

İş: Demokratikləşdirmə, Demodifikasiya və Ətraf Mühitin Davamlılığı

COVID-19 pandemiyasının yaratdığı böhran bizə nə öyrətdi? İlk olaraq, onu öyrətdi ki, işləyən insanlar adi bir "resurs" kimi deyil, daha çox dəyər kəsb edirlər. Həkimlər, tibb bacıları, əczaçılar, tibb işçiləri, tədarük işçiləri, kassirlər, COVID-19 pandemiyası və karantini dövründə həyatımızı davam etdirməyə köməklik göstərən bütün insanlar və işçilər bunun sübutudur. Bu pandemiya bizə göstərdi ki, iş fəaliyyəti bir "əmtə" səviyyəsinə enə bilməz. Xüsusilə, səhiyyə xidmətlərinin və cəmiyyətin ən həssas təbəqələrinin zəruri ehtiyaclarının ödənməsinin bütünlükdə bazara və onun şərtlərinə həvalə edilməməsi haqqında bizə xəbərdarlıq etdi. Əgər həvalə edilərsə, onda sosial bərabərsizlik daha da artıracqdır. Bunun ən dağıdıcı nəticələrini hal-hazırda cəmiyyətin ən çətin vəziyyətdə olan az təminatlı təbəqələri yaşayacaqdır. Belə bir şəraitin qarşısını almaq üçün nə etmək lazımdır? Əvvəlcə işçilərin öz həyatlarına və gələcəklərinə təsir edəcək iş yerləri ilə bağlı qərarlarda iştirakı təmin olmalıdır, yəni iş yerləri demokratikləşdirilməlidir. İş əmtəə olmamalı və hər kəs üçün faydalı məşğulluq təmin edilməlidir. Həm pandemiyanın yaratdığı risk, həm də ekoloji fəlakət ilə qarşılaşdığımız bu kritik dövrdə, bu iki strateji dəyişikliyin edilməsi insanlara layiqli iş şəraiti yaratmaqla yanaşı, həm də planetdəki həyatı və gələcəyi qorumaq üçün kollektiv şəkildə hərəkət etməyə kömək edəcəkdir.

İş yerlərini demokratikləşdirmək: Hər gün, bir çox işçilər evdə karantində qalanların zəruri ehtiyaclarını ödəmək üçün iş yerlərinə getməyə davam edirlər. Etdikləri işlərin nə qədər vacib və şərəfli olduğunu izah etmək üçün, təkcə "zəruri ehtiyac" anlayışının istifadəsi kifayətdir. "Zəruri ehtiyac" anlayışı kapitalizmin insanların təkcə "resursa" çevrilməsi səyini də aşkar edir. İnsanlar və onların əməyi, yalnız "resurs" deyil. Heç bir resurs, insan və onun əməyi olmadan istehsalı, xidməti, işləri və iş yerlərini yarada bilməz.

Digər tərəfdən, evlərində karantində işləməyə davam edənər də şirkətlərin fəaliyyətlərini davam etdirmələri üçün səy göstərməyə davam edirlər. İnsanların şirkət fəaliyyətlərini evlərində işləyərək davam etdirməsi ciddi nəzarət olmadan işçilərə etibar edilə bilinməyəcəyinə və onların evdə işləməyəcəyinə inananların haqsız olduğunu göstərir. Eyni zamanda, işçilər gecə-gündüz göstərdikləri həyati əhəmiyyət daşıyan əməkləri ilə şirkətlər üçün adi bir "paydaş" və ya "maraqlı tərəf" olmadığını göstərir. Başqa sözlə, işçilər işlədikləri qurumların "mövcudluq" və "yaşayabilmə" səbəbidir. Lakin, çox vaxt iş və iş yerləri ilə bağlı qərarlar, kapital sahiblərinin inhisarında olduğu üçün, işçilər korporativ idarəetmədə iştirak etmək hüququndan məhrum olurlar. Böhran dövründə əməkçilərin əməklərini qiymətləndirmənin ən yaxşı yolu, şirkətlərin və bütövlükdə cəmiyyətin iş yerlərini demokratikləşdirmək və işçilərin idarəetmədə iştirak etməsinə şərait yaratmaqdır. Artan gəlir bərabərsizliyini tənzimləmək və minimum gəliri artırmaq üçün bir yol tapmaq çox vacib və əhəmiyyətlidir. Ancaq, bu, tək çıxış yolu deyildir. Dünya müharibələrindən sonra qadınların cəmiyyətə verdiyi danılmaz töhfələr, onların seçmək və seçilmək hüququnun əldə edilməsinə yol açdığı kimi, indi də işçilərin haqlarının verilməsi, hər cəhətdən gücləndirilməsi və iş şəraitinin demokratikləşdirilməsi yolu ilə, əməkçilərin qərar qəbuletmə prosesində iştirakı üçün yolunun açılması zamanıdır.

Avropada, işçilərin iş yeri ilə əlaqədar qərar qəbuletmə mexanizmlərində təmsil olunması, İkinci Dünya Müharibəsindən sonra qurulmağa başlayan "işçi şuraları" vasitəsilə təmin edildi. Ancaq bu nümayəndəliklərin səsləri (ən yaxşı halda) zəif eşitildi. Çünki, bu komitələr, əksər hallarda səhmdarlar tərəfindən təyin edilmiş idarəetmə qruplarının nəzarətində idi. Beləliklə, bu komitələr planetə ciddi ziyan vuran və gəlir bərabərsizliyini artıran kapitalist siyasətini yumşaltmaqda təsirli ola bilmədi. Artıq, işçi komitələri, digər idarəetmə komitələri ilə bənzər səlahiyyətlərlə təmin olunmalıdırlar. Bunu reallaşdırmaq üçün, şirkət rəhbərliyi qərar qəbul etdiyi zaman, səhmdarların əksəriyyətinin səsinə ehtiyac hiss etdiyi kimi, qərarlar da işçilərin ümumi iclaslarında səs çoxluğuna uyğun qəbul edilməlidir. Almaniyada, Hollandiyada və Skandinaviya ölkələrində İkinci Dünya Müharibəsindən sonra təcridən həyata keçirilmiş idarəetmədə iştirak/ortaqlıq qərar vermək (Mitbestimmung) cəhdləri bu istiqamətdə əhəmiyyətli bir addım idi. Lakin, bu addım işçilərin şirkətlərdə həqiqi "vətəndaş" olması üçün kifayət etmədi. Günümüzdə işçi təşkilatlarının və həmkarlar ittifaqının hüquqlarının ciddi şəkildə sıxışdırıldığı (məhdudlaşdırıldığı) ABŞ-da belə, işçilərin idarəetmə şurasında (güclü) təmsil olunmasını tələb edən çağırışlar var. Baş icraçı direktorun (CEO) seçilməsi, şirkət strategiyalarının müəyyənləşdirilməsi və mənfəətin bölüşdürülməsi kimi məsələlər, təkcə səhmdarların nəzarətinə etibar edilməməlidir. Ağıllarını, güclərini, sağlamlıqlarını, başqa sözlə həyatlarını işinə həsr edən işçilərin öz həyatlarına və

gələcəyinə təsir edəcək bu cür qərarları kollektiv idarə etmək, (nəzarət etmək) və ləğv etmək hüququ olmalıdır.

İşi əmtəə olmaqdan xilas etmək: bu pandemiya və arxasınca baş verən böhran göstərdi ki, biz işi yalnız xəyali bir əmtəə olaraq konseptuallaşdırmamalıyıq və yuxarıda qeyd edilən vacib qərarları "bazar"ın öhdəsinə buraxmamalıyıq. Səhiyyə sahəsində çalışmaq və təcili yardım avadanlıqlarının tədarükü və xidmətləri illərdir ki, gəlir əldə etmək məntiqi ilə idarə edilmişdir. Hər gün pandemiya zərər çəkən minlərlə insana, bəzi ehtiyacların tamamilə ticarətə çevrilməməli və gəlir qazanmaq məntiqi ilə üzvlənməli olduğunu bizə təkrarən göstərdi. Mövzu insanların və planetin varlığı ilə bağlı olduqda mənfəət əldə etmək məntiqi hər şeyi həll edən əsas prinsip ola bilməz.

İşi əmtəə olmaqdan xilas etmək müəyyən sektorların "azad bazar" qanunlarından qorunması, eyni zamanda bütün insanların işlə və işin verdiyi insan ləyaqəti ilə təmin edilməsi deməkdir. Bu məqsədə çatmağın bir yolu məşğulluq təminatı yaratmaqdır. Ümumdünya İnsan Hüquqları Bəyannaməsinin 23-cü maddəsində deyilir ki, hər kəsin işləmək hüququ vardır. Məşğulluq zəmanəti hər kəsin bu ümumbəşəri hüququ əldə etməsini təmin etməklə yanaşı, həm də sosial, iqtisadi və ekoloji problemlərlə mübarizədə kollektiv imkanlarımızı artırır. Mərkəzi hökumətlər, yerli icmalar və idarələrin (təşkilatların) əməkdaşlığı nəticəsində əldə ediləcək məşğulluq zəmanəti, bütün insanlara işləmək haqqı verərək onlara yaxşı gələcək təmin edəcək və ekoloji fəlakətin qarşısını almağa kömək edəcəkdir. Bu çərçivədə, bütün dünyada işsizlik sürətlə artarkən, məşğulluq təminatı üzrə proqramlar sosial, iqtisadi və ekoloji sabitliyin təmin olunmasında və demokratiyanın möhkəmləndirilməsində mühüm rol oynaya bilər. Avropa Birliyi belə bir təşəbbüsü Avropa Yaşıl Sazişi (Green Deal) çərçivəsində göstərməlidir. Avropa Mərkəzi Bankının yaşamaq üçün zəruri olan belə bir proqramı maliyyələşdirmək missiyasına yenidən baxması, Avropa Birliyində yaşayan vətəndaşlar qarşısında Bankın statusunu (nüfuzunu) artıracaqdır. Avropa Birliyi, işsizlik baxımından baş verən şoklara qarşı belə bir həll yolu təklif edərək, demokratik cəmiyyətin sosial, iqtisadi və ekoloji rifaha olan sadıqlığını nümayiş etdirə bilər.

Ekoloji Davamlılıq: 2008-ci il böhranı və daha sonrasında etdiyimiz səhvləri təkrarlamayaq. 2008-ci il maliyyə böhranı maliyyə sektorunun qeyd-şərtsiz bərpası ilə başa çatdı və dövlət borcunu artırdı. Əgər dövlət bu gün iqtisadiyata müdaxilə edəcəksə, bu müdaxilədən faydalanacaq şirkətlər demokratik prinsiplərə uyğun hərəkət etməlidirlər. Dövlətlər xidmət etdiyi və onu meydana gətirən demokratik cəmiyyət adından insanların sağ qalmasını təmin etmək və təcili ekoloji problemləri həll etmək məqsədilə, kömək etdiyi şirkətlərin strateji meyllərindəki və ekoloji məsuliyyət anlayışlarında dəyişiklikləri, göstərəcəyi köməyə və müdaxiləyə şərt olaraq qoymalıdır. Dövlət, müdaxilədən faydalanacaq şirkətlərin həm aydın şəkildə müəyyən edilmiş ekoloji qaydalara uyğun davranmasını təmin etməli, həm də şirkətləri daxili idarəetmə ilə əlaqədar demokratikləşmə istiqamətində addımlar atmağa məcbur etməlidir. Ətraf mühitin məhvindən ekoloji təmirə keçidi təşviq etməyə hazır olan şirkətlər, şübhəsiz ki, demokratik idarəetməyə sahib şirkətlər olacaqdır. İdarəetmə haqqında belə bir anlayış yalnız sahibkarların və əməkçilərin səslerini çatdırma biləcəyi və həyata keçiriləcək strategiyalara birlikdə qərar verə biləcəyi idarəetmə ilə mümkündür.

Mövcud kapitalist sistemində əmək, dünya və kapital arasında bir balans qurmağa çalışdığımız zaman, itirinin həmişə əmək və planetimiz olduğuna əmin olmaq üçün kifayət qədər sübut var. Kembridj Universitetindən Kallen, Allvud və Borqsteyn (Envir. Sc. & Tech. 2011 45, 1711-1718) tədqiqatı göstərir ki, istehsal proseslərindəki mümkün dəyişikliklər qlobal enerji istehlakını 73%-ə qədər azalda bilər. Ancaq bu dəyişikliklər, şirkətlərin qısa müddətdə daha çox əmək və xərc yaradan qərarlar qəbul etməsinə səbəb olacaqdır. Bu cür dəyişikliklərin yaratdığı çətinliklərə baxmayaraq, bir çox sosial müəssisə və kooperativ hibrid hədəfləri (iqtisadi, sosial və ətraf mühit) müəyyən etmək və demokratik idarəetmə mexanizmləri ilə idarəetmənin mümkünlüyü haqqında ümidverici tədqiqatlar aparır. Bununla belə, mənfəəti bütün qərarların mərkəzinə qoyan və mənfəətin artırılmasını yeganə hədəf kimi qəbul edən şirkətlərin (enerji xərclərinin də sürətlə azaldığını nəzərə alsaq) həqiqətən bu dəyişiklikləri edəcəklərinə inanırsınız?

Daha özümüzü aldatmayaq. Verilən qərarların konkret nəticəsi olmadıqca, kapital sahiblərinin və şirkətlərin əksəriyyəti nə əməkləri ilə şirkətləri var edən insanların ləyaqətləri ilə maraqlanacaq, nə də yaxınlaşan ekoloji fəlakətlə mübarizə aparacaq. *Dünyada həyatın davamlılığını təmin etməyin başqa bir yolu var: şirkətləri demokratikləşdirmək, işi əmtəə koteqoriyasından çıxarmaq, insanı və əməyi bir "resurs" olaraq görməkdən imtina etmək.*

Tərcümə etdi:
(Translated by):

“İqtisadi Fikir” İctimai Birliyi (QHT)
“Economic Think” Public Association (NGO)

16/05/2020

Isabelle Ferreras (University of Louvain/FNRS-Harvard LWP), Julie Battilana (Harvard University), Dominique Méda (University of Paris Dauphine PLS), Julia Cagé (Sciences Po-Paris), Lisa Herzog (University of Groningen), Sara Lafuente Hernandez (University of Brussels-ETUI), Hélène Landemore (Yale University), Pavlina Tcherneva (Bard College-Levy Institute), Halil Sabanci (IESE Business School), Imge Kaya Sabanci (IE Business School), Alberto Alemanno (HEC Paris-NYU Law), Elizabeth Anderson (University of Michigan), Philippe Askénazy (CNRS-Paris School of Economics), Aurélien Barrau (CNRS et Université Grenoble-Alpes), Adelle Blackett (McGill University), Neil Brenner (Harvard University), Craig Calhoun (Arizona State University), Ha-Joon Chang (University of Cambridge), Erica Chenoweth (Harvard University), Joshua Cohen (Apple University, Berkeley, Boston Review), Christophe Dejours (CNAM), Olivier De Schutter (UCLouvain, UN Special Rapporteur on extreme poverty and human rights), Nancy Fraser (The New School for Social Research, NYC), Archon Fung (Harvard University), Javati Ghosh (Jawaharlal Nehru University), Stephen Gliessman (UC Santa Cruz), Hans R. Herren (Millennium Institute), Axel Honneth (Columbia University), Eva Illouz (EHESS, Paris), Sanford Jacoby (UCLA), Pierre-Benoit Joly (INRA - National Institute of Agronomical Research, France), Michele Lamont (Harvard University), Lawrence Lessig (Harvard University), David Marsden (London School of Economics), Chantal Mouffe (University of Westminster), Jan-Werner Müller (Princeton University), Gregor Murray (University of Montréal), Susan Neiman (Einstein Forum), Thomas Piketty (EHESS-Paris School of Economics), Michel Pimbert (Coventry University, Executive Director of Centre for Agroecology, Water and Resilience), Raj Patel (University of Texas), Katharina Pistor (Columbia University), Ingrid Robeyns (Utrecht University), Dani Rodrik (Harvard University), Saskia Sassen (Columbia University), Debra Satz (Stanford University), Pablo Servigne PhD (in-Terre-dependent researcher), William Sewell (University of Chicago), Susan Silbey (MIT), Margaret Somers (University of Michigan), George Steinmetz (University of Michigan), Laurent Thévenot (EHESS), Nadia Urbinati (Columbia University), Jean-Pascal van Ypersele de Strihou (UCLouvain), Judy Wajcman (London School of Economics), Léa Ypi (London School of Economics), Lisa Wedeen (The University of Chicago), Gabriel Zucman (UC Berkeley) və 600 universitetdən 3000-dən çox tədqiqatçı

İmza edənlərin tam siyahısı üçün daxil olun: <https://democratizingwork.org/>