

Труд: демократизация, декоммодификация, восстановление.

Трудящиеся люди – гораздо больше, чем просто «ресурсы». Это один из основных уроков нынешнего кризиса. Уход за больными; доставка еды, лекарств и других предметов первой необходимости; уборка мусора; заполнение полок и работа на кассе продуктовых магазинов – люди, которые поддерживали жизнь во время эпидемии COVID-19 своим примером подтверждают то, что человеческий труд не сводится лишь к одному понятию – понятию товара. Человеческое здоровье и уход за самыми уязвимыми из нас не может управляться одними лишь рыночными силами. Если мы оставим эти виды деятельности на произвол рынка, мы рискуем обострить неравенство до такой степени, что лишимся жизнью людей, находящихся в самом тяжёлом положении. Как можно избежать этой неприемлемой ситуации? Путём вовлечения работников в процессы принятия решений, относящихся к их трудовым жизням и к их будущему на рабочем месте – демократизацией фирм. Путём декоммодификации труда – коллективной гарантией полезного трудоустройства для всех. Сейчас, когда мы сталкиваемся с чудовищным риском пандемии и экологического коллапса, внесение этих стратегических изменений позволит нам гарантировать достоинство всех граждан, одновременно с мобилизацией коллективных сил и усилий, так необходимых для сохранения нашей жизни на этой планете.

Зачем нужна демократизация? Каждое утро, мужчины и женщины встают, чтобы служить тем из нас, кто может оставаться на карантине. Они дежурят ночью. Важность их работы не требует объяснения большего, чем термин «работники служб жизнеобеспечения». Этот термин также раскрывает тот ключевой факт, скрыть который капитализм всегда стремился с помощью другого термина, «кадровые ресурсы». Люди – это не один ресурс из многих. Без тех, кто вкладывает труд, не существовало бы ни производства, ни услуг, ни бизнеса.

Каждое утро, находящиеся в условиях карантина мужчины и женщины, встают в своих домах, чтобы удаленно выполнять задачи своих организаций. Они работают ночью. Для тех, кто считает, что работникам нельзя доверять выполнение их обязанностей без надзора, что им требуется наблюдение и внешняя дисциплина, эти мужчины и женщины доказывают обратное. Они доказывают, днём и ночью, что трудящиеся – не просто одна из заинтересованных сторон: они держат ключи к успеху их работодателей. Трудящиеся являются стержнем и основой организаций, но, несмотря на это, в большинстве своём, они исключены из участия в управлении своими местами работы – право, монополизированное теми, кто инвестирует капитал.

Ответом на вопрос о том, как организации и общество в целом могут признать вклад трудящихся в кризисные времена, является демократия. Мы, несомненно, должны закрыть пропасть неравенства доходов и поднять

прожиточный минимум, но одних этих мер недостаточно. Вслед за двумя мировыми войнами, неоспоримый общественный вклад женщин помог им добиться избирательных прав. Настало время предоставить эти права трудящимся.

Представительство трудящихся существовало в Европе со времён окончания Второй мировой войны, в лице институтов известных как «рабочие советы». Тем не менее, даже в самом лучшем случае, эти представительские органы имеют слабое влияние на управление предприятиями и подчиняются решениям исполнительного руководства, назначаемого акционерами. Они остаются неспособны остановить или, по меньшей мере, замедлить неуклонно движущуюся силу корыстного накопления капитала, более мощную в своей способности разрушить окружающую среду, чем когда-либо. Этим представительским органам должны быть предоставлены права, аналогичные тем, которыми пользуются члены правлений. Чтобы добиться этого, управленческие структуры фирм (то есть, высшее руководство) можно обязать получать одобрение двойного большинства – от структур, представляющих как акционеров, так и работников. В Германии, Нидерландах и странах Скандинавии, различные формы совместного принятия решений, кодeterminации («*mitbestimmung*»), которые последовательно внедрялись после окончания Второй мировой войны, стали важнейшим шагом на пути к предоставлению голоса трудящимся, но всё ещё остаются недостаточными для создания гражданского участия в фирмах. Даже в США, где организация рабочих и права профсоюзов значительно подавлялись, в настоящее время всё чаще слышны призывы предоставить тем, кто вкладывает труд, право выбирать представителей квалифицированным большинством. Такие вопросы, как выборы генерального директора, определение основных стратегий и распределение прибыли слишком важны, чтобы оставить их на усмотрение одних лишь акционеров. Личный вклад труда, то есть своей души и тела, здоровья – самой жизни – должен осуществляться вместе с коллективным правом утверждать или отвергать эти решения.

Зачем нужна декоммодификация? Этот кризис также демонстрирует, что к труду нельзя относиться как к товару, и что одни лишь рыночные механизмы не могут управлять решениями, наиболее глубоко затрагивающими наши сообщества. На протяжении многих лет, рабочие места и обеспечение в сфере здравоохранения были подчинены определяющему принципу рентабельности. Пандемия разоблачила то, насколько далеко этот принцип увёл нас с пути. Отдельные стратегические и коллективные нужды должны быть неподвластны этим соображениям. Растущее число жертв по всему земному шару – страшное напоминание о том, что некоторые вещи никогда не должны расцениваться как товар. Те, кто продолжает утверждать обратное, ставят нас под угрозу своей опасной идеологией. Рентабельность – недопустимое мерило, когда дело касается нашего здоровья и нашей жизни на этой планете.

Декоммодификация труда означает охрану отдельных сфер от законов так называемого «свободного рынка»; это также означает предоставление всем людям возможности трудиться с достоинством, которое этот труд приносит.

Одним из способов добиться этого является создание гарантии работы. Статья 23 Всеобщей декларации прав человека напоминает нам о том, что каждый имеет право на труд, свободный выбор работы, справедливые и благоприятные условия труда, а также защиту от безработицы. Гарантия работы не только бы предоставляла каждому человеку доступ к труду, позволяющему жить с достоинством, но и давала бы импульс нашей коллективной способности справляться со многими злободневными социальными и экологическими вызовами, с которыми мы сталкиваемся в настоящее время. Гарантированное трудоустройство позволило бы правительствам, действующим через местные сообщества, предоставлять достойную работу, одновременно внося вклад в усилия по борьбе против экологической катастрофы. По всему земному шару, при резком росте безработицы, программы гарантированного трудоустройства могут играть ключевую роль в обеспечении социальной, экономической и экологической стабильности наших демократических обществ. В Европе, Европейский Совет обязан включить подобный проект в «Зелёный пакт». Пересмотр мандата Европейского Центрального банка с целью финансирования программы, столь необходимой для нашего выживания, позволил бы этим мерам занять заслуженное место в жизни всех без исключения граждан Евросоюза. Будучи противочиклическим решением проблемы взрывного роста безработицы, эта программа вносила бы ключевой вклад в процветание Евросоюза.

Восстановление окружающей среды. В этот раз мы не должны реагировать с невинностью 2008-го года, когда, ничего не требуя взамен, мы ответили на экономический кризис безусловной финансовой поддержкой, повлёкшей за собой увеличение госдолга. Если наши правительства принимают меры по спасению бизнеса в нынешнем кризисе, то и бизнес не должен оставаться в стороне – и выполнить основополагающие условия демократии. От имени демократических обществ, которым они служат и которые их образуют, во имя своей ответственности за обеспечение нашего выживания на этой планете, наши правительства должны оказывать поддержку организациям только при условии определённых изменений в их поведении. Наряду со строгим соблюдением экологических стандартов, организации обязаны выполнить определённые условия внедрения внутреннего демократического управления. Переход от экологического разрушения к экологическому восстановлению наиболее успешно осуществится под руководством демократически управляемых организаций, в которых, когда речь идёт о стратегических решениях, голоса трудящихся и голоса инвесторов имеют равный вес. У нас было достаточно времени для того, чтобы увидеть, что происходит, когда труд, планета и капитал оказываются на весах в рамках действующей системы: труд и планета всегда остаются в проигрыше.

Благодаря исследованию, проведённому инженерным департаментом Кембриджского университета (*Cullen, Allwood, and Borgstein, Envir. Sci. & Tech. 2011 45, 1711–1718*), мы знаем, что «достижимые конструктивные изменения» могут снизить глобальное потребление энергии на 73% – но эти изменения требуют больших трудовых затрат, а также решений, часто более дорогостоящих в ближайшей перспективе. Пока корпорации управляются

таким образом, чтобы максимизировать прибыль исключительно для инвесторов капитальных вложений – в мире, где энергия стоит дёшево – зачем проводить эти изменения? Но, несмотря на трудности этого перехода, отдельные социально-ориентированные или кооперативные формы предприятий – те, что преследуют гибридные цели, которые берут во внимание финансовые, социальные, экологические соображения и развивают внутреннее демократическое управление – уже показали потенциал этого положительного подхода.

Не будем более дурачить самих себя: большинство тех, кто инвестирует капитал, будучи предоставлены самим себе, не позаботятся о достоинстве тех, кто вкладывает труд и не возьмут на себя роль лидеров в борьбе против экологической катастрофы. Есть другой способ. **Демократизация фирм; декоммодификация труда; отказ от отношения к людям как к ресурсам – ради того, чтобы вместе мы могли направить наши усилия на сохранение жизни на этой планете.**