گسترده‌تری از جمعیت در اقتصاد، رفع انزوای اجتماعی سالمندان و نیز افزایش رفاه آنان در نظر گرفت.

۲۰ | آیا اشتغال سالمندان فرصت‌های شغلی جوانان را کاهش می‌دهد؟



شکل ۱. نرخ اشتغال جوانان و سالمندان در برخی از کشورها

در واقع، اگرچه این ایده به طور شهودی جذاب است، هیچ مدرک محکمی برای حمایت از این دیدگاه وجود ندارد که افزایش اشتغال در میان کارگران مسن‌تر، چشم‌انداز شغلی کارگران جوان‌تر را تحت تأثیر منفی قرار می‌دهد (نگاه کنید به گزارش بانک جهانی ۲۰۱۶ و کادر ۱، که نتایج تحلیلی از بازار کار مالزی برای این خلاصه را ارائه می‌دهد). در حقیقت، یافته‌های مطالعات عموماً نشان داده‌اند که رابطه میان اشتغال سالمندان و جوانان یا وجود ندارد یا با «نظریه جایگزینی»^{۱۲} در تضاد است. یک تحلیل بین‌المللی از ۱۲ کشور عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی نشان می‌دهد که رابطه بین اشتغال سالمندان و اشتغال جوانان در واقعیت، اندکی مثبت است و رابطه بین اشتغال سالمندان و بیکاری جوانان اندکی منفی است (GRUBER،

همچنین در پژوهشی تازه‌تر، یافته‌های مشابهی به دست آمده است که به تحلیل این رابطه در کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی پرداخته (Böheim and Nice 2019) است. همچنین در مطالعاتی که این رابطه را در شرق آسیا تحلیل کرده‌اند^{۱۳} این واقعیت ذکر شده که کشورهایی که افراد مسن‌تر بیشتری را استخدام می‌کنند، معمولاً جوانان بیشتری را نیز استخدام می‌کنند. این رابطه مثبت بین اشتغال سالمندان و جوانان مشاهده شده در کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی و اتحادیه کشورهای جنوب شرقی آسیا (ASEAN) در شکل ۱ نمایان است.

دلایل پرشماری برای رابطه مثبت بین اشتغال سالمندان و جوانان وجود دارد. مشارکت کارگران مسن‌تر در بازار کار می‌تواند اقتصاد را برانگیزاند و تقاضای کل^{۱۴} بالاتری برای نیروی کار ایجاد نماید، از جمله نیروی کاری که کارگران جوان‌تر عرضه می‌کنند (بانک جهانی ۲۰۱۶). مطالعات همچنین نشان داده‌اند که کارگران مسن‌تر و جوان‌تر مجموعه مهارت‌های متفاوتی دارند و بنابراین به جای جایگزین بودن، مکمل یکدیگر هستند. به عنوان مثال، شواهد تجربی در آلمان نشان می‌دهد که کارگرانی که فقط پنج سال اختلاف سنی دارند، جایگزین‌های مکملی برای هم محسوب نمی‌شوند (Fitzenberger and Kohn 2006). مطالعه‌ای بر روی ۲۲ کشور عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی نشان داده است که کارگران مسن‌تر و جوان‌تر

۱۳. برای ژاپن به Oshio, Shimizutani, and Oishi 2010؛ و برای چین به Munnell and Wu 2013 مراجعه کنید.

14. aggregate demand

بیشتر مکمل یکدیگرند تا جایگزین (KALWIJ, KAPTEYN AND DE VOS 2010)، زیرا کارگران مسن‌تر ممکن است مهارت‌هایی مانند تجربه زندگی و دانش تخصصی شغلی داشته باشند که عموماً با مهارت‌های افراد جوان‌تر که هنوز تجربه طولانی کاری ندارند، متفاوت است.

شواهد در سطح ملی نشانی از تأثیر منفی اشتغال سالمندان بر جوانان ندارد؛ با این حال، سیاست‌های افزایش سن بازنشستگی در سطح شرکت‌های خصوصی تأثیر نامطلوبی بر اشتغال جوانان^{۱۵} می‌گذارد. در ایتالیا، افزایش اجباری سن بازنشستگی در سال ۲۰۱۱ منجر به کاهش استخدام جوانان در شرکت‌های خصوصی شد (BOERI, GARIBALDI, AND MOEN 2016). به طور مشابه، در پرتغال افزایش سن قانونی بازنشستگی برای زنان از ۶۲ به ۶۵ سال در سال ۱۹۹۳ منجر به کاهش استخدام زنان جوان‌تر شد - سن قانونی بازنشستگی برای مردان تغییری نکرد- (MARTINS, NOVO, AND PORTUGAL 2009). با این همه، شواهد محدودی وجود دارد که بالا رفتن سن بازنشستگی سبب می‌شود شرکت‌ها استخدام کارگران جوان‌تر را در کوتاه‌مدت به تأخیر بیندازند. از سوی دیگر، یافته‌ها که دید بلندمدت‌تر و کلی‌تر داشته‌اند، نشان می‌دهند که هیچ شواهد واقعی وجود ندارد که نشان دهد کارگران مسن‌تر مشاغل جوانان را اشغال می‌کنند.

سیاست‌هایی برای حمایت از اشتغال سالمندان

فهم اینکه در آینده با کمبود نیروی کار مواجه خواهیم بود، این امر رو ضروری می‌کند که در حفظ و تشویق مشارکت کارگران مسن در بازار کار بکوشیم. با این حال، کارگران مسن اغلب در بازار کار با تبعیض مواجه می‌شوند و شرایط کاری نامناسب ممکن است آنها را به سمت بازنشستگی زودهنگام سوق دهد. بنابراین، صرفاً افزایش سن بازنشستگی کافی نخواهد بود - باید چشم‌اندازهای شغلی واقعی برای کارگران مسن وجود داشته باشد تا آنها به کار خود ادامه دهند. کشورهایی که قصد افزایش نرخ اشتغال سالمندان را دارند، می‌توانند از کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی بیاموزند، جایی که نرخ مشارکت نیروی کار افراد ۵۵ تا ۶۴ ساله به طور متوسط نزدیک به هشت درصد از سال ۲۰۰۹ تا ۲۰۱۸ افزایش یافته است (OECD 2019). از جمله این اقدامات می‌توان به بهبود مشوق‌های کار در سنین بالاتر (و حذف مشوق‌های بازنشستگی زودهنگام)، تقویت تقاضای کارفرمایان برای کارگران مسن، و بهبود قابلیت استخدام افراد مسن اشاره کرد.

ساعات کاری طولانی و مشاغل نیازمند توان جسمی، ممکن است کارگران مسن را از کار دلسرد کرده و منجر به خروج کارگران از وضعیت تمام‌وقت به وضعیت عدم اشتغال شود. یکی از مشوق‌های اصلی برای افزایش طول عمر کاری، عرضه وضعیت کاری منعطف (به ویژه کاهش

ساعات کاری) و ارائه موقعیت‌های پاره‌وقت برای دادن حق انتخاب بیشتر به کارگران مسن و تسهیل گذار مرحله‌ای آنها به بازنشستگی است. همچنین تأیید شده است که وضعیت کاری انعطاف‌پذیر سبب بهبود سلامت جسمی و روانی کارگران می‌شود (JOYCE ET AL. 2010).

دولت‌ها نقشی کلیدی در ایجاد آگاهی در باب اهمیت اشتغال سالمندان و تسهیل رویه‌های شرکت‌ها برای تشویق این مهم دارند. کارفرمایان ممکن است برداشت‌های منفی نسبت به توانایی‌ها و بهره‌وری کارگران مسن داشته باشند؛ با این حال، گزارشی از سازمان همکاری و توسعه اقتصادی نشان می‌دهد که بهره‌وری کارگران مسن مشابه کارگران در سنین اصلی کار است (OECD 2020). علاوه بر این، در مواجهه با تبعیض سنی، مهم است که شیوه‌های استخدامی مغرضانه مبتنی بر سن حذف شود و تنوع سنی ترویج یابد، زیرا تنوع سنی بیشتر، امکان همکاری و به اشتراک‌گذاری دانش را بین کارگران در سنین مختلف فراهم می‌کند. یارانه‌های دستمزد نیز می‌توانند استخدام مجدد کارگران مسن را تقویت کنند و به ویژه زمانی مؤثر هستند که کارگران کم‌درآمد و بیکاران بلندمدت را هدف قرار دهند (OECD 2020).

در نهایت، فراهم کردن فرصت‌های برابر برای کارگران مسن برای ارتقا مهارت‌های خود در طول زندگی برای تقویت قابلیت استخدام آنها بسیار حیاتی است. به عنوان مثال، دولت کانادا برنامه «نوآوری هدفمند برای کارگران مسن»^{۱۶} (TIOW) را معرفی کرد که به کارگران بیکار، معمولاً در سنین ۵۵ تا ۶۴ سال، کمک می‌کند تا دوباره وارد بازار کار شوند. این برنامه خدمات کمک استخدامی مانند تکنیک‌های مصاحبه و فعالیت‌هایی مانند

ارتقا مهارت‌ها و تجربه کاری مبتنی بر جامعه را ارائه می‌دهد. ارزیابی این برنامه نشان داد که در کمک به کارگران مسن برای یافتن شغل یا خوداشتغالی نسبتاً موفق بوده است (GOVERNMENT OF CANADA 2017). علاوه بر این، در برخی کشورها مانند استرالیا، آلمان و هلند، طرح‌هایی برای کاهش هزینه آموزش کارگران مسن نسبت به سایر کارگران معرفی شده است تا کارفرمایان را به سرمایه‌گذاری در آموزش کارکنان مسن تشویق کند (OECD 2019).

نمونه موردی. رابطه‌ی میان اشتغال سالمندان و جوانان در مالزی
برای تحلیل رابطه میان اشتغال سالمندان و جوانان در مالزی، این خلاصه پژوهشی از یک مدل رگرسیونی مبتنی بر مطالعه‌ی مانل و وو (۲۰۱۳) استفاده کرده است. به‌طور مشخص، این مدل بررسی می‌کند که چگونه متغیرهایی مانند نرخ اشتغال جوانان (۲۰ تا ۲۴ ساله) و افراد میانسال (۲۵ تا ۵۴ ساله)، و همچنین درآمد شغلی جوانان و میانسالان می‌تواند تحت تأثیر نرخ اشتغال سالمندان (۵۵ تا ۶۴ ساله) قرار گیرد. نرخ اشتغال برای هر گروه به‌صورت نسبت تعداد افراد شاغل به کل جمعیت همان گروه سنی تعریف شده است. تمام متغیرها در سطح منطقه‌ای اندازه‌گیری شده‌اند. عوامل همبسته دیگر که در مدل لحاظ شده‌اند شامل عوامل ایالتی هستند که در طول زمان تغییر می‌کنند و می‌توانند بر نرخ اشتغال جوانان تأثیرگذار باشند؛ از جمله شرایط اقتصادی خاص هر ایالت (تولید ناخالص داخلی سرانه، رشد تولید ناخالص داخلی، نرخ فقر)، ویژگی‌های بازار کار (سهم اشتغال در بخش‌های صنعت و خدمات، سهم افراد خوداشتغال)، و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در سطح ایالتی (مانند نسبت افراد دارای تحصیلات پایین). علاوه بر این، مجموعه‌ای از متغیرهای

کنترلی ایالتی و متغیرهای ساختگی سال^{۱۷} نیز در تحلیل وارد شده‌اند. این تحلیل با استفاده از داده‌های پیمایش ملی انجام شده که نمایانگر کل کشور است و شامل ۱۴۵ منطقه از ۱۳ ایالت و ۲ قلمرو فدرال در بازه‌ی زمانی ۲۰۱۴ تا ۲۰۱۶ بوده است. قلمروهای فدرال کوالالامپور و پوتراجایا به دلیل جمعیت نسبتاً کم پوتراجایا، یک قلمرو واحد در نظر گرفته شده‌اند.

شواهد اولیه نشان می‌دهد که رابطه‌ی میان اشتغال سالمندان و اشتغال جوانان یا مثبت است یا وجود ندارد. این تحلیل نشان می‌دهد که رابطه‌ی میان اشتغال سالمندان و جوانان، و همچنین میان اشتغال سالمندان و افراد میانسال، برای نمونه‌های کلی و نمونه‌های منحصر به زنان، مثبت و از نظر آماری معنادار است؛ در حالی که برای نمونه‌ی منحصر به مردان، این رابطه مثبت اما از نظر آماری معنادار نیست. در مجموع، این نتایج نشان می‌دهد که اشتغال سالمندان یا با افزایش اشتغال جوانان همراه است یا هیچ ارتباطی با آن ندارد.

با این حال، بین نرخ اشتغال سالمندان و درآمد جوانان در مجموع، و به‌طور خاص در میان مردان جوان، یک رابطه‌ی منفی و از نظر آماری معنادار وجود دارد. با وجود این، شدت این رابطه کم است: یک درصد افزایش در نرخ اشتغال سالمندان با کاهش ۱.۲ درصدی در درآمد اشتغال جوانان به‌طور کلی، و کاهش ۱.۷ درصدی در درآمد اشتغال مردان جوان همراه است.

در میان کسانی که فقط تحصیلات ابتدایی دارند، یک رابطه منفی بین اشتغال مردان سالمند و مردان میانسال مشاهده شده است، در حالی که رابطه بین مردان سالمند و مردان جوان بی‌معنا بوده است. این امر می‌تواند با این واقعیت توضیح داده شود که افراد دارای تحصیلات ابتدایی، به دلیل شباهت در مهارت‌هایی که ارائه می‌کنند، به راحتی قابل جایگزینی هستند. برای زنان، روابط متفاوت بود: برای گروه نخست (سالمندان و میانسالان)، رابطه مثبت بود و برای گروه دوم (سالمندان و جوانان)، رابطه بی‌معنا.

در مقابل، در میان افرادی که تحصیلات بالاتر از مقطع دبیرستان داشتند، نرخ اشتغال سالمندان با افزایش مثبت و معنادار آماری در نرخ اشتغال افراد میانسال همراه بود، در حالی که رابطه آن با جوانان مثبت اما از نظر آماری بی‌معنا بود. در مجموع، شواهد اولیه برای مالزی نشان می‌دهد که به طور کلی رابطه معناداری بین اشتغال سالمندان و جوانان وجود ندارد، هرچند برای به دست آوردن نتایج قطعی‌تر، تحلیل‌های دقیق‌تر و سخت‌گیرانه‌تری لازم است. با این حال، این شواهد، همراه با شواهد موجود از سایر کشورها، نشان می‌دهد که حمایت از اشتغال سالمندان به احتمال زیاد اثر منفی بر اشتغال جوانان نخواهد داشت.

نتیجه گیری

پیرشدن جمعیت یکی از مهم ترین روندهای جمعیت شناختی در سراسر جهان است. با این حال، سیاست های کلیدی برای تضمین پایداری و کفایت درآمد سالمندان، مانند افزایش حداقل سن بازنشستگی، با این روند همگام نشده اند. یکی از اصلی ترین استدلال هایی که برای مخالفت با چنین تغییرات سیاستی مطرح می شود، این باور است که طولانی تر شدن دوره کاری سالمندان باعث کاهش فرصت های شغلی برای جوانان خواهد شد.

با این حال، همان طور که این خلاصه نشان داده است، اشتغال سالمندان و جوانان معمولاً در یک راستا حرکت می کنند و در تضاد با یکدیگر قرار نمی گیرند. نرخ پایین اشتغال سالمندان همراه با کاهش نیروی کار، ضرورت حفظ و جذب بیشتر سالمندان در بازار کار را برجسته تر کرده است. برای این کار به سیاست هایی نیاز است تا اشتغال سالمندان به شکلی مولد و فراگیر تقویت شود. به ویژه، معرفی برنامه های کاری انعطاف پذیر مانند کاهش ساعات کاری و ارائه مشاغل نیمه وقت؛ حذف تبعیض های سنی در شرکت ها؛ یارانه دهی به دستمزد سالمندان؛ و فراهم کردن فرصت هایی برای ارتقای مهارت ها و آموزش های مجدد برای سالمندان، از جمله سیاست هایی هستند که دولت ها باید در آینده مدنظر قرار دهند.

برای کاهش چالش های اقتصادی-سیاسی مرتبط با سن بازنشستگی یا مستمری، برخی از کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی نیز

مقرراتی وضع کرده‌اند که سن طبیعی بازنشستگی به صورت خودکار به امید زندگی متصل شود (نگاه کنید به OECD 2019).

تمدید دوره کاری سالمندان نه تنها به بهبود رفاه شخصی آنها کمک می‌کند (نگاه کنید به تحقیقات نیکولو و گراهام، ۲۰۱۴)، بلکه خانواده‌ها، جوامع و کل اقتصاد نیز از آن سود خواهند برد. برای نمونه، مطالعه‌ای در بریتانیا نشان داده است که یک سال افزایش در مدت زمان اشتغال، می‌تواند پس از شش سال، سطح تولید ناخالص داخلی واقعی را بیش از یک درصد افزایش دهد (مطالعه بارل، کربی و اورازگانی، ۲۰۱۱). سایر مزایا شامل افزایش درآمدهای مالیاتی، کاهش هزینه‌های دولتی در بخش سلامت و مراقبت از سالمندان (زیرا افراد برای مدت طولانی‌تری شاغل می‌مانند)، و بهبود تراز مالی دولت خواهد بود. با استناد به همه‌ی این دلایل، حمایت از اشتغال سالمندان می‌تواند یک راهکار «برد-برد» واقعی برای افراد و جامعه قلمداد شود.

1. youth unemployment in the United Kingdom. In J. Gruber & D. A. Wise (Eds.), *Social security programs and retirement around the world: The relationship to youth employment* (pp. 319–344). University of Chicago Press.
2. Barends, R., Kirby, S., & Orazgani, A. (2011). The macroeconomic impact from extending working lives (DWP Working Paper No. 95). UK Department for Work and Pensions.
3. Bloom, D. E., Boersch-Supan, A., McGee, P., & Seike, A. (2011). Population aging: Facts, challenges, and responses (PDGA Working Paper No. 71). Program on the Global Demographic of Aging, Harvard University.
4. Boeri, T., Garibaldi, P., & Moen, E. R. (2016). A clash of generations? Increase in retirement age and labor demand for youth (CEPR Discussion Paper No. 11422). Centre for Economic Policy Research.
5. Böheim, R., & Nice, T. (2019). The effect of early retirement schemes on youth employment. IZA World of Labor. <https://wol.iza.org/articles/effect-of-early-retirement-schemes-on-youth-employment>
6. Canada, Government of. (2017). 2016 evaluation of targeted initiative for older workers (SP-1060-02-17E). Strategic and Security Policy Branch, Employment and Social Development Canada.
7. Fitzenberger, B., & Kohn, K. (2006). Skill wage premia, employment, and cohort effects: Are workers in Germany all of the same type? (IZA Discussion Paper No. 2185). Institute of Labor Economics.
8. Gruber, J., Milligan, K., & Wise, D. A. (2010). Introduction and summary. In J. Gruber & D. A. Wise (Eds.), *Social security programs*

- and retirement around the world: The relationship to youth employment (pp. 1–45). University of Chicago Press.
9. Guillimette, Y., & Turner, D. (2018). The long view: Scenarios for the world economy to 2060 (OECD Economic Policy Paper No. 22). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/59752153-en>
10. Joyce, K., Pabayo, R., Critchley, J., & Bambra, C. (2010). Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing. *The Cochrane Database of Systematic Reviews*, 2010(2), CD008009. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD008009.pub2>
11. Kalwij, A., Kapteyn, A., & De Vos, K. (2010). Retirement of older workers and employment of the young. *De Economist*, 158(3), 341–359. <https://doi.org/10.1007/s10645-010-9148-z>
12. Martins, P. S., Novo, A. A., & Portugal, P. (2009). Increasing the legal retirement age: The impact on wages, worker flows and firm performance (IZA Discussion Paper No. 4187). Institute of Labor Economics.
13. Munnell, A. H., & Wu, A. Y. (2013). Do older workers squeeze out younger workers? (SIEPR Discussion Paper No. 13-011). Stanford Institute for Economic Policy Research.
14. Nikolova, M., & Graham, C. (2014). Employment, late-life work, retirement, and well-being in Europe and the United States. *IZA Journal of European Labor Studies*, 3(5). <https://doi.org/10.1186/2193-9012-3-5>
15. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2019). Working better with age (Ageing and employment policies). OECD Publishing.
16. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2020). Promoting an age-inclusive workforce: Living, learning and earning longer. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/59752153-en>
17. Oshio, T., Shimizutani, S., & Oishi, A. S. (2010). Does social security induce withdrawal of the old from the labor force and create jobs for the young? The case of Japan. In J. Gruber & D. A. Wise (Eds.), *Social*

security programs and retirement around the world: The relationship to youth employment (pp. 217–241). University of Chicago Press.

18. Otsu, K., & Shibayama, K. (2016). Population aging and potential growth in Asia. *Asian Development Review*, 33(2), 56–73. https://doi.org/10.1162/ADEV_a_00077
19. United Nations (UN). (2019). World population ageing 2019. United Nations.
20. United Kingdom, Government of. (2018). Views on the ageing society: Survey of older people. Department for Business, Energy & Industrial Strategy.
21. World Bank. (2016). Live long and prosper: Aging in East Asia and Pacific. East Asia and Pacific Regional Report. World Bank.



تهران، خیابان سید جمال الدین اسدآبادی (یوسف آباد)، روبروی خیابان پنجاه و هشتم، ۴۴۳

تلفن: ۰۲۱-۸۸۰۶۵۰۱۶	دورنگار: ۰۲۱-۸۸۰۶۵۲۹۶
Info@Saba-Psi.ir	www.Saba-Psi.ir