

هشدار سازمان بین‌المللی کار درباره جوامع فوق‌سالمند

جوانان آینده باید ۴۰ سال کار کنند تا یک سالمند تأمین شود

مجمع جهانی اقتصاد در گزارش اخیر خود، بحران صندوق‌های بازنشستگی را به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین تهدیدهای اقتصادی در آینده معرفی کرده است؛ تهدیدی که می‌تواند جوامع مختلف را با بحران‌های مالی و اجتماعی جدی مواجه کند. در دهه آینده، جوامع دارای جمعیت فوق‌سالمند با تشدید این بحران روبه‌رو خواهند شد. در واقع نسبت وابستگی سالمندان به جمعیت شاغل افزایش یافته و فشار بر منابع مالی

کشورها زمانی به‌عنوان فوق‌سالمند شناخته می‌شوند که بیش از ۲۰ درصد از جمعیت آن‌ها بالای ۶۵ سال سن داشته باشند. چندین کشور، از جمله ژاپن و برخی کشورهای اروپایی، از این مرز عبور کرده‌اند. پیش‌بینی می‌شود تا سال ۲۰۳۵، کشورهای بیشتری در اروپا و آسیای شرقی به این وضعیت برسند. در سطح جهانی، تعداد افراد بالای ۶۵ سال از ۸۵۷ میلیون نفر در سال ۲۰۲۵ به ۱.۲ میلیارد نفر در سال ۲۰۳۵ افزایش خواهد یافت.

خطرات جوامع فوق‌سالمند

تا سال ۲۰۳۵، جمعیت کشورهای فوق‌سالمند ممکن است با مجموعه‌ای از خطرات به‌هم‌پیوسته و زنجیره‌ای روبه‌رو شود. این امر توضیح می‌دهد که چرا در یافته‌های گزارش جهانی ریسک‌ها (GRPS)، شدت خطر زیرساخت‌های عمومی و حمایت‌های اجتماعی نا کافی، از افق دوساله به افق ده‌ساله افزایش یافته است. یکی از نگرانی‌های دائمی این است که بودجه دولتی اختصاص یافته به زیرساخت‌های عمومی و حمایت‌های اجتماعی، در بحران‌های کوتاه‌مدت منحرف شود. برخی از این کشورها ممکن است با بحران در نظام‌های بازنشستگی دولتی، شرکتی و خصوصی مواجه شوند. این مسئله به ناآمنی مالی در دوران سالمندی و فشار بیشتر بر نیروی کار (شامل تعداد فزاینده‌ای از مراقبان بدون دستمزد تحت تأثیر کمبود نیروی کار) قرار خواهد گرفت. مشاغل مرتبط به احتمال زیاد کمبود نیروی کار را تجربه خواهند کرد. طبق نظرسنجی چشم‌انداز اقتصادی جهانی (EOS) کمبود نیروی کار و استعداد، دومین خطر بزرگ در سطح جهانی است. این خطر در اروپا و آسیای شرقی – که پدیده فوق‌سالمندی در آن‌ها شدیدتر است – به‌عنوان مهم‌ترین خطر رتبه‌بندی شده است. ۲۱ کشور، از جمله ژاپن و آلمان (به‌عنوان دو کشور فوق‌سالمند)، این خطر را در رتبه اول قرار داده‌اند و ۴۰ کشور دیگر آن را در میان پنج خطر برتر خود گنجانده‌اند. از طرفی، بخش مراقبت‌های بلندمدت تحت تأثیر کمبود نیروی کار قرار خواهد گرفت. مشاغل مرتبط با مراقبت تا سال ۲۰۳۰ در سطح جهانی با رشد تقاضای قابل‌توجهی مواجه خواهند شد. نظام‌های مراقبتی، شامل مراقبت‌های بهداشتی و اجتماعی، در این جوامع هم‌اکنون نیز تحت فشار شدید هستند. این نظام‌ها تلاش می‌کنند تا جمعیت رو به رشد سالمندان بالای ۶۰ سال با نیازهای مراقبتی خاص را پوشش دهند و در عین حال، نیروی کار کافی را جذب و حفظ کنند. نظام‌های یادشده، عمدتاً توسط دولت‌ها تأمین مالی می‌شوند و حدود ۳۸۱ میلیون شغل معادل ۱۱.۵ درصد از کل اشتغال را در سراسر جهان در بر می‌گیرند. با این حال، انباشت بدهی‌ها و نیازهای رقابتی هزینه‌بر (مانند امنیت و دفاع)، احتمالاً دامنه و پایداری هزینه‌های عمومی در این بخش را طی دهه آینده محدود خواهد کرد. بدون افزایش سرمایه‌گذاری‌های عمومی یا ترکیبی (دولتی - خصوصی)، تقاضای مراقبتی بی‌پاسخ می‌ماند.

اقتصادهایی که هم‌اکنون با این چالش درگیرند، به اقدامات موقتی مانند جذب نیروی کار مهاجر از سایر کشورها روی آورده‌اند. اگر این روند به‌خروج استعدادها از کشورهای با جمعیت جوان تر بینجامد، آن کشورها نیز ممکن است در آینده از مزایای جمعیتی خود بهره‌برداری نکنند و در دهه‌های آتی به وضعیت مشابه جوامع فوق‌سالمند دچار شوند.

برای این مجموعه مسائل، راه‌حل آسانی وجود ندارد، زیرا دو روند اساسی تا سال ۲۰۳۵ به‌شدت ادامه خواهد یافت؛ کاهش نرخ باروری و افزایش امید به زندگی (که لزوماً به معنای سالم‌تر بودن نیست). این روندها نسبت وابستگی در سطح جهانی و به‌ویژه در جوامع فوق‌سالمند را افزایش می‌دهد. بحران‌های بازنشستگی در دهه پیش‌رو، بحران‌های بازنشستگی و پیامدهای آن به‌طور ملموسی در جوامع فوق‌سالمند خود را نشان خواهند داد، زیرا سیستم‌های بازنشستگی فعلی برای جمعیت‌هایی بسیار جوان‌تر و سال‌های کمتری از دوران بازنشستگی طراحی شده‌اند. البته مشکل تنها به سیستم‌های بازنشستگی دولتی محدود نمی‌شود. کارکنان زیادی، از طرح‌های مزایای تعریف‌شده (Defined Benefits) به طرح‌های مشارکت تعریف‌شده (Defined Contribution) منتقل شده‌اند که مسئولیت پس‌انداز برای دوران بازنشستگی را بر عهده خود فرد می‌گذارد. این موضوع برای بسیاری از افراد چالش‌برانگیز است، چون ممکن است درآمد کافی یا درآمد مالی لازم را نداشته باشند و حتی در مراحل اولیه، تصمیم‌گیری‌های نادرستی در زمینه پس‌انداز و بازنشستگی بگیرند. با افزایش نسبت وابستگی، تعداد افراد مشارکت‌کننده در طرح‌های بازنشستگی شرکتی و خصوصی نسبت به افراد بازنشسته‌ای که نیاز به تأمین مالی دارند کاهش می‌یابد. همچنین طول دوران بازنشستگی در حال افزایش است. این مسئله فشار بیشتری را بر صندوق‌های بازنشستگی وارد خواهد کرد. احتمالاً برخی از این نهادها برای کسب بازدهی بیشتر، بخشی از دارایی‌های خود را به سرمایه‌گذاری‌های پرریسک‌تر مانند دارایی‌های رمزارزی، اعتبار خصوصی یا سایر سرمایه‌گذاری‌های جایگزین اختصاص دهند. این سرمایه‌گذاری‌های پرریسک همیشه بازدهی مثبت نخواهد داشت و در بلندمدت می‌تواند نسبت‌های تأمین مالی نامطلوب صندوق‌ها را وخیم‌تر کند. دوره‌های طولانی عملکرد ضعیف بازارها، منجر

دولت‌ها شدت خواهد یافت. این موضوع به‌ویژه در بخش‌هایی مانند مراقبت‌های بلندمدت، که از کمبود نیروی کار رنج می‌برد، به بحران‌های دائمی تبدیل خواهد شد، مگر آنکه سیاست‌های اساسی تغییر کند. حتی کشورهایی که هنوز از مزایای جمعیتی خود بهره‌مند هستند، نمی‌توانند از تبعات این بحران اقتصادی در امان بمانند.

به کمبود منابع مالی برای دوران بازنشستگی بسیاری از افراد می‌شود. شکاف‌های بازنشستگی در جوامع فوق‌سالمند با اثرات بلندمدت رشد اقتصاد گیگی (gig economy) و عدم مشارکت کافی در پرداخت‌های بازنشستگی در دوره‌های کاری موقتی، تشدید خواهد شد. این کمبودها به‌طور نابرابر بر کارگران با درآمد پایین تأثیرگذار است؛ کسانی که حتی در صورت اشتغال کامل نتوانسته‌اند پس‌انداز کافی داشته باشند. برای مثال در اتحادیه اروپا، هم‌اکنون از هر پنج سالمند، یک نفر در معرض خطر فقر یا طرد اجتماعی قرار دارد و انتظار می‌رود این رقم تا سال ۲۰۳۵ افزایش یابد. زنان به‌طور متوسط شکاف بازنشستگی بیشتری نسبت به مردان دارند، زیرا طی دوران شغلی خود برای مراقبت از فرزندان یا سالمندان از بازار کار خارج می‌شوند و به‌طور میانگین درآمد کمتری نسبت به مردان دارند. در اتحادیه اروپا، مستمری زنان تقریباً ۳۰ درصد کمتر از مردان است و این یعنی آن‌ها ۳۵ درصد بیشتر در معرض خطر فقر قرار دارند. یکی از پیشنهادات رایج برای کاهش بحران‌های بازنشستگی در جوامع فوق‌سالمند، افزایش سن قانونی بازنشستگی است. در برخی کشورها این اقدام انجام شده، اما تلاش برای افزایش سن بازنشستگی تا سطحی که بحران را مهار کند، با مقاومت مواجه خواهد شد، چراکه درصد قابل‌توجهی از رأی‌دهندگان نزدیک به سن بازنشستگی هستند. از سویی، تنش‌های بین‌نسلی ممکن است به یکی از ویژگی‌های ماندگار جوامع فوق‌سالمند تبدیل شود، به این دلیل که جوانان شاغل، از پرداخت بیشتر برای تأمین بازنشستگی دیگران ناراضی‌اند. بین آنچه مدیران جهانی درباره نیاز به اصلاحات بازنشستگی به آن معتقدند و آنچه مسئولیت شرکت‌ها می‌دانند، شکاف وجود دارد. تنها ۲۵ درصد مدیران جهانی از تغییرات سیاستی در سیستم بازنشستگی و سن بازنشستگی حمایت می‌کنند، در حالی که تنها ۱۴ درصد، این اقدامات را به‌عنوان راهکاری مؤثر برای جذب استعدادها بیشتر در کسب‌وکار خود می‌دانند (گزارش آینده مشاغل مجمع جهانی اقتصاد ۲۰۲۵).

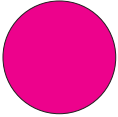
این شکاف، نشان‌دهنده پیچیدگی هم‌راستا کردن منافع ذی‌نفعان کلیدی در اصلاحات بازنشستگی است. حتی اگر بتوان سن رسمی بازنشستگی را افزایش داد، شاید تأثیر آن در کاهش بحران‌های بازنشستگی، کمتر از حد انتظار باشد. بسیاری از افراد به دلایلی مانند بیماری، از کار افتادگی یا بیکاری زودتر از موعد، از بازار کار خارج می‌شوند. برای مشاغل بدنی و طاقت‌فرسا، این خطر بسیار بزرگ‌تر است. هرچند بسیاری از افراد برای ادامه اشتغال، به یادگیری مهارت‌های جدید علاقه دارند.

بحران مراقبت بلندمدت

در جوامع پیر (یا سالمند پیشرفته) ترکیب مشارکت بخش‌های دولتی، خصوصی و خانوادگی در ارائه مراقبت‌های بلندمدت، متنوع است. در سطح جهانی، الگوی غالب نشان‌دهنده نقش مهم خدمات بهداشتی و اجتماعی دولتی و سایر حمایت‌های مالی دولت‌ها برای سالمندان است. در کشورهای با درآمد بالا که سهم بخش دولتی کمتر است، بیمه‌های خصوصی، مراکز مراقبتی خصوصی و خدمات مراقبت در منزل نقش پررنگ‌تری ایفا می‌کنند.

با توجه به افزایش تقاضا، بخش مراقبت تا سال ۲۰۳۵ به نیروی کار بیشتری نیاز خواهد داشت. برای مثال، در ایالات متحده، تقاضا برای خدمات مراقبت بلندمدت و کارکنان این حوزه از سال ۲۰۲۰ تا ۲۰۳۵ حدود ۴۴ درصد رشد خواهد کرد. این افزایش تقاضا در شرایطی رخ می‌دهد که کارکنان بخش مراقبت عموماً با دستمزدهای پایین و فرسودگی شغلی دست به گریب‌اند. اگر ارائه‌دهندگان مراقبت نتوانند شرایط کاری و دستمزدها را بهبود بخشند، خطر کمبود نیروی کار در این بخش تشدید خواهد شد.

مهاجرت به جوامع پیر هم‌اکنون در تأمین نیروی کار نقش دارد، اما کارگران مهاجر عمدتاً در بخش‌هایی مانند مراقبت در منزل و خدمات خانگی، فعالیت می‌کنند و به‌طور متوسط ۱۲ درصد کمتر از میانگین ملی دستمزد می‌گیرند. با توجه به فضای سیاسی متشنج حول موضوع مهاجرت، ممکن است در سال‌های آینده محدودیت‌های بیشتری اعمال شود. با گسترش سیاست‌های ضد مهاجرتی در برخی از این جوامع در یک بازه دهه‌ساله، افزایش مشارکت نیروی کار در جوامع پیر تنها می‌تواند تا حدی به حل بحران مراقبت کمک کند. هرچند جذب زنان به بازار کار رسمی مؤثر است، اما برای ایجاد تغییر معنادار در این زمینه، باید سیستم مشوق بازنگري شود. زنان در حال حاضر دو سوم کارهای بدون دستمزد در جهان را انجام می‌دهند، که این مسئله ۷۰۸ میلیون نفر از آن‌ها را از ورود به بازار کار رسمی باز می‌دارد.



مهرنوش تاجیک کجوری

کارشناس اجتماعی

سه‌ضلعی سیاست اجتماعی آینده

در آستانه تحولات جمعیتی گسترده از جمله روند پرشتاب سالمندی، تغییر سبک زندگی و بازتعریف نقش‌های فردی و اجتماعی، بازنگری در سیاست‌های اجتماعی به ضرورتی انکارناپذیر تبدیل شده است. خط‌مشی‌ها و برنامه‌هایی که تا چند دهه قبل پاسخگوی نیازهای جامعه بودند، امروز دیگر کارآمدی لازم را ندارند و نمی‌توانند پاسخ مناسبی برای چالش‌های پیچیده پیش‌رو ارائه دهند. برای حفظ پویایی اقتصادی، پایداری اجتماعی و ارتقای کیفیت زندگی در دهه‌های آینده، اتخاذ رویکردی نوآورانه و منعطف، مبتنی بر هم‌افزایی میان دولت، بخش خصوصی و جامعه مدنی، بیش از همیشه ضرورت دارد.

در این میان سه حوزه کلیدی یعنی سیاست‌های اشتغال، سلامت جمعیت و انسجام اجتماعی، جایگاه ویژه‌ای در طراحی سیاست‌های آینده‌نگر دارد. اگرچه این موارد در ظاهر مستقل از یکدیگر به نظر می‌رسند، اما در عمل به‌شدت به هم پیوسته‌اند و بر هم اثر می‌گذارند. این سه محور را نه به‌صورت جداگانه، بلکه باید به‌عنوان اجزای یک منظومه منسجم در نظر گرفت. یکی از پایه‌ای‌ترین مسائل در این زمینه، ضرورت انعطاف‌پذیر شدن ساختارهای کاری است. ورود و خروج متناوب به بازار کار، امروز به یک واقعیت رایج تبدیل شده است. افراد بسیاری در طول زندگی شغلی خود نیازمند آموزش مجدد، مراقبت از اعضای خانواده یا تجربه مشاغل متنوع هستند و باید بتوانند از پشتیبانی ساختاریافته برخوردار شوند. سیاست‌های اشتغال باید با درک این واقعیت، بازطراحی شود تا هم ائتلاف سرمایه انسانی از بین برود و هم رضایت و بهره‌وری نیروی کار حفظ شود.

از سوی دیگر، سلامت جمعیت به‌شدت با ساختار اشتغال پیوند دارد. جامعه سالم‌تر، توانمندتر و فعال‌تر، بار کمتری بر دوش نظام‌های حمایتی خواهد گذاشت و حتی سالمندان آن می‌توانند در فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مشارکت کنند. این هدف زمانی دست‌یافتنی خواهد بود که فرهنگ سلامت از سال‌های قبل از بازنشستگی در جامعه نهادینه شود. اجرای کمپین‌های آموزشی و ترویجی، الگوسازی از سبک زندگی سالم و سرمایه‌گذاری در پیشگیری، می‌تواند نظام سلامت را از حالت واکنشی به رویکردی پیش‌دستانه و فعال تبدیل کند. تجربه‌هایی نظیر آنچه در سنگاپور دیده‌ایم، نشان می‌دهد که طراحی محیط‌های شهری سالم‌محور و مشوق رفتارهای بهداشتی، نتایج مثبتی فراتر از سلامت فردی و تا سطح ارتقای انسجام اجتماعی به همراه دارد.

عنصر سومی که نباید از آن غافل شد، سرمایه اجتماعی و به‌ویژه پیوند میان نسل‌هاست. کاهش تعامل میان گروه‌های سنی مختلف، زمینه‌ساز شکل‌گیری شکاف‌های نسلی و تضعیف انسجام ملی است. در مقابل، تقویت فعالیت‌های داوطلبانه، برنامه‌های بازآموزی برای سالمندان و اشتغال متناسب با توان آنان، ضمن ارتقای احساس مفید بودن، مشارکت اجتماعی آنان را افزایش می‌دهد. برای ساختن جامعه‌ای مقاوم در برابر نوسانات آینده، باید از نگاه بخشی فاصله گرفت. تنها رویکردی تلفیقی و آینده‌نگر می‌تواند شرایطی فراهم آورد که مسیرهای کاری منعطف، سبک زندگی سالم و هم‌زیستی معنادار میان نسل‌ها هم‌زمان توسعه یابد. هماهنگی میان سیاست‌گذاران، کارفرمایان، نهادهای مدنی و شهروندان، پیش‌شرط چنین آینده‌ای است.



حمیدرضا بیاتی‌نیا

روزنامه نگار



افزایش جمعیت سالمندان و کاهش نرخ باروری، بحران‌هایی در نظام‌های بازنشستگی و مراقبت‌های بلندمدت ایجاد خواهد کرد که نیازمند تغییرات اساسی در سیاست‌گذاری‌ها و منابع است

افزایش جمعیت سالمندان و کاهش نرخ باروری، بحران‌هایی در نظام‌های بازنشستگی و مراقبت‌های بلندمدت ایجاد خواهد کرد که نیازمند تغییرات اساسی در سیاست‌گذاری‌ها و منابع است

افزایش جمعیت سالمندان و کاهش نرخ باروری، بحران‌هایی در نظام‌های بازنشستگی و مراقبت‌های بلندمدت ایجاد خواهد کرد که نیازمند تغییرات اساسی در سیاست‌گذاری‌ها و منابع است

افزایش جمعیت سالمندان و کاهش نرخ باروری، بحران‌هایی در نظام‌های بازنشستگی و مراقبت‌های بلندمدت ایجاد خواهد کرد که نیازمند تغییرات اساسی در سیاست‌گذاری‌ها و منابع است

افزایش جمعیت سالمندان و کاهش نرخ باروری، بحران‌هایی در نظام‌های بازنشستگی و مراقبت‌های بلندمدت ایجاد خواهد کرد که نیازمند تغییرات اساسی در سیاست‌گذاری‌ها و منابع است

افزایش جمعیت سالمندان و کاهش نرخ باروری، بحران‌هایی در نظام‌های بازنشستگی و مراقبت‌های بلندمدت ایجاد خواهد کرد که نیازمند تغییرات اساسی در سیاست‌گذاری‌ها و منابع است

افزایش جمعیت سالمندان و کاهش نرخ باروری، بحران‌هایی در نظام‌های بازنشستگی و مراقبت‌های بلندمدت ایجاد خواهد کرد که نیازمند تغییرات اساسی در سیاست‌گذاری‌ها و منابع است

افزایش جمعیت سالمندان و کاهش نرخ باروری، بحران‌هایی در نظام‌های بازنشستگی و مراقبت‌های بلندمدت ایجاد خواهد کرد که نیازمند تغییرات اساسی در سیاست‌گذاری‌ها و منابع است

افزایش جمعیت سالمندان و کاهش نرخ باروری، بحران‌هایی در نظام‌های بازنشستگی و مراقبت‌های بلندمدت ایجاد خواهد کرد که نیازمند تغییرات اساسی در سیاست‌گذاری‌ها و منابع است

افزایش جمعیت سالمندان و کاهش نرخ باروری، بحران‌هایی در نظام‌های بازنشستگی و مراقبت‌های بلندمدت ایجاد خواهد کرد که نیازمند تغییرات اساسی در سیاست‌گذاری‌ها و منابع است

افزایش جمعیت سالمندان و کاهش نرخ باروری، بحران‌هایی در نظام‌های بازنشستگی و مراقبت‌های بلندمدت ایجاد خواهد کرد که نیازمند تغییرات اساسی در سیاست‌گذاری‌ها و منابع است

افزایش جمعیت سالمندان و کاهش نرخ باروری، بحران‌هایی در نظام‌های بازنشستگی و مراقبت‌های بلندمدت ایجاد خواهد کرد که نیازمند تغییرات اساسی در سیاست‌گذاری‌ها و منابع است

افزایش جمعیت سالمندان و کاهش نرخ باروری، بحران‌هایی در نظام‌های بازنشستگی و مراقبت‌های بلندمدت ایجاد خواهد کرد که نیازمند تغییرات اساسی در سیاست‌گذاری‌ها و منابع است

افزایش جمعیت سالمندان و کاهش نرخ باروری، بحران‌هایی در نظام‌های بازنشستگی و مراقبت‌های بلندمدت ایجاد خواهد کرد که نیازمند تغییرات اساسی در سیاست‌گذاری‌ها و منابع است

افزایش جمعیت سالمندان و کاهش نرخ باروری، بحران‌هایی در نظام‌های بازنشستگی و مراقبت‌های بلندمدت ایجاد خواهد کرد که نیازمند تغییرات اساسی در سیاست‌گذاری‌ها و منابع است

افزایش جمعیت سالمندان و کاهش نرخ باروری، بحران‌هایی در نظام‌های بازنشستگی و مراقبت‌های بلندمدت ایجاد خواهد کرد که نیازمند تغییرات اساسی در سیاست‌گذاری‌ها و منابع است

افزایش جمعیت سالمندان و کاهش نرخ باروری، بحران‌هایی در نظام‌های بازنشستگی و مراقبت‌های بلندمدت ایجاد خواهد کرد که نیازمند تغییرات اساسی در سیاست‌گذاری‌ها و منابع است

افزایش جمعیت سالمندان و کاهش نرخ باروری، بحران‌هایی در نظام‌های بازنشستگی و مراقبت‌های بلندمدت ایجاد خواهد کرد که نیازمند تغییرات اساسی در سیاست‌گذاری‌ها و منابع است

افزایش جمعیت سالمندان و کاهش نرخ باروری، بحران‌هایی در نظام‌های بازنشستگی و مراقبت‌های بلندمدت ایجاد خواهد کرد که نیازمند تغییرات اساسی در سیاست‌گذاری‌ها و منابع است