

نظریه تحلیل اقتصادی نظام وظیفه عمومی*

تاریخ ارائه: ۸۰/۳/۸ تاریخ تصویب: ۸۰/۷/۲ نویسنده: حسین درّی نوگورانی**

کلید واژه‌ها

اقتصاد دفاع، بازار نیروی کار، سازماندهی نیروی انسانی نظامی، نظام وظیفه عمومی، ارتشها، سرمایه انسانی نظامی.

چکیده

دفاع و حفظ امنیت، در زمره نخستین وظایف حکومت قلمداد می‌شود. دولت‌ها برای انجام این وظیفه خطیر، از شیوه‌های گوناگونی در تأمین و آموزش نیروی انسانی استفاده می‌کنند و برقراری نظام وظیفه عمومی، رویه‌ای مرسوم با سابقه‌ای دیرینه در این جهت است. لذا یکی از جوانب تحلیل اقتصادی رفتار دولت در تأمین امنیت نیز متضمن تحلیل نظام الزام همگانی می‌باشد. در این تحلیل، از نظریه‌ها و تکنیکهای تحلیل بازارکار ضمن ملاحظه جوانب امنیتی و استراتژیکی استفاده می‌شود. در این تحقیق ما درصدد بوده‌ایم که به دنبال مقاله‌ای که در سال‌های گذشته به بیان مبانی تحلیل بازارکار نظامی به طور کلی و بدون در نظر گرفتن خدمت سربازی اختصاص یافته بود، تحلیلی نظری درباره نظام وظیفه عمومی ارایه و برخی مطالعات علمی انجام شده در این زمینه را معرفی کنیم. نتیجه کلی چنین تحقیقی فقدان یک نسخه فراگیر در این زمینه برای کلیه کشورها در تمامی مقاطع زمانی بوده‌است. اما تأملی هر چند اندک در مطالعات انجام شده و وضعیت موجود نشان می‌دهد که

** این مقاله بخشی از محصول پروژه تحقیقاتی "اقتصاد دفاع" است که در پژوهشکده علوم دفاعی دانشگاه امام حسین(ع) انجام شده است.

** آقای حسین درّی نوگورانی عضو هیئت علمی دانشگاه امام حسین(ع) و مدیر گروه اقتصاد دفاع پژوهشکده علوم دفاعی هستند.

پرداختن به چنین موضوعی از دیدگاهی علمی و همه جانبه ضرورتی بی چون و چرا و به مراتب بیشتر از گذشته فراروی دست اندرکاران و تصمیم گیرندگان ذی ربط کشورمان قرار داده است.

مقدمه

از هنگامی که دولت در جامعه بشری شکل یافته و امور عمومی و مشترک جامعه را برعهده گرفته است، دفاع و حفظ امنیت، در زمره نخستین وظایف آن قلمداد شده است. اقتصاددانها نیز از همان ابتدا با معرفی مفهوم کالای عمومی (اختصاص ناپذیر)، امنیت را به اصطلاح، کالایی (خدمتی) عمومی به حساب آورده اند که تهیه و تدارک آن، جزء چند وظیفه اساسی و بلکه از ضروری ترین وظایف حکومت است. لذا همواره بخش دفاع کشورها در نگرش اقتصادی، بازاری با سیطره انحصاری دولتهاست و در واقع، همسانی نزدیک بین ویژگیهای آشکار قلمرو دفاعی - استراتژیک یک کشور، و بین ویژگیهای یک اقتصاد دستوری ایجاب می کند که برای انتخاب چگونگی برنامه ریزی و تصمیم گیری کارآمد در این قلمرو، با نحوه برنامه ریزی و تصمیم گیری در یک سیستم اقتصادی با برنامه ریزی متمرکز، آشنایی نزدیکی پیدا کنیم.^(۱)

تحلیل اقتصادی در نیروی انسانی نظامی نیز از قاعده یاد شده مستثنی نیست، بویژه آنکه برقراری سیستمی به نام نظام وظیفه عمومی، از طرف دولتها نه تنها در اشتغال نظامی بلکه در کل اشتغال هر کشور تأثیر انکارناپذیری برجای می گذارد. این نظام، بازار نیروی کار نظامی را از حالت رقابتی دورتر می کند و سازوکار عرضه و تقاضا را در آن، بشدت تحت تأثیر قرار می دهد. لذا بویژه در کشورهایی مانند کشور ما که دارای نظام وظیفه همگانی هستند، تحلیل اشتغال نظامی بدون در نظر گرفتن خدمت سربازی، تحلیلی بسیار ساده نگرانه و غیرواقعی است. در این مقاله سعی خواهیم کرد تا به یاری خداوند پس از بیان پیشینه ای بسیار مختصر ابتدا، به طور خلاصه و بدون در نظر گرفتن نظام وظیفه، عرضه و تقاضای نیروی کار نظامی را در بازار کار برای دستیابی به نقطه تعادل در این زمینه مورد بحث قرار دهیم^(۲) و پس از آن با وارد کردن خدمت سربازی به تحلیل مزبور، تأثیر آن را بر عرضه، تقاضا و در نتیجه اثر آن را بر رفتار بازار کار نظامی توضیح دهیم، سپس به خاستگاههای انتقاد از این سیستم اشاره خواهیم کرد و پس از برشمردن دلایل توجیهی ابقای نظام وظیفه عمومی، ملاحظاتی کلی را در این زمینه

خاطر نشان می‌کنیم. امید است که طرح نظریه تحلیل اقتصادی نظام وظیفه عمومی، نقشی هرچند اندک در بررسی‌های کاربردی در این زمینه در کشورمان داشته باشد و در تحلیل‌های کارآیی عملکرد بخش دفاع مفید واقع شود.

۱- پیشینه انتشار یافته بحث نظام وظیفه عمومی

بحث درباره نظام وظیفه در مقابل نیروی تمام داوطلب، نمونه خوبی از علم اقتصاد کاربردی در عرصه‌های نظری، تحلیل، برآورد اقتصادسنجی و آماری و ارزیابی سیاستگذاری است. در ارزیابی خدمت وظیفه، اقتصاددانها شیوه داوطلبی بازار را به عنوان معیاری برای مقایسه، مورد استفاده قرار داده‌اند. پیش از آنکه به نگرش اقتصادی پردازیم مفید به نظر می‌رسد که به پیشینه‌ای از نظام وظیفه در کشورهای گوناگون اشاره کنیم.

۱-۱- روند شکل‌گیری عملی

گفته می‌شود که خدمت سربازی، از زمان مصر قدیم - حدود ۲۷ قرن پیش از میلاد - وجود داشته، اما چه در عهد باستان و چه دوران جدید، موارد نادری از سربازگیری همگانی^(۳) تحقق یافته و حتی در خلال جنگهای فراگیر، خدمت‌گزینی^(۴) به عنوان روال مرسوم به کار گرفته شده است.

شکلهای تعدیل شده‌ای از سربازگیری، به وسیله پروس، سوئیس، روسیه و سایر کشورهای اروپایی در قرن هفدهم و هیجدهم میلادی به کار رفت. نخستین نظام فراگیر جامع و همگانی، به وسیله جمهوری فرانسه، در جنگهای پس از انقلاب فرانسه ایجاد و بعد از ۱۸۰۳م. به وسیله ناپلئون، نهادینه شد. البته این نظام پس از شکست ناپلئون در ۱۸۱۵م. متوقف شد و چند سال بعد، با محدودیتهایی دوباره شکل گرفت.

در قرن نوزدهم، نظام وظیفه سربازان در سرتاسر اروپا، حتی در روسیه رواج یافت. این خدمت اجباری، در مواردی کل دوران زندگی برخی دستگیرشدگان را دربرمی‌گرفت. در ۱۸۶۰م، مدت سربازی به ۱۵ سال کاهش یافت اما سربازان غالباً هرگز خانواده‌های خود را نمی‌دیدند. ارتش روسیه در زمان تزار، ارتشی مرکب از رعایای تحت فشار بود که در یک نظام انضباطی شدید، به اطاعت در آمده بودند. در ۱۹۱۸م، ارتش در حکومت تازه شکل گرفته سوسیالیستی روسیه، از داوطلبانی تشکیل

می شد که از آنها خواسته شده بود برای مدت سه ماه خدمت کنند. در دهه ۱۹۲۰م، همه مردان پرولتاریا ملزم شدند که در ارتش نام‌نویسی کنند، و ۳۰ تا ۴۰ درصد آنها به خدمت فراخوانده شدند. لذا اتحاد جماهیر شوروی کماکان برنظام وظیفه تکیه کرد تا تشکیلات نظامی بزرگ خود را از نظر نیروی انسانی تأمین کند، و در زمان انعقاد پیمان عدم تجاوز بین آلمان و روسیه در ۱۹۳۹م، این کشور توان ذخیره خود را با استفاده از آموزش نظامی همگانی، افزایش داد.

براساس توافقنامه ورسای، آلمان در خلال جنگ داخلی از داشتن یک نیروی نظامی بیش از ۱۰۰.۰۰۰ نفر منع شد، اما پس از به قدرت رسیدن هیتلر در ۱۹۳۳م، با تصویب قانون خدمت نظامی در ۱۹۳۵م. خدمت نظامی همگانی دوباره ایجاد، و محدودیت یاد شده نادیده گرفته شد. براساس این قانون، همه افراد ۱۸ ساله، به مدت شش ماه به یک یگان خدمتی نیروی کار ملحق می شدند، در ۱۹ سالگی، یک دوره دوساله را در ارتش می گذراندند و پس از این دوره تا ۳۵ سالگی به نیروهای ذخیره فعال^(۵) منتقل می شدند. در ۱۸۷۳م. ژاپن نظامیگری موروثی* خود را با ایجاد نظام وظیفه، دگرگون و برخلاف سنت سامورایی نخبه‌گرایی خود، خدمت سربازی را مرسوم کرد. البته این خدمت همگانی نبود و به اصطلاح، خدمت‌گزینشی بود. سربازان احساس می کردند که ارتش متعلق به ملت است و وارد شدن به آن افتخار قلمداد می شد. وقتی فرد، دو سال خدمت خود را طی می گذارند، به جمع نیروهای ذخیره می پیوست. با آغاز جنگ جهانی دوم، بیشتر افسران به جای آنکه از طبقه سامورایی برخوردارند از میان طبقات متوسط بودند و نوعی نزدیکی بین آنها و افراد در حال خدمت احساس می شد. لذا ارتش این زمان با برقراری خدمت سربازی، نشانه زنده‌ای از تساوی برای ژاپنی‌ها بود و آنها وفادارانه در این ارتش خدمت و آن را پشتیبانی می کردند.

جمهوری خلق چین پس از ۱۹۴۹م. هر دو جنسیت مرد و زن را برای خدمت در نیروهای مسلح دولت جدید فراخواند.^(۶) این کشور در آغاز، یک دوره آموزش نظامی پایه چندماهه را برای همه جوانان ترتیب داد. اما میلیونها نفری که هر سال برای آموزش گردهم می آمدند، بسیار بیشتر از تعدادی بودند که امکان آموزش همگانی آنها فراهم

* Hereditary Militarism

باشد. لذا چین، نظام وظیفه را بر مبنای بسیار انتخابی* بنا کرد. آلمان غربی که پس از جنگ جهانی دوم نظامی زدایی شده بود، دوباره خدمت سربازی را در ۱۹۵۶م. بر یک مبنای گزینشی برقرار کرد. شوروی یک نظام بسیار سخت سربازی همگانی را با دستکم دو سال خدمت در ۱۸ سالگی و آموزش پاره وقت نظامی قبل از این سن در مدرسه و بازآموزی دوره‌ای پس از آن حفظ کرد. وقتی خدمت فعال پایان پذیرفت، سرباز تا ۳۵ سالگی در نیروی ذخیره فعال قرار می‌گرفت. سوئیس، با ارتش شهروندی (میلیشیا) خود، هنوز نمونه بارزی از نظام سربازی همگانی است. در این کشور، همه مردان ۲۰ ساله‌ای که توان جسمانی دارند، در چهارماه آموزش اولیه‌ای می‌بینند که تا سن ۳۳ سالگی که به نیروهای ذخیره می‌پیوندند، با هشت دوره آموزش سه‌هفته‌ای دنبال می‌شود.

پدید آمدن عصر گرما هسته‌ای پس از جنگ جهانی دوم، تئوری ارتشهای مردمی^(۷) را ضربه زد اما آن را منسوخ نکرد و فقط بعضی از قدرتهای بزرگ، برخی انواع خدمت اجباری را رها کردند. روشن‌ترین نمونه چنین رویه‌ای ژاپن بود که در سالیان پس از جنگ جهانی دوم، نظامی زدایی شد و سرانجام نیروهای مسلح خود را در مقیاس کوچک و بر یک مبنای داوطلبانه حفظ کرد. نمونه دیگر بریتانیا بود که تا سال ۱۹۶۰م. که اشتغال داوطلبانه در ارتش، جایگزین سربازی اجباری شد و ایده ارتش انبوه به ظاهر کنار گذاشته شد، نظام وظیفه دوران صلح در آن ادامه یافت. کانادا نیز همین رویه را پیش گرفت. شایان ذکر است که بریتانیا و ایالات متحده تنها قدرتهای بزرگی بودند که در دوران صلح، خدمت نظامی اجباری را انتخاب نکردند. در این دو کشور، ارتشهای داوطلب به نسبت کوچکی حفظ شده بود. به علاوه، در بریتانیا که در اصل یک قدرت دریایی بود، نیروی دریایی اولویت یافت. در جنگ جهانی اول، هر دو کشور، بریتانیا در ۱۹۱۶م. و ایالات متحده در ۱۹۱۷م.، خدمت سربازی را برقرار کردند و هر دوی این کشورها نظام وظیفه را در پایان این جنگ متوقف کردند اما وقتی جنگ جهانی دوم، تهدید خود را نشان داد، بریتانیا در می ۱۹۳۹م. نخستین نظام وظیفه زمان صلح در تاریخ آن کشور و آمریکا در ۱۹۴۰م. دوباره خدمت سربازی را برقرار کردند. در آمریکا اگرچه نظام وظیفه زمان صلح بر یک مبنای گزینشی در ۱۹۷۳م. به عنوان بخشی از برنامه ایجاد

* Highly Selective Basis

یک ارتش تمام داوطلب پایان پذیرفت، ثبت نام برای خدمت سربازی در صورت نیاز در آینده دوباره در ۱۹۸۰م. برقرار شد.^(۸) هم‌اکنون از میان ۱۶۵ کشور بررسی شده، دست‌کم ۵۳ کشور دارای نظام ارتش داوطلبانه، البته به شکلهای گوناگون هستند.^(۹) از جمله این کشورها می‌توان از آمریکا، کانادا، بلژیک، هلند، انگلستان، بحرین، عمان، قطر، امارات عربی متحد، نیجریه، آفریقای جنوبی، بنگلادش، ژاپن، پاکستان، فیلیپین و استرالیا نام برد. به یک بیان، از یک سو منطق ارتشهای مدرن مبتنی بر نظام وظیفه، از ایده کهن وظیفه همگانی در دفاع از اجتماع و همچنین مفهوم جدیدتر مساوات طلبی نشأت می‌گیرد و از سوی دیگر، به طور معمول سیستمهای سربازگیری داوطلبانه در کشورهایی استفاده می‌شوند که به نسبت خود را از خطر دور تصور می‌کنند، یا شهروندانشان امور بین‌المللی را درک می‌کنند و مایل هستند که در نیروهای مسلح مشارکت کنند. در آخر، به عقیده برخی صاحب‌نظران، یک ارتش به طور کامل داوطلبانه و حرفه‌ای دائمی، دست‌کم در برخی موارد ارتشی نظامی‌گرا* قلمداد می‌شود.

۲-۱- سابقه تحلیل اقتصادی (۱۰)

نظام وظیفه یا خدمت ملی در بریتانیا در اواسط دهه ۱۹۶۰م. کنار گذاشته و در آمریکا نیز همان‌گونه که گفته شد، یک نیروی تمام داوطلب در ۱۹۷۳م. ایجاد شد. در مقطع ۷۳-۱۹۷۲م. اقتصاددانهای آمریکا به بحث در باره برتری‌های نسبی خدمت وظیفه در مقایسه با یک نیروی تمام داوطلب پرداختند. این بحث در آمریکا بویژه با توجه به پیشینه جنگ ویتنام (۷۳-۱۹۶۴م.) که در خلال آن تقاضا برای خدمت سربازی بالا گرفت، جذابیت کاربردی خاصی یافت. در این زمان، فرآیند گزینش و ضابطه معافیت مورد بررسی نقادانه قرار گرفت و نگرانی‌هایی در باره تبعیض در ضوابط و فراخوان افراد با این ملاحظه ابراز شد که در حق اقشار کم‌درآمد و اعضای غیرممتاز جامعه که غالباً از آموزش سطح پایینی نیز برخوردار هستند، برخوردی دوگانه صورت خواهد گرفت و خدمت وظیفه‌ای که همگانی نباشد، شبهه‌های تبعیض را در پی خواهد داشت. از اینها گذشته، تجربه جنگ ویتنام، تجربه‌ای موفق در تأیید اثربخشی رزمی نیروی انسانی ارتش آمریکا قلمداد نشد.

* Militaristic

در خلال دهه‌های ۱۹۶۰م. و ۱۹۷۰م.، برآوردهایی گوناگون درباره هزینه‌های بودجه‌ای یک نیروی تمام داوطلب بویژه برای امریکا، صورت گرفت. اگر چه این برآوردها مستلزم تعیین توابع تقاضا و عرضه نیروی انسانی و دستمزدهای تسویه کننده بازار^(۱۱) بود، اما برای اجرای آنها غالباً نیازمندیهای نیروی انسانی نیروهای مسلح مشخص می شد، و آنگاه یک منحنی عرضه نیروی کار برآورد می شد که با استفاده از آن، بتوان نرخ دستمزد مورد نیاز را برای دستیابی به اندازه مورد نظر نیروی انسانی نظامی استخراج کرد. در برآورد منحنی‌های عرضه نیروی کار، فرض می شد که افراد می توانند به گونه‌ای بین دو شغل نظامی و غیرنظامی انتخاب کنند تفاوتها رفع و تعادل برقرار شود. به عنوان نمونه، برای سالهای ۱۹۶۰م. تا ۱۹۷۰م. برآورد شد که حتی در زمان صلح، یک اضافه پرداخت بیش از ۶۰ درصد متوسط دریافتی‌های غیرنظامی، برای جذب کردن افسران نیروی تمام داوطلب مورد نیاز است. برآوردها نشان دادند که در اوایل دهه ۱۹۷۰م. در امریکا برای دستیابی به یک نیروی نظامی به اندازه ۲/۶۵ میلیون نفر سالانه به ۴ میلیارد دلار تا ۸/۳ میلیارد دلار دستمزد بیشتر نیاز خواهد بود. البته قابلیت اعتماد این برآوردها، به ثبات منحنی‌های عرضه نیروی کار برآورده شده بستگی داشت. به علاوه وقتی توابع استاندارد تقاضا با در نظر گرفتن رفاه اجتماعی در تحلیل وارد می شد، اندازه نیروی تمام داوطلب احتمالاً کوچکتر به دست می آمد.

مطالعات بیشتر، هزینه یک نیروی تمام داوطلب را برای استرالیا و بلژیک برآورد کردند. برای استرالیا، هزینه یک ارتش تمام داوطلب، با استفاده از یک تابع ثبت نام^(۱۲) برآورد شد که در آن تعداد ثبت نام کنندگان، وابسته به ارزش فعلی درآمدهای مورد انتظار نظامی و غیرنظامی بود. نتیجه‌ای که گرفته شد این بود که یک سیستم ثبت نام داوطلبانه فقط نیازمند یک افزایش ملایم در مخارج دفاعی است. مطالعه خدمت وظیفه در مقایسه با نیروی تمام داوطلب در بلژیک نشان داد که هزینه اجتماعی خدمت وظیفه، دست کم دو برابر هزینه بودجه‌ای آن است و انتقال به وضعیت نیروی تمام داوطلب، مستلزم سازماندهی ارتشی است که بیشتر سرمایه‌بر و نیازمند یک افزایش قابل توجه ۲۳ درصدی، در بودجه دفاعی اسمی* است. همچنین برآورد شد که سربازان وظیفه در بلژیک، مالیاتهای ضمنی ای (پنهان)^(۱۳) بسیار بیشتر از نرخهای متوسط مالیات بر درآمد

* Nominal Defense Budget

متعارف، پرداخته‌اند.

نظام وظیفه، سهم بار نظامی اعضای پیمان ناتو را نیز تحت تأثیر جدی قرار داده است. البته برآوردهای گوناگون در زمینه پس‌اندازهای بودجه‌ای (صرفه‌جویی‌های) نظام وظیفه، بر مبنای مفروضات متفاوتی در زمینه متوسط دستمزدهای غیرنظامی و متوسط پرداخت نظامی صورت گرفته است. بر این مبنای برآورد شده است که برای اعضای اروپایی ناتو در ۱۹۸۷م. متوسط صرفه‌جویی‌های بودجه‌ای ناشی از نظام وظیفه به طور متوسط در حدود ۶ درصد هزینه‌های نظامی ملی بوده است.

از زمان ایجاد ارتش تمام داوطلب در امریکا، دو محور بحث عمده در این زمینه وجود داشت. نخست در اوایل دهه ۱۹۸۰م. درباره کیفیت سربازان جدید نیروی تمام داوطلب امریکا، موازنه نژادی* در نیروهای زمینی و کمبود پرسنل نظامی ماهر نگرانی‌هایی ابراز شد. همچنین با توجه به مسائل جمعیت شناختی، احتمال داده شد که سربازگیری از میان جوانان در دهه ۱۹۹۰م. با دشواری‌هایی روبه‌رو شود. محور عمده بعدی، کوچک کردن اندازه نیروهای مسلح در دهه ۱۹۹۰م. پس از پایان جنگ سرد بود. در این دوران برخی کشورها درصدد برآمدند که به سوی نظام داوطلبانه سوق یابند. کاهش بودجه‌های دفاعی نیز موجب شد که برای جایگزینی بین تجهیزات و پرسنل نظامی، بین پرسنل نظامی و غیرنظامیان ارتش، بین افراد کادر ثابت و نیروهای ذخیره و بین پرسنل در حال خدمت جوان و مسن‌تر بررسی‌هایی صورت گیرد.

۲- ساز و کار عرضه و تقاضا در بازار نیروی کار نظامی

تقاضا برای نیروی کار، به اصطلاح تقاضایی اشتقاقی (فرعی) است^(۱۴) و به میزان خدمات دفاعی مورد نیاز (محصول) و نیز میزان عوامل تولید موجود در بخش دفاع، قیمت‌های نسبی عوامل و فرصت‌های جایگزینی عوامل بستگی دارد.^(۱۵) بنابه روش تحلیل اقتصاد خرد، منحنی تقاضای مزبور با درکنار هم قراردادن منحنی‌های تولید یکسان^(۱۶) و خط (محدودیت) بودجه^(۱۷) و تغییراتی که در آنها اعمال می‌شود به دست می‌آید^(۱۸) و همواره به این علت خطی نزولی را نتیجه می‌دهد که علاوه بر آنکه عامل کار، دارای بازدهی نزولی است، برنامه‌ریزان دفاعی (متقاضیان) عملاً نسبت به تغییر قیمت نسبی

* Racial Balance

عوامل تولید حساس هستند و با افزایش نسبی قیمت خدمات نیروی کار، از تقاضای آن نسبت به سرمایه می‌کاهند.

عرضه نیروی انسانی بخش دفاع بدون آنکه کیفیت افراد و رتبه‌بندی نظامی را لحاظ کنیم، در نگرشی کلی می‌تواند تابعی از افراد در حال خدمت، نسبت نرخ دستمزد نظامی به غیرنظامی، نرخ بیکاری، تبلیغات و تعداد نیروهای واجد شرایط^{۱۹}، نظر گرفته شود. اگر فرض کنیم که تغییر متغیرهای تأثیرگذاری بجز درآمد نظامی، موجب انتقال منحنی عرضه شود، از آنجا که با افزایش نرخ دستمزد نظامی، تعداد داوطلبان خدمت نظامی بیشتر می‌شود، منحنی مزبور منحنی‌ای صعودی خواهد بود و تغییر دستمزد موجب حرکت بر روی آن خواهد شد. لذا این منحنی در واقع تعداد داوطلب برای کار نظامی را با توجه به نرخهای متفاوت دستمزد پرداختی نشان می‌دهد. بدین ترتیب، بخش نظامی به منظور جذب بیشتر نیرو مجبور است دستمزد بیشتری را براساس مطابقت آن با هزینه فرصت این نیروها پردازد.

با تلاقی منحنیهای عرضه و تقاضای نیروی کار نظامی، تعداد و دستمزد داوطلب نظامی نشان داده می‌شود. همانند نتیجه رایج تئوریهای اقتصادی، در وضعیت تعادلی دستمزد دریافتی کارکنان نظامی با ارزش محصول نهایی آنان برابر است. به عبارت دیگر، نیروی کار نظامی همانقدر دستمزد می‌گیرد که امنیت ایجاد می‌کند و این پدیده بنا به فرض مرسوم باعث می‌شود که تولید کل دفاع حداکثر شود.

۳- برقراری نظام وظیفه عمومی در بازار نیروی کار

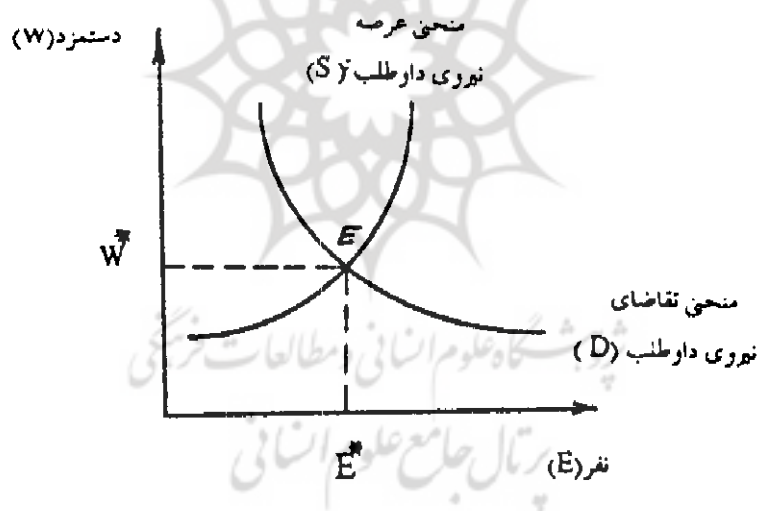
روشن است که برقراری یک نظام وظیفه عمومی^(۲۰) به جای ارتش تمام داوطلبی (AVF)* که کارکنان آن، بدون الزام قانونی بلکه با انتخاب آزادانه خود، مانند هر اشتغال دیگری نیروهای نظامی را برای فعالیت درآمدزا و گذران زندگی برگزیده‌اند، محدودیتهایی را برای رفتار کاملاً آزاد و انعطاف‌پذیر عرضه و تقاضای بازار کار ایجاد می‌کند. در این حالت برخی از صاحب‌نظران، حتی عواملی از قبیل نقش خدمت وظیفه در انگیزش داوطلبان را به عنوان عوامل مؤثر در تابع عرضه قلمداد کرده‌اند. اما آنچه تغییری اساسی در بازار کار به وجود می‌آورد، انعطاف‌ناپذیر شدن و به عبارت دقیق‌تر

* All-volunteer Force

عمودی شدن منحنی تقاضا پس از لحاظ کردن نظام وظیفه عمومی در سیستم جذب، مدیریت و سازماندهی نیروی نظامی است. برای توضیح این امر، مفید خواهد بود که از نمودارهای ذی ربط استفاده کنیم.

۳-۱- برقراری نظام وظیفه عمومی، موردی خاص در بازار نیروی کار نظامی

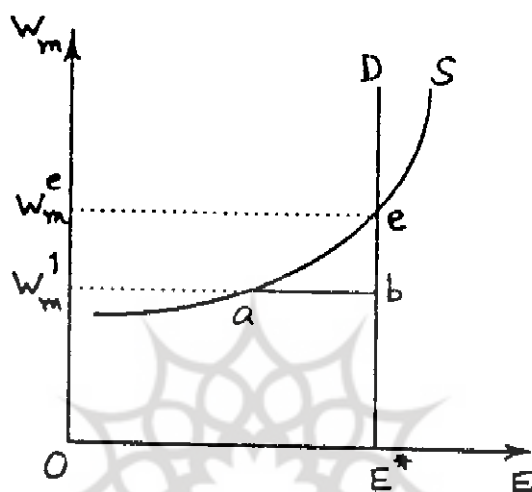
همواره فرض می شود که در یک بازار کار نظامی بدون خدمت سربازی، بر مبنای تحلیل نظری و براساس نمودار (۱)، در صورت وجود یک ارتش تمام داوطلب به تعداد E^* نفر نیروی کار نیاز است که به طور کارآمد به کار گرفته می شوند و همان گونه که گفته شد، پرداختی به آنان نیز براساس درآمد نهایی آنها است. اما در عمل لزوماً این فرض مصداق نمی یابد. به همین دلیل بسیاری از حکومتها تأمین نیروی انسانی لازم برای ایجاد و حفظ امنیت را به سازوکار بازار وانمی گذارند و از نظام وظیفه عمومی به



نمودار ۱ - تعیین تعداد و دستمزد نیروی داوطلب نظامی^(۲۲) با استفاده از منحنی های عرضه و تقاضا

عنوان نظامی برای تأمین و سازماندهی دست کم بخشی از نیروهای مورد نیاز استفاده می کنند. البته گفتنی است همان گونه که در آینده تصریح خواهیم کرد، اهداف اصلی برقراری خدمت الزامی سربازی، فقط به دوره محدود این خدمت منحصر نمی شود و

همواره برای آن مقاصد بلندمدت در نظر گرفته می شود. (۲۳)
 در صورتی که منحنی تقاضا برای نیروی انسانی نسبت به دستمزد نظامی (W_m) بی کشش باشد (۲۴)، منحنی های عرضه نیروهای داوطلب در حال خدمت و همچنین تقاضا به گونه ای شکل می گیرند که در نمودار (۲) ترسیم کرده ایم. (۲۵) بدین ترتیب، نرخ



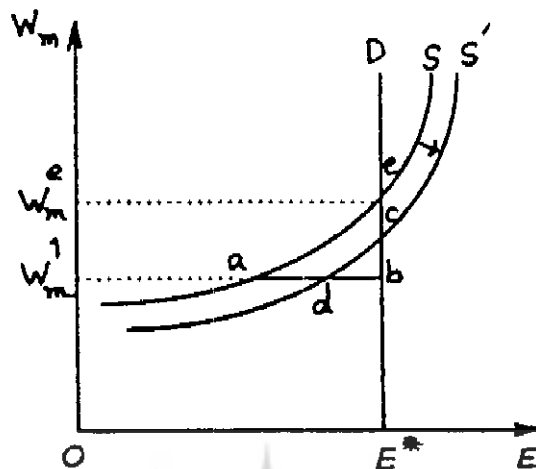
نمودار ۲ - تعادل بازار در صورت بی کشش بودن تقاضا برای نیروی انسانی نسبت به دستمزد نظامی

دستمزد تعادلی نیز در این بازار در سطح W_m^e تعیین می شود و لذا اگر به علل گوناگون، از جمله به علت محدودیتهای بودجه ای، دستمزد در سطح W_m^1 ، یعنی کمتر از دستمزد تعادلی - تعیین شود، بازار نیروی کار با کمبود عرضه نیروی انسانی به میزان ab روبرو می شود. برای رفع این کمبود، می توان چهار روش را مورد بررسی قرار داد:

- ۱- افزایش دستمزد نظامی؛ ۲- کاهش تقاضا؛ ۳- افزایش عرضه و ۴- استفاده از خدمت وظیفه عمومی.

استفاده از خدمت وظیفه عمومی به عنوان آخرین راه رفع کمبود ab ، خود می تواند در زمره سیاستهای افزایش عرضه قلمداد شود. نظام وظیفه همگانی همان گونه که در نمودار (۳) نشان داده شده است، دو اثر مهم به همراه دارد. نخستین تأثیر، انتقال منحنی عرضه از S به S^* است. (۲۶) این انتقال موجب کاهش کمبود عرضه نیروی انسانی از ab به db در سطح دستمزد W_m^1 می شود. دومین تأثیر نظام وظیفه عمومی، جبران کمبود باقیمانده

db به وسیله نیروی وظیفه است. ما در قسمتهای آتی، به تفصیل به تشریح مبانی تحلیل اقتصادی نظام وظیفه عمومی و ملاحظات ذی ربط در ارزیابی محاسن و معایب احتمالی آن خواهیم پرداخت.



نمودار ۳ - تأثیر خدمت الزامی، در بازار نیروی کار نظامی

۴- خاستگاههای انتقاد از نظام وظیفه عمومی

برقراری نظام وظیفه همگانی با هر هدفی که تحقق یابد، بویژه با توجه به سن و ویژگیهای معمول افرادی که به خدمت فراخوانده می شوند، بی تردید تأثیرات قابل توجهی در جامعه به همراه دارد. اما تحلیلگران به طور معمول از دو دیدگاه به این سیستم و پیامدهای آن نگریسته اند. از دیدگاه نخست، خدمت سربازی علاوه بر فایده های برشمرده شده، هزینه هایی دارد که داوری در باره آن، مستلزم یک تحلیل هزینه - فایده اجتماعی است. از دیدگاه دوم، فعالیتهای تشکیلات جذب کننده سربازان، بر روی تخصیص منابع کل جامعه تأثیر می گذارد و به روشنی برای ارزیابی عملکرد نظام وظیفه نمی توان از چنین تأثیری با مسامحه گذشت. در دو قسمت آتی، به این دو جنبه تحلیلی نظام وظیفه خواهیم پرداخت.

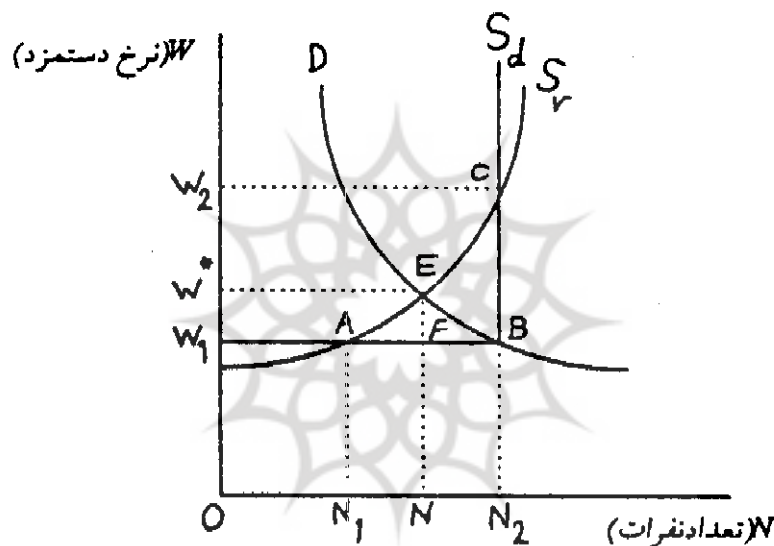
۴-۱- هزینه یابی نظام وظیفه عمومی و تحلیل کارآیی

از آنجا که در هر جامعه ای میزان منابع اقتصادی نسبت به خواسته های انسانی

محدود است، براین اساس وقتی منابع تولیدی از سوی یک مؤسسه تولیدی برای تولید محصول بخصوصی - مانند محصول الف به کار روند، در واقع جامعه باید از تولید و مصرف مقادیر معینی از سایر محصولات که با کمک این منابع تولیدی به کار رفته در تولید الف می توانسته اند تولید شوند، چشمپوشی کند. بنابه تعریف، هزینه تولید محصول بخصوصی مانند الف، از نظر اجتماعی^(۲۷) عبارتست از ارزش سایر کالاهای چشمپوشی شده ای که جامعه می توانست با استفاده از همان منابع که برای تولید الف به کار رفته اند، تولید کند. هزینه منابع تولیدی به کار رفته برای مؤسسه تولیدی عبارتست از ارزش منابع مزبور در شرایطی که این منابع در بهترین موقعیت ممکن به کار گرفته شوند. مؤسسه تولیدی، برای جلب منابع تولیدی به سوی خود باید به این منابع دست کم مبالغی برابر با آنچه که این گونه منابع می توانند در جاهای دیگر به دست آورند، پردازد. با توجه به آنچه گفته شد، از دیدگاه اقتصادی هزینه اجتماعی خدمت وظیفه عمومی تنها دستمزد پرداختی^(۲۸) به سربازان وظیفه نیست، بلکه مبلغی است که این نیروها در صورت استخدام داوطلبانه دریافت می کردند. این مبلغ در واقع براساس مفهوم هزینه فرصت، دستمزدی است که در شرایط استخدام در مشاغل غیرنظامی در بهترین حالت ممکن، به نیروهای یاد شده پرداخت می شد.^(۲۹) اما آشکارا آنچه به نیروهای وظیفه پرداخت می شود، با ارزش اقتصادی وقت و فعالیت آنها ارتباطی ندارد و به گفته برخی نویسندگان، مابه التفاوت این مبلغ را نسبت به هزینه فرصت سربازان وظیفه در صورت اشتغال در مشاغل غیرنظامی اشاره شده، می توان به عنوان یک مالیات پنهان^(۳۰) قلمداد کرد که در طول خدمت خود می پردازند. بنژامین فرانکلین، در بیش از دو قرن پیش، در مخالفت با به کارگیری اجباری ملوانان به این امر اشاره و حتی اندازه مالیات پنهان را ارزیابی می کند. او می گوید: «اگر شما به ملوانی که به خدمت وظیفه عمومی آورده شده، ۲۵ پنی در ماه پرداخت کنید و این فرد بتواند در کارهای تجارتي، ۳/۱۵ پوند در ماه به دست آورد، شما ماهیانه ۲/۹ پوند از او گرفته اید و اگر ۱۰۰۰۰۰ نفر در خدمت داشته باشید، از قشر درستکار جامعه که از خدمت شما شانه خالی نکرده اند و خانواده های بی بضاعت، ۲۹۰۰۰۰ پوند در ماه و ۳۴۸۰۰۰۰ پوند در سال ربوده اید و با این حال، آنها را مجبور کرده اید که زندگی خود را در جنگیدن برای دفاع از زندگی عادی و فعالیت اقتصادی شما (حکومت) به مخاطره بیندازند».^(۳۱) سندلر و هارتلی نیز پس از اشاره به

این مالیات^(۳۲) تصریح می‌کنند که افرادی که در سن خدمت وظیفه هستند، دچار عدم اطمینان در زمینه وقت و مدت خدمت خود هستند و این امر علاوه بر تأثیر جدی بر تصمیمات انفرادی و خانوادگی از جمله درباره ازدواج و تشکیل خانواده، پیامدهایی در زمینه سرمایه‌گذاری انسانی به همراه خواهد داشت.

برای آنکه آنچه گفته شد، با تحلیلی نموداری همراه شود و اثرات اقتصادی خدمت وظیفه عمومی ارزیابی گردد، می‌توانیم از منحنیهای عرضه و تقاضای نیروی کار در بخش نظامی استفاده کنیم که در قسمتهای گذشته معرفی شدند. برای این کار تأثیر تشکیل یک ارتش تلفیقی^(۳۳) با ترکیبی از سربازان وظیفه و داوطلب را در نمودار (۴) نشان داده‌ایم.



نمودار ۴ - نظام وظیفه عمومی در مقایسه با نیروی تمام داوطلب

در این نمودار، منحنی عرضه نیروی انسانی وظیفه (S_d) در مقابل دستمزد، عمودی (با شیب بی‌نهایت و بدون کشش) است، زیرا مشمولان، الزاماً به خدمت می‌روند و پرداختها در عرضه خدمات آنها تأثیری ندارد. میزان دستمزد پرداختی سالیانه به هر سرباز وظیفه، با W_1 تنها N_1 نفر نیروی داوطلب وجود خواهد داشت، در حالی که به نظر می‌رسد این تعداد جوابگوی نیازهای وسیع نیروهای مسلح نباشند. اگر قرار باشد افراد به تعداد مورد نیاز به اشتغال نیروهای مسلح در آیند، تعداد مراجعه‌کنندگان باید در سطحی بسیار بالاتر از N_1 به عنوان مثال در سطح N_2 باشد. روشن است که این تعداد

مورد نیاز، بیش از تعدادی است که با دستمزد رایج در بازار (دستمزد تعادلی) یعنی W^* جذب امور دفاعی می‌شوند، در حالی که اگر بنا باشد آنها به صورت داوطلبانه (حرفه‌ای) خدمت کنند، باید به اندازه W_2 به آنها پرداخت شود. این دستمزد، دستمزد منطقی (تعادلی) افراد در یک بازار نیروی انسانی به شمار می‌آید. لذا به علت پایین بودن دستمزد W_1 ، با کمبود نیروی انسانی به اندازه $N_1 N_2$ نفر روبه‌رو خواهیم بود و این تعداد نیروی انسانی، تعدادی است که باید در قالب نظام وظیفه عمومی و مطابق قانون خدمت اجباری، به خدمت فراخوانده شوند تا کمبود یادشده جبران شود. روشن است که با نگرش به نظام وظیفه به عنوان یک ابزار جبران کمبود نیروی انسانی، اگر دستمزدی در سطح W^* پرداخت می‌شد، براساس وضعیت منحنیهای عرضه و تقاضا اگر این وضعیت وضعیتی واقعی و طبیعی فرض شود نیازی به خدمت اجباری پیش نمی‌آمد. براساس تئوری اقتصاد خرد، در نقطه تعادلی E دستمزد دریافتی با محصول دریافتی نهایی (دفاع) برابری می‌کند و این امر، متضمن بیشترین تولید با هزینه معین است.

پیامد برقراری خدمت الزامی همگانی، فقط به آنچه گفته شد محدود نمی‌شود. به نمودار (۴) توجه کنید. در صورت وجود یک ارتش تمام داوطلب، به تعداد N^* نفر نیروی نظامی نیاز است و همواره فرض بر این است که این افراد، به طور کارآمد مورد استفاده قرار می‌گیرند و پرداختی به آنها نیز براساس درآمد نهایی تولید آنها است. اما با ایجاد یک ارتش با نیروی وظیفه، تعداد N_2^* نفر نیروی اضافی جذب می‌شوند که نسبت به تعداد بهینه، مازاد محسوب شوند و به طور معمول هم به خوبی به کار گرفته نمی‌شوند. N_2 امین نفر می‌توانست در صورت اجباری نبودن خدمت، به میزان W_2 ریال کسب کند. لذا مابه‌التفاوت W_1 و W_2 ، هزینه فرصت از دست رفته (عدم‌المنفع) این نیرو است که با آزاد بودن در انتخاب شغل می‌توانست در شغل‌های غیرنظامی به دست آورد. این مقدار به منزله زیان فرد قلمداد می‌شود. به همین ترتیب، تمامی افراد در فاصله $N_1 N_2$ که به الزام به خدمت آورده شده‌اند، به اندازه سطح $ABCE$ در نمودار مورد بحث زیان می‌بینند. این مقدار در واقع همان مالیات پنهان یا ضمنی‌ای است که در گذشته به آن اشاره کردیم. زیان خالص اقتصادی جامعه نیز سطح BCE است. تعداد سربازان N_2^* که در واقع بیش از افراد مورد نیاز فرض می‌شود، اگر آزاد بودند، تمامی سطح زیرمنحنی عرضه را در فاصله مزبور (سطح $BCE N_2^*$ در نمودار (۴)) به دست می‌آوردند، در

حالی که مجموع درآمد نهایی تولید این سربازان در بخش دفاع، تنها سطح زیرمنحنی تقاضا در این فاصله ($N^* N_2BE$) است. این زیان در واقع برابر است با ارزش خالص کاهش در تولید جامعه، اگر سربازان وظیفه در مشاغل غیرنظامی اشتغال داشتند. اما این میزان با برقراری خدمت وظیفه عمومی، از تولید کل کسر می شود. البته همان گونه که مشاهده می شود، زیان خود سربازان از زیان اقتصادی جامعه بیشتر است.

نمودار (۴) هنوز هم هزینه کلی یک نیروی تلفیقی (شامل مشمول و نیروی کادر) و یا یک نیروی تمام داوطلب را به روشنی نشان نمی دهد. در ارتش هایی با نیروی وظیفه و داوطلب، به طور معمول نسبت بسیاری از نیروهای جذب شده در حال آموزش هستند.^(۳۴) از آنجایی که نیروهای وظیفه، مدت به نسبت کوتاهی در ارتش هستند و نیروهای جدید دیگری جایگزین آنها می شوند، سازمان وسیع تری نسبت به یک ارتش تمام داوطلب برای آموزش این نیروها نیاز است. اگر حتی هزینه های مربوط به آموزش و سازماندهی نیروهای وظیفه را در مقایسه با یک نیروی تمام داوطلب نادیده بگیریم، مقایسه هزینه نیروی انسانی یک ارتش تمام داوطلب با یک ارتش با نیروی وظیفه، مستلزم محاسبه هزینه فرصت نیروهای وظیفه نیز می باشد. مجموع دستمزد پرداختی در سطح W_1 به نیروی وظیفه و هزینه فرصت این نیروها، در واقع هزینه کل نیروی انسانی یک ارتش با نیروی مشمول است. طبق نمودار، این هزینه شامل سطح ON_2CEAW_1 است. هزینه یک ارتش با نیروی تمام داوطلب، تمامی سطح ON^*EW^* است. از آنجایی که کشر منحنیهای عرضه و تقاضا تأثیری بسیار زیاد در زیان اقتصادی نظام وظیفه عمومی دارد، لذا با قاطعیت نمی توان در مورد مقایسه هزینه نیروی انسانی یک ارتش تمام داوطلب با یک ارتش مرکب از نیروی وظیفه و کادر اظهار نظر کرد. اگر منحنی عرضه را بسیار کم کشش و تقاضا را بسیار پرکشش در نظر بگیریم، هزینه اقتصادی خدمت وظیفه عمومی وسیع تر می شود. در این حالت، هزینه تشکیل یک ارتش با نیروی وظیفه، نسبت به یک ارتش تمام داوطلب بسیار بیشتر می شود. و فرضیه مرسوم مبنی بر اینکه برپایی یک ارتش تمام داوطلب با دستمزد رایج در بازار (درشغل های همسان غیرنظامی)، بسیار پر هزینه تر از ارتشی با نیروی وظیفه^(۳۵) با همان اندازه و کیفیت است، پذیرفته نمی شود. براساس آنچه گفته شد، عقیده بر این است که از آنجا که خدمت وظیفه موجب گردآمدن یک نیروی کار به نسبت ارزان می شود، ارتش با ذخیره سازی نیروی کار،

استفاده اسرافکارانه از این نیروی کار، برگزیدن نسبت‌های "بسیار پایین" سرمایه - نیروی کار، و عموماً برگزیدن روش‌های بسیار کاربر، بسیار بیش از مقدار مورد نیاز واقعی، نیروی انسانی را به کار می‌گیرد و علاوه بر حجیم‌تر شده سازمان‌های نظامی، استفاده از نیروهای اضافی همواره با ناکارایی همراه است. چنین عملکردی، نیروی مازاد را از سایر فعالیت‌های مولد جامعه نیز دریغ می‌کند. افرادی که اجباراً در حال خدمت هستند، از دیدگاه اقتصادی متضرر می‌شوند و به عبارتی، مالیاتی پنهانی می‌پردازند در حالی که خود را به مخاطره نیز می‌اندازند. به علاوه، با کم‌هزینه جلوه داده شدن فعالیت نظامی اگرچه مالیات‌دهندگان خشنود می‌شوند، اما هزینه واقعی اجرای مأموریتها به نظر نمی‌آید و قیمت و هزینه‌ها به عنوان علامت راهنما و نشانگر^(۳۶)، وظیفه خود را انجام نمی‌دهند. این پیامدها به اختلال در تخصیص منابع نیز منجر می‌شود که در قسمت آتی به آن می‌پردازیم.

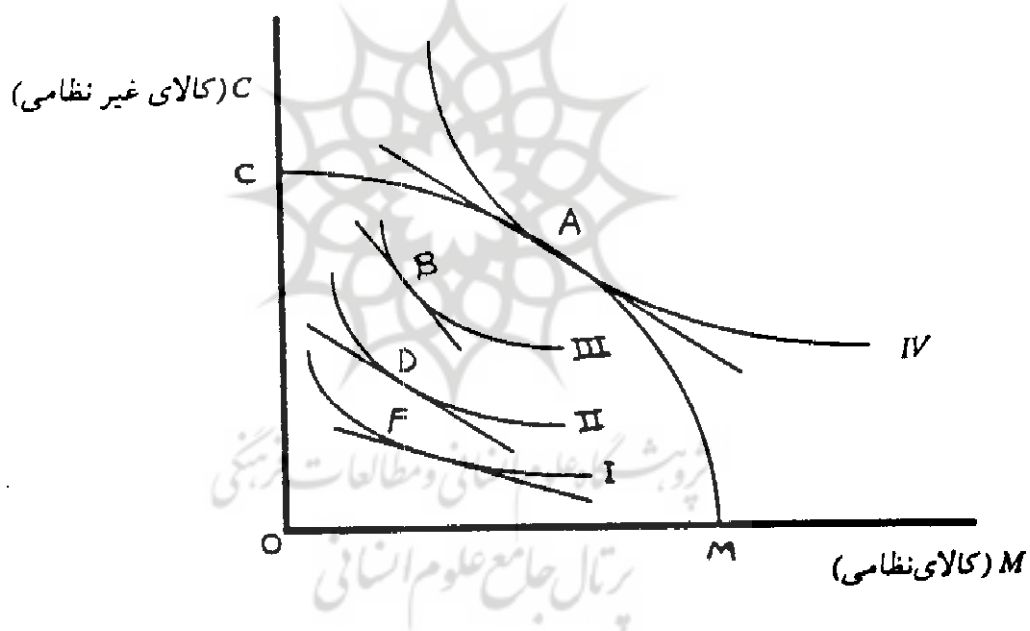
۲-۲- تأثیر نظام وظیفه عمومی بر روی تخصیص منابع

در توضیح دیدگاه دوم^(۳۷) خاطر نشان می‌کنیم که دستمزد پایین در خدمت الزامی همگانی موجب می‌شود که در ظاهر، هزینه فعالیت‌های نظامی کمتر از معمول به حساب آید، در حالی که هزینه واقعی با برقراری خدمت وظیفه عمومی برای اقتصاد به مراتب بیشتر خواهد بود. برخی اعتقاد دارند که این امر به تخصیص نامناسب منابع در تولید کالاهای نظامی و غیرنظامی منجر می‌شود. برای درک استدلالی که به این نتیجه‌گیری منجر شده است، به طور معمول از مفهوم مرز (منحنی) امکانات تولید (PPF)* استفاده می‌کنند.

در نمودار (۵)، منحنی امکانات تولید (CM) با فرض وجود دو نوع تولید یعنی کالای نظامی و کالای غیرنظامی (جهان فرضی دوکالایی) ترسیم شده است. منحنی امکانات تولید در واقع مکان هندسی مقادیر ترکیبی بیشترین تولید دو کالا است که با توجه به سطح معین (ثابت) از منابع موجود در جامعه (موجودی منابع) به دست آمده است، با این فرض که همه منابع، با بیشترین کارایی به کار گرفته شده باشند. نقاط فراتر (بالتر) از منحنی در دسترس نیستند و تنها دسترسی به نقاط پایین و روی منحنی امکانات تولید

* Production Possibility Frontier

امکان‌پذیر است. به منظور به دست آوردن ترکیب بهینه تولید کالای نظامی و غیرنظامی، نیاز به اطلاع از ترجیحات جامعه بین کالاهای مزبور داریم. برای بیان این ترجیحات، از منحنی بی تفاوتی* جامعه استفاده می‌شود. فرض بر این است که یک فرد، مقدار بیشتری از یک کالا را به مقدار کمتر آن ترجیح می‌دهد^(۳۸) و تمامی نقاط روی منحنی بی تفاوتی، ترکیبی از کالاهای نظامی و غیرنظامی را نشان می‌دهد که فرد نسبت به مصرف آنها بی تفاوت باشد. منحنی مزبور نیز در نمودار (۵) نشان داده شده است. براساس تئوری اقتصاد خرد، با توجه به منحنی‌های امکان‌ات تولید و بی تفاوتی، ترکیب بهینه تولید برای جامعه، در نقطه A به دست می‌آید. در نقطه مزبور، منحنی بی تفاوتی جامعه با منحنی امکان‌ات تولید مماس شده است. اگر از منابع تولیدی جامعه به طور مناسب استفاده نشود، نقاطی (ترکیباتی) مانند F، D یا B در پایین منحنی امکان‌ات تولید تحقق می‌یابد.



نمودار ۵ - تخصیص تولید با در نظر گرفتن نظام وظیفه عمومی

در این حالت ممکن است منابع کمیاب جامعه، به طور کامل مورد استفاده قرار نگیرند و یا مقداری از منابع، در فعالیتی با موازنه مثبت هزینه فرصت استفاده شود؛ به این معنا که قیمت پرداختی به عامل تولید، کمتر از هزینه فرصت آن عامل باشد و در نتیجه عامل

* Indifference Curve

تولید به نحو مطلوب مورد استفاده قرار نگیرد.

در واقع وضعیت نیروهای وظیفه مطابق تحلیلی که در قسمت گذشته ارائه شد، می‌تواند به این موقعیت پایین‌تر از حد مطلوب تشبیه شود. موقعیت F در نمودار مزبور حالتی است که به نیروی انسانی مشمول، حقوقی در سطح کمتر از هزینه فرصت او پرداخت شود. شیب خط مماس بر منحنی بی‌تفاوتی I ، نشان‌دهنده نسبت قیمت کالای نظامی به قیمت کالای غیرنظامی است. از آنجایی که با برقراری خدمت سربازی، نیروی انسانی در تولید کالای نظامی، در مقایسه با سایر بخشهای اقتصاد (تولید غیرنظامی) با قیمتی بسیار ارزان‌تر مورد استفاده قرار می‌گیرد، تولید کالای نظامی بیشتر از تولید کالای غیرنظامی است. نقطه F روی منحنی امکانات تولید نیست زیرا استفاده از نیروی انسانی در تولید کالاهای نظامی در سیستم مورد بحث، دارای هزینه فرصت است و اقتصاد به میزانی که این افراد می‌توانستند در بهترین شرایط فعالیت در مشاغل غیرنظامی تولید نمایند، زیان می‌کند.

اگر دستمزد پرداختی به نیروی انسانی در تولید کالاهای نظامی، براساس قیمت واقعی موجود در اقتصاد تعدیل شود و محدودیتها از جمله، خدمت اجباری سربازی نیز برداشته شوند، تخصیص مجدد منابع بین تولید کالاهای نظامی و غیرنظامی صورت می‌گیرد. در این حالت، شیب خط مماس بیشتر و ترکیب جدید تولید، در نقطه D ایجاد می‌شود. در ابتدا، حرکت بر روی منحنی امکانات تولید رخ نمی‌دهد، زیرا با قیمت‌گذاری جدید عوامل تولید، تمامی نیروی کار برای تولید کالای غیرنظامی آزاد نمی‌شود، بعضی از آنها ممکن است تولید کالاهای غیرنظامی را افزایش دهند و برخی دیگر به طور کارآمدتر در فعالیتهای نظامی شرکت کنند. اینکه آیا نتیجه تحقق نقطه D این خواهد شد که تولید کالاهای نظامی بیشتر شود یا کالاهای غیرنظامی، یا اینکه هر دو افزایش می‌یابند، بستگی به شکل منحنیهای بی‌تفاوتی جامعه خواهد داشت. نمودار (۵) افزایش تولید کالاهای غیرنظامی و کاهش تولید کالاهای نظامی را پس از قیمت‌گذاری جدید نشان می‌دهد.

در صورت حرکت به سوی نقطه B ، از دیدگاه هندسی می‌توانیم روند ممکن را در طول زمان نشان دهیم. در نقطه مزبور، تولید کالاهای غیرنظامی افزایش یافته است و مقدار افزایش آن نیز از D بیشتر است. این امر نشان می‌دهد که در قبل نیروی کار مشمولی وجود داشته که بعضی با هزینه فرصت بالا آزاد شده و به بازار غیرنظامی

بازگشته‌اند و یک جابجایی در نیروی کار صورت گرفته‌است و جای آن را نیروی کاری گرفته که با هزینه فرصت کمتری در فعالیت نظامی شرکت می‌کند، یعنی داوطلبانی که با دستمزدهای داوطلبانه بالاتری جذب شده‌اند و این دستمزد بالاتر، هزینه فرصت آنها را کاهش داده‌است. حرکت نهایی به سوی منحنی امکانات تولید، به فرضیات بسیاری مانند سازگاری کامل مؤسسات، وجود بازارهای سازمان یافته، آزادی کامل در جابجایی منابع برای مصارف گوناگون و امثال آن، نیازمند است.

بر اساس تئوری‌های اقتصادی، در صورت وجود دنیایی که به طور کامل با فروض مزبور منطبق باشد، نقطه A وضعیتی است دست یافتنی، کارآمد و عقلایی. برخی تحلیلگران با چنین استدلالهایی گفته‌اند که استفاده از نیروی وظیفه نه تنها لزوماً با صرفه نیست بلکه اقتصاد به میزانی زیان می‌بیند. که افراد مشمول می‌توانستند در کارهای مولد به کار گرفته شوند. به عقیده این تحلیلگران، فقط در صورت بروز جنگ است که وقتی نیازهای نظامی بر نیازهای غیرنظامی تقدم می‌یابند، عملکرد نظام وظیفه با شرایط کارآیی اقتصادی تطبیق می‌کند. لذا در مواقع عادی و زمان صلح که بازار با انتخابهای آزاد به طور معقول و کارآمد عمل می‌کند، یک نظام وظیفه از نظر اقتصادی کارآمد نیست.

با توجه به آنچه تاکنون گفته شد، بنابه گفته حامیان برقراری یک ارتش تمام داوطلب، خدمت وظیفه موجب می‌شود که خدمات نیروی انسانی، بسیار بیشتر از حد نیاز واقعی نیروهای مسلح، تقاضا و به اصطلاح خریداری شود. البته لغو نظام وظیفه، هزینه‌های نسبی نیروی انسانی نظامی را افزایش می‌دهد و این امر انگیزه جایگزینی نهاده‌های به نسبت ارزان‌تر به جای نهاده‌های گران‌تر را ایجاد می‌کند. در نتیجه، یک نیروی تمام داوطلب موجب بروز اثرهای جایگزینی بین سرمایه (تجهیزات) و نیروی کار، بین پرسنل درحال خدمت و غیرنظامیان، و بین نیروی انسانی نظامی ماهر و غیرماهر می‌شود. از سوی دیگر، انتظار می‌رود که یک نیروی تمام داوطلب، موجب انگیزش بیشتر و لذا بهره‌وری فزون‌تر و ابراز تمایل بیشتر نیروی انسانی شود که این امر نیز به نوبه خود منجر به کاهش جابجایی و کاهش هزینه‌های آموزش می‌شود.

۵- دلایل ابقای نظام وظیفه عمومی، در نظر گرفتن ملاحظاتی دیگر

در نظر ابتدایی، انتظار بر این است که پذیرش نهایی تحلیل‌های منتقدانه پیش گفته، لغو نظام وظیفه عمومی در کشورها را به همراه داشته باشد. حتی اگر جنبه‌های فردی و

شخصی تحلیل‌های گذشته و زیانهای ذی ربط را لحاظ نکنیم، زیانهای اجتماعی که بویژه در پیکره تولیدی جامعه، از سوی نقادان مطرح می‌شود، هر اندیشمند متعهدی را به تأمل وامی‌دارد. شواهد نشان می‌دهند که هنوز کشورهای بسیاری به این تحلیلها ترتیب اثر جدی نداده‌اند و یا ملاحظاتی دیگر را بر ملاحظات صرفاً اقتصادی، آن هم با پیش‌فرضهایی که گاهی در عمل با عینیت ناسازگار هستند، ترجیح داده‌اند. ما در اینجا برای خودداری از اطاله کلام و ارائه تا حدودی منسجم برخی از ملاحظات شایان توجه، بویژه برای نزدیکی به ذهن و شباهت‌یابی نسبت به کشورمان، این ملاحظات را با ترتیبی خاص مطرح می‌کنیم.

۱-۵. برابری اجتماعی در کنار کارآیی اقتصادی

ملاحظه انصاف و برابری* در کنار کارآیی اقتصادی، ملاحظه‌ای است که در برخی مطالعات مورد تأکید قرار گرفته است.^(۳۹) کرستنز و می‌یرمانز** در یک کار تجربی^(۴۰)، موضوع انتخاب نهاده‌های نیروی کار را در تولید دفاعی بلژیک مورد بحث قرار داده و هزینه‌های اجتماعی و جنبه‌های توزیعی نظام وظیفه‌گزینشی را در مقایسه با نیروهای تمام داوطلب، تحلیل کرده‌اند. در گزارش تحقیق آنها نخست مباحث تئوریک در باره کارآیی و برابری، در هر دو سیستم نیروی انسانی بیان شده‌است. آنگاه برآوردهای هزینه‌های احتمالی نظام وظیفه و نیروی تمام داوطلب توضیح داده و در پایان، شواهد علیتی مربوط به منصفانه بودن خدمت سربازی ارائه شده‌است.

در تحقیق مورد بحث برای بررسی کارآیی، پس از محاسبه هزینه بودجه‌ای، با تعدیلاتی هزینه‌های اجتماعی سربازان وظیفه و همچنین داوطلبان استخراج شده‌است. برای خدمت سربازان وظیفه، کمترین قیمت سایه‌ای^(۴۱) محاسبه شده که برای نیروهای شاغل و بیکار متفاوت بوده‌است. هزینه دستمزد داوطلبان نیز بدون وجود سربازان وظیفه، به گونه‌ای پیش‌بینی شده‌است که به اشتغال نظامی ترجیح شوند. این تحلیل، زمینه‌سازیهایی را برای بررسی تأثیر قیمت، سایه‌ای خدمات سربازان و هزینه‌های اجتماعی یک نیروی تمام داوطلب بر انتخاب نهاده‌های عوامل تولید، فراهم کرده‌است، و نشان داده‌است که در هر دو مورد، تولید نظامی به طور قابل توجهی به سوی

* Equity

** Kerstens and Meyermans

تکنیکهای بیشتر سرمایه‌بر تغییر پیدا می‌کند. این امر موجب فقدان کارآیی در تخصیص سیستم ترکیبی (تلفیقی) نیروی انسانی می‌شود. کمرستز و می‌یرمانز تصریح می‌کنند که تحلیل کیفیت نیروی جذب شده نیز این نتیجه را تأیید می‌کند زیرا در این صورت، تعدادی بسیار زیاد و افرادی بسیار توانا به سربازی اعزام شده‌اند.

در آخر، شایان ذکر است که مسئله منصفانه بودن، به طور کلی معمولاً از دو دیدگاه مورد بررسی قرار گرفته‌است. نخست اینکه مقایسه سطوح آموزشی سربازان و غیرسربازان نشان می‌دهد که سربازان بهتر آموزش دیده‌اند. این امر می‌تواند به عنوان یک مالیات تصاعدی غیرنقدی استعدادهای تفسیر شود. تصاعدی بودن این مالیات، با تعلق مالیاتی^(۴۲) تحت تأثیر قرار نمی‌گیرد. در مطالعات نوع دوم، تفاوت هزینه‌های فردی در میان سربازان و مالیات ضمنی حاصل از آن، مطالعه شده‌است. در این بررسیها، تأثیر سربازی بر بیکاری مورد انتظار، برآورد شده‌است؛ بررسی‌ای که تاکنون مورد غفلت قرار گرفته‌است. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که اگرچه تفاوت‌های بسیاری بین سربازان وجود دارد اما به هر صورت همگی مالیاتهای ضمنی بسیار بالاتر از نرخ متوسط مالیاتهای مستقیم (بردرآمد) مرسوم می‌پردازند.

۲-۵ - مقایسه ناپذیری مشاغل، و صرفه‌جوییهای نظام وظیفه عمومی

همان‌گونه که بسیاری از صاحب‌نظران اذعان کرده‌اند، دفاع بازار واقعی ندارد و لذا قیمت در جرگه مسائل نظامی تعیین‌کننده‌نهایی نیست بلکه ملاحظات استراتژیکی و امنیتی، تقاضای نظامی را بشدت تحت‌الشعاع قرار می‌دهند. در بازار کار نیز واقعیت این است که مشاغل نظامی، اگر نگوئیم مشابهی ندارند، مشابه غیرنظامی بسیار محدودی دارند. مخاطرات و محدودیت‌های ناشی از ملاحظات حفاظتی، قیود انضباط نظامی و سلسله مراتب و امثال آنها موجب می‌شود که حتی اگر برای شاغلان غیرنظامی در یک سازمان نظامی، دستمزدی مشابه شاغلان هم‌ردیف آنها در بخش‌های غیرنظامی در نظر گرفته شود و افراد در انتخاب شغل آزاد گذاشته شوند، غالباً فعالیت در سازمانهای غیرنظامی ترجیح داده می‌شود. لذا برای جبران مخاطرات و محدودیت‌های موجود در سازمانهای نظامی، باید دستمزد به مراتب بالاتری به کارکنان پیشنهاد شود. روشن است که این اضافه پرداخت نسبت به مشاغل غیرنظامی، باید آنقدر قابل توجه باشد که

تصمیم‌گیری نیروی کار را به طور مطلوب تحت تأثیر قرار دهد. در این میان براساس اطلاعات موجود، در حدود ۹ درصد کل مشاغل جهان را مشاغل نظامی به خود اختصاص داده‌اند. لذا در صورتی که قرار باشد به نظامیان، دستمزدی بیشتر به اقتضای شغل آنها پرداخت شود، حجم کل اضافه پرداخت ذکر شده بسیار گزاف خواهد شد و به طور مسلم بسیاری از دولتها از عهده تأمین این مبلغ اضافی در تلسرو خود برنمی‌آیند، و حتی در صورت توان بر اجرای این کار، اثرات جانبی تورمی و سایر تأثیرات چنین اقدامی، آنها را از مبادرت کردن به چنین کاری باز می‌دارد. نتیجه چنین محدودیتی، پناه بردن به شیوه‌ای به مراتب ارزان‌تر، در تأمین نیروی انسانی نظامی است.

جان آر. اونیل* در گزارش تحقیق خود^(۴۳) بیان می‌کند که از سالهای نخستین شکل‌گیری پیمان ناتو، سهم‌بندی بار دفاعی در میان کشورهای عضو این پیمان موضوع بحث‌انگیزی بوده‌است، اما بسیاری از تحلیلگران مطرح کرده‌اند که وجود تفاوت در نحوه سربازگیری متحدین، باعث می‌شود اعتبار مقایسه هزینه‌های دفاعی در این پیمان مورد تردید قرار گیرد. کشورهایی که افراد را به الزام به خدمت نظامی فرامی‌خوانند، عموماً این کار را مساعدتی پنهانی به امنیت جمعی تلقی می‌کنند. اونیل بر مبنای کار استریهو** برآورد پس‌انداز بودجه‌های ناشی از خدمت وظیفه (صرفه‌جوییها) را در هشت کشور ناتو در سالهای ۱۹۷۴م. و ۱۹۸۱م. و شش کشور را برای ۱۹۸۷م. گزارش می‌کند.^(۴۴) او در نتیجه‌گیری مقاله تحقیق خود نیز خاطر نشان می‌کند که عموماً خدمت وظیفه، یک مساعدت ضمنی به امنیت جمعی قلمداد می‌شود، در حالی که هزینه واقعی چنین پدیده‌ای در هزینه‌های نظامی ملی منعکس نشده‌است. استریهو نشان داده‌است که با وجود تفاوت در نحوه سربازگیری، می‌توان ارزش نظام وظیفه را برای پیمان ناتو برآورد کرد. او این کار را با محاسبه صرفه‌جوییهای بودجه‌ای انجام می‌دهد که ناشی از پرداخت مبلغی اندک به سربازان وظیفه به میزانی کمتر از آنچه می‌توانند در اشتغال غیرنظامی به دست آورند، است. اونیل این تحلیل را مبنایی برای محاسبه متغیری به نام VC1 قرار می‌دهد. البته اشتغال نظامی و غیرنظامی ممکن است در جاذبه‌های غیرمالی*** خود نیز متفاوت باشند. اگر این گونه باشد، متوسط دستمزد غیرنظامی مردان ۱۶ تا ۲۴

* John R. Oneal

** Van Ypersele de Strihou

*** Non-Financial Appeal

ساله، دستمزد واقعی نگهداری نیروی وظیفه را نشان نمی‌دهد. در واقع، بررسی مقایسه‌ای پرداخت به داوطلبان بریتانیایی و امریکایی و دستمزد همسانهای غیرنظامی آنان نشان می‌دهد که مردان جوان، با نرخ پرداختی یکسان، بخش غیرنظامی را ترجیح می‌دهند. لذا VCI احتمالاً صرفه‌جوییهای بودجه‌ای خدمات وظیفه را کمتر از حد نشان می‌دهد.

۳-۵- فایده‌های لحاظ نشده نظام وظیفه، در مقابل هزینه‌های آن

برای تحقق یک تحلیل هزینه-فایده واقع‌بینانه، باید علاوه بر تعیین هزینه‌های اجرای یک فعالیت، به فایده‌های آن نیز واقف شویم تا بتوانیم در ضمن مقایسه این فایده‌ها با هزینه‌های ذی‌ربط، ارزیابی دقیقی از پیامدهای اقتصادی فعالیت داشته باشیم. در قسمت‌های گذشته سعی کردیم برآوردی از هزینه‌های برقراری نظام وظیفه عمومی بویژه هزینه‌های اجتماعی و فرصتهای از دست رفته، ارائه کنیم. در این زمینه درصدد برآمدیم گستره نگرش خود را از قلمرو بسیار محدود هزینه‌های خصوصی و حسابداری، به هزینه‌های اجتماعی-اقتصادی و فرصتها گسترش دهیم. اما در زمینه فایده‌ها، چنین گسترشی صورت نپذیرفت و به عبارتی، فایده‌های خدمات سربازی همگانی و محصول آن با جامعیت متناسب ارزیابی نشد. البته سنجش ناپذیری در کل قلمرو مسایل نظامی، پدیده‌ای غیرمنتظره و دور از ذهن نیست و بسیاری از صاحب‌نظران نیز بارها به این ویژگی تصریح کرده‌اند. به گفته برخی از این صاحب‌نظران، معضل اندازه‌گیری محصول، دشواریهای عمده‌ای در برآورد تابع تولید نظامی ایجاد می‌کند.^(۴۵) به عنوان نمونه در سطح کلان، ایجاد صلح، امنیت و دفاع از مصالح ملی در حال حاضر از جمله محصولات بخش دفاع به حساب می‌آید و تعداد پرسنل نظامی و تجهیزات آنها نیز به عنوان نماینده اندازه نیروهای مسلح کشور قلمداد می‌شوند. اما از دیدگاهی دیگر، این شاخصها فقط محصول واسطه نه‌نهایی را در قالب حفاظت از زندگی انسانها و پس‌انداز آن اندازه‌گیری می‌کنند. بنابه رویکرد نظریه سرمایه انسانی، محصول دفاع باید بر حسب مقدار ایمنی* فراهم شده و در نتیجه بر حسب مقدار امنیتی که برای دستاوردهای طول زندگی انسانها نه فقط حال حاضر آنها ایجاد می‌کند، نگریسته شود. در این روش، افزایش جلوگیری از مرگ نابهنگام یک انسان، که حاصل فعالیت نیروهای مسلح است، به وسیله ارزش حال

* Safety

(فعلی) تنزیل شده* محصول آتی او سنجیده می شود. (۴۶) شایان ذکر است از این رویکرد، مؤیدی نیز برای این فرضیه نشان داده می شود که پیوند معکوسی بین تلفات** و قابلیت دستاوردهای غیرنظامی پرسنل نظامی وجود دارد. این پیوند معکوس، بیانگر یک مالیات نزولی (قهقرایی) (۴۷) است.

رویکرد جایگزین دیگری نیز برای اندازه گیری محصول دفاع پیشنهاد شده است. این رویکرد، بر بیزاری مردم از چشم انداز صدمه و مرگ متمرکز است. فرض بر این است که سطوح گوناگون هزینه های دفاعی، سطوح متفاوتی از مخاطره را کاهش می دهند و هر فردی به پرداخت مبلغ متفاوتی برای کاهش خطر مرگ خود و دیگران رضایت می دهد. لذا ایمنی و امنیت برای هر کس، ارزش خاص خود را دارد و این ارزش با مبلغی سنجیده می شود که او حاضر است در قبال دستیابی به سطوح گوناگون امنیت پردازد. به عنوان نمونه، هزینه دفاعی می تواند فشار شدید روانی ناشی از مخاطره یک حمله هسته ای را کاهش دهد. روشن است که اگر حمله هسته ای رخ دهد، زندگی انسانها در مقیاسی فاجعه آمیز، از دست خواهد رفت. با استفاده از مفروضات مختلف درباره ارزش آماری یک زندگی***، برآورد احتمال یک حمله هسته ای و با تخمین تعداد کشته شده هایی که با جلوگیری از یک حمله هسته ای از کشته شدن آنها پرهیز می شود، این امکان وجود دارد تا ارزیابی کنیم که آیا یک کشور، به مقدار متناسب و شایسته صرف دفاع می کند یا اینکه بسیار بیش از حد یا بسیار کمتر از حد لازم، هزینه می کند. البته تحلیلگران، خود اذعان می کنند که چنین بررسیهایی بسیار حدسی هستند و برای دآوری در باره آنها، باید تحلیل حساسیت**** صورت گیرد.

هنگامی که در سنجش محصول کل دفاع دچار نارسایی شدید هستیم، به روشنی در اندازه گیری فایده های نظام وظیفه نیز که جزئی از این کل، با همان ویژگیها محسوب می شود، مشکل خواهیم داشت. این مشکل شدیدتر خواهد شد اگر برخی فرضهای بنیادی نیز در تحلیلهای مرسوم نظام وظیفه، مورد تأمل قرار گیرند. از جمله این فرضها این است که فراخوان افراد برای انجام خدمت سربازی، به طور عمده و به طور قانونی برای دستیابی نیروهای مسلح به نیروی کار ارزان برای اجرای فعالیتهای خود، بویژه

* Discounted Present Value

** Casualties

*** Statistical Life Value

**** Sensitivity Analysis

فعالیت‌های اقتصادی ملموس، صورت می‌گیرد. این فرض در حالی است که سازماندهی مستمر نیروهای یک جامعه در درون یک نظام وظیفه و تداوم آموزش آنها در این فضا، در اصل با هدف ایجاد آمادگی و کاردانی و آشنایی کلی با تجهیزات متعارف نظامی برای ایجاد امنیت و دفاع در مقابل تعرضات احتمالی انجام می‌شود^(۴۸) و اگر هم انگیزه‌های اقتصادی در این روند وجود داشته باشد، انگیزه‌هایی جانبی قلمداد می‌شوند.^(۴۹) با این توضیح، اگر تولید نیروهای مسلح را دفاع و امنیت بدانیم، کل افراد واجد شرایط یک جامعه باید برای مشارکت در فرآیند این تولید داخل شوند و نظام وظیفه باید به عنوان ساختاری ثابت مورد توجه قرار گیرد که آمادگی همیشگی ملی ایجاد می‌کند نه آنکه فقط جبران‌کننده کمبود نیروی کار محدود باشد. لذا مفید به نظر می‌رسد کمی به فایده‌های آموزشی خدمت در ارتش پردازیم، نیز که متضمن سرمایه‌گذاری در ایجاد سرمایه انسانی است^(۵۰) و تأثیر نظام وظیفه را در این عرصه تحلیل کنیم.

ارتش^(۵۱) می‌تواند فراهم‌کننده بزرگ آموزش ضمن خدمت* باشد.^(۵۲) به طور کلی، اجرای آموزش، هزینه‌هایی دارد که در حال حاضر اما به امید منافع آینده صورت می‌گیرند. در اینجا باید بین آموزش عمومی انتقال‌پذیر** و آموزش خاص انتقال‌ناپذیر، تمایز قائل شویم. ارتش بجز آموزش اختصاصی نظامی انتقال‌ناپذیر، برخی آموزشهای انتقال‌پذیر را به اجرا می‌گذارد و فرصتی را برای تجربه‌اندوزی و کسب مهارت فراهم می‌کند که در بخش غیرنظامی نیز بسیار مفید است. این آموزشها می‌توانند منافع اجتماعی داشته باشند و از رانندگی وسایل نقلیه عادی گرفته تا آشنایی با فن‌آوریهای پیشرفته چند منظوره، مهارت‌های کامپیوتری، تعمیر و نگهداری وسایل، آموزش خلبانی و آموزه‌های مدیریتی را بویژه برای کسانی دربرگیرد که در زندگی خود به طور معمول، امکان بهره‌مندی از چنین آموزشها و مهارتهایی را به دست نمی‌آورند. البته اجرای چنین آموزشهایی هزینه‌ساز است و ارتش نیز در پایان در پی بازگشت سرمایه‌هایی است که صرف آموزش نموده است. در یک نیروی تمام‌داوطلب برای اطمینان از بازگشت متناسب این سرمایه‌گذاری، قراردادهای اشتغالی منعقد می‌شود که در آنها حداقلی برای مدت خدمت، و با این حال، مشوقهایی جذاب برای تمدید قرارداد و به اصطلاح ثبت نام مجدد*** در نظر گرفته می‌شود. به عنوان نمونه آموزش خلبانی، طولانی و پرهزینه

* On-the-Job Training

** Transferable

*** Reenlistment

است اما مهارتی قابل انتقاد ایجاد می‌کند. تجربه بریتانیا نشان می‌دهد که آموزش خلبانی، برای نیروی هوایی انگلستان (RAF) سه سال طول می‌کشد و هزینه متوسط آن بیش از ۵/۵ میلیون پوند (۹/۷ میلیون پوند با قیمت‌های ۹۲-۱۹۹۱ م.) است. لذا کسی که این آموزش را می‌بیند، ملزم می‌شود که دست‌کم ۵ سال پس از آموزش، در نیروهای مسلح خدمتی مولد انجام دهد. با وجود این، شواهد نشان می‌دهند که نرخهای ثبت نام مجدد، رابطه‌ای معکوس با میزان مهارت‌های غیراختصاصی‌ای دارند که ارتش فراهم می‌کند. افراد به این علت که ارتش هزینه‌های آموزش آنها را می‌پردازد، وارد ارتش می‌شوند اما در پایان مدت قرارداد، فرد آموزش دیده با مهارت‌های غیرنظامی انتقال‌پذیر ارتش را ترک می‌کند زیرا می‌تواند در اقتصاد غیرنظامی، دستمزدهای بالاتری به دست آورد. در نتیجه برای مهارت‌های انتقال‌پذیر ارتش براحتی به کارآموزان دست می‌یابد، اما بشدت از جهت تحصیل‌کردگان و نیروهای کار ماهر زیان می‌بیند. (۵۳)

برخی مطالعات تلاش کرده‌اند که منافع آموزش و تجربه‌اندوزی در ارتش را اندازه بگیرند. مطالعات گوناگونی در امریکا دستاوردهای غیرنظامی و تجربه اشتغال افراد خدمت کرده و کهنه‌کار (۵۴) جنگ کره و ویتنام را از نژادها و گروه‌های قومی گوناگون با و بدون خدمت نظامی و پرسنل نظامی و غیرنظامی مقایسه کرده‌اند. بیشتر مطالعات، دستاوردهای افراد خدمت کرده قدیمی و کهنه‌کار نظامی را با دستاوردهای یک گروه افراد به عنوان گروهی کنترل (گواه)* مقایسه کرده‌اند که همانند سربازان قدیمی و کهنه‌کار هستند اما هرگز در ارتش خدمت نکرده‌اند. این مطالعات درصدد بررسی این امر بوده‌اند که آیا سربازان قدیمی و کهنه‌کار نظامی، بیش از هم‌ردیفان (قرینه‌های) غیرسرباز خود عایدی داشته‌اند. اگر اینچنین باشد، مبلغ دریافتی اضافی سربازان خدمت کرده قدیمی و کهنه‌کار، می‌تواند به برتری آموزشی و تجربه نظامی آنها نسبت داده شود. البته این‌گونه مطالعات، مشاغل نظامی گوناگونی را که ممکن است سطوح آموزش عمومی و آموزش خاص متفاوتی را فراهم کنند، به تفکیک تحلیل نکرده‌اند. یک مدل اساسی که به عنوان آغازی در این نوع پژوهشها قلمداد می‌شود، مدل گلدبرگ و وارنر** به صورت ذیل است: (۵۵)

$$\log y_i = b_0 + b_1c + b_2c^2 + b_3m + b_4m^2 + b_5mc$$

که در آن، $\log y_i$ لگاریتم طبیعی دریافتی‌ها، c سنوات تجربه غیرنظامی و m سنوات

* Control Group

** Goldberg and Warner

تجربه نظامی است. وقتی این معادله برای نه گروه اشتغال نظامی امریکا برآورد شد، مشاهده شد که برای همه نه گروه، تجربه نظامی دریافتی های بالقوه غیرنظامی را افزایش داده است. به طور معنی داری، برای چهارگروه شغلی، تجربه نظامی و غیرنظامی تقریباً تأثیر یکسانی بر روی دریافتی های بالقوه غیرنظامی داشته اند. این چهارگروه شغلی، که همگی با سرمایه انسانی انتقال پذیر ارتباط می یابند، عبارت بوده اند از پزشکی، تعمیر تجهیزات الکتریکی - مکانیکی، تعمیر سایر تجهیزات فنی و الکترونیکی. در پنج شغل باقیمانده، تجربه نظامی، دریافتی های غیرنظامی را افزایش داده اما این افزایش، به اندازه افزایش حاصل از تجربه غیرنظامی نبوده است. این پنج گروه شامل مشاغل رزمی پیاده نظام بوده که سرمایه انسانی خاصی را فراهم می کرده اند.

علاوه بر مطالعات یاد شده، تلاشهایی نیز انجام شده است تا به تفکیک، عوامل مؤثر بر دریافتهای غیرنظامی آموزش نظامی و تجربه نظامی را برآورد کنند. در این زمینه، دو دیدگاه ناسازگار وجود دارد. از یک دیدگاه، خدمت نظامی با آموزش و ترغیب، موجب رشد بهره‌وری می‌شود و با بروز دادن نشانه‌های خوشایندی از وضعیت مطلوب سربازان قدیمی کهنه‌کار، دریافتی های غیرنظامی را بالا می‌برد. اما از دیدگاه مخالف، خدمت نظامی بهره‌وری را کاهش می‌دهد و نشانه‌های ناخوشایندی جلوه‌گر می‌سازد. جلوه‌های ناخوشایند مزبور می‌توانند اموری باشند از قبیل ذهنیت نظامی، انضباط نظامی، تبعیت، و وابستگی بر امور روزمره و دستوراتی که زندگی شخصی را بشدت تحت تأثیر قرار می‌دهد. در مواردی، نقش تجربه و آموزش نظامی، به صورت ذیل تعریف شده است:

$$CEP = f(ME, MT, X)$$

که در آن، CEP امکان دریافتی غیرنظامی، ME تجربه نظامی (طول خدمت)، MT آموزش نظامی، و X برداری از متغیرهای اجتماعی، اقتصادی و جمعیت شناختی است که دستمزدها را تحت تأثیر قرار می‌دهند. پیش‌بینی می‌شود که آموزش عمومی ارتش، دستمزدهای غیرنظامی را بالاتر می‌برد، اما آموزش اختصاصی که ارتش عرضه می‌کند، ارزش قابل توجهی در بازار کار خصوصی نداشته باشد. تخمین معادله ذکر شده در بالا برای نیروهای امریکا نشان داد که آموزش نظامی، تأثیری مثبت بر دستمزدهای غیرنظامی داشته اما طولانی شدن طول خدمت در ارتش، دستمزدهایی را که در خلال

سالهای نخستین کار غیرنظامی به دست آمده، کم کرده است. البته محل و نوع خدمت نیز در این میان مهم بوده است و سربازان کهنه کار نیروی زمینی و دریایی نسبت به سربازان کهنه کار نیروی هوایی مزیت نسبی کمتری دارند.

در آخر، بار دیگر خاطر نشان می‌کنیم که اگرچه بسیاری از ملاحظات امنیتی و استراتژیک، کمیت‌پذیر نیستند اما بی‌تردید باید در ارزیابی فایده نظام وظیفه، در نظر گرفته شوند. لزوم چنین رویه‌ای آنگاه بارزتر می‌شود که بدانیم اصولاً بسیاری از صاحب نظران، تصمیم‌گیری در قلمروهای دفاعی را در نهایت، امری سیاسی می‌دانند و از کارشناسیهای اقتصادی برای تبیین وضع موجود و ارائه سناریوهای وضع آتی با توجه به تصمیمات بدیلی استفاده می‌کنند که می‌تواند گرفته شود. روشن است آنگاه که بقای نظام وظیفه، در واقع، با مصالح امنیتی و استراتژیک پیوند بخورد نه برای توجیه دلخواهانه تحلیلگران، تحلیل هزینه - فایده آن، تحلیل هزینه - فایده اجتماعی در بستری استراتژیک خواهد بود، و معیارهای آن، با برخی تحلیل‌های متعارف اقتصادی متفاوت خواهد شد و واگذاری آن به سازوکار خودکار بازار، آن هم در وضعیت بحرانی جهان معاصر، با صلاح‌اندیشی فاصله بسیاری دارد. البته نباید از نظر هم دور داشت که چه بسا در یک کشور با توجه به همین ملاحظات، تصمیمی خردپذیر بر حذف این نوع سازماندهی نیروی انسانی گرفته شود.

۴-۵ - خدشه در برخی پیش فرضها

در تحلیل هزینه‌های اجتماعی نظام وظیفه عمومی، پیش فرضهایی وجود دارد که دست‌کم در برخی جوامع خدشه‌پذیر هستند. از جمله آنکه در تحلیل‌های اقتصادی، اعتقاد برخی از صاحب نظران بر این است که در اقتصادهایی که با مازاد نیروی کار مواجه هستند، هزینه فرصت و به عبارتی هزینه اجتماعی نیروی کار صفر است. (۵۶) لذا دست‌کم در این گونه اقتصادها، تأکید بر این نکته نابجا جلوه می‌کند که سربازان وظیفه به اندازه مابه‌التفاوت مستمری خدمت وظیفه و دستمزدی که در بهترین موقعیت اشتغال ممکن می‌توانند کسب کنند، زیان می‌بینند، زیرا به طور مسلم در این حالت، حتی اگر از ابتدا افراد به خدمت فراخوانده نشوند و یا پس از ترخیص از آن، اگر بتوانند شغلی، آنهم نه بهترین شغل ممکن بیابند، با صرف هزینه و با فاصله زمانی قابل توجهی خواهد بود و در

بسیاری موارد به علت عرضه بیش از حد نیروی کار، مدتها بی کار باقی می ماندند. علاوه بر آنچه گفته شد، در تحلیلی که با نمودار (۴) توصیف شد، فرض بر این است که ارتش طبق قانون، همواره بیش از نیاز و به بیان اقتصادی، بیشتر از مقداری که تلاقی منحنی عرضه و تقاضای نیروی کار در سطح تعادلی حکم می کند، به خدمت الزامی فرامی خواند و این امر نیز به زیان فردی و اجتماعی منجر می شود؛ در حالی که اگر خط تقاضای نیروی کار نظامی با توجه به مصالح ملی و ملاحظات امنیتی و استراتژیک ترسیم شود، ممکن است چنین پیش فرضی مصداق نیابد.

مالیات پنهانی یا ضمنی که چند بار به آن اشاره و به نوعی مطرح شد که گویی به ناحق و ناسزا اخذ می شود و از آن در هیچ ماده قانونی سخن به میان نمی آید، اگر همگانی، بدون تبعیض و بدون سلیقه گرایی باشد و با برقراری نظام وظیفه به صورتی عمومی تحقق یابد، همانند هر مالیات موجه دیگری می تواند برای تأمین یک کالای عمومی (دفاع و امنیت ملی)، مبنایی منطقی بیابد.

۵-۵- هزینه اصلاح به جای حذف

بی تردید اعمال روشهایی از قبیل پرداخت یارانه و کنترل اداری قیمتها و دستمزدها که به نوعی در خدمت وظیفه نیز تحقق می یابند قیمتها و نشانگرهای پولی را در راهتمایی بازیگران اقتصادی از کار می اندازد و یا آنها را منحرف می کند و لذا سازوکار قیمتی بازار را مختل و در پایان، کارایی را خدشه دار می کند. البته آدام اسمیت در قرن هیجدهم، برابری متصور بین کارایی و کم هزینهگی را مورد انتقاد قرار داده است. (۵۷) به اعتقاد او عامل اصلی در انتخاب نوع سازماندهی دفاعی مطلوب، کم هزینه بودن آن نیست بلکه کارآمد بودن (۵۸) آن است. به نظر می رسد که با وجود گذشت سده ها، نه تنها از اعتبار این سخن کاسته نشده بلکه بر آن افزوده شده است.

با توجه به آنچه گفته شد، باید در زمینه هزینه های واقعی نظام وظیفه عمومی دقت بیشتری مبذول داریم، زیرا آشکار کردن هزینه واقعی فعالیت های ذی ربط موجب می شود که سوء تفاهمها کاهش یابد و انحراف در تخصیص منابع تا حد امکان تصحیح شود. چه بسا با تبیین دقیق و واقعی عوامل گوناگون، به جای حذف وظیفه عمومی، بر روی کارآمد کردن عملکرد آن تأکید بیشتری صورت گیرد؛ (۵۹) بویژه آنکه نه تنها هیچ فرضی وجود

ندارد که منابع آزاد شده از خدمت وظیفه، "لزوماً" به اموری هدایت شوند که بهبود وضعیت اقتصادی را به همراه داشته باشد^(۶۰)، بلکه انحراف احتمالی ساختار اشتغال به سوی بخشهای خدماتی - بویژه واسطه‌گری غیرمولد و تولید کالاهای مصرفی، پیامدهای ناخواسته‌ای را می‌تواند به دنبال داشته باشد.^(۶۱)

سندلر و هارتلی در تحلیل آنچه گفته شد، در بخشی با عنوان "سازمان درونی، انگیزه‌ها، و کارایی"^(۶۲) نکاتی اساسی را مطرح می‌کنند. به گفته آنها، محرک سود و رقابت در بنگاههای خصوصی، انگیزه‌هایی را برای عملکرد کارآمد و جایگزین کردن نهاده‌های تولیدی به نسبت ارزان‌تر به جای گران‌تر، ایجاد می‌کند. اما موجبات چنین انگیزه‌هایی، در "بنگاه" نظامی وجود ندارد. بخش نظامی به مثابه یک اقتصاد دستوری است که در محیطی بدون بازار عمل می‌کند. در چنین محیطی تحقق کمترین مقدار هزینه، دشوار به نظر می‌رسد مگر آنکه فشارهایی قوی برای این کار اعمال شود یا تعدیلی در تشکیلات صورت پذیرد و چارچوب نهادی ارتش تغییر کند.

پیشنهادهایی برای شبیه‌سازی بازار در درون بخش نظامی ارائه شده است. یک نمونه کلاسیک، پیشنهاد لرنر* مبنی بر این است که کل تشکیلات نظامی، در شبکه‌ای از بازارها با تصمیم‌گیری تمرکززدایی شده، سازماندهی شود. به فرماندهان نظامی، بودجه‌ای ثابت داده شود و آنها برای مواد و افراد موردنیاز خود، به مراکز عرضه یگانهای آموزشی ارتش، قیمتهایی را پیشنهاد کنند تا مجموعه‌ای از قیمتهای تسویه‌کننده بازار بدست آید.

پیشنهاد لرنر، پیشنهادی بلندپروازانه و غیرعملی به نظر می‌رسد. پیشنهاد دیگری که بلندپروازی کمتری دارد، این است که تصمیم‌گیری غیرمتمرکز، با تفویض قدرت به مقامات بودجه** گسترش یابد. برای این کار، در سطوح گوناگون سلسله مراتب نظامی، اهداف تولیدی ثابتی به دست‌اندرکاران بودجه ابلاغ شود و آنها تشویق شوند که برای دستیابی به اهداف اعلام شده، در پی راه‌حلهای کم‌هزینه‌تر باشند. البته این پیشنهاد نیز نارسایی‌هایی را دربردارد. اگر قراردادهای اشتغال برای پرسنل نظامی، حاوی انگیزه و مشوقی برای عملکرد خوب و مجازاتی برای عملکرد ضعیف نباشند، تضمینی برای تحقق ایده اصلی پیشنهاد مورد بحث وجود نخواهد داشت.^(۶۳) به علاوه اختیارات واگذار

* Lerner

** Delegated Budget Authority

شده به متصدیان بودجه برای تغییر انتخابهای هزینه‌ای خود، نباید بیش از حد محدود باشد زیرا این امر موجب می‌شود که فرصتهای اقتصادی کردن بسیار کاهش یابند. از اینها گذشته، در مشخص کردن اهداف تولیدی یا شاخصهای عملکرد مناسب نیز دشواریهای بسیار بروز می‌کند. البته برخی صاحب‌نظران اعتقاد دارند، در صورتی که دشوار باشد یک اقتصاد بازار در درون بخش نظامی ایجاد کنیم، می‌توانیم به جای آن، با توجه به قوانین و مصالح موجود، برخی فعالیتهای نظامی را به پیمانکاران خصوصی واگذار کنیم. مفید به نظر می‌رسد که در این باره توضیحی هرچند مختصر ارائه کنیم.

روشن است، همانگونه که کالاها و فعالیتهای بخش دفاع، به کالاها و فعالیتهای اختصاصی نظامی و غیراختصاصی نظامی تقسیم می‌شود، می‌توانیم بین فعالیتهایی که بایستی لزوماً با توجه به مصالحی، مباشرتاً از سوی خود ارتش صورت گیرد و فعالیتهایی که قابل واگذاری است، تمایز قائل شویم. به نظر می‌رسد که ایجاد چنین تمایزی در عمل، از برخورد مطلق‌گرایانه "همه یا هیچ" (۶۴)، بسیار منطقی‌تر باشد و به کارآیی ارتش بیفزاید. برخی از مشکلاتی که ناشی از سیستم سنتی تأمین نیروی انسانی ارتش است، ممکن است با واگذاری برخی فعالیتهای پیمانکاران خصوصی و به اصطلاح، با قراردادی کردن* حل شود. از جمله این فعالیتهای می‌توان از تهیه خوراک، پوشاک، حمل و نقل، آموزش، تعمیر و نگهداری وسایل و تجهیزات، و مدیریت تأسیسات نام برد. به گفته سندلر و هارتلی (۶۵)، آزمودن بازار و واگذاری کارهای ارتش در انگلستان، به طور متوسط ۲۵ درصد صرفه جویی به همراه داشته است. همچنین انعقاد قرارداد با بیرون از ارتش، موجب شده است که در تعداد نیروی انسانی نیروهای مسلح و همچنین غیرنظامیانی که بوسیله وزارت دفاع استخدام شده‌اند، صرفه‌جوییهای اساسی صورت گیرد.

در آخر، خاطر نشان می‌کنیم که پیشنهاددهندگان این روش، خود اذعان دارند که این سیاست‌گذاری، بدون دشواری نیست. باید اقداماتی صورت پذیرد تا اطمینان حاصل شود که برای اجرای قراردادها، بواقع رقابت و حدود دارد و شرکتهای انحصارگر، این قراردادها را قبضه نمی‌کنند و در مناقصه‌ها، تباتی صورت نمی‌گیرد. در پایان باید تأثیرات قراردادی کردن فعالیتهای بر توانایی عملیاتی نیروهای مسلح، سنجیده شود و حتی المقدور از این تأثیرات کاسته شود.

* Contractorization

۶- خلاصه و نتیجه گیری

تحلیل اقتصادی نیروی انسانی نظامی نیز همانند هر نیروی کاری، در چارچوب بازار کار و با استفاده از ساز و کار عرضه و تقاضا صورت می‌گیرد. در این بازار، منحنی تقاضا که تقاضایی اشتقاقی است، به میزان خدمات دفاعی مورد نیاز و نیز میزان عوامل تولید موجود در بخش دفاع، قیمت‌های نسبی عوامل و فرصت‌های جایگزینی عوامل بستگی دارد و از نظر هندسی، با در کنار هم قرار دادن منحنی‌های تولید یکسان و خط بودجه استخراج می‌شود. عرضه تابعی از افراد در حال خدمت، نسبت نرخ دستمزد نظامی به غیر نظامی، نرخ بیکاری، تبلیغات و تعداد نیروهای واجد شرایط است. در بازار نیروی کار، دستمزد تعادلی برابر است با تولید نهایی نیروی کار، و تعادل ایجاد شده، مقدار بهینه دستمزد و تعداد نیروی کار را نشان می‌دهد.

روشن است که برقراری یک نظام وظیفه عمومی، محدودیتهایی در بازار کار ایجاد می‌کند و ساز و کار عرضه و تقاضا را از نوسان خودکار و تعادل آفرین باز می‌دارد. پرداخت دستمزدی پایین‌تر از سطح تعادل به نیروهای وظیفه و درخواست تعداد افرادی بیش از سطح تعادلی، در بازار اختلال ایجاد می‌کند که به اعتقاد برخی از نویسندگان، برای فرد و جامعه زیان‌بار است. از سوی دیگر، ارتشها به علت محدودیت بودجه خود نمی‌توانند دستمزدی در سطح دستمزد تعادلی بازار به نیروهای سرباز پرداخت کنند، و اگر نظام وظیفه برقرار نشود، با این دستمزد اندک، تعداد مورد نیاز جذب ارتش نخواهند شد. به طور معمول زیان ناشی از نظام وظیفه عمومی از دو جنبه هزینه فرصت، کارآ نبودن و همچنین تخصیص نامناسب منابع مورد بررسی قرار می‌گیرد، و گفته می‌شود که سربازان علاوه بر آنکه خود را به مخاطره می‌اندازند و آینده خود را نامطمئن و مبهم می‌سازند، نوعی مالیات (پنهان) نیز پرداخت می‌کنند که از مالیاتهای مرسوم به مراتب گزاف‌تر است. جامعه نیز از فعالیت مولد چنین نیروی کار پر نشاط و پرتحرکی باز داشته می‌شود و از آنجایی که هزینه‌های فعالیت نظامی، کمتر از واقع جلوه می‌کند، در راهنمایی قیمت به عنوان علامت راهنما، خدشه وارد می‌کند و عاملان اقتصادی به علت اختلال در نشانگرهای اقتصادی، از تصمیم‌گیری و رفتار عقلایی و بهینه‌ساز باز می‌مانند. با وجود نارساییهایی که به برقراری نظام وظیفه عمومی نسبت داده می‌شود، بسیاری کشورها هنوز از شیوه سربازگیری اجباری در ارتشهای خود استفاده می‌کنند. در این

تحقیق، به برخی از دلایل ابقای نظام وظیفه اشاره شده است. برابری اجتماعی در کنار کارآیی اقتصادی، مقایسه‌ناپذیری مشاغل و صرفه‌جوییهای نظام وظیفه عمومی، فایده‌های لحاظ نشده نظام وظیفه در مقابل هزینه‌های آن، خدشه در برخی پیش‌فرضها و گزینه اصلاح به جای حذف، در زمره این دلایل هستند.

درباره صحت و سقم مطلق آنچه از دیدگاه منتقدان و حامیان نظام وظیفه عمومی بیان شد، نمی‌توان داور قطعی کرد. دیدگاه‌های گوناگون تئوریک و مطالعات تجربی در کشورها و زمانهای گوناگون، تا هنگامی که با قواره و بیکره ساختار عینی یک کشور در زمانی خاص، تناسب نیابند و ارزیابی اقتضایی نشوند، به خودی خود تجویز کننده راه‌حلی برای آن کشور نیستند. البته هدف از ارائه این تحقیق، تجویز گزینه‌ای خاص برای جمهوری اسلامی ایران نبوده است بلکه چنین کاری به منظور تبیین جوانب و تقریر نظریات گوناگون صورت گرفته است. لذا به نظر می‌رسد که با توجه به حساسیت موضوع که تا حدی، در این نوشتار به ذهن هر اندیشمندی تداعی می‌شود مفید و بلکه ضروری باشد که در این مورد، به مقتضای ویژگیهای متمایز کشورمان در این برهه بسیار حساس، به تحقیق کاربردی پردازیم و راه‌کارهای کارآمدتر کردن و سوق یافتن نظام وظیفه به سوی اهداف تعیین شده خود را با استفاده از تجربیات دیگر کشورها، با جدیت و وسواس علمی شناسایی کنیم. روشن است که در این میان، تحلیل اقتصادی - آن هم از نوع اقتصاد متعارف، بدون در نظر گرفتن ملاحظات امنیتی و استراتژیک - که در اقتصاد دفاع لحاظ می‌شود، فقط به عنوان یکی از شاخصهای تصمیم به کار می‌آید و سیاست نهایی، بانگ‌رشی همه جانبه با صلاحدید فرماندهی معظم کل قوا اتخاذ می‌گردد.

یادداشتها:

- ۱- در این زمینه نگاه کنید به: حسین درّی نوگورانی، "اقتصاد در عرصه‌های نظامی - استراتژیک: پژوهش و تصمیم‌گیری"، *مجله سیاست دفاعی*، شماره ۱۲، ۱۳۷۴، ص ۶۳.
- ۲- در این زمینه نگاه کنید به: حسین درّی نوگورانی، "اقتصاد نیروی انسانی نظامی"، *مجله سیاست دفاعی*، شماره ۱۷، ۱۳۷۵، ص ۹۴.
- ۳- فراخوان کلیه کسانی که در محدوده سنی خاصی، از توانمندی جسمانی مورد نظر برخوردار هستند.
- ۴- "خدمت‌گزینی" (Selective Service)، نامی است که به سیستم امریکایی خدمت سربازی اطلاق شده است. این سیستم با توجه به این حقیقت طراحی شده است که ایالات متحده هرگز نمی‌تواند از همه مردان جوان در دسترس برای خدمت نظامی، استفاده کند و لذا باید روشی را برای گزینش از میان این افراد در پیش گیرد که از نظر جامعه نیز منصفانه به نظر برسد.
[Shafritz, Jay M.; and Todd J. A. Shafritz; and David B. Robertson (1989), *The Facts on File Dictionary of Military Science*, p.411.]
- ۵- (Active Reserve) البته اصطلاح "ذخیره" یا "نیروی احتیاط" در سازمانهای نظامی گوناگون، به تناسب ساختار آنها به گونه‌های متناسب به کار برده می‌شود که از آن جمله است: ذخیره اولیه و مکمل (Primary and Supplementary)، ذخیره گزینشی، و... اما روبه‌مرفته به طور معمول این اصطلاح در مقابل نیروهای فعال (Active) و ثابت (Regular) به کار برده و به عنوان بخشی از پرسنلی قلمداد می‌شود که اگرچه در زمره نیروی فعال و ثابت نیستند اما در دسترس و آماده‌اند که در صورت نیاز، به نیروی فعال منحق شوند.
[Gaynor, Frank (1951), *The New Military and Naval Dictionary*, Greenwood, p.3.]
- ۶- اسرائیل نیز از ۱۹۴۸م. زنان را به خدمت فراخواند. شایان ذکر است که کشورهای دیگر نیز در حال حاضر خدمت زنان را اجرا می‌کنند که از آن جمله می‌توان از کوبا (داوطلبانه)، اکوادور (در موقعیتهای اضطراری)، بنین، و میانمار نام برد. برای اطلاع بیشتر از جمله نگاه کنید به: [Military Balance]
- ۷- (Mass Armies) در این ثنوری، بر استفاده از نیروهای مردمی بویژه داوطلبان تأکید می‌شود. از جمله نگاه کنید به: محمد جواد امیدوارنیا، *سیر تحول در اندیشه نظامی و سیاست تسلیحاتی چین*. دفتر مطالعات سیاسی و بین‌المللی، ۱۳۷۰، ص ۲۵.
- ۸- روند شکل‌گیری نظام وظیفه عمومی در دایرةالمعارف بریتانیکا در قسمت مربوط به واژه "Conscription" مورد بحث قرار گرفته است.
- ۹- البته در برخی کشورها، با وجود آنکه قانون خدمت اجباری وجود دارد، این قانون به طور عملی به اجرا در نمی‌آید (مانند سودان، مراکش، اردن و موزامبیک). زیرا در برخی نیروهای ارتش اعمال می‌شود و در برخی دیگر داوطلبانه است. به طور مثال در الجزایر، ۱۸ ماه خدمت سربازی در نیروی زمینی وجود دارد اما در نیروی دریایی و هوایی نظام داوطلبانه حاکم است. در این زمینه، از جمله رک.
[The World Defence Almanac 1996-97, *Military Technology*]
- 10- Sandler, Todd; and Keith Hartley (1995), *The Economics of Defense*, Cambridge University Press, pp.172-5.
- ۱۱- (Market-clearing Wages) از نظر اقتصادی، "وضعیت تسویه‌کننده بازار" به موقعیتی گفته می‌شود که

عرضه و تقاضا آن‌گونه در تعادل و توازن باشند که همه کالاها فروخته شده و به عبارتی، بازار پاک شده باشد. در چنین بازاری جیره‌بندی منابع استفاده نشده یا عرضه و تقاضای مازاد وجود ندارد.

۱۲- (Enlistment Function) در اینجا، "ثبت نام کردن" به معنای پیوستن به ارتش است. البته در برخی کشورها از جمله امریکا که دارای سیستم داوطلبانه هستند، کلیه افراد واجد شرایط سربازی باید ثبت نام کنند (Draft Registration) و یک کد به آنها تعلق بگیرد تا در مواقع اضطراری و بسیج عمومی، به خدمت اجباری فراخوانده شوند.

۱۳- (Implicit Tax) در این زمینه، در قسمتهای آتی سخن خواهیم گفت.

۱۴- (Derived Demand) در این نوع تقاضا، تقاضا برای یک عامل به خودی خود مطرح نیست بلکه به منظور تولید کالایی خاص صورت می‌گیرد و به عبارتی، فرع بر آن و مشتق از تقاضای کالای مزبور است. در این زمینه از جمله نگاه کنید به:

[Hyman, David N., (1988), *Modern Microeconomics*, IRWIN. p.490.]

15- Olvey, Lee D.; and James R. Golden; and Robert C. Kelly, (1984), *The Economics of National Security*, Avery Publishing Group, Inc., p.205.

۱۶- محمدره‌هایی از ترکیبهای قابل جایگزینی سرمایه و نیروی انسانی که به سطح ثابتی از تولید دفاعی منحصر می‌شود.

۱۷- (Isoquant) یا به عبارتی، خط هزینه یکسان (Isocost) که نشان‌دهنده ترکیبات گوناگون سرمایه و نیروی انسانی است که می‌توان با بودجه دفاعی معینی خریداری کرد.

۱۸- از جمله نگاه کنید به :

[Bellante, Don; and Mark Jackson (1983), *Labor Economics : Choice in Labor Markets*, McGraw-Hill, chap.4.]

۱۹- از جمله نگاه کنید به :

[Olvey and Others, *op.cit.*, p.212.]

۲۰- (Conscription : Draft) به طور معمول چهار سیستم نظامی سربازگیری (Recruitment) را عبارت می‌دانند از: داوطلبانه (Voluntary) یا حرفه‌ای (Professional)؛ ارتش شهروندی یا میلیشیا (Citizan Army of Militia)؛ نظام وظیفه؛ و نظام تلفیقی (Mixed System). در این زمینه به دایرةالمعارف بریتانیکا مراجعه کنید.

۲۱- اصطلاح Enlisted Men (ثبت نام شدگان = پذیرفته شدگان) در ارتش تمام داوطلب، بیانگر افراد در حال خدمت (عضو) است.

۲۲- در این حالت، دستمزد نظامی همان دستمزد رایج در بازار نیروی کار است.

۲۳- در اصل یکصد و پنجاه و یکم قانون اساسی آمده است: «به حکم آیه کریمه "واعذوا لهم ما استطعتم من قوة و من رباط الخیل ترهبون به عدو الله و عدوكم و آخرین من دونهم لاتعلمونهم الله يعلمهم" برای همه افراد کشور برنامه و امکانات آموزش نظامی را بر طبق موازین اسلامی فراهم نماید، به طوری که همه افراد همواره توانایی دفاع مسلحانه از کشور و نظام جمهوری اسلامی ایران را داشته باشند، ولی داشتن اسلحه باید با اجازه مقامات رسمی باشد.» همچنین در ماده ۱ قانون خدمت وظیفه عمومی مصوب ۲۹ مهرماه ۱۳۶۳ ذکر شده است: «دفاع از استقلال و تمامیت ارضی و نظام جمهوری اسلامی ایران و جان و مال و ناموس مردم وظیفه دینی و ملی هر فرد ایرانی است و در اجرای این وظیفه کلیه اتباع ذکور دولت جمهوری اسلامی ایران مکلف به انجام خدمت وظیفه عمومی برابر مقررات این

قانون هستند و هیچ فرد مشمول خدمت وظیفه عمومی را جز در موارد مصرحه در این قانون نمی توان از خدمت معاف کرد.»

۲۴- چنین وضعیتی بویژه در کوتاه مدت قابل تصور است.

25- Olvey and Others, *op.cit.*, p.218.

۲۶- از جمله در جایی که خدمت ارتش به عنوان سربازی هم به حساب آید، به این علت که افراد با آگاهی از اینکه به هر صورت باید مدتی را الزاماً (بدون دستمزد) در ارتش سپری کنند، وضعیتی را برمی گزینند که برای اشتغال در ارتش، دستمزد متناسب به آنها پرداخت می شود و با این حال به عنوان خدمت سربازی آنها نیز لحاظ می شود.

۲۷- هزینه اجتماعی تولید (Social Cost) / هزینه فرصت از دست رفته (عدم النفع) (Opportunity) / هزینه امکانات دیگر (Alternative).

۲۸- البته شاید بهتر باشد در اینجا به جای به کار بردن لفظ "دستمزد"، از کلمه "کمک خرج" یا "ماعانه (شهریه)" استفاده شود که در یک نگرش اقتصادی بازار محور، دستمزد نامیده شده است.

۲۹- به گفته لی اس. فریدمن، «هزینه اجتماعی پرسنل نظامی، آن مبلغی است که پرسنل مزبور می توانند در بهترین شق جایگزین (بدیل) (بیانگر ارزش محصولات چشم پویشی شده) به دست آورند و علاوه بر این، درآمدهای روانی (Psychic Incomes) چشم پویشی شده را نیز در برمی گیرد؛ زیرا بهترین شقوق جایگزین ممکن است علاوه بر پرداخت دستمزد، موجب رضایت (Satisfaction) شوند.»

[Friedman, Lee S. (1984), *Microeconomic Policy Analysis*, McGraw - Hill, Inc., p.266.]

۳۰- (Hidden Tax) در گذشته، از این مالیات با عنوان "مالیات ضمنی" یاد کردیم.

31- Anderson, W.H. Lock; and Others (1986), *Economics*, Prentice-Hall for India, p.443.

32- sandler and Hartley, *op.cit.*, p.172.

۳۳- (Mixed System) به نظر می رسد که عملی ترین روش تأمین نیروی انسانی نظامی، استفاده از سیستمی تلفیقی باشد که عناصری از سربازان وظیفه، حرفه ایها (داوطلبان)، و شهروندان آموزش دیده را دربرمی گیرد. در حقیقت کلیه سیستمها، بجز سیستمهای AVF، سیستمهایی تلفیقی هستند زیرا هر ارتشی به هر صورت به نیروهای ثابتی هرچند اندک نیاز دارد تا قوام یابد و نمی توان ارتشی را تحقق بخشید که فقط بر نیروی وظیفه مشتمل باشد.

۳۴- یکی از نارساییهای عمده این سیستم این است که به احتمال زیاد سطوح آموزش و آمادگی در نیروهای مسلح بسیار نوسان می کند و این امر، برنامه ریزی نظامی را دشوار می کند.

۳۵- دارای دو نوع نیرو که نیروی کادر رسمی، دستمزدی در سطح دستمزد رایج در بازار کار، دریافت می کند.

۳۶- در اقتصاد خرد، یکی از کارکردهای اساسی قیمت در کلیه بازارها، علامت راعنما (Signal) بودن است.

۳۷- از جمله نگاه کنید به :

[Kennedy, Gavin (1975), *The Economic of Defense*, p.100.]

۳۸- به اصطلاح، بیشتر بهتر است. (More is better)

۳۹- به اهمیت عامل برابری، در مقبولیت نظام وظیفه عمومی، در بحث «بیشینه انتشار یافته بحث نظام وظیفه عمومی» نیز اشاره ای داشتیم.

40- Kerstens, K., and E. Meyermans (1993), "The Draft Versus an All-Volunteer Force : Issues of Efficiency and Equity in the Belgian Draft", in *Defence Economics*, Vol.4, No.3.

۴۱- (Shadow Price) قیمت‌های سایه‌ای ارزشگذاری انتسابی یک کالا یا خدمت است که بهای بازاری ندارد و در تحلیل هزینه - فایده و برنامه‌ریزی ریاضی مورد استفاده قرار می‌گیرد. این قیمت‌ها هزینه فرصت از دست رفته تولید با مصرف کالایی را بیان می‌کنند که به طور عمومی در اقتصاد مبادله نمی‌شود. شایان ذکر است که حتی در یک اقتصاد بازار نیز برای تولیداتی خاص مانند بهداشت، کیفیت آموزش و کیفیت محیط زیست، بهایی واقعی تعیین نمی‌شود.

۴۲- (Tax Incidence) تعلق مالیاتی سطحی از مالیات است که در آن، بار مالیاتی سرانجام به جای خود باقی بماند. به عنوان مثال، اعمال کردن مالیات خاص بر یک کالا ممکن است بنگاه را برانگیزاند که قیمت خود را به اندازه مالیات، افزایش دهند. اگر مصرف‌کنندگان نتوانند خرید خود را کاهش دهند، کل بار این مالیات، به آنها منتقل خواهد شد.

43- O Neal, John R. (1993), "Budgetary Savings from Conscription and Burden Sharing in Nato", in *Defence Economics*, Vol.4. No.2.

۴۴- براساس محاسبه اونیل، متوسط صرفه‌جویی ناشی از خدمت وظیفه عبارت بوده است از ۹/۲ درصد هزینه‌های نظامی در ۱۹۷۴م.، و ۶/۵ درصد در ۱۹۱۸م.، و ۵/۷ درصد در ۱۹۸۷م.

45- Sandler and Hartley, *op.cit.*, p.159.

۴۶- سندرز و هارتلی متذکر می‌شوند که از این روش (رویکرد سرمایه انسانی)، می‌توان برای برآورد هزینه واقعی جنگها نیز استفاده کرد. با چنین فاعده‌ای، گفته شده است که هزینه‌های سرمایه انسانی در جنگ ویتنام در خلال سالهای ۱۹۶۱م. تا ۱۹۷۱م.، در حدود ۱۵ درصد به هزینه‌های بودجه امریکا افزود. [Ibid.]

۴۷- (Regressive Implicit Tax) مالیات نزولی (قهقرایی)، مالیاتی است که با افزایش پایه (مأخذ) مالیاتی، نرخ درصدی آن کاهش می‌یابد.

۴۸- در گذشته نیز بیان کردیم که «منطق ارتشهای مدرن مبتنی بر نظام وظیفه، از ایده کهن وظیفه همگانی در دفاع از اجتماع، و همچنین مفهوم جدیدتر مساوات طلبی نشأت می‌گیرد».

۴۹- در قوانین جمهوری اسلامی ایران نیز این‌گونه است. در این باره از جمله ر.ک. [اصل یکصد و چهل و هفتم و یکصد و پنجاه و یکم قانون اساسی، و ماده ۱ قانون خدمت وظیفه عمومی].

۵۰- برخلاف سرمایه‌گذاری در ایجاد سرمایه فیزیکی که حقوق مالکیت را به نفع مالک و بنگاه به همراه خواهد داشت، سرمایه انسانی دارای ویژگی متمایزی است که سرمایه‌گذاری در ایجاد آن، حقوق مالکیت ذی‌ربط را برای کارکنان ایجاد می‌کند و اگرچه کسی دیگر سرمایه‌گذاری آموزشی می‌کند، این کارکنان آموزش دیده هستند که مالک مهارت و آگاهی حاصل از آن می‌شوند و از حقوق اصلی آن بهره‌مند می‌گردند. البته روشن است که بنگاه نیز تا هنگامی که کارکنان آموزش دیده را از دست نداده است، به طور عملی از این کادر سازی منتفع می‌شود.

۵۱- روشن است که منظور از کلمه ارتش در این‌گونه موارد، کل سازمان نظامی یک کشور و به عبارتی کل بخش دفاع است.

52- *Ibid.*, p.165.

۵۳- اندرسون و همکاران وی می‌نویسد: «سپاری از تازه سربازان، با ورود به ارتش، آموزش می‌بینند و آنگاه به جای آنکه به خدمت پردازند، به مشاغل غیرنظامی که پرداخت بهتری برای آنها دارد، روی می‌آورند. در واقع، ارتش برای آنها نه به عنوان یک حرفه و شغل، بلکه به منزله یک مدرسه حرفه‌ای است که به تازه واردها کار یاد می‌دهد. این امر، هزینه‌های آموزشی - خدماتی را افزایش می‌دهد و

درحالی که ارتش نیازمند مهارت‌های ویژه نیروهای آموزش دیده در بلندمدت می‌باشد، این نیروها به حال خود واگذاشته می‌شوند. به هر صورت، این مشکلات همراه با فشارهای بودجه‌ای و بحران‌های فزاینده افغانستان، خاورمیانه و امریکای مرکزی، موجب بازگشت در جهت نظام وظیفه عمومی شد. [Anderson and Others, *Op.Cit.*, p.444.]

۵۴- (Veterans) این اصطلاح از یک سو برای افراد مجربی به کار می‌رود که مدتی طولانی را در ارتش خدمت کرده‌اند، و از سوی دیگر، به آنانکه در جنگی شرکت داشته‌اند یا همزمان با آن خدمت کرده‌اند، اطلاق می‌شود.

55- Sandler and Hartley, *Op.Cit.*, p.166.

۵۶- از جمله ر.ک. [تاگتاک، سابرا (۱۳۶۹). اقتصاد توسعه. ترجمه زهرا افشاری. بخش فرهنگی جهاددانشگاهی. ص ۱۰۰].

[Squire, Lyn; and Others (1975), *Economic Analysis of Projects*, The International Bank for Reconstruction and Development. p.30.

۵۷- [حسین درزی، "علم اقتصاد دفاع: گذشته و حال"، *اطلاعات سیاسی - اقتصادی*، شماره ۸۸-۸۷، ص ۱۱۷]. در تحلیلهای اقتصاد خرد، هزینه بهینه نیز همواره لزوماً مساوی با کمترین هزینه نیست.

۵۸- اصولاً کارآیی، با توجه به هدف مفهوم پیدا می‌کند و بدون در نظر گرفتن هدف، بحث از کارآیی بی‌مورد است. در اقتصاد نیز کارآیی هنگامی تحقق می‌یابد که اتلاف صورت نگیرد، یا از منابع اقتصادی به گونه‌ای استفاده شود که با نهاده‌ها و تکنولوژی معینی، بیشترین رضایت ممکن، ایجاد شود.

۵۹- مطالعاتی تجربی نیز در این زمینه انجام شده‌است. از جمله، لول (C. A. Knox Lovell) و همکاران وی، در سال ۱۹۹۱م. در مقاله‌ای با عنوان "سربازگیری نظامی با هزینه کارآمد: یک رویکرد اقتصادسنجی"، می‌نویسند: «احتمال نزدیک کاهش نیازمندیهای نیروی انسانی نظامی و به تبع آن، کاهش بودجه‌های نظامی، فشار را بر مراکز سربازگیری تشدید خواهد کرد تا از نظر هزینه‌ها کارآمدتر شوند، کوچک‌تر شوند، و یا تلفیقی از این دو کار را انجام دهند». آنها در تحقیق خود، یک مدل اقتصادسنجی ارائه کرده‌اند که برای اندازه‌گیری کارآیی هزینه فرایند سربازگیری ارتش امریکا و پیش‌بینی واکنشهای کارآیی هزینه نسبت به کاهش مورد انتظار آتی در نیازمندیهای نیروی انسانی، طراحی شده‌است. در مدل مزبور، فرض شده‌است که یگان سربازگیری ارتش امریکا تلاش می‌کند که هزینه تأمین اهداف سربازگیری را به کمترین حد برساند. البته امکان ناکامی در این تلاش نیز لحاظ شده‌است. ر.ک.

Lovell, C. A. Knox; and Richard C. Morey; and Lisa L. Wood (1991). "Cost-Efficient Military Recruiting: An Econometric Approach", in *Defence Economics*. Vol.2, No.4.

ارون (Nicholas Owen) نیز در تحقیقی در سال ۱۹۹۴م. با نام «چه تعداد نفرات، نیاز نیروهای مسلح را برطرف می‌کنند»، به این سؤال پرداخته‌است که «در تصمیم‌گیری در این باره که هر نیروی مسلحی چه مقدار باید نیروهای انسانی خود را کاهش دهد، چه قدر کارآیی نیروی انسانی در نظر گرفته شده‌است؟». او برای پانزده کشور به طور عمده عضو ناتو، نسبتهای برآوردی نیروی انسانی در حال فعالیت در نیروهای مسلح را با نیروی انسانی کافی برای انجام مأموریت مورد نظر، برای سال ۱۹۹۳م. مقایسه کرده‌است. ر.ک.

Owen, Nicholas (1994). "How Many Men Armed Forces Need? An International Comparison". in *Defence and Peace Economics*. Vol.5, No.4.

۶۰- برخی از صاحب‌نظران، چنین تأملی را در زمینه کل هزینه آزاد شده از بخش دفاع روا می‌دارند. برای

توضیح بیشتر، از جمله ر.ک. [دگر، سعادت (۱۳۷۴). تحلیل اقتصادی هزینه‌های نظامی در جهان سوم. ترجمه حسین دری نوگورانی. دانشگاه امام حسین (ع). صص ۲، ۱۱۳، ۱۴۹، ۲۹۵ و ۳۸۰].
۶۱- از جمله ر.ک.

[Richards, Peter J. (1991). "Disarmament and Employment". in *Defence Economics*. Vol.2, No.4.]

62- Sandler and Hartley, *Op.Cit.*, p.175.

۶۳- برای چاراندیشی در این باره، باید قرارداد اشتغال نظامی را به گونه‌ای طراحی کرد که جزیبی از مبلغ پرداختی فرد، مربوط به عملکرد وی (Performance-related Pay) باشد.

۶۴- به این معنا که یا باید همه فعالیت‌های ارتش، از سوی خود ارتش اجرا شود، و یا اینکه دفاع را در کل به بخش خصوصی واگذار کرد. به روشنی، نگرش اول دارای نارسایی‌هایی اشاره شده است و نگرش دوم در اصل عملی نیست.

65- *Ibid.*, p.171.

