

گفت و گوی اجتماعی

«راهی گشوده» بالقوه در حوزه سیاستهای ناظر بر پیری در کشورهای اتحادیه اروپا*

هدوا سارفاتی

ترجمه هرمز همایون پور

در حالی که دولتها در تلاشند تا نظامهای رفاهی خود را اصلاح کنند، تأثیر پیر شدن جمعیت بر پایداری نظامهای بازنشستگی به صورت یکی از مباحث داغ اروپا درآمده است. سازمانهای کارفرمایی مدیریت، و اتحادیه کارگری، و کارگران از پر سر و صداترین مخالفان اصلاحات هستند. این مقاله می‌پردازد به مقولات مورد بحث و نشان می‌دهد که، به رغم دشواریها، گفت و گو تا اندازه‌ای می‌تواند در نیل به اجماع در میان دست‌اندرکاران سودمند افتد و موجبات اصلاحاتی پذیرفتنی را در بازار کار و نظامهای بازنشستگی فراهم کند. این اصلاحات باید فراگیر بوده و از مفروضات پیشینی رها باشد. در اینجا، به نمونه‌هایی عینی از گزینه‌های موجود از جمله در فنلاند، دانمارک، اسپانیا، و بریتانیا اشاره می‌شود.

* Social dialogue: A. Potential "highroad" to policies addressing ageing in the E.U member states, by Hedva Sarfati, *International Social Security Review*, Vol. 59.1.2006.

نویسنده در گذشته مدیر سازمان بین‌المللی کار (ILO) بوده و اکنون مدیر طرح «بازار کار و اصلاحات حمایت اجتماعی» در انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی (ایسا) در ژنو است.
برای "highroad" فکر می‌کردم چه معادلی بگذارم: «مسیر متعالی»، «شاهراه»، «بهترین راه» یا... یادم به والت ویتمن شاعر آمریکایی و شعر شورانگیز او «سرود راه گشوده» (Song of the Open Road) افتاد؛ اقتباس کردم! - مترجم.

پیری جمعیت و تأثیر آن بر پایداری نظامهای بازنشستگی، در سراسر اتحادیه اروپا به صورت یکی از مباحث داغ روز درآمده است، و در همین حال دولتها در تلاشند تا به دغدغه‌هایی فزاینده که نسبت به توانایی آنها در باب تضمین درآمد شایسته برای بازنشستگان، آن هم در آینده‌ای نه چندان دور، پدید آمده است پاسخ دهند. این دولتها سعی بلیغ مبذول داشته‌اند تا از راه اصلاح نظامهای حمایت اجتماعی، خاصه طرحهای بازنشستگی خود، به این هدف نایل شوند. اما پیشنهادهای اصلاحی با نارضایتی عمومی مواجه شده که خود بیانگر ترسها و بحران کنونی در اتحادیه اروپاست: ترس از آینده و کندی رشد اقتصادی، خاصه در برخی از قدیمی‌ترین کشورهای عضو؛ ترس از رکود اجتماعی و مالی به سبب بزرگ شدن اتحادیه و پدیده جهانی شدن؛ ترس از نایمی سیاسی و اجتماعی فزاینده به سبب بازارهای شغلی پرآشوب و دشواری جذب مهاجران مورد نیاز؛ و ترس از افت تورهای ایمنی، به سبب مقررات‌زدایی اجتماعی و نیاز به مقابله با کسری‌ها و بدهی‌های روزافزون دولتها.

پر سر و صداترین مخالفت‌ها با اصلاحات از جانب شرکای اجتماعی - سازمانهای کارفرمایی و اتحادیه‌های کارگری - است، زیرا اصلاحات باعث افزایش تکالیف و تعهدات مدیريتها و کارکنان، هر دو، خواهد شد و به افزایش هزینه شرکتها و کاهش سطوح مزایای کارکنان، که آنها حقوق مکتسب خود قلمداد می‌کنند، خواهد انجامید. در نتیجه، اصلاحات غالباً متوقف می‌شود یا برای زمان‌های نامعلوم به تعویق می‌افتد یا ذره ذره به اجرا در می‌آید که در هر حال، نتایجی نو می‌کننده به بار می‌آورد. با این همه، اصلاحات موفقیت‌آمیز در برخی نظامهای بازنشستگی نشان می‌دهد که آمیزه‌های گسترده از سیاستها مورد نیاز است، آمیزه‌ای که مرکب باشد از اقدامات کلان اقتصادی همراه با اصلاحات یا تطبیق بازار کار و سیاستهای اجتماعی و خانوادگی با شرایط جدید، و نیز تغییر برداشتها و سیاستها و رفتار مدیریتها، کارکنان، و اتحادیه‌ها در جهت پاسخگویی به دلالتهای پیر شدن جمعیت. برای نیل به چنین تغییراتی، راهبردها و روش چانه‌زنی‌های جمعی شرکای اجتماعی و نیز منطق و جهت‌گفت‌گویی اجتماعی باید به پیامدهای پیر شدن افراد در زمان‌های اشتغال و بازنشستگی، و نیز همبستگی درونی و بین نسلی مرتبط با آن، معطوف شود.

غلبه بر مخالفت صاحبان منافع و نیل به اجماع در باب گزینه‌های اصلاحی، به سبب این واقعیت نیز که هیچ فرمول معجز‌آسایی برای حل معادله اصلاحات وجود ندارد دشوارتر شده

است. در واقع، سیاستگذاران، تحلیل‌گران، و دست‌اندرکاران^۱ نسبت به گزینه‌های سیاستگذاری و نتایج قابل انتظار از آنها توافق ندارند.

بدین ترتیب، برای مثال، در میانه‌های دهه ۱۹۹۰ شاهد این استدلال بودیم که خصوصی‌سازی طرح‌های بازنشستگی عمومی باعث تضمین پایداری مالی این طرح‌ها خواهد شد و، در همان حال، کسری‌ها و بدهی‌های عمومی را کاهش داده و برانگیزنده رشد اقتصادی می‌شود. اما دیدیم که انفجار تکنولوژی، حباب شدن «سراب‌های» مالی، و سنگینی هزینه‌های اداری در طرح‌های پیش‌اندوخته^۲ خصوصی کاستی‌های چنین گزینه‌ای را نشان داد. تا اینجا، چنان تغییرات و مسیری نه فقط بدهی‌ها و کسری‌های عمومی را کاهش نداده است بلکه در تضمین پوشش گسترده جمعیت نیز فرو مانده و مانع فقر در سالمندی نیز نشده است. بنابراین، ظاهراً زمان آن فرا رسیده است که به یک بحث گسترده و آگاهی‌بخش عمومی دامن زنیم تا گزینه‌های سیاستگذاری و نتایج مختلف قابل انتظار از آنها برای همگان روشن شود تا، در نتیجه، بتوانیم به توافقی میان دست‌اندرکاران مختلف در باب نوع اصلاحاتی که پایداری داشته، از نظر اجتماعی مورد پذیرش بوده، و با بافت ملی کشورهای مختلف سازگاری داشته باشد نایل شویم.

در واقع، به گونه‌ای که این مقاله نشان می‌دهد، در سراسر اروپا، فقط در کشورهایی که طرح‌های اصلاحی فراگیر به بحث عمومی گذاشته شد و شرکای اجتماعی از نزدیک در صورت‌بندی و پیاده کردن اصلاحات درگیر شدند، این طرح‌ها با موفقیت‌ترین شده و به طور کامل به اجرا درآمدند. در مقابل، در کشورهایی که دولتها به تحمیل اصلاحات یکجانبه دست زدند، طرح‌ها بی‌استثنا شکست خوردند یا فقط به طور ناقص به حل و فصل مشکلات و مقولات موجود موفق شدند. از این رو استدلال می‌شود که، اول، فقط گفت‌وگویی اجتماعی، در معنایی گسترده، می‌تواند «راهی گشوده» برای نیل به اجماع در باب اصلاحات عملی و پذیرفتنی در ارتباط با پیر شدن جمعیت محسوب شود^۳. و، دوم، چنین اصلاحاتی لزوماً باید پایگاهی گسترده داشته و حوزه‌های گوناگون اقتصادی و سیاست اجتماعی را در هم آمیزد و بر بهبود «اشتغال‌پذیری»^۴ افراد واقع در سن اشتغال متمرکز باشد.

1. stakeholders 2. funded schemes

۳. منظور از گفت‌وگوی اجتماعی در اینجا، ترکیبی از مشاوره، مشارکت در صورت‌بندی و اجرای سیاستها، و مذاکره و معامله و توافق در چانه‌زنی‌های جمعی است به صورتی که، در تمام مراحل، شرکای اجتماعی و مقامات عمومی در آن درگیر باشند.

4. "employability"

حال، به منظور بحث بیشتر و روشن کردن این استدلال، مقاله قبل از همه می‌پردازد به توضیح ارتباط و تناسب گفت و گوی اجتماعی با مبحث اصلاحات بازنشستگی، و سپس تشریح مقولات مطرح در جوامعی که رو به پیری دارند، و این که بعضی جوامع اتحادیه اروپا چگونه با موفقیت در گفت و گوهای اجتماعی سراسری درگیر شده‌اند، و بویژه رهیافتی فراگیر که در فنلاند و دانمارک پیگیری شده است.

چرا گفت و گوی اجتماعی مناسب است دارد؟

نیل به اجماع در مقولاتی بحث‌انگیز نظیر آنچه در اصلاحات بازنشستگی و بازارکار دخیل است کار آسانی نیست، و بافتهای نهادی برای گفت و گوی اجتماعی، حتی در بین کشورهای که تجاری دیرین در این باب دارند، از تفاوت‌های اساسی برخوردار است. بنابراین، برای مثال، در برخی کشورها، که گفت و گوی اجتماعی چندین دهه سابقه دارد، این گفت و گو از پرداختن به کارگاه سنتی یا امور مربوط به روابط صنعتی بخشی به تدریج دامنه‌ای فراتر یافته و شامل مباحث سیاستگذاری بین بخشی یا کلان اقتصادی شده است؛ این امر بویژه در کشورهای شمالی و هلند مصداق دارد. در کشورهای دیگر، به رغم وجود نظامهای روابط تعاونی صنعتی، گفت و گوی اجتماعی به سبب مقولاتی چون اصلاحات بازنشستگی و/ یا اصلاحات بازارکار گرفتار رکود و توقف شده است، مثلاً در آلمان و اتریش. باز هم در کشورهایی دیگر، که ویژگی آنها وجود روابط صنعتی تقابلی‌آمیز است، گاهی نسبت به اصلاحات بازنشستگی توافق حاصل شد، شاخص‌تر از همه در ایتالیا (۱۹۹۵) و اسپانیا، اما عمدتاً به سبب نبود گفت و گوی اجتماعی در سایر زمینه‌ها شکست خورد، شاخص‌تر از همه در فرانسه و ایتالیا (۱۹۹۴)، پیش از تغییر دولت). با این حال، تجربه مذاکره و بده و بستان‌ها^۱ در ورای سطح مؤسسات، به موازات بخشهای صنعتی یا در سطح ملی، در باب برانگیختن اشتغال یا مبارزه با بیکاری، آموزش و تداوم کارآموزی، و سیاستهای درآمدی، برای شرکای اجتماعی راهی ارزنده برای صورت‌بندی سیاستهای اصلاحی بازنشستگی و اصلاحات بازارکار که از نزدیک با آنها پیوند دارد برگشوده است. چنانکه در سطور زیر خواهیم دید.

مناسبت گفت و گوی اجتماعی با اصلاحات بازنشستگی آشکارا در پژوهش سازمان

1. trade-offs

بین‌المللی کار (رینو، ۱۹۹۹) نشان داده شد. اما این تحقیق دوره‌ای از رونق اقتصادی، و فور ایجاد شغل، و کاهش شدید بیکاری را در اروپا پوشش می‌داد که در عین حال با نوعی خوش‌بینی نسبت به حاصل وحدت پولی اروپا همراه بود. این خوش‌بینی به دنبال گسترش یورو و پیمان رشد و ثبات^۱ [پیمان ماستریخت] (که انضباط پولی و مالی شدیدی از در اول ژانویه ۱۹۹۹ در حوزه‌های تورم، کسری‌های عمومی، و بدهی دولتها بر کشورهای عضو تحمیل می‌کرد) پدید آمد. با این همه، از زمان فرا رسیدن قرن جدید، چشم‌انداز کلی به شدت تغییر کرده است، که نشانه‌های آن را می‌توان در کندی رشد اقتصادی، فقدان یا کندی ایجاد شغل، بیکاری و عدم اشتغال^۲ چشمگیر، انحراف مداوم از اصول پیمان رشد و ثبات بویژه در اقتصادهای بزرگتر اتحادیه اروپا (مثلاً، فزاینده‌تر رفتن از طرح مقرر برای کسری‌ها و بدهیهای عمومی به نسبت تولید ناخالص داخلی، و به میزان کمتر در مورد تورم)، افزایش فشارها بر کسب و کار و بازارهای شغلی به سبب آهنگ شتابان جهانی شدن، گسترش اخیر اتحادیه اروپا از ۱۵ به ۲۵ کشور (از مه ۲۰۰۴)، و پیشرفت ناامیدکننده به سوی نیل به هدفهای بلندپروازانه کنفرانس سران لیسبون در باب اشتغال و رقابت‌پذیری^۳ مشاهده کرد^۴. با تمام اینها، برقراری گفت‌وگوی اجتماعی هنوز مقوله‌ای اجتناب‌ناپذیر به نظر می‌رسد، به گونه‌ای که دوباره نیز از سوی کمیسیون اروپا مورد تأکید قرار گرفته است، و بویژه از جهت اعمال تغییرات و اصلاحاتی که به سبب بزرگ شدن اتحادیه اروپا مطرح شده‌گریزی از آن نیست (کمیسیون اروپا، ۲۰۰۴، a، b).

بنابراین، به رغم دشواری‌ها، باید پذیرفت که گفت‌وگوی اجتماعی از نظر اجرای اصلاحات هنوز مناسب کامل دارد و احتمالاً اجتناب‌ناپذیر است، دست‌کم به چهار دلیل.

- اول، از آنجا که اصلاحات گسترده مورد بحث باعث می‌شود که قرارداد اجتماعی ضمنی دوران پس از جنگ [دوم]، که «هسته کانونی» کارگران (با شغل‌های تمام وقت و مادام‌العمر خود) از آن بهره‌مند بودند، در معرض تردید قرار گیرد، طبیعی است که هرگونه تغییر در تور ایمنی موجود موجب برانگیختن مقاومت سرسختانه از سوی اتحادیه‌هایی خواهد شد که

1. growth and stability pact

2. non-employment

3. competitiveness

۴. هدف اصلی از کنفرانس سران لیسبون [پایتخت پرتغال] این بود که اروپا را به رقابت‌پذیرترین جامعه دانشی (knowledge society) تبدیل کند، از جمله با رسیدن به نرخ ۷۰ درصد اشتغال برای مردان واقع در سنین کار و نرخ ۶۰ درصد برای زنان. این هدف، در کنفرانس سران استکهلم [پایتخت سوئد]، که نرخ اشتغال ۵۰ درصد را برای افراد بالای ۵۰ سال مقرر کرد، مرحله تکمیلی خود را پیمود.

کارگران را نمایندگی می‌کنند؛ پس لازم است که این اتحادیه‌ها در مذاکرات مربوط به تغییرات مورد نظر مشارکت داشته باشند. به همین ترتیب، چون این اصلاحات واجد پیامدهای هزینه‌ای سنگین برای صاحبان کسب و کار خواهد بود، آنها نیز لزوماً باید در جریان رسیدن به راه‌حل‌های پذیرفتنی و قابل اجرا شرکت کنند. نبود یا قطع شدن گفت و گو نه فقط راه اصلاحات را در کشورهایی که روابط صنعتی تقابلی دارند سد کرد، بلکه در کشورهای «صنفي‌گرای»^۱ کاملاً اجماعی نظیر دانمارک و هلند نیز، که دولتها اخیراً به اصلاحات یک جانبه تحمیلی روی کردند، همین نتیجه را به بار آورد. اما به مجردی که مذاکرات در این دو کشور از سر گرفته شد، نهایتاً بر مبنای مبادله و بده و بستان توافق به دست آمد.

● دوم، از آنجا که اصلاحات مستلزم ایجاد تغییر در بسیاری از حوزه‌هایی است که بر روابط اشتغال تأثیر دارند، پس بحث در باب آنها منطقاً باید به چارچوب متعارف چانه‌زنی‌های دسته‌جمعی وارد شود. در واقع، اصلاحات مورد نظر خود به خود بر مقولاتی چون قراردادهای اشتغال^۲، تحرک بین موقعیت‌های شغلی^۳ (پاره‌وقت، تمام وقت، موقتی، آموزشی، مرخصی مراقبتی^۴) بازنشستگی زودتر از موعد یا مستمری غیرکامل^۵، و تغییرات در تشکیلات و برنامه‌های کاری، تعادل بین کار و فعالیتهای مراقبتی، دسترسی به فراگیری مادام‌العمر و تأمین هزینه آن، و غیره تأثیر دارد. از همین رو، راه‌حل‌های پذیرفتنی و مرتبط با این تغییرات در حوزه‌های فوق نمی‌تواند از بالا تحمیل شود.

● سوم، شرکای اجتماعی از گذشته عادت داشته‌اند که در مذاکرات مربوط به تور ایمنی متعارف و مدیریت آن مشارکت داشته باشند. اکنون، با رشد نیروی کار «پیرامونی»^۶، آنها باید به دشواری‌های ناشی از مخاطرات «جدید»^۷ پاسخ دهند، دشواری‌هایی که، به گفته تیلر - گوبی، می‌طلبد که از طریق «تشویق حق انتخاب و عرضه سیاستها و الگوهای رفتاری

1. "corporatist" 2. employment contracts 3. job statuses 4. caring leave
5. early or partial retirement 6. "peripheral" work force

۷. "new" risks. این مخاطرات مربوطند به (۱) تأمین دسترسی گسترده به مراقبت از کودکان و سالمندان، تا والدین قادر به فراری تعادل بین کار و خانواده شوند؛ (۲) دسترسی گسترده به آموزش و کارآموزی مادام‌العمر، تا افراد قادر به ورود به حوزه اشتغال و باقی ماندن در آن شوند، در کار خود پیشرفت کنند، و حیات کاری شایسته و با کیفیتی داشته باشند؛ (۳) خطر فقر در ایام پیری به سبب اشتباه محاسبه در گزینش سرمایه‌گذاری در مستمری پیش‌اندوخته یا پس‌اندازهای شخصی (تیلر - گوبی، ۲۰۰۴).

مختلف به جای صرف تأمین مزایا» به افراد هرچه بیشتری کمک شود تا از خود حمایت کنند (تیلر - گوبی، ۲۰۰۴، ص ۱۰). بدین ترتیب، اصلاحات رفاهی و بازارکار در این حوزه فرصتهای تازه‌ای برای شرکای اجتماعی فراهم می‌کند تا گفت‌وگوی اجتماعی و چانه‌زدن‌های جمعی را «باز آفرینی»^۱ کنند، کاری که نه فقط به نفع موکلان و اعضای آنهاست بلکه برای جامعه و برای کل اقتصاد نیز سودمند است (سارفاتی، ۲۰۰۳).

● چهارم، و از همه مهم‌تر آنکه، اصلاحات بازنشستگی روندی جاری و طولانی است که چندین دهه زمان می‌برد، و متضمن نوعی انتخاب‌های دردناک است که می‌تواند در جهتی مغایر با دغدغه‌ها و نگرانی‌های فوری و کوتاه‌مدت سه دست‌اندرکار اصلی باشد: دولت‌ها، که می‌کوشند نزد رأی دهندگان خوش جلوه کنند؛ سوداگران در قبال سهامداران خود؛ و اتحادیه‌ها در قبال اعضای‌شان. ارضای همزمان این دغدغه‌ها با اصلاحات ضروری ناسازگار است. از همین رو، نیل به سازش در باب راه‌حل‌های پذیرفتنی مستلزم مذاکره و بده‌بستان‌هایی است که باید به تأمین همبستگی درونی و بین‌نسلی معطوف باشد، که به گونه‌ای که کشورهای شمالی نشان داده‌اند، عاملی بسیار مهم در عملکرد اقتصادی است. بنابراین، استدلال می‌کنیم که گفت‌وگوی اجتماعی، خاصه وقتی تحول و تکامل آن را در طول سه دهه گذشته مدنظر قرار دهیم، می‌تواند در روند اصلاحات عاملی راهگشا و کارساز باشد.

تا گذشته نزدیک، روابط صنعتی و مذاکرات جمعی اساساً متمرکز بود بر تصمیم‌گیری نسبت به شرایط اشتغال در مؤسسات، و سطوح بخشی و میان‌بخشی. اما، از اوایل دهه ۱۹۷۰ به بعد، با بروز رکود تورمی^۲ و افزایش بیکاری فراگیر، این تمرکز معطوف شد به مهار تورم از طریق متعادل کردن هزینه دستمزد و تزریق انعطاف‌پذیری بیشتر به قوانین حمایت از اشتغال، تلاشی که هدف از آن ایجاد شغل و کاهش بیکاری بود. این گونه گفت‌وگوی اجتماعی، به تدوین سیاستهای درآمدی و پیمانهای اجتماعی و اشتغال انجامید، که شامل سازش و بده‌بستان از سوی کارفرماها و کارگران، هر دو، در جهت پذیرش اصلاحات بود (سارفاتی، ۱۹۹۹). تداوم بیکاری گسترده در میانه دهه ۱۹۸۰ و اوایل دهه ۱۹۹۰ و آگاهی فزاینده از مسئله پیر شدن جمعیت باعث شد تا سیاستها هرچه بیشتر به تور ایمنی اجتماعی معطوف شود، که برای

1. "reinvent"

2. stagflation

کارخانه‌ها یکی از اقلام سنگین هزینه نیروی کار محسوب می‌شد، آن هم در شرایطی که آنها با رقابت روزافزون در اقتصادی که هرچه بیشتر جهانی می‌شد مواجه بودند؛ و برای دولتها نیز یکی از اقلام فزاینده هزینه اجتماعی بود، آن هم در شرایطی که آنها، از یک سو، با فشارهای سیاستگذاران و تحلیل‌گران ثنولیرال برای کاهش نقش دولت در اقتصاد روبرو بودند و، از سوی دیگر، محدودیتهای تحمیل شدهٔ پیمان رشد و ثبات اتحادیه اروپا را، که بر محدود کردن کسری‌های بودجه‌ای و بدهیهای عمومی تأکید داشت، فرا رو داشتند.

اصلاحات مورد نظر در این زمینه‌ها، به بازارهای کار و نیز دولت رفاه مربوط می‌شد، دولت رفاهی که برخی ادعا می‌کردند انعطاف‌پذیری و سخاوتمندی مفروض آن از اسباب کاهش رقابت‌پذیری مؤسسات تولیدی و محدود شدن رشد اقتصادهای ملی است. تعدیل دستمزدها و بسط مشاغل به اصطلاح «غیرمعارف» یا «غیراستاندارد»^۱ ظاهراً دیگر راه‌حلی بسنده قلمداد نمی‌شد. نظامهای رفاهی الزاماً باید اصلاح می‌شد، و از اصل همبستگی جمعی^۲ فاصله می‌گرفت و هرچه بیشتر به بخش خصوصی و اصل مسئولیت فردی، خاصه در طرحهای عمومی نظام پرداخت جاری^۳ و مراقبت‌های درمانی، متکی می‌گردید.

به نسبت افزایش فشارها برای اصلاحات، و مقابل شدن دولتها با مخالفت‌های شدید فزاینده، جای تعجب نیست که در بسیاری از کشورها دولتها به مشاوره با شرکای اجتماعی خود در باب روند جاری تغییرات در طرحهای بازنشستگی دست زده‌اند. در برخی کشورها، شرکای اجتماعی در مذاکرات مربوط به بعضی یا جملگی وجوه اصلاحات نیز درگیر هستند، که بویژه به طراحی طرحهای عمومی پرداخت جاری (که هنوز شکل غالب حمایت اجتماعی از سالمندان را در بیشتر اعضای اتحادیه اروپا تشکیل می‌دهد) مربوط می‌شود، و حتی گاهی طرحهای بازنشستگی پیش‌اندوخته و اتکایی خصوصی را نیز در برمی‌گیرد (بنیاد اروپا^۴، ۲۰۰۴). اصلاحات بازنشستگی اکنون می‌رود تا عرصهٔ اصلی روابط صنعتی را اشغال کند، که مباحثات و مذاکرات طولانی که گه‌گاه با توقف و شکست، کنش‌های صنعتی، و تظاهرات عمومی بزرگ همراه می‌شود، نشانگر صادق آن است. اما باید توجه داشت که وقتی گفت و گو تداوم یافته است، حتی در کشورهایی که دارای بافت‌های روابط صنعتی بکلی متفاوتی هستند، نظیر اسپانیا و مجارستان، بالاخره راه‌حل‌های پذیرفتنی یافت شده است.

1. "atypical" or "non-standard" jobs
2. collective solidarity
3. pay-as-you-go (PAYG)
4. European Foundation

اسپانیا نشان داده است که اصلاحات فشرده را از طریق گفت و گوی اجتماعی، حتی در کشورهای نیز که روابط صنعتی تقابل آمیز، بیکاری حداکثر، و بسط فراوان مشاغل غیرمتعارف دارند، می‌توان به پیش برد. در آنجا، شرکای اجتماعی از سال ۱۹۸۵ به بعد در مذاکرات مربوط به کلیه وجوه نظام بازنشستگی عمومی مشارکت داشته‌اند، و نسبت به بحث‌انگیزترین موضوعها اجماع حاصل شده است - نظیر افزایش تدریجی سالهای مشارکت از دو به ۱۵ سال (!) برای محاسبه استحقاق دریافت مستمری، ترتیبات و تضمین‌های بهتر برای بازنشستگی عمومی پیش‌اندوخته، افزایش میانگین کمابیش پایین حداقل مزایا، بهبود دسترسی خویش‌فرماها به نظامهای بازنشستگی، برقراری سن انعطاف‌پذیر برای بازنشستگی بعد از ۶۵ سالگی، و یارانه دادن به کسور زنانی که پس از مرخصی زایمان به کار باز می‌گردند و کارگرانی که بعد از ۶۰ سالگی همچنان به کار اشتغال دارند. تمدید پیمان ۱۹۹۵ تولدو^۱ [اسپانیا] (موافقتنامه‌ای سه جانبه بین شرکای اجتماعی در باب اصلاحات تأمین اجتماعی، که از سوی پارلمان هم تأیید شد)، به مقولات پیر شدن جمعیت و قابلیت پرداخت و تداوم مستمری‌های بازنشستگی می‌پردازد، و از طریق تشویق افزایش نرخ‌های اشتغال زنان، محدود کردن گزینه بازنشستگی قبل از موعد، گسترش پوشش حمایت اجتماعی برای سالمندان و از کار افتاده‌ها، رسیدگی به کار راه (کارپر)های منقطع صاحبان مشاغل غیرمتعارف و کارگران بیکار، و آخر آمانه کم اهمیت‌تر از مقولات دیگر، بررسی اثرات حمایت اجتماعی بر موج بزرگ مهاجران، به دنبال تحقق هدفهای فوق است (EIROnline، ۱۹۹۷، a؛ ۲۰۰۰؛ ۲۰۰۱؛ ۲۰۰۳، a، b، c؛ ۲۰۰۴، a، b). صندوق بین‌المللی پول اخیراً تأثیر مثبت پیمان تولدو را بر نیل به اجماع در مقوله اصلاحات بازنشستگی مورد تأیید قرار دارد. البته متذکر شد که آهنگ اصلاحات، خاصه در حوزه‌های افزایش سن بازنشستگی و بهبود ارتباط مزایا با کسور، خیلی کند بوده است (IPE، ۲۰۰۴، a، b). با این حال، مذاکرات ادامه دارد.

در مجارستان، اصلاحات پر دامنه‌ای که در سال ۱۹۹۷ در نظام بازنشستگی صورت گرفت، کاملاً بر پایه بحث و گفت و گو با شرکای اجتماعی بود و پیشنهادهای آنها در قانون مربوط منظور شد.

حتی در کشورهایی هم که مشاوره رسمی جایگاهی ندارد، نقش شرکای اجتماعی می‌تواند

1. Toledo Pact

مهم باشد. در فنلاند، کشوری که مقررات بازنشستگی را قانون معین می‌کند، نسبت به اصول اصلاحات اساسی که در ۲۰۰۳ انجام شد، از طریق مذاکرات مفصل بین شرکای اجتماعی توافق شده بود (بنیاد اروپا، ۲۰۰۳)؛ برای مذاکره و توافق نسبت به «پیری فعال»^۱ در فنلاند، نک: سطور زیر.

در هلند، اجماعی که دربارهٔ محدودیت دستمزدها به مدت ۲۵ سال برقرار بود، وقتی اصلاحیه مربوط به بازنشستگی زودتر از موعد که از طرف دولت پیشنهاد شده بود از سوی شرکای اجتماعی رد شد و یک اعتصاب بزرگ در تابستان ۲۰۰۴ درگرفت، برهم خورد. در عین حال، مذاکرات از سر گرفته شد و نهایتاً در نوامبر ۲۰۰۴ به موافقتنامه‌ای جدید انجامید (EIROnline، ۲۰۰۴c).

بدین ترتیب، به نظر چنین می‌رسد که گفت و گوی اجتماعی مظهر «راهی گشوده» برای ایجاد توافق در بین دیدگاه‌های بازیگران مختلف عرصهٔ گزینه‌های سیاستگذاری در ارتباط با مسائل اساسی جوامع امروزی اروپاست - مسائلی چون پیر شدن جمعیت و کاهش نرخ باروری که نه فقط آینده مستمری‌های بازنشستگی را تهدید می‌کند بلکه سطح زندگی مردم، توزیع درآمد، و میزان فقر را نیز خاصه در ایام سالمندی در معرض خطر قرار داده است. به گونه‌ای که بیشتر گفته شد، این نتایج و پیامدها، گرچه به پارامترها و مقولاتی همانند مربوطند، بسته به اختلاف بافت‌ها، نهادها، و سنن ملی، متفاوت خواهند بود. این مقولات، با وضعیت بازار کار و تغییر بافت‌های اجتماعی - اقتصادی پیوند نزدیک دارند، که در بخش بعد به آنها می‌پردازیم.

برخی از مقولات مطرح در جامعه در حال پیر شدن

دولت رفاه، در سالهای متعاقب جنگ جهانی دوم، بر پایه ویژگیهایی از نیروی کار و بازار کار بناشد که در طول سه دههٔ گذشته، به موازات بافت‌های اجتماعی - اقتصادی، بکلی تغییر کرده است. پارامتر پایه‌ای که شالودهٔ نظام رفاهی را تشکیل می‌داد، تضمین درآمد دستمزدبگیران - معمولاً مردان نان‌آور خانواده - و خانواده‌های وابسته به آنها در شرایط بیکاری، بیماری، ازکارافتادگی، و بازنشستگی بود. در آن زمان چنین فرض می‌شد که هر کارگر یا کارمند، شغلی تمام وقت و مادام‌العمر دارد و فقط در ایامی کوتاه بیکار خواهد شد. اما، به سبب ده دگرگونی زیر، پارامتر و مفروضات فوق از اوایل دههٔ ۱۹۷۰ رها شد (سارفاتی، ۲۰۰۲):

1. "active ageing"

- بروز بیکاری گسترده و پایدار، بویژه در اقتصادهای بزرگ‌تر، که ناشی بود از:
- نرخ‌های پایین و کاهندهٔ فعالیت کارگران جوان، کارگران قدیمی، و زنان، بخصوص در سنین سلامت و شادابی؛
 - تغییر ساختارهای خانواده، که با افزایش شمار خانوارهای تک سرپرست و خانواده‌های تک نفره همراه بود و بویژه بر زنان تأثیر داشت و آنها را فقیر می‌کرد؛
 - رشد شتابان و بی سابقهٔ فعالیت زنان و نرخهای اشتغال آنها در مشاغل غیر استاندارد؛
 - بروز پدیدهٔ اشتغال غیرمتعارف - خویش فرمایی؛ مشاغل پاره‌وقت، موقتی، و برای مدت معین، بویژه در میان افراد جوان و میان‌سال، و با عمومیت بیشتر، زنان؛
 - تأخیر ورود جوانان به بازار کار؛
 - خروج زودتر از موعد سالمندان؛
 - کاهش نرخ باروری جمعیت؛
 - پیر شدن جمعیت؛
 - افزایش امید زندگی افراد بعد از بازنشستگی.

این تحولات، پیامدهایی گسترده در اقتصادهای ملی، جامعه‌ها، و افراد به بار آورد؛ از جمله: وابستگی اقتصادی جمعیت غیرفعال به نیروی فعالی که رو به رکود داشت، در حالی که این نیروی فعال جامعه حتی گاهی نمی‌توانست از مزایای پوشش و حمایت اجتماعی کامل برخوردار شود، زیرا به سبب دستمزد پایین و قطع شدن اشتغال قادر به پرداخت کسور تأمین اجتماعی خود نبود. این روند، مخاطرات جدیدی پدید آورد که غالب دولتهای رفاه متعارف برای مقابله با آنها آمادگی کافی نداشتند و، در همان حال، بار مخاطرات «قدیمی» نیز هر دم سنگین‌تر می‌شد. اینها، مجموعاً، انسجام اجتماعی را تهدید می‌کرد و سالمندان و بویژه زنان را در معرض فقر و مطرودیت قرار می‌داد (سارفاتی، ۲۰۰۴، a، b؛ جین، ۲۰۰۳). همچنین، پایداری دولت رفاه خاصه در حوزه‌های مراقبت درمانی و مستمری بازنشستگی را متزلزل می‌کرد و، به نوبه خود، رشد اقتصادی را متوقف می‌کرد (بونولی و سارفاتی، ۲۰۰۲).

انتظار می‌رود که نرخ وابستگی در اتحادیه اروپا تا سال ۲۰۱۰ به ۳۰ درصد نزدیک شود، و چنانچه روند بازنشستگی زودتر از موعد، بیکاری، و عدم فعالیت معکوس نشود، حتی از این

میزان هم بالاتر رود (کمسیون اروپا، ۲۰۰۳). راه‌حل‌های گذشته، نظیر افزایش نرخهای مالیاتی و کسور که درجا زیاد نیز هست، تغییر نرخهای مبادله و بهره، یا افزایش کسری‌ها و بدیهی‌های عمومی، در شرایط جهانی شدن اقتصاد و معیارهای محدودکننده پیمان ماستریخت در باب سیاستهای مالی و پولی، احتمالاً دیگر کارساز و عملی نیست.

بنابراین، اجرای اصلاحات ظاهراً اجتناب‌ناپذیر است، لکن درباره دامنه و زمان مقابله با بحران بازنشستگی و راه‌حل‌های ممکن توافق نظر وجود ندارد.

به گونه‌ای که آخرین گزارش «کمسیون بازنشستگی» بریتانیا نتیجه‌گیری کرده است، جامعه و افراد ناچار به انتخاب بین چهار گزینه هستند:

- تن دادن به افزایش مستمری‌بگیران فقیر در مقایسه با بقیه جامعه؛
- افزایش مالیاتها و کسور به منظور تأمین هزینه بازنشستگی دولتی؛
- پس‌انداز بیشتر؛ یا
- بالا بردن سن قانونی بازنشستگی.

اما نویسندگان گزارش فوق تأکید می‌کنند که هیچ یک از این گزینه‌ها به تنهایی حلال مشکل نخواهد بود و به احتمال قوی باعث نارضایتی نیز خواهد شد.

من هم مایلیم این نکته را بیفزایم که حتی اعمال هر چهار گزینه فوق نیز کافی نخواهد بود، زیرا اینها صرفاً به یکی از وجوه زنجیره سیاستگذاری‌های ضروری - یعنی مستمری‌ها - معطوف‌اند. اکنون این آگاهی روز افزون وجود دارد که بخشی از راه‌حل در افزایش چشمگیر نرخ کلی اشتغال، بویژه اشتغال افراد بالای ۵۰ سال و زنان - هم در جوانی و هم در سنین بالاتر - نهفته است (سیگ، ۲۰۰۲؛ کمسیون اروپا، ۲۰۰۰). و تحقق این امر مستلزم ایجاد بازارهای کار پویاتر است، که ورود به کار و انتقال بین موقعیت‌های مختلف شغلی و کاهش عدم فعالیت را تسهیل کنند. این موضوع، همچنین، به نوبه خود، به معنای اتخاذ نگرش‌ها، مهارت‌ها، توانایی‌ها، کار تشکیلاتی، و انعقاد قراردادهای شغلی مناسبی است که با نیازهای جدید جمعیت فعال و وضع شرکتهای بزرگ پسا صنعتی انطباق داشته باشد.

بدیهی است این بحث وجود دارد که آیا ما اساساً با بحران بازنشستگی روبرو هستیم یا نه، و اگر پاسخ مثبت است، این بحران چه دامنه‌ای دارد و به چه سرعتی فرا می‌رسد (سازمان ملل

متحد، ۲۰۰۱). دامنه و زمان بالفعل فرار سیدن خطر، موضوع پیش‌بینی‌های بکلی متفاوتی شده است، که دائماً هم مورد تجدیدنظر قرار گرفته و کم و زیاد می‌شوند.^۱

برخی کارشناسان پیش‌بینی می‌کنند که انفجار بار بدهی عمومی در بسیاری از کشورهای اتحادیه اروپا - از جمله آلمان، فرانسه، پرتغال، یونان، لهستان، و جمهوری چک - به سبب هزینه‌های اجتماعی مصرف شده برای جمعیت سالمند تا سال ۲۰۵۰ به حدود ۲۰۰ درصد تولد ناخالص داخلی بالغ خواهد شد، مگر آنکه این کشورها به اجرای اصلاحاتی که از لحاظ سیاسی دردناک است تن در دهند. برخلاف، کشورهای دیگری که روند پیر شدن جمعیت در آنها کندتر است و قبلاً نظام‌های بازنشستگی خود را اصلاح کرده‌اند - بویژه سوئد، اسپانیا، ایرلند، و بریتانیا - کمتر با این خطر مواجه خواهند بود (فیننشال تایمز، ۲۰۰۴، a، b). با این همه، حتی بریتانیا نیز با خطر کمبود مستمری‌های بازنشستگی روبروست، که احتمالاً بر وضعیت حدود ۱۲ میلیون نفر که به اندازه کافی پس‌انداز نمی‌کنند یا کسور بازنشستگی خود را نمی‌پردازند تأثیر خواهد داشت. گزارش پیش‌گفته «کمسیون بازنشستگی» بریتانیا متذکر می‌شود که «مستمری‌های تعهدشده^۲ هنوز وضعیتی نابرابر دارد و احتمالاً افرادی را در مخاطره قرار می‌دهد که گاهی آمادگی کافی برای مقابله با این خطر را ندارند» (کمسیون بازنشستگی بریتانیا، ۲۰۰۴، ص ۵۷). و تازه، به گونه‌ای که این گزارش یادآور می‌شود، نظام بازنشستگی بریتانیا در میان کشورهای صنعتی از همه سخاوتمندی کمتری دارد - بنابراین، کمترین بار را بر خزانه عمومی تحمیل می‌کند - و در عین حال از پیشرفته‌ترین نظام خصوصی بازنشستگی داوطلبانه و پیش‌اندوخته برخوردار است.

با آنکه نسبت به میزان گستردگی مسئله احتمالاً توافق نظر وجود ندارد، ظاهراً این تشخیص کلی داده شده است که پیری جمعیت بر جوامع اتحادیه اروپا و بر هزینه‌های دولتی اثری فزاینده دارد، و بناگیزر باید هرچه زودتر از طریق سیاستهایی که هم بازار کار و هم نظام‌های رفاهی را

۱. بیست و پنجمین «کنگره بین‌المللی جمعیت (International Population Congress)، که در ژوئیه ۲۰۰۵ در فرانسه برگزار شد، متذکر گردید که رشد جمعیت دنیا سالانه بین ۲ تا ۴ میلیون پیش‌بینی می‌شود، و تا سال ۲۰۵۰ به حدود ۷٫۶ تا ۱۰٫۶ میلیارد نفر خواهد رسید. در حالی که تا همین اواخر پیش‌بینی می‌شد که انفجار جمعیت باعث می‌شود که ساکنان دنیا تا همان تاریخ به ۱۵ میلیارد نفر برسند (لوموند، پاریس، ۲۲ ژوئیه ۲۰۰۵). سناریوهای همانندی نیز با نگرانی به روندهای ناظر بر جمعیت فعال پرداخته‌اند.

2. pension right accrual

در برگیرد به فکر حل مشکل برآمد (کمیسیون اروپا، ۲۰۰۳، a، b؛ سوید و دیگران، ۲۰۰۴). در واقع، روندهای جمعیتی نشانگر آن است که تعداد مردمان ۶۵ ساله و بالاتر در سال ۲۰۱۰ حدود دو برابر سال ۱۹۶۰ خواهد بود - از ۳۴ به ۶۹ میلیون افزایش می‌یابد - و انتظار می‌رود که تعداد آنها ظرف ۱۵ سال بعد باز هم ۲۲ میلیون نفر دیگر اضافه شود. با این حال، مشکل اصلی در رشد بسیار سریع‌تر (۵۰ درصد) تعداد افراد ۸۰ ساله و سالمندتر است، که به ۲۰ میلیون نفر می‌رسد (کمیسیون اروپا، ۲۰۰۳، c). و این که در کل اتحادیه‌ها ۵۵ - ۶۵ ساله‌ها به زودتر بازنشسته شدن تمایل دارند، فقط نسبت وابستگی جمعیت سالمند را تشدید کرده و بالا خواهد برد.

این گرایش به بازنشستگی زودتر، حاصل سیاستهایی است که در طول سه دهه گذشته، خروج زودتر از بازار کار را تشویق [و در بعضی کشورها، تحمیل!] کرده است، به این امید که اشتغال در مشاغل خالی شده جلو بیکاری گسترده را بگیرد. حاصل این سیاستها این بود که نرخ اشتغال افراد ۵۵ - ۶۴ ساله در برخی کشورها - بویژه بلژیک، ایتالیا، لوکزامبورگ، اتریش، و فرانسه از ۱۹۹۷، و در مجارستان و اسلواکی از ۲۰۰۰ - به سطح ۳۰ درصد سقوط کرد. چنین سیاستهایی مورد استقبال مدیران مؤسسات و اتحادیه‌های کارگری، هر دو، قرار داشت، که توافق نسبت به بازنشستگی زودرس را گزینه‌ای بهتر از بیکاری و فرصتی برای ایجاد شغل جهت جوانان فاقد اشتغال می‌پنداشتند. اما رونق مورد انتظار در اشتغال تحقق نپذیرفت، در حالی که این سیاستها باعث هدر رفتن منابع انسانی گرانبها شد و، به علاوه، باری سنگین بر خزانه عمومی تحمیل کرد و اعتبار و پایداری آینده مستمری بازنشستگی را به خطر انداخت.* بنابراین، نیاز به اتخاذ سیاستهای جدید اکنون بیش از پیش محسوس شده است، تا بتوان بین کار و بازنشستگی تعادل بهتری برقرار کرد. راه این کار، طولانی کردن حیاتیهای کاری، نخست از راه به تأخیر انداختن مؤثر خروج نیروهای فعال از بازار کار، و سپس، با بحث‌انگیزی بیشتر، افزایش

* از آنجا که این گونه سیاستهای بهبوده را در چند ساله گذشته در ایران نیز تجربه کرده‌ایم، توجه عمیق به آنچه نویسنده صاحب‌نظر مقاله درباره پیامدهای نامطلوب بازنشستگی‌های زودرس و «تعدیل» نیروی انسانی در کشورهای اروپایی می‌گوید، اعم از تحمیل بار اضافی و تحمل ناپذیر بر صندوقهای بازنشستگی، محروم کردن سازمانهای عمومی از نیروهای کاردان و با تجربه، و به خطر انداختن آینده نظامهای بازنشستگی، بسیار ضروری است، به راستی هم وقتی ثابت شده است که این گونه سیاستها، علاوه بر مخاطرات فوق، باعث اشتغال گسترده جوانان نیز نخواهد شد، چه بهتر که از آنها دست برداریم؛ که از قدیم هم گفته‌اند جلو ضرر را هر وقت بگیري نفع است! - مترجم.

سن بازنشستگی است. معمولاً انتظار می‌رود که با تغییر مقرراتِ ناظر بر مدت پرداخت کسور و سن قانونی بازنشستگی، به نحوی که انگیزه‌های خروج زودتر از خدمت را از میان برده و انگیزه‌هایی برای به تأخیر انداختن بازنشستگی ایجاد کند، و نیز با کاربست رشته اقداماتی که «پیری فعال» خوانده می‌شود و غالباً به کارکنان سالمند معطوف است، بتوان به هدفهای فوق دست یافت.

با این همه، به گونه‌ای که شماری از پژوهشها نشان داده‌اند، سیاستهای برانگیزنده پیری فعال در صورتی که منحصرأ بر کارکنان سالخورده‌تر متمرکز باشد نمی‌تواند با موفقیت برای پیر شدن جمعیت کاری انجام دهد. این سیاستها باید در مراحل قبلی و در طول حیات کاری آغاز شود. به علاوه، کاربست آنها مستلزم اتخاذ آمیزه‌ای گسترده از سیاستها - کلان اقتصادی، مالی و خانوادگی، مراقبت از کودکان و سالمندان - و نیز تضمین کارآیی سیاستهای موجود است. به گونه‌ای که در نمونه‌های فنلاند و دانمارک در سطور بعد مشاهده خواهید کرد. بر این پایه، برای مثال، نرخ‌های زاد و ولد پایین که بیشتر اروپا را فرا گرفته است، و از علل مهم تغییرات جمعیتی است، اجتناب‌ناپذیر نیست. این امر، بازتاب سیاستهایی درگذشته نیز هست که نیازهای والدین فعال، بویژه زنان، را نادیده می‌گرفت یا به این نیازها توجه کافی مبذول نمی‌کرد. تردیدی نیست که غیرکافی یا گران بودن هزینه مراقبت از کودکان (و به نحوی فزاینده، سالمندان)، از مهمترین موانع اشتغال زنان است. اسپینگ - آندرسن تخمین می‌زند که این گونه هزینه‌ها نقشی محوری‌تر از عللی دارد که معمولاً برای نامطلوب بودن وضعیت اشتغال در اتحادیه اروپا ذکر می‌کنند، عللی نظیر انعطاف‌ناپذیری بازار کار، قوانین موجود حمایت از کارگران، یا بالا بودن حداقل دستمزد (اسپینگ - آندرسن، ۲۰۰ ص ۱۰۴). در واقع، کاربست سیاستهای پیش گفته در کشورهای شمالی از عوامل ایجاد سطوح بسیار بالای فعالیت و اشتغال برای زنان محسوب می‌شود (آندرسن و یسن، ۲۰۰۲؛ اووربای، ۱۹۹۸)، در صورتی که در کشورهای اروپای جنوبی خلاف این امر مصداق دارد. از سوی دیگر، مرخصی زایمان طولانی می‌تواند نرخهای کاهنده زاد و ولد گذشته را، حتی در مدتی بسیار کوتاه، معکوس سازد. برای مثال، استونی که از اول ژانویه ۲۰۰۴ در مقرری زایمان افزایش چشمگیر منظور کرد و بر دوران مرخصی مربوط افزود، تا فصل اول همان سال شاهد ۱۵ درصد افزایش ناگهانی در شمار نوزدان شد (فیننشال تایمز، ۲۰۰۴ b).

این مثال‌ها بی‌تردید باید به سیاستگذاران پیام دهد و در گفت و گوی اجتماعی مربوط به سیاستهای ناظر بر پیری منظور شود.

چه گزینه‌هایی فراهم است؟

در حال حاضر، علاوه بر معیارهای مربوط به استحقاق، افزایش سالهای پرداخت کسور، و به تأخیر انداختن بازنشستگی - تغییراتی که به تدریج در بسیاری از کشورها اعمال شده (یا در جریان اعمال است) - توجه زیادی نیز به امکانات بالا بردن چشمگیر نرخهای اشتغال، بویژه برای کارکنان ۵۰ ساله به بالا و زنان - هم در جوانی و هم در سنین بالاتر - مبذول می‌شود، و این امر را به مثابه مهمترین عامل برای مقابله با پیری جمعیت قلمداد می‌کنند.

دو اقدام مکمل در باب افزایش نرخهای اشتغال و طولانی کردن حیات کاری در کنفرانس پیش گفته سران لیسبون (نک: پا برگ ص ۸)، پیشنهاد شد که اکنون، با افزایش تدریجی سن بازنشستگی به مدت حدود پنج سال تا سال ۲۰۱۰، پیگیری شده است (کمسیون اروپا، ۲۰۰۴: ۲). به منظور نیل به این هدف، کمیسیون به تدوین یک «راهبرد پیری فعال» دست زد که با ایجاد یک بازار کار پویاتر ملازمه دارد. به نظر کمیسیون، وجود چنین بازاری برای افزایش رقابت‌پذیری اتحادیه اروپا ضرورت دارد (کمسیون اروپا، ۲۰۰۴: d).

چرا باید چنین کرد؟ زیرا تحولات بازار کار بر عملکرد اقتصادی و نیز اعتبار و پایداری نظامهای رفاهی موجود تأثیر دارد، و برعکس. در واقع، الگوهای اشتغال بر دسترسی افراد به مزایای تأمین اجتماعی تأثیر می‌کند، و مقررات ناظر بر دسترسی به مزایای تأمین اجتماعی نیز بر تصمیم‌گیری‌های مربوط به اشتغال از سوی کارفرمایان و کارکنان تأثیر دارد. به عنوان قاعده‌ای کلی، اگر افراد به مدتی طولانی‌تر کار کنند، طبعاً می‌توانند حقوق خود را نسبت به مزایای افزایش دهند و میزان درآمد خود را در ایام بازنشستگی زیاد کنند. اما از آنجا که بخشی چشمگیر از مردم کار راه‌هایی منقطع یا مشاغلی غیر متعارف و درآمدهای اندک دارند - «کارکنان فقیر» - صرف اشتغال نمی‌تواند تأمین‌کننده مستمری‌ها یا پس‌اندازهای کافی برای دوران سالمندی آنها باشد. از همین رو، سیاستگذاران و شرکای اجتماعی باید به این وجه از موضوع نیز توجه وافی مبذول دارند. از میان گزینه‌هایی که بسیار درباره آنها بحث شده است، در حال حاضر ترکیبی از بالا بردن

سن بازنشستگی و نرخهای اشتغال کارکنان سالمند رایج‌ترین گزینه محسوب می‌شود، اگرچه بالا بردن سن بازنشستگی با مخالفت شدید اتحادیه‌های کارگری مواجه است. در بریتانیا، مملکتی با بیکاری پایین و رشد اقتصادی پیوسته، اتحادیه‌ها بر این باورند که می‌توان بین بالا بردن نرخهای اشتغال سالمندان و حفظ سن بازنشستگی کنونی که ۶۵ سال است تعادلی برقرار کرد که در عین حال باعث تضمین کفایت مستمری‌های بازنشستگان شود. در واقع، کنگره اتحادیه‌های کارگری بریتانیا^۱ با پیشنهاد دولت دربارهٔ بالا بردن سن ۶۵ سالگی بازنشستگی به شدت مخالفت می‌کند، زیرا بر این عقیده است که چنین کاری بیش از همه به فقیرترین افراد، که امید زندگی آنها پایین‌تر از میانگین است، ضربه خواهد زد. به نظر این کنگره، «چنانچه دولت بتواند هدف خود را که به کار واداشتن ۸۰ درصد از افراد واقع در سن اشتغال است تحقق بخشد، پرداخت مستمری شایسته در ۶۵ سالگی امکان‌پذیر خواهد بود» (TUC، ۲۰۰۵، a). این کنگره تصدیق می‌کند که تحقق بخشیدن به چنین هدفهایی روندی طولانی دارد و نسلی طول می‌کشد تا عملی شود و تازه آن وقت هم فقط بخشی از مشکلات و گزینه‌ها را در بر می‌گیرد. اما تأکید می‌کند که، با توجه به رشد اقتصادی پیوسته و افزایش مداوم بهره‌وری کارگران، دستیابی به چنین هدفهایی امکان‌پذیر است. گزارش فوق فرض می‌کند که نابرابری‌های منطقه‌ای در اشتغال کاهش خواهد یافت - زیرا در حالی که نرخ اشتغال در برخی مناطق بریتانیا نزدیک به ۸۰ درصد است، مناطق دیگر بین ۵ تا ۱۰ درصد از این نرخ عقب هستند. همچنین، تأکید دارد که از طریق کارآموزی و ایجاد انگیزه‌های مناسب می‌توان به بازگشت مردم فاقد اشتغال به بازار کار کمک کرد (TUC، ۲۰۰۵، b). این امر مستلزم انتخاب الگویی تازه برای اشتغال است که کنگره در یکی از گزارشهای اخیر خود می‌گوید باید آمیزه‌ای از انعطاف‌پذیری و ثبات باشد (TUC، ۲۰۰۴).

چگونه نرخهای اشتغال می‌تواند افزایش یابد، و گفت‌وگوی اجتماعی چه نقشی دارد؟ در حال حاضر، فقط پنج کشور از ۲۵ عضو اتحادیه اروپا از معیار استکهلم برای نرخ اشتغال فراتر می‌روند، یعنی سوئد، دانمارک، بریتانیا، استونی، و پرتغال؛ فنلاند و ایرلند نیز خیلی به آن نزدیک شده‌اند (به ترتیب، با نرخهای ۴۹،۶ و ۴۹ درصد). شش کشور هم از معیار لیسبن برای اشتغال زنان در گذشته‌اند، که سوئد با نرخ ۷۱،۵ درصد در صدر فهرست واقع است، و هلند،

1. Trades Union Congress (TUC)

فنلاند، بریتانیا، دانمارک، و پرتغال بعد از آن جای دارند (کمسیون اروپا، ۲۰۰۴ e). بدین ترتیب، هدفهایی که در استراتژی لیسبن معین شده بود، در شرایط اقتصادی کنونی که فشارهای رقابتی مانع از استخدام می‌شود و بالا بردن سن بازنشستگی نیز با مخالفت‌های شدید مواجه است، ظاهراً برای بیشتر کشورهای اتحادیه اروپای بزرگ شده غیرقابل دسترسی است. بنابراین، سودمند است که ببینیم دو کشوری که با بیکاری بالا، رشد پایین، و جهانی شدن مواجه بودند چگونه توانستند نرخهای اشتغال جمعیت خود را افزایش دهند: فنلاند، از طریق هدفگیری مقوله خاص پیر شدن جمعیت، که انتظار می‌رفت بر اقتصاد آن با سرعتی بیشتر از کشورهای دیگر اتحادیه اروپا تأثیر کند (IPE، ۲۰۰۴ c)؛ و دانمارک، از طریق صورت‌بندی یک سیاست اجتماعی - اقتصادی جامع و فراگیر.

هر دو کشور را سه ویژگی متمایز می‌کند، یعنی یک سیاست جامع مبتنی بر رهیافت ترکیبی، تعهد شدید دولت به اصلاحات و گفت و گوی اجتماعی، و درگیری فشرده شرکای اجتماعی در شکل‌گیری و اجرای راهبردها، که در سطور بعد به آنها می‌پردازیم.

نکته مهم در این جریان، تغییر بنیادی نگرش‌ها و رفتار دست‌اندرکاران - مقامات عمومی، مدیریت‌ها، اتحادیه‌های کارگری، و افراد - در ارتباط با کار و نقش مردان و زنان در جامعه و در اقتصاد است. در واقع، «تغییری شدید و رادیکال در اقدامات سیاستگذاری [مورد نیاز است]، که هرچه بیشتر از فرهنگ بازنشستگی زودتر از موعد دور شده، و به سیاستهای جامع پیری فعال معطوف شود»، به گونه‌ای که گروه ضربت^۱ بلندپایه اتحادیه اروپا به ریاست ویم کوک^۲ نیز با عبارات فوق در گزارش خود تأکید کرد (کمسیون اروپا، ۲۰۰۳ c).

در این حوزه، تا همین جا برخی تغییرات صورت گرفته است. شواهدی وجود دارد که مشارکت نیروی کار و نرخهای اشتغال کارگران سالمند می‌تواند از طریق اتخاذ سیاستهای مناسب و بهبود شرایط کارگاهها افزایش یابد. در واقع، در طول چهار سال گذشته، از نظر نرخهای اشتغال کارگران سالخورده، رشدی چشمگیر در بسیاری از کشورهای عضو اتحادیه اروپا روی داده و جملگی از نرخهای سال ۱۹۹۱ فراتر رفته‌اند. جالب نظر آنکه، این روند در کشورهایی نیز که رشد کلی اشتغال آنها ضعیف بوده مشاهده می‌شود (کمسیون اروپا، ۲۰۰۴ b).

1. Task Force

2. Wim Kok

ص ۹). این جریان، بیش از همه مدیون اتخاذ سیاستهای فعال بازار کار^۱ است، اما بی‌تردید در برخی کشورها واکنشی نسبت به فقر در سالمندی نیز هست. برای مثال، در بریتانیا، در طول دهه گذشته، روند بازنشستگی زودتر از موعد متوقف شد، و نرخ اشتغال مردان ۵۰-۶۴ ساله از ۶۵ درصد در ۱۹۹۵ به ۷۱ درصد در ۲۰۰۳ افزایش یافت، و تعداد این گروه از ۴٫۸ میلیون به ۶٫۲ میلیون نفر رسید. شگفت‌انگیزتر آنکه، نرخهای اشتغال افراد بالای سن بازنشستگی نیز از ۷٫۵ درصد در ۱۹۹۸ به ۹٫۲ درصد افزایش یافته و شمار این جماعت اکنون به یک میلیون نفر بالغ شده است. (اکونومیست، ۲۰۰۴) این پدیده را احتمالاً می‌توان به بهبود بازار کار به مناسبت کاهش بیکاری مربوط دانست اما، مهمتر از آن، تغییر طرحهای خصوصی بازنشستگی شغلی از مزایای معین به کسور معین (یا تعریف شده) بود، که به سبب نوسان‌های بازار سهام تشدید شد و به افول نرخهای برگشت سرمایه‌گذار انجامید، و مسلماً در این تغییر نگرش نقش داشت. همچنانکه در ایالات متحد آمریکا نیز بعد از انفجار تکنولوژی و فوران بازار سهام اتفاق افتاد. هرچند در آنجا هم عوامل دیگر، از جمله انگیزه‌های مالی و امکان درآمیختن کار با دریافت مزایای بازنشستگی، در این جریان مؤثر بودند (دوئرینگر و دیگران، ۲۰۰۲).

عوامل مهم و تأثیرگذار بر اشتغال افراد سالخورده از جمله عبارت است از تطبیق فضای کار با شرایط کار، امکان اتخاذ برنامه‌های زمانی انعطاف‌پذیر و اشتغال پاره‌وقت (برای مثال: نک: جولپوت و لی، ۲۰۰۴)، و تداوم دسترسی به کارآموزی به منظور پرهیز از کهنه شدن مهارت‌ها و حفظ بهره‌وری. در واقع، دسترسی به آموزش و کارآموزی پیوسته با اشتغال همبستگی مثبت دارد (او. ای. سی دی، ۲۰۰۳، ۲۰۰۴)، اما این گونه مشارکتها در ارتباط با سن و سطوح پایین مهارتها به شدت سقوط می‌کند. از همین رو، برای مثال، در ۱۵ عضو اتحادیه اروپا قبل از ۲۰۰۴ [سال گسترش اتحادیه و افزایش اعضای آن به ۲۵ کشور]، میزان مشارکت در کارآموزی‌ها از ۱۴ درصد در گروه سنی ۲۵-۳۴ سال به ۳ درصد در گروه سنی ۵۵-۶۴ سال کاهش یافت (یورو استات، ۲۰۰۳). این موضوع، برای نسلی که دارد به بازنشستگی می‌رسد، نسلی که در مقایسه با نسل جوان‌تر از سطوح آموزشی پایین‌تری برخوردار است، از جهاتی اهمیت دارد (کمیسون اروپا، ۲۰۰۴). با این حال، گرچه نسبت افراد کم مهارت در جمعیت واقع در سن کار در سالهای اخیر به شدت کاهش یافته است، هنوز در مجموع به حدود ۴۰ درصد بالغ می‌شود، که یک

1. active labour market policies

پنجم جماعت ۲۵ - ۳۰ ساله را اعم از زن و مرد در بر می‌گیرد. (کمسیون اروپا، ۲۰۰۲) این سطح بالای افراد کم مهارت در گروه سنی مزبور نشانگر نرخهای بیکاری بسیار بالا و پیوسته در میان جوانان یا نرخهای بالای عدم فعالیت در بسیاری از کشورهای اتحادیه اروپاست. این پدیده، اگر هم فعلاً به تأثیر منفی آن بر نسبت‌های بالای وابستگی در زمان حال و آینده اشاره نکنیم، انسجام اجتماعی را آشکارا در معرض خطر قرار می‌دهد، و از همین رو باید در برنامه‌های سیاستگذاری دولتها و شرکای اجتماعی جایگاهی با اهمیت به آن اختصاص داده شود.

اگر نینازی به تأکید بر اهمیت دسترسی به آموزش در ارتباط با بازارکار و بحثهای ناظر بر اصلاحات باشد، می‌توان به این واقعیت اشاره کرد که کشورهایی که کمترین شکاف نسلی را در مقوله آموزش دارند - بویژه دانمارک، فنلاند، هلند، و بریتانیا - در مجموع از بالاترین نرخهای مشارکت در بازار کار برخوردارند (کمسیون اروپا، ۲۰۰۳).^۱

بر این پایه، گفت و گوی اجتماعی باید درجا در مراحل اولیه چرخه حیات^۱ آغاز شود و توجه آن به شرایط دسترسی گسترده به کسب مهارت‌های ارتقا دهنده معطوف باشد. در عین حال، هرچند «آموزش مادام‌العمر» ظاهراً به عبارت مقدسی جدید در اتحادیه اروپا تبدیل گشته و ورد زبان همه شده و اتحادیه‌های کارگری و صنفی هم دائماً متقاضی آنند، درباره محتوای این گونه آموزش‌ها، اجرای آنها، و ارزیابی آنها در مسیر افزایش اشتغال‌پذیری ابهام و نوسان وجود دارد. به همین دلیل، مسلماً سزاوار است که شرکای اجتماعی و مقامات عمومی عطف توجه بیشتری به چگونگی اجرای با معنا و هدفمند آموزش تمام عمر مبذول دارند.

فراهم کردن موجبات و تضمین تداوم آمادگی و صلاحیت شغلی کارگران و کارکنان، در واقع، از همان روزهای اولیه انقلاب صنعتی از نکات مثبت کارکرد اتحادیه‌های صنفی بود. در حال حاضر هم از نظر گسترش گفت و گوی اجتماعی یا تأمین همکاری و مشارکت نیروی کار می‌تواند در بسیاری از زمینه‌ها سودمند و سازنده باشد؛ هرچند کارآیی آن احتمالاً در زمینه‌های بحث‌انگیزی نظیر بازار کار و اصلاحات بازنشستگی کمتر است. اما تردیدی نیست که در برخی حوزه‌های اصلی خدماتی که اتحادیه‌های کارگری - و انجمن‌های کارفرمایی - به اعضای خود، و جامعه، عرضه می‌کنند سودمندی دارد.

1. life-cycle

فنلاند یکی از موفقترین نمونه‌های معکوس کردن روند خروج زودتر از موعد نیروها از بازار کار است، که از طریق یک سیاست جامع و ترکیبی با مشارکت همه دست‌اندرکاران به این هدف دست یافت (دیتایل و ردور، ۲۰۰۳؛ گیله مار، ۲۰۰۴؛ نیسمن و دیگران، ۲۰۰۳). شایان توجه است که این سیاست در جریان دوره‌ای از بیکاری بالا، معادل ۹ درصد نیروی کار، به اجرا درآمد، و مبتنی بود بر راهبردی گسترده شامل شش عنصر:

- مبارزه‌ای گسترده برای برقراری ارتباط با عموم مردم و آموزش آنها به منظور تغییر ذهنیت‌ها و تصورات غالب نسبت به پیری؛
 - اقدامات مختلف به منظور بهبود فضای کار و شرایط کار و منطبق کردن آنها با نیازهای جدید، که با تلاشهای هم‌راهانه مدیریت‌ها، نمایندگان کارگران، کارشناسان، و مقامات محلی در کارخانه‌ها و شرکت‌ها صورت گرفت؛
 - تدوین یک برنامه کارآموزی تمام عمر بلندمدت و ملی، به مدت ۱- ۱۵ سال، که شامل دوره‌هایی برای ارتقای مهارت‌های افراد بالاتر از ۴۵ سال بود و کاهش شکاف دانشی بین نسل‌ها را هدف داشت؛
 - پیگیری وضع فرد فرد کارگران سالمند بیکار به منظور کمک به آنها برای بازگشت به اشتغال؛
 - تأمین فرصتهای کافی جهت کارگران سالمند تا برای تصدی مشاغل پاره‌وقت آماده شوند، و کاهش سن قانونی دریافت مستمری غیرکامل^۱ از ۵۸ به ۵۶ سال؛
 - تحقیق فشرده به منظور ارزیابی تأثیر استراتژی فوق بر کارکنان و کارخانه‌ها، بر تغییر نگرش‌ها و عملکرد کارگران و کارکنان سالخورده، بر پیری و تبعیض در استخدام، بر مشکلات سلامت ناشی از پیری، و بر روشهای کارآموزی پیوسته بزرگسالان.
- اصل پایه‌ای که شالوده این سیاست را تشکیل می‌داد، عبارت بود از افزایش حق‌انتخاب فردی برای خروج از بازار کار و، در همان حال، ایجاد انگیزه‌ای لازم جهت بسط و تطویل دوران حیات کاری. این سیاست، برخلاف رویه معمول در بسیاری از کشورها، هم تغییر سن قانونی بازنشستگی و هم مدت زمان معین برای پرداخت کسور را شامل نمی‌شد. برنامه مورد بحث (در طول سالهای ۱۹۹۸ - ۲۰۰۲)، به هدفهایش نایل شد؛ بر نرخ‌های اشتغال سالمندان حدود ۲۵ درصد افزوده شد و، در همان حال، میانگین سن خروج از بازار، از ۵۸٫۲ در سال ۱۹۹۶، به ۶۱٫۴

1. Partial retirement

در سال ۲۰۰۱ افزایش یافت^۱. تنها عنصری از برنامه که با کامیابی کمترین قرین شد، ادغام کارگران سالمند بیکار بود که بر رهیافتی درمانی^۲ پایه داشت، در صورتی که سایر عناصر برنامه بر راهبردی پیشگیرانه و کلی^۳ مبتنی بود. تجربه فنلاند نشان داد که:

- تبعیض‌های مربوط به سن و سال می‌تواند کاهش یابد؛
- دسترسی به کارآموزی‌های پیوسته در میانه‌های حیات می‌تواند بهبودپذیرد؛
- حفظ توانایی‌های شغلی، بهره‌وری، و بهبود شرایط سیاست کارگران و کارکنان می‌تواند اثری مثبت در نگرش نسبت به پیری داشته باشد، زیرا بهره‌ آن هم به افراد و هم به شرکت‌ها می‌رسد؛
- پیری می‌تواند وضعیتی برنده - برنده^۴ باشد، یعنی نیازی پیدا نشود که حقوق اجتماعی فدای گذشت‌های بی‌جهت در مورد جذب شدن و ادغام در بازار کار شود؛
- و بالاخره این که^۵، تعهد دولت به سیاست بلندمدت و داوطلبانه‌ای که بر مشارکت اجتماعی و آگاهی‌گسترده عمومی مبتنی باشد از اهم واجبات است.

البته، حتی همین تجربه کاملاً مثبت نیز محدودیتهای خود را دارد، زیرا اقتصاد فنلاند در آن ایام مرحله‌ای از تغییرات ساختاری^۶ پر دامنه‌ای را می‌پیمود و به سبب رکود عمده اوایل دهه ۱۹۹۰، که حاصل از دست رفتن بازارهای بزرگ فدراسیون روسیه بود، لطمه‌ای شدید خورده بود. بیکاری از ۳ درصد در ۱۹۹۰ به ۱۷ درصد در ۱۹۹۴ افزایش یافت، و با آنکه بعد سقوط کرد، باز در حد ۹ درصد در ۲۰۰۳ تثبیت شد. از آن زمان تاکنون، به رغم تلاشهای چشمگیر برای «فعال‌سازی»^۷، میزان بیکاری مزمن^۸ (بلندمدت) زیاد بوده است که بازتاب کمبود یا هدر رفتن مهارتها محسوب می‌شود. در پاسخ به این مشکلات پایدار، دولت بر کارآموزی و یارانه دادن به اشتغال تأکید کرده و فرصتهای آموزشی بزرگسالان را از سال ۲۰۰۳ گسترش داده است. همچنین، از طریق عرضه فرصتهای کار و کارآموزی به جوانانی که بیکار شده‌اند، خود را موظف به دخالت در مراحل اولیه بروز مشکل کرده است؛ این کمکهای دولت از

۱. نرخ اشتغال گروه ۵۵ - ۵۹ ساله از ۵۱ به ۶۳ درصد و از آن گروه ۶۰ - ۴۴ ساله از ۲۰ به ۲۵ درصد بالا رفت.
2. Curative approach 3. preventive global strategy 4. a win-win situation
5. last but not least 6. structural changes 7. "activation"
8. chronic unemployment

سال ۲۰۰۵، ظرف سه ماه از بیکار شدن جوانان، عرضه می‌شود^۱. نظر به این که حجم بخش خدمات فنلاند، در مقام مقایسه با اقتصادهای پیشرفته دیگر، هنوز نسبتاً کوچک است، قاعدتاً باید امکانات بالقوه رشد برای مشاغل پرمهارت و کم‌مهارت، هر دو، فراهم باشد (EIROnline, ۲۰۰۴ c). جالب‌نظر آنکه، طبق اولویت‌بندی سیاست مورد بحث، برنامه فعال‌سازی قبل از اصلاحات بازنشستگی به اجرا درآمد، و این اصلاحات بر پایه درس‌هایی که از اجرای آن برنامه آموخته شده بود صورت گرفت.

این تجربه ثابت می‌کند که انطباق نیروی کار با نظام رفاهی روندی پیوسته است که نمی‌تواند با اصلاحات مجزا و اتفاقی به نتیجه برسد.

دانمارک از طریق آمیزه‌ای از اقدامات کلان اقتصادی، سیاستهای آموزش و خانوادگی، و سیاستهای کاملاً فشرده و فعال بازار کار، که قدمت آنها به دهه ۱۹۷۰ باز می‌گردد، یکی از فراگیرترین رهیافت‌ها را نسبت به اصلاحات پرورش داد. اصلاحات این کشور، نرخ بیکاری را از بیش از ۱۲ درصد به حدود ۴ درصد پایین آورد و، در همان حال، از لحاظ ایجاد شغل و فعالیت شتابان و نرخهای اشتغال برای همه گروههای سنی و جنسی به رکوردی چشمگیر دست یافت – که کاملاً از هدف‌بندیهای لیسبن و استکهلم (نک: پارگ‌های پیشین) تجاوز می‌کند. دانمارک به شکلی یگانه از ترکیبی از رشد اقتصادی پایدار و یک نظام رفاهی مبتنی بر همبستگی اجتماعی برخوردار است که از شهروندان آن کشور در برابر پیامدهای تغییرات ساختاری سخت و ناهنجار حمایت می‌کند. الگوی به اصطلاح «تأمین انعطافی»^۲ آن متشکل است از ایجاد انعطاف‌پذیری فراوان در بازار کار از طریق جا به جایی و تحرک شغلی، مقرری‌های بیکاری سخاوتمندانه و درازمدت، و یک برنامه فعال‌سازی فشرده، که بر حقوق و تکالیف، هر دو، مبتنی است. چنین رهیافتی از این امتیاز برخوردار است که هم اشتغال‌پذیری نیروی کار را بهبود می‌بخشد و هم به نوسازی اقتصادی که در جریان است کمک می‌کند. همچنین، نشان می‌دهد که کسب نتایج مثبت فردی و جمعی فقط از طریق مذاکرات متکی به همه گروهها و درگیر شدن کامل شرکای اجتماعی – کارفرماها، اتحادیه‌ها، و مقامات محلی – امکان‌پذیر است. توجه کنید که عملکرد

۱. در مقایسه با استراتژی اشتغال اتحادیه اروپا که این مدت را شش ماه مقرر کرده است.

2. "flexicurity"

برجسته دانمارک فارغ از تورم دستمزدها، با تغییر جزئی در توزیع متعادل درآمدها، پدید آمدن اندک اندک فقر در میان بیکاران، و بدون هیچ کسری عمومی تحقق یافت. در ۲۰۰۳ حتی بودجه مزاد داشت (مدسن، ۲۰۰۲، ۲۰۰۴). دانمارک، البته، دارای شرکای اجتماعی نیرومند و نظام مذاکرات جمعی گسترده پوششی است. با این همه، از نوسانات چرخه سوداگری^۱ و تأثیر منفی تغییرات پی در پی دولت مصون نیست.

نتیجه گیری

پیر شدن جمعیت، با طیفی گسترده از موضوعها و سیاستها مربوط می شود. «داستان موفقیت آمیز» کشورهای شمالی نمی تواند در سراسر اتحادیه ها نسخه برداری شود، زیرا نه فقط مستلزم سطوح بالای مالیاتی و هزینه های عمومی و نیز دارا بودن توانایی های اداری است، بلکه با مشکلات دیگری نیز مواجه است: روابط صنعتی، بافتها، و سنتهای ملی متفاوت؛ تضعیف یا افول نفوذ شرکای اجتماعی در بسیاری از کشورها؛ عدم پایبندی کافی همه طرف های مربوط به گفت و گوی اجتماعی؛ و اکراه مقامات عمومی در بسیاری از کشورها نسبت به درگیر کردن شرکای اجتماعی در روند اصلاحات.

به علاوه، دولتها اکنون راههای گریزی را که در گذشته داشتند دیگر ندارند؛ در صورت بندی سیاستهای پولی و مالی خود باید دقیق تر باشند و دیگر نمی توانند به ازای جلب حمایت شرکای اجتماعی از اصلاحات امتیازات زیادی به آنها بدهند. این موضوع، نتیجه تراکمی سه جریان اخیر است - جهانی شدن، وحدت پولی اروپا، و توسعه اقتصاد خدماتی.

- جهانی شدن اقتصاد بدین معناست که دولتها دیگر نمی توانند به دلخواه خود مالیاتها را افزایش دهند، زیرا چنین کاری موجب بروز خطر رقابت مالی می شود و احتمالاً باعث خروج سرمایه گذاری ها و جا به جا شدن مؤسسات تولیدی و بازرگانی می گردد؛
- ادغام اقتصادی اروپا، خاصه وحدت پولی و پیمان رشد و ثبات. [قرارداد ماستریخت]، در حوزه های تورم، کسری عمومی، بدهی عمومی، نرخهای بهره، و نرخهای مبادله مقررات سختی تحمیل می کند، که هرچند همیشه کاملاً رعایت نمی شوند، قدرت و دامنه مانور دولتها را در صورت بندی سیاستهای پولی و مالی خود به شدت محدود می کنند؛

1. business cycle

● انتقال به جامعهٔ پسا صنعتی^۱ به معنای محدود شدن توانایی اندوخته‌گذاری‌های رفاهی دولت است. در واقع، دولت رفاه که در سالهای اولیه پس از جنگ [جهانی دوم] برقرار شد، به سبب منابع مالی انبوهی که در نتیجه رشد شتابان و پایدار بهره‌وری صنعتی فراهم شده بود، از لحاظ مالی می‌توانست تحمل‌پذیر باشد. مکانیزه کردن، استاندارد کردن، و کارآمد کردن تولید، تأمین هزینه‌های دولت رفاه را امکان‌پذیر می‌کرد. رشد حاصل از این امور اجازه می‌داد که سطح کلی دستمزدها افزایش یابد که، به نوبه خود، باعث ازدیاد بهره‌وری می‌شد. با انتقال به بخش خدمات و گسترش سریع این بخش، که اکنون اکثریت عظیم دستمزدبگیران در آن شاغل‌اند، امکان بالقوه افزایش بهره‌وری کمابیش محدود شده است. در واقع، خدمات شخصی را نمی‌توان بی‌آنکه به کیفیت آنها لطمه بخورد به آسانی ماشینی کرد و، از سوی دیگر، چون مشاغل بخش خدمات عمدتاً کم‌دستمزد، کم‌مهارت، و فاقد ثبات هستند، غالباً انگیزه‌ای برای افزایش بهره‌وری ایجاد نمی‌کنند. در حالی که انتظار بر این است که این گونه مشاغل - در هتل‌ها، چایخانه‌ها، لباسشویی‌ها، و خدمات فردی - به مثابه خنثی‌کنندهٔ اصلی شرایط بیکاری گسترده عمل کنند، روشن است که نمی‌توانند به اندازه کافی تحت پوشش رفاهی قرار گیرند و به دشواری می‌توان روی آنها از نظر پرداخت منظم کسور حساب کرد.

این سه تحول، دولت‌ها را از توانایی گذشتهٔ آنها برای افزایش مالیاتها به منظور پاسخگویی به تقاضاهای روزافزون رفاهی و تعهدات فزاینده ناشی از مستمری‌های بازنشستگی و نیز امکان بده بستان با شرکای اجتماعی به منظور پذیرش اصلاحات از سوی آنها محروم کرده‌اند. چنین مذاکرات و بده بستان‌هایی معمولاً با شرکای اجتماعی در سطح مرکزی یا در سطح بخشهای اقتصادی صورت می‌گرفت تا از طریق توافق نسبت به تعدیل دستمزدها و برقراری مقررات سخت‌تر برای استحقاق و مدت پرداخت مقرری بیکاری یا مزایای بازنشستگی امکان حفظ شغل‌ها ممکن شود. اما در شرایط جدید، بسیاری از دولت‌ها وسوسه شده‌اند تا مسئولیت‌های مربوط به سلامت و درمان و مستمریهای بازنشستگی را به بخش خصوصی و افراد منتقل کنند. لکن، فشار برای کاهش نقش حمایتی دولت با این خطر مواجه است که ادغام اقتصادی بین‌المللی باعث از هم پاشیده شدن اجتماعی شود - معضل بزرگی که در مسیر اصلاحات فراروی سیاستگذاران و شرکای اجتماعی قرار دارد.

1. postindustrial society

این خطر را اکنون بانک جهانی نیز - که از مشوقان اصلی نظامهای بازنشستگی پیش اندوخته محسوب می شود - تشخیص داده است. این بانک اخیراً متذکر شد که تجربه امریکای لاتین نشان می دهد که خصوصی سازی بازنشستگی تضمین کننده پوشش گسترده جمعیت یا پیشگیری از فقر در سالمندی - که به گفته بانک، اولویتهای اصلی نظامهای عمومی PAYG به شمار می آید - نیست (گیل، پاکارد، و پرمو، ۲۰۰۵). بر این پایه، بانک چنین می گوید:

دولتها در پیشگیری از فقر در سالمندی نقشی حیاتی برعهده دارند. تأمین اجتماعی و نظامهای بازنشستگی خصوصی نمی توانند موفق محسوب شوند اگر، چنانچه تجربه چندین کشوری که به اصلاح بازنشستگی خود دست زده اند نشان می دهد، از هر پنج نفر کارمند و کارگر فقط یک نفر در آن مشارکت کند (بانک جهانی، ۲۰۰۴).

و اما این سه تحول چگونه بر دو سوی صنعت تأثیر می کنند؟

شرکتهای به سبب جهانی شدن برای کاهش هزینه های خود تحت فشار قرار گرفته اند تا بتوانند رقابت پذیر باقی بمانند. به نسبتی که مسیر کنونی دستمزدها و کارراهها باعث می شود که هزینه نیروی کار با بالا رفتن سن شاغلان افزایش یابد، کارفرماها تشویق می شوند تا خود را از «شماره» کارکنان خود، هرچه بیشتر در ایامی که هنوز به پیری نرسیده اند، راحت کنند. دولتها گاهی از چنین ترتیباتی حمایت می کنند و با اتحادیه ها به مذاکره می پردازند تا از عواقب و بدیل های دردناک تر احتراز شود.

اتحادیه ها با کاهش اعضای خود در میان کارگران کلیدی مواجه اند. این کارگران، به حقوق مکتسب خود، از جمله بازنشستگی از طریق اتحادیه ها، به شدت پایبندند، و چون شمار این بازنشسته ها در بعضی کشورها از تعداد اعضای فعال اقتصادی تجاوز کرده است، با هرگونه تغییر مخالفت می کنند. این نگرش، همبستگی اجتماعی بین نسلی را مختل می کند، و باعث افزایش نسبت افراد مطرود و به حاشیه رانده شده بخصوص در میان جوانان، زنان، کارگران سالخورده، و ازکار افتاده ها می گردد. به علاوه، بسیاری از این کارگران «پیرامون»^۱، وقتی هم استخدام شوند، غالباً مشاغل فاقد ثبات و کم دستمزدی نصیب می برند که آنها را از حمایت اجتماعی محروم کرده و پرداخت کسور برای بهره مندی از تور ایمنی را برایشان دشوار می سازد.

بدین ترتیب، شکست بازار در خصوصی سازی رفاه و ترتیبات بازنشستگی و افزایش فزاینده

1. "peripheral" workres

مسئولیت‌های فوری معضلی پدید می‌آورد که به فقر در سالمندی منجر می‌شود، معضلی که به هر حال در مرحله‌ای به همبستگی جمعی نقب خواهد زد و پرداخت‌کنندگان مالیات را ناچار به تقبل هزینه‌ها خواهد کرد. در واقع، بنا به آخرین برآوردهای کمیسیون اروپا، حدود یک پنجم از افراد ۶۵ ساله یا بیشتر در معرض خطر فقر قرار دارند، و در میان افراد کمتر از ۶۵ ساله این رقم به نصف (یعنی ۱۰ درصد) نزدیک می‌شود. این خطر در چندین کشور اتحادیه‌ها شدیدتر است، و از میان هر چهار بازنشسته یک نفر، و حتی گاهی از دو بازنشسته یک نفر، را تهدید می‌کند (مورلی، وارد، و وات، ۲۰۰۴).

بدین منظور که رهیافتی مثبت‌تر در سیاست‌های ناظر بر پیر شدن جمعیت ایجاد شود، سه بازیگر اصلی در گفت‌وگوی اجتماعی لزوماً باید شرایط و بافتهای تغییر یافته اجتماعی - اقتصادی را در نظر بگیرند.

دولت باید مقولات پیچیده و از درون بهم‌پیوسته‌ای را که در مبحث بازار کار و نظامهای بازنشستگی وجود دارد بگشاید و روشن کند و اجازه دهد تا، فارغ از هر نوع فرضیات پیشین ایدئولوژیکی، بحثی گسترده و عمومی در باب منطق و اولویت‌های برنامه‌های اصلاحی به راه افتد. همچنین، باید اعتماد عمومی را نسبت به نظامهای بازنشستگی بهبود بخشد، زیرا این اعتماد در حال حاضر به سبب آگاهی فزاینده از کسری‌ها و تعهدات طرحهای عمومی و خصوصی بازنشستگی آسیب‌دیده است.

شرکای اجتماعی باید نگاه «جانبدارانه»^۱ و کوتاه‌بینانه خود را به دیدگاهی جامع و مبتنی بر نتایج اجتماعی اصلاحات، که ضمناً تأثیری مثبت نیز بر عملکرد کلی اقتصادی خواهد داشت، تغییر دهند. بدیهی است ساختار شرکای اجتماعی و قوت و ضعف تشکیلاتی آنها در این جریان ایفای نقش می‌کند. ماهیت فراگیر تشکیلاتی که نمایندگی بخشهای بزرگ اقتصادی را برعهده دارند، خاصه اتحادیه‌ها، طبعاً آمادگی بیشتری برای مشارکت در صورت‌بندی اصلاحات دارند، زیرا آنها بیش از مجامع صنفی می‌توانند آثار منفی فقدان اصلاحات را مستقیماً دریابند. تهدیدهای بارزی که ممکن است به سبب نبود همکاری و اقدامات یک جانبه دولت بروز کند می‌تواند شرکای اجتماعی را به همکاری برانگیزد. احساسی که از قدرت خطر جهانی شدن دارند نیز ممکن است آنها را به همکاری تشویق کند. این جریانی بود که در میانه‌های دهه ۱۹۹۰ در ارتباط با اتحادیه‌ها در ایتالیا و اسپانیا، هردو، اتفاق افتاد، و همه کفدراسیونهای کارگری اصلی در مباحث

1. "artisan"

ناظر بر اصلاحات شرکت کردند. در عین حال، در هر دو مورد، سازمانهای کارفرمایی از مذاکرات بسیار فاصله گرفتند، زیرا یا احساس می‌کردند که اصلاحات کافی نیست (ایتالیا) یا نسبت به عملی بودن اقدامات مصوب از لحاظ مالی تردید داشتند (اسپانیا) (باگارو، ۲۰۰۰، لوردل، ۲۰۰۲).

به گونه‌ای که گروه ضربتی بلندپایه‌ای که برای بررسی موضوع تحت ریاست ویم کوک تشکیل شد متذکر گردید:

اگر می‌خواهیم الگوی اجتماعی خود را حفظ و تقویت کنیم چاره‌ای بجز انطباق [با شرایط جدید] نداریم: هنوز برای تغییر خیلی دیر نشده است. و به هر حال، وضعیت موجود^۱ قابل ادامه نیست ... تشویق رشد و اشتغال در اروپا، برنامه بزرگ بعدی اروپاست. تحقق این برنامه مستلزم رهبری و تعهد در بالاترین سطوح همگام با شرکای اجتماعی است ... اما باید توجه داشت که برخوردار شدن از امتیاز هم‌صحتی و مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها با احساس مسئولیت ملازمه دارد (کمسیون اروپا، ۲۰۰۴،^۲ ص ص ۴۴ - ۴۵).

در این عرصه، راهبردی واحد که حلال تمام مشکلات باشد وجود ندارد. روابط صنعتی و گفت‌وگوی اجتماعی - در سطوح ملی و اتحادیه اروپا - می‌تواند به ابزاری ممتاز در جهت تسهیل انتقال به جامعهٔ درازعمر^۲، اشاعهٔ بهترین رویه‌های در بین بازیگران و اتحادیه‌ها به منظور روبرو شدن با گزینه‌های دشوار فراروی، و یافتن راه‌حل‌های پذیرفتنی از طریق مذاکره تبدیل شود. چنین راه‌حلی باید بین انعطاف‌پذیری و ایمنی سازش دهد و اصلاحات پیشنهادی را منطبق با دیدگاههای محلی در باب یک جامعه‌فراگیر و به منظور نیل به یک نظام حمایتی قابل اعتبار تدوین کرده و به پیش برود.

این اصلی است که از عناصر حیاتی ساختی یک «الگوی اجتماعی اروپایی»^۳ مدرن به شمار می‌رود، و به هیچ رو راهی آسان و بی دردسر نیست، و همهٔ بازیگران درگیر - نهادهای اتحادیه اروپا، دولت‌ها، کارفرماها، و اتحادیه‌ها - بناچار باید بیندیشند و چگونگی طراحی و اجرای چنین اقدام هماهنگی را در سطوح مختلف، که طیف گسترده از مقولاتی بهم پیوسته را که در این مقاله مطرح شد در بر دارد، بیابند.

آیا جز اینها بدیل‌هایی پذیرفتنی وجود دارد؟

1. status que

2. long-life society

3. "European social model"

Bibliography

- Andersen, J. G.; Jensen, J. B. 2002. "Different routes to improved employment in Europe", in H. Sarfati and G. Bonoli (eds.), *Labour market and social protection reforms in international perspective: Parallel or converging tracks?* Aldershot, Ashgate; Geneva, International Social Security Association.
- Baccaro, L. 2002. "Negotiating pension reform with the unions: Lessons from the Italian experience", in H. Sarfati and G. Bonoli (eds.), *Labour market and social protection reforms in international perspective: Parallel or converging tracks?* Aldershot, Ashgate; Geneva, International Social Security Association.
- Bonoli, G.; Sarfati, H. 2002. "Conclusions: The policy implications of a changing labour market-social protection relationship", in H. Sarfati and G. Bonoli (eds.), *Labour market and social protection reforms in international perspective: Parallel or converging tracks?* Aldershot, Ashgate; Geneva, International Social Security Association.
- Delteil, V.; Redor, D. 2003. *L'emploi des salariés de plus de 55 ans en Europe du Nord (Rapport de recherche commandité et financé par la DARES – Mission Animation de la Recherche)*. Noisy-Le-Grand, GIPMIS – Groupement d'intérêt public, Mutations des industries et des services (CNRS/Universités/Entreprises/Administrations).
- Doeringer, P. B.; Sum, A.; Terkla, D. G. 2002. "Older workers and active labour market policy in a full employment economy: The case of the United States", in H. Sarfati and G. Bonoli (eds.), *Labour market and social protection reforms in international perspective: Parallel or converging tracks?* Aldershot, Ashgate; Geneva, International Social Security Association.
- Economist*. 2004. "Return of the wrinklies: Why the old are rushing back to work" (15 January).
- EIROOnline. 1997a. *Spain: Pension reform takes effect*. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European Industrial Relations Observatory on-line. Available at <http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/1997/08/inbrief/es9708216n.html> (visited on 11 August 2005).
- EIROOnline. 1997b. *Spain: Legislation reforms social security system*. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European Industrial Relations Observatory on-line. Available at <http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/1997/10/feature/es9710220f.html> (visited on 11 August 2005).
- EIROOnline. 2000. *Spain: Social dialogue renewed*. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European Industrial Relations Observatory on-line. Available at <http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/2000/06/feature/es0006194f.html> (visited on 11 August 2005).

- EIROOnline.** 2001. *Spain: Pension agreement signed.* Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European Industrial Relations Observatory on-line. Available at <http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/2001/06/feature/es0106244f.html> (visited on 11 August 2005).
- EIROOnline.** 2003a. *Spain: Renewal of pensions agreement.* Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European Industrial Relations Observatory on-line. Available at <http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/2003/11/inbrief/es0311201n.html> (visited on 11 August 2005).
- EIROOnline.** 2003b. *Spain: Changes to pension calculation method postponed.* Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European Industrial Relations Observatory on-line. Available at <http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/2003/03/inbrief/es0303104n.html> (visited on 11 August 2005).
- EIROOnline.** 2003c. *Spain: Concern over early labour market exit.* Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European Industrial Relations Observatory on-line. Available at <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/03/feature/es0303107f.html> (visited on 11 August 2005).
- EIROOnline.** 2004a. *Spain: Debate over future of pensions and social expenditure.* Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European Industrial Relations Observatory on-line. Available at <http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/2004/05/feature/es0405205f.html> (visited on 11 August 2005).
- EIROOnline.** 2004b. *Spain: New agenda agreed for social dialogue.* Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European Industrial Relations Observatory on-line. Available at <http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/2004/08/feature/es0408101f.html> (visited on 11 August 2005).
- EIROOnline.** 2004c. *Netherlands: Tripartite agreement follows turbulent autumn.* Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European Industrial Relations Observatory on-line. Available at <http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/2004/11/inbrief/nl0411101n.html> (visited on 11 August 2005).
- EIROOnline.** 2004d. *Finland: Study finds that chronic unemployment remains widespread.* Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European Industrial Relations Observatory on-line. Available at <http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/2004/10/feature/fi0410204f.html> (visited on 11 August 2005).

- Esping-Andersen, G.** 2000. "Regulation and context: Reconsidering the correlates of unemployment", in G. Esping-Andersen and M. Regini (eds.), *Why deregulate labour markets?* Oxford, Oxford University Press.
- European Commission.** 2000. *Progress report to the Ecofin Council on the impact of ageing populations on public pension systems (EPC/ECFIN/581/00)*. Brussels, Economic Policy Committee.
- European Commission.** 2002. *Employment in Europe 2002: Recent trends and prospects*. Brussels, Employment and Social Affairs, Employment and European Social Fund.
- European Commission.** 2003a. *Communication on the future of the European Employment Strategy (2003) (COM (2003) 6 final, 14 January)*. Brussels, Community Employment Policies.
- European Commission.** 2003b. *Joint report by the Commission and the Council on adequate and sustainable pensions*. Brussels, Council of the European Union.
- European Commission.** 2003c. *Jobs, jobs, jobs: Creating more employment in Europe (Report of the Employment Task Force chaired by Wim Kok, November)*. Brussels.
- European Commission.** 2004a. *Partnership for change in an enlarged Europe: Enhancing the contribution of European social dialogue (Communication from the Commission, COM (2004) 557 final, 12 August)*. Brussels.
- European Commission.** 2004b. *Social dialogue in Europe: A partnership for change (MEMO/04/211, 9 September)*. Brussels.
- European Commission.** 2004c. *EU can and must boost employment with the right policies*. Brussels, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- European Commission.** 2004d. *Increasing the employment of older workers and delaying the exit from the labour market (Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions (COM/2004/0146 final))*. Brussels.
- European Commission.** 2004e. *Employment in Europe 2004: Recent trends and prospects*. Brussels.
- European Commission.** 2004f. *Facing the challenge: The Lisbon strategy for growth and employment (Report from the High Level Group chaired by Wim Kok, November)*. Brussels.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.** 2004. *Occupational pensions and industrial relations* (August). Dublin.
- Eurostat.** 2003. "Working time spent on continuing vocational training in enterprises in Europe", by K. Nestler and E. Kailis, in *Statistics in focus: Population and social conditions* (Theme 3 – 1/2003). Brussels.
- Financial Times.** 2004a. "Ageing population will create crippling debt" (31 March).
- Financial Times.** 2004b. "An endangered species: Fewer births make old Europe fear for its future" (11 June).

- Gill, I.; Packard, T.; Yermo, J.** 2005. *Keeping the promise of social security in Latin America*. Washington, DC, World Bank; Palo Alto, CA, Stanford University Press.
- Ginn, J.** 2003. *Gender, pensions and the lifecourse: How pensions need to adapt to changing family forms*. Bristol, Policy Press.
- Guillemard, A.-M.** 2003. *L'âge de l'emploi: les sociétés à l'épreuve du vieillissement*. Paris, Armand Colin.
- Guillemard, A.-M.** 2004. "Les sociétés à l'épreuve du vieillissement: le défi de l'emploi en seconde partie de carrière", in *Futuribles*, No. 299, July-August.
- IPE.** 2004a. "Rato warns Spain to keep eye on public pensions" (17 September). London, Investment and Pensions Europe.
- IPE.** 2004b. "Spanish pension reform needs to be upfront – IMF" (15 November). London, Investment and Pensions Europe.
- IPE.** 2004c. "Finland 'clouded' by ageing – report" (2 November). London, Investment and Pensions Europe.
- Jepsen, M.; Foden, D.; Hutsebaut, M. (eds.)** 2003. *A lifelong strategy for active ageing*. Brussels, European Trade Union Institute.
- Jolivet, A.; Lee, S.** 2004. *Employment conditions in an ageing world: Meeting the working time challenge* (Conditions of Work and Employment Series, No. 9). Geneva, International Labour Office.
- Lourdelle, H.** 2002. "The future role of trade union organizations in social protection", in H. Sarfati and G. Bonoli (eds.), *Labour market and social protection reforms in international perspective: Parallel or converging tracks?* Aldershot, Ashgate; Geneva, International Social Security Association.
- Madsen, P. K.** 2002. "The Danish model of flexicurity: A paradise with some snakes", in H. Sarfati and G. Bonoli (eds.), *Labour market and social protection reforms in international perspective: Parallel or converging tracks?* Aldershot, Ashgate; Geneva, International Social Security Association.
- Madsen, P. K.** 2004. *How can it possibly fly? The paradox of a dynamic labour market in a Scandinavian welfare state* (paper presented at the conference on "The State of Denmark", 21-30 January). Hanover, NH, Dickey Center for International Understanding, Dartmouth College.
- Morley, J.; Ward, T.; Watt, A.** 2004. *The state of working Europe 2004*. Brussels, European Trade Union Institute.
- OECD.** 2003. "The labour mobilisation challenge: Combating inactivity traps and barriers to moving up job ladders", in *Employment Outlook 2003*. Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development.
- OECD.** 2004. "Improving skills for more and better jobs: Does training make a difference?", in *Employment Outlook 2004*. Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development.

- Overbye, E.** 1998. "Policy responses to household vulnerability: The Norwegian case in an international context", in P. Flora, P. De Jong, J. Le Grand and J. Kim (eds.), *The state of social welfare*, 1997. Aldershot, Ashgate.
- Reynaud, E. (ed.)**. 1999. *Social dialogue and pension reform*. Geneva, International Labour Office.
- Sarfati, H.** 1999. *Flexibilité et création d'emplois: Un défi pour le dialogue social en Europe*. Paris, L'Harmattan.
- Sarfati, H.** 2002. "Labour market vs. social protection policies: What linkage?", in H. Sarfati and G. Bonoli (eds.), *Labour market and social protection reforms in international perspective: Parallel or converging tracks?* Aldershot, Ashgate; Geneva, International Social Security Association.
- Sarfati, H.** 2003. "Welfare and labour market reforms: A new framework for social dialogue and collective bargaining?", in *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 9, No. 3.
- Sarfati, H.** 2004a. "Gender, discontinued careers and low activity rates in a long life society", in *Industrial Relations/Relations industrielles*, Vol. 59, No. 2.
- Sarfati, H.** 2004b. *Gender, discontinued careers and low activity rates: The data "missing links" for an efficient labour market and welfare coverage* (paper presented at the "Eurostat-CEIES 25th seminar on gender statistics: Occupational segregation extent, causes and consequences", Stockholm, 21-22 June).
- Sarfati, H.; Bonoli, G. (eds.)**. 2002. *Labour market and social protection reforms in international perspective: Parallel or converging tracks?* Aldershot, Ashgate; Geneva, International Social Security Association.
- Sigg, R.** 2002. "Pension at risk? Demographic ageing, labour market and the funding of retirement", in H. Sarfati and G. Bonoli (eds.), *Labour market and social protection reforms in international perspective: Parallel or converging tracks?* Aldershot, Ashgate; Geneva, International Social Security Association.
- Soede, A. J.; Vrooman, J. C.; Ferraresi, P. M.; Segre, G. (eds.)**. 2004. *Unequal welfare states: Distributive consequences of population ageing in six European countries*. The Hague, Social and Cultural Planning Office; Moncalieri, Centre for Research on Pensions and Welfare Policies.
- Taylor-Gooby, P. (ed.)**. 2004. *New risks, new welfare: The transformation of the European welfare state*. Oxford, Oxford University Press.
- TUC.** 2004. *Labour market flexibility: Building a modern labour market — an interim report* (Economic and Social Affairs Department, October). London, Trades Union Congress.
- TUC.** 2005a. *TUC comment on the Institute for Public Policy Research (IPPR) retirement age report* (press release, 25 July). London, Trades Union Congress.
- TUC.** 2005b. *The eighty per cent solution: How to keep the state pension age at 65* (12 July). London, Trades Union Congress.

- United Kingdom.** 2004. *Pensions: Challenges and choices – The first report of the Pensions Commission* (September). Norwich, TSO.
- United Nations.** 2001. *World population prospects: The 2000 revision, highlights* (ESA/P/WP.165, 28 February). Also available at <http://www.un.org/esa/population/publications/wpp2000/highlights.pdf> (visited on 17 August 2005). New York, Population Division.
- World Bank.** 2004. *Pension reform in Latin America is incomplete – Greater access is needed to prevent poverty in old age* (press release, 3 May). Washington, DC.