

עבודה. דמוקרטיזציה, דה-קומודיפיקציה, תיקון

(תרגום ניצן צבי כהן, דב. פורסם ב-16 במאי 2020)

אנשים עובדים הם הרבה יותר מ'משאבי אנוש', זהו אחד הלקחים המרכזיים שעלינו להסיק מהמשבר הנוכחי. הדאגה לחולים, משלוחי המזון, התרופות והמצרכים החיוניים האחרים, פינוי הפסולת שלנו, סידור המוצרים על מדפי הסופרמרקטים והחנויות. האנשים ששמרו שנוכל להמשיך ולהתנהל במהלך תקופת ההתפרצות של מגפת COVID19, הם הוכחה חיה שלא ניתן לצמצם את העבודה לרמת סחורה בלבד.

שירותי הבריאות והטיפול בחלשים והפגיעים, אינם יכולים להיות מנוהלים רק על ידי כוחות השוק. להותיר אותם לגחמות השוק לבדו, משמעו נטילת סיכון להחריף את אי השוויון עד כדי הפקרתם של החלשים ביותר. איך ניתן למנוע אסון שכזה? באמצעות שילובם של עובדים בתהליכי קבלת ההחלטות הנוגעות לחייהם ולעתידם במקומות העבודה - על ידי דמוקרטיזציה של החברות. על ידי הוצאת העבודה משלטון השוק (דה-קומודיפיקציה) באמצעות מחויבות למציאת תעסוקה מועילה לכולם. נוכח הסיכון המפלצתי של מגיפה, והאיום בקריסת המערכות האקולוגיות, יצירת שינויים אסטרטגיים כאלו תאפשר לנו להבטיח את שמירת כבודם של האזרחים כולם, תוך שילוב הכוחות והמאמצים הדרושים לנו כדי לשמר את חיינו על כוכב לכת זה.

למה דמוקרטיזציה? בכל בוקר קמים גברים ונשים כדי לשרת את אלו החייבים להישאר תחת הסגר. הם ניצבים על משמרתם גם בלילה. הביטוי הפשוט והמדויק 'עובדים חיוניים' מבטא את הכבוד הראוי להם. הוא חושף את העובדה המרכזית, שהקפיטליזם ניסה תמיד להעלים תחת הכותרת 'משאבי אנוש' - בני אדם אינם 'משאב' בין משאבים. בלא שישקיעו את כוח עבודתם, לא יהיה ייצור, לא שירותים, ולא שום עסק אחר.

בכל בוקר קמים אנשים כדי למלא מרחוק, מהבידוד בביתם, את המשימות שמטילים עליהם הארגונים עבורם הם עובדים. הם עובדים אל תוך הלילה. לאלו שהאמינו שלא ניתן לסמוך על עובדים שיעשו עבודתם נאמנה גם בלא פיקוח קפדני, שעובדים זקוקים למעקב ולמשמעת חיצונית, הגברים והנשים הללו מוכיחים את ההיפך המוחלט. הם מדגימים, יום וליילה, כי עובדים אינם סוג אחד של 'בעלי עניין' מתוך כמה: הם המחזיקים במפתח להצלחת מעסיקהם. הם בעלי העניין המרכזיים בעסק, אך עם זאת הם מודרים מהשתתפות בתהליכי קבלת ההחלטות - זכות המוחזקת על ידי משקיעי ההון לבדם.

לשאלה כיצד יכול עסק וכיצד יכולה החברה כולה להכיר בתרומתם של עובדיה בעת משבר - התשובה היא דמוקרטיה. בהחלט, עלינו לסגור את התהום הפעורה של אי השוויון בהכנסה, ולהעלות את הבטחת ההכנסה - אבל זה לבדו אינו מספיק. תרומתן הבלתי ניתנת להכחשה של נשים לחברה, לאחר שתי מלחמות עולם, עזרה להן להשיג את זכות הצבעה. באותו האופן, הגיע בעת הזמן לתת היום זכות הצבעה לעובדים, במקומות עבודתם.

באירופה מקובל מאז מלחמת העולם השנייה, שעובדים מיוצגים במקומות העבודה באמצעות מוסדות המכונים מועצות עבודה. עם זאת, לגופים הייצוגיים האלה קול חלש, במקרה הטוב, בממשל התאגידי של הפירמות, והם כפופים להחלטותיהם של הדירקטוריונים הממונים על ידי בעלי המניות. הם לא הצליחו לעצור, או אפילו להאט, את הממונטום הבלתי נלאה של הצטברות ההון האנוכי ההולך ומתחזק תוך דריסת והרס הסביבה. יש להעניק לגופים המייצגים עובדים

זכויות דומות לאלו הניתנות לדירקטוריונים. לשם כך ייתכן ויש לשנות את מבנה השלטון התאגידי, כך שההנהלות יזדקקו לקבל אישור כפול: תוך קבלת רוב הן בקרב נציגות העובדים והן בדירקטוריון המייצג את בעלי המניות.

בגרמניה, הולנד וסקנדינביה נקבעו לאחר מלחמת העולם השנייה צורות שונות של קודים להבטחת הקול של העובדים, אך הם עדיין אינם מספיקים כדי ליצור מעמד של 'אזרחות' ממשית בחברות. אפילו בארצות הברית בה במידה רבה מדוכאים ארגוני העובדים וזכות ההתארגנות, הולכת ומתחזקת הקריאה לתת לעובדים את הזכות לבחור נציגים שיהוו רוב בדירקטוריונים. נושאים כמו בחירת מנכ"ל, קביעת אסטרטגיות עיקריות וחלוקת רווחים, הם חשובים מכדי שיהיו נחלתם של בעלי המניות לבדם. ההשקעה האישית שמשקיעים העובדים בחברה, קרי: השקעת מוחם, גופם, בריאותם - חיייהם עצמם - חייבים לבוא עם הזכות הקולקטיבית לאשר או להטיל וטו, על החלטות מסוג זה.

למה להוציא את העבודה משלטון השוק? המשבר הזה מוכיח לנו גם שאסור להתייחס לעבודה כאל סחורה, שלא ניתן להניח למנגנוני השוק לבדם להנחות את ההכרעות המשפיעות על הקהילותינו באופנים העמוקים ביותר. לאורך שנים משרות וציוד במערכת הבריאות היו כפופים לעיקרון המנחה של הרווחיות. המגיפה היום חושפת עד כמה עיוור אותנו עקרון זה. צרכים אסטרטגיים ומשותפים מסוימים פשוט חייבים להיות חסינים מפני שיקולים שכאלו. מספר המתים ההולך ועולה ברחבי העולם הוא תזכורת נוראה לכך שאסור להתייחס לדברים מסוימים כאל סחורה. אלו הממשיכים לטעון אחרת מעמידים את כולנו בסיכון עם האידיאולוגיה המסוכנת שלהם. בכל הנוגע לבריאותנו ולחיינו בעולם זה, רווחיות היא אמת מידה בלתי נסבלת.

התנגדות להסְחָרָה משמעה שמירה על מגזרים מסוימים מחוקיו של מה שמכונה 'השוק החופשי'. המשמעות היא גם להבטיח שלכל אדם תהיה גישה לעבודה ולכבוד הנלווה לה. אחת הדרכים לעשות זאת היא באמצעות 'תעסוקה מובטחת'. סעיף 23 בהצהרת זכויות האדם של האו"ם מזכיר לנו כי לכל אחד יש הזכות לעבוד. לא רק שתעסוקה מובטחת תבטיח לכל אזרח גישה לעבודה שתאפשר לו חיים בכבוד - היא תספק לנו גם דחיפה מכרעת לשם גיבוש היכולת הקולקטיבית שלנו לעמוד באתגרים החברתיים. והסביבתיים הניצבים בפנינו. תעסוקה מובטחת תאפשר לממשלות לספק עבודה מכובדת באמצעות הקהילות המקומיות, תוך תרומה למאמץ העצום של המאבק בקריסה הסביבתית. בשעה שהאבטלה ברחבי העולם נוסקת, תכניות לתעסוקה מובטחת עשויות לשחק תפקיד מכריעה בשמירה על היציבות החברתית, הכלכלית, והסביבתית של החברות הדמוקרטיות בהן אנו חיים. האיחוד האירופי צריך לכלול פרויקט שכזה ב-Green Deal שלו. על הבנק המרכזי האירופי לממן תכנית זו ההכרחית להישרדותנו, תעניק לו תפקיד לגיטימי בחייו של כל אזרח באיחוד האירופי. פתרון אנטי מחזורי לאבטלה הגועשת תהווה תרומה מרכזית לשגשוגו של האיחוד.

תיקון סביבתי. אסור לנו להגיב היום באותה התמימות בה הגבנו למשבר הכלכלי בשנת 2008, עם חבילות חילוץ בלא תנאים אשר הגדילו את החוב הציבורי בלא כל תמורה. אם ממשלותינו נרתמות כדי להציל עסקים במשבר הנוכחי - על העסקים להירתם גם כן ולעמוד בתנאים הכלליים הבסיסיים של דמוקרטיה, בשם החברות הדמוקרטיות בהן הם מתקיימים, והמרכיבות אותם, ובשם

אחריותן להבטיח את הישרדותנו על כוכב לכת זה. על ממשלותינו להתנות את עזרתן לחברות בכך שיערכו שינויים מסוימים בהתנהלותן. בנוסף לקביעת תקנים סביבתיים מחמירים, על החברות להידרש למלא תנאים מסוימים של שלטון תאגידי דמוקרטי. מעבר מוצלח מהרס סביבתי להתאוששות והתחדשות סביבתית יבוצע בצורה הטובה ביותר על ידי חברות המנוהלות באופן דמוקרטי, כאשר קולותיהם של אלו המשקיעים בהם את כוח עבודתם יקבלו את אותו המשקל כשל אלו המשקיעים בהן את הונם, בכל הקשור להחלטות אסטרטגיות.

יותר מדי זמן ראינו מה קורה כאשר מי שמשקיע את כוח עבודתו, כדור הארץ ורווחיהם של בעלי ההון מונחים במאזניים תחת המערכת הקיימת: העבודה וכדור הארץ תמיד מפסידים. בזכות מחקרים של המחלקה להנדסה באוניברסיטת קיימברידג' (קלן, אלווד ואורגשטיין בכתב העת *Environmental Science & Technology*, 2011) אנו יודעים ששינויים ברי השגה עשויים להפחית את צריכת האנרגיה העולמית ב-73%. אבל... שינויים אלו דורשים עבודה מרובה ומחייבים קבלת החלטות שהן לעיתים קרובות יקרות יותר בטווח הקצר. כל עוד חברות מנוהלות בדרכים המבקשות למקסם את הרווח עבור בעלי ההון המושקעים בהם, ובמציאות בה האנרגיה זולה, מדוע לבצע שינויים אלו? על אף האתגרים במעבר זה, עסקים חברתיים מסוימים או כאלו המנוהלים בצורה קואופרטיבית - רודפים אחר יעדים היברידיים המביאים בחשבון הן שיקולים חברתיים והן שיקולים סביבתיים, ופיתוח משטר תאגידי דמוקרטי - כבר הראו את הפוטנציאל להשפעה חיובית מעין זו.

אל נשלה עצמנו: אם נשאיר להם את המנגנונים הקיימים כיום, רוב משקיעי ההון לא ידאגו לאלו המשקיעים את כוח עבודתם. הם גם לא יובילו את המאבק בקטסטרופה הסביבתית. קיימת אפשרות חלופית: דמוקרטיה של חברות, דה-קומודיפיקציה של העבודה. להפסיק להתייחס לבני אדם כאל משאבים כדי שנוכל להתאחד סביב המשימה לאפשר את קיומנו על כוכב זה.

לאתר היוזמה ולרשימת החותמים: www.democratizingwork.org

