

Richard Wolff: Ο θάνατος του καπιταλισμού και το αντιπαράδειγμα της συνεταιριστικής οικονομίας

του Ed Rampell, 16/4/2013 (μετάφραση Μίνα Κωστοπούλου)

Ποιος είναι ο ορισμός για τον συνεταιρισμό/ κοοπερατίβα [cooperative] και για τη κολεκτίβα [collective];

Η λέξη «κοοπερατίβα», για την περιγραφή μιας επιχείρησης, είναι πολύ παλιά. Οι κοοπερατίβες υπάρχουν εδώ και πολλούς αιώνες, σε όλο τον κόσμο, και διαχρονικά στην ιστορία των ΗΠΑ. «Κοοπερατίβα» σημαίνει μια πληθώρα πραγμάτων. Μερικές φορές αναφέρεται σε μια ομάδα παραγωγών που δημιουργούν και μοιράζονται από κοινού, κατέχοντας συνεταιριστικά τα μέσα παραγωγής. Για παράδειγμα: Μια ομάδα αγροτών, εκ των οποίων κανείς δεν έχει αρκετά χρήματα, ώστε να αγοράσει τη γη που χρειάζονται για να δουλέψουν, μπορούν συχνά να δημιουργήσουν μια κοοπερατίβα, όπου τοποθετούν από κοινού τα χρήματά τους, προκειμένου να καταφέρουν να αγοράσουν γη... Μπορούν να συμφωνήσουν, ώστε να διαχειρίζονται διαφορετικά κομμάτια της γης, αλλά τα χωράφια συνολικά θα ανήκουν σε όλους.

Ένα ακόμη παράδειγμα μπορεί να εντοπιστεί στην οινοποιεία. Ανά τον κόσμο, κυρίως στην Ευρώπη, είναι πολύ συχνό τα κρασιά να παράγονται και να πωλούνται από συνεταιρισμούς. Η καλλιέργεια των σταφυλιών και η διαδικασία παραγωγής του κρασιού γίνεται από μεμονωμένους αγρότες, με ή χωρίς υπαλλήλους. Στην περίπτωση αυτή, το «συν» [εκ του συν-εταιρίζομαι] δεν αφορά την από κοινού εργασία των οινοπαραγωγών, αλλά την κοινή διαχείριση του οίνου. Ενώνουν τα κρασιά που καθείς έχει παραγάγει στις δεξαμενές του και συνεργάζονται για να πουλήσουν το τελικό προϊόν. Με αυτό τον τρόπο πετυχαίνουν, πωλώντας δηλαδή κρασί μεγαλύτερων ποσοτήτων σε μεγαλύτερους αγοραστές, κάτι που ίσως δεν θα κατάφερναν ο καθένας μόνος του. Αυτό άλλοτε ονομάζεται κοοπερατίβα marketing και άλλοτε κοοπερατίβα πωλήσεων.

Η λέξη «κολεκτίβα» δε χρησιμοποιείται τόσο συχνά, καθώς κυρίως χρησιμοποιείται από σοσιαλιστές και κομμουνιστές και ως εκ τούτου φέρει μια διαφορετική ιστορία. Η λέξη «κοοπερατίβα», που με ενδιαφέρει, και καθώς πολίτες των ΗΠΑ και του κόσμου κυριολεκτικά αυξάνουν καθημερινά το ενδιαφέρον τους, δίνει την αίσθηση της συλλογικής δουλειάς, της καθεαυτό εργασίας. Σημειωτέον, τα Ηνωμένα Έθνη ανακήρυξαν το 2012 ως «Έτος της Κοοπερατίβας». Ο ίδιος ο χώρος εργασίας οργανώνεται συλλογικά, και όχι με βάση την καπιταλιστική, ιεραρχική μορφή.

Στις περισσότερες καπιταλιστικές επιχειρήσεις, και σίγουρα στις πιο μεγάλες εξ' αυτών, που κυριαρχούν στις καπιταλιστικές οικονομίες, η οργάνωση της εργασίας είναι ιδιαίτερα στρωματοποιημένη. Στην κορυφή βρίσκονται οι μεγαλομέτοχοι, συνήθως 10 ή 20 άνθρωποι που κατέχουν μεγάλο μερίδιο μετοχών στην εταιρεία. Ως εκ τούτου, έχουν δύναμη ως προς την ψήφο τους, και έτσι την έννομη εξουσία να ελέγχουν το διοικητικό συμβούλιο [γύρω στα 15-20 άτομα]. Από κοινού, μεγαλομέτοχοι και ΔΣ, 30-40 άνθρωποι. Λαμβάνουν όλες τις σημαντικές αποφάσεις. Τι θα παράγει η εταιρεία, πώς, πού, και τέλος, τι θα γίνει με τα κέρδη. Η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων σε μια καπιταλιστική επιχείρηση υποχρεούνται να ζουν υπό το βάρος των αποφάσεων αυτών, από τη διαδικασία λήψης των

οποίων έχουν αποκλειστεί... Η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων πρέπει να αποδεχθεί τις αποφάσεις, δεν έχει κανένα νομικό δικαίωμα, ώστε να τις απορρίψει.

Η συνεταιριστική επιχείρηση είναι το κλειδί, η αποφασιστική εναλλακτική απέναντι σε μια παραδοσιακή καπιταλιστική επιχείρηση... Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως του τι κάνουν στο εσωτερικό της επιχείρησης, πρέπει να μπορούν να συμμετέχουν στη συλλογική λήψη των αποφάσεων, δημοκρατικά, αναφορικά με το τι, πώς, πού θα υλοποιείται η παραγωγή και τι θα γίνει με τα κέρδη... Ένας άνθρωπος, μια ψήφος είναι το μέτρο με το οποίο λαμβάνονται αυτές οι αποφάσεις...

Ο λόγος για τον οποίο ενδιαφερόμαστε για τη μετάβαση από μια ιεραρχική καπιταλιστική οργάνωση των επιχειρήσεων σε μια ριζοσπαστικά διαφορετική συνεταιριστική ή δημοκρατική οργάνωση, είναι απλός: Πιστεύουμε ότι πλέον έχει τελειώσει η ιστορική χρησιμότητα της καπιταλιστικής οργάνωσης της παραγωγής. Πλέον δεν είναι ικανή [η οργάνωση αυτή] να παρέχει αγαθά. Παρέχει κέρδη και ευημερία μόνο σε μια μικρή μερίδα του πληθυσμού και μόνο τα «αρνητικά» στην πλειονότητα. Οι θέσεις εργασίας γίνονται σταθερά όλο και πιο επισφαλείς, η ανεργία διαρκώς αυξάνεται, οι παροχές συνεχώς μειώνονται, οι προοπτικές για τα παιδιά μας είναι ακόμη χειρότερες, καθώς ολοένα βυθίζονται στα χρέη, για να αποκτήσουν βαθμούς. Βαθμούς που δεν εξασφαλίζουν θέσεις εργασίας και εισοδήματα, ώστε τα χρέη να αποπληρωθούν... καθώς ο κόσμος εισέρχεται στον έκτο συνεχή χρόνο κρίσης. Εδώ και καιρό, ειλικρινά αντιμετωπίζουμε μια κρίση, προϊόν ενός συστήματος, για του οποίου την οργάνωση πρέπει να προβληματιστούμε, να διαπραγματευτούμε και να αλλάξουμε.

Το ιεραρχικό μοντέλο μπορεί να είναι ρεαλιστικό για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις, αλλά δεν μπορούν οι εργαζόμενοι ή το δημόσιο εν γένει να αγοράσουν μετοχές εταιριών και επιχειρήσεων εισηγμένων στο χρηματιστήριο [publicly listed companies], και έτσι, ως μέτοχοι να ψηφίζουν για το ΔΣ και ούτω καθ' εξής;

Η ερώτηση είναι σωστή, αλλά αναφέρεται σε ένα «επίσημο» και όχι «ουσιαστικό» δικαίωμα. Ναι, μπορεί κανείς να αγοράσει μετοχές, αλλά αυτό δεν έχει κάποια ουσιαστική σημασία για την επιχείρηση, διότι: το 1% των Αμερικανών μετόχων κατέχει το 75% του συνόλου των μετοχών... Η συμμετοχή στις μετοχές σε σημαντικό βαθμό, είναι κάτι το οποίο στην πραγματικότητα, στις καπιταλιστικές κοινωνίες, η πλειονότητα του λαού δεν μπόρεσε ποτέ να κάνει.

Μερικά παραδείγματα αμερικανικών κοοπερατίβων;

Έχουμε δημιουργήσει ένα site στο διαδίκτυο, όπου υπάρχουν πολλά παραδείγματα [www.democracyatwork.info]. Λόγου χάρη, τα αρτοποιεία Arizmendi Bakeries –υπάρχουν πέντε, που συνδέονται υπό μια μητρική επιχείρηση. Βρίσκονται στο Bay Area... Τη διαχείριση την έχουν εξολοκλήρου οι εργαζόμενοι, που ψήνουν ψωμί και γλυκά, φτιάχνουν καφέ, ψωνίζουν τα υλικά, διατηρούν τις εγκαταστάσεις κ.ο.κ. Αρκετές μέρες, τελούν συγκεκριμένα καθήκοντα, στα πλαίσια ενός εργασιακού καταμερισμού, που μόνοι τους έχουν αποφασίσει. Αλλά κατόπιν, και περιοδικά, όλοι οι εργαζόμενοι συλλογικά συζητούν και εξετάζουν τι θα παράξουν, πώς θα το παράξουν, πού θα το παράξουν, αν θα επεκταθούν

κ.ο.κ. Οι αποφάσεις αυτές λαμβάνονται δημοκρατικά. Οι εργαζόμενοι γνωρίζουν καλά ότι έχουν επιλέξει ένα διαφορετικό τρόπο εργασίας και είναι περήφανοι, θετικοί, απέναντι σ' αυτό. Αν κάποια στιγμή τους επισκεφθείτε, μπορείτε να κανονίσετε να σας ξεναγήσουν. Είναι συνειδητοποιημένοι, ως προς το ότι είναι μέρος ενός κινήματος για τη ανάπτυξη αυτού του τύπου επιχείρησης.

Και ένα παράδειγμα κοοπερατίβας στο εξωτερικό;

Η Γιουγκοσλαβία αποτελεί ένα πολύ ενδιαφέρον παράδειγμα, όπου οι συνεταιριστικές επιχειρήσεις δοκιμάστηκαν. Άλλο παράδειγμα είναι τα κιμπούτς [εθελοντικές συλλογικές κοινότητες, υψίστης σημασίας] στα πρώτα χρόνια του Ισραήλ. Πολλοί έζησαν και δούλεψαν εκεί. Πολλά από τα κιμπούτς ήταν στην ουσία κοοπερατίβες εργαζομένων ή παραγωγών.

Το πιο επιτυχημένο παράδειγμα... είναι η Mondragon, που βρίσκεται στη βόρεια Ισπανία, στη χώρα των Βάσκων. Τη δεκαετία του 1950, εξαιτίας του ισπανικού εμφύλιου, η περιοχή ήταν αγροτική, οικονομικά καθυστερημένη, με τεράστια ανεργία και μεγάλη φτώχεια. Ένας τοπικός ιερέας, ο πάτερ José María Arizmendiarieta, αποφάσισε να μην περιμένει κάποιον εργοδότη να έρθει και να παρέχει θέσεις εργασίας, αλλά αντίθετα συγκέντρωσε έξι ενορίες, ώστε να δημιουργήσουν μια συνεταιριστική επιχείρηση. Βασικά, η ιδέα είχε ως εξής: Δεν έχουμε ανάγκη κανέναν εργοδότη, μπορούμε να δημιουργήσουμε μια κολεκτίβα ή μια συνεταιριστική επιχείρηση.

Ας έρθουμε τώρα στο 2013: Αυτό που κάποτε ήταν ένας συνεταιρισμός, πλέον έχει πολλαπλασιαστεί. Πλέον, αποτελεί μια ένωση πολλών εκατοντάδων συνεταιρισμών, θυγατρικών της Mondragon Cooperative Corporation. Σε 60 χρόνια, το εργατικό δυναμικό που απασχολεί ξεπέρασε τους 100 χιλιάδες εργαζομένους. Η Mondragon Cooperative Corporation είναι η μεγαλύτερη επιχείρηση στην βόρεια Ισπανία και η δέκατη μεγαλύτερη στο σύνολο της χώρας.

Στη Mondragon, οι εργαζόμενοι προσλαμβάνουν τους managers, συμβαίνει δηλαδή το ακριβώς αντίθετο από ό,τι σε μια καπιταλιστική επιχείρηση... Ο κανόνας που οι εργαζόμενοι έχουν υιοθετήσει είναι ότι το κενό ανάμεσα στους υψηλά αμειβόμενους και τους χαμηλόμισθους, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις 6,5 φορές. Σε σύγκριση με τον διευθύνοντα σύμβουλο μιας μεγάλης επιχείρησης, που κερδίζει 340 φορές περισσότερα από ότι ο μέσος - όχι ο χαμηλόμισθος - εργαζόμενος στις ΗΠΑ. Η διαφορά της Mondragon είναι ριζοσπαστική, κάτι που δεν πρέπει να εκπλήσσει κανέναν. Αν όλοι οι εργαζόμενοι σε κάθε γραφείο, μαγαζί ή εργοστάσιο συνασπίζονταν και είχαν τη δύναμη, που σε έναν συνεταιρισμό έχουν, να αποφασίζουν μισθούς και ημερομίσθια, νομίζετε θα έδιναν δεκάδες εκατομμύρια δολάρια σε μια χούφτα ανθρώπους στην κορυφή, ενώ όλοι οι άλλοι θα πάλευαν και δε θα μπορούσαν να πληρώσουν για την εκπαίδευση των παιδιών τους, και λοιπά; Ακόμη και αν αποφασίσετε να πληρώσετε κάποιους παραπάνω, δεν θα ζήσετε σε έναν κόσμο ακραίας ανισότητας, κάτι που είναι τυπικό για τον καπιταλισμό...

Υπονοείτε ότι υπό τον Αρχιστράτηγο Φράνκο οι εργαζόμενοι μπορούσαν να έχουν τις δικές τους επιχειρήσεις, ακόμη και υπό φασιστικό καθεστώς;

Ναι. Η χώρα των Βάσκων είναι εξαιρετικά ορεινή. Οι άνθρωποί της φέρουν μια μακρά ιστορία ανεξαρτησίας, τη δική τους γλώσσα και κουλτούρα. Τους επισκέφθηκα τον περασμένο Μάιο για να το δω και μόνος μου... Βασικά, οι Βάσκοι έχουν παλέψει, συχνά με όπλα, για την ανεξαρτησία τους και τη διατήρηση της κουλτούρας τους. Επειδή η Modragon δημιουργήθηκε από έναν καθολικό ιερέα, και δεδομένου ότι το καθεστώς θα αντιμετώπιζε την ένοπλη αντίσταση των Βάσκων, αποφάσισε ότι η επιχείρηση δε συντελούσε σοβαρή απειλή και ότι το κόστος καταστολής της θα ήταν μεγάλο.

Οπότε, αν οι εργαζόμενοι μπορούσαν να δημιουργήσουν συνεταιρισμούς υπό φασιστικό καθεστώς, θα μπορούσαν να το κάνουν και υπό μια όπως ονομάζεται αντιπροσωπευτική κυβέρνηση, όπως στις ΗΠΑ;

Ακριβώς. Θα έπρεπε να είναι πολύ πιο εύκολο. Στην πραγματικότητα, είναι πιο εύκολο. Υπάρχουν εκατοντάδες, πιθανώς χιλιάδες συνεταιρισμοί εργατών ή παραγωγών... Πολλές επιχειρήσεις, συμπεριλαμβανομένων διάσημων ονομάτων όπως η Apple, έχουν ένα παρελθόν συνεταιριστικό. Οι ιδρυτές τους ήταν συχνά εργαζόμενοι απογοητευμένοι -λόγω του ότι ήταν απλοί υπάλληλοι στην επιχείρηση κάποιου άλλου- οι οποίοι ενώθηκαν με άλλους, συνήθως σε νεαρή ηλικία, και ένωσαν τον ενθουσιασμό και την ενέργειά τους, ώστε να δημιουργήσουν μια άλλου είδους επιχείρηση, φαινόμενο πολύ συχνό στη Silicon Valley. Κάθε χρόνο, εκατοντάδες, και σύντομα χιλιάδες, μηχανικοί εγκατέλειπαν την εργασία τους σε μεγάλες επιχειρήσεις, όπως η IBM, η Oracle η Cisco, και συνεργάζονταν με φίλους τους. «Όλοι θα πάρουμε τα laptops μας και θα συναντηθούμε στο γκαράζ του Χάρρυ. Θέλουμε να μην ερχόμαστε κάθε μέρα στη δουλειά με κουστούμι και γραβάτα ή να μας διατάζουν κάποιοι διευθυντές που δεν καταλαβαίνουν τίποτα από υπολογιστές. Δε θέλουμε ασφυκτικές πιέσεις που σκοτώνουν τη δημιουργικότητά μας. Θα θέλαμε να πάμε σε ένα μέρος χωρίς αφεντικά, όπου θα είμαστε όλοι ίσοι, όπου θα φοράμε χαβανέζικα πουκάμισα και βερμούδες και θα μπορούμε να φέρνουμε μαζί τα παιδιά μας», υποστηρίζουν οι εργαζόμενοι.

Και αυτό πέτυχαν. Σε πολλές περιπτώσεις ήταν αρκετά αυστηροί: Όλες οι αποφάσεις πρέπει να λαμβάνονται ομόφωνα. Όλοι είναι ίσοι. Δεν υπάρχουν αφεντικά ή Ινδιάνοι, είμαστε όλοι ίσοι εδώ... Τίποτα δεν θα μείωνε την εισοδηματική ανισότητα στις ΗΠΑ πιο γρήγορα και αποτελεσματικά από το να επιτρέπεται σε κάθε εργαζόμενο σε όλες τις επιχειρήσεις να συμμετέχει στην απόφαση των εισοδημάτων. Ποτέ – εκτός υπό παράξενες συνθήκες, που δεν μπορώ καν να φανταστώ - δε θα επέτρεπαν να γίνει αυτό που σήμερα αποτελεί κανονικότητα: να παίρνει δηλαδή ένα άτομο εκατομμύρια, ή ενίοτε δισεκατομμύρια, ενώ οι υπόλοιποι να παίρνουν ίσα-ίσα τα βασικά για να ζήσουν. Η μετάβαση σε μια συνεταιριστικά οργανωμένη επιχείρηση είναι ό,τι καλύτερο μπορεί να γίνει για την αντιμετώπιση της άνισης κατανομής του πλούτου.

Στην Αμερική συζητάμε για τα πάντα: Εκπαίδευση, σεξουαλικότητα και λοιπά – εκτός από τον καπιταλισμό... Αν στην κοινωνία σας υπάρχει ένας θεσμός υπεράνω κριτικής, τότε του δίνετε το ελεύθερο να ξεδιπλώσει όλες τις αδυναμίες και τις σκοτεινές πτυχές του. Εν μέρει, η κρίση που βιώνουμε έχει να κάνει με την αδυναμία της κοινωνίας μας να αντιμετωπίσει το γεγονός ότι ο καπιταλισμός έχει δυνατά σημεία, αλλά έχει και τις αδυναμίες του. Έχει ακμή και παρακμή, θάνατο. Και μια ειλικρινής, υγιής κοινωνία δεν πρέπει ποτέ να εγκαταλείπει την κριτική γύρω από τον καπιταλισμό – μπορούμε να τα

καταφέρουμε καλύτερα; Πώς;

*Ο Richard Wolff είναι Αμερικανός οικονομολόγος, γόνος οικογένειας της εργατικής τάξης, μετανάστης λόγω του ναζισμού. Διδάσκει στο Πανεπιστήμιο της Μασαχουσέτης.

Πηγή: counterpunch