

می‌تواند ماندگاری نیروی کار را افزایش دهد. در مقابل، کشورهایی مانند اتریش، لهستان، ترکیه، لوکزامبورگ و اسلونی با فاصله‌های بسیار بزرگ‌تری روبه‌رو هستند.

OECD نتیجه می‌گیرد که افزایش اشتغال سالمندان، یکی از مؤثرترین راه‌ها برای کاهش فشار مالی بر نظام‌های بازنشستگی است. تحقق این هدف، مستلزم اصلاح سیاست‌های بازنشستگی، حذف موانع قانونی و ایجاد انگیزه‌های مالی روشن برای ادامه فعالیت اقتصادی است.

مشوق‌ها و تعادل مالی

یکی از ابزارهای اصلی سیاست‌گذاران برای تأثیرگذاری بر تصمیم بازنشستگی، استفاده از جریمه‌ها و مشوق‌های مالی است. منطق این سیاست روشن است: بازنشستگی زودهنگام باید با کاهش مستمری همراه شود و تأخیر در بازنشستگی، پاداش مالی به همراه داشته باشد. OECD تأکید می‌کند این پاداش به جریمه‌ها باید بر اساس «نرخ بی‌طرفی محاسباتی» تنظیم شوند؛ نرخی که در آن، هزینه بلندمدت برای صندوق بازنشستگی، نه افزایش می‌یابد، نه کاهش. برآورد این سازمان نشان می‌دهد این نرخ برای هر سال تغییر در سن بازنشستگی حدود ۴.۸ درصد است.

در عمل، بسیاری از کشورها از این تعادل فاصله دارند. در یک سوی طیف، کشورهایی مانند بلژیک، لوکزامبورگ و ترکیه قرار دارند که نه جریمه مؤثری برای بازنشستگی زودهنگام اعمال می‌کنند، نه پاداشی برای ادامه کار می‌دهند؛ سیاستی که به خروج زودرس نیروی کار دامن می‌زند. در سوی دیگر، کشورهایی مانند کانادا، ژاپن و به‌ویژه پرتغال پاداش‌هایی حتی تا دو برابر سطح بی‌طرفی ارائه می‌کنند؛ مشوق‌هایی که اگرچه اشتغال سالمندان را افزایش می‌دهد، اما هزینه‌های قابل توجهی برای سیستم به همراه دارد. برخی کشورها مسیرهای خلاقانه‌تری را آزموده‌اند. اسپانیا از سال ۲۰۲۱ امکان دریافت پاداش تعویق بازنشستگی به صورت مبلغ نقدی یکجا را فراهم کرده است؛ گزینه‌ای که برای بسیاری جذاب بوده، اما محاسبات نشان می‌دهد ارزش واقعی آن اغلب کمتر از افزایش دائمی مستمری است. در مقابل، ایسلند با اعمال نرخ‌های کاملاً بی‌طرف حتی برای مزایای پایه، نمونه‌ای از اجرای منسجم عدالت محاسباتی ارائه داده است.

اصلاحات تازه بازنشستگی

گزارش OECD در بخش پایانی، تصویری جامع از اصلاحات انجام‌شده در دو سال اخیر ارائه می‌دهد. میانگین سن بازنشستگی فعلی در کشورهای عضو برای مردان ۶۴.۷ سال و برای زنان ۶۳.۹ سال است، اما پیش‌بینی می‌شود این ارقام برای نسل‌های آینده به ۶۶.۴ و ۶۵.۹ سال افزایش یابد. بیش از نیمی از کشورها طبق قوانین موجود، سن بازنشستگی عادی را بالا خواهند برد؛ به‌طوری که این سن از ۶۲ سال در کشورهایی مانند کلمبیا، لوکزامبورگ و اسلونی تا ۷۰ سال یا بیشتر در دانمارک، استونی، ایتالیا، هلند و سوئد متغیر خواهد بود.

در کنار افزایش سن بازنشستگی، محدود کردن بازنشستگی زودهنگام، افزایش نرخ حق بیمه و اصلاح مزایا نیز در دستور کار بسیاری از کشورها قرار گرفته است. شیلی با افزایش شدید حق بیمه اجباری و تقویت مزایای همدمند، به دنبال بهبود بازتوزیع است، در حالی که مکزیک با کمک‌های مالی گسترده مبتنی بر درآمد، ماهیت سیستم بازنشستگی فردی خود را دگرگون کرده است. جمع‌بندی گزارش روشن است: افزایش اشتغال زنان و سالمندان، سیاست‌های حمایتی خانواده و سازوکارهای خودکار تنظیم مزایا می‌تواند بخشی از فشار ناشی از پیری جمعیت را کاهش دهد. با این حال، بدون تأمین پیری جمعیت را کاهش دهد. با این حال، بدون تأمین پیری جمعیت را کاهش دهد. با این حال، بدون تأمین پیری جمعیت را کاهش دهد.

بازنشستگی در برابر شوک‌های جمعیتی آینده آسیب‌پذیر خواهند ماند؛ هشدارى که نه فقط برای دولت‌ها، بلکه برای همه نسل‌ها اهمیت دارد.



بازنشستگی زیر فشار پیری جمعیت جهان

سازمان همکاری و توسعه اقتصادی هشدار می‌دهد بدون افزایش سن بازنشستگی و تقویت مشوق‌های اشتغال سالمندان، فشار مالی ناشی از پیری جمعیت تشدید خواهد شد

مریم حسینی

روزنامه‌نگار

عضو به‌طور میانگین ۱۳ درصد کاهش یابد. این کاهش در برخی کشورها بسیار شدیدتر خواهد بود؛ بیش از ۳۰ درصد در استونی، یونان، ژاپن، اسلوواکی و اسپانیا و بیش از ۳۵ درصد در ایتالیا، کره جنوبی، لتونی، لیتوانی و لهستان. هم‌زمان ورود نسل پرشمار بیبی‌بومرها به سن سالمندی، فشار مالی بر صندوق‌های بازنشستگی را تا میانه قرن تشدید خواهد کرد.

سالمندان و بازار کار

در برابر این چشم‌انداز پرچالش، گزارش OECD بر ظرفیتی مغفول اما حیاتی انگشت می‌گذارد: اشتغال در سنین بالاتر. داده‌ها نشان می‌دهد بسیاری از افراد مسن، نه تنها از نظر جسمی و مهارتی توان ادامه کار را دارند، بلکه تمایل آن را نیز نشان می‌دهند. با این حال، نرخ اشتغال آنان همچنان به‌مراتب پایین‌تر از گروه‌های جوان‌تر است. در حال حاضر، حدود ۶۵ درصد افراد ۵۵ تا ۶۴ ساله و نزدیک به ۲۶ درصد افراد ۶۵ تا ۶۹ ساله در کشورهای OECD شاغل هستند، در حالی که این نرخ برای گروه سنی ۲۵ تا ۵۴ سال به بیش از ۸۲ درصد می‌رسد.

تفاوت میان کشورها قابل توجه است. در دانمارک، استونی، ژاپن، کره جنوبی، سوئد، ایسلند و نیوزیلند، شکاف اشتغال میان سالمندان و گروه‌های میانسال کمتر از ۱۰ واحد درصد است؛ نشانه‌ای از آنکه سیاست‌های مناسب

بر پرداخت جاری، زنگ خطری جدی است؛ زیرا مشارکت‌کنندگان به دریافت‌کنندگان مستمری کاهش خواهد یافت.

باروری پایین، فشار مالی

کاهش نرخ باروری به تنهایی چالش‌آفرین نیست. این روند زمانی بحرانی می‌شود که با افزایش امید به زندگی همراه شود. هرچند رشد امید به زندگی در سن ۶۵ سال پس از دوره‌ای شتابان در دهه‌های ۱۹۹۰ و ۲۰۰۰ کند شده و همه‌گیری کووید-۱۹ نیز اثر بلندمدتی بر این مسیر نداشته، اما حتی این افزایش کند نیز به معنای طولانی‌تر شدن دوره دریافت مستمری است. به بیان ساده‌تر، افراد بازنشسته مدت بیشتری از سیستم حقوق دریافت می‌کنند، در حالی که ورودی نیروی کار جدید کاهش می‌یابد. مهاجرت خالص، سومین متغیر مهم، طبق پیش‌بینی‌های سازمان ملل در سه دهه آینده به‌طور متوسط تنها دوسوم سطح دوره ۱۹۹۰ تا ۲۰۲۰ خواهد بود، بنابراین نمی‌تواند کاهش باروری را به‌طور کامل جبران کند. تجربه کشورها نیز متفاوت است. در کانادا و ایسلند، مهاجرت جمعیتی رسمی نیز اغلب بیش از حد خوش‌بینانه بوده‌اند. بسیاری از این برآوردها فرض کرده‌اند نرخ باروری در سطح فعلی تثبیت خواهد شد، حال آنکه شواهد آماری از تداوم کاهش تولد حکایت دارد. این موضوع برای نظام‌های بازنشستگی مبتنی

و بالاتر به جمعیت ۲۰ تا ۶۴ ساله که در سال ۲۰۰۰ حدود ۲۲ نفر به ازای هر ۱۰۰ نفر بود، در سال ۲۰۲۵ به ۳۳ نفر رسیده و پیش‌بینی می‌شود تا سال ۲۰۵۰ به حدود ۵۲ نفر افزایش یابد. این جهش، تنها یک عدد آماری نیست، بلکه به معنای آن است که هر نسل شاغل، باید بار مالی سنگین‌تری را برای تأمین مستمری نسل بازنشسته به دوش بکشد.

OECD تأکید می‌کند که این شتاب تازه، نتیجه هم‌زمان سه روند ساختاری است: کاهش مستمر نرخ باروری، افزایش امید به زندگی و تغییر الگوهای مهاجرت. در میان این عوامل، کاهش باروری نقشی محوری دارد. نرخ باروری کل در کشورهای عضو OECD از دهه ۱۹۶۰ تاکنون تقریباً نصف شده و برآوردها نشان می‌دهد در سال ۲۰۲۵ به‌طور میانگین به ۱.۴۶ فرزند به ازای هر زن می‌رسد؛ رقمی که فاصله‌ای چشمگیر با سطح جایگزینی جمعیت دارد. افزایش سطح تحصیلات زنان، گسترش اشتغال هم‌زمان والدین، نااطمینانی اقتصادی نسل جوان و تغییر نگرش‌های فرهنگی نسبت به خانواده و فرزندآوری، از مهم‌ترین دلایل این روند معرفی شده‌اند.

گزارش هشدار می‌دهد حتی پیش‌بینی‌های جمعیتی رسمی نیز اغلب بیش از حد خوش‌بینانه بوده‌اند. بسیاری از این برآوردها فرض کرده‌اند نرخ باروری در سطح فعلی تثبیت خواهد شد، حال آنکه شواهد آماری از تداوم کاهش تولد حکایت دارد. این موضوع برای نظام‌های بازنشستگی مبتنی

جهان توسعه‌یافته در آستانه تحولی جمعیتی ایستاده که پیامدهای آن، نه در آینده‌ای دور، بلکه در همین دهه خود را نشان می‌دهد. گزارش تازه سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) با عنوان «بازنشستگی در یک نگاه ۲۰۲۵» تصویری روشن و در عین حال نگران‌کننده از شتاب بی‌سابقه پیری جمعیت ترسیم می‌کند؛ روندی که به گفته این نهاد بین‌المللی، در ۲۵ سال آینده تقریباً دو برابر سریع‌تر از ربع قرن گذشته پیش خواهد رفت. افزایش سهم سالمندان، کاهش جمعیت در سن کار و طولانی‌تر شدن دوره دریافت مستمری، فشار فزاینده‌ای بر صندوق‌های بازنشستگی وارد کرده و پایداری نظام‌های رفاهی را با چالش جدی روبه‌رو ساخته است. OECD هشدار می‌دهد بدون اصلاحات ساختاری، از افزایش سن بازنشستگی گرفته تا مشوق‌های مالی برای اشتغال سالمندان و گسترش پوشش بیمه‌ای، بسیاری از کشورها در دهه‌های آینده با بحران مالی بازنشستگی مواجه خواهند شد؛ بحرانی که هزینه آن تنها متوجه دولت‌ها نیست و مستقیماً معیشت نسل‌های آینده را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

شتاب تازه پیر شدن جوامع

گزارش OECD نشان می‌دهد کشورهای عضو این سازمان وارد مرحله‌ای تازه از گذار جمعیتی شده‌اند؛ مرحله‌ای که در آن سرعت پیر شدن جمعیت به شکل معناداری افزایش یافته است. نسبت افراد ۶۵ سال

