

## جهانی شدن و نیروی کار

اعظم خاتم<sup>۱</sup>

### چکیده

در آغاز هزاره جدید، نرخ بیکاری تقریباً در همه کشورهای توسعه یافته صنعتی در مقایسه با دهه هفتاد میلادی بالاتر بوده است؛ در حالی که ایجاد فرصت‌های جدید شغلی یکی از معیارهای مهم سنجش میزان گسترش منافع جهانی شدن محسوب می‌شود. اگرچه به طور کلی بین رشد صادرات و افزایش اشتغال رابطه مثبتی وجود دارد، در واقع سیاستگذاری‌ها و مسیرهای ویژه به کارگیری فناوری نوین و سیاست‌های تجدید ساختار سرمایه‌داری در جوامع مختلف، باعث همبستگی بین رشد صادرات و افزایش اشتغال می‌شود. تجدید ساختار شرکت‌ها و نظام تولید انبوه و زنجیره‌ای که به واسطه فناوری اطلاعات میسر گردیده و رقابت جهانی آن را تشدید کرده، زیربنای دگرگونی ترتیبات کار در دوره جهانی شدن است. توسعه بنگاه‌های شبکه‌ای، تنوع فزاینده‌ای از قراردادهای بین سرمایه و کار را به وجود آورده که افزایش شاغلان نیمه وقت، موقت، خود اشتغال و جا به جایی شدید نیروی کار محصول آن است. این تحول، منبع و مسیر قطب‌بندی‌های بازار کار و

---

۱. جامعه‌شناس و پژوهشگر آزاد

ساختار اجتماعی جوامع را تغییر داده است. در حالی که انعطاف‌پذیری نیروی کار، یکی از پیامدهای منفی جهانی شدن بر بازار کار تلقی می‌شود و انگیزه و مشوق ادغام کشورهای در حال توسعه در نظام جهانی محسوب می‌گردد، مهاجرت نیروی کار، گرایش به استاندارد شدن شرایط کار را تشویق می‌نماید.

### مقدمه

کابوس جدیدی بر اروپا سایه افکنده است؛ کابوس ظهور جامعه‌ای بیکار، ناشی از به کارگیری فناوری اطلاعات در کارخانه‌ها، ادارات و مراکز خدماتی و...؛ اما وقتی به این کابوس هم مثل سایر کابوس‌های عصر الکترونیک از نمای نزدیک نگاه می‌کنیم، آن را بیش‌تر «جلوه‌های ویژه» می‌بینیم تا واقعیتی ترسناک.

(کاستلز، ۱۹۹۹، صفحه ۳۱۷)

تصویری که کاستلز در عبارات فوق از بیکاری در اروپای «جهانی شده» ارائه می‌کند، تا چه حد حقیقت دارد؟ او اعتقاد خود را مبنی بر این که نهادها، سازمان‌های اجتماعی کار و سیاست دولت‌ها بیش از به کارگیری فناوری نوین و تجدید ساختار سرمایه‌داری، بر وضع بازارکار در جوامع پیشرفته و در حال توسعه مؤثرند، در کتاب مفصل خود به نام «ظهور جامعه شبکه‌ای»<sup>۱</sup> تشریح می‌کند.

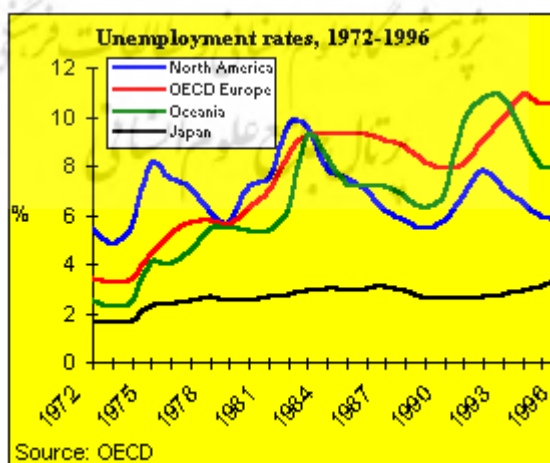
بیش از دو دهه است که در محافل دانشگاهی و سیاستگذاری در سطح جهانی و ملی، از تأثیرات جهانی شدن بر اشتغال بحث می‌شود. در حالی که افکار عمومی اروپاییان همپای بسیاری از نظریه‌پردازان اقتصادی و اجتماعی جهانی شدن را علت افزایش بیکاری و بدتر شدن وضع نیروی کار در این جوامع می‌داند، در مجامع سیاستگذاری اقتصادی وجود رابطه علت و معلولی بین این دو پدیده انکار می‌شود. بحث درباره تأثیرات جهانی شدن بر اشتغال در کشورهای در حال توسعه از این هم متشتت‌تر است.

1. The Rise of Network Society.

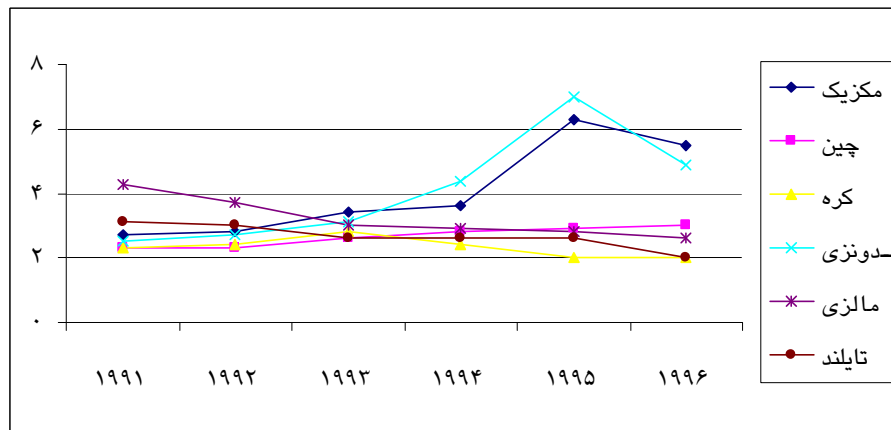
در این مقدمه، اشاره‌ای به روند رشد بیکاری در کشورهای مختلف خواهیم کرد تا شاهدی بر اهمیت موضوع مورد بحث باشد. در آغاز هزاره جدید، نرخ بیکاری تقریباً در همه کشورهای توسعه یافته صنعتی در مقایسه با دهه هفتاد میلادی بالاتر بوده است. تعداد بیکاران در کشورهای سازمان توسعه و همکاری‌های اقتصادی در اواخر دهه نود میلادی حدود ۳۶ میلیون نفر برآورد می‌شد که ۷/۵ درصد نیروی فعال را در بر می‌گرفت. این میزان در کشورهای مختلف این سازمان متفاوت بود؛ کشورهای عضو اتحادیه اروپا با ۱۱/۳ درصد، دارای یکی از بالاترین نرخ‌های بیکاری را در کشورهای عضو سازمان بودند؛ در حالی که در سال ۱۹۹۷، آمریکا با ۴/۶ درصد و کانادا با ۹ درصد بیکاری در وضع بهتری قرار داشتند.

از نیمه دهه نود میلادی، نرخ بیکاری در ایالات متحده، کانادا و برخی کشورهای اروپایی (از جمله هلند، دانمارک، ایرلند و پرتغال) رو به کاهش گذاشت و افزایش آن در فرانسه، ایتالیا، سوئد و آلمان متوقف گردید. در همین زمان، اکثر کشورهای جنوب شرقی آسیا نرخ بیکاری پایینی داشتند (فیلیپین با ۸/۶ درصد بیکاری در بالاترین سطح بود). حتی در کشورهای مالزی، تایلند و فیلیپین، نرخ بیکاری طی دهه نود میلادی کاهش یافت؛ در حالی که در چین، هنگ‌کنگ، کره و سنگاپور بین ۱/۵ تا ۳ درصد ثابت بود. (ILO، ۲۰۰۳، ص ۲)

نمودار ۱- نرخ بیکاری در برخی کشورهای توسعه یافته



نمودار ۲- نرخ بیکاری در کشورهای جنوب شرقی آسیا



اگر ایجاد فرصت‌های شغلی مناسب و کاهش بیکاری را یکی از معیارهای مهم سنجش میزان گسترش منافع جهانی شدن بدانیم، اهمیت مجادله فوق آشکار می‌شود؛ زیرا انگیزه اصلی تدوین این مقاله، بسترسازی برای مواجهه نظری و تجربی با موضوع سیاست اجتماعی دولت در مورد نیروی کار است. برای این بسترسازی، ناگزیریم از موضوع رشد اقتصادی و تأثیرات آن بر اشتغال آغاز کنیم.

### ۱. رشد اقتصادی و فرصت‌های شغلی جدید

سازمان ملل در سال ۱۹۹۷، گزارشی درباره اشتغال و میزان صادرات کشورها و تغییرات آن در سال‌های ۱۹۸۵ و ۱۹۹۵ منتشر ساخت. این گزارش نشان می‌داد که، به طور کلی، رشد صادرات بسیار بالاتر از رشد اشتغال است؛ کشورهای آسیایی دارای بالاترین میزان رشد صادرات هستند که افزایش بسیار زیاد اشتغال را به همراه داشته است. در کشورهای اروپایی، صادرات بین ۵۰ تا ۶۰ درصد افزایش یافته؛ در حالی که افزایش اشتغال به نسبت کم‌تر بوده است. در آمریکای شمالی، رشد کم‌تر صادرات با افزایش زیاد اشتغال همراه بوده است. بدترین وضعیت در کشورهای آمریکای جنوبی، مرکزی و اروپای شرقی مشاهده می‌شد که اشتغال و رشد صادرات هر دو در آن‌ها کاهش یافته بود (جدول ۱).

جدول ۱- رشد اشتغال و صادرات در کشورهای مختلف (درصد)

تغییر صادرات ۱۹۸۵-۱۹۹۵	تغییر اشتغال ۱۹۸۵-۱۹۹۵	کشور
۶۵/۲	۱۱/۴	اتحادیه اروپا
۸۳/۰	۸/۱	بلژیک و لوکزامبورگ
۷۲/۸	۲/۴	دانمارک
۶۶/۲	۳۶/۷	آلمان
۴۰/۹	۶/۵	یونان
۱۱۴/۹	۱۳/۵	اسپانیا
۶۹/۷	۳/۶	فرانسه
۱۴۵/۶	۱۸/۱	ایرلند
۷۰/۹	-۳/۱	ایتالیا
۵۱/۸	۳۲/۴	هلند
۹۴/۹	۱۳/۶	اتریش
۱۳۹/۸	۳/۰	پرتغال
۱/۲	-۱۸/۲	فنلاند
۴۸/۳	-۳/۸	سوئد
۳۸/۳	۶/۸	انگلستان
۵۱/۱	۱۹/۱	آمریکای شمالی منطقه تجارت آزاد
۲۸/۲	۱۵/۰	کانادا
۱۱۲/۷	۳۱/۸	مکزیک
۵۴/۴	۱۶/۶	ایالات متحده آمریکا
۱۰/۹	۲۴/۶	کشورهای آمریکای جنوبی
۴۵/۷	-۴/۹	آرژانتین
۵/۸	۲۳/۸	برزیل
۱۴۶/۵	۳۵/۱	شیلی
-۳۱/۱	۵۰/۲	ونزوئلا
۷۹/۲	۱۷/۱	اقتصادهای توسعه یافته آسیایی
۴۶/۹	۱۱/۲	ژاپن
۱۴۰/۹	۳۶/۱	کره جنوبی
۲۰۲/۰	۳۷/۷	سنگاپور
۱۴۵/۱	۳۲/۲	اتحادیه کشورهای جنوب شرقی - آسیا (آس آن)
۴۲/۶	۳۷/۲	اندونزی
۱۷۵/۲	۳۵/۲	مالزی

تغییر صادرات ۱۹۸۵-۱۹۹۵	تغییر اشتغال ۱۹۸۵-۱۹۹۵	کشور
۱۱۸/۴	۲۶/۴	فیلیپین
۳۶۵/۸	۲۴/۱	تایلند
۲/۶	-۱۷/۸	منطقه تجارت آزاد اروپای مرکزی
۱/۱	-۱/۵	جمهوری چک
۱/۱	-۱۱/۵	جمهوری اسلواک
۱۲/۳	-۲۸/۲	مجارستان
۱۶/۱	-۲۰/۳	لهستان

پیانتا<sup>۱</sup> و ویوارلی<sup>۲</sup> براساس گزارش ذکر شده و یک بررسی دیگر درباره کشورهای عضو سازمان توسعه و همکاری‌های اقتصادی به این نتیجه رسیده‌اند که اطلاعات موجود از تحولات اقتصادی ربع آخر قرن بیستم نشان دهنده آن است که رابطه مثبت بین رشد صادرات و افزایش اشتغال، بیش تر ناشی از سیاستگذاری برخی کشورها و مسیرهای ویژه‌ای بود که به منظور تلفیق سیاست‌های اشتغال با توسعه اقتصادی در پیش گرفته‌اند (پیانتا، ۲۰۰۰).

کمیته ویژه سازمان بین‌المللی کار، برای بررسی تأثیرات اجتماعی جهانی شدن، در مارس ۲۰۰۲، گزارشی درباره «آزادسازی تجاری و اشتغال» منتشر ساخت که ضمن اشاره به تفاوت‌های فراوان تأثیرات آزادسازی بر اشتغال کشورهای مختلف، بر اهمیت ارزیابی عوامل و شرایط ویژه کشورها در ارزیابی فوق تأکید می‌ورزید (ILO، ۲۰۰۲، ص ۱۳). سازمان بین‌المللی کار در گزارش دیگری در سال ۲۰۰۳، ارزیابی خود را از روند تحول اشتغال در بخش‌های مختلف اقتصادی در ده کشور بزرگ صنعتی منتشر ساخت. براساس این گزارش، در فاصله سال‌های ۱۹۹۲-۱۹۷۰، مشاغل تولیدی در کشورهای فوق از تعداد ۶۹/۷ میلیون شغل به ۶۳/۷ میلیون کاهش و مشاغل خدماتی از ۱۲۷ میلیون به ۲۱۶ میلیون افزایش یافته بود (در مقابل کاهش چهار میلیون شغل تولیدی، ۸۹ میلیون شغل

1. Pianta.  
2. Vivarelli.

خدماتی به وجود آمده بود). گزارش تأکید می‌کند که کاهش اشتغال تولیدی و افزایش اشتغال خدماتی، به صورت متعادلی در کشورها روی نداده و سهم عمده افزایش مشاغل مربوط به کشورهای آمریکا و ژاپن بوده است که از نظر اشتغال تولیدی با کاهش مواجه نبوده‌اند. این امر، توجه ما را به بهره‌مندی متفاوت کشورها از مزایای جهانی‌شدن در قلب و مرکز نظام جهانی معطوف می‌سازد.

همان‌طور که اشاره شد، کاستلز در تحقیق گسترده‌ای که با عنوان «ظهور جامعه شبکه‌ای» در دهه نود میلادی انتشار داد، جمع‌بندی فشرده‌ای از تفاوت سیاست‌های اقتصادی در کشورهای گروه هفت ارائه کرد که علل عدم تعادل در توزیع فرصت‌های شغلی جدید در کشورهای توسعه یافته را تا حدی توضیح داد.

در فاصله سال‌های ۱۹۹۰-۱۹۷۰ که گذار به توسعه اطلاعاتی و جهانی‌شدن روی داد، فرایند تحول فناورانه و تغییر ساختار اقتصادی به کاهش مشاغل تولیدی در همه کشورهای گروه هفت انجامید. البته برخی کشورها مانند بریتانیا، ایالات متحده و ایتالیا، صنعت زدایی سریع را تجربه کردند؛ در حالی که ژاپن و آلمان سهم نیروی کار تولیدی خود را کمی کاهش دادند و کانادا و فرانسه در موقعیت میانی قرار داشتند. این تفاوت‌ها ناشی از سیاست‌های اقتصادی و راهبردهای متفاوتی بود که شرکت‌ها در بخش صنعت در کشورهای مختلف اتخاذ کرده بودند. اگرچه گرایش به سوی اقتصاد خدماتی، به مثابه یک گرایش مسلط در همه کشورهای صنعتی پیشین مشاهده می‌شده، با توجه به تجربه آلمان و ژاپن سرعت از میان رفتن مشاغل تولیدی، ارتباطی با رشد بهره‌وری و پیشرفت اقتصادی و رقابتی شدن نداشته است.

به عبارت دیگر، شکل‌گیری اقتصاد اطلاعاتی و جهانی، بسته به سیاست‌های اقتصادی متفاوت، ساختار اقتصادی متفاوتی را برای کشورهای توسعه یافته به همراه آورده است. کاستلز، برای نمونه، به «الگوی اقتصاد خدماتی» که ایالات متحده، بریتانیا و کانادا نماینده آن هستند در مقابل «الگوی تولید صنعتی» در ژاپن و تا حدی آلمان اشاره می‌کند، که بازتاب شکل‌های مختلف پیوند این کشورها با اقتصاد جهانی و با یکدیگر است و وجود

نوعی تقسیم کار بین اقتصادهای پیشرفته و بین آنها با سایر کشورهای جهان را نشان می‌دهد.

مثال دیگری که تأثیر تفاوت‌های فرهنگی و نهادی کشورها را بر ساختار اقتصادی آنها نشان می‌دهد، سهم خدمات اجتماعی در ساختار اشتغال کشورهاست که به همراه خدمات تولیدی، گروه خدمات فراصنعتی نامیده شده است (زیرا هر دو با رشد جامعه اطلاعاتی افزایش زیادی یافته‌اند). رشد خدمات اجتماعی، بیش‌تر در دهه توفانی شصت میلادی، در نتیجه جنبش‌های اجتماعی و گسترش دولت رفاه روی داد و این امر بیش‌تر معطوف به رابطه میان دولت و جامعه بود تا میزان توسعه اقتصادی. اطلاعات موجود نشان می‌دهد که در دوران جدید، علی‌رغم گرایش عمومی به رشد این بخش، هنوز تفاوت‌های عمده‌ای بین کشورها از نظر سهم اشتغال در خدمات اجتماعی باقی مانده است. در سال ۱۹۹۰، سهم این بخش در اشتغال بریتانیا، آمریکا و آلمان بین ۲۴ تا ۲۷ درصد کل اشتغال بوده؛ در حالی که در ژاپن که حمایت‌های اجتماعی، بیش‌تر متکی به خانواده و شرکت‌ها بود، سهم این بخش طی دو دهه ۹۰-۷۰ میلادی تنها از ۱۰ درصد به ۱۴ درصد رسید (جدول ۲).

#### جدول ۲- کاهش نسبت مشاغل کشاورزی و رشد صنعت و خدمات در دوره

##### شکل‌گیری جامعه صنعتی و اطلاعاتی

شرح	کشاورزی			صنعت			خدمات		
	۱۹۹۰	۱۹۷۰	۱۹۲۰	۱۹۹۰	۱۹۷۰	۱۹۲۰	۱۹۹۰	۱۹۷۰	۱۹۲۰
آمریکا	۲/۸	۳/۷	۲۶/۳	۳۴/۹	۳۲/۷	۳۵/۱	۳۸/۸	۶۳/۶	۷۲/۱
ژاپن	۷/۱	۱۹/۴	۵۴/۹	۲۰/۸	۳۴/۱۰	۳۴/۱	۲۴/۳	۴۶/۶	۵۸/۸
بریتانیا	۱/۳	۱/۷	۷/۱	۴۹/۲	۴۸/۶	۲۹/۳	۴۳/۷	۴۹/۷	۶۹/۴
کانادا	۴/۴	۶/۶	۳۵/۲	۲۷/۷	۲۷/۷	۲۲/۴	۳۷/۱	۶۵/۷	۷۳/۲
فرانسه	۶/۳	۱۲/۹	۴۲/۴	۳۰/۷	۳۷/۸	۲۸/۶	۲۶/۹	۴۹/۳	۶۵/۱
آلمان	۳/۲	۳/۸	۳۰/۹	۴۰/۹	۴۷/۵	۴۰/۴	۲۸/۲	۴۸/۷	۵۶/۴
ایتالیا	۹/۵	۱۷/۲	۵۶/۷	۲۴/۴	۴۳/۴	۲۸/۹	۱۸/۹	۳۹/۴	۶۱/۶

مأخذ: مانوئل کاستلز، ۱۹۹۹، جلد ۱، جداول ۴/۱ تا ۴/۷.



## ۲. فناوری نوین و خلق فرصت‌های شغلی جدید

گسترش نوآوری‌های فناورانه و تجدید ساختار سرمایه‌داری، از فرایندهای اصلی جهانی‌شدن در دوران اخیر به شمار می‌آیند که از دو طریق بر اشتغال و ساختار اجتماعی جوامع توسعه‌یافته تأثیر گذاشته‌اند: اول، تغییر اشتغال‌زایی فعالیت‌های صنعتی و خدماتی که در بحث قبل به آن اشاره شد، و دوم، تغییر ویژگی‌های مهارتی نیروی کار، دگرگون شدن الگوی تقسیم کار و سازمان کار در درون یک واحد و در کل فرایندهای یک فعالیت اقتصادی مشخص. گسترش فناوری نوین اطلاعاتی و تجدید ساختار سرمایه‌داری، با توجه به همزمانی وقوع آن دو در فرایندی که آن را جهانی‌شدن متأخر می‌خوانیم، از نظر منطقی درونی به هم وابسته نیستند.

شکوفایی فناوری اطلاعات با استفاده از دستگاه‌های میکروالکترونیک در تولید و رایانه‌های شبکه‌ای در بخش خدمات، شکل‌های جدیدی از تقسیم کار اجتماعی و فنی را به صحنه آورد. این تقسیم کار با ظهور بنگاه‌های شبکه‌ای، از حوزه درون بنگاه‌ها به کل فرایند تولید کالا و خدمات گسترش یافت. بدیهی است که فناوری به تنهایی و مستقیماً سازمان کار را دگرگون نمی‌کند؛ بلکه محیط نهادی و فرهنگی جوامع و نیز نظام روابط صنعتی و مدیریت آن‌ها در مورد نحوه استفاده از فناوری، تأثیرات تعیین‌کننده‌ای دارند. اتوماسیون می‌تواند اهمیت استفاده از ذهن انسان را در فرایند کار افزایش دهد. در عین حال رایانه‌ها، به مثابه نسل جدید دستگاه‌های خودکار، می‌توانند در جهت حذف و تنزل نقش انسان‌ها در کل فرایند کار مورد استفاده قرار گیرند.

بنابراین، در زمان بررسی آثار فناوری جدید بر بازار کار، توجه به ترکیب و تعامل این نوع فناوری با روند تجدید ساختار نظام سرمایه‌داری اهمیت دارد. به هنگام بحث درباره انعطاف‌پذیری نیروی کار، به این موضوع اشاره خواهد شد. پیش از آن باید به تأثیرات متفاوت به کارگیری این فناوری بر بسترهای اجتماعی و مقیاس‌های مختلف بنگاه‌ها اشاره کرد.

بررسی و تانابه<sup>۱</sup> در مورد استفاده از آدمک مصنوعی یا روبات در صنعت خودروسازی چهار کشور صنعتی، نشان دهنده تأثیرات متفاوت این فناوری بر خلق فرصت‌های جدید شغلی است. در آمریکا و ایتالیا که بنگاه‌ها بیش‌تر به دنبال کاهش هزینه نیروی کار بودند، کارگران زیادی شغل خود را از دست دادند. در ژاپن که شرکت‌ها خود را به اشتغال مادام‌العمر کارگران متعهد می‌دانستند، بهره‌وری به دلیل بازآموزی و کار گروهی بیش‌تر افزایش یافت، بدون آن که اشتغال کاهش یابد و در فرانسه نیز به دلیل مداخله دولت برای کاهش تأثیرات نامطلوب اجتماعی، کاهش اشتغال محدود شد (وتانابه، ۱۹۸۶).

تحقیقات تجربی در این زمینه نشان می‌دهد که تأثیر فناوری‌های جدید بر اشتغال‌زایی، چنانچه در مقیاس یک کارخانه، در سطح یک صنعت، یک منطقه، یک کشور یا در سطح جهان مورد بررسی قرار گیرد، متفاوت خواهد بود. تغییراتی که در مقیاس یک فرایند تولیدی یا یک کارخانه انجام شده، معمولاً بیکاری گسترده‌ای را به همراه داشته؛ در حالی که بررسی‌های مشابه در سطح ملی، دارای مشکل چندانی در زمینه اشتغال نبوده است (کاپلینسکی، ۱۹۸۶، ص ۱۵۳).

آنچه در سطح ملی می‌تواند تأثیرات منفی فناوری‌های جدید را مهار کند، گسترش تقاضا متناسب با افزایش بهره‌وری نیروی کار و کاهش زمان کار، به جای کاهش مشاغل، است و این موضوع به تصمیمات اجتماعی در حوزه رفاه، مصرف و کار مرتبط است.

### ۳. جهانی شدن و تجدید ساختار بنگاه‌ها

بنگاه شبکه‌ای، برخلاف تصورات اولیه درباره زوال شرکت‌های بزرگ و رشد بنگاه‌های کوچک، نوعی تجدید سازمان تولید در درون شرکت‌های بزرگ است. درباره شیوه مدیریت و مناسبات حقوقی شرکت‌های کوچک و شرکت مادر، مباحث گسترده و متنوعی مطرح شده است؛ اما در این جا تغییر شیوه سازماندهی تولید و اشتغال، از تولید انبوه زنجیره‌ای به بنگاه شبکه‌ای، مورد نظر است.

1. Watanabe.

به اعتقاد کاستلز، مسیرهای جدید سازمانی، پیامد تحول فناورانه نبودند و برخی از آن‌ها حتی مسبوق به پیدایش فناوری‌های جدید اطلاعاتی بودند:

«مهم‌ترین مانع بر سر راه انطباق شرکت دارای ساختار عمودی با نیازمندی‌های انعطاف‌پذیری اقتصاد جهانی، انعطاف‌ناپذیری فرهنگ شرکت‌های سنتی بود. در حالی که انتظار می‌رفت گسترش انبوه فناوری اطلاعات در دهه هشتاد میلادی، ابزار جادویی اصلاح و تغییر در شرکت‌های صنعتی باشد، به دلیل فقدان تحول اساسی سازمانی، عرضه این فناوری در برخی شرکت‌ها مشکلات دیوان‌سالاری و انعطاف‌ناپذیری را تشدید کرد». با این همه باید پذیرفت که «در حالی که تحول فناورانه به وقوع می‌پیوست، امکان تحقق تغییرات سازمانی به نحوی خارق‌العاده افزایش یافت» (۱۹۹۹، ص ۲۱۳).

الگوی تولید انبوه، به دنبال افزایش بهره‌وری از طریق صرفه‌جویی در هزینه با استفاده از زنجیره تولید یک محصول استاندارد بود و شکل سازمانی متناسب خود، یعنی شرکت بزرگ متکی بر یکپارچگی عمودی تولید و تقسیم کار نهادی شده اجتماعی و فنی، را آفرید. با گسترش بازارها و تنوع و انعطاف بیش‌تر تقاضا و تغییرات فناورانه‌ی که تجهیزات تک منظوره و خط تولید را از دور خارج می‌کرد، دیگر نظام تولید انبوه انعطاف‌ناپذیر و پرهزینه شده بود. با تغییرات فوق، واحدهای تولیدی مستقل که هم به تغییرات بازار و هم به تغییرات فناورانه حساس‌تر بودند، می‌توانستند جایگزین خط تولیدی که از ویژگی شرکت‌های بزرگ بود، گردند.

«تجدید ساختار شرکت‌ها و سازمان‌ها که به دلیل فناوری اطلاعات میسر گردید و رقابت جهانی آن را تشدید کرد، در پی تمرکززدایی مدیریت، فردی ساختن کار و سفارشی کردن بازارهاست به این ترتیب، ما شاهد معکوس شدن روند تاریخی و اجتماعی شدن تولید (که از ویژگی غالب دوران صنعتی بود) و فردی شدن نیروی کار در فرایند کار هستیم» (کاستلز، همان، ص ۳۱۸).

گرایش به انعطاف‌پذیری که از رقابت و فناوری تأثیر می‌پذیرد، زیربنای دگرگونی ترتیبات کار در دوره جهانی‌شدن است. بنگاه شبکه‌ای، واحد اقتصادی متشکل از

شرکت‌های مختلف یا بخش‌های درون شرکت‌ها، همراه با مشاوران و نیروی کار موقتی است که در یک طرح معین همکاری می‌کنند. بنگاه‌های کوچک در برخی کشورها (نظیر ژاپن و کره) تنها با یک شرکت مادر همکاری می‌کنند؛ در حالی که در ایالات متحده، اروپا و چین با مشتریان متعددی در ارتباط هستند.

توسعه بنگاه‌های شبکه‌ای، تنوع فزاینده‌ای از قراردادهای بین سرمایه و کار را به وجود آورده است. افزایش شاغلان نیمه‌وقت، موقت، خوداشتغال، کارکنان منتظر تلفن و جابه‌جایی شدید نیروی کار، محصول این روند است. یکی از دلایل افزایش شاغلان خود اشتغال، معاف شدن کارفرما از اغلب تضمین‌های قانونی مربوط به نیروی کار، به ویژه در زمینه ساعات کار است. انعطاف‌پذیری نیروی کار نیز نظیر بیکاری، تهدیدی برای نظام تأمین اجتماعی نیروی کار محسوب می‌شود. بررسی‌های ILO در مورد دستمزد نیروی کار نیمه وقت نشان می‌دهند که حتی بر مبنای محاسبه ساعتی، دستمزد کارکنان نیمه وقت کم‌تر از کارکنان تمام وقت است (ILO، ۲۰۰۳، ص ۱۶).

#### ۴. فناوری جدید و تغییر ساختار اجتماعی مشاغل

نوآوری‌های فناورانه در فرایند جهانی شدن، گرایش عمومی را به سمت افزایش مشاغل فنی - تخصصی در ترکیب نیروی کار و ساختار اجتماعی - طبقاتی جوامع پیشرفته به وجود آورده است. درباره این گرایش، به منزله یک روند مسلط، بین محققان به طور کلی توافق وجود دارد؛ اما درباره وجوه دیگر تأثیر این فناوری، از جمله تغییر تقسیم کار فنی و ایجاد مشاغل ساده خدماتی (قطب‌بندی نیروی کار)، بحث و گفتگو بسیار است.

همان‌طور که اشاره شد، بررسی‌های موجود، افزایش سهم نیروی کار فنی - تخصصی را در نیروی کار کشورهای مختلف تأیید کنند؛ ولی درباره دو موضوع اختلافات اساسی وجود دارد، موضوع اول این است که آیا ساختار اجتماعی مشاغل در نتیجه نوآوری‌های فناوری گرایش به قطبی شدن یافته و همزمان با افزایش سهم متخصصان و مشاغل فنی، شاهد افزایش نیروی کار نیمه ماهر و ساده در سمت دیگر طیف اشتغال در جوامع پیشرفته ما بعد

صنعتی بوده‌ایم یا نه. دومین پرسش این است که آیا تفاوت‌های ساختار اجتماعی در جوامع توسعه نیافته در حال ناپدید شدن است یا خیر.

برخی بررسی‌های اولیه در باره جهانی‌شدن، بر رشد مشاغل خدماتی نیمه ماهر و ساده در مقابل رشد مشاغل تخصصی، به مثابه الگوی قطبی شدن ساختار اجتماعی، تأکید دارند (مثل بررسی‌های کاستلز در سال ۱۹۸۳ و رامبرگر و اوین در سال ۱۹۸۴)؛ در حالی که بررسی‌های کاستلز نشان دهنده آنند که با توجه به رشد محدود مشاغل خدماتی نیمه ماهر، این رشد با سرعت و کمیت مشابهی با نیروی کار مدیریتی - تخصصی اتفاق نیفتاده است. جداول ۱-۳ و ۲-۳ که براساس جداول ارائه شده توسط کاستلز تنظیم شده‌اند، حاکی از آن هستند که در سال‌های ۱۹۹۰-۱۹۷۰ سهم مدیران، متخصصان و تکنسین‌ها در آمریکا از ۲۴/۷ به ۲۹/۷، در انگلستان از ۱۴/۷ به ۳۱/۸، در کانادا از ۲۳/۶ به ۳۰/۶ افزایش یافته بود (در ژاپن از ۸/۴ به ۱۴/۹ رسیده بود)؛ در حالی که افزایش سهم کارگران خدماتی نیمه ماهر در این کشورها بین ۰/۱ تا ۱/۴ درصد بود.

### جدول ۱-۳- تحول گروه بندی اجتماعی مشاغل در کشورهای گروه هفت

#### در دوره جهانی‌شدن

شرح	متخصصان و تکنسین‌ها		مدیران		کارکنان اداری		فروش		پیشه‌وران و کاربران	
	۱۹۹۰	۱۹۷۰	۱۹۹۰	۱۹۷۰	۱۹۹۰	۱۹۷۰	۱۹۹۰	۱۹۷۰	۱۹۹۰	۱۹۷۰
آمریکا	۱۶/۹	۱۴/۲	۱۲/۸	۱۰/۵	۱۷/۴	۱۵/۷	۱۱/۹	۶/۳	۳۲/۲	۲۱/۸
ژاپن	۱۱/۱	۵/۸	۳/۸	۲/۶	۱۴/۸	۱۸/۶	۱۵/۱	۱۳/۰	۳۴/۲	۳۱/۸
انگلستان	۲۱/۸	۱۱	۳/۷	۱۱	۱۴/۱	۱۷/۳	۶/۶	۸/۹	۳۴/۲	۲۲/۸
کانادا	۱۷/۶	۱۳/۶	۱۰	۱۳	۱۴/۸	۱۶/۰	۹/۹	۷/۱	۲۹/۶	۲۱/۱
فرانسه	۱۸/۴	—	—	۷/۵	—	۲۴/۲	۳/۸	—	—	۲۸/۱
آلمان	۲۲/۶	—	—	۴/۱	—	۱۳/۷	۷/۸	—	—	۲۷/۹

مأخذ: کاستلز، ۱۹۹۹، جداول ۱۶/۴ تا ۲۱/۴

جدول ۲-۳- تحول گروه‌بندی اجتماعی مشاغل در کشورهای گروه هفت  
در دوره جهانی شدن

کشاورزی	کارگران نیمه ماهر حمل و نقل		کارگران خدماتی نیمه ماهر		شرح	
	۱۹۹۰	۱۹۷۰	۱۹۹۰	۱۹۷۰		
۳/۰	۴/۰	۴/۲	۳/۲	۱۳/۷	۱۲/۴	آمریکا
۷/۲	۱۷/۳	۳/۷	۴/۶	۸/۶	۷/۶	ژاپن
۱/۶	۲/۹	۵/۶	۱۰	۱۲/۸	۱۲/۷	انگلستان
۵/۱	۷/۴	۳/۵	۵/۳	۱۳/۷	۱۲/۳	کانادا
۶/۶	—	۴/۲	—	۷/۲	—	فرانسه
۳/۱	—	۵/۵	—	۱۲/۳	—	آلمان

مأخذ: همان

در جوامع پیشرفته، مسلماً نشانه‌هایی از قطبی شدن اجتماعی و اقتصادی به چشم می‌خورد؛ اما منبع قطب‌بندی اجتماعی بیش از این که در ساختار طبقاتی باشد، در ویژگی‌های جنسیتی، قومی، سنی و شرکتی است و این نابرابری‌ها بیش‌تر از حذف‌ها و تبعیض‌هایی ناشی می‌شوند که در مورد نیروی کار و پیرامون آن رخ می‌دهند.

در مورد روند تغییر شباهت‌ها و تفاوت‌های موجود در ساختار اشتغال جوامع که در نتیجه تحولات فناورانه رخ می‌دهد، دیدگاه‌های متفاوتی مطرح است. در نظریه پردازی‌های مرتبط با تحول ساختار اجتماعی مشاغل در جوامع پیشرفته، اطلاعاتی که در مرکز فرایند جهانی شدن وجود دارند، گاه با اتکا به الگوسازی‌های ساده انگارانه، ویژگی‌های تجربه آمریکا به کل جوامع تعمیم می‌یابند؛ برای نمونه در نظریه‌های مرتبط با جامعه فراصنعتی، سه ویژگی تحولات اشتغال در آمریکا، شامل افزایش اهمیت مشاغل مدیریتی، تخصصی و فنی، کاهش نسبت کارگران پیشه‌ور و کاربر و افزایش تعداد کارکنان فروش، به ویژگی‌های عمومی جامعه اطلاعاتی منسوب شده است.

بررسی‌های دیگر نشان دهنده آنند که ساختارهای شغلی جوامعی که پیش‌تاز تحولات نوین بوده‌اند، با یکدیگر تفاوت بسیاری داشت. این تفاوت هم در سهم متخصصان و

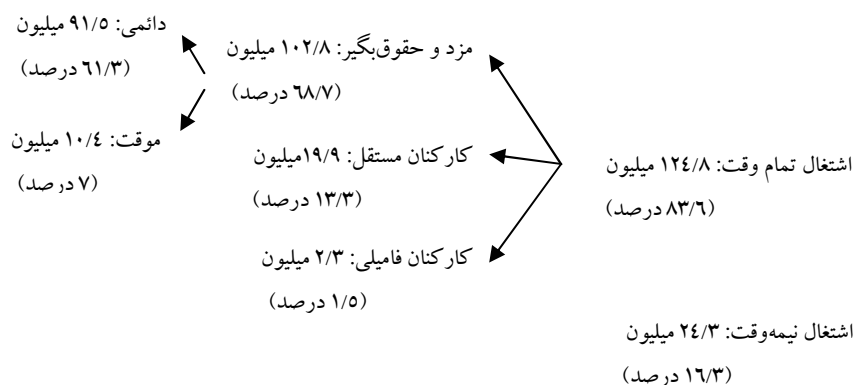
مدیران و میزان افزایش سهم آن‌ها به چشم می‌خورد، هم در میزان کاهش نسبت پیشه‌وران و کاربران و هم در تغییر سهم خود اشتغالی نیروی کار. در کشورهای آمریکا، انگلستان و کانادا، در سال ۱۹۹۰، سهم مدیران سه برابر ژاپن و آلمان بوده که این نشان دهنده تمرکز موقعیت‌های تصمیم‌گیری و مدیریت در این دو کشور، و به ویژه ساختار سلسله‌مراتبی شدید در ژاپن است. بین ژاپن و سایر کشورهای گروه هفت، از نظر سهم متخصصان و تکنسین‌ها نیز تفاوت زیادی وجود دارد. گرچه در این کشور سهم نیروی کار متخصص در دو دهه تقریباً دو برابر شده، با تعریف مجدد محتوای مشاغل دوران قبل، بخش مهمی از پیشه‌وران و کاربران مشاغل خود را حفظ می‌کنند؛ در حالی که در آمریکا و انگلستان اهمیت این گروه از مشاغل به شدت کاهش یافته است (جدول ۱-۳).

### ۵. جهانی‌شدن و انعطاف‌پذیری نیروی کار

اشکال وابسته به کار با جهانی‌شدن به وجود نیامده‌اند، اما در نتیجه گسترش بنگاه‌های شبکه‌ای که همگام و همراه جهانی‌شدن بودند، رشد یافته‌اند. تعداد و سهم شاغلان تمام وقت دارای قراردادهای بدون قید زمان از نیمه دهه هشتاد میلادی به این سو در کشورهای فوق کاهش یافته است. مطالعه‌ای درباره نیروی کار اروپا نشان دهنده آن است که در سال ۱۹۹۶ از ۱۴۹/۳ میلیون نفر شاغل در این کشورها، فقط ۹۱/۵ میلیون یا ۶۱/۳ درصد به صورت تمام وقت و با قرارداد دائمی استخدام شده بودند و بقیه شاغلان در گروه استخدام موقت، کارکنان مستقل، کارکنان فامیلی یا شاغلان نیمه وقت قرار داشتند. نمودار زیر، توزیع شاغلان اتحادیه اروپا را با توجه به انعطاف‌پذیری شکل کار نشان می‌دهد:

### نمودار ۳- انعطاف پذیری نیروی کار در کشورهای عضو اتحادیه اروپا

در سال ۱۹۹۶

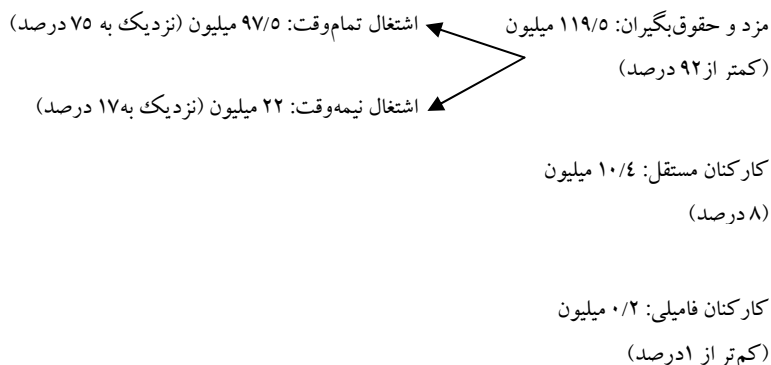


منبع: سازمان بین المللی کار (ILO، ۲۰۰۳)

یک بررسی در هلند نشان می دهد که در فاصله سال های ۱۹۹۰-۱۹۹۶ نسبت شاغلان تمام وقت دارای قراردادهای بدون قید زمان، از ۶۵ درصد به ۵۸ درصد کاهش یافته بود. تقریباً در تمام کشورهای اروپایی، اشتغال نیمه وقت نسبت به نیمه دهه هشتاد میلادی افزایش یافته است و در واقع بخش مهمی از فرصت های شغلی جدید ناشی از افزایش مشاغل پاره وقت است. در ایالات متحده آمریکا، دفتر آمار نیروی کار، آمار مربوط به قراردادهای موقت را جمع آوری نمی کند. در نتیجه، آمارهای فوق با اروپا قابل قیاس نیست. در سال ۱۹۹۷، از حدود ۱۳۰ میلیون شاغل آمریکایی حدود ۷۵ درصد به صورت تمام وقت و ۱۷ درصد به صورت نیمه وقت استخدام بوده اند، ۸ درصد نیز شاغل مستقل محسوب می شدند و کم تر از یک درصد بدون مزد و حقوق برای فامیل کار می کردند.



#### نمودار ۴- انعطاف‌پذیری نیروی کار ایالات متحده در سال ۱۹۹۷



منبع: همان

مقایسه آشکال کار در ایالات متحده آمریکا و کشورهای عضو اتحادیه اروپا نشان از گسترش بیش‌تر شکل‌های انعطاف‌پذیر کار در بازار کار اروپا دارد؛ زیرا صرف‌نظر از شباهت نسبت شاغلان نیمه‌وقت (حدود ۱۷ درصد در اروپا و آمریکا)، نسبت استخدام تمام‌وقت نیروی کار در آمریکا بیش از اروپا (۷۵ درصد در مقابل ۶۸/۳ درصد) و میزان کارکنان مستقل و کارکنان فامیلی در این کشور به مراتب پایین‌تر از کشورهای اتحادیه اروپاست.

نسبت اشتغال پاره‌وقت در کشورهای اروپایی که به طور میانگین حدود یک ششم شاغلان را در بردارد، از بیش از یک سوم شاغلان در کشور هلند تا حدود ۲۷ درصد در کشورهای اسکانندیناوی و حدود ۵ درصد در مجارستان، یونان، ایتالیا و جمهوری چک نوسان دارد. زنان، بخش عمده شاغلان نیمه‌وقت را در این کشورها تشکیل می‌دهند (حدود ۸۵ درصد در انگلستان، بلژیک و اتریش). شاغلان پاره‌وقت معمولاً کم‌تر از ۳۱ ساعت در هفته کار می‌کنند. قابل توجه این که ۱۰ درصد از شاغلان پاره‌وقت، شغل دوم دارند. اشتغال پاره‌وقت، بیش‌تر در فعالیت‌های خدماتی (نظیر خرده‌فروشی، کار در هتل، رستوران و سایر خدمات) و در میان زنان رواج دارد. گفتنی است که حدود یک سوم

زنان شاغل در کشورهای اتحادیه اروپا به صورت نیمه وقت کار می کنند؛ در حالی که این نسبت در مردان حدود ۵ درصد است.

سهم قراردادهای موقت در اروپا در دهه هشتاد میلادی افزایش یافت؛ اما در دهه نود میلادی، سهم این نوع قراردادها با کاهش همراه شد، علت این تغییر احتمالاً آن بود که بسیاری از شاغلانی که قرارداد موقت داشتند، به کارکنان مستقل تبدیل شدند؛ یعنی کار را به صورت «قراردادی» پذیرفتند. در سال ۱۹۹۶، در بسیاری از کشورهای اروپایی نسبت کارکنان مستقل، بالاتر از استخدام پاره وقت بود. برخلاف کار پاره وقت، قراردادهای موقت بیش تر در فعالیت های تولیدی و در میان مردان رایج است. همان طور که اشاره شد، نسبت شاغلان تمام وقت با قرارداد دائم در کشورهای در حال توسعه رو به کاهش است. با انعطاف پذیرتر شدن بازارهای کار، شکل های کار تنوع بیشتری یافته است.

شکل های اولیه کار منعطف، شامل کار نیمه وقت و قراردادهای موقت به شکل های دیگری از کار، از جمله خوداشتغالی و اشتغال منتظر تلفن، تنوع یافته است. برای بررسی این تغییرات، به ویژه در کشورهای جنوب، آمار لازم در اختیار نیست؛ زیرا این کشور آمارهای اشتغال خود را با تغییرات فوق در مورد شکل های کار انطباق نداده اند. حتی در کشورهای عضو سازمان توسعه و همکاری های اقتصادی، اطلاعات لازم درباره خوداشتغالی و اشتغال منتظر تلفن وجود ندارد و نسبت اشتغال پاره وقت تقریباً در تمام کشورهای اروپایی در فاصله نیمه دهه هشتاد تا پایان دهه نود میلادی افزایش یافته است.

## ۶. جهانی شدن و مهاجرت نیروی کار: آیا نیروی کار جهانی وجود دارد؟

پاسخ برخی تحلیلگران، از جمله کاستلز، به پرسش فوق منفی است. او اظهار می دارد: «در سال ۱۹۹۳، تنها ۱/۵ درصد از نیروی کار جهانی (در حدود ۸۰ میلیون نفر) در خارج از کشورهای خود کار می کردند و به رغم حرکت آزادانه شهروندان کشورهای اروپایی در کشورهای اتحادیه اروپا، تنها ۲ درصد از اتباع این کشورها در سایر کشورهای عضو اتحادیه اروپا دارای اشتغال بودند. این نسبتی است که در ده سال گذشته تغییری نکرده

است ... در واقع برای جمع‌اندکی از نیروی کار که متخصصانی با مهارت بسیار بالا هستند و در بخش‌های تحقیق و توسعه، مهندسی، مدیریت مالی، خدمات تجاری پیشرفته و صنعت تفریحات به کار اشتغال دارند و با شبکه‌های جهانی که کنترل این سیاره را در دست دارند، مرتبط هستند، بازار کار جهانی وجود دارد» (همان، صص ۲۸۵-۲۸۳).

درباره افزایش مهاجرت نیروی کار از کشورهای جنوب، دیدگاه‌های متفاوتی وجود دارد. حتی در گزارش‌های کمیسیون جمعیت و توسعه سازمان ملل نیز دو گرایش متفاوت به چشم می‌خورد: گرایش اول، بیش‌تر بر کاهش مهاجرت‌های بین‌المللی در نتیجه افزایش سرمایه‌گذاری در کشورهای جنوب تأکید می‌کند و تأکید گرایش دوم، بر افزایش مهاجرت نیروی کار تحصیل‌کرده و متخصص از کشورهای جنوب به شمال در فرایند جهانی‌شدن است.

براساس برآورد یکی از دفترهای سازمان ملل، نرخ رشد مهاجران در سطح جهان از ۱/۲ درصد در سال‌های ۱۹۷۵-۱۹۶۵ به ۲/۲ درصد در ۱۹۸۵-۱۹۷۵ و ۲/۶ درصد در ۱۹۹۰-۱۹۸۵ افزایش یافته است. البته این افزایش، همان‌طور که پیش‌بینی می‌شد، بیش‌تر در کشورهای در حال توسعه روی داده تا در کشورهای توسعه یافته (جدول ۴). قابل توجه این که در سال ۱۹۹۶ در میان کشورهایی که افزایش جمعیت ناشی از مهاجرت، از رشد طبیعی جمعیت آن‌ها بیش‌تر بوده، علاوه بر کشورهایی چون کانادا، آلمان و ایتالیا، کشورهای کرواسی، کویت، اریتره و رواندا نیز قرار داشتند. (دفتر اطلاعات آماری سازمان ملل).

جدول شماره ۵، تعداد ۲۱ کشور دارای بیش از یک میلیون مهاجر را در سال ۱۹۹۰ نشان می‌دهد. این نمودار، نشان دهنده آن است که چهار کشور هند، پاکستان، ایران و عربستان سعودی در آسیا به اندازه آمریکا و کانادا مهاجر داشته‌اند. یکی از زمینه‌های مهاجرت به این کشورها جابه‌جایی‌های ناشی از جنگ و سوانح طبیعی در منطقه بوده؛ ضمن آن که در برخی کشورهای آسیایی، رونق اقتصادی نیز موجب جذب مهاجران از کشورهای همسایه شده است.

جدول ۴- نرخ رشد مهاجران در جهان ۱۹۶۵-۱۹۹۰ (درصد- سال)

۱۹۸۵-۱۹۹۰	۱۹۶۵-۱۹۷۵	
۲/۶	۱/۲	جهان
۲/۴	۲/۳	کشورهای توسعه یافته
۲/۷	۰/۳	کشورهای در حال توسعه

منبع: سازمان ملل، بخش جمعیت دفتر آمارهای اقتصادی، اجتماعی، ۲۰۰۳.

طی دهه هشتاد میلادی، مداخله و سیاست‌گذاری درباره مهاجرپذیری به یکی از اولویت‌های تصمیم‌گیری حکومت‌های غربی و توسعه یافته تبدیل شد. کشورهای اتحادیه اروپا عموماً سیاست محدودیت را در پیش گرفتند و ایالات متحده، کانادا، استرالیا و زلاندنو درهای خود را بیش تر به روی نیروی کار متخصص و صاحبان سرمایه کشورهای جنوب گشودند.

در سال ۱۹۹۵، چهل درصد از کشورهای جهان سیاست‌هایی را برای افزایش یا کاهش مهاجرپذیری و ۲۴ درصد نیز سیاست‌هایی را برای افزایش یا کاهش تعداد مهاجرت از کشور خود اعلام کردند. جابه‌جایی نیروی کار، برخلاف سرمایه، تحت قواعد «منافع ملی» قرار گرفت. قانون مهاجرت سال ۱۹۹۰ در ایالات متحده، تعداد ویزاهای کار صادر شده در سال را سه برابر کرد.

مطالعات سازمان جهانی مهاجرت (IOM)<sup>۱</sup> نشان‌دهنده افزایش عوامل مشوق مهاجرت از کشور در کشورهای در حال توسعه و کشورهای سوسیالیستی سابق است. بنابراین، ثبات نسبی نرخ مهاجرت به کشورهای توسعه یافته طی دو دهه اخیر را بیش تر باید ناشی از اتخاذ سیاست‌های محدودکننده مهاجرت از جانب این کشورها و شرایط گزینشی سخت‌گیرانه آن‌ها نسبت به داوطلبان دانست. این محدودیت‌ها موجب افزایش مهاجرت‌های غیر قانونی شده است. بر پایه تخمین‌های سازمان بین‌المللی کار و سازمان بین‌المللی مهاجرت، در

1. International Organization of Migration.

سال ۲۰۰۴، حداقل ده میلیون کارگر آسیایی در سایر کشورها به کار اشتغال خواهند داشت که در قیاس با دو یا سه میلیون کارگر اواخر دهه هشتاد میلادی، رشدی معادل سیصد درصد را نشان می‌دهد. تنها نیمی از این تعداد، مهاجران قانونی خواهند بود و سایر آنان به طور غیرقانونی از مرزها می‌گذرند در نتیجه، کنترل‌های موجود در زمینه مهاجرت به اروپا و آمریکا و نیز رونق اقتصادی در بخشی از کشورهای آسیایی، یک جریان قدرتمند مهاجرت (نیروی کار نیمه ماهر) را در درون آسیا به وجود آورده است. کشورهای جنوب آسیا مبدأ مهاجرت حدود نیمی از کارگران مهاجرند (حدود ۴۰ درصد نیروی کار مهاجر آسیا به فیلیپین تعلق دارد) و سپس کشورهای هند، بنگلادش و سریلانکا قرار دارند. بخش مهمی از این نیروی کار، جذب کشورهای ژاپن، کره جنوبی، تایوان و مالزی می‌شوند و بخش دیگری به کشورهای ثروتمند خاورمیانه نظیر کویت، عربستان سعودی، عمان، قطر و اسرائیل مهاجرت می‌کنند. اگرچه سازمان بین‌المللی مهاجرت پیش‌بینی کرده بود که با رشد آزادسازی تجاری، زنجیره‌های مهاجرت نیروی کار گسترش می‌یابد، محدودیت‌های این روند در سال‌های اخیر آشکار شده است. یکی از موانع مهم پیوستن ترکیه به اتحادیه اروپا، نگرانی این اتحادیه از مهاجرت حداقل پنج میلیون ترک به کشورهای اروپایی، بلافاصله پس از این اتحاد است.

گزارش‌های سازمان ملل و سازمان جهانی کار نیز تأیید می‌کنند که برای بخش عمده نیروی کار جهان، به جز اقلیت کوچکی از متخصصان رده بالا، به معنای واقعی کلمه، بازار کار جهانی وجود ندارد. این نتیجه‌گیری از نظر درک محدود بودن قدرت جابه‌جایی نیروی کار در مقایسه با سرمایه و نقض تعادل موجود در بازار رقابتی کار و سرمایه اهمیت دارد.

تشدید مهاجرت نیروی کار، علی‌رغم برخی مصائب آن، یکی از جلوه‌های رهایی‌بخش جهانی‌شدن است که پیامدهای مهمی برای ادغام کشورهای در حال توسعه در فرایند جهانی‌شدن دارد. ارزانی و انعطاف‌پذیری بازار کار کشورهای در حال توسعه، عامل عمده تشویق سرمایه‌گذاری خارجی و صادراتی شدن تولید این کشورها تلقی می‌شود

(ساکس، ۱۹۹۸)؛ اما مهاجرت نیروی کار گرایش به استاندارد شدن شرایط کار را تشویق می‌کند.

جدول ۵- کشورهای دارای بیش از یک میلیون مهاجر در سال ۱۹۹۰

نسبت مهاجر به جمعیت	تعداد مهاجر		
۳/۶	۱۳۵۰	لهستان	اروپا
۶/۵	۳۷۱۸	انگلستان	
۲/۷	۱۵۴۹	ایتالیا	
۱۰/۴	۵۸۹۷	فرانسه	
۶/۴	۵۰۳۷	آلمان	
۷/۸	۱۱۶۷	هلند	
۱۶/۰	۱۰۹۱	سوئیس	
۷/۹	۱۹۶۰۲	ایالات متحده	آمریکای شمالی
۱۵/۵	۴۲۶۵	کانادا	
۱/۰	۸۶۵۹	هند	آسیا
۶/۲	۳۵۸۷	ایران	
۶/۱	۷۲۷۲	پاکستان	
۳۰/۹	۱۴۲۶	اسرائیل	
۲۶/۴	۱۱۱۲	اردن	
۷۱/۱	۱۵۰۳	کویت	
۲۵/۸	۴۰۳۷	عربستان سعودی	
۲/۰	۱۱۰۱	ترکیه	
۹۰/۲	۱۴۷۸	امارات متحده عربی	آمریکای لاتین
۵/۱	۱۶۶۱	آرژانتین	
۰/۷	۱۰۱۰	برزیل	
۵/۳	۱۰۲۷	ونزوئلا	

مأخذ: همان.

## منابع و مأخذ

۱. استیگلیتز، جوزف؛ جهانی‌سازی و مسایل آن، ترجمه حسن گلریز، تهران، نشر نی، ۲۰۰۲.
۲. مگک داف، هری؛ جهانی‌شدن با کدام هدف، ترجمه ناصر زرافشان، نشر آگه، ۱۳۸۰. ص ۱۲۵-۷۱.
۳. گیدنز، آنتونی؛ جهان رها شده: گفتارهایی درباره یکپارچگی جهان، ترجمه علی‌اصغر سعیدی، تهران، انتشارات علم و ادب، ۱۳۷۹.
۴. کاستلز، مانوئل؛ عصر اطلاعات، ترجمه احمد علیقلیان و دیگران، تهران، انتشارات طرح نو، ۱۹۹۹.
۵. مگداف، هری و دیگران؛ جهانی‌شدن با کدام هدف. ترجمه ناصر زرافشان، تهران، انتشارات آگه، ۱۹۹۲.
6. Albrow, Martin; *The Global Age*, Cambridge, Polity Press, 1996.
7. Belussi, Fiorenza and Garibaldi, Francesco; "Variety of Pattern of the Post-Fordist Economy" in *Work and Society* edited by Keith Grint. Cambridge: Polity, 2000.
8. Brettell, C.B. and Hollifield, J.F., *Migration Theory*, New York: Routledge, 2000.
9. Gopinath, Padmanabha; "Globalization and Employment", International Institute for Labor Studies, 1998.
10. Gray, John; "False Dawn: The Delusions of Global Capitalism", New York: The New Press, 1998.
11. Harvey, David; *Spaces of Hope*, 2000. The University of California Press.
12. ILO, Bureau for Workers Activities; "Labor Market Trends and Globalization's Impact on Them", 2003.
13. ILO; "Synthesis Report on ILO Activities on the Social Dimension of Globalization", 2002.
14. Kaplinsky, Raphael; "Microelectronics and Work Revisited: A Review", Report Prepared for ILO, Brighton, 1986.
15. Pianta, M. and Vivarelli, M., "Unemployment, Structural Change and Globalization" International Labor Organization, Bureau for Workers Activities, 2000.
16. Sacks, Jeffrey; "Globalization and Employment", A Public Lecture – International Institute for Labor Studies, 1998.
17. Schuurman, F. J., "Globalization and Development Studies", London: Sage, 2001.

18. United Nations, Department for Economic and Social Information Population Division, 2003.
19. Watanabe, Susumu; "Labor Saving Versus Workman Playing Effects of Microelectronics", International Labor Review, 1986. 125: 243-59.

