

سیاست بازنشستگی پیش از موعد و بیکاری جوانان: مرور تجارب بین‌المللی

حیب انصاری سامانی^۱، زهرا غفوری^۲

چکیده

هدف: کشورها سیاست‌های مختلفی را با هدف ایجاد شغل برای جوانان به اجرا گذاشته‌اند. یکی از این سیاست‌ها، طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد به منظور آزاد کردن فرصت‌های شغلی برای جوانان بوده است؛ اما به دلیل نرخ پایین باروری و امید به زندگی بالا چالش سالمندی جمعیت مطرح است که خود لزوم توجه به حفظ و ایجاد شغل برای سالمندان را به همراه دارد. با توجه به هزینه‌های بالای این طرح‌ها برای صندوق‌های بازنشستگی و تامین اجتماعی به تدریج این طرح‌ها از دستور کار خارج و قوانین تامین اجتماعی سختگیرانه‌تری ارائه شد. هدف این مقاله بررسی تطبیقی سیاست‌های اجرا شده و نتایج آن‌ها در کشورهای مختلف در این حوزه است.

روش: در این تحقیق با روش مطالعه تطبیقی، تجارب اجرای این سیاست‌ها در این حوزه بررسی شده است. در مجموع تجربه ۱۵ اصلاح ساختاری در ۹ کشور جهان و همچنین جمهوری اسلامی ایران مرور شده است.

یافته‌ها و نتایج: نتایج نشان داد که در اکثر کشورهای مورد بررسی، بازنشستگی‌های پیش از موعد، کاهش نرخ اشتغال جوانان و سالمندان را به همراه داشته است. برخی کشورها با لغو این سیاست و اجرای سیاست‌های مرتبط با نوع شغل جوانان و سالمندان، افزایش شغل هر دو گروه را تجربه کرده‌اند. نتایج برخی تحقیقات بر رابطه منفی و یا عدم وجود ارتباط آشکار بین نرخ بیکاری جوانان و اشتغال سالمندان تاکید دارند.

واژگان کلیدی: اشتغال جوانان، اشتغال سالمندان، اصلاح نظام تامین اجتماعی، طرح‌های بازنشستگی، سازمان تامین اجتماعی

۱. دکتری اقتصاد، استادیار گروه اقتصاد دانشگاه یزد (نویسنده مسئول) h.samani@yazd.ac.ir

۲. کارشناسی ارشد اقتصاد، دانشگاه یزد

وضعیت اشتغال و بیکاری در میان گروه‌های سنی مختلف به‌ویژه دو گروه جوانان و سالمندان و میزان وابستگی بین این دو همواره یکی از دغدغه‌های مطرح شده در کشورهای جهان بوده که سیاست‌مداران را به اقداماتی در جهت کاهش نرخ بیکاری واداشته است؛ چراکه برای دستیابی به رشد مستمر و توسعه پایدار اقتصاد، نیاز به بهره‌برداری بهینه از منابع تولیدی است و یکی از مهم‌ترین حساس‌ترین منابع رشد و توسعه کشورها، نیروی انسانی است. از طرفی مسائل مربوط به نیروی انسانی، نه تنها جنبه اقتصادی دارند؛ بلکه جنبه غیراقتصادی نیز دارند؛ از این رو در برنامه‌ریزی‌های کلان کشورهای جهان اهمیت بسیاری یافته و مهم‌ترین دغدغه کشورهای در چارچوب برنامه‌های کلان، موضوع اشتغال است (شیری و رحمانی، ۱۳۸۸).

طبق آمار بانک جهانی در سال ۲۰۱۸، نرخ بیکاری جوانان (مرد و زن) ۱۵ تا ۲۴ سال از ۰/۴ درصد در قطر تا ۵۳/۵ درصد در آفریقای جنوبی متغیر است. باین حال، در بین ۸۷ کشوری که داده‌هایشان موجود است، ۶۷ کشور نرخ بیکاری بالای ۱۰ درصد را برای جوانان تجربه کرده‌اند و در حالی که میانگین نرخ بیکاری در جهان ۶/۴ درصد است، نرخ بیکاری جوانان (۱۵ تا ۲۴ ساله) تا ۱۵ درصد هم گزارش شده است (بانک جهانی^۱، ۲۰۲۰). از این رو به منظور افزایش اشتغال جوانان در کشورهای مختلف سیاست‌های متفاوتی اتخاذ شد و در سال ۲۰۱۰، گروبر و همکارانش ادعا کردند که کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی^۲ مانند انگلیس، آلمان، فرانسه و ... به طور قابل توجهی سیاست‌های بازنشستگی پیش از موعد را اجرا می‌کردند (گروبر، میلیگان و وایز، ۲۰۱۰).

در ایران نیز طبق آخرین نتایج طرح آمارگیری نیروی کار مرکز آمار در زمستان ۱۳۹۷، نرخ بیکاری جوانان ۲۰ تا ۲۴ ساله برابر ۲۹/۶ درصد بوده که نسبت به مدت زمان مشابه سال قبل روندی صعودی دارد. این روند سیاست‌مداران را به تصویب قوانین بازنشستگی پیش از موعد، از جمله قانون مصوب ۱۳۸۶ و آیین‌نامه بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور مصوب ۱۳۸۵ با امید به گشودن فضایی تازه برای فرصت‌های شغلی واداشته است (مرتضوی سرابی، ۱۳۸۶). به عبارت دیگر، قانون بازنشستگی پیش از موعد کارکنان دولت به تصویب رسید تا فضای اشتغال بین گروه‌های سنی به توازن برسد^۴.

1. World Bank

2. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

3. Gruber, Milligan & Wise

۴. قلمرو شمول قوانین بازنشستگی پیش از موعد در قانون تأمین اجتماعی سال ۱۳۵۴ و اصلاحیه‌های بعد از آن بسیار متعدد است و همه تبصره‌های ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی از جمله مصادیق این نوع بازنشستگی هستند. مثلاً به موجب قانون بودجه کل کشور در سال ۹۱ شرایطی ایجاد شده است تا بیمه شده با سوابق کمتر از ۲۰ سال نیز بتواند بازنشسته شود. در این شرایط بیمه شده باید حداقل ۱۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشد و چنانچه به سن بازنشستگی رسیده باشند که در مردان ۶۰ سالگی و در زنان ۵۵ سالگی است، بازنشسته می‌شوند.

باتوجه به اینکه شرایط کشورها دائماً در حال تغییر است، نگاهی یک‌جانبه به مسئله بیکاری جوانان می‌تواند مشکلات بازار کار را افزایش دهد. در سال ۲۰۱۵، جوانان ۱۵ تا ۲۴ ساله، ۱۶/۲ درصد و سالمندان ۶۵ ساله و بیشتر بالغ بر ۸/۳ درصد از کل جمعیت را تشکیل می‌دادند. با بررسی‌های انجام‌شده پیش‌بینی می‌شود که تا سال ۲۰۳۰ سهم جوانان تا حدود ۱۵/۲ درصد کاهش یابد؛ در حالی که سهم افراد ۶۵ ساله و بیشتر به ۱۲ درصد افزایش خواهد یافت. همچنین، پیش‌بینی می‌شود که تا سال ۲۰۵۰ جمعیت سالمندان از جوانان بیشتر شود و این نشان می‌دهد که نیروی کار فعال باید برای تعداد روبه‌رشد افراد بازنشسته که نیاز به مستمری بازنشستگی و مراقبت‌های بهداشتی دارند، مالیات بیشتری پرداخت کند (سازمان بین‌المللی نیروی کار، ۲۰۱۷).

به عبارت دیگر، باتوجه به کاهش مداوم باروری و افزایش امید به زندگی، جوامع با روند سریع پیری جمعیت مواجه شده‌اند که این روند تغییرات و چالش‌هایی را در سطح اجتماع در بردارد و بر اقتصاد جوامع تأثیرگذار است؛ چراکه با پیرشدن جمعیت و با در نظر گرفتن سایر تغییرات اجتماعی (برای مثال، تغییرات آب‌وهوایی، فناوری‌های مخرب، تغییرات سیاسی)، از طرفی نیاز به اشتغال افراد سالمند بیشتر می‌شود که به وسیله ۱ - اشتغال طولانی‌مدت و یا ۲ - تأخیر در بازنشستگی (افزایش سن بازنشستگی) می‌توان اشتغال افراد مسن را افزایش داد. فعالیت‌های مربوط به قرارداد اشتغال طولانی‌مدت با اقدامات در بازار نیروی کار و همچنین، شیوه‌های مطلوب در سطح بنگاه‌ها و بخش‌ها سروکار دارد؛ در حالی که افزایش سن بازنشستگی، به‌طور عمده به تغییر در سیستم بازنشستگی مربوط است (دامجان و همکاران^۲، ۲۰۱۵).

از طرف دیگر، باتوجه به روند روبه‌رشد سالمندی جمعیت و افزایش تصاعدی تعداد مستمری‌بگیران و بازنشستگان، صندوق‌های بازنشستگی نیز با چالش‌های جدی مواجه می‌شوند (میر و همکاران، ۱۳۹۳). هر عاملی که باعث به‌هم‌خوردن تناسب بین ورودی‌ها و خروجی‌های صندوق بازنشستگی شود، موجب انحراف صندوق از رسیدن به هدف نهایی، یعنی خودکفایی صندوق بازنشستگی خواهد شد. از مصادیق بارز عوامل مختل‌کننده تناسب بین ورودی‌ها و خروجی‌های صندوق‌های بازنشستگی، قوانین و مقررات مربوط به کاهش سن بازنشستگی است که می‌تواند بر صندوق‌ها فشار مالی مضاعفی را تحمیل کند (سیفی، ۱۳۷۸). حتی برخی از سیاستمداران این واقعیت را نادیده می‌گیرند که همیشه تعداد مشاغل ثابت نیستند و لزوماً کارکنان جوان جایگزین کارکنان مسنی که بازنشسته می‌شوند، نخواهند شد. همچنین، بسیاری از مشاغلی که توسط کارکنان سالمند اداره می‌شدند، به‌شکل منطقی

و یا به دلیل ورود تکنولوژی‌های جدید از بین می‌روند (سورسن و بول^۱، ۲۰۰۷؛ کلیپر^۲، ۲۰۰۹).
باتوجه به مطالب فوق چندین سؤال مطرح می‌شود: ۱- سیاست‌گذاران حوزه تأمین اجتماعی در چه شرایطی سیاست‌های کاهش یا افزایش سن بازنشستگی را اعمال نموده‌اند؟ ۲- چه اهدافی مدنظر بوده است؟ ۳- آیا تغییر سن بازنشستگی (بیش از یک سال در کم‌تر از یک دهه) تأثیری بر میزان اشتغال یا بیکاری گروه‌های سنی مختلف به‌ویژه سالمندان و جوانان گذاشته است؟ آیا کشورها تنها از سیاست‌های حوزه تأمین اجتماعی جهت ایجاد اشتغال برای جوانان بهره برده‌اند؟

برای پاسخ به این سؤالات سیاست‌های حوزه اشتغال و بیکاری گروه‌های سنی سالمند و جوان و همچنین، برخی اصلاحات صورت گرفته با هدف ایجاد فرصت‌های شغلی برای گروه سنی جوان در برخی کشورها بررسی می‌شوند. مبنای مطالعاتی این پژوهش بررسی پژوهش‌های علمی است که در سال‌های گذشته انجام شده است. در پژوهش‌های مورد بررسی باتوجه به اینکه بحران اقتصادی تأثیر متفاوتی بر چشم‌انداز بازار کار نیروی کار جوان و سالمند - به‌خصوص در کشورهایی که بازار کار دوگانه دارند - داشته است (جنکینز^۳، ۲۰۱۲؛ بل و بلنچفلور^۴، ۲۰۱۱؛ بنتولیا، دولادو و جیمینو^۵، ۲۰۱۱)، عمدتاً بر روی تأثیرات اصلاحات مستمری که قبل از بحران اقتصادی رخ داده تمرکز می‌شود.

۲. مروری بر تجربیات کشورهای جهان

۱-۲. آلمان

قبل از سال ۱۹۷۲، سن بازنشستگی در آلمان ۶۵ سال بود و تنها در مورد ازکارافتادگی، سن بازنشستگی پیش‌ازموعود وجود داشت؛ اما در سال ۱۹۷۲ قانونی برای بازنشستگی پیش‌ازموعود (۶۰ برای زنان و ۶۳ برای مردان و باتوجه به ۳۵ سال سابقه کار موردنیاز تأمین اجتماعی) تصویب شد. در اوایل سال ۱۹۷۲ (به مدت ۲۰ سال)، امکان بازنشستگی پیش‌ازموعود با مزایایی برابر با مزایای بازنشستگی عادی مهیا شد. منافع حاصل از تعویق بازنشستگی، تنها از طریق سابقه کار، حدود ۲/۲ درصد در هر سال افزایش یافت. اصلاحات ۱۹۷۲ انگیزه نیروی کار جهت خروج زود هنگام از بازار کار را افزایش داد. طی چهار سال پس از این اصلاحات، نرخ اشتغال نیروی کار ۵۵ تا ۶۴ ساله حدود ۱۷ درصد کاهش یافت. با نگاهی به داده‌های یک دهه قبل از انجام این اصلاحات واضح است که

1. Sarensen and Buhl
2. Klepper
3. Jenkins & et al.
4. Blanchflower & Bell
5. Bentolila, Dolado & Jimeno

این اصلاحات به هدف افزایش نرخ اشتغال جوانان انجام نشده؛ زیرا این نرخ در طول دهه گذشته (۱۹۶۰-۱۹۷۰) بسیار پایین بوده است. با این حال پس از انجام اصلاحات نرخ اشتغال جوانان نسبت به سال‌های گذشته کاهش یافت.

در سال ۱۹۹۲ آلمان اصلاحات مقدماتی مزایا را آغاز کرد که در سال ۱۹۹۸ به مرحله اجرا درآمد. علاوه بر این، مبنای محاسبه مزایا دستمزدهای خالص^۱ اعلام شد. این اصلاحات انگیزه افراد سالمند برای خروج از بازار کار را کاهش داد؛ اما محرکی برای اشتغال جوانان ایجاد نکرد. در حقیقت، بعد از انجام این اصلاحات، نسبت نیروی کار سالمند به کل نیروی کار افزایش یافت. بین سال‌های ۱۹۹۷ تا ۲۰۰۶ نرخ اشتغال نیروی کار سالمند از ۰/۴۰ به ۰/۴۹ افزایش یافت که حدود ۲۳ درصد افزایش را نشان می‌دهد.

به‌طور خلاصه می‌توان تأثیر این اصلاحات را بدین صورت بیان نمود که کاهش ۷ درصدی نرخ اشتغال افراد سالمند بین سال‌های ۱۹۷۲ و ۱۹۷۶ کاهش ۲ درصدی اشتغال جوانان را به همراه داشت. افزایش ۱۵ درصدی اشتغال سالمندان به‌دنبال تغییر وضعیت قانونی در سال ۱۹۹۸ بدون تغییر اشتغال جوانان و کاهش جزئی نرخ بیکاری جوانان، همراه بود^۲ (بورش سوپن و اشنابل^۳، ۲۰۱۰). آلمان از اواسط سال ۲۰۰۵ و حتی در طول بحران اقتصادی جهان، افزایش قابل توجهی در سطح کلی اشتغال را تجربه کرده است. داده‌های سری زمانی نظرسنجی نیروی کار اروپا^۴ نشان می‌دهد که افزایش سهم اشتغال جمعیت از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۳، به‌دلیل افزایش بیش از ۲۰ درصدی سطح اشتغال نیروی کار سالمند به وجود آمده است. در عین حال، نرخ اشتغال جوانان در صورتی که کارآموزان هم در نظر گرفته شوند، حدود ۴۵ درصد است (مؤسسه اقتصاد نیروی کار^۵، ۲۰۱۳).

دلیل افزایش اشتغال نیروی کار سالمند کاهش انگیزه‌های بازنشستگی پیش از موعد در سیستم مستمری و بیمه بیکاری بوده است. با ثابت بودن سایر عوامل، حداکثر مدت زمان حق بیمه بیکاری برای بیکاران سالمند از ۳۲ به ۲۴ ماه کاهش یافت و طرح پاره‌وقت یارانه سالمندی^۶ تا پایان سال ۲۰۰۹ به مرحله اجرا درآمد. کاهش انگیزه‌های بازنشستگی پیش از موعد باعث جذابیت کمتر خروج زود هنگام نیروی کار از بازار کار نسبت به دهه‌های ۱۹۸۰ یا ۱۹۹۰ شده است. علاوه بر این، افزایش

۱. قبل از انجام این اصلاحات، مبنای محاسبه مزایا دستمزدهای ناخالص بود.

۲. لازم به ذکر است که در مطالعات مورد بررسی نرخ اشتغال گروه سنی a در سال ۷ به صورت اشتغال در گروه سنی a در سال ۷ تقسیم بر جمعیت در گروه سنی a در سال ۷ و همچنین نرخ بیکاری به صورت افراد بیکار در گروه سنی a در سال ۷ تقسیم بر مشارکت نیروی کار در گروه سنی a در سال ۷ محاسبه شده است. لذا نرخ بیکاری و نرخ اشتغال عکس یکدیگر نیستند.

3. Börsch-Supan & Schnabel

4. European Labor Force Survey

5. Institute of Labor Economics

6. Subsidised old - age part - time scheme

سطح اشتغال سالمندان نیز به دلیل کمبود مهارت‌های موردنیاز شرکت‌ها بوده است که کارفرمایان به خوبی از آن آگاه هستند. کارفرمایان کمبود بالقوه نیروی کار ماهر در بازار کار آلمان را پیش‌بینی می‌کنند. در نتیجه، کارفرمایان تمایل به حفظ نیروی کار ماهر خود به جای جایگزینی آن دارند. در نهایت، نیروی کار باتجربه و به همین ترتیب، سالمندان، به عنوان بخشی از نیروی کار برای یک دوره طولانی‌تر از دهه‌های قبل در بازار کار باقی خواهند ماند.

۲-۲. فرانسه

تجربه در فرانسه یک تصویر دیگر، اما تا حدی پیچیده‌تر فراهم می‌کند. قبل از سال ۱۹۷۲ سن بازنشستگی عادی ۶۵ سال و قوانین بازنشستگی پیش‌ازمعد راجع نبود. در اوایل دهه ۱۹۷۰ مجموعه‌ای از اصلاحات در جهت بازنشستگی پیش‌ازمعد صورت گرفت. این اصلاحات برای افراد ۶۰ ساله که شغلشان را از دست داده بودند، درآمد تضمین شده و مزایای بیشتر در نظر گرفت. اولین سری از این اصلاحات در لوی بولین^۱ در سال ۱۹۷۱ تصویب شد. سری دیگری از این اصلاحات بین سال‌های ۱۹۷۷ تا ۱۹۸۳ انجام گرفت. در سال ۱۹۸۳ سن ۶۰ سالگی به عنوان سن بازنشستگی عادی در نظر گرفته شد.

قبل از سال ۱۹۷۲ نرخ اشتغال جوانان بالا بود و نرخ بیکاری جوانان اندکی افزایش یافت؛ بنابراین به نظر می‌رسد که اصلاحات سال ۱۹۷۱ به دلیل نگرانی‌های اشتغال جوانان مطرح نشده است. با وجود این، در زمان آغاز اصلاحات در سال ۱۹۷۷ نرخ بیکاری جوانان در حال افزایش و نرخ اشتغال جوانان شروع به کاهش کرده بود. حتی با وجود اینکه به نظر می‌رسد کاهش اشتغال جوانان و افزایش بیکاری جوانان در اوایل دهه ۱۹۷۰ به اصلاحات مربوط می‌شد، برخی از حامیان اصلاحات ۱۹۷۷ و ۱۹۸۳، روندهای نامناسب اشتغال و بیکاری جوانان را برای توجیه ادامه اصلاحات مورد استفاده قرار دادند؛ یعنی با وجود اینکه اولین سری از اصلاحات (که افراد سالمند را تشویق به خروج از نیروی کار کرد) نتوانست تغییری در روند منفی اشتغال و بیکاری جوانان ایجاد کند، اصلاحات بعدی با هدف ایجاد انگیزه برای بازنشستگی پیش‌ازمعد سالمندان به منظور اصلاح روندهای اشتغال جوانان مورد استفاده قرار گرفت.

کاهش ۲۱ درصدی اشتغال نیروی کار سالمند بین سال‌های ۱۹۷۱ تا ۱۹۹۳ تقریباً به همین میزان اشتغال جوانان را کاهش و نرخ بیکاری جوانان را افزایش داده است. در سال ۱۹۹۳، تغییری در روند اصلاحات ایجاد شد. اصلاحات جدید سابقه کار موردنیاز برای بازنشستگی با حقوق کامل را از ۳۵/۵ به ۴۰ سال افزایش داد و قوانین محاسبه نرخ جایگزینی مزایا سخت‌گیرانه‌تر شد.

به طور خلاصه، هدف اولیه اصلاحات که تشویق افراد سالمند به خروج از نیروی کار و هدف ثانویه این اصلاحات که ارائه فرصت‌های شغلی بیشتر برای جوانان بود، با شکست مواجه شد. هیچ مدرکی مبنی بر این وجود ندارد که اصلاحات صورت گرفته مشاغل بیشتری برای جوانان فراهم کرده است. از سوی دیگر، با افزایش اشتغال نیروی کار سالمند طی سال‌های ۱۹۹۳ تا ۲۰۰۵ اشتغال جوانان افزایش و بیکاری آنها کاهش یافت (سالم و همکاران^۱، ۲۰۱۰).

۲-۳. دانمارک

در مقایسه با بسیاری از کشورهای اروپایی، در دانمارک نرخ بیکاری جوانان، پایین و نرخ اشتغال سالمندان بالا است. علاوه بر این، نرخ مشارکت در بازار کار و میانگین سن خروج نیز بالا هستند. ابتکارات ملی برای تسهیل اشتغال نیروی کار جوان و سالمند در بازار کار با سیاست فعال بازار کار دانمارک^۲ که به اصطلاح مدل انعطاف‌پذیر^۳ است، انجام می‌شود. این مدل سه‌گانه، اغلب به‌عنوان دلیل نرخ اشتغال بالای دانمارک شناخته می‌شود. این مدل هزینه نسبتاً پایین اخراج نیروی کار و مزایای بیکاری بالا (تا ۹۰٪ از حقوق قبلی) را با یک سیاست فعال بازار کار ترکیب می‌کند. به‌طور خاص، سه اقدام قانونی برای حمایت از ورود نیروی کار جوان به بازار کار انجام شده است: طرح بازنشستگی پیش‌ازمعد، کاهش دوره بیمه اشتغال و کاهش دسترسی جوانان به بازنشستگی از کارافتادگی (مؤسسه اقتصاد نیروی کار، ۲۰۱۳).

طرح بازنشستگی پیش‌ازمعد در سال ۱۹۷۹ با هدف مقابله با پدیده بیکاری جوانان معرفی شد. جامعه هدف این طرح سالمندان بود و با خروج آنان از نیروی کار فضای شغلی را برای جوانان بیشتر کرد (مؤسسه اقتصاد نیروی کار، ۲۰۱۳). با نگاهی گذرا به شاخص‌های بازار کار قبل از اصلاحات سال ۱۹۷۹، نرخ اشتغال جوانان در حال افزایش و نرخ بیکاری جوانان از سال ۱۹۷۵ اندکی کاهش یافته بود؛ از این رو بعید به نظر می‌رسد که این اصلاحات به دلیل کاهش نرخ اشتغال و یا افزایش نرخ بیکاری جوانان صورت گرفته باشد. با وجود این، سیستم تأمین اجتماعی دانمارک، سن بازنشستگی جدیدی را در کنار سن بازنشستگی معمولی که ۶۵ سال (اکنون ۶۷ سال یا بالاتر است) بود در نظر گرفت. این سن برابر ۶۰ سال در نظر گرفته شد. بین سال‌های ۱۹۷۸ تا ۱۹۸۳ نرخ اشتغال مردان ۶۱ تا ۶۵ سال، ۲۳ درصد کاهش و نرخ بیکاری جوانان ۲۰ تا ۲۴ سال، حدود ۴ درصد افزایش یافت (بینگلی، گوپتا و پدرسن^۴، ۲۰۱۰). در نتیجه این اصلاحات، حضور سالمندان بیش از ۶۰ سال در مشاغل به شدت کاهش یافت و هزینه‌های فراوانی را به بار آورد. این مسئله، یعنی کاهش نیروی کار سالمند به دلیل

1. Salem & et al.
2. The Danish active labour market policy
3. Flexicurity model
4. Bingley, Gupta & Pedersen

عدم پیش‌بینی‌های لازم در مورد نیروی کار که ناشی از جمعیت سالمند بود، به مشکل اقتصادی در حال رشد تبدیل شد. در ادامه این روند، چندین اصلاح‌سیاستی بحث‌برانگیز که در سال ۲۰۱۲ انجام شد، به تدریج سن بازنشستگی پیش‌از‌معد را افزایش داد و در نهایت، طرح بازنشستگی پیش‌از‌معد کنار رفت.

اصلاحات برای کاهش دسترسی جوانان به بازنشستگی از کارافتادگی نیز در سال ۲۰۱۲ معرفی شد. قبل از آن، اگر توانایی افراد جوان برای کار به میزان مشخصی کاهش می‌یافت، به آنها حقوق از کارافتادگی اعطا می‌شد، بنابراین این اصلاحات دسترسی مزایا برای افراد زیر ۴۰ سال را حذف و اقداماتی جایگزین جهت آموزش افراد جوان از کارافتاده معرفی کرد تا مشارکت آن‌ها را در بازار کار ارتقا دهد.

۲-۴. کانادا

توسعه مستمری عمومی در کانادا را می‌توان به پنج دوره مجزا تقسیم کرد که هر کدام نگرانی‌های اجتماعی، مناظرات سیاسی و اقدامات سیاستی خود را دارد. در اینجا عمده اقدامات سیاستی که با نگرانی بیکاری زیاد به اجرا درآمده است، مورد بحث قرار می‌گیرد.

اصلاحات بازنشستگی در دهه ۱۹۸۰ با دو نگرانی اجتماعی صورت گرفت: ۱. بیکاری زیاد، به‌ویژه در بین جوانان منجر به این شد که سالمندان به خروج از بازار کار تشویق شوند. ۲. تمایل به بازنشستگی نیروی کار سالمند و فراغت بیشتر آنان.

در سال ۱۹۸۴، در برنامه مستمری کبک^۱ دریافت مزایا در سن ۶۰ سالگی به‌عنوان بازنشستگی پیش‌از‌معد تعیین شد. بازنشستگی تعدیل‌شده آماری^۲ در این سن در دسترس قرار گرفت. بر اساس گزارش کمیسیون گلوب و میل در ۲۰ دسامبر ۱۹۸۶، هدف از این اصلاحات کاهش بیکاری بود؛ بنابراین اصلاحات اولیه بازنشستگی طی سال‌های ۱۹۸۴ تا ۱۹۸۷ به‌طور مستقیم با نگرانی‌های ناشی از عدم تعادل در بازار کار صورت گرفت. در دهه ۱۹۹۰، به‌منظور پایداری مالی بلندمدت سیستم تأمین اجتماعی، برنامه مستمری کانادا در دستور کار قرار گرفت. همچنان این نگرانی وجود داشت که افزایش مالیات بر حقوق و دستمزد موجب افزایش بیکاری می‌شود و افزایش سن بازنشستگی، فرصت‌های شغلی را برای جوانان کاهش می‌دهد. به‌رحال این اصلاحات به مرحله اجرا درآمد. دهه ۲۰۰۰ که دوره رونق کانادا بود، نرخ بیکاری به پایین‌ترین سطح خود رسید و در بسیاری از صنایع، بحث از بیکاری به کمبود نیروی کار تبدیل شد. در این دوره اقدامات سیاستی که تداوم کار را تشویق

1. Quebec

۲. (actuarially – adjusted) تعدیل آماری در یک برنامه بازنشستگی فاکتوری است که اگر فرد شروع به دریافت مستمری قبل و بعد از تاریخ بازنشستگی نرمال برنامه کند، مستمری‌های پرداختی را تعدیل (بالا یا پایین) می‌کند.

می‌کرد، در دستور کار قرار گرفت (بکر و میلیگان^۱، ۲۰۰۵) و در قوانین بازنشستگی اجباری هم تغییراتی به وجود آمد.

به‌طور خلاصه، در طی زمان دیدگاه‌های متفاوتی در مورد بازار کار وجود داشته است. در اولین اصلاحات، رفاه سالمندان مدنظر بوده و با افزایش بیکاری در دهه ۱۹۸۰ تأثیر اشتغال سالمندان بر نیروی کار جوان از اهمیت سیاستی برخوردار شد. اصلاحات در دهه ۱۹۹۰ باهدف پایداری مالی بلندمدت مستمری عمومی انجام شد و رونق بازار کار در دهه ۲۰۰۰، نگرانی‌های تأثیر اشتغال سالمندان بر جوانان را از اقدامات سیاستی کنار گذاشت (بکر و همکاران^۲، ۲۰۱۰).

بکر و همکاران ضمن بررسی سری‌های زمانی شاخص‌های بازار کار تحلیل‌های رگرسیونی نیز انجام داده‌اند. آنها در تحلیل سری‌های زمانی به این نتیجه رسیدند که از سال ۱۹۷۶ تا ۱۹۹۶ نرخ مشارکت نیروی کار به آرامی از ۴۲/۹ به ۳۶/۳ کاهش یافته و از سال ۱۹۹۶ تا ۲۰۰۶ روند صعودی داشته و به ۴۸/۵ درصد رسیده است. داده‌های مربوط به نرخ بیکاری و نرخ مشارکت جوانان نشانه‌های بیشتری را از چرخه‌های ادواری اقتصاد در خود دارد. باین حال از سال ۱۹۹۶ که نرخ مشارکت سالمندان روند صعودی را طی کرده است، نرخ مشارکت جوانان نیز روند صعودی داشته است. در تحلیل رگرسیون اثر مستقیم اشتغال سالمندان بر بیکاری جوانان را با استفاده از متغیرهای کنترلی همچون تولید ناخالص داخلی و رشد آن و سهم صنعت در تولید ناخالص داخلی مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که نرخ بیکاری جوانان با اشتغال سالمندان رابطه منفی برقرار می‌سازد.

۲-۵. ژاپن

جمعیت ژاپن به سرعت در حال پیرشدن است. در سال ۲۰۱۰ نسبت جمعیت افراد سالمند (۶۵ سال یا بالاتر) ۲۳/۱ درصد بود که بالاترین میزان در میان کشورهای سازمان همکاری و توسعه اقتصادی است (سرشماری جمعیت ژاپن، ۲۰۱۰). این سالمندی سریع، فشار مالی عظیمی را بر سیستم تأمین اجتماعی وارد می‌کند. به‌منظور مقابله با فشار مالی و کاهش نیروی کار، دولت ژاپن دو اصلاح را به اجرا گذاشت: قانون اصلاحات مستمری در سال ۲۰۰۱ و بازبینی اشتغال سالمندان در سال ۲۰۰۶. هر دو اصلاحات به‌منظور افزایش اشتغال افراد ۶۰ ساله انجام شد.

قانون اصلاحات مستمری که در سال ۲۰۰۱ اجرا شد، به تدریج سن قانونی دریافت بخش ثابت مزایای مستمری^۳ را از ۶۰ به ۶۵ سال افزایش داد. هنگامی که قانون اصلاحات مستمری اجرا شد، بسیاری از شرکت‌های خصوصی سن ۶۰ سالگی را به‌عنوان سن بازنشستگی اجباری تعیین کردند. از آنجاکه سن

1. Baker & Milligan

2. Baker & et al.

3. Fixed part of the pension benefit

قانونی مستمری برای نیروی کار شاغل تا سال ۲۰۰۱، ۶۰ سال بود، اغلب کارکنان در شرکت‌های خصوصی تا زمان دریافت مزایای کامل مستمری به کار خود ادامه دادند. با این حال، به دلیل قانون اصلاحات مستمری، متولدین آوریل ۱۹۴۱ و بعد از آن نتوانستند مزایای کامل مستمری را در سن ۶۰ سالگی دریافت کنند.

این شکاف فزاینده بین سن قانونی مستمری و سن بازنشستگی اجباری که در اکثر شرکت‌ها ۶۰ سال بود، به عنوان یک نگرانی اجتماعی ظاهر شد. به منظور کاهش این شکاف پنج سال پس از اجرای قانون اصلاحات بازنشستگی، دولت ژاپن قانون بازبینی اشتغال سالمندان را بار دیگر اصلاح کرد تا به طور قانونی کارفرمایان را مجبور به حفظ نیروی کار خود تا زمان دریافت کامل مستمری کند. بدین منظور در سال ۲۰۰۶ قانون تحکیم اشتغال سالمندان^۱ به تصویب رسید که به کارفرمایان دستور داد تا نیروی کار بالاتر از سن قانونی مستمری به شغل خود ادامه دهد. این مداخله سیاستی نرخ اشتغال مردان ۶۰ ساله را افزایش داد و این اثر عمدتاً در شرکت‌های بزرگ دیده شد (کوندو و شیگئوکا، ۲۰۱۳).

در ابتدا کارفرمایان یکی از سه معیار زیر را برای متولدین آوریل ۱۹۴۶ (نیروی کاری که در آوریل ۲۰۰۶ به سن ۶۰ سالگی رسیدند)، انتخاب می‌کردند: (۱) افزایش سن بازنشستگی اجباری تا سن صلاحیت دریافت کامل مستمری (۲) لغو بازنشستگی اجباری (۳) تنظیم قرارداد تمدید اشتغال یا اشتغال مجدد. بیش از ۸۰ درصد از شرکت‌ها گزینه سوم را انتخاب کردند. بازنشستگی اجباری در ژاپن صرفاً به معنای پایان قرارداد به اصطلاح «اشتغال مادام‌العمر»^۲ است. بعد از بازنشستگی اجباری، برخی از نیروی کار خارج می‌شوند و یا برای یک کارفرمای جدید کار می‌کنند و تعداد قابل توجهی از نیروی کار بازنشسته توسط همان کارفرما یا یک قرارداد جدید استخدام می‌شوند. اصلاح دوباره قانون بازبینی اشتغال سالمندان شرکت‌ها را ملزم به ایجاد چنین فرصت‌هایی برای همه کارکنان زیر سن مشمولیت مستمری کرد.

لازم به ذکر است که حتی قبل از اصلاح دوباره قانون بازبینی اشتغال سالمندان، هیچ آیین‌نامه قانونی شرکت‌ها را از استخدام نیروی کار بالاتر از سن بازنشستگی اجباری منع نکرده بود. از این رو، افزایش استخدام نیروی کار سالمند پس از اصلاح دوباره قانون بازبینی اشتغال سالمندان را می‌توان به عنوان انحراف ناشی از مداخله دولت دانست. اگر قانون بازبینی اشتغال سالمندان، کارفرمایان را مجبور به استخدام نیروی کار سالمند برخلاف میلشان بکند، عملاً باید در پاسخ به این استخدام اجباری، یا در استخدام نیروی کار در دیگر سنین تغییراتی صورت گیرد یا در حقوق نیروی کار سالمند تغییراتی داده شود.

1. The Elderly Employment Stabilization Law (EESL)
2. Kondo and Shigeoka
3. Lifetime employment

کوندو^۱ (۲۰۱۶) به منظور بررسی تأثیر قانون بازبینی اشتغال سالمندان ژاپن در سال ۲۰۰۶، از نسبت کارمندان تمام وقت مرد ۵۵ تا ۵۹ سال هر سازمان در پایان ژوئن ۲۰۰۳ استفاده کرد. طبق نتایج به دست آمده، جانشینی نیروی کار سالمند و نیروی کار تمام وقت جوان تأیید نمی شود. در واقع شواهدی مبتنی بر تأثیر منفی قانون بازبینی اشتغال سالمندان بر فرصت های شغلی تمام وقت جوانان وجود ندارد و تنها یک اثر جانشینی ضعیف برای کارگران نیمه وقت زن به ویژه برای سال های بعد از قانون بازبینی اشتغال سالمندان مشاهده شده است.

۲-۶. سوئد

موضوع سیستم مستمری در سوئد از سال ۱۸۸۴ بر اصلاحات پایداری سیستم مالی متمرکز بوده است. بر طبق بررسی های صورت گرفته، این استدلال که تسهیل در بازنشستگی نیروی کار سالمند، فرصت های شغلی جوانان را افزایش می دهد، تنها در دهه ۱۹۳۰ و دهه ۱۹۹۰ مطرح شده است. در هر دو دهه، اقتصاد سوئد به شدت در رکود بود و در میان نیروی کار جوان نرخ بیکاری بالایی وجود داشت. بیکاری بلندمدت در سال ۱۹۹۶ به اوج خود رسید (به جز نیروی کار جوان مرد که اوج آن در سال ۱۹۹۳ بود) و بعد به صورت تدریجی تا سال ۲۰۰۰ کاهش یافت.

در دهه ۱۹۳۰ ایده جایگزینی نیروی کار جوان مطرح شد. طبق این ایده، دولت باید به کارفرمایان یارانه پرداخت کند تا مستمری نیروی کار بالای ۶۵ سال تأمین شود. در سال ۱۹۳۵ مستمری های مکمل برای همه کارمندان بخش خصوصی، با هدف کاهش بیکاری در بین نیروی کار جوان پیشنهاد شد (مولین^۲، ۱۹۶۵، ص. ۹-۸). هیچ یک از این پیشنهادها در پارلمان سوئد مورد حمایت قرار نگرفت. برنامه مقرری انتقال نسلی^۳ در میان بسیاری از برنامه های فعال بازار کار مطرح شده در دهه ۱۹۹۰ معرفی شد. این برنامه امکان بازنشستگی نیروی کار حداقل ۶۳ ساله با مزایای بیکاری در ازای استخدام یک فرد بیکار ۲۰ تا ۳۵ ساله را توسط کارفرما فراهم کرد. همچنین، کارفرما باید ۲۵ درصد از منابع مالی این طرح را تأمین می کرد. درخواست برای این نوع از بازنشستگی در سال ۱۹۹۸ امکان پذیر بود. پالم و اسوینسون^۴ (۲۰۱۰) برای بررسی رابطه احتمالی بین اشتغال نیروی کار سالمند و جوان، سری زمانی نرخ های اشتغال و مشارکت را بررسی کردند. روند مشارکت نیروی کار ۵۵ تا ۶۵ ساله نشان دهنده روند صعودی ۶۵ درصد در اوایل دهه ۱۹۶۰ تا حدود ۷۵ درصد تا پایان سال ۲۰۰۶ است. دلیل این روند صعودی افزایش سریع مشارکت نیروی کار زنان در اقتصاد سوئد ذکر شده است.

1. Kondo
2. Molin
3. The Generational Switching Allowance
4. Palme & Svensson

آنها بیان می‌کنند که در دهه ۱۹۷۰ افزایش بیکاری جوانان با افزایش جزئی مشارکت نیروی کار سالمند همراه بود. در دهه ۱۹۸۰ به دنبال کاهش مشارکت نیروی کار سالمند، بیکاری جوانان کاهش نیافت. همچنین، در اوایل دهه ۱۹۹۰ نرخ مشارکت نیروی کار جوان از حدود ۷۰ درصد به حدود ۵۰ درصد افت شدیدی داشته است و به تبع آن، نرخ بیکاری افزایش یافته است و از آنجایی که در دوران رکود اقتصادی برنامه‌های آموزشی به طور دائمی معرفی و اجرا می‌شدند و تقویت آموزش عالی در دستور کار قرار گرفت، نرخ بیکاری بعد از افزایش اولیه کاهش یافت و بعد از رکود به میزان قابل توجهی بالاتر از سطح ثابت قبل از رکود اقتصادی قرار گرفت. دلیل افزایش زیاد بیکاری جوانان به جای تغییرات در مشارکت نیروی کار سالمند در این دهه، ظاهراً ناشی از رکود اقتصادی بوده است. به منظور حذف تأثیر روند مشارکت نیروی کار زنان متغیرهای مورد بررسی به نیروی کار مردان محدود شده است. بعد از اجرای قوانین بازنشستگی پیش از موعد در اوایل دهه ۱۹۷۰، نرخ مشارکت گروه سنی ۶۴-۵۵ سال روند کاهشی داشت، اما در اواخر این دهه افزایش جزئی را تجربه کرد که دلیل آن حذف قوانین خاص مربوط به شرایط بیمه از کارافتادگی است. مجدداً، تفسیر تغییرات در روند بیکاری جوانان با تغییرات در مشارکت نیروی کار سالمند امکان‌پذیر نیست.

پالم و اسوینسون رابطه بین مشارکت نیروی کار سالمند و اشتغال جوانان را از طریق تحلیل رگرسیون انجام داده‌اند. سه متغیر نرخ بیکاری، نرخ اشتغال و سهم حضور در آموزش^۱ برای گروه سنی جوان و دو متغیر نرخ بیکاری و اشتغال برای گروه سنی سالمند در نظر گرفته شده است. همچنین، تحلیل رگرسیون با و بدون متغیرهای کنترل انجام شد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که بدون متغیرهای کنترل بین نرخ بیکاری جوانان و مشارکت نیروی کار سالمند رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج برای نرخ اشتغال و سهم حضور در آموزش نیز مشابه است. در واقع این نتیجه بدان معنی است که مشارکت نیروی کار سالمند اثر برون‌رانی بر احتمالات شغلی جوانان دارد و منجر به نرخ بیکاری بالاتر می‌شود. این رابطه را می‌توان بیشتر به نمونه زنان نسبت داد؛ چون مدلی که صرفاً بر اساس داده‌های مردان انجام شده، عکس این نتیجه را نشان می‌دهد.

۲-۷. انگلستان

تنها سیاست عمومی در انگلستان که با هدف کاهش بیکاری جوانان از طریق بازنشستگی نیروی کار سالمند به اجرا درآمده، طرح افزایش شغل^۲ است. طرح افزایش شغل در سال ۱۹۷۷ معرفی شد و در اوایل دهه ۱۹۸۰ گسترش یافت. این طرح برای اولین بار در برخی مناطق خاص کشور که بیکاری شایع بود به اجرا درآمد و سن بازنشستگی دولتی را یک سال (۵۹ سال برای زنان و ۶۴ سال

1. Share in schooling

2. The Job Release Scheme (JRS)

برای مردان) کاهش داد. در این طرح کارفرما باید برای افرادی که در مراکز کاربایی ثبت نام کرده‌اند، شغل فراهم کند و درخواست‌کننده طرح افزایش شغل، متعهد می‌شود که شغل دیگر یا کسب و کار خوداشتغالی نداشته باشد.

طرح افزایش شغل در زمان افزایش بیکاری جوانان اجرا شد. به‌طور کلی این طرح تا سال ۱۹۸۴ گسترش یافت و در سال ۱۹۸۵، زمانی که بیکاری جوانان بالا رفت، کاهش یافت. این طرح زمانی به اجرا درآمد که ارزیابی‌های زمانی سیاست‌های اشتغال به اندازه امروز توسعه یافته نبود، لذا هیچ داده خاصی برای مطالعه افرادی که تحت تأثیر این طرح قرار گرفته‌اند وجود ندارد. با این حال بانکس و همکاران^۱ (۲۰۱۰) از داده‌های نظرسنجی نیروی کار اروپا برای سال‌های ۱۹۷۵، ۱۹۷۷، ۱۹۷۹، ۱۹۸۱ و ۱۹۸۳ تا ۱۹۸۹ به‌منظور بررسی تأثیر طرح افزایش شغل بر اشتغال نیروی کار سالمند استفاده کرده‌اند. در ابتدا تأثیر این طرح بر اشتغال نیروی کار سالمند و سپس بر اشتغال جوانان مورد بررسی قرار گرفته است. روش مورد استفاده به‌منظور بررسی تأثیر این طرح بر اشتغال نیروی کار سالمند، رگرسیون تفاضل در تفاضل با استفاده از تغییرات در آستانه سنی بوده است. با توجه به اینکه قوانین طرح افزایش شغل در طول سال‌های مختلف تغییر کرده، هر تغییر به‌عنوان یک تجربه شبه‌طبیعی در نظر گرفته شده است و به‌طور جداگانه مورد بررسی قرار می‌گیرد. به‌طور کلی این طرح اشتغال سالمندان را کاهش داده است. به‌منظور بررسی تأثیر این طرح بر جوانان، رگرسیون دیگری که متغیر وابسته آن نرخ بیکاری جوانان ۲۰-۲۴ ساله و متغیر مستقل آن نرخ اشتغال نیروی کار سالمند ۵۵-۶۴ ساله است، تخمین زده شد.

نتایج حاصل نشان داد که بین نرخ اشتغال سالمندان و نرخ بیکاری جوانان رابطه مثبتی وجود دارد. به‌طوری که با افزایش استفاده از این طرح (کاهش اشتغال نیروی کار سالمند بین ۵۵-۶۴ ساله) نرخ بیکاری جوانان افزایش یافته است؛ اما با وجود اینکه طرح افزایش شغل به‌عنوان طرح بازنشستگی پیش‌از‌موعود با هدف استخدام بیکاران به اجرا درآمده است، هیچ مدرک قطعی از حداقل جایگزینی بین نیروی کار جوان و سالمند وجود ندارد.

۲-۸. بلژیک

در کشور بلژیک نرخ اشتغال کلی از سال ۲۰۰۰ به بعد تا حدودی ثابت مانده است؛ با وجود این بازار کار بلژیک سیاست‌های مختلفی برای نیروی کار جوان و سالمند ارائه می‌دهد. در سال ۲۰۰۰، تنها یک نفر از چهار نفر خروجی ۵۵ تا ۶۴ ساله در مقایسه با ۲ نفر از ۵ خروجی در سال ۲۰۱۱ استخدام شدند. این افزایش نرخ اشتغال در میان نیروی کار سالمند با کاهش نرخ اشتغال نیروی کار جوان (۳۰)

درصد در سال ۲۰۰۰ به ۲۶ درصد در سال ۲۰۱۱)، در تضاد شدید قرار دارد. از این رو لازم است بیان شود که در کشور بلژیک سطوح نهادی مختلفی مسئول آموزش و ارائه سیاست بازار کار هستند. به طور خاص، مسائل مربوط به آموزش در حوزه انجمن‌ها و مسائل مربوط به اشتغال و کارآموزی شغلی^۱ (از جمله کارایی شغل) در حوزه مناطق هستند. لازم به ذکر است که در بلژیک مقامات فدرال، مسئول قوانین اشتغال، توافق‌نامه‌های کار عمومی^۲ و مزایای تأمین اجتماعی هستند. این موضوع می‌تواند در هنگام بحث در مورد نیروی کار جوان و سالمند بلژیک اهمیت داشته باشد.

در سال ۲۰۰۵، دولت فدرال، سالمندی جمعیت فعال^۳ را به عنوان یک چالش کلیدی سیاستی به رسمیت شناخت و پس از مذاکرات با شرکای اجتماعی دولت، پیمان همبستگی بین نسل‌ها را اجرا کرد. این پیمان اساساً شامل اقدامات سیاستی متعددی باهدف تشویق افراد سالمند به تداوم کار یا بازگشت به محل کار بود. با وجود این، به درخواست اتحادیه‌ها، اقدامات اشتغال جوانان نیز اضافه شد که عمدتاً شامل گسترش اقدامات موجود با تأکید بیشتر بر جوانان با مهارت پایین بود.

فعالیت‌های چندگانه ترویج سالمندی فعال در بازار کار بلژیک، با هدف توسعه شغلی نیروی کار سالمند همراه شد. طرح تنفس شغلی^۴ (از لحاظ زمانی) برای کاهش حجم کار در طول یک دوره مشخص در یک حرفه خاص معرفی شد. پس از انجام اصلاحات، این طرح برای کسانی که سابقه کار بیش از پنج سال و حداقل دو سال با کارفرمای فعلی دارند، به کار گرفته شد. برای ترویج این سیستم در میان سالمندان، در هنگام استفاده از این طرح منافع بیشتری دریافت می‌کنند. علاوه بر این، نیروی کار ۶۲ ساله یا بیشتر و کسانی که حداقل ۴۴ سال سابقه کار دارند، مستحق پرداخت اضافی مستمری^۵ هستند که منجر به منافع بالاتر مستمری می‌شود. کارفرمایان نیز توسط محرک‌های مالی تشویق شدند تا نیروی کار سالمند را استخدام و حفظ کنند؛ از جمله کاهش سهم بیمه‌ای تأمین اجتماعی یا کاهش حق بیمه افرادی که در سن ۵۰ سالگی یا بیشتر استخدام می‌شوند.

هدف دوم از این اقدامات کاهش خروجی‌های زودهنگام است. بسیاری از نیروی کار بلژیک قبل از سن بازنشستگی قانونی (۶۵ سالگی در سال ۲۰۱۳) بازنشسته می‌شوند. به طوری که متوسط سن بازنشستگی در سال ۲۰۰۱ برابر با ۵۸/۴ و در سال ۲۰۱۰، ۵۹/۵ بود و نشان داد که بازنشستگی

1. Vocational training

2. Collective labour agreements

۳. سالمندی فعال (Active aging) اصطلاحی است که برای توصیف حفظ رفاه ذهنی مثبت، سلامت جسمی، اجتماعی و روانی خوب و مشارکت مداوم فرد در خانواده، گروه همسالان و جامعه در طول فرایند سالمندی استفاده می‌شود. سازمان بهداشت جهانی (WHO)، سالمندی فعال را به عنوان «فرآیند بهینه‌سازی فرصت‌ها برای سلامت، مشارکت و امنیت به منظور ارتقای کیفیت زندگی با افزایش سن افراد» تعریف می‌کند.

4. The career break scheme

5. Pension bonus

پیش از موعد در بازار کار بلژیک رایج است. از ژانویه ۲۰۱۳ حداقل سن بازنشستگی پیش از موعد هر سال ۶ ماه افزایش یافت تا از ۶۰ به ۶۲ سالگی در سال ۲۰۱۶ رسید. افراد بعد از حداقل ۳۵ سال سابقه کار دارای شرایط بازنشستگی پیش از موعد هستند (سابقه کار در سال ۲۰۱۵ به ۴۰ سال افزایش یافت).

در بازار کار بلژیک نرخ بیکاری نیروی کار جوان با مهارت کم، بالا گزارش شده است (کمیسون اروپا، ۲۰۱۱) و به نظر می‌رسد که آنها با بیکاری مواجه خواهند شد. در نتیجه، چندین سیاست این جوانان را هدف قرار می‌دهد. برای مثال، برنامه‌های کارآموزی در سیاست جوانان بلژیک مبنای هستند؛ به این دلیل که شکاف بین عرضه نیروی کار بدون تحصیلات دانشگاهی و تقاضای آن را در بازار کار کاهش می‌دهد. در پرتو استراتژی ۲۰۲۰ اروپا شرکت‌ها تشویق شده‌اند تا فرصت‌های کارآموزی برای جوانان را افزایش دهند. همچنین، برخی از فعالیت‌های آموزشی خود را برای جوانان بیکار با مهارت کم متمرکز نمایند. علاوه بر این، کمک‌های مالی برای پوشش بخشی از دستمزد معلمان در زمان فراهم کردن دسترسی جوانان به برنامه‌های کارآموزی در شرکت‌ها معرفی شده است.

در کنار برنامه‌های فوق یارانه‌هایی برای تشویق کارفرمایان به استخدام جوانان معرفی شده است. به خصوص برای نیروی کار جوان با مهارت کم، کارفرماها از یارانه‌هایی بهره می‌برند که هزینه دستمزد و همچنین، هزینه‌های غیرکارگری را کاهش می‌دهد. یکی از این اقدامات طرح برد - برد^۱ است که جامعه هدف آن، افراد با مهارت کم بیکار زیر ۲۶ سال است. این طرح به معنی کاهش مالیات پرداختی کارفرما، افزایش استخدام و یارانه اشتغال برای نیروی کار جوان است (مؤسسه اقتصاد نیروی کار، ۲۰۱۳).

به‌طور کلی بازار کار بلژیک با سیاست‌هایی برای هر دو گروه سنی جوان و سالمند همراه است. هم‌زمان با سالمندی جمعیت و نیاز به ایجاد فرصت‌های شغلی برای افراد سالمند، سیاست‌های مورد نیاز جهت افزایش اشتغال سالمندان بدون نگرانی از بابت کاهش فرصت‌های شغلی جوانان اجرا می‌شود. جوانان، سیاست‌های شغلی مربوط به خود را دارند و با توجه به شرایط اقتصاد و بازار کار، این سیاست‌ها انتخاب و به اجرا گذاشته می‌شود.

۲-۹. ایتالیا

نرخ کلی اشتغال در ایتالیا از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۰۷، ۵/۳ درصد افزایش و تا سال ۲۰۱۱، ۱/۸ درصد کاهش یافت. نرخ اشتغال جوانان روند منفی را نسبت به کل دوره نشان می‌دهد، البته در دوره پس از بحران این نرخ منفی تر هم شد. از طرف دیگر، در اتحادیه اروپا تأثیر رکود اقتصادی به‌ویژه بر اشتغال نیروی کار جوان بسیار شدید بوده است. در مقابل، روند نرخ اشتغال در میان نیروی کار سالمند به‌طور

مداوم در دهه گذشته افزایش یافته و مثبت ۶/۵ درصد بین سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۰۷ و مثبت ۴/۱ درصد بین سال‌های ۲۰۰۷ تا ۲۰۱۱ را ثبت کرده است. این پویایی نشان می‌دهد که زندگی کاری طولانی‌تر شده و اصلاحات بازنشستگی اخیر الزامات جهت بازنشستگی را افزایش داده است.

سیاست‌های بازار کار و قانون‌گذاری در ایتالیا تأثیر روشنی بر شرایط اشتغال نیروی کار جوان و سالمند دارند. به طوری که قوانین حمایتی اشتغال^۱ و هزینه‌های عمومی بالا که در سیاست‌های فعال بازار کار^۲ قرار دارند، فرصت‌های شغلی پایینی را ایجاد کرده‌اند. سیاست‌های حمایتی اشتغال و فعال بازار کار، اثرات متفاوتی بر بخش‌های جوان و سالمند جمعیت فعال دارند. سیاست‌های حمایتی اشتغال منجر به افزایش هزینه‌های اخراج و کاهش احتمال اخراج نیروی کار شده و نرخ اشتغال در بخش سالمند را افزایش می‌دهد. تأثیر این سیاست بر نیروی کار جوان منفی است. بدین صورت که افزایش هزینه‌های استخدام شرکت‌ها فرصت‌های شغلی را برای نیروی کار جوان کمتر می‌کند؛ در مقابل، نسل جوان از سیاست‌های فعال بازار کار سود می‌برد که در درجه اول هدف آن ایجاد فرصت‌های شغلی جدید برای نیروی کار بیکار است. اما نیروی کار سالمند از افزایش هزینه‌های عمومی برای سیاست‌هایی مانند ایجاد شغل مستقیم، آموزش و مشوق‌های استارت‌آپ سود نمی‌برند.

بازار کار ایتالیا در حال حاضر شکاف قوی بین نیروی کار سالمند و جوان از نظر نوع قرارداد، تأمین اجتماعی و دستمزدهای ورودی دارد. نیروی کار سالمند به طور معمول تحت حمایت قوانین هستند؛ در حالی که نیروی کار جوان به طور کامل فاقد حمایت و مزایایی در زمان بیکاری هستند. قرارداد با دوره معین، شیوع بیشتری در بین کارگران جوان دارند، به خصوص زمانی که بدون توجه به سطوح تحصیلی وارد بازار کار می‌شوند. بحران اقتصادی و بدهی ایتالیا در سال‌های اخیر هم نابرابری‌های نسلی در بازار کار را تشدید کرده است. از طرفی نیروی کار سالمند به دلیل اصلاحات اخیر در سیستم بازنشستگی ایتالیا در بازار کار باقی می‌ماند؛ از طرف دیگر، نرخ بیکاری جوانان از سال ۲۰۰۹ به شدت افزایش یافته است. در این زمینه، مناقشات بالقوه نسلی بین نیروی کار با سابقه (با قراردادهای بیش از حد حمایت‌شده و صلاحیت‌های پایین و مهارت‌های منسوخ‌شده) و نیروی کار جوان (با تحصیلات بالا و شایستگی بالا که تلاش می‌کنند وارد بازار کار شوند) وجود دارد.

یک مثال مرتبط از بده‌بستان جدی که توسط بسیاری از شرکت‌های ایتالیایی صورت می‌گیرد، توسط وضعیت متناقض در بانک اینتسا سان پائولو^۳ نشان داده شده است. اصلاح سیستم مستمری ۲۰۱۲، حداقل شرایط لازم جهت دستیابی به بازنشستگی را افزایش داده و برنامه قبلی این بانک را برای

1. Employment Protection legislation (EPL)
2. Active Labour Market Policies (ALMPs)
3. Intesa San Paolo

کاهش کارکنان خود در سال ۲۰۱۳ از طریق بازنشستگی پیش از موعد نیروی کار سالمند لغو کرد. راه‌حلی که توسط بانک پیشنهاد شد این بود که نیروی کار خود را از طریق استخدام نیروی کار جوان با قراردادهای کارآموزی جایگزین نکند. این تصمیم منجر به مخالفت شدید نیروی کار و اتحادیه‌ها شد و بانک را وادار به اتخاذ یک راه‌حل متفاوت بر اساس کاهش زمان کار نیروی کار سالمند کرد و اهداف شرکت طی سال‌های ۲۰۱۳ تا ۲۰۱۵ را به تعویق انداخت. این مورد تنها یک نمونه از تنش‌های بالقوه در شرایط اشتغال نیروی کار جوان و سالمند و نمایانگر وضعیت ملی است. علی‌رغم افزایش شدید جمعیت سالمندان در دههٔ گذشته، اعمال سیاست‌های سالمندی فعال و سیاست‌های مربوط به اشتغال، از جمله حوزه‌های نسبی جدیدی از مداخلات دولت در ایتالیا است. اکثر مداخلات به سود استخدام نیروی کار سالمند در سطح منطقه‌ای یا استانی در چارچوب برنامه‌های عملیاتی صندوق اجتماعی اروپا^۱ اجرا شده است.

به‌طور خلاصه در ایتالیا دو نوع از مداخلات به‌منظور اصلاح بازار کار ارائه می‌شوند: نخست روی یادگیری مادام‌العمر و آموزش برای نیروی کار شاغل سالمند متمرکز است و انگیزه‌ای برای شرکت‌هایی که نیروی کار با سابقهٔ خود را آموزش می‌دهند، ایجاد می‌کند. در حالی که نوع دوم فعالیت‌های مرتبط با خدمات اشتغال عمومی^۲ است که به‌طور عمده مسئول تعادل میان عرضه و تقاضا و پیشنهاد کار از طریق آموزش، مشاوره و کاریابی است. در ادامه به چند نمونه از اقدامات صورت‌گرفته ذیل سیاست‌های فوق پرداخته می‌شود.

در برنامهٔ عملیاتی صندوق اجتماعی اروپا در منطقه اومبریا^۳ طی سال‌های ۲۰۰۷-۲۰۱۳ نشان داده شد که آموزش و اشتغال نیروی کار سالمند با ۶۰۰۰۰۰ یورو تأمین مالی می‌شود. این مداخله با دو روش انجام شده است: نخست ترویج خدمات آموزشی و اشتغال نیروی کار سالمند و دوم مشوق‌های اقتصادی به شرکت‌هایی که نیروی کار ۴۵ ساله یا بیشتر را به کار می‌گیرند (۷۵۰۰ یورو برای هر نیروی کار استخدام‌شده بالاتر از ۴۵ سال).

برخی تجربیات نوآورانه نیز می‌توانند در سطح استان مشاهده شوند. مثلاً در سال ۲۰۰۹ میلان، پروژه ارتقای حرفه^۴ را تأمین مالی کرد و خدمات مشاوره‌ای را برای نیروی کار بیکار ۴۰ ساله یا بالاتر که در استخدام قبلی خود در سمت‌های مدیریتی شرکت داشتند، ارائه کرد. طرح «زنان بالای ۴۰ سال: باتجربه و حرفه‌ای» که توسط ایالت بیه‌لا^۵ به کار گرفته شد، نشان‌دهندهٔ یک پروژهٔ نوآورانهٔ دیگر

1. European Social Fund (ESF)
2. Public Employment Services
3. Umbria
4. High Professionalism (Alte Professionalita)
5. Biella

است که باهدف ارتقای مهارت زنان بیکار بالای ۴۰ساله که به دلیل سن و جنس خود در معرض خطر بیکاری هستند، اجرا شده است. در ادامه دو نمونه از اقداماتی که جامعه هدف آن هر دو نیروی کار جوان و سالمند می باشد، توضیح داده می شود.

اولین پروژه اجراشده قرارداد نسل^۱ است. این پروژه در اکتبر ۲۰۱۲ معرفی شد و توسط وزیر کار و سیاست های اجتماعی باهدف افزایش اشتغال جوانان اجرا شده است و سالمندی فعال^۲ را برای نیروی کار سالمند اشاعه می دهد. درواقع، این پروژه امکان قرارداد نسلی را ایجاد می کند که توافق نامه آن بین پنج طرف منعقد می شود: دولت های محلی (مناطق یا استان ها)، مؤسسه تأمین اجتماعی ملی^۳، شرکت ها، نیروی کار سالمند و نیروی کار جوان.

به دنبال این قرارداد، نیروی کار جوان در ازای کاهش ساعات کاری نیروی کار نزدیک به بازنشستگی، با یک قرارداد دوره معین یا دوره کارآموزی استخدام می شود؛ به طوری که تراز اشتغال شرکت ها باید مثبت باشد. این مکانیسم به شرکت ها اجازه می دهد تا وضعیت نیروی انسانی خود را بدون کاهش قابلیت و تخصص موردنیاز شرکت بهبود بخشند. دولت های محلی نقشی کلیدی در زمینه این سیاست، بازی می کنند و مسئول جبران حق بیمه کاهش یافته توسط نیروی کار سالمند هستند که ناشی از کاهش ساعات کاری است. پروژه دوم کارآموزی و صنعتگری صنایع دستی^۴ است که در طول سال های ۲۰۰۷ تا ۲۰۱۳ تأمین مالی شد. جامعه هدف، جوانان بیکار ۱۵ تا ۳۵ سال هستند و هدف از این پروژه ترویج گردش نسلی^۵ در بخش هنرهای دستی و حرفه های هنری است. در پروژه کارآموزی و صنعتگری صنایع دستی، گردش نسلی با تسهیل و انگیزه دادن به انتقال مالکیت شرکت از کارآفرینان بزرگ تر از ۵۵ سال به کارآفرینان جوان ۱۸ تا ۳۵ سال انجام می شود. این اقدام هم فعالیت های کارآفرینانه را در بین نسل های جوان ترویج می کند و هم شرایط خوبی را برای انتقال توانایی و تخصص های نسل قبلی به کارآفرینان جوان نیز فراهم می کند (مؤسسه اقتصاد نیروی کار، ۲۰۱۳).

در جدول زیر به جمع بندی عملکرد کشورهای منتخب در خصوص سیاست هایی که اتخاذ کرده اند و نتایج حاصله پرداخته شده است.

1. Generation Contract
2. Active aging
3. The national social security authority
4. Apprenticeship and Vocation Crafts Artisan (Apprendistato e Mestieri a Vocazione Artigianale)
5. Promote the generational turnover

جدول ۱. مطالعات تطبیقی کشورهای منتخب

ردیف	کشور	سال	سیاست	نتیجه
۱	آلمان	۱۹۷۲	- امکان بازنشستگی پیش از موعد همراه با مزایایی برابر با مزایای بازنشستگی عادی؛ - افزایش منافع حاصل از تعویق بازنشستگی با افزایش حدود ۲/۲ درصد در سال	- افزایش انگیزه نیروی کار برای خروج زودهنگام کاهش ۱۷ درصدی نرخ اشتغال ۵۵ تا ۶۴ ساله - کاهش نرخ اشتغال جوانان
		۱۹۹۸	- اصلاحات مقدماتی مزایا بر مبنای دستمزدهای خالص؛ - کاهش انگیزه‌های بازنشستگی پیش از موعد در سیستم مستمری و بیمه بیکاری	- کاهش انگیزه خروج از بازار کار برای سالمندان - بدون تأثیر بر اشتغال جوانان؛ - افزایش نسبت نیروی کار سالمند به کل جمعیت
۲	فرانسه	دهه ۱۹۷۰ و سال ۱۹۸۳	- اصلاحات درآمد تضمین شده و مزایایی بیشتر برای افراد ۶۰ ساله که شغلشان را از دست داده‌اند. (اصلاحاتی در جهت بازنشستگی پیش از موعد) - کاهش سن بازنشستگی عادی در سال ۱۹۸۳ (از ۶۵ سالگی به ۶۰ سالگی)	- کاهش نرخ اشتغال جوانان و سالمندان
		۱۹۹۳	- افزایش سابقه کار مورد نیاز برای بازنشستگی با حقوق کامل؛ - سخت‌گیرانه تر شدن قوانین محاسبه نرخ جایگزینی مزایا	- افزایش اشتغال سالمندان و جوانان
۳	دانمارک	۱۹۷۹	- در نظر گرفتن سن بازنشستگی ۶۰ سال به جای ۶۵ سال؛ - اعطای حقوق ازکارافتادگی به افراد جوانی که توانایی آن‌ها کاهش یافته است. - پایین بودن هزینه اخراج و بالا بودن مزایای بیکاری	- کاهش ۲۳ درصدی نرخ اشتغال مردان ۶۱ تا ۶۵ سال و افزایش ۴ درصدی نرخ بیکاری جوانان ۲۰ تا ۲۴ سال؛ - ایجاد هزینه‌های بالا ناشی از کاهش نیروی کار سالمند و لغو سیاست بازنشستگی پیش از موعد
		۲۰۱۲	- اقداماتی در جهت کاهش دسترسی جوانان به بازنشستگی حاصل از ازکارافتادگی و کاهش انگیزه‌های بازنشستگی پیش از موعد (حذف دسترسی مزایا برای افراد زیر ۴۰ سال)؛ - آموزش افراد جوان ازکارافتاده برای ارتقای مشارکت آنها در بازار کار	- افزایش شغل جوانان و سالمندان به وسیله اجرای سیاست‌های مرتبط با نوع شغل آنها

ادامه جدول ۱.

ردیف	کشور	سال	سیاست	نتیجه
۴	کانادا	۱۹۸۴ تا ۱۹۸۷	- تشویق سالمندان به خروج از بازار کار و دریافت مزایا در سن ۶۰ سالگی	- کاهش نرخ مشارکت نیروی کار، - عدم وجود رابطه جایگزینی بین اشتغال جوانان و سالمندان
		دهه ۱۹۹۰ و دهه ۲۰۰۰	- اجرای برنامه مستمری کانادا به منظور پایداری مالی بلندمدت در سیستم تأمین اجتماعی؛ - رونق اقتصادی کانادا در سال ۲۰۰۰	- روند صعودی نرخ مشارکت سالمندان و جوانان از ۱۹۹۶ - وجود رابطه منفی بین نرخ بیکاری جوانان و اشتغال سالمندان - اهمیت ادوار اقتصادی و دوران رونق و رکود بر نرخ بیکاری
۵	ژاپن	۲۰۰۱ و ۲۰۰۶	- قانون اصلاحات مستمری در سال ۲۰۰۱؛ - بازبینی اشتغال سالمندان در سال ۲۰۰۶؛ (افزایش سن بازنشستگی اجباری تا سن صلاحیت دریافت کامل مستمری، لغو بازنشستگی اجباری، تنظیم قرارداد اشتغال مجدد)	- عدم وجود جانشینی نیروی کار سالمند و نیروی کار تمام وقت جوان (باتوجه به پیری جمعیت)؛ - وجود اثر ضعیف جانشینی برای کارگران نیمه وقت زن به ویژه برای سال های بعد از قانون بازبینی
۶	سوئد	دهه ۱۹۳۰ و دهه ۱۹۹۰	- اعطای یارانه به کارفرمایان برای تأمین مستمری نیروی کار بالای ۶۵ سال - ایده جایگزینی نیروی کار جوان در دهه ۱۹۳۰ (طبق این ایده، دولت باید به کارفرمایان یارانه پرداخت کند تا مستمری نیروی کار بالای ۶۵ سال تأمین شود)؛ - پیشنهاد مستمری های مکمل برای همه کارمندان بخش خصوصی، با هدف کاهش بیکاری در بین نیروی کار جوان در سال ۱۹۳۵؛ - اجرای برنامه مقرر انتقال نسلی در میان بسیاری از برنامه های فعال بازار در سال ۱۹۹۸ و امکان بازنشستگی نیروی کار با مزایای بیکاری به ازای استخدام یک فرد بیکار ۲۰ تا ۳۵ ساله	- عدم وجود ارتباط آشکار بین مشارکت سالمندان و نرخ بیکاری جوانان (احتمال دارد که بیکاری جوانان ناشی از رکود اقتصادی باشد نه مشارکت سالمندان)؛ - مشارکت نیروی کار سالمند اثر برون رانی بر شغل یابی جوانان دارد و منجر به نرخ بیکاری بالاتر می شود. این رابطه را می توان بیشتر به نمونه زنان نسبت داد؛ چون مدلی که صرفاً بر اساس داده های مردان انجام شده است، عکس این نتیجه را نشان می دهد. (دوران رکودی دهه های ۱۹۳۰ و ۱۹۹۰)
۷	انگلستان	اوایل دهه ۱۹۸۰	- اصلاحات بازنشستگی پیش از موعد با هدف کاهش بیکاری جوانان - طرح افزایش شغل (کاهش یک سال از سن بازنشستگی دولتی)	- کاهش اشتغال سالمندان؛ - عدم وجود مدرک قطعی از جایگزینی نیروی کار جوان و سالمند (با استفاده از طرح کاهش اشتغال افراد ۵۵-۶۴ ساله، نرخ بیکاری جوانان افزایش یافته است.)

ادامه جدول ۱.

ردیف	کشور	سال	سیاست	نتیجه
۸	ژاپن	۲۰۰۵ تا ۲۰۲۰	<p>- فعالیت‌های چندگانه ترویج سالمندی فعال با هدف توسعه شغلی سالمندان</p> <p>- اجرای پیمان همبستگی بین نسل‌ها با هدف تشویق افراد سالمند به تداوم کار</p> <p>- طرح تنفس شغلی برای کاهش حجم کار در طول یک دوره مشخص</p> <p>- تشویق کارفرمایان توسط محرک‌های مالی برای استخدام نیروی کار سالمند از طریق کاهش سهم بیمه‌ای تأمین اجتماعی، کاهش حق بیمه افرادی که در سن ۵۰ سالگی یا بیشتر استخدام می‌شوند و یارانه‌هایی برای استخدام جوانان</p> <p>- گسترش اقدامات موجود بر اشتغال جوانان با مهارت پایین و افزایش فرصت‌های کارآموزی برای جوانان</p> <p>- اجرای طرح برد - برد برای افراد غیرماهر بیکار زیر ۲۶ سال</p>	<p>- جوانان و سالمندان سیاست‌های شغلی مربوط به خود را دارند و باید به ایجاد فرصت‌های شغلی جدید برای نیروی کار بیکار در هر گروه سنی پرداخت.</p>
۹	ایتالیا	۲۰۰۰ تا ۲۰۱۲	<p>- سیاست‌های حمایتی اشتغال؛</p> <p>- سیاست‌های فعال بازار کار؛</p> <p>- ایجاد شکاف قوی بین نیروی کار سالمند و جوان از نظر نوع قرارداد، تأمین اجتماعی و دستمزدهای ورودی؛</p> <p>- سخت‌تر کردن بازنشستگی از طریق اصلاح سیستم مستمری و لغو برنامه بازنشستگی پیش‌ازموعده در سال ۲۰۱۲؛</p> <p>- ترویج خدمات آموزشی و اشتغال نیروی کار سالمند؛</p> <p>- تشویق شرکت‌هایی با استخدام نیروی کار ۴۵ ساله یا بیشتر؛</p> <p>- انجام طرح زنان بالای ۴۰ سال با هدف ارتقای مهارت زنان بالای ۴۰ سال</p> <p>- اجرای قرارداد نسل باهدف افزایش اشتغال جوانان در سال ۲۰۱۲؛</p> <p>- پروژه کارآموزی و صنعتگری صنایع دستی به هدف انتقال تخصص‌های نسل قبلی به کارآفرینان جوان طی سال‌های ۲۰۰۷ تا ۲۰۱۳</p>	<p>- افزایش هزینه‌های اخراج و افزایش نرخ اشتغال سالمندان و کم کردن فرصت‌های شغلی برای جوانان؛</p> <p>- ایجاد فرصت شغلی جدی برای نیروی کار بیکار</p> <p>- عدم تأثیر افزایش نرخ اشتغال سالمندان بر نرخ اشتغال جوانان؛</p> <p>- ایجاد فرصت‌های شغلی جدید برای نیروی کار جوان</p> <p>- ارتقای وضعیت نیروی انسانی شرکت با قرارداد نسل؛</p> <p>- ترویج فعالیت‌های کارآفرینانه در بین نسل‌های جوان و ایجاد شرایط خوب برای انتقال توانایی و تخصص‌های نسل قبلی به کارآفرینان جوان؛</p> <p>- اجرای سیاست‌های شغلی مرتبط با گروه جوانان و یا سالمندان</p>

منبع: یافته‌های تحقیق حاضر

۳. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

با وجود بهبود اقتصاد جهانی، بحث وضعیت اشتغال و بیکاری در میان گروه‌های سنی مختلف به‌ویژه دو گروه جوانان و سالمندان، همواره یکی از دغدغه‌های مطرح‌شده در جوامع است و سیاست‌مداران را به اقداماتی در جهت کاهش نرخ بیکاری واداشته است.

جوامع در زمان‌های مختلف و باتوجه‌به شرایط موجود سیاست‌های مختلفی را اتخاذ می‌کنند؛ چراکه در طی زمان‌های مختلف دیدگاه‌های متفاوتی در خصوص بازار کار وجود دارد. سیاست‌های بازنشستگی پیش‌از‌م‌و‌ع‌د یکی از سیاست‌های اجراشده در اکثر کشورهاست و اغلب فرض اصلی آن، افزایش شغل جوانان از طریق بازنشستگی سالمندان است. بر اساس تجربیات کشورهای اروپایی (انگلیس در سال ۱۹۸۰، سوئد در دهه‌های ۱۹۳۰ و ۱۹۹۰، آلمان در سال ۱۹۷۲)، کارایی این سیاست در خصوص افزایش اشتغال جوانان، همچنان پرسش‌برانگیز است. کشورهایی مانند آلمان و فرانسه معتقدند که خروج نیروی کار سالمند از بازار کار، کاهش نرخ اشتغال جوانان را به همراه داشته است. درحالی‌که در دانمارک با کاهش ۲۳ درصدی نرخ اشتغال سالمندان، نرخ اشتغال جوانان ۴ درصد افزایش داشته است و نتایج انگلستان نشان از رابطه مثبت بین نرخ اشتغال سالمندان و نرخ بیکاری جوانان دارد؛ درحالی‌که انگلستان معتقد است هیچ مدرک قطعی از کم‌ترین میزان جایگزینی بین نیروی کار جوان و سالمند وجود ندارد.

در برخی از کشورها مانند بلژیک، دانمارک و ایتالیا بحث از ارتباط بین نیروی کار سالمند و جوان فراتر رفته است و بیان می‌کنند که هر گروه سنی سیاست‌های شغلی مربوط به خود را دارند و لازم است برای جوانان فرصت‌های شغلی جدیدی ایجاد شود. به‌علاوه اینکه کشورهایی مانند ایتالیا، کانادا، سوئد و ... ادوار اقتصادی را عوامل مؤثر بر اشتغال جوانان دانسته و معتقدند رونق اقتصادی می‌تواند نرخ بیکاری جوانان را افزایش دهد.

باتوجه‌به اینکه تعداد مشاغل همیشه ثابت نیستند و لزوماً کارکنان جوان جایگزین کارکنان مسنی که بازنشسته می‌شوند، نخواهند شد و ممکن است مشاغلی که توسط کارکنان سالمند اداره می‌شدند، به‌شکل منطقی و یا به‌دلیل ورود تکنولوژی‌های جدید از بین بروند. از طرفی، باتوجه‌به کاهش مداوم باروری و افزایش امید به زندگی، جوامع با روند سریع پیری جمعیت مواجه شده‌اند و به تبع آن نیاز به اشتغال افراد سالمند نیز بیشتر می‌شود و می‌تواند صندوق‌های بازنشستگی را با چالش‌های جدی مواجه کند.

به‌عبارت‌دیگر، شرایط کشورها دائماً در حال تغییر است و نگاهی یک‌جانبه به مسئله بیکاری جوانان می‌تواند مشکلات بازار کار را افزایش دهد؛ بنابراین در اکثر کشورها به‌تدریج طرح‌های بازنشستگی پیش‌از‌م‌و‌ع‌د لغو شدند و برای ایجاد توازن بین نیروی کار جوان و سالمند، سیاست‌های جدیدی را اجرا

کردند؛ بنابراین باید باتوجه به شرایط موجود، بهترین سیاست‌ها انتخاب و اجرا شوند؛ چنانچه کشوری به سمت پیری جمعیت در حال حرکت است، لازم است در جهت افزایش سن بازنشستگی برخی از شغل‌ها برنامه‌ریزی انجام دهند و در راستای افزایش اشتغال جوانان، از عوامل دیگری که در جهت این هدف ما را یاری می‌کند، بهره‌گیری.

منابع

- بهرامی، حمیدرضا (۱۳۸۷). «تحلیل قانون بازنشستگی اجباری تأمین اجتماعی از دیدگاه اشتغال و دیگر کارکردهای اساسی در جامعه»، پژوهش‌های مدیریت راهبردی، ۴۱، ص ۸۳-۱۰۸.
- سیفی، شاپور (۱۳۷۸). «تأثیر مالی بازنشستگی پیش از موعد بر صندوق‌های بازنشستگی»، برنامه و بودجه، ۳۶، ص ۹۱-۱۱۴.
- شیر، یحیی و لیلا رحمانی (۱۳۸۸). «تجزیه و تحلیل و تخمین تابع تقاضا برای نیروی کار در استان کرمانشاه». برنامه و بودجه، ۱۴(۱)، ۱۰۱-۱۲۷.
- مرتضوی سرایی، کیوان (۱۳۸۶). «نقش بازنشستگی‌های زود هنگام بر بازار کار (با نگاهی به برنامه‌های اول، دوم، سوم و چهارم توسعه)». فصلنامه تأمین اجتماعی، شماره ۲۹، ص ۳۱-۵۸.
- گنجیان مهدی، میر سید جواد و غلامرضا فروش تهران (۱۳۹۳). «چالش‌ها و راهکارهای صندوق‌های بازنشستگی در ایران مطالعه موردی صندوق بازنشستگی جهاد کشاورزی»، سیاست‌های راهبردی و کلان، ۷(۲)، ص ۱۱۱-۱۳۹.
- نیلی، مسعود؛ سید خسروشاهی، امیررضا و سید بابک ابراهیمی (۱۳۹۱). «تحلیل اقتصادی رابطه مستمری بازنشستگی و تصمیم در مورد زمان بازنشستگی». پژوهش‌نامه اقتصادی (رویکرد اسلامی - ایرانی)، ۴۷(۱۲)، ص ۲۱۷-۲۴۴.
- Baker, M., & Milligan, K. S. (2005). "How Does Job-protected Maternity Leave Affect Mothers' Employment and Infant Health?", Working Paper 11135. Available at: <https://www.nber.org/papers/w11135>
- Baker, M., Gruber, J., & Milligan, K. (2010). The interaction of youth and elderly labor markets in Canada. In *Social security programs and retirement around the world: The relationship to youth employment* (pp. 77-97). University of Chicago Press.
- Banks, J., Blundell, R., Bozio, A., & Emmerson, C. (2010). Releasing jobs for the young? Early retirement and youth unemployment in the United Kingdom. In *Social security programs and retirement around the world: The relationship to youth employment* (pp. 319-344). University of Chicago Press.
- Bell, D. N., & Blanchflower, D. G. (2011). Young people and the Great Recession. *Oxford Review of Economic Policy*, 27(2), 241-267.
- Bentolila, S., Dolado, J. J., & Jimeno, J. F. (2012). Reforming an insider-outsider labor market: the Spanish experience. *IZA Journal of European Labor Studies*, 1(1), 4.
- Bingley, P., Gupta, N. D., & Pedersen, P. J. (2010). Social Security, Retirement and Employment of the Young in Denmark. In *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment* (pp. 99-117). University of Chicago Press.

- Börsch-Supan, A., & Schnabel, R. (2010). Early retirement and employment of the young in Germany. In *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment* (pp. 147-166). University of Chicago Press.
- Damjan, K., & Klemen, K., & Nataša, K., & Boris, M., & Jože, S., & Nada, S. (2015). "Prolonged employment and delayed retirement". IER.
- Gruber, J., Milligan, K., & Wise, D. A. (2010). Social security programs and retirement around the world: The relationship to youth employment, introduction and summary (No. w14647). National Bureau of Economic Research.
- International Labour Office (ILO). (2017). *World employment and social outlook: Trends 2017*. Geneva, Switzerland: Author.
- IZA, W. E., IZA, M. J. K., Boeri, T., Mayrhuber, C., De Coen, A., IZA, R. S., ... & Gerard, M. (2013). Combining the Entry of Young People in the Labour Market with the Retention of Older Workers.
- Jenkins, S. P., Brandolini, A., Micklewright, J., & Nolan, B. (Eds.). (2012). *The great recession and the distribution of household income*. OUP Oxford.
- Klepper, S. (2009). Spinoffs: A review and synthesis. *European Management Review*, 6(3), 159-171.
- Kondo, A. (2016). Effects of increased elderly employment on other workers' employment and elderly's earnings in Japan. *IZA Journal of Labor Policy*, 5(1), 2.
- Kondo, A., & Shigeoka, H. (2013). *The effectiveness of government intervention to promote elderly employment: evidence from elderly employment stabilization law*(No. e061).
- Mayhew, H. (1985). London labour and the London poor. Penguin UK.
- Molin, B. (1965). Tjänstepensionsfrågan: En studie i svensk partipolitik.
- OECD. (2011). Pensions at a glance 2011: retirement-income systems in OECD and G20 countries. Paris: OECD.
- Palme, M., & Svensson, I. (2010). Incentives to Retire, the Employment of the Old, and the Employment of the Young in Sweden. In *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment* (pp. 295-318). University of Chicago Press.
- Salem, M. B., Blanchet, D., Bozio, A., & Roger, M. (2010). Labor force participation by the elderly and employment of the young: The case of France. In *Social security programs and retirement around the world: The relationship to youth employment* (pp. 119-146). University of Chicago Press.
- Sørensen, O. B. S. O. B., & Buhl, O. (2007, September). The interplay of retirement systems, social security, labour market policies and taxation in shaping retirement patterns. In *Technical Commission on Old-age, Invalidity and Survivors' Insurance World Social Security Forum, Moscow* (pp. 10-15).
- World Bank. (2020). *World development indicators 2020*. The World Bank.