

## ΑΓΑΠΗ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑ; Το ζήτημα των ατομικών κινήτρων

### *Ένα δίλημμα στον τομέα της πρόνοιας*

Η Rosa Hernandez είναι μια χαμηλόμισθη εργαζόμενη μητέρα που ανατρέφει δύο δικά της παιδιά και δύο ξένα. Όταν ρωτήθηκε για τον δίχρονο θετό γιο της που τον έχει μαζί της από τότε που γεννήθηκε, απάντησε:

Θα στενοχωρηθώ πολύ όταν υιοθετηθεί. Δεν γίνεται να μη «δεθείς» μαζί τους όταν τ' αγαπάς και τ' ανατρέφεις σε μια καλή οικογένεια. Αλλά τότε [οι δικηγόροι και οι κοινωνικοί λειτουργοί] γυρίζουν και σου λένε ότι, αν δεν μπορείς να τα υιοθετήσεις, θα τα πάρουν τελικά, δεν πρέπει να νοιάζεσαι πραγματικά γι' αυτά. Όμως δεν μπορούμε να τα βγάλουμε πέρα. Αν το υιοθετήσουμε, θα χάσουμε την ιατρική του κάλυψη και δεν μπορούμε να το κάνουμε, γιατί έχει άσθμα. Μπορεί να χάσουμε τα πάντα· οπότε δεν θα μπορούμε να φροντίζουμε κανένα.

Η Teresa Toguchi Swartz, η κοινωνιολόγος που κατέγραψε τις σκέψεις της κ. Hernandez, πήρε συνέντευξη και από τους κοινωνικούς λειτουργούς που επιβλέπουν τους θετούς γονείς. Όπως διαπίστωσε, οι «κοινωνικοί λειτουργοί και οι δικηγόροι» κατηγορήσαν τη Rosa

Hernandez και τον άνδρα της ότι «είχαν αναλάβει την ανατροφή των παιδιών μόνο για το χρηματικό βοήθημα και όχι γιατί νοιάζονταν πραγματικά γι' αυτά. Αν νοιάζονταν θα τα υιοθετούσαν».<sup>1</sup>

Τι συμβαίνει εδώ; Η κ. Hernandez ενεργεί έχοντας συναίσθηση της οικονομικής και ηθικής της ευθύνης. Τόσο αυτή όσο και ο άνδρας της, ένας λιμενεργάτης που παίρνει 1.000 δολάρια τον μήνα, θεωρούν πολύ σημαντική την ευθύνη να στηρίξουν οικονομικά την οικογένειά τους. Το ίδιο σοβαρά παίρνουν και τη σχέση στοργής και αγάπης που έχουν με το μικρό αγόρι. Στο πλαίσιο του σχήματος, στο οποίο αναφερθήκαμε νωρίτερα, οι θετοί αυτοί γονείς αξιολογούν θετικά τον Κατάλογο I και III, ενώ βλέπουν την αγάπη και το χρήμα ως *συμπληρωματικά* στοιχεία. Τα χρήματα που παίρνουν για την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη του παιδιού τούς βοηθούν να το φροντίζουν. Αν όμως το υιοθετήσουν, θα τα χάσουν.

Από την άλλη πλευρά, η στάση των κοινωνικών λειτουργών είναι μονομερής, καθώς επικεντρώνεται στην ηθική διάσταση του προβλήματος, αποκλείοντας κάθε οικονομική του πτυχή. Θεωρούν ότι, αφού η κ. Hernandez νοιάζεται για τα χρήματα, δεν μπορεί να ενδιαφέρεται πραγματικά για το παιδί. Ασχολούνται τόσο πολύ με τις μη οικονομικές πλευρές της φροντίδας του αγοριού που αγνοούν πλήρως τις ανάγκες και τα πρακτικά προβλήματα που αντιμετωπίζει η θετή οικογένειά του. Ίσως πιστεύουν ότι ανήκουν σε εκείνη την κατηγορία ανθρώπων που αξιολογούν θετικά τα στοιχεία του Καταλόγου III – μια και ασχολούνται τόσο πολύ με τους φτωχούς και τους αδυνάτους. Εγώ θα έλεγα πάντως ότι ανήκουν στην κατηγορία του Καταλόγου II. Νοιάζονται τόσο πολύ για τα «ευγενή και ανώτερα θέματα» ώστε ζουν στον κόσμο τους και δεν συνειδητοποιούν τα οικονομικά προβλήματα που αντιμετωπίζει μια οικογένεια της εργατικής τάξης. Είναι τόσο ηθικολόγοι που ετοιμάζονται να πάρουν ένα παιδί από τους ανθρώπους που το αγαπούν και τους οποίους και το ίδιο αγαπάει.<sup>2</sup>

Το ζήτημα αυτό έχει να κάνει με τα κίνητρα των ανθρώπων. Μπορεί κάποιος να έχει ως κίνητρο την αγάπη, αλλά και το χρήμα; Πολλοί άνθρωποι θα απαντούσαν αρνητικά. Πιστεύουν ότι, όταν κάτι γί-

νεται για το χρήμα, «εμπορευματοποιείται» αυτόματα. Ταυτίζουν τις χρηματικές συναλλαγές με τον στενόκαρδο ιδιοτελή υπολογισμό. Θεωρούν ότι η προθυμία ενός εργαζόμενου να δεχτεί μικρή μόνο χρηματική αποζημίωση για να φροντίσει ένα παιδί αποτελεί ένδειξη ότι είναι κατάλληλος και επαρκώς συμπονετικός.<sup>3</sup> Στο κεφάλαιο αυτό θα ασχοληθούμε αρχικά με το θέμα των κινήτρων και της φροντίδας των άλλων.

Ένα γενικότερο, αλλά συναφές, ζήτημα αφορά τα κίνητρα των ανθρώπων στην περίπτωση που περιμένουμε ήδη από αυτούς να έχουν οικονομικά κίνητρα. Υποτάσσονται, πράγματι, οι άνθρωποι στο αφεντικό τους όταν εργάζονται «για τα λεφτά» σε μια σύγχρονη επιχείρηση; Ή μπορεί να έχουν επίσης κι άλλα κίνητρα;

Πρόκειται για τις δύο πλευρές του ίδιου νομίσματος: μπορείτε να εργάζεστε μόνο «για τα λεφτά» σε μια δουλειά που, από τη φύση της, απαιτεί να δείχνετε στοργή και αγάπη στους άλλους; Μπορείτε να αγαπάτε τους συναδέλφους σας στο γραφείο ή στο εργοστάσιο, όταν ο μόνος λόγος που εργάζεστε εκεί είναι τα λεφτά;

### *Η ιστορική κληρονομιά*

Ιστορικά οι δουλειές που έχουν να κάνουν με τη φροντίδα *ανήκαν* στην κατηγορία «εργασία εκτός αγοράς», ενώ συνήθως πιστεύουμε πως οι δουλειές που γίνονται στο πλαίσιο της αγοράς διακρίνονται από σκληρότητα και αδιαφορία για τον άνθρωπο. Η ιδεολογία που θέλει την αγάπη να αντιπαρατίθεται στο χρήμα ταιριάζει απόλυτα με τα κυρίαρχα κοινωνικά πρότυπα των νοικοκυριών της μεσαίας τάξης.

Όπως είπα και νωρίτερα, στη βικτοριανή εποχή θεωρούσαν την οικονομική ζωή στο πλαίσιο της αγοράς ψυχρή, σκληρή και μηχανική. Γι' αυτό και οι άνδρες της μεσαίας τάξης, που ταλαιπωρούνταν όλη τη μέρα στη δουλειά, έπρεπε το βράδυ να επιστρέφουν σε ένα απάνεμο λιμάνι. Η κυρίαρχη εικόνα ήταν ότι το σπίτι, ο εξιδανικευμένος τόπος της θαλπωρής, των υψηλών ηθικών αξιών και των γυναι-

κείων τεχνών, προσέφερε το απάνεμο λιμάνι όπου κατέφευγαν οι άνδρες το βράδυ, ενώ παράλληλα αποτελούσε και το πνευματικό και εκπολιτιστικό αντίβαρο για ολόκληρη την κοινωνία.

Η φροντίδα των παιδιών, των αρρώστων και των ηλικιωμένων στο σπίτι από τις γυναίκες της μεσαίας τάξης μόνο *έμμεσα* υποστηριζόταν οικονομικά, μέσω των χρημάτων που έδιναν οι άνδρες στις γυναίκες τους. Λόγω του ότι οι σχέσεις μεταξύ των συζύγων θεωρούνταν, σύμφωνα με τις κρατούσες αξίες αλλά και τον νόμο, μια ανταλλαγή δώρων (σε αντίθεση με τις αγοραπωλησίες που λάμβαναν χώρα στην αγορά), αυτό που έκαναν οι γυναίκες στο σπίτι δεν συνιστούσε «δουλειά». Οι γυναίκες θεωρούνταν εξαρτημένες οικονομικά από τον άνδρα τους. Γι' αυτό και ο χρόνος ή τα χρήματα που τελικώς ξοδεύονταν για τη φροντίδα των άλλων εμφανίζονταν σαν να ήταν ολότελα ξένα προς την οικονομία ή την αγορά.

Παρά το γεγονός ότι στις μέρες μας κάποιοι προτείνουν την επιστροφή στη βικτοριανή ιδεολογία, η τελευταία δεν υπήρξε ποτέ μια ακριβής περιγραφή της οικονομικής ζωής. Γιατί, με την εξαίρεση μιας μικρής ελίτ, οι γυναίκες που δεν δούλευαν επί πληρωμή *εργάζονταν* πραγματικά. Η συνεισφορά τους στο σπίτι ήταν πολύ σημαντική, γιατί μαγείρευαν, καθάριζαν και φρόντιζαν τα παιδιά και τους ηλικιωμένους. Και πολλές γυναίκες, μάλιστα, που οι άνδρες τους δεν ανήκαν στη μεσαία τάξη, έκαναν τις πιο βαριές δουλειές της βιομηχανικής οικονομίας. Στα εργοστάσια και στις βιοτεχνίες απασχολούνταν οι φτωχές γυναίκες, οι μετανάστριες και όσες ανήκαν σε διάφορες μειονότητες. Συχνά μαζί με αυτές δούλευαν για πολλές ώρες και έναντι εξευτελιστικής αμοιβής και τα μικρά τους παιδιά. Η ιδεολογία της μεσαίας τάξης για τη βικτοριανή «γυναίκα –φύλακα άγγελο του σπιτιού»– δεν συγκάλυπτε μόνο τη σκληρή δουλειά πολλών γυναικών μέσα στο σπίτι, αλλά και τις συνέπειες της εκβιομηχάνισης για μεγάλο αριθμό φτωχών γυναικών και παιδιών.

Ακόμα κι όταν η φροντίδα των άλλων (παιδιών, αρρώστων και ηλικιωμένων) μεταφέρθηκε σταδιακά από το σπίτι σε άλλους χώρους, η ιδέα ότι η δουλειά αυτή δεν είναι σοβαρή προσοδοφόρα δραστηριό-

τητα συνέχισε να υφίσταται. Οι πρώτες νοσοκόμες ήταν συχνά μοναχές που είχαν ορκιστεί να ζήσουν μέσα στη φτώχεια. Πολλές νεαρές γυναίκες απασχολούνταν προσωρινά σε αυτή τη δουλειά μέχρι να παντρευτούν. Οι γυναίκες αυτές δεν χρειάζοταν να πληρώνονται καλά, είτε γιατί δεν είχαν άλλα άτομα υπό την προστασία τους είτε γιατί ήλπιζαν ότι στο μέλλον θα εντάσσονταν σε κάποιο μοναχικό τάγμα ή θα τις προστάτευε ο πατέρας τους ή ο άνδρας τους. Οι πρώτοι βρεφονηπιακοί σταθμοί ιδρύθηκαν και στελεχώθηκαν με θρησκειές παντρεμένες γυναίκες της μεσαίας τάξης σαν μια κίνηση φιλανθρωπίας για την ανακούφιση των παιδιών και των γυναικών των λιγότερο προνομιούχων τάξεων. Οι γυναίκες αυτές έπαιρναν κάποια χρήματα –ορισμένες φορές η αμοιβή τους αποκαλούνταν «χαρτζιλίκι»–, γιατί ο άνδρας τους ήταν ο «κουβαλητής» στο σπίτι τους. Το ίδιο συνέβη και με τα δημοτικά σχολεία, τα οποία στελεχώθηκαν με μοναχές, ανύπαντρες ή και παντρεμένες γυναίκες με εργαζόμενους συζύγους. Η οικονομική στήριξη εκείνων που παρείχαν φροντίδα συνέχισε να είναι έμμεση, με όχημα την οικογένεια και την Εκκλησία, και όχι άμεση – σαν αμοιβή του ατόμου που εργάζεται για τη φροντίδα άλλων.

Η βικτοριανή ιδεολογία για τη θαλπωρή του σπιτιού, σε αντίθεση με το σκληρό και ψυχρό εργοστάσιο, βρίσκει συχνά απήχηση και στις μέρες μας, γιατί νιώθουμε ότι υπάρχει ένα ποιοτικό στοιχείο στα κίνητρα όσων ασχολούνται με τη φροντίδα, στοιχείο που είτε απουσιάζει είτε είναι λιγότερο εμφανές σε άλλα είδη δουλειάς. Η εργασία φροντίδας στηρίζεται στο προσωπικό ενδιαφέρον όσων απασχολούνται στον τομέα αυτόν για τα άτομα που έχουν αναλάβει να φροντίζουν. Όλοι ελπίζουμε ότι οι νοσοκόμες, οι νηπιαγωγοί ή οι θεοίγονείς ενδιαφέρονται ειλικρινά για τους ανθρώπους που φροντίζουν. Και βέβαια δεν θέλουμε να κάνουν αυτές τις δουλειές άνθρωποι που σκέφτονται μόνο τον μισθό τους. Δεν θέλουμε η γιαγιά μας στο γηροκομείο ή το παιδί μας στον βρεφονηπιακό σταθμό να αντιμετωπίζεται με ψυχρότητα ή σκληρότητα από κάποιον που μετρά τη δουλειά του με τις δόσεις φαρμάκου που χορηγεί ή τις πάνες που αλλάζει καθημερινά. Δίκαια μας φοβίζει η μετατροπή των δραστηριο-

τήτων φροντίδας σε απρόσωπη «βιομηχανική γραμμή παραγωγής». Θέλουμε να υπάρχει και λίγο συναίσθημα σε αυτές τις δουλειές.

Ωστόσο η βικτοριανή κληρονομιά και σχετικές αντιλήψεις μας δημιουργούν την τάση να πιστεύουμε ότι η δουλειά μπορεί να γίνεται είτε ψυχρά («για τα λεφτά») είτε «δωρεάν» (με αγάπη). Έχουμε την τάση να θεωρούμε ότι η αληθινή έγνοια για τους άλλους ξεπηδά από τη φύση σαν αστείρευτη πηγή.

Οι καιροί όμως έχουν αλλάξει. Παλιότερα πολλές γυναίκες, αποκλεισμένες από άλλα επαγγέλματα, ήταν έτοιμες να γίνουν νοσοκόμες και δασκάλες. Σήμερα οι γυναίκες έχουν πρόσβαση σε όλα σχεδόν τα επαγγέλματα. Παλιότερα πολλές γυναίκες ήταν διατεθειμένες να εργαστούν με μικρή, ακόμα και χωρίς, αμοιβή, γιατί είχαν την οικονομική στήριξη του πατέρα ή του άνδρα της. Σήμερα οι μονογονεϊκές οικογένειες ή τα νοικοκυριά δύο εργαζομένων είναι πολύ περισσότερα από ό,τι παλιότερα. Στις μέρες μας οι βρεφονηπιακοί σταθμοί, τα γηροκομεία και οι υπηρεσίες που προσφέρουν βοήθεια στο σπίτι παραπονιούνται ότι δεν μπορούν να βρουν αρκετούς καλούς εργαζόμενους. Τα νοσοκομεία, από την πλευρά τους, αντιμετωπίζουν μονίμως έλλειψη νοσηλευτικού προσωπικού. Το ίδιο συμβαίνει και με πολλές σχολικές περιφέρειες. Σήμερα η πηγή μέσα από την οποία ξεπηδά η φροντίδα δεν φαίνεται να είναι τόσο αστείρευτη όσο παλιά.

Ας σκεφτούμε για λίγο το πρόβλημα της έλλειψης προσωπικού. Τι, *συνήθως*, κάνουν οι εργοδότες όταν δεν μπορούν να βρουν τους εργάτες που χρειάζονται; Τι κάνουν όταν δεν μπορούν να βρουν αρκετούς εργάτες για τη σειρά παραγωγής, αρκετούς πωλητές ή αρκετούς μηχανικούς; Στις δουλειές αυτές δεν υπάρχει κάποιο προσωπικό στοιχείο κινήτρων και γι' αυτό θεωρείται ότι τις κάνουμε «για τα λεφτά». Ασφαλώς. Άλλωστε ήδη από την εποχή του Adam Smith πιστεύουμε ότι βασικό κίνητρο των ανθρώπων στην οικονομική τους ζωή είναι το προσωπικό συμφέρον. Αν μια εταιρεία χρειάζεται περισσότερους εργάτες στη γραμμή παραγωγής, περισσότερους πωλητές ή μηχανικούς από όσους μπορεί να βρει με τον μισθό που προ-

σφέρει, συνήθως αυξάνει την οικονομική προσφορά της ή τις πρόσθετες απολαβές.

Ορισμένοι υποστηρίζουν ότι η πολιτική των μισθολογικών αυξήσεων με σκοπό την προσέλκυση περισσότερων εργαζομένων στον τομέα της φροντίδας θα ήταν, ίσως, *κακή*, γιατί θα προσείλκυε λάθος ανθρώπους που θα ήθελαν να κάνουν τη δουλειά μόνο «για τα λεφτά». Οι άνθρωποι αυτοί θα προσποιούνταν ότι ενδιαφέρονται ειλικρινά για τη δουλειά τους μόνο και μόνο για να πάρουν και να κρατήσουν τη δουλειά. Γι' αυτό και σπάνια προτείνονται μισθολογικές αυξήσεις για τη διατήρηση ή την πρόσληψη προσωπικού, ακόμα και όταν οι ελλείψεις είναι μόνιμες. Αυτοί που φοβούνται ότι θα «μολύνουν» τον τομέα της φροντίδας με τις «οικονομικές αξίες» πιστεύουν ότι τον *προστατεύουν* κρατώντας χαμηλά τους μισθούς.

Είναι όμως βάσιμη η υποτιθέμενη αντίθεση ανάμεσα στα οικονομικά και τα συναισθηματικά κίνητρα ή απλώς έχουμε «κολλήσει» σε παρωχημένους τρόπους σκέψης;

### *Τι λέει η έρευνα για την αγάπη και το χρήμα;*

Όσοι υποστηρίζουν ότι το χρήμα εκτοπίζει από τον χώρο της φροντίδας την αγάπη και την έγνοια για τον άλλο μπορούν να αντλήσουν επιχειρήματα από διάφορες φιλοσοφικές και κοινωνικές θεωρίες. Ο Jürgen Habermas, στη θεωρία του οποίου για τη σχέση «βιόκοσμος» και «συστήματος» αναφέρθηκα στο Κεφάλαιο 2, είναι ένας από τους υποστηρικτές αυτής της άποψης, μια και πιστεύει ότι κύριος μοχλός του οικονομικού συστήματος είναι το χρήμα. Κατά τη γνώμη του, οποτεδήποτε έρχεται στο προσκήνιο το απρόσωπο χρήμα, οι άνθρωποι δραστηριότητες «τεχνικοποιούνται», χάνοντας το ανθρώπινο και το κοινωνικό τους νόημα.

Το χρήμα, σύμφωνα με τον Habermas, έχει τη δική του ζωή και δύναμη. Επειδή βασίζεται στον «χρυσό ή στην επιβολή», δεν χρειάζεται την κοινωνική νομιμοποίηση.<sup>4</sup> Πιστεύει πως το χρήμα υπάρχει

ως αντικειμενική οντότητα ανεξάρτητη από την κοινωνική ζωή, ενώ υπακούει σε κανόνες που δεν άπτονται των κοινωνικών σχέσεων.

Ας σταθούμε για λίγο στην άποψη αυτή. Αλήθεια, τι είναι το χρήμα; Εκτός από τον Habermas, είναι πολλοί εκείνοι που πιστεύουν ότι κάθε δολάριο αντιπροσωπεύει μια πολύ μικρή ποσότητα των αμερικανικών αποθεμάτων χρυσού που βρίσκονται συσσωρευμένα στο Φορτ Νοξ. Στην πραγματικότητα όμως το χρήμα είναι *πέρα για πέρα* ένα κοινωνικό δημιούργημα! Ο Διεθνής Κανόνας Χρυσού κατέρρευσε στις αρχές της δεκαετίας του 1930, ενώ η ιδέα της μετατρεψιμότητας του δολαρίου σε χρυσό εγκαταλείφθηκε πλήρως το 1971.

Όσοι οικονομολόγοι παίρνουν στα σοβαρά το χρήμα *έχουν επίγνωση* του γεγονότος ότι αυτό είναι χρήσιμο στις ανταλλαγές στο μέτρο ακριβώς που οι χρήστες του *συμφωνούν* ότι έχει κάποια αξία. Η αξία των εθνικών νομισμάτων δεν «επιβάλλεται» έξωθεν. Μία από τις κυριότερες λειτουργίες των κεντρικών τραπεζών είναι να *νομιμοποιούν* το εθνικό νόμισμα στα μάτια των χρηστών του. Οι κεντρικές τράπεζες προσπαθούν διαρκώς να *πείσουν* τον λαό ότι μπορεί να εμπιστευτεί τα δολάρια, τα πέσο ή τα ευρώ του ως μέσα συναλλαγών, αλλά και ως αποθέματα αξίας. Οι διοικητές των κεντρικών τραπεζών μπορεί να ανησυχούν για διάφορα πράγματα, όπως οι απόψεις, οι προσδοκίες, η αξιοπιστία, η νομιμότητα και τα προβλήματα σχετικά με τη λήψη συλλογικών αποφάσεων, αλλά δεν ανησυχούν σχεδόν ποτέ για την ποσότητα χρυσού που υπάρχει στα θησαυροφυλάκιά τους.<sup>5</sup> Ορισμένες από τις σοβαρότερες διεθνείς αναταράξεις στην πρόσφατη οικονομική ιστορία οφείλονταν στην κρίση νομιμοποίησης που εκδηλώθηκε όταν οι προσδοκίες υπερπληθωρισμού ή μαζικής υποτίμησης οδήγησαν στην υπονόμηση της εμπιστοσύνης του κόσμου στην αξία του νομίσματος. Το χρήμα δεν στηρίζεται στον χρυσό ή στην επιβολή. Αντίθετα είναι ένα κοινωνικό δημιούργημα.

Επειδή το νόημα του χρήματος εξαρτάται απόλυτα από τις κοινωνικές πεποιθήσεις και απόψεις, το επιχείρημα του Habermas που θεωρεί πως το χρήμα υπονομεύει το κοινωνικό νόημα είναι αβάσιμο. Μήπως όμως οι έρευνες στον χώρο των κοινωνικών επιστημών δεί-

χνουν ότι υπάρχει κάτι στην αλληλεπίδραση χρήματος και ανθρώπων κινήτρων που κάνει το χρήμα να εκτοπίζει την αγάπη και την έγνοια για τον άλλο;

Η συγκριτική μελέτη του Richard Titmuss για την προσφορά αίματος στις Ηνωμένες Πολιτείες και τη Βρετανία χρησιμοποιείται συχνά για να υποστηριχθεί η άποψη ότι τα οικονομικά και συναισθηματικά κίνητρα βρίσκονται σε πλήρη αντίθεση μεταξύ τους.<sup>6</sup> Την εποχή που έγινε η μελέτη αυτή, η Βρετανία στηριζόταν μόνο σε εθελοντές αιμοδότες για να καλύψει τις ανάγκες της σε αίμα, ενώ οι Ηνωμένες Πολιτείες στηριζόταν σε εθελοντές, αλλά και σε επί πληρωμή αιμοδότες. Ο Titmuss απέδειξε ότι το αμερικανικό σύστημα προσέφερε αίμα χαμηλότερης ποιότητας και μεγαλύτερου κόστους από το βρετανικό. Υποστήριξε ότι η ύπαρξη μιας αγοράς αίματος μείωνε την προθυμία των ανθρώπων να δώσουν αίμα εθελοντικά. Φαίνεται ότι η ευθεία αντιπαράθεση των φιλόδοξων παρορμήσεων των ανθρώπων και των χρηματικών συναλλαγών μειώνει ηθικά και εμπορευματοποιεί τη δραστηριότητα αυτή. Τα ευρήματα του Titmuss χρησιμοποιήθηκαν πολλές φορές για να στηρίξουν την άποψη πως οι ανταλλαγές «δώρων», βασικό κίνητρο των οποίων είναι η αγάπη και το ενδιαφέρον για τον άλλο, διαφοροποιούνται πλήρως από τις ανταλλαγές που έχουν ως μοναδικό κίνητρο το χρήμα. Ή, για να το πω διαφορετικά, υποτίθεται πως τα ευρήματα αυτά έδειξαν ότι το οικονομικό κίνητρο «εκτοπίζει» το συναισθηματικό.

Ωστόσο αυτή είναι μόνο η μισή ιστορία. Ο οικονομολόγος Bruno Frey έχει μελετήσει επισταμένως τις σχέσεις χρήματος και κινήτρων. Όπως και ο Titmuss, οδηγήθηκε στο συμπέρασμα ότι οι «εξωτερικές παρεμβάσεις», όπως η πληρωμή ενός ποσού, ενδέχεται να «εκτοπίσουν» τα εσωτερικά κίνητρα, όπως η αγάπη, η ηθική, η αφοσίωση ή η απόλαυση που αντλούμε από μια δραστηριότητα. Ωστόσο ο Frey επισήμανε ότι αυτό συμβαίνει μόνο σε ένα συγκεκριμένο κοινωνικό πλαίσιο.<sup>7</sup> Η διαμεσολάβηση του χρήματος τείνει να εκτοπίζει τα εσωτερικά κίνητρα όταν «με την πληρωμή ασκείται έλεγχος». Όταν δηλαδή οι άνθρωποι νιώθουν ότι πρέπει να εκχωρήσουν τον έλεγχο

των πράξεών τους σε κάποιον άλλο έναντι ενός ποσού, τα εσωτερικά τους κίνητρα μειώνονται ή και χάνονται εντελώς. Ας υποθέσουμε, για παράδειγμα, ότι κάποιος θέλει να σταδιοδρομήσει ως κοινωνικός λειτουργός, γιατί του αρέσει να βοηθά τους συνανθρώπους του. Ας υποθέσουμε ακόμα ότι ο οργανισμός, στον οποίο εργάζεται, τον υποχρεώνει να κάνει κυρίως δουλειά ρουτίνας, όπως η αρχειοθέτηση εγγράφων, με αποτέλεσμα να νιώθει ότι τον περιορίζουν ή τον αντιμετωπίζουν με καχυποψία. Αν οι προϊστάμενοί του τον βλέπουν σαν απλό εξάρτημα μιας μηχανής, είναι πολύ πιθανό να φτάσει να δουλεύει «μόνο για τα λεφτά».

Από την άλλη πλευρά, πάντως, ο Frey διαπίστωσε ότι, αν οι εξωτερικές παρεμβάσεις (οι πληρωμές) «θεωρηθούν ενδειξείς ευχαριστίας και ανταπόδοσης», μπορούν να «επαυξήσουν τα εσωτερικά κίνητρα». Αν στηρίζουν τους στόχους και τις επιθυμίες του εργαζόμενου, μπορεί να ενισχύσουν τα εσωτερικά του κίνητρα και να αυξήσουν την ικανοποίηση που νιώθει. Οι άνθρωποι θέλουν να αναγνωρίζεται η δουλειά τους και η οικονομική ανταμοιβή μπορεί να είναι ένας τρόπος έκφρασης της αναγνώρισης αυτής. Οι κοινωνικοί λειτουργοί, για παράδειγμα, που νιώθουν ότι ο οργανισμός στον οποίο εργάζονται σέβεται τη δουλειά τους και τους ανταμείβει οικονομικά γι' αυτή, έχουν υψηλό ηθικό και πιστεύουν ότι μπορούν να προσφέρουν περισσότερα στους συνανθρώπους τους. Ο σεβασμός και η αύξηση του μισθού *εμψυχώνουν* τους ανθρώπους. Δεν ξέρω πολλούς νομπελίστες που να απέρριψαν το χρηματικό ποσό που συνοδεύει το μεγάλο αυτό βραβείο, επειδή θεώρησαν «ταπεινωτική» την αποδοχή του!

Η οικογενειακή μου εμπειρία δείχνει ότι ο αυταρχισμός εκτοπίζει τη φροντίδα, ενώ η αναγνώριση της προσφοράς του άλλου την ενισχύει. Η μεγαλύτερη αδερφή μου, που εργαζόταν για πολλά χρόνια ως νοσηλεύτρια σε ένα μεγάλο νοσοκομείο, παραλίγο να εγκαταλείψει το επάγγελμά της, γιατί ένιωθε ότι δεν εκτιμούσαν την προσφορά της, την εκμεταλλεύονταν και την πίεζαν. Ο προγραμματισμός γινόταν από τους ανωτέρους χωρίς να ρωτηθεί το νοσηλευτικό προσωπικό, ενώ οι γλίσχρες αυξήσεις του μισθού τους αποφασίζονταν από

τη διοίκηση που αδιαφορούσε, αν δεν αντιμετώπιζε εχθρικά, τα συμφέροντα των εργαζομένων (και ορισμένες φορές των ίδιων των ασθενών). Έχοντας την αίσθηση ότι δεν τη σέβονται ή ότι την ελέγχουν υπερβολικά, κατέληξε να πηγαίνει στη δουλειά μόνο «για τα λεφτά». Όταν όμως προσλήφθηκε σε ένα μικρότερο νοσοκομείο, συνειδητοποίησε ότι αυτό που την κούραζε δεν ήταν η ίδια η δουλειά, αλλά η κακή διοίκηση του μεγάλου νοσοκομείου. Στη νέα της δουλειά η διοίκηση αντιμετώπιζε τις νοσηλεύτριες ως υπεύθυνα άτομα και επέτρεπε να καταρτίζουν μόνες τους τα προγράμματά τους. Η αδερφή μου έμεινε με ανοικτό το στόμα, όταν κάποιο απόγευμα άνοιξε μια επιστολή από τον νέο εργοδότη της. Η διοίκηση του νοσοκομείου, μετά την ανάλυση των αποτελεσμάτων μιας μελέτης για το επίπεδο των μισθών του νοσηλευτικού προσωπικού της περιοχής, είχε αποφασίσει από μόνη της να αυξήσει τον μισθό όλων των νοσοκόμων! Έτσι η αδερφή μου είναι και πάλι ικανοποιημένη με την επαγγελματική της επιλογή. Νιώθει ότι τη σέβονται για τη δουλειά που προσφέρει και επιπλέον βγάζει αρκετά λεφτά.

Δεν είναι λοιπόν το ίδιο το χρήμα που «εκτοπίζει» τα συναισθήματα φροντίδας, αλλά, μάλλον, το κοινωνικό νόημα που δίνουμε στη συγκεκριμένη χρηματική μεταβίβαση. Το να έχουμε (τουλάχιστον εν μέρει) ως κίνητρο το χρήμα δεν έρχεται σε πλήρη αντίθεση με το κίνητρο της φροντίδας και του ειλικρινούς ενδιαφέροντος! Η παλλόμενη καρδιά μιας υγιούς οικονομίας κάνει το χρήμα να κυκλοφορεί χωρίς να «εκτοπίζει» την επιθυμία των ανθρώπων να είναι υπεύθυνοι και στοργικοί.

### *Τα οικονομικά κίνητρα*

Ας εξετάσουμε καλύτερα τη σχέση ανάμεσα στην οικονομία, το χρήμα και την ιδιοτέλεια. Μέχρι τώρα τα «οικονομικά κίνητρα» ταυτίζονταν σε μεγάλο βαθμό με το οικονομικό συμφέρον ή και την πλεονεξία. Αξίζει λοιπόν να κάνουμε ένα μικρό διάλειμμα και να αναρωτη-

θούμε τι ακριβώς εννοούμε όταν λέμε ότι τα κίνητρα των ανθρώπων είναι «οικονομικά».

Το πρώτο πράγμα που διαπιστώνουμε είναι ότι, ακόμα και στις πιο προφανείς «οικονομικές» καταστάσεις, οι άνθρωποι δεν ενεργούν ποτέ μόνο βάσει του οικονομικού τους συμφέροντος. Η οικονομική συμπεριφορά δεν έχει να κάνει μόνο με την απόκτηση χρημάτων. Το δεύτερο είναι ότι, ακόμα και όταν το χρήμα παίζει σημαντικό ρόλο στην οικονομική συμπεριφορά των ανθρώπων, αυτό δεν σημαίνει ότι οι ίδιοι είναι πλεονέκτες. Η συμπεριφορά που έχει ως βασικό κίνητρο το χρήμα δεν είναι πάντα ιδιοτελής.

*Η οικονομική συμπεριφορά δεν έχει να κάνει μόνο με την απόκτηση χρημάτων*

Ένα πολύ ενδιαφέρον οικονομικό πείραμα τράβηξε πρόσφατα την προσοχή των κοινωνικών επιστημόνων. Στο «Παιχνίδι του Τελεσιγράφου» δύο άνθρωποι πληροφορούνται ότι πρέπει να μοιραστούν ένα ποσό – ας πούμε 20 δολάρια. Ο πρώτος έχει το δικαίωμα να προτείνει διάφορους τρόπους διανομής του συγκεκριμένου ποσού –10/10, 12/8 ή και 19/1–, χωρίς ο δεύτερος να μπορεί να επηρεάσει την απόφαση του πρώτου. Το μόνο που μπορεί να κάνει είναι να τη δεχτεί ή όχι. Αν την απορρίψει, δεν θα πάρει κανέναν τίποτα. Αν τη δεχτεί, θα πάρουν τα χρήματα και θα τα μοιραστούν σύμφωνα με την πρόταση του πρώτου. Αν προτάξουν το στενό οικονομικό τους συμφέρον, τότε ο πρώτος θα προσφέρει στον δεύτερο το μικρότερο δυνατό ποσό –ας πούμε 1 δολάριο– προκειμένου να έχει το μεγαλύτερο δυνατό όφελος, κι εκείνος θα αναγκαστεί να δεχτεί την προσφορά του, γιατί, από καθαρά οικονομική άποψη, το 1 δολάριο είναι καλύτερο από το τίποτα.

Ωστόσο οι ερευνητές διαπιστώνουν ότι, στην πραγματικότητα, οι συμφωνίες που αποκλίνουν ουσιωδώς από το 50/50 συνήθως απορρίπτονται. Οι περισσότεροι άνθρωποι προτιμούν να μην πάρουν τίποτα παρά να τους μεταχειριστούν με τρόπο που οι ίδιοι θεωρούν άδικο!

Οι οικονομικές σχέσεις των ανθρώπων λαμβάνουν πάντοτε χώρα

σε ένα συγκεκριμένο κοινωνικό πλαίσιο. Γι' αυτό και είναι λάθος να πιστεύουμε ότι μοναδικό κίνητρο της οικονομικής τους συμπεριφοράς είναι το ατομικό τους χρηματικό συμφέρον. Ο κοινωνικός επιστήμονας Howard Margolis έχει υποστηρίξει ότι οι άνθρωποι δεν παρακινούνται από το οικονομικό τους συμφέρον, αλλά κυρίως από την επιδίωξη να μην είναι «ούτε ιδιοτελείς αλλά ούτε και θύματα εκμετάλλευσης».<sup>8</sup> Αυτό σημαίνει ότι σε γενικές γραμμές οι άνθρωποι είναι πρόθυμοι να συνεργαστούν, να βοηθήσουν τους άλλους και να συμβάλουν στην επίτευξη του κοινού καλού, μέχρι ενός σημείου τουλάχιστον. Σε μια δίκαιη και εύρυθμη κοινωνία, οι περισσότεροι άνθρωποι δεν κλέβουν ή δεν φοροδιαφεύγουν, έστω κι αν η πιθανότητα να πιαστούν είναι μικρή. Πολλοί μάλιστα δίνουν χρήματα για φιλανθρωπικούς σκοπούς. Ωστόσο τα πράγματα αλλάζουν όταν οι άνθρωποι νιώσουν ότι κάνουν περισσότερα από όσα τους αναλογούν και ότι οι άλλοι τους εκμεταλλεύονται. Όπως και ο δεύτερος παίκτης στο «Παιχνίδι του Τελεσιγράφου», οι άνθρωποι παύουν να συνεργάζονται ή γίνονται εκδικητικοί, αν νιώσουν ότι οι άλλοι δεν τους μεταχειρίζονται με την οφειλόμενη αξιοπρέπεια. Αν πιστεύουν ότι οι συνάνθρωποί τους κλέβουν, εξαπατούν και βάζουν πάνω από όλα το συμφέρον τους, είναι πολύ πιθανό να κάνουν κι εκείνοι το ίδιο – για να μη θεωρηθούν βλάκες. Αν αντίθετα οι συνάνθρωποί τους είναι αξιοπρεπείς, έντιμοι και πρόθυμοι να αναλάβουν τις ευθύνες που τους αναλογούν, θα προσπαθήσουν να τους μοιάσουν.

Σκεφθείτε για λίγο όλα αυτά τα πράγματα. Επειδή η πραγματική οικονομική συμπεριφορά επηρεάζεται έντονα από τις κοινωνικές αντιλήψεις και πεποιθήσεις μας, αυτές έχουν τη δυνατότητα να μετατραπούν σε αυτοεκπληρούμενες προφητείες. Όταν αναπαράγουμε τον μύθο της οικονομίας-μηχανής, βάσει του οποίου οι άνθρωποι επιδιώκουν την προώθηση του οικονομικού τους συμφέροντος με ιδιοτέλεια, ποια συμπεριφορά ενθαρρύνουμε; Τη γενναιόδωρη, που αποβλέπει στην εξυπηρέτηση του κοινού καλού, ή την αμυντική και συμφεροντολογική;

*Η συμπεριφορά που παρακινείται από το χρήμα δεν είναι πάντα ιδιοτελής*

Οι άνθρωποι χρειάζονται τα χρήματα – για να πληρώσουν το ενοίκιο του σπιτιού τους, για να αγοράσουν ρούχα και για να ικανοποιήσουν τις ανάγκες των παιδιών τους. Οι πραγματικοί άνθρωποι έχουν πραγματικές ευθύνες. Στις μέρες μας οι άνθρωποι είναι αναγκασμένοι να συμμετέχουν στη χρηματική οικονομία για να συντηρούν τον εαυτό τους και την οικογένειά τους. Η Rosa Hernandez, η θετή μητέρα για την οποία μιλήσαμε νωρίτερα, το ξέρει καλά αυτό, σε αντίθεση με τους κοινωνικούς λειτουργούς που, ως μέλη της μεσαίας τάξης, φαίνεται να το αγνοούν. Η κυρία Hernandez *νοιιάζεται πραγματικά* για τον θετό γιο της, αλλά ο χρόνος που ξοδεύει για να τον φροντίζει, για να τον πηγαίνει στον γιατρό για το άσθμα του και τα λοιπά δεν της επιτρέπει να δουλέψει σε κάποιο εργοστάσιο ή γραφείο. Εφόσον λοιπόν χρειάζεται χρόνο για να φροντίζει το παιδί, θα πρέπει, με τον έναν τρόπο ή τον άλλο, να στηριχθεί οικονομικά.

Ορισμένες φορές οι άνθρωποι ταυτίζουν το χρήμα με την ιδιοτέλεια και οδηγούνται στο συμπέρασμα ότι το να είναι κανείς πρόθυμος να πιάσει μια κατοπληρωμένη δουλειά σημαίνει ότι είναι στοργικός και σπλαχνικός. Φαντάζονται ότι οι συμπονετικοί άνθρωποι πρέπει να είναι πρόθυμοι να προσφέρουν «δωρεάν» τις υπηρεσίες τους, αδιαφορώντας για τον μισθό ή την οικονομική τους ανταμοιβή.

Ωστόσο οι έρευνες μεταξύ των χαμηλόμισθων εργαζομένων στους βρεφονηπιακούς σταθμούς και στα νοσοκομεία αποκαλύπτουν ότι οι άνθρωποι αυτοί ξέρουν καλά πόσο κατοπληρωμένη είναι η δουλειά τους σε σύγκριση με άλλα επαγγέλματα και πως αυτός είναι ένας από τους λόγους που η ροή ανανέωσης του προσωπικού είναι τόσο μεγάλη στους κλάδους αυτούς. Σε μια μελέτη, στην οποία συμμετείχαν πολλοί νηπιαγωγοί, αλλά και διευθυντές βρεφονηπιακών σταθμών, οι περισσότεροι από τους μισούς εξέφρασαν την εξής άποψη: «Μου αρέσει η δουλειά μου, αλλά θα την παρατήσω».<sup>9</sup> Πολλοί εργαζόμενοι στον χώρο της πρόνοιας νοιάζονται πραγματικά για τα παιδιά, τους αρρώστους ή τους ηλικιωμένους και αισθάνονται ικανο-

ποίηση που κάνουν αυτή τη δουλειά. Ταυτόχρονα όμως νιώθουν την ανάγκη να κάνουν κάτι πιο αποδοτικό οικονομικά. (Οι παρακαδόροι, για παράδειγμα, βγάζουν πιο πολλά λεφτά από τους νηπιαγωγούς.) Γι' αυτό και ενδέχεται να μείνουν σε αυτή τη δουλειά μέχρι ένα διαζύγιο, η γέννηση ενός παιδιού ή κάποιο άλλο σημαντικό γεγονός τους υποχρεώσει να αναλάβουν μεγαλύτερες οικονομικές ευθύνες. Ή να την παρατήσουν, γιατί νιώθουν ότι τους υποτιμούν οικονομικά και κοινωνικά.

Η αίσθηση ότι αποτελούν αντικείμενο εκμετάλλευσης είναι ιδιαίτερα έντονη μεταξύ των πιο μορφωμένων και ειδικευμένων εργαζομένων του κλάδου αυτού, οι οποίοι έχουν τη δυνατότητα να βρουν καλύτερη δουλειά. Πολλοί από τους πιο προικισμένους εργαζόμενους καταλήγουν να εγκαταλείψουν τη δουλειά τους χάριν κάποιας άλλης με μεγαλύτερη αμοιβή και κύρος· αφενός, γιατί έχουν βαρεθεί να ζουν μέσα στη φτώχεια και, αφετέρου, γιατί *μπορούν* να κάνουν κάτι άλλο. Λόγω των μεγάλων προσωπικών και οικογενειακών ευθυνών, πολλοί άνθρωποι, που θα μπορούσαν να έχουν μεγάλη προσφορά στον τομέα αυτόν, αναγκάζονται να τον εγκαταλείψουν, γιατί οι μισθοί είναι πολύ χαμηλοί.

Αν όμως οι άνθρωποι με ελκυστικές εναλλακτικές ευκαιρίες εργασίας έχουν συχνά την τάση να εγκαταλείπουν την κακοπληρωμένη δουλειά τους στην κοινωνική φροντίδα, τότε ποιοι θα μείνουν να συνεχίσουν; Ορισμένες φορές η δουλειά γίνεται από ανθρώπους που νοιάζονται πραγματικά για τους άλλους και που μπορούν να κάνουν οικονομικές θυσίες, είτε γιατί υποστηρίζονται από την οικογένειά τους είτε γιατί δεν έχουν υπό την προστασία τους άλλα πρόσωπα. Αλλά, εκτός από τον αλτρουισμό, ένας άλλος λόγος για τον οποίο κάποιος κάνει μια κακοπληρωμένη δουλειά είναι το γεγονός ότι *δεν έχει άλλη λύση*. Κάποια αμφισβητούμενης αξίας στοιχεία δείχνουν ότι στις Ηνωμένες Πολιτείες οι άνθρωποι που απασχολούνται στον τομέα της φροντίδας ή είναι αμόρφωτοι και ανειδίκευτοι ή είναι τοξικομανείς ή έχουν πίσω τους κάποιο εγκληματικό παρελθόν. Λόγω του ότι οι δουλειές αυτές δεν απαιτούν παρά μόνο κάποιες βασικές

δεξιότητες, πολλοί από εκείνους που προσελκύονται και παραμένουν σε αυτές θα δυσκολεύονταν να βρουν κάποια άλλη δουλειά. Μπορεί ακόμα να νοιάζονται ή και να μη νοιάζονται ειλικρινά για τους ανθρώπους που έχουν αναλάβει να φροντίζουν. Στις μέρες μας ο άνθρωπος που φροντίζει το παιδί ή τη γιαγιά σας είναι πολύ πιθανό να κάνει αυτή τη δουλειά γιατί δεν έχει τα απαραίτητα προσόντα ώστε να δουλέψει στο McDonald της γειτονιάς. Θα θέλαμε να μη συμβαίνει αυτό, αλλά δυστυχώς αυτή είναι η σκληρή πραγματικότητα, όταν οι δουλειές φροντίδας συγκαταλέγονται μεταξύ των πιο κακοπληρωμένων σε ολόκληρη την οικονομία.

Από την άλλη πλευρά βέβαια απαιτούμε από όσους εργάζονται στη φροντίδα να *νοιάζονται πραγματικά*. Ωστόσο ο χαμηλός μισθός δεν προσφέρει εγγύηση ότι θα κάνουν τη δουλειά τους από ειλικρινές ενδιαφέρον. Λόγω των προσωπικών ευθυνών και της ελκυστικότητας των εναλλακτικών προσφορών εργασίας, οι ψηλότεροι μισθοί δεν θα προσελκύσουν ανθρώπους στον κλάδο που θα θέλουν να δουλέψουν «μόνο για τα λεφτά». Αντίθετα οι ψηλότεροι μισθοί θα επέτρεπαν στους εργαζόμενους του κλάδου (δηλαδή σε όσους νοιάζονται πραγματικά) να φροντίζουν όσους έχουν ανάγκη (δηλαδή να αφιερώνουν χρόνο σε μια δραστηριότητα φροντίδας). Ο καλύτερος τρόπος, λοιπόν, προκειμένου να διασφαλίσουμε ποιότητα στη φροντίδα, δεν είναι να διατηρήσουμε χαμηλά τους μισθούς για να προσελκύσουμε (ενδεχομένως) εργαζόμενους με διάθεση αυτοθυσίας, αλλά να αυξήσουμε τους μισθούς για να *διευρύνουμε τη δεξαμενή των πιθανών υποψηφίων* και να κάνουμε όσους ήδη εργάζονται στην παροχή φροντίδας να νιώσουν ότι *αναγνωρίζεται και αμείβεται όπως πρέπει* η δουλειά τους. Οι διευθυντές των γηροκομείων, των βρεφονηπιακών σταθμών και των άλλων υπηρεσιών κοινωνικής πρόνοιας θα μπορούσαν έτσι να προσλάβουν τους καλύτερους υπαλλήλους! Όσοι διακρίνονται για την ευαισθησία και την έγνοια τους για τους άλλους, τόσο στις συνεντεύξεις όσο και στη δουλειά, θα προσλαμβάνονται, παίρνοντας έναν ικανοποιητικό μισθό. Οι καλοί μισθοί θα ενθάρρυναν τους εργαζόμενους να μείνουν στη δουλειά και να ανα-

πτύξουν σταθερές προσωπικές σχέσεις που συμβάλλουν στη θεραπεία των αρρώστων και στην πρόοδο των ανθρώπων γενικότερα.

### *Εκμετάλλευση*

Αντί λοιπόν να σκεφτόμαστε την αγάπη και το χρήμα ως αντίθετα στοιχεία μπορούμε να επιχειρήσουμε να τα συνδυάσουμε. Αν θέλουμε πραγματικά να διασφαλίσουμε υψηλά επίπεδα στοργής και φροντίδας στην κοινωνία μας, πρέπει να είμαστε έτοιμοι να *στηρίζουμε* τον στόχο αυτόν με χρόνο και χρήμα. Αν συνεχίσουμε να αντιπαραθέτουμε τα οικονομικά στην αγάπη και στην ηθική, το μόνο που θα καταφέρουμε θα είναι να υποβιβάσουμε τον τομέα της φροντίδας και να τον καταστήσουμε ευάλωτο.

Οι νοσοκόμες, για παράδειγμα, δεν μπορούν να διαμαρτύρονται για τις ελλείψεις προσωπικού και τις αδικαιολόγητα χαμηλές αμοιβές τους, επειδή έχουμε μάθει να ταυτίζουμε το οικονομικό συμφέρον με την ιδιοτέλεια. Στα επαγγέλματα που δεν έχουν σχέση με τη φροντίδα όσοι εργαζόμενοι κουραστούν ή βαρεθούν μπορούν να σταματήσουν να δουλεύουν. Οι νοσοκόμες όμως και οι άλλοι εργαζόμενοι στον τομέα της φροντίδας δεν μπορούν εύκολα να αρνηθούν την υπερωριακή απασχόληση ή να απεργήσουν, λόγω της βαθιά ριζωμένης επαγγελματικής ηθικής τους που τους επιβάλλει να μην εγκαταλείπουν έναν ανήμπορο άρρωστο ή ένα παιδί, εκτός κι αν έχουν βρει αντικαταστάτη. Ως έναν βαθμό είναι «αιχμάλωτοι της αγάπης», όπως τους έχει αποκαλέσει η φεμινίστρια οικονομολόγος Nancy Folbre.<sup>10</sup>

Οι διευθυντές τα ξέρουν αυτά. Οι προσπάθειες των εργαζομένων στον τομέα της φροντίδας να βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας για τους ίδιους αλλά και για εκείνους που δέχονται τις υπηρεσίες τους παρεμποδίζονται από τον επιτήδειο χειρισμό της αντίθεσης ανάμεσα στην αγάπη και το χρήμα από τους διευθυντές. Το 2001, για παράδειγμα, το νοσηλευτικό προσωπικό του νοσοκομείου της πόλης

Brockton της Μασαχουσέτης αποφάσισε να απεργήσει, φροντίζοντας να ελαχιστοποιήσει τα προβλήματα που θα δημιουργούνταν στην περίθαλψη και στη φροντίδα των ασθενών. Κύρια αιτήματα των νοσηλευτών ήταν η έλλειψη προσωπικού, οι αναγκαστικές υπερωρίες, οι συνεχείς αλλαγές πόστων και οι χαμηλές αμοιβές. Όλα αυτά σήμαιναν ότι το νοσοκομείο αντιμετώπιζε το πρόβλημα της έλλειψης προσωπικού αυξάνοντας την πίεση στους εργαζόμενους και μειώνοντας την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών. Οι νοσοκόμες αναγκάζονταν να φροντίζουν πολλούς ασθενείς, να εργάζονται υπερβολικά και απρογραμμάτιστα και να κάνουν διάφορες δουλειές που δεν ήξεραν καλά.

Πώς, λοιπόν, αντέδρασε το νοσοκομείο; Προσπάθησε να εκμεταλλευτεί την υποτιθέμενη αντίθεση ανάμεσα στην αγάπη και το χρήμα. Η εφημερίδα *Boston Globe* έγραψε: «Τα στελέχη του νοσοκομείου υποστήριξαν ότι το πραγματικό κίνητρο του νοσηλευτικού προσωπικού ήταν να αποσπάσει καλύτερες αμοιβές». Προσπάθησαν, δηλαδή, να στείλουν στον κόσμο το εξής μήνυμα: «Δείτε πόσο *ιδιοτελείς* είναι οι νοσοκόμες. Εσείς δεν θα υποστηρίζατε ποτέ *ιδιοτελείς* νοσοκόμες, έτσι δεν είναι;» Οι νοσοκόμες, σύμφωνα με τη διεύθυνση του νοσοκομείου, ήθελαν να «προωθήσουν διάφορα θεσμικά τους αιτήματα». Προφανώς υπονοούσαν πως η ανάμειξη στα πολιτικά δεν ταιριάζει στην ιδιότητα μιας νοσοκόμας. Και, για να βάλουν το μαχαίρι ακόμα πιο βαθιά στην πληγή: «Ο αντιπρόεδρος του νοσοκομείου Robert Hughes είπε ότι οι συνδικαλιστές... έφυγαν χωρίς να περιμένουν την απάντησή του. “Η συμπεριφορά τους ήταν πραγματικά απαίσια” πρόσθεσε». Για τους ανθρώπους που έχουν ταυτιστεί με τη φροντίδα και την περίθαλψη των άλλων, η κατηγορία ότι είναι αγενείς ή απρόθυμοι να συζητήσουν έχει ως στόχο να θίξει το φιλότιμό τους.<sup>11</sup>

Θα μπορούσατε ποτέ να φανταστείτε να λένε τέτοια πράγματα στους μεταλλωρύχους, ακόμα κι αν ρητό αίτημα των απεργιακών τους κινητοποιήσεων ήταν οι μισθολογικές αυξήσεις; Προσωπικά μου είναι αδύνατο να το φανταστώ. Όλοι οι εργαζόμενοι του κόσμου

–εκτός από τις νοσοκόμες και εκείνους που απασχολούνται στον τομέα της φροντίδας– νομιμοποιούνται να νοιάζονται για το καλό το δικό τους και των οικογενειών τους. Στον βαθμό όμως που η συζήτηση των οικονομικών και πολιτικών ζητημάτων θεωρείται ότι υποβαθμίζει την «πραγματική» φροντίδα, το τελικό αποτέλεσμα είναι να ασφυκτιά ο κλάδος από την έλλειψη πόρων και να πέφτουν οι εργαζόμενοι σε αυτόν θύματα εκμετάλλευσης.

### *Για ένα δολάριο*

Ας στραφούμε τώρα σε ένα άλλο ζήτημα και ας εξετάσουμε τα επαγγέλματα στα οποία υποθέτουμε ότι οι άνθρωποι εργάζονται μόνο «για τα λεφτά». Κανείς λοιπόν δεν περιμένει από έναν εργάτη, έναν πωλητή ή έναν μηχανικό να αντιμετωπίζει συναισθηματικά τη δουλειά του. Εν προκειμένω, η ιδέα της απρόσωπης οικονομικής ζωής, η λειτουργία της οποίας μοιάζει με εκείνη ενός ρολογιού, φαίνεται εύλογη – τουλάχιστον επιφανειακά.

Η απλή και συμβατική άποψη είναι ότι οι άνθρωποι βρίσκουν δουλειά στην «αγορά εργασίας» που είναι ένας ακόμα τόπος στον οποίο κάτι ανταλλάσσεται με χρήμα. Οι εργαζόμενοι συμφωνούν με τους εργοδότες να προσφέρουν την εργασία τους έναντι κάποιας αμοιβής. Η διαδικασία αυτή δεν επηρεάζεται από συναισθηματισμούς και όλες οι συναλλαγές γίνονται από απόσταση. Από την άποψη αυτή η εργασία ενός υπαλλήλου βρίσκεται υπό τον απόλυτο έλεγχο της εταιρείας είτε άμεσα είτε έμμεσα (μέσω της ιεραρχικής διοικητικής της δομής). Οι ιδιοκτήτες ή οι μέτοχοι μιας επιχείρησης θεωρούνται οι απόλυτοι καθοδηγητές της εργασίας του. Πράγματι, στα τέλη του 19ου και στις αρχές του 20ού αιώνα, ο τειλορισμός, ο φορντισμός και η σχολή του αυστηρού και άκαμπτου «επιστημονικού μάνατζμεντ» ενθάρρυναν τις εταιρείες να βλέπουν τους εργαζόμενους σαν εργαλεία ή μηχανές.

Για τους θιασώτες της αγοράς, η στάση αυτή είναι θετική. Το «αό-

ρατο χέρι» των αγορών διαμορφώνει τους ιδανικούς όρους απασχόλησης των εργαζομένων, συμβάλλοντας στην επίτευξη της μέγιστης δυνατής αποδοτικότητας και του υπέρτατου κοινωνικού αγαθού. Από την άποψη αυτή οι επιχειρήσεις δεν χρειάζεται να νοιάζονται για την ευημερία των εργαζομένων τους. Υποτίθεται ότι, αν εστιάσουν την προσοχή τους στα κέρδη, τα υπόλοιπα θα συμβούν αυτομάτως.

Για τους πολέμιους της αγοράς, αντίθετα, η μισθωτή εργασία δείχνει την απόλυτα αλλοτριωτική φύση του καπιταλισμού, καθώς οι εργαζόμενοι αναγκάζονται να αποχωριστούν το προϊόν της εργασίας τους, χειρωνακτικής και πνευματικής. Η κοινωνιολόγος Julia O'Connell Davidson αναπαράγει τη συνήθη μηχανιστική άποψη, όταν παρουσιάζει τη σχέση εργοδότη/εργαζόμενου στο καπιταλιστικό σύστημα σαν σχέση κυριαρχίας ανάμεσα σε «όσους πληρώνουν τους άλλους για να κάνουν αυτό που εκείνοι θέλουν» και σε «όσους πληρώνονται για να υποταχθούν στη θέληση των πρώτων».<sup>12</sup>

Αποτυπώνει όμως με ακρίβεια την πραγματικότητα αυτή η *συμβατική ιστορία*; Είναι η σχέση μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη μια απλή σχέση ανταλλαγής στην αγορά, στην οποία η εργασία και η τυφλή υπακοή του πρώτου εξαγοράζονται με τα χρήματα του δεύτερου;

Αν εξετάσουμε μια εταιρεία *από μέσα*, θα διαπιστώσουμε ότι η απλή αυτή ιστορία παρουσιάζει μια αντίφαση την οποία ακόμα και οι σύγχρονοι νεοκλασικοί οικονομολόγοι της εργασίας είχαν επισημάνει. Ο κλασικός οικονομολόγος John Stuart Mill είχε πει ότι οι άνθρωποι θέλουν να πάρουν αυτό που επιθυμούν, χρησιμοποιώντας «τη μικρότερη [δυνατή] ποσότητα εργασίας και φυσικής ανταπόκρισης». Αλλά, αν αυτό αληθεύει, δημιουργούνται διάφορα προβλήματα. Σύμφωνα με τη θεωρία του Mill, οι εργαζόμενοι, παρότι έχουν συμφωνήσει να δουλέψουν για το καλό της εταιρείας, από τη στιγμή που θα προσληφθούν, έχουν την τάση να λουφάρουν όταν δεν παρακολουθούνται στενά.

Αν όμως η αφοσίωση στην επιχείρηση δεν μπορεί να εξασφαλιστεί ευθέως με την καταβολή μισθού, τότε πρέπει να βρεθεί κάποιος άλλος τρόπος παρακίνησης των εργαζομένων. Μια επιχείρηση μπο-

ρεί να εξασφαλίσει τη συμμόρφωση των εργαζομένων με τη βοήθεια εποπτών που θα τους επιβλέπουν διαρκώς. Άλλη μπορεί να τους προσφέρει παραγωγικά κίνητρα και να τους πληρώνει με το κομμάτι, προσλαμβάνοντας, παράλληλα, επιθεωρητές για να ελέγχουν την ποιότητα των παραγόμενων προϊόντων. Ενδέχεται ακόμα να προσφέρει στα ανώτατα στελέχη της δωρεάν μετοχές ή άλλους ευνοϊκούς όρους στα συμβόλαιά τους, και, συνάμα, να προσλάβει ελεγκτές για να τα επιτηρεί προκειμένου να αποφύγει φαινόμενα κατάχρησης σαν κι αυτά που συνέβησαν στην Enron. Αλλά οι επόπτες, οι επιθεωρητές και οι ελεγκτές κοστίζουν ακριβά – εκτός του ότι πρέπει να πληρώνεις κάποιον για να τους ελέγχεις και αυτούς, με τη σειρά τους. Η προσπάθεια να διοικηθεί μια επιχείρηση μόνο μέσω μιας πολιτικής εξωτερικών αμοιβών και τιμωριών μπορεί να αποδειχτεί πολύ ακριβή υπόθεση.

Όχι μόνο ακριβή, αλλά και αναποτελεσματική σε σύγκριση με τις υπάρχουσες εναλλακτικές λύσεις. Όπως είπα και νωρίτερα, τα κίνητρα των ανθρώπων όσον αφορά τις οικονομικές τους συναλλαγές μπορεί να είναι εσωτερικά και εξωτερικά. Οι εργαζόμενοι θέλουν να ανταμείβονται για την εργασία τους και βέβαια να μην τιμωρούνται και να μην απολύονται. Αλλά θέλουν και να νιώθουν καλά με αυτό που κάνουν και με τον τρόπο που τους φέρονται. Ίσως λοιπόν να έκανε λάθος ο John Stuart Mill. Μπορεί οι άνθρωποι να είναι διατεθειμένοι να προσπαθήσουν περισσότερο, αν εμπιστεύονται το αφεντικό τους, αν καμαρώνουν για τη δουλειά τους ή αν χαίρονται να δουλεύουν με τους συναδέλφους τους. Αντί λοιπόν να μεταχειρίζονται τους υπαλλήλους τους σαν απλά εξαρτήματα μηχανής και να προσπαθούν να ελέγξουν κάθε τους κίνηση, οι εργοδότες θα έπρεπε να τους αντιμετωπίζουν σαν ανθρώπινα πλάσματα, αναγνωρίζοντας την αξιοπρέπειά τους, αλλά και τις κοινωνικές και συναισθηματικές τους ανάγκες.

Η άποψη αυτή επιβεβαιώνεται πανηγυρικά από τα στοιχεία που διαθέτουμε για τη συμπεριφορά των εργαζομένων. Πολλοί ειδικοί σε ζητήματα επιχειρήσεων και διοίκησης προσωπικού έχουν προ

πολλού διαπιστώσει ότι οι άνθρωποι δεν παραιτούνται από την ανάγκη τους να έχουν κοινωνικές σχέσεις, ούτε εγκαταλείπουν τις αξίες, τις πεποιθήσεις και τη δημιουργικότητά τους στο κατώφλι της δουλειάς τους. Πολλοί ερευνητές έχουν συναγάγει το συμπέρασμα ότι οι επιχειρήσεις ενδέχεται να έχουν καλύτερα οικονομικά αποτελέσματα, αν στηρίζονται σχετικά λιγότερο στην ιεραρχία και τον έλεγχο των εργαζομένων και περισσότερο στην οργάνωση του χώρου δουλειάς με άξονα τις ανάγκες των ανθρώπων ως κοινωνικών και συναισθηματικών όντων. Οι ειδικοί σε ζητήματα επιχειρήσεων James C. Collins και Jerry I. Porras, για παράδειγμα, μελέτησαν για ένα διάστημα κάποιες πολύ πετυχημένες επιχειρήσεις και κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι ένα από τα κυριότερα χαρακτηριστικά τους ήταν η πίστη τους σε αξίες: «Οι άνθρωποι νιώθουν έντονα την ανάγκη να ανήκουν σε κάτι, για το οποίο θα αισθάνονται περήφανοι. Να πιστεύουν σε κάποιες θεμελιώδεις αξίες, να έχουν έναν σκοπό... και να κάνουν σχέσεις με τους άλλους... Οι εργαζόμενοι απαιτούν αυτονομία κινήσεων και, συνάμα, αξιώνουν ο οργανισμός, στον οποίο ανήκουν, να *αντιπροσωπεύει κάτι*».<sup>13</sup> Πολλοί μάνατζερ, αλλά και ερευνητές της συμπεριφοράς των μελών ενός οργανισμού, συμφωνούν ότι οι άνθρωποι εργάζονται καλύτερα όταν υποστηρίζονται ηθικά και ψυχολογικά ή όταν τους δίνεται η δυνατότητα να αξιοποιήσουν τη δημιουργικότητά τους παρά όταν αντιμετωπίζονται ως πιθανοί λουφαδόροι που πρέπει να τεθούν υπό έλεγχο. Οι εργαζόμενοι θέλουν να αντιμετωπίζονται με ανθρώπινο τρόπο. Αξιώνουν από τους άλλους να σέβονται τα ενδιαφέροντα και τις ικανότητές τους και, ταυτόχρονα, επιθυμούν να συνδεθούν με κάτι μεγάλο και σπουδαίο – κάτι που να αξίζει να προσπαθήσουν και να του αφοσιωθούν.

Ακόμα και οι εργάτες στη σειρά συναρμολόγησης εργάζονται καλύτερα, όταν νιώθουν περήφανοι γι' αυτό που κάνουν ή όταν η εταιρεία τους κατανοεί τις ανησυχίες τους για τον ρυθμό και τις ώρες δουλειάς ή τα ρεπό για την αντιμετώπιση των οικογενειακών τους αναγκών. Μια πωλήτρια και ένας μηχανικός μπορεί να μη νιώθουν στοργή για τους πελάτες τους, αλλά η αφοσίωση που δείχνουν στη δουλειά

τους και η περηφάνια που αντλούν από αυτή παίζουν σημαντικό ρόλο σε αυτό που κάνουν. Για τον ίδιο λόγο που δεν θέλω το παιδί μου να έχει δάσκαλο κάποιον που δεν νοιάζεται για τους μαθητές του, έτσι δεν θέλω και να περνά μια γέφυρα που σχεδιάστηκε από έναν μηχανικό ο οποίος δεν νοιάζεται για την ποιότητα της δουλειάς του.

Ένας πραγματικά κυνικός άνθρωπος θα μπορούσε να πει ότι η σχέση μισθωτής εργασίας που λαμβάνει υπόψη της τις κοινωνικές ανάγκες και αξίες των εργαζομένων είναι χειρότερη από εκείνη που στηρίζεται μόνο στον μισθό. Θα μπορούσε μάλιστα να προσθέσει ότι, σε αυτή την περίπτωση, ο εργοδότης όχι μόνο ελέγχει τις εξωτερικές δραστηριότητες των υπαλλήλων του, αλλά επιπλέον εκμεταλλεύεται και χειραγωγεί τα συναισθήματά τους. Δεν έχω καμιά αμφιβολία ότι σε ορισμένες περιπτώσεις αυτό πράγματι συμβαίνει. Προσωπικά έχω παραστεί σε διάφορες ανούσιες συναντήσεις, στις οποίες υποτίθεται ότι προωθούνταν οι «αξίες» και η «αριστεία» από ανθρώπους που το μόνο που τους ενδιέφερε ήταν το δικό τους συμφέρον. Αλλά δεν πιστεύω ότι οι προσπάθειες αυτές πρέπει να είναι πάντοτε ανειλικρινείς.

Απλώς η μηχανιστική θεώρηση της οικονομικής ζωής δεν αφήνει χώρο για αφοσίωση, ειλικρίνεια ή σεβασμό στο πλαίσιο των σχέσεων εξουσίας. Γι' αυτό και οι αναλύσεις, στον χώρο της φιλοσοφίας και των κοινωνικών επιστημών, που θεμελιώνονται στη μηχανιστική άποψη διακρίνουν δύο μόνο κατηγορίες ανθρώπινων σχέσεων. Πρώτη κατηγορία είναι οι σχέσεις εξ αποστάσεως που είναι ψυχρές, συμβατικές και σχετικά ισότιμες σε ό,τι αφορά τα νόμιμα δικαιώματα της κάθε πλευράς – οι συμβατικοί οικονομολόγοι υποθέτουν ότι αυτό το είδος σχέσεων συναντάται κυρίως στην αγορά. Κάτι ανάλογο βέβαια υποθέτουν και όσοι ασχολούνται με την πολιτική θεωρία, όταν υποστηρίζουν το ιδεώδες ενός καθαρά δημοκρατικού κράτους ή χώρου εργασίας, όπου όλοι έχουν την ίδια ακριβώς δύναμη και τα ίδια ακριβώς μέσα. Και η δεύτερη κατηγορία σχέσεων είναι οι ιεραρχικά δομημένες, στο πλαίσιο των οποίων όποιος έχει μικρότερη δύναμη και λιγότερα μέσα βρίσκεται σε υποδεέστερη θέση έναντι του ισχυ-

ρότερου. Όσοι πολιτικοί επιστήμονες πιστεύουν ότι οι εργαζόμενοι στο καπιταλιστικό σύστημα είναι φύσει και θέσει αλλοτριωμένοι εκφράζουν την άποψη ότι οι σχέσεις εργοδοτών και εργαζομένων χαρακτηρίζονται αναπόφευκτα από έλλειψη σεβασμού προς το ασθενέστερο μέρος. Και στις δύο κατηγορίες σχέσεων – τις εξ αποστάσεως και τις ιεραρχικά δομημένες–, η ποιότητά τους μετράται μόνο βάσει των εξωτερικών τους χαρακτηριστικών που αποτυπώνουν και τον υφιστάμενο συσχετισμό δυνάμεων – λες και πρόκειται για τις δυνάμεις που αναπτύσσονται σε μια μηχανή. Σύμφωνα με πολλούς πολέμιους της αγοράς, οι μόνες εναλλακτικές ως προς τη ζωή στον τόπο δουλειάς είναι δύο: η απόλυτη δημοκρατία της ιδανικής επιχείρησης που διοικείται από τους ίδιους τους εργαζόμενους και το καταπιεστικό ιεραρχικό σύστημα του καπιταλισμού.

Μόνο αν υπερβούμε τη μηχανιστική αυτή άποψη θα μπορέσουμε να εξετάσουμε το συναισθηματικό περιεχόμενο μιας σχέσης και τον ποιοτικό τρόπο με τον οποίο χρησιμοποιείται η δύναμη. Και στο σημείο αυτό η προηγούμενη ανάλυση του χρήματος και του έργου που συντελείται στον τομέα της φροντίδας μπορεί να μας βοηθήσει να οραματιστούμε νέες δυνατότητες. Για παράδειγμα, η νηπιαγωγός, στη σχέση της με τα παιδιά της τάξης της, έχει μεγαλύτερη δύναμη από εκείνα, γιατί ορίζει τον τρόπο διεξαγωγής των μαθημάτων. Κατά παρόμοιο τρόπο, η νοσοκόμα, στη σχέση της με έναν σοβαρά άρρωστο ασθενή της, έχει μεγαλύτερη δύναμη από εκείνον, γιατί ελέγχει τα φάρμακα που του χορηγεί. Όταν όμως οι σχέσεις αυτές είναι υγιείς, η μεγαλύτερη δύναμη όσων έχουν αναλάβει τη φροντίδα κάποιων ανθρώπων δεν έχει καμιά σχέση με εκείνο το είδος εξουσίας που περιγράφεται ως κυριαρχία ή έλεγχος. Δεν θεωρούμε (στις καλύτερες, τουλάχιστον, περιπτώσεις) ότι τα παιδιά ή οι άρρωστοι είναι πειθήνια όργανα υπό τις διαταγές των νηπιαγωγών και των νοσοκόμων αντίστοιχα. Στις σχέσεις αυτές αναγνωρίζουμε τον ρόλο της ορθής άσκησης της εξουσίας στο πλαίσιο ενός αμφίδρομου εγχειρίματος που αποσκοπεί στη σωστή ανατροφή του παιδιού ή στην αποθεραπεία του αρρώστου. Υπάρχουν πολλοί και σοβαροί λόγοι να

μην αφήσουμε ένα παιδί να αποφασίσει εκείνο πότε θα περάσει τον δρόμο ή έναν άρρωστο να πάρει μεγάλη δόση μορφίνης. Παρά το γεγονός ότι, σε όλες αυτές τις περιπτώσεις, οι σχέσεις δεν είναι ισότιμες, είναι όμως σχέσεις σεβασμού και, τελικώς, σχέσεις καρδιάς.

Τι θα λέγαμε όμως για τις ομάδες εργασίας σε μια επιχείρηση ή σε μια βιομηχανία; Μπορούμε να φανταστούμε τη δυνατότητα μιας σωστής άσκησης της εξουσίας που δεν θα αντιβαίνει στον σεβασμό και στην αξιοπρέπεια των άλλων; Δίχως αμφιβολία ο επικεφαλής μιας ομάδας εργασίας πρέπει να δώσει μεγάλη προσοχή στο αν γίνεται σωστά η προετοιμασία μιας δουλειάς, όπως η προσπάθεια προώθησης ενός προϊόντος ή ο σχεδιασμός μιας γέφυρας. Ορισμένες φορές μάλιστα είναι αναγκασμένος να πάρει κάποιες αποφάσεις που δεν αρέσουν σε όλα τα μέλη της ομάδας του. Αλλά αυτό δεν σημαίνει ότι ασκεί τα καθήκοντά του απαλλαγμένος από τις συναισθηματικές φορτίσεις και σχέσεις – χωρίς την καρδιά του δηλαδή. Και βέβαια δεν σημαίνει ότι απλώς δίνει κάποιες εντολές και περιμένει να γίνει καλά η δουλειά. Οι περισσότερες έρευνες για τη λειτουργία των επιχειρήσεων δείχνουν ότι καλός μάνατζερ είναι εκείνος που συνδυάζει τις «μαλακές δεξιότητες», που του επιτρέπουν να αντιμετωπίσει τις συναισθηματικές και κοινωνικές πτυχές της δουλειάς, με τις «σκληρές δεξιότητες», όπως η ανάλυση και η αξιολόγηση των οικονομικών δεδομένων. Η προσέγγιση των σχέσεων ως ανθρώπινων σχέσεων μεταξύ ατόμων με σάρκα και οστά και όχι ως σχέσεων μεταξύ εξαρτημάτων κάποιας μηχανής μάς επιτρέπει να αντιληφθούμε ότι οι σχέσεις εργασίας κάθε είδους μπορούν να εμπεριέχουν τα στοιχεία της αξιοπρέπειας και του σεβασμού.

### *Από τα άτομα στις οργανώσεις*

Μπορεί να νοιαζόμαστε ειλικρινά για τα παιδιά και όσους έχουν ανάγκη και ταυτόχρονα να έχουμε ένα υγιές ενδιαφέρον για το συμφέρον μας και να μη θέλουμε να μας εκμεταλλεύονται οικονομικά.

Μπορεί να δουλεύουμε «για τα λεφτά» σε μια επιχείρηση ή σε ένα εργοστάσιο και, ταυτόχρονα, να φέρνουμε την ανθρώπινη, κοινωνική και συναισθηματική πλευρά του εαυτού μας στη δουλειά μας.

Το κεφάλαιο αυτό έδειξε ότι, στο επίπεδο των ατομικών κινήτρων και των διαπροσωπικών σχέσεων, η αγάπη δεν αντιτίθεται στο χρήμα. Θα μπορούσε, ωστόσο, κάποιος να πει ότι, σε «δομικό» ή «συστημικό» επίπεδο, εμπλέκονται μεγαλύτερες οικονομικές δυνάμεις. Πολλοί θα έλεγαν ότι ακόμα και οι πλέον ανιδιοτελείς άνθρωποι ή οι ομάδες με την καλύτερη ηγεσία και διάθεση συνεργασίας ενδέχεται τελικά να υποκύψουν σε «συστημικές» δυνάμεις, όπως αυτές που υπαγορεύουν τη μεγιστοποίηση του κέρδους. Γι' αυτό και στο επόμενο κεφάλαιο θα εξετάσω τη συμπεριφορά των ανθρώπων στο επίπεδο μιας οργάνωσης. Όταν μιλάμε λοιπόν για εταιρείες και αγορές, δικαιολογούμε να βλέπουμε την οικονομική ζωή περισσότερο σαν μηχανή παρά σαν παλλόμενη καρδιά;

### Σημειώσεις

1. Τα δύο αυτά παραθέματα προέρχονται από μια εργασία της Teresa Toguchi Swartz, «Mothering for the State: Foster Parenting and the Challenges of Government-Contracted Carework», *Gender and Society* 18, αρ. 5 (Οκτώβριος 2004): 583.

2. Ευτυχώς, στη συγκεκριμένη περίπτωση, οι κανόνες άλλαξαν έναν χρόνο αργότερα, με αποτέλεσμα να μη διακόπτεται η νοσοκομειακή και ιατροφαρμακευτική κάλυψη και να προσφέρεται κάποιος μικρός μισθός. Έτσι η οικογένεια Hernandez υιοθέτησε τα αγόρια (Swartz, «Mothering for the State», σ. 583).

3. Μια πρόσφατη έρευνα για τους μάντζερ των νοσοκομείων επιβεβαιώνει την κυριαρχία της άποψης αυτής. Βλέπε Julie A. Whitaker, «The “Heart Issue”: Health Care Managers and the Discourse of Compensating Wage Differentials» (working paper, University of Wisconsin, Madison, 2004).

4. Habermas, *Theory of Communicative Action*, σσ. 270, 266, 272.

5. Βλ. Mervyn King, «The Institutions of Monetary Policy», *American Economic Review* 94, αρ. 2 (2004): 1-13.
6. Richard M. Titmuss, *The Gift Relationship: From Human Blood to Social Policy* (London: Allen & Unwin, 1970).
7. Bruno Frey, *Not Just for the Money: An Economic Theory of Personal Motivation* (Cheltenham, UK: Edward Elgar, 1997).
8. Howard Margolis, *Selfishness, Altruism and Rationality* (Cambridge: Cambridge University Press, 1982).
9. Kathy Modigliani, *Child Care as an Occupation in a Culture of Indifference* (Διδακτορική διατριβή, Wheelock College, 1993), σ. 22.
10. Folbre, *Invisible Heart*, σ. 38.
11. «Brockton Nurses Plan to Walk Out as Contract Talks Fail», *Boston Globe*, 25 Μαΐου, 2001. Το νοσηλευτικό προσωπικό απεργούσε μέχρι τον Σεπτέμβριο του 2001 και ανέστειλε τις κινητοποιήσεις του μόνο όταν η διοίκηση του νοσοκομείου συμφώνησε να κάνει κάποιες παραχωρήσεις σε ό,τι αφορά τη στελέχωση του ιδρύματος, τις υποχρεωτικές υπερωρίες και το μισθολόγιο.
12. Julia O'Connell Davidson, «The Rights and Wrongs of Prostitution», *Hypatia* 17, αρ. 2 (2002): 86.
13. James C. Collins and Jerry I. Porras, *Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies* (New York: HarperBusiness, 1994), σ. 228· η έμφαση στο πρωτότυπο.



## ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΗΘΙΚΗ;

### Το ζήτημα της συμπεριφοράς μιας οργάνωσης

#### *Η πολυπλοκότητα των οργανώσεων*

Το προηγούμενο κεφάλαιο ασχολήθηκε με τα άτομα, τα κίνητρά τους και τις διαπροσωπικές σχέσεις τους. Οι περισσότεροι από μας δεν έχουν καμιά δυσκολία να δεχτούν ότι σε γενικές γραμμές οι άνθρωποι έχουν ηθικές ευαισθησίες. Συνειδητοποιούμε επίσης ότι, στην προσπάθειά τους να επιλέξουν και να πετύχουν τους στόχους τους, οι άνθρωποι συχνά έρχονται αντιμέτωποι με πραγματικά διλήμματα. Γνωρίζουμε ότι, εξίσου συχνά, νοιάζονται πραγματικά για τους άλλους. Το προηγούμενο κεφάλαιο ήθελε να δείξει ότι οι πλευρές αυτές των ανθρώπων δεν «εξααμιίζονται» ευθύς μόλις εμπλέκονται σε μια «οικονομική» κατάσταση.

Όσον αφορά όμως μεγαλύτερες οργανώσεις και ιδιαίτερα μεγάλες επιχειρήσεις, πολλοί άνθρωποι αρνούνται ότι οι οργανώσεις αυτές έχουν ηθικές και συναισθηματικές ευαισθησίες ή ότι αντιμετωπίζουν διλήμματα σχετικά με τους στόχους τους. Μια επιχείρηση που αποβλέπει στο κέρδος, υποστηρίζουν, *πρέπει* –για διάφορους λόγους που θα εξετάσω πιο κάτω– να έχει ως αποκλειστικό στόχο τη *μεγιστοποίηση του κέρδους*.

Οι υποστηρικτές της αγοράς και της επιχειρηματικότητας έχουν