ΜΕΤΑΚΑΠΙΤΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ:
ΙΣΟΡΡΟΠΗΜΕΝΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΔΙΚΑΙΗ ΑΜΟΙΒΗ
ΣΕΙΡΑ: ΜΕΤΑΚΑΠΙΤΑΛΙΣΜΟΣ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ
ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΑΡΧΑΡΙΟΥΣ

Michael Albert

méta Working Papers

Editor: Dr Sotiris Mitralaxis

Assistant Editor: Kostas Raptis

Advisory Committee

Dr Antara Haldar, University of Cambridge

Dr Kostas Kanellopoulos, University of Crete

Dr Athina Karatzogianni, University of Leicester

Dr Vasilis Kostakis, Tallinn University of Technology & Harvard University

Dr Lyndsey Stonebridge, University of Birmingham

Dr Nicholas Theocarakis, University of Athens

Dr Paul Tyson, University of Queensland

Dr Yanis Varoufakis, University of Athens

Dr Sissy Velissariou, University of Athens

Dr Mari Velonaki, University of New South Wales

The Centre for Postcapitalist Civilisation's working papers series, *méta Working Papers*, publishes peer-reviewed interdisciplinary research that explicitly or implicitly explores aspects of our liminal times, of our transition towards postcapitalist futures — be they dystopian or utopian, or anything in between. We are particularly interested in the exposure of academic works-in-progress to an audience of post-capitalism-oriented thinkers.

méta Working Papers welcomes solicited and unsolicited papers in English, Greek, or preferably both, on aspects of the nascent postcapitalist era and follows a single-blind peer review process. The Papers are on-line open-access publications under the [Creative Commons CC BY-NC-ND license](#). An indicative word count would be around 3.500-7.000 words. Our non-binding suggestion for references is the Chicago Style system, either notes+bibliography or author-date. Submissions must include an abstract. Authors must include a biographical note of 60-100 words. The editorial team maintains final discretion over publication of all content. Publication does not entail an endorsement of méta Working Papers' contents, which reflect the views only of the authors, and méta cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Correspondence and submission: postcapitalism.centre@gmail.com, cc'ing s.mitralaxis@metacpc.org, with 'méta Working Papers Submission' on the subject line.

Μετακαπιταλιστική εργασία:

Ισορροπημένες θέσεις εργασίας και δίκαιη αμοιβή

Michael Albert

Σειρά: Μετακαπιταλισμός στην Πράξη | Οδηγός για Αρχαρίους

Η σειρά μελετών *μέτα Working Papers* «Μετακαπιταλισμός στην Πράξη | Οδηγός για Αρχαρίους» δημοσιεύει κείμενα πολιτικής που περιγράφουν πτυχές του πώς θα έμοιαζε ένας μη-δυστοπικός μετακαπιταλισμός. Η σειρά εστιάζει σε τρεις βασικούς πυλώνες:

Παραγωγή | Διανομή | Λήψη Αποφάσεων

Δηλαδή, το με τι θα έμοιαζε η μετακαπιταλιστική παραγωγή (και ποιος θα κατείχε τα μέσα παραγωγής), τι μορφή θα λάμβανε η διανομή αγαθών (και ποιες εναλλακτικές πέρα από την οικονομία της αγοράς αξίζει να διερευνηθούν) και ποιες θα ήταν οι βασικές αρχές λήψης αποφάσεων και δημοκρατίας σε μια μετακαπιταλιστική κοινωνία.

Σε αυτή τη μελέτη, ο **Michael Albert** εξετάζει τον πρώτο πυλώνα, δηλαδή την μετακαπιταλιστική παραγωγή/εργασία.

Ο **Michael Albert** είναι ιδρυτής και μέλος της συντακτικής επιτροπής του *Z Magazine* καθώς και του αντίστοιχου διαδικτυακού τόπου, *ZCom*. Η ριζοσπαστικοποίηση του Albert έλαβε χώρα στη δεκαετία του 1960. Η πολιτική του δραστηριοποίηση, από τότε και μέχρι σήμερα, κυμαίνεται από τοπικά, περιφερειακά και εθνικά εγχειρήματα και εκστρατείες οργάνωσης έως την από κοινού ίδρυση του South End Press, του *ZMagazine*, του *ZMediaInstitute* και του *ZNet*, μαζί με δημόσιες διαλέξεις, δημοσιεύσεις, κλπ. Ο Albert είναι συγγραφέας 21 βιβλίων. Αυτά περιλαμβάνουν τα *No Bosses: A New Economy for a Better World* (Zero Books, 2021), *Fanfare for the Future* (ZBooks), *Remembering Tomorrow* (Seven Stories Press), *Realizing Hope* (Zed Press) και *Parecon: Life After Capitalism* (Verso).

Οι ιδιοκτήτες έφυγαν. Ποιος αποφασίζει τι να κάνει και πώς να το κάνει; Και γιατί να πιστέψουμε ότι όποιος αποφασίσει θα αποφασίσει καλά; Ας το θέσουμε διαφορετικά: τι θα μπορούσε να υπάρξει πέρα από τα αφεντικά, την ταξική ιεραρχία, την ταξική διοίκηση. Με τι θα έμοιαζε το επόμενο βήμα;

Θα ελέγχουν, επιτέλους, οι εργαζόμενοι την ίδια τους την εργασιακή ζωή; Θα πραγματοποιούν τις αποφάσεις τους, τις ανάγκες και επιθυμίες τους; Πώς απαντά η μετακαπιταλιστική συμμετοχική οικονομία σε αυτά τα ερωτήματα;

Με την πρόπουσα επιρροή ως προς αυτούς που βρίσκονται εκτός των χώρων εργασίας τους, οι μετακαπιταλιστές εργαζόμενοι θα πρέπει να αποφασίζουν για τη δική τους εργασιακή ζωή στα συμβούλια εργαζομένων τους. Πέρα από την καπιταλιστική ιδιοκτησία, τη μονοπώληση των συντονιστών λήψης αποφάσεων, την ταξική διοίκηση και ταξική ιεραρχία. Στη βάση της αυτοδιαχείρισης των εργαζομένων.

Πιστεύουμε, στην ουσία της, μια τόσο θετική πρόβλεψη; Μπορούμε να προσδιορίσουμε τι περιλαμβάνει η αυτοδιαχείριση; Μπορούμε να προσδιορίσουμε με ποιον τρόπο οι εργαζόμενοι και οι καταναλωτές θα μπορούν να προσανατολίζονται και να οργανώνονται με επιτυχία;

Η τρέχουσα οργάνωση εργασίας είναι τόσο πανταχού παρούσα που μας φαίνεται φυσική όπως το νερό για τα ψάρια που κολυμπούν σε γυάλα. Τη θεωρούμε φυσική, αμείωτη και μόνιμη. Στην πραγματικότητα, ωστόσο, η τρέχουσα οργάνωση εργασίας δεν είναι φυσική, πόσο μάλλον ιδανική. Τι είναι λοιπόν αυτό το πανταχού παρόν σκηνικό για τις τρέχουσες παραγωγικές μας προσπάθειες; Μπορούμε να το δούμε; Μπορούμε να το ονομάσουμε;

Όλες οι οικονομίες, και οποιουδήποτε τύπου, περιλαμβάνουν το συνδυασμό προσπάθειας, εξοπλισμού, πόρων και γνώσης για τη δημιουργία «αγαθών και υπηρεσιών» από τα οποία επωφελούνται οι άνθρωποι, εν τέλει. Παράγουμε το κοινωνικό μας προϊόν ως «θέσεις εργασίας». Οι θέσεις εργασίας, με τη σειρά τους εμπεριέχουν καθήκοντα. Η δουλειά μου έχει καθήκοντα. Η δουλειά σου έχει άλλα καθήκοντα. «Καταμερισμός εργασίας» είναι ο τρόπος με τον οποίο συνδυάζουμε τα καθήκοντα σε θέσεις εργασίας για τη διεξαγωγή της παραγωγής.

Ονομάζουμε τον τρόπο με τον οποίο οι καπιταλιστικές (αλλά και οι σοσιαλιστικές) οικονομίες του εικοστού αιώνα συνδυάζουν τα καθήκοντα σε θέσεις εργασίας «εταιρικό καταμερισμό της εργασίας». Είναι η θάλασσα στην οποία δουλεύουμε. Αλλά πώς μπορεί να υπάρχει «ένας συγκεκριμένος τρόπος» συνδυασμού καθηκόντων σε εκατομμύρια θέσεις εργασίας;

Ε, λοιπόν, υπάρχει τρόπος. Για να δημιουργήσετε μια θέση εργασίας, να συνδυάσετε διάφορα καθήκοντα έτσι, ώστε ο συνδυασμός που προκύπτει να είναι εφικτός από ένα άτομο και να συμβάλλει στην ατζέντα του τομέα εργασίας του ατόμου. Επίσης, να γίνει με τρόπον ώστε η εργασία είτε να έχει εξαιρετικά ενδυναμωτικά είτε συντριπτικά αποδυναμωτικά καθήκοντα, επιλεγμένα έτσι ώστε η συνολική επίδραση σε

κάθε εργαζόμενο κάθε θέσης εργασίας είτε να ενδυναμώνει είτε να αποδυναμώνει.

Υπάρχει και άλλος τρόπος. Για να δημιουργήσετε μια θέση εργασίας, να συνδυάσετε διάφορα καθήκοντα έτσι ώστε ο συνδυασμός που προκύπτει να είναι εφικτός από ένα άτομο και να συμβάλλει στην ημερήσια διάταξη του τομέα εργασίας του, και έτσι ώστε όλες οι θέσεις εργασίας να περιέχουν ένα μείγμα ενδυναμωτικών και αποδυναμωτικών καθηκόντων, που επιλέγονται με τέτοιο τρόπο ώστε η συνολική επίδραση σε όλους τους εργαζόμενους κάθε εργασίας να είναι η μετάδοση συγκρίσιμης ενδυνάμωσης.

Καθώς οι παραπάνω σκέψεις διατυπώνονται για πρώτη φορά, πιθανότατα χρειάζονται κάποια περαιτέρω ανάλυση. Πρώτον, τι είναι μια ενδυναμωτική ή αποδυναμωτική εργασία;

Κατ' αρχάς, ένα έργο ενδυνάμωσης είναι αυτό που κάνει το «διεκπεραιωτή» του πιο καταρτισμένο και εξειδικευμένο. Μια ενδυναμωτική εργασία αυξάνει την εμπιστοσύνη. Ανυψώνει και αναζωογονεί. Αποκαλύπτει τη δυναμική και τις διαδικασίες εργασίας. Συνδέει το «διεκπεραιωτή» του με άλλους ισχυρούς «διεκπεραιωτές». Τοποθετεί τους ισχυρούς «διεκπεραιωτές», ως ομάδα, πάνω από τους αποδυναμωμένους «διεκπεραιωτές».

Αντίστοιχα, ένα αποδυναμωτικό έργο είναι αυτό που κάνει το «διεκπεραιωτή» του λιγότερο καταρτισμένο και εξειδικευμένο. Μειώνει την αυτοπεποίθηση. Εξαντλεί, εξουθενώνει. Επισκιάζει τη δυναμική και τις διαδικασίες εργασίας. Απομονώνει τον «διεκπεραιωτή» του από άλλους αποδυναμωμένους «διεκπεραιωτές». Τοποθετεί τους αποδυναμωμένους «διεκπεραιωτές», ως ομάδα, κάτω από τους ισχυρούς «διεκπεραιωτές».

Και τι έγινε; — θα αναρωτηθείτε. Λοιπόν, όταν ο εταιρικός καταμερισμός εργασίας συνδυάζει αποδυναμωτικά καθήκοντα με αποδυναμωτικές θέσεις εργασίας για το περίπου ογδόντα τοις εκατό των εργαζομένων, και ενδυναμωτικά καθήκοντα με ενδυναμωτικές θέσεις εργασίας για περίπου το είκοσι τοις εκατό των εργαζομένων, έχει κανένα νόημα να αντικατασταθεί απλά και μόνο μία λέξη —«εργαζόμενος— με τη λέξη «διεκπεραιωτής»;

Η απάντησή μου είναι ότι δεν έχει. Πρέπει να αντιληφθούμε τους «διεκπεραιωτές» ως δύο πράγματα, δύο ομάδες, δύο τάξεις. Κατ' αυτόν τον τρόπο, πρέπει να καταλάβουμε ότι, στον εταιρικό καταμερισμό εργασίας, μια ενδυναμωμένη «τάξη συντονιστών» κυβερνά μια αποδυναμωμένη τάξη εργαζομένων. Αντίθετα, η χρήση της λέξης, «εργαζόμενος», τόσο για τους ισχυρούς όσο και για τους αποδυναμωμένους «διεκπεραιωτές», επισκιάζει τη βασική πραγματικότητα ότι, στον εταιρικό καταμερισμό εργασίας, κάποιοι λίγοι ισχυροί διοικούν και επιβάλλονται σε πολλούς αποδυναμωμένους.

Τη βλέπουμε αυτή την ιεραρχία και στην πραγματική οικονομική ζωή; Φυσικά και τη βλέπουμε. Βλέπουμε τη συντονιστική τάξη διευθυντών, δικηγόρων και οικονομικών αξιωματούχων του καπιταλισμού κάτω από τους ιδιοκτήτες αλλά πάνω από τους εργαζόμενους. Βλέπουμε τη συντονιστική τάξη των ιατρών, των λογιστών και των μηχανικών του καπιταλισμού μερικές φορές να συγκρούεται με τους ιδιοκτήτες πάνω από αυτήν και σχεδόν πάντα να συγκρούεται με τους εργαζόμενους κάτω από αυτήν. Επιπλέον, βλέπουμε αυτήν την ταξική διαίρεση και σε οικονομίες που εξαλείφουν τους ιδιοκτήτες άνωθεν, αλλά διατηρούν τον εταιρικό καταμερισμό της εργασίας. Σε αυτές τις «οικονομίες συντονισμού», οι ισχυροί «διεκπεραιωτές» γίνονται τα νέα αφεντικά στη θέση των παλιών. Το νέο αφεντικό - συντονιστής καθορίζει τις

ατζέντες. Μελετά και αποφασίζει. Αμείβεται υπερβολικά. Τέτοιες οικονομίες είναι μετακαπιταλιστικές, έχοντας εξαλείψει την ιδιωτική ιδιοκτησία των μέσων παραγωγής, αλλά δεν είναι ο δικός τους μετακαπιταλισμός αυτός που πρέπει να αγκαλιάσουμε. Συνήθως, αντιλαμβανόμαστε με ευκολία αυτή την ταξική ρύθμιση, εκτός αν κάτι εμποδίζει την αντίληψή μας. Με άλλα λόγια, το βλέπουμε εύκολα, εκτός αν επιλέγουμε πεισματικά να υιοθετούμε ένα δόγμα που λέει ότι, απλά, δεν υπάρχει ταξική ρύθμιση. Αν πούμε κατηγορηματικά ότι υπάρχουν μόνο δύο τάξεις, τότε βλέπουμε μόνο ιδιοκτήτες και εργαζόμενους. Αν οι ιδιοκτήτες δεν διοικούν, τότε συμπεραίνουμε ότι διοικούν οι εργαζόμενοι. Αν οι έννοιές μας δεν περιλαμβάνουν τίποτα περισσότερο, τα μάτια μας δεν μπορούν να δουν τίποτα άλλο.

Αλλά τι πρέπει να κάνουμε, αν αντιλαμβανόμαστε όλα τα παραπάνω για τον καπιταλισμό και τους συντονιστές και εξακολουθούμε να θέλουμε το μετακαπιταλιστικό έργο να είναι αταξικό; Τι κάνουμε, αν θέλουμε όλοι οι «διεκπεραιωτές» της περιζήτητης μετακαπιταλιστικής οικονομίας μας να είναι ενός είδους; Τι κάνουμε, αν θέλουμε όλοι όσοι κάνουν μια δουλειά να είναι ικανοί, να φροντίζουν, να έχουν αυτοπεποίθηση και αυτοδιαχείριση, λόγω των επιπτώσεων που έχουν οι δουλειές τους στις συνειδήσεις τους, τις δεξιότητες, τις συνδέσεις με τους άλλους, τις συνδέσεις με τη λήψη αποφάσεων και την εμπιστοσύνη; Τι κάνουμε, αν θέλουμε κάθε οικονομικό παράγοντα ούτε συστηματικά πάνω ούτε συστηματικά κάτω από άλλους οικονομικούς παράγοντες; Τι κάνουμε, αν δεν θέλουμε το δύο τοις εκατό στην κορυφή λόγω του μονοπωλίου ιδιοκτησίας, αλλά ούτε και το είκοσι τοις εκατό στην κορυφή, λόγω του μονοπωλίου της ενδυναμωτικής εργασίας; Τι κάνουμε, αν θέλουμε όλοι μαζί οι εργαζόμενοι να διαχειρίζονται συλλογικά την εργασιακή τους ζωή; Και τι θα γίνει μετά;

Είναι σαφές ότι, αν τα θέλουμε όλα αυτά, πρέπει να απορρίψουμε τον εταιρικό καταμερισμό εργασίας. Όντως, ο εταιρικός καταμερισμός εργασίας είναι πανταχού παρών αυτή τη στιγμή. Όντως, ο εταιρικός καταμερισμός εργασίας δείχνει το πώς είναι, και πώς πρέπει να είναι, τα πράγματα. Ωστόσο, δεν μπορούμε να θέτουμε όλα τα ενδυναμωτικά καθήκοντα σε ένα σύνολο θέσεων εργασίας και να θέτουμε όλα τα αποδυναμωτικά καθήκοντα σε ένα άλλο σύνολο θέσεων εργασίας, και, με αυτή την επιλογή, να πιστεύουμε ότι θα επιτύχουμε την αταξικότητα. Μπορούμε και καλύτερα. Αυτή η προσέγγιση απλά διασφαλίζει διαρθρωτικά ότι εκείνοι που εκτελούν ενδυναμωτικά καθήκοντα θα κυριαρχήσουν σε εκείνους που εκτελούν αποδυναμωτικά καθήκοντα. Επιπλέον, αυτό θα συμβεί ακόμα και αν όλοι οι «διεκπεραιωτές» θέλουν αρχικά συμμετοχή, δημοκρατία και ισότητα. Η ταξική διοίκηση, ως αποτέλεσμα, είναι εγγενής στον εταιρικό καταμερισμό εργασίας. Αν διατηρήσουμε αυτή τη γνώριμη δομή, καταλήγουμε στην εγγενή επιπλοκή της, την ταξική διοίκηση. Ευτυχώς, ωστόσο, μόλις αναγνωρίσουμε αυτή την τεράστια ευθύνη που φέρει ο εταιρικός καταμερισμός εργασίας, είναι σχετικά εύκολο να αντιληφθούμε τι πρέπει να υποστηρίξουμε αντ' αυτού. Εάν τα ενδυναμωτικά καθήκοντα βελτιώνουν τη θέση όποιου αναλαμβάνει αποκλειστικά τέτοια καθήκοντα, τότε, για να μην υπερτερεί πλέον η μια τάξη έναντι της άλλης, θα πρέπει να διαμοιράζονται τα ενδυναμωτικά καθήκοντα μεταξύ όλων των διεκπεραιωτών, έτσι ώστε όλοι οι διεκπεραιωτές να γίνουν παρομοίως ενδυναμωμένοι εργαζόμενοι. Αυτός είναι ο τρόπος.

Είναι αλήθεια ότι πρέπει να γίνονται όλες οι κοινωνικά πολύτιμες ενδυναμωτικές εργασίες. Αλλά δεν χρειάζεται να καταλήγουμε με ανθρωπους που κάνουν ένα σωρό ενδυναμωτικές εργασίες και τίποτα αποδυναμωτικό. Ομοίως, πρέπει να γίνουν όλες οι κοινωνικά πολύτιμες

αποδυναμωτικές εργασίες. Αλλά δεν χρειάζεται να καταλήγουμε με ανθρώπους που κάνουν ένα σωρό αποδυναμωτικά καθήκοντα και τίποτα που να ενδυναμώνει. Η εναλλακτική λύση μας στον εταιρικό καταμερισμό εργασίας είναι να καταφέρουμε να κάνουν όλοι μια δουλειά που να περιέχει μείγμα κάποιας ενδυνάμωσης και κάποιων αποδυναμωτικών καθηκόντων, έτσι ώστε το συνολικό αποτέλεσμα ενδυνάμωσης από την εκπλήρωση των απαιτήσεων που απολαμβάνει κάποιος σε οποιαδήποτε θέση εργασίας να είναι συγκρίσιμο με το συνολικό αποτέλεσμα ενδυνάμωσης της εκπλήρωσης οποιωνδήποτε απαιτήσεων άλλων θέσεων εργασίας.

Σε μια συμμετοχική οικονομία, ένας χειρουργός θα έκανε χειρουργικές επεμβάσεις, αλλά θα περνούσε και λίγο χρόνο πλένοντας ουροδοχεία ή κάνοντας οποιεσδήποτε άλλες εργασίες που εξισορροπούν τις επιπτώσεις της ενδυνάμωσης της δουλειάς του. Ένα άτομο που πλένει ουροδοχεία στον καπιταλισμό, θα έκανε το ίδιο σε μια συμμετοχική οικονομία, αλλά θα περνούσε και λίγο χρόνο κάνοντας μια χειρουργική επέμβαση ή οτιδήποτε εξισορροπεί τις επιπτώσεις της αποδυνάμωσης της δουλειάς του. Πέρα από την ποίηση, ούτε «οι τελευταίοι έσονται πρώτοι» ούτε και οι σημερινοί «πρώτοι» πρέπει να βρεθούν τελευταίοι. Κάθε άλλο. Στον μετακαπιταλισμό που εμείς αναζητούμε, βρίσκονται όλοι σε ομοίως ενδυναμωτικές εργασίες, δεν υπάρχουν ανώτεροι και κατώτεροι.

Για να σταθούμε ένα λεπτό. Μόλις το σκεφτεί κανείς λιγάκι, θα πει, «Δεν θέλω να πάω σε αυτό το νοσοκομείο». Ή, ομοίως, «Δεν θέλω να παρακολουθήσω ένα πανεπιστήμιο όπου οι καθηγητές πρέπει και να καθαρίζουν και οι καθαριστές διδάσκουν. Δεν θέλω να ταξιδέψω με ένα αεροπλάνο όπου οι πιλότοι σερβίρουν ποτά, και οι αεροσυνοδοί κάνουν τη δουλειά του πιλότου». Η ιδέα τρομάζει, αλλά για να την

επεξεργαστούμε, πρέπει να την αντιληφθούμε ως έχει, όχι να υποπέσουμε σε παρερμηνείες που φοβόμαστε. Δεν μιλάμε για αλλαγή των πάντων μέσα σε μια νύχτα. Οι άνθρωποι πρέπει να μάθουν. Και δεν εννοούμε ότι ο κάθε ένας από εμάς να κάνει τα πάντα, το οποίο είναι αδύνατο. Ούτε μιλάμε για άτομα που θα τους ζητηθεί να κάνουν πράγματα που δεν είναι σε θέση να κάνουν. Αυτό θα ήταν αυτοκτονικό. Όλες οι αξιόλογες και απαραίτητες εργασίες πρέπει να γίνουν και να γίνουν καλά. Πιέζουμε μόνο προς την κατεύθυνση μιας διαφορετικής κατανομής.

Ας αντιπαρατεθούμε στους επικριτές μας. Επιμένουμε σθεναρά πως, αν δεν εξισορροπήσουμε τις θέσεις εργασίας, θα καταλήξουμε με μια αυταρχική τάξη συντονιστών και μια κυριαρχούμενη τάξη εργαζομένων. Κάποιος που διατηρεί επικριτική στάση, δοθέντος χρόνου συμφωνεί, αλλά στη συνέχεια υποστηρίζει το αντίθετο: «Έτσι είναι η οικονομία· Δεν υπάρχει εφαρμόσιμη, αξιόλογη εναλλακτική λύση· Δεν μας αρέσει να γερνάμε και να πεθαίνουμε. Κρίμα. Έτσι έχουν τα πράγματα». Ομοίως, ο επικριτής της ιδέας υποστηρίζει ότι, αφού ξεφορτωθούμε τους ιδιοκτήτες, δεν θα μας αρέσει η κατάληξη: περίπου είκοσι τοις εκατό διοικούντες και ογδόντα τοις εκατό υφιστάμενοι. «Κρίμα. Έτσι έχουν τα πράγματα. Δεν έχουμε επιλογή. Να είσαι ώριμος. Δέξου την κατάσταση σου. Δεν παίρνουμε πάντα αυτό που θέλουμε». Αλλά πού βασίζεται η ιδέα ότι, για κακή μας τύχη, η ταξική διαίρεση είναι αυτό που είναι και δεν αλλάζει; Δεν υπάρχει αταξικότητα και πρέπει να το αποδεχτούμε;

Πισμένος να δώσει κάποια εξήγηση, ο επικριτής μας διευκρινίζει ότι ο διαχωρισμός των τάξεων είναι ένα απαραίτητο τίμημα που πρέπει να πληρώσουμε για να γίνει η δουλειά σε επαρκώς ικανό επίπεδο και με επαρκή όγκο παραγωγής, προς επίτευξη του τρόπου ζωής που θέλουμε. Ο επικριτής μας μάς λέει ότι η εξισορρόπηση των θέσεων εργασίας θα

μας ανάγκαζε να παραιτηθούμε από την υπερβολική παραγωγικότητα και η χαμένη παραγωγικότητα θα υπερέβαινε κάθε μέτριο κοινωνικό κέρδος. Και ο επικριτής επιμένει ότι δεν είναι μόνο οι άνθρωποι της τάξης των συντονιστών πρόθυμοι να υπερασπιστούν τα πλεονεκτήματά τους — δεν είναι οι μόνοι που ενστερνίζονται αυτό το επιχείρημα. Πολλοί εργαζόμενοι που εργάζονται κάτω από την τάξη των συντονιστών πιστεύουν το ίδιο πράγμα. Η υπόθεση κλείνει εδώ.

Δεν μας πείθουν. Και σε απάντηση, επισημαίνουμε ότι η επικριτική άποψη μοιάζει μάλλον με την άποψη πολλών γυναικών και πολλών έγχρωμων στις ΗΠΑ μόλις εξήντα χρόνια πριν, που αμφισβήτησαν τις δικές τους ικανότητες ή κλίσεις, και σε κάθε περίπτωση είναι ακριβώς όπως η άποψη των περισσότερων λευκών στις ΗΠΑ πριν από εξήντα χρόνια, ότι σχεδόν μόνο οι λευκοί ήταν τότε χειρουργοί και καθηγητές και δικηγόροι κ.λπ., επειδή μόνο οι λευκοί ήταν ικανοί για κάτι τέτοιο.

Μια πειστική απάντηση στον επικριτή μας εμφανίζεται σιγά-σιγά. Η υποταγή των εργαζομένων, όπως η υποταγή των γυναικών και των μαύρων, απορρέει από εναλλασσόμενες συνθήκες που οριοθετούν τους εργαζόμενους πριν καν εισέλθουν στο εργατικό δυναμικό και στη συνέχεια, ακόμη πιο καθοριστικά, όταν ανήκουν πια στο εργατικό δυναμικό. Οπότε, φανταστείτε να εφαρμόζουμε βιοτικές και εκπαιδευτικές συνθήκες που θα στοχεύουν στην απελευθέρωση των ταλέντων όλων και θα εκπληρώνουν τις ικανότητες όλων αντί για τις βιοτικές και σχολικές συνθήκες που στοχεύουν στην προετοιμασία του 20% του πληθυσμού να λαμβάνει αποφάσεις, και του 80% του πληθυσμού να λαμβάνει διαταγές και να υπομένει την πλήξη. Θα αντιστάθμιζε η επιπλέον παραγωγικότητα, που θα προερχόταν από την πλήρη έκφραση των ικανοτήτων του 80% των πρόσφατα ισορροπημένων θέσεων εργασίας, τη χαμένη παραγωγικότητα, επειδή το είκοσι 20% θα έπρεπε πλέον να δαπανήσει μέρος

του χρόνου εργασίας του κάνοντας αποδυναμωτικές εργασίες σε εξίσου ισορροπημένες θέσεις εργασίας;

Πρώτον, φυσικά και θα το έκανε. Δεύτερον, ακόμα κι αν δεν το έκανε για κάποιο περίεργο λόγο σε κάποια άλλη εποχή ή σε κάποιον άλλο πλανήτη, και τι έγινε; Ο όγκος του παραγόμενου προϊόντος δεν θα πρέπει να αποτελεί το μοναδικό μας κριτήριο επιτυχίας. Αν χρειάζεται να εγκαταλείψουμε κάποια παραγωγικότητα για να αποφύγουμε, ας πούμε, τον οικολογικό εφιάλτη, φυσικά και θα πρέπει να γίνει. Εάν χρειάζεται να εγκαταλείψουμε κάποια παραγωγικότητα για να γλυτώσουμε την εξουθενωτική, θανατηφόρα εξάντληση στην εργασία μας, φυσικά και θα πρέπει να γίνει. Και αν χρειάζεται να εγκαταλείψουμε κάποια παραγωγικότητα για να επιτύχουμε αξιοπρέπεια, ισότητα και συμμετοχή για όλους, φυσικά και θα πρέπει να γίνει. Στην πραγματικότητα ωστόσο, δεν απαιτείται τέτοια θυσία για την εξισορρόπηση των θέσεων ενδυναμωτικής εργασίας και, ως εκ τούτου, τον τερματισμό της άρνησης των δυνατοτήτων των τεσσάρων πέμπτων του πληθυσμού, για έναν πολύ προφανή λόγο. Το να έχουμε ισορροπημένες θέσεις εργασίας θα απελευθερώσει, εν τέλει, αντί να μειώσει την παραγωγική ικανότητα.

Αλλά πώς θα είναι άραγε, οι ισορροπημένοι ρόλοι εργασίας και πώς θα καθορίζονται; Θα μοιάζουν με συνδυασμούς ρόλων και ευθυνών που αναλαμβάνονται ως σύνολο καθηκόντων που συνθέτουν τη δουλειά κάποιου. Η κρίσιμη διαφορά με το σήμερα θα είναι ότι, αντί όλοι οι ρόλοι και οι ευθύνες να είναι σχεδόν αποκλειστικά ενδυναμωτικές ή σχεδόν αποκλειστικά αποδυναμωτικές, για τον καθένα από εμάς κάποιες θα είναι ενδυναμωτικές και κάποιες αποδυναμωτικές.

Εγείρεται το ερώτημα: Εάν μια εργασία είναι μείγμα καθηκόντων, πώς επιλέγεται ο συνδυασμός καθηκόντων σε κάθε εργασία; Απάντηση: Σε ένα δεδομένο τομέα εργασίας, το αυτοδιαχειριζόμενο συμβούλιο καθορίζει τα καθήκοντα των εργαζομένων σε ισορροπημένες θέσεις εργασίας με όποια μέθοδο επιλέξει. Διαφορετικοί χώροι εργασίας θα μπορούσαν να το κάνουν αυτό κάπως διαφορετικά. Η μόνη προϋπόθεση στον κάθε χώρο εργασίας είναι να επιτευχθεί επαρκής ισορροπία, ώστε να έχουμε ως αποτέλεσμα ένα ενισχυμένο εργατικό δυναμικό. Για παράδειγμα, ίσως κάθε χρόνο, σε κάποιο χώρο εργασίας σε κάποιο καθορισμένο χρόνο, να επανεξετάζεται η υφιστάμενη κατανομή των καθηκόντων σε θέσεις εργασίας. Ίσως έχουν προκύψει κάποια νέα καθήκοντα. Ίσως έχουν προκύψει κάποιες τεχνικές ή οργανωτικές αλλαγές. Και έτσι, ίσως να ανακύψει τροποποίηση ανάθεσης εργασιών μεταξύ των θέσεων εργασίας, ανάλογα με τις ανάγκες. Ορισμένοι χώροι εργασίας μπορεί να το κάνουν αυτό συχνότερα από άλλους. Ορισμένοι χώροι εργασίας ενδέχεται να εφαρμόσουν περισσότερη αξιολόγηση ή να αποφασίσουν τον τελικό επιμερισμό μετά από περισσότερες διαβουλεύσεις, με μεγαλύτερη ακρίβεια ή χρησιμοποιώντας διαφορετικές διαδικασίες ψηφοφορίας. Όποια λεπτομερή πρότυπα και αν προκύψουν εμπειρικά, ποια είναι η κατάσταση για εμένα που είμαι είτε νέος είτε παλιότερος εργαζόμενος; Κάνω αίτηση ή, αν χρειαστεί, ανακατευθύνομαι σε μια ισορροπημένη δουλειά που επιθυμώ και στην οποία θα δύναμαι να τα πάω καλά. Τίποτα ασυνήθιστο δεν υπάρχει σε αυτό.

Υπάρχουν φυσικά πρόσθετες λεπτομέρειες και πτυχές, που εξετάζονται σε μεγαλύτερα έργα, αλλά προς το παρόν εδώ υπάρχει μια ιδιαίτερα ενοχλητική και ασυνήθιστη συνέπεια. Ο προβλεπόμενος χώρος εργασίας μας δεν έχει ιδιοκτήτη. Ο προβλεπόμενος χώρος εργασίας μας δεν έχει συντονιστική τάξη. Οι προβλεπόμενοι εργαζόμενοί μας δεν

έχουν διαφορετική διαπραγματευτική δύναμη ο ένας από τον άλλο. Τίθεται ένα ερώτημα. Τι θα καθορίσει το εισόδημα κάθε εργαζομένου;

Ποιες είναι οι επιλογές μας, λοιπόν; Μέχρι στιγμής έχουμε επιλέξει να αφαιρέσουμε την δυνατότητα που επιτρέπει στους ανθρώπους να έχουν εισόδημα από την περιουσία τους — το λεγόμενο κέρδος ή κερδοφορία. Αυτή η επιλογή χάθηκε επειδή χάθηκε η ιδιοκτησία. Έχουμε επίσης εξαλείψει τη δυνατότητα να λαμβάνουν οι εργαζόμενοι εισόδημα μέσω της διαπραγματευτικής ισχύος τους, εκτός εάν είμαστε διατεθειμένοι να πούμε ότι επειδή δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στη διαπραγματευτική ισχύ, όλοι θα κερδίζουν πάντα και μόνο το ίδιο ποσό - τέλος. Είναι κάτι που, όπως θα δούμε παρακάτω, δεν θέλουμε να πούμε. Τι μένει, λοιπόν;

Πρώτον, θα μπορούσαμε να επιλέξουμε εισόδημα για τη συνεισφορά των ανθρώπων στο συνολικό κοινωνικό προϊόν, σύμφωνα με τις δικές τους προσπάθειες. Παρήγαγα «αυτά τα πολλά πράγματα». Θα πρέπει να πάρω ανάλογα πολύτιμα «πολλά πράγματα» ως εισόδημα. Δεύτερον, θα μπορούσαμε να επιλέξουμε εισόδημα ανάλογα με την ανάγκη των ανθρώπων, ανεξάρτητα από τις προσπάθειές τους. Λέω ότι χρειάζομαι αυτό και εκείνο, πρέπει να πάρω αυτό και εκείνο. Και τρίτον, θα μπορούσαμε να επιλέξουμε ότι οι άνθρωποι θα έχουν εισόδημα, υποθέτοντας ότι εργάζονται, ανάλογα με τη διάρκεια, την ένταση και τον κόπο και την κοινωνική αξία της εργασίας τους. Ξοδεύω τόσο χρόνο και προσπάθεια. Θα πρέπει να πάρω ένα ανάλογο μερίδιο της παραγωγής. Ορισμένοι σοσιαλιστές υποστηρίζουν την πρώτη επιλογή. Ορισμένοι σοσιαλιστές και πολλοί αναρχικοί υποστηρίζουν τη δεύτερη επιλογή. Οι υποστηρικτές της συμμετοχικής οικονομίας υποστηρίζουν την τρίτη επιλογή και την αποκαλούν «δίκαιη αμοιβή». Σημείωση: αυτά είναι κανόνες, πρότυπα, αξίες. Το να επιλέγουμε το ένα έναντι του άλλου έχει

νόημα όταν αισθανόμαστε ότι το ένα έχει καλύτερες συνολικά επιπτώσεις από το άλλο.

Για να αποκτήσετε εισόδημα για τη συνεισφορά σας στο κοινωνικό προϊόν, η πρώτη επιλογή σημαίνει ότι κερδίζετε περισσότερα εάν έχετε γεννηθεί με ιδιαίτερα παραγωγικά ταλέντα ή εάν μπορείτε να χρησιμοποιήσετε καλύτερο εξοπλισμό ή αν τυχαίνει να παράγετε κάτι πιο πολύτιμο ή αν, κατά σύμπτωση έχετε πιο παραγωγικούς συναδέλφους. Οδηγεί σε μεγάλες ανισότητες εισοδήματος, και στη συνέχεια πλούτου, που δεν οφείλουν τίποτα στην πραγματική προσπάθεια του κάθε ατόμου και οφείλουν τα πάντα, αντ' αυτού, στα τυχερά γονίδια, το λαχείο του καλού εξοπλισμού, ή μιας καλής εργασίας ή καλών συναδέλφων. Μερικοί άνθρωποι το θεωρούν επιθυμητό. Αντιθέτως, οι υπέρμαχοι της συμμετοχικής οικονομίας θεωρούν ότι είναι αδικαιολόγητο να ανταμείβεται η τύχη και επιπλέον, ότι κάτι τέτοιο δημιουργεί εξουθενωτικά μεγάλες ανισότητες. Επιπροσθέτως, οι υπέρμαχοι της συμμετοχικής οικονομίας συνειδητοποιούν ότι δεν υπάρχουν θετικά και, κατά τα λοιπά, μη επιτεύξιμα αποτελέσματα κινήτρων στο να πληρώνεται κανείς για καθ'αυτό το αποτέλεσμα της εργασίας του. Δεν μπορείτε να αλλάξετε την γενετική σας κατασκευή για να αναζητήσετε υψηλότερο εισόδημα ούτε να καταφέρετε να αποκτήσετε πρόσβαση σε καλύτερα εργαλεία – κάτι που κάνει κάποιον άλλο να καταλήξει με χειρότερα εργαλεία ή, από τη δική σας θέση να παράγονται πολύτιμα αντικείμενα και κάποιος άλλος να πρέπει να παράγει λιγότερο πολύτιμα αντικείμενα. Δεν προσφέρει τίποτα στην κοινωνία. Και το αντίστροφο. Το να παίρνετε τα χειρότερα εργαλεία σε σχέση με κάποιον άλλο ή να σας τυχαίνει η παραγωγή του λιγότερο πολύτιμου, προς όφελος κάποιου άλλου που παράγει πολυτιμότερα αντικείμενα, δεν ωφελεί — δε λειτουργεί. Και, φυσικά, ο ανταγωνισμός, τα άσχημα συναισθήματα και τα πολύ

διαφορετικά εισοδήματα που προκύπτουν είναι σοβαρό έλλειμμα. Ηθικά, είναι αδικαιολόγητο για κάποιον με γρήγορα αντανάκλαστικά ή δυνατή φωνή να κερδίζει μια περιουσία, επειδή είναι γενετικά προικισμένος, άρα τυχερός. Οικονομικά, είναι εξίσου αδικαιολόγητο, εκτός από την περίπτωση κατά την οποία το άτομο δεν θα αξιοποιούσε τα τυχόν φυσικά του χαρίσματα εάν δεν πληρωνόταν παραπάνω. Αλλά θα δούμε ότι αυτή η ευρέως διαδεδομένη πεποίθηση είναι στην πραγματικότητα ψευδής. Υπάρχουν πολλά περισσότερα να πούμε, φυσικά, όπως και σε πολλά άλλα σημεία αυτού του κατ' ανάγκη σχετικά σύντομου άρθρου, όμως, για λόγους συντομίας, ας εξετάσουμε την επόμενη επιλογή. Αμοιβή σύμφωνα με τις ανάγκες.

Φυσικά, όλοι πιστεύουν σε κάποιο βαθμό, στην αμοιβή σύμφωνα με τις ανάγκες. Αν κάποιος δεν μπορεί να εργαστεί σε μια καλή οικονομία, —και συχνά αυτή είναι η πραγματικότητα στην τρέχουσα οικονομία μας, δεν αφήνεται να λιμοκτονήσει— και δεν θα έπρεπε, σε κάθε περίπτωση. Αλλά σίγουρα μια καλή οικονομία μπορεί και καλύτερα. Αν κάποιος δεν μπορεί να δουλέψει, θα μπορούσε να λάβει πλήρες και όχι μόνο μερικό εισόδημα. Επιπλέον, ήδη δεν πληρώνει κανείς βασικές παροχές που καθορίζονται από την ανάγκη, όπως η υγειονομική περίθαλψη. Επομένως, η ανάγκη σίγουρα παίζει ρόλο αλλά όχι από μόνη της. Δεν παίρνουμε όλοι ό,τι λέμε ότι χρειαζόμαστε χωρίς να δίνουμε σημασία στο πόσο είναι αυτό. Αν πάρουμε ό,τι λέμε ότι χρειαζόμαστε, —για να πετύχει αυτό, οι άνθρωποι θα πρέπει να περιορίσουν τις δικές τους επιθυμίες σε υπεύθυνα επίπεδα. Θα πρέπει επίσης ο φόρτος εργασίας τους να μετρηθεί με υπευθυνότητα. Ωστόσο, οι άνθρωποι δεν έχουν τρόπο να γνωρίζουν πόσα νομιμοποιούνται να καταναλώσουν. Δεν έχουν τρόπο να ξέρουν ποια ποσότητα εργασίας θα είναι η κατάλληλη. Επίσης, η υποθετική αυτή οικονομία θα ήξερε ότι οι άνθρωποι θέλουν/

χρειάζονται υλικά αγαθά, αλλά δεν θα ήξερε πόσο θέλουν/ χρειάζονται αυτά τα υλικά αγαθά,. Για το λόγο αυτό, η οικονομία δεν θα ήξερε πού να κατανείμει την παραγωγική της ικανότητα ώστε να επιτευχθεί καλύτερα η εκπλήρωση των ανθρώπινων αναγκών. Χωρίς να μακρηγορούμε, όπως και για όλα τα άλλα ζητήματα σε αυτό το δοκίμιο, ίσως μπορούμε να αντιληφθούμε τις απορριφθείσες επιλογές καλύτερα, κάνοντας μια υπόθεση, έστω και συνοπτικά, για την προτιμώμενη επιλογή μας: την αμοιβή που προσδιορίζεται σε σχέση με τη διάρκεια, την ένταση και τον κόπο.

Η δίκαιη αμοιβή δεν λέει ότι όλοι παίρνουν ίσης αξίας αντικείμενα από το κοινωνικό προϊόν. Εάν επιλέξετε να εργαστείτε περισσότερο, ή σκληρότερα, ή ακόμα και υπό χειρότερες συνθήκες, μπορείτε να κερδίσετε περισσότερα από το μέσο όρο, έτσι ώστε στη συνέχεια να καταναλώσετε αντικείμενα μεγαλύτερης μέσης αξίας. Μπορείτε επίσης να επιλέξετε να εργαστείτε λιγότερο από το μέσο όρο, επειδή εκτιμάτε τον ελεύθερο χρόνο και όχι τα περισσότερα υλικά αγαθά. Το θέμα είναι ότι ο προϋπολογισμός σας για κατανάλωση προέρχεται από τη διάρκεια, την ένταση και τον κόπο της εργασίας σας. Η τάση σας να εργάζεστε περισσότερο, ή σκληρότερα, ή να υπομείνετε χειρότερες συνθήκες, προέρχεται από την επιθυμία σας για περισσότερη κατανάλωση σε σύγκριση με την επιθυμία σας για περισσότερο ελεύθερο χρόνο. Εξάλλου, το πόσο θέλετε τα υλικά αγαθά, και πόσο ο πληθυσμός στο σύνολό του θέλει υλικά αγαθά, γίνεται εμφανές από το ποσό του εισοδήματος που οι άνθρωποι είναι πρόθυμοι να διαθέσουν για να αγοράσουν υλικά αγαθά,.

Ο υπέρμαχος της συμμετοχικής οικονομίας υποστηρίζει ηθικά αυτή την επιλογή επειδή είναι ένας κανόνας για όλους, δημιουργεί μόνο μετρίες διαφορές εισοδήματος και ανταμείβει αυτό που έχει υπό τον

έλεγχό του κανείς - τις πράξεις του - και όχι την γενετική, ή περιστασιακή τύχη του. Το ηθικό σημείο είναι ζήτημα αξιών, όχι λογικής ή απόδειξης. Έχουμε εισόδημα για ό,τι είναι στο χέρι μας να επηρεάσουμε, όχι για αυτό που ορίζεται από τύχη. Έχουμε το πλεονέκτημα του εισοδήματος για κάτι που δικαιολογεί όφελος, δηλαδή για τη θυσία που κάνουμε δουλεύοντας περισσότερο, σκληρότερα ή σε υπερβολικά επαχθή καθήκοντα. Η κατάσταση υποστηρίζεται από οικονομική άποψη, επειδή μεταφέρει τις απαραίτητες πληροφορίες σχετικά με τις προτιμήσεις των ανθρώπων και παρέχει επίσης τα κατάλληλα κίνητρα για να προκύψει η επιθυμητή παραγωγή. Ένα πρόσθετο οικονομικό όφελος είναι ότι εάν η οικονομία εκτιμά σωστά όλα τα στοιχεία, τότε η προθυμία μας να εργαστούμε περισσότερο ή λιγότερο καιρό και η προθυμία μας να πληρώσουμε λίγο ή πολύ για κάποιο αντικείμενο, λέει στην οικονομία αυτό που πρέπει να γνωρίζει, που είναι οι προτιμήσεις μας. Εν ολίγοις, έχουμε λόγους να παρέχουμε αυτό πάνω στο οποίο έχουμε έλεγχο - για πόσο διάστημα, πόσο σκληρά και πόσο πρόθυμα σε κακές συνθήκες συμφωνούμε να εργαστούμε, παράγοντας προϊόντα κοινωνικής αξίας.

Ωστόσο, προκύπτουν ορισμένα νέα ερωτήματα. Τι με εμποδίζει να κάνω μια δουλειά που δεν μπορώ να κάνω καλά; Γιατί δεν μπορώ να δουλέψω πολύ σκληρά κάνοντας αυτή τη δουλειά και να κερδίσω πολλά, ακόμα και όταν σπαταλάω τους πόρους της κοινωνίας επειδή το κάνω άσχημα; Επίσης, γιατί να χρησιμοποιήσω τα έμφυτα ταλέντα μου, αφού δεν έχω περισσότερα έσοδα αν το κάνω; Γιατί να γίνω, για παράδειγμα, γιατρός ακόμη και ως μέρος της ισορροπημένης δουλειάς μου, αφού μπορώ να κάνω κάτι πιο απλό και να κερδίσω πιο πολλά;

Ας απαντήσουμε συνοπτικά, αφήνοντας αναγκαστικά μεγαλύτερο χώρο στις πολλές υπάρχουσες πληρέστερες παρουσιάσεις

συμμετοχικών οικονομικών. Δεν μπορώ να κάνω μια δουλειά που δεν θα έκανα καλά γιατί αν δεν μπορώ να παράγω ανάλογα με τη σωστή χρήση πόρων, εισροών, χρόνου εργασίας κ.λπ., δεν κάνω κοινωνικά πολύτιμη δουλειά, τουλάχιστον όχι για όλη τη διάρκεια της προσπάθειάς μου, και έτσι δεν θα πάρω εισόδημα για όλη τη διάρκεια της προσπάθειάς μου. Προσωπικά, μπορεί να θέλω να κάνω μια χειρουργική επέμβαση, ή να τραγουδήσω, ή οτιδήποτε άλλο, αλλά αν δεν είμαι αρκετά καλός σε αυτές τις φιλοδοξίες μου, δεν θα αναλάβω μια τέτοια δουλειά, επειδή κάνοντάς την, δεν θα συνεισφέρω κοινωνικά πολύτιμη εργασία. Ομοίως, δεν μπορώ να δουλέψω σκληρά σκάβοντας τρύπες και γεμίζοντάς τες, θεωρώντας το έξυπνο τρόπο απόκτησης καλού εισοδήματος. Και δεν μπορώ να παίζω σαξόφωνο, ας πούμε, ή τένις, ή να χειρουργώ εγκεφάλους, ή ένα σωρό άλλα πράγματα για τα οποία δεν έχω καμία ικανότητα, επειδή κάνοντας τέτοια πράγματα δεν θα έκανα κοινωνικά πολύτιμη εργασία, και έτσι δεν θα αμειβόμουν – ούτε καν θα προσλαμβάνόμουν. Από την άλλη, θα ήταν πιθανό, αν και θα μπορούσατε να επιλέξετε να μην το κάνετε, να χρησιμοποιήσετε την ασυνήθιστη ικανότητά σας να τραγουδάτε, ή να κάνετε μαθηματικούς υπολογισμούς, ή να σχεδιάζετε, ή να κάνετε οτιδήποτε άλλο, όχι για υψηλότερο ποσοστό αμοιβής ανά ώρα, το οποίο απλά δεν προσφέρεται, αλλά επειδή λαμβάνετε ευχαρίστηση από την εκπλήρωση των ταλέντων σας και χαίρεστε να ωφελείτε άλλους και να χαίρετε κοινωνικής εκτίμησης γι' αυτό. Θα γίνετε γιατρός, σε μια ισορροπημένη δουλειά και για το κανονικό ποσοστό αμοιβής, και υποθέτοντας ότι έχετε τα προσόντα που χρειάζεται. Και θα θέλατε να γίνετε γιατρός, επειδή θα ικανοποιείτε περισσότερο κάνοντας αυτό στο οποίο είστε καλοί, και αυτό που απολαμβάνετε, και αυτό για το οποίο εκτιμάστε, αντί να κάνετε κάτι στο οποίο είστε λιγότερο καλοί και δεν απολαμβάνετε, ακόμη και αν

πρόκειται για το ίδιο εισόδημα ανά ώρα και ανά καταβαλλόμενο κόπο, και φυσικά επειδή σε έναν καλό μετακαπιταλισμό, πληρώνετε για την εκπαίδευσή σας αντί να πρέπει να πληρώσετε.

Οπότε, σκεφτείτε τον εαυτό σας. Ας πούμε ότι αποφοιτάτε από το λύκειο. Ας πούμε ότι θα θέλατε να γίνετε γιατρός επειδή σας αρέσει η βιολογία, θέλετε να βοηθάτε τους πάσχοντες και ούτω καθεξής. Για να γίνετε γιατρός, όμως, πρέπει να πάτε στο κολέγιο, μετά στην ιατρική σχολή, και μετά πρέπει να γίνετε ασκούμενος, και μόνο μετά από αυτά θα μπορέσετε να γίνετε γιατρός. Μας λένε ότι στον καπιταλισμό, για να σε κάνω να πας στο κολέγιο αντί να δουλέψεις κατευθείαν στα συσκευαστήρια του Jeff Bezos της Amazon, και για να σε κάνω να πας στην ιατρική σχολή αντί να είσαι φύλακας σε μια πολυκατοικία όπου άνθρωποι σαν τον Bezos δεν ξέρουν το όνομά σου, και για να σε κάνω να γίνεις γιατρός αντί για ρεσεψιονίστ που ονειρεύεται να γίνει ο επόμενος Bezos, και για να γίνεις γιατρός αντί για ανθρακωρύχος όπου πεθαίνεις καθημερινά, οδεύοντας τελικά σε πρόωρο θάνατο, πρέπει να σε πληρώνουμε 500.000 δολάρια το χρόνο, αντί για τον μισθό των 50.000 δολαρίων για τις προαναφερθείσες δουλειές γιατί, χωρίς αυτόν τον μεγάλο μισθό θα απέρριπτες το επάγγελμα του γιατρού και αντ' αυτού θα επέλεγες μια από αυτές τις άλλες δουλειές.

Αλήθεια; Ας ελέγξουμε τον ισχυρισμό. Φανταστείτε ότι ο Θεός εμφανίζεται μπροστά σας και λέει ότι πρέπει να επιλέξετε τώρα, την ημέρα αποφοίτησης από το λύκειο, και η επιλογή σας είναι οριστική. Σας λέει ότι πρόκειται να μειώνει το μισθό που θα λαμβάνετε ως γιατρός, ένα βήμα τη φορά. Λέει ότι πρέπει να επιλέξετε όταν είναι αρκετά χαμηλός να παραιτηθείτε από το κολέγιο, την ιατρική σχολή, την πρακτική εξάσκηση και τελικά την άσκηση ιατρικής για να ακολουθήσετε οποιαδήποτε από τις άλλες αναφερόμενες επιλογές. Μπορείτε να διαλέξετε.

Αλλά η απόφασή σας είναι πραγματική και μόνιμη. Θα το κάνει έτσι ακριβώς όπως το λέει.

Έτοιμος, λέει ο Θεός; Εντάξει, ο μισθός σου ως γιατρός θα είναι 400.000 δολάρια; Ακόμα θέλεις να γίνεις γιατρός; Εντάξει, τι λες για 300.000 δολάρια; Επιμένεις; Εντάξει, 200.000 δολάρια; Προβλέπω ότι τότε θα ρωτήσεις τον Θεό, «Πόσο χαμηλός μπορεί να είναι ένας μισθός ώστε να μπορώ με αυτόν να επιβιώσω, γιατί μέχρι να πέσει κάτω από αυτό το επίπεδο δεν αλλάζω. Μένω έξω από το ανθρωπακρωχείο».

Έχω δίκιο; Φυσικά. Και πάει ο μύθος για το γιατί οι άνθρωποι κερδίζουν αυτό που κάνουν. Δεν είναι δωροδοκία να τους κάνεις να κάνουν αυτό που διαφορετικά θα απέρριπταν. Είναι εκβιασμός δικός τους ώστε να πάρουν όσα μπορούν με βάση τη διαπραγματευτική τους δύναμη. Τώρα προσθέστε στην υποθετική εικόνα ότι όλες οι θέσεις εργασίας έχουν ένα ισορροπημένο μείγμα καθηκόντων και ότι το πρώτο σχολείο παρέχεται δωρεάν, και η φοίτηση από το δευτεροβάθμιο σχολείο και πέρα αμείβεται, συν τις δίκαιες αμοιβές για όλη την εργασία σας στο μέλλον. Κάντε τους υπολογισμούς.

Προκύπτουν κι άλλα ερωτήματα. Έχουμε εργαζόμενους και καταναλωτές. Αυτό που όλοι μαζί παράγουμε και αυτό που όλοι μαζί καταναλώνουμε πρέπει να είναι ένα πλέγμα αναγκών και παραγωγής που πλέκεται και διανέμεται σωστά. Αυτό το ονομάζουμε κατανομή. Πώς γίνεται αυτό; Επιπλέον, πώς θα συμβεί με τρόπο που δεν θα ανατρέπει την αυτοδιαχείριση, την αταξικότητα και την ισότητα αμοιβής καθώς και την ισορροπία όλων των περιστάσεων που έχουμε επιδιώξει με τις άλλες θεσμικές επιλογές μας; Ποιο σύστημα κατανομής θα μας επιτρέψει να εκτιμούμε σωστά τα στοιχεία; Ποιο σύστημα κατανομής θα μας επιτρέψει να επιμερίσουμε σωστά την επιρροή; Ποιο σύστημα κατανομής θα

αποφέρει δίκαια μερίδια του κοινωνικού προϊόντος; Και όλα αυτά, υποστηρίζοντας ταυτόχρονα, αντί να υπονομεύουν τα κοινά παραγόμενα, τα συμβούλια αυτοδιαχείρισης των εργαζομένων και των καταναλωτών, τις αταξικές θέσεις εργασίας και τις δίκαιες αποδοχές;

Αυτές είναι ερωτήσεις για ένα άλλο δοκίμιο σε αυτή τη σειρά. Νομίζω, όμως, ότι θα πρέπει εδώ να αναγνωρίσω πως τίποτα από τα παραπάνω δεν πρέπει από μόνο του να σας πείσει πλήρως ότι οι ισορροπημένα ενδυναμωτικές θέσεις εργασίας αξίζουν, είναι εφικτές, ακόμη και απαραίτητες, για να ξεφύγουμε από την ταξική κυριαρχία. Τίποτα από αυτά που προσφέρονται εδώ δεν πρέπει από μόνο του να σας πείσει πλήρως ότι μπορούμε να εφαρμόσουμε δίκαιες, ως προς τη διάρκεια, την ένταση και την επαχθή εργασία, αμοιβές, και να παραμείνουμε συνεπείς με τις υπόλοιπες φιλοδοξίες μας. Αυτό που ελπίζουμε να επιτύχουν οι παραπάνω παράγραφοι, ωστόσο, είναι να υπονοήσουν ευκρινώς ότι τέτοιοι ισχυρισμοί μπορεί να είναι αληθινοί και να παράσχουν κάποια ευκρινή στοιχεία ως προς την αλήθεια τους και, ως εκ τούτου, να σας παράσχουν ευκρινείς λόγους πληρέστερης εξέτασης των εμπλεκόμενων ζητημάτων, τόσο μέσω μεγαλύτερων παρουσιάσεων συμμετοχικών οικονομικών όσο και μέσω της δικής σας σκέψης και εμπειρίας.

Μπορούμε να συνοψίσουμε; Μέχρι αυτό το σημείο, έχουμε υποστηρίξει, συμπεριλαμβανομένου του προηγούμενου δοκιμίου μας σε αυτή τη σειρά του μέτα, την κοινή παραγωγή, την αυτοδιαχείριση συμβουλίων, τα ισορροπημένα συγκροτήματα εργασίας και τη δίκαιη αμοιβή. Οι υποστηρικτές της συμμετοχικής οικονομίας ισχυρίζονται ότι αυτά είναι τέσσερα κρίσιμα χαρακτηριστικά που πρέπει να επιτύχουμε, για μια αταξική οικονομική ζωή, αυτοδιαχειριζόμενη, αλληλέγγυα και δίκαιη.

Μπορούν όμως αυτά τα χαρακτηριστικά να αποτελέσουν ένα σκελετό στον οποίο τα κινήματα θα μπορούν να προσθέσουν συναφείς λεπτομέρειες που θα αναδυθούν από τις εμπειρίες του μέλλοντος, ώστε να καταλήξουμε σε μια νέα συμμετοχική οικονομία;

Ναι, αυτό θα πρέπει να καταστεί δυνατό εάν ο ισχυρισμός μας είναι σωστός. Ότι, δηλαδή, τα χαρακτηριστικά που έχουμε υποστηρίζει μέχρι στιγμής είναι απαραίτητα, και θα πρέπει να συμπληρωθούν και μπορούν να συμπληρωθούν.

Όχι, τουλάχιστον όχι ακόμα, διότι μέχρι στιγμής έχουμε αφήσει έξω μια εξίσου κρίσιμη πτυχή της οικονομίας που θα πρέπει να αποτελεί από μόνη της μέρος του βασικού σκελετού πριν να το ομορφύνει η εμπειρία με τις προσθήκες της. Ονομάζουμε αυτό το τελευταίο στοιχείο κατανομή και προτείνουμε να επιτευχθεί με αυτό που ονομάζουμε συμμετοχικός σχεδιασμός. Και ενώ η κατανομή είναι ένα θέμα για ένα άλλο δοκίμιο σε αυτή τη σειρά και για ακόμη ειδικότερες και λεπτομερέστερες αναλύσεις αλλού, μπορούμε τουλάχιστον να αναφέρουμε ορισμένες επιπτώσεις των ήδη προτεινόμενων στόχων μας στην οργάνωση του χώρου εργασίας και στην αμοιβή για κάτι, που χρειαζόμαστε κατανομή για να επιτύχουμε.

Για να έχουμε επιτυχημένα συμβούλια ομάδων ή μεμονωμένων μελών αυτοδιαχείρισης εργαζομένων, και για να έχουμε επιτυχημένα συμβούλια καταναλωτών **με οικιστικές μονάδες** και με μεμονωμένα μέλη, η μετακαπιταλιστική κατανομή πρέπει, όχι μόνο να δίνει στους εργαζόμενους και τους καταναλωτές την δυνατότητα γνώμης για την παραγωγή και την κατανάλωσή τους, αλλά και να παρέχει ακριβείς και επαρκώς ολοκληρωμένες πληροφορίες στις οποίες οι εργαζόμενοι και οι καταναλωτές να μπορούν να βασίζονται τις αποφάσεις τους. Συνεπώς, η

κατανομή πρέπει να παρέχει πληροφορίες για τις σχετικές αξίες των ειδών κάθε είδους, όπου οι αξίες που παρέχονται θα ευθύνονται για τις προσωπικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές επιπτώσεις, καθώς και για τις επιθυμίες των παραγωγών και των καταναλωτών. Η κατανομή πρέπει επίσης να διανέμει εισόδημα στους χώρους εργασίας, με κατάλληλο τρόπο για το σύνολο του εργατικού δυναμικού του χώρου αυτού, σύμφωνα με τη συλλογική διάρκεια, την ένταση και τον κόπο που καταβάλλεται, για εργασία κοινωνικά επωφελή, και μάλιστα πρέπει επίσης να καθορίζει τι είναι στην πραγματικότητα κοινωνικά πολύτιμη εργασία. Τέλος, η κατανομή δεν θα πρέπει, με τη λογική της, να επιβάλλει στους εργαζόμενους και τους καταναλωτές μια αναγκαιότητα ή ακόμη και μια τάση να ενεργούν αντίθετα από τις δικές τους ελεύθερα ανεπτυγμένες ανάγκες και δυνατότητες. Δεν πρέπει να ακυρώνει τη διαφορετικότητα. Δεν πρέπει να υπονομεύει την αλληλεγγύη. Δεν πρέπει να παραβιάζει την ισότητα. Δεν πρέπει να μας μεταφέρει από την οικολογική βιωσιμότητα στην πολιτισμική αυτοκτονία. Στην πραγματικότητα, με τις εγγενείς επιπτώσεις της σε αυτό που κάνουμε και στον τρόπο με τον οποίο το κάνουμε, η κατανομή, όπως και οι άλλοι προτεινόμενοι μετακαπιταλιστικοί οικονομικοί θεσμοί, πρέπει στην πραγματικότητα να ενισχύσει την αλληλεγγύη, να προστατεύσει και ακόμη και να προωθήσει τη διαφορετικότητα, να διευκολύνει την ισότητα, να επιτύχει και να χρησιμοποιήσει την αυτοδιαχείριση και, τέλος, να επιτρέψει την οικολογική βιωσιμότητα.

méta Working Papers

The Centre for Postcapitalist Civilisation's working papers series, méta Working Papers, publishes peer-reviewed interdisciplinary research that explicitly or implicitly explores aspects of our liminal times, of our transition towards postcapitalist futures — be they dystopian or utopian, or anything in between. We are particularly interested in the exposure of academic works-in-progress to an audience of postcapitalism-oriented thinkers.

It has been noted that it is easier to imagine the end of the world than the end of capitalism, invoking the need for serious reflection on the end of the existing order and a transition to a postcapitalist way of life. Yet the future of the world economy is but one of the aspects of postcapitalism. After all, capitalism itself might be *prima facie* an economic system, but it has evolved into a comprehensive political, cultural, anthropological and international order. Postcapitalism, however it might evolve, is not merely the modification of an economic system; it will prove to be a new political, cultural, anthropological, civilisational paradigm — a new era indeed. A dystopian one, a utopian one, or anything in between. And the turbulences of the gradual transition are to be witnessed by all. The oligarchic decline of liberal democracy engenders countless variations of authoritarian tendencies; the supply chain of tributes for the global minotaur are increasingly interrupted; novel desiderata for emancipation are articulated; the chasms between megacities and provinces nurture silent, cold civil wars; the emergence of a non-Anglophone, non-Atlantic, non-liberal, non-bipartisan state as the planet's largest economy is just around the corner, overturning a two-centuries-old order; the changes in global demography and geopolitics are vertiginous; climate change is threatening our very existence. Transformations of gigantic proportions radically reshape the world before our very eyes.

With social sciences and the humanities as our main launching pad, disciplines that are of interest to the méta Working Papers series include, but are not limited to, political economy, political science and international relations, history of ideas, sociology, law, religious studies, innovation and governance, area studies, and so on — provided that the research in question is of relevance to a *latu sensu* postcapitalist enquiry.

méta Working Papers welcomes solicited and unsolicited papers in English, Greek, or preferably both, on aspects of the nascent postcapitalist era and follows a single-blind peer review process. The Papers are on-line open-access publications under the Creative Commons CC BY-NC-ND license. An indicative word count would be around 3,500-7,000 words. References should follow the Chicago Style system, either notes+bibliography or author-date. Submissions must include an abstract. Authors must include a biographical note of 60-100 words. The editorial team maintains final discretion over publication of all content. Publication does not entail an endorsement of méta Working Papers' contents, which reflect the views only of the authors, and méta cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein. Correspondence and submission: postcapitalism.centre@gmail.com, cc'ing s.mitralaxis@metacpc.org, with 'méta Working Papers Submission' on the subject line.