نیروی انسانی - اشتغال = دوران تن پروری به سرآمده است (نشریه اکونومیست)

این نظریه که دولتها باید به دستمزد کارگران بیکار سوبسید بدهند غالبا به‏ عنوان مسکنی برای کاهش این مشکل‏ رایج شده است.نظریه مذبور از این‏ جهت جالب است که کاگران بیکار به‏ جای دریافت کمک هزینه،سندی در اختیار خواهند داشت که براساس آن‏ پرداخت بخشی از دستمزدهایشان در صورت پیدا کردن کار تعهد می‏شود.

این شیوه بموجب کاهش هزینه‏های‏ کارگری شده و کارفرمایان تشویق به‏ استخدام کارگران بیشتری می‏شوند.

از طرف دیگر این اقدام برای دولت‏ هزینه‏ای در بر ندارد چرا که هزینه‏ سوبسد از محل پس‏اندار مزایا تأمین‏ می‏شود.

ای کاش زندگی این‏قدر آسان بود.

بیست سال تجربه و آزمایش کشورهای‏ مختلف نتایج ناامیدکننده‏ای به ارمغان‏ آورده و فرصتهای شغلی تنها با اندکی‏ افزایش همراه بوده است.طرح‏ دستمزدهای سوبسیددار دست کم از سه نظر دچار ضعف بوده است.

هزینه‏های‏ غیر ضروری

برخی کارگران حتی بدون سوبسید نیز کار پیدا می‏کنند ولی کارگرانی که‏ بدون نیاز به سوبسید آن را دریافت‏ می‏کنند هزینه‏های غیر ضروری را به‏ وجود می‏آورند.بررسیها نشان می‏دهد که دو سوم از شرکت‏کنندگان طرحهای‏ مقدماتی استرالیا و ایرلند بدون داشتن‏

"دوران تن‏پروری به سر آمده است‏"

از:نشریه اکونومیست اوت 1994

 سوبسید مشغول به کار شده‏اند.

اخراج و جابه‏جایی‏ نیروی کار

حادترین مسئله ناشی از پرداخت‏ سوبسید به دستمزدها آن است که‏ کارفرمایان وسوسه می‏شوند تا کارگران‏ خود را اخراج و کارگران سوبسیددار را استخدام کنند.ولی حتی در بهترین‏ شرایط،سندهای هزینه سوبسید به‏ آینده کشانی که واجد شرایط دریافت‏ سوبسید نیستند و به دنبال کار می‏گردند آسیب می‏رساند.برای مثال،مشخص‏ شد که سه چهارم کارگرانی که از محل طرح‏ هلند به آنها کمک می‏شود شغل سایر کارگران بیکار را اشغال کرده‏اند.

اصول کوتاهی مدت

پرداخت شوبسید نمی‏تواند و نباید برای مدت دراز ادامه یابد.بنابراین‏ این خطر وجود دارد که کارفرمایان به‏ محض قطع سوبسید کارگران را به خاک‏ سیاه بنشانند(در یک آزمایش روشن‏ شد که بسیاری از رؤسای امریکایی‏ چنین می‏کنند).

بررسیهای سازمان همکاریهای‏ اقتصادی و توسعه نشان می‏دهد که‏ هزینه‏های غیر ضروری جابه‏جائی‏ نیروی کار اغلب 80 تا 90 درصد از مشارکت در طرحهای دستمزدهای سوبسیددار را دربرمی‏گیرد.حتی اگر چنین باشد یکبار دیگر این نظریه مورد توجه قرار گرفته است.سال گذشته‏ دولت انگلستان تعدادی طرح آزمایشی‏ را به کار گرفت،و در ماه مه دولت‏ استرالیا طرح جدید بلند پروازانه‏ سوبسید خود را اعلام کرد.

دنیس اسنوور،اقتصاددان کالج‏ برک‏بک لندن،استدلال می‏کند که‏ تعیین اهداف دقیق برای سوبسید کلید موفقیت چنین طرحهائی است.

او به ویژه خواستار آن است که سندهای‏ هزینه سوبسید به افرادی اختصاص‏ یابد که مدت درازی بیکار بوده‏اند.

براساس طرح اسنوور،ارزش سند هزینه با طول مدت زمانی که شخص‏ بیکار بوده افزایش و یا دوره اشتغال‏ او کاهش می‏یابد.

منطق می‏کوید شخصی که برای مدتی‏ طولانی بیکار باشد تخصصهای امتسابی‏ خود را از دست می‏دهد و قابلیت‏ کارائی او کمتر می‏شود.بنابراین‏ افزایش شوبسید همراه با طول مدت دوره‏ بیکاری موجب کاهش هزینه‏ غیر ضروری خواهد شد.به همین‏ ترتیب،هرقدر زمان اشتغال به کار یک نفر طولانی‏تر باشد،شانس اینکه‏ یک شرکت او را با حقوق کامل نگهدارد بیشتر شده و سوبسید مورد نیاز کمتر می‏شود.

آقای اسنوور،همچنین برای‏ شرکتهائی که بودجه آموزشی دارند سندهای هزینه سخاوتمندانه‏تری‏ پیشنهاد می‏کند.این امر موجب‏ کاهش جابه‏جائی نیروی کار و اصل‏ کوتاهی مدت می‏شود چرا که شرکتها احتمالا کارگان ماهرشان را اخراج‏ نمی‏کنند.هرچند همین کار می‏تواند انگیزه‏های نادرست بوجد آورد.برای‏ مثال،چنانچه کارگری که تازه بیکار شده آگاه شود که واجد شرایط دریافت‏ 6 ماه سوبسید است بی‏تردید جستجو برای شغلی جدید را مدتی به تأخیر می‏اندازد(یا حتی بیشتر صبر می‏کند تا سوبسید بیشتری دریافت کند).

برای محدود کردن جابه‏جائی نیروی‏ کار،اسنوور همچنین لازم می‏داند که به‏ جای کارگری که شرکت را ترک می‏کند یک‏ کارگر با حقوق کامل استخدام شود تنها در این صورت است که مدیران شرکتها می‏توانند از نیروی کار سوبسیددار استفاده کند.شرکتهای فریبکار مجبور به استرداد سوبسید و پرداخت جریمه‏ می‏شوند.اجرای این کار نه تنها پرهزینه‏ استبلکه انعطاف‏پذیری شرکتهای‏ شرکت‏کننده را نیز کاهش می‏دهد،و پس از آن شرکتهای کوچکتری که به‏طور سنتی مشتاقانه از طرح سوبسید استقبال‏ کردند،دلسرد و ناامید می‏شوند.

اقتصاددانان در آزمایشهای کنترل‏ شده دریافته‏اند که کارگران امریکائی‏ که سند هزینه دریافت کرده‏اند اغلب‏ احساس پوچی می‏کنند و در نتیجه‏ سندهای خود را از کارفرمایان بالقوه‏ پنهان نگه می‏دارند.

شغلهای‏ فریب‏دهنده

آقای اسنوور،سود مناسبی را از محل‏ طرح سوبسید شغل برآورد می‏کند.این‏ منافع در کشورهائی که مزایای بیکاری‏ نسبت به میانگین حقوق بالاست، چشمگیر است که تقریبا تمام کشورهای‏ قاره اورپا را شمال می‏شود.طبق‏ بررسیهای اسنوور اگر 50 درصد سوبسید صرف هرینه غیر ضروری و جابه‏جائی‏ نیروی کار شود،میزان بیکاری در انگلستان‏ تا 22 درصد،امریکا تا 35 درصد و اسپانیا تا 50 درصد کاهش می‏یابد.بااین‏حال، بسیاری از اقتصادداانان دیگر تردید دارند که هزینه‏های غیر ضروری و جابه- جایی نیروی کار از این ارقام بیشتر شود.

اسنوور نسبت به طرحهای آزمایشی‏ دولت انگلستان که سال گذشته ارائه‏ گردید انتقاد دارد.زیرا در این طرح‏ها، شرایط موثر ضد جابه‏جایی منظور نشده‏ و سوبسید هیچ ارتباطی با آموزش‏ ندارد.نتایج مقدماتی حاصله‏ امیدوارکننده نبوده است.

بااین‏حال،چنین به نظر می‏رسد که‏ برنامه سوبسید شغلی که اخیرا در استرالیا مطرح گردیده بیشتر به‏ دیدگاههای وی نزدیک است.براساس‏ این طرح،هر فردی که بیش از یک سال‏ بیکار بوده مشمول این طرح می‏شود و سوبسید متعلق به او با دورهء بیکاری‏ افزایش و با دوره اشتغال کاهش می‏یابد.

سوبسیدها تنها برای 6 ماه ادامه خواهد داشت ولی اگر شرکت‏ها کارگران خود را برای یکسال نگهدارند پاداش‏ اضافی دریافت خواهند کرد.در این‏ کار همچنین یک انگیزه ذاتی برای‏ کارگران وجود دارد تا شغلی را بپذیرند زیرا اگر چنین نکنند برای مدتی‏ مزایایشان قطع می‏شود.

برخی از خرده‏گیران معتقدند که اگر اولویت اختصاص سوبسیدها برای‏ بیکاری درازمدت باشد کار چندانی‏ برای کارگران بیکار انجام نخواهد شد زیرا عده‏ای منتفع ء بقیه متضرر می‏شوند،مانند بیکاران کوتاه‏مدت.

با این وجود حتی اگر این انتقاد واقعیت داشته باشد انجام آن با ارزش‏ است.حفظ ارتباط بیکاران درازمدت‏ با بازار کار موجب کاهش فشار روی‏ دستمزدها و رونق بازار اشتغال می‏شود.

استفاده از نیروی بیکار با این شیوه‏ ممکن است باعث کاراتر شدن بازار کار شود و در عین حال منافع اجتماعی مانند کاهش جنایت را به همراه داشته باشد.

اما دیگر از پول مفت خبری نیست.مالیات‏ دهندگان باید برای ایجاد هر شغل‏ جدید پول بپردازند.دولت استرالیا بودجه‏ای معادل 5 میلیارد دلار برای‏ طرح خود در نظر گرفته است که معتقد است بدرستی هزینه می‏شود ولی‏ طرفداران سوبسیدهای شغلی هستند که باید آن را ثابت کنند.