



دانتی عمومی

| تصویر جلد :

Alex Webb
USA, Texas, Dallas, 1981.



سرشناسه: ایکھوت، یان، ۱۹۷۰م - Eeckhout, Jan

عنوان و نام پدیدآور: پارادوکس سود/ یان ایکاوت؛ ترجمه سیامک کفاشی

مشخصات نشر: تهران: بیدگل، ۱۴۰۲

مشخصات ظاهری: ۴۲۹ص:، ۵/۱۴×۲۱/۵ س.م.

شابک: ۳-۱۲۳-۳۱۳-۶۲۲-۹۷۸

وضعیت فهرست نویسی: فیبا

یادداشت: عنوان اصلی: 2021, The Profit Paradox: how thriving firms threaten the future of work

موضوع: بازار کار

موضوع: Labor market

موضوع: نیروی انسانی -- برنامه ریزی

موضوع: Manpower policy

موضوع: حقوق و دستمزد

موضوع: Wages

موضوع: کار و اشتغال

موضوع: Work

موضوع: کارگران

موضوع: Working class

شناسه افزوده: کفاشی، سیامک، ۱۳۶۱-، مترجم

رده بندی کنگره: HD۵۷۰۶

رده بندی دیویی: ۳۳۱/۱

شماره کتاب شناسی ملی: ۹۲۰۳۷۵۰



پارادوکس سود

| چگونه شرکتهای موفق آینده کار را تهدید می کنند | بان ایکاوت | سیامت کفاشی |

The Profit Paradox

HOW THRIVING FIRMS THREATEN THE FUTUR OF WORK

Jan Eeckhout

Siyamak Kaffashi



پارادوکس سود

چگونه شرکت‌های موفق آینده کار را تهدید می‌کنند

یان ایکاوت

ترجمه سیامک کفاشی

نسخه‌پردازی: میترا سلیمانی

مدیر هنری و طراح گرافیک: سیاوش تصاعدیان

مدیر تولید: مصطفی شریفی

چاپ اول، تابستان ۱۴۰۲ تهران، ۱۰۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۳۱۳-۱۲۳-۳

انتشریبیدگل | Bidgol Publishing co. |

تلفن انتشارات: ۲۸۴۲۱۷۱۷

فروشگاه: تهران، خیابان انقلاب، بین ۱۲ فروردین و فخر رازی، پلاک ۱۲۷۴

تلفن فروشگاه: ۶۶۴۶۳۵۴۵، ۶۶۹۶۳۶۱۷

bidgol.ir

همه حقوق چاپ و نشر برای ناشر محفوظ است.

اشکال رقابت این است که یک نفر برنده آن می شود.

جورج اورول

کار نخستین بهایی بود که برای خرید پرداخت شد. نه با طلا و نه با نقره، بلکه با کار بود که در ابتدا همه ثروت جهان خریده شد.

آدام اسمیت



فهرست

۹	یادداشت مترجم
۱۱	۱. مقدمه
۳۷	بخش یک: ریشه‌های قدرت بازار
۳۹	۲. هنر اداره خندق
۶۵	۳. تغییر و برتری فناورانه
۹۹	بخش دو: عواقب زیان بار قدرت بازار
۱۰۱	۴. یک جزر همه قایق‌ها را به گل می‌نشانند
۱۳۳	۵. اقتصاد ستارگان
۱۶۱	۶. ما نابرابریم
۱۹۷	۷. افسانه ساعت طلایی
۲۱۱	۸. حومه‌نشین غنی، حومه‌نشین فقیر
۲۳۷	بخش سه: آینده کار و یافتن راه حل
۲۳۹	۹. دلایل متعدد برای خوش بینی
۲۷۷	۱۰. آینده کار
۲۹۳	۱۱. در جست‌وجوی حقایق
۳۱۵	۱۲. بازگرداندن اعتماد به ضدانحصار
۳۶۹	سخن آخر
۳۷۹	قدردانی
۳۸۳	یادداشت‌ها
۴۰۵	کتاب‌شناسی
۴۲۳	نمایه



یادداشت مترجم

یان ایکاوت استاد مؤسسه پژوهش و مطالعات پیشرفته کاتالان در دانشگاه پمپو فابرا در بارسلون است. او در دانشگاه پنسیلوانیا، کالج دانشگاهی لندن، پرینستون و دانشگاه نیویورک تدریس کرده است. آثار ایکاوت در رسانه‌هایی نظیر نیویورک تایمز، وال استریت ژورنال، اکونومیست و فایننشال تایمز بازاریابی گسترده داشته‌اند. پارادوکس سود نخستین کتاب ایکاوت و در حوزه پژوهشی مورد علاقه‌اش اقتصاد نیروی کار است که با اقبال فراوانی مواجه شده.

پارادوکس سود به تغییراتی می‌پردازد که از سال‌های ۱۹۸۰ در اقتصاد در حال وقوع است و نسبت به عواقب آن در سال‌های آتی هشدار می‌دهد. همچنین برآمدن قدرت بازار را تهدیدی برای آینده کار می‌داند و عصر حاضر را با عصر جدید در اوایل قرن بیستم مقایسه می‌کند که در آن شرکت‌های بزرگ به واسطه تغییرات فناورانه با ایجاد سلطه بر بازار رقابت را محدود و بازار را کوچک کردند، قیمت‌ها را بالا بردند و موجب بیکاری و رکود اقتصادی شدند. پارادوکس سود دوگانگی میان اقتصاد بیمار و وضعیت شکوفای بازار سهام (شرکت‌های بزرگ) را برجسته می‌سازد و راه برون‌رفت از پیامدهای فاجعه‌بار قدرت بازار را تضمین رقابت در بازار می‌داند که موجب کاهش قیمت‌ها، بزرگ شدن بازار، اشتغال و رونق اقتصادی می‌گردد. راه حل پارادوکس سود برای تضمین رقابت ایجاد نهاد

ناظرِ ضدانحصار است که قدرت بازار را در اقتصاد کنترل و رقابت را تضمین می‌کند؛ نهادی که منافع کارگران و مصرف‌کنندگان را نیز در نظر می‌گیرد. پارادوکس سود کتابی جدی در حوزه اقتصاد است، با این حال تلاش می‌کند مفاهیم مورد نظر را به ساده‌ترین شکل و با مثال‌های ملموس بیان کند. مخاطبان این کتاب، علاوه بر دانش‌آموختگان و علاقه‌مندان به حیطه اقتصاد، پژوهشگران و افراد علاقه‌مند به حوزه‌های جامعه‌شناسی کار، فناوری و کسب‌وکار نیز هستند. در ترجمه این کتاب از راهنمایی‌ها و نظرات دوستان عزیزم نرگس درویش و علیرضا سپهسالاری — که این ترجمه به پیشنهاد او انجام شد — بسیار بهره بردم. از ایشان سپاسگزارم. از ویراستار محترم کتاب که به خواناتر شدن متن کمک زیادی کردند متشکرم. از زحمات دوستان نشر بیدگل در فرایند آماده‌سازی و انتشار این کتاب صمیمانه ممنونم. قطعاً نقص‌های این ترجمه همه بر گردن من است.

تابستان ۱۴۰۲

نشر بیدگل

مقدمه

وقتی با گوشی دیگری دیدم ارین از هزاران کیلومتر دورتر وارد گوشی هوشمند دخترم الینا شد و در میان اپلیکیشن‌ها شروع به عیب‌یابی کرد، احساس کردم دارم فیلمی علمی‌تخیلی می‌بینم. سیستم انتقال سریع داده‌های گوشی کار نمی‌کرد و من با بخش پشتیبانی فنی شرکت سازنده تماس گرفته بودم. پس از صحبت کردن با چند تکنیسین که جز روشن و خاموش کردن گوشی و وررفتن با تنظیمات شرکت کار دیگری نکردند، به مشاور ارشد فنی، یعنی ارین، وصل شدم. پرواضح بود که دانش عمیق‌تری درباره‌ی خصوصیات فنی دستگاه داشت و از من خواست تنظیماتی را تغییر دهم که روحم هم از وجودشان خبر نداشت.

ارین با لحنی مطمئن و قاطع حرف می‌زد که بر معلوماتش صحنه می‌گذاشت. از همان لحظه‌ی اول حس می‌کردی می‌تواند مشکل را حل کند (همین‌طور هم بود). وظیفه‌ی ارین در سمت مشاور ارشد فنی تجزیه و تحلیل مسائلی بود که تکنیسین‌های معمولی از عهده‌شان بر نمی‌آمدند. خلاصه مشکلات فنی سخت به او ارجاع می‌شد. ما در چند روز، در مجموع چهار مکالمه‌ی تلفنی داشتیم و بیش از سه ساعت با هم صحبت کردیم. طی این مدت، او با چندین نفر دیگر، از جمله کارشناس شرکت مخابرات تماس گرفت تا ببیند مشکل از سیم‌کارت است یا نه. در مراحل بعدی که همان لحظه نمی‌توانست مشکل فنی خاصی را حل کند، تحقیق می‌کرد و

روز بعد با من تماس می‌گرفت. بالاخره مشکل را پیدا کرد. یکی از قسمت‌های گوشی‌های قدیمی با فناوری جدید سیم (SIM) سازگار نبود.

مشکل که برطرف شد، این سؤال ذهنم را درگیر کرد که آیا می‌ارزد یک مشاور ارشد فنی سه ساعت صرف برطرف کردن چنین مشکلی کند. مسلماً هزینه این ساعت‌ها — شامل دستمزدش، سهم کارفرما و هزینه سربار محل کار — باید بسیار بیشتر از هزینه تعویض گوشی هوشمند مدل قدیمی بوده باشد که آن زمان قیمتش سیصد دلار بود، اما هزینه تولیدش برای شرکت بسیار کمتر، حدود صد و پنجاه دلار، برآورد می‌شد. چرا به جای پرداخت دستمزد بالای مشاور ارشد فنی، صد و پنجاه دلار صرف تعویض گوشی نکردند؟ علاوه بر این، برای جبران نقص فنی و زمانی که برای رفع مشکل صرف شده بود، شرکت این امتیاز را به من داد که یک وسیله جانبی به قیمت صد و پنجاه دلار از فروشگاهشان بردارم. برای یافتن پاسخ این پرسش، پس از رفع مشکل، از این خواستم که خارج از محیط کار همدیگر را ببینیم.

ارین دو مدرک کارشناسی روزنامه‌نگاری و روان‌شناسی اجتماعی از دو دانشگاه مختلف دارد. مدرک کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی هم از دانشگاه دیگری دارد که در آنجا دستیار آموزشی بوده. اولین باری که با او حرف زدم، وقتی گفت تحصیلاتی در رشته‌های مهندسی یا فیزیک ندارد، تعجب کردم. او گفت مهارت‌های فردی مهم‌ترین عامل ارتقای شغلی است.

این مهارت‌های اجتماعی — مانند ابراز همدلی یا درک موقعیت مشتری — را نمی‌توان در دانشگاه آموخت؛ چون به ندرت آموزش داده می‌شوند. ارین برایم تعریف کرد در موقعیت‌هایی که مشتری پشت خط تلفن عصبانی می‌شود، سعی می‌کند خونسردی‌اش را کاملاً حفظ کند تا هم مسئله شخصی تلقی نشود و هم از فضای گفت‌وگو تنش‌زدایی کند. بنابراین، مهارت‌های فنی در اولویت نیست

۱. overhead: هزینه سربار، بخشی از هزینه‌های کسب‌وکار است که قابل تسهیم به واحد تولید نیست؛ مانند حقوق و مزایای کارمندان، هزینه‌های دفتری، اجاره‌بهای محل تولید و...

و به تحصیلات رسمی نیاز ندارد. به محض اینکه خیال مشتری راحت شود، می‌توانیم سراغ مشکلات فنی برویم.

ارین در این شرکت از پایین‌ترین سطح شروع کرد و طی کمتر از یک سال به بالاترین رتبه، یعنی مشاور ارشد فنی رسید. با این حال، سرپرست کسی نبود. تکنیسین‌های رده‌پایین مشکلات را به او ارجاع می‌دادند، ولی زیردستش نبودند. ارین پس از پایان دوره کارشناسی ارشد و خوش‌گذرانی در نیومکزیکو، تصمیم گرفت شغلش را در سمت مشاور فنی ادامه دهد. دفتر محلی شرکت فقط یک کارفرما داشت که یکی از شرکت‌های بزرگ طراحی و ساخت گوشی‌های هوشمند بود. این شرکت خدمات پشتیبانی فنی را برون‌سپاری کرده بود و از نزدیک بر روند کار و استانداردهای کیفیت خدمات نظارت می‌کرد. از بیرون به نظر می‌آمد که شرکت مادر با مشتری تعامل دارد؛ چون مشاوران فنی را با نام شرکت مادر معرفی می‌کردند و آدرس ایمیلشان به «@com. نام شرکت مادر» ختم می‌شد. پشتیبانی فنی از طریق تلفن، ایمیل و اتصال به دستگاه مشتری از راه دور انجام می‌شد.

نحوه انجام کار با معیارهای مختلف با دقت نظارت و ارزیابی می‌شد؛ از جمله میانگین مدت زمان رسیدگی به مشکل، مدت زمانی که پس از تعامل با مشتری صرف برطرف کردن مشکل می‌شد، تعهد مشاور فنی به موعدها تحویل کار و به‌ویژه نظرسنجی از مشتریان.

به علاوه، مکالمه‌ها ضبط می‌شد و نمایندگان شرکت به آنها گوش می‌دادند. محیط کار، دست‌کم پیش از همه‌گیری کووید-۱۹ که کارکنان زیادی در فضای باز بزرگی می‌لولیدند، خوشایند نبود. برای اینکه فضایی نصیب شود، باید زودتر می‌رسیدی. با همه اینها، ارین از تعامل با همکارانش لذت می‌برد. می‌توانست برای حل مشکلات دشوار از آنها کمک بگیرد، رفتار مدیران دوستانه بود و مربیان دوره‌های آموزشی بسیار مفید بودند. ارین گفت «کار کردن در چنین

شرکت‌هایی بسیار خوشایندتر از کار کردن با شرکت‌های کوچکی بود که پروژه‌های موقت برایشان انجام می‌دادم. در واقع، فضای شرکت‌های خدماتی بزرگ که با پارتیشن‌های کوتاه منفک شده، نسبت به شرکت‌های کوچک، حریم خصوصی کمتری دارد، اما مدیریت شرکت‌های کوچک بسیار آزردهنده‌تر است.»

ارین با دو مدرک کارشناسی و یک کارشناسی ارشد، تحصیلات بالایی دارد و از نظر تحصیلات جزو ۱۵ درصد برتر شهروندان آمریکایی به حساب می‌آید. [۱] اما مدارک تحصیلی بهترین معیار برای سنجش بهره‌وری^۱ نیست. در وال استریت افراد زیادی بدون مدرک دانشگاهی درآمد‌های هنگفتی دارند، درحالی‌که برخی با مدارج بالای تحصیلی دنبال کار می‌گردند. ارین کار فنی انجام می‌دهد و مهارت‌های اجتماعی و بین فردی خیلی خوبی دارد، اما به‌رغم عنوان شغلی‌اش، یعنی مشاور ارشد فنی، ماهیت شغش به تحصیلات عالی نیازی ندارد. چون نتوانسته کار لذت‌بخش‌تری مرتبط با تحصیلاتش پیدا کند، به این کار روی آورده است.

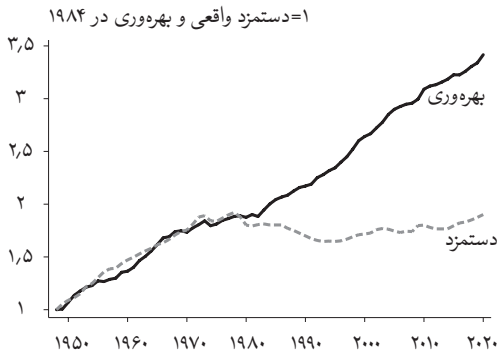
وقتی ارین گفت درآمدش چقدر است، شاخ درآوردم. ساعتی دوازده دلار بدون در نظر گرفتن مالیات و روزهای تعطیل. او حدود چهل ساعت در هفته کار می‌کند، بنابراین ۴۸۰ دلار در هفته درآمد دارد و اگر چهل و هشت هفته در سال کار کند، درآمدش به ۲۳۰۰۰ دلار در سال می‌رسد که بسیار پایین‌تر از متوسط درآمد ایالات متحده است. متوسط درآمد در آمریکا ۹۱۷ دلار در هفته (معادل ۴۷،۶۸۴ دلار در سال، یعنی ۵۲ هفته کاری) است. [۲] در منطقه نیومکزیکو، درآمد دیپلمه‌های بدون سابقه کار که شغل‌های معمولی دارند، از این هم کمتر است؛ ساعتی ۹ دلار دستمزد می‌گیرند. اما ارین مشاور ارشد فنی باتجربه‌ای است و مدرک کارشناسی ارشد دارد و درآمدش فقط کمی بیشتر از نصف میانۀ^۲ دستمزد یک کارگر معمولی است.

1. productivity
2. median

حالا فهمیدم چرا شرکت تولیدکننده گوشی هوشمند به جای فرستادن یک گوشی جدید سه ساعت از وقت یک مشاور ارشد را صرف برطرف کردن ایراد فنی می‌کند. با دستمزد ساعتی دوازده دلار، کل هزینه کارش، شامل هزینه‌های نیروی انسانی، بین ۱۵ تا ۲۰ دلار می‌شود. هزینه عیب‌یابی احتمالاً پنجاه تا شصت دلار است که بسیار کمتر از هزینه تعویض گوشی است. در واقع، شرکت برای هدیه صد و پنجاه دلاری اش هزینه بیشتری صرف می‌کند.

ارین تنها نیست

درآمد ارین مشت نمونه خروار برای اکثر شغل‌ها و افراد در اقتصاد معاصر است. از دهه ۱۹۸۰، دستمزد کارگرانی که سرپرست نیستند، کسانی که کارهای معمولی انجام می‌دهند و کسانی که تحصیلات کمتری دارند، ثابت مانده است. اکثر مشاغل به این سه دسته تعلق دارند. کمتر از یک پنجم کارکنان نقش سرپرستی دارند و حتی امروزه بسیاری از مشاغل به فعالیت‌های معمولی مانند دفترداری یا رانندگی [۳] خلاصه می‌شوند و بیش از ۵۵ درصد کارگران مدرک دانشگاهی ندارند. [۴] با در نظر گرفتن همه عوامل، به ویژه تورم، این دستمزدها تقریباً ثابت مانده است. از همه جالب‌تر این است که در همین بازه زمانی، یعنی از ۱۹۸۰ تاکنون، کارگران بسیار بهره‌ورتر شده‌اند. بهره‌وری نیروی کار—یعنی مجموع درآمد تولیدشده در اقتصاد تقسیم‌بر تعداد همه کارگران، از جمله کارگران با دستمزد بالا—که در نمودار شماره یک نشان داده شده، سالانه با نرخ متوسط و ثابت ۱٫۷ درصد رشد کرده است. [۵] ارزش محصولاتی که کارگران تولید کرده‌اند، افزایش چشمگیری داشته، اما دستمزد کارگران به نسبت افزایش ارزش این محصولات تغییری نکرده است. از سال ۱۹۸۰ به این سو، همواره شکاف بزرگی میان روند بهره‌وری و دستمزد اکثر کارگران وجود داشته است.



نمودار شماره ۱، میانگین دستمزد کارگران غیرسریست در بخش تولید، و بهره‌وری همه کارگران منبع: دفتر آمار کار ایالات متحده، آمار استخدام فعلی. برای جزئیات بیشتر به آدرس www.TheProfitParadox.com مراجعه کنید.

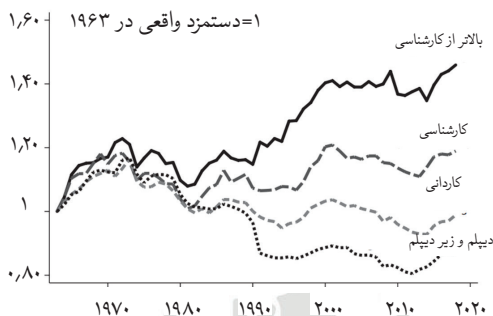
این شکاف فزاینده بین دستمزد ثابت اکثر کارگران و رشد روزافزون بهره‌وری به وضوح نشان می‌دهد که بیشتر کارگران از رشد اقتصادی سهم کمتری می‌برند. بنابراین، نه تنها توسعه اقتصادی چشمگیر تأثیری در دستمزد کارگران نداشته، که اوضاع کارگران نسبت به ثروتی که خلق می‌کنند بدتر هم شده است. در واقع، سهمی از تولید در اقتصاد که به دستمزد تعلق می‌گیرد—که اقتصاددانان سهم نیروی کار می‌نامند—رو به کاهش است.

کارگران معمولی متوجه می‌شوند که وضعیتشان بدتر از والدینشان است. با اینکه مدام سگ دو می‌زنند، موقعیت اجتماعی‌شان نزول می‌کند و عقب می‌مانند.

وضع همه کارگران بدتر نمی‌شود

رکود دستمزد توزیعی نابرابر دارد. نمودار شماره ۲ نشان می‌دهد که سیر تحول متوسط دستمزد بسته به سطح تحصیلات بسیار متفاوت است. دستمزد کارگران زیر لیسانس ۱۵ درصد کاهش داشته است. حتی کسانی که مدرک کاردانی حرفه‌ای

دارند نیز افزایش دستمزد نداشته‌اند. کارگرانی که به این دو دسته تعلق دارند، اکثریت قریب به اتفاق جمعیت کارگران را تشکیل می‌دهند (۸۰ درصد در ۱۹۸۰).



نمودار شماره ۲. دستمزد به تفکیک تحصیلات

منبع: دفتر سرشماری ایالات متحده، پیمایش جمعیت فعلی. برای جزئیات بیشتر به آدرس www.TheProfitParadox.com مراجعه کنید.

درحالی‌که دستمزد کارکنان بدون لیسانس کاهش یافته، دستمزد تحصیل کرده‌ها افزایش یافته است. نسبت به سال ۱۹۸۰ دستمزد دارندگان مدرک چهارساله کارشناسی ۲۰ درصد افزایش یافته است و دارندگان تحصیلات بالاتر مانند کارشناسی ارشد و دکترا بیشترین افزایش دستمزد را داشته‌اند. افزایش چشمگیر فاصله دستمزد میان دارندگان مدرک کارشناسی و بالاتر و افراد فاقد تحصیلات عالی را که از دهه ۱۹۸۰ شروع شد، اغلب صرف تحصیل می‌نامند. امروزه، در ایالات متحده کارگران دارای مدرک کارشناسی یا بالاتر به طور متوسط ۹۶ درصد بیشتر از کارگران فوق دیپلم و پایین‌تر درآمد دارند، این مقدار در سال ۱۹۸۰، ۴۶ درصد بوده است. [۶] توجیه عقلانی افزایش صرف تحصیل با توضیحات معمول و متعارف دشوار است. امروزه، در مقایسه با سال ۱۹۸۰، تعداد کارگران دارای مدرک کارشناسی تقریباً

دو برابر شده است. نظر به اینکه امروزه کارگران ماهر بیشتری برای به دست آوردن مشاغل مهارتی با هم رقابت می‌کنند، استخدام کارمندان ماهر برای شرکت‌ها باید آسان‌تر باشد. بنابراین، انتظار داریم شرکت‌ها دستمزد کمتری به فارغ‌التحصیلان دانشگاه بپردازند.

این گمان که رقابت تنگاتنگ میان فارغ‌التحصیلان دانشگاهی به کاهش دستمزد منجر می‌شود، با داده‌هایی که افزایش صرف تحصیل را نشان می‌دهند، تضاد آشکاری دارد. از همه جالب‌تر اینکه کارگران زیادی مثل ارین هستند که با تحصیلات بالا به کاری اشتغال دارند که مستلزم تحصیلات عالی نیست و در نتیجه، درآمد کمتری دارند. چند نفر از درخشان‌ترین موسیقی‌دانان تحصیل کرده ما در نشویل^۱ دنبال کارند؟

اتفاق دیگری نیز در حال وقوع است. تنها تعبیری که برای این وضع می‌توانیم به دست دهیم این است که پیشرفت فناوری کارگران ماهر را به گونه‌ای نامتناسب بهره‌ورتر می‌کند. فناوری اطلاعات (IT) به مدیران لجستیک امکان می‌دهد که کارایی هزاران فروشگاه عمده‌فروشی مانند وال‌مارت یا آمازون را تغییر دهند. کالاهای سرمایه‌ای ارزان‌تر، مانند رایانه و نرم‌افزار، تأثیر بیشتری بر بهره‌وری برنامه‌نویسان نرم‌افزار در دفتر مرکزی اوپر دارند تا بهره‌وری رانندگان. مثلاً فناوری رانندگان را بسیار بهره‌ورتر می‌کند، چراکه وقت‌های پرت را به حداقل می‌رساند، اما این دستاوردها (سود) نتیجه زحمت (نهاد) برنامه‌نویسان نرم‌افزار است، نه رانندگان. کارگران به نسبت سودی که مولد آن‌اند پاداش می‌گیرند و بازار هم توسعه می‌یابد. با فناوری ارتباطی بهتر و حمل‌ونقل ارزان‌تر کسب‌وکارها در بسیاری از مناطق دنیا گسترش می‌یابند. امروزه، کسب‌وکارها با یک نوآوری کوچک می‌توانند بازارهای جهانی را تسخیر کنند، درحالی‌که تا پیش از ۱۹۸۰ بیشتر به بازارهای محلی محدود بودند. مثلاً در نمونه اوپر نوآوری منجر به بُرد صد درصدی می‌شود و

۱. نشویل مرکز ایالت تنسی است که به پایتخت موسیقی سبک کانتری مشهور است.

برای کسانی که نهاده‌شان در تولید محصول، کارایی یا فروش را تغییر می‌دهد، بسیار سودآور است، اما برای رانندگان تغییر چندانی ایجاد نمی‌کند. به همین ترتیب، یک قابلیت جدید جذاب در تلفن همراه که در دفترهای مرکزی ایجاد شده است، ممکن است فروش را به میزان چشمگیری افزایش دهد، اما در وضعیت یک مشاور ارشد فنی مثل ارین تأثیر چندانی ندارد.

چنین تغییرات فناورانه‌ای در اقتصاد سوپرستارها مشهودتر است. [۷] پیش از اینکه فناوری ضبط با کیفیت بالا به وجود بیاید، تنها راه گوش دادن به موسیقی یا دیدن نمایش رفتن به سالن کنسرت، اپرا یا تئاتر بود. گنجایش این سالن‌ها محدود است و هنرمندان امکان اجراهای محدودی دارند. شاید مشهورترین خوانندهٔ اپرا قیمت بلیت را کمی افزایش دهد یا سالن بزرگ‌تری اجاره کند، اما نمی‌تواند مهارت و هنرش را برای مخاطبان بیشتری به نمایش بگذارد.

وقتی رادیو، تلویزیون و فناوری ضبط صوت در دسترس همگان قرار گرفت، شمار مخاطبان ماریا کالاس از چند هزار نفر به میلیون‌ها و شاید میلیارد‌ها نفر رسید. بنابراین، دستمزد سوپرستارها این واقعیت را نشان می‌دهد که صدا و اجراهایشان ارزش اقتصادی عظیمی ایجاد می‌کند. مثلاً میک جگر و آدام لوین درآمدهای نجومی دارند، چون میلیون‌ها نفر برای شنیدن آهنگ‌ها یا دیدن اجراهایشان پول می‌پردازند. لئو مسی و نیکولای پتروویچ نیز از حق پخش تلویزیونی بازی‌هایشان و فروش پیراهن‌هایی که نامشان بر روی آنها چاپ شده (این پیراهن‌ها از پکن تا بوئنوس آیرس فروخته می‌شوند)، درآمد میلیونی دارند.

اما درآمد بالای سوپرستارها لزوماً به این معنی نیست که بهترین خواننده‌های اپرای امروزی از خواننده‌های طراز اول اپرای صد سال پیش بهترند، یا درآمد سوپرستارها لزوماً نشان‌دهندهٔ توانایی‌ها و مهارت‌های بی‌نظیرشان نیست. نقش پدیدهٔ سوپرستار این است که حتی جزئی‌ترین تفاوت‌ها در زمینهٔ توانایی را در قالب تفاوت‌هایی اساسی در حیطة شهرت و درآمد بزرگ‌نمایی کند.

چنین بازارهایی، مانند بازار سوپرستارها، به بازار «برنده همه چیز را می برد»^۱ مشهورند. برنده ای که هم جام قهرمانی را می برد، هم لباس های ورزشی بیشتری می فروشد و هم بینندگان بیشتری برای بازی های بعدی اش خواهد داشت. سوپرستاری که چنین تفاوتی ایجاد می کند، سهمی متناسب با سودی که تولید کرده مطالبه می کند. درآمد سوپرستار نشان دهنده میزان تأثیر توانایی ستاره بر محصولی است که تولید می کند. تغییرات فناورانه در اقتصاد جهانی بازی ابرستاره فوتبالی را بیشتر در معرض دید قرار می دهد و باعث می شود پیراهن های بیشتری در سراسر دنیا فروخته شود. بنابراین، مهارت «برنده» درآمد بیشتری برایش به ارمغان می آورد. فرقی نمی کند سوپرستاری معروف باشید یا دانشمند داده نه چندان مشهور یا پزشک یا بانکدار وال استریت، تغییر فناورانه برخی کارگران را به طرز نامتناسبی بهره ورتر کرده است. در نتیجه، آنها چند برابر یک مشاور ارشد فنی مثل ارین درآمد دارند. با وجود این، تغییر فناورانه تنها عامل افزایش نابرابری درآمد نیست. همان عواملی که دستمزد کارگران ساده را کاهش می دهند، یعنی شرکت های غالب که قدرت بازارشان را افزایش می دهند، شکاف نابرابری درآمد را نیز عمیق تر می کنند. کاهش رقابت بین کالاها و خدمات عاملی مؤثر در تضعیف بازار است. مشخصه بارز عصر ما «پیشرفت سریع فناوری» در همه صنایع است؛ پیشرفتی که به معنی تسلط چند شرکت معدود بر شبکه فناوری بی سیم است. پیشرفت فناورانه قدرت عظیمی به آن چند شرکت می بخشد که رقابت را در بازار کالاها و خدمات کاهش می دهند و نابرابری بی رحمانه دستمزد در میان کارگران را رقم می زند. وقتی منشأ نابرابری دستمزد را بررسی می کنیم، نقش حیاتی شرکت ها آشکار می شود. حقیقت این است که امروزه شرکت ها بیش از پیش متفاوت از یکدیگر به نظر می رسند؛ این تفاوت های ظاهری سهم عمده ای در افزایش نابرابری دستمزدها دارد. در گذشته، اکثر شرکت ها سهم مشخصی از فرصت های شغلی را

۱. winner-take-all markets؛ در چنین بازاری، یک محصول یا خدمات که فقط اندکی (حتی یک درصد) بهتر از محصول یا خدمات رقیب است، کل بازار آن محصول یا خدمات را قبضه می کند. - و.

به کارگران ساده کم مهارت و با مهارت اختصاص می دادند. امروزه، برخی شرکت ها فقط کارگران ماهر، با دستمزد بالا را در خود جای می دهند و خدمات ساده تر مانند نظافت و آشپزی را به شرکت های بیرونی می سپارند.

چنین وضعی در صنعت فناوری پیشرفته نیز دیده می شود. چند شرکت معدود در این صنعت، به ویژه در سیلیکون ولی مستقرند که پراز کارگران بسیار ماهر با حقوق و مزایای بالا هستند. کدام برنامه نویسی ماهری بدش می آید در دفتر مرکزی گوگل با دستمزد بالا و آن همه امکانات رفاهی، مانند وعده های غذایی خوب، خدمات خشک شویی و مهد کودک، کار کند؟

اما در همین صنعت نیز شرکت هایی هستند که مشاوران ارشد و دیگر کارمندان نشان - مانند شرکتی که ارین در سمت مشاور ارشد فنی در آن کار می کند - پایین ترین دستمزد را می گیرند، به خصوص در قیاس با حقوق کارکنان دفتر مرکزی گوگل در سیلیکون ولی. در واقع، می توان شرکت ارین را واحد پشتیبانی و خدمات مشتریان برخی شرکت ها در نظر گرفت، با این تفاوت که شرکت وظایف این واحد را برون سپاری کرده است.

در نتیجه، دو شرکت خواهیم داشت که یکی وظایف واحد پشتیبانی و خدمات مشتریان را انجام می دهد و دستمزد کمی به کارکنان می پردازد و دیگری دفتر مرکزی است که طراحی و ابداع یا توسعه محصولات را به عهده دارد. در گذشته، احتمالاً هر دو واحد در یک شرکت بوده و همه این کارها همان جا انجام می شده است؛ همان طور که در گذشته نظافتچی ها و نگهبان ها در خود شرکت استخدام می شدند، امروزه، شرکت ها این واحدها را نیز برون سپاری می کنند.

بنابراین، علت افزایش نابرابری دستمزد این است که امروزه کسب و کارها متفاوت از هم به نظر می رسند. در نتیجه، کارکنانی که گوشی های تلفن همراه را طراحی می کنند و برنامه نویسان و مبدعان دستمزد بالا می گیرند و کارکنانی که در شرکت های پشتیبانی و خدمات مشتریان کار می کنند، دستمزد کمتری دارند.

افزایش نابرابری دستمزد بیشتر از افزایش نابرابری بین شرکت‌ها ناشی می‌شود. برخی شرکت‌ها به همه کارکنان که بهره‌وری بالا و شغل‌های مقیاس‌پذیری دارند، دستمزد بالایی می‌پردازند و شرکت‌های دیگر به کارکنانی که کارهای خدماتی می‌کنند دستمزد کمتری می‌دهند.

درست است که نابرابری بین شرکت‌ها افزایش یافته، اما نابرابری دستمزد در داخل شرکت‌ها افزایش چندانی نداشته است. امروزه، کارگری که جزو یک درصد کارکنان برتر است، به‌طور متوسط بیست برابر بیشتر از کارگر ساده‌ای حقوق می‌گیرد که جز ۹۹ درصد کارکنان معمولی همان شرکت است. این تفاوت دستمزد در مقایسه با سال ۱۹۸۰ افزایش اندکی داشته است. با وجود این، در کل اقتصاد، نابرابری دستمزد افزایش چشمگیری داشته که دوسوم این افزایش ناشی از نابرابری بین شرکت‌هاست. [۸]

البته این نابرابری بر تفاوت زیاد میان شرکت‌ها دلالت می‌کند؛ مثلاً کار کردن در دفتر مرکزی گوگل که کارکنان می‌توانند یک روز در هفته را به پروژه‌های شخصی‌شان اختصاص دهند، با کار کردن در محیط کاری شلوغ و پرازدحام ارین با اتاقک‌های کوچک، سقف کوتاه و کف پوش کثیف و نامرتب بسیار متفاوت است. تا سال ۱۹۸۰، احتمالاً همه در یک شرکت کار می‌کردند که نه مثل گوگل شیک بود، و نه به اندازه شرکت پشتیبانی و خدماتی ارین درب‌وداغان. اگر محیط کار شرکت‌ها با هم متفاوت باشد، پس دستمزدها نیز متفاوت‌اند. شکاف میان شرکت‌ها و دستمزدهایی که می‌پردازند، از ۱۹۸۰ به بعد افزایش یافت. افزایش نابرابری دستمزد در کل اقتصاد از تفاوت میان شرکت‌ها نشئت می‌گیرد.

درآمد بالای اقلیتی از کارگران، درآمد پایین اکثریت، یعنی کارگران ساده، را جبران نمی‌کند. حتی اگر حقوق همه کارگران، از جمله کارگران پردرآمد و سوپرستارها، را در نظر بگیریم، هزینه‌ای که اقتصاد، صرف نیروی کار می‌کند، از سال ۱۹۸۰ به

این طرف پیوسته کاهش یافته است. سهم نیروی کار، یعنی کل هزینه‌هایی که بابت دستمزد کارکنان پرداخت می‌شود، سهمی از تولید در اقتصاد است که از دیرباز حدود دو سوم یا ۶۵ درصد از تولیدات اقتصادی را به خود اختصاص داده است. یک سوم باقی‌مانده به سرمایه و سود اختصاص دارد. امروزه سهم نیروی کار کمتر از ۵۸ درصد است. [۹] شاید کاهش هفت- یا ده- واحد درصدی ناچیز به نظر برسد، اما این کاهش، علاوه بر کارگران کم‌درآمد، شامل کارگران پردرآمد و سوپرستارها نیز می‌شود. یعنی در مجموع، ده درصد از سهم نیروی کار کمتر شده است.

در واقع، این کاهش درآمد، کاهشی بزرگ و بی‌سابقه به حساب می‌آید. عجیب‌تر اینکه سهم سرمایه نیز کاهش یافته است. شرکت‌ها نیز هزینه کمتری صرف سرمایه‌گذاری بر کالاهای سرمایه‌ای می‌کنند. اما از ۱۹۸۰ به بعد، سود در کل اقتصاد افزایش چشمگیری داشته است.

آشکار است که شرکت‌های بزرگ بر بازار فروش کالاهایشان سلطه دارند. این تغییری اساسی در اقتصاد است که دستمزد کارگران در ازای کارشان را کاهش می‌دهد، درحالی‌که وضع مالکان شرکت‌ها- از جمله صندوق‌های بازنشستگی که سپرده‌های ما را در آن شرکت‌ها سرمایه‌گذاری می‌کنند- بهتر می‌شود.

با این حال، کاهش سهم نیروی کار صرفاً بازتوزیع پول از جیب کارگران به جیب سرمایه‌داران نیست که برای برخی منفعت داشته باشد و برای برخی ضرر. در این کتاب استدلال می‌کنم که اتفاقی که در اقتصاد در حال وقوع است، به زیان همه، به جز برخی صاحبان سرمایه، است. بازنده اصلی «کار» است، اما وضع اقتصاد به مثابه یک کل، شامل اکثر سرمایه‌داران، از آن هم بدتر است.

افسانه ساعت طلایی

رکود و افزایش نابرابری دستمزد تنها تحولات بازار کار نیستند. از ۱۹۸۰، سایر روندهای درازمدت عمیقاً «کار» را متحول کرده‌اند. در این کتاب از منظری کلی

به وضع کار در عصر جدید می پردازم. برخی حقایق درباره کار کاملاً شناخته شده و برخی ناشناخته اند و برخی حتی قابل درک نیستند.

چندین افسانه درباره اقتصاد کار وجود دارد. سعی می کنم به کمک داده ها و تحقیقات پوچی این افسانه ها را نشان دهم. یکی از این افسانه ها، افسانه ساعت طلایی است. بسیاری از مردم معتقدند که نسل های گذشته شغل های امن تر و پایدارتری داشتند. در گذشته، می توانستید برای کل زندگی حرفه ای تان روی یک شغل حساب کنید. وقتی یک جوان در شرکت یا کارخانه ای محلی استخدام می شد و جایگاهش به تدریج ارتقا می یافت تا زمان بازنشستگی در همان شرکت می ماند و رئیس در آخرین روز کاری اش به رسم قدردانی یک ساعت طلایی به او هدیه می داد.

لحظه ساعت طلایی یک افسانه است، زیرا شغل های امروزی به طور متوسط بسیار باثبات تر از مشاغل گذشته اند. شاید این ادعا با برداشت ما درباره رخدادهای اقتصادی جور درنیاید، اما داده ها نشان می دهند که شغل ها پایدارتر شده اند. به طور متوسط، مشاغل امروزی یک سال پایدارتر از مشاغل دهه ۱۹۸۰ هستند. که تغییری عظیم به حساب می آید. [۱۰]

افزایش دوام مشاغل لزوماً به این معنی است که مردم کمتر شغل عوض می کنند. مثل رفتن بچه ها به شهر بازی است. اگر مدت زمان استفاده از اسب چرخان بیشتر شود، کمتر به بازی های دیگر جذب می شوند. بنابراین، مدت زمان اشتغال و فراوانی تغییر شغل با هم رابطه معکوس دارند. داده ها کاهش چشمگیری در روند تغییر شغل را نشان می دهند. احتمال تغییر شغل در یک ماه، ۳۱ درصد از سال ۱۹۹۴ (از زمانی که داده ها جمع آوری شد) کمتر است. [۱۱] این مسئله پویایی بازار کار را به شدت کاهش می دهد. اگر کارگران کمتر شغل عوض کنند، طبعاً اعلام نیاز به نیروی کار و جابه جایی این نیرو کاهش می یابد. به بیان دیگر، از پویایی کسب و کار کاسته می شود.

روش دیگر برای سنجش پویایی بازار کار، بررسی نرخ مهاجرت بین شهرهاست. با توجه به اینکه اکثر مردم به علت تغییر شغل به شهر دیگری نقل مکان می‌کنند، داده‌ها کاهش چشمگیری در نرخ مهاجرت داخل کشور نشان می‌دهند. نرخ مهاجرت تقریباً نصف شده است. سی سال پیش، هر ماه، ۳ درصد از جمعیت بین ایالت‌ها جابه‌جا می‌شدند که اکنون به ۱٫۵ درصد رسیده است. [۱۲]

کاهش چشمگیر پویایی بازار کار نگران‌کننده است. در این کتاب استدلال خواهیم کرد که علی‌رغم مطلوب بودن امنیت شغلی، کاهش نرخ تغییر شغل زیان‌بار است. در واقع، تحرک اجتماعی را مختل می‌کند؛ چراکه کارگران کمتری ارتقا می‌یابند و با سرعت کمتری از نردبان شغلی بالا می‌روند. این موضوع بر برخی کارگران، به ویژه تازه فارغ‌التحصیلان جوان، تأثیر بیشتری می‌گذارد. امروزه، زمان بیشتری طول می‌کشد تا جوانان کار پیدا کنند و این موضوع به آنها و به اقتصاد لطمه می‌زند، زیرا فرصت بیشترین رشد بهره‌وری شان را از دست می‌دهند. در کشورهای اروپایی، فقدان چشم‌انداز شغلی در جوانی باعث می‌شود بسیاری از افراد تا سی و چند سالگی با پدر و مادرشان زندگی کنند، در نتیجه دیر ازدواج می‌کنند و دیر بچه‌دار می‌شوند یا اصلاً بچه‌دار نمی‌شوند.

کاهش پویایی بازار کار سبب می‌شود کارگران مسن‌تر که کارشان را پس از پنجاه سالگی از دست می‌دهند، به خاک سیاه بنشینند، زیرا پیدا کردن کار جدید بسیار سخت شده است. نمونه بارز آن بازار کار دانمارک است. تا دهه ۱۹۹۰، پویایی ضعیف بازار کار دانمارک باعث شده بود کارگران، مانند کارگران کنونی کشورهای حوزه مدیترانه، دوره‌هایی طولانی بیکار بمانند. حکومت دانمارک برای تسهیل کارایی و افزایش پویایی بازار کار، سیاست‌هایی در پیش گرفت که انعطاف‌ناپذیری مفهوم امنیت شغلی را از بین برد. اکنون کارگران مسن و جوان دانمارکی سریع‌تر کار پیدا می‌کنند که فقدان امنیت شغلی آنها را جبران می‌کند، زیرا اگر کارگران بالای پنجاه سال کارشان را از دست بدهند، دیگر فکر نمی‌کنند دنیا به آخر رسیده است (دربارۀ این موضوع در فصل ۱۱ مفصل بحث می‌شود).

شرکت‌های در حال توسعه شغل‌های جدید ایجاد می‌کنند، چه نوآوری نقشی در توسعه داشته باشد، چه نداشته باشد. شرکت‌های جدید بیش از شرکت‌های قدیمی و جاافتاده، بدون تناسب شغل ایجاد می‌کنند. [۱۳] یکی از حقایق بسیار مهم این است که امروزه تعداد شرکت‌های نوپا (استارت‌آپ‌ها) نسبت به چهار دهه پیش کمتر شده است.

اگر در یک مهمانی مصرانه تأکید کنید که تعداد شرکت‌های نوپا نسبت به گذشته کمتر شده است، گمان نمی‌کنم کسی حرفتان را جدی بگیرد. استدلالشان این است که مطمئناً با پیشرفت سریع فناوری و پاگرفتن شرکت‌های جدید با رشد سریع خارج از سیلیکون‌ولی، نسبت به گذشته شرکت‌های نوپا بیشتر از گذشته است. درست است، برخی از آنها شرکت‌های نوپایی مانند pets.com هستند که زیاد دوام نمی‌آورند، اما حداقل تلاش می‌کنند و نوآوری دارند. اما داده‌ها چیز دیگری به ما نشان می‌دهند.

در همه بخش‌های اقتصاد، از جمله خرده‌فروشی، تولید، حمل‌ونقل، انرژی، بانکداری و غیره، تعداد شرکت‌هایی که هرساله تأسیس می‌شوند، در مقایسه با چهل سال پیش، نصف شده است. [۱۴] کاهش تعداد شرکت‌های نوپا حتی در بخش فناوری نیز دیده می‌شود! [۱۵] گذشته از این، چه کسی جرئت می‌کند با گوگل و فیسبوک رقابت کند؟ شاید عجیب باشد، اما رونق شرکت‌های نوپا یک افسانه است.

عصر جدید گذشته

همه مشکلات وضع کنونی کار — دستمزد پایین کارگران ساده، افزایش نابرابری دستمزد، کاهش سهم نیروی کار، کاهش تحرک و پویایی بازار کار و شرکت‌های نوپا — از ۱۹۸۰ ظاهر شدند. هدف اصلی این کتاب کشف این نکته است که چرا کار شور و جلوه‌اش را از دست داده است.

بدون شک، در چهل سال گذشته شاهد تغییرات فناورانه چشمگیری، جهانی شدن و دگرگونی جمعیت شناختی بوده ایم. این تغییرات ژرف نخستین گزینه‌ها برای توضیح دادن این تحولات و توسعه هستند که در این میان، باید به فناوری توجه ویژه‌ای داشته باشیم. اما فناوری متهم ردیف اول این داستان جنایی نیست، بلکه بیشتر شبیه شخصیت خاویر پریرا در سریال خوش رفتاری (۲۰۱۷-۲۰۱۶) است. در این سریال او بد است و بقیه بدترند. از همه مهم‌تر اینکه وقتی این سریال را می‌بینید، با خاویر همدردی می‌کنید. تغییر فناورانه نیز چنین وضعی دارد. بسیاری از مشکلاتی که در داده‌های مربوط به حیطه کار مشاهده می‌کنیم، ریشه در فناوری دارند. با وجود این، پیشرفت فناوری هم علت این مشکلات است و هم راه حل آن.

برای یافتن مجرم اصلی باید از مسیر اصلی داستان خارج شویم، چون درست است که در چهل سال گذشته اتفاق‌های مهمی در حیطه کار افتاده، ولی در تاریخ منحصر به فرد نبوده است. واقعیت این است که اوضاع کنونی کار تفاوت زیادی با صد سال پیش ندارد، پس این تغییر مسیر ما را به «عصر جدید» اصلی می‌برد. در اوج رکود بزرگ، فیلم صامت چارلی چاپلین به نام عصر جدید روی پرده رفت که داستان کارگر کارخانه‌ای را روایت می‌کند که از کارش انسانیت‌زدایی شده و با کاری که پیچ، چرخ‌دنده یا سیم‌پیچ می‌کند، فرقی ندارد. علاوه بر کارهای تکراری که در خط مونتاژ انجام می‌دهد، ناامیدانه با چرخ‌دنده‌ها در کشاکش است و تأثیر نظام صنعتی و ماشینی را به تصویر می‌کشد. چاپلین برای آخرین بار نقش شخصیت محبوبش، ولگرد کوچولو، را بازی می‌کند که نخستین بار در ۱۹۱۴ بر پرده ظاهر شد و او را در سراسر دنیا مشهور کرد.

ولگرد فقیر و نیازمند، خوش رفتار و تحصیل کرده که قلب رئوفی دارد، از نسل گم‌گشته‌ای است که وضعشان بدتر از والدینشان است. هروقت فرصت کند، کلاه بر سر می‌گذارد و پیراهن سفید و کت و شلوار و جلیقه می‌پوشد. حتی اگر فقط یک نخود برای خوردن داشته باشد، غذایش را روی میزی با رومیزی سفید می‌خورد.

او فقیر است، چون کارگری از طبقه متوسط است که بد آورده. او درس خوانده و آماده شده تا در شغلی متناسب با تحصیلاتش کار کند، اما تنها کاری که توانسته پیدا کند، کاری سخت با حقوق ناچیز در خط مونتاژ یک کارخانه است که در محیطش طبقه اجتماعی و تحصیلاتش بی ارزش اند. شرایط کار سخت و دستمزد ناچیز است و کار کاملاً ماشینی و غیرانسانی است. چاپلین در عصر جدید بر علل ریشه‌ای وضع اسفناک کار و اشتغال تمرکز کرده است.

عصر جدید در فوریه ۱۹۳۶ در سالن تئاتر ریولی نیویورک اکران شد. فیلم در ابتدا فروش خوبی در آمریکا نداشت، اما در اروپا بر مردم و روشنفکران تأثیر عمیقی گذاشت. ژان پل سارتر و سیمون دوبوار با اقتباس از عنوان فیلم، نام مجله ادبی اگزیستانسیالیستی شان را عصر جدید گذاشتند که از ۱۹۴۵ تا ۲۰۱۹ به زبان فرانسوی منتشر می‌شد. تصاویر فیلم میراثی ماندگار است. ایده برادر بزرگ که بر کارگران نظارت می‌کند، به رمان ۱۹۸۴ جورج اورول راه یافت که در سال ۱۹۴۹ منتشر شد. این صحنه خط مونتاژ الهام‌بخش فیلم‌های کمدی بسیاری بوده است. عصر جدید در اوج دوران رکود بزرگ ساخته شد. [۱۶] این نخستین رکود اقتصادی جهانی پس از جنگ جهانی اول بود. جنگ جهانی و رکود اقتصادی پس از نخستین دوره جهانی شدن اقتصاد رخ داد که گسترش بی‌سابقه تولیدات صنعتی، نوآوری در بخش فناوری و گسترش شبکه متراکم مسیرهای تجاری بین‌المللی را به دنبال داشت.

دومین انقلاب صنعتی، که از ۱۸۷۰ شروع شد و تا جنگ جهانی اول ادامه داشت، با انفجار اختراع ابزارها و ماشین‌آلات در صنایع تولیدی، استفاده از فولاد، گسترش صنایع الکترونیکی، استفاده از نفت خام و تولید مواد جدید و شیمیایی همراه بود. ابداعات فناورانه در بخش تولید، گسترش شبکه عظیم راه‌آهن در سراسر دنیا، اختراع و توزیع موتور احتراق داخلی، راه‌اندازی خطوط

تولید و کاربرد فناوری‌های جدید ارتباطی مانند رادیو، تلگراف و تلفن، به تدریج به افزایش تحرک اجتماعی و ارتباطات منجر شد.

با اینکه این تحولات از نیمه نخست قرن نوزدهم آغاز شده بود، تا زمان ظهور فناوری‌های دیگر در اوایل قرن بیستم، که تولید در مقیاس بزرگ را ممکن می‌کرد، امکان نداشت توسعه سریع اقتصادی رخ دهد.

تجارت و امکان انتقال کالاها، مردم و ایده‌ها به مناطق دیگر جهان برگسترش فناوری و پیشرفت تأثیر چشمگیری داشت. وابستگی متقابل جریان‌ها و منافع اقتصادی، هم در سطح ملی و هم در سطح بین‌المللی، بیشتر از همیشه بود. تجارت بین‌الملل که چند دهه پیش از جنگ جهانی اول در پی رشد سریع شکل گرفت، با ۳۰ درصد سهم تولید در بالاترین سطح خود بود. [۱۷] در پی جنگ جهانی اول و رکود بزرگ در دهه ۱۹۳۰، تجارت به ۱۰ درصد سقوط کرد و تا بیش از نیم قرن بعد، یعنی تا اواسط دهه ۱۹۷۰ به ۳۰ درصد تولید ناخالص داخلی نرسید.

در جریان رشد سریع اقتصادی و پیشرفت، تغییرات فناورانه باعث شد شرکت‌ها طوری سازمان‌دهی شوند که قدرت بازار را به میزان بیشتری اعمال کنند. شرکت‌هایی که بازارهای جدید ایجاد می‌کردند، هم اولین شرکت‌هایی بودند که وارد بازارهای جدید می‌شدند، هم اینکه آن فناوری جدید آنها را از «مزیت پیشتازی» بهره‌مند می‌کرد تا سلطه‌شان را بر بازار حفظ کنند.

شرکت‌هایی که از طریق رقابت این منافع را کاهش می‌دادند وارد بازارهای جدید نمی‌شدند و دلیل این عدم ورود یا مسائل فناورانه (مثلاً هزینه سرسام‌آور ورود به صنعت راه‌آهن)، حمایت‌های ضمنی سیاست‌های حکومت و اجرا نشدن قوانین ضد انحصار (آنتی‌تراست) بود یا تبانی آشکار. کسانی که در ایجاد امپراتوری‌های کسب‌وکار دست داشتند، اغلب به بی‌اخلاقی و اعمال غیراصولی متهم می‌شدند

و به کارآفرینان بزرگ، مانند اندرو. دبلیو. ملون^۱، جی. پی. مورگان^۲، اندرو کارنگی^۳، چارلز ام. شواب^۴، لیلاند استفورد^۵، راسل سیج^۶، گرنلیوس وندربیلت^۷ و جان دی. راکفلر^۸ لقب «بارون های دزد» داده بودند.

برخی معتقدند بارون های دزد پیشتازان صنعت بودند و پیشرفت اقتصادی را به ارمغان آوردند، اما بسیاری از مورخان دیدی منفی نسبت به آنها دارند و قانون شکنانی انحصارگرا می دانندشان که سرمایه گذاران، دولت و مشتریان را فریب می دادند و اموال آنها را غارت می کردند. مثلاً شرکت استاندارد اویل جان دی. راکفلر بسیاری از شرکت های کوچک تر را خرید تا قدرت بازار را بر صنعتی اعمال کند که در آن رقابت سود را کاهش می داد؛ و جی. پی مورگان شرکت های رقیب راه آهن در طول ساحل شرقی و غرب میانه ایالات متحده را با هم ادغام و سازماندهی کرد و شرکت جنجالی اوراق بهادار شمالی^۹ را تأسیس کرد که انحصار کامل راه آهن شیکاگو را در اختیار داشت.

محصول جانبی آن دوره ثروت عظیمی بود که چند شرکت و افرادی معدود اندوختند و برای ما میراث ماندگار بشردوستی به جا گذاشتند. بیشتر این ثروت صرف تأسیس دانشگاه ها و مؤسسات تحقیقاتی شد که نام آن خانواده های ثروتمند را بر خود دارند، مانند دانشگاه های استفورد، کارنگی-ملون، دوک، وندربیلت و بنیاد راسل سیج. اندرو کارنگی ۹۰ درصد ثروتش را وقف کرد، درست مانند بیل گیتس و وارن بافت^{۱۰} که کارزار «تعهد بخشش»^{۱۱} را آغاز کردند و الهام بخش میلیاردرهای معاصر بودند تا حداقل نیمی از ثروتشان را ببخشند.

1. Andrew W. Mellon
2. J. P. Morgan
3. Andrew Carnegie
4. Charles M. Schwab
5. Leland Stanford
6. Russell Sage
7. Cornelius Vanderbilt
8. John D. Rockefeller
9. Northern Securities Company
10. Warren Buffett
11. Giving Pledge

جالب است که بخش بزرگی از ثروت قرن گذشته که در چند شرکت غول‌آسا انباشته شده بود، سر از بنیادهای ثروتمندی درآورد که هزینه مداخلات اجتماعی و تحقیق درباره مشکلات اجتماعی را تأمین می‌کنند. اما برخی نگاه بدبینانه‌ای به چنین بنیادهای خیریه‌ای دارند و معتقدند این فعالیت‌ها، مستقیم یا غیرمستقیم، برای جبران اقدامات بنیان‌گذاران این مؤسسات در جهت پول‌سازی انجام می‌شود.

این ثروت عظیم معماری باشکوه را نیز بی‌نصیب نگذاشته است. بی‌گمان اگر وندریلت و فورد حاشیه سود کلان نداشتند، ساختمان عظیم ترمینال مرکزی، بزرگ‌ترین ایستگاه قطار ایالات متحده، یا دفاتر جنرال موتورز در نیویورک ساخته نمی‌شد. [۱۸] معماری باشکوه منحصر به ایالات متحده نیست. بی‌شک دستاوردهای عظیم معماری در آغاز قرن، مانند برج ایفل در پاریس، ساختمان‌های سبک هنر نوی (مدرن) هورتا^۱ در بروکسل و ساختمان‌های سبک مدرنیسم گائودی^۲ در بارسلونا، بدون کمک‌های بشردوستانه ثروتمندان ساخته نمی‌شد. انباشت ثروت و رشد اقتصادی‌ای که تغییرات فناورانه را به ارمغان آورد، روی کاغذ بسیار خوب به نظر می‌رسد. جهانی شدن و درهم‌تنیدگی فعالیت‌های اقتصادی مردم را نیز متقاعد کرده بود که سرانجام اقتصاد جهانی به نقطه‌ای برگشت‌ناپذیر رسیده و رونق اقتصادی همچنان ادامه دارد. باید یادآوری کنم که در این دوره سفرهای بین‌المللی در اکثر کشورهای پیشرفته محدودیتی نداشت و نیازی به گذرنامه نبود. [۱۹]

نورمن آنجل^۳ در کتاب مشهور توهم بزرگ^۴ (۱۹۱۰) استدلال می‌کند وابستگی متقابل اقتصادی کشورهای پیشرفته از طریق اعتبارات و تجارت آن قدر چشمگیر بود که زیان‌های اقتصادی قطع روابط با دیگر کشورها و استقلال اقتصادی

1. Victor Horta
2. Antoni Gaudi
3. Norman Angell
4. *The Great Illusion*

گزارف می‌شد، تا آنجا که هرگز نمی‌شد از این زیان‌ها کاست و هیچ ملتی انگیزه‌ای برای جنگ نمی‌داشت. حتی اگر کشوری سرزمین دیگری را فتح و دارایی‌هایش را تصرف کند، برای حفظ و کنترل جمعیت کشور فتح‌شده مجبور است به شهروندان حق مالکیت واگذار کند و هزینه‌های اشتغالشان را نیز بپردازد. [۲۰] عقیده بنیادی سرمایه‌داری این است که سرمایه، چه انسانی و چه مادی، در اقتصاد باز مدرن مرز نمی‌شناسد و به ملیت‌ها و کشورها محدود نمی‌شود.

اما خود نظریه انجیل توهمی بزرگ بود و چهار سال پس از انتشار کتاب با شروع جنگ جهانی اول نادرستی‌اش اثبات شد. بعدها، نظریه‌اش را دوباره تدوین کرد و گفت با توجه به توسعه و وابستگی متقابل اقتصادی، جنگ غیرممکن نیست اما بیهوده و از نظر اقتصادی غیرعقلانی است. با وجود این، در پس این خوش‌بینی مفرط، که بازتاب میانگین رشد اقتصادی و اثبات بی‌سابقه ثروت بود، توزیع نامتقارن یا، به اصطلاح، چوله^۱ این دستاوردها خودنمایی می‌کرد. عصر جدید چاپلین نشان می‌دهد که این سود مساوی توزیع نشده بود و اکثریت قریب به اتفاق کارگران علی‌رغم پیشرفت اقتصادی وضع بدتری داشتند. انجیل حتی در نظریه بازی‌بندی شده‌اش این واقعیت را در نظر نگرفت که برای حفظ انسجام نظام اقتصادی عایدی باید به‌طور مساوی توزیع شود، در غیر این صورت اگر کل ماشین پیشرفت نابود شود، بیشتر مردم چیزی از دست نمی‌دهند.

عصر جدید امروز

فرض بنیادی پارادوکس سود این است که تغییرات سریع فناوریانه پتانسیل عظیمی برای پیشرفت اقتصادی و اجتماعی ایجاد می‌کند. شرکت‌های نوآور کارایی و زندگی شهروندان را بهبود می‌بخشند. از طرفی، فناوری جدید شرکت‌ها را قادر می‌سازد قدرت بازار به دست آورند که برای «کار» زیان‌بار است.

1. skewed

پارادوکس سود و توسعه آن از ۱۹۸۰ نقاط اشتراک زیادی با نحوه توسعه‌اش در یک قرن پیش دارد. عصر جدید امروز شباهت‌های زیادی با عصر جدید چاپلین دارد. کارگر آموزش دیده و تحصیل کرده‌ای مثل ارین که در سمت مشاور فنی ارشد در بخش فناوری اطلاعات کار می‌کند، درآمد بسیار پایینی دارد، درحالی‌که شرکت اصلی سود هنگفتی را گزارش می‌کند و سهامش را در بازار بورس به ارزش‌گذاری بی‌سابقه‌ای می‌رساند.

درست مانند توسعه برق، تلگراف و موتورهای احتراقی در قرن هجدهم، پیشرفت فناوری پس از جنگ جهانی دوم به ظهور رایانه، اینترنت و تلفن همراه منجر شد. نیم قرن پس از آن اختراعات منحصربه‌فرد، عمومی‌سازی و تولید انبوه در ابتدای قرن بیست و یکم، استفاده فراگیر از تلفن‌های همراه و دگرگونی بسیاری از بخش‌ها، به ویژه خرده‌فروشی‌ها را به دنبال داشت. توسعه چشمگیر فناوری علاوه بر اینکه با پیشرفت همراه بود، پیشتانان بازار را قادر ساخت که قدرت بازارشان را اعمال کنند و مانع ورود رقیبان بالقوه به بازار شوند.

بزرگراه ارتباطات دیجیتال امروز معادل صنعت راه‌آهن در اوایل قرن بیستم است. مانند جی. پی. مورگان که با ادغام شرکت‌های رقیب و افزایش قیمت قدرت بازار را افزایش داد، در عصر حاضر، مارک زاکربریگ رسانه‌های بزرگ اجتماعی، فیسبوک، اینستاگرام و واتساپ، را ادغام کرده است.

قدرت بازار سود هنگفت و ثروت عظیمی ایجاد کرده است. پنجاه سال بعد، شاید نوه‌ها و فرزندان نوه‌های ما از صندوق زاکربریگ یا از بنیاد خانواده پروس، اگر تا آن موقع هنوز پابرجا باشند، کمک هزینه تحصیلی یا پژوهشی درخواست می‌کنند و مانند موزه گوگنهایم، ساختمان‌ها و موزه‌هایی به نام آن خانواده‌ها یا شرکت‌ها به فهرست مکان‌های دیدنی راه خواهد یافت.

بیشتر بانکداران امروزی، دارندگان صندوق‌های پوشش ریسک سرمایه‌گذاری، کارآفرینان و میلیاردرهای سیلیکون ولی، دست‌کم تاکنون، بدنام نشده‌اند. بیایید امیدوار باشیم تأثیر اقتصادی قدرت بازار امروز به شدت یک قرن پیش نباشد.

حتی قدرت بازار بارون‌های دزد در عصر طلایی دست‌کمی از قدرت انحصاری مطلق که پادشاه در قرن هفدهم به کمپانی هند شرقی هلند داده بود نداشت. [۲۱] با این حال، شکی نیست که امروزه قدرتی که شرکت‌ها در بازار فروش محصولاتشان اعمال می‌کنند، درست مانند یک قرن پیش، پیامدهای گسترده‌ای برای کار دارد. هدف این کتاب مستندسازی تحولات بازار کار در چهل سال گذشته است که نتیجه افزایش قدرت بازار بوده است. به علاوه خواهیم دید که علل و پیامدهای آن شباهت بسیار زیادی با اتفاق‌هایی دارد که در عصر جدید چاپلین رخ داده است.

من به خودم اجازه می‌دهم که عصر حاضر را عصر «جدید» بنامم، زیرا از نظر اقتصادی زمانه ما همانند دوره‌ای است که معمولاً به دوره «جدید» معروف است، یعنی آغاز قرن بیستم. این چهار دهه یک دوره اجتماعی اقتصادی مشابه اوایل قرن بیستم است که با پیشرفت سریع فناوری، جهانی‌سازی، وابستگی متقابل اقتصادی و نابرابری‌های اساسی در توزیع سودهای اقتصادی حاصل از این پیشرفت همراه بوده است.

جالب است که واژه «جدید»، که در این کتاب ترجمه واژه «modern» است، معنای دیگری هم دارد. «مدرن» در زبان محاوره که از «modo» (به معنی همین الان) گرفته شده است، یعنی اتفاقی است که جریان دارد یا در گذشته نزدیک رخ داده است. مثلاً، برد باتری‌های جدید خودروهای برقی به ۵۶۰ کیلومتر رسیده است. واژه‌های «جدید» و «معاصر» در زبان انگلیسی عامیانه مترادف‌اند و برای اشاره به دوره خاصی نیز به کار می‌روند.

تمرکز این کتاب بر مستندسازی همه جنبه‌های کار و نحوه تحول آنها در چهار دهه گذشته است. من درباره واقعیت‌ها و دانسته‌هایمان و نحوه تحولات و تغییرات بازار کار و تغییراتی که دارند رخ می‌دهند مفصل بحث خواهم کرد. علاوه بر این، تحقیقات اقتصادی زیادی در اختیار داریم که حقایق اقتصادی

زمان حال را تجزیه و تحلیل و تفسیر می‌کنند که به ما امکان می‌دهند علت‌ها را جست‌وجو کنیم.

آنچه در ادامه می‌آید کنکاشی است بر اساس حقایق و پژوهش‌های اقتصادی برای یافتن آنچه که سبب شده وضعیت «کار» به شکل کنونی‌اش درآید. گذشته از این، کتاب کار کردن^۱ (۹۷۴۱) استادز ترکیل^۲ نیز الهام‌بخش این کتاب بوده است. کار کردن دربارهٔ کارهایی است که مردم عادی (و نه خیلی معمولی) در طول روز انجام می‌دهند. در سراسر این کتاب جست‌وجوی حقایق و آمار را با داستان‌های کاری افرادی نظیر ارین تلفیق کرده‌ام. با اینکه بین تجربهٔ یک کارگر و مشاهدات بی‌شماری که اهمیت آماری دارند تضاد علمی فاحشی وجود دارد، نمی‌توانم شفاف‌تر از اشتفان تسوایگ بگویم که هر دو ارزشمندند: «معنا نه در حقیقت محض و عریان، بلکه در عنصر انسانی و عاطفی نهفته در آن است.» [۲۲]

1. Working
2. Studs Terkel

