



عالمی نیسی، مسعود (۱۳۹۶). تحلیل مطالعات تجربی پیرامون تأثیر جمعیت یک نسل بر نرخ بی‌کاری آن‌ها در میان کشورهای مختلف، جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی ۴ (۹)، ۷۹-۱۰۸.

تحلیل مطالعات تجربی پیرامون تأثیر جمعیت یک نسل بر نرخ بی‌کاری آن‌ها در میان کشورهای مختلف

مسعود عالمی نیسی^۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۴/۱۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۸/۲۵

چکیده

از جمله نگرانی‌ها پیرامون سیاست افزایش باروری در ایران، آینده شغلی نسلی است که به دنیا خواهد آمد. باور عمومی این است که با افزایش زادوولد، نسلی که جمعیت آن بیش از نسل‌های گذشته است، در آینده دچار معضل بی‌کاری خواهد شد. پرسش پژوهش آن است که آیا واقعاً اگر جمعیت یک نسل بیش‌تر باشد، هنگامی که به سن اشتغال می‌رسند، بی‌کاری در میان آن‌ها بیش‌تر از نسل‌های قبلی است؟ آیا این یک گزاره عام و جهان‌شمول است؟ برای پاسخ به سؤال، تحقیقات تجربی پیرامون جمعیت نسل و بی‌کاری در همان نسل را در کشورهای مختلف مورد بررسی قرار داده و روی آن‌ها با استفاده از روش شمارش قاعده‌مند تحلیل انجام شد. تحقیقات موردی کشورهای مختلف نتایج متنوعی را نشان می‌دهد، به گونه‌ای که نمی‌توان گفت گزاره فوق‌قاعده‌ای عام است. همچنین تحقیقات آماری روی کل کشورهای جهان درباره رابطه جمعیت نسل و بی‌کاری نیز هیچ‌گونه رابطه معناداری میان این دو متغیر نشان نمی‌دهد و یافته تحقیقات موردی را تأیید می‌کند. آنچه در تبیین این یافته بدست آمد آن است که رابطه جمعیت نسل و بی‌کاری تحت تأثیر عوامل سومی است که وضعیت آن‌ها در کشورهای مختلف متفاوت است؛ از جمله انعطاف‌پذیری نهاد بازار کار، آموزش و کارایی فرایند تطبیق میان موقعیت شغلی و افراد جویای شغل. وجود عوامل واسطه، به سیاست‌گذاران نشان می‌دهد که با افزایش جمعیت جوان در یک کشور، از طریق برنامه‌ریزی پیرامون این متغیرها، نه تنها ممکن است بی‌کاری افزایش پیدا نکند، بلکه امکان کاهش آن نیز وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: جمعیت نسل؛ نرخ بی‌کاری؛ شمارش قاعده‌مند؛ مطالعه تجربی.

^۱ استادیار جامعه‌شناسی، دانشگاه علامه طباطبایی، masood_alami@yahoo.com

۱- مقدمه و بیان مسأله

در میان مردم و حتی متخصصین این باور عمومی وجود دارد که جمعیت بیشتر موجب افزایش بی‌کاری می‌شود^۱. اکنون سیاست‌های کلان کشور به سمت جوان‌سازی و افزایش بیش‌تر جمعیت حرکت کرده است. یکی از نگرانی‌ها از سوی مردم، در خصوص سیاست افزایش جمعیت در ایران، بیشتر شدن بحران بی‌کاری است. باید گفت این باور اختصاص به مردم ایران ندارد و در بسیاری از کشورها وجود دارد.

اما مسأله این است که باور افزایش جمعیت و بی‌کاری، بیشتر مبتنی بر حساب و کتاب ذهنی است تا مطالعه تجربی واقعی. آیا در عالم واقع با افزایش جمعیت، واقعاً بی‌کاری بیشتر می‌شود؟ آیا اگر از کشورهای کم‌جمعیت به سمت کشورهای پرجمعیت حرکت کنیم، بی‌کاری بیشتر می‌شود؟

اگر در عمق این سؤال و باور ذهنی مردم غور کنیم، به این نتیجه می‌رسیم که صورت دقیق‌تر این پرسش این‌گونه است که آیا هنگامی که جمعیت یک نسل، به دلیل نرخ بالای تولد، بیشتر باشد، بی‌کاری بیشتر است؟ آیا نسل با جمعیت بیشتر، وقتی به سن اشتغال می‌رسد، نسبت به نسل‌های قبل از خود، بیشتر بی‌کاری را تجربه می‌کند؟ پرسش این است که آیا این یک گزاره عام و جهان‌شمول است؟ اگر بنا باشد جمعیت زیاد یک نسل، موجب بی‌کاری آن‌ها شود، این موضوعی است که می‌بایست در همه شرایط و کشورها و اقتصادهای مختلف رخ دهد. بنابراین سؤال این است که آیا جمعیت بیشتر یک نسل در همه کشورها، همراه با بی‌کاری بیشتر آن نسل است؟ سؤال پژوهش را به دو گونه می‌توان طرح کرد:

اول، در درون یک کشور معین، با گذشت زمان و با آمدن نسل دارای جمعیت بیشتر(یا کم‌تر) آیا نرخ بی‌کاری در میان آن نسل افزایش(یا کاهش) پیدا می‌کند؟ آیا این موضوع در همه کشورهای دنیا مطرح است؟

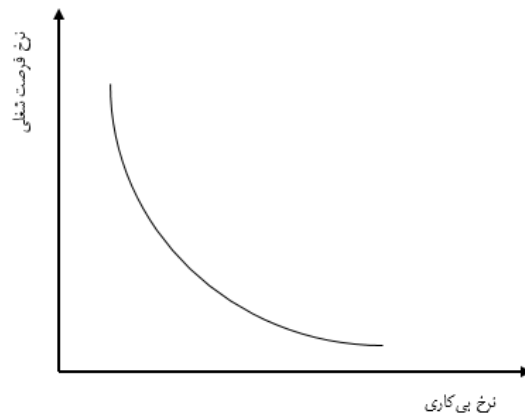
دوم، در یک نقطه زمانی ثابت، در مقایسه بین کشورها، اگر سهم جمعیتی نسل آماده اشتغال کشور «الف» بیش از کشور «ب» باشد، آیا نرخ بی‌کاری آن نسل در کشور «الف» بیش از کشور «ب» است؟ آیا در حرکت بین کشورهای مختلف این موضوع مصداق دارد؟

^۱ به عنوان نمونه نگاه کنید به: <http://eghtesadgarden.ir/fa/news/20404/> نرخ بیکاری در ایران، بیکاری باید از طریق ساماندهی رشد جمعیت، رشد اقتصادی و تورم کنترل شود + جداول مختلف نرخ بیکاری.

۲- رویکردهای نظری

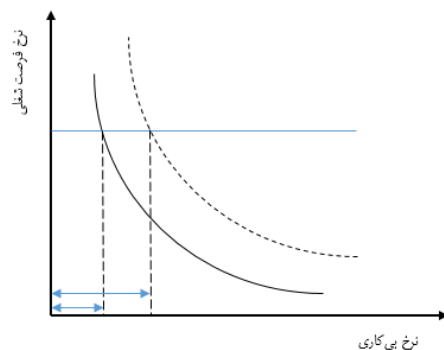
دو دیدگاه نظری متفاوت نسبت به رابطه جمعیت نسل و بی‌کاری وجود دارد. اولی جمعیت بیشتر یک نسل را موجب افزایش بی‌کاری در میان آن نسل می‌داند. دومی، بالعکس این موضوع را باعث کاهش بی‌کاری در یک نسل یا حداقل عدم تأثیر آن می‌داند. این دو دیدگاه توسط افراد مختلفی مطرح شده‌اند. اما برای آن‌که هر دو دیدگاه را بتوان روشن‌تر بیان کرد، از منحنی بوریج کمک می‌گیریم. لذا ابتدا منحنی بوریج و مفاهیم درون آن - را توضیح داده و سپس هر دو دیدگاه را بر اساس منحنی بوریج شرح خواهیم داد.

منحنی بوریج: ویلیام بوریج در سال ۱۹۴۰ متوجه رابطه منفی بین نرخ بی‌کاری و نرخ فرصت‌های شغلی شده بود. نرخ بیکاری به معنای نسبت جمعیت بی‌کار به جمعیت فعال (شاغل و بی‌کار) و نرخ فرصت‌های شغلی به معنای نسبت فرصت‌های شغلی اعلام شده به مراکز کاریابی به جمعیت شاغل می‌باشد (باقری، طائی و بهرامی، ۱۳۹۲: ۱۸۴). در دورانی که فعالیت‌های اقتصادی رو به رشد است، فرصت‌های خالی شغلی افزایش می‌یابد و یافتن شغل برای بی‌کاران جویای کار آسان‌تر خواهد شد. در نتیجه بی‌کاری کاهش و اشتغال افزایش خواهد یافت. بالعکس در زمانی که فعالیت اقتصادی ضعیف می‌شود، فرصت‌های شغلی کم‌تر شده و بی‌کاری افزایش می‌یابد. منحنی بوریج نموداری است که رابطه نرخ بی‌کاری و نرخ فرصت‌های شغلی را ترسیم می‌نماید (شکل ۱) (احسانفر، اثنی عشری امیری و میکائیلی، ۱۳۹۴: ۱۱۱).



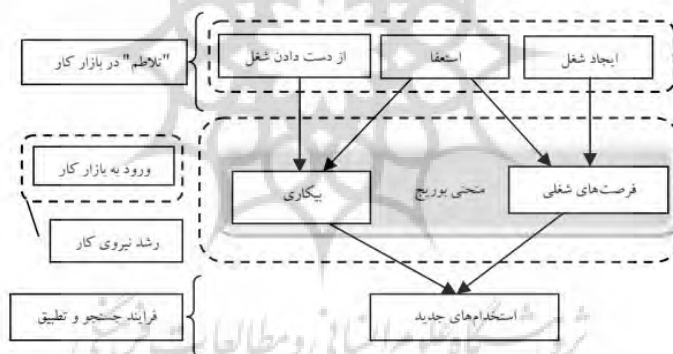
شکل ۱: منحنی بوریج

موقعیت منحنی بوریج در دستگاه مختصات قابل تغییر است؛ به سمت داخل یا خارج. تغییر موقعیت منحنی بوریج به معنای آن است که در سطح معینی از فرصت‌های شغلی، در یک اقتصاد، بی‌کاری می‌تواند بیشتر باشد یا کم‌تر. برخی عوامل می‌توانند موجب این تغییر گردند. برای مثال تغییر ایجاد شده در فناوری منجر به ایجاد شکاف بین مهارت‌های مورد نیاز برای فرصت‌های شغلی موجود و بی‌کاری می‌شود. بنابراین در همان میزان از فرصت‌های شغلی، بی‌کاری در سطحی بالاتر خواهد بود و منحنی به سمت راست و بالا قرار می‌گیرد (احسانفر، اثنی عشری امیری و میکائیلی، ۱۳۹۴: ۱۱۲).



شکل ۲: حرکت منحنی بوریج

موقعیت منحنی بوریج در دستگاه مختصات را سه عامل، تعیین می کنند: (۱) بازتخصیص یا «تلاطم» در بازار کار (۲) رشد نیروی کار (۳) فرایند جستجو و تطبیق. نمودار ذیل تأثیر این عوامل بر منحنی بوریج را نشان می دهد.



شکل ۳: مدل ساده از بیکاری و فرصت های شغلی زیربنای منحنی بوریج (باقری، طائی و

بهرامی، ۱۳۹۲)

(۱) جریان بازتخصیص یا تلاطم در بازار کار؛ به معنای جریان جابه جایی نیروی کار بین مشاغل است که از یک شغل به شغل دیگری تخصیص مجدد داده می شوند. تلاطم یا سرعت

بیش‌تر بازتخصیص در بازار کار به معنای پایین‌تر بودن متوسط زمان تصدی مشاغل، گردش بیش‌تر کارگران در بین مشاغل و صرف زمان بیش‌تر برای جابه‌جایی کارگران بین بنگاه‌هاست. افزایش تلاطم به این معناست که در هر ماه کارگران بیش‌تری بی‌کار می‌شوند و فرصت‌های شغلی جدیدی اعلام می‌شوند. چنین افزایشی می‌تواند منجر به جابه‌جایی منحنی بوریج به سمت بیرون شود (باقری، طائی و بهرامی، ۱۳۹۲).

۲) رشد نیروی کار؛ با ثابت بودن سایر شرایط رشد بیشتر نیروی کار به معنای بی‌کاری بیشتر است. بنابراین رشد نیروی کار منحنی بوریج را به سمت خارج جابه‌جا می‌کند (باقری، طائی و بهرامی، ۱۳۹۲). بنابراین هنگامی که سهم جمعیت نسل جوان افزایش می‌یابد، با ثابت در نظر گرفتن سایر شرایط بی‌کاری افزایش می‌یابد.

۳) کارایی فرایند جستجو و تطبیق؛ فرایند جستجو و تطبیق، فرایندی است که افراد جویای کار (یا بنگاه‌ها) شغل (یا کارگر) مورد نظر خود را پیدا کرده و به هم متصل می‌شوند. این فرایند تعیین‌کننده جریان خروجی از وضعیت بی‌کاری (و فرصت‌های شغلی خالی) به استخدام-های جدید است (باقری، طائی و بهرامی، ۱۳۹۲). کارایی فرایند جستجو و تطبیق، یعنی این‌که با یک موجودی ثابت از تعداد فرصت‌های شغلی و تعداد افراد جویای کار، چه تعداد تطبیق جدید بین بنگاه‌ها و افراد بی‌کار ایجاد خواهد شد (باقری، طائی و بهرامی، ۱۳۹۲). در نرخ ثابت فرصت‌های شغلی، با افزایش کارایی فرایند تطبیق، تعداد بیشتری از افراد جویای کار، جذب شغل مناسب خود می‌شوند و در نتیجه بی‌کاری کاهش پیدا می‌کند. در نتیجه منحنی به سمت داخل تغییر موقعیت می‌دهد.

تغییر در کارایی ممکن است ناشی از عوامل مختلفی مانند بهبود در اطلاع‌رسانی فرصت-های شغلی به افراد جویای کار و یا تحرک‌پذیری بیشتر کارگران باشد (باقری، طائی و بهرامی، ۱۳۹۲).

در ادامه هر یک از دو دیدگاه نظری پیرامون جمعیت نسل و بی‌کاری را بیان کرده و بر اساس منحنی بوریج شرح خواهیم داد.

دیدگاه اول؛ افزایش جمعیت نسل موجب افزایش بی‌کاری می‌شود.

این دیدگاه مبتنی بر تحلیل «عرضه و تقاضا» است. از زاویه تحلیل «عرضه و تقاضا» به نظر می‌آید با افزایش جمعیت یک نسل، بی‌کاری در میان آن‌ها افزایش می‌یابد. ایسترلین (۱۹۶۱) بر اساس تحلیل «عرضه و تقاضا» معتقد است با افزایش جمعیت یک نسل، بی‌کاری در بین

آن‌ها افزایش می‌یابد. زیرا عرضه شغل، انعطاف‌پذیری و امکان تغییر کم‌تری نسبت به تقاضای آن دارد. یعنی در این نگاه تعداد شغل‌ها ثابت فرض می‌شود که با افزایش تقاضای شغل، بی‌کاری افزایش می‌یابد (بیاجی و لوسیفور، ۲۰۰۸: ۱۰۷۷).

اگر بخواهیم با استفاده از منحنی بوریج این دیدگاه را شرح دهیم، در این دیدگاه، نرخ فرصت‌های شغلی ثابت در نظر گرفته می‌شود. با افزایش سهم نسبی جمعیت جوان و افزایش نیروی متقاضی کار، چون فرصت‌های شغلی ثابت هستند، بی‌کاری بیشتر می‌شود. به عبارت دیگر منحنی بوریج به سمت بیرون حرکت می‌کند. یعنی اقتصاد کشور به گونه‌ای می‌شود که با همان نرخ سابق فرصت‌های شغلی، نرخ بی‌کاری بیشتر خواهد بود. به شکل ۲ توجه فرمایید.

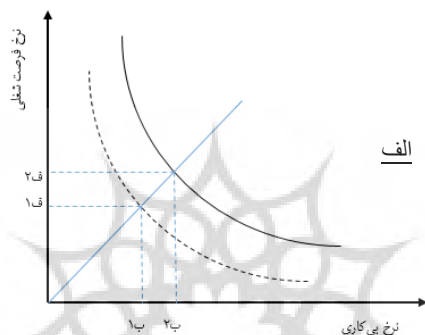
دیدگاه دوم؛ افزایش جمعیت نسل موجب افزایش بی‌کاری نمی‌شود.

دیدگاه دوم مبتنی بر انعطاف‌پذیری و تغییرپذیری فرصت‌های شغلی است. شیمر (۲۰۰۱) از واضعان این دیدگاه است. شیمر معتقد است هنگامی که نیروی کار جوان و آماده به کار افزایش می‌یابد، شرکت‌ها تمایل دارند که تعداد فرصت‌های شغلی خود را افزایش دهند (گارلوف، پوهل و شان، ۲۰۱۳، ص. ۳۸۰). زیرا ویژگی جوانان نسبت به بزرگسالان آن است که جابه‌جایی شغلی بیشتری دارند و شغل خود را بیش‌تر عوض می‌کنند تا در شغل مناسب خود قرار گیرند. به عبارت دیگر وقتی نسبت جوانان در جمعیت افزایش یابد، نیروی کار سیال‌تر می‌شود (شیمر، ۲۰۰۱: ۹۸۸ و ۹۸۹). این به معنای آن است که دسترسی به نیروی کار مناسب برای شرکت‌ها، آسان‌تر و کم‌هزینه‌تر می‌شود (برتولا، بلاو و کان، ۲۰۰۱). از این‌رو شرکت‌ها تمایل دارند برای جذب این جوانان دست به ایجاد فرصت‌های جدید شغلی بزنند تا آن‌ها را جذب کنند (شیمر، ۲۰۰۱: ۹۸۸ و ۹۸۹). در چنین وضعیتی فرایند تطبیق، کارایی بیشتری خواهد داشت و درصد بیشتری از جویندگان کار، شغل مناسب خود را پیدا می‌کنند. به همین دلیل افزایش سهم جمعیتی جوانان، موجب کاهش بی‌کاری می‌شود.

اگر بخواهیم نظریه شیمر را روی منحنی بوریج ترجمه کنیم، افزایش جمعیت نسل جوان دو اثر هم‌زمان دارد. اول، با افزایش جمعیت نسل جوان، نسبت نرخ فرصت‌های شغلی به نرخ بی‌کاری (شاخص تنگنای بازار کار یا تتا^۱) را افزایش می‌دهد. یعنی اگر منحنی بوریج برای یک

^۱ تعریف نسبت «تنگنای بازار کار» به معنی نسبت فرصت‌های شغلی به بی‌کاری که با علامت □ (تتا) نمایش داده می‌شود.

جامعه را ترسیم کنیم، با افزایش سهم جمعیت جوان، شاخص تنگنای بازار کار افزایش پیدا می‌کند و بهبود می‌یابد و روی نمودار بالاتر می‌رود (شکل ۴-الف). افزایش سهم جمعیتی نسل جوان اثر دیگری هم دارد. و آن این است که کل منحنی بوریج به سمت داخل جابه‌جا می‌شود. یعنی برای شاخص تنا ثابت، بی‌کاری کم‌تری تجربه می‌شود (به شکل ذیل نگاه کنید). این اتفاق زمانی می‌افتد که در بازار کار، فرایند تطبیق جویندگان کار و فرصت‌های شغلی، کارایی بیشتری پیدا کند (اسکنز، ۲۰۰۵: ۲۳). یعنی حتی بدون افزایش فرصت‌های شغلی، جابه‌جاشوندگی بیشتر نیروی کار جوان، احتمال یافتن کار مناسب را در مجموع افزایش می‌دهد (شکل ۴-ب).



شکل ۴: بازنمایی نظریه شیمر روی منحنی بوریج

در مجموع معنی این دیدگاه آن است که با افزایش جمعیت جوان، نیروی کار، بیشتر در دسترس است و در نتیجه کارایی فرایند تطبیق بیشتر می‌شود. مثل هنگامی که یک طرف مهره‌های با اندازه‌های مختلف داشته باشیم و طرف دیگر پیچ‌های با اندازه‌های مختلف. اگر تعداد پیچ‌ها بیشتر شود، احتمال این‌که مهره‌ها، پیچ‌های هم اندازه خود را پیدا کنند، بیشتر می‌شود. از این‌رو تطبیق بیشتر می‌شود و بی‌کاری کاهش پیدا می‌کند. یعنی در نرخ ثابت فرصت‌های شغلی، افزایش نیروی جوان تا اندازه معینی، می‌تواند بی‌کاری را کاهش دهد. از سوی دیگر شیمیر می‌گوید شرکت‌ها، با افزایش نیروی کار جوان، فرصت‌های شغلی خود را افزایش می‌دهند. یعنی تعداد مهره‌ها افزایش می‌یابد. این‌گونه با وجود افزایش پیچ‌ها، اما تعداد بیشتری از چفت‌شدن پیچ و مهره اتفاق می‌افتد و کارایی فرایند تطبیق بیشتر می‌شود و در نتیجه بی‌کاری کم‌تر می‌شود.

تفاوت دیدگاه شیمیر با مدل استاندارد تطبیق، آن است که در این مدل فرایند تطبیق تنها بین بی‌کاران و فرصت‌های شغلی رخ می‌دهد. اما شیمیر می‌گوید فرایند تطبیق بین کل جویندگان کار (اعم از شاغلین و بی‌کاران) و فرصت‌های شغلی رخ می‌دهد (اسکنز، ۲۰۰۵: ۲۲). معنی این سخن آن است که حتی کسانی که اکنون شغلی دارند، در جستجوی شغل بهتر هستند. شیمیر می‌گوید این موضوع در میان جوانان بیشتر است. لذا با افزایش سهم جمعیتی جوانان، احتمال افزایش فرایند جستجوی کار جدید و جابه‌جاشوندگی بیشتر می‌شود و از این‌رو تطبیق بیشتر رخ داده و افراد به احتمال بیشتری شغل مناسب خود را پیدا می‌کنند.

این دیدگاه شیمیر توسط کسانی تکمیل می‌شود که معتقدند نهادهای بازار کار نقش مهمی در افزایش/کاهش مسأله بی‌کاری در یک نسل دارند. تحقیقات کسانی چون جیمینو و همکاران (۲۰۰۲) یک مسأله نهادی را علاوه بر مسأله عرضه و تقاضا مطرح می‌کنند. در واقع یک دیدگاه نهادگرایی اقتصادی به موضوع دارند و نقش نهاد را در این خصوص پررنگ می‌دانند. این نهادها شامل قانون حمایت کار، بیمه بی‌کاری، اتحادیه‌های مشاغل مختلف و... می‌باشد. آنها تفاوت نرخ بی‌کاری نسل جوان بین آمریکا و کشورهای اروپایی را ناشی از نقش این نهادها می‌دانند (بیاجی و لوسیفور، ۲۰۰۸: ۱۰۸۲-۳). برتولا و دیگران (۲۰۰۱) در تحقیق خود به دنبال دلایل کاهش بی‌کاری در آمریکا طی سال‌های ۱۹۶۰ تا ۱۹۹۶ هستند. آن‌ها می‌گویند در حالی‌که شوک‌های اقتصادی و جمعیتی و نیز تغییرات نهادهای بازار کار بخش کوچکی از کاهش بی‌کاری را تبیین می‌کنند، اما تعامل میان این شوک‌ها و نهادهای بازار کار بخش مهمی

از آن‌را تبیین می‌کنند. معنای تأثیر این تعامل آن است که در آمریکا نسبت به سایر کشورهای OECD، نهاد بازار کار در مواجهه با شوک‌های اقتصادی و جمعیتی، منعطف‌تر عمل کرده و باعث کاهش بی‌کاری می‌شود (برتولا، بلاو و کان، ۲۰۰۱). یعنی در آمریکا نهاد بازار کار با انعطاف خود توانست، تأثیر شوک جمعیتی را نه تنها برعکس کند، بلکه به صورت اهرمی، آن را فزاینده کند. و این سخنی فراتر از نظریه شیمر است. شیمر نفس افزایش جمعیت جوان را موجب کاهش بی‌کاری دانسته است. اما برتولا و دیگران، مطلبی را اضافه کرده‌اند که اگر با آمدن جمعیت جوان، نهادهای بازار کار منعطف‌تر عمل کنند، در آن صورت تأثیر مثبت جمعیت جوان روی کاهش بی‌کاری چند برابر می‌شود. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت، در زمان افزایش جمعیت یک نسل، در صورت تغییر سیاست‌های مربوط به نهادهای بازار کار، می‌توان از این افزایش جمعیت، برای کاهش بیشتر بی‌کاری بهره برد.

آن‌گونه که نیکل گردآوری کرده، شاخص‌های نقش نهادها در بازار کار شامل هشت مورد ذیل می‌باشد (برتولا، بلاو و کان، ۲۰۰۱: ۲۶):

۱. نرخ جایگزینی [مستمری بی‌کاری]^۱
۲. شاخص دوره زمانی برای نظام بیمه بیکاری
۳. شاخص میزان پوشش چانه‌زنی جمعی^۳
۴. شاخص کلی^۴ سخت‌گیری قوانین و مقررات حمایت شغلی^۵
۵. شاخص هزینه‌کرد برای سیاست‌های بازار کار فعال
۶. شاخص تراکم اتحادیه^۶

^۲ نرخ جایگزینی (Replacement rate) نسبت درآمد دوره بازنشستگی به آخرین درآمد قبل از بازنشستگی است (نگارنده به نقل از <http://www.investopedia.com/terms/r/replacement-rate.asp>). این شاخص حدودی را نشان می‌دهد که نظام بازنشستگی استانداردهای زندگی فرد در هنگام انتقال به بازنشستگی حفظ می‌کند. (نگارنده به نقل از http://www.cspf.ir/Books/MOGHAYESEYE_OECD.pdf).
^۳ نسبتی از شاغلین که مشمول موفقیت‌نامه‌های چانه‌زنی جمعی در سال ۱۹۹۰ می‌شوند. این چانه‌زنی به احتمال زیاد توسط اتحادیه‌های شغلی انجام شده است [برتولا، بلاو و کان، ۲۰۰۱: ۲۶].

^۴ Summary indicator

^۵ سخت‌گیری قوانین و مقررات حمایت شغلی، یعنی تا چه اندازه مجریان قوانین و مقررات، شرکت‌ها را ملزم به حمایت شغلی از کارکنان خود می‌کنند (نگارنده).

^۶ شاخص تراکم اتحادیه، به معنای نسبت اعضای اتحادیه‌ها به کل حقوق‌بگیران است (https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN).

۷. شاخص کلی مالیات شغلی^۷

۸. شاخص OECD برای هماهنگی چانه‌زنی‌ها برای درآمد^۸

انعطاف‌پذیری بازار کار با شاخص‌های فوق مشخص می‌شود. برتولا و همکارانش انعطاف-پذیری بازار کار آمریکا را بیش از کشورهای اروپایی می‌دانند. اما در خصوص چگونگی تأثیر این شاخص‌ها بر کاهش بی‌کاری باید گفت منطق تأثیر شاخص‌های انعطاف‌پذیری از طریق دستمزد است (برتولا، بلاو و کان، ۲۰۰۱: ۲۷). در واقع بازار کار آمریکا با سازگار کردن نظام حقوق و پرداخت، باعث شد تا فشار موج جمعیتی را بهتر رد کند و بی‌کاری را پایین نگه دارد. در کشورهای اروپایی چون آن نظام منعطف را ندارند، حقوق‌ها را نتوانستند دست‌کاری کنند و حتی مجبور به بالا بردن حقوق‌ها شدند، که این موجب افزایش بیکاری شد. چون شرکت‌ها دیگر قادر به استخدام نبودند، زیرا باید حقوق بالایی می‌دادند (برتولا، بلاو و کان، ۲۰۰۱: ۸). از نظر شاخص هماهنگی چانه‌زنی‌ها برای درآمد (شاخص ۸)، در اروپا نظام حقوق و دستمزد در سطح کلان ملی یا یک صنعت به طور کلی تصمیم‌گیری می‌شود. در آمریکا در سطح بنگاه‌ها تصمیم‌گیری می‌شود. از این رو شرکت‌ها در خصوص میزان دستمزد دست‌شان بازتر است و در مجموع سیستم در پرداخت، منعطف‌تر می‌شود (همان: ۷). دوره زمانی بیمه بیکاری (شاخص ۲) در آمریکا ۶ ماه است و در کشورهای اروپایی طولانی‌تر است. در نتیجه افراد ممکن است زمان طولانی‌تری بتوانند در دوره بی‌کاری باقی بمانند اما در آمریکا فرد مجبور به جستجوی شغل می‌شود. در نتیجه بی‌کاری کم‌تر می‌شود. در خصوص شاخص سخت‌گیری قوانین حمایت شغلی، در آمریکا کارفرمایان راحت‌تر می‌توانند افراد را اخراج کنند. اما در اروپا این کار سخت‌تر است. در نتیجه فرصت‌های شغلی سخت‌تر خالی می‌شود و افراد مناسب سخت‌تر جذب می‌شوند و به‌طور کلی فرایند تطبیق از کارایی کم‌تری برخوردار خواهد بود. این قوانین هزینه بازتخصیص موقعیت شغلی را از شاغل به کارفرما منتقل می‌کند. کارفرما سخت‌تر و پرهزینه‌تر می‌تواند فرد مناسب خود را پیدا کند. قوانین سخت حمایت شغلی، باعث می‌شوند کارفرمایان در زمان رکود از اخراج و در زمان رونق از استخدام خودداری کنند (همان: ۲۹).

^۷ مالیات شغلی شامل مالیات بر درآمد، حقوق و بیمه است (برتولا، بلاو و کان، ۲۰۰۱: ۲۶).

^۸ این شاخص به معنای آن است که تا چه اندازه بازیگران و نقش‌آفرینان مختلف مانند اتحادیه‌های صنفی در زمینه چانه‌زنی برای درآمد با یکدیگر هماهنگ هستند (برداشتی از

<https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecbwp974.pdf>

برتولا بدون آن که در مورد سایر شاخص‌ها توضیح دهد به طور کلی می‌گوید منطق تأثیر این نهادهای بازار کار از طریق دستمزد است. اگر بازار کار منعطف نباشد، میزان دستمزد نیز غیرمنعطف بوده و لذا در مواجهه با موج‌هایی همچون موج جمعیتی، موجب افزایش بی‌کاری می‌شود (همان: ۸). همه این هشت تا شاخص یک جور تضمین‌کننده درآمد هستند برای افراد. او این دلیل تأثیر روی بی‌کاری است.

از فرضیه برتولا و نیز منحنی بوریچ کمک گرفته و فرضیه وسیع‌تری را مطرح می‌کنیم. تعامل میان تلاطم بازار کار، حجم نیروی کار و کارایی فرایند تطبیق می‌تواند بهتر افزایش/کاهش بی‌کاری را تبیین کند. تلاطم بازار کار به شوک‌های اقتصادی برمی‌گردد، حجم نیروی کار به افزایش جمعیت نسل جوان و شوک جمعیتی برمی‌گردد و کارایی فرایند تطبیق به کارایی نهادهای بازار کار برمی‌گردد. تأثیر تعاملی این سه مؤلفه، کاملاً تأثیر افزایش جمعیت یک نسل بر روی بی‌کاری آن را امری متغیر و سیال می‌کند و آن را کاملاً وابسته به شرایط تلاطم بازار کار و کارایی نهادهای بازار کار و نیز سیاست‌های حاکم بر آن‌ها می‌کند. همچنین تأثیر تعاملی سه مؤلفه مذکور، این قابلیت را دارد که تأثیر افزایش جمعیت بر روی کاهش بی‌کاری را چند برابر کند.

بنابراین به‌طور کلی دو موضع متفاوت در نظریه‌ها وجود دارد: اول، چون عرضه فرصت‌های شغلی محدود است، با افزایش تقاضای کار، بی‌کاری افزایش پیدا می‌کند. دوم، عرضه فرصت‌های شغلی محدود نیست، بلکه انعطاف‌پذیری دارد و متناسب با ورود بیشتر جوانان به بازار کار تعداد مشاغل می‌تواند از طریق ایجاد فرصت‌های جدید شغلی توسط شرکت‌ها افزایش یابد. از سوی دیگر خصلت نیروی کار جوان، جابه‌جاشوندگی بیشتر است. لذا وقتی سهم جمعیت جوان در نیروی کار بیشتر شود، جابه‌جاشوندگی و در نتیجه کارایی فرایند تطبیق بیشتر می‌شود. البته نهادهای بازار کار می‌توانند به بالا رفتن احتمال تطبیق میان شاغل و شغل کمک کرده و بی‌کاری را کاهش دهند. بنابراین موضع دوم را به صورت دیاگرام ذیل می‌توان بیان کرد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۵: رابطه جمعیت جوان و بی‌کاری آنان در موضع نظری دوم

حال باید دید تحقیقات تجربی چه پاسخی به این سؤال می‌دهند و به کدام‌یک از موضع‌های فوق نزدیک‌ترند.

۳- روش تحقیق

از آن‌جا که قصد بررسی عمومیت و جهان‌شمول بودن گزاره جمعیت نسل و بی‌کاری را داریم، روش مناسب بررسی رابطه جمعیت نسل و بی‌کاری در میان کشورهای مختلف است. از آن‌جا که تحقیقات تجربی مختلفی این بررسی را درون و بین کشورها انجام داده‌اند، لذا ضرورتی به انجام مجدد آن نیست. بلکه در این پژوهش یافته‌های تحقیقات فوق را در کنار هم گذاشته و به تحلیل آن‌ها می‌پردازیم.

تحلیل تحقیقات تجربی صورت گرفته می‌تواند به شیوه‌های مختلف انجام شود. علاقه پژوهش حاضر آن است که بداند آیا اکثر مطالعات تجربی، بیکاری نسل‌های پرجمعیت‌تر را بیش‌تر می‌دانند یا خیر! به عبارت دیگر آنچه اهمیت دارد تعداد پژوهش‌های تجربی است که در هر یک از سه دسته پاسخ مثبت، منفی و خنثی قرار می‌گیرند. برای پاسخ به چنین سؤالی، از روش «شمارش قاعده‌مند»^۹ که نسخه ساده‌تری از فراتحلیل است، استفاده می‌شود. در روش شمارش قاعده‌مند، تنها تحقیقاتی که رابطه مثبت و منفی معنی‌دار بین متغیر مستقل و وابسته نشان می‌دهند، در نظر گرفته شده و فقط تعداد آن‌ها شمارش می‌شود. در شمارش قاعده‌مند،

^۹ Formal vote counting

برخلاف فراتحلیل، علاقه‌ای به اندازه تأثیر متغیرها و تعداد پاسخگویان وجود ندارد (بوشمن و وانگ، ۲۰۰۹). با استفاده از روش شمارش قاعده‌مند، سعی می‌شود تا مجموعه‌ای از مطالعات عمده تجربی که در کشورهای مختلف انجام شده‌اند مورد واکاوی قرار گیرند و با کنار هم گذاشتن نتایج آن‌ها، عام و جهان‌شمول بودن رابطه جمعیت نسل و بیکاری آن ارزیابی گردد. تحقیقاتی تجربی صورت گرفته در خصوص جمعیت نسل و بیکاری به چند دسته تقسیم می‌شوند:

۱. تحقیقاتی که در یک کشور معین انجام شده‌اند
۲. تحقیقاتی که کشورهای OECD را با یکدیگر مقایسه کرده‌اند
۳. تحقیقاتی که کل کشورهای دنیا را با هم مقایسه کرده‌اند

از نظر روش‌شناختی، تحقیقی که کل کشورهای دنیا را شامل شود، برای پاسخ به سؤال پژوهش کافی است. اما تحقیقات موردی کشورها و نیز تحقیقات در وضعیت‌های مختلف اقتصادی-اجتماعی هم‌چون کشورهای OECD و کشورهای در حال توسعه، به فهم عمیق‌تر رابطه جمعیت نسل و بی‌کاری کمک می‌کند. همچنین دسته اول تحقیقات، بیشتر ناظر به نوع اول طرح سؤال پژوهش است و دسته دوم و سوم بیشتر ناظر به نوع دوم می‌باشند.

۴- یافته‌های پژوهش

بسیاری از مطالعات انجام شده، رابطه اندازه نسل و بی‌کاری را در طول زمان برای کشور معین بررسی کرده‌اند و به مقایسه بین کشورها نپرداخته‌اند (کورن‌من و نیومارک، ۱۹۹۷). البته این سخن مربوط به سال ۱۹۹۷ است. اما پس از آن مطالعات تطبیقی میان کشورهای OECD و همچنین کل کشورها انجام شد. هر چند که تعداد این مطالعات تا آنجایی که بررسی شد، هنوز زیاد نیست. ابتدا نتایج مطالعات موردی و سپس مطالعات تطبیقی را به ترتیب مرور خواهیم کرد.

۴-۱- یافته‌های مطالعات موردی کشورها

اکثر مطالعات پیرامون تأثیر جمعیت نسل روی بی‌کاری آن‌ها در آمریکا انجام شده است؛ از جمله (فلیم، ۱۹۹۰)، (ناردون، ۱۹۸۷)، (شیمر، ۲۰۰۱) و (فوت، ۲۰۰۷). بر اساس مطالعه فلیم در آمریکا، در دهه ۶۰ و ۷۰ با افزایش سهم جمعیت جوان، بی‌کاری کل افزایش پیدا کرد. اما در دهه ۸۰ با وجود کاهش سهم جمعیت جوان، نرخ بی‌کاری به

سرعت کاهش پیدا نکرد و تا نیمه اول دهه هشتاد افزایش و سپس کاهش پیدا کرد. فلیم نتیجه می‌گیرد که تأثیر کاهش نسل بر کاهش بی‌کاری را باید در درازمدت انتظار داشت و نمی‌توان تنها به مطالعه کوتاه‌مدت اکتفا کرد (فلیم، ۱۹۹۰: ۵ تا ۷). البته این سؤال مطرح می‌شود که چرا فلیم چنین سخنی در مورد تأثیر افزایش نسل در دهه ۶۰ و ۷۰ نمی‌زند و تنها تأثیر کوتاه‌مدت آن بر روی بی‌کاری را مورد استناد قرار می‌دهد؟!

ناردون نیز گزارش مشابهی در مورد نسبت روند بی‌کاری و جمعیت جوان در آمریکا می‌دهد. او می‌گوید در نیمه اول دهه هشتاد جمعیت جوان کاهش پیدا کرد و درصد جمعیت مدنی غیرنهادی^{۱۰} جوان (۱۶ تا ۲۴ ساله) در سال ۱۹۸۶ کم‌تر از ۱۹۷۹ بود. با کاهش جمعیت جوان، انتظار می‌رفت که بی‌کاری نیز کاهش پیدا کند. اما بررسی بازار کار جوانان در دوره هفت ساله کاهش جمعیت آن‌ها چنین چیزی را نشان نمی‌دهد. نرخ بی‌کاری جوانان (۱۶ تا ۲۴ ساله) در سال ۱۹۷۹ معادل ۱۱,۸ و در سال ۱۹۸۶ معادل ۱۳,۳ درصد بود. ناردون علت این موضوع را به طور ضمنی دو بحران اقتصادی روی داده در این فاصله می‌داند که موجب افزایش بی‌کاری در همه گروه‌های سنی شد. اما با وجود اقدامات احیاگر اقتصادی از سال ۱۹۸۲ که بی‌کاری در همه سنین را بهبود بخشید، باز هم بی‌کاری برای جوانان بیش از مقدار آن در سال ۱۹۷۹ باقی ماند (ناردون، ۱۹۸۷). این مطالب ناردون نشان دهنده آن است که مدیریت اقتصاد می‌تواند نقش مهم‌تری نسبت به جمعیت متقاضی کار در مسأله بی‌کاری داشته باشد.

شیمر در پژوهش تجربی خود ۴۹ ایالت آمریکا را از نظر نرخ تولد و تأثیر آن بر سهم جوانان در جمعیت و نرخ بی‌کاری آن‌ها در سال‌های بعدی مورد مقایسه قرار داده است. او نرخ تولد را در سال‌های ۱۹۵۴ تا ۱۹۸۰ (یعنی ۱۶ تا ۲۴ سال قبل از سالی که بی‌کاری در آن اندازه‌گیری می‌شود) و سهم جوانان در جمعیت و نرخ بی‌کاری آن‌ها را در فاصله سال‌های ۱۹۷۸ تا ۱۹۹۶ در نظر گرفته است (شیمر، ۲۰۰۱: ۹۷۳ و ۹۷۴). او به این نتیجه رسیده که در ایالت‌هایی که سهم جوانان در جمعیت آن‌ها بیشتر است، نرخ بیکاری کلی و نیز نرخ بی‌کاری جوانان در آن ایالت کم‌تر است (شیمر، ۲۰۰۱: ۹۷۹).

^{۱۰} Civilian Non-institutional Population: در آمریکا جمعیت مدنی غیرنهادی شامل افراد بالای شانزده سال می‌شود که در زندان، بیمارستان یا سرای سالمندان زندگی نکنند و همچنین در خدمت نیروهای نظامی نباشند (نگارنده به نقل از <https://fred.stlouisfed.org/series/CNP16OV>).

همان‌گونه که در بخش نظری گفته شد، تفسیر شیمر آن است که با افزایش سهم جوانان در جمعیت، سیال بودن و انعطاف‌پذیری بازار کار بیشتر می‌شود. زیرا جوانان بیش از بزرگسالان، برای پیدا کردن شغل مناسب، شغل خود را تغییر می‌دهند. این جابه‌جایی شغلی، به شرکت‌ها این فرصت را می‌دهد که با هزینه کم‌تری نیروی کار مناسب پیدا کنند. از این رو آن‌ها دست به گسترش فرصت‌های شغلی می‌زنند تا از این فرصت پیش آمده بهره برده و نیروهای مدنظر خود را جذب کنند (شیمر، ۲۰۰۱).

البته بلوم در مورد آمریکا با مطالعه وضعیت اشتغال نسلی که در دوره پربزایی^{۱۱} به دنیا آمدند، به این نتیجه می‌رسد که آن‌ها از نظر نرخ بی‌کاری خود را به نسلی که اندازه کوچک‌تری دارد می‌رسانند، اما زمان بیشتری طول می‌کشد تا به سطح رفاه مشابه برسند (کورن‌من و نیومارک، ۱۹۹۷: ۶).

از دیگر کشورهایی که رابطه نسل و بی‌کاری در آن‌ها بررسی شده، آلمان است؛ از جمله (زیمرمن، ۱۹۹۱). زیمرمن با مطالعه نرخ بی‌کاری در میان گروه‌های سنی مختلف در آلمان غربی طی سال‌های ۱۹۶۷ تا ۱۹۸۸، به این نتیجه می‌رسد که افزایش جمعیت نسل جوان (۱۵ تا ۳۴ سال) در کوتاه مدت می‌تواند موجب افزایش بی‌کاری آن‌ها شود، اما برای بلندمدت چنین تأثیری مشاهده نمی‌شود (زیمرمن، ۱۹۹۱).

اسکنز تأثیر تغییر در ساختار سنی را بر بازار کار در سوئد مورد بررسی قرار داده است. او داده‌های بازار کار و جمعیت را در شهرهای مختلف بین سال ۱۹۸۵ تا ۱۹۹۹ در نظر گرفته است. اسکنز از روش شیمر (۲۰۰۱) برای مطالعه تأثیر جمعیت نسل جوان روی بی‌کاری آن‌ها استفاده کرده است. نتیجه بررسی‌های او نشان می‌دهد که نیروی کار جوان از این‌که جمعیت نسل آن‌ها بیشتر باشد، سود می‌کنند. این نتیجه با یافته‌های شیمر در مورد آمریکا سازگار است (اسکنز، ۲۰۰۵).

بلوم و همکارانش (۱۹۸۷) ۱۸ مطالعه انجام شده در کشورهای مختلف در خصوص تأثیر اندازه نسل بر بیکاری جوانان را بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که در بسیاری کشورها، با ورود یک نسل پرجمعیت به بازار کار، نرخ بی‌کاری در آن کشور افزایش می‌یابد (بلوم و همکاران، ۱۹۸۷ به نقل از کورن‌من و نیومارک، ۱۹۹۷). جدول ذیل خلاصه یافته‌های کشورهای گوناگون را نشان می‌دهد.

^{۱۱} Baby Boom

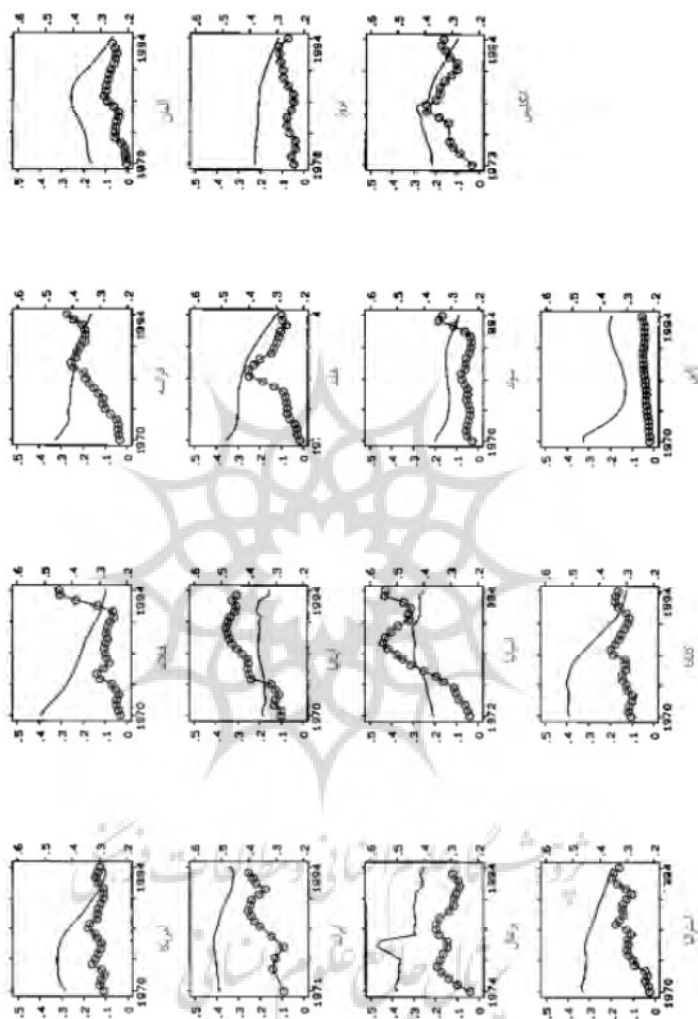
جدول ۱: خلاصه پژوهش های موردی بررسی شده

کشور	نویسنده، سال	نحوه رابطه نسل با بی کاری
آمریکا	(فلیپ، ۱۹۹۰)	افزایش نسل موجب افزایش بی کاری می شود، اما کاهش نسل موجب کاهش بی کاری آن نسل نمی شود
آمریکا	(ناردون، ۱۹۸۷)	کاهش جمعیت جوان موجب کاهش بی کاری نشد
آمریکا	(شیمیر، ۲۰۰۱)	افزایش جمعیت جوان، بی کاری آن ها را کاهش می دهد
آمریکا	(فوت، ۲۰۰۷)	افزایش جمعیت جوان، بی کاری آن ها را افزایش می دهد
آمریکا	(بلوم، ۱۹۸۷)	جمعیت نسل بیشتر روی بی کاری آن ها اثر نمی گذارد
آلمان	(زیمرمن، ۱۹۹۱)	افزایش جمعیت جوان، در کوتاه مدت بی کاری آن ها را افزایش می دهد، اما در بلندمدت اثر ندارد
سوئد	(اسکنز، ۲۰۰۵)	جمعیت بیشتر یک نسل، موجب کاهش بی کاری در میان آن ها می شود

اولین چیزی که جدول فوق نشان می دهد تنوع یافته ها پیرامون رابطه جمعیت نسل و بی کاری است. هم کشورهای مختلف از این نظر با هم متفاوت هستند و هم حتی نتایج مطالعات در یک کشور واحد نتایج مختلفی را نشان می دهد. بنابراین در یک برآورد اولیه می توان گفت، این گزاره که جمعیت بیشتر نسل، بی کاری در میان آنان را افزایش می دهد، یک گزاره قطعی فراگیر و همه جایی نیست.

اگر نمودار رابطه نسبت جمعیت نسل جوان و بی کاری آنان در تعدادی از کشورها (کشورهای پیشرفته) را که کورن من و نیومارک جمع آوری کرده اند را بیاوریم، نتیجه فوق ملموس تر خواهد شد. این نمودارها برای سال های ۱۹۷۰ تا ۱۹۹۴ است (کورن من و نیومارک، ۱۹۹۷).

(-) نسبت جمعيت جوانان به بزرگسالان



(0) نرخ بي كاري جوانان

شکل ۶: نرخ بیکاری جوانان و سهم جمعیتی آنها در تعدادی از کشورها (کورن من و نیومارک، ۱۹۹۷)

نمودارهای فوق نشان می‌دهند که در برخی کشورها با کاهش جمعیت نسل جوان، بی‌کاری افزایش پیدا کرده (مانند فرانسه و استرالیا)، در برخی کشورها جمعیت جوان و بی‌کاری هیچ ارتباطی با هم ندارند (مانند ژاپن و ایتالیا) و در برخی کشورها افزایش و کاهش جمعیت جوان با بی‌کاری آنها هم‌نوایی داشته است (مانند انگلیس). بنابراین حتی در این کشورها، که به عنوان کشورهای پیش‌رفته تقسیم‌بندی می‌شوند، نمی‌توان رفتار مشابهی را سراغ گرفت.

۴-۲- مطالعات کشورهای OECD

اما در کنار بررسی موردی کشورها، مقایسه تطبیقی یافته‌های آنها، محققین را به نتایج دیگری نیز رسانده است. چند پژوهش تطبیقی در حوزه کشورهای OECD انجام شده است؛ از جمله (کورن من و نیومارک، ۱۹۹۷)، (جیمنو و همکارش، ۲۰۰۲)، (برتولا و همکارانش، زیر چاپ)، (بلوم و همکارانش، ۱۹۸۷) و (بیاجی و لوسیفور، ۲۰۰۸). از نتایج مهم این تحقیقات تفاوت تأثیر جمعیت نسل جوان بر بی‌کاری آنها در میان کشورهای مختلف است. تحقیقات فوق، انعطاف‌پذیری بازار کار را عاملی مؤثر در این تفاوت می‌دانند.

بلوم و همکاران (۱۹۸۷) در مطالعه‌ای تأثیر شوک‌های جمعیتی بر درآمد و بی‌کاری را بین چند کشور بررسی کردند. بررسی آنها نشان داد که در آمریکا و استرالیا، شوک جمعیتی بیشتر بر درآمد اثر گذاشت. در حالی که برای برخی کشورهای دیگر (کانادا، فرانسه و انگلیس) بیشتر بر روی نرخ بی‌کاری اثر گذاشت. در برخی کشورهای دیگر (سوئد و ژاپن) نیز جمعیت بزرگ‌تر یک نسل روی بی‌کاری یا درآمد تأثیر نداشته است. بلوم و همکارانش این تفاوت بین کشورها را به عوامل نهادی نسبت داده‌اند (بیاجی و لوسیفور، ۲۰۰۸: ۱۰۸۲). همچنین برتولا (در حال چاپ) به بیانی دیگر می‌گوید بیش از جمعیت یک نسل، چگونگی تعامل میان شوک‌های جمعیتی و نهادهای بازار کار است که میزان بی‌کاری آنها را تعیین می‌کند (برتولا، در حال چاپ، به نقل از بیاجی و لوسیفور، ۲۰۰۸: ۱۰۸۲ و ۱۰۸۳).

بیاجی و لوسیفور تأثیر تعاملی تحولات جمعیتی و انعطاف‌پذیری نهاد بازار کار بر بی‌کاری را در تعدادی از کشورهای اروپایی (فنلاند، فرانسه، آلمان، یونان، ایتالیا، نروژ، پرتغال، اسپانیا، سوئد

و انگلیس) بررسی کرده‌اند. اول، آن‌ها به این نتیجه رسیدند که شوک جمعیتی تأثیر متفاوتی روی بی‌کاری جوانان و بزرگسالان می‌گذارد. در شوک جمعیتی، بی‌کاری در میان بزرگسالان کم‌تر و در میان جوانان بیش‌تر می‌شود (بیاجی و لوسیفور، ۲۰۰۸). دوم، به این یافته دست پیدا کردند که تعامل میان دو متغیر انعطاف‌پذیری نهاد بازار کار و شوک جمعیتی، قدرت تبیین‌کنندگی بیشتری برای نرخ بی‌کاری (به‌ویژه) در جوانان دارد. یعنی تعامل این دو متغیر بهتر می‌تواند نرخ بی‌کاری را تبیین کند تا شوک جمعیتی به تنهایی (بیاجی و لوسیفور، ۲۰۰۸: ۱۰۹۷). بیاجی و لوسیفور از میان هشت شاخص نیکل، از چهارتا شاخص ذیل برای اندازه‌گیری انعطاف‌پذیری نهاد بازار کار استفاده کردند (بیاجی و لوسیفور، ۲۰۰۸: ۱۰۹۴ و ۱۰۹۶):

۱. شاخص کلی سخت‌گیری قوانین و مقررات حمایت شغلی

۲. نرخ جایگزینی مستمری بی‌کاری^{۱۲}

۳. شاخص تراکم اتحادیه

۴. شاخص هماهنگی چانه‌زنی‌ها برای درآمد

کورن‌من و نیومارک تأثیر سهم جمعیت جوان بر روی بی‌کاری آن‌ها را در پانزده کشور (آمریکا، فنلاند، فرانسه، آلمان، ایرلند، ایتالیا، هلند، نروژ، پرتغال، اسپانیا، سوئد، انگلیس، استرالیا، کانادا و ژاپن) در بازه زمانی حدود بیست و چهار سال (۱۹۷۰ تا ۱۹۹۴) با هم مقایسه کردند. مقایسه کشورها نشان داد که با افزایش سهم جمعیت جوان، بی‌کاری به طور معنی‌دار افزایش پیدا نمی‌کند. اما بالعکس اشتغال جوانان به طور معنی‌دار افزایش پیدا می‌کند. کورن‌من و نیومارک می‌گویند این نتیجه برخلاف فرضیه پژوهش بود (کورن‌من و نیومارک، ۱۹۹۷: ۱۵ و ۱۶). همچنین آن‌ها به این نتیجه رسیدند که نهادهایی از بازار کار که انعطاف‌پذیری (مانند نظام غیرمتمرکز حقوق و پرداخت در مقابل نظام متمرکز، بیمه بیکاری و ...) آن را کاهش می‌دهند، موجب می‌شوند بی‌کاری جوانان واکنش شدیدتری نسبت به سهم جمعیتی آن‌ها نشان دهد. یعنی در یک بازار کار منعطف، نوسانات جمعیتی جوانان، تأثیر کم‌تری بر روی بی‌کاری آن‌ها خواهد گذاشت (کورن‌من و نیومارک، ۱۹۹۷: ۳۰ و ۳۱).

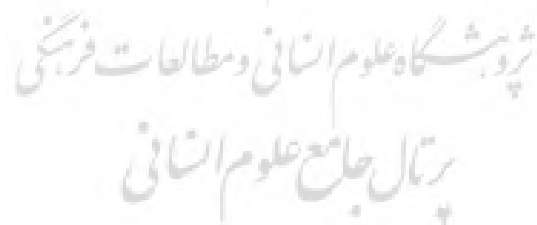
جیمینو و همکارانش (۲۰۰۲) با استفاده از داده‌های ۱۹ کشور OECD طی سال‌های ۱۹۶۸ تا ۱۹۹۶، پیرامون جمعیت نسل و بی‌کاری پژوهشی انجام داده‌اند. آن‌ها بر اساس تحلیل این

^{۱۲} Replacement Ratios Of Unemployment Benefits

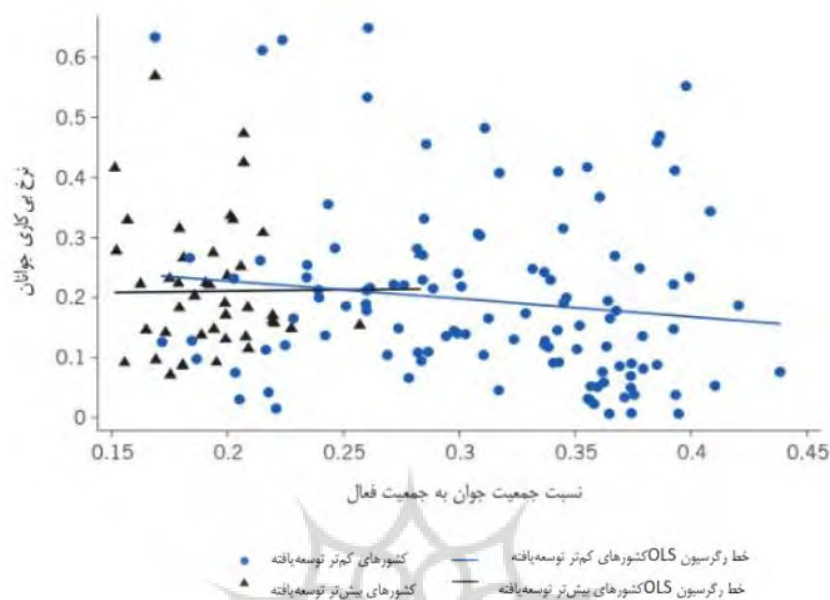
داده‌ها به این نتیجه رسیدند که بازارهای صلب و انعطاف‌ناپذیر، بی‌کاری بیشتری برای جوانان به همراه دارند. این به معنی آن است که انعطاف‌پذیری بازارهای کار می‌تواند اثر افزایش جمعیت جوان روی بی‌کاری را تعدیل کند و این می‌تواند یکی از سیاست‌ها باشد. همچنین آن‌ها به این نتیجه رسیده‌اند که تفاوت میان آمریکا و کشورهای اروپایی از نظر رابطه اندازه نسل و بی‌کاری، با کارکرد نهادهای بازار کار قابل توجه است (جیمنو و رودریگز، ۲۰۰۲).

۴-۳- مطالعات جهانی

دیوید لم^{۱۳}، رابطه میان سهم جمعیت جوان (۱۵ تا ۲۴ ساله) و نرخ بی‌کاری آن‌ها در ۱۵۴ کشور را بررسی کرده است. متغیر مستقل نسبت جمعیت جوان (۱۵ تا ۲۴ ساله) به کل جمعیت فعال (۱۵ تا ۶۴ ساله) است. او سه نوع تحلیل انجام می‌دهد. اول، اطلاعات نسبت جمعیت جوان و نرخ بی‌کاری ۱۵۴ کشور را در زمان ثابت (حدود ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۰) روی نمودار قرار داده و تحلیل رگرسیون انجام می‌دهد. به نمودار ذیل توجه کنید.



^{۱۳} David Lam

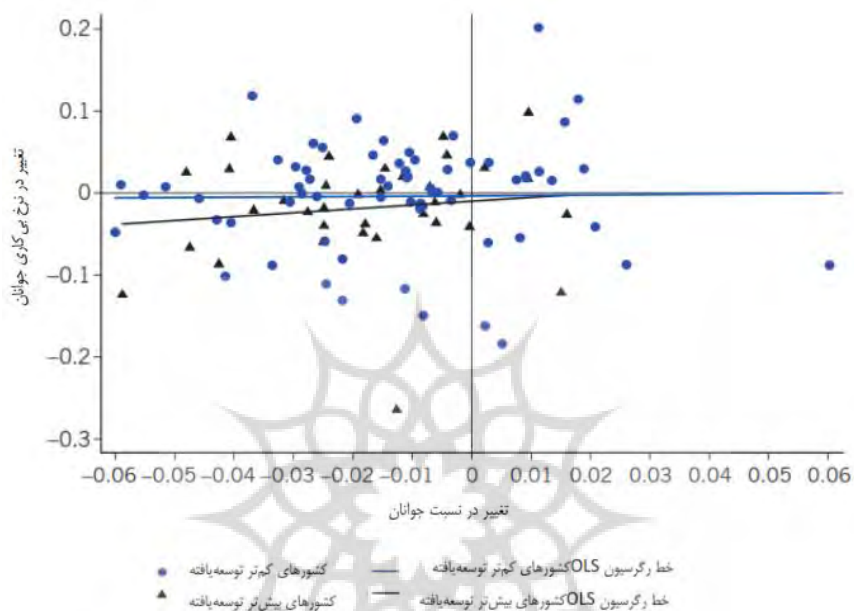


شکل ۷: رابطه نسبت جمعیت جوان و نرخ بیکاری آن‌ها در کشورهای مختلف

همان‌طور که دیده می‌شود نمودار رابطه‌ای میان نرخ بی‌کاری جوانان و سهم جمعیتی آن‌ها نشان نمی‌دهد. هر نسبتی از جمعیت جوان در نظر گرفته شود، با طیفی متنوعی از نرخ‌های بی‌کاری می‌تواند همراه باشد. اگر سهم جمعیت جوان ۳۶ درصد را به عنوان مثال، در نظر بگیریم، نرخ بی‌کاری جوانان از ۵ درصد در ماداگاسکار و نیجر تا ۵۵ درصد در نامیبیا هست. یا اگر ژاپن و اسپانیا را در نظر بگیریم، هر دو حدود ۱۵ درصد جوان دارند، اما نرخ بی‌کاری جوانان در ژاپن ۱۰ درصد و در اسپانیا ۴۳ درصد است (کم، ۲۰۱۴).

کم در تحلیل دوم، کشورها را ثابت در نظر گرفته و تغییر نرخ بی‌کاری جوانان در یک دوره زمانی را تحت تأثیر سهم جمعیت جوان، مورد محاسبه قرار می‌دهد و نتیجه را روی نمودار می‌آورد. برای هر کشور سهم جمعیت جوان و نرخ بی‌کاری آن‌ها برای دو بازه زمانی ۱۹۹۹-۱۹۹۰ و ۲۰۰۹-۲۰۰۰ میانگین گرفته می‌شود. سپس تغییر میانگین هر دو متغیر مستقل و وابسته بین این دو بازه زمانی محاسبه می‌شود. تغییر میانگین سهم جمعیت جوان، عرض از

مبدأ و تغییر میانگین نرخ بی‌کاری، طول از مبدأ هر نقطه از نمودار است که متعلق به یک کشور معین می‌باشد.



شکل ۸: رابطه تغییر در نسبت جوانان و تغییر در نرخ بی‌کاری آنان در کشورهای مختلف

همان‌طور که دیده می‌شود نمودار شیب ملایمی به سمت مثبت نشان می‌دهد. یعنی با افزایش سهم جمعیت جوانان، نرخ بی‌کاری آن‌ها با شیب اندکی افزایش می‌یابد. این شیب برای کشورهای در حال توسعه تقریباً صفر است. در مجموع لم این رابطه را ضعیف می‌داند و می‌گوید در نیمی از کشورهایی که سهم جوانان کاهش پیدا کرده، بی‌کاری افزایش یافته است (لم، ۲۰۱۴).

در تحلیل سوم، لم دست به کنترل متغیرهای دیگر می‌زند. به عنوان مثال می‌گوید باید توجه کرد با وجود آنکه سهم جمعیت جوانان در سطح جهانی کاهش پیدا کرده، اما جهان به سمت بحران اقتصادی رفته است. در بحران اقتصادی بی‌کاری افزایش پیدا می‌کند. در نتیجه

عامل بحران اقتصادی باعث می‌شود، میزان کاهش بی‌کاری ناشی از کاهش سهم جمعیت جوانان کم‌تر نشان داده شود. این خود در نتایج سطور قبل تردید ایجاد می‌کند و نیازمند آزمون کنترل متغیرهاست. در مجموع لم سه متغیر را کنترل می‌کند؛ رشد درآمد ملی کشورها، کشور و زمان. کنترل متغیر زمان به این معنی است که انحراف معیار کشورها از وضعیت میانگین بی‌کاری جهانی در آن سال معین در نظر گرفته می‌شود. به عنوان مثال در یک سال معین بحران اقتصادی جهانی وجود دارد و در نتیجه در کل جهان بی‌کاری بالاست. کنترل متغیر کشور به این معنی است که انحراف معیار هر کشور از میانگین بی‌کاری او در طول سال-های مختلف محاسبه می‌شود. زیرا هر کشور یک وضعیت کلی بی‌کاری دارد که در طول زمان استمرار می‌یابد.

با کنترل این سه متغیر، رابطه سهم جمعیت جوانان و بی‌کاری آنان تا حدی عوض می‌شود. به طوری که افزایش ۱۰ درصدی سهم جمعیت جوان، به رشد ۷ درصدی بی‌کاری آن‌ها منجر می‌شود. اما اگر نتایج کشورهای توسعه‌یافته (۴۲ کشور) و در حال توسعه (۱۱۲ کشور) تفکیک شوند، احتمالاً نتیجه‌گیری از عدد فوق را سخت می‌کند. اگر کنترل سه متغیر در کشورهای توسعه‌یافته (۴۲ کشور) صورت گیرد، افزایش ۱۰ درصدی سهم جمعیت جوان ۱۰ درصد بی‌کاری را افزایش می‌دهد و معنی‌دار نیز هست. اما اگر کنترل فوق بی‌کشوره‌ای در حال توسعه، صورت گیرد، افزایش ۱۰ درصدی سهم جمعیت جوان، ۳ درصد بی‌کاری را افزایش می‌دهد که از نظر آماری معنی‌دار نیست (لم، ۲۰۱۴). با وجود کنترل سه متغیر باز در اکثر کشورها (۱۱۲ در مقابل ۴۲ کشور) نسبت جمعیت جوان، تأثیری بر نرخ بی‌کاری آن‌ها ندارد. بنابراین به لحاظ آماری می‌توان گفت رابطه جمعیت جوان و بی‌کاری در تعداد کمی از کشورها، رابطه این دو متغیر در بسیاری کشورها را تحت تأثیر قرار داده و واقع‌نمایی آن را مخدوش کرده است. اما نتیجه دیگری هم که می‌توان گرفت آن است که رابطه این دو متغیر متأثر از وضعیت کلی اقتصادی-اجتماعی یک کشور می‌باشد.

اساساً لم در مقاله خود این پیام را می‌دهد که سهم جمعیت جوان، اثر معنی‌داری بر نرخ بی‌کاری آن‌ها ندارد. در بسیاری کشورها علی‌رغم کاهش جمعیت جوان، نرخ بی‌کاری کاهش پیدا نکرد. لذا سیاست‌گذاران برای رفع مسأله بی‌کاری نباید به امید کاهش جمعیت نسل جوان بمانند، باید به فکر سیاست‌های تأثیرگذار چون آموزش و بازار کار منعطف باشند که مستقیماً مسأله اشتغال را تحت تأثیر قرار می‌دهند (لم، ۲۰۱۴: ۹). آموزش موجب عرضه بیش‌تر نیروی کار مناسب می‌شود، زیرا نیروی کار آموزش دیده، گزینه‌های بیشتری برای انتخاب شغل دارد.

بازار کار منعطف نیز همان‌طور که در سطور قبلی توضیح داده شد، نظام تقاضا و جذب نیروی کار را آماده می‌کند. در نتیجه این دو سیاست با همدیگر موجب افزایش اشتغال می‌شوند.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

پرسش تحقیق آن بود که آیا وقتی نسل پرجمعیت به سن اشتغال می‌رسد، نسبت به نسل‌های قبل از خود، بیشتر بی‌کاری را تجربه می‌کند؟ آیا این یک گزاره عام و جهان‌شمول است؟ برای پاسخ، این سؤال به دو سؤال مجزا تقسیم شد:

اول، در درون یک کشور معین، با گذشت زمان و با آمدن نسل دارای جمعیت بیشتر (یا کم‌تر) آیا بی‌کاری در میان این نسل افزایش (یا کاهش) پیدا می‌کند؟ آیا این موضوع در همه کشورهای دنیا مطرح است؟

دوم، در یک نقطه زمانی ثابت، در مقایسه بین کشورها، اگر سهم جمعیتی نسل آماده اشتغال کشور «الف» بیش از کشور «ب» باشد، آیا نرخ بی‌کاری آن نسل در کشور «الف» بیش از کشور «ب» است؟ آیا در حرکت بین کشورهای مختلف این موضوع مصداق دارد؟

در پاسخ به پرسش اول، بررسی تحقیقات موردی و نیز سری زمانی سهم جمعیت نسل جوان و بی‌کاری آنان در کشورهای آمریکا، فنلاند، فرانسه، آلمان، ایرلند، ایتالیا، هلند، نروژ، پرتغال، اسپانیا، سوئد، انگلیس، استرالیا، کانادا و ژاپن نشان می‌دهد تأثیر افزایش یا کاهش جمعیت نسل جوان، در کشورهای مختلف متفاوت است. در برخی کشورها نسلی که جمعیت بیش‌تر دارد، هنگامی که به سن اشتغال می‌رسد بی‌کاری بیشتر و در برخی کشورها بی‌کاری کم‌تری را تجربه می‌کند. اگر به نمودار دیوید لم در شکل ۸ که بسیاری از کشورهای جهان را بررسی کرده هم نگاه کنیم، می‌بینیم چه در کشورهایی که سهم جوانان افزایش پیدا کرده و چه در کشورهایی که سهم جوانان کاهش پیدا کرده، تقریباً نسبت کشورهای بی‌کاری جوانان کاهش پیدا کرده با نسبت کشورهای بی‌کاری جوانان در آنها افزایش پیدا کرده یکسان است. این به معنای آن است که سهم جمعیتی جوانان تأثیرهای مختلفی روی بی‌کاری آنها در کشورهای مختلف داشته است. بنابراین نمی‌توان در خصوص بی‌کاری نسل‌های پرجمعیت نسبت به نسل‌های قبل یا بعد از خویش، برای همه کشورها گزاره‌ای عام را بیان کرد. سؤال دوم را بررسی آماری دیوید لم پاسخ می‌دهد. در زمان ثابت دهه اول قرن بیست و یکم، در مقایسه بین کشورهای مختلف جهان، سهم جمعیتی جوان یکسان کشورها، نرخ بی-

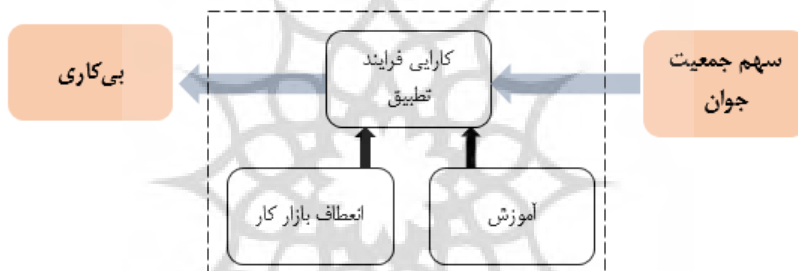
کاری بسیار متفاوتی در جوانان را به دست می‌دهد. به طوری که به لحاظ آماری، با یکدیگر همبستگی ندارند. بنابراین نمی‌توان گفت کشوری که دارای جمعیت جوان بالاست، لزوماً نرخ بیکاری بالایی را تجربه می‌کند یا اگر جوانان آن اندک بودند، بی‌کاری در میان آنان کم است. بنابراین در مجموع پاسخ پرسش اصلی تحقیق این گونه می‌شود که این گزاره که نسلی که جمعیت بیشتری دارد، هنگامی که به سن اشتغال می‌رسد، ضرورتاً بی‌کاری بیشتر را تجربه می‌کند، همواره صحیح نیست و عام و جهان‌شمول نمی‌باشد.

اما در کنار صحت و سقم گزاره فوق، دلایل تفاوت کشورها از نظر تأثیر جمعیت جوانان بر روی بی‌کاری آن‌ها نیز اهمیت دارد. سه عامل مهم می‌تواند این تفاوت را ایجاد کند: (۱) کارایی فرایند تطبیق میان فرصت شغلی و جویای شغل (۲) انعطاف‌پذیری نهادهای بازار کار (۳) آموزش. (۱) کارایی فرایند تطبیق: بر اساس دیدگاه شیمر (۲۰۰۱) هنگامی که نسبت جمعیتی جوانان افزایش می‌یابد دو اتفاق با هم می‌افتد: الف) به دلیل جوان بودن، جابه‌جاشوندگی نیروی کار بیشتر می‌شود. این موضوع باعث افزایش کارایی فرایند تطبیق و احتمال یافتن شغل مناسب برای جویندگان کار می‌شود. ب) شرکت‌ها در این فضا، فرصت‌های شغلی خود را افزایش می‌دهند تا بتوانند نیروی کار مناسب خود را جذب کنند. پژوهش تجربی شیمر درباره ایالت‌های آمریکا این نظریه او را تأیید کرد.

(۲) انعطاف‌پذیری نهادهای بازار کار: تحقیقات تطبیقی کشورهای OECD مانند (کورن من و نیومارک، ۱۹۹۷)، (جیمنو و همکارش، ۲۰۰۲)، (بلوم و همکارانش، ۱۹۸۷) و (بیاجی و لوسیفور، ۲۰۰۸) نشان داد که یکی از عوامل مهم تفاوت کشورهای مذکور از نظر رابطه جمعیت نسل جوان و بی‌کاری آن‌ها، انعطاف‌پذیری نهادهای بازار کار است. یا به عبارت دیگر تعامل موج جمعیت جوان و انعطاف‌پذیری بازار کار سطح بی‌کاری جوانان را بهتر تبیین می‌کند. انعطاف‌پذیری نهاد بازار کار باعث می‌شود که در مواجهه با موج جمعیتی نظام دست‌مزد خود را بهتر سازگار کند و شرکت‌ها در تغییر میزان دست‌مزد دست‌شان بازتر است. در نتیجه به میزان توانایی خود دست‌مزد می‌دهند و قدرت جذب نیروی کار بیشتر را خواهند داشت. همچنین در بازار کار منعطف، شرکت‌ها راحت‌تر نیروی کار جذب یا اخراج می‌کنند، در نتیجه نیروی کار سریع‌تر موقعیت کاری مناسب خود را پیدا می‌کند و فرایند تطبیق کارایی بیشتری خواهد داشت و در نتیجه بی‌کاری کم می‌شود. از سوی دیگر در بازار کار منعطف، مدت بیمه بی‌کاری کم‌تر است و افراد مجبور به جستجوی کار می‌شوند و در نتیجه میزان بی‌کاری کاهش پیدا می‌کند.

۳ آموزش: دیوید کم (۲۰۱۴) در انتهای پژوهش خویش علاوه بر انعطاف‌پذیر کرد بازار کار، بر روی سیاست آموزش نیز تأکید می‌کند. آموزش باعث می‌شود افراد مهارت‌های لازم برای یک موقعیت شغلی را کسب کنند. بدون آموزش افراد نامزد یک شغل نیستند. آموزش کمک می‌کند که فرایند تطبیق، از کارایی بیشتری برخوردار شود و کارفرمایان سریع‌تر و کم‌هزینه‌تر و راحت‌تر، افراد مناسب را پیدا کنند.

بنابراین به طور خلاصه افزایش نسبت جمعیت جوان، جابه‌جاشوندگی نیروی کار و در نتیجه کارایی فرایند تطبیق را افزایش می‌دهد. آموزش باعث می‌شود که طرف عرضه آمادگی بیشتری برای جذب به بازار کار پیدا کند. بازار کار منعطف نیز طرف تقاضا را برای جذب نیروی کار بیشتر آماده می‌کند (شکل ۹).



شکل ۹: متغیرهای واسط میان سهم جمعیت جوان و بی‌کاری آنان

بازار کار منعطف و آموزش دو سیاست مهمی است که از نمودار فوق استخراج می‌شود. اما در کنار آن سیاست‌های تکمیلی نیز قابل توصیه است.

- نظام اطلاع‌رسانی شغلی: شیمر می‌گوید با افزایش نیروی کار جوان، شرکت‌ها فرصت‌های شغلی خود را افزایش می‌دهند تا نیروی کار مناسب خود را جذب کنند. باید گفت این موضوع در شرایطی به وقوع می‌پیوندد که نیروی کار در دسترس و در معرض و در محیط پیرامونی و قابل رصد آن شرکت‌ها باشد. یعنی با افزایش جمعیت در پهنای یک کشور بزرگ، ممکن است چنین افزایشی در فرصت‌های شغلی رخ ندهد. یا حداقل فقط

در برخی استان‌ها یا ایالت‌ها که همزمان هم جمعیت نسل جوان افزایش پیدا می‌کند و هم شرکت‌هایی وجود دارند، رخ می‌دهد. دلیل این موضوع آن است که در سطح ملی شرکت‌ها از افزایش نیروی کار بی‌اطلاعند و همچنین نیروی کار از افزایش چنین فرصت‌های شغلی بی‌اطلاع می‌ماند. بنابراین با ایجاد یک نظام اطلاع‌رسانی صحیح در سطح ملی می‌توان از این نظریه شیمر در راستای کاهش بی‌کاری در زمان افزایش جمعیت یک نسل استفاده کرد.

- توسعه منطقه‌ای: از نظریه شیمر استفاده سیاستی دیگر نیز می‌توان داشت. اگر توسعه منطقه‌ای مناسب وجود داشته باشد، شرکت‌ها به طور متناسب در سطح کشور توزیع می‌شوند. لذا افزایش جمعیت نسل و نیروی آماده به کار در استان‌ها و مناطق گوناگون، همراه می‌شود با افزایش ظرفیت فرصت‌های شغلی شرکت‌های استان‌های مختلف و در نتیجه بی‌کاری را به طور متوازن در استان‌ها کاهش می‌دهد.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- احسانفر، محمدحسین؛ اثنی عشری امیری، ابوالقاسم و میکائیلی، سیده وجیهه. (۱۳۹۴). بیکاری، فرصت‌های شغلی و منحنی بوریج در استان‌های ایران با رویکرد داده‌های تابلویی. پژوهش‌های رشد و توسعه اقتصادی، ۵(۲۰)، ۱۱۹-۱۰۹.
- باقری، سیما؛ طائی، حسن و بهرامی، جاوید. (۱۳۹۲). استخراج منحنی بوریج (بیکاری-فرصت شغلی، U-V) در ایران. فصلنامه تحقیقات مدل سازی اقتصادی، ۴(۱۳)، ۱۶۹-۱۹۴.
- Bertola, G., Blau, F., & Kahn, L. (2001). *Comparative analysis of labor market outcomes: lessons for the US from international long-run evidence*. National bureau of economic research.
- Bertola, G., Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2007). Labor market institutions and demographic employment patterns. *Journal of Population Economics*, 20(4), 833-867.
- Biagi, F., & Lucifora, C. (2008). *Demographic and education effects on unemployment in Europe*. *Labour Economics*, 15(5), 1076-1101
- Bloom, D. E., Freeman, R. B., & Korenman, S. D. (1988). The labour-market consequences of generational crowding. *European Journal of Population/Revue Européenne de Démographie*, 3(2), 131-176.
- Bushman, B. J., & Wang, M. C. (2009) Vote counting procedures in meta-analysis. In H. Cooper, L. V. Hedges, & J. C. Valentine (Eds.), *The handbook of research synthesis and meta-analysis*. (pp. 207-220). New York: Russell Sage Foundation.
- Flaim, P. O. (1990). Population changes, the baby boom, and the unemployment rate. *Monthly Labor Review*, 113(8), 3-10.
- Foote, C. L. (2007). *Space and time in macroeconomic panel data: Young workers and state-level unemployment revisited* (No. 07-10). Working paper series//Federal Reserve Bank of Boston.
- Garloff, A., Pohl, C. & Schanne, N. (2013). Do small labor market entry cohorts reduce unemployment? *Demographic Research*, 29, 379-406.
- Jimeno, J. F., & Rodriguez-Palenzuela, D. (2002). *Youth unemployment in the OECD: demographic shifts, labour market institutions, and macroeconomic shocks* (No. 155). ECB Working Paper.

- Korenman, S., & Neumark, D. (1997). *Cohort crowding and youth labor markets: a cross-national analysis* (No. w6031). National Bureau of Economic Research.
- Lam, D. (2014). Youth bulges and youth unemployment. *IZA World of Labor*, 26.
- Nardone, T. (1987). Decline in youth population does not lead to lower jobless rates. *Monthly Labor Review*. 110(6), 37-41.
- Shimer, R. (1999). *The Impact of Young Workers on the Aggregate Labor Market* (No. w7306). National Bureau of Economic Research.
- Shimer, R. (2001). The Impact of Young Workers on the Aggregate Labor Market. *The Quarterly Journal of Economics*. 116(3), 969-1007.
- Skans, O. (2005). Age effects in Swedish local labor markets. *Economics Letters*. 86(3), 419-426.
- Zimmermann, K. (1991). Ageing and the labor market. *Journal of Population Economics*. 4(3), 177-200.

