

تحليل مقارن لتأثير حسابات مدخرات تأمين البطالة على سوق العم

أنا لويزا نيفيس دي هولاندا باربوسا وميغيل ناثان فوغيل من المعهد الوطني البرازيلي للبحوث الاقتصادية التطبيقية وشارلوت بيلو من مركز السياسات الدولية من أجل النمو الشامل

بالصحة أو شراء ممتلكات. وكانت العائدات من الصندوق دائما أقل بكثير من التضخم وأظهرت الأبحاث أن أكثر من ثلثي الموظفين الذين استقالوا قد انسحبوا أيضًا من الصندوق مما يشير إلى حالات فصل لأسباب غير وجيه ومستوى عالٍ من الاهتمام بين العمال للوصول إلى أموالهم الفردية.

في تشيلي، يتكون التأمين ضد البطالة من حسابات فردية يمولها الموظف وصاحب العمل وصندوق تضامن يموله صاحب العمل والحكومة. في حالة البطالة يحصل العمال أولاً على مدفوعات من حساباتهم الفردية. وأولئك الذين ليس لديهم أموال كافية في حساباتهم الفردية يحصلون على مزاياهم من صندوق التضامن. وتوجد أدلة على أن المستفيدين الذين يستخدمون الحسابات الفردية فقط يجدون عملاً أسرع من أولئك الذين يستخدمون صندوق التضامن ووجد آخرون في تحليل تأثير النظام التشيلي أنه يقلل من خطر البطالة.

في عام 1990 استبدلت كولومبيا نظام دفع تعويضات نهاية الخدمة التقليدي بحسابات فردية يمولها صاحب العمل. يمكن للعمال الانسحاب منها إذا تم فصلهم، ولكن أيضًا للنفقات التعليمية أو عند شراء العقارات. وأظهرت الأبحاث أن النظام أدى إلى انخفاض الأجور حيث حولت الشركات التكاليف المتزايدة إلى حد كبير لعمالها.

على الرغم من أن برامج حسابات التوفير الفردية للعمالة حديثة للغاية وأن الأدلة التجريبية على آثارها نادرة، يبدو أن هناك إجماعاً متزايداً في الأدبيات على أن أفضل نظام للحماية ضد البطالة يجب أن يكون مبني على مزيج من التأمين ضد البطالة التقليدي والذي يتميز بالميزة الرئيسية في مشاركة المخاطر بين العامل وصاحب العمل إلى جانب حسابات الادخار الفردي للبطالة والتي تحفز المدخرات وتخفف الاستهلاك بمرور الوقت وتولد حوافز أكبر للعاطلين للبحث عن عمل.

مرجع:

Barbosa, Ana Luiza Neves de Holanda, Miguel Nathan Foguel, and Charlotte Bilo. 2017. "The Brazilian Government Severance Indemnity Fund for Employees (FGTS) and unemployment insurance saving accounts in other countries: a comparative analysis of their effects on the labour market." *IPC-IG Working Paper*, No. 164. Brasília: International Policy Centre for Inclusive Growth.

ملحوظة:

1. تشمل بلدان أمريكا اللاتينية التي لديها حسابات مدخرات فردية للبطالة: البرازيل وشيلي وكولومبيا والإكوادور والمكسيك وبيرو وفنزويلا.

الأهداف الرئيسية لسياسات العمالة هي ضمان مستوى معين من الاستهلاك والرفاهية وتحسين التوافق بين أصحاب العمل والعمال. في معظم البلدان يشتمل نظام الحماية ضد البطالة على واحد أو أكثر من البرامج التالية: (1) التأمين ضد البطالة: بمعنى وجود صندوق عام يقوم بإجراء عدد معين من المدفوعات محسوبة على أساس الراتب السابق (المتوسط) (2) مكافأة إنهاء الخدمة: تدفعها الشركة بعد انتهاء خدمة الموظف، وعادة ما يتم حسابها بناءً على الراتب السابق ومدة التوظيف في الشركة (3) حسابات الادخار الفردية ضد البطالة: وهي مدخرات إلزامية فردية متراكمة على مدار فترة التوظيف في الشركة ويمكن الوصول إليها من قبل الموظف بعد انتهاء خدمته.

كل هذه الأدوات الثلاثة لها تأثيرات مختلفة على مؤشرات سوق العمل. فالتأمين ضد البطالة على سبيل المثال قد يؤدي إلى تحفيز الموظف لإنهاء عقده قبل الأوان وكذلك زيادة مدة البطالة. في نفس الوقت يمكن أن يوفر التأمين ضد البطالة للعاطلين عن العمل مرونة أكبر وخلق تطابق أفضل بين مصالح أصحاب العمل والعمال. ويمكن أن تؤدي رواتب نهاية الخدمة إلى رفع أجور حجز العامل وبالتالي تقلل من التدفق الخارجي للبطالة وتزيد من معدل تغيير العمال والموظفين وتقلل الإنتاجية وبالتالي تقلل الأجور أيضًا.

تتمتع حسابات الادخار الفردي للبطالة بميزة التمويل من مدخرات العمال أنفسهم مما يعني أن يكون لديهم حافزاً أكبر للبحث عن و / أو شغل الوظائف. وكشكل من أشكال التوفير يمكن استخدام الأرصدة في الحسابات الفردية لتمويل الاستثمارات كما في التعليم أو عند شراء العقارات أو لزيادة قيمة المعاشات التقاعدية. الانتقاد الرئيسي لحسابات الادخار الفردية للبطالة هو أنها لا توفر للعمال حماية كافية. هذا هو الحال خاصة بالنسبة للعمال ذوي المهارات المنخفضة الذين يميلون إلى الحصول على مساهمات أقل وغالبًا ما يكونون عاطلين عن العمل لفترة أطول مقارنة بالعمال الآخرين. بالإضافة إلى ذلك نظرًا لأن هذه المزايا تُدفع كإجمالي فهناك خطر من أن ينفق العامل كامل المزايا قبل العثور على وظيفة جديدة. هناك نقد آخر يتمثل في أن أسعار الفائدة الأقل من السوق وانخفاض السيولة في حسابات الادخار الفردي للبطالة تولد حوافز للعمال من أجل فصلهم أو الاتفاق مع أصحاب العمل على محاكاة الفصل. و فقط عدد قليل من البلدان ولا سيما في أمريكا اللاتينية لديها برامج حسابات توفير الادخار الفردية¹.

في البرازيل يمول أصحاب العمل صندوق تعويض الإعانات الحكومية للعمال ويمكن أن يسحب العمال إذا طردوا دون سبب وجيه أو بسبب نفقات متعلقة