

Delo. Demokratizacija, dekomodifikacija, sanacija

Delovno aktivno prebivalstvo je mnogo več kot le »sredstvo«. To je eno osrednjih sporočil trenutne krize. Skrb za bolne; dostava hrane, zdravil in drugih osnovnih potrebščin; odvoz naših odpadkov; polnjenje polic in vodenje blagajn v živilskih trgovinah – ljudje, ki so skrbeli, da je med pandemijo COVID-19 življenje teklo naprej, so živi dokaz, da dela ne moremo obravnavati zgolj kot blago. Človeškega zdravja in skrbi za najbolj ranljive ni mogoče urejati samo s tržnimi silami. Če te stvari prepustimo izključno trgu, obstaja nevarnost poglobitve neenakosti do te točke, da bi žrtvovali življenja najbolj prikrajšanih. Kako se izogniti tej nesprejemljivi situaciji? Z vključevanjem delavcev v odločitve glede njihovih življenj in prihodnosti na delovnem mestu – z demokratizacijo podjetij. Z dekomodifikacijo dela – s kolektivnim zagotavljanjem ustrezne zaposlitve za vse. Ko se soočamo s strašno nevarnostjo pandemije in ekološkega kolapsa, bi nam vzpostavitev teh strateških sprememb lahko omogočila zagotoviti dostojanstvo vseh državljanov, pri tem pa združiti kolektivno moč in prizadevanja, ki jih potrebujemo za skupno ohranitev naših življenj na tem svetu.

Zakaj demokratizacija? Vsako jutro moški in ženske vstanejo, da služijo tistim med nami, ki imamo možnost ostati v karanteni. V so noč so v pripravljenosti. Dostojanstvo njihovih delovnih mest ne potrebuje nobene druge razlage kot tisto zgovorno preprosto besedno zvezo »ključni delavec«. Ta besedna zveza prav tako razkriva ključno dejstvo, ki ga je kapitalizem vedno poskušal prikriti z drugo besedno zvezo – »človeški viri«. Človeška bitja *niso* samo vir med mnogimi viri. Brez delavcev ne bi bilo proizvodnje, ne storitev, ne podjetij.

Vsako jutro moški in ženske v karanteni doma vstanejo, da od daleč izpolnijo naloge organizacij, za katere delajo. Delajo pozno v noč. Tistim, ki so prepričani, da delavcem ni moč zaupati, da bodo svoje delo opravili brez nadzora, da potrebujejo nadzor in zunanjo disciplino, ti moški in ženske dokazujejo ravno nasprotno. Dan za dnem dokazujejo, da delavci niso le ena vrsta deležnika med številnimi: oni nosijo ključ do uspeha svojega delodajalca. Ti ljudje tvorijo jedro podjetja, vendar so kljub vsemu večinoma izključeni iz sodelovanja v upravljanju – pravica, ki jo monopolizirajo vlagatelji kapitala.

Na vprašanje, kako lahko podjetja in družba kot celota prepoznajo doprinos svojih delavcev v kriznih časih, je odgovor demokracija. Zagotovo, zapolniti moramo zevajoče brezno dohodkovne neenakosti in dvigniti minimalno urno postavko – vendar samo to ni dovolj.

Po obeh svetovnih vojnah je nesporni doprinos žensk k družbi ženskam pomagal pridobiti pravico do glasovanja. Iz istega razloga je čas za osvobajanje delavcev.

Zastopstvo delavcev na delovnem mestu v Evropi obstaja vse od konca 2. svetovne vojne, in sicer preko institucij, znanih tudi kot svet delavcev. Toda ta predstavniška telesa imajo v najboljšem primeru šibek glas pri upravljanju podjetij, pravzaprav so celo podrejena odločitvam posloводства, ki jih imenujejo delničarji. Niso pa uspeli zaustaviti, morda niti upočasniti neizprosne gonilne sile samopostrežnega povečevanja kapitala, vse bolj silne v svojem uničevanju našega okolja. Tem organom bi bilo sedaj treba podeliti podobne pravice, kot so tiste, ki jih uveljavljajo organi vodenja in nadzora. V ta namen bi bilo smiselno, da upravljalci podjetij (t.j. najvišje vodstvo) pridobijo odobritev dvojne večine, od delavskih predstavništev, in tudi delničarjev. V Nemčiji, na Nizozemskem in v Skandinaviji različne oblike soodločanja (*mitbestimmung*), ki so bile progresivno uvedene po 2. svetovni vojni, so bile ključni korak k zagotovitvi, da so delavci dobili svoj glas – vendar še vedno niso dovolj, da bi ustvarili dejansko državljanstvo v podjetjih. Celo v Združenih državah Amerike, kjer se organiziranje delavcev in sindikalne pravice v precejšnji meri preprečujeta, je sedaj vedno glasnejši poziv, da se delavcem dá pravica do izvolitve predstavnikov z veliko večino znotraj organov vodenja in nadzora. Zadeve, kot so imenovanje izvršnega direktorja, vzpostavitev

pomembnih strategij in delitev dobička so preveč pomembni, da bi jih prepustili samo delničarjem. Osebnostno vlaganje dela; to pomeni, posameznikovega uma in telesa, zdravja – celo življenja – bi moralo iti skupaj s kolektivno pravico do potrditve ali dajanja veta na takšne odločitve.

Zakaj dekomodifikacija? Ta kriza nas prav tako uči, da dela ne smemo jemati kot blago, da samim tržnim mehanizmom ne moremo prepustiti odgovornosti za izbire, ki najbolj izrazito vplivajo na naše skupnosti. Že vrsto let so delovna mesta in zaloge v zdravstvenem sektorju odvisne od vodilnega načela dobičkonosnosti; danes pandemija razkriva, v kolikšni meri nas to načelo zavaja. Določene strategije in kolektivne potrebe morajo preprosto postati imune na takšna razmišljanja. Vse višje število mrtvih po svetu je grozljiv opomnik, da nekaterih stvari ne smemo jemati kot blago. Tisti, ki še naprej zagovarjajo nasprotno, nas ogrožajo s svojo nevarno ideologijo. Dobričkonosnost je nedopustni kriterij, kadar je govora o našem zdravju in življenju na tem planetu.

Dekomodifikacija dela pomeni obvarovanje določenih panog pred zakoni tako-imenovanega »prostega trga«; prav tako pomeni zagotavljanje dostopa vseh ljudi do dela in dostojanstva, ki ga prinaša. Ena možnost za to je ustvarjanje zajamčene zaposlitve (Job Guarantee). 23. člen Splošne deklaracije človekovih pravic nas opozarja, da ima vsak pravico do dela. Zajamčena zaposlitev ne bi le vsem državljanom zagotovila dostop do dela, ki jim omogoča dostojanstveno življenje, ampak bi tudi zagotovila ključno spodbudo za našo kolektivno zmožnost reševanja številnih perečih družbenih in ekoloških izzivov, s katerimi se trenutno soočamo. Zajamčena zaposlitev bi vladam, ki delajo preko lokalnih skupnosti, omogočila ponuditi dostojno delo, pri tem pa prispevala k ogromnemu prizadevanju v boju proti ekološkemu kolapsu. Medtem ko brezposelnost po vsem svetu strmo narašča, lahko programi zajamčene zaposlitve igrajo ključno vlogo pri zagotavljanju socialne, gospodarske in okoljske stabilnosti demokratičnih družb. (VAR. EUROP) Evropska unija mora takšen projekt vključiti v svoj zeleni dogovor (Green Deal). Pregled misije Evropske centralne banke, ki bi zagotovil financiranje tega programa, ki je nujen za naše preživetje, bi omogočil njeno legitimno mesto v življenju prav vsakega državljanca EU. Kot proticiklična rešitev za eksplozivno brezposelnost, ki se obeta, bo ta program dokazal ključni prispevek blaginji EU.

Sanacija okolja. Tokrat ne smemo odreagirati z enako nedolžnostjo kot leta 2008, ko smo se na gospodarsko krizo odzvali z brezpogojno finančno pomočjo, ki je povečala javni dolg, pri tem pa nismo zahtevali ničesar v povračilo. Če bodo naše vlade pristopile k reševanju podjetij v trenutni krizi, morajo k temu pristopiti tudi podjetja in izpolniti splošne osnovne pogoje demokracije. V imenu demokratičnih družb, ki jim služijo, in ki jih sestavljajo, v imenu njihove odgovornosti za zagotovitev našega preživetja na tem planetu, morajo naše vlade svojo pomoč podjetjem pogojiti določenim spremembam v svojem vedenju.

Poleg zavezanosti strogim okoljskim standardom moramo od podjetij zahtevati, da izpolnijo določene pogoje demokratičnega notranjega upravljanja. Uspešen prehod od ekološkega uničenja do ekološkega okrevanja in regeneracije bodo najbolje izvedla demokratično upravljana podjetja, v katerih glasovi tistih, ki vlagajo svoje delo, nosijo enako težo kot tisti, ki vlagajo svoj kapital, kadar je govora o strateških odločitvah. Imeli smo več kot dovolj časa, da smo videli kaj se zgodi, ko se v trenutnem sistemu merijo delavci, planet in kapitalski dobiček: delavci in planet vedno izgubita. Zahvaljujoč raziskavi Oddelka za inženiring Univerze v Cambridgeu (Cullen, Allwood in Borgstein, *Envir. Sci. & Tech.* 2011 45, 1711–1718), vemo, da bi »dosegljive spremembe načrta« lahko zmanjšale globalno potrošnjo energije za 73 %. Vendar... tiste spremembe so delovno intenzivne in zahtevajo odločitve, ki so kratkoročno pogosto dražje. Vse dokler se podjetja vodijo na načine, katerih cilj je v največji možni meri povečati dobiček vlagateljev kapitala, in to v svetu, kjer je energija poceni, zakaj sploh narediti te spremembe? Kljub izzivom tega prehoda določena socialno ozaveščena ali kooperativno upravljana podjetja – ki sledijo hibridnim ciljem, ki upoštevajo finančne, socialne in ekološke vidike, in razvijajo demokratično notranje upravljanje – so že pokazala možnost takšnega pozitivnega vpliva.

Nehajmo se slepiti: prepuščeni svojim lastnim mehanizmom, večini vlagateljv kapitala ne bo mar za dostojanstvo delavcev; prav tako ne bodo vodili boja proti ekološki katastrofi. Na voljo je druga možnost. Demokratizacija podjetij; dekomodifikacija dela; z ljudmi je treba prenehati ravnati kot s sredstvi, da se lahko vsi skupaj osredotočimo na ohranjanje življenja na tem planetu.

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), Frederic Vandenberghe (Universidade Federal do Rio de Janeiro), Scott Viallet-Thévenin (Université Mohammed VI Polytechnique), Sophie Weerts (Université de Lausanne), 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/>