Η επίδραση της παγκοσμιοποίησης στη ζήτηση και την προσφορά εργασίας και στη διαμόρφωση των μισθών

Ελένη Μαράκη

Εκπαιδευτικός Π.Ε., Μεταπτυχιακή φοιτήτρια στο Πανεπιστήμιο Αιγαίου

1. Εργασία

Η εργασία είναι δικαίωμα και επιλογή του κάθε ανθρώπου. Η απόκτηση αγαθών προϋποθέτει την ένταξη στην αγορά εργασίας. Για να αποκτήσει τα αγαθά που χρειάζεται ο άνθρωπος πρέπει να εργάζεται. Οι εργαζόμενοι κατέχουν πρωταγωνιστική θέση στην ιστορία της οικονομίας, αφού χωρίς αυτούς δεν θα υπήρχε «εργασία» στην αγορά.

΄Ενας εργαζόμενος αποφασίζει αν θα εργαστεί ή όχι, πόσες ώρες θα εργαστεί, ποιες δεξιότητες θα αποκτήσει, πότε θα παραιτηθεί από μια θέση, ποιο επάγγελμα θα ακολουθήσει, αν θα γίνει μέλος μιας εργατικής ένωσης και πόση προσπάθεια θα αφιερώσει στην εργασία του. Καθεμία από αυτές τις αποφάσεις υποκινείται από την επιθυμία μεγιστοποίησης - επιλογής της καλύτερης διαθέσιμης από μια ποικιλία επιλογών. ΄Ετσι, στην ιστορία οι εργάτες πάντοτε θα δρουν με τρόπο, ώστε να μεγιστοποιούν την ευημερία τους. Το άθροισμα των αποφάσεων εκατομμυρίων εργατών δίνει την προσφορά εργασίας στην οικονομία όχι μόνο σε όρους αριθμού ατόμων που εισέρχονται στην αγορά εργασίας αλλά και σε όρους ποσότητας και ποιότητας δεξιοτήτων στη διάθεση των εργοδοτών.[1]

Το σύνολο των εργαζομένων σε μια οικονομία επηρεάζει τη διαμόρφωση και τη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Η ένταξη, τώρα, των ατόμων στην αγορά εργασίας, αλλά και η επιλογή εργασίας, εξαρτώνται από δυο ομάδες παραγόντων, τους ατομικούς και τους κοινωνικο-οικονομικούς.

Οι *ατομικοί παράγοντες* συνοψίζονται στη χρησιμότητα που έχει η εργασία για κάθε άτομο. Η εργασία ικανοποιεί το άτομο, γιατί του προσφέρει κάποια οφέλη. Τα οφέλη αυτά μπορεί να είναι άυλα και υλικά. Τα άυλα δεν αποτιμώνται εύκολα, ενώ από τα υλικά οφέλη το σημαντικότερο είναι η αμοιβή της εργασίας, μέσω της οποίας το άτομο μπορεί να ικανοποιεί τις καταναλωτικές του ανάγκες.

Οι *κοινωνικο-οικονομικοί παράγοντες* αφορούν κυρίως τα κοινωνικά χαρακτηριστικά του λαού στον οποίο ανήκει το άτομο. Τα χαρακτηριστικά αυτά δια-

1. Borjas, 2003.

μορφώνουν τις συνθήκες σύμφωνα με τις οποίες ζει το άτομο, τις συνήθειες, το καταναλωτικό πρότυπο που ακολουθεί, τις ανάγκες του για απόκτηση υλικών αγαθών και υπηρεσιών, τις υποχρεώσεις του στην οικογένεια και στην κοινωνία, τις αντιλήψεις του και τις στάσεις του απέναντι στην εργασία.

Η χρησιμότητα της ατομικής προσφοράς εργασίας είναι απόρροια έμμεσου οφέλους και, όσο μεγαλύτερο είναι το όφελος αυτό, τόσο περισσότερους λόγους έχουμε να προσφέρουμε περισσότερη εργασία. Η εργασία ανταγωνίζεται τον ελεύθερο χρόνο. Θυσιάζουμε εργασία για να έχουμε ελεύθερο χρόνο. Θυσιάζουμε ελεύθερο χρόνο για να έχουμε τα άυλα και κυρίως τα υλικά οφέλη από την εργασία.

Όταν ένα ορθολογικά σκεπτόμενο άτομο πρέπει να πάρει απόφαση σχετικά με το αν εργαστεί ή όχι, πόσες ώρες θα εργαστεί, ουσιαστικά καλείται να επιλέξει ανάμεσα σε δυο λύσεις: Απόλαυση από τη δυνατότητα κατανάλωσης που δίνει η αμοιβή εργασίας και απόλαυση από τον ελεύθερο χρόνο εργασίας.

Η αύξηση ή μείωση του μισθού και η γενική διαμόρφωσή του φαίνεται να επηρεάζει και την προσφορά εργασίας. Στην περίπτωση που ο μισθός γίνει ελκυστικότερος έχουμε: (1) αύξηση της προσφερόμενης ποσότητας εργασίας από τους εργαζόμενους και (2) εμφάνιση στην αγορά ατόμων που όσο ο μισθός τους ήταν χαμηλός δεν εργάζονταν. Τέτοιες εφεδρείες εργαζομένων μπορεί να είναι γυναίκες, που για πρώτη φορά μπαίνουν στην αγορά εργασίας, νέοι που επιταχύνουν την είσοδο στην αγορά εργασίας απορρίπτοντας άλλες επιλογές, ηλικιωμένοι που αποφασίζουν να διακόψουν τη σύνταξή τους για να εργαστούν, καθώς και οικονομικοί μετανάστες που μετακινούνται ανάλογα με το πού προσφέρονται υψηλότεροι μισθοί.

2. Ζήτηση και προσφορά εργασίας

Η προσφορά εργασίας, τώρα, μπορεί να διαφοροποιηθεί λόγω οικογενειακών εξαρτήσεων, κάτι που δεν είναι σταθερό σε όλες τις κοινωνίες, αλλά μεταβάλλεται ανάλογα με το οικογενειακό πρότυπο που επικρατεί, το οποίο στις μέρες μας βρίσκεται υπό συνεχή αναδιατύπωση και επανακαθορισμό εξαιτίας της πολυπολιτισμικότητας των κοινωνιών. Επίσης, μπορεί να υπάρξει διαφοροποίηση (σύμφωνα με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου) στην προσφορά εργασίας, ανάλογα με το σύνολο των ικανοτήτων και των επίκτητων δεξιοτήτων που φέρει καθένας στην αγορά εργασίας.[2] Η σύνδεση του ανθρώπινου κεφαλαίου με την προσφορά εργασίας συνίσταται στο ότι, αν ο εργαζόμενος έχει επίγνωση της ποιότητας του ανθρώπινου κεφαλαίου που διαθέτει, θα πρέπει να αναμένει τόσο υψηλότερη αμοιβή, όσο υψηλότερη είναι και η ποιότητα του ανθρώπινου κεφαλαίου.

2. Borjas, 2003, σελ. 289.

Η ζήτηση, τώρα, της εργασίας ορίζεται ως η συνάρτηση που συνδέει τη ζητούμενη ποσότητα εργασίας (μετρούμενη σε αριθμό εργαζομένων ή ανθρωποώρες εργασίας) με το μισθό. Η ζήτηση εργασίας προέρχεται από τις επιχειρήσεις. Στην πράξη οι επιχειρήσεις προσλαμβάνουν εργάτες, όπως και άλλους συντελεστές της παραγωγής που χρησιμοποιούνται στην παραγωγική διαδικασία.

Η επιχείρηση σε μια ελεύθερη οικονομία έχει ως κύριο στόχο τη μεγιστοποίηση του κέρδους. Ως κέρδος ορίζεται η μεταβλητή που προκύπτει από τη διαφορά μεταξύ εσόδων και εξόδων και είναι αυτό που άμεσα ή έμμεσα παίζει τον πρωταγωνιστικό ρόλο στην επιχείρηση. Η επιχείρηση παράγει επειδή υπάρχει ζήτηση για τα αγαθά ή τις υπηρεσίες της. Η ζήτηση αυτή προέρχεται από τους καταναλωτές και παρακινεί τους παραγωγούς (άτομα, επιχειρήσεις) να παράγουν αγαθά και να τα διαθέτουν στην αγορά.

Για να τα παραγάγουν, ενεργοποιούν μια διαδικασία, την παραγωγική διαδικασία. Αυτή συνίσταται στη χρησιμοποίηση κάποιων εισροών, που είναι γνωστές στην οικονομία ως «συντελεστές παραγωγής». Τέτοιοι συντελεστές είναι: η εργασία, το κεφάλαιο, το έδαφος, η επιχειρηματικότητα, το ανθρώπινο κεφάλαιο, η τεχνολογία.

Σε οποιαδήποτε περίπτωση, από τη στιγμή κατά την οποία ο παραγωγός επιλέγει την αναλογία των συντελεστών παραγωγής που ταιριάζει στην παραγωγή ενός αγαθού, βρίσκεται σε μια διαδικασία προσαρμογής της ποσότητας των συντελεστών παραγωγής στη ζήτηση του προϊόντος. Αν η ζητούμενη ποσότητα για το αγαθό αυξηθεί, θα παράγει μεγαλύτερη ποσότητα προϊόντος και αυτό σημαίνει ότι θα επιστρατεύσει περισσότερες εισροές.

Άρα, η ζήτηση για συντελεστές παραγωγής εξαρτάται από τη ζητούμενη ποσότητα του προϊόντος και υπό την έννοια αυτή είναι η παράγωγη ζήτηση. Αν μεταξύ των συντελεστών παραγωγής περιλαμβάνεται και η εργασία, από τη ζητούμενη ποσότητα του προϊόντος εξαρτάται η ζήτηση για εργασία, η οποία υπό την έννοια αυτή είναι η παράγωγη ζήτηση. Η επιχείρηση χρησιμοποιεί συντελεστές παραγωγής (άρα και εργασία) για να παραγάγει προϊόν, να το προσφέρει στην αγορά ανταποκρινόμενη στη ζήτηση των καταναλωτών, να εισπράξει έσοδα, να πληρώσει από αυτά τα έξοδά της, τα οποία αποτελούν τις αμοιβές των εισροών, και να πραγματοποιήσει κέρδη. Οι συντελεστές παραγωγής, άρα και η εργασία, συμβάλλουν στην παραγωγή, αμείβονται γι' αυτό και η αμοιβή τους μεταφράζεται σε κόστος της επιχείρησης.

Για να προσλάβει, τώρα, μια επιχείρηση έναν επιπλέον εργάτη, θα πρέπει να αυξηθεί και η ποσότητα του προϊόντος που θα παραχθεί, ώστε, όταν αυτό πωληθεί, να επιφέρει αυξημένα έσοδα στην επιχείρηση, ενώ ταυτόχρονα ο επιπλέον εργάτης, που θα αμειφθεί με μισθό, προστίθεται στα έξοδα της επιχείρησης. Από την μια, λοιπόν, επιβαρύνεται η επιχείρηση με έξοδα, από την άλλη πραγματοποιεί νέα έσοδα.

Αν η επιχείρηση συνεχίζει να αυξάνει τον αριθμό των εργαζομένων, θα φτά-

σει σε κάποιο σημείο πέραν του οποίου η συνέχιση των προσλήψεων θα προσθέτει στο κόστος της επιχείρησης περισσότερο απ' όσο προσθέτει στο έσοδο. Σε σταθερό επίπεδο, τώρα, λοιπών συντελεστών και σε σταθερό επίπεδο μισθού η επιχείρηση, χρησιμοποιώντας ως κριτήριο την οριακή παραγωγικότητα της εργασίας, θα προσλαμβάνει εργαζομένους μέχρι του σημείου εκείνου στο οποίο το οριακό προϊόν της εργασίας ισούται με την αμοιβή της εργασίας. Επειδή η αξία του οριακού προϊόντος της εργασίας μειώνεται, καθώς προσλαμβάνονται περισσότεροι εργάτες, η μείωση του μισθού οδηγεί σε αύξηση της ζήτησης για εργασία.

Η ζήτηση εργασίας, τώρα, εξαρτάται από πολλούς παράγοντες. Ένας από αυτούς είναι η τιμή του προϊόντος. Αν αυξηθεί η τιμή του προϊόντος, θα υπάρξει μετατόπιση της καμπύλης ζήτησης, δηλαδή στο ίδιο επίπεδο μισθού θα υπάρχει ζήτηση για μεγαλύτερο αριθμό εργατών.[3] Άλλος παράγοντας είναι η μεταβολή στην τιμή κάποιων από τους λοιπούς συντελεστές.

Βεβαίως, πρέπει να τονιστεί ότι η υπόθεση της σταθερότητας των λοιπών συντελεστών παραγωγής, που αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο της κλασικής προσέγγισης, μπορεί να αμφισβητηθεί σήμερα περισσότερο από ποτέ λόγω της παρατηρούμενης συνεχούς ραγδαίας μεταβολής της τεχνολογίας. Άρα, ένας συντελεστής που βραχυχρόνια είχε θεωρηθεί σταθερός στη σημερινή πραγματικότητα κάθε άλλο παρά σταθερός μπορεί να είναι. Οι μεταβολές του δημιουργούν αστάθεια και έλλειψη προβλεψιμότητας στην αγορά εργασίας, με δυο σημαντικές συνέπειες:

- την ανάγκη προσαρμογής της εργασίας στις απαιτήσεις της τεχνολογίας, και
- την απειλή της υποκατάστασης της εργασίας από άλλους συντελεστές.

Οι οικονομολόγοι από πολύ νωρίς διέβλεπαν ότι οι τεχνολογικές αλλαγές θα έφερναν αλλαγή στη ζήτηση για εργασία γενικά, όπως και η ζήτηση για ορισμένα είδη εργασίας – και ειδικότερα για ειδικευμένη εργασία. Όμως οι συγκυρίες των τελευταίων δεκαετιών σε σχέση με την τεχνολογία συντέλεσαν ώστε η υπόθεση της τεχνολογικής αλλαγής που ευνοεί την ειδικευμένη εργασία (skill-based technical change) να γίνει καθολικά αποδεκτή. Ας σημειώσουμε ότι υπάρχουν μελέτες που υποστηρίζουν ότι η ζήτηση για εντελώς ανειδίκευτη εργασία μπορεί και αυτή να έχει περιθώρια αύξησης, αλλά πάντα σε συνάρτηση με την αυξανόμενη ζήτηση για εξειδικευμένη εργασία (Manning, 2004).

3. Διαμόρφωση μισθών

Τα άτομα επιλέγουν την εργασία με βάση τις ικανότητές τους, με βάση την επιθυμία τους (αν τους ταιριάζει) αλλά και με βάση τις απολαβές που θα έχουν. Βεβαίως, η επιλογή από μέρους του εργοδότη γίνεται με βάση την εκπαίδευση-

3. Borjas, 2003.

κατάρτιση που έχει το άτομο που ζητάει εργασία. Η εκπαίδευση μπορεί να παίξει το ρόλο του σήματος στην αγορά εργασίας, δείχνοντας στους εργοδότες ότι ο εργάτης που έχει κάποιο πιστοποιητικό ή δίπλωμα είναι περισσότερο παραγωγικός.

Η αξία της εκπαίδευσης ως σήματος βοηθάει τους εργοδότες να διαχωρίσουν τους πολύ παραγωγικούς εργάτες από τους λιγότερο παραγωγικούς. Η γενική κατάρτιση έχει αξία σε όλες τις επιχειρήσεις. Η ειδική κατάρτιση έχει αξία μόνο για τις επιχειρήσεις που την παρέχουν. Οι εργάτες πληρώνουν και συλλέγουν τις αποδόσεις της γενικής κατάρτισης.

Οι επιχειρήσεις έχουν λόγο να επιθυμούν συμπίεση του κόστους παραγωγής, άρα, όσο υψηλότερος είναι ο μισθός, τόσο λιγότερες ανθρωποώρες εργασίας θα θέλουν να χρησιμοποιήσουν στην παραγωγική διαδικασία. Από την πλευρά των εργαζομένων, όσο μεγαλύτερος είναι ο μισθός, τόσο μεγαλύτερη είναι η διάθεσή τους να προσφέρουν εργασία. Άρα, η αγορά εργασίας ισορροπεί στο επίπεδο μισθού στο οποίο η ζητούμενη και η προσφερόμενη ποσότητα εργασίας συμπίπτουν.

Σε υψηλό επίπεδο μισθού, πολλοί είναι εκείνοι που θα επιχειρήσουν να εισέλθουν στην αγορά εργασίας για πρώτη φορά, όπως πολλοί είναι εκείνοι που θα εντατικοποιήσουν τους ρυθμούς τους, προκειμένου να απολαύσουν υψηλότερα οφέλη από την εργασία. Θα υπάρξει, έτσι, μια υπερπροσφορά εργασίας, η οποία θα τείνει να συμπιέσει τους μισθούς προς τα κάτω.

Προσπαθώντας οι επιχειρήσεις να περιορίσουν την ποσότητα της ακριβής αμοιβής, συμπιέζεται η ζήτηση και δημιουργούνται πτωτικές τάσεις στους μισθούς. Αντίστροφα: Την ίδια στιγμή θα προσπαθήσουν οι επιχειρήσεις να αυξήσουν την ποσότητα της φθηνής εργασίας στην παραγωγική διαδικασία, και η αύξηση της ζήτησης θα δημιουργήσει αυξητικές τάσεις στους μισθούς. Σε πολλά κράτη, για να διασφαλιστεί ένα ελάχιστο επίπεδο επιβίωσης των εργαζομένων, υπάρχουν νόμοι που επιβάλλουν το κατώτατο επίπεδο μισθών.

Μια βασική αιτία των διαφορών στους μισθούς είναι οι μεγάλες διαφορές στους ανθρώπους – διαφορές που ανάγονται σε έμφυτα χαρακτηριστικά, δημιουργούνται όμως λόγω εκπαίδευσης και ειδίκευσης. Η απόφαση των ανθρώπων να επενδύσουν σε εκπαίδευση και να συσσωρεύσουν ανθρώπινο κεφάλαιο γίνεται με βάση την προσδοκία αύξησης της παραγωγικότητάς τους και, κατ' επέκταση, των μελλοντικών αμοιβών. Στην περίπτωση αυτή η διαφορά του μισθού μπορεί να θεωρηθεί ότι αποτελεί απόδοση της επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο ή αντιστάθμισμα για την επιπλέον παραγωγικότητα της εργασίας που προσφέρουν οι σχετικά πιο μορφωμένοι.

4. Η επίδραση της παγκοσμιοποίησης

Το φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης δημιουργεί προϋποθέσεις αύξησης του βαθμού κινητικότητας και ευελιξίας στην αγορά εργασίας, με επίδραση στο ύ-

ψος του μισθού, καθώς συνδέεται με διάφορα φαινόμενα. Η ανάπτυξη των συγκοινωνιών και επικοινωνιών μειώνει τις αποστάσεις και δημιουργεί τη συνείδηση ότι όλοι οι κάτοικοι της γης ανήκουν σε ένα παγκόσμιο χωριό. Η κινητικότητα των εργαζομένων και των επιχειρήσεων αυξάνεται και αυτό έχει συνέπειες στη γεωγραφική εικόνα της παραγωγής και της αγοράς εργασίας. Ταυτόχρονα, η παγκοσμιοποίηση της γνώσης, η τυποποίηση της γνώσης και η ευκολότερη μεταφορά τεχνογνωσίας δημιουργούν θεωρητικά τη δυνατότατα της τεχνογνωσίας και της τεχνολογίας υπέρ της ανάπτυξης σε οποιονδήποτε χώρο και κλάδο.

Η ανάπτυξη των πολυεθνικών επιχειρήσεων και των δικτύων λειτουργεί υπέρ της μεγαλύτερης ευελιξίας των επιχειρήσεων και, κατά συνέπεια, της δημιουργίας κατατμημένων εσωτερικών αγορών εργασίας.

Ο όρος «παγκοσμιοποίηση» εκφράζει την τάση των βιομηχανικών επιχειρήσεων και των χρηματαγορών για εξάπλωση σε οποιαδήποτε χώρα του πλανήτη. Βρισκόμαστε μπροστά στο φαινόμενο της διεθνοποίησης της καπιταλιστικής οικονομίας. Η παγκοσμιοποίηση συνιστά υπέρβαση των εθνικών οικονομιών. Ωστόσο, παρά την παγκοσμιοποίηση, οι εθνικές οικονομίες εξακολουθούν να είναι πολύ ισχυρές (π.χ. η αμερικανική οικονομία, η ιαπωνική, η γερμανική κ.λπ.).

Ο Όσκαρ Λαφονταίν και η Κρίστα Μύλλερ στο βιβλίο τους «Μη φοβάστε την παγκοσμιοποίηση» δεν δέχονται την ύπαρξη μιας πραγματικά παγκοσμιοποιημένης οικονομίας· όπως υποστηρίζουν, «το 70% των άμεσων επενδύσεων παγκοσμίως συγκεντρώνεται στη Δυτική Ευρώπη, τις Η.Π.Α και την Ιαπωνία. Αυτές είναι και οι χώρες προέλευσης του κεφαλαίου... Δημιουργείται δηλαδή μια αλληλοδιαπλοκή των οικονομιών στο τρίγωνο Η.Π.Α, Ιαπωνία και Δυτική Ευρώπη» (σελ. 81).

Η τάση των βιομηχανιών για έξοδο από το εθνικό έδαφός τους δεν προέρχεται από κοσμοπολίτικα συναισθήματα, αλλά από την επιθυμία των επιχειρηματιών να μειώσουν το κόστος παραγωγής των προϊόντων τους. Σε άλλες χώρες, ιδίως οικονομικά καθυστερημένες, εξασφαλίζουν οι επιχειρηματίες φτηνά εργατικά χέρια, μικρή φορολογία από το κράτος ή και απαλλαγή από τη φορολογία αυτή και, τέλος, δεν υποχρεώνονται να παίρνουν μέτρα για την προστασία του φυσικού περιβάλλοντος. Με τον τρόπο αυτό ελαχιστοποιούν το κόστος παραγωγής και είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν εύκολα το διεθνή ανταγωνισμό.

Όταν μιλάμε όμως για παγκοσμιοποίηση στην εποχή μας, αμέσως σκεφτόμαστε το κεφάλαιο. Παγκοσμιοποιείται άραγε μόνο αυτό; Όμως αυτό ήταν πάντα παγκοσμιοποιημένο και οπωσδήποτε από την εμφάνιση του καπιταλισμού, στο 16ο αιώνα. Η θεωρία της καπιταλιστικής οικονομίας, όπως αυτή διατυπώθηκε από τον Adam Smith κατά τον 18ο αιώνα και από τον David Ricardo στις αρχές του 19ου αιώνα, βασίζεται ακριβώς στην υπόθεση της πλήρους κινητικότητας, παγκοσμιότητας και διεθνικότητας των παραγωγικών συντελεστών.

Μήπως άραγε αυτό που παγκοσμιοποιείται στην εποχή μας είναι η εργασία;

Τόσο οι ιστορικοί όσο και οι δημογράφοι γνωρίζουν καλά ότι τα μεταναστευτικά ρεύματα και οι μετακινήσεις εργαζομένων ξεπέρασαν κάθε όριο κατά το 19ο αιώνα, ώστε η σημερινή κινητικότητα να εμφανίζεται συγκριτικά ασήμαντη.

Η έννοια «παγκόσμιο σύστημα» δεν είναι πρωτόγνωρη στην οικονομική ιστορία. Από το 16ο αιώνα έχει συνδεθεί με τη σπουδή του βαθμού και της ποιότητας της διεθνούς ολοκλήρωσης, την ανάπτυξη των διεθνών ροών των παραγωγικών συντελεστών, και την εμβάθυνση του διεθνούς καταμερισμού της εργασίας και της παραγωγής. Η έννοια του παγκόσμιου συστήματος συνδέεται αναπότρεπτα με τη διεθνή εξειδίκευση της παραγωγής, με τη δυναμική της ανισομέρειας και όχι με την ομογενοποίηση, που υπονοείται στις μέρες μας.

Ποια είναι, όμως, η επίδραση της παγκοσμιοποίησης στην απασχόληση και την αγορά εργασίας και σε ποιο βαθμό μπορεί να επηρεάσει τη διαμόρφωση των μισθών;

Θα μπορούσαμε να δεχτούμε ότι οι κοινωνίες του μέλλοντος θα βασίζονται όλο και λιγότερο στην ανθρώπινη εργασία, εάν είχε βρεθεί κάποιος τρόπος να αυξάνεται η παραγωγή, ο πλούτος και η συσσώρευσή του, ενώ παράλληλα να μειώνεται η ποσότητα της εργασίας που είναι αναγκαία για τη δημιουργία του.

Στην εποχή μας, ενώ είναι βέβαιο ότι η απασχόληση συρρικνώνεται και ο αριθμός των ανέργων διογκώνεται, και συνεπώς η ποσότητα της εργασίας στη παραγωγή μειώνεται, είναι εξίσου βέβαιο ότι το εθνικό προϊόν κινείται στα όρια της στασιμότητας, η παραγωγικότητα των εργαζομένων βρίσκεται σε πτωτική πορεία, ενώ, παράλληλα, εκδηλώνονται συμπτώματα άνευ προηγουμένου ευμάρειας στα ανώτερα εισοδηματικά στρώματα.

Τα ανώτερα εισοδήματα, ενώ θα μπορούσαν με τις παραγωγικές επενδύσεις να ωθήσουν την οικονομία σε μια γενικότερη αυξητική δύναμη, και προς όφελός τους και προς όφελος του κοινωνικού συνόλου, σταθερά αποφεύγουν να ανταποκριθούν στην προσδοκία αυτή, επιδίδονται σε χρηματιστικές συναλλαγές και στην κερδοσκοπία, που έχουν αναχθεί σε αυτοσκοπό, στο όνομα της μεγάλης χίμαιρας που καλείται στις μέρες μας «παγκοσμιοποίηση».

Με την υπερβολική διόγκωση της χρηματιστικής σφαίρας και τη συναφή συρρίκνωση της πραγματικής, τα κέρδη έχουν αποσυνδεθεί από την παραγωγή και συνεπώς από την εργασία. Παρά τους φόβους, όμως, που εκφράζονται για το υποτιθέμενο τέλος της «εργασίας», η αλήθεια είναι ότι η ανθρώπινη εργασία εξακολουθεί να παραμένει η μοναδική πηγή πλούτου και κέρδους στις σύγχρονες κοινωνίες. Παρά τη διεθνή κινητικότητα των κεφαλαίων, του χρήματος και των επενδύσεων στην εποχή μας, ο συντελεστής «εργασία» δεν μετακινείται με αυτή την ευκολία από χώρα σε χώρα σε αναζήτηση απασχόλησης.

Οι διεθνείς μετακινήσεις εργαζομένων σε αναζήτηση εργασίας, ακόμη και σε μια περιοχή ενσωματωμένη, όπως η Ευρώπη, δεν αφορούν πάνω από το 1% του εργαζόμενου πληθυσμού. Αυτό σημαίνει ότι, παρά την απογείωση του χρήματος και του πλούτου στην εποχή μας, η εργασία παραμένει απαράκαμπτη προϋπό-

θεση δημιουργίας πλούτου μέσω των εργασιακών σχέσεων στο πλαίσιο της συνολικής κοινωνικής παραγωγικότητας. Η πλήρης απασχόληση του εργατικού δυναμικού συνιστά απαράκαμπτη συνθήκη όχι μόνο για λόγους κοινωνικούς, αλλά κυρίως για λόγους μεγιστοποίησης της αποτελεσματικότητας του συνολικού οικονομικού συστήματος.

Η αναζήτηση ανταγωνιστικότητας δεν είναι δυνατόν να επιδιώκεται με συρρίκνωση των μισθών και του επιπέδου της απασχόλησης, εφόσον αυτό οδηγεί και τις δυο περιπτώσεις στη βαριάς μορφής αποδιοργάνωση της οικονομίας. Η θρυλούμενη στις μέρες μας ευελιξία της εργασίας και της απασχόλησης οδηγεί με μαθηματική ακρίβεια στην αποσάθρωση των κοινωνιών, χωρίς παράλληλα να βελτιώνει τις οικονομικές επιδόσεις.

Το ελεύθερο εμπόριο και η ελεύθερη κίνηση του κεφαλαίου, η εφαρμογή των τεχνολογιών της πληροφορικής και των επικοινωνιών, η ελαστική και «ισχνή» παραγωγή ευνοούν το διασυνοριακό ανταγωνισμό μεταξύ των μισθωτών. Όπως φαίνεται, η αγορά του «εμπορεύματος εργασία» διεθνοποιείται όλο και περισσότερο, επειδή διάφορες παραγωγές μεταφέρονται από τη μία χώρα στην άλλη ανάλογα με το πού υπάρχει χαμηλότερο κόστος. Θα ήταν, ωστόσο, λάθος να θεωρήσουμε ότι υπάρχει μια διεθνής αγορά για όλους τους μισθωτούς. Εργασίες που σχετίζονται με τεχνολογίες έντασης γνώσης και απαιτούν υψηλή εξειδίκευση πλήττονται λιγότερο από το διεθνή ανταγωνισμό των μισθωτών. Σε χώρες με χαμηλούς μισθούς δεν παρουσιάζεται αξιόλογος ανταγωνισμός που να διαθέτει τη δική του τεχνογνωσία. Στις βιομηχανικές χώρες πλήττονται από τη διεθνοποίηση οι λιγότερο ειδικευμένοι μισθωτοί. Τους είναι αδύνατον να ανταγωνιστούν τους εργαζόμενους στη Νοτιοανατολική Ασία ή την Ανατολική Ευρώπη.

Με άλλα λόγια, η ευκολία μετακίνησης μεγάλων βιομηχανικών μονάδων από χώρα σε χώρα και από ήπειρο σε ήπειρο αποσταθεροποιεί την απασχόληση στα κέντρα των παλιών βιομηχανικών μητροπόλεων, μειώνει τις αποδοχές και επιβάλλει αλλαγές στο καθεστώς των εργασιακών σχέσεων γεμίζοντας με ανασφάλεια τα παραδοσιακά εξασφαλισμένα εργατικά στρώματα της Δύσης. Περισσότερη δουλειά, λοιπόν, για τις φτωχές χώρες της περιφέρειας μπορεί να σημαίνει λιγότερη δουλειά, ανασφάλεια και ανεργία για τις χώρες της πρώην βιομηχανικής Δύσης.

Η υπερεθνική, λοιπόν, μορφή της επιχείρησης και η σύγχρονη μορφή παγκόσμιων δικτύων επηρεάζει ουσιαστικά και σε μεγάλο βαθμό την αγορά προϊόντων και υπηρεσιών, άμεσα και έμμεσα επηρεάζει και ελέγχει και την αγορά συντελεστών παραγωγής, άρα και την αγορά εργασίας. Αποτέλεσμα αυτών των μεταβολών είναι η αλλαγή στο είδος και στη μορφή της απασχόλησης.

Η ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών δημιουργεί ένα νέο προφίλ εργαζομένου με υψηλές απαιτήσεις τόσο όσον αφορά τη μόρφωση όσο και τη δημιουργικότητα και την κοινωνικότητα. Η εργασία μετασχηματίζεται, καθώς η γνώση οδηγεί στη μείωση των χειρωνακτικών εργασιών και στην εμφάνιση υπαλληλι-

κών και εξειδικευμένων επαγγελμάτων. Οι παλιές ειδικεύσεις, που απαιτούν φυσική δύναμη και επιδεξιότητα, δίνουν τη θέση τους σε νέες μορφές πνευματικής εργασίας. Δημιουργείται έτσι η ελίτ της γνώσης. Δημιουργούνται νέα ευέλικτα σχήματα απασχόλησης, τα οποία ευνοούνται από το σύγχρονο management και το τεχνολογικό περιβάλλον (π.χ. μερική απασχόληση, εργασία από απόσταση κ.λπ.)[4].

Με τη διεθνοποίηση των επιχειρήσεων οι μισθωτοί των χωρών από τις οποίες προέρχονται οι επιχειρήσεις εντάσσονται άθελά τους στη διεθνή αγορά εργασίας. Η ισοπέδωση γίνεται προς τα κάτω. Οι χαμηλοί μισθοί και η μειωμένη κοινωνική προστασία υπερισχύουν.

Οι προειδοποιήσεις του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας δεν μπορούν να αλλάξουν τίποτε. Η παγκόσμια επιχείρηση επιζητεί, μέσω μεταφοράς των παραγωγικών μονάδων και της αδιάκοπης αύξησης της παραγωγικότητας, το μέγιστο κέρδος. Αυτή η έμμονη ιδέα την κάνει να παράγει εκεί όπου το κόστος των μισθών είναι χαμηλότερο και να πουλά εκεί όπου το επίπεδο ζωής είναι πολύ υψηλό. Στο Νότο η μεταφορά των παραγωγικών μονάδων αποσκοπεί στην απόκτηση κερδών μέσω της εκμετάλλευσης του πολύ φτηνού εργατικού δυναμικού. Στο Βορρά η αυτοματοποίηση, η ρομποτοποίηση και η νέα οργάνωση της εργασίας επιφέρουν μαζικές απολύσεις (downsizing), τραυματίζουν βαθιά τις αναπτυγμένες δημοκρατικές κοινωνίες – πόσο μάλλον που η καταστροφή εκατομμυρίων θέσεων εργασίας διόλου δεν αντισταθμίζεται με τη δημιουργία νέων θέσεων σε άλλους τομείς.

Η Rosabeth Moss Kanter, πρώην διευθύντρια της Harvard Business Review και συγγραφέας του βιβλίου *The world Class,* προειδοποίησε: «Πρέπει να δημιουργήσουμε εμπιστοσύνη στους μισθωτούς και να οργανώσουμε τη συνεργασία μεταξύ των επιχειρήσεων, ώστε οι τοπικές κοινότητες, πόλεις και επαρχίες να ωφεληθούν από την παγκοσμιοποίηση. Διαφορετικά, θα βρεθούμε αντιμέτωποι με κοινωνικά κινήματα όπως δεν τα είδαμε από το τέλος του Β′ παγκόσμιου πολέμου».

Αυτός είναι και μεγάλος φόβος του Persy Barnevik, διευθυντή της Asea Brown Boveri (ABB), μιας από τις κυριότερες επιχειρήσεις ενέργειας στον κόσμο, ο οποίος έκρουσε τον κώδωνα του κινδύνου: « Εάν οι επιχειρήσεις δεν ανταποκριθούν στις προκλήσεις της φτώχειας και της ανεργίας, οι εντάσεις μεταξύ των κατεχόντων και μη κατεχόντων θα αυξηθούν και θα έχουμε σοβαρή έκρηξη της τρομοκρατίας και της βίας».

«Η παγκοσμιοποίηση δημιουργεί στις βιομηχανικές μας δημοκρατίες ένα είδος υποβαθμισμένου κοινωνικού στρώματος φτωχών και απογοητευμένων ανθρώπων», λέει ο Αμερικανός πρώην υπουργός Εργασίας, και ζητά οι επιχειρή-

4. Φώκιαλη, Π., 2004, *Φύλο και νέα εκπαιδευτικά και εργασιακά περιβάλλοντα στην κοινωνία της πληροφορίας*, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Π.Μ.Σ.

σεις που απέτυχαν στις υποχρεώσεις τους απέναντι στους πολίτες, μειώνοντας τον αριθμό των μισθωτών τους, να υφίστανται κυρώσεις από το κράτος και να καλούνται να πληρώνουν επιπλέον φόρο.

5. Επίλογος

Συμπερασματικά, μπορούμε να πούμε ότι το φαινόμενο «παγκοσμιοποίηση» έχει επιφέρει αλλαγές στην οργάνωση εργασίας, οι οποίες προέκυψαν κατά κύριο λόγο ως στρατηγικές του κεφαλαίου για μείωση του κόστους εργασίας και αντίστοιχη αύξηση των κερδών στα πλαίσια των νέων συνθηκών.

Σε αυτές τις νέες συνθήκες η παγκοσμιοποιημένη αγορά δεν μπορεί να διασφαλίσει την ικανοποιητική κατανομή των πάντων, των αγαθών, των υπηρεσιών, των κοινωνικών αναγκών, της κοινωνικής δικαιοσύνης και των δημοκρατικών δικαιωμάτων του ανθρώπου.

Στις συνθήκες αυτές, ο υποτιθέμενος μονόδρομος της απαράκαμπτης προσαρμογής των κοινωνιών στην παγκοσμιοποίηση επιβάλλεται αυταρχικά, δεσποτικά, εκτός δημοκρατικών διαδικασιών, χωρίς στοιχειώδη πολυφωνία και διάλογο, με σημαία την κυρίαρχη και μοναδική σκέψη. Με το πρόσχημα ότι δεν υπάρχουν εναλλακτικές προτάσεις, πως ό,τι ήταν να ειπωθεί ειπώθηκε ήδη, ότι η παγκοσμιοποίηση δεν αφήνει περιθώρια χειρισμών στα κράτη-έθνη και στην πολιτική, καταλύεται ουσιαστικά η βάση της δημοκρατίας και της δημοκρατικής έκφρασης, η έννοια της δημοκρατικής πολυφωνίας και του διαλόγου, προς όφελος του μονόδρομου και της μοναδικής σκέψης, της υποταγής των πολιτών στη γραμμή που εκπέμπουν οι αγορές εμπορευμάτων, νομισμάτων και χρηματιστικών τίτλων.

Βιβλιογραφία

Borias, George J., *Τα οικονομικά της εργασίας*, Κριτική, 2003.

Chomsky, Noam, *Η χειραγώγηση των μαζών: Συνεντεύξεις με τον David Barsamian* (μτφρ. Θεολ. Βουλγαρίδης), Scripta, Αθήνα 1997.

Kaplan, Robert, *Η επερχόμενη αναρχία*, Ροές, 2000.

Samuelson, P. A. – Nordhaus, W. D., *Οικονομική*, τόμος Α′ (μτφρ. Ν. Σταματάκης και Θ. Αθανασίου), Παπαζήσης, Αθήνα 2000.

Βεργόπουλος, Κ., *Παγκοσμιοποίηση η Μεγάλη Χίμαιρα*, «Νέα Σύνορα»- Α.Α. Λιβάνη, Αθήνα 1999.

Καραντινός, Δ. – Κεπετζοπούλου, Μ. – Μουρίκη, Α., «Το θεσμικό πλαίσιο ρύθμισης της αγοράς εργασίας», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τ. 18, Απρίλιος 2000.

Κατσανέβας, Θ., *Οικονομικά της εργασίας και εργασιακές σχέσεις*, Σταμούλης, Αθήνα 1998.

Μουρίκη, Α., *Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Κύκλος Διεπιστημονικών Μαθημάτων Φύλου και Ισότητας, 2005.

Ρώμας, Χ. (επιμ.), *Παγκοσμιοποίηση*, 2001.

Πετρινιώτη, Ξ., *Αγορές εργασίας, οικονομικές θεωρίες και έρευνες*, Παπαζήση, Αθήνα 1989, σελ. 289-391.

Σπυρόπουλος, Γ., *Εργασιακές σχέσεις. Εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον διεθνή χώρο*, Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα 1998.

Φίλιας, Β., *Προβληματισμοί και επισημάνσεις ΙΙ*, Ι. Σιδέρης, Αθήνα 1998.

Φώκιαλη, Π., «Φύλο και Νέα Εκπαιδευτικά και Εργασιακά Περιβάλλοντα στην κοινωνία της Πληροφορίας», Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Π.Μ.Σ., 2004.

Μασσαλάς, Χρήστος Β., Άρθρα στην Εφημερίδα *«Τα Νέα»*, Φεβρουάριος 2000-Αύγουστος 2001 (Τρίτη Άποψη).