

Praca: Demokratyzujmy, Uspołeczniajmy, Uzdrawiajmy

Work. Democratize, Decommodify, Remediate

Ludzie pracujący to znacznie więcej niż tylko „zasób”. To najważniejsza lekcja, którą wnosimy z obecnego kryzysu. Opiekujący się chorymi; dostarczający żywność, leki i inne niezbędne dobra; usuwający odpady; uzupełniający półki i obsługujący kasy sklepów spożywczych – to ludzie, dzięki którym jesteśmy w stanie żyć w trakcie pandemii COVID-19. Są żywym dowodem na to, że praca nie może być traktowana jako zwykły towar. Ludzkie zdrowie i opieka nad najsłabszymi nie mogą być zarządzane wyłącznie przez siły rynkowe. Jeśli pozostawimy je wyłącznie rynkowi, ryzykujemy wzrost nierówności do tego stopnia, że życie stracą najmniej uprzywilejowani. Jak uniknąć tej niedopuszczalnej sytuacji? Demokratyzując przedsiębiorstwa – poprzez włączenie pracowników i pracownic w podejmowanie decyzji dotyczących życia oraz przyszłości w ich miejscach pracy. Uspołeczniając i dekomodifikując pracę – zbiorowo gwarantując użyteczne zatrudnienie dla wszystkich. W czasach, gdy stoimy w obliczu gigantycznego ryzyka pandemii oraz kryzysu klimatycznego, dokonanie tych strategicznych zmian zagwarantuje wszystkim obywatelom i obywatelkom godność, jednocześnie mobilizując zbiorowy wysiłek potrzebny, by wspólnie zachować życie na naszej planecie.

Dlaczego demokratyzujemy? Każdego ranka mężczyźni i kobiety wstają, aby dostarczyć usługi tym z nas, którzy mogą sobie pozwolić na pozostawanie w kwarantannie. Część z nich czuwa przez całą noc. Godność ich pracy nie wymaga innego opisu niż elokwentnie prosty termin „niezbędny pracownik” („essential worker”). Termin ten unaocznia kluczowy fakt, iż kapitalizm zawsze starał się uczynić ich niewidzialnymi, określając mianem „zasoby ludzkie”. Ludzie nie są tylko jednym spośród wielu zasobów. Bez nich jako osób inwestujących swoją pracę nie byłoby produkcji, usług, ani nie byłoby żadnych przedsiębiorstw.

Każdego ranka mężczyźni i kobiety pozostający w kwarantannie wstają w swoich mieszkaniach, aby zdalnie wypełniać misje organizacji, w których pracują. Część z nich pracuje nocami. Swoją pracą dowodzą, że nie mieli racji ci, którzy uważali, że pracownikom i pracownicom wykonującym swoją pracę bez nadzoru nie można ufać oraz że są ludźmi wymagającymi kontroli i dyscypliny zewnętrznej. Dniami i nocami wykazują, że pracownicy oraz pracownice nie są tylko jednymi z interesariuszy organizacji: są oni kluczowi dla sukcesu swoich pracodawców i pracodawczyń. Mimo, że stanowią rdzeń i bazę przedsiębiorstwa, są jednak zazwyczaj wykluczeni z udziału w zarządzaniu swoimi miejscami pracy – prawo to zmonopolizowane jest przez osoby inwestujące swój kapitał.

Na pytanie, w jaki sposób przedsiębiorstwa oraz społeczeństwo jako całość podczas kryzysu mogą wyrazić uznanie dla wkładu swoich pracowników i pracownic, odpowiedzią jest demokracja. Z pewnością, musimy powstrzymać rosnącą przepaść nierówności dochodowych oraz podnieść ich dolną granicę – jednak to nie wystarczy. Po obydwu wojnach światowych niezaprzeczalny wkład kobiet w społeczeństwo pozwolił im uzyskać prawa wyborcze. Z tych samych powodów nadszedł czas, aby przyznać podobne prawa pracownikom i pracownicom.

Reprezentacja inwestujących swoją pracę istnieje w Europie od zakończenia II Wojny Światowej, za pośrednictwem instytucji zwanych radami pracowników. Jednak te organy przedstawicielskie mają niewielki udział w zarządzaniu przedsiębiorstwami i są podporządkowane decyzjom menadżerów i menadżerek zatrudnionych przez akcjonariuszy i akcjonariuszki. Nie były one w stanie zatrzymać ani nawet spowolnić nieubłaganego

przyspieszenia akumulacji kapitału, która służyła jedynie egoistycznym interesom oraz przyczyniała się coraz mocniej do niszczenia środowiska przyrodniczego. Organom tym należy obecnie przyznać podobne uprawnienia do tych posiadanych przez rady nadzorcze. Może to być na przykład osiągnięte przez zobowiązanie zarządów przedsiębiorstw do uzyskania zgody podwójnej większości, zarówno w organach reprezentujących pracowników i pracownice, jak i w tych reprezentujących akcjonariuszy i akcjonariuszki. W Niemczech, Holandii i Skandynawii różne formy współdecydowania (*mitbestimmung*), wprowadzane stopniowo po II Wojnie Światowej, były kluczowym krokiem przyznającym pracownikom i pracownicom prawo głosu – ale nadal nie są wystarczające, aby stworzyć w przedsiębiorstwach ich rzeczywiste obywatelstwo. Nawet w Stanach Zjednoczonych, gdzie prawa pracownicze i prawa związkowe zostały znacznie ograniczone, rośnie obecnie poparcie dla przyznania inwestującym swoją pracę prawa do wyboru przedstawicieli i przedstawicielek dysponujących większością w radach nadzorczych. Kwestie takie jak wybór osoby stojącej na czele zarządu, ustalenie głównych strategii przedsiębiorstwa i podział zysków są zbyt ważne, aby pozostawić je jedynie udziałowcom i udziałowczynom. Osobista inwestycja swojej pracy, czyli swojego umysłu i ciała, swojego zdrowia – całego swojego życia – powinna pociągać za sobą zbiorowe prawo do zatwierdzania lub wetowania wymienionych wyżej spraw.

Dlaczego uspołeczniamy? Obecny kryzys pokazuje również, że pracy nie można traktować jako towaru, a mechanizmy rynkowe nie mogą być wyłącznie odpowiedzialne za decyzje o olbrzymim wpływie na nasze społeczności. Od lat zatrudnienie i zaopatrzenie w produkty medyczne w sektorze opieki zdrowotnej podporządkowane jest zasadzie zysku; dzisiaj pandemia ujawnia, w jakim stopniu zasada ta nas oślepiła. Określone strategiczne i zbiorowe potrzeby należy po prostu uodpornić na dominację zasady zysku. Rosnąca na całym świecie liczba zmarłych w okrutny sposób przypomina nam, że pewne rzeczy nigdy nie mogą być traktowane jako towar. Ci, którzy nadal twierdzą inaczej, za sprawą swojej ideologii narażają nas na niebezpieczeństwo. Nie możemy tolerować zysku jako miary naszego zdrowia oraz życia na naszej planecie.

Uspołecznienie pracy, lub inaczej jej dekomodyfikacja, oznacza ochronę pewnych sektorów przed prawami tzw. „wolnego rynku”. To również zapewnienie wszystkim ludziom dostępu do pracy i godności, jaką ona przynosi. Jednym ze sposobów jest stworzenie gwarancji zatrudnienia. Artykuł 23. Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka mówi nam, że każdy ma prawo do pracy. Gwarancja zatrudnienia nie tylko zapewniłaby każdemu obywatelowi i każdej obywatelce dostęp do pracy, pozwalającej godnie żyć, ale także stanowiłaby istotny impuls dla naszej zbiorowej zdolności do zmierzenia się z wieloma palącymi wyzwaniem społecznym oraz środowiskowymi, przed którymi obecnie stoimy. Gwarancja zatrudnienia pozwoliłaby rządowi, działającym za pośrednictwem społeczności lokalnych, zapewnić godną pracę, jednocześnie przyczyniając się do ogromnego wysiłku w walce z kryzysem klimatycznym. Na całym świecie, gdy bezrobocie gwałtownie rośnie, programy gwarancji zatrudnienia mogą odegrać kluczową rolę w zapewnieniu stabilności społecznej, gospodarczej i środowiskowej naszych demokratycznych społeczeństw. Unia Europejska musi uwzględnić taki projekt w ramach Zielonego Ładu. Rewizja misji Europejskiego Banku Centralnego, aby mógł finansować takiego rodzaju program, który jest konieczny dla naszego przetrwania, dałaby EBC prawomocne miejsce w życiu wszystkich obywateli i obywaterek Unii Europejskiej. Takie antycykliczne rozwiązanie wobec nadchodzącej eksplozji bezrobocia będzie kluczowe dla przyszłego dobrobytu UE.

Uzdrowienie środowiska. Nie możemy teraz reagować z taką samą niewinnością, jak w 2008 roku, gdy odpowiedzieliśmy na kryzys gospodarczy bezwarunkową pomocą dla

wielkich instytucji finansowych, która zwiększyła dług publiczny, nie oczekując niczego w zamian. Jeśli nasze rządy w czasie obecnego kryzysu zdecydują się interweniować w celu ratowania przedsiębiorstw, to muszą one również zdecydować się na spełnienie podstawowych warunków demokratyzacji. W imieniu demokratycznych społeczeństw, którym służą, i które je powołały, w imię odpowiedzialności za zapewnienie naszej planecie przetrwania, nasze rządy muszą uzależnić swoją pomoc dla przedsiębiorstw od konkretnych zmian w ich zachowaniu. Poza wymogiem przestrzegania rygorystycznych norm środowiskowych przedsiębiorstwa muszą zostać zobowiązane do spełnienia pewnych warunków demokratycznego zarządzania. Udana przebieg od niszczenia środowiska do jego uzdrowienia i regeneracji będzie możliwe za sprawą demokratycznie zarządzanych przedsiębiorstw, w których strategiczne decyzje podejmowane będą za sprawą równoważnych głosów inwestujących swoją pracę oraz inwestujących swój kapitał. Mieliśmy wystarczająco dużo czasu, aby zobaczyć, co się stanie, gdy praca, planeta i zyski kapitałowe zostaną umieszczone na jednej szali w obecnie panującym systemie: praca i planeta zawsze na tym przegrywają. Dzięki badaniom prowadzonym na Wydziale Inżynierii Uniwersytetu Cambridge (Cullen, Allwood i Borgstein, *Envir. Sci. & Tech.* 2011 45, 1711–1718) wiemy, że „możliwe do osiągnięcia zmiany w projektowaniu [systemów pasywnych służących generowaniu energii]” mogą zmniejszyć globalne zużycie energii o 73%. Ale zmiany te są pracochłonne i wymagają podjęcia decyzji, które często są w krótkim okresie kosztowniejsze niż ich zaniechanie. Tak długo, jak przedsiębiorstwa są prowadzone tylko w celu maksymalizacji zysków inwestujących swój kapitał, a świat jest pełen taniej energii, po co wprowadzać te zmiany? Mimo wyzwań związanych z transformacją środowiskową, niektóre zorientowane prospołecznie i zarządzane spółdzielczo przedsiębiorstwa, realizując hybrydowe cele łączące względy finansowe, społeczne i środowiskowe oraz rozwijając demokratyczne mechanizmy zarządzania, już teraz pokazały, że potencjał osiągnięcia pozytywnych efektów jest wysoki.

Nie możemy już dłużej oszukiwać samych siebie: większość inwestujących swój kapitał, gdy pozostawimy ich samym sobie, nie będzie dbać o godność inwestujących swoją pracę; nie będą prowadzić również działań przeciw katastrofie klimatycznej. Dostępna jest inna możliwość. Zdemokratyzujmy przedsiębiorstwa; zdekomodifikujmy pracę; przestańmy traktować ludzi jak zasób i wspólnie skoncentrujmy się na zachowaniu życia na naszej planecie.

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), Mikołaj Pawlak (University of Warsaw), Adam Mrozowicki (University of Wrocław), Olga Nowaczyk (University of Warsaw), 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/>