

Töö. Demokratiseerimine, lahtikaubastamine, heastamine

Work. Democratize, Decommodify, Remediate

Töötavad inimesed on palju enam kui vaid „tööjõuressurss“. See on praeguse kriisi olulisim õppetund. Haigete eest hoolitsemine; toidu, ravimite ja muude esmatarbekaupade kättetoimetamine; meie igapäevaste jäätmete kõrvaldamine; kaupluseriulite täitmine ja töö kassades – kõik need inimesed, kelle elu pole COVID-19 pandeemia tõttu seiskunud, on tõestuseks, et tööd ja töö tegijat pole võimalik pelgalt kaubaks taandada. Inimeste tervist ja abivajajate eest hoolitsemist ei saa reguleerida vaid turujõud. Kui jätame need ainuüksi turu määrata, on oht, et ebavõrdsus süveneb punktini, kus ohvriks tuuakse just kõige ebasoodsamatest oludest pärit inimeste elud. Kuidas seda vastuvõetamatut olukorda vältida? Ettevõtete demokratiseerimise abil – läbi töötajate kaasamise tööelu ja töökoha tulevikku puudutavatesse otsustesse. Töö lahtikaubastamise abil – tagades kõigile vajaliku tööhõive. Samal ajal kui seisame silmitsi pandeemia ja ühiskonna kokkuvarisemise koletu riskiga, võimaldaks selliste strateegiliste muudatuste tegemine tagada kõigi kodanike väärikuse, koondades samas kollektiivse jõu ja pingutused, mis on vajalikud elu säilitamiseks meie planeedil.

Miks demokratiseerida? Igal hommikul lähevad mehed ja naised oma tööpostidele, et teenindada neid, kellel on võimalik karantiinis olla. Nad valvavad öö läbi. Nende töö väärikuse võtab kokku kõnekas ja lihtne mõiste „hädavajalik töötaja“. Selline nimetus paljastab ka võtmefakti, mida kapitalism on alati püüdnud peita mõisete „inimressurss“ taha. Inimesed pole üheks ressursiks paljude seast. Ilma nendeta, kes investeerivad oma tööd, poleks ei tootmist, teenuseid – mittemingisugustki äritegevust.

Igal hommikul tõusevad kodudes karantiinis olevad mehed ja naised voodist, et täita kaugtöö korras nende organisatsioonide ülesandeid, kelle heaks nad töötavad. Niimoodi töötavad nad hilisööni. Neile, kes arvavad, et töötajaid ei saa usaldada tegema tööd ilma järelevalveta, et töötajad vajavad pidevat jälgimist ja välist distsipliini, tõestavad need mehed ja naised vastupidist. Nad tõestavad nii päeval kui öösel, et töötajad pole vaid üheks „ressursiks“ paljude seas: nemad on tööandja edu võti. Nad on ettevõtte põhiliseks varaks, kuid sellest hoolimata ei kaasata neid enamasti oma töökohega seotud otsustusprotsessidesse – selle õiguse on monopoliseerinud kapitaliinvestorid.

Küsimusele, kuidas ettevõtted ja laiemalt kogu ühiskond tunnustaks töötajate panust kriisi ajal, on vastuseks: demokraatia. Kindel on, et tuleb sulgeda sissetulekute ebavõrdsuse haigutav kuristik ja tõsta töötasu alammäära – kuid sellest üksi ei piisa. Pärast kahte maailmasõda aitas naiste vaieldamatu panus ühiskonda võita neil kätte valimisõiguse. Sama mustri järgi on nüüd käes aeg anda hääleõigus töötajale.

Töötajate esindatus töökohal töönõukogudena tuntud asutuste kaudu on Euroopas olnud olemas alates II maailmasõja lõpust. Neil esinduskogudel on aga ettevõtete valitsemises parimal juhul vaid nõrk hääl ja nad on allutatud aktsionäride poolt nimetatud tegevjuhtkonna otsustele. Nad ei ole suutnud peatada ega isegi mitte aeglustada järeleandmatut hoogu, millega kapitali on omakasupüüdliselt akumuleeritu, ja mis on meie keskkonna hävitamisel olnud veelgi võimsam. Nendele organitele tuleks nüüd anda samad õigused kui juhatuste poolt volitatutele. Selleks peaksid nii töötajate esindajate kojad kui ka aktsionärid nõudma ettevõtete juhatustelt (st tippjuhtkonnalt) enamuse kahekojalist nõusolekut – nii töötajate kui aktsionäride esindajate oma. Saksamaal, Madalmaades ja Skandinaavias pärast II maailmasõda järk-järgult kasutusele võetud erinevad otsustusvormid (*mitbestimmung*) olid ülioluliseks sammuks töötajatele hääle andmisel – kuid need on endiselt ebapiisavad ettevõtete töötajatele tegelike õiguste loomiseks. Isegi Ameerika Ühendriikides, kus

töötajate organiseerumist ja ametiühingute õigusi on märkimisväärselt pärsitud, kutsutakse nüüd üha enam üles andma töötajatele õigust kvalifitseeritud häälteenamusega oma esindajate valimiseks ettevõtte juhatusse. Sellised küsimused nagu tegevjuhi valik, peamiste strateegiate paikapanek ja kasumi jaotamine on liiga olulised, et jätta need vaid aktsionäride otsustada. Oma tööjõu investeerimisesega, see tähendab inimese vaimu ja keha, inimese tervist – inimese tervet elu, peaks käima kaasas kollektiivne õiguse neid otsuseid kinnitada või neile veto seada.

Miks lahtikaubastamine? Sest käesolev kriis näitab ka seda, et tööd ei tohi kohelda kui kaupa, et ainuüksi turumehhanismid ei saa jääda vastutavaks meie kogukondi kõige sügavamalt mõjutavate valikute eest. Juba aastaid on tervishoiusektori töökohtade ja ressursside suhtes kohaldatud kasumlikkuse juhtpõhimõtet; täna näitab pandeemia, mil määral see põhimõte on meid ummikusse viinud. Teatud strateegilised ja kollektiivsed vajadused tuleb sellistest kaalutlustest lihtsalt vabastada. Suurenev hukkunute arv kogu maailmas on kohutav meeldetuletus, et mõnd asja ei tohi kunagi käsitleda kaubana. Need, kes jätkuvalt vastupidist väidavad, seavad meid oma ohtliku ideoloogiaga suurde ohtu. Kasumlikkus on talumatu mõõdupuu, kui seda rakendada meie tervisele ja elule meie planeedil.

Töö lahtikaubastamine tähendab teatud sektorite kaitsmist niinimetatud „vabaturu“ seaduste eest; see tähendab ka, et kõigil inimestel on juurdepääs tööle ja sellega kaasnevale väärikusele. Üks võimalus selleks on töögarantii loomine. Inimõiguste ülddeklaratsiooni artikkel 23 tuleb meelde, et kõigil on õigus tööle. Töögarantii mitte ainult ei pakuks igale kodanikule juurdepääsu tööle, vaid annaks ka olulise tõuke meie kollektiivsele võimekusele astuda vastu paljudele pakilistele sotsiaalsetele ja keskkonnaalastele väljakutsetele, millega hetkel silmitsi seisame. Garanteeritud tööhõive võimaldaks koostöös kohalike kogukondadega töötavatel valitsustel mitte ainult pakkuda väärikat tööd, vaid panustaks samal ajal ka tohutusse jõupingutusse võitluses ökosüsteemi kokkuvarisemise vastu. Kuna tööpuudus kasvab kiiresti, võivad töökohtade tagamise programmid kogu maailmas mängida otsustavat rolli meie demokraatliku ühiskonna sotsiaalse, majandusliku ja keskkonnaalase jätkusuutlikkuse tagamisel. Euroopa Liit peaks sellise projekti lisama Euroopa rohelisse kokkuleppesse. Euroopa Keskpanka missiooni ülevaadatamine, nii et sel oleks võimalik rahastada seda meie ellujäämiseks vajalikku programmi, annaks sellele programmile legitiimse koha iga ELi kodaniku elus. Olles vastukaaluks eesootavale plahvatuslikule tööpuudusele, tõestaks see programm, et täidab ELi õitsengus võtmerolli.

Keskkonna taastamine. Me ei tohiks olla sama sinisilmsed nagu 2008. aastal, kui reageerisime majanduskriisile tingimusteta päästepakettidega, mis paisutasid riigivõlga, nõudmata midagi vastutasuks. Kui meie valitsused sekkuvad praegusesse kriisi ettevõtete päästmiseks, peavad ka ettevõtted end muutma ja hakkama vastama demokraatia üldistele põhitingimustele. Demokraatliku ühiskonna nimel, mida nad teenivad ja mis teeb nende eksistentsi võimalikuks, ja vastutuse nimel tagada meie ellujäämine sellel planeedil, peavad meie valitsused seadma ettevõtetele antava abi tingimuseks, et nad teevad oma käitumisse teatavaid muudatusi. Lisaks rangete keskkonnastandardite järgimisele on ettevõtted kohustatud täitma ka demokraatliku (sise)juhtimise teatud tingimusi. Edukat üleminekut keskkonna hävitamiselt keskkonna taastamisele ja taaselustumisele tagavad kõige tõhusamalt demokraatlikult juhitud ettevõtted, kus nede hääli, kes investeerivad oma tööd, on strateegiliste otsuste tegemisel sama suure kaaluga kui neil, kes investeerivad kapitali. Meil on olnud rohkem kui piisavalt aega, et näha, mis juhtub, kui tööjõud, planeet ja kapitali kasvu asetatakse praeguses süsteemis kaalukaasile: tööjõud ja planeet jäävad alati kaotajaks. Tänu Cambridge'i ülikooli tehnikaosakonna uuringutele (Cullen, Allwood ja Borgstein, *Envir. Sci. & Tech.* 2011 45, 1711–1718) teame, et „muudatused tootmistsüklis,

mis on saavutatavad“ võivad vähendada globaalset energiatarbimist 73% võrra. Kuid... need muudatused on töömahukad ja nõuavad valikuid, mis lühiperspektiivis on sageli kallimad. Nii kaua, kuni ettevõtteid juhitakse viisil, mis püüab ainuüksi maksimeerida kapitaliinvestoritele kasumit, ja maailmas, kus energia on odav – miks peaks neid muudatusi tehtama? Vaatamata käesoleva ülemineku väljakutsetele, teatud ühiskondlikult meelestatud või kooperatiivselt juhitavad ettevõtted – kes taotleavad hübriidseid eesmärke, mille puhul arvestatakse nii rahalisi, sotsiaalseid kui ka keskkonnaga seotud kaalutlusi ning arendatakse demokraatlikku sisemist juhtimist – on juba näidanud sellise lähenemis e positiivse mõju potentsiaali.

Lõpetagem iseenda lollitamine: enamik ilma ühiskondliku kontrollita vabalt tegutsema jäetud kapitaliinvestoreid ei hooli tööga investeerijate väärikusest; samuti ei hakka nad juhtima keskkonnakatastroofi vastast võitlust. Kuid on olemas teine võimalus. Et saaksime koos keskenduda elu hoidmisele oma planeedil, tuleks ettevõtted demokratiseerida, alustada töö lahtikaubastamisega ja lõpetada inimeste käsitlemine ressursidena.

05/16/2020

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), 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), and 3000 more scholars from more than 600 universities across the globe.

The full list is available <https://democratizingwork.org/>