نکته

غروب بازنشستگی سنتی

طبـق تحقیقات جدید مؤسسـه تحقیقات بازنشسـتگی «Canada Life»، بـه باور بیش از دوسـوم بزرگسـالان بریتانیایـی، با توجه بـه افزایش امید به زندگـی در کنار حقوق بازنشسـتگی کمتر سـخاوتمندانه، بازنشستگی در دهـه ۶۰ زندگـی چیـزی غیرواقعـی و از مـد افتاده خواهد بود.

این مؤسسـه اختلافـات بین‌نسـلی را از طریـق مطالعه زندگی بیش از صد نفر انجام داده که روند کامل طول عمر را بررسی می‌کند. پاسـخ‌دهندگان در ۲۰ و ۳۰ سالگی معتقـد بودند از نظـر مالی وضعیتشـان بدتـر از والدین خود در سن مشـابه اسـت. در برخی موارد، آن‌هایی که در دهه ۴۰ و ۵۰ زندگی خود بودنـد، بار اضافی مراقبت از نسـل مسـن را هم به دوش می‌کشـیدند. اگرچه اکثر پاسخ‌دهندگان انتظار داشتند در نهایت ارثیه والدین خود را دریافت کنند اما تعداد بسیار کمی واقعاً از ارثیه بهره‌مند شدند؛ مسئله‌ای که در انتقال بزرگ ثروت از یک نسل به نسل دیگر چندان نویدبخش نیست.

در همین حال، به اصطلاح «بانک مامان و بابا» در سنین بالا هـم کار می‌کند. داده‌هـای Canada Life نشـان می‌دهد که ۱۹ درصد از پاسخ‌دهندگان ۶۵ ساله و بالاتر هنوز از فرزندان بزرگسـال خود حمایت مالی می‌کنند. برای مثال کمک به سـپرده‌های خرید خانه و هزینه‌های وام مسکن به‌طور فزاینده‌ای رایج است اما بسیاری از پدر و مادرهای بالای ۶۰ سال به‌عنوان منبع رایگان مراقبت از کودکان مورد اعتماد قرار می‌گیرند.

از ایـن‌رو برای نسـل‌های فعلی در معرض بازنشسـتگی و با توجه به تمام فشـارهای مالی و جمعیتـی، به تعویق انداختن بازنشستگی و کار برای مدت طولانی‌تر راه‌حلی بدیهی به نظر می‌رسـد. حتی اگر آن‌قدر سالم باشید که بتوانید کار را تا سنین بالا انجام دهید، یک مشکل بزرگ وجود دارد؛ هنوز هم اسـتخدام‌کنندگان با موضوع طول عمر و زندگی شغلی طولانی کارکنان کنار نیامده‌اند.

لیندزی ریکس بروم، مدیر اجرایی این پژوهش می‌گوید: «اینکه چگونه می‌توانیم طول عمر کار را همراه با افزایش طول عمر ارتقا دهیم یک مسئله پیچیده است. هر کسی در دهه ۵۰ یـا ۶۰ زندگـی خود بیـکار باشـد، می‌داند که یافتن کار بعدی چقدر دشـوار اسـت. پیشرفت‌ها در هوش مصنوعی و فناوری‌های دیجیتال می‌تواند تطبیق مهارت‌های شـما را با چرخش‌های شغلی اخیر به سمت هوش مصنوعی دشـوارتر کند. با این حـال، کارفرمایان ممکن اسـت به‌زودی مجبـور شـوند در ارزش کارگران مسن‌تر تجدیدنظر کنند.»

شـرکت‌های مشـاوره و کاریابی در بریتانیـا پیش‌بینی می‌کنند که طی ۲۰ سـال آینـده، جمعیت در سـن کار بریتانیـا (۱۶ تـا ۶۰ سـال) ۲۵ درصد کاهـش خواهد یافت. در همین بـازه زمانی، انتظار مـی‌رود تعداد افراد بالای ۶۰ سال تا ۴۰ درصد رشد کند و با توجه به مشکل کم‌پس‌اندازی در بریتانیا، بسیاری از آن‌ها قادر نخواهند بود به دوران بازنشستگی وارد شوند.

شرکت کاریابی «۵۵ ساله‌ها» در بریتانیا به مجموعه‌ای از شـرکت‌ها توصیه می‌کند که چگونـه افراد بالای ۵۰ سال را استخدام کنند و به افرادی که در حال حاضر سر کار هسـتند کمک می‌کند تا با ارتقای مهارت و آموزش مجدد، مدت بیشـتری را بر سـر کار بمانند. سن گرایی اغلب در اسـتراتژی شـرکت‌ها در زمینه تنوع، برابری و شمول نادیده گرفته می‌شود. به‌طوری که طبق گزارش این شـرکت، دوسـوم از کسـب‌وکارهای بریتانیا هیچ علاقه‌ای به گزینه سـن بالا به‌عنوان معیـار انتخاب نیرو در آینده ندارند.

برای بسیاری از متخصصان مسن‌تر که قبل از موعد مقرر از نیروی کار بیرون رانده شده‌اند، راه‌حل ایجاد یک حرفه شـناور (portfolio career) اسـت. منظـور از حرفه پورتفولیو یا حرفه شناور این اسـت که به جای یک شغل در یک سـازمان، کارمند نقش‌های متنوعـی را برعهده بگیرد. این نقش‌ها می‌توانند شـغلی باشـند که چندین نقش پولی یا داوطلبانه را ترکیـب می‌کنند. مانند انجام کار مشـاوره آزاد در کنار راه‌اندازی کسـب‌وکار شخصی و یا اگر خوش‌شانس باشـید می‌توانید به‌عنوان یک مدیر غیراجرایی هم خدمت کنید.

بسـته به وضعیت مالی، حرفه شـناور می‌توانـد یک پل بازنشستگی مفید باشد تا زمانی که پس‌انداز بازنشستگی از محل کار قبلی وارد عمل شـود. حال شـرکت کاریابی Rix-Broom بـه چالـش دیگـری در این زمینه اشـاره می‌کند؛ اینکه بسـیاری از مردم چقـدر از پس‌اندازهای بلندمدت خود بی‌خبر هستند. همه ما احتمالاً می‌توانیم بگوییم چقدر در حساب جاری یا حسـاب پس‌انداز خود پول داریم اما اکثریت قریب‌به‌اتفـاق مردم نمی‌توانند به شـما بگویند که چقدر در حسـاب بازنشستگی خود پول سرمایه‌گذاری کرده‌اند.

با وجود ایـن حتی کسـانی که بـا موفقیت پـول کافی برای دستیابی به یک بازنشسـتگی سنتی را جمع‌آوری کرده‌اند، به‌دنبال چیزهای مفیدتری هستند. پروفسور اندرو اسـکات، اقتصـاددان و متخصص طـول عمر، در مورد سـود جمعیتی زندگی طولانـی صحبت می‌کند. طبق محاسبه او کسانی که تا صدسالگی عمر می‌کنند، در مقایسه با کسانی که تا ۷۰ سالگی زندگی می‌کنند، می‌توانند حدود ۱۰۰ هزار ساعت کار اضافی به جامعه ارائه دهند.

کمبود نیروی کار تهدیدی برای آینده مشاغل

ناصر زهتاب پور
روزنامه نگار

گزارش

مطابق گزارش سـازمان بین‌المللی کار در اوت ۲۰۲۴، کمبـود نیروی کار در سراسـر مشـاغل، بخش‌ها و کشـورها فراگیر شده است. چیزی که زمانی «جنگ جهانی برای استعدادها» نامیده می‌شد، اکنون بخش بزرگی از بازارهای کار را در سراسر اقتصادهای پیشرفته تحت‌تأثیر قرار داده است. این یک تغییر قابل‌توجه در گرایش‌ها نسبت به کار است که به دنبال بیکاری و کم‌کاری شدید ساعات کار در طول سـال‌های همه‌گیری (۲۱-۲۰۲۰) به وجود آمده است. با این حال، جنگ برای کسـب اسـتعدادهایی که روند ابتدایی آن از نیمه دوم دهه ۲۰۱۰ ظاهر شد، صرف‌نظر از بخش کاری یا نوع شغل، سخت‌تر می‌شود؛ روندی که در آن بنابه گفته کارفرمایان، یافتن کارگر مناسب برای کار در حال دشوارتر شدن اسـت. این مقاله به ارزیابی منشـأ و میزان کمبود نیروی کار، با تمرکز بر کشورهای سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD) می‌پردازد.

کمبود نیروی کار تنها بر کشورهای پردرآمد تأثیر نمی‌گذارد. تأثیر این روند در کشورهایی که هنوز نیروی کار فراوانی دارند نیز احساس می‌شـود. شـاهد مثال بیکاری بالا یا اشتغال غیررسـمی در جنوب جهانی اسـت که جمعیت در سن کار بالایی دارند. تأثیر دیگر کمبود نیروی کار در شَمال جهانی نیز، باعث فرار مغزها در کشورهای کمتر توسعه‌یافته می‌شود که یک مشـکل طولانی‌مدت برای کشـورهای اعزام‌کننده اسـت. علاوه بر این، تنگناهای تولید و عرضـه کالا به دلیل کمبود نیروی کار احتمالاً رشـد جهانی و تجارت را کاهش و در عین حال تورم جهانی را افزایش خواهد داد؛ مسئله‌ای که روی‌هم‌رفته بر کشـورهای در حال توسعه و نوظهور شدیدتر از اقتصادهای پیشرفته اثر می‌گذارد.

به‌طور خاص، میان سـه علت کمبود نیـروی کار تمایز قائل می‌شوند؛ اول کمبودهای موقت ناشی از تقاضا در بخش‌های متفاوت، دوم تغییرات درازمـدت مبتنی بر عرضه در اندازه و ترکیب نیروی کار و سـوم کمبودهای ناشـی از تعدیل‌های ناکارآمد بـازار کار که منجر به عدم تطابـق مهارت‌ها یا عدم تناسب جغرافیایی نیروی کار با صنعت مورد نظر است.

کمبود نیروی کار؛ چرا و چطور

هیچ تعریـف پذیرفته‌شـده‌ای از کمبـود نیـروی کار وجود ندارد. بیشتر تحلیل‌ها از شواهد مبتنی بر نظرسنجی (مانند گالوپ، ۲۰۲۳) یا اکتشاف‌هایی مانند تعداد مشاغل خالی (پر نشده) یا نسبت شغل به بیکاری استفاده می‌کنند. برخی تحلیل‌ها نیز از ارزیابی مدل بازارهای کار ناکارآمد به‌عنوان مبنایی برای کمبود نیروی کار بهره می‌گیرند. اگر بخواهیم دو دهه گذشته را بر اساس آمار و تحلیل‌ها زیر ذره‌بین ببریم باید گفت مهم‌ترین موضـوع تأثیرگذار بر کمبود نیروی کار، پدیده کرونا و سیاست‌ها و شوک‌های ناشی از آن بود.

پس از شوک اولیه بیماری همه‌گیر، که طی آن مشاغل خالی به پایین‌ترین حد خود رسیدند (کسب‌وکارها با عدم اطمینان از یک بحران اقتصادی در حال ظهور مواجه شدند و ظرفیت جذب نیروی کار خود را بسـیار محدود کردند)، فرصت‌های شغلی تا سال ۲۰۲۱ به سطوح بالاتر از میانگین‌های تاریخی بهبود یافت و در سال ۲۰۲۲ به اوج خود رسید. حتی پس از آن، منحنی‌های اشتغال بهبود شدیدی را نشان می‌دهند اما این مسئله از کجا حاصل شد و تأثیر آن بر اشتغال چه بود؟

بسیاری از نوسانات کوتاه‌مدت و رشد مشاغل و کسب‌وکارها در چهارسـال گذشـته را می‌توان بـه حمایـت دولت‌ها در واکنش بـه همه‌گیری کرونا نسـبت داد. در واقـع، در اکثر کشـورهای پردرآمد، بسـته‌های حمایت مالی بـرای بهبود فعالیت‌های اقتصادی از دست رفته به دلیل قرنطینه و سایر اقدامات مرتبط با سـلامت تخصیص داده شد. در این میان تثبیت درآمد و تولید و تقاضای نیروی کار پررونق، با نرخ‌های خالی بسیار بالاتر از میانگین تاریخی، از جمله در بخش‌ها و مشاغلی که مستقیماً تحت‌تأثیر همه‌گیری قرار نگرفته‌اند، نشان داده می‌شـود. چهار سـال بعد، حتی با وجود اینکه بسیاری از کشـورها به سـمت تنظیم مجدد بودجه عمومی خود حرکت کردند، بازارهای کار شروع به سرد شدن کردند اما همچنان تحت حمایت تقاضـای قوی مصرف‌کننده قرار گرفتند؛ زیرا خانوارها همچنـان پس‌اندازهای اضافی خود را که در طول سـال‌های همه‌گیری انباشـته شده بود خرج می‌کردند.

تفاوت‌هـای قابل‌توجهـی در رابطه با نرخ مشـارکت نیروی کار در بین کشـورها وجـود دارد. بنا به گـزارش ILO تقریباً همه کشورها به اسـتثنای ایالات متحده، به‌طور کلی شاهد بازگشت به مشارکت قبل از همه‌گیری بودند. بسته به شرایط ملی، کاهش مشارکت به دلیل تفاوت‌های فرهنگی و نهادی مانند سن بازنشسـتگی و سیسـتم‌های مراقبت از کودکان باقی می‌مانـد. علاوه بـر این، مسـائل مربوط به سـلامت همچنان در پس‌زمینه باقی مانده است؛ چراکه امواج منظم عفونت بیماری همچنان در فصول مختلف، مشارکت نیروی کار را حداقـل به‌طور موقـت کاهش می‌دهد. بـرای مثال، مطابق گزارش سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۲۲، تعداد روزهای بیماری در بسـیاری از اقتصادهای پیشرفته به‌طور محسوسی بیشتر از سال ۲۰۱۹ بود.

با این حـال، حتی اگر مشـارکت نیـروی کار را بهبود یافته بدانیم، عرضه نیروی کار (سـاعات کار) کاهش یافته است. میانگین سـاعات کار به‌ویژه در اروپا همچنان رو به کاهش است؛ روندی بلندمدت که بعید است معکوس شود. در واقع، این کاهش در بیشتر موارد از عوامل ساختاری و نه چرخه‌های موقت تقویت نیروی کار ناشـی می‌شـود. کاهش میانگین ساعات کار ناشی از تغییرات درون گروه‌های کارگری است؛ امری که به تغییر ترجیحات کارگران و تا حدی افزایش قدرت چانه‌زنی بـرای برخی گروه‌هـای کارگری منجر می‌شـود. بنابراین، کاهش فعلی در سـاعات کاری، احتمالاً می‌تواند تا حدودی به تغییر ترجیحات و یک محرک یک‌باره به سمت فعالیت‌های آسان‌تر نسبت داده شود.

این در تفاوت‌های مشـخص بخش‌های مختلف در کاهش ساعات کار متفاوت اسـت. بین سال‌های ۲۰۱۹ و ۲۰۲۲، میانگین ساعات در همه بخش‌ها کاهش یافته اما نه به‌طور یکسان؛ در برخی از بخش‌ها مانند حمل‌ونقل و ذخیره‌سازی، اقامتگاه‌هـا و فعالیت‌هـای خدمـات غذایـی و اطلاعات و ارتباطات ساعات کار نسبتاً کاهش یافته است.

کمبود نیـروی کار همچنین می‌تواند بـه دلیل عدم تطبیق بازارهای کار با شـوک‌های خاص بخش‌های مختلف شغلی ایجاد شـود. مطالعات تجربی نشـان می‌دهد که کارگران جوان از نظر تغییر شغل به شغل بیشتر از کارگران در سنین بالا تحرک دارند. از آنجا که سهم کارگران جوان به دلیل پیری جمعیت کاهش خواهد یافت، احتمالاً انتقال شغل به شغل، که یک کانال تعدیل مهم برای عدم تعادل نیروی کار است، در بلندمدت کاهش می‌یابد. در آینده جابه‌جایی‌های شغلی کمتری نسبت به گذشـته برای پر کردن مشاغل باز موجود خواهد بود. این مسئله پیامدهایی برای رشد دستمزد دارد. انتقال (داوطلبانه) شغل به شـغل به‌طور تجربی با افزایش حقوق مرتبط اسـت و نیـروی کار به جایـی خواهد رفت که دستمزد بیشتری بگیرد.

از پیری نیـروی کار کـه بگذریـم، افزایش تمرکز بـازار کار نیز می‌توانـد عامل تعدیل کندتر بازار باشـد. مونوپسـونی (monopsony) -ظرفیت شـرکت‌ها برای تعیین دسـتمزد و شرایط کار- در سراسـر اقتصادهای OECD گسترده و در دهه‌های گذشته افزایش یافته اسـت. این امر به این دلیل مهم اسـت که تمرکز و یکجانشـینی بازار کار منجر به نتایج بدتری مانند دستمزدها و اشتغال کمتر برای کارگران در بازار کار می‌شود. بازارهای مونوپسونیستی، که در آن کارفرمایان قدرت تعیین دستمزد نامتناسبی دارند، با تحرک کمتر نیروی کار مرتبط هستند. هنگامی که بعید است کارگران به‌عنوان پاسخی به بدتر شدن شـرایط کاری یا رشد دستمزد پایین، شـغل خود را تغییر دهند، کارفرمایان کمتر مجبور به رقابت برای جذب کارگران با بهبود این عناصر هسـتند. همچنین تمرکز بـازار کار با امنیت شـغلی ارتباط کمتـری دارد؛ زیرا احتمال پیشنهاد شغل دائمی را کاهش می‌دهد.

علاوه بر این، تمرکز بازار کار منجر به توزیع ناهنجار بهره‌وری و توسـعه شـرکت‌های فوق قدرتمنـد می‌شـود. این وضع سناریویی را ایجاد می‌کند که در آن دستاوردهای بهره‌وری به‌طور گسترده در سراسر اقتصاد تقسیم نمی‌شود و قطبیت شغلی افزایش می‌یابد. نمونه این وضع را می‌توان در برخی از مشـاغلی که با متمرکزترین بازارهای کار مواجه هسـتند مانند کارگران صنایع دستی و چاپ، متخصصان بهداشت و سلامت مشاهده کرد. در طرف مقابل، مشاغلی که کمترین سطح تمرکز بازار کار را تجربه می‌کنند، متخصصان فناوری اطلاعات و ارتباطات، کارگران فروش، حرفه‌ای‌های تجاری و اداری، نظافتچی‌ها و همچنین کارگران معدن، سـاخت و ساز، تولید و حمل و نقل قرار دارند.

در نهایت، شرایط کلان اقتصادی قبل از همه‌گیری - به‌ویژه شرایط پولی بسیار سـازگار - شـکنندگی‌های بیشتری در بازار کار ایجاد کرده که به کمبودهای فعلی کمک می‌کند. تحقیقات نشـان می‌دهد رونق اعتباری که به‌عنوان اعتبار داخلی به بخش خصوصی بر حسـب درصد تولید ناخالص داخلـی اندازه‌گیری می‌شـود، تمایل بـه تخصیص مجدد نیروی کار به سمت بخش‌های رشـد با بهره‌وری پایین دارد. اقتصاد آن‌ها را به سـختی می‌تـوان یک «رونـق اعتباری» نامید. برنامه‌های پشـتیبانی اعتباری گسترده به شرکت‌ها در همه بخش‌ها کمک کرد تا با تسـهیل شـرایط وام‌دهی، وام‌گیرندگان راحت‌تر به پول نقد دسترسی پیدا کنند.

سیاست‌هایی برای رفع عدم تعادل

کمبود نیروی کار ناشی از تقاضای مازاد احتمالاً گذراست. به این دلیل که سیاسـت‌های اقتصـاد کلان در طول زمان تعدیل می‌شوند یا در رابطه با تقاضای سرکوب‌شده ناشی از پس‌اندازهای اضافی که در طول همه‌گیری ایجاد شده است، خانوارها در نهایت به الگـوی پس‌انداز- مصرف دلخواه خود باز خواهند گشت. در واقع، سیاست پولی سخت‌تر در نتیجه نرخ‌های تورم بالا و فزاینده، قبلاً اثراتی را نشان داده است. به‌عنوان مثال این موضوع در مورد فعالیت‌های ساختمانی قابل مشاهده است. به‌طور مشابه، سیاست‌گذاران توجه خود را بر بازگرداندن نرخ بدهی‌های دولتی به سطوح پایدارتر با کاهش هزینه‌های مالی و افزایش مالیات متمرکز کرده‌اند. این امـر باعث می‌شـود که سـمت عرضه و مکانیسـم‌های تعدیل بازار کار به‌عنوان دو حوزه اصلی مورد نیاز مداخلات سیاستی باشند. ارزیابی ما به سه حوزه‌ای اشاره می‌کند که سیاسـت‌گذاران باید توجه خود را بر آن معطوف کنند؛ اول بسیج پتانسیل دست‌نخورده عرضه نیروی کار، مثلاً از طریق مهاجرت بین‌المللی، دوم تقویت مهارت و توسعه شایستگی و سوم بهبود بهره‌وری، به‌ویژه با تسریع انتقال دیجیتال و سبز.

اولین حوزه سیاسـتی طبیعتاً از ارزیابی مـا از کمبود کمی کارگران در مشـاغل و بخش‌های خاص ناشی می‌شود. در بسیاری از کشورها، نرخ مشارکت نیروی کار برای گروه‌های خاص به‌خصوص زنان، تا حدودی در نتیجه حمایت ناکافی از یکپارچه‌سازی بازار کار، عقب‌تر است. حتی در کشورهایی که در آن‌ها مشـارکت نیروی کار افزایش یافته است، تعداد سـاعات کار اغلب کمتر از یک شـغل تمام‌وقت اسـت. در اینجا، حمایـت از مشـارکت موفـق و تمام‌وقـت، در قالب تسـهیلات مراقبتی اضافـی بـرای ارتقای مشـارکت زنان با مسـئولیت‌های مراقبتی یا بـا تقویت مقـررات محل کار باید افزایش یابـد. به‌عنوان مثال، به کارگیـری افراد دارای معلولیت به مشـارکت کامل کمک می‌کند. خنثی‌تر کردن سیسـتم مزایای مالیاتی نیز به تشـویق افزایش مشارکت و سـاعات کار می‌انجامد. در نهایت، با افزایش بیشـتر طول عمر، حفظ سلامت بسـیاری از افراد در اواخر عمر و افزایش سن بازنشستگی اجباری سایر موانع مشارکت برای کارگران مسن باید برداشته یا به تدریج حذف شـوند. در این راستا، محدود کردن استفاده از طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد و افزایش سن بازنشستگی اجباری، شواهد دلگرم‌کننده‌ای بر تأثیر مشـارکت نیروی کار و نرخ اشتغال کارگران مسن‌تر ارائه کرده است.

دوم، کمبود مهارت‌ها باید با مجموعه‌ای از ابتکارات سیاسی، نه‌تنها جوانان را هدف قرار دهد بلکه به سایر گروه‌های سنی شاغل بپردازد. نرخ انتقال از مدرسه به کار در سال‌های اخیر در اقتصادهای پیشرفته بهبود یافته و نرخ بیکاری جوانان از زمان اوج‌های مشاهده شده در اواسـط دهه ۲۰۱۰ به‌ویژه در میان کشـورهای اروپایـی به‌طـور قابل‌توجهی کاهش یافته است. با وجود این، هنوز حدود ۱۰ درصد از جوانان در اسـتخدام، آموزش یا مهارت‌آموزی (NEET) نیستند. علاوه بر این، آموزش مداوم بزرگسـالان همچنـان چالش‌برانگیز اسـت و یادگیری مادام‌العمر بیشـتر یک آرزو اسـت تا یک ابزار سیاسـتی مشـخص. در نتیجه، بخش بزرگی از نیروی کار بزرگسال در سطح مهارتی باقی می‌ماند که از سال‌های تحصیلی جوانی خود به ارث برده است، بدون اینکه ارتقای مداوم داشـته باشـد. این امر با انتقال دیجیتالی که در آن سواد دیجیتالی به‌طور چشمگیری در میان کارگران مسن‌تر کمبود دارد، مشهود شده و مانع از انتقال موفقیت‌آمیز آن‌ها به مشاغل جایگزین یا ادغام مجدد در صورت از دست دادن شغل می‌شود.

حوزه سـوم مربوط به کندی رشد بهره‌وری اسـت که به نظر نشانه‌ای کلیدی از شکسـت در تعدیل بازار کار و مهم‌ترین اهرم سیاسـت برای بهبود کمبود نیروی کار است. در واقع، به‌طور سنتی کاهش سـاعات کار با افزایش بهره‌وری نیروی کار همراه است. این واقعیت که به نظر می‌رسد در این زمانه متفاوت است، توجه سیاستیِ خاصی را می‌طلبد. اولاً، رشد بهره‌وری پایین و ناهنجار مانعِ از آن می‌شود که بخش بزرگی از شرکت‌ها دستمزد و شرایط کاری جذاب‌تری ارائه دهند، البته بخشی از آن پیامد مسـتقیم کاهش پویایی کسب‌وکار است. یکی دیگر از دلایل این مسئله با افزایش تمرکز قدرت بازار مرتبط است که تا حد زیادی ناشی از تمایلات تمرکز در اقتصاد دیجیتال و جلوگیری از انتشار سریع‌تر فناوری‌های جدید از طریق بازار می‌شود.

کمبود نیـروی کار همچنـان بـر بازارهـای کار، به‌ویژه در کشورهای شـمال جهانی تأثیر خواهد گذاشت. بعید است که روند فعلی ناپدید شود. جمعیت‌ها پیر می‌شوند، مهاجرت نیروی ماهر ناکافی اسـت و سـطح تحصیـلات احتمالاً به حداکثر رسیده است. سیاست‌گذاران باید بر روی آن دسته از اقداماتی تمرکز کنند که به احتمال زیاد کمک مؤثرتری را ارائه می‌دهند به‌خصوص با تأکید مجدد بر رشـد بهره‌وری. در مقابل، با توجه به اینکه نرخ مشارکت نیروی کار به سطوح تاریخی در میان کشـورهای اروپایی رسیده و اینکه ساعات کار احتمالاً در روندی طولانی کاهش می‌یابد، بعید اسـت تمرکز منحصـر به فرد بر تحریـک عرضه نیـروی کار، منابع اضافی کار را بسیج کند. علاوه بر این، سیاست‌های افزایش بهره‌وری باید به چالش‌های خاص ناشی از تحول دیجیتال فعلی بپردازند. با توجه به کاهش بلندمدت جمعیت در سن کار در اقتصادهای پیشـرفته کـه نرخ مهاجـرت بالاتر تنها پاسـخی جزئی برای آن خواهد بود، سیاست‌های بهره‌وری باید سـتون فقرات اصلی سیاسـت‌گذاری اقتصادی برای آینده‌ای قابل پیش‌بینی باشد.

منبع: ILO