

# کاهش باروری و تهدید جمعیت شرق اروپا

کشورهای اروپای مرکزی و شرقی با نرخ تولد پایین تر از میانگین غربی مواجه‌اند و سیاست‌های تشویقی دولتی تنها اثری کوتاه‌مدت داشته است

محدود و کوتاه‌مدت بود. مطالعات نشان می‌دهند بسیاری از این سیاست‌ها تنها زمان‌بندی تولدها را تغییر داده و تأثیری واقعی بر تعداد فرزندان نداشته‌اند.

## سیاست و مهاجرت

کارشناسان بر این باورند که بهترین راهکار برای مقابله با کاهش جمعیت، ترکیب سیاست‌های تشویق به فرزندآوری با پذیرش مهاجران است. مهاجرت می‌تواند جمعیت فعال و جوان را وارد کشور کند و از فشارهای اقتصادی و اجتماعی ناشی از پیری جمعیت بکاهد. در چنین رویکردی، سیاست‌های داخلی باید به گونه‌ای طراحی شوند که نه تنها زمان تولدها، بلکه احتمال تولد را نیز افزایش دهند، در حالی که پذیرش مهاجران نقش مکمل و تثبیت‌کننده جمعیت را ایفا می‌کند.

## تجربه کشورها

کشورهایی مانند مجارستان، لهستان و رومانی، نمونه‌های بارزی از کاهش شدید نرخ باروری هستند. در سال ۲۰۱۱، نرخ باروری در این کشورها کمتر از ۱.۳ فرزند به ازای هر زن بود که به‌طور عمده ناشی از کاهش ازدواج و تأخیر در فرزندآوری بود. این کشورها نشان می‌دهند که تغییرات اقتصادی و اجتماعی، از جمله افزایش فرصت‌های شغلی و تحصیلی زنان، مهم‌ترین عوامل کاهش باروری هستند و مشوق‌های دولتی تنها توانسته‌اند به‌طور محدود و موقت تأثیرگذار باشند.

کاهش باروری در کشورهای اروپای مرکزی و شرقی نه یک مسئله کوتاه‌مدت، بلکه نتیجه تغییرات عمیق اجتماعی و اقتصادی در دهه‌های اخیر است. سیاست‌های تشویق به فرزندآوری، اگرچه ابزارهایی ضروری برای افزایش تعداد تولدها هستند، به تنهایی نمی‌توانند این روند را جبران کنند. برای سیاست‌گذاران، ترکیب این سیاست‌ها با پذیرش مهاجران، بهترین راه برای تثبیت جمعیت و کاهش فشارهای اقتصادی و اجتماعی ناشی از پیری جمعیت محسوب می‌شود. در نهایت، موفقیت این سیاست‌ها وابسته به توجه به فرصت‌های آموزشی و شغلی زنان و ایجاد تعادل میان زندگی حرفه‌ای و خانوادگی است تا تصمیم‌گیری برای فرزندآوری با محدودیت‌های اجتماعی و اقتصادی تداخلی نداشته باشد.

منبع: [iza.org](http://iza.org)



▲ دو کودک چک بر بالای دیوار قلعه قدیمی پراگ

به اقتصاد بازار آزاد، بسیاری از این حمایت‌ها کاهش یافت. همزمان، فرصت‌های تحصیلی و شغلی برای زنان افزایش یافت و با بهبود شرایط اقتصادی و رشد درآمدها، بسیاری از زنان اولویت را به تحصیلات و شغل داده و فرزندآوری را به تأخیر انداختند.

## جایزه باروری

سیاست‌های دولتی برای افزایش نرخ باروری، اگرچه ممکن است در کوتاه‌مدت باعث افزایش تولدها شوند، نتوانسته‌اند تغییرات بلندمدت در الگوهای باروری ایجاد کنند. نمونه‌ای از این سیاست‌ها، برنامه «جایزه باروری» روسیه در سال ۲۰۰۶ بود که خانواده‌ها برای تولد فرزند دوم یا سوم حمایت مالی دریافت می‌کردند. این برنامه افزایش کوتاه‌مدت تولدها را به همراه داشت، اما نتوانست نرخ باروری را به سطح پیشین بازگرداند. کشورهای دیگر مانند مجارستان و جمهوری چک نیز سیاست‌های مشابهی اجرا کردند، با این حال نتایج

افتاده و از سوی دیگر، تعداد کودکانی که توسط زنان مجرد به دنیا می‌آیند، افزایش یافته است. در چنین شرایطی، بسیاری از دولت‌ها برای تشویق خانواده‌ها به فرزندآوری، بسته‌های حمایتی و مشوق‌های مالی ارائه می‌کنند، اما تأثیر این سیاست‌ها محدود بوده است. کارشناسان معتقدند سیاست‌های تشویق به فرزندآوری به تنهایی نمی‌توانند کاهش جمعیت را جبران کنند و ترکیب این سیاست‌ها با پذیرش مهاجران، مؤثرترین راهبرد برای مقابله با پیری جمعیت است.

## تغییرات اجتماعی

یکی از دلایل اصلی کاهش باروری، تغییرات گسترده اجتماعی و اقتصادی پس از فروپاشی سیستم‌های سوسیالیستی است. در دوران سوسیالیسم، دولت‌ها با ارائه مشوق‌های متعدد، از جمله مرخصی زایمان، تسهیلات مالی و اولویت در تأمین مسکن، خانواده‌ها را به فرزندآوری تشویق می‌کردند؛ اما پس از انتقال

در کشورهای اروپای مرکزی و شرقی و همچنین مناطقی که پیش‌تر بخشی از اتحاد جماهیر شوروی بودند، کاهش نرخ باروری به یکی از مهم‌ترین چالش‌های جمعیتی تبدیل شده است. این روند از دهه ۱۹۹۰ آغاز شد و هم‌اکنون نرخ تولد در بسیاری از این کشورها از میانگین کشورهای اروپای غربی پایین‌تر است. کاهش باروری نه تنها به معنای کاهش تعداد تولدها، بلکه تغییر در الگوهای ازدواج و تشکیل خانواده و همچنین افزایش سن مادران در هنگام فرزندآوری است. این وضعیت، نگرانی‌هایی جدی درباره پیری جمعیت و فشارهای اقتصادی و اجتماعی بر سیستم‌های بازنشستگی ایجاد کرده است.

## پیامدهای جمعیتی

نرخ باروری در این کشورها در دهه ۱۹۹۰ به‌شدت کاهش یافت و امروز پایین‌تر از سطح جایگزینی جمعیت است. از یک سو، ازدواج و فرزندآوری به تأخیر

# بحران بیکاری جوانان چین

برای هر هزار موقعیت شغلی، بیش از یک میلیون رزومه ارسال می‌شود و حس سرخوردگی میان جوانان شدت گرفته است

پس از ۱۸:۲۰ اعمال کرده‌اند، اما بیشتر این اقدامات نمایشی باقی مانده است. شرکت‌ها هنوز کارکنان را به اضافه کاری و کار در تعطیلات مجبور می‌کنند و اصلاحات واقعی صنایع می‌تواند منجر به بیکاری گسترده و ناآرامی اجتماعی شود.

در این میان، بحران بیکاری نگرش جوانان به نظام حاکم را تغییر داده است. پیش‌تر نابرابری نتیجه تلاش ناکافی فردی تلقی می‌شد، اما اکنون بیشتر پاسخ‌دهندگان آن را ساختاری و ناشی از فساد و رکود اقتصادی می‌دانند. قرارداد اجتماعی نانوخته بین دولت و شهروندان در حال فرسایش است و اعتماد به عدالت و کارآمدی نظام کاهش یافته است.

## چشم‌انداز جامعه

بحران بیکاری جوانان فراتر از یک مشکل اقتصادی است و نشانه تغییرات اجتماعی عمیق در چین به شمار می‌رود. از احساس بی‌فایده بودن تلاش تا مهاجرت و اضطراب وجودی، نسل جوان با چشم‌اندازی مواجه است که تلاش‌هایشان بدون پاداش باقی می‌ماند. در غیاب اصلاحات ساختاری پایدار، خطر شکل‌گیری نسلی ناامید، محافظه‌کار و بی‌اعتماد به حکومت جدی است و آینده اقتصادی و اجتماعی چین را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

منبع: [asiasociety.org](http://asiasociety.org)



تجاری با آمریکا و کاهش صادرات می‌تواند تا ۲۰ میلیون شغل را در خطر قرار دهد. ظهور هوش مصنوعی و اتوماسیون، جایگزین نیروی انسانی در کارخانه‌ها و حتی بخش خدمات شده است. رکود در بازار مسکن و کاهش مصرف نیز تولید را کاهش داده و چرخه بیکاری را تشدید می‌کند. جمعیت جوان تنها ۷ درصد نیروی کار را تشکیل می‌دهد، اما سهم بالایی در مصرف داخلی دارد؛ بنابراین از دست دادن شغل در این گروه، ضربه‌ای همزمان به تولید و تقاضا وارد می‌کند.

## اشتغال ناقص

با کاهش فرصت‌های شغلی پایدار، بسیاری از فارغ‌التحصیلان به مشاغل موقت مانند تحویل غذا پناه برده‌اند. بیش از ۲۰ درصد بیکار دارای مدرک دانشگاهی هستند و دست‌کم ۷۰ هزار نفر از آنها کارشناسی ارشد دارند. این وضعیت که به آن «اشتغال ناقص» گفته می‌شود، حس بی‌عدالتی و اتلاف سرمایه انسانی را افزایش داده است. حتی این مشاغل در معرض اتوماسیون کامل قرار دارند.

## فشار روانی

بیکاری طولانی‌مدت فشار روانی شدیدی ایجاد کرده است. بین ۲۰۱۷ تا ۲۰۲۱، نرخ خودکشی جوانان شهرنشین دو برابر شد و در سال ۲۰۲۴، مرگ‌های ناشی از «کار زیاده» بحث‌برانگیز شد. اصطلاح «تحصیلات فرار» برای اشاره به مهاجرت به کشورهای دیگر رایج شد. در سال ۲۰۲۳، بیش از ۱۲۰ هزار جوان چینی درخواست پناهندگی دادند و نزدیک به ۲۵ هزار نفر هنگام عبور غیرقانونی از مرز جنوبی آمریکا دستگیر شدند.

## واکنش دولت

دولت و شرکت‌ها اقداماتی نظیر محدودیت ساعات کاری و تعطیلی دفاتر

چین در سال‌های اخیر با بحرانی بی‌سابقه در بازار کار مواجه شده است؛ بحرانی که بیش از همه، جوانان ۱۶ تا ۲۴ ساله را هدف قرار داده است. نرخ بیکاری رسمی این گروه در سال ۲۰۲۳ به ۲۱.۲ درصد رسید، آماري که دولت مجبور شد برای جلوگیری از نگرانی عمومی انتشار آن را متوقف و سپس با تغییر روش محاسبه اعلام کند. حتی در فوریه ۲۰۲۵، نرخ رسمی همچنان ۱۶.۹ درصد باقی مانده و بسیاری معتقدند رقم واقعی بسیار بالاتر است. این وضعیت، نه تنها پیامدهای اقتصادی دارد، بلکه ساختار اجتماعی، روانی و سیاسی جامعه چین را به‌طور عمیق تحت تأثیر قرار داده است.

## تقاضای میلیونی

رقابت در بازار کار چین بی‌سابقه است. شرکت ملی انرژی هسته‌ای چین (CNNC) در آوریل ۲۰۲۵ اعلام کرد که برای تنها ۱,۷۳۰ موقعیت شغلی، بیش از ۱.۲ میلیون رزومه دریافت کرده است؛ یعنی شانس موفقیت کمتر از ۰.۶ درصد است و از هر ۱۵۰ نفر، تنها یک نفر انتخاب می‌شود. چنین رقابتی، احساس سرخوردگی و بی‌عدالتی را در میان جوانان تشدید می‌کند و شبکه‌های اجتماعی پر از انتقاد و ناامیدی است. بسیاری این وضعیت را به‌مثابه «شکست یک نسل» تلقی می‌کنند.

بحران بیکاری جوانان، نگرش نسل جدید چین به کار و موفقیت را تغییر داده است. بسیاری از جوانان احساس می‌کنند تلاش‌شان بی‌نتیجه و دستاوردها ناعادلانه است و ارزش کار سخت کاهش یافته است. این تغییر نگرش، بازتابی از بی‌ثباتی اقتصادی و فرصت‌های محدود در جامعه امروز چین است.

## بحران ساختاری

چندین عامل کلان‌ساختاری بحران بیکاری را تشدید می‌کند. جنگ

N E W S

## آینده بازار کار

## در سایه هوش مصنوعی

تحولات بازار کار که با سرعتی بی‌سابقه پیش می‌رود، بیش از هر زمان دیگری ذهن سیاست‌گذاران را به خود مشغول کرده است. هوش مصنوعی و فناوری‌های خودکارسازی نه تنها روند اشتغال را تغییر داده‌اند، بلکه دستمزدها و مسیرهای شغلی را نیز تحت فشار گذاشته‌اند. در این میان، پرسش اساسی این است که چگونه می‌توان از دل چنین تغییراتی، نظم‌ی تازه برای بازار کار پدید آورد. پژوهشی تازه از سوی مایکل یوهانس بوم، اقتصاددان مؤسسه IZA، پاسخی متفاوت ارائه می‌دهد: مدلی نو در چارچوب تعادل اقتصادی که سعی دارد انعطاف‌پذیری نیروی کار و دستمزدها را در این دگرگونی پرشتاب روشن کند.

این مدل به جای تقسیم‌بندی ساده میان مشاغل قابل خودکارسازی و غیرقابل خودکارسازی، به لایه‌های پیچیده‌تری نظر دارد. بوم با اتکا به داده‌های دقیق درباره نفوذ فناوری، مسیرهای واقعی جابه‌جایی کارگران و نمونه‌های تاریخی از سازگاری‌های پیشین، تصویری چندبعدی ترسیم می‌کند.

نتایج نشان می‌دهد همه کارگران فرصت یکسان برای تغییر شغل ندارند. پزشکان و معلمان، به دلیل ماهیت خدمت‌انی و غیرقابل جایگزینی، «غیرکشش‌پذیر» توصیف می‌شوند؛ تغییر دستمزدها به‌سادگی به تغییر سطح اشتغال آنها نمی‌انجامد. در مقابل، مشاغل حوزه فناوری اطلاعات با پشتیبانی اداری انعطاف بیشتری دارند و به تغییرات دستمزدی واکنش سریع‌تری نشان می‌دهند. اما نکته مهم‌تر این است که تغییر مسیر شغلی به ندرت آسان است.

جابه‌جایی‌های نزدیک، مانند حرکت از تکنسین آزمایشگاه به پرستاری، رایج است؛ اما تغییر از تولید صنعتی به برنامه‌نویسی نه معمول است، نه ارزان. همین هزینه‌های پنهان، سیاست‌گذاری را پیچیده می‌کند. پژوهش همچنین نشان می‌دهد که خودکارسازی معمولاً به‌طور هم‌زمان گروهی از مشاغل مشابه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. وقتی شوک فناوریانه به یک دسته شغلی می‌رسد، گزینه‌های جایگزین برای کارگران محدود می‌شود و در بسیاری موارد راه خروج بسته می‌ماند. پیش‌بینی‌های این مدل چشم‌اندازی روشن‌تر اما پرچالش را تصویر می‌کند. اشتغال در فناوری اطلاعات و ساخت‌وساز رو به افزایش خواهد بود، دستمزدها در بخش بهداشت و آموزش رشد می‌کنند، اما بخش‌های تولیدی و حتی حرفه‌های تخصصی مانند حسابداری با کاهش دستمزد روبه‌رو خواهند شد. در عمل، این یعنی کارگران فناوری با جذب نیرو از رشته‌های متنوع، دایره فرصت‌ها را گسترش می‌دهند، در حالی که کارگران تولید با آینده‌ای محدود و نه‌چندان امیدوارکننده دست‌وپنجه نرم می‌کنند. سیاست‌گذاران ناچارند از این نتایج درس بگیرند. شناسایی مشاغل در معرض خطر کافی نیست؛ باید مسیرهای واقعی انتقال نیروی کار و ظرفیت جذب سایر بخش‌ها نیز روشن شود. این امر نیازمند آموزش‌های هدفمند برای گروه‌هایی است که گزینه‌های اندکی در برابر خود دارند، و همچنین حمایت‌های انتقالی چون مشاوره شغلی، تطبیق مهارت‌ها و حتی یارانه‌های دستمزدی. به بیان دیگر، چالش نه صرفاً از بین رفتن شغل، بلکه محدودیت واقعی در حرکت به سمت فرصت‌های تازه است.