

Työ on demokratisoitava: kauppatavarasta ekokriisin ratkaisuksi Work. Democratize, Decommodify, Remediate

Meneillään olevan kriisin yksi keskeisimpiä opetuksia on, etteivät työtä tekevät ihmiset ole pelkkiä "resursseja". He siivoavat sotkumme ja huolehtivat sairaista. He toimittavat ja jakelevat ruoan, lääkkeitä, ynnä muut välttämättömyydet koteihin ja kauppoihin, joita toiset heistä pyörittävät. Elämämme edellytyksistä COVID-19-pandemian aikana huolehtivat ihmiset ovat toiminnallaan osoittaneet, ettei työhön voi suhtautua vain kauppatavarana. Päätöksiä ihmisten terveydestä ja kaikkein haavoittuvimpien hoivasta ei voi jättää pelkille markkinavoimille. Tällaiset ratkaisut lisäävät riskiä eriarvoisuuden karkaamisesta pisteeseen, jossa heikoimmassa asemassa olevien elämistä ei enää huolehdittaisi.

Kuinka tämä sietämätön tilanne voidaan välttää? Osallistamalla työntekijät elämäänsä ja tulevaisuuttaan koskeviin päätöksiin työpaikoilla, eli demokratisoimalla yritykset. Vapauttamalla työ käsituksesta, jonka mukaan sitä voi kohdella puhtaana kauppatavarana ja takaamalla tarpeellista työtä kaikille kollektiivisilla päätöksillä. Näköpiirissä on, että joudumme kohtaamaan myös jatkossa massiivisia pandemioiden ja ympäristöromahdusten uhkia. Jotta kaikille kansalaisille voitaisiin tässä tilanteessa taata ihmisarvon mukainen elämä, tarvitaan näitä strategisia muutoksia. Ne luovat edellytyksiä sille vielä suuremmalle kollektiiviselle ponnistukselle, jota tarvitaan turvaamaan elämämme edellytykset tällä planeetalla.

Miksi demokratisoida työ? Joka aamu ihmisiä nousee sängyistään palvelemaan niitä, jotka voivat jäädä karanteenin suojaan. Ihmiset katsovat peräämme myös öisin. Heidän työnsä arvo tiivistyy koruttomaan ilmaukseen "välttämättömän työn tekijät". Nimitys kuitenkin samalla paljastaa, kuinka kapitalismissa on aina pyritty peittelemään tätä välttämättömyyttä kutsumalla heitä "ihmisresurssiksi" ('human resource'). Ihmiset eivät kuitenkaan ole vain yksi resurssi muiden joukossa. Ilman työvoimansa investoijia ei olisi tuotantoa, palveluita, tai yrityksiä.

Myös karanteenissa ihmiset nousevat aamuisin tekemään organisaatioidensa heille osoittamia töitä. Nämä kotioloissakin tehtävät työt voivat venyä yömyöhään. Niille, jotka ajattelevat, ettei työntekijöiden omaehtoiseen ahkeruuteen voi luottaa ja että työt etenevät vain valvonnassa ja kurissa, tämä porukka todistaa aivan muuta. He osoittavat tekemällä töitä kellon ympäri, ettei työntekijät ole vain yksi sidosryhmä muiden joukossa: heillä on hallussaan työnantajien menestyksen avaimet. Yritysten ydin koostuu heistä, mutta siitä huolimatta heiltä on enimmäkseen evätty oikeus päätöksentekoon omaa työpaikkaansa koskien – oikeus, jonka pääomasijoittajat ovat monopolisoineet.

Vastaus kysymykseen kuinka yritykset ja koko yhteiskunta voisivat jakaa tunnustusta työntekijöidensä kriisiaikojen panoksesta, on demokratia. Toki ansiotasojen välillä ammottava eriarvoisuuskuilu on tukittava ja yleistä tulotasoa pitää nostaa, mutta se ei yksin riitä. Maailmansotien jälkeen naisten yhteiskunnallista panosta ei voinut enää kiistää, ja tämä auttoi heitä voittamaan äänioikeuden itselleen. Nyt on vastaavasti aika antaa työntekijöille ääni.

Työvoimansa sijoittajilla on ollut edustusta työpaikoilla Toisen Maailmansodan päättymisestä lähtien. Näiden yhteistoimintaneuvostoina (*work councils*) tunnettujen edustuselimien ääni on yritysten hallituksissa kuitenkin parhaimmillaankin heikko. Se on alistettu osakkeenomistajien nimittämille hallituksille. Työneuvostot ovat olleet kykenemättömiä pysäyttämään tai edes hidastamaan itseään palvelevan pääoman hillitöntä kasautumisvauhtia, jonka rooli on yhä keskeisempi ympäristömme tuhoutumisessa. Työntekijöiden edustajille onkin nyt taattava samat valtuudet kuin yritysten hallituksilla on. Yritysten korkeimpien johtojen pitäisi nauttia kahden kamarin enemmistön luottamusta: työntekijöiden ja osakkeenomistajien.

Saksassa, Alankomaissa ja Skandinaviassa otettiin toisen maailmansodan jälkeen asteittain käyttöön erilaisia työpaikkakohtaisia yhteistoimintaneuvostojen muotoja (*Mitbestimmung*). Vaikka niiden seurauksena työntekijöiden ääni voimistui, eivät ne vielä synnyttäneet yritysten sisälle todellista kansalaisuutta. Jopa Yhdysvalloissa, jossa työntekijöiden järjestäytymistä ja ammattiliittojen oikeuksia on merkittävästi tukahdutettu, vaaditaan nyt kasvavassa määrin työvoimansa sijoittajille oikeutta valita määräenemmistö edustajiaan hallitukseen. Toimitusjohtajan valintaan, keskeisimpiin strategioihin ja voittojen jakoon liittyvät päätökset ovat liian merkittäviä jätettäväksi vain osakkeenomistajille. Oman henkilökohtaisen työn (oman mielen, ruumiin, terveyden – oman ainokaisen elämänsä) investoinnin pitäisi taata kollektiivinen vahvistus- tai veto-oikeus näihin päätöksiin.

Miksi eroon työstä kauppatavarana? Kriisi on tuonut esille, ettei työhön voi suhtautua vain kauppatavarana. Päätöksiä, jotka vaikuttavat yhteisöihimme syvimmin, ei siis voi jättää puhtaasti markkinamekanismien varaan. Puhdas kannattavuusajattelu on jo vuosia ohjannut terveyssektorin tarvikkeiden ja työpaikkojen tuotantoa, ja nyt pandemia tekee näkyväksi laajuuden, jossa tämä periaate on sokaissut meidät. Tietyt strategiset ja kollektiiviset tarpeet pitää yksinkertaisesti suojata tältä. Maailmanlaajuisesti lisääntyvä kuolonuhrien määrä on hirvittävä muistutus siitä, kuinka joitain asioita ei pitäisi koskaan kohdella hyödykkeinä. Päinvastaista väittävät vaarantavat meidät riskialttiilla ideologiallaan. Kannattavuus on kestämaton mittatikka arvioitaessa terveyttä ja elämän jatkumisen mahdollisuuksia tällä planeetalla.

Työn vapauttaminen käsityksestä, jonka mukaan se on vain kauppatavara, tarkoittaa tiettyjen sektoreiden suojaamista niin sanottujen ”vapaiden markkinoiden” lainalaisuuksilta. Se tarkoittaa myös, että jokaiselle on taattava oikeus työhön ja siitä seuraavaan itsekunnioitukseen. Yksi tapa toteuttaa tämä on työtakuu. Ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen 23. artiklan mukaan jokaisella on oikeus työhön. Työtakuu ei ainoastaan tarjoaisi jokaiselle kansalaiselle pääsyä arvokkaaseen työhön, vaan antaisi myös tuntevan lisäpotkun kollektiiviselle toimintakyvyllemme vastata moniin nykyisistä ympäristöstä ja yhteiskuntaa koskevista painavista haasteista. Työtakuu mahdollistaisi sen, että hallitukset – paikallisyhteisöjen välityksellä – voisivat samanaikaisesti tarjota ihmisarvoista työtä ja taistella ympäristön romahdusta vastaan.

Työttömyyden lisääntyessä räjähdysmäisesti ympäri maailman, työtakuuohjelmilla voisi olla keskeinen rooli demokraattisten yhteiskuntiemme sosiaalisen, taloudellisen ja ympäristön tasapainon turvaamisessa. Euroopan unionin tulisi sisällyttää ne *Green Deal* -ympäristöohjelmaansa. Euroopan keskuspankin tehtävää pitäisi tarkistaa suuntaan, joka mahdollistaisi työtakuuohjelmien rahoituksen. Jos EKP mahdollistaisi tämän selviytymisemme kannalta elintärkeän tehtävän, oikeuttaisi se asemansa jokaisen EU-kansalaisen silmissä. Vastasyklisenä ratkaisuna hämmöttävään työttömyyspommiin työtakuuohjelmilla olisi keskeinen panos EU:n menestykselle.

Ympäristön korjaaminen. Tähän kriisiin ei pitäisi reagoida yhtä naiivisti kuin vuoden 2008 talouskriisiin. Tuolloin pelastettaville pankeille pidettiin rajatonta, julkista velkaa paisuttanutta piikkiä auki, eikä vastineeksi vaadittu mitään. Jos hallitukset nyt pelastavat yritykset kriisistä on yritysten puolestaan vastattava demokratian perusvaatimukseen. Koska hallitukset palvelevat demokraattisia yhteiskuntia, jotka myös muodostavat ne, on niiden vastuulla turvata eloonjäämisemme tällä planeetalla. Näin ollen hallitustemme yrityksille tarjoaman avun on myös oltava ehdollista: yritysten on muutettava käyttäytymistään. Tiukkojen ympäristöstandardien noudattamisen lisäksi niitä on vaadittava täyttämään tietyt demokraattisen sisäisen hallinnon ehdot.

Demokraattisesti johdetut yritykset ovat parhaita johtamaan onnistunutta korjausliikettä ympäristötuhon tieltä ympäristön toipumisen ja uudistumisen tielle. Ratkaisevia päätöksiä tehtäessä on työvoimaansa investoivien äänen kuuluttava niissä yhtä voimakkaana kuin

pääomasijoittajien. On jo aivan riittävän monta kertaa nähty mitä tapahtuu, kun työvoima, planeetta ja pääoman hyödyt asetetaan nykyisessä järjestelmässä vastakkain: työvoima ja planeetta häviävät aina.

Cambridgen yliopiston tekniikan alan tutkijoiden ansiosta tiedämme, että ”saavutettavissa olevilla suunnittelumuutoksilla” voitaisiin energiankulutusta vähentää maailmalaajuisesti 73 prosenttia (Cullen, Allwood, and Borgstein, *Envir. Sci. & Tech.* 2011 45, 1711–1718). Nuo muutokset ovat kuitenkin työvoimaintensiivisiä ja niiden toteuttaminen maksaa usein lyhyellä tähtämellä enemmän kuin vanhaan tapaan jatkaminen. Jos yrityksiä ohjaa puhdas voiton tahkoaminen pääomasijoittajilleen ja halpaa energiaa on tarjolla, miksi tehdä muutoksia? Siirtymävaiheen haasteista huolimatta jotkut yhteiskunnallisemmat ja osuuskuntamuotoiset yritykset ovat kuitenkin jo osoittaneet positiivista muutospotentiaalia. Samalla kun ne kehittelevät sisäisiä demokraattisia hallintomalleja, niitä ohjaavat taloudelliset, yhteiskunnalliset ja luonnonsuojelulliset hybriditavoitteet.

Itsemme huijaamisen aika on ohi: useimpia pääomasijoittajia ei lähtökohtaisesti kiinnosta työnsä investoijien ihmisarvo, eivätkä he tule johtamaan kamppailua ympäristökatastrofia vastaan. Onneksi on toinenkin vaihtoehto: demokratisoidaan työ, lakkautetaan sen käsittely kauppatavarana ja lopetetaan ihmisten kohtelu resurssina, jotta voimme yhdessä keskittyä säilyttämään elämän tällä planeetalla.

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), Arto Laitinen (Tampere University), Olli Herranen (Tampere University), 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/>