

عمده‌ترین دلیل بیکاری چیست؟



○ پر جی. گیلن هامر^۱

ترجمه و اقتباس: دکتر غلامعلی سرمد

امروزه اکثر مردم کشورهای پیشرفته صنعتی، در حال توسعه، و حتی کشورهای عقب مانده کار را اولویت شماره یک خود از لحاظ فعالیت نمی‌دانند، اما هنوز هم کار در زندگی همه ما نقشی اساسی و تعیین‌کننده ایفا می‌کند. در واقع، در نگاه ساده و سطحی نمی‌توان به مفهوم و اهمیت واقعی کار پی برد مگر آن که انسان فعال یا به اصطلاح «کاری» برای مدتی بیکار شود. در آن صورت، پی خواهد برد که کار چه موهبت بزرگی است. در چنین حالتی، انسان بیکار وضعیت تمام کسانی را دارد که چون چیزی را دارند، قدر و اهمیت آن را نمی‌دانند، اما پس از آن که از دستش دادند، تازه پی می‌برند که چه گوهر گرانبهائی را داشته و قدرش را ندانسته‌اند.

از طرف دیگر، کار به شکلهای مختلف محتوای زندگی روزمره ما را تشکیل

می‌دهد. به عبارت دیگر، بخش اعظم ساعات بیداری ما صرف کار به صورت عملی می‌شود، یا اندیشه‌هایی را می‌پرورانیم تا در کار یا کارهای بعدی از آن استفاده کنیم، یا به خوردن و آشامیدن و ورزش و تفریح و مانند آن روی می‌آوریم تا برای کارهایی که از این پس خواهیم داشت، آمادگی زیادتری پیدا کنیم.

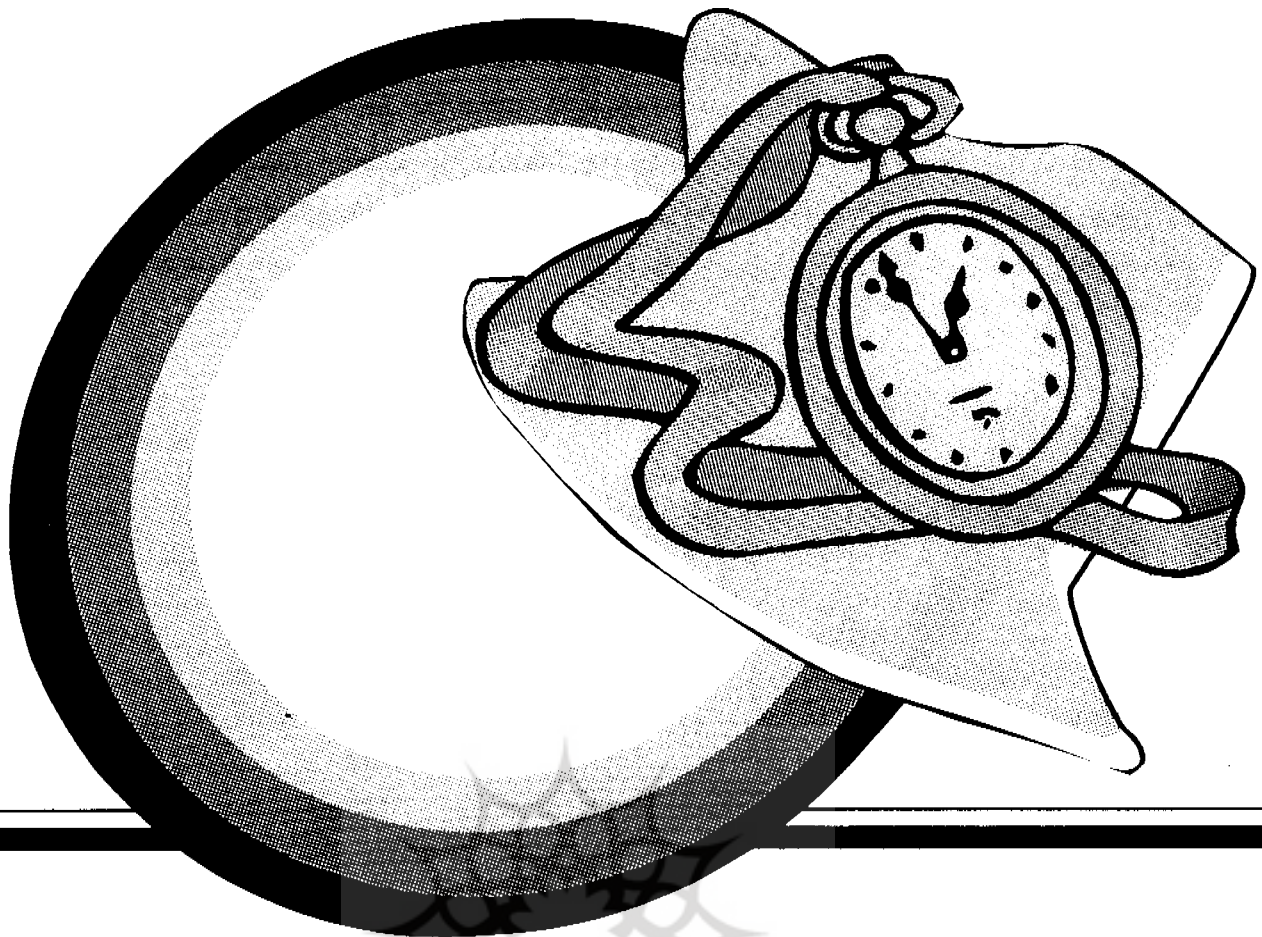
همچنین، در هرجا از اصطلاح «اوقات فراغت» سخنی به میان می‌آید، پنهان یا آشکار کلمه «سرگرمی» نیز با آن همراه است، و این کلمه در تحلیل نهایی بر همه کارهایی دلالت دارد که در اوقات فراغت انجام می‌دهیم، اگرچه ممکن است به تعبیر اقتصادی کلمه، نتوان اینها را «کار» تعریف کرد.

بیکاری تنها مشکل یا ناراحتی مرتبط با کار یا اشتغال نیست، بلکه آمارهای نشان دهنده بیکاری فقط نوک قله بخی شناور در دریای جامعه را برملا می‌سازد و در نتیجه آن را به کار نسبت می‌دهیم. در واقع، چنانچه واقعیت این کوه بخی آشکار شود، و

تعداد و عمق تراژدیهای انسانی افراد بیکار معلوم گردد، خواهیم دید که انسان بیکار تا چه اندازه آرزوها و چشم اندازهایش را گم کرده و غرق در مسأله شده است.

آمارهای اشتغال و بیکاری مانند تمامی آمارها روشن است، با کمال صبر و بردباری تهیه شده^۲، و برخی از آنها مثل تولید ناخالص ملی را تقریباً همه می‌فهمند. اما بیکاری به خودی خود یک شاخص اقتصادی است که مانند شاخص‌های اقتصادی از عدد و رقم تشکیل شده، ولی بخش غم‌انگیز آن به بیکاری از بعد اجتماعی مربوط می‌شود.

نکته مهم‌تر این که آمارها نشان می‌دهد افراد بیکار بخش کوچکی از جمعیت هر کشور را تشکیل می‌دهند، ولی به ما نمی‌گویند که بخش بزرگی از شاغلین از کار خود رضایت ندارند، یا در شرایط محیطی نامطلوب یا کمتر مطلوب کار می‌کنند. این آمارها نشان نمی‌دهد که اگر کار و بیکاری به صورتی عمیق تحلیل شود، عده کثیری ناراضی و معترض خواهیم داشت که چنانچه شرایط فراهم شود، فریاد اعتراض بلند



خواهند کرد.

از سوی دیگر، عده زیادی در هر جامعه وجود دارند که در لیست بیکاران قرار نمی‌گیرند و حتی گروهی از آنان درآمدهای قابل ملاحظه‌ای نیز دارند. همچنین، عده‌ای را می‌شناسیم که منابع مالی و پولی چشمگیری دارند و به همین دلیل عده‌ای دیگر برای آنان ارزش و احترام قائل می‌شوند. اینان در جریانهای اجتماعی مثل انتخابات شرکت می‌کنند، حق رأی دادن و گاه انتخاب شدن دارند و در نتیجه حتی بدبین‌ترین افراد هم نمی‌توانند نسبت به آنها نظر نامساعد داشته باشند. در عین حال، اینها زندگی طقیلی دارند و به تعبیر اقتصاددانان نمی‌توان آنها را شاغل دانست. تصور نمی‌کنم نیازی به ارائه شاهد مثال باشد، چرا که در هر جامعه‌ای نمونه‌های فراوان از این بیکاران به ظاهر شاغل دیده می‌شوند.

با توجه به آن چه گذشت، می‌توان گفت که موضوعی به نام "کار"، صرفاً به معنی فرصت و استفاده از آن نیست، بلکه این موضوع ابعاد متعددی دارد که نوع کار،

محتوای کار، نتیجه کار از لحاظ فردی و اجتماعی و چندین مورد دیگر را شامل می‌شود. طبعاً برای تجزیه و تحلیل کار و بیکاری، باید هر یک از این موارد یا ابعاد مورد بررسی قرار گیرد.

از طرف دیگر، بیکاری به معنی متداول کلمه خاص کشور یا منطقه ویژه‌ای نیست، بلکه می‌توان آن را در همه جا ملاحظه کرد. در واقع، حتی در کشورهای پیشرفته صنعتی نیز مشکل بیکاری وجود دارد، هر چند دلایل این پدیده با آن چه در سایر کشورها داریم، متفاوت است. با اینحال، به نظر می‌رسد در همه جا بیکاری یک علت اساسی داشته باشد و آن "عدم تناسب" است.

متأسفانه علی‌رغم آشکار بودن برخی از پدیده‌ها، لازم است درباره آن توضیحات به ظاهر اضافی داده شود. نمونه این مثال، "عدم تناسب" است که هر چند ممکن است همه آن را بفهمند، اما احتمال این که ابعاد مختلف آن را آشکارا درک کنند، زیاد نیست. شاید عده‌ای باور نکنند که بخشی از عدم تناسب به نبود امکانات برای ارتقاء

کیفی کار مربوط باشد. در واقع، ارتقای کیفی از طریق بهسازی انسانها انجام می‌شود. اما در همان حال تغییر دادن ساختار و سیاست و روابط کاری در سازمان، سازماندهی مجدد شغل، دعوت کارکنان به دقت، ایجاد رغبت در افراد برای بهتر انجام دادن کار، موارد دیگر نیز در این ارتقاء تأثیر دارد.

اگر از بعد مشاغل موجود و نسبت آن به نیروهای انسانی به موضوع نگاه کنیم، بین آن با رشد دیگر بخشهای اقتصادی رابطه وجود دارد. بسیاری از سیاستمداران کشورهای مختلف جهان سعی دارند حتی الامکان مشاغل تازه‌ای ایجاد کنند تا بتوانند عده‌ای از جویندگان کار را از بیکاری نجات دهند. همچنین در جاهایی دیگر سعی بر این است تا عده‌ای از شاغلین را به طریقی از سازمانها خارج کنند تا بتوان جای آنها را به افراد جدید سپرد، این کار با اقداماتی شبیه بازنشستگی زود هنگام، باز خرید کردن یا حتی اخراج تحقق می‌پذیرد.

مع هذا، در همه حال نمی‌توان با این "بازیها" توازن بیکاری و اشتغال را برقرار

بیکاری به معنی متداول کلمه خاص کشور یا منطقه ویژه‌ای نیست، بلکه می‌توان آن را در همه جا ملاحظه کرد. در واقع، حتی در کشورهای پیشرفته صنعتی نیز مشکل بیکاری وجود دارد، هر چند دلایل این پدیده با آن چه در سایر کشورها داریم، متفاوت است. با اینحال، به نظر می‌رسد در همه جا بیکاری یک علت اساسی داشته باشد و آن "عدم تناسب" است.

متخصصان پول قابل ملاحظه‌ای پرداخت می‌شد. اما به تدریج که تورم بالا گرفت، ارزش پول رو به تنزل گذاشت و به سرعت در سرازیری سقوط به حرکت درآمد. بعدها اقتصاد رونق زیادتری گرفت. ولی اداره آن به بهای پرداخت زیادتر به انسانهای متخصص تمام شد، و این امر آنچه را هزینه نیروهای انسانی^۲ نام دارد، افزایش داد. از این رو، بار دیگر معلوم شد اصل عرضه و تقاضا^۳ نمی‌تواند در بازار حق الزحمه نیروهای انسانی را تعیین کند. در واقع، حداقل در قاره اروپا اتحادیه‌های کارگری با قدرت قابل ملاحظه خود جای فرآیند عرضه و تقاضا را گرفته‌اند و در بروز هر بحران اقتصادی در کارها، از جمله در دستمزدها و بالاتر از آن در مسأله اشتغال و بیکاری دخالت می‌کنند. طبعاً جهت حرکت این مداخله‌ها، جلوگیری از کاهش دریافتی کارگران (و کارمندان) است، که به نوبه خود تلاشی برای حفظ استاندارد کار محسوب می‌شود.

از سوی دیگر، عموماً به این نکته باور دارند که نباید دریافتی هیچ کس در شرایط عادی و حتی تا حدودی غیر عادی، کاهش پیدا کند. این باور ریشه در عوامل متعدد فردی و اجتماعی دارد (فرد = کسی که دریافتی او کم می‌شود)، ضمن این که هر دوی این عوامل از ابعاد عاطفی، اقتصادی، عدالت اجتماعی، سیاسی، مذهبی و امثال آن قابل بررسی است، چرا که همین ابعاد بر کل جامعه تأثیر می‌گذارد.

از جمله دیگر مشکلات جوامع امروز آن است که در بسیاری از کشورها به کارکنان دستمزدی شایسته پرداخت نمی‌شود تا نسبت به کاری که باید انجام دهند، دلگرم باشند. در نتیجه، عده‌ای به ظاهر شاغل ولی در معنا بیکار یا کم کار در هر سازمان داریم که به نظر خودشان به اندازه‌ای که دریافت می‌کنند، به سازمان بهره می‌رسانند. در حقیقت مقایسه پژوهشهای مرتبط با تعدادی از کشورهای دچار این مشکل، نشان می‌دهد که این قبیل افراد کار اصلی خود را عملاً به نوعی دور خیز یا تجربه اندوزی برای کار با کارهای فرعی تبدیل می‌کنند. برای مثال، هرگاه در جامعه امکان

بخش دولتی با استفاده از قانون به چنین اقدامی دست زد.

نظام اقتصادی هر کشور بر مدلهایی بنا شده که اکثر این مدلها امتحان خود را پس داده و به بلوغ رسیده است. با این حال، به ندرت می‌توان این مدلها را صد در صد متمر دانست هر چند معمولاً مردم و اقتصاد دانان آن را باور دارند، در کم و کیف آن به ندرت تردید می‌کنند و به سختی می‌توان مدلهای



دیگری به جای آنها پیشنهاد کرد. به همین دلیل، تاکنون مدلهای بسیار اندکی در صحنه اقتصاد چنان درخششی داشته که بتواند جای مدلهای قبلی را بگیرد و به کمک آن بتوان مشکلات اقتصادی از جمله بیکاری را حل کرد. عوامل انسان و سرمایه، دو عامل اساسی تولید را تشکیل می‌دهد. پس از جنگ دوم جهانی تا اوایل دهه ۱۹۷۰ در بخش صنعت اغلب کشورها پیشرفتهای حیرت انگیزی به وقوع پیوست. در این سالها عده انسانهای متخصص کم بود و به همین دلیل به

ساخت، زیرا نه فقط اکثر این اقدامات هزینه در بر دارد و دولتها و جوامع ضرر می‌کنند، بلکه پیامدهای اجتماعی نیز دارد که برای مثال از بیکاری افرادی که زودتر از حد انتظار از سازمانها بیرون رفته‌اند، باید نام برد. به بیان دیگر، اغلب این افراد در زمانی از سازمانها بیرون می‌روند که برای آینده برنامه خاصی ندارند و از لحاظ ذهنی نیز آمادگی بیکاری و خانه نشینی را پیدا نکرده‌اند. قوانین استخدامی هم به آنها امکان نمی‌دهد به صورت ثابت در جای دیگر مشغول به کار شوند. از طرف دیگر در برخی از جوامع سیاست تقلیل ساعات کار در روز متداول شده است. به این ترتیب، مثلاً به جای ۸ ساعت در روز، ۶ ساعت کار موظف در نظر می‌گیرند تا در نتیجه بتوان برای عده‌ای کار پیدا کرد. برای مثال، اگر کارکنان یک سازمان ۸۰ نفر باشند و هر کس در روز ۲ ساعت کمتر کار کند، روزانه می‌توان ۲۶ نفر را برای ۶ ساعت کار در روز به کار گرفت. به این ترتیب، هرگاه تعداد سازمانها زیاد باشد، عده قابل ملاحظه‌ای مشغول به کار خواهند شد و تا حدودی مشکل بیکاری حل خواهد شد. با این حال این نکته از بعد نظری مشکل را حل می‌کند نه عملی، زیرا تجربه نشان می‌دهد که تقلیل ساعات کار به زیان کارفرماست، زیرا علاوه بر پرداخت مبالغی به افراد تازه استخدام شده، باید بابت امور رفاهی مجموع کارکنان خود نیز مبالغ قابل ملاحظه‌ای هزینه کند.

به علاوه، عده کارکنان که زیاد شد، قدرت آنان در سازمان زیاد می‌شود و از جهات مختلف کنترل آنان بسیار دشوارتر است. به همین دلیل، سازمانها، به ویژه سازمانهای بخش خصوصی، تمایلی به استفاده از این روش نشان نمی‌دهند، اگر چه ممکن است در

اگر بتوان ۲۰ درصد فعالیتهای سرمایه طلب کنونی را به فعالیتهای کارگر طلب تبدیل کرد، می‌توان برای عده قابل ملاحظه‌ای از بیکاران امکان اشتغال فراهم ساخت. البته ممکن است عده‌ای تصور کنند که با این کار مرگ اقتصاد بازار آزاد سریع می‌شود، ولی در پاسخ اینان می‌توان گفت: اگر چنین کاری زهر آگین می‌بود، می‌بایست تاکنون اقتصاد بازار آزاد مرده باشد. دستکاری ماهرانه در نظامهای مختلف، از جمله در نظام اقتصادی ممکن است به ظاهر خطر ناک جلوه کند، اما چنان چه اندیشمندانه و با برنامه ریزی دقیق همراه باشد، آن قدرها که به نظر می‌رسد، خطر نخواهد داشت.



بگیران ترسیم کرده باشند، باز هم می‌توان گفت که نظام مالیاتی بی ارتباط با بیکاری نیست.

در دهه‌های اخیر پیشرفت فن آوری بسیار سریع بوده به طوری که اقدامات گسترده‌ای برای طراحی و ساخت آدمهای آهنی صورت گرفته است. کارفرمایان این آدمها را بسیار می‌پسندند، چرا که از ابعاد مختلف دردسر برای آنان به وجود نمی‌آورند ولی در عوض مزایای بسیار دارند. در نتیجه استفاده از ماشین موجب شده که مسأله اشتغال نیروهای انسانی غامض‌تر شود، هر چند این کار به نوبه خود مسائل و مشکلات چندی به وجود آورده که چند نمونه آن به شرح زیر است:

۱- شکل سرمایه گذاری برای استفاده از

می‌گیرد، یا به عبارت دیگر این گروه بیش از دیگران در دسترس درصدهای مالیاتی قرار دارند. در واقع، چون به صورت سازمان یافته حقوق دریافت می‌کنند، سازمانها موظفند درصدهایی را که مراجع مربوط تصویب می‌کنند، از دریافتی افراد کسر و به حسابهای دولتی واریز کنند. در بخش خصوصی نیز تقریباً به همین ترتیب عمل می‌شود. اما این درصدهای مالیاتی نسبتاً زیاد است، با لاف کارکنان عقیده دارند که با کسر چنین درصدهایی به آنان عملاً ظلم می‌شود، چرا که صاحبان سرمایه‌های کلان و بادآورده مشمول مالیات ماهانه (یا هفتگی) نمی‌شوند (البته احتمال دارد دولتها در این قضیه به دلیل ضعف اطلاع رسانی چنین تصویری از بیداد نسبت به کارکنان حقوق

پرداختن به کارهای اوقات فراغت وجود داشته باشد، افرادی که از دریافتی خود راضی نیستند، در ساعات اشتغال رسمی یا عملاً استراحت می‌کنند تا بعد از پایان ساعات اشتغال رسمی با انرژی زیادتری به کار دوم بپردازند، یا کار نخست را صرفاً برای کسب تجربه و تخصصهایی که در کار دوم و درآمد ناشی از آن تأثیر مثبت دارد، می‌نگرند.

به این ترتیب خود به خود عده‌ای از نیروهای انسانی - به ویژه جوانان کم تجربه ولی معمولاً تحصیلکرده - از بازار کار دور نگهداشته می‌شوند، چون کسانی که به کار دوم می‌پردازند، معمولاً به دریافتی‌های کمتر از استاندارد رضایت می‌دهند.

در بسیاری از کشورهای جهان مالیات مستقیم عمدتاً دامن حقوق بگیران را

ماشین آلات عوض شده، زیرا فعالیتهای کسارگر طلب^۷ جای خود را به کارهای سرمایه طلب^۸ داده است. طبیعاً تأمین سرمایه‌های پولی کلان برای تهیه و نصب و راه اندازی و تعمیر ماشین آلات، کار ساده‌ای نیست.

۲- طی دوره‌های مشخص باید ماشین آلات تعویض شود. زیرا فن آوران^۹ مرتباً ساخته‌های جدیدی به بازار عرضه می‌کنند و در دنیای رقابت نباید از دیگران عقب ماند. این کار باز هم به تأمین سرمایه پولی نیاز دارد و باز هم نیروهای انسانی را از صحنه خارج می‌کند.

۳- ماشین محدودیتهای چندی دارد که در موارد مختلف محدود منافع آن را خنثی می‌کند. شاید به عنوان نمونه بتوان انعطاف پذیری انسان را بزرگترین صفت او دانست که البته اکثر آدمکهای آهنی چنین صفتی ندارند. از این رو، به دشواری می‌توان استفاده از ماشین را برای اقتصاد جامعه (اقتصاد به مفهوم عام کلمه نه اقتصاد صنعتی) سودمند دانست.

۴- اصولاً هدف استفاده از ماشین، افزایش تولید در قبال هزینه کمتر است، اما لاقبل تعدادی بررسی نشان می‌دهد که چنین نیست و در بلند مدت این افزایش تولید را هزینه‌هایی که صرف ماشین می‌شود، خنثی می‌کند.

۵- و بالاخره مسئله رابطه مطرح است که به نوبه خود از موضوعات اساسی محسوب می‌شود. به طوری که می‌دانید، در هر جا انسان و ماشین با هم کار می‌کنند، به مرور زمان بین انسان و ماشین روابطی برقرار می‌شود. طبیعاً این روابط از انسان شروع و به خودش ختم می‌شود؛ زیرا ماشین فاقد روح است و نمی‌تواند در آن نقش داشته باشد. با اینحال، طرز کار ماشین، فرمان برداری آن از انسان و دستاورد انسان به کمک ماشین^{۱۰} نمی‌تواند در این روابط تأثیر نداشته باشد. به همین دلیل، استفاده از ماشین‌های موسوم به رابوت^{۱۱} یا آدمهای آهنی نه فقط موجب بیکاری عده‌ای از انسانها می‌شود، بلکه به احتمال زیاد عده زیادی از مردم را وادار می‌کند که به این ماشین‌ها به چشم رقیب و حتی دشمن نگاه

کنند و چون مدتی با این طرز فکر زندگی کردند، رفته رفته این ذهنیت را به سایر ماشین‌ها تعمیم می‌دهند. البته این تعمیم نگرش منفی ظاهراً با بیکاری رابطه‌ای ندارد، اما احتمال این که برای عده‌ای از انسانها بیزاری از ماشین را به بهای بیکار بودن به همراه داشته باشد، دور از ذهن نیست.

چه باید کرد؟

چون نویسنده قصد ندارد به طرح مسائل و مشکلات و نیز دلایل اساسی بیکاری قناعت کند، در اینجا به تعدادی راه حل اشاره می‌شود که ظاهراً میتوان به کمک آن با معضلی به نام بیکاری مبارزه کرد.

۱- اگر بتوان ۲۰ درصد فعالیتهای سرمایه طلب کنونی را به فعالیتهای کارگر طلب تبدیل کرد، می‌توان برای عده قابل ملاحظه‌ای از بیکاران امکان اشتغال فراهم ساخت. البته ممکن است عده‌ای تصور کنند که با این کار مرگ اقتصاد بازار آزاد^{۱۲} تسریع می‌شود، ولی در پاسخ ایشان می‌توان گفت: اگر چنین کاری زهر آگین می‌بود، می‌بایست تاکنون اقتصاد بازار آزاد مرده باشد. دستکاری ماهرانه^{۱۳} در نظامهای مختلف، از جمله در نظام اقتصادی ممکن است به ظاهر خطرناک جلوه کند، اما چنان چه اندیشمندان و با برنامه ریزی دقیق همراه باشد، آن قدرها که به نظر می‌رسد، خطر نخواهد داشت.

۲- بیکاری به معنی متداول کلمه خاص کشور یا منطقه ویژه‌ای نیست، بلکه می‌توان آن را در همه جا ملاحظه کرد. در واقع، حتی در کشورهای پیشرفته صنعتی نیز مشکل بیکاری وجود دارد، هر چند دلایل این پدیده با آن چه در سایر کشورها داریم، متفاوت است. با اینحال، به نظر می‌رسد در همه جا بیکاری یک علت اساسی داشته باشد و آن "عدم تناسب"^{۱۴} است. بهتر است نظریه پردازان^{۱۵} امور اقتصادی با اندکی شهامت از محدوده نظریه‌های موجود فراتر بروند و برای حل مسائل و مشکلات دنیای امروز، از جمله بیکاری، نظریه‌های تازه‌ای طراحی و آزمایش کنند تا به کمک آن بتوان از بروز تعدادی مشکل انسانی جلوگیری کرد.

۳- و بالاخره شایسته است در هر جامعه در نظام ارزشهای مرتبط با اشتغال به گونه‌ای تغییر داده شود که ذهنیت افراد نسبت به اشتغال با آن چه در حال حاضر دارند، دگرگون شود. این پیشنهاد مبتنی بر آمارهای متعدد و نیز گلابه‌های بیشمار است که درباره بیکاری تحصیل کرده‌ها مطرح و منتشر می‌شود. در واقع، چون عده بیکاران دارای تحصیلات متوسطه و بالاتر زیاد و رو به افزایش است، حتماً باید فرهنگ کاری برای دانش‌آموزان به گونه‌ای تعریف و تحلیل شود که به دلایل سلیقه‌ای از کارهای خاصی گریزان نباشند. مسلماً این پیشنهاد و راه حل، مستلزم بررسی‌های چندی است که در حوصله این نوشته نمی‌گنجد و باید در مقاله‌ای جداگانه بررسی شود.

یادداشتها و منابع:

- 1: Per G. Gyllenhammer.
- (اهل کشور سوئد)
- 2: $G.N.P = Groos National Production.$
- 3: Mismatch.
- 4: $Humman Cost = Labour Cost.$
- 5: Supply and demand.
- 6: Technology.
- 7: Labour_in_tensive.
- 8: Capital intensiwe.
- 9: Technologists.
- ۱۰- اگر این موضوع را به استناد آن چه در ایران تنها بر بدنه کامیونها نوشته شده بررسی کنیم، صحت سخنان نویسنده به سادگی آشکار می‌شود. ملاحظه نکاتی نظیر "شکمو" در حاشیه ورودی مخزن بنزین، "خوش رکاب" در کنار در سمت چپ که راننده وارد کامیون می‌شود، "بخور نوش جون" باز هم در حاشیه ورودی مخزن بنزین " این امانت بهر روزی نزد ماست"، "عقاب صحرا"، "شب شکن" و دهها نمونه دیگر حاکی از آن است که راننده با وسیله نقلیه خود را ارتباط عاطفی نزدیک احساس می‌کند.
- 11: Robhot
- ربات، رباط، رابوت، آدمک آهنی، آدم آهنی.
- 12: Market economy
- 13: Manipulation
- دخالت به قصد بهسازی، مداخله
- 14: Theorists.