

مارینا ویتمن*

ترجمه: علیرضا محمدخانی**

رقابت جهانی و نقش متغیر شرکت‌های آمریکایی

۲۹

در عرصه اقتصاد کلان، دهه ۹۰، دهه آمریکا است. در حالی که ژاپن در گرداب رکود اقتصادی گرفتار است و بحران مالی، کشورهای آسیایی را در کام خود فرو برده و اروپا نیز قادر به رهایی از نرخ بیکاری دورقمی نیست، ایالات متحده آمریکا در آستانه ثبت توسعه اقتصادی بی سابقه و طولانی خود در دوران صلح قرن قرار دارد و رشد زیاد، تورم پایین، نرخ بیکاری اندک و مازاد بودجه را تجربه می‌کند، وضعیتی که بنا به گفته یکی از مشاورین اقتصادی رییس جمهور آمریکا «بازگشتی به موقعیت و شرایط اقتصادی مناسب دهه ۵۰ است.» به علاوه، وجود جامعه‌ای مبتنی بر اصل رقابت و روند ستایش انگیز ایجاد مشاغل تازه، قرار گرفتن در وضعیت دلگرم کننده و مشترک را چشمگیر می‌نماید.

در عین حال، این کشور قادر به رهایی خود از برخی مشکلات بلند مدت که از ابتدای سال ۱۹۷۳ آن را به تنگ آورده، نبوده است، یعنی زمانی که اولین شوک نفتی و پایان نرخ مبادله طبیعی، به ملایم سازی افزایش بهره‌وری و نرخ رشد در اغلب کشورهای صنعتی جهان منجر گردید. علاوه بر این، بسیاری از آمریکایی‌ها، فشارهای ناشی از رشد پایین، یا عدم رشد

* استاد مدیریت بازرگانی و سیاست عمومی در دانشگاه میشیگان (ایالات متحده آمریکا)
این مقاله از کتاب زیر انتخاب شده است:

Marina V.N. Whitman *New World, New Rules: The Changing Role of the American Corporation*, Harvard Business School Press, 1999.

چاپ شده در: *The Washington Quarterly*, Spring 1999, pp. 59-82.

** عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی زنجان و دانشجوی دکترای روابط بین الملل
مطالعات منطقه‌ای: اسرائیل شناسی - آمریکاشناسی، جلد سوم، ۱۳۷۹، صص ۶۰-۲۹.

اسرائیل شناسی - آمریکا شناسی

در دستمزدهای واقعی، افزایش نابرابری درآمدها و گسترش ناامنی شغلی را احساس کرده‌اند.

در مرکز این پرسش که چه برنامه‌ای برای اقتصاد امروز آمریکا خوب است و چه برنامه‌ای خوب نیست، انتقال شرکتهای بزرگ آمریکایی از سازمانی امن، پدربدارانه و مسلط جهانی در اواسط قرن به رقیب جهانی تیزهوش، اما تنگ نظر و خسیس در اواخر قرن بیستم مطرح می‌شود. این انتقال، همراه خود دگرگونیهای اساسی در روابط میان شرکتهای و گروههای گوناگونی از هیئتهای مؤسس و قانونگذار را پدید آورده است. بویژه سه دسته روابط، اثر شدیدتری بر جامعه آمریکا و بر موضوعات مهم سیاست عمومی به جای گذارده است؛ روابطی که یک شرکت عظیم را به کارمندان خود، به سهامداران و کارگزاران آنها و به جامعه به طور کلی و نیز حکومتها که به احتمال قوی آرزوها والوئتهای شهروندان را منعکس می‌کنند، پیوند می‌دهد.

۳۰

روند امور

نوع شرکتهای بزرگ آمریکایی دهه ۵۰ و ۶۰ در روابط خود با کارگران، مدیران، اجتماعات و جامعه با ویژگیهایی چون ثبات، سود مشترک و تسلط جهانی مشخص می‌شود. هم از نظر موافقین و هم به دیده منتقدین، ویژگی بی‌چون و چرای خارجی این سازمانها، قدرت اقتصادی و ویژگی داخلی آنها و آزادی عمل تقریباً نامحدود مدیرانشان جهت تعیین اهداف و الوئتهای سازمان بود.

این شرکتهای، همراه با ۵۰۰ شرکت بزرگ که نزدیک به دو سوم تمام فعالیت اقتصادی غیر کشاورزی دهه ۵۰ را انجام می‌دادند، پاسخگوی سهم اساسی فعالیت اقتصادی آمریکا بودند. از نظر افکار عمومی آمریکا، این شرکتهای تقریباً فناپذیر و ازلی جلوه می‌کردند. هر ساله نامهای مشابهی در راس فهرست ۵۰۰ مجله فورچون قرار داشت. سهام شرکتهایی چون IBM, General Motors, General Electric, AT&T که به عنوان سهام بیوه زنان و یتیمان شناخته می‌شد، واقعاً تحصیل سود را تضمین کرده، سود سهام را به طور منظم پرداخت

اسرائیل شناسی- آمریکا شناسی

می کردند.

شرکتهای بزرگ آمریکایی بر فعالیت اقتصادی خارج از کشور نیز تسلط داشتند. در سال ۱۹۶۰، اقتصاد آمریکا، با اختصاص ۴۰ درصد از تولید و ۲۰ درصد صادرات جهانی به خود، جلوتر از هر کشوری در جهان بوده است. آمریکا همچنین، رهبری جهان در عرصه تکنولوژی را به دست داشته است. در همان سال (۱۹۶۰)، بهره‌وری کار آمریکا دو برابر اروپا و چهار برابر ژاپن بوده است. تکنولوژی و کارایی آمریکایی، معیاری (استانداردی) را به جای گذارد که دیگر کشورهای صنعتی جهان - هراسناک از تسلط اقتصادی آمریکا، با غولهای اقتصادی خود در اطراف اقیانوس - مجبور به مواجهه با آن شدند.

۳۱

تسلط اقتصادی شرکتهای بزرگ آمریکایی، با قدرت دست به دست می شد؛ قدرتی که متناوباً موضوع مورد علاقه دانشگاهیان، روزنامه نگاران، مقامات رسمی حکومتی و عموم مردم واقع می شد. در حقیقت، شرکتهایی چون AT&T, General Motors, IBM به طور مداوم با اقدامات ضد تراست به منظور کاهش شدید قدرت بازار آنها مورد تهدید قرار می گرفتند. به گونه‌ای که یکی از ناظران معاصر می گوید، قدرتی که در دستان مدیران شرکتهای تجاری بزرگ آمریکایی قرار داشت، نه تنها از ظرفیت کاری این شرکتهای و میزان منابع تحت کنترل آنها بر می خواست، بلکه از فقدان منابع از سوی رقیبان یا بازارهای سرمایه نیز نشأت می گرفت.^۱ بدین ترتیب، مدیران چنین شرکتهایی می توانستند در تعقیب اهداف گوناگون خود، به جای تمرکز یک سویه بر تحصیل بیشترین سود ممکن، از منابع مشترک استفاده کنند.

آمریکایی‌ها، در دوران شکوفایی اقتصادی نسبت به قدرت شرکتهای بزرگ بدگمان بوده، اما از سوی دیگر، از راههای گوناگون به آن متکی بوده‌اند. مدیران اجرایی سطح بالای این شرکتهای از موقعیت خود برای توزیع امتیازات قدرت بازار - که رانت اقتصادی نامیده می شود - بسیار بیشتر از آن چه که مرسوم است استفاده کرده‌اند. این رانتها، نه تنها با سودهای کلان، بلکه با پرداخت زیاد به مدیران اجرایی، با شرایط گرفتار کننده و بی بازدهی در درون سازمان، چون لایه‌های مازاد بر نیاز مدیریت همراه بوده است.

اسرائیل شناسی - آمریکا شناسی

کارگران معمولی نیز در این رانتهای اقتصادی به شکل مشاغل تضمین شده، میانگین دستمزد بالا، و مستمریهای تضمین شده و دیگر سودها سهیم بوده اند. دیگر فعالیتهای شرکت در سود رانت اقتصادی، شامل مشارکت سخاوتمندانه در مؤسسات خیریه، فرهنگ و هنر و رهبری جمعی در فعالیتهای داوطلبانه و برنامه های توسعه اقتصادی محلی می گردید. همچنین، برخی شرکتهای بزرگ، پول وتلاشهای زیادی در فعالیتهای پژوهشی که سود آن به نفع صنعت و کل جامعه بیش از خطوط پایینی خود آنها بود، هزینه کرده اند. خریداران آنها اغلب از اشکالی غیر از قیمت گذاری، مانند افزایش کیفیت تولیدات و مزایای خدماتی سود برده اند و تأمین کنندگان و مقامات مالیاتی محلی، اغلب از گرایشهای سهل و ساده شرکتهای نسبت به سطح قیمتها و مالیاتها بهره مند شده اند.

شرکتهای بزرگ، علاوه بر شرکت در سود به طور داوطلبانه، یا در نتیجه قراردادهای ناشی از مذاکره با اتحادیه های کارگری، تعهدات بیشتری را نسبت به مقررات حکومتی به عهده گرفته اند که این تعهدات، آنها را به ایجاد محیط کار سالمتر، تولید کالاهای مرغوبتر، تضمین محیط زیست پاکیزه تر، استخدام نیروهای متنوع تر، و مجموعه ای از دیگر مسئولیتهایی که توسط یک ارگان اجتماعی با مقررات توسعه یافته سرپرستی می شود، ملزم می نماید. این دگرگونی شرکتهای خصوصی به نهادهای اجتماعی چند منظوره، ایالات متحده آمریکا را در تأمین بسیاری از خدمات دولت-رفاهی مدرن، بدون گسترش قدرت و هزینه حکومتی، توانا می سازد. در واقع، هزینه های حکومتی، نشان دهنده سهم کوچکتري از کل فعالیت اقتصادی در ایالات متحده نسبت به دیگر دولتهای مهم صنعتی است.

مزایای مستمری و بهداشت که از طریق برنامه های تأمین اجتماعی دولتی (مانند تأمین بودجه از طریق مالیات) ارایه می شود، در اغلب کشورهای صنعتی توسط شرکتهای موفق بزرگ برای کارمندان تأمین می گردد. بازارهای کار آمریکا، به جای موانع دولتی بر استخدام و اخراج کارگران، عمدتاً با قراردادهای اجتماعی داوطلبانه و ضمنی اداره می شود که بر تعهد مادام العمر و متقابل، کارفرمایان و کارگران دلالت دارد. در نهایت، مسایل هنری و فرهنگی که در اروپا، غالباً توسط اعتبارات مستقیم دولتی تأمین می گردد، در آمریکا از

مشارکت خصوصی (کسور مالیاتی) که اغلب آنها ریشه در شرکتهای بزرگ، بنیانگذاران آنها و یا بنیادهایی که نام آنها را به دنبال دارد و یا رهبری داوطلبانه مدیران اجرایی سطح بالای آنها بهره مند می شود.

امور جاری

جهان ایمن و راحتی که شرکتهای بزرگ آمریکایی در دهه های ۵۰ و ۶۰ برای مؤسسين آنها به وجود آوردند، با آشوبهای اقتصادی دهه های ۷۰ و ۸۰، تکان خورد. شرکتهایی که در آستانه ورشکستگی یا سرنگونی بود، به اجبار نیز دگرگون شدند. شرکتهایی که دست نخورده باقی مانده و یا موفق بودند نیز دگرگون شدند، زیرا متقاعد شده بودند که برای ادامه، دگرگونی اساسی، اجتناب ناپذیر است. شرکتهایی که در دهه ۹۰ ظهور کردند، خواه آنهایی که احیاشدند و یا آنهایی که جدیداً به وجود آمدند، هم از نظر ساختار داخلی و هم از نظر روابط خارجی، بسیار متفاوت از گذشتگان خود بودند. ثباتی که ویژگی دوران اولیه آنان بود، دیگر وجود نداشت، از ۵۰۰ شرکت صنعتی مورد اشاره مجله فور چون در

دهه ۸۰، دست کم یک سوم آنها دیگر به عنوان هویت‌های مستقل در سال ۱۹۹۰

وجود نداشتند. در سال ۱۹۹۰، یک سوم از فهرست ۵۰۰ مجله فور چون، در معرض پیشنهاد خرید به منظور در دست گرفتن امورشان قرار گرفته و دوسوم دیگر، از ترس چنین پیشامدی، سیاستهای دفاعی ضد خرید در پیش گرفتند. شرکتهایی که از تغییرات واقعی یا تهدیدکننده متأثر شدند، ساختارهای داخلی خود را تغییر داده، سلسله مراتب هموار شده و سیستمهای استخدامی شکننده‌ای را ایجاد کردند.^۲ تأکید و تمرکز بر خط پایین، به موجی از کوچک سازی، بازسازی، مهندسی مجدد (و اندازه سازی مناسب) منجر گردید. تمامی این مفاهیم، به معنی محروم کردن مردم از سود و کاهش هزینه و افزایش کارایی بود.

یکی از نتایج این دگرگونیها، آن بود که هم کارمندان و هم کارفرمایان، دیگر انتظار وفاداری دوجانبه از گهواره تا گور را نداشتند تا امنیت شغل، ثبات یا افزایش دستمزد، منافع مناسب و مستمری تضمین شده را برای کارگران که در سراسر دوران کاری خود در یک

شرکت باقی می ماندند، تضمین نمایند. امروزه، روابط استخدامی، مشروط فرض می شود. نسل جوان، انتظار تغییر شغل، حتی برای دفعات متوالی، مسئولیت پذیری فردی برای آینده مالی خود، به جای انتظار و توقع از کارفرمایان برای تأمین امنیت را دارند. دو شکل از استخدام غیر سنتی، یعنی استخدام موقتی و خدمات تجاری قراردادی، رشد فزاینده ای را در بخشهای استخدامی داشته اند.

اگر موقعیت کارمندان - داوطلب یا غیر داوطلب - بی پایه تر می شود، به همان گونه، شرکت‌هایی که آنها را استخدام می کنند نیز دچار چنین وضعیتی می شوند و به گونه ای فزاینده، شرکت‌های مستقر در شهر که پشتیبان مجموعه خود بودند، راهی را برای مالکیت غایب می گشایند. اغلب این دگرگونیها، بدین معنی است که عملیات محلی کاهش پیدا کرده، جابه جا و یا متوقف شده است. حتی زمانی که مشاغل با اختیار، اتخاذ می شوند، نقش شرکتها در جامعه به گونه اجتناب ناپذیری تغییر می کند. مدیر یک اداره که اکنون بخشی از یک شرکت بزرگ است که مدیریت کلان آن در جای دیگری است، احتمالاً همان ضرورت - با همان آزادی عمل - را در استفاده از منابع شرکت برای همان نوع تسهیم سود و رهبری مجموعه خواهد داشت که زمانی شاخص شرکت بزرگ اولیه بود.

حتی زمانی که مالکیت تغییر نکرده بود، آزادی مدیر اجرایی ارشد در تعقیب اهداف مشترک غیر مرتبط با خط پایین، محدود بوده است. امروزه رقابت انعطاف ناپذیرتر مصرف کنندگان، انتخاب گستره، و سودناویژه، کمتر از زمانی است که سرمایه داری مدیریتی در بالاترین سطح خود قرار داشت. و بر همین اساس، طلبکاران، پرتوقع تر و سهامداران، منفعل تر از گذشته بوده، تحلیلگران بازار، نگاه موشکافانه تری بر نتایج مالی فصل به فصل شرکتها دارند. یک ناظر، موقعیت را به صورت مختصر و مفید بدین گونه خلاصه کرده است. سرمایه داری مدیریتی، گروهی از بیطرفان شرکت را در کنار ارزش سهامدار تحمل کرده، در حالی که در سرمایه داری سرمایه گذار، این گونه نیست.^۳

در حالی که عدم نظارت اقتصادی، جهانی شدن و پیشرفت تکنولوژی، گستره فعالیت‌های اقتصادی، رقابت بازار را از دهه ۶۰ افزایش داده است، محدوده و هزینه مقررات

اجتماعی مؤثر بر تولیدات و روند تجارت آمریکایی رشد کرده و آزادی مدیریت در تمرکز بر اهداف، بجز حداکثر کردن سود، کاهش یافته است. به عبارت دیگر، شرکت‌های بزرگ آمریکایی بیش از حد متعهد شده‌اند. وظایف کلی که در شرایط تسلط بازار برای آنها مفروض است، عبارتند از رودررو شدن با واقعیت‌های دوگانه فشارهای فزاینده رقابتی و تقاضاهای روبه رشد جدید سهامداران. نتیجه، عبارت است از: ارزیابی‌های دشوار، انتظارات مایوس کننده، حساسیت‌های فزاینده عمومی و سیاسی و جستجو برای یک سپر بلا؛ همراه با شرکت‌های بزرگ و مدیران اجرایی ارشد و بویژه اهداف برجسته و مشخص آنها.

بدون تردید، ناآرامی‌هایی که توسط آمریکای مشارکت‌گرا (Corporate America) و مؤسسان آنها در دهه‌های اخیر تجربه شده، با خودپسندی، نزدیک بینی و خودفربیی تصمیم‌گیرندگان اجرایی، وخیم‌تر شده است. اما در مقیاس زیاد، نقش متغیر شرکت‌های بزرگ آمریکایی را می‌توان به تحولات اقتصادی و اجتماعی گسترده خارج از هر شرکت و ورای قدرت هر مدیر در دگرگونی، نسبت داد.

نیروهای دگرگون کننده

این دگرگونی‌ها، شرکت‌های آمریکایی را با ترکیبی از کاهش جهانی رشد، ناپایداری اقتصادی بیشتر و رقابت فشرده‌تر در تمام بازارها، تحت فشار قرار داده است. این فشارها در دهه ۷۰ و ۸۰ تبدیل به توفان شد و در دهه ۹۰، به اشکال مختلف، باقی ماند. در سال ۱۹۷۳، اقتصاد جهانی با از میان رفتن سیستم پولی بین‌المللی ناشی از برتون وودز در سال ۱۹۴۴ به شدت ضربه خورد و منجر به نرخ‌های تبدیل ناپایدار گردید شوک‌های نفتی سال‌های ۱۹۷۳ و ۱۹۷۹ به گونه‌ای اساسی، الگوهای فعالیت اقتصادی در کشورهای صنعتی را مختل کرده، سبب مشکلات و دشواری‌های بدهی در کشورهای در حال رشد و توسعه گردید. تقریباً در اغلب کشورهای صنعتی، رشد، کاهش یافته و مسایل تورم و بی‌کاری به وخامت گرایید.

همراه با موقعیت نسبتاً نامطمئن اقتصاد کلان، تحولات مهم ساختاری، تدریجی بود،

اما به یک اندازه، فشاری را بر تمام مشارکت کنندگان در شرکتهای مشترک اقتصادی وارد آورد. به ویژه، سه عامل در اعمال فشار، مهم بودند: ادغام اقتصاد جهانی، عدم نظارت داخلی و پیشرفت تکنولوژیکی اطلاعات و ارتباطات راه دور. این تحولات، رقابت را فشرده تر کرد و ضعف و سستی را تقریباً در هر بازاری که شرکتهای آن عمل می کردند، از جمله بازارهای تولید، بازارهای کار، بازارهای مالی و بازار کنترل مشترک، به جای گذارد.

رقابت فزاینده در بازار تولید

رقابت جدید در بازارهای تولید، نشانگر چرخشی از دهه ۵۰ و ۶۰ بود؛ یعنی «هنگامی که اغلب صنایع مهم و اصلی آمریکا موقعیت مسلط خود را در بازارهای داخلی، بدون رقابت مهم در زمینه قیمت، حفظ می کردند.»^۴ این شرکتهای، فرسایش سهم خود از بازار، از دست دادن وفاداری مشتریان و افزایش اساسی در شمار و گوناگونی رقیبان و شدت رقابت برای کسب دلار مشتریان خود را تجربه کرده بودند.

یکی از نشانه های کاهش قدرت بازار، سقوط سودهای ناخالص از دهه ۵۰ و ۹۰ است: میانگین مالیات ناخالص علی الحساب شرکتهای غیر مالی در دهه ۵۰، ۱۶٫۹ درصد؛ در دهه ۶۰، ۱۵٫۹ درصد؛ در دهه ۷۰، ۱۱٫۲ درصد و در دهه ۸۰، ۹٫۵ درصد بوده است. سودها در دهه ۹۰ تا حدودی اصلاح شده اند، اما حتی با سودآوری بالا در سالهای ۹۷-۱۹۹۵، یعنی ۱۰٫۹ درصد، عملکرد نسبتاً ضعیف تری را نسبت به دهه ۵۰ و ۶۰ نشان می دهد. رقابت فزاینده نیز در شکل کاهش در نسبتهای تمرکز (Concentration Ratios) - معیاری که با آن درصد مجموعه کار تجاری در یک صنعت خاص که توسط تعداد مشخصی از بزرگترین مؤسسات آن صنعت صورت می گیرد - متبلور می شود. مطالعه ای که این معیار را برای تجزیه و تحلیل گرایشهای رقابت آمیز در بازارهای آمریکا به کار گرفته، به این نتیجه رسیده که سهم درآمد ملی تولید شده در بازارهای مؤثر رقابت آمیز، از ۵۶ درصد به ۷۷ درصد در کل و از ۵۶ درصد به ۶۹ درصد در تولید بین سالهای ۱۹۵۸ تا ۱۹۸۰ افزایش یافته است.^۵

در ذهن اغلب آمریکایی ها، مطمئناً رقابت خارجی، در صدر فهرست توجیهاات برای

افزایش شدید فشارهای رقابتی است. برای مثال در سال ۱۹۹۳ در تحقیقی از ۱۳۲ شرکت بزرگ تولید کننده، سه چهارم مدیران اجرایی قویاً به صورت موافق پاسخ دادند که «شرکت من نسبت به ده سال قبل با رقابتهای انعطاف ناپذیری روبه‌رو است.» بیش از هفتاد درصد آمریکایی‌ها تصریح کرده‌اند که آنها با شرکتهای خارجی و نیز داخلی در رقابت هستند. یک مدیر اجرایی شرکت شیمیایی که در مورد شناسایی نیروهای رانش (Driving Forces) آن سوی تغییرات سازمانی در تولیدات آمریکایی مورد پرسش قرار گرفت، پاسخ داد «تویوتاها»، واژه‌ای که در واقع برای بسیاری آمریکایی‌ها دلالت بر پایان دوره برتری بی‌درسر شرکتهای عمده آمریکایی دارد.

جهانی شدن، عدم نظارت و پیشرفت تکنولوژیکی

اگرچه ایالات متحده آمریکا نسبت به دیگر کشورها، وابستگی کمتری به تجارت دارد و با میانگین صادرات و واردات کالا به عنوان سهمی از تجارت ناخالص داخلی که از کمتر از ۵ درصد در سال ۱۹۶۰ به ۱۷ درصد در سال ۱۹۹۴ افزایش یافت، اندازه‌گیری می‌شود. اما شگفت‌آورتر، این واقعیت است که صادرات کالا به عنوان سهمی از آنچه تولید «کالاهای قابل تجارت» (Tradable Goods) خوانده می‌شود، از ۱۱ درصد در سال ۱۹۶۰، به بیش از ۳۱ درصد در سال ۱۹۹۰، افزایش یافت.

اثر این ارقام در بخش واردات، راهی را که شرکتهای آمریکایی زمانی بر بازارهای جهانی تسلط داشتند آشکار می‌سازد. تسلط در بازارهایی چون فولاد، اتومبیل، الکترونیک مصرفی و ابزار آلات، چه تغییر پیدا کند و چه از دور خارج شود، وقتی که تازه کارها وارد عرصه کار می‌شوند، آنها را مانند اندیشیدن به امور چمن منزلشان سرگرم می‌کند. در عین حال، صادرات، سهم فزاینده و مهمی از فروش شرکتهای آمریکایی را در ید قدرت خود دارد. در حالی که این امر، دلالت بر رقابت آنها در بازارهای جهانی می‌کند، نشانه وضوح و آسیب‌پذیری رشد‌یابنده فشارهای رقابتی از اطراف و اکناف جهان نیز هست.

سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی، حتی سریعتر از تجارت، افزایش یافته است. و این، به

آن معنی است که شرکتهای آمریکایی شدیداً مستعد رویارویی با رقابت جدیدی هستند که در صنعت اتومبیل سازی، «پیوندها» نامیده می شوند و اینها نه تنها از سوی واردات، بلکه از سوی مؤسسات تابعه مستقر در آمریکا به شرکتهای مستقر در خارج، وابسته اند. به همین قیاس، شرکتهای آمریکایی توان رقابت جهانی را نه تنها از طریق صادرات از آمریکا، بلکه با انجام عملیات در دیگر کشورها را دارند. در واقع، تا اواسط دهه ۹۰، فروش سالانه شعب خارجی شرکتهای چند ملیتی، به بیش از ۶ تریلیون دلار کل تجارت خارجی در کالا و خدمات بالغ گردید. سرمایه گذاری مستقیم خارجی، کانالهای رقابت در بازارهای کالاهای قابل تجارت را افزایش داده، چنین رقابتی برای خدماتی چون بانکداری، تبلیغات و بیمه که عموماً نیازمند سرمایه گذاری محلی جهت تعامل مؤثر با مشتریان است، گسترش یافت. گسترش رقابت جهانی از صنایع به بخش خدمات، دامنه فعالیت اقتصادی را منقبض نموده، به گونه ای که می توان بازار داخلی حمایت شده از طریق رقابت خارجی را به حساب آورد.

فشارهای رقابتی همچنین از سوی سیاستهای داخلی، بویژه خارج ساختن فعالیت اقتصادی از نظارت دولت (Economic Deregulation)، تقویت شده است. صنایعی چون خطوط هوایی، راه آهن، کامیونداری و خدمات تلفنی که در دهه ۵۰ و ۶۰ در نظارت دولت قرار داشت، به عنوان انواع خدماتی که بخش خصوصی می تواند انجام دهد و قیمتهای آنها را تعیین کند - با دگرگونی نظارتی در دهه ۷۰ و ۸۰، به روی رقابت بازار گشوده شدند. به نظر می رسد که صنعت الکترونیک نیز در دهه ۹۰ چنین روندی را تجربه خواهد کرد. در بخش خدمات مالی، خصوصی سازی مترقیانه به گونه گسترده، دامنه رقابت را هم در صنایع و هم بین آنان گسترش داده، به طوری که خطوط میان بانکداری، بورس اوراق بهادار و بیمه از بین رفته است.

پیشرفت در تکنولوژی، بویژه تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات از راه دور نیز رقابت فزاینده را با تمایزات فرساینده میان تولیدات و خدمات و با ازدیاد کانالهایی که از طریق آن مشتریان می توانند به آن دسترسی پیدا کنند، تشویق کرده است. اکنون مجلات مربوط به رابطه انسان و ماشین (Cybers Space) مانند مجله Slate با انتشارات مکتوب سنتی جهت

جلب توجه خوانندگان و جذب دلارهای آگهی دهندگان رقابت می کنند و تکنولوژی نوین، خطوط میان رایانه های خانگی و مجموعه های تلویزیونی را از بین برده است. به عبارتی، صادقانه آنچه را دارند به یکدیگر عرضه می کنند. شاید اساسی ترین افزایش در فشارهای رقابتی، از همیاری (Synergy) میان جهانی شدن، آزادسازی نظارتی و پیشرفت تکنولوژیکی بروز کرده باشد. بویژه در آستانه مهمترین روند جهانی شدن، تکنولوژی سهم مهمی در جهت دادن به خدمات مالی، ارتباطات راه دور و حمل و نقل ایفا کرده است. این سه صنعت با همدیگر شالوده جدیدی را برای تجارت پی ریزی می کنند، که هم در یک پایه جهانی دریکدیگر ادغام شده و هم هزینه را به شدت کاهش داده، با تسهیلات بزرگ برای تجارت و سرمایه گذاری بین المللی مشخص می شوند.^۷ در عین حال، جهانی شدن، آهنگ رشد تکنولوژیکی را با تشدید رقابت و تسریع گسترش بین المللی تکنولوژیکی برانگیخته است.

البته، مستقیم ترین ارتباط میان جهانی شدن و دگرگونی در محیط نظارتی، آزادسازی تجاری است. تعرفه های زیاد و سهمیه های بازراننده که در خلال دوران رکود بزرگ (Great Depression) اختصاص یافت. کماکان مانع رشد بازارهای ملی در دهه ۵۰ قلمداد می گردد. با اتمام اخیرترین دور مذاکرات تجاری چند جانبه، تحت عنوان موافقتنامه عمومی تجارت و تعرفه (GATT) در سال ۱۹۹۲، میانگین تعرفه های کمی از سطوح قبلی خود کاهش پیدا کرد. برخی تعرفه های مهمتر نهایتاً حذف شدند و بسیاری سهمیه های بازراننده و دیگر موانع غیر تعرفه ای از کتابها پاک شدند. ترتیبات منطقه ای آزاد سازی تجاری چون اتحادیه اروپایی و موافقتنامه تجارت آزاد آمریکای شمالی (NAFTA)، به افزایش رقابت فرامرزی (Cross - Border) کمک کرده اند، همان گونه که اقدامات یک جانبه توسط بسیاری کشورهای در حال توسعه و کشورهای قبلاً کمونیست در گشودن صنایع شدیداً حمایت شده خود به روی تجارت سرمایه گذاری بین الملل، انجام شده است.

دقیق تر و ظریف تر از این مورد، اثر عدم نظارت داخلی بر رقابت جهانی است. اقدامات گوناگون ضد تراست (Anti - Trust) که شرکت IBM را ناچار به تعدیل ساختار عمودی یکپارچه خود به منظور برانگیختن رقابت داخلی کرد، نیز اثری غیر قابل پیش بینی در ایجاد

فرصتهای جدید برای تولیدات خارجی چون داده‌های کامپیوتری مانند مایکروچیپها و نیمه‌هادیها داشته است. هر چند ایالات متحده آمریکا در مسیر عدم نظارت داخلی (Domestic Deregulation)، پیشتاز بوده است، اما شماری از دیگر کشورهای صنعتی، به گونه شایسته‌ای آن را دنبال کرده‌اند. حتی ژاپن که شبکه فراگیر نظارتهای داخلی آن، هم اختلاف نظرها و برخوردهای تجاری و هم مذاکرات دوجانبه‌ای را با ایالات متحده آمریکا به وجود آورده است، به کندی و از روی بی‌میلی در حال کنارگذاشتن نظارتهای حمایتهاست. مهمترین آنها، اصلاحات با گرایش بازار در بسیاری از کشورهای در حال توسعه و کشورهای کمونیستی قبلی است که دربردارنده نه تنها آزادسازی تجاری، بلکه گامهای تکمیل‌کننده‌ای به سوی عدم نظارت داخلی و خصوصی‌سازی است. تمام این تحولات، رقابت فزاینده و دسترسی بازار در مقیاس جهانی را برمی‌انگیزد.

نتیجه خط پایین رشد رقابت بازار تولیدات، افزایش درانتخابهای قابل دسترس مشتریان و انتقال قدرت از تولیدکنندگان به مصرف‌کنندگان است. در صنعت، یکی پس از دیگری، تولیدکنندگان که عادت داشتند نوع کالا و خدمات را برای مصرف‌کنندگان تعیین کنند، اکنون تا حدود زیادی به سوی پاسخگویی به تقاضاهای مصرف‌کنندگان حرکت می‌کنند.

این انتقال قدرت و فشارهای رقابتی ناشی از آن، نه تنها بر افزایش واقعی رقابت، بلکه حتی اساسی‌تر از آن، بر افزایش کمیت و کیفیت اطلاعات قابل دسترسی برای مصرف‌کنندگان و سرعتی که می‌توانند به آن دسترسی پیدا کنند بنا شده است. علاوه بر این، استانداردهای جهانی و پایگاههای اطلاعاتی، امکان مقایسه تهیه‌کنندگان سراسر جهان را برای مصرف‌کنندگان فراهم آورده است. آگاهی تولیدکننده مبنی بر این که مصرف‌کنندگان دسترسی به اطلاعاتی درباره جایگزینهای قابل دسترسی در سطح جهانی دارند، کافی است تا هیجان رقابتی را برانگیزد.

ساختار متغیر بازارهای مالی

فشارهای رقابتی فزاینده در بازارهای مالی، از منابع گوناگون بروز کرده اند. یکی از آنها، ادغام جهانی (Global Integration) است. جهانی شدن بازار سرمایه، حتی از بازارهای تولید نیز چشمگیرتر است. در حالی که تجارت جهانی در خلال نیمه دوم قرن بیستم دوبرابر بیشتر از تولید جهانی رشد کرده است، سرمایه گذاری مستقیم خارجی، چهار برابر افزایش داشته است. با پیدایش بازار دلارهای اروپایی در دهه ۷۰ شرکت‌های مستقر در یک کشور، به گونه فزاینده‌ای توانایی وام گرفتن در کشور دوم به پول کشور سوم را پیدا کرده اند. امروزه بازارهای وام و هم حق دسترسی به بازار (Equity Market) به شکل جهانی با هم رابطه دارند، اگر چه ادغام بازارهای وام، پیشرفت بیشتری داشته است. بانکهای بزرگ آمریکایی عملیات خود را در بازارهای مالی دیگر کشورها بنا می‌نهند و بانکهای اروپایی و ژاپنی، شعبه‌های فرعی ایجاد کرده و یا نهادهای مالی موجود را برای رقابت، هم در بازار خود آمریکا و هم در مراکز مالی سراسر جهان خریداری کرده اند.

۴۱

تحولات در ایالات متحده آمریکا نیز به طور اساسی به رقابت مالی کمک کرده است. از دهه ۵۰ تا دهه ۷۰، تجارت اصلی بانکها، گرفتن سپرده، وام دادن و کسب سود بر مبنای تفاوت قیمت‌های خرید و فروش در بهره بین طرفهای بدهکار و بستانکار دفتر کل بوده است. به دلیل آن که وام مستقیم توسط بانکها از وجوه خودشان، منبع اصلی بدهی مالی بود، پراکندگی جغرافیایی، آمادگی داشت تا در ارایه وام، انحصارهای محلی یا نیمه انحصارها را ایجاد کند. مقررات ایالتی و فدرال، اعمال بانکی را در سراسر خطوط ایالتی منع کرده است. بانک بین ایالتی متعلق به شرکتها، تنها در اواخر دهه ۸۰، قانونی شدند، ولی گسترش شعب بانک در سراسر خطوط ایالت تا سال ۱۹۹۶ قانونی نشده بود. در بخش وام، شماری از شرکتها قادر به استفاده از منابع مالی بین‌المللی شده اند و دسترسی به بانکهای بزرگ، نه تنها در گستره ملی، بلکه در سطح جهانی امکان پذیر است. عدم نظارت بر نهادهای مالی ایالات متحده آمریکا اجازه گسترش عملکرد و نیز جغرافیایی را داده است؛ مقرراتی که زمانی بانکهای تجاری، بورس سهام و شرکت‌های بیمه را در جهت گسترش حوزه‌های عملیاتی خود

محدود کرده بود، به طور عمده کنار گذاشته شده اند. امروزه، دفترچه چک شرکت مریل لینچ (Merrill Lynch) درست مانند دفترچه چک چیس منهاتان (Chase Manhattan) است و کارکرد یکسانی دارد. شرکتهای بیمه، مستمری سالیانه ناپایداری را عرضه می کنند که هدف اصلی آن بیمه نیست، بلکه سرمایه گذاری است و بانکهای تجاری به طور فزاینده ای درگیر بانکداری و سرمایه گذاری شده اند. اگر چه کوشش جهت اصلاح قانون Glass-Steagall دهه ۱۹۳۰ که دیواری را میان بانکداری تجاری و سرمایه گذاری بنا نهاده بود، متوقف شده است؛ در سال ۱۹۹۶ یک دگرگونی در مقررات فدرال به بانکهای تجاری مهلت و فرصتی را جهت حق داشتن سهام و انجام معامله داده است.

در عین حال، عرصه شدیداً تجزیه شده بانکداری آمریکا، مستحکم شده است. تقریباً هر ماه صفحات مالی، نشانگر ادغام دو غول بزرگ بانکداری آمریکایی است و به طور کلی، شمار مؤسسات مالی در ایالات متحده آمریکا از سال ۱۹۸۴، ۳۶ درصد کاهش داشته است. این تثبیت و تقویت در برخی مکانها، رقابت محلی را کاهش می دهد، اما بر پایه مقررات ملی و جهانی، با ایجاد قدرت محلی فوق منطقه ای که توانایی رقابت را با بانکها در مراکز نیویورک، شیکاگو و سانفرانسیسکو- که قبلاً بازارهای مالی عمده ای را در اختیار داشتند- تقویت می کند.

شاید مهمترین مسئله برای بازارهای مالی، سرشت متغیر فعالیت بانکها باشد. بانکها کمتر به عنوان وام دهنده مستقیم و بیشتر به عنوان واسطه عمل می کنند و سهم بیشتری از درآمد خود را از هزینه های دادوستد (Fees of Transactions) و از سود تجارت در بازارهای تبدیل ارز خارجی و اسناد بدهیها و سررسیدها، از جمله اسناد مالی فرعی پیچیده و نوین به دست می آورند.

یکی از نتایج این تحولات، محلی زدایی (Delocalization) و شخص زدایی (Depersonalization) امور مالی است؛ به گونه ای که نهادهای وام دهنده محلی با منابع مالی دور دست و غیر شخصی جایگزین می شوند. این دگرگونیها، فشارهای رقابتی بر استفاده کنندگان و نیز تهیه کنندگان سرمایه را با فرسایش منابع «سرمایه صبور» که توسط

بانکهایی فراهم می شد که مایل به آگاهی از ویژگیهای شخصی وام گیرنده بودند، افزایش می دهد. بانکها اکنون مجبور به رویارویی با این احتمال هستند که سپرده گذار آنها را برای افزایش اندک بهره در مورد سپرده ها رها خواهد کرد، یا این که سهامداران آنها اجازه می دهند، یا حتی به آنها فشار می آورند که در صورت مخدوش شدن منافع آنان به همراه همقطارانشان، در یک ادغام یا خرید شرکت به منظور در کنترل گرفتن آن حل شوند.

بازار در جهت کنترل مشترک

۴۳

احتمالاً مهمترین دلیلی که موجب شد مدیران اجرایی شرکتهای بزرگ آمریکایی از حق انتخاب گسترده ای در عصر طلایی سرمایه داری مدیریتی در تعقیب اهدافی غیر از حداکثر کردن سود از آن بهره مند شوند، بی ارادگی و شکیبایی سهامداران بود. منبع این بی ارادگی، تقریباً جدایی کامل مالکیت و کنترل که مشخصه سرمایه داری آمریکایی است، بوده که منشاء آن به دهه ۳۰ باز می گشت و در خلال دهه های پس از جنگ جهانی دوم، تداوم و حتی افزایش یافت. تا سال ۱۹۷۵، تخمین زده می شد که ۸۰ تا ۸۵ درصد ۲۰۰ شرکت بزرگ غیر مالی آمریکا، به جای یک سهامدار یا بستانکار عمده توسط مدیریت کنترل می شد. در چنین شرایطی، سهامداران که نسبت به عملکرد مالی شرکت ناراضی بودند توانستند سهام خود را بفروشند، اما این، پایان آزادی آنان بود.

اواسط دهه ۷۰، سنت تقسیم مالکیت و کنترل، دگرگون شد. برای هزار واحد از بزرگترین شرکتهای آمریکایی به موجب ارزش بازار، سهم عموم دارندگان سهام با وجوه مستمری، سرمایه متقابل و دیگر سرمایه داران بزرگ سازمانی، از ۱۶ درصد در سال ۱۹۶۵ به ۵۷ درصد در سال ۱۹۹۴ افزایش یافت. همان گونه که مالکیت آنها از آمریکای مشارکت جو رشد می کرد، سرمایه گذاران نهادی، نقش عمده ای در توسعه بازار برای کنترل مشترک ایفا می کردند، که در واقع در پاسخ به فرسایش سود و زوال ارزش سهام در دهه ۷۰ بروز کرد.

سرمایه گذاران مالی با مایوس شدن از این تحولات و پذیرش عدم نظارت اقتصادی و یک محیط ضد تراست راحت تر، در جستجوی راههای جدید فشار بر عملکرد مالی بهبود یافته

شرکتهایی شدند که مستقل و غیر متمرکز شده بودند. نتیجه این وضعیت، موج انبوه و غیر منتظره‌ای از ادغامها، تجزیه‌ها، خریدهای غیر دوستانه به منظور کنترل آن و خرید کلیه سهام به منظور در اختیار گرفتن آنان به عنوان اهرم نفوذ در دهه ۸۰ بود. همراه با آن، سرمایه‌گذاران نهادی از وجوه، سهام و آرای سهامداران در جهت تسهیل چنین معاملاتی استفاده کردند. ادغامها و تملکها بین سالهای ۱۹۸۰ و ۱۹۸۸، بیش از دو برابر افزایش یافت. مدیران اجرایی شرکتها با ناامیدی از درآمدها، یا تنزل قیمت سهام - حتی از شرکتهایی که عملکرد خوبی داشتند - موقعیت خود و حتی شرکت خود را به مخاطره افکندند.

با تهدید خرید غیر دوستانه شرکت، جهت تسلط بر آن، خرید یکجای سهام، مبالغ زیاد بدهی - که نه تنها از بازسازی مشترک، بلکه از تلاش شرکتهای در دفاع در مقابل احاطه خصمانه بر شرکت، نتیجه شده بود - مدیران اجرایی شرکتها را مجبور به تمرکز شدیدتر بر سود بهره سهامداران نمود. هنگامی که بحران ادغام و خریدن شرکتها در پایان دهه، موقتاً فروکش کرد، سرمایه‌گذاران نهادی، ساز و کارهای جدیدی در اعمال نگرش خود بر مدیریت شرکتهایی که خود از سهامداران آن بودند، اتخاذ کردند.

آنها با صدور مجوز اعمال تغییرات دلخواه در مقررات کمیسیون سهام و مبادله در سال ۱۹۹۲، سرمایه‌گذاران نهادی و مدیریت شرکتها را جهت مذاکره با آنها درباره موضوعات و اداره مشترک مسایلی که هیئت سهامدار سالانه، هنگام رای‌گیری به آن رای داده‌اند، تحت فشار قرار دادند. آنها همچنین با تبلیغات، فشار زیادی برای گنجاندن چنین قطعنامه‌هایی در رای مخفی، وارد آوردند، اگر چه به ندرت رای کافی برای دگرگونی به دست آوردند. بویژه صندوق بازنشستگی و دیگر اشکال تبلیغات را جهت فشار بر هیئت مدیره و مدیران اجرایی که عملکردشان نا کافی قلمداد می‌شد، مورد استفاده قرار دادند. تمام این تحولات، ارتباطات جدیدی میان مالکیت و نظارت به وجود آورد که تفکیک قبلی آنها، اختیار تشخیص اهداف و الویتهای را به مدیران داده بود.

پیوندهای گسسته: شرکتها و کارمندان آنها

سه نیروی اصلی یعنی جهانی شدن، پیشرفت تکنولوژیک و سیاستهای آزادسازی تجاری و عدم نظارت اقتصادی که رقابت را شدت بخشیده است نیز روابط میان شرکتها و کارمندان آنها را دگرگون کرد. در واقع، هیچ تغییر دیگری چنین بنیادی بر افکار آمریکایی ها درباره نقش شرکتها در قرارداد اجتماعی جدید بین یک شرکت و کارمندان آن نداشته است. قرارداد اجتماعی قدیمی، آن گونه که آمریکایی ها می فهمیدند، چهار ویژگی اساسی داشته است: عملکرد (Performance) در روابط کارفرما و کارمند؛ استحقاق؛ نه تنها نسبت به یک شغل، بلکه پرداخت پیوسته و یکنواخت ترفیع و سودهای فراوان؛ پدرمداری، در شکل نگرش مشترک به کارمندان، به مثابه بخشی از خانواده مشترک، و سلسله مراتب، با تفکیک خط اقتدار و جایگاه سطوح پایین تر که به وضوح در داخل شرکت مشخص شده و به جهان خارج نیز این سلسله مراتب، انتقال داده می شود.

۴۵

امروزه، قرارداد ضمنی میان کارفرمایان و کارمندان، بسیار متنوع است. روابط استخدامی که زمانی نمایانگر تعهد متقابل مادام العمر تلقی می شد، امروزه مشروط و احتمالاً موقت نگریسته می شود. شغل، درآمد، پرداخت ترفیعات، دیگر نوعی استحقاق تضمین شده تلقی نمی شوند، بلکه در ازای عملکرد و مسئولیت فردی صورت می پذیرد. کارمندان ممکن است به چشم کارفرمایان به عنوان هزینه هایی که می بایست کاهش یابد و یا به عنوان سرمایه های بسیار ارزشمند، دیده شوند، اما امروزه، آنها به جای اعضای خانواده، عوامل تولید هستند. بدین گونه، شمار اندکی از کارفرمایان، کارمندان خود را به عنوان اعضای خانواده می نگرند. در واقع، بسیاری از آنها چنین روابط را به عنوان خرد کردن وی تلقی می کنند. همچنین، باتوجه به مفاهیم اخیر مدیریت کارا، این روابطی، بی ثبات خواهد بود. بنابراین، نظام سلسله مراتبی و مدلهای اقتدار گرایانه با شیوه مدیریت مشارکتی تر و شبکه ای تر جایگزین آن شده است.

فقدان امنیت شغلی در سطح بسیار بالایی آغاز گردید؛ زمانی که (Boardroom Revolution) توسط سهامداران ناراضی به مبارزه طلبیده شده و در سال

۱۹۹۲-۹۳ به عزیمت ناگهانی مدیران اجرایی شرکتهایی چون امریکن اکسپرس American Express، جنرال موتورز General Motors، آی بی ام IBM، سیرز Sears، و وستینگهاوس Westinghouse منجر گردید. مدیران اجرایی دیگر شرکتهای بزرگ و شناخته شده، با سرنوشت مشابهی روبرو بوده و یا موقعیت خود را در ادغام و یا خرید به منظور احاطه بر شرکتهای دیگر در سالهای بعد از دست دادند.

هیچ سطح یا شغلی مستثنی نبود. تعدیل نیروی انسانی و کوچک کردن شرکت که بر مدیران متوسط، کارگران خط تولید و ستادهای پشتیبانی به طور یکسان اثر گذارد، به سطح غیر منتظره ای در سالهای ۹۵-۱۹۹۲ رسید. اگر چه اقتصاد آمریکا در حال گسترش و نرخ بیکاری در حال کاهش بود، ولی نرخ از دست دادن شغل به بالاترین سطح خود در ۱۵ سال اخیر رسید. ریسک بالای از دست دادن شغل، به طبقاتی گسترش یافت که قبلاً نسبتاً مصون بودند؛ مانند، کارگران قدیمی تر، تحصیل کرده تر و کارمندان دفتری. در پرتو این تحولات به شدت شگفت آور است که نتایج تحقیقات، از کاهش طولانی مدت امنیت شغلی در میان کارمندان خبر می دهد.

شگفت آورترین جلوه انعطاف پذیری فزاینده (یا ناپایداری) در روابط شغلی، استفاده گسترده از نیروی کار «پیرامونی» (Preperhal) یا «مشروط» (Contingent) بود، اگر چه نسبت به نیروی کار آمریکا با به حساب آوردن کارگران پاره وقت و شغل آزاد به طور نسبی از سال ۱۹۷۲ دست نخورده باقی مانده، اما سهم کارمندان موقتی و خدمات تجاری، بین سالهای ۱۹۷۲ و ۱۹۹۵، بیش از ۶ برابر افزایش یافت و سریع ترین منبع رشد مشاغل جدید، در دهه ۹۰ بوده است. در گذشته، چنین استخدامی تقریباً با اشتغالهای با دستمزد پایین همراه بود که مستلزم مهارتهای ویژه کمی بود، اما امروزه، سریع ترین رشد طبقات فرعی چنین نیروهایی در حوزه تخصصی و فنی، شامل پزشکان، حقوقدانان، مهندسين، حسابداران و حتی مدیران تجاری که بر مبنای نیاز استخدام شده اند، نیز به چشم می خورد. حتی برای کارمندان بلند مدت شرکتهای بزرگ، فرض استحقاق خود کار و منظم پرداخت ترفیع و سودهای زیاد نیز در حال فرسایش است. کارمندان شرکتهای بزرگ به طور سنتی، بیش از همکاران خود در

شرکتهای کوچک حقوق یا مزایا دریافت کرده‌ند و این اضافه پرداخت با ارشدیت (سابقه خدمت) آنها نیز افزایش پیدا می‌کرد. امروزه این الگوها در فشار قرار دارند، همان گونه که شرکتهایی با طرحهای پرداخت انعطاف پذیرتر شامل اشکال مختلف سود، با مشکل مواجه شده‌اند.

چشمگیرترین گرایش، این است که حقوق مدیران اجرایی به گونه فزاینده‌ای متغیر است و به موفقیت و عملکرد فردی وی بستگی دارد و یا بر مبنای عملکرد و موفقیت مالی شرکت (سهام یا حق داشتن سهم) یا هر دو. در سال ۱۹۸۲، دویستم میانگین پاداش کل مدیر ارشد اجرایی، از منابع گوناگون تأمین شده است؛ تا سال ۱۹۹۵، این نسبت، به ۷۰ درصد افزایش پیدا کرده است. و این سهام، متغیر است، بویژه محدودیت خرید سهام، حق داشتن سهم، که جوابگوی هر گونه افزایش عمده در پرداخت مدیران ارشد در خلال دهه ۸۰ و حتی ۹۰ بوده است.

پاداش نیز در کل نیروی کار، ناپایدارتر شده است. در خلال دهه ۸۰، نسبت تمام دستمزد و حقوق کارگران که پرداخت شده، شامل یک جزء متغیر یا مشروط-پرداختهای یکجا، پاداشها یا انواع مشارکت در سود- به طور اساسی افزایش یافته است. این گرایشها در دهه ۹۰ نیز پایدار ماند. نتایج حاصله از یک پژوهش، این بود که در سال ۱۹۹۶، حدود ۶۱ درصد شرکتهای بزرگ و متوسط، انواع پرداختهای متغیر را ارایه کرده‌اند و بالاترین آنها ۴۷ درصد در سال ۱۹۹۰ بود. حتی حقوق و دستمزدهای ثابت با ارزیابیهای عملکرد فردی، نوسان افزایشی داشته است. یک بررسی در سال ۱۹۹۴ از بیش از ۳۰۰ شرکت بزرگ، نشان می‌دهد که ۹۰ درصد از «برخی اشکال» پرداخت، در مقابل «عملکرد» بوده است.^۸

مزایای جنبی، به مثابه سهمی از پاداش کل، پس از سال ۱۹۷۹، یکنواخت و متعادل شده است. بین سالهای ۱۹۷۹ و ۱۹۸۸، نسبت کارگران تمام وقتی که در پوشش چنین برنامه‌هایی قرار داشتند از ۶۰ درصد به ۵۵ درصد، برای مستمری بگیران از ۷۴ درصد به ۷۲ درصد در زمینه بهداشت کاهش یافت. در هر مورد، بیشترین حمایت برای کارگران با کمترین دستمزد و بالعکس، کمترین حمایت برای بالاترین دستمزد صورت گرفت.

قراردادهای کار و حمایت اتحادیه‌ای

در ترتیباتی که قرار داد تلویحی شرکت- کارمند در چارچوب قراردادهای اتحادیه، صورت بندی شده اند، این دگرگونیها به تسکین سریع معطوف شده اند. یک اقتصاددان مشهور که بر روی بازارهای کار مطالعه می کند به این نتیجه رسیده که در اوایل دهه ۸۰ یک دگرگونی چشمگیر در قراردادهای اتحادیه‌ای رخ داد؛ تغییری که به خوبی با تورم زدایی آن سالها، با میانگین نرخ بیکاری زیاد، توضیح داده نشد. این دگرگونی، در تثبیت و یا کاهش دستمزدها منعکس گردید که اولی نشان دهنده گسترش ضعیف صنایع در سال ۱۹۸۱ است که سپس به دیگر بخشها سرایت کرد.^۹

این دگرگونیها، همچنین در سوی دیگر میز چانه زنی نیز متجلی شد. بین اواسط دهه ۷۰ و اوایل دهه ۸۰، اتحادیه‌ها ابتدا بردرآمدها تأکید کردند و هر ساله بین سالهای ۱۹۷۶ و ۱۹۸۲- زمانی که داده‌ها قابل دسترسی هستند- افزایش دستمزد مصوبه اتحادیه از تغییرات دستمزد غیر هماهنگ پیشی گرفت. برعکس، در نیمه دوم دهه ۸۰، دستمزدهای اتحادیه به طور عمده از دستمزدهای غیر اتحادیه رشد کمتری داشت. و بسیاری از اتحادیه‌ها، امنیت شغلی بالاتر از رشد دستمزد را به عنوان الویت اصلی در پشت نیروهای چانه زنی خود مطرح کردند.^{۱۰}

نشانه چینی «تغییر هنجاری» در تعیین دستمزد، در صنایع، یکی پس از دیگری ظاهر گردید. در دهه ۸۰، برخی صنایع چون فلز و کاغذ و صنایع هوا و فضایی، افزایش عرضه در تجارت بین الملل را تجربه کردند. در دیگر صنایع، عدم نظارت داخلی، قطعی بود. زمانی که کامیونرداری در پایان دهه ۷۰ از نظارت خارج شد، ظاهراً انجمن (International Brotherhood of Teamsters)، به جای شرکتهای کامیوندار، متحمل بار اصلی فقدان رانتهای اقتصادی شد و کماکان در دیگر صنایع، مانند خرده فروشی، فشارهای رقابتی جدید با پیشرفت در تکنولوژی ارتباطی که به نظر برتری داشتند، ایجاد گردید.

حتی اساسی تر از الگوهای متغیر چانه زنی در صنایع اتحادیه‌ای، نقش چشمگیر، خود اتحادیه‌ای شدن است. در سال ۱۹۹۵، تقریباً یک سوم نیروی کار آمریکا و اکثر کارگران

ساعتی توسط شرکتهای بزرگ استخدام شدند که در پوشش قراردادهای چانه زنی اتحادیه ای قرار داشتند. تا سال ۱۹۹۵، تنها ۱۶ درصد کل نیروی کار و کمتر از ۱۱ درصد نیروی کار بخش خصوصی، سازماندهی شده بودند.^{۱۱} اتحادیه ها فقط در بخش عمومی وجود خود را تداوم می بخشیدند؛ جایی که کارگران از سوی نیروهای رقابتی حداقل تا تشدید فشار برای خصوصی سازی خدمات دولتی، حمایت می شدند. این کاهش سریع در اتحادیه ای شدن، به شدت ثبات و یکنواختی را به عنوان یک اصل در روابط میان شرکتهای و کارگران تحلیل برد. این هر دو، نتیجه و نماد فشارهای فزاینده اقتصادی جهت کاهش سختگیری و افزایش انعطاف پذیری و نوسان در روابط میان کارفرمایان و کارمندان است.

ساختارهای سازمانی و شیوه های رهبری

حالت پدرمدارانه ای که نشان شرکتهای بزرگ سنتی بود، گرایش به فرسایش خود مختاری - هم مدیران و هم کارگران - داشت. برای کارگران - هم کارگران یدی و هم اداری - روشهای تولید انبوه و سازمانهای متحد کارگری در تخصصهای بالا، استاندارد شده و تکراری، نیاز و یا در واقع، فرصت برای فکر کردن به خودشان را محدود کرده و مسئولیت کیفیت و کار آمدی روند تولید را به آنها واگذار کرده است.

امروزه قابل دسترسی بودن تکنولوژی اطلاعات، همراه با فشار فزاینده، جهت بهره گیری بهینه از نیروی کار و فراگیری روشهای ژاپنی در تولید سازمان یافته و مدیریت کارگران، اصلی مهم در تغییرات عمده در ساختار سازمانی شرکتهاست. شرکتهای پیشتاز این تحولات، از سلسله مراتبی سنتی با مرزهای دقیقاً تعیین شده بین وظایف، به سوی تصمیم گیری غیر متمرکز تر و تفویض اختیار به طبقات پایینتر مسئولیت تغییر می کند. این دگرگونیها، شامل تراکم محدود شده سطوح مدیریت، استفاده بیشتر از گروهها و انعطاف پذیری بیشتر در انواع مشاغل می گردد. مدیران باید از شیوه فرماندهی و کنترل توسط مدیریت، به شیوه رهبری جمعی تغییر یابند. در عین حال، کارگران بر رضایت مصرف کنندگان تمرکز کرده بر اساس آرمانهای شرکتی که آنها بخشی از آن هستند، فکر

می‌کنند. تا سال ۱۹۹۲، برنامه‌ها مشارکت کارمندان در تصمیم‌گیری بیش از ۸۰ درصد شرکت‌های آمریکایی اعمال شد شاید به یک سوم نیروی کار غیر مدیریتی نیز سرایت کرد. استفاده از گروه‌های فراوظیفه‌ای (Cross - Functional) با قدرت تصمیم‌گیری گسترده، به نزدیک ۴۰ درصد محیط کار امروز گسترش یافته است.

انتظار بیشتر از کارمندان، بی‌معنی خواهد بود اگر آنها، هم ابزار و هم محدوده تصمیم‌گیری مورد نیاز برای اختیار دادن به کارگران و ایجاد محیط کاری با عملکرد خوب و بالا را در اختیار نداشته باشند. اگر چه تکنیک‌های خاص برای تشویق خودمختاری و تخصصی کردن کار، متنوع و گسترده است، ولی به طور کلی دارای دو ویژگی است. یکی، تأمین داده‌های خاص و عینی‌تر درباره شرکت و عملیات آن بیش از گذشته و دوم در صورت ضرورت، ارائه آموزش لازم به مردم. تکنیک دوم، هم در مورد سطوح پایین و هم از لحاظ سطوح بالایی، از نظر محاسبه محدودتر است. از میان ابزارهایی که شرکتها برای نهادینه کردن جوابگویی، مورد استفاده قرار می‌دهند عبارتند از: گزارش مأموریتها، اساسنامه شرکت، تنظیم روشن و مشترک شرح وظایف و ارزیابی منظم عملکرد در تمام سطوح از مدیر ارشد به پایین.

البته توصیف راههایی که از آن طریق، خودمختاری کارگر در چارچوب قراردادهای اجتماعی جدید افزایش پیدا کند، ایده آلی است که به هیچ وجه به طور فراگیر قابل دستیابی نیست. روابط میان کارفرمایان و کارمندان میان شرکتها به این دلیل بیش از حد انتظار، نوسان دارد، به طوری که خود کارمندان بیش از گذشته در گروه‌های جامع و متنوع، فعالیت می‌کنند. تعداد زنان و اقلیتها به عنوان بخشی از نیروی کار بین سالهای ۱۹۷۵ و ۱۹۹۵ به طور اساسی افزایش یافته و پیش‌بینی می‌شود که این افزایش تا سال ۲۰۰۵ باروند شدیدتری ادامه یابد. هر دو گروه، دامنه گسترده‌تری از مشاغل را نسبت به گذشته در اختیار داشته و پشت سر هم در صدد یافتن مشاغلی هستند که دستمزدهای بیشتری نصیبشان کند. مانند کارگران مدیریتی، فنی و حرفه‌ای در طبقات کارمندان اداری و نیز به عنوان کارگران ماهر در طبقات کارگران یدی. تنوع در محیط کاری مدرن، اشکال دیگری را نیز به وجود

می آورد؛ تنوع بیشتر در لباس محیط کار، صرفاً نماد پذیرش گوناگونی در ویژگیهای شخصی و شیوه زندگی است که از نیمه قرن، تحمیل شده است. قرارداد جدید اجتماعی میان شرکتهای و کارگران، در بر دارنده تنش ذاتی میان سرشت موقتی یا مشروط روابط آنها و درجه تعهد مورد نیاز در محیط کاری در محیط کاری با عملکرد عالی است. شرکتهای، شیوهها و روشهای متعددی را برای سازش، نیاز به انعطاف پذیری و همراهی با نیاز به اعتماد و تعهد متقابل به کار می برند. نه تنها کارمندان شرکتهای بزرگ، عموماً بیش از آن چیزی که در جای دیگری به دست می آورند، دریافت می کنند، بلکه آشکارا شرکتهای به سویی می روند که به کارمندان خود علاوه بر دستمزد، بخشی از نتیجه فعالیتهايشان را بر می گردانند. آنها این کار را به صورت گسترش هر چه بیشتر پرداخت پاداشهایی مرتبط با عملکرد کارکنان، مشارکت در سود و یا حتی خرید ترجیحی سهام که قبلاً در انحصار مدیران ارشد بود، انجام می دهند. در سال ۱۹۹۶، یک بررسی از ۳۵۰ شرکت بزرگ، نشان می دهد که حدوداً ۳۰ درصد آنها برنامه های خرید ترجیحی سهام داشته اند که در سال ۱۹۹۲ این رقم، ۱۷ درصد بوده است.

هر چند، پاداش، به هیچ وجه تمام ماجرا نیست. همان طور که وفاداری به شیوه قدیم تضعیف می شود، حرفه ای کردن تعهد به عنوان شکل جدیدی از وفاداری، نه تنها به شرکت، بلکه به اجتماعی از اهداف در حال ظهور است: «تعهدی مشترک به انجام مأموریت، بدون روابط دایمی و وابسته کارمند به کارفرما»^{۱۲} به عنوان مثال، چنین اجتماعی از اهداف، نشانه شرکتهای با تکنولوژی بالا در Silicon Valley است؛ جایی که مدیران و کارگران به طور یکسان، هم برای تمایل به کار در ساعات غیر اداری و امید به شغل ثابت و هم پرداخت بالاتر مورد توجه قرار گرفتند.

در صنایع سنتی تر، کارفرمایان آینده نگر درصدد توسعه و تدوین قراردادی با کارمندان، بر مبنای اهداف مشترک، منافع متقابل و فرصتهای چالش و توسعه شخصی برآمدند. انتظارات رو به افول امنیت شغلی بلندمدت در یک شرکت واحد، به مفهوم «امنیت قابلیت استخدام» شکل اقدامات و معیارهایی که احتمال و امکان انتقال موفقیتهای شغلی را افزایش می دهد، تغییر داده است. برخی شرکتهای، تعهد آشکار و مشخصی را در ارتقای قابلیت

استخدام در قراردادهای اجتماعی خودشان با کارگران گنجانده اند. در برخی صنایع با اتحادیه های قدرتمندی مانند صنایع اتومبیل سازی و ارتباطات از راه دور که کوچک شدن متمادی را در خلال دهه ۸۰ و اوایل دهه ۹۰ تجربه کرده بودند، این تعهدات، به شکل برنامه های آموزشی با بودجه شرکت عملی شد. که امکانات آن تحت موافقتنامه های چانه زنی دسته جمعی، فراهم شده، مشترکاً توسط مدیریت و اتحادیه ها هدایت گردید. در واقع، تعلیم و تربیت و آموزش، به عنوان الزام اصلی، هم در محیط کار با کارآیی بالا با تأکید بر خودمختاری و مسئولیت پذیری بیشتر کارگران و هم مفهوم امنیت قابلیت استخدام تلقی شد. دهه ۸۰، در واقع، شاهد افزایشی اساسی در برنامه های آموزشی با هدایت شرکت بود. «بین سالهای ۱۹۸۳ و ۱۹۹۱، در حالی که نیروی کار، ۱۱ درصد گسترش یافت. براساس گزارشها، شمار کارگرانی که جهت بهبود مهارت شغلی، آموزش دیدند ۳۹ درصد افزایش پیدا کرد. شمار کارمندانی که آموزش رسمی شرکت را فراگرفتند، بیش از دو برابر گردید و از ۷،۳ میلیون به ۱۸ میلیون افزایش یافت.^{۱۳} در سال ۱۹۷۰، بیش از یک نفر از ۳ کارگر، کمتر از ۴ سال دبیرستان را تکمیل کرده بودند. در سال ۱۹۹۰ تنها یک نفر در ۸ نفر، چنین محدودیتی داشتند. در سال ۱۹۷۰، از میان چهار نفر، یکی از آنها به کالج رفته بود، در حالی که این رقم در سال ۱۹۹۰، نزدیک به یک نفر در دو نفر بود.^{۱۴}

اگر چه نرخ موفقیتها، نوسان گسترده ای داشت، سرمایه گذاری در آموزش، به طور کلی برای کارفرمایان بازپرداخت شده بود. برای مثال، یک تحلیلگر فاش ساخت «که شرکتهایی که برنامه های آموزش رسمی را در اوایل دهه ۸۰ آغاز کرده بودند، در عرض ۳ سال، ۱۹ درصد بهره وری (Productivity) بیشتری از شرکتهایی به دست آوردند که چنین برنامه هایی را اجرا نکرده بودند.^{۱۵} با این همه، یک تضاد منافع اساسی میان کارفرمایان و کارگران در مورد سرشت آموزش پابرجا بود. کارگران، خواهان آموزش عمومی بودند که ارزش آنها را نزد دیگر شرکتهای و نیز کارفرمای کنونی خودشان بالا ببرد، در حالی که برنامه های آموزشی شرکت، عموماً مهارتهای کارمندان آنها را بالا می برد، اما این مهارتها کمتر قابل انتقال بودند.^{۱۶} علی رغم افزایش سرمایه گذاری در آموزش توسط کارفرمایان آمریکایی، ایالات متحده آمریکا

هنوز راه طولانی در مقایسه با دیگر ملل صنعتی باید پیماید. براساس یک تخمین، ۸ درصد کارمندان جدید در ایالات متحده آمریکا در سال ۱۹۹۱ آموزش رسمی شرکت را فراگرفته اند، در حالی که این رقم، حدود ۲۰ درصد برای کشورهای اروپایی و ۷۹ درصد برای ژاپنی ها بوده است.

قراردادهای متغیر و اقتصاد آمریکایی

۵۳

این دگرگونیها در قرارداد ضمنی میان کارفرمایان و کارمندان، بازده نامنظمی داشته است. تغییرات حاصله در قرارداد، ناظر بر شرایط منعقدہ میان کارفرمایان و کارمندان، اثرات متعددی اعم از مثبت یا منفی داشته است که صرفاً متوجه افراد درگیر در این قراردادها نبوده، کل جامعه آمریکایی را شامل می شود. قرار داد قدیمی، بر مبنای امنیت و قابلیت پیش بینی و تعهد متقابل بنا نهاده شده بود، اما روی دیگر آن، سختگیری و جمود بود. روند کوچک سازی و بازسازی که قرارداد قدیمی را متلاشی نمود، هم کاهش هزینه مهمی را امکان پذیر ساخت و هم در کارایی، بهبودهایی به وجود آورد. این واقعیت که هزینه های نیروی کار به آهستگی بالا می رفت و بهره وری ساخت، سریعتر از دیگر کشورهای صنعتی مهم در خلال نیمه اول دهه ۹۰ رشد می کرد، نقش اساسی را در بازگشت رقابت آمیز آمریکا به اقتصاد جهانی ایفا کرد.

انعطاف پذیری بیشتر در پرداخت به کارگران، به طور قاطعی به دگرگونی مطلوب در روابط تورم-بیکاری که در خلال نیمه دوم دهه ۸۰ به وجود آمده بود، کمک کرد. این دگرگونی، به ایالات متحده اجازه داده بود تا با ترکیبی از تورم و بی کاری پایین که در تاریخ معاصر، مناسبترین وضعیت را داشت و نیز در مقام مقایسه با دو کشور عمده صنعتی دیگر مطلوبتر بود، بهره مند شود. همان گونه که گسترش اقتصادی آمریکا پس از جنگ جهانی دوم در دهه ۹۰، به دوران ثبات و ماندگاری نزدیک می شد، آلن گرینزپن Alan Greenspan، رییس هیئت مدیره بانک مرکزی آمریکا بر نقش قرارداد اجتماعی متغیر در امتداد آن گسترش اقتصادی تأکید کرد. از نظر او، عدم امنیت شغلی کارگران و جلوگیری نامتعارف افزایش

پاداش ناشی از آن، بیش از هر عامل دیگری علی‌رغم تنگناهای بازار کار، از فشارهای تورم‌زدایی ممانعت کرده، بدین طریق از نیاز بانک مرکزی آمریکا برای افزایش نرخهای بهره و خطر مسدود کردن گسترش جلوگیری کرده است.^{۱۷}

هر چند، جنبه دیگری نیز در کندی رشد درآمدهایی که مشخصه اقتصاد آمریکا از ۱۹۷۳ بود، وجود دارد. این جنبه، انتظارات بسیاری از آمریکایی‌ها را بدون پاسخ گذاشته است و به دلیل رشد سریع تولیدات، درآمدها و استانداردهای زندگی در سالهای پس از جنگ، مشروط گردیده است. بسیاری از مردم احساس می‌کنند که کارگران سهم عادلانه خود را از رشد اقتصاد کشور دریافت نکرده‌اند و این امر، به شکاف میان رشد بهره‌وری کار و دستمزدهای واقعی (تورم-تعدیل) اشاره می‌کند که از اوایل دهه ۸۰، عمیق‌تر شده است. هر چند، در واقع، این تفاوتها نهایتاً هنگامی که فهرست قیمت برای هر دو طرف، به طور یکسان تورم‌زدایی شده باشد، از بین می‌رود. از اوایل دهه ۷۰، سهام درآمد ملی که صرف پاداش کارمندان و مساعی مشترک جهت کسب سود می‌شود، به طور قابل توجهی ثابت بوده است، ولی در دوره‌های مختلف بازرگانی، بدون هر گرایش بلندمدت قابل تشخیص و آشکار، متفاوت می‌شود.

دیگر اثر قرارداد اجتماعی متغیر میان کارفرمایان و کارمندان، دگرگونی بار تعدیل به تغییر اقتصادی بوده است: کارگران، اکنون سهم بیشتری از هزینه‌های تعدیل را تحمل می‌کنند. این هزینه‌ها در شکل کاهش کلی امنیت شغلی، افزایش سهم تعدیل نیروی انسانی، و آسیب‌پذیری به لحاظ از دست دادن شغل در صنایع و اشتغالاتی که زمانی مصون به نظر می‌رسید، جلوه‌گر می‌شود. این تحولات به همراه افزایش در ترتیبات کار مشروط و در پرداخت متغیر و مشروط، به بیش از ۴۰ درصد افزایش در بی‌ثباتی و گوناگونی در درآمدهای کارگران بین دهه ۷۰ و ۸۰ انجامید.

دیگر جنبه هزینه‌های فزاینده تعدیل تحمل شده توسط کارگران، این واقعیت است که میانگین متوسط ماندگاری بی‌کاری از دهه ۵۰، با یک افزایش سریع خاص از دهه ۷۰، دو برابر شده است. هر چند این دگرگونیها دردسر زاست، اما تجربه اروپایی، حاکی از آن است

که تلاشها برای حفظ قرارداد اجتماعی قدیم در شرایط متغیر، عملاً می‌تواند مخرب و مضر باشد اغلب کشورهای اروپای قاره‌ای، سعی در کاهش سهم کارگران از هزینه‌های تعدیل با تحمیل موانع عمده در اخراج کارگران و کوچک‌سازی، همراه با پاداش انعطاف‌ناپذیر به رده‌های پایین‌تر و سودی که شرکت از بی‌کار شدن کارگران به دست می‌آورند، دارند. با این همه، میانگین نرخ بی‌کاری در اتحادیه اروپایی نسبت به آمریکا بیش از دوبرابر است و تقریباً نیمی از بی‌کاران، در رده بلندمدت بیش از ۱۲ ماه قرار می‌گیرند.

۵۵

این واقعیت که کارگران آمریکایی، سهم فزاینده هزینه‌های انتقالی تعدیل به تغییر اقتصادی را تحمل می‌کنند، این هزینه‌ها را آشکارتر و از نظر سیاسی، حساس‌تر نموده، از این طریق، تهدید واکنش منفی علیه تجارت، سرمایه‌گذاری خارجی و مهاجرت، افزایش پیدا می‌کند. به موجب اثرات کلی بر کیفیت و کمیت مشاغل، این ایده ضد تجارت، آشکارا نادرست است. هیچ حمایت تجربی برای این عقیده که افزایش در تجارت، یا حتی در کسری موازنه تجاری ما، رشد کلی مشاغل را کاهش و یا نرخ انباشت بی‌کاری را افزایش می‌دهد، وجود ندارد. در واقع، تجربه سال ۱۹۹۷- هنگامی که ایالات متحده آمریکا به طور همزمان، یکی از بزرگترین کسری موازنه تجاری و کمترین نرخ بی‌کاری را در دهه‌های اخیر به ثبت رسانید- به خوبی این روابط را مشخص می‌کند. گسترش تجارت، به جای تخریب مشاغل مفید، این پدیده‌ها را به وجود آورد. در سالهای اخیر، دستمزدها در صادرات نباتات به طور میانگین حدود ۱۵ درصد بیشتر و سود آن نیز حدود ۳۷ درصد بیشتر از نباتات غیر صادراتی بوده است. این نباتات نیز نوعاً سطوح بهره‌وری بالاتر و رشد سریعتری از دستمزدها و اشتغال را از سال ۱۹۷۶ تا سال ۱۹۹۲ نسبت به غیر صادراتیها به وجود آورده‌اند. علی‌رغم این منافع غیر قابل انکار، تجارت گسترده باری از تعدیل را تحمل کرده، برندگان و بازندگان به وجود می‌آورد. مشاغلی که توسط تجارت به وجود می‌آیند، نسبت به آنهایی که تجارت از بین می‌برد، گرایش به بودن در صنایع گوناگون، اشتغالات و اجتماعات متنوع در اغلب مناطق کشور دارند. مطالعه الگوهای آمریکایی در زمینه حمایت تجاری، دلالت بر آن دارد که یکی از اهداف اصلی آن، اصلاح یا درنگ تعدیل مربوط به تجارت در بازارهای کار است، بنابراین شگفت‌آور است که

دگرگونی در هزینه های تعدیل و وضعیت بازانگان را مشخص تر ساخته و از نظر حساسیت سیاسی، گرایش به اعمال فشارهای شدید حمایتی خواهد داشت.

افزایش نابرابری درآمدها: معما ساز

بدون تردید، مشقت آورترین دگرگونی در شرایط بازار کار، افزایش اساسی در نابرابری درآمدهاست. شکاف میان موجب بگیران بالا و پایین که نسبتاً در سراسر دهه ۵۰ و ۶۰ ثابت باقی مانده بود، در نرخ روبه رشد بین اواخر دهه ۷۰ و اواسط دهه ۹۰، افزایش یافت. اثر این شکاف روبه رشد با تضعیف شدید در رشد درآمدها به طور کلی، پس از حدود سال ۱۹۷۳ آمیخته شد. دستمزدهای واقعی که در دهه های بین ۴۰ تا ۷۰، ۲۰ تا ۳۰ درصد رشد داشت، در دهه ۷۰ فقط ۵ درصد افزایش یافت و در دهه ۸۰ بیش از ۷ درصد تنزل پیدا کرد.

ترکیب رشد کند و افزایش نابرابری درآمدها، همراه با رشد خانوارهای با سرپرستی زنان و کاهش استخدام مردان در خانوارهای با کمترین دستمزد، اثر زیادی بر درآمد کل خانوار داشته است. در دوره ۱۹۹۵-۱۹۷۹، درآمد واقعی، برای ۲۰ درصد از خانواده ها حدود ۱۰ درصد افزایش و برای ۸۰ درصد دیگر، کاهش یافت، به اضافه این وضعیت که ۲۰ درصد از فقیرترین خانوارها، نامعقولترین کاهش، یعنی حدود ۱۲ درصد را تجربه کردند. اگر چه مشکلات اندازه گیری، این تفاوتها را میان گروههای دارای عایدی، اغراق آمیز می نماید، اما تصویر، همچنان تأسف بار است.

پاره ای از دلایل نابرابری فزاینده درآمدها، عبارت است از افزایش در ارزش تعلیم و تربیت و آموزش در محیط کار. افزایش درآمد توسط تحصیل کردگان دانشگاهی در مقایسه با فارغ التحصیلان دبیرستانی و توسط تحصیل کردگان دبیرستانی در مقایسه با ترک تحصیل کردگان بین سالهای ۱۹۷۹ و ۱۹۹۳، دوبرابر گردید. این تفاوت به ما می گوید که اگر چه میانگین سطح تحصیل کارگران آمریکایی افزایش یافته است و نسبت فارغ التحصیلان دانشگاهی در نیروی کار در حال افزایش است، تقاضا برای کارمندان با مهارت بالا، حتی سریعتر از عرضه رشد کرده است. هر چند درباره علل این تغییر در تقاضا برای سرمایه انسانی،

اختلاف نظر گسترده‌ای وجود دارد.

توجه سیاستمداران و عموم، مجدداً بر نقش تجارت گسترده بین‌المللی و سرمایه‌گذاری، در ثروتمندتر کردن ثروتمندان و فقیرتر شدن فقیران آمریکایی متمرکز شده است. بحث اساسی این است که در کشورهای ثروتمند، کارگرانی با مهارت حداقل وجود دارند که به نحو نامساعدی از رقابت در شکل واردات فزاینده از کشورهای فقیر، بیشترین اثر را پذیرفته‌اند. اگر چه بحث و جدل جریان دارد، بیشتر اقتصاددانان برآنند که سهم تجارت در نابرابری فزاینده درآمدها، نسبتاً کم و احتمالاً حدود ۱۵-۱۰ درصد است، درحالی که عامل مهمتر، تغییر تکنیکهای مورد نیاز مهارتهای بالاتر است. به نظر می‌رسد که عوامل دیگر، شامل افزایش مهاجرت، افول موقعیت اتحادیه‌های کارگری و محاسبه حداقل دستمزد بر مبنای میزان تورم، نقش کمی را ایفا می‌کنند.

۵۷

مهم نیست کسی چقدر کوشش نماید از اثر گرایشهای گوناگون در مورد توزیع درآمدها در ایالات متحده آمریکا جانبداری کند. این عوامل، با راههایی که ما کاملاً آنها را درک می‌کنیم، در هم تنیده باقی خواهد ماند. جهانی شدن، عدم نظارت و پیشرفت تکنولوژی ارتباطات، سازمان محیط کار آمریکایی را به گونه‌ای تغییر داده است که ارزش فزاینده‌ای را به مهارتها و دانش می‌دهد. این دگرگونیها، شامل لایه‌های مدیریتی تثبیت شده، کارگرانی با خود مختاری و مسئولیت بیشتر، ارتباطات تنگاتنگ میان پرداخت و عملکرد می‌شود.

علاوه بر معمای نابرابری، حقیقت این است که پاداش مالی به آموزش، جوابگوی تنها حدود یک سوم کل افزایش در نابرابری درآمدهاست، دوسوم دیگر، قابل اسناد به شکافهای گسترده در یک سطح آموزشی مانند فارغ التحصیلان مرد دبیرستانی فرض می‌شود. همین پدیده، مشخص می‌کند که طبقه بندی مردم، مسئله‌ای نیست، بلکه نابرابری درآمدها در یک صنعت، در یک اشتغال و یک گروه سنی و نیز میان طبقه بندیها، گسترده شده است.

یک توصیف برای این پدیده، این است که تکنولوژی مدرن اطلاعاتی همراه با تحرک فزاینده جهانی و توسعه آنچه که «الگوی ابر ستاره» (Superstar Model) یا کسی که در هر جامعه‌ای برنده نامیده می‌شود، همگان را برانگیخته است. با شمار بیشتری از خریداران

بالقوه خدمات و بهترین عملکردها در حوزه های مختلف (مانند حقوق، پزشکی، تجارت یا سرگرمیها) و تقاضا برای بهترینها و یا آنهایی که فکر می کنند بهترین هستند، افزایش زیادی یافته است. تا اواسط دهه ۹۰ میلادی، اغلب نشانه های اولیه، حاکی از آن بود که روند نابرابری درآمدها ممکن است متوقف شده و یا حتی شروع به کاهش کرده باشد. مشاغل خوب با پرداخت نسبتاً بالا وجود داشت و شمار مشاغل با دستمزد پایین نیز افزایش یافت، همان طور که اشتغال در سطوح متوسط درآمدی کاهش پیدا کرد.

پدیده «طبقه متوسط گسیخته» (Shrunken Middle)، یادآور هشدار گزارش سال ۱۹۸۶ کمیسیون کرنر (Kerner Commission) است که آمریکا «به دو ملت، یکی سیاه و دیگری سفید» جدا و نابرابر تقسیم شده است.^{۱۸} بین سالهای ۱۹۸۴ و ۱۹۹۵ شکافهای درآمد بر مبنای نژاد و جنسیت، کمتر شد، در حالی که بر مبنای سطوح متفاوت آموزش، گسترده شده بود. البته، اخبار خوب آن است که نژاد و جنسیت، کیفیات ذاتی وجود انسان است، در حالی که تمایزات در آموزش، اگر توسط اقدامات آگاهانه سیاسی از بین نرود، حداقل می تواند کاهش یابد؛ و اخبار بد آن است که هزینه های اجتماعی ناشی از بیکاری شهروندانی که دارای حداقل مهارت هستند، به نظر در حال شدت گرفتن است. همان گونه که یک قرارداد اجتماعی بر مبنای شراکت، جایگزین قرارداد اجتماعی پدرمدارانه می گردد، چالش اصلی سیاست عمومی و نهادهای خصوصی، عبارت است از جلوگیری کشور از تقسیم فزاینده میان آنهایی که برای محیط کار مشارکتی و فرصتهایی که ارابه می کند، تجهیز و آماده شده اند و آنهایی که تجهیز نشده اند.

اجماع جدید: چالشها و امیدها

نیروهای مشابهی از قبیل ادغام جهانی، عدم نظارت داخلی و پیشرفت در تکنولوژی اطلاعات که رقابت را شدت بخشیده، موجب کوچک کردن و بازسازی و کاهش هزینه ها شده، به طور گسترده قدرت مصرف کنندگان، از جمله سرمایه گذاران را تقویت کرده است. هر یک از ما، هم مصرف کننده و هم تولید کننده هستیم که این امر، ما را در تضاد با خودمان قرار

می دهد. به تعبیر پوگو (Pogo) «ما با دشمن مواجه هستیم و آن خودمان هستیم.» مانند کارگران، می خواهیم درآمد بیشتر و امنیت شغلی بهتر داشته باشیم و مانند مصرف کنندگان، زمینه گسترده تری از انتخاب، کمترین قیمت و بهترین امکان پرداخت را داشته باشیم. بویژه اکنون که سهام، نشانگر سهم بیشتر ثروت سهامداران آمریکایی بیش از هر زمان دیگری پس از جنگ جهانی دوم و شاید برای همیشه بوده است. و دگرگونیهای اخیر که قدرت مصرف کنندگان را افزایش و رانتهای اقتصادی شرکت را تحت فشار قرار داده و شکافی میان انتظارات جامعه از شرکتهای بزرگ و توانایی آنها در اقناع اهداف اجتماعی چندگانه به وجود آورده است.

مهمترین صادرات آمریکادر سالهای اخیر، سرمایه داری بازار آن بوده است؛ کشورها در هر قاره ای و در هر سطحی از توسعه، بیشترین استقبال را از سوی تقلید کنندگان این شیوه کرده اند. و به گونه ای طعنه آمیز این حقیقت مشهود است که بسیاری از کشورها که قبلاً در جهان تجارت بازار منزوی بودند، اکنون وارد این بازار شده اند و این وضعیت، منبع اولیه افزایش رقابت جهانی گردیده که اساساً موقعیت و رفتار شرکتهای آمریکایی را دگرگون کرده است. هیچ راهی وجود ندارد که آمریکا بتواند از موج جهانگیری که او را به تحرک و می دارد دوری جوید، شرکتهای آمریکایی باید بر خلاف گذشته، بر حفظ محیط رقابت آمیز خودشان جهت سوار شدن بر قله این موج تمرکز نمایند. این فشارها، ناراحتیها و بی اعتمادیهای ناشی از این تغییرات را در پی دارد، اما در عین حال، بزرگترین نیرو برای افزایش بازده، درآمد و استانداردهای زندگی در ایالات متحده آمریکا و اطراف و اکناف دنیاست.

پاورقی ها:

1. Carl Kaysen, "Introduction," in *The American Corporation Today*, ed. Carl Kaysen, New York: Oxford University Press, 1996, 4.
2. Micheal Useem, "Corporate Education and Training," in *The American Corporation Today*, 256.
3. Michael Useem, *Investor Capitalism*, New York: Basic Books, 1996, 10.
4. George D. Smit and Davis Dyer, "The Rise and Transformation of the American Corporation," in *The American Corporation Today*, 51.
5. William G. Shepherd, "Causes of Increased Competition in the U.S. Economy, 1939-1980," *Review of Economics and Statistics* 64, no. 4 (1982): 613-626. Although we do not have precise numbers, the declining trend in manufacturing concentration in appears to have continued into the 1990s as well, but only if competition from imports is taken into account.
6. Kenneth Chilton, "The Global Challenge for American Manufactures," Policy Study 120, Washington University, Center for the Study of American Business, St. Louis, Mo., 1994, 8-9.
7. Ernest H. Preeg, *From Here to Free Trade*, Chicago: University of Chicago Press, 1998, 5.
8. Robert J. Samuelson, *The Good Life and Its Discontents*, New York: Times Books, 1995, P.120.
9. Daniel J.B. Mitchell, "Shifting Norms in Wage Determination", *Brookings Papers on Economic Activity*, no. 2 (1985) as cited in Dani Rodrik, *Has Globalization Gone Too Far?*, Washington, D.C.: Institute for International Economics, 1997, 24.
10. Randall W. Eberts and Erica L. Groshen, "The Causes and Consequences of Structural Changes in U.S. Labor Markets: A Review," *Federal Reserve Bank of Cleveland Economic Review* 28-1 (1994), 23.
11. Thomas A. Kochan, "The American Corporation as Employer; Past, Present, and Future Possibilities," in *The American Corporation Today*, 250.
12. Charles Heckscher, *White-Collar Blues: Management Loyalties in an Age of Corporate Restructuring*, New York: Basic Books, 1995, 121.
13. Michael Useem, "Corporate Education and Training," pp.300,304-05.
14. Ibid., 302.
15. Ibid., 316.
16. Ibid., 313.
17. Alan Greenspan, Testimony before the U.S. Senate Banking Committee, 26 February 1997.
18. National Advisory Commission on Civil Disorders (Kerner Commission), *Report*, New York: Bantam Books, 1968,1.