

İş: Demokratikleştirme, Meta Olmaktan Çıkarma ve Çevresel Sürdürülebilirlik Work. Democratize, Decommodify, Remediate

Bu kriz bize ne öğretti? En temelde, çalışan insanların sıradan bir "kaynak" tan çok daha fazlası olduğunu. Doktorlar, hemşireler, eczacılar, tıbbi personel, kargo çalışanları, kasiyerler, kısaca COVID-19 salgını ve karantina süresince yaşamlarımıza devam etmemizi sağlayan tüm insanlar, emekçiler, bunun yaşayan kanıtı. Bu salgın, bize çalışma eyleminin kendisinin bir "meta"ya indirgenemeyeceğini gösterdi. Özellikle sağlık hizmetlerinin sağlanmasını ve toplumun en savunmasız kesimlerinin temel ihtiyaçlarının karşılanmasını, tümüyle pazar şartlarına, piyasa koşullarına bırakamayacağımız konusunda bizi uyardı. Bırakmamız, toplumsal eşitsizlikleri daha da artıracak. Ve bunun en yıkıcı sonuçlarını, hal-i hazırda zaten zor durumda olan toplumun en dezavantajlı kesimleri yaşayacak.

Böyle bir senaryodan kaçınmak için ne yapılmalı? Öncelikle, çalışanların kendi hayatlarını ve geleceklerini etkileyen işyeri kararlarına katılımı sağlanmalı, yani işyerleri demokratikleştirilmelidir. İş bir meta olmaktan çıkarılmalı ve herkes için faydalı istihdam sağlanmalıdır. Hem salgının getirdiği riskler hem de çevresel felaket ile karşı karşıya olduğumuz bu kritik dönemde, bu iki stratejik dönüşümü yapmak, bize sadece insanlara onurlu çalışma şartları yaratma konusunda değil, aynı zamanda gezegendeki yaşamı ve geleceği korumak adına kolektif hareket etme konusunda da yardımcı olur.

İşyerlerini Demokratikleştirmek: Her sabah birçok çalışan, evlerinde karantinada kalabilme şansına sahip olanlarımızın da temel ihtiyaçlarını karşılamak üzere işlerine gitmeye devam ediyor. Yaptıkları işin ne kadar önemli ve onurlu olduğunu tarif etmek için, yalnızca "temel ihtiyaç" tanımı bile yeterli. "Temel ihtiyaç" tanımı, kapitalizmin insanları sadece "kaynaklara" dönüştürme çabasını da açığa düşürüyor. İnsanlar ve emekleri, sadece "kaynak" olmaktan ibaret değildir. İnsan ve emeği olmadan hiçbir kaynak, üretimi de, hizmeti de, işleri de, işyerlerini de var edemez.

Öte yandan evlerinde karantinada çalışmaya devam edenler de, şirketlerin faaliyetlerini sürdürebilmesi için emek vermeye devam ediyor. Evlerinden çalışarak şirketlerin faaliyetlerini devam ettiren insanlar, çalışanların evlerde sıkı bir denetim olmadan güvenilemeyeceğine ve çalışmayacağına inananları, her gün haksız çıkarmaya da devam ediyor. Aynı zamanda çalışanlar, gece gündüz verdikleri hayati emeklerle, şirketler için sıradan bir "paydaş" ya da "ilgili taraf" olmadıklarını gösteriyor. Kısaca çalışanlar, çalıştıkları organizasyonların "var oluş" ve "yaşamına devam edebilme" sebebi. Ancak çoğu zaman, işler ve işyerleriyle ilgili kararlar sermaye sahiplerinin tekelinde olduğu için, çalışanların kurumsal yönetime katılma hakları reddedilmekte.

Şirketlerin ve bir bütün olarak toplumun, emekçilerin bu kriz zamanındaki emeklerini takdir etmesinin en iyi yolu, işyerlerini demokratikleştirmekten ve çalışanların yönetime katılımının önünü açmaktan geçiyor. Git gide açılmakta olan gelir adaletsizliğini onarmak ve asgari geliri artırmanın yolunu bulmak kesinlikle çok önemli ve acil. Ancak bu tek başına yeterli değil. Nasıl ki dünya savaşları sonrası, kadınların topluma olan reddedilemez katkıları kadınların seçme ve seçilme hakkını almasının yolunu açtıysa; şimdi de zaman, emek sahiplerinin haklarının teslim edilmesi, her anlamda güçlendirilmesi ve işyerlerinin demokratikleştirilmesi yoluyla emekçilerin karar verme mekanizmalarına katılımının yolunun açılması zamanıdır.

Avrupa'da çalışanların işyeriyle ilgili karar verme mekanizmalarındaki temsili, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra kurulmaya başlayan "işçi konseyleri" aracılığıyla sağlandı. Ancak bu temsil organlarının sesleri, -en iyi ihtimalde- zayıfça duyulabildi. Zira bu konseyler çoğu zaman hissedarlar tarafından atanan yönetim ekiplerinin kontrolüne tabi olageldi. Böylece bu konseyler, gezegene çok ciddi zararlar vermekten geri durmayan, gelir eşitsizliğini artıran sermayedar politikalarını yavaşlatmakta etkili olmadı. Artık işçi konseyleri, diğer yönetim

kurullarıyla benzer yetkilerle donatılmalıdır. Bunun gerçekleşebilmesi için, nasıl ki şirket (üst) yönetimi aldığı kararlarda hissedarların çoğunluk oyuna ihtiyaç duyuyorsa; kararlar aynı zamanda işçi konseylerinin de çoğunluk oyuna tabii olmalıdır.

Almanya, Hollanda ve İskandinav ülkelerinde, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra aşamalı olarak uygulamaya konan yönetime katılma / ortaklaşa karar verme (*Mitbestimmung*) denemeleri, bu doğrultuda önemli bir aşamayı temsil ediyordu. Ancak bu uygulamalar, çalışanların şirketlerinde gerçek bir "vatandaş" olması için yeterli olmadı. Bugün işçi örgütlenmelerinin ve sendikal hakların ciddi şekilde bastırıldığı Amerika Birleşik Devletleri'nde bile, çalışanlara yönetim kurullarında nitelikli temsil verilmesini talep eden çağrılar var. Genel müdürün (CEO) seçilmesi, şirket stratejilerinin belirlenmesi, kârın dağıtılması gibi konular, sadece hissedarların kontrolüne bırakılamayacak kadar önemli. İşlerine akıllarını, güçlerini, sağlıklarını, kısaca yaşamlarını yatırmakta olan çalışanlar da kendi hayatlarını ve geleceklerini etkileyen bu gibi kararları toplu olarak denetleme, doğrulama ve reddetme haklarına sahip olmalıdır.

İşi meta olmaktan çıkarmak: Bu salgın ve devamında yaşamakta olduğumuz kriz aynı zamanda şunu gösterdi: işi, sadece hayali bir meta olarak kavramsallaştırmamalı ve yukarıda bahsedilenler gibi önemli kararları tamamen "piyasa" dinamiklerine bırakmamalıyız. Sağlık sektöründe istihdam ve acil durum teçhizatının ve servislerinin tedariki, yıllardır kârlılık mantığı ile idare edilmektedir. Her gün salgına kurban verilmekte olan binlerce insan, neden bazı ihtiyaçların asla tam anlamıyla ticarileştirilmemesi ve kârlılık mantığıyla karşılanmaması gerektiğini, bize tekrar tekrar en acı şekilde hatırlatıyor. Konu, insanların ve gezegenin sağlığı olduğunda, kârlılık mantığı, her şeye karar veren temel prensip olamaz.

İşi meta olmaktan çıkarmak, belirli sektörleri "serbest piyasa" yasalarından korumak ve aynı zamanda tüm insanların işe ve işin getirdiği insanlık onuruna erişimini sağlamak anlamına geliyor. Bu hedefe ulaşmanın bir yolu, istihdam garantisi yaratmaktır. Evrensel İnsan Hakları Beyannamesi'nin 23. Maddesi, herkesin çalışma hakkı olduğunu söyler. İstihdam garantisi, sadece herkesin bu evrensel hakka erişimini sağlamakla kalmaz, aynı zamanda şu anda sosyal, ekonomik ve çevresel sorunlara karşı verdiğimiz mücadelede kolektif kabiliyetlerimizi de artırır. Merkezi hükümetler, yerel topluluklar ve idareler iş birliği ile sağlanacak bir istihdam garantisi, tüm insanlara iş hakkı vererek onlara iyi bir gelecek sağlayacak ve çevresel felaketin önlenmesine yardımcı olacaktır. Bu bağlamda, tüm dünyada işsizlik oranları süratle yükselirken, istihdam garantisi programları, sosyal, ekonomik ve çevresel istikrarın temin edilmesi ve demokrasilerin güçlenmesinde önemli bir görev görebilir. Avrupa Birliği, böyle bir inisiyatifi, Avrupa Yeşil Anlaşması (*Green Deal*) kapsamına almalıdır. Avrupa Merkez Bankası'nın, hayatta kalmak için gerekli olan böyle bir programı finanse edebilmek yönünde misyonunu tekrar gözden geçirmesi, Banka'nın Avrupa Birliği'nde yaşayan vatandaşlar nezdindeki meşruiyetini de artıracaktır. Avrupa Birliği, işsizlik açısından yaklaşmakta olan şoklara karşı böyle bir çözüm sunmak yoluyla, demokratik toplumlarımızın sosyal, ekonomik ve çevresel refahına olan bağlılığını göstermiş olacaktır.

Çevresel Sürdürülebilirlik: 2008 krizi ve sonrasında yaptığımız hataları tekrarlamayalım. 2008 finansal krizi, finans sektörünün koşulsuz şekilde kurtarılmasıyla sona erdi ve kamu borcunu derinleştirdi. Eğer devletlerimiz bugün ekonomiye müdahale edeceklerse, bu müdahaleden fayda sağlayacak şirketler, demokratik prensiplere uygun hareket etmelidir. Hizmet ettiği ve onu oluşturan demokratik toplum adına devletler, hayatta kalmamızı sağlamak ve acil çevresel sorunlarla baş edebilmek için yaptığı müdahaleleriyle, yardım ettiği şirketlerin stratejik yönelimlerindeki ve çevresel sorumluluk anlayışlarındaki değişiklikleri, yapacağı yardıma ve müdahalesine şart koşmalıdır. Devletler, müdahalelerden fayda sağlayacak şirketlerin, çerçevesi net şekilde belirtilmiş çevresel

düzenlemelere uymasını sağlamanın yanında; şirketlerin iç yönetim ile ilgili demokratikleşmeye yönelik adımları atmasını da dayatmalıdır. Çevresel yıkımdan çevresel onarıma yapılacak geçişi teşvik etmeye en hazır şirketler, şüphesiz demokratik yönetimleri olan şirketler olacaktır. Böyle bir yönetim anlayışı da, ancak hem sermayedarların hem de emekçilerin seslerini duyurabildikleri ve uygulanacak stratejilere birlikte karar verebildikleri yönetimlerle mümkündür.

Mevcut kapitalist sistemde emek, gezegen ve sermaye arasında bir denge bulunmaya çalışıldığında, kaybedenin hep emek ve gezegen olduğundan emin olacak kadar deneyimimiz var. Cambridge Üniversitesi'nden Cullen, Allwood ve Borgstein'in araştırmalarının (Envir. Sc. & Tech. 2011 45, 1711-1718) gösterdiği gibi: üretim süreçlerindeki uygulanabilir değişiklikler, global enerji tüketimini %73'e kadar azaltabilir. Ancak bu değişiklikler, şirketlerin kısa vadede daha fazla emek ve maliyet gerektiren kararlar almasını gerektiriyor. Bu tür değişikliklerin getirdiği zorluklara rağmen, birçok sosyal girişim ve kooperatif, hibrit hedefler (ekonomik, sosyal ve çevresel) belirlemenin ve demokratik yönetim mekanizmaları ile yönetilmenin mümkün olduğuyula ilgili umut veren çalışmalar yapmakta. Fakat kârlılığı tüm kararların merkezine oturtan, kâr maksimizasyonunun tek odak noktası olduğu anlayışla yönetilmeye devam eden şirketlerin -enerji maliyetlerinin de hızla düştüğünü göz önüne alındığında- gerçekten bu gibi değişiklikleri yapacaklarına inanıyor musunuz?

Kendimizi daha fazla kandırmayalım. Verecekleri kararların somut sonuçları olmadıkça, sermaye sahiplerinin ve şirketlerin çoğu, ne emekleriyle şirketleri var eden insanların onurunu umursayacaklar ne de yaklaşan çevresel felaketle mücadele edecekler. Bunların gerçekleşmesini umutsuzca beklemektense, dünyadaki yaşamın sürdürülebilirliğini sağlamanın başka bir yolu var: şirketleri demokratikleştirmek, işi meta olmaktan çıkarmak ve insanı ve emeğini sadece bir "kaynak"tan ibaret görmekten vazgeçmek.

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) ve 600 üniversiteden 3000 araştırmacı.

İmzacı akademisyenlerin tam listesine ulaşmak için: <https://democratizingwork.org/>