

Ekonomia uczestnicząca

Transkrypcja zapisu wideo
O. Resslerera, nagranych
w Woods Hole, USA | 37 min.,
2003

Michael Albert

Nazywam się Michael Albert i mieszkam w USA. Pracuję dla portali internetowych *Z Magazine* oraz *ZNet*. Jestem także autorem oraz adwokatem. Pewnie mogę coś opowiedzieć o ekonomii uczestniczącej. Powiedziano mi, że ten film jest właśnie na ten temat.

„Czego chcesz?”, to pytanie często słyszane przez aktywistów. Jeżeli chodzi o problematykę ekonomiczną, to ekonomia uczestnicząca może być potencjalną odpowiedzią. Jest to alternatywa dla kapitalizmu zbudowana na kilku kluczowych wartościach i oparta o pewne instytucje.

Te wartości to równość, solidarność, różnorodność i samorządność.

Równość odnosi się do tego, ile możemy uzyskać z naszej pracy. Normy określają to, że każdy powinien być opłacany za wysiłki i poświęcenie a nie za własność czy posiadanie władzy. Solidarność to wyobrażenie, że ludzie powinni troszczyć się wzajemnie o siebie i czerpać zyski z takiego układu, zamiast być w opozycji do siebie i wzajemnie się deptać. Im więcej solidarności tym lepiej. Różnorodność określa wielorakość opcji, jakie są. Szerzy zakres opcji jest lepszy niż ograniczony zestaw homogenicznych możliwości, jakie mamy dostępne w obecnej chwili. Natomiast samorządność określa nam stopień kontroli nad naszym życiem. Samorządność oznacza to, że mamy możliwość wypowiedzania się w sprawie decyzji, jakie mają na nas wpływ.

Tak więc dla mnie rozwijanie myśli ekonomicznej oznacza próbę budowy instytucji w celu stworzenia warunków produkcji, konsumpcji oraz zapewnienia większej równości, solidarności, różnorodności oraz stopnia samorządności a nie pomniejszania roli tych wartości.

Instytucje o których myślę, to rady pracownicze i konsumenckie, zbilansowane kompleksy pracownicze, odpowiednia zapłata za wysiłki i wyrzeczenia oraz „planowanie uczestniczące”.

Rady pracownicze i konsumenckie są narzędziami bezpośredniej demokracji. W ramach tych organizacji pracownicy i konsumenci mogą rozwijać, organizować oraz manifestować swoje preferencje. W ich ramach wykorzystywane są metody samorządnego podejmowania decyzji w odniesieniu do wielkości produkcji, planów konsumpcyjnych, itd.

Idea zbilansowanych kompleksów pracowniczych ma na celu obalenie systemu podziału pracy, jaki znamy obecnie. Zamiast tego, że wszystkie najważniejsze zadania wykonywane są tylko przez kilka osób, podczas gdy reszta pracy jest wykonywana przez pozostałą większość pracowników, gdzie proporcje są mniej więcej jak 20% do 80%, proponujemy podział zadań oraz odpowiedzialności tak, aby każdy z nas miał podobnie ważne zadania oraz wykonywał odpowiednią ilość mniej atrakcyjnej pracy. W rezultacie, nie istnieje podział 20/80, czyli moim zdaniem podział klasowy. Tę mniejszą grupę nazywam „klasą koordynacyjną”, podczas gdy reszta to po prostu klasa robotnicza. Podziału tego można się pozbyć właśnie za pomocą zbilansowanych kompleksów pracowniczych, gdzie wszyscy mamy równo ważną pracę.

Dodatkowo za wysiłki i poświęcenie mamy w tym systemie zapłatę, która określa dochody pracowników. Nasze dochody uzależnione są od tego ile pracujemy, jak ciężko pracujemy oraz od tego jak uciążliwa jest praca, którą wykonujemy.

W końcu problem sprowadza się do tego, jaką rolę my mamy w ramach gospodarki.

Jak podejmowane są decyzje dotyczące wielkości produkcji? Kto te decyzje podejmuje? Gdzie? Gdzie kierowane są wysiłki? Jak gospodarka zależy od wyników?

Obecnie typowa procedura w USA nazywana jest po prostu rynkiem. Procedura, jaka istniała w Związku Radzieckim jeszcze nie tak dawno, nazywana była centralnym planowaniem. Ekonomia uczestnicząca odrzuca tak rynek jak i centralne planowanie, proponując w zamian „planowanie uczestniczące”. I rzeczywiście kluczowymi elementami ekonomii uczestniczącej są rady pracownicze i konsumenckie, samorządne podejmowanie decyzji, zapłata za wysiłki i poświęcenie, zbilansowane kompleksy pracownicze oraz „planowanie uczestniczące”. W rezultacie mamy system alternatywny do kapitalizmu oraz tego, co było nazywane socjalizmem a było w rzeczywistości ekonomią, w ramach której grupy władzy sytuowały swoich ludzi na dobrych stanowiskach pracy, dając im moc podejmowania decyzji.

Przyjrzyjmy się temu bardziej szczegółowo.

W jakiegokolwiek formie ekonomii, w jakimkolwiek czasie, ludzie wykonują swoje zadania gospodarcze, czyli pracują. Praca daje rezultaty, produkt społeczny, który dla uproszczenia możemy sobie wyobrazić jako wielki tort. Pytanie brzmi: Ile każdy z nas powinien z tego tortu dostać? Jaki kawałek tortu nam się należy? I to jest zapłata. Jakie zastosować normy do określenia ile powinienem dostać w zamian za swoją pracę?

W niektórych typach ekonomii jedną z norm jest to, że powinno się uzyskiwać zapłatę za własność, jaką się posiada, czyli za produkt jaki wynika z tej własności, inaczej mówiąc zysk. Ja takie podejście odrzucam. Nie uważam, że skoro Bill Gates jest właścicielem Microsoftu, jest przez to wart więcej niż ludność

Gwatemali czy prawie tyle, co cała ludność Norwegii. To dla mnie nie ma sensu. Nie daje to ekonomicznych gwarancji i prowadzi do wielu niesprawiedliwości i strasznych rzeczy, tak więc ja taki system odrzucam.

Inne podejście, które podziela Harvard Business School oraz większość kryminalistów to, że zapłata powinna dotyczyć tego ile możemy wziąć. Jest to dość bandyckie podejście do ekonomii. Targujemy się lub stosujemy siłę. A zatem zapłata oparta jest o naszą siłę. Zupełnie nie zgadzam się ani z Alem Capone ani z Harvard Business School co do tego, że to jest ekonomicznie czy moralnie słuszne. Odrzucam ten tok myślenia.

I trzecia norma. Niektórzy sugerują, że każdy powinien dostać ekwiwalent wynikający z rezultatów swojej pracy. Taka norma wydaje się być bardziej pożądana. Jeżeli wykonam pracę a praca powiększa produkt społeczny o jakąś wartość, czy nie powinienem dostać tyle samo? W końcu, jeżeli dostanę więcej, wezmę produkt, który ktoś inny wygenerował. A jeżeli wezmę mniej dostanę mniej niż włożyłem. Czy to jest fair?

Oczywiście przyjmując taką normę, uważa się, że np. Michael Jordan, kiedy Chicago Bulls wygrywali NBA co roku, powinien otrzymywać miliony dolarów za wykonaną pracę, czyli bieganie po parkiecie. Dlaczego? Ponieważ było to tyle warte dla społeczeństwa, które chciało go oglądać. Czerpali z tego przyjemność, dobrze się bawili. Niezależnie od tego, czy ktoś uważa to za sensowne – jak np. ja – czy nie, to nie ma znaczenia. Fakty są takie, że ludzie czerpali z tego przyjemność. Ludzie widzieli wartość w produkcie Michaela Jordana.

Czy jednakże uważamy, że ludzie tacy jak Michael Jordan powinni dostawać zapłatę za to, że mają szczęście – że tak powiem – ponieważ wygrali w loterii genetycznej? Michael Jordan ma od urodzenia pewne możliwości. Ja ich nie

mam. Mógłbym trenować od teraz aż do roku 4042, i nie potrafiłbym grać w koszykówkę tak dobrze jak Michael Jordan, nie byłbym także w stanie komponować jak Mozart itd. Jordan i Mozart mieli szczęście, ponieważ urodzili się z pewnymi talentami, które inni ludzie podziwiają, korzystają z nich i czerpią z nich przyjemność. Ale według tej normy na tych dwóch spada deszcz pieniędzy. Ja się z tym nie zgadzam. Nie rozumiem dlaczego powinni dostawać nadzwyczajną zapłatę za szczęście w loterii genetycznej.

Nie uważam także, że ludzie powinni być opłacani więcej, ponieważ posiadają lepsze narzędzia. Jeżeli ja i ktoś inny wychodzimy na pole trzciny cukrowej i zaczynamy ścinać trzcinę, ale ja mam lepszy nóż czy w związku z tym powinienem dostać za to więcej? Jeżeli mam wiele lepszych narzędzi to czy powinienem dostać więcej? Jeżeli jestem większy i silniejszy fizycznie a pracuję tyle samo czasu i z taką samą intensywnością co inni, to czy powinienem dostawać więcej?

Norma opisana w ekonomii uczestniczącej wprowadza zapłatę za wysiłki, jakie wykonujemy ponad normę oraz wyrzeczenia związane z naszą pracą. Jeżeli nasza praca jest bardziej uciążliwa, wtedy powinniśmy dostawać więcej. Pracując ciężiej powinniśmy dostawać więcej. Pracując dłużej powinniśmy dostawać więcej. Jeżeli musimy wykonać społecznie odpowiedzialną pracę, nie powinniśmy dostawać więcej za posiadanie jakiegoś super talentu czy lepszego sprzętu czy za pracę z innymi, bardziej produktywnymi ludźmi.

Przechodząc do procesu decyzyjnego, można wyobrazić sobie wywiad z filozofem nt. jak powinno podejmować się decyzje, a wywiad trwa cztery albo więcej tygodni i nic z niego nie wynika, ale moim zdaniem ta kwestia nie musi być aż tak skomplikowana.

Rozważając ekonomię, weźmy następujący

przykład: pracuję w jakimś miejscu, gdzie mam swoje stanowisko pracy i chcę na swoim biurku postawić zdjęcie bliskiej mi osoby. Kto powinien o tym zadecydować? Gdybym kogoś o to zapytał, to odpowiedź byłaby następująca: „No, to powinna być twoja decyzja”. Następnie jeżeli zapytam czy taką decyzję powinienem podjąć sam, jak dyktator, i nikt nie ma nic do powiedzenia, a po chwili namysłu ktoś odpowie „tak”, wtedy zapytam „Jak Stalin?”, odpowiedź zabrzmi „W tym przypadku tak, możesz podjąć jednoosobową decyzję jak dyktator”.

Następnie mówię, przypuśćmy, że mam stereo, którą chcę postawić na moim biurku i głośno grać muzykę heavy metalową. Kto powinien o tym zadecydować? Czy ponownie ja, jak dyktator? Wtedy pytany odpowiada: „Nie, takiej decyzji nie powinienem podejmować sam, jak dyktator, jak Stalin.” A ja mówię: „Kto jeszcze powinien być zaangażowany?” Odpowiedź jest następująca: „Osoby, które będą słuchać tej muzyki. Osoby w najbliższym otoczeniu.” Wtedy ja mówię: „A ta osoba, która jest dwie przecznice dalej, która tej muzyki nie będzie słyszeć?” – „Nie.” „A osoba z pokoju obok?” – „Tak.”

Wydaje mi się, że ten przykład dobrze pokazuje, co to jest norma. Wydaje nam się, że ludzie powinni mieć możliwość podejmowania decyzji w różnych kwestiach, w stopniu, w jakim te sprawy mają na nich wpływ. To jest idea, do której należy dążyć, idea, która utożsamia w sobie to, co demokracja powinna naprawdę znaczyć, istotę samorządności. To nie tak, że każdy powinien mieć tylko jeden głos i że musi być 50% plus jeden głos dla podjęcia decyzji o tym czy ja mogę na biurku postawić zdjęcie małżonka. Jest to oczywiście śmieszne, nie wymagajmy tu konsensusu. Tylko ja powinienem decydować o tym. Ale w przypadku głośnej muzyki na moim biurku,

inne osoby, które będą tej muzyki słuchać, muszą mieć coś w tej sprawie do powiedzenia. I muszą mieć możliwość wygłoszenia swojego zdania w tej kwestii proporcjonalnie do stopnia, w jakim będą ekspozycyjni na tę muzykę, czyli mogą mniej łatwo przegłosować i tak powinno być.

A więc jak osiągnąć tę normę samorządności? Nie ma jednej drogi. Niektóre decyzje byłyby jednoosobowe, inne 50% plus jeden. Niektóre decyzje potrzebowałyby trzech czwartych większości. Inne byłyby osiągnięte na drodze konsensusu. Jeszcze inne byłyby podejmowane na zasadzie dyktatu. Niektóre decyzje byłyby podejmowane przez małą grupę w ramach większej całości. Inne jeszcze podejmowane byłyby przez całą dużą grupę. Jest wiele różnych sytuacji a metody, jakie stosujemy są metodami, które mają nam zagwarantować osiągnięcie prawdziwego celu. A prawdziwy cel to samorządność. Prawdziwy cel to nie konsensus, to nie 50%, żaden tego typu algorytm, żadna konkretna metoda, tylko samorządność.

Stare mechanizmy podejmowania decyzji w byłej Jugosławii dalekie były od tego o czym mówię z ważnych powodów, które są związane z instytucjami. Bardzo prawdopodobnie tak było i przyjmijmy to za fakt, że wtedy, gdy jugosłowiańska ekonomia została ustanowiona z rynkami, ludzie chcieli samorządności. Ludzie chcieli, aby pracownicy w swoich miejscach pracy kontrolowali ich działalność. Patrząc na dawną sowiecką konstytucję, widać dokładnie to samo. Pracownicy w miejscu pracy w Związku Radzieckim mieli być ostatnią instancją apelacyjną, mieli posiadać moc podejmowania decyzji w miejscu pracy. Oczywiście nie było im to dane. Decyzje podejmowali centralni planiści. W Jugosławii system rynkowy stworzył pewną dynamikę rozwoju, co pozwoliło na podział obowiązków



w miejscu pracy. Stworzyło to sytuację, w której istnieli menedżerowie oraz inżynierowie a także inne osoby mające monopol na podejmowanie decyzji oraz na zadania, które dają nam władzę, wiedzę, pewność oraz umiejętności do podejmowania decyzji i przygotowywania planów. Do tego było około 80% populacji Jugosłowian, którzy musieli wykonywać ciężką i nudną pracę przez cały długi dzień. Ci wszyscy, którzy mogli powiedzieć, że mieli formalną władzę na mocy konstytucji tak naprawdę władzy nie mieli. Kiedy w Jugosławii rady pracownicze zbierały się w celu podjęcia decyzji, te 20%, które posiadało całą wiedzę i pewność co do swoich super umiejętności, dominowało. Aby osiągnąć prawdziwą samorządność oraz system bezklasowy tak nie może być a zadanie stworzenia samorządności należy powierzyć instytucjom zdolnym do wykonania tego zadania. Natomiast kluczową instytucją strukturalną są zbilansowane kompleksy pracownicze oraz moduły alokacji.

Po pierwsze wyjaśnijmy co to ten zbilan-

sowany kompleks pracowniczy. W jakimkolwiek miejscu pracy jest bardzo dużo rzeczy do zrobienia, różnorodne zadania. Obecnie typowy podział pracy jest następujący: przyjrzyjmy się tym wszystkim zadaniom i stwórzmy odpowiednie kategorie pracy. Praca to kombinacja zadań. Praca to zestaw odpowiedzialności oraz zadań do wykonania. Obecnie łączymy zadania tworząc pewne hierarchie: tu jest praca, tu jest praca i tu jest praca, hierarchicznie od dołu do góry. Co jest charakterystyczne na szczycie hierarchii to fakt, że zadania wykonywane na tym szczeblu są bardzo poważne. Zadanie, które wykonuje pewna osoba, wymaga nie tylko umiejętności i wiedzy, ale także samo przynosi wiedzę i umiejętności. Ludzie, którzy wykonują sobie takie zadanie zapewniają pewność oraz codzienną kontrolę nad działalnością wykonywaną w miejscu pracy. Idąc w dół tej hierarchii, pracownicy stają się posłuszni oraz bardzo zależni. Ludzie poprzez posłuszne wykonywanie nudnych i ciężkich zajęć, które nie wymagają umiejętności i talentów, jakie są niezbędne przy podejmowaniu decyzji, są z nich ograbieni.

Tak więc w tym kontekście grupa najniższa jest zarządzana przez grupę najwyższą i to się nazywa podziałem klasowym, a klasy te nazwałbym „klasą koordynującą” oraz klasą pracującą. Pozbywając się tego systemu, wprowadzając zbilansowane kompleksy pracownicze, dzieląc zadania w miejscu pracy tak, że i ty masz pracę i ja mam pracę a te prace różnią się, skoro mamy różne umiejętności itd., ale twoja praca jest porównywalnie istotna jak moja i tak jest w przypadku każdego. Oznacza to, że będąc członkami naszych rad pracowniczych czy zespołów pracowniczych zastanawiamy się, co powinno być wytwarzane, jaki powinien być plan, jaką należy podjąć decyzję i wszyscy możemy brać



w tych działaniach aktywny udział. Nikt nie może dominować innych skoro wszyscy mamy porównywalną pracę. Mamy różne zajęcia, ale są one porównywalnie ważne.

Reakcja niektórych osób na pomysł zbilansowanych kompleksów pracowniczych jest następująca: no, może i brzmi to nieźle, że powinniśmy mieć równe udziały w wykonywaniu istotnych prac oraz ogólnie mieć równy udział w wykonywaniu pracy i nikt nie powinien wykonywać wyłącznie bardziej ciężkich i nudnych zajęć. Ale czy nie stwarza to poważnego problemu? Czy to nie oznacza, mówi osoba, która się zastanawia, co do sensu tej idei – że osoby bardziej produktywne marnują część swojego czasu?

Weźmy takiego Mozarta. I mówimy mu, że w ramach swojego kompleksu pracowniczego nie tylko może komponować, ale też musi wykonywać inne zajęcia, jak np. sprzątanie, aby jego kompleks pracowniczy był zbilansowany. Każda sekunda czasu, kiedy Mozart nie komponuje jest wielką stratą nie tylko dla kilku osób, ale dla całej ludzkości. Tak więc

czy nie miałyby sensu oczekiwać od Mozarta tylko komponowania? Ale odpowiedź na tak postawione pytanie – nawet w przypadku Mozarta – jest taka, że jeżeli stworzymy społeczeństwo z kompleksami pracowniczymi składającymi się z 20% monopolizujących istotne prace, dostaniemy pewną liczbę znakomitych kompozytorów „X” w danym okresie czasu. „X” jest dużą liczbą, powiedzmy 1000, lub 10000, czy ile tam w danym kraju. Ale jeżeli zorganizujemy społeczeństwo w inny sposób, mając zbilansowane kompleksy pracownicze, ile osób będzie wspaniałymi kompozytorami? Było tak, że 80% społeczeństwa pozbawiono umiejętności oraz talentów w procesie socjalizacji, wychowania oraz edukacji. Przy zbilansowanych kompleksach pracowniczych takiej sytuacji nie ma. Edukacja, socjalizacja oraz wszystkie inne elementy są nakierowane tak, abyśmy byli jak najbardziej spełnieni, najbardziej zdolni i produktywni. Nie musimy się zgadzać na deptanie naszych zdolności po to, aby wypełnić luki tam gdzie zdolności nie są potrzebne. To nie jest elementem ekonomii uczestniczącej.

A zatem pierwsza odpowiedź brzmi, w ekonomii uczestniczącej, będziemy mieli więcej Mozartów oraz kompozytorów na niższym poziomie. Odkryjemy więcej osób z takimi talentami. Ponadto, w warunkach obecnej ekonomii osoby najbardziej kreatywne, największe talenty idą w kierunku sprzedaży. Nie jest ważna produkcja dzieł sztuki, które ludzie mogliby podziwiać, ważne jest tworzenie wizerunków manipulacyjnych czy słów, które nakłaniają ludzi do robienia rzeczy, których by nie robili gdyby nie reklamy oraz różne inne środki manipulacji. Właśnie tam tracona jest większość talentów artystycznych. I to jest pierwsza reguła. W ekonomii uczestniczącej każda utalentowana

osoba spędza jakiś czas nie wykorzystując swoich talentów, ale odkrytych i wykorzystanych zostaje więcej talentów i oni też osiągają jakiś zamierzony cel.

Ale weźmy teraz kogoś innego, np. chirurga. A więc mamy chirurga, który przy obecnym korporacyjnym podziale pracy wykonuje operacje. A krytyk zbilansowanego kompleksu pracy mówi: „Chwileczkę! Twierdzisz, że w ramach ekonomii uczestniczącej, osoba w kapitalizmie wykonująca operacje mózgu musiałaby wykonywać prace salowe w szpitalu oraz inne rzeczy w ramach zbilansowanego kompleksu pracowniczego?” – Ja odpowiadam: „Dokładnie tak.” A taka osoba mówi „Czy to ma jakikolwiek sens? Całe szkolenie i cała wiedza posiadana przez chirurga. Jaki to ma sens, aby taka osoba marnowała czas na zmienianie basenów w szpitalu, skoro to nie wykorzystuje żadnych jej umiejętności?”

Jest kilka odpowiedzi. Po pierwsze, w kapitalizmie chirurdzy nie pracują w swojej profesji 40 godzin tygodniowo. Spędzają za to dużo czasu grając w golfa i grupowo, zespołowo utrzymując hierarchię władzy w miejscach pracy. Ale powiedzmy, że pracują 40 godzin na tydzień, albo nawet 50 czy 60 godzin na tydzień, wykonując tylko operacje mózgu. Dajmy im ich założenia, świat, którego nie ma i zobaczymy, co się będzie działo.

Załóżmy, że mamy tego chirurga i on nie wykonuje operacji przez 40 godzin w tygodniu tylko przez 20 godzin a przez pozostałe 20 godzin wykonuje inne zajęcia, w ramach zbilansowanego kompleksu pracowniczego to czy jest to strata? Tak, straciliśmy 20 godzin operacyjnych, jakie ten chirurg mógłby przepracować. Ale co uzyskaliśmy, poza 20 godzinami mniej wartościowego rezultatu pracy? Uzyskaliśmy równe miejsce pracy oraz wyeliminowaliśmy podział klasowy. Więc nasz zysk to fakt, że 80% populacji tworzy pulę,

z której może pojawić się wielki potencjał zdolności i talentu chirurgicznego. Ten potencjał kompletnie przebiję indywidualne straty dla chirurgów.

Aby zobaczyć jak to działa, rozważmy to, że Amerykańskie Stowarzyszenie Medyczne jest instytucją lekarzy, także oczywiście chirurgów. Stowarzyszenie nie jest po to, aby dbać o poziom zdrowotności, ale aby bronić korzyści i władzy lekarzy. I w dużym stopniu instytucja ta nie zezwala innym nabyć umiejętności do wykonywania zawodu lekarza. Pielęgniarki nie mogą pracować więcej niż im się zezwala, co stawia je w sytuacji ograniczonej siły przetargowej, podczas gdy lekarze bogacą się na tym systemie. A zatem to, co zyskujemy poprzez przejście na zbilansowane kompleksy pracownicze jest odpowiedzią na pytanie, a zyskujemy równość, różnorodność i solidarność oraz eliminację wszystkich chorych efektów związanych z podziałem klasowym. Nawet w przypadku produkcji uzyskujemy potencjał oraz zdolności produkcyjne tych wszystkich 80%, którzy w systemie klasowym są stłamszeni.

Poza zapłatą oraz podziałem pracy jakakolwiek gospodarka musi mieć do czynienia z elementem przypisania. To jest bardziej skomplikowana część ekonomii. Reszta jest tylko trudna poprzez to, że jest zupełnie inna od tego, co znamy. Ale de facto nie jest to skomplikowane. Przypisywanie może się trochę pokomplikować. Każda firma musi brać materiały, czyli wkład, z którego wytwarza produkty. Jak określić ile firma ma pobrać oraz ile wyprodukuje? Jak określić, co zamierzam konsumować? Jak, z wszystkich tych możliwości, mam wybrać coś do konsumpcji i ile tego skonsumuję? Jakże określa się relatywne wartości różnych dostępnych produktów? Dlaczego krzesło jest warte czternaście dolarów a nie dwanaście? Jak takie decyzje zapadają?

Odpowiedzią jest system przypisania.

Dwa najbardziej popularne systemy przypisania stosowane w gospodarce to rynek i centralne planowanie. W przypadku rynku kupujący i sprzedający konkurują ze sobą. Próbuja wyjść na swoje i jeżeli kupujący wyjdzie dobrze na transakcji, wtedy sprzedający traci. Jest to konkurencja dynamiczna. Centralne planowanie to dynamika, w której jest aparat centralnego planowania, określający wielkości wkładu i produkcji wszystkich jednostek. W systemie rynkowym, występuje zjawisko konkurencji dynamicznej pomiędzy kupującymi i sprzedającymi, która powoli wyłania wkład i produkcję. W planowaniu centralnym decyzja jest podejmowana odgórnie. W ekonomii uczestniczącej działa inny system przypisania, nazywany „planowaniem uczestniczącym.” Jest go trudno opisać w krótkich słowach, ale samo sedno idei nie jest takie trudne do zrozumienia.

Pracownicy w swoich radach pracowniczych – tak indywidualnie jak i grupy, zespoły, branże przemysłu oraz konsumenci w swoich radach konsumenckich wraz z indywidualnymi konsumentami – muszą razem podjąć decyzje ekonomiczne. Istnieją grupy, zarówno po stronie konsumentów, jak i producentów, ponieważ duża część konsumpcji odbywa się kolektywnie. Przykładowo, park jest dobrem kolektywnym, tak jak i drogi, powietrze, to czyste jak i to zanieczyszczone. Wiele rzeczy składa się na kolektywne korzystanie z dóbr.

Musi istnieć jakaś forma komunikacji pomiędzy konsumentami zorganizowanymi w swoich radach oraz pracownikami w radach pracowniczych. Komunikacja w planowaniu centralnym przybiera następującą formę: centralny planista przesyła niżej instrukcje, a wszyscy odsyłają informacje czy mogą wykonać zaplanowane zadania. Planista wysyła instrukcje a pracownicy odsyłają swoje postu-

szeństwo. Jest to system autorytarny. W systemie rynkowym komunikacja oznacza, że każdy proponuje to co chce, konkurując w celu uzyskania jak największego zysku. Właściciel próbuje wyciągnąć jak najwięcej zysku, pracownicy usiłują uzyskać jak najlepsze zarobki, klienci powinni kupować jak najwięcej za jak najmniej, sprzedawcy powinni sprzedawać po najwyższej z możliwych cen, itd. Dla kontrastu, w „planowaniu uczestniczącym”, konsumenci proponują co chcą robić i pracownicy proponują co oni chcą robić. Ze względu na ramy instytucjonalne, każdy może poznać i oceniać propozycje każdego. Jest jeszcze druga runda, gdzie każdy zmienia swoje propozycje w świetle informacji zwrotnej uzyskanej z całej ekonomii. Są jeszcze rundy trzecia i czwarta. Mamy świadomą współpracę w celu określenia wkładu i ewentualnej produkcji. Wszyscy wspólnie uczestniczą w procesie planowania.

Pracując w firmie kapitalistycznej, ma się interes w tym, aby sprzedać jak najwięcej, co zapewnia maksymalizację dochodów. Jako pracownik możesz dostać część z tego dochodu, ponieważ właściciel ma interes w płaceniu pensji, bo zapewnia mu to osiągnięcie maksymalnych zysków. Tak więc jeżeli sprzedając książki można przekonać ludzi, aby wykorzystywali je jako przytrzymywacze drzwi zamiast ich czytać, jest to w porządku, kogo to obchodzi. Chcemy dostać się na listę bestsellerów a nie na listę książek najbardziej wartościowych. Jeżeli możemy przygotować reklamy zachęcające ludzi do kupna książki w celu poprawy ich życia seksualnego, a książka jest o łowieniu ryb to też nie problem. To samo dotyczy ubrań i wszystkiego innego. Nie ma to żadnego sensu, ani moralnego ani społecznego. W ekonomii nie powinno być miejsca na produkcję i dystrybucję czegoś, co nie zaspokaja potrzeb. Powinno być tak, że chcemy produkować więcej tylko

wtedy, gdy jest to dobre dla ludzi i nie wykorzystujemy naszego czasu na pracę, jeśli nie ma to sensu dla ludzi czy nawet gorzej, jeśli to doprowadzi ludzi do depresji. Tak więc chcemy systemu ekonomicznego, w którym prawdziwe koszty społeczne i zyski muszą być wliczone. Wy musicie zdecydować co produkować w świetle tego, jak te produkty będą pomocne dla ludzi i jakie będą koszty korzystania z zasobów, ewentualne zanieczyszczenia czy też inne niekorzystne skutki produkcji.

„Planowanie uczestniczące” to system, który – jak uważam – bierze pod uwagę prawdziwe koszty i zyski społeczne i pozwala ludziom, pracownikom i konsumentom mieć wpływ na decyzje w proporcjach, w jakich te decyzje ich dotyczą. Tak więc, ostateczny wynik jaki otrzymujemy, czyli np. fabryka „X” produkuje tyle książek, tyle rowerów, tyle koszul czy cokolwiek, a Michał może skonsumować tyle koszul, tyle tego i tyle tamtego i pracuje w takim wymiarze w zbilansowanym kompleksie pracowniczym. Zdarza się, że suma całkowita wyników jest w zgodzie z ludzkimi potrzebami, preferencjami, wpływem na środowisko, na grupy społeczne itd. Moim zdaniem właśnie „planowanie uczestniczące” prowadzi do takiej harmonii poprzez negocjacje w kooperatywach, wymianę informacji oraz preferencji pomiędzy radami.

Co się dzieje, jeżeli mamy ekonomię uczestniczącą w jednym kraju i ekonomię kapitalistyczną w drugim kraju? Wtedy to zależy. Jeżeli mamy do czynienia z ekonomią uczestniczącą w relatywnie małym kraju i kapitalistyczną ekonomią w USA, to wtedy USA będzie próbować zgnieść ten mały kraj, na zasadzie zagrożenia tzw. „dobrym przykładem”. Stany Zjednoczone będą dążyć do tego, aby zapobiec rozprzestrzenianiu się idei na całym świecie; idei, że jest możliwe organi-

zowanie ekonomii na sposób ludzki, która daje korzyści, która zapewnia sprostanie potrzebom i rozwija potencjał oraz wspiera wartości, do jakich ludzie dążą. USA nie będzie chciało, aby taki zestaw idei stał się znany i powszechny. Jeżeli ruch taki zacznie się zbliżać w swojej formie do ekonomii uczestniczącej w takim kraju jak powiedzmy Brazylia czy Argentyna, czy jakimkolwiek innym kraju świata, powstanie nadzwyczaj silna międzynarodowa presja z USA i Wielką Brytanią na czele, dla powstrzymania i odwrócenia tego procesu. Nawet gdyby taki ruch zaczął się rozwijać w takim kraju jak Francja czy Włochy, a nigdzie indziej taki proces by nie zachodził, ponownie mielibyśmy do czynienia z wielką presją międzynarodową, przede wszystkim ze strony Stanów Zjednoczonych. Właśnie takie są imperia. Możliwość uniknięcia takiej presji i jej niekorzystnych skutków leży w rękach ludzi w takich krajach jak USA, Niemcy czy ogólnie w krajach europejskich, itd. Ruchy w tych krajach muszą ochraniać ruchy gdziekolwiek indziej, bo inaczej sami je zmiażdżymy.

Ekonomia uczestnicząca nie wygra w Stanach Zjednoczonych, na Kubie, w Południowej Afryce czy gdziekolwiek indziej za tydzień, za miesiąc czy nawet za rok. Proces ten potrzebuje czasu. A zatem należy zadać pytanie, jaki to ma sens abyśmy nosili tę ideę w głowie w perspektywie jakiejś tam przyszłości. Moim zdaniem ma to wielki sens.

Ludzie ciągle pytają aktywistów: „Po co jesteście?” Myślę, że pytają z bardzo prozaicznego powodu. Jeśli ktoś zaproponowałby mi przyłączenie się do ruchu przeciw grawitacji i ja bym odpowiedział: „Jesteś szalony, idź znajdź coś do roboty.” Zrozumiałbyś mnie. I tak samo, gdybym ja wygłosił płomienną mowę o tym jak grawitacja nas ogranicza czy o tym jak starzenie się zabija nas i następnie

powiedziałbym: „Przyłączcie się do ruchu przeciw grawitacji” czy „Przyłączcie się do ruchu przeciw starzeniu się”, ludzie wyśmialiby mnie i powiedzieli „Idź znajdź coś do roboty, dorośnij wreszcie, pogódź się z faktami”, musiałbym przyznać, że mają rację. Ale to jest to, co ludzie twierdzą kiedy my mówimy: „Przyłączcie się do ruchu przeciw wyzyskowi”, „Przyłączcie się do ruchu przeciw biedzie”, „Przyłączcie się do ruchu przeciw wojnie”, „Przyłączcie się do ruchu przeciw rasizmowi.” Wielu mówi: „Dorośnij, takie są fakty.” Nie mówią: „Nie ma wojny.” Nie mówią: „Nie ma biedy”. Każdy przecież wie, że jest i wojna i bieda na świecie. Tak jak każdy wie, że istnieje grawitacja oraz proces starzenia się. Każdy wie, że nas dewastują. Ale nie przyłączają się do ruchu przeciwko niesprawiedliwości, tak jak nie przyłączyliby się do ruchu przeciw starzeniu się. Myślę, że w dużej mierze ludzie nie przyłączają się do ruchu przeciw niesprawiedliwości z powodu ciągłych porównań, ponieważ czują, że niesprawiedliwość jest tak samo nieunikniona jak grawitacja lub starzenie się. Nie ma alternatywy. Nie ma możliwości, aby żyć na planecie gdzie nie byłoby biedy i rasizmu i tych wszystkich innych złych aspektów cywilizacyjnych. Nikt nie postrzega rasizmu, wojny czy nierówności jako coś dobrego, nikt nie udaje, że ich nie ma. Ludzie po prostu twierdzą, że „Tak musi być. Dorośnij, takie są realia w jakich żyjemy.”

Uważam, że posiadanie wizji jest nadzwyczaj ważne w procesie pokonania tego cynizmu.

Margaret Thatcher powiedziała TINA – nie ma alternatywy. I nie wystarczy powiedzieć: „Tak, jest alternatywa”. To nie wystarczy. To nie jest wystarczająco przekonujące. Takie stwierdzenie może przekonać mnie, może przekonać ciebie, ale nie przekona 150 milionów czy trzy miliardy ludzi. Ludzie potrzebują więcej niż tylko zapewnienia. Jeżeli mógłbym

zapewnić, że ruchy społeczne mogą zakończyć proces starzenia się, a zatem przyłączajcie się, nikt tego nie kupi. Ludzie myślą, że to głupota. Jeżeli powiem, że ruchy społeczne mogą zakończyć wojnę i biedę, większość ludzi tego nie kupi. Będą uważali to za głupotę. Tak więc potrzebujemy zdecydowanej wizji, którą znaczna liczba ludzi może z czasem przyswoić da im nadzieję prowadzącą to odczucia, że coś lepszego jest naprawdę możliwe.

Jeżeli pracuję ciężko i mam bardzo mało wolnego czasu a ktoś przychodzi i mówi: „Przyłącz się do mojego ruchu. Przyjdź i tą małą ilość czasu jaką masz wolną czy przynajmniej jakąś jego część wykorzystaj, aby walczyć w ramach ruchu, ale jest to walka, która zawiera element ryzyka.” „Ale po co miałbym to robić?”. Odpowiadam: „Sukces tego, o co chcesz walczyć wydaje mi się bardzo mało prawdopodobny, a jeżeli i tak wygrasz, różnice nie będą wielkie, skoro wszystko i tak wróci do początku. Po co mam się włączać? Przyjmijmy, że już rozumiem zasady twojego ruchu, które mi wpajałeś przez ostatnie trzydzieści lat, to, że kapitalizm jest silny, kapitalizm narzuca presję i kontrolę wszystkiego. Tak więc jak zaczniesz trochę lepiej zarabiać, kapitalizm i tak przywróci wszystko do równowagi. Jak zaczniesz mieć trochę lepsze warunki, kapitalizm i tak przywróci wszystko do równowagi. Jak zaczniesz odczuwać trochę więcej demokracji, kapitalizm i tak przywróci wszystko do równowagi, itd.. Jeżeli tak myślę o działaniu systemu, czyli myślę w sposób, w jaki ty mi każesz myśleć, po co mam poświęcać swój cenny czas na twój ruch bez przyszłości?”

Niektórzy próbują inspirować innych mówiąc: „Walcz słuszną walkę.” W Stanach Zjednoczonych, jest takie powiedzenie wśród lewicowców: „Walcz słuszną walkę.” Jest to

trochę jak potyczka z Mikem Tysonem i w efekcie możesz utracić głowę. Walcz słuszną walkę! Przegrasz, ale jest to słusna sprawa. Większość ludzi nie chce walczyć słuszną walką tak po prostu. Troszczą się o swoje rodziny. Nie chcą poświęcać czasu swoich rodzin dla słuszą walki, w toku której ich głowy zostaną roztrzaskane. Tak więc częściowo potrzeba wizji wynika z potrzeby komunikacji, aby przekonać ludzi, że nie jest to tylko słuszą walka, ale walka o coś realnego. Na dodatek potrzebujemy strategii. Musimy być w stanie zaprezentować obraz tego jak uczestnictwo w naszym ruchu może dostarczyć natychmiastowych korzyści, które nie będą krótkotrwałe i które rozciągną się na cały nowy świat. To jest jeden z powodów, dla których wizja jest potrzebna. W dużym stopniu jest to powód emocjonalny i psychologiczny.

Inny powód, dla którego potrzebujemy wizji to orientacja w tym, co robimy. Bardzo prosto jest szukać nowych światów i nakręcić się czymś, czego się nie chciało. To się w przeszłości często powtarzało. Jest to jeden z powodów dla zrozumienia, co tak naprawdę chcemy osiągnąć. Jest tak, że to proces, walka i strategia, jakie się stosuje, prowadzą nas do oczekiwanego celu a nie do jakiejś krainy okropności. Jeżeli, przykładowo, celem jest ekonomia uczestnicząca, należy orientować się jak zorganizować i rozwinąć ten ruch. Ma to wpływ na wewnętrzny podział pracy w naszym ruchu oraz implikuje zaadoptowanie zbilansowanych kompleksów pracowniczych. Nasza aktywność powinna prowadzić do gospodarki o kształcie przez nas zaplanowanym. Nie powinniśmy naginać obecnych hierarchii, nie powinniśmy stosować norm zapłaty na sposób znany nam obecnie, ale powinniśmy postrzegać te problemy zgodnie z naszymi normami, takimi, jakie uważamy za dobre, z których czerpiemy

wiedzę oraz które prowadzą nas do zamierzonego celu.

Na scenie międzynarodowej powinniśmy być w stanie postawić żądania w stosunku do Międzynarodowego Funduszu Monetarnego, Banku Światowego czy innych instytucji, które nie spełniają dobrej roli jeżeli chodzi o zyski zwykłych ludzi. Żądania te muszą nas prowadzić do zamierzonego celu. Myślę, że inaczej mówiąc, wizja dostarcza motywacji, nadziei, zapewnia zobowiązanie, ale jest także przewodnikiem. Da nam świadomość tego, dokąd chcemy iść i jak to osiągnąć.

Bez wizji to tak jakby udać się na lotnisko i mieć tylko świadomość tego, że chce się wyjechać. Ale nie wiesz dokąd chcesz lecieć. A więc mówisz: „Dajcie mi bilet” i rozrucasz pieniądze dookoła. Ktoś daje ci bilet i wsadasz do samolotu. Bardzo prawdopodobnie lądujesz w jakimś jeszcze gorszym miejscu niż to, z jakiego wyleciałeś, miejscu, które zdecydowanie nie jest twoim wymarzonym miejscem docelowym. Nie jest to mądre. Przed podjęciem podróży powinieneś wiedzieć nie tylko to, że chcesz wyjechać z miejsca dotychczasowego pobytu, ale także to, dokąd chcesz pojechać, przynajmniej w jakimś tam stopniu. Inaczej można narobić koszmarnych błędów. I tak samo sprawy mają się w przypadku celów społecznych.

