

PAUL S. ADLER

# NỀN KINH TẾ

99%

CÁCH THỨC CHỦ NGHĨA XÃ HỘI  
VƯỢT QUA CÁC CUỘC KHỦNG HOẢNG  
CỦA CHỦ NGHĨA TƯ BẢN

(Sách tham khảo)

Người dịch: AN KHÁNH



NHÀ XUẤT BẢN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA SỰ THẬT

## **TÌM ĐỌC SÁCH CỦA NHÀ XUẤT BẢN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA SỰ THẬT**

Học viện Chính trị, Bộ Quốc phòng  
TS. Trịnh Xuân Việt (Chủ biên)

**TÁC ĐỘNG CỦA HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ  
ĐẾN TĂNG CƯỜNG TIỀM LỰC QUỐC PHÒNG Ở VIỆT NAM**



TS. Phạm Thuyên  
**CÔNG NGHIỆP HÓA, HIỆN ĐẠI HÓA NỀN KINH TẾ VIỆT NAM  
TRONG BỐI CẢNH CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ**



PGS.TS. Trần Thị Vân Hoa (Chủ biên)  
**CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0 - VẤN ĐỀ ĐẶT RA CHO PHÁT TRIỂN  
KINH TẾ - XÃ HỘI VÀ HỘI NHẬP QUỐC TẾ CỦA VIỆT NAM**



**Giá: 165.000đ**

# NỀN KINH TẾ

---

## 99%

CÁCH THỨC CHỦ NGHĨA XÃ HỘI  
VƯỢT QUA CÁC CUỘC KHỦNG HOẢNG  
CỦA CHỦ NGHĨA TƯ BẢN





— PAUL S. ADLER —

# NỀN KINH TẾ 99%

CÁCH THỨC CHỦ NGHĨA XÃ HỘI  
VƯỢT QUA CÁC CUỘC KHỦNG HOẢNG  
CỦA CHỦ NGHĨA TƯ BẢN

(Sách tham khảo)

Người dịch: AN KHÁNH

NHÀ XUẤT BẢN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA SỰ THẬT  
Hà Nội - 2020

© Oxford University Press 2019

*“THE 99 PERCENT ECONOMY: HOW DEMOCRATIC SOCIALISM CAN OVERCOME THE CRISIS OF CAPITALISM, FIRST EDITION was originally published in English in 2019. This translation is published by arrangement with Oxford University Press. NATIONAL POLITICAL PUBLISHING HOUSE is responsible for this translation from original work and Oxford University Press shall have no liability for any errors, omissions or inaccuracies or ambiguities in such translation or for any losses caused by reliance thereon”.*

*“NỀN KINH TẾ 99%: CÁCH THỨC CHỦ NGHĨA XÃ HỘI VƯỢT QUA CÁC CUỘC KHỦNG HOẢNG CỦA CHỦ NGHĨA TƯ BẢN - ẤN BẢN LẦN THỨ NHẤT được xuất bản bằng nguyên gốc tiếng Anh vào năm 2019. Bản dịch này được xuất bản theo thỏa thuận với Nhà xuất bản Đại học Oxford. Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật chịu trách nhiệm về bản dịch so với bản gốc và Nhà xuất bản Đại học Oxford sẽ không chịu trách nhiệm pháp lý liên quan đến bất kỳ sai sót, thêm bớt, nội dung thiếu chính xác hay không rõ nghĩa trong bản dịch cũng như bất kỳ tổn thất liên quan nào có thể phát sinh từ những hành động trên”.*

## LỜI NHÀ XUẤT BẢN

Chủ nghĩa tư bản xuất hiện đầu tiên tại châu Âu từ thế kỷ XVIII. Trong nền kinh tế tư bản chủ nghĩa, các cá nhân dùng sở hữu tư nhân để tự do kinh doanh dưới hình thức các công ty tư nhân nhằm thu lợi nhuận thông qua cạnh tranh trong các điều kiện của thị trường tự do. Đây là đặc điểm nổi bật của nền kinh tế tư bản chủ nghĩa. Trong hơn 100 năm tồn tại, chủ nghĩa tư bản đã mang lại sự giàu có cho rất nhiều cá nhân, sự đa dạng trong các ngành sản xuất, sự phát triển nhanh chóng của kinh tế thị trường tự do, có tính cạnh tranh cao cũng như những tiến bộ vượt bậc về kinh tế - xã hội, khoa học kỹ thuật và công nghệ,... Nhưng mặt hạn chế của nó cũng không hề nhỏ, thậm chí đang gây ra nhiều cuộc khủng hoảng nghiêm trọng, như chênh lệch giàu nghèo, bất hợp lý về kinh tế, sự tước quyền tại nơi làm việc, môi trường ô nhiễm, tài nguyên quá tải, mâu thuẫn quốc tế gay gắt, sự thiếu trách nhiệm của chính phủ,... Thế giới, mà cụ thể là nước Mỹ, đang chứng kiến một hệ thống kinh tế - xã hội hoạt động vì 1%, trong khi 99% còn lại chịu ảnh hưởng to lớn từ các cuộc khủng hoảng của chủ nghĩa tư bản. Đây cũng là những nguyên nhân sâu xa của nhiều phong trào biểu tình, đấu tranh nổi tiếng thế giới như #Metoo, Occupy (Chiếm), 15USD một giờ, Tuần hành vì khí hậu,...

Nhưng cũng có thể có một hệ thống vận hành vì 99%, bởi trên thế giới vẫn còn một hình thái tồn tại song song với tư bản chủ nghĩa là dân chủ xã hội với mục tiêu là giải phóng con người khỏi áp bức về kinh tế, nô dịch về tinh thần, giúp họ được phát triển một cách toàn diện; xây dựng lực lượng sản xuất tiên tiến, hiện đại; thiết lập chế độ đa sở hữu về tư liệu sản xuất, xóa bỏ chế độ tư hữu;... Xã hội này cũng đề cao sự

quản lý của nhà nước và một hệ thống chính trị dân chủ. Và đó là một xã hội tốt đẹp và công bằng hơn, một xã hội đang và sẽ giải quyết tốt những cuộc khủng hoảng mà chủ nghĩa tư bản đang phải đối mặt.

Với mong muốn cung cấp cho bạn đọc những hiểu biết sâu sắc hơn về thực trạng xã hội tư bản Mỹ, đồng thời chỉ ra những ưu việt của mô hình dân chủ xã hội mà nhiều nước tư bản nên hướng tới, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật đã tổ chức dịch và xuất bản cuốn sách *Nền kinh tế 99%: Cách thức chủ nghĩa xã hội vượt qua các cuộc khủng hoảng của chủ nghĩa tư bản* của tác giả Paul S. Adler, Giáo sư nghiên cứu về quản lý và tổ chức, xã hội và môi trường của Đại học Nam California. Cuốn sách cung cấp những nghiên cứu hữu ích trong việc chỉ ra cách khắc phục hạn chế của chủ nghĩa tư bản, hướng tới xây dựng một mô hình dân chủ xã hội. Lấy ví dụ từ thực trạng của nền kinh tế - chính trị - xã hội Mỹ, một siêu cường tư bản trên thế giới, tác giả không chỉ mang đến một “bản cáo trạng” thuyết phục về chủ nghĩa tư bản, mà từ đó còn phân tích gốc rễ sâu xa của những cuộc khủng hoảng này. Bằng những lý lẽ, dẫn chứng cụ thể, cuốn sách chỉ ra lý do nước Mỹ nên chuyển đổi sang mô hình dân chủ xã hội và cách thức để hiện thực hóa điều này. Mặc dù nội dung tập trung vào nước Mỹ, nhưng những giải pháp, nguyên lý có thể áp dụng cho các quốc gia khác, đặc biệt là các nước tư bản.

Xin giới thiệu cuốn sách cùng bạn đọc.

Tháng 11 năm 2020

NHÀ XUẤT BẢN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA SỰ THẬT

# MỤC LỤC

	Trang
<i>Dẫn nhập: Luận điểm</i>	9
<b><i>Chương 1: Sáu cuộc khủng hoảng</i></b>	21
Sự bất hợp lý về kinh tế	22
Sự tước quyền ở nơi làm việc	27
Chính phủ thờ ơ	29
Môi trường quá tải	31
Xã hội tan rã	33
Mâu thuẫn quốc tế	39
<b><i>Chương 2: Nguyên nhân sâu xa</i></b>	42
Doanh nghiệp tư nhân và sản xuất vì lợi nhuận	44
Lao động hưởng lương trong các công ty	56
Sự phụ thuộc của chính phủ vào khu vực kinh doanh	65
Ngoại ứng tự nhiên của doanh nghiệp tư bản	72
Ngoại ứng xã hội của doanh nghiệp tư bản	76
Một nền kinh tế thế giới phân chia thứ bậc	84
<b><i>Chương 3: Căng thẳng gia tăng</i></b>	90
Sự phụ thuộc lẫn nhau ngày càng gia tăng trong sản xuất	91
Sản xuất xã hội hóa với tài sản cá nhân	98
<b><i>Chương 4: Sự hứa hẹn và những giới hạn của cải cách</i></b>	105
Chủ nghĩa tư bản đạo đức	107
Chủ nghĩa tư bản có kiểm soát	114
Nền dân chủ xã hội	119
Đánh cuộc vào công nghệ	123
<b><i>Chương 5: Quản lý nền kinh tế dân chủ và hiệu quả</i></b>	133
Quản lý toàn bộ nền kinh tế	135
Học hỏi từ các doanh nghiệp tư bản	138

Chiến lược hợp tác	140
Đổi mới hợp tác	152
Đào tạo hợp tác	161
Làm việc hợp tác	175
Từ chủ nghĩa tư bản phúc lợi cao tới chủ nghĩa xã hội dân chủ	191
<b>Chương 6: Xã hội chủ nghĩa xã hội dân chủ</b>	198
Những ví dụ xung quanh chúng ta	199
Những ví dụ từ quá khứ	204
Vượt qua sự bất hợp lý về kinh tế	212
Vượt qua sự tước quyền ở nơi làm việc	229
Vượt qua sự thờ ơ của chính phủ	234
Vượt qua sự quá tải của môi trường	238
Vượt qua sự tan rã của xã hội	241
Vượt qua mâu thuẫn quốc tế	247
<b>Chương 7: Cán đích</b>	251
Cơ hội tăng lên	252
Động lực tăng dần	254
Củng cố năng lực	256
Ba kịch bản	257
Chiến lược	259
Thay cho lời kết	270
<i>Lời cảm ơn</i>	273
<i>Chú thích</i>	275
Dẫn nhập	275
Chương 1	275
Chương 2	282
Chương 3	298
Chương 4	303
Chương 5	312
Chương 6	330
Chương 7	351
<i>Tài liệu tham khảo</i>	355

## DẪN NHẬP: LUẬN ĐIỂM

**T**rong những năm gần đây, chúng ta đã chứng kiến sự bùng nổ của một số phong trào tiến bộ và đặc biệt cấp tiến, nổi tiếng nhất là Occupy (Chiếm), chiến dịch tranh cử của Bernie Sanders năm 2016, Fight for Fifteen (Đấu tranh cho 15USD), Black Lives Matter (Mạng sống người da đen cũng quan trọng), People's Climate March (Công dân tuần hành vì khí hậu) và #MeToo (chống quấy rối và bạo hành tình dục). Được thúc đẩy bằng sự giận dữ và niềm hy vọng, các phong trào này đã đem đến tiếng nói cho nguồn cảm xúc mạnh mẽ được chia sẻ rộng rãi về một đổi thay căn bản - không chỉ là thay đổi về nhân sự ở các vị trí cấp cao, mà còn thay đổi trong những cấu trúc cơ bản về quyền lực và đặc quyền.

Các phong trào này đã đặt ra những câu hỏi quan trọng, thách thức tính tất yếu của các cấu trúc đó. Tại sao chỉ riêng gia đình Walton, những người kế thừa gia sản Walmart, lại giàu hơn 40% các gia đình Mỹ cộng lại, trong khi một phần tư dân số nghèo nhất không có giá trị tài sản ròng nào cả? Tại sao chính quyền của chúng ta lại thờ ơ trước nhu cầu của người dân về việc chăm sóc sức khỏe với chi phí hợp lý và một nền giáo dục công có chất lượng? Tại sao những chu kỳ không được kiểm soát của thị trường tài chính lại khiến cho hàng triệu người mất việc làm và nhà cửa? Tại sao lợi ích của các tập đoàn quyền lực lại có thể phủi sạch mọi nỗ lực toàn cầu nhằm giải quyết cuộc khủng hoảng khí

hậu đang dần hiện rõ? Tại sao phụ nữ phải chịu cảnh bị phân biệt đối xử, bị quấy rối, bị lạm dụng và bị hành hạ trong tay của những ông chủ, khách hàng, đối tác và người lạ? Tại sao các khu dân cư nghèo và của nhóm thiểu số lại bị chiếm giữ bởi các lực lượng cảnh sát quân sự hóa?

Sự xuất hiện và tính cấp bách của các câu hỏi như vậy phản ánh ý thức ngày càng lớn dần về việc chúng ta đang đối diện với những cuộc khủng hoảng phức tạp và sâu sắc - trong nền kinh tế, ở nơi làm việc, trong lĩnh vực chính trị, môi trường tự nhiên, kết cấu xã hội của cộng đồng và những mối quan hệ quốc tế của chúng ta.

Chúng ta chịu đựng sự bất hợp lý ngày càng tăng từ hệ thống kinh tế của chính mình. Hệ thống này tạo ra các mức độ bất bình đẳng ghê gớm về tài sản và thu nhập, gây ra sự đình trệ theo chu kỳ, khiến hàng triệu người thất nghiệp. Hệ thống này sản xuất nhiều thứ mà chúng ta không cần và quả thực đang đầu độc chúng ta và hành tinh này. Mặt khác, có quá nhiều sản phẩm và dịch vụ mà chúng ta rất cần lại không sinh lời đủ cho việc sản xuất kinh doanh và chúng ta phải tiếp tục sống mà không có những sản phẩm, dịch vụ này.

Chúng ta đối diện với một cuộc khủng hoảng lan rộng về sự tước quyền ở nơi làm việc. Mọi người khao khát có tiếng nói trong những quyết định có ảnh hưởng tới mình, nhưng là người làm thuê, tiếng nói của chúng ta cũng chỉ có đôi chút ảnh hưởng, nếu có, đối với các quyết định lớn tác động tới bản thân chúng ta trong công việc.

Hệ thống chính trị thì thờ ơ với mong muốn của số đông. Chúng ta có một hệ thống được cho là dân chủ, nhưng nó hoạt động giống như một chế độ tài phiệt - do người giàu cai trị.

Chúng ta hiện phải đương đầu với một cuộc khủng hoảng môi trường đang gia tăng. Biến đổi khí hậu chỉ là một khía cạnh



của cuộc khủng hoảng này, nhưng nó có khả năng làm đứt gãy nền văn minh một cách sâu sắc trong những thập kỷ tới vì chúng ta đã thất bại trong việc loại bỏ nhiên liệu hóa thạch.

Chúng ta đang trải qua một cuộc khủng hoảng xã hội lan rộng. Trong các mối quan hệ giới tính và chủng tộc; trong các gia đình, khu dân cư, các thành phố và khu vực; và trong hệ thống chăm sóc trẻ em, người già, tư pháp, y tế, nhà ở và giáo dục - các cộng đồng của chúng ta liên tục mâu thuẫn với các lợi ích của doanh nghiệp và với những cơ quan của chính phủ ủng hộ cho những lợi ích đó.

Và cuối cùng, những mối quan hệ của chúng ta với các quốc gia khác là đối địch và độc đoán, trong khi nhân loại đang rất cần sự hợp tác quốc tế để giải quyết những thách thức như biến đổi khí hậu, chiến tranh và nguy cơ xung đột hạt nhân, nạn đói và sự nghèo túng.

Tin tốt là: mọi thứ không nhất thiết phải như vậy. Thế giới có những tài nguyên và năng lực công nghệ mà chúng ta cần để mang lại cho tất cả mọi người sự thoải mái về vật chất, nhân phẩm và những cơ hội phát triển. Nhưng hệ thống xã hội chi phối cách mà sự giàu có này được tạo ra và phân phối lại khiến chúng ta bất an, lo sợ và thất vọng. Chúng ta đang có một hệ thống hoạt động vì 1%; nhưng chúng ta có thể có một hệ thống vận hành vì 99%.

Những người cấp tiến ở Mỹ - “chúng ta” mà tôi thường nhắc đến trong cuốn sách này - đã tham gia tranh luận về nguyên nhân của các cuộc khủng hoảng này và cách tốt nhất để giải quyết chúng. Một số nhấn mạnh khu vực kinh doanh cần phải lãnh đạo theo cách có trách nhiệm xã hội hơn. Một số đề cao vai trò của chính phủ, tán thành các quy định về xã hội và môi trường mạnh mẽ hơn, mở rộng các điều khoản phúc lợi, và hạn chế những đóng góp cho chiến dịch chính trị. Một số đổ lỗi

cho những mối quan hệ mang tính đối kháng giữa doanh nghiệp, chính phủ, và người lao động, đồng thời ủng hộ nền dân chủ xã hội kiểu Bắc Âu. Tôi cho rằng nguyên nhân còn sâu xa hơn những gì mà những giải pháp này có thể đạt được. Những cuộc khủng hoảng này là đặc trưng của chủ nghĩa tư bản, và hệ quả là, mặc dù các cuộc cải cách chắc chắn là đáng để theo đuổi, nhưng chúng vẫn không thể giải quyết tận gốc vấn đề. Nếu nguyên nhân sâu xa dẫn tới những cuộc khủng hoảng này là chủ nghĩa tư bản, thì giải pháp chính là một sự chuyển đổi căn bản hơn sang chủ nghĩa xã hội dân chủ.

Chủ nghĩa tư bản là một hệ thống sản xuất vì lợi nhuận, không phải vì con người hay hành tinh. Đúng vậy, trong nhiều thập kỷ và thế kỷ qua, chủ nghĩa tư bản đã thúc đẩy những tiến bộ nổi bật về khoa học và công nghệ, đồng thời dẫn tới những cải thiện thực sự về điều kiện vật chất cho nhiều người. Nhưng những cải thiện đó không đồng đều. Chúng được phân chia không bình đẳng. Và đi kèm với đó là chi phí xã hội và môi trường leo thang. Nhà nước phụ thuộc vào lợi nhuận của khu vực doanh nghiệp do tính hợp pháp và các nguồn lực của nó và do đó, không thể giải quyết thỏa đáng những chi phí này. Đó là lý do tại sao chúng ta đang đối mặt với một thế giới chìm trong khủng hoảng.

Nếu vượt qua điều đó và tạo ra một nền kinh tế vì 99%, chúng ta cần thay đổi cách mà các doanh nghiệp đưa ra quyết định về đầu tư, sản phẩm và việc làm. Những quyết định này cần phải dựa trên nhu cầu của con người và hành tinh, chứ không phải chỉ những tính toán về lợi nhuận. Chúng cần được thực hiện một cách dân chủ, được thông báo qua thảo luận và tranh luận, không chỉ ở cấp độ doanh nghiệp mà còn ở cấp độ khu vực, cấp độ ngành và cấp độ quốc gia - chứ không phải từ các CEO và ban giám đốc thực hiện việc đấu thầu tư nhân. Để điều này

thành hiện thực, chúng ta cần thay thế sở hữu tư nhân của doanh nghiệp bằng sở hữu xã hội hóa, đại chúng. Và nó sẽ cho phép chúng ta chuyển từ một chính phủ mà doanh nghiệp chiếm ưu thế sang một hệ thống chính trị thực sự dân chủ. Những cải cách khiêm tốn hơn cũng đáng giá, nhưng chúng đơn giản là quá hạn hẹp để có thể giải quyết các cuộc khủng hoảng mà chúng ta đang đối mặt.

Mục tiêu của cuốn sách này là chỉ ra tại sao việc chuyển đổi sang chủ nghĩa xã hội là cần thiết và một xã hội như thế sẽ vận hành như thế nào. Đây không phải là bản kế hoạch tổng thể cho chủ nghĩa xã hội thế kỷ XXI, chưa dám nói đến một kế hoạch từng bước để đạt được điều đó. Thay đổi xã hội trên quy mô lớn không diễn ra theo cách đó: về bản chất, đó là một quá trình thử nghiệm phức tạp. Nhưng nỗ lực của những người cấp tiến cần được dẫn dắt - như mọi dự án của nhân loại - nhờ một tầm nhìn, một tư duy của xã hội mà chúng ta muốn tạo ra. Tôi cho rằng, chủ nghĩa xã hội dân chủ sẽ cung cấp một tầm nhìn chỉ dẫn đáng tin nhất nếu chúng ta muốn vượt qua các cuộc khủng hoảng hiện tại. Để chứng minh cho điều này, cuốn sách tập trung vào nước Mỹ. Tuy nhiên, lập luận tương tự có thể áp dụng ở các quốc gia khác. Và xác suất vượt qua khủng hoảng thành công sẽ lớn hơn nếu chúng ta cùng nhau thực hiện sự chuyển đổi sang chủ nghĩa xã hội.

Có rất nhiều rào cản nếu chúng ta muốn chuyển từ chủ nghĩa tư bản sang chủ nghĩa xã hội dân chủ và cuốn sách này nhằm giúp chúng ta vượt qua một trong những rào cản quan trọng nhất - đó là không đủ tự tin về một hệ thống như vậy có thể hoạt động. Để thay thế hệ thống thứ bậc của tập đoàn bằng quản lý dân chủ trong các doanh nghiệp và thay thế cạnh tranh thị trường bằng quản lý dân chủ của toàn bộ nền kinh tế, chúng ta sẽ cần khôi phục lòng tin của

con người vào nền dân chủ - trong khả năng của chúng ta để cùng nhau đưa ra quyết định có lợi cho mình, có lợi cho cộng đồng. Tuy nhiên, nền dân chủ đã mất đi sự rực rỡ huy hoàng.

Thất bại của các chính quyền kế tiếp nhau, cả Cộng hòa lẫn Dân chủ, trong việc phục vụ lợi ích của người lao động đã tạo ra sự hoài nghi lan rộng về chính tư tưởng dân chủ. Quả thực, sự ủng hộ của giới lao động cho Donald Trump trong cuộc bầu cử tổng thống năm 2016 đã cho thấy sự thất vọng sâu sắc của họ với “giới tinh hoa” và với nền dân chủ rỗng tuếch mà những người này đang nắm giữ. Chiến dịch tranh cử của Hillary Clinton với cam kết về những quy định mạnh mẽ hơn và các điều khoản về mạng lưới an sinh xã hội chỉ là những lời hứa suông, ngoài ra việc bà ủng hộ các cuộc chiến ở nước ngoài đã làm nhiều người khó chịu. Trong sự thất vọng, người lao động đã tìm đến một ứng cử viên ít nhất có thể nhận ra tình trạng khó khăn của họ. Nếu anh ta có vẻ là một nhà dân túy độc tài, thì họ cũng đâu có gì phải nản lòng, khi mà nền dân chủ được tán tụng của đất nước chúng ta đã khiến họ thất vọng ê chề?

Tuy nhiên, sự hoài nghi đó là vũ khí mạnh nhất của giới tinh hoa đang nắm quyền ngày nay. Mục đích của cuốn sách này là vượt qua sự hoài nghi đó bằng cách phác họa một thế giới mà trong đó nền dân chủ - được mở rộng và bồi đắp - hoạt động vì lợi ích cộng đồng chứ không phải là đi ngược lại nó.

Tôi dạy ở một trường kinh doanh, và quả thật là bất thường khi một giáo sư ở trường kinh doanh ủng hộ chủ nghĩa xã hội. Tuy nhiên, nghiên cứu của bản thân đã cho tôi cơ hội tìm hiểu phương thức quản lý của một số doanh nghiệp phức tạp nhất, và từ đó đã dẫn dắt tôi đi đến hai kết luận đều hướng về chủ nghĩa xã hội dân chủ.

Đầu tiên, mặc dù nền công nghiệp tư bản chủ nghĩa đã thành công đáng kể ở nhiều khía cạnh, nhưng khu vực doanh nghiệp

tư nhân vẫn không thể giải quyết được các cuộc khủng hoảng mà chúng ta đang đối mặt. Trong bất kỳ một xã hội nào có nền kinh tế dựa trên cạnh tranh, tìm kiếm lợi nhuận, các công ty tư bản đều có những giới hạn nghiêm trọng từ phía những gì có thể đạt được bằng cách kêu gọi trách nhiệm xã hội và môi trường lớn hơn từ phía các lãnh đạo doanh nghiệp, các khách hàng, hoặc các chủ đầu tư. Hơn nữa, trong bất kỳ một xã hội nào như thế, sự thịnh vượng của quốc gia phụ thuộc vào lợi nhuận của khu vực kinh doanh, và hệ quả là, nó cũng có những giới hạn nghiêm trọng đối với phạm vi các quy định của chính phủ, các chương trình phúc lợi và hợp tác quốc tế. Để vượt qua những cuộc khủng hoảng và hiện thực hóa thế giới tốt đẹp hơn, chúng ta cần phải tìm đường vượt qua những giới hạn đó. Chúng ta cần một cuộc chuyển mình sang chủ nghĩa xã hội, cho phép quyết định một cách dân chủ đối với các mục tiêu kinh tế, nơi làm việc, chính trị, môi trường, xã hội và quốc tế, đồng thời quản lý một cách chiến lược các nguồn lực để theo đuổi những mục tiêu trên.

Đặt hai ý tưởng này lại với nhau - *quyết định một cách dân chủ và quản lý một cách chiến lược* - có thể khiến mọi người thấy phi lý. Chúng ta quen coi việc quản lý, dù có chiến lược hay không, như một điều mà những người quản lý làm cho chúng ta - những người mà đối với họ, chúng ta có rất ít ảnh hưởng và mục tiêu của họ thường khá mâu thuẫn với chúng ta.

Nhưng việc quản lý hết sức quan trọng nên chúng ta không thể phó thác hoàn toàn cho những nhà quản lý. Để khắc phục cuộc khủng hoảng về tước quyền ở nơi làm việc, chúng ta cần dân chủ hóa việc quản lý các doanh nghiệp. Chúng ta cần đặt các doanh nghiệp này dưới sự kiểm soát của các ban đại diện cho công nhân, khách hàng và cho một cộng đồng rộng lớn hơn, đồng thời thay sự kiểm soát độc

đoán từ trên xuống dưới bằng việc quản lý có sự tham gia đầy đủ của các bên. Hơn nữa, để vượt qua những cuộc khủng hoảng khác mà chúng ta đang phải đương đầu, chúng ta cần quản lý một cách dân chủ không chỉ từng doanh nghiệp riêng lẻ mà còn cả hoạt động kinh tế của toàn xã hội. Chúng ta không còn đủ khả năng để mặc cho định hướng kinh tế rơi vào một quá trình thị trường biến đổi chóng mặt, cũng không dựa vào những cơ quan phi dân chủ như Cục Dự trữ Liên bang để điều tiết quá trình đó. Chúng ta cần quản lý nền kinh tế hướng tới những mục đích chung về phúc lợi cho mọi người và sự bền vững cho hành tinh.

Ý tưởng về một sự quản lý có chiến lược đối với toàn bộ nền kinh tế vì lợi ích cộng đồng như vậy - ý tưởng cho rằng chúng ta có thể đặt ra mục tiêu, kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo, điều phối, đánh giá và bù đắp hiệu quả cho toàn bộ các khu vực và các ngành, vì quả thực kinh tế là một tổng thể - phần lớn đã vắng mặt trong những cuộc tranh luận gần đây về các lựa chọn thay thế cho chủ nghĩa tư bản. Thực sự, ý tưởng về chủ nghĩa xã hội là hồi chuông cảnh báo đối với nhiều người vì họ không cảm thấy phương thức quản lý chiến lược trên toàn bộ nền kinh tế như vậy (hay còn gọi là "kế hoạch kinh tế của chính phủ") sẽ thể hiện tính dân chủ hoặc hiệu quả ở điểm nào, chưa dám nói đến là cả hai.

Chủ nghĩa xã hội trong thế kỷ XXI phải dân chủ. Điều đó không chỉ vì nguyên tắc bình đẳng là đáng giá đối với chúng ta, mà còn vì tiến bộ đòi hỏi phải dân chủ. Việc hoạch định chủ nghĩa xã hội một cách độc đoán có thể hiệu quả trong việc buộc nước Nga và Trung Quốc phong kiến nhanh chóng bước vào thời đại công nghiệp, nhưng cái giá phải trả là quá đắt. Và thời điểm này, trong kỷ nguyên hậu công nghiệp,

chúng ta có thể xử lý các cuộc khủng hoảng hiện hữu và bảo đảm sự tiến bộ cần thiết chỉ khi chúng ta huy động giải pháp sáng tạo, rộng khắp ở mọi cấp độ trong cả doanh nghiệp lẫn chính phủ. Dân chủ là tiền đề thiết yếu cho sự tham gia tích cực đó.

Tuy nhiên, làm sao chúng ta có thể bảo đảm rằng việc quản lý nền kinh tế không chỉ dân chủ mà còn hiệu quả? Điều này phù hợp với kết luận thứ hai rút ra từ nghiên cứu của tôi. Tôi đã nhận ra rằng, những đổi mới trong quản lý ở một số tập đoàn lớn nhất của chúng ta cho thấy sự kết hợp trên có thể được bảo đảm như thế nào. Để phối hợp các hoạt động nội bộ, nhiều công ty trong số này dựa vào quản lý chiến lược, chứ không phải cạnh tranh thị trường giữa những công ty con của họ. Và một vài trong số đó - cụ thể, các công ty phúc lợi cao, là những công ty nỗ lực tạo ra lợi thế cạnh tranh bằng cách thu hút sự sáng tạo của nhân viên - quản lý chiến lược không phải là một quá trình cứng nhắc, từ trên xuống, nơi những lãnh đạo cấp cao đề ra một kế hoạch, sau đó nói cho mọi người biết họ phải làm gì. Thay vào đó, quản lý chiến lược là một cuộc đối thoại liên tục, có tính tham gia cao về những mục đích chung. Hơn nữa, một số công ty phúc lợi cao này thực sự khổng lồ - lớn hơn nhiều quốc gia nhỏ, và đôi khi sử dụng hàng triệu người trong các hoạt động trên toàn cầu. Nếu họ có thể quản lý hiệu quả đến thế và có sự tham gia ở quy mô lớn đến như vậy, thì chúng ta có thể sử dụng những thực tiễn quản lý chiến lược tương tự để mang đến sự kiểm soát dân chủ đối với hoạt động kinh tế của các doanh nghiệp, khu vực, ngành và quốc gia.

Sự tham gia của nhân viên trong việc quản lý chiến lược của những công ty tư bản phúc lợi cao này dĩ nhiên còn hạn chế và

cách rất xa những lý tưởng dân chủ của chúng ta. Sự tham gia của một cộng đồng lớn hơn thậm chí còn giới hạn hơn. Kể cả trong những công ty này, các CEO vẫn chịu trách nhiệm chính trước những nhà đầu tư và nhân viên căn bản vẫn là người làm thuê. Trong xã hội chủ nghĩa xã hội, chúng ta sẽ thể chế hóa sự tham gia rộng hơn và sâu hơn trong các doanh nghiệp, và chúng ta sẽ sử dụng các nguyên tắc quản lý chiến lược dân chủ để dẫn dắt những nỗ lực của chúng ta nhằm kiểm soát nền kinh tế ở các cấp độ rộng hơn. Do đó, việc chuyển sang chủ nghĩa xã hội một cách căn bản, không hoàn toàn là bước chuyển đột ngột sang một địa bàn xa lạ. Nền công nghiệp tư bản chủ nghĩa đang chuẩn bị cả nền tảng công nghệ và quản lý cho chủ nghĩa xã hội dân chủ.

Chắc chắn là thậm chí với những nền tảng như vậy, ý tưởng về chủ nghĩa xã hội dân chủ vẫn không thể tránh khỏi mang một đặc tính của xã hội không tưởng. Chẳng hạn, bước chuyển này rõ ràng sẽ không thể thực hiện được trong vòng bầu cử tiếp theo. Nhưng điều đó không khiến chúng ta nản lòng. Một phần thử thách cho chúng ta chính là có dũng khí để tin rằng, một thế giới tốt đẹp hơn là khả thi. Như người ta thường nói gần đây, việc hình dung ra ngày tận thế của nhân loại dễ hơn là nghĩ đến đoạn kết của chủ nghĩa tư bản<sup>2</sup>.

Tuy nhiên, chủ nghĩa tư bản chỉ là hình thái mới nhất trong chuỗi các loại hình xã hội trong lịch sử và thật khó để tin rằng một hệ thống chưa hoàn thiện như vậy lại có thể là hình thái cao nhất của văn minh nhân loại. Như vậy, phác thảo về chủ nghĩa xã hội dân chủ mà tôi đưa ra là một xã hội không tưởng, theo suy nghĩ tích cực của Oscar Wilde:

Một bản đồ thế giới không có Utopia thì chẳng đáng để liếc nhìn, vì nó bỏ sót một nơi mà loài người luôn tìm đến. Và khi loài người đặt chân tới đó, họ tìm kiếm, phát hiện một đất nước



tốt đẹp hơn, rồi giông bão tiếp tục lên đường. Tiến bộ chính là sự hiện thực hóa các Utopia<sup>3</sup>.

Xã hội không tưởng là một ý tưởng mà nhiều người đã “tìm đến” và nhiều người đã “giông bão” tìm kiếm hơn hai thế kỷ qua - kể từ khi chủ nghĩa tư bản xuất hiện với vai trò là cấu trúc cơ bản của xã hội hiện đại và khi những hạn chế của nó đã trở nên rõ ràng. Suốt giai đoạn đó, mỗi thế hệ với khao khát về sự công bằng xã hội và kinh tế đã khóp nổi tầm nhìn riêng về xã hội không tưởng này và những chiến lược riêng về việc làm thế nào chúng ta có thể xây dựng nó.

Nhìn lại kinh nghiệm của những thế hệ trước, tôi giật mình bởi thực tế rằng khi những chuyển đổi căn bản mà họ mong đợi đã không xảy ra trong thời đại của họ hoặc những chuyển đổi này hóa ra là đáng thất vọng, thì nhiều nhà hoạt động xã hội lại từ bỏ viễn cảnh về chủ nghĩa xã hội, và một số người thậm chí còn quay lưng lại với nó. Tôi muốn chuẩn bị tinh thần để chúng ta không tuyệt vọng như vậy. Thông điệp của tôi, ngay bây giờ, là cấp thiết, hy vọng và lạc quan.

*Cấp thiết:* Mặc dù sự phát triển của chủ nghĩa tư bản đã mang lại nhiều lợi ích, nhưng nó cũng sinh ra nhiều khủng hoảng, hơn thế, những cuộc khủng hoảng này sẽ trở nên sâu sắc và được nhân lên theo thời gian. Với sự khổ đau do hệ thống chủ nghĩa tư bản ngày càng lỗi thời này tạo ra và khả năng rất cao là sự khổ đau này sẽ còn gia tăng trong những năm tới, đáng chú ý nhất là do biến đổi khí hậu, thì bước chuyển đổi sang chủ nghĩa xã hội là cấp thiết.

*Hy vọng:* Ngay cả khi những viễn cảnh về sự đổi thay căn bản có vẻ mong manh, những thất bại của chủ nghĩa tư bản càng làm sâu sắc và nhân rộng nỗi thất vọng và điều này có nghĩa là các cơ hội cho một sự đứt gãy triệt để có thể xuất hiện

bất cứ lúc nào, khiến tất cả chúng ta phải kinh ngạc. Trong khi một mối nguy hiểm thực sự là những kẻ mị dân phản động có thể nắm lấy những nỗi thất vọng này - cuộc bầu cử đưa Donald Trump lên vị trí tổng thống vào năm 2016 diễn ra song song với những sự kiện tương tự ở một số nước châu Âu - thì các nhà hoạt động tiến bộ có thể tận dụng những nỗi thất vọng đó để hành động vì một thế giới tốt đẹp hơn.

Và *lạc quan*: Quả thực, chúng ta đang đối diện với những thách thức lớn, nhưng chúng ta có những phương tiện để đương đầu với chúng. Chắc chắn điều này sẽ đòi hỏi một thay đổi căn bản trong hình thái xã hội, nhưng chúng ta đã có sẵn các nền tảng để có thể thiết lập một hình thái xã hội mới. Đúng là thật đáng thất vọng khi thay đổi này chưa diễn ra, nhưng về lâu dài, sự phát triển của chính chủ nghĩa tư bản khiến mô hình chủ nghĩa xã hội ngày càng khả thi và khả quan hơn.

## **Chương 1**

### **SÁU CUỘC KHỦNG HOẢNG**

**H**ệ thống kinh tế - chính trị thịnh hành ngày nay - tôi gọi đó là chủ nghĩa tư bản tân tự do, nhưng chúng ta cũng có thể gọi nó là chủ nghĩa tư bản tài chính hóa - đang không đáp ứng được yêu cầu của chúng ta<sup>1</sup>. Trong hệ thống này, hầu hết các doanh nghiệp cạnh tranh để tối đa hóa lợi nhuận trong khi phớt lờ những hệ quả xã hội và môi trường phát sinh từ hành động của họ. Các doanh nghiệp thuê những người chấp nhận bị chi đạo quản lý để đổi lấy tiền công hoặc đồng lương, bòn rút họ một cách tàn nhẫn, thuê mướn và sa thải họ theo ý muốn, tùy theo điều kiện kinh doanh - hoặc thuê các hãng khác chịu trách nhiệm cho việc này. Chính phủ ủng hộ các lợi ích kinh doanh thông qua những quy chế và hệ thống pháp luật. Chính phủ áp mức thuế nhẹ nhất có thể đối với người giàu và quy định tối thiểu đối với việc kinh doanh; tạo điều kiện để dòng vốn luân chuyển toàn cầu trong khi lại hạn chế sự di chuyển của người lao động; cung cấp mức tối thiểu đối với các dịch vụ công; và giao những dịch vụ đó cho khu vực tư nhân càng nhiều càng tốt.

Chúng ta đã trải qua gần 40 năm với hệ thống tân tự do này, kể từ khi Tổng thống Mỹ Ronald Reagan và Thủ tướng Anh Margaret Thatcher khởi xướng nỗ lực hạn chế những quy định và phúc lợi tiến bộ của chính quyền. Trước khi chúng ta phân tích

nguyên nhân cho những thất bại của hệ thống này hoặc đưa ra các giải pháp, chúng ta nên khảo sát nhanh về thiệt hại.

## SỰ BẤT HỢP LÝ VỀ KINH TẾ

Đừng để bị phân tâm trước số lượng lớn những cuốn sách và bài báo viết về sự bất hợp lý của chúng ta dưới góc độ cá nhân: sự bất hợp lý trong hệ thống kinh tế của chúng ta còn dẫn đến nhiều hậu quả và nguy hiểm hơn nhiều. Chúng ta có những mức bất bình đẳng rõ ràng về thu nhập và sự giàu có, vượt xa bất cứ thứ gì có vẻ liên quan tới đóng góp sản xuất. Nền kinh tế của chúng ta đủ hiệu quả để mang lại sự dư dả cho mọi người; tuy nhiên, tăng trưởng kinh tế đình trệ theo chu kỳ - ít nhất một lần trong 10 năm - và khi nó diễn ra, hàng triệu người Mỹ bị mất việc<sup>2</sup>. Nền kinh tế của chúng ta sản xuất ra quá nhiều hàng hóa và dịch vụ mà chúng ta không cần nhưng lại cung cấp quá ít những gì chúng ta cần. Hãy lần lượt phân tích sâu hơn những quan điểm này.

Bất bình đẳng lại trở thành chủ đề được quan tâm trong những năm gần đây, một phần vì các khuynh hướng đã gây ấn tượng quá mạnh mẽ và một phần vì phong trào Chiếm đã rất thành công trong việc kích thích luồng dư luận về nó. Ít người phủ nhận rằng, những người làm việc chăm chỉ hơn hoặc đóng góp lớn hơn cho phúc lợi của chúng ta xứng đáng được công nhận và khen thưởng. Nhưng có một thực tế cực kỳ khó chịu là hiện nay chỉ 8 người, trong đó 6 người ở Mỹ, đã sở hữu số tài sản tương đương với 50% dân số nghèo hơn của thế giới<sup>3</sup>. Ở Mỹ, vào năm 2010, 1% người giàu nhất đã nắm giữ 48% tổng số vốn cổ phần và quỹ tương hỗ, 64% tổng số chứng khoán tài chính, và 61% tổng số vốn sở hữu doanh nghiệp<sup>4</sup>.

Mặt khác, chúng ta nhận thấy sự bấp bênh về kinh tế đang lan rộng. Vào năm 2017, 4 trong số 10 người Mỹ không thể trang trải chi phí phát sinh khẩn cấp ở mức 400USD mà không phải vay mượn hoặc bán đi một số tài sản. Hơn 1/5 người Mỹ trưởng thành không thể thanh toán toàn bộ hóa đơn trong tháng của mình. Hơn 1/4 những người trưởng thành đã bỏ qua dịch vụ chăm sóc y tế cần thiết do không có khả năng chi trả<sup>5</sup>. Trên 12% hộ gia đình Mỹ (tương đương khoảng 41 triệu người, phần lớn là người Mỹ gốc Phi và người Hispanic\*) “không được bảo đảm về thực phẩm” tại một số thời điểm trong năm 2016, không chắc chắn về việc có đủ thực phẩm để đáp ứng nhu cầu của mình hoặc không thể kiếm được thực phẩm<sup>6</sup>.

Nguy cơ mất việc ám ảnh nhiều người lao động và nguy cơ đó chủ yếu phụ thuộc vào những nguồn lực nằm ngoài tầm kiểm soát của chúng ta - đó là, phụ thuộc vào chu kỳ lên xuống của nền kinh tế rộng lớn hơn. Khi nền kinh tế tăng trưởng chậm lại, mọi người bị mất việc làm và chúng ta gặp phải tình trạng này ít nhất một năm trong hầu hết mọi thập kỷ từ khi chính phủ bắt đầu lưu lại những dữ liệu vào giữa thế kỷ XIX. Dĩ nhiên, việc làm không chỉ là thứ duy nhất hoặc là điều quan trọng nhất trong cuộc sống; nhưng trong hệ thống tư bản chủ nghĩa, lao động là cách thức chủ yếu để mọi người kiếm sống. Điều này khiến việc làm trở thành một vấn đề rất đáng lo ngại đến mức tỷ lệ người trong lực lượng lao động Mỹ chính thức được coi là thất nghiệp đã đạt tới gần 10% hoặc vượt qua mức này vào những năm 1870, 1890, 1930, đầu những năm 1980, và sau cuộc khủng hoảng năm 2008.

Hơn nữa, số liệu chính thức đó chưa đánh giá đúng mức độ thất nghiệp thật sự. Các số liệu thấp như vậy do hai nguyên nhân.

---

\* Hispanic là từ dùng để chỉ người Mỹ có nguồn gốc từ các nước nói tiếng Tây Ban Nha (BT).

Thứ nhất, con số thất nghiệp chính thức, “trên trang nhất” bỏ qua nhiều người cần được tính đến. Nó không tính đến những người bị buộc phải làm công việc bán thời gian trong khi họ cần công việc toàn thời gian, cũng không bao gồm những người nói với các khảo sát viên chính phủ là họ đã không còn đi tìm việc do thất vọng vì thiếu những công việc tử tế. Chẳng hạn, vào giữa năm 2018, tỷ lệ thất nghiệp chính thức thấp một cách bất thường, ở mức 3,9%; nhưng khi bạn thêm vào hai nhóm kể trên, tỷ lệ này là 7,8% - tức là cứ 12 người thì có gần một người không có việc làm<sup>7</sup>. Hơn nữa, nhiều người sau khi vật lộn để tìm kiếm công việc, cuối cùng lại từ bỏ và không còn coi mình là một phần của lực lượng lao động. Khi chúng ta tính tất cả những người trong độ tuổi lao động không đi làm, ở trường học, hoặc ở trong tù, tỷ lệ thất nghiệp năm 2018 vào khoảng 12% - tức là cứ tám người thì có gần một người thất nghiệp. Chúng ta cũng nên lưu ý rằng có nhiều người buộc phải làm những công việc không đúng với khả năng. Các ước tính về quy mô của nhóm này có sự chênh lệch đáng kể, nhưng vào năm 2014, ít nhất 25% số người có trình độ đại học làm những công việc thấp hơn so với trình độ chuyên môn<sup>8</sup>.

Thứ hai, tỷ lệ thất nghiệp chỉ đo đếm phần trăm số người không có việc làm tại một thời điểm nhất định. Trên thực tế, vào một năm bất kỳ, số người thất nghiệp trong một thời điểm thường cao gấp ba lần. Với sự phát triển gần đây của việc làm có “hợp đồng” tạm thời, con số đó đang tăng<sup>9</sup>. Hơn nữa, khoảng thời gian thất nghiệp trung bình đã tăng lên suốt nửa thế kỷ qua, đạt tới gần 40 tuần sau cuộc khủng hoảng năm 2008.

Nỗi khốn khổ do tình trạng thất nghiệp gây ra là sâu sắc. Kể cả những giai đoạn ngắn không có việc làm cũng có những tác

động lâu dài tới thu nhập của người dân. Và thời gian thất nghiệp kéo dài - điều đã trở nên quá phổ biến những năm gần đây - gây ra những hậu quả vô cùng nặng nề đối với nhiều người<sup>10</sup>. Thất nghiệp là nguyên nhân lớn nhất dẫn tới tình trạng vô gia cư, và vào bất kỳ đêm nào trong năm 2019, đều có hơn nửa triệu người Mỹ rơi vào cảnh không nhà, nằm ngủ bên ngoài hoặc trong những nơi trú ẩn khẩn cấp hoặc nhà tạm (Mặc dù thực tế là cũng trong thời gian đó, có khoảng 17 triệu ngôi nhà không có người ở). Thất nghiệp cũng làm gia tăng khả năng mắc bệnh tim mạch, rối loạn lo âu, trầm cảm và tự tử. Những người không có việc làm có chế độ ăn uống kém hơn và ít đi khám bệnh. Họ ít luyện tập, trong khi lại hút thuốc, uống rượu, sử dụng ma túy nhiều hơn và sức khỏe cũng kém hơn nhiều<sup>11</sup>. Cùng với nhiều yếu tố khác (bao gồm cả điều kiện sức khỏe trước khi mất việc), tỷ lệ tử vong của người thất nghiệp cao hơn 63% so với người có việc làm và tỷ lệ này vẫn tăng đáng kể trong khoảng một thập kỷ sau một đợt thất nghiệp<sup>12</sup>.

Trong những chu kỳ suy thoái kinh tế, không chỉ con người thiếu việc làm mà cả những nguồn lực sản xuất như máy móc, nhà máy và cửa hàng cũng không thể duy trì hoạt động. So sánh công suất mà các công trình và thiết bị công nghiệp có thể tạo ra - “năng lực” sản xuất của nền kinh tế - với sản lượng của chúng trên thực tế, mức độ sử dụng không đạt công suất thật đáng kinh ngạc. Mức độ chính xác thay đổi theo các chu kỳ bùng nổ và suy thoái, nhưng hơn 50 năm qua, mọi thứ dường như đã dần trở nên tồi tệ hơn<sup>13</sup>. Trong những năm tốt đẹp nhất từ năm 2000, toàn bộ 20% năng lực của nền kinh tế không hoạt động và vào những năm tồi tệ, con số kinh hoàng là 34%<sup>14</sup>. Đúng là để ứng phó với khủng hoảng môi trường, chúng ta cần giảm bớt việc sản xuất nguyên vật liệu; nhưng đó không phải là những gì diễn

ra ở đây. Đúng là hợp lý khi “để dành” một chút công suất - nếu không, chúng ta sẽ rơi vào rất nhiều giai đoạn thiếu hụt; nhưng những tỷ lệ này cao hơn mức cần thiết. Ngoài ra, khi thời gian không được sử dụng dài hơn, các công trình thường bị phá hủy và thiết bị thường được gửi đi tái chế hoặc đến bãi rác, chỉ để bảo đảm cho việc đầu tư mới. Hãy xem xét tất cả nỗ lực dành cho việc xây dựng năng lực đó. Và hãy nghĩ về cơ hội đã bị bỏ lỡ để đáp ứng nhu cầu của mọi người nếu năng lực này được sử dụng tốt. Quả là lãng phí!

Cuộc khủng hoảng về sự bất hợp lý của nền kinh tế có một khía cạnh thứ ba, ít được nhận thấy hơn: nền kinh tế của chúng ta tạo ra ngày càng nhiều hàng hóa và dịch vụ mà chúng ta không cần. Các sản phẩm được thiết kế để bị quảng đi thay vì sửa chữa, tái sử dụng, hoặc tái chế. Hậu quả là lượng rác thải ngày càng tăng, phần lớn đổ về bãi rác. Khoảng 20-50 triệu tấn rác thải điện tử, hầu hết là độc hại, phát sinh hằng năm trên toàn thế giới, và số lượng này đang tăng lên một cách nhanh chóng. Mỗi người chúng ta thải ra trên 680 kg chất thải đô thị mỗi năm, trong khi đó nền công nghiệp đang tạo ra một khối lượng tương tự<sup>15</sup>. Thật là một nỗ lực lớn lao và sự khéo léo phi thường của con người, chưa kể tới những tài nguyên thiên nhiên, đang bị quảng vào thùng rác theo đúng nghĩa đen!

Lãng phí cũng có nhiều hình thức khó nhận biết, với quá nhiều năng lượng và sự sáng tạo đã đổ vào các hoạt động kinh tế mà không đem lại bất cứ điều gì cho phúc lợi thực sự của chúng ta nhưng lại có khả năng thu về lợi nhuận tốt cho nền công nghiệp. Đồ ăn vặt và thuốc lá là bằng chứng số 1 cho luận điểm rằng sự bất hợp lý cá nhân thường là hệ quả của sự bất hợp lý trong hệ thống. Phần lớn sự lãng phí này



hoàn toàn nằm ngoài sự kiểm soát cá nhân. Chúng ta mua bảo hiểm y tế từ các công ty bảo hiểm tư nhân, khi chúng ta biết rằng nếu chính phủ là người mua duy nhất thì đất nước có thể tiết kiệm hàng trăm tỷ đôla mỗi năm<sup>16</sup>. Và hãy cân nhắc tới sự lãng phí khi mà các công ty đang ồ ạt cung cấp quá nhiều sản phẩm “ăn theo”, chẳng hạn hàng tá các nhãn hiệu ngũ cốc ăn sáng hoặc kem đánh răng nằm trên kệ các siêu thị của chúng ta<sup>17</sup>.

Khía cạnh cuối cùng trong cuộc khủng hoảng về sự bất hợp lý của nền kinh tế thậm chí còn khó quan sát hơn: chúng ta thiếu nhiều nhu yếu phẩm. Các công ty ô tô tích cực quảng bá những chiếc SUV cỡ lớn của họ như biểu tượng về địa vị, mặc dù hầu hết chúng ta nên lựa chọn sử dụng phương tiện công cộng nhiều hơn hay những chiếc xe nhỏ tiết kiệm nhiên liệu hơn. Các phương pháp chữa trị được phát triển cho các căn bệnh của giới nhà giàu và ở những lĩnh vực hứa hẹn đem lại lợi nhuận cao (chẳng hạn như ung thư và bệnh tim), trong khi các chứng bệnh của người nghèo (như sốt rét và lao phổi) lại bị bỏ qua<sup>18</sup>.

## **SỰ TƯỚC QUYỀN Ở NƠI LÀM VIỆC**

Nhiều cuộc điều tra trên báo chí đã tiết lộ số lượng những người ghét cách mình bị đối xử ở công sở, kể cả khi họ yêu thích công việc đó<sup>19</sup>. Hầu hết chúng ta không thực sự đưa ra ý kiến hoặc có “tiếng nói” trong công việc. Bất chấp tất cả các cuộc thảo luận về cách quản lý hiện đại có sự tham gia của nhân viên, chỉ có 45% người lao động cảm thấy các ý tưởng hoặc những mối bận tâm của mình được lắng nghe, và chỉ 31% cho rằng chủ của họ “quan tâm tới nhân viên chứ không chỉ là lợi nhuận thu về”<sup>20</sup>.

Không gian dành cho tiếng nói tập thể thậm chí còn bị thu hẹp hơn. Ngày nay, chỉ khoảng 11% nhân viên có nghiệp đoàn đại diện - không đến 7% ở khu vực tư nhân, và khoảng 35% ở khu vực công - mặc dù khoảng 50% nhân viên thừa hành (non-managerial employees) hiện đang làm việc mà không có nghiệp đoàn đại diện cho biết họ muốn có một đại diện như vậy<sup>21</sup>. Trong trường hợp không có nghiệp đoàn, một số công ty có những diễn đàn do ban quản lý điều hành - nơi đại diện cho người lao động gặp nhà quản lý và bàn về tiền lương và quyền lợi. Tuy nhiên, các diễn đàn này chỉ dành cho 34% người lao động chưa có nghiệp đoàn đại diện, và thật khó để thấy những người này nói chuyện thẳng thắn trong diễn đàn nếu họ thiếu sự bảo vệ của nghiệp đoàn<sup>22</sup>. Với những quyết định lớn hơn về kinh doanh, người lao động có thể có chút ảnh hưởng ở một vài công ty rất nhỏ, nhưng hầu hết mọi người làm việc trong các công ty lớn, và rất ít công ty như vậy cho phép nhân viên có bất kỳ ảnh hưởng quan trọng nào. Trong số các công ty lớn ở Mỹ, chỉ có chưa đến 12 công ty thể chế hóa sự tham gia của nhân viên trong việc xây dựng chiến lược, và phần lớn nỗ lực “hợp tác giữa nhà quản lý và người lao động” như vậy đã không được kéo dài<sup>23</sup>.

Chẳng có gì đáng ngạc nhiên khi sau đó mọi người sẽ cảm thấy rảnh rang ở nơi làm việc. Tổ chức Gallup thăm dò ý kiến nhiều người lao động thay cho ông chủ của họ về mức độ tham gia ở nơi làm việc dưới dạng các câu hỏi, như họ có cảm thấy mình được làm công việc đúng sở trường, quan điểm của họ được coi trọng, họ được tập trung vào chất lượng, họ có cơ hội phát triển kỹ năng hay không,... Kết quả cho thấy mức độ tham gia của nhân viên trong nền công nghiệp Mỹ, tính trung bình, thấp một cách đáng kinh ngạc. Trong một khảo sát năm 2016,

chỉ 1/3 người lao động Mỹ (33%) đã “tham gia” theo nghĩa này; 1/2 người lao động (51%) “không tham gia”; 16% “chủ động không tham gia”. Những cuộc thăm dò khác cho thấy, đối với 55% người lao động thuộc khu vực tư nhân, công việc của họ chỉ là “làm việc để kiếm sống”, thay vì làm những công việc đem lại cho họ bất kỳ ý nghĩa nào về mục tiêu hoặc bản sắc<sup>24</sup>.

Nếu thuật ngữ “khủng hoảng” có vẻ cường điệu ở đây, tôi nghĩ đó là vì chúng ta đã quen với sự bất lực này. Nhưng cái giá mà nhân loại phải trả cho việc bị tước quyền là rõ ràng. Và phí tổn về kinh tế cũng như chi phí xã hội của nó là rất lớn. Gallup nhận thấy những khác biệt rõ ràng giữa kết quả của những đơn vị kinh doanh thuộc nhóm 25% có điểm số về mức độ tham gia cao nhất so với nhóm 25% có điểm số thấp nhất. Các tổ chức thuộc nhóm 25% có điểm số cao nhất có sự cố về an toàn lao động thấp hơn 70%, sản phẩm lỗi thấp hơn 40%, hiệu suất cao hơn 17%, và lợi nhuận cao hơn 21%<sup>25</sup>.

## **CHÍNH PHỦ THỜ Ơ**

Việc bị tước quyền ở nơi làm việc diễn ra song song với sự bất lực trong lĩnh vực chính trị. Xem xét những vấn đề lớn về chính trị trong những năm gần đây: sự áp đảo của những lợi ích kinh doanh là quá rõ ràng. Hãy nghĩ về NAFTA - Hiệp định Thương mại tự do Bắc Mỹ, giữa Mỹ, Canada, và Mêhicô: Hiệp định bị đa số người Mỹ phản đối nhưng vẫn được tiến hành<sup>26</sup>. Dư luận từ lâu đã hoan nghênh hành động của chính phủ nhằm bảo đảm dịch vụ bảo hiểm y tế toàn dân (hầu hết những người ủng hộ thích phương án một người trả tiền duy nhất, nhưng cũng có một số người thích mô hình nhà nước/tư nhân cùng làm), nhưng thay vào đó, chúng ta có Obamacare - một bước tiến

nửa vời rất khiêm tốn<sup>27</sup>. Hãy nghĩ về sự thất bại lặp đi lặp lại trong việc tăng mức lương tối thiểu phù hợp: dư luận từ lâu đã ủng hộ một khoản tăng đáng kể, nhưng ở đây lợi ích của doanh nghiệp đã thắng thế so với quyền lợi của những người dân Mỹ bình thường<sup>28</sup>. Hoặc bản khoản về một thứ thậm chí chưa từng được biểu quyết - Đạo luật Lựa chọn tự do cho người lao động, điều sẽ bảo đảm sự công nhận cho nghiệp đoàn ngay khi đa số người lao động ký vào tấm thẻ tán thành. Những biện pháp như vậy, nhằm tạo điều kiện để nghiệp đoàn được thừa nhận, đã được ủng hộ trong các cuộc thăm dò ý kiến công chúng trong nhiều năm, nhưng lại hoàn toàn không có bước tiến nào ở Quốc hội<sup>29</sup>. Hệ thống chính trị được sắp xếp theo hướng có lợi cho các doanh nghiệp lớn, và ảnh hưởng đó lan rộng tới cả các đảng Dân chủ và Cộng hòa.

Quả thực, chính phủ của chúng ta có sự thờ ơ rõ ràng với dư luận. Theo thăm dò ý kiến, người dân Mỹ nói rằng họ muốn chính phủ can thiệp nhiều hơn vào vấn đề năng lượng (77%), môi trường (75%), y tế (72%), kinh tế và tăng trưởng việc làm (68%). Đa số ủng hộ chính phủ hành động nhiều hơn đối với các đề xuất như mang lại điều kiện sống tốt cho người cao tuổi (73%), bảo đảm an toàn thực phẩm và dược phẩm (73%), bảo đảm tiếp cận với việc chăm sóc sức khỏe giá cả phải chăng (73%), giảm nghèo (69%), bảo đảm không khí sạch và nước sạch (67%). Có 69% tin rằng, chúng ta cần chính phủ xử lý các vấn đề kinh tế phức tạp hơn là chỉ dựa vào thị trường, trong khi 31% phản đối điều này<sup>30</sup>. Mặc dù sự thật là các cuộc thăm dò như vậy hầu như không phản ánh chân thực những cam kết mạnh mẽ, khi chúng ta kết hợp dữ liệu đó với bằng chứng khác sẽ dẫn đến một kết luận là: quyền lợi của chúng ta với tư cách là các công dân bị các nhà lập pháp lờ đi một cách có hệ thống.

Do sự thờ ơ của chính phủ, không có gì đáng ngạc nhiên khi có rất nhiều người quá hoài nghi và bỏ cuộc với chính trị<sup>31</sup>. Năm 2015, chỉ 19% người Mỹ nói rằng họ có thể hầu như luôn tin vào chính phủ. Chỉ 20% cho rằng các chương trình của chính phủ đang vận hành tốt. Khoảng 55% tin “những người dân Mỹ bình thường” sẽ giải quyết các vấn đề quốc gia tốt hơn giới chức được bầu<sup>32</sup>. Chiến dịch tranh cử của Bernie Sanders năm 2016 cho thấy sự hoài nghi này không nhất thiết dẫn đến sự từ bỏ, nhưng chúng ta đang trong một cuộc chiến khó khăn. Một nghiên cứu năm 2014 đã chỉ ra có 35% người trưởng thành ở Mỹ thường xuyên bỏ phiếu trong các cuộc bầu cử, trong khi số người dưới 30 tuổi chỉ chiếm 22%<sup>33</sup>. Chỉ 8% đã tình nguyện tham gia một chiến dịch chính trị trong vòng hai năm qua<sup>34</sup>.

## **MÔI TRƯỜNG QUÁ TẢI**

Chúng ta đang tạo ra sức ép nhiều hơn bao giờ hết đối với các hệ sinh thái của hành tinh thông qua biến đổi khí hậu, tuyệt chủng các giống loài và khai thác quá mức tài nguyên đất và biển. Đến năm 1970, nhân loại đã vượt quá sức chứa của hành tinh - dân số của chúng ta đã sử dụng tài nguyên thiên nhiên vượt quá mức bền vững. Ngày nay, loài người đang sử dụng tài nguyên thiên nhiên nhanh hơn gần 60% so với mức chúng có thể tái tạo. Và ở Mỹ, chúng ta tiêu tốn những tài nguyên này nhanh hơn gấp 7 lần mức cho phép để duy trì tính bền vững<sup>35</sup>. Nhìn chung, hệ quả là nhân loại đã vượt qua những “ranh giới sinh thái của hành tinh” - điều dễ dàng nhận thấy không chỉ ở việc làm gia tăng tình trạng biến đổi khí hậu và phá rừng mà còn làm mất đa dạng sinh học và gián đoạn

vòng tuần hoàn nitơ và phốtpho<sup>36</sup>. Chúng ta đang tiêu diệt các loài khác với một tốc độ rất nhanh. Chỉ riêng giai đoạn từ năm 1970 tới 2012, quần thể các loài sống trên cạn được các nhà khoa học theo dõi đã giảm khoảng 38%. Các quần thể biển giảm xuống 36%. Quần thể động vật nước ngọt giảm tới 81%. Chúng ta đang ở trên bờ vực của cuộc đại tuyệt chủng lần thứ sáu - lần này không phải do các tác động của địa chất tự nhiên mà là do bàn tay con người<sup>37</sup>.

Vì lo ngại những người ủng hộ tiềm năng có thể cảm thấy sợ hãi đến điểm người, các nhà hoạt động vì môi trường thường nói giảm đi những thông điệp của họ về các hệ sinh thái đang suy thoái, băng tan, sự suy giảm của số lượng các rạn san hô, sự gia tăng liên tục của lượng khí thải gây hiệu ứng nhà kính,... Nhưng để nói một cách thẳng thắn: chúng ta đã vượt qua giới hạn<sup>38</sup>. Biến đổi khí hậu đã tước đi mạng sống của 400.000 người mỗi năm trên toàn thế giới - nguyên nhân trực tiếp là do thời tiết khắc nghiệt, còn nguyên nhân gián tiếp là do tỷ lệ mắc bệnh cao hơn, và các cuộc nội chiến cũng như xung đột xã hội xảy ra vì mất mùa và khan hiếm nước<sup>39</sup>. Ô nhiễm không khí đã khiến 5,5 triệu người tử vong mỗi năm<sup>40</sup>. Và con đường phía trước còn u ám hơn nhiều. Tới năm 2100, trữ phi lượng phát thải khí cacbon được cắt giảm mạnh mẽ, nếu không, mực nước biển dâng cao có thể sẽ nhấn chìm một tỷ người trên thế giới, và chỉ riêng ở nước Mỹ là khoảng 13-20 triệu người<sup>41</sup>.

Hãy xem xét ở quy mô nhỏ là thành phố, như trường hợp New York chẳng hạn. Mực nước biển dâng cao đồng nghĩa với ngập lụt xảy ra nhiều hơn giống như trận lụt do cơn bão Sandy năm 2012. Chỉ riêng cơn bão này đã gây tổn thất gần 20 tỷ USD, khiến 43 người thiệt mạng và nhiều người khác bị thương. Các sân bay, xe lửa, tàu điện ngầm và đường cao tốc đều

ngừng hoạt động. Các bệnh viện và nhà máy xử lý nước thải rơi vào tình trạng tê liệt. Lũ đã tràn vào các hệ thống điện và phá hỏng hệ thống điện thoại di động. Những trận lũ lụt có quy mô như bão Sandy thường xảy ra khoảng 400 năm một lần; nhưng do hiện tượng nóng lên toàn cầu, vào cuối thế kỷ này, chúng sẽ diễn ra khoảng 23 năm một lần. Khu vực bị ngập của New York được dự đoán sẽ rộng hơn gấp đôi, bao phủ diện tích khoảng hơn 256 km<sup>2</sup> của thành phố<sup>42</sup>.

Rõ ràng là để giải quyết mối đe dọa biến đổi khí hậu này đòi hỏi nhiều hơn là chỉ chuyển sang sử dụng năng lượng tái tạo. Đây chính là một nhiệm vụ lớn, nhưng việc sản xuất năng lượng sơ cấp chiếm chưa đầy 1/4 lượng phát thải khí CO<sub>2</sub> của chúng ta. Hầu hết lượng phát thải là do các ngành vận tải, các hoạt động sản xuất nông nghiệp, thép, xi măng và hóa chất tạo ra. Nhiều khu vực rộng lớn trong hệ thống công nghiệp của chúng ta phải được thay thế.

## XÃ HỘI TAN RÃ

Chúng ta đang trải qua một loạt những cuộc khủng hoảng xã hội tác động qua lại đang ngày càng lan rộng trong các mối quan hệ giới tính và chủng tộc, trong các gia đình, các khu dân cư, các thành phố, các khu vực, cũng như trong hệ thống tư pháp hình sự, y tế, chăm sóc trẻ em, chăm sóc người già, nhà ở và giáo dục.

Hãy xem phong trào #MeToo cho thấy việc phụ nữ bị đàn ông lạm dụng phổ biến như thế nào. Năm 2017, khoảng 54% phụ nữ Mỹ báo cáo đã nhận được những lời gạ gẫm “không mong muốn và không phù hợp”<sup>43</sup>. Điều này phản ánh sự bất cân xứng sâu sắc về quyền lực đã tồn tại dai dẳng giữa nam

giới và phụ nữ trong các mối quan hệ kinh tế, xã hội và giới tính. Quấy rối và lạm dụng tình dục đối với phụ nữ là chuyện phổ biến ở công sở, nơi nam giới thường nắm giữ những vị trí quyền lực như ông chủ, và nơi họ sử dụng uy quyền của mình để lạm dụng phụ nữ, để che đậy tội ác, và để ép buộc phụ nữ chấp nhận các thỏa thuận bí mật, nhằm ngăn họ cảnh báo những người khác về mối nguy hại. Tình trạng lạm dụng trẻ em và bạo lực đối với cộng đồng những người đồng tính, song tính và chuyển giới (LGBTQ) cũng tràn lan<sup>44</sup>.

Hãy xem thách thức mà phụ nữ phải đối mặt trong việc cân bằng giữa công việc và ngoài công việc. Vì những khó khăn về kinh tế từ sự đình trệ trong thu nhập giữa những người lao động bình thường, và từ những thay đổi xã hội do phong trào phụ nữ tạo ra, phụ nữ (độc thân, đã kết hôn, có và chưa có con) chiếm tỷ lệ ngày càng cao trong lực lượng lao động làm công ăn lương. Tuy nhiên, họ vẫn mang theo phần lớn gánh nặng nuôi dạy con cái và việc nhà. Nhiều người làm việc bán thời gian để giải quyết những căng thẳng phát sinh<sup>45</sup>. Nhưng điều đó khiến việc kiếm được thu nhập tương xứng trở nên khó khăn hơn, chưa nói tới việc xây dựng sự nghiệp và bảo đảm được tăng lương hợp lý. Và chính công việc bán thời gian cũng trở nên khó khăn hơn khi các doanh nghiệp yêu cầu sự linh hoạt hơn về thời gian và khả năng làm thêm giờ. Bởi vậy, đối với hầu hết người lao động, và đặc biệt đối với lao động nữ, giờ làm việc là quá dài so với thời gian dành cho gia đình, và quá ngắn so với nhu cầu về kinh tế của họ<sup>46</sup>.

Không có gì đáng ngạc nhiên, căng thẳng đã đạt tới cấp độ đại dịch. Hiệp hội Tâm lý Mỹ khảo sát những người trưởng thành, hỏi họ về mức độ căng thẳng theo thang điểm 10, trong



đó điểm 1 là “ít hoặc không căng thẳng” và điểm 10 là “cực kỳ căng thẳng”. Những người được hỏi thường có mức độ căng thẳng trung bình là 5,1 so với mức 3,8 - mức độ mà họ tin là biểu hiện cho tình trạng khỏe mạnh. Khoảng 24% người trưởng thành cho biết mình cực kỳ căng thẳng - mức độ từ 8, 9 hoặc 10 theo thang điểm 10. Phụ nữ thậm chí còn căng thẳng hơn nam giới - trung bình là 5,3 so với mức 4,9 của nam giới năm 2016. Đối với cả nam giới và phụ nữ, tiền bạc và công việc là những nguyên nhân gây căng thẳng lớn nhất. Và nhiều người đã cho biết về những triệu chứng liên quan tới sức khỏe tinh thần do căng thẳng trong tháng vừa qua, chẳng hạn như cảm giác lo lắng hoặc sợ hãi (42%), cảm giác tuyệt vọng hoặc buồn chán (37%) và lo âu không ngừng (33%)<sup>47</sup>.

Hãy xem xét các mối quan hệ chủng tộc trong xã hội của chúng ta. Mặc dù tiến bộ thực sự đã được thực hiện kể từ thời có Luật Jim Crow, nhiều người Mỹ da trắng vẫn đang rất gắn bó với những đặc quyền của mình. Và sự gắn bó đó được thể hiện dưới những hình thức rất đáng sợ khi tăng trưởng kinh tế bị đình trệ và hệ quả là, mọi người e sợ rằng sự tiến bộ của các nhóm khác làm phương hại những cơ hội kinh tế của họ<sup>48</sup>. Sự phân biệt đối xử trong thị trường việc làm và nhà ở vẫn tràn lan<sup>49</sup>. Tỷ lệ đói nghèo và tỷ lệ bị bỏ tù cao hơn nhiều trong các cộng đồng thiểu số. Mặc dù hầu hết những người Mỹ da trắng bày tỏ sự tin tưởng rằng phân biệt chủng tộc là chuyện đã qua, nhưng hầu hết những người Mỹ gốc Phi đều cảm thấy nhức nhối mỗi ngày<sup>50</sup>. Theo FBI, trong tất cả các vụ phạm tội do thù ghét ở Mỹ từ giữa năm 2008 tới 2012, có đến 1/3 nhắm vào người Mỹ gốc Phi.

Hãy xem xét các khu dân cư và vùng miền của chúng ta. Mọi người ngày càng thích sống trong những khu dân cư đồng

nhất về kinh tế và xã hội. Đồng thời, mọi người không còn biết tới hàng xóm của mình nữa: họ thậm chí không biết cả tên nhau<sup>51</sup>. Các khu dân cư thiểu số thường thiếu thốn, với cơ sở hạ tầng ít được bảo trì, tỷ lệ tội phạm cao, chịu sự kiểm soát quân phiệt, khan hiếm thực phẩm và nhà ở quá tải. Trong một quốc gia, chúng ta đang phải đối mặt với sự chênh lệch ngày càng tăng về điều kiện sống giữa các khu vực. Các vùng nông thôn và những thị trấn nhỏ bị bỏ lại trong cảnh khốn cùng về kinh tế, còn thanh niên bỏ quê để lên phố<sup>52</sup>. Các thành phố đã từng thịnh vượng như Detroit rơi vào cảnh đổ nát khi những ngành công nghiệp rời đi.

Hãy xem xét hệ thống tư pháp hình sự của chúng ta. Cứ 140 người ở Mỹ thì có một người ở tù (so sánh với tỷ lệ 1/531 ở Canada), và cứ 31 người thì có một người được tạm tha có điều kiện. Với 4% dân số thế giới, chúng ta có tới 22% số tù nhân trên toàn cầu. Và ở Mỹ, không chỉ có tình trạng phạm tội diễn ra thường xuyên, chúng ta còn có tỷ lệ nạn nhân tương đương với nhiều quốc gia giàu có khác. Hệ thống của chúng ta chỉ mang tính trừng phạt cao hơn. Bản án trung bình cho tội trộm cắp ở Mỹ là 16 tháng, trong khi ở Canada là 5 tháng và ở Anh là 7 tháng. Và phần lớn sự hà khắc này là hệ quả của nạn phân biệt chủng tộc. Sự bất bình đẳng về chủng tộc trong hệ thống của chúng ta làm xói mòn niềm tin. Trong 20 năm, tính tới năm 2010, việc phân phối 5gr côcain dưới dạng crack (một dạng côcain rẻ tiền hơn, được người nghèo và người Mỹ gốc Phi sử dụng nhiều) phải chịu án tù liên bang tối thiểu 5 năm. Nhưng nếu tội phạm liên quan tới bột côcain (một dạng đắt tiền hơn, được người giàu và người da trắng sử dụng nhiều), thì một bản án 5 năm cần 500gr - nhiều gấp 100 lần<sup>53</sup>. Hệ quả từ những bất bình đẳng như vậy cho chúng ta thấy có 4,7% người Mỹ gốc Phi

ngồi tù so với tỷ lệ 0,7% của người da trắng. Người Mỹ gốc Phi và người Hispanic chiếm khoảng 30% dân số nhưng lại chiếm 60% số tù nhân. Đại đa số những người bị tổng giam là vì các tội danh phi bạo lực như tàng trữ ma túy, hoặc các tội danh liên quan tới tài sản, chứ không phải tội chống lại con người. Khi ở tù, những công dân như chúng ta đối diện với một thế giới bạo lực và tổng tiền, và cơ hội để cải tạo là rất hiếm. Không ngạc nhiên khi khoảng 67% tù nhân được thả ra sẽ bị bắt lại trong vòng ba năm.

Hãy xem xét hệ thống chăm sóc người bệnh và người già của chúng ta. Những người sống ở vùng ngoại ô Maryland (giàu có, chủ yếu là da trắng) sống lâu hơn 17 năm so với những người ở vùng lân cận Washington, DC (nghèo hơn, chủ yếu là nhóm người thiểu số). Nếu tính từ tuổi 35, người sống ở Harlem không thọ bằng người sống ở Bănglađét<sup>54</sup>. Những khác biệt này không chỉ phản ánh về chủng tộc mà còn về giáo dục và thu nhập. Trong số trẻ em (tỷ lệ tử vong ở trẻ sơ sinh, tình trạng sức khỏe, hạn chế vận động, ăn uống lành mạnh, thanh thiếu niên ít vận động) và người lớn (tuổi thọ, tình trạng sức khỏe, hạn chế vận động, bệnh tim, tiểu đường, béo phì), những người nghèo hơn và có trình độ học vấn thấp đều có sức khỏe kém hơn, và những mô hình đó tồn tại trong cộng đồng chung cũng như các nhóm chủng tộc/dân tộc<sup>55</sup>.

Hãy nghĩ về vấn đề nhà ở. Thị trường nhà ở chạy theo lợi nhuận đang cản trở chúng ta. Trên toàn nước Mỹ, không một quận nào không thiếu trầm trọng nhà ở giá rẻ. Cứ 100 hộ gia đình có thu nhập cực kỳ thấp thì chỉ có 29 chỗ thuê nhà phù hợp, giá cả phải chăng và có sẵn để sử dụng<sup>56</sup>. Ở các thành phố có tốc độ phát triển nhanh hơn, việc sở hữu nhà trở nên quá xa xỉ với hầu hết người lao động. Tỷ lệ những người thuê nhà

buộc phải trả hơn 30% thu nhập để thuê nhà tăng gấp đôi từ 23% trong những năm 1960 lên tới 47% năm 2016<sup>57</sup>. Do đó, thật đau lòng nhưng không có gì ngạc nhiên khi vào bất cứ đêm nào của năm 2017, ở Mỹ đều có trên 550.000 người vô gia cư. Trong đó, 21% là trẻ em dưới 18 tuổi, tương đương 114.000 người. Và 35% trong số đó, khoảng 192.000 người, không có bất kỳ chỗ nương thân nào. Trong suốt một năm, khoảng từ 2,3 tới 3,5 triệu người Mỹ trải qua cảnh không nhà, và ít nhất 7 triệu người khác đã mất nhà và phải chia sẻ nơi ở với những người khác do khó khăn về kinh tế<sup>58</sup>. Và bất chấp thực tế này, số nhà cửa bỏ không còn lớn hơn gấp nhiều lần số người vô gia cư.

Ngoài ra, hãy nghĩ về hệ thống giáo dục của chúng ta. Giáo dục ngày càng quan trọng đối với tương lai của nền kinh tế ở cấp độ cá nhân lẫn quốc gia, và điều này dẫn tới việc chúng ta có nhu cầu ngày càng tăng về các trường phổ thông và đại học. Tuy nhiên, các trường tiểu học và trung học của chúng ta đang thiếu các nguồn lực, còn giáo viên phải nhận mức lương thấp hơn 35% so với những người có nền tảng giáo dục tương đương đang làm các công việc khác. Không bất ngờ khi những đứa trẻ 15 tuổi của chúng ta làm các bài kiểm tra về khả năng toán học, đọc hiểu và khoa học kém hơn nhiều so với các bạn đồng trang lứa ở nhiều quốc gia khác nghèo hơn chúng ta: ở những lĩnh vực này, chúng ta lần lượt xếp thứ 26, 24 và 25<sup>59</sup>. Giáo dục đại học nằm ngoài tầm với đối với nhiều gia đình, xét về mặt tài chính. Những người vay nợ để học đại học nhận thấy mình ngập trong cảnh nợ nần, thậm chí không thể tuyên bố phá sản để tránh bị gánh nặng đè bẹp. Tổng số nợ của sinh viên hiện là một con số đáng kinh ngạc 1,3 nghìn tỷ USD, và có đến 40% số người có khoản nợ sinh viên đối diện với nguy cơ vỡ nợ vào năm 2023<sup>60</sup>.

## MÂU THUẦN QUỐC TẾ

Cuối cùng, chúng ta sống trong một thế giới đang kêu gọi sự hợp tác quốc tế để giải quyết nhiều vấn đề như biến đổi khí hậu, chiến tranh, nguy cơ xung đột hạt nhân, tình trạng đói nghèo dai dẳng, suy giảm tài nguyên nước, nạn đói, di cư, dịch bệnh truyền nhiễm,... nhưng sự hợp tác như vậy đang bị những thế lực thù địch quốc tế cản trở.

Và nước Mỹ đang khiến tình trạng này trầm trọng hơn là ra tay tương trợ. Chúng ta là quốc gia quyền lực nhất và nằm trong số những nước giàu nhất, nhưng thay vì giúp hàn gắn thế giới, chúng ta đang theo đuổi chủ nghĩa dân tộc, chính sách “Nước Mỹ trên hết”. Cam kết của chúng ta với những nỗ lực hợp tác toàn cầu nhằm đối phó với biến đổi khí hậu chỉ là sự thờ ơ - bị hạn chế bởi những lo ngại rằng Trung Quốc sẽ giành được lợi thế kinh tế nếu chúng ta tham gia Nghị định thư Kyoto trong khi họ thì không. Và sau đó, Tổng thống Trump tuyên bố ý định rút nước Mỹ ra khỏi Thỏa thuận Paris năm 2015 về biến đổi khí hậu.

Ngay cả trong giai đoạn nước Mỹ tham gia tích cực vào những nỗ lực đa phương thì việc chúng ta sẵn sàng khẳng định “những lợi ích quốc gia” bằng bạo lực là hoàn toàn vô lý. Hồ sơ về những lần can thiệp quân sự ở nước ngoài của chúng ta từ Chiến tranh thế giới thứ hai là đáng xấu hổ, với quá nhiều lần trong số đó là ủng hộ những chính thể đàn áp từng là đồng minh hữu ích<sup>61</sup>. Trong giai đoạn đó, chúng ta đã giúp lật đổ ít nhất 36 chính phủ, can thiệp vào ít nhất 84 cuộc bầu cử ở nước ngoài, nỗ lực ám sát hơn 50 nhà lãnh đạo nước ngoài, và đánh bom vào dân thường ở hơn 30 quốc gia. Một số vụ trong hồ sơ

này có thể quy cho mâu thuẫn Chiến tranh lạnh, nhưng quỹ đạo này sau đó cũng không khá hơn nhiều. Chúng ta vẫn viện trợ cho 3/4 các nền chuyên chế độc tài trên thế giới<sup>62</sup>. Chúng ta vẫn duy trì mạng lưới hơn 800 căn cứ quân sự đóng ở trên 70 quốc gia<sup>63</sup>. Khi kho vũ khí hạt nhân của chúng ta vẫn luôn trong tình trạng sẵn sàng nhắm vào các thành phố ở Nga và Trung Quốc, nguy cơ thảm họa hạt nhân sẽ tàn khốc không kém thảm họa khí hậu sắp tới<sup>64</sup>.

Liên quan tới sự hỗ trợ dân sự, cam kết vượt lên tính tư lợi quốc gia của chúng ta cũng là một điều đáng xấu hổ. Chẳng hạn, trong giai đoạn 2010-2015, chúng ta là quốc gia có đóng góp thường niên lớn nhất cho việc phát triển phi quân sự ở nước ngoài (khoảng 30 tỷ USD/năm), nhưng xét theo thu nhập quốc gia, chúng ta đóng góp ít hơn 0,2%, tức là không phải 2 cent/1USD, mà là 2 cent/100USD, bằng 1/5 mức đóng góp của Thụy Điển<sup>65</sup>. Và cũng chính trong thời gian này, chúng ta là nguồn buôn bán vũ khí lớn nhất trên thế giới, và Ả-rập Xêút là khách hàng lớn nhất, bất chấp những bài diễn văn truyền cảm hứng của các đời tổng thống kế tiếp nói về cam kết của chúng ta với vấn đề nhân quyền.

Tin tốt, và đồng thời cũng là phần đáng buồn nhất của câu chuyện này, là rất nhiều khổ đau, bất hòa và thất vọng này là vô có. Thế giới có tất cả những nguồn lực và công nghệ mà chúng ta cần. Dĩ nhiên, có lẽ lòng tham và sự khờ dại của loài người khiến mức độ khổ đau của loài người ở một chừng mực nào đó là không thể tránh khỏi, nhưng không phải ở mức độ này, và không phải mang tính hệ thống như thế này. Nếu chúng ta chịu đựng sự lãng phí về kinh tế, sự thất vọng vì không có tiếng nói trong công việc, sự rối loạn về chính trị, sự

tàn phá tài nguyên thiên nhiên, mâu thuẫn xã hội và quốc tế, đó không phải là hệ quả mang tính di truyền. Chúng phản ánh một điều gì đó cực kỳ sai lầm trong cách vận hành xã hội của chúng ta.

## **Chương 2**

### **NGUYÊN NHÂN SÂU XA**

**N**ếu chúng ta muốn vượt qua những khủng hoảng này, chúng ta cần phân tích chính xác nguyên nhân sâu xa của chúng. Năng lực hạn chế, lòng tham và tầm nhìn thiển cận chắc chắn là những nhân tố chính. Nhưng sở dĩ các nhân tố này được khuyến khích, và ảnh hưởng của chúng được nhân rộng là bởi những đặc điểm về cấu trúc trong hệ thống kinh tế - chính trị hiện nay của chúng ta.

Mặc dù có sự đa dạng đáng kể trong các hình thái của chủ nghĩa tư bản - từ chủ nghĩa tân tự do đang thịnh hành tới những nền xã hội dân chủ với các quy định mạnh mẽ hơn và những chương trình phúc lợi mở rộng - nhưng những hình thái này đều có chung một số đặc điểm cơ bản, và những đặc điểm này giúp lý giải về sáu cuộc khủng hoảng cũng như nguyên nhân tại sao chúng lại khó giải quyết đến vậy.

Để tóm tắt phần phân tích sẽ được trình bày chi tiết hơn sau đây: về nguyên nhân sâu xa, cuộc khủng hoảng về sự bất hợp lý của nền kinh tế là hệ quả của việc chủ nghĩa tư bản dựa trên một hệ thống tài sản đặc biệt - các doanh nghiệp tư nhân cạnh tranh về lợi nhuận. Sự tước quyền ở nơi làm việc phản ánh một sự thật là trong hệ thống tư bản chủ nghĩa, những doanh nghiệp này dùng tiền lương để thuê nhân công. Sự thờ ơ của



chính phủ xuất phát từ thực tế, trong bất kỳ một xã hội tư bản nào, hệ thống chính trị - chính quyền - đứng tách biệt với kinh tế, nhưng vẫn phụ thuộc vào lợi nhuận của khu vực tư nhân, cốt lõi của nền kinh tế, để có các nguồn lực và tính hợp pháp của mình. Khủng hoảng môi trường chủ yếu là do trong bất kỳ một hệ thống tư bản chủ nghĩa nào, các công ty phải tập trung vào việc tăng trưởng lợi nhuận riêng, và do đó, họ thường cư xử thiếu trách nhiệm với môi trường tự nhiên mà cả họ và tất cả chúng ta đều đang dựa vào. Tương tự, khủng hoảng xã hội chủ yếu bắt nguồn từ việc vì lợi nhuận mà các công ty thực hiện nhiều hành động gây hại cho cộng đồng. Trong hệ thống tư bản chủ nghĩa, việc duy trì môi trường tự nhiên và xã hội cho doanh nghiệp trở thành trách nhiệm của chính phủ - mặc dù chính phủ gặp nhiều hạn chế trong việc thực thi trách nhiệm này vì vẫn cần phải duy trì lợi nhuận cho khu vực doanh nghiệp tư nhân. Và những cơ hội hợp tác quốc tế cũng trở nên khó khăn do tính chất cạnh tranh vì chính phủ của chúng ta, giống như nhiều chính phủ của các nước tư bản chủ nghĩa khác, phải ủng hộ cho lợi ích doanh nghiệp của quốc gia mình chứ không phải cho doanh nghiệp của các quốc gia khác.

Phân tích này tương đối khác so với những gì mà nhiều nhà bình luận tiến bộ hiện nay đưa ra. Hầu hết trong số họ nhấn mạnh sự tương phản giữa 40 năm cuối của chủ nghĩa tân tự do và “những năm tháng huy hoàng” của chủ nghĩa tư bản trong hai hoặc ba thập kỷ sau Chiến tranh thế giới thứ hai. Trong quá khứ, những nghiệp đoàn vững mạnh đã bảo đảm việc tăng lương thường xuyên cho nhiều lao động, và nhiều xu hướng dường như đã đi đúng đường: chẳng hạn, chênh lệch tiền lương giữa người da đen và người da trắng đã được thu hẹp đáng kể từ năm 1945 tới 1970. Do đó, nhiều người cấp tiến chỉ

ra rằng nguồn gốc cho những bất hạnh của chúng ta ngày nay là do sự sụp đổ của các tổ chức ủng hộ cho những tiến bộ đạt được của thời kỳ đó. Tuy nhiên, phân tích này quá thiển cận. Sáu cuộc khủng hoảng mà chúng ta đang phải đối mặt có nguyên nhân sâu xa hơn nhiều.

Những người cấp tiến khác thì nhấn mạnh những thất bại của chủ nghĩa tân tự do khi so sánh với những thành công của nhiều nước nơi chủ nghĩa tư bản có hình thái nhân văn hơn, chẳng hạn như các nền dân chủ xã hội ở khu vực Bắc Âu. Mặc dù có rất nhiều điều đáng ngưỡng mộ ở những quốc gia này, nhưng tôi cũng sẽ chỉ ra đặc trưng tư bản chủ nghĩa của nền kinh tế đã hạn chế sự ứng phó hiệu quả với sáu cuộc khủng hoảng này ở phần sau của cuốn sách.

Để truy tìm những nguyên nhân sâu xa đó, chúng ta cũng nên công nhận những gì xứng đáng. Về lâu dài, và khi so sánh với những hình thái trước đó, chủ nghĩa tư bản đã tạo ra cho chúng ta những lợi ích quan trọng cũng như những phí tổn. Phân tích về những thất bại của chủ nghĩa tư bản sẽ có sức thuyết phục mạnh mẽ hơn khi gắn với những lợi ích của nó.

## **DOANH NGHIỆP TƯ NHÂN VÀ SẢN XUẤT VÌ LỢI NHUẬN**

Nếu hệ thống kinh tế của chúng ta có quá nhiều bất cập trong quá trình vận hành, thì nguyên nhân cơ bản nhất chính là hệ thống này dựa vào doanh nghiệp tư nhân và sản xuất vì lợi nhuận.

Trong nền kinh tế tư bản, đa phần chúng ta không sản xuất cho chính mình, cũng không trao đổi cái chúng ta cần với người

khác. Thay vào đó, chúng ta mua những gì mình cần từ các công ty sản xuất sản phẩm này với mục tiêu bán lại để kiếm lời. Dĩ nhiên, không phải tất cả những gì chúng ta cần đều đến từ các công ty đó. Chúng ta cũng dựa vào sự chăm sóc tự nguyện mà chúng ta dành cho những người thân trong gia đình (thường xuyên nhất là sự chăm sóc mà những người phụ nữ dành cho chồng và con mình), dựa vào những dịch vụ do nhà nước cung cấp, những nguồn tài nguyên thiên nhiên như không khí và nước, cũng như các tổ chức phi lợi nhuận khác nhau. Tuy nhiên, phần lớn hàng hóa và dịch vụ mà chúng ta sử dụng với vai trò là người tiêu dùng và các doanh nghiệp dựa vào đó để kinh doanh đều do những công ty sản xuất ra vì lợi nhuận<sup>1</sup>.

Là các doanh nghiệp tư nhân, các công ty tư bản đưa ra những quyết định sản xuất và đầu tư riêng. Mục tiêu cao nhất của những quyết định này là lợi nhuận. Hơn nữa, các nhà lãnh đạo công ty luôn coi trọng mục tiêu này vì áp lực cạnh tranh để tăng trưởng nhanh hơn và đạt lợi nhuận cao hơn so với các công ty đối thủ. Áp lực này về cơ bản không phải do lòng tham của các ông chủ: các công ty phải lớn mạnh hoặc có nguy cơ thất bại<sup>2</sup>. Nếu một công ty không tăng trưởng nhanh và có lợi nhuận như các đối thủ cạnh tranh, thì công ty đó sẽ có nguy cơ phải ngừng kinh doanh. Nếu công ty đó có những nhà đầu tư bên ngoài, thì họ có thể yêu cầu thay thế đội ngũ quản lý hiện tại. Hoặc các nhà đầu tư đó có thể rút vốn sang những công ty đối thủ để có thể mua công nghệ tiên tiến hơn, tăng doanh số nhanh hơn và “đè bẹp” các công ty nhỏ hơn, tăng trưởng chậm hơn.

Doanh nghiệp tư nhân và sản xuất vì lợi nhuận đã từng là thước đo cho sự tiến bộ đáng kể. Trong lịch sử, tính cấp thiết cho việc phát triển hệ thống này đã thúc đẩy doanh nghiệp

dẫn thân vào những cộng đồng bị cô lập, kéo họ tham gia vào trao đổi thương mại, và nhờ đó, các ý tưởng và công nghệ được sáng tạo từ khắp nơi trên thế giới. Nó thúc đẩy sự đổi mới vì các công ty phải “chạy đua” nhằm xác định và tạo ra những nhu cầu mới và phát triển những cách thức tốt hơn để đáp ứng nhu cầu hiện có. Làm như vậy, chủ nghĩa tư bản đã tạo ra những bước tiến quan trọng trong chuẩn mực sống về mặt vật chất của số đông người dân ở nhiều quốc gia. Chúng ta có lý do chính đáng để nóng giận khi sự hình thành và phát triển hệ thống này thường đi cùng với hành động thô bạo chống lại cả con người lẫn thiên nhiên, rằng những lợi ích từ hệ thống đã được chia sẻ không công bằng, và có những giai đoạn mà sự tiến bộ này tạm thời bị đảo ngược và cũng có những giai đoạn khác, sự tiến bộ chỉ đạt được khi có các cuộc đấu tranh của quần chúng<sup>3</sup>. Tuy nhiên, không thể phủ nhận rằng, trong suốt một thời gian dài và nhìn một cách tổng thể, các điều kiện vật chất nói chung trong đời sống của hầu hết mọi người đã được cải thiện rõ rệt nhờ sự phát triển của chủ nghĩa tư bản. Điều đó có thể được nhận thấy rõ nhất ở dữ liệu về độ tuổi tử vong: tuổi thọ trung bình ở Mỹ đã tăng từ 40 tuổi vào năm 1880 lên 79 tuổi tính đến thời điểm hiện tại. Cũng trong giai đoạn này, tuổi thọ trung bình trên thế giới đã tăng từ 30 tuổi lên 71 tuổi<sup>4</sup>.

Tuy nhiên, tính cấp thiết cho việc phát triển hệ thống doanh nghiệp tư nhân cũng gây ra những phí tổn không nhỏ - tất cả chúng sẽ tạo ra một cuộc khủng hoảng về sự bất hợp lý của nền kinh tế.

Trước hết, thật nghịch lý khi cạnh tranh lại dẫn tới mặt đối lập là sự tập trung. Dưới áp lực cạnh tranh, “cá lớn nuốt cá bé”, và tổn thất do độc quyền thường làm lu mờ những lợi

ích nhờ cạnh tranh khốc liệt trên thị trường. Nếu như trước đây hầu hết các công ty và trang trại đều thuộc quyền sở hữu cá nhân và gia đình, thì hiện nay nền kinh tế của chúng ta bị chi phối bởi các tập đoàn lớn phụ thuộc vào những nhà đầu tư bên ngoài.

Quả thực, bất chấp sự khen ngợi không ngớt dành cho các doanh nghiệp nhỏ trong văn hóa Mỹ, doanh nghiệp lớn đã thay thế đa số doanh nghiệp nhỏ trong các lĩnh vực như nông nghiệp, sản xuất và dịch vụ. Tính đến năm 2012, bốn công ty lớn nhất đã nắm giữ trên 25% thị trường của gần một nửa tổng số các ngành ở Mỹ. Thật vậy, trong 14% tổng số các ngành, bốn công ty giao dịch công khai lớn nhất này đã chiếm hơn 50% thị trường. Cùng với đó, bốn công ty lớn nhất trong mỗi ngành đã sử dụng 30% nguồn lực lao động của Mỹ và tạo ra 40% thu nhập cho nền kinh tế<sup>5</sup>. Nhìn chung, mặc dù nền kinh tế Mỹ có một số lượng lớn các công ty - khoảng 5,5 triệu tập đoàn, 2 triệu công ty hợp danh, 17 triệu công ty phi nông nghiệp có sở hữu độc quyền và 1,8 triệu công ty nông nghiệp có sở hữu độc quyền - hầu hết các công ty trong số này có quy mô rất nhỏ. Năm 2015, các công ty có quy mô trên 500 nhân công - chiếm chưa tới 0,5% tổng số các công ty thuộc khu vực tư nhân - nắm giữ hơn 52% nguồn lực lao động ở toàn bộ khu vực này, và tỷ lệ đó đang gia tăng<sup>6</sup>. Hầu hết *các công ty* là quy mô nhỏ, nhưng phần lớn *mọi người* lại làm việc cho các công ty lớn.

Cạnh tranh dẫn tới sự tập trung thông qua hai cơ chế đan xen - hiệu quả về mặt kỹ thuật và sức mạnh độc quyền. Trước hết là hiệu quả về mặt kỹ thuật. Các công ty lớn thường phát triển mạnh hơn vì họ hoạt động hiệu quả hơn, và quy mô lớn hơn cho phép họ ngày càng đạt hiệu quả cao hơn<sup>7</sup>. Họ có được

tính kinh tế theo *quy mô* (họ có thể chia sẻ cơ sở hạ tầng và thiết bị cũng như bộ phận chức năng hành chính chung cho một khối lượng đầu ra lớn hơn của bất kỳ sản phẩm nào) và tính kinh tế theo *phạm vi* (họ có thể chia sẻ những nguồn lực này cho nhiều loại sản phẩm khác nhau). Quả thực, tập trung là một cách mà sự phát triển của chủ nghĩa tư bản làm gia tăng sự giàu có về vật chất cho xã hội chúng ta.

Tuy nhiên, trong nền kinh tế tư bản, chúng ta không nhận được những lợi ích này mà không phải trả những cái giá tương ứng, dưới hình thức độc quyền. Hãy xem xét ví dụ về Amazon. Amazon bán hơn 500 triệu sản phẩm khác nhau chỉ tính riêng ở nước Mỹ, và 2.000 tỷ sản phẩm trên toàn thế giới. Chỉ riêng công ty này sử dụng gần 566.000 người và chiếm hơn 40% doanh số bán lẻ trực tuyến ở Mỹ, ngay cả khi doanh số bán hàng trực tuyến chiếm thị phần ngày càng cao trong tổng doanh số bán lẻ. Một nửa trong tổng số người mua sắm trực tuyến bắt đầu tìm kiếm trên Amazon. Năm 2016, tổng lợi nhuận của Amazon từ bán hàng trực tuyến ở Mỹ là 63 tỷ USD, cao hơn 10 nhà bán lẻ trực tuyến lớn nhất tiếp theo cộng lại. Amazon chiếm 74% tổng doanh số bán sách điện tử. Đây cũng là cửa hàng bán lẻ quần áo trực tuyến lớn nhất và sẽ sớm trở thành nhà bán lẻ đồ may mặc lớn nhất ở Mỹ. Và sau đó, tất cả những gì còn lại mà Amazon đang thực hiện là: xuất bản tờ *Washington Post*, vận hành nền tảng điện toán đám mây lớn nhất, sản xuất và phân phối phim điện ảnh cũng như các sêri phim truyền hình, bán và giao đồ ăn. Một mặt, quy mô và phạm vi khổng lồ của công ty cho phép Amazon hợp lý hóa, tự động hóa và giảm đáng kể chi phí phân phối. Mặt khác, đây cũng là cơ sở cho phép công ty sử dụng sức mạnh độc quyền của mình để hạ giá sản phẩm của nhà bán lẻ bán qua Amazon

và loại bỏ các đối thủ cạnh tranh. Họ thường tiến hành các cuộc chiến về giá với những đối thủ có tính đổi mới, như đã làm với Quidsi, công ty mẹ của Diapers.com - hạ giá thấp đến mức Quidsi buộc phải bán hết hàng cho Amazon, lúc đó, Amazon đã sử dụng vị thế độc quyền để tăng giá trở lại<sup>8</sup>.

Độc quyền từ lâu đã trở thành nguồn cơn cho sự giận dữ của người dân Mỹ. Một thế kỷ trước, sự giận dữ nhắm vào dầu mỏ, thép, đường sắt, thuốc lá và các chuỗi cửa hàng bán lẻ, còn ngày nay thì thường hướng vào công nghệ, dược phẩm, dịch vụ truyền hình cáp, bảo hiểm y tế và các hãng hàng không. Tuy nhiên, ngay khi các mục tiêu thay đổi, những mối bận tâm cơ bản vẫn tồn tại dai dẳng. Độc quyền trao cho các công ty quyền đưa ra những cái giá cắt cổ cũng như sức mạnh để loại bỏ các đối thủ cạnh tranh hoặc ngăn cản những đối thủ tiềm năng tham gia vào thị trường của họ bằng cách đặt ra các mức giá thấp cho cạnh tranh và sau đó, tăng giá trở lại khi mối đe dọa đã bị đánh bại. Độc quyền cho phép các công ty mua lại các đối thủ tiềm năng để kìm hãm sự xuất hiện của những công nghệ mới có thể khiến việc kinh doanh hiện tại của họ trở nên lỗi thời và bị thay thế bởi mặt hàng rẻ hơn và tốt hơn dành cho người tiêu dùng, nhưng đồng thời, điều này cũng có thể làm giảm đi lợi nhuận. Độc quyền tạo điều kiện để các công ty vẫn bình an vô sự ngay cả khi cung cấp những sản phẩm và dịch vụ kém chất lượng; cho phép các công ty áp đặt mức lương thấp và những điều kiện làm việc tồi tệ ngay cả trong một thị trường lao động khó khăn cho tuyển dụng. Nhờ độc quyền, các công ty có sức ảnh hưởng rất lớn tới các chính trị gia trong việc ban hành pháp luật và với những nhà lập pháp trong việc thực thi pháp luật. Hệ quả là pháp luật về chống độc quyền, môi

trường, sức khỏe và an toàn lao động còn yếu và không được thực thi một cách mạnh mẽ<sup>9</sup>.

Hơn nữa, tình trạng độc quyền ngày càng phổ biến trong nền kinh tế Mỹ là yếu tố chính dẫn đến sự bất bình đẳng về kinh tế đang gia tăng. Các công ty độc quyền có lợi nhuận cao hơn nhiều so với một công ty tầm trung, và xu hướng tập trung đã làm trầm trọng thêm sự chênh lệch này. Trong khi vào những thập niên 1960 và 1970, lợi nhuận của một công ty tầm trung trong một ngành bất kỳ bằng khoảng một nửa so với lợi nhuận của các công ty nằm trong nhóm 90% có lợi nhuận cao nhất, thì ngày nay tỷ lệ này chỉ khoảng 1/5<sup>10</sup>. Do tỷ lệ sở hữu vốn cổ phần cũng ngày càng tập trung một cách bất thường - 1% người giàu nhất hiện nắm giữ 38% cổ phiếu của nhóm doanh nghiệp độc quyền ở Mỹ và 10% người giàu nhất sở hữu 81% vốn cổ phần, trong khi 80% còn lại chỉ sở hữu 8% - xu hướng độc quyền này trong cấu trúc ngành càng làm gia tăng sự bất bình đẳng tài sản nói chung.

Ngoài sự tập trung, đòi hỏi về tăng trưởng và cấu trúc cơ bản của tư bản chủ nghĩa dựa trên doanh nghiệp tư nhân cũng là những nguyên nhân dẫn đến cuộc khủng hoảng về sự bất hợp lý trong nền kinh tế theo nhiều cách khác. Trong hệ thống tài sản tư nhân tư bản chủ nghĩa, những quyết định của công ty về việc sản xuất cái gì và đầu tư như thế nào chủ yếu dựa vào những cân nhắc về lợi nhuận, và điều đó đồng nghĩa với việc quyết định của họ chắc chắn sẽ thiên cận cả về không gian và thời gian. Những quyết định của họ thiên cận về mặt thời gian khi tập trung quá mức vào mục tiêu ngắn hạn, vì dưới sức ép về lợi nhuận của các nhà đầu tư, các công ty buộc phải bỏ qua ở mức tối đa những lợi ích dài hạn hơn (như nghiên cứu và phát triển sản phẩm) và các chi phí dài hạn hơn (như các chi phí phát sinh



khi công ty lạm dụng nhân viên và mất đi lòng trung thành của họ). Những quyết định của họ thiên cận về mặt không gian vì các công ty chỉ tính toán chi phí và lợi nhuận cho mình và các đối tác kinh doanh còn những tác động nằm ngoài phạm vi hoạt động - họ thậm chí còn rút khỏi các nhóm thương mại, cộng đồng địa phương, hệ sinh thái tự nhiên,... - chỉ là “ngoại ứng”: tức là, chúng chỉ liên quan khi tác động lên chi phí mà một trong các đối tác kinh doanh phải chịu<sup>11</sup>. Và sự kết hợp của cả hai loại thiên cận này đang gây ảnh hưởng rất xấu khi các công nghệ của chúng ta mạnh đến mức tác động tới thế giới tự nhiên tương đương với biến đổi khí hậu. Trong những trường hợp này, hoạch định chiến lược của các công ty và quyết định của các nhà đầu tư hoàn toàn bỏ qua lợi ích của các thế hệ tương lai<sup>12</sup>.

Sự thiên cận cố hữu trong hệ thống doanh nghiệp tư nhân cũng khiến nền kinh tế của chúng ta luôn chứa đựng bất ổn<sup>13</sup>. Khi các công ty cạnh tranh lẫn nhau tự mình đưa ra các quyết định về đầu tư và sản xuất, thì những giai đoạn tăng trưởng và phát triển thịnh vượng chắc chắn sẽ kéo theo những giai đoạn suy thoái và thất nghiệp hàng loạt. Quả thực, nạn lừa đảo và sự quản lý yếu kém cũng góp phần vào những cuộc khủng hoảng này - như chúng ta đã chứng kiến cuộc khủng hoảng năm 2008 - nhưng những nhân tố đó không phải nguyên nhân sâu xa của khủng hoảng, mà chỉ là những nhân tố thúc đẩy. Dưới đây là lý giải về những mối liên hệ.

Những người ủng hộ chủ nghĩa tư bản ca ngợi khả năng các công ty sở hữu tư nhân cạnh tranh ở những thị trường riêng của họ - độc lập với nhau và độc lập với chính phủ - để xác định các cơ hội kinh doanh. Và khi họ ca ngợi sự phụ thuộc của chủ nghĩa tư bản vào giá thị trường, dấu hiệu nhận biết rõ nhất để các công ty biết cách điều chỉnh kế hoạch của

mình phù hợp với hành động của các công ty đối thủ và những kiểu mua sắm của người tiêu dùng. Khi giá tăng, họ nhận ra rằng cầu đang vượt quá cung, nên đây là thời điểm để mở rộng sản lượng. Khi giá giảm, đó là lúc giảm bớt sản lượng. Đây là sự kỳ diệu mà Adam Smith đã gọi là “bàn tay vô hình” trong việc điều phối thị trường<sup>14</sup>.

Tuy nhiên, “bàn tay vô hình” này là một cơ chế điều phối nghèo nàn ở một khía cạnh quan trọng mà thường bị những người yêu thích nó bỏ qua: quá trình thị trường không chỉ phi tập trung, mà còn cạnh tranh. Hệ quả là, các công ty che giấu ít nhất một phần thông tin quan trọng, mà cụ thể là các kế hoạch sản xuất và thu mua. Mỗi công ty đều biết các đối thủ cạnh tranh đã hoạt động ra sao trong quá khứ (tức là họ đã cung cấp các sản phẩm nào, chất lượng ra sao, với mức giá như thế nào), nhưng lại không biết kế hoạch trong tương lai của họ. Do mỗi công ty phải chịu áp lực phát triển nhanh nhất có thể, và các đối thủ cạnh tranh luôn giấu kín kế hoạch của mình, nên lựa chọn hợp lý duy nhất của mỗi công ty là đánh cược vào sự tăng trưởng của chính mình. Nhưng logic tương tự áp dụng với tất cả những đối thủ cạnh tranh, và kết quả là, quá trình thị trường tư bản chủ nghĩa thường dẫn tới các chu kỳ sản xuất thừa và suy thoái<sup>15</sup>. Chính những áp lực này khiến các công ty phát triển nhanh hơn những nguồn lực sẵn có, đặc biệt là nguồn cung lao động, dẫn đến áp lực về chi phí và giảm lợi nhuận mà các công ty phải ứng phó bằng cách thu hẹp sản xuất, nhân lực và đầu tư - và tạo ra một con đường khác dẫn tới suy thoái.

Sự bất hợp lý cũng trở nên sâu sắc hơn. Những suy thoái này không ngẫu nhiên xuất hiện trong quá trình tăng trưởng của nền kinh tế: chúng cần thiết cho quá trình phát triển tư bản chủ nghĩa. Các cuộc khủng hoảng là đặc trưng của chủ nghĩa tư

bản, chứ không phải là một “lỗi kỹ thuật” của hệ thống. Do các công ty được thúc đẩy để sản xuất nhiều hơn mức thị trường có thể tiêu thụ, nên chỉ bằng cách thanh lý các sản phẩm dư thừa và năng lực sản xuất - và cùng với đó là hàng triệu việc làm - thì những cơ hội cho tăng trưởng và đầu tư mới có thể được tiếp tục<sup>16</sup>. Lý do rất đơn giản: các công ty đầu tư khi nhận thấy khả năng sinh lời từ khoản tiền của mình. Dĩ nhiên, lợi nhuận là tỷ lệ thu nhập ròng trên đầu tư, nên nếu bạn không thể gia tăng tử số (tạo thêm thu nhập ròng), thì khi đó tất cả những gì bạn có thể làm là giảm mẫu số (giảm mức đầu tư). Trên thực tế, cách duy nhất để việc thanh lý trên quy mô lớn diễn ra là thông qua các cuộc suy thoái kinh tế... hoặc chiến tranh. Chính sự kết hợp của hai điều này đã hình thành cơ sở cho sự bùng nổ kinh tế lớn sau Chiến tranh thế giới thứ hai. Quả thực, không có chiến tranh, cuộc Đại khủng hoảng sẽ còn kéo dài hơn nữa. Không có một làn sóng thanh lý lớn như vậy, nền kinh tế tư bản chủ nghĩa trong cuộc suy thoái nghiêm trọng sẽ bị mắc kẹt ở mức lợi nhuận thấp hơn bao giờ hết - và đó chính xác là những gì đã xảy ra ở nhiều quốc gia từ những năm 1990.

Sự bất ổn này trong các thị trường lao động và hàng hóa trở nên phức tạp do sự bất ổn của thị trường tài chính. Những lần khủng hoảng tài chính theo chu kỳ dẫn đến những gián đoạn quy mô lớn trong ngành, khiến các công ty phá sản và người lao động rơi vào cảnh mất việc làm, lương hưu và tiền tiết kiệm. Trong khi các nhà đầu tư lớn ở Mỹ và những quốc gia khác nhìn chung đã thu hồi được các khoản đầu tư của họ sau cuộc khủng hoảng tài chính năm 2008, thì nhiều người lao động, đặc biệt là những người lớn tuổi, đã phải chịu những tổn thất lớn hơn và kéo dài hơn nhiều, buộc họ phải làm việc khi tuổi đã cao hoặc sống dựa vào khoản thu nhập đã bị giảm đi

đáng kể<sup>17</sup>. Tỷ lệ các hồ sơ tuyên bố phá sản trong số những người Mỹ trên 65 tuổi đã tăng hơn gấp đôi kể từ năm 1991, và trong số những người trên 75 tuổi đã tăng hơn gấp ba lần<sup>18</sup>.

Nếu bạn đọc những ấn phẩm về kinh doanh, bạn có thể sẽ ấn tượng rằng sự bất ổn này của các thị trường tài chính là hệ quả của “tâm lý đám đông” vô lý của các nhà đầu tư hoặc sự kém cỏi của Cục Dự trữ Liên bang. Tuy nhiên, cơ bản hơn, sự bất ổn này được hình thành trong hệ thống tư bản chủ nghĩa<sup>19</sup>. Đây là cách nó vận hành. Một giai đoạn ổn định khuyến khích các nhà đầu tư liều lĩnh hơn bằng cách vay tiền để đầu cơ tích trữ nhiều hơn. Khi các khoản nợ tăng lên dẫn tới nhiều vấn đề về dòng tiền (vì tiền kiếm được từ các khoản đầu tư không còn đủ để trả các khoản nợ đã vay). Nhận thấy vấn đề này ngày càng trầm trọng, các chủ nợ cảm thấy lo lắng và bắt đầu thu hồi khoản vay. Điều này tất yếu dẫn tới sự sụt giảm của giá trị tài sản. Để trang trải các khoản nợ, những nhà đầu tư ngộp trong nợ nần buộc phải bán đi tài sản - kể cả những tài sản có tính đầu cơ thấp. Nhưng bằng cách này, họ khó mà tìm được những người mua sẵn sàng trả giá bằng mức giá mua vào trước đây. Lúc này thị trường bước vào giai đoạn hoảng loạn lan rộng, dẫn tới sự sụp đổ về giá cả, thanh khoản thị trường giảm mạnh, và nhu cầu tiền mặt tăng nhanh. Khi mọi thứ ổn định trở lại, chu kỳ lại được khởi động.

Bên cạnh sự độc quyền, sự bất bình đẳng, sự bóp bênh về thị trường tài chính và các cuộc khủng hoảng, thì lãng phí là một đặc trưng khác của hệ thống doanh nghiệp tư nhân này. Hãy xem xét lĩnh vực tài chính đã chiếm khoảng 15% tổng lợi nhuận của nước Mỹ vào những thập niên 1960, 1970 và 1980, nhưng hiện tại, tỷ lệ này đã tăng gấp đôi. Không có bằng chứng nào chỉ ra rằng, sự tăng trưởng này được thể hiện qua những

cải thiện về phúc lợi xã hội của chúng ta, hoặc mức lợi nhuận lớn hơn trong các lĩnh vực phi tài chính, hay thậm chí trong hiệu quả hoặc tính ổn định cao hơn của các thị trường tài chính<sup>20</sup>. Hoặc hãy nghĩ về tất cả các nhà khoa học sáng tạo đang nghiên cứu để tìm ra cách khiến thuốc lá và thực phẩm gây nghiện hơn<sup>21</sup>. Hoặc các nhà toán học hàng đầu đang phát triển thuật toán để Google và Facebook có thể giúp các nhà quảng cáo nhắm đúng đối tượng hơn cho các quảng cáo của mình. Hay những nhà tâm lý học tài năng đang tìm cách xác định xem màu sắc nào sẽ giúp quảng cáo về ngũ cốc cho bữa sáng hấp dẫn hơn đối với những đứa trẻ đang xem truyền hình.

Sự lãng phí trong hệ thống của chúng ta trầm trọng hơn do sự mở rộng quyền sở hữu tư bản đối với phạm trù ý tưởng, dưới hình thức “quyền sở hữu trí tuệ” như bằng sáng chế và bản quyền. Chi phí chuyển nhượng quyền sở hữu ý tưởng so với quyền sở hữu tài sản là rất lớn. Ở Mỹ, và chỉ nhìn vào ngành dược phẩm, chúng ta đã chi hơn 440 tỷ USD cho các loại thuốc có giá chưa đến 80 tỷ USD nếu không được bảo vệ bằng độc quyền sáng chế. Sự chênh lệch về giá cả - ảnh hưởng trực tiếp đến lợi nhuận của các công ty dược phẩm - lên tới gần 2% thu nhập quốc dân của chúng ta<sup>22</sup>.

Lập luận phản biện ở đây - và ý tưởng thúc đẩy những người ủng hộ việc hình thành tài sản trí tuệ kỳ lạ này - đó là nếu các nhà phát minh không có cơ hội kiếm lời từ những ý tưởng của mình, họ có thể sẽ không dành nhiều nỗ lực để đưa ra ý tưởng. Nhưng đây là một phản biện rất thiếu thuyết phục. Nó bỏ qua thực tế rằng chính phủ tài trợ phần lớn cho khoa học cơ bản vốn là nền tảng cho sự đổi mới và sáng chế của doanh nghiệp. Nó bỏ qua những nỗ lực sáng tạo của các nhà phát minh,

những người làm việc không vì lợi nhuận, như những người làm việc trong học viện<sup>23</sup>. Nó bỏ qua cách thức mà các bằng sáng chế cản trở những nỗ lực đổi mới khác: trong các lĩnh vực được cấp bằng sáng chế nhiều nhất - dược phẩm, công nghệ sinh học, điện tử - sự đổi mới và nghiên cứu bị chậm lại do chi phí và khó khăn thực tế để tất cả những người giữ bằng sáng chế cho phép sử dụng tài sản của họ<sup>24</sup>. Và nó bỏ qua “sức sống” ở phần còn lại của nền kinh tế, nơi mà sự đổi mới không được bảo vệ bởi bằng sáng chế nhưng vẫn phát triển mạnh mẽ như một cách thức để đi trước trong cuộc cạnh tranh. Nếu việc cấp bằng sáng chế tạo ra động lực để một số công ty đầu tư vào đổi mới, thì lợi ích đó cũng không còn do việc cấp bằng sáng chế có tác dụng ngăn chặn các công ty khác tiếp cận những ý tưởng mới hiệu quả. Sau khi cân nhắc mọi thứ, hóa ra việc cấp bằng sáng chế không làm gia tăng tốc độ đổi mới nói chung... nhưng lại là phương tiện hiệu quả để bơm thêm tài sản cho người giàu<sup>25</sup>.

## LAO ĐỘNG HUỞNG LƯƠNG TRONG CÁC CÔNG TY

Nếu sự tước quyền ở nơi làm việc quá phổ biến, thì nguyên nhân sâu xa là vì trong hệ thống tư bản chủ nghĩa, phần lớn mọi người làm việc theo kiểu làm công ăn lương trong những công ty thuộc sở hữu tư nhân.

Trong giai đoạn đầu tiên của chủ nghĩa tư bản ở Mỹ, hầu hết mọi người đều sở hữu các nguồn tài nguyên (đất đai, công cụ) cần thiết để tự cung tự cấp<sup>26</sup>. Những gì không thể tự làm ra, họ có thể tìm được ở địa phương bằng cách đem sản phẩm mình sản xuất ra trao đổi và buôn bán. Người thợ giày làm giày

và bán chúng để mua thực phẩm từ người nông dân. Nhưng điều này đã thay đổi, bởi vì như chúng ta đã thấy, cạnh tranh dẫn tới sự tập trung. Các trang trại và các nhà sản xuất lớn đã tận dụng hiệu suất, sức mạnh độc quyền, mảnh khỏe hợp pháp, và đôi khi là cả bạo lực để chèn ép những đối thủ nhỏ hơn mình. Kết quả là, đại đa số mọi người ngày nay không thể có được hầu hết những gì họ cần để sống nếu không làm việc cho một ông chủ. Để đổi lấy tiền công hoặc tiền lương, họ chấp nhận việc ông chủ có quyền chỉ đạo công việc của họ<sup>27</sup>. Tỷ lệ những người sản xuất thực sự độc lập (không phải thuê nhân công) trong lực lượng lao động của chúng ta đã giảm từ lâu, và hiện tại chiếm chưa tới 10%<sup>28</sup>.

Làm việc trong các công ty tư bản như vậy không phải là cùng nhau nỗ lực để đạt được những mục tiêu chung, mà chủ yếu là một phương tiện để đi tới đích. Đối với các nhà đầu tư, đích đến là lợi nhuận. Đối với người lao động, đích đến chủ yếu là thu nhập: làm việc là cách duy nhất để kiếm được khoản tiền họ cần cho cuộc sống của bản thân và gia đình. Nhiều người lao động cố gắng tìm thấy ý nghĩa trong công việc, nhưng như đã đề cập ở chương trước, chỉ ít người làm được điều đó, còn tất cả chúng ta đều phải làm việc cho ai đó dù có tìm được ý nghĩa trong công việc hay không. Dù các ông chủ có vắt kiệt sức lao động của nhân viên một cách không thương tiếc (như trong mô hình của chủ nghĩa tân tự do) hay đối xử với họ tử tế hơn, thì những người lao động không phải là đối tác trong công việc làm ăn, nơi mà họ được quyết định một cách dân chủ về sản xuất, tiền bạc và đầu tư<sup>29</sup>.

Mối quan hệ lao động tư bản chủ nghĩa là một yếu tố quan trọng trong tiến bộ của nhân loại. Khi các doanh nghiệp tư bản

tăng trưởng về quy mô, giới quản lý của các doanh nghiệp này đã tiến hành phân chia lao động và các hệ thống rất phức tạp nhằm phối hợp nhịp nhàng các nhiệm vụ khác biệt đó. Chúng ta thật sự cảm thấy lo sợ trước khả năng chuyên môn hóa hạn hẹp và kiểu quản lý độc đoán khiến nhiều nhân viên khó chịu; nhưng khả năng duy trì đà tăng năng suất của các công ty tư bản là không thể phủ nhận, và thông thường (mặc dù không phải mọi lúc) một phần hiệu quả về năng suất đó sẽ đến tay các nhân viên thông qua mức lương cao hơn.

Hơn nữa, mối quan hệ lao động này mang đến cho nhân viên sự tự do chuyển nơi làm việc vốn là điều không thể có được dưới chế độ phong kiến, trước khi chủ nghĩa tư bản xuất hiện. Trong khi ở các chế độ phong kiến và chiếm hữu nô lệ, người nông dân gắn với ruộng đất, thường bị ràng buộc bởi kế ước với địa chủ, mối quan hệ lao động tư bản chủ nghĩa cho phép người lao động thay đổi người chủ sử dụng lao động. Đây là một tiến bộ, ngay cả khi mọi người hiếm khi có thể làm việc cho chính mình hoặc có thể tham gia vào các quyết định lớn, có ý nghĩa quan trọng trong công ty của họ. Ở nhiều nước, nơi chủ nghĩa tư bản chưa chiếm lĩnh hoàn toàn, nhiều thanh niên chuyển tới thành phố để làm việc trong những công ty tư bản - kể cả làm những công việc có mức lương rẻ mạt ở các nhà máy nơi có sự bóc lột - để thoát khỏi những làng quê, nơi các cấu trúc xã hội truyền thống, tiền tư bản chủ nghĩa đang thống trị<sup>30</sup>. Sự phát triển của chủ nghĩa tư bản khuyến khích một đặc tính của chủ nghĩa cá nhân - một sự thay đổi về văn hóa thoát khỏi những dạng thức của chủ nghĩa tập thể nhấn chìm tính cá nhân trong địa vị và bản sắc được thừa hưởng của bộ lạc, làng xã hoặc gia tộc. Chủ nghĩa cá nhân của văn hóa tư bản đương đại có thể khó ưa nhưng



đây là một bước tiến so với chủ nghĩa tập thể truyền thống, cho phép chúng ta có nhiều cơ hội hơn - dù phải thừa nhận là vẫn còn rất hạn chế - để quyết định hướng đi cho cuộc sống cá nhân của mình.

Bất chấp những điểm tích cực này, lao động tư bản chủ nghĩa về cơ bản là mối quan hệ bóc lột. Đây dường như là một đánh giá khắc nghiệt, nhưng nó không đồng nghĩa với việc mô tả thái độ của các giám đốc điều hành (CEO). Thay vào đó, đánh giá này định rõ vị trí lệ thuộc về mặt cấu trúc của người làm thuê với chủ sở hữu lao động. Trong bất kỳ một xã hội tư bản nào, các nguồn lực sản xuất của xã hội đều thuộc sở hữu của một nhóm thiểu số và những người không nằm trong nhóm này không có cách nào khác để nuôi sống bản thân, đành phải trở thành người làm thuê cho một ông chủ trong nhóm. Người làm thuê chấp nhận sự chỉ đạo của ông chủ để đổi lấy một khoản tiền lương, trong khi ông chủ của họ sẽ quản lý tất cả số lợi nhuận nào còn lại sau khi trả lương cho nhân công và chi trả các chi phí kinh doanh khác như tiền lãi của vốn vay.

Dưới áp lực tối đa hóa lợi nhuận cho công ty, các chủ sở hữu lao động cố gắng tăng doanh thu và giảm chi phí. Đôi khi lợi nhuận có thể gia tăng bằng những cách thức không bất lợi cho người lao động - chẳng hạn, những sản phẩm sáng tạo có thể được định giá cao, và công việc có thể được tái tổ chức để hiệu quả hơn. Tuy nhiên, nhà quản lý vẫn có quyền gia tăng lợi nhuận bằng những cách thức gây tổn hại đến người lao động - sa thải nhân viên sau khi thay thế họ bằng máy móc, ép họ phải làm việc cật lực hơn, bớt xén tiền lương và trợ cấp, kìm hãm những nỗ lực xây dựng nghiệp đoàn và tìm kiếm những nguồn

lao động rẻ hơn có thể thay thế những lao động cũ. Quả thực, các công ty cần phải trả đủ lương cho người lao động và đối xử đủ tốt với họ để thu hút và giữ chân họ. Nhưng hầu hết mọi người chẳng có cách nào để nuôi sống bản thân ngoại trừ thông qua một mối quan hệ lao động, và do đó, người chủ vẫn nắm quyền kiểm soát lợi nhuận có được từ những nỗ lực tập thể của nhân viên.

Nghiep đoàn có thể giảm thiểu sự mất cân bằng quyền lực này ở một mức độ nào đó, bằng cách tập hợp người lao động thay vì để họ cạnh tranh với nhau trên thị trường lao động, tuy nhiên sức mạnh của những liên minh này thường hạn chế. Suốt thế kỷ qua, nghiệp đoàn góp phần thúc đẩy pháp luật nhằm cải thiện điều kiện làm việc, và trong vài thập kỷ sau Chiến tranh thế giới thứ hai, tổ chức này đã giúp bảo đảm cho người lao động được hưởng lợi từ năng suất cao hơn với mức lương cao hơn và trợ cấp tốt hơn. Dẫu vậy, ngay cả khi nghiệp đoàn trở nên mạnh nhất thì chủ sở hữu lao động vẫn giữ quyền kiểm soát cuối cùng đối với việc phân chia lợi nhuận của công ty, các quyết định đầu tư, cũng như các sản phẩm và quy trình làm việc.

Ở góc độ cá nhân, một số người có kỹ năng chuyên môn và tín nhiệm cao nên họ có quyền thương lượng đáng kể trong mối quan hệ lao động này, nhưng những nhân viên như vậy chỉ chiếm số ít. Đa số chúng ta thỏa thuận về mức lương và điều kiện làm việc khi chúng ta ở thế yếu trong cơ cấu xã hội, vì chúng ta cần công việc hơn so với việc người sở hữu lao động cần bất kỳ ai trong số chúng ta<sup>31</sup>.

Quả thực, hệ thống thị trường tư bản là một cơ chế tuyệt vời trong việc liên tục hạn chế quyền thương lượng của người lao

động. Trước hết, hệ thống thị trường này luôn đi kèm nguy cơ thất nghiệp, khiến những người lao động phải cạnh tranh với nhau trên thị trường lao động và ở vị trí yếu thế trong mối quan hệ với chủ sở hữu lao động. Nguy cơ này phản ánh tính bất cân xứng quan trọng giữa những động lực khiến các công ty thuê lao động và những động lực khiến họ sa thải lao động. Sức ép liên tục về lợi nhuận đồng nghĩa với việc các công ty luôn tìm cách tăng năng suất, và hầu hết các công ty, đặc biệt là những công ty lớn hơn, đều cân nhắc trong việc theo đuổi các chương trình cải thiện năng suất. Tuy nhiên, nếu các công ty không thể tăng sản lượng và doanh thu bán hàng theo tỷ lệ tương ứng, thì hậu quả cuối cùng là họ phải sa thải nhân viên. Tất nhiên, các công ty cũng theo đuổi những chương trình marketing và bán hàng một cách có tính toán để tăng doanh thu. Nhưng thành công của họ trong những nỗ lực marketing và bán hàng khó mà đoán trước được - doanh thu được quyết định bởi một quá trình cạnh tranh thị trường hỗn loạn chứ không phải bởi các giám đốc điều hành. Rõ ràng là có sự kết hợp nỗ lực một cách hệ thống, có tính toán để tăng năng suất với một quá trình đầy cạnh tranh, hỗn loạn mà có thể hoặc không thể cho phép tăng doanh thu - kết quả cuối cùng: nền công nghiệp tư bản liên tục sa thải nhân công - đôi khi nhanh hơn, có lúc chậm hơn - nên nguy cơ thất nghiệp luôn rình rập. Thất nghiệp không phải là rủi ro ngẫu nhiên, mà là đặc trưng cố hữu của chủ nghĩa tư bản.

Thứ hai, sự bất cân xứng trong quyền thương lượng ngày càng trở nên trầm trọng do chu kỳ kinh doanh tư bản chủ nghĩa. Khi kinh doanh phát đạt, thất nghiệp giảm, và kết quả thông thường là sự gia tăng mức tiền lương trung bình và hạn chế phần nào quyền thương lượng của chủ sở hữu lao động.

Điều này cắt giảm lợi nhuận của doanh nghiệp tư nhân, từ đó khiến một số công ty phải ngừng kinh doanh và không thúc đẩy việc đầu tư kinh doanh. Hệ quả là, số việc làm giảm xuống, tỷ lệ thất nghiệp tăng trở lại và chủ sở hữu lao động giành lại hoàn toàn quyền được thương lượng<sup>32</sup>.

Sự bất cân xứng quyền lực trong công ty là lý do cơ bản nhất dẫn tới sự bất bình đẳng về của cải mà chúng ta thấy trong các xã hội tư bản chủ nghĩa. Khi một số ít người sở hữu các nguồn lực sản xuất của xã hội và những người khác phải làm việc cho họ để đổi lấy tiền lương, số ít người đó trở nên giàu có nhờ lợi nhuận có được từ nỗ lực của nhiều người. Những người đứng đầu các tập đoàn khổng lồ này nằm trong top 1% của cải và thu nhập được phân phối. Và sự tập trung ngày càng tăng của ngành là một trong những nguyên nhân làm gia tăng bất bình đẳng. Tuy nhiên, sự quan tâm của chúng ta đến việc gia tăng bất bình đẳng gần đây không làm giảm sự bất bình đẳng cơ bản, dai dẳng hơn - giữa người sử dụng lao động và người lao động - đó là một trong những đặc điểm chỉ rõ tính chất của chủ nghĩa tư bản. Nhìn từ góc độ lịch sử xa xưa hơn, những mức độ bất bình đẳng hiện tại tương đương với những gì đã xảy ra trong suốt hai thế kỷ trước. Năm 1860, 1% người giàu nhất nắm giữ 29% tổng tài sản của đất nước. Đến năm 1929, con số đó đã tăng lên 52% và giảm xuống trong giai đoạn hậu Chiến tranh thế giới thứ hai, sau đó tăng nhanh trở lại từ những năm 1970, và trở lại mức 42% tại thời điểm này<sup>33</sup>. Ngay cả khi bất bình đẳng ở mức thấp nhất trong thế kỷ trước - trong những năm 1970 - thì tỷ lệ đó vẫn lớn hơn nhiều lần so với bất kỳ sự bất bình đẳng nào có thể biện minh như một cách để khuyến khích nỗ lực và

sáng kiến. Thậm chí sau đó, 1% người giàu nhất đã kiểm soát 23% của cải của toàn quốc gia<sup>34</sup>.

Trong các công ty tư bản, sự tước quyền xuất phát từ mối quan hệ bóc lột này. Chúng ta chỉ là những nhân viên - đối khả năng làm việc của mình và nghe theo sự chỉ đạo của quản lý để lấy tiền công hoặc tiền lương. Chúng ta chỉ là những phương tiện để doanh nghiệp đạt được mục đích. Mục đích của chúng ta không liên quan đến doanh nghiệp. Do đó, về cơ bản, mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động là mối quan hệ công cụ. Các công ty thuê chúng ta để tạo ra lợi nhuận, và chúng ta làm việc cho họ cơ bản là để “trả lại số tiền thuê” ấy. Đúng là trong những công ty rất nhỏ, người chủ phải chịu một số áp lực để cân nhắc mối bận tâm của những nhân viên gắn bó với họ hằng ngày. Nhưng hầu hết chúng ta làm việc cho các công ty lớn hơn. Tại đây, quyền sở hữu nằm trong tay những nhà đầu tư không làm việc trực tiếp, và quyền đưa ra quyết định hằng ngày tập trung vào nơi cao nhất của hệ thống phân cấp quản lý. Dĩ nhiên, kể cả trong những công ty lớn này, các nhà quản lý và nhân viên cần phải hợp tác trong công việc hằng ngày; nếu không phần lớn các công việc cũng chẳng đi tới đâu. Tuy nhiên, những quyết định lớn về chiến lược của công ty nằm ngoài tầm với của người lao động. Chúng ta không có tiếng nói trong việc quyết định liệu các nhà máy và cửa hàng mở cửa hay đóng cửa, có tạo thêm việc làm nữa hay không. Chúng ta không có tiếng nói trong việc quyết định liệu chúng ta sản xuất những sản phẩm và cung cấp những dịch vụ có ích hay có hại cho xã hội, cũng như liệu chúng ta tạo ra những chiếc xe chạy bằng xăng/dầu, đang khiến cho không khí bị ô nhiễm, hay những chiếc xe chạy bằng điện ít gây ô nhiễm hơn,

và càng không thể quyết định nơi làm việc của chúng ta sẽ là những xí nghiệp bóc lột nhân công tàn tệ hay sẽ đem đến những công việc với sự đối xử tử tế.

Về cơ bản, sự tước quyền này không phải do các nhà quản lý thiếu tôn trọng nhân viên: nó được xây dựng thành những nền tảng của hệ thống tư bản chủ nghĩa trong doanh nghiệp tư nhân. Trong hệ thống này, mục tiêu cơ bản nhất của công ty là lợi nhuận, bất kể những ưu tiên của nhà quản lý cấp cao. Nếu công ty có cổ đông, chính họ là những người bầu ra ban giám đốc, và ban giám đốc đó sẽ chọn ra tổng giám đốc điều hành - CEO, là người chịu trách nhiệm với ban giám đốc, và ban giám đốc chịu trách nhiệm trước cổ đông. Cả CEO và ban giám đốc đều không chịu trách nhiệm trước nhân viên, khách hàng, hoặc các bên liên quan. Nếu quá nhiều cổ đông cảm thấy những lợi ích tài chính của mình không được ban giám đốc hoặc CEO đáp ứng đầy đủ, họ có thể huy động để thay thế một hoặc cả hai. Ngay cả khi công ty là do tư nhân nắm giữ chứ không dựa vào các nhà đầu tư công, nó buộc phải cạnh tranh theo cách tương tự, do e sợ bị loại khỏi thị trường.

Phân tích này về sự tước quyền của chúng ta có thể mâu thuẫn với sự khẳng định chung rằng chúng ta đang sống trong một xã hội “trọng dụng nhân tài”. Quả thực, ở Mỹ, đôi khi mọi người vươn tới vị trí lãnh đạo vì họ có năng lực tốt hơn chứ không phải vì những lợi thế được thừa kế lại. Nhưng ngay cả khi nguyên tắc khen thưởng xứng đáng đó được áp dụng, thì đây cũng chỉ là một chút an ủi. Trong xã hội tư bản, chế độ nhân tài là dành cho những người sẽ tham gia vào giới cầm quyền, nên điều này cũng có nghĩa là những người không nằm trong tốp đầu vẫn sẽ bị tước quyền.

## SỰ PHỤ THUỘC CỦA CHÍNH PHỦ VÀO KHU VỰC KINH DOANH

Trong bất kỳ một xã hội tư bản nào, cho dù quy định của chính phủ là nghiêm ngặt hay lỏng lẻo, cho dù các khoản thuế của chính phủ là toàn diện hay hạn chế, thì lĩnh vực kinh tế luôn được tách khỏi lĩnh vực chính trị. Sống trong một xã hội tư bản, chúng ta phải coi sự tách biệt này là bình thường, nhưng chúng ta không nên làm thế vì những hệ quả quan trọng. Đáng chú ý nhất, nó bảo đảm sự phụ thuộc của chính phủ trước những lợi ích của doanh nghiệp<sup>35</sup>.

Chính phủ là tiền đề thiết yếu của doanh nghiệp tư bản và sự cạnh tranh. Chính phủ thiết lập và kiểm soát các quy tắc tương tác thị trường, bảo đảm một số dịch vụ thiết yếu mà doanh nghiệp tư nhân không thể đáp ứng được vì lý do lợi nhuận. Và chính phủ bảo đảm về quốc phòng. Tuy nhiên, phần lớn hoạt động kinh tế diễn ra bên ngoài phạm vi mà chính phủ kiểm soát trực tiếp.

Sự tách biệt, hoặc khác biệt giữa lĩnh vực kinh tế và lĩnh vực chính trị có những lợi ích quan trọng. Nó để lại một phạm vi rộng hơn cho quyền tự chủ cá nhân. Hầu hết tương tác xã hội hằng ngày của chúng ta diễn ra trên cơ sở tự nguyện thay vì bị chính phủ chỉ đạo hoặc bị ràng buộc bởi các thể chế cộng đồng có tính kế thừa. Chúng ta có quyền quyết định làm việc cho ai, mua và bán gì (dĩ nhiên, trong phạm vi ngân sách của mình), làm thế nào để sử dụng những gì chúng ta có, và thậm chí liệu chúng ta có cố gắng tự tạo ra một thương vụ kinh doanh mới hay không. Mặc dù chủ nghĩa tư bản không tự động sinh ra một nền dân chủ chính trị - quả thực, những bất bình đẳng về kinh tế của chủ nghĩa tư bản có xu hướng làm xói mòn sự bình đẳng về chính trị, và sự suy thoái kinh tế theo

chu kỳ có khả năng “làm sống lại” những giải pháp chính trị độc đoán nhưng sự tự chủ của chúng ta trong lĩnh vực kinh tế khuyến khích suy nghĩ độc lập, đồng thời tạo ra kỳ vọng về tiếng nói và sự tham gia, ngay cả khi kỳ vọng đó thường nhận lại sự thất vọng.

Tuy nhiên, đối trọng với những lợi ích này, sự tách biệt giữa kinh tế và chính trị hạn chế nghiêm trọng khả năng của chính phủ trong việc bảo đảm rằng nền kinh tế đang vận hành để đáp ứng nhu cầu của con người hoặc hành tinh. Khi một xã hội phụ thuộc vào khu vực doanh nghiệp tư nhân trong phần lớn hoạt động kinh tế của mình, thì chính phủ không thể cho phép những căng thẳng có thể khiến lợi ích kinh tế đối đầu với những lợi ích khác. Thay vào đó, chính phủ chủ yếu phụ thuộc vào doanh nghiệp. Và sự phụ thuộc này giải thích tại sao chính phủ lại không quan tâm tới những công dân như chúng ta<sup>36</sup>.

Vai trò của chính phủ trong xã hội tư bản bị giới hạn chủ yếu trong việc củng cố hoạt động của khu vực tư nhân - thiết lập những hàng rào bảo vệ thông qua quy định và luật pháp, bù đắp những thiếu hụt của khu vực tư nhân nhờ các dịch vụ công và quản lý quốc phòng. Chính phủ thường không thay thế doanh nghiệp tư nhân trong những hoạt động có thể sinh lời, và các doanh nghiệp nhà nước hiếm khi cạnh tranh trực tiếp với các doanh nghiệp tư nhân.

Một ví dụ điển hình là các dịch vụ Internet công cộng. Những dịch vụ này tăng chậm do các nhà cung cấp dịch vụ Internet thương mại như Comcast, Verizon và AT&T tính phí quá cao, cung cấp dịch vụ nghèo nàn và nhận thấy không có đủ lợi nhuận để cung cấp dịch vụ này ở những thị trấn nhỏ và các khu vực nông thôn. Quả thực, theo một quan sát viên, những nhà cung cấp này yếu kém đến mức “dịch vụ Internet của Mỹ



trở thành trò cười cho các nước phát triển”<sup>37</sup>. Để giải quyết vấn đề này, khoảng 130 cộng đồng đã phát triển dịch vụ thuộc sở hữu công, cung cấp dịch vụ tốc độ cao miễn phí hoặc chi phí thấp. Cộng đồng doanh nghiệp phản ứng thế nào? Họ đã phản đối quyết liệt. Ở 20 bang, những lợi ích kinh doanh đã thắng thế trong việc thông qua đạo luật cấm chính quyền địa phương cung cấp các dịch vụ như vậy dựa trên những căn cứ rất tầm thường. Hệ quả là, chỉ 1-2 triệu người Mỹ trên tổng số 300 triệu người sử dụng Internet được hưởng lợi từ mạng lưới băng thông rộng của thành phố<sup>38</sup>.

Hạn chế này đối với doanh nghiệp nhà nước thường bị khu vực kinh doanh liên tục kiểm soát thông qua tất cả các cách thức mà nó gây ảnh hưởng lên chính phủ, chẳng hạn qua vận động hành lang và quyên góp. Tuy nhiên, hạn chế này cũng do các chính trị gia và cơ quan quản lý tự áp đặt. Đúng là về mặt Hiến pháp, chúng ta có quyền hợp pháp để bày tỏ quan điểm chính trị của mình và có quyền bỏ phiếu. Đúng là có khá ít trở ngại để thực hiện các quyền đó ở Mỹ so với nhiều quốc gia khác. Và đúng là những quyền lợi đáng quý này phân loại hệ thống chính trị của chúng ta là dân chủ. Nhưng cấu trúc cơ bản của chủ nghĩa tư bản bảo đảm sự nhu nhược của chính phủ trước lợi ích kinh doanh, và hệ quả là, nền dân chủ của chúng ta rõ ràng là tài phiệt. Chúng ta sống theo nguyên tắc vàng: “Ai có vàng thì có quyền”<sup>39</sup>. Và đây cũng là một yếu tố khác góp phần gia tăng bất bình đẳng về thu nhập và của cải: nhân sự trong hệ thống chính trị và pháp luật của chúng ta hiếm khi tự ban hành những luật thuế làm méch lòng những người có quyền và có tiền.

Các nhà khoa học chính trị đã tập hợp bằng chứng thuyết phục về sự phụ thuộc của chính phủ vào khu vực kinh doanh. Một nghiên cứu đã xem xét 1.779 trường hợp trong giai đoạn

1981-2002, trong đó một cuộc khảo sát quốc gia đã đặt ra câu hỏi ủng hộ/phản đối về một đề xuất thay đổi chính sách đã được biểu quyết trong Quốc hội<sup>40</sup>. Nghiên cứu đã so sánh ảnh hưởng từ quan điểm của bốn nhóm đối với luật pháp - nhóm công dân chuẩn mực, nhóm 10% người Mỹ có thu nhập cao nhất, nhóm lợi ích “dựa trên số đông” và nhóm lợi ích thiên về doanh nghiệp<sup>41</sup>. Nghiên cứu chỉ ra rằng các ưu tiên của nhóm công dân bình thường không có ảnh hưởng rõ ràng nào đến chính sách được thông qua. Nhóm lợi ích dựa trên số đông có ảnh hưởng khiêm tốn. Nhưng nhóm lợi ích thiên về doanh nghiệp có tác động mạnh gấp đôi nhóm lợi ích dựa trên số đông. Và ảnh hưởng của giới tinh hoa giàu có thậm chí còn mạnh hơn thế. Đối với 369/1.779 trường hợp mà trong đó, cả nhóm lợi ích thiên về doanh nghiệp và nhóm lợi ích dựa trên số đông đều giữ vững lập trường, những nỗ lực của các nhóm lợi ích dựa trên số đông không có tác dụng gì, nhưng ảnh hưởng của nhóm thiên về doanh nghiệp là rất lớn.

Điều gì lý giải cho sự phụ thuộc vào khu vực kinh doanh như vậy? Một phần vì sự phổ biến của những ý tưởng về kinh tế thị trường. Những ý tưởng đó có sự hỗ trợ to lớn từ những lợi ích của doanh nghiệp tư nhân vốn kiểm soát phần lớn mảng truyền thông đại chúng của chúng ta. Một phần là vì luật pháp của chúng ta cho phép các doanh nghiệp vận động hành lang, đóng góp cho các chiến dịch và đưa ra những đề nghị về vị trí việc làm rất hấp dẫn theo triết lý “cánh cửa xoay”<sup>42</sup>. Những yếu tố này khuếch đại ảnh hưởng của những tập đoàn và các cá nhân giàu có trong lĩnh vực chính trị. Chúng ta cũng nên lưu ý rằng khi những người giàu có và các nhà lãnh đạo doanh nghiệp dùng tiền để tác động vào chính trị, những khoản chi tiêu đó đối với họ là không đáng kể nhưng sẽ đem lại cho họ

những lợi ích kinh tế lớn. Đối với người lao động thì ngược lại, tiền và thời gian cần thiết để tham gia vào chính trị là một khoản lớn hơn nhiều.

Tuy nhiên, lý do cơ bản hơn cho sự phụ thuộc của chính phủ nằm ở những đặc điểm mang tính cấu trúc của chủ nghĩa tư bản. Chính vì lĩnh vực kinh tế được tách biệt khỏi lĩnh vực chính trị, nên chính sách của chính phủ trong bất kỳ một xã hội tư bản nào đều bị hạn chế bởi sự phụ thuộc tài chính của chính phủ vào khu vực tư nhân. Hoạt động của chính phủ dựa trên nguồn thu từ thuế thu nhập và của cải được tạo ra trong quá trình tăng trưởng của khu vực tư nhân này. Nếu các nhà đầu tư và các giám đốc điều hành cho rằng một hành động của chính phủ - chẳng hạn các khoản thuế mới, quy định mới, hoặc việc xây dựng một chương trình mới - sẽ làm chậm quá trình tăng trưởng về lợi nhuận của họ, thì rất có thể chúng ta sẽ thấy một cuộc “đình công vốn” - sự giảm đầu tư của khu vực tư nhân - hoặc “tháo chạy vốn” - sự chuyển dịch tài sản tài chính ra nước ngoài. Và khi một trong hai kịch bản đó xảy ra, chính phủ sẽ mất đi cả nguồn lực kinh tế lẫn tính hợp pháp về chính trị. Hệ quả là, trong một xã hội tư bản, không một chính quyền nào có thể thắng thế lâu dài trước những lợi ích của khu vực tư nhân. Các chính trị gia cũng như cơ quan quản lý đều hiểu điều đó. Bởi vậy, hệ thống chính trị của chúng ta bị thao túng trước những lợi ích cá nhân này.

Những nguy cơ “đình công vốn” và “tháo chạy vốn” không chỉ là giả thiết. Ví dụ thứ nhất: khi Tổng thống Obama nhậm chức sau cuộc khủng hoảng tài chính năm 2008, các doanh nghiệp phi tài chính đang nắm giữ một lượng tiền mặt đáng kinh ngạc là 2.000 tỷ USD và các ngân hàng nắm giữ 1.000 tỷ USD. Tất cả số tiền mặt này đến từ đâu? Từ những khoản lợi

nhuận mà họ đã tích trữ thay vì đầu tư. Một phần, họ nắm giữ số tiền này vì khó mà tìm được cơ hội đầu tư sinh lời trong bối cảnh khủng hoảng mang tính hệ thống. Tuy nhiên, đó không phải là lý do duy nhất: lờ đi nhiều cơ hội đầu tư hứa hẹn, các lãnh đạo doanh nghiệp đã tích lũy thay vì đầu tư - do đó tạo ra một cuộc đình công vốn - như một cách thức để gây áp lực với Quốc hội không áp dụng những quy định khắt khe hơn với khu vực tài chính<sup>43</sup>. Nguy cơ tháo chạy vốn được định hình như một lời cảnh báo rằng những quy định ngân hàng nghiêm ngặt hơn sẽ khuyến khích các ngân hàng chuyển từ New York tới London, và nếu chính quyền Anh tham gia vào nỗ lực điều chỉnh ngân hàng (điều có thể xảy ra trong một thời gian ngắn), thì các ngân hàng có thể di dời tới nhiều địa điểm khác, chẳng hạn như Xingapo. Trước nguy cơ này, các nhà lãnh đạo chính trị của chúng ta buộc phải giảm thiểu quy mô đề án cải cách ở khu vực tài chính, mặc dù những cải cách được đề xuất này chẳng phải điều gì to tát<sup>44</sup>.

Ví dụ thứ hai: vào năm 1981, François Mitterrand được bầu làm Tổng thống Pháp với quyết tâm về chính sách đưa nước Pháp vượt ra ngoài chủ nghĩa tư bản vốn đã được định hình, mặc dù còn xa mới đạt tới chủ nghĩa xã hội toàn diện. Chỉ trong vài ngày, hàng tỷ đôla Mỹ và frăng đã rời Pháp. Trong những tháng tiếp theo, các nhà đầu cơ quốc tế đã ép Pháp phá giá đồng frăng nhiều lần. Trong vòng hai năm, chính quyền Mitterrand đã buộc phải từ bỏ hoàn toàn các mục tiêu xã hội khiêm tốn của họ và thay vào đó là một chương trình “thắt lưng buộc bụng” theo kiểu tân tự do<sup>45</sup>. Những câu chuyện tương tự có thể diễn ra ở nhiều quốc gia khác<sup>46</sup>.

Chừng nào cốt lõi của nền kinh tế vẫn dựa vào tài sản tư nhân tư bản chủ nghĩa, thì chừng đó vẫn tồn tại những yếu tố

mang tính cấu trúc nhằm bảo đảm cho sự phụ thuộc của chính phủ vào các lợi ích của doanh nghiệp. Ngay cả khi tất cả các hoạt động vận động hành lang của doanh nghiệp, đóng góp cho chính trị và các thỏa thuận “cánh cửa xoay” đều bị pháp luật ngăn cấm, và thậm chí nếu truyền thông không bị những lợi ích tư bản chi phối, thì chính phủ trong bất kỳ một xã hội tư bản nào cũng buộc phải điều chỉnh các chính sách để hỗ trợ tăng trưởng lợi nhuận của khu vực tư nhân. Tất cả những gì chính phủ làm là bảo đảm cho mỗi doanh nghiệp tư nhân và nhà đầu tư theo đuổi tư lợi kinh tế của riêng mình, tích trữ thay vì đầu tư khi triển vọng lợi nhuận có vẻ mờ nhạt, hoặc chuyển vốn sang các quốc gia khác, nơi triển vọng lợi nhuận tươi sáng hơn. Ý thức về tác động có thể có của những động thái như vậy đối với “sức khỏe” của nền kinh tế, nên các nhà lập pháp không thể tự do hành động. Theo cách này, lợi ích của khối tư nhân chắc chắn đang tạo ra những vấn đề đạt được hay không đạt được trong chương trình nghị sự của các nhà lập pháp. Những lợi ích này chắc chắn tác động tới luật pháp được ban hành dựa trên các vấn đề đạt được trong chương trình nghị sự đó. Và dĩ nhiên những lợi ích tương tự này chắc chắn định hình cách thực thi pháp luật<sup>47</sup>.

Không ngạc nhiên khi những công dân như chúng ta mất niềm tin vào chính phủ. Đối với giới tài phiệt, sự tách biệt về chính trị là một may mắn hơn là một vấn đề. Nhưng với những ai tin vào giá trị dân chủ, điều này ngày càng trở nên rắc rối, vì nó tước đi của chúng ta khả năng sử dụng tiềm lực của chính phủ để giải quyết các cuộc khủng hoảng và thách thức khác mà chúng ta phải đối mặt. Chúng ta có những nguồn lực dồi dào và sự ủng hộ mạnh mẽ của quần chúng đối với các giải pháp thông thường cho nhiều vấn đề lớn nhất của chúng ta - chăm sóc sức

khỏe toàn dân, mức lương tối thiểu đủ sống, đầu tư của nhà nước vào đào tạo lại, chăm sóc trẻ em miễn phí, giáo dục đại học và dạy nghề, nâng cấp cơ sở hạ tầng, hành động quốc tế quyết liệt về biến đổi khí hậu, đánh thuế lũy tiến mạnh mẽ hơn để chi trả cho tất cả những điều này - nhưng các giải pháp nói trên đã bị chặn lại trước sức mạnh của khu vực doanh nghiệp đối với chính phủ trong xã hội tư bản của chúng ta.

## NGOẠI ỨNG TỰ NHIÊN CỦA DOANH NGHIỆP TƯ BẢN

Cuộc khủng hoảng môi trường không chỉ vì sự thiếu hiểu biết về môi trường của lãnh đạo các doanh nghiệp, giới chức chính phủ, hay người dân nói chung; không chỉ vì chiến dịch định hướng thông tin sai lệch do ngành công nghiệp nhiên liệu hóa thạch tài trợ, mà còn là sự phản ánh những đặc điểm cơ bản của chủ nghĩa tư bản mà chúng ta vừa xem xét, cụ thể là đòi hỏi về tăng trưởng mà các công ty tư nhân phải đối mặt và sự phụ thuộc của chính phủ vào sự đòi hỏi đó.

Trong hệ thống doanh nghiệp tư nhân, các công ty lờ đi các phần thuộc về môi trường tự nhiên mà họ không sở hữu hoặc không phải trả tiền. Họ sẽ chỉ cân nhắc những “ngoại ứng” như vậy nếu chúng có thể giúp họ sinh lời, chẳng hạn, nếu rác thải có thể trở thành thứ bán được thay vì thứ bị bỏ đi, hoặc công ty có thể tiết kiệm tiền bằng cách chuyển sang việc sử dụng đèn hoặc thiết bị tiết kiệm năng lượng hơn<sup>48</sup>. Thực tế đó gần như không thể thúc đẩy khu vực kinh doanh phát triển và triển khai các công nghệ bảo vệ môi trường.

Không giống như các chu kỳ kinh tế, nơi các cuộc suy thoái cuối cùng lại tạo điều kiện để khuyến khích sự đi lên, xu hướng suy thoái về môi trường không phải lúc nào cũng tạo ra bất kỳ

cơ hội đầu tư hấp dẫn nào. Đúng là nếu như chúng ta sắp hết than đá hoặc dầu, thị trường sẽ phản ứng bằng cách tăng giá, và điều này tạo ra những động lực kinh tế giúp phát triển các kỹ thuật khai thác hiệu quả hơn hoặc các nhiên liệu thay thế. Nhưng nếu quá nhiều cacbon điôxit bị thải vào khí quyển, hoặc chất thải từ việc khai thác than gây ô nhiễm các dòng sông của chúng ta, sẽ không có phản ứng thị trường tự phát nào có thể tạo ra những động lực kinh tế đảo ngược sự suy thoái mang tính hệ quả này.

Do đó, suy thoái môi trường là một vấn đề bị bỏ lại để chính phủ giải quyết. Và có một lợi ích không thể phủ nhận khi thu hẹp trách nhiệm của doanh nghiệp như vậy. Các doanh nghiệp có những động lực mạnh mẽ để nắm rõ mọi chi tiết trong các hoạt động của mình; nhưng họ không có điều kiện thuận lợi để nắm được kiến thức chuyên môn về tác động rộng lớn của môi trường với những hoạt động đó. Và hãy tưởng tượng các giám đốc điều hành của một công ty quyết định dành một phần lợi nhuận để làm những việc mà họ nghĩ là có thể có ích cho môi trường, và đánh đổi bằng lợi nhuận tương lai của công ty: các nhà đầu tư sẽ phản đối, cho rằng các giám đốc điều hành đang cố gắng giải quyết một vấn đề mà họ không có trách nhiệm hoặc không đủ khả năng để giải quyết. Ngược lại, về nguyên tắc, dường như chính phủ chính là cơ quan phù hợp để đảm nhiệm phát triển chuyên môn đó và xây dựng các chính sách bảo vệ môi trường phù hợp. Chính phủ có thể đánh thuế những người gây ô nhiễm môi trường để ngăn chặn họ, hoặc có thể điều chỉnh hoạt động của họ để giảm thiểu ô nhiễm.

Tuy nhiên, không may là sự phụ thuộc của chính phủ vào doanh nghiệp khiến nó không có khả năng đảm nhận trách nhiệm này. Trong xã hội tư bản, chính phủ buộc phải áp đặt các

khoản thuế hoặc quy định cần thiết đối với doanh nghiệp. Mặc dù một số hành động can thiệp về môi trường của chính phủ có thể giúp tăng khả năng sinh lời của khu vực doanh nghiệp - chẳng hạn, việc dọn sạch một con sông có thể biến bờ sông thành một điểm đến thú vị của thành phố, từ đó thu hút đầu tư tư nhân - song có nhiều hành động can thiệp khác mà chúng ta thực sự rất cần - như loại bỏ nhiên liệu hóa thạch - lại làm giảm đáng kể lợi nhuận của rất nhiều ngành. Ngay cả khi những động thái cắt giảm như vậy ở thời điểm hiện tại sẽ tránh được những tổn thất lớn hơn vào cuối thế kỷ này, song những tổn thất đó là một tương lai rất xa để các nhà đầu tư có thể định giá, và do đó, cộng đồng doanh nghiệp kịch liệt phản đối hành động của chính phủ.

Kết quả cuối cùng đã rõ ràng. Chủ nghĩa tư bản là một hệ thống tiêu thụ rừng, cá, khoáng sản, độ phì nhiêu của đất và nước ngọt nhanh hơn mức có thể tái tạo; đốt nhiên liệu hóa thạch đến mức gây nguy hại tới khí hậu; thải lượng khí gây ô nhiễm và xả rác đến mức đe dọa các con sông, đại dương và bầu không khí mà chúng ta hít thở. Chủ nghĩa tư bản, do đó, là hệ thống khuyến khích "cưỡng đoạt" môi trường<sup>49</sup>. Sự cưỡng đoạt này làm tăng lợi nhuận cho công ty và giá trị sổ cổ phiếu của giới tinh hoa giàu có, trong khi những cái giá phải trả cho việc hủy hoại môi trường này phần lớn rơi vào người nghèo và các nhóm thiểu số, những người bị bỏ lại với nguồn nước và không khí ô nhiễm, cùng những hậu quả về sức khỏe<sup>50</sup>.

Hơn nữa, vì chúng ta hành động quá chậm chạp kể từ khi ý thức được mối đe dọa về sự nóng lên toàn cầu, chủ nghĩa tư bản với tư cách là một hệ thống chưa chắc có thể tồn tại. Dẫu có một số tiến bộ công nghệ rất hứa hẹn - dẫn tới sự sụt giảm nhanh chóng giá năng lượng mặt trời chẳng hạn - nhưng thật



khó để hình dung làm thế nào sự đổi mới có thể giúp chủ nghĩa tư bản thích nghi kịp thời với những thách thức về môi trường đang dần hiện rõ. Thậm chí còn khó khăn hơn - trên thực tế là không thể - để hình dung về việc làm thế nào quá trình thị trường cạnh tranh, kể cả khi có các khoản trợ cấp và quy định của chính phủ, có thể huy động được một nỗ lực khổng lồ, bền vững trong nghiên cứu và phát triển cần thiết, làm thế nào có thể thúc đẩy những công nghệ mới được áp dụng rộng rãi, làm thế nào có thể khiến ngành công nghiệp từ bỏ những tài sản vốn tích lũy khổng lồ khiến nó trở nên lỗi thời, và làm thế nào có thể đạt được tất cả những điều này kịp thời để ngăn chặn sự sụp đổ của nhiều hệ thống sinh thái và xã hội<sup>51</sup>.

Nhà kinh tế học đoạt giải Nobel Eleanor Ostrom đã chỉ ra rằng việc phá hủy môi trường như vậy không phải là hệ quả thường thấy của bản chất con người. Bà nhận thấy rằng nhiều cộng đồng truyền thống đã quản lý rất hiệu quả việc sử dụng các nguồn tài nguyên thiên nhiên “chung” như những cánh đồng rộng lớn hoặc các nguồn cung cấp nước mà mọi người đều có thể tiếp cận nhưng chúng cũng có thể suy thoái nếu bị khai thác quá mức. Tuy nhiên, chính Ostrom đã lưu ý, việc quản lý cộng đồng như vậy không thể giải quyết cuộc khủng hoảng biến đổi khí hậu, vì phát thải CO<sub>2</sub> không phân biệt biên giới, và việc giảm thiểu lượng khí thải này là một thách thức quá lớn và quá phức tạp, đồng thời các tác nhân liên quan quá phụ thuộc vào nhau. Chúng ta sẽ cần nhiều hơn một cuộc họp của hội đồng địa phương để giải quyết cuộc khủng hoảng biến đổi khí hậu toàn cầu<sup>52</sup>. Và trong hệ thống tư bản chủ nghĩa, chính phủ, về mặt Hiến pháp, không được trang bị tốt để ứng phó với thách thức này.

Chúng ta vẫn có thể tránh được những kịch bản tồi tệ nhất của biến đổi khí hậu - có khả năng sự phản đối của người dân và tư lợi vị tha\* của các doanh nghiệp sẽ thúc đẩy các chính phủ trên thế giới ban hành những chính sách cần thiết. Tuy nhiên, như những gì tôi sẽ trình bày trong phần tiếp theo, các chính sách cần áp dụng sẽ khiến chúng ta vượt xa bất cứ thứ gì tương tự chủ nghĩa tư bản.

## NGOẠI ỨNG XÃ HỘI CỦA DOANH NGHIỆP TƯ BẢN

Song song với khủng hoảng môi trường ngày càng trầm trọng, các đặc trưng của chủ nghĩa tư bản tạo ra một cuộc khủng hoảng xã hội ngày càng đa diện. Các doanh nghiệp tư bản coi những tiền đề *xã hội* của sản xuất là những ngoại ứng mà họ có thể bỏ qua, giống như họ bỏ qua những tiền đề về môi trường *tự nhiên*<sup>53</sup>.

Thiệt hại gây ra đối với cơ cấu xã hội là rất lớn, và sự phụ thuộc của chính phủ khiến nó không có khả năng bù đắp cho thiệt hại đó. Mặc dù các nghiệp đoàn và những phong trào xã hội khác đôi khi thành công trong việc đẩy lùi một số xu hướng bất lợi này - thành công hơn những gì chúng ta đã có thể làm vì môi trường, song cấu trúc cơ bản của các xã hội tư bản khiến chúng ta phải sắm vai Sisyphos - đẩy một hòn đá lớn lên đồi chỉ để thấy nó lăn xuống mỗi lần.

Hãy nghĩ về gia đình. Ở tất cả các nước tư bản tiên tiến, chúng ta đều thấy những “triệu chứng” của cái gọi là “cuộc

---

\* Tư lợi vị tha (Enlightened self-interest) là triết lý cho rằng những người hành động vì lợi ích của người khác, hay lợi ích của tập thể mà họ là thành viên trong đó, sau cùng sẽ có được lợi ích cho chính mình (ND).

khủng hoảng chăm sóc” với tỷ lệ ngày càng leo thang của các hộ gia đình đơn thân và trẻ em lớn lên trong cảnh nghèo đói, với mức độ căng thẳng tinh thần gia tăng do không thể tìm được sự cân bằng có thể chấp nhận được giữa công việc và cuộc sống, và với một làn sóng ngày càng nhiều phụ nữ từ những khu vực nghèo khó hơn trên thế giới đến làm công việc chăm sóc và giúp việc gia đình ở những khu vực giàu có hơn. Cuộc khủng hoảng này đã được thảo luận nhiều năm trong giới ủng hộ nữ quyền<sup>54</sup>. Nó cũng là lời than thở thường thấy của phe bảo thủ. Tuy nhiên, phe bảo thủ đã gán vấn đề này với những khiếm khuyết về đạo đức hơn là truy nguyên nguồn gốc của nó từ những nền tảng hệ thống kinh tế - chính trị của chúng ta.

Để thấy cuộc khủng hoảng này bắt nguồn từ những đặc điểm cơ bản của chủ nghĩa tư bản như thế nào, hãy xem xét những điều ẩn giấu sau thực tế những người lao động đã được sinh ra, nuôi dưỡng và trưởng thành trong những gia đình, cộng đồng và khu dân cư. Các công ty tư bản sản xuất ra máy móc được sử dụng để tạo ra thép, nhưng họ không tạo ra những người công nhân chế tạo hoặc vận hành cỗ máy này nhiều hơn việc họ tạo ra nước để làm mát các cỗ máy này. Nhu cầu lợi nhuận thúc đẩy các công ty lợi dụng cả tiền đề xã hội giúp bảo đảm lực lượng lao động luôn sẵn có, lẫn tiền đề tự nhiên chi phối nguồn nước và các tài nguyên thiên nhiên khác - trong khi ít quan tâm tới việc duy trì các tiền đề đó. Áp lực về lợi nhuận và cuộc cạnh tranh giữa các công ty bị lợi nhuận chi phối, cộng với việc dựa vào nguồn lao động thuê mướn, đã thúc đẩy doanh nghiệp phá hủy môi trường, cả về xã hội lẫn tự nhiên.

Chúng ta hãy cùng phân tích xem điều đó làm suy yếu các gia đình như thế nào. Trước những năm 1800, hầu hết hoạt động sản xuất tại Mỹ là do gia đình và vì gia đình, và hầu hết

nam giới và phụ nữ cùng làm việc trong trang trại cũng như sản xuất đồ thủ công trong nước. Tuy nhiên kể từ khoảng thời gian đó, sự phát triển của nền công nghiệp tư bản đã gây chia rẽ chưa từng có trong xã hội. Một mặt của sự chia rẽ này là sản xuất theo định hướng thị trường, dựa vào những nỗ lực của người làm công ăn lương. Mặt khác là lĩnh vực chăm sóc và tái sản xuất xã hội tận dụng triệt để nỗ lực của phụ nữ trong việc sinh con, nuôi dạy chúng và chăm sóc những người đi làm kiếm tiền sau một ngày làm việc. Về cơ bản, nam giới là người lao động hưởng lương, còn phụ nữ chăm sóc con cái và làm việc nhà - phản ánh và củng cố mô hình gia trưởng về sự thống trị của nam giới đối với phụ nữ đã và đang tồn tại<sup>55</sup>. Sự chia rẽ này được thúc đẩy nhờ việc mở rộng nền công nghiệp sang các sản phẩm đồ ăn sẵn, quần áo và dụng cụ gia đình. Ở thành thị và thậm chí ở cả nông thôn, các gia đình ngày càng khó khăn hơn trong việc tự tạo ra các sản phẩm cho chính mình, khiến thu nhập từ tiền lương của người đàn ông trong gia đình trở thành phần bổ sung thiết yếu cho người phụ nữ ở nhà. Trong suốt thế kỷ XIX, tỷ lệ phụ nữ Mỹ tham gia vào thị trường lao động chiếm chưa đến 20%, hầu hết là phụ nữ độc thân làm các dịch vụ gia đình cũng như dạy học<sup>56</sup>.

Khi chủ nghĩa tư bản phát triển hơn, tỷ lệ phụ nữ ra ngoài làm việc kiếm tiền ngày càng gia tăng, và phạm vi nghề nghiệp có sự tham gia của phụ nữ đã dần rộng lớn hơn, với mức lương tương đối và thẩm quyền cao hơn. Những thay đổi này đã phát triển nhanh chóng vào những năm 1970, dưới áp lực của cả phong trào tiếp thêm sinh lực cho phụ nữ và sự đình trệ trong việc tăng lương cho các gia đình thuộc tầng lớp lao động. (Quả thực, từ đầu những năm 1970, sự gia tăng về tiền lương của lao động nam đã chậm dần, và hệ quả là, tình trạng này buộc nhiều

phụ nữ phải tham gia vào lực lượng lao động kiếm tiền mà nhờ đó, hầu hết các gia đình có thể tăng thêm thu nhập). Tỷ lệ tham gia vào lực lượng lao động và mức lương trung bình của nam giới và phụ nữ đã dần ngang nhau kể từ đó, dù chặng đường còn rất dài để đạt được mức lương ngang bằng này<sup>57</sup>.

Sự chuyển dịch này diễn ra chậm chạp một cách khó chịu, với hệ quả tích lũy đáng kể. Cụ thể, hôn nhân bây giờ không còn vì nhu cầu kinh tế như đối với nhiều phụ nữ trước kia. Thậm chí đến cuối năm 1970, vẫn có 44% phụ nữ ở nhóm tuổi 30-50 không có khoản thu nhập riêng nào. Giờ đây, tỷ lệ này đã giảm xuống mức 25%. Mức lương trung bình đối với phụ nữ ở nhóm tuổi này đã tăng (tính theo giá trị đồng đôla Mỹ hiện nay) từ 19.000USD lên 30.000USD kể từ năm 1970. Phe bảo thủ tiến nuôi cho sự suy yếu của cấu trúc gia đình truyền thống, nhưng chúng ta nên vui mừng bởi ngày càng có nhiều cơ hội cho phụ nữ theo đuổi sự nghiệp bên ngoài và được kén chọn bạn đời hơn (cũng như việc nên ở lại hay rời bỏ họ). Sự tan rã kết cấu xã hội của các cộng đồng có một số khía cạnh tích cực - phá vỡ các cấu trúc thống trị vốn đã ăn sâu vào kết cấu đó.

Tuy nhiên, những xu hướng tích cực này lại đi kèm với một số mặt tiêu cực, phản ánh cả những giới hạn cơ bản của cấu trúc kinh tế tư bản chủ nghĩa và mở ra những thách thức đối với uy quyền gia trưởng. Trước hết, trong nền kinh tế tư bản chủ nghĩa, do hôn nhân làm mất đi động lực kinh tế đối với phụ nữ, nên các hệ thống thứ bậc truyền thống về giới ngày càng bị coi là lỗi thời, và nhiều người, chủ yếu là nam giới, nhưng cũng có một số phụ nữ - không thấy thoải mái với thể giới mới đó. Chính cảm giác lo lắng này làm gia tăng sự dai dẳng và dữ dội của những cuộc tranh luận về quyền phá thai và bản dạng giới.

Thứ hai, trong khi có một số kiểu nam giới bị thất nghiệp (đáng chú ý là những người lao động chân tay), bị bỏ tù và khuyết tật, rất ít nam giới trong nhóm này trở thành đối tác hôn nhân hấp dẫn của phụ nữ. Hệ quả là, ngày càng ít phụ nữ trong các cộng đồng chịu thiệt thòi lập gia đình. Số lượng trẻ em được sinh ra trong các gia đình bố mẹ đơn thân ngày càng tăng lên. Những gia đình này thường nghèo hơn và thêm nhiều trẻ em phải sống trong cảnh bần cùng. Hiện tại, 30% hộ gia đình bố mẹ đơn thân sống dưới mức nghèo khổ, trong khi mức này ở hộ gia đình có đầy đủ cả bố và mẹ chỉ là 5%. Trên ba phần tư (76%) số hộ gia đình bố mẹ đơn thân này là do phụ nữ làm chủ, và chỉ 16% những phụ nữ này sống chung với bạn đời<sup>58</sup>.

Thứ ba, sự tham gia của phụ nữ vào lực lượng lao động khiến ngày càng nhiều gia đình không chỉ cần người giúp việc ở nhà mà còn cần nhiều nguồn tài chính hơn để chi trả cho sự hỗ trợ này. Hệ quả là, hiện có khoảng 2 triệu người giúp việc ở Mỹ, dọn dẹp nhà cửa cho mọi người và chăm sóc các gia đình. Một cuộc khảo sát với hơn 2.000 người giúp việc - chăm sóc trẻ em, người già và dọn dẹp nhà cửa - do Hiệp hội Người giúp việc quốc gia thực hiện đã cho thấy 23% trong số đó được trả lương thấp hơn mức tối thiểu của tiểu bang; 65% không có bảo hiểm y tế; 60% chi trả hơn một nửa thu nhập cho tiền thuê nhà hoặc thế chấp; 29% nói rằng có các vấn đề sức khỏe dài hạn do làm công việc này. Khoảng 11% “sống” tại nơi làm việc và 25% trong số này phải làm những công việc khiến họ không thể ngủ ít nhất 5 tiếng đồng hồ liên tục vào ban đêm trong tuần trước cuộc khảo sát này. Tham gia phỏng vấn có 35% số người không phải là công dân Mỹ và 47% những người này không có giấy tờ, thực tế này càng khiến họ dễ bị bóc lột và lợi dụng<sup>59</sup>.

Chưa cần đi vào cụ thể, điều quan trọng là nhận ra việc phụ nữ tham gia vào lực lượng lao động không cần phải tạo ra một bài toán hóc búa bất khả thi. Phần lớn cuộc khủng hoảng này sẽ được giải quyết nếu cả nam giới lẫn phụ nữ đều có thể tiếp cận với những công việc chất lượng cao, và nếu chúng ta có một tuần làm việc ngắn hơn, có dịch vụ chăm sóc trẻ em và người già chất lượng cao và được nhà nước chi trả, và chúng ta có mức lương tốt cũng như có điều kiện tốt để chi trả cho dịch vụ giúp việc gia đình. Đó có phải là điều hoang đường không? Câu trả lời là “không”. Trong một hệ thống hài hòa, chúng ta có thể sử dụng một phần lợi ích từ năng suất của nền kinh tế để dần dần thực hiện những thay đổi đó. Tuy nhiên, trong một xã hội tư bản và có thành kiến về giới tính, những ý tưởng như vậy ngay lập tức va phải một bức tường phản đối kiên cố ở khu vực doanh nghiệp. Chúng không tạo ra đủ lợi nhuận cho họ.

Bên ngoài phạm vi gia đình, sự phát triển tư bản chủ nghĩa mang theo một loạt căng thẳng xã hội ngày càng lan rộng hơn bao giờ hết và các cuộc khủng hoảng gia tăng. Phân biệt chủng tộc là một phần không thể tách rời khỏi nguồn gốc của chủ nghĩa tư bản, và cũng như phân biệt giới tính, chủ nghĩa tư bản cũng hưởng lợi từ nó và khiến phân biệt chủng tộc trở nên trầm trọng. Việc chủ nghĩa tư bản không ngừng tìm kiếm lợi nhuận vừa để tăng cường hơn nữa sự bóc lột trong nền sản xuất tư bản và liên tục nỗ lực cắt giảm chi phí tái sản xuất năng lực làm việc của người lao động, vừa khuyến khích việc chiếm đoạt trực tiếp con người và các nguồn lực thông qua chế độ nô lệ và ưu thế về chủng tộc<sup>60</sup>. Chế độ nô lệ đã đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển của chủ nghĩa tư bản ở Mỹ, tương tự như ở Anh, Pháp, Tây Ban Nha và Bồ Đào Nha. Chính chế độ nô lệ đã cho phép nước Mỹ thống trị thị trường

thế giới về bông - một nguyên liệu thô được dùng chủ yếu trong cuộc Cách mạng công nghiệp. Vào đầu thế kỷ XIX, bông chiếm một nửa giá trị xuất khẩu của Mỹ. Những mặt hàng xuất khẩu này là chất xúc tác để Mỹ nổi lên như một cường quốc kinh tế thế giới. Chế độ nô lệ ở miền Nam nước Mỹ - nơi mà đến năm 1860 có khoảng 4 triệu người bị bắt làm nô lệ - là cần thiết cho sự trỗi dậy của ngành dệt may ở New England và ngành tài chính ở New York<sup>61</sup>. Di sản của chế độ nô lệ đã man được pha trộn với nạn phân biệt chủng tộc đang tiếp diễn - trong các vấn đề việc làm, nhà ở, giữ gìn trật tự và tư pháp hình sự, cũng như trong tương tác xã hội hằng ngày - để cướp đi cơ hội tích lũy của cải của cộng đồng người Mỹ gốc Phi qua nhiều thế hệ.

Ngày càng có nhiều người nhập cư trong thời gian gần đây phải đối mặt với nạn phân biệt chủng tộc, mặc dù các doanh nghiệp Mỹ đã thu hút họ đến đây, háo hức với nguồn lao động giá rẻ này, và mặc dù những người này di cư do các tác động phát sinh từ nền kinh tế tư bản ở quê hương họ. Nhìn chung, khi hệ thống tư bản chủ nghĩa ngày càng phụ thuộc lẫn nhau trên toàn cầu, các cuộc khủng hoảng kinh tế và môi trường chắc chắn sẽ khiến nhiều người di cư hơn trên toàn thế giới, và điều này sẽ khiến người lao động bước vào cuộc cạnh tranh ngày càng khốc liệt trên thị trường nhân công, đồng thời sẽ tạo ra áp lực ngày càng tăng đối với chính phủ về khả năng kiểm soát doanh nghiệp trong nền kinh tế tư bản.

Các hệ thống chăm sóc người bệnh và người già cũng gặp phải khó khăn tương tự do đặc tính tư bản của nền kinh tế chính trị. Một mặt, một số bộ phận của những hệ thống này mang lại cơ hội sinh lời béo bở cho doanh nghiệp. Các doanh nghiệp cung cấp dịch vụ với giá cao, nhưng lại trả lương



thấp cho người chăm sóc và để mặc khách hàng với dịch vụ kém chất lượng. Mặt khác, các bộ phận khác của hệ thống này là do chính phủ phụ trách, nơi nguồn tài trợ liên tục bị kiểm soát do áp lực từ doanh nghiệp<sup>62</sup>. Trong khi đó, chúng ta có hàng loạt ngành công nghiệp - đồ ăn vặt, nước ngọt, đồ ăn nhanh - tập trung kiếm lời từ thực phẩm không lành mạnh, và những người phát ngôn của họ rất phẫn nộ khi chúng ta cố gắng chặn các quảng cáo đồ ăn vặt không tốt trên truyền hình cho trẻ em<sup>63</sup>.

Nguyên nhân sâu xa của các cuộc khủng hoảng tư bản ở các khu dân cư, thành phố và các khu vực cũng rõ ràng. Các khu vực phải cạnh tranh để thu hút doanh nghiệp tư nhân bằng những lợi thế tự nhiên và xã hội của địa phương, cũng như những khoản hoàn thuế và những món quà thiết thực mà họ sẵn sàng chi ra. Năm 2017, khi Amazon tuyên bố rằng họ đang tìm kiếm một thành phố thứ hai để xây dựng một trụ sở khác, thông báo này một phần là để gây áp lực khiến Seattle rút lại những chính sách nhà ở tiến bộ. Và tuyên bố này đã tạo ra một cuộc xô đẩy đáng buồn của các thị trưởng thành phố tuyệt vọng trên khắp nước Mỹ, những người đã đưa ra các khoản giảm thuế và trợ cấp khổng lồ<sup>64</sup>. Hệ quả của cuộc cạnh tranh mang tính khu vực kiểu như vậy là một số nơi phồn thịnh hơn còn một số nơi khác thì bị bỏ mặc và suy yếu dần. Năm 2014, người dân ở một số quận ở Mỹ đạt tuổi thọ là 87 năm, trong khi các nơi khác là 66 năm. Và cách biệt này đang ngày một gia tăng, ít nhất là từ năm 1980, chủ yếu là do sự bất bình đẳng trong điều kiện kinh tế - xã hội và dịch vụ y tế<sup>65</sup>.

Cuộc khủng hoảng nhà ở của chúng ta cũng có những nguyên nhân sâu xa hơn cả chính sách tân tự do hiện nay.

Những lợi ích bất động sản của khu vực tư nhân thể hiện qua việc giảm bớt nhà ở công, kiểm soát tiền thuê nhà và quy hoạch thành phố. Nếu không có sự can thiệp mạnh mẽ của chính quyền, việc xây dựng các ngôi nhà và căn hộ xa hoa sẽ có lợi hơn rất nhiều so với loại nhà ở có giá phải chăng. Bởi vậy, ở nhiều thành phố lớn, những chỗ ở đắt tiền lại đang thừa và nhà ở bình dân lại đang thiếu một cách nghiêm trọng<sup>66</sup>.

Và cuối cùng là giáo dục. Giáo dục ngày càng có tầm quan trọng đối với tương lai kinh tế của mỗi cá nhân và cả đất nước, và điều này khiến chúng ta đòi hỏi cao hơn nữa ở các trường phổ thông và đại học. Tuy nhiên, trong xã hội tư bản, khu vực doanh nghiệp phản đối việc áp các khoản thuế cần thiết để cung cấp nền giáo dục miễn phí cho tất cả mọi người, hoặc thậm chí để chi trả mức lương phù hợp cho giáo viên. Hai mươi năm trước, thu nhập của giáo viên các trường công thấp hơn 1,8% so với những người lao động khác có cùng trình độ học vấn và kinh nghiệm, nhưng đến năm 2015, chênh lệch này đã lên tới 17%. Đúng là giáo viên có những khoản trợ cấp tốt hơn; nhưng nếu tính cả yếu tố đó thì mức chênh lệch vẫn là trên 11%<sup>67</sup>.

## MỘT NỀN KINH TẾ THẾ GIỚI PHÂN CHIA THỨ BẬC

Nếu các mối quan hệ quốc tế mang tính cạnh tranh hơn là hợp tác, thì nguyên nhân sâu xa là bản chất tư bản của các cường quốc kinh tế thống trị trên thế giới. Chắc chắn, sẽ luôn có sự ganh đua giữa các quốc gia, và sẽ luôn có những nhà lãnh đạo chính trị nhìn thấy lợi thế trong việc phục vụ và thúc đẩy cho những cạnh tranh ấy. Tuy nhiên, khi nền kinh tế toàn cầu bị

các doanh nghiệp và các quốc gia tư bản thống trị, việc hợp tác luôn bị giới hạn trước nhu cầu tăng trưởng của doanh nghiệp và trước sự ganh đua tất yếu giữa các cường quốc. Và sự ganh đua đó chắc chắn không thể được dàn xếp ổn thỏa thông qua các tổ chức như Liên hợp quốc.

Từ giai đoạn manh nha của chủ nghĩa tư bản, những áp lực tăng trưởng đã thúc đẩy các công ty vượt ra ngoài biên giới quốc gia, và sự cạnh tranh giữa các công ty lớn nhất đã mang tầm thế giới. Do chủ nghĩa tư bản đã phát triển, các doanh nghiệp và các mối quan hệ cạnh tranh của họ ngày càng mở rộng phạm vi ra toàn cầu. Những doanh nghiệp này đã tìm kiếm những nguồn nguyên liệu thô ở các quốc gia nghèo và yếu hơn, thành lập các cơ sở khai thác và sản xuất ở đó, và bán sản phẩm ở bất cứ nơi nào có thể. Trong quá trình này, các doanh nghiệp đã bắt tay với giới tinh hoa cầm quyền ở địa phương. Họ đã tập hợp những sự ủng hộ về mặt ngoại giao và quân sự từ chính quyền “mẫu quốc” để hỗ trợ cho các mục tiêu của mình nếu giới cầm quyền sở tại cố gắng đòi hỏi những quyền lợi độc lập hoặc nếu các công ty đối thủ đặt ở các quốc gia khác thách thức họ. Đến năm 1880, các quốc gia châu Âu giàu nhất đã kiểm soát 35% lãnh thổ thế giới, và đến năm 1914, tỷ lệ này là 85%<sup>68</sup>.

Hệ thống thống trị này của chủ nghĩa đế quốc đã bị thách thức, trước hết là do cuộc Cách mạng tháng Mười Nga năm 1917, tiếp đó là bởi sau Chiến tranh thế giới thứ hai đã xuất hiện khối xã hội chủ nghĩa ở Đông Âu, nước Trung Hoa mới, cũng như các quốc gia thuộc phong trào “không liên kết” nằm rải rác ở các lục địa. Tuy nhiên, ngoài khối xã hội chủ nghĩa, và thậm chí sau khi nhiều nước đã giành được nền độc lập chính thức từ các “ông chủ thực dân”, mối quan hệ giữa các quốc gia

vẫn được cơ cấu theo thứ bậc vì lợi ích của các nền kinh tế tư bản có ảnh hưởng lớn. Trong số những cường quốc này, Mỹ đã tiếp quản từ Anh quyền “bá chủ” thế giới (phi cộng sản)<sup>69</sup>.

Trong hệ thống thứ bậc này, sự giàu có của các quốc gia “trung tâm” (Mỹ, Tây Âu) đã và đang được gia tăng nhờ bóc lột những quốc gia “ngoại vi”, nghèo khó và những quốc gia “bán ngoại vi” có thu nhập trung bình ở phần còn lại của thế giới. Một phần của cái đó được chuyển cho những người lao động ở các quốc gia trung tâm, chủ yếu là vì hệ thống này tạo ra một sự phân chia thứ bậc, có tính quốc tế về lao động. Các quốc gia trung tâm tập trung vào các ngành có giá trị gia tăng cao hơn, thường yêu cầu lao động có trình độ hơn và trả lương cao hơn, trong khi các quốc gia ngoại vi cung cấp nguyên liệu thô và nguồn lao động chưa qua đào tạo, còn những quốc gia bán ngoại vi thì tập trung vào các ngành công nghiệp có giá trị gia tăng thấp hơn, thuê mướn lao động có tay nghề kém hơn và nhận mức lương khiêm tốn hơn<sup>70</sup>.

Tất nhiên, hệ thống thứ bậc này không phải là bất biến. Sự phát triển của chủ nghĩa tư bản ở các quốc gia ngoại vi đã giúp một số nước phát triển thịnh vượng, ngay cả khi những nước khác chìm dần trong cảnh nghèo đói cùng cực. Một vài quốc gia ngoại vi đã giàu lên bất ngờ nhờ dầu mỏ và tạo ra một vai trò đặc biệt cho chính mình. Một số nước, chẳng hạn như Áchentina, Ấn Độ, Braxin, Mêhicô và Indônêxia, đã chuyển từ ngoại vi sang bán ngoại vi. Với mức “thu nhập trung bình”, các nước này đem đến những cơ hội đầu tư ngày càng hấp dẫn để thu hút các công ty từ các nước ở khu vực trung tâm. Một số nước/vùng lãnh thổ, như Hàn Quốc và Đài Loan (Trung Quốc), giờ đây thậm chí còn có thể được coi là một phần của các quốc gia trung tâm. Con đường phát triển nói chung của nền kinh tế

thế giới tư bản chủ nghĩa là con đường phát triển phụ thuộc lẫn nhau và không đồng đều. Sự phát triển của chủ nghĩa tư bản liên tục tạo ra sự bất bình đẳng giữa các quốc gia và trong phạm vi mỗi quốc gia<sup>71</sup>.

Với sự tan rã của Liên Xô và sự sụp đổ của khối xã hội chủ nghĩa ở Đông Âu, cũng như việc Trung Quốc và Việt Nam mở cửa cho hoạt động đầu tư của các nước tư bản, một nguồn nhân lực mới dồi dào, những thị trường mới để đầu tư và kinh doanh đã được mở ra cho các công ty toàn cầu của các nền kinh tế tư bản lớn. Những kết quả của sự chuyển biến này được hình thành bởi ba yếu tố.

Đầu tiên, các công ty toàn cầu sẽ còn trở nên lớn hơn và quyền lực hơn. Trong số 100 thực thể lớn nhất thế giới tính theo tổng doanh thu, thì hiện có 69 tập đoàn và chỉ có 31 quốc gia<sup>72</sup>. Các công ty này có quyền kiểm soát rất lớn việc họ có nộp thuế hay không và nộp ở đâu, vì về cơ bản, họ tự do đặt các mức giá theo cách mà họ muốn trong giao dịch nội bộ với những công ty con ở những quốc gia khác, và vì họ có thể cất giữ lợi nhuận của mình ở các thiên đường thuế<sup>73</sup>. Họ thực hiện các hoạt động phá hủy môi trường và xã hội ở các nước ngoại vi, nơi chính quyền yếu kém và người dân thì đang tuyệt vọng<sup>74</sup>. Quy mô của các công ty này khiến họ có ảnh hưởng rất lớn ở những quốc gia mà họ đầu tư. Họ vẫn triển khai các nguồn lực của chính quyền mẫu quốc để hỗ trợ cho mình thông qua các phương tiện chính trị, kinh tế và quân sự<sup>75</sup>.

Thứ hai, đã có sự chia rẽ sâu sắc trong các nền kinh tế của Mỹ và Tây Âu. Người lao động tại những khu vực kém phát triển ở các quốc gia trung tâm nhận thấy mình đang cạnh tranh với những lao động ở các quốc gia mới chuyển sang khu vực bán ngoại vi. Do vốn đã được tự do luân chuyển giữa các nước

nhưng sự di chuyển của người lao động lại bị hạn chế hơn rất nhiều, các tập đoàn đa quốc gia với cơ sở ở nhiều quốc gia khác nhau có thể gây sức ép giảm lương bằng cách đe dọa người lao động phải chuyển ra nước ngoài làm việc. Và khi người lao động xoay xở được cách chuyển tới những khu vực giàu có hơn, căng thẳng lại phát sinh do sự cạnh tranh trên thị trường lao động sở tại càng trở nên khốc liệt. Trong một hệ thống tư bản chủ nghĩa, người lao động thấy mình bị đày đoạ theo cách này hay cách khác, dù biên giới quốc gia đóng hay mở. Và khi thiếu vắng một phong trào quốc tế mạnh mẽ đòi công lý và sự công bằng trên toàn cầu, thì sự xuất hiện các phong trào dân túy, độc đoán và cánh hữu bài ngoại ở các quốc gia trung tâm là hệ quả có thể dự đoán được.

Thứ ba, vị trí bá quyền của Mỹ trong nền kinh tế thế giới đang bị thách thức trước sự trỗi dậy của Trung Quốc. Và hiện tại khi không còn khối xã hội chủ nghĩa nào ganh đua tầm ảnh hưởng trong thế giới đang phát triển, thì Mỹ, Trung Quốc, châu Âu, và có lẽ là cả Nga đang ở trong cuộc cạnh tranh tầm ảnh hưởng giữa bốn bên. Thế giới thậm chí còn kém ổn định hơn thời kỳ Chiến tranh lạnh, vì không còn sức mạnh bá quyền nào có thể kiểm soát được cuộc cạnh tranh này. Chúng ta có lẽ đang gần tiến đến ngày tận thế hạt nhân hơn bao giờ hết<sup>76</sup>.

Những căng thẳng cơ bản này giải thích tại sao rất khó để đạt được các thỏa thuận quốc tế về những vấn đề quan trọng như biến đổi khí hậu, chiến tranh, di cư, xung đột hạt nhân,... Và tại sao Mỹ luôn gây trở ngại cho những giải pháp khắc phục những căng thẳng này.

Dĩ nhiên, chủ nghĩa tư bản không chịu trách nhiệm cho mọi vấn đề mà chúng ta thấy xung quanh mình. Nhưng các đặc điểm cơ bản của chủ nghĩa tư bản - xung đột giữa một nhóm

thiểu số sở hữu các nguồn lực sản xuất của xã hội như tài sản riêng và một nhóm đa số phải làm việc cho nhóm thiểu số đó để đổi lấy một khoản tiền lương, lợi nhuận và nhu cầu tăng trưởng - động lực thúc đẩy các chủ sở hữu này, và sự phụ thuộc của chính quyền vào lợi ích của họ - đang tạo ra những tình trạng khiến nhiều vấn đề của chúng ta trở nên nghiêm trọng và nan giải hơn, kể cả khi chúng không phải là nguyên nhân trực tiếp gây ra những vấn đề này.

### **Chương 3**

## **CĂNG THẲNG GIA TĂNG**

Những đặc điểm mà chúng ta vừa lần lượt xem xét tạo ra một đặc điểm nổi bật hơn nữa của chủ nghĩa tư bản: sự mở rộng liên tục mạng lưới phụ thuộc lẫn nhau giữa các hoạt động kinh tế. Với động lực từ chủ nghĩa tư bản không ngừng tìm kiếm lợi nhuận, sự tăng trưởng, năng suất và các thị trường, sự phụ thuộc lẫn nhau giữa các công ty ngày càng nhân lên khi họ mở rộng và bao quát nhiều hoạt động lớn hơn, đồng thời sự phụ thuộc lẫn nhau giữa các công ty và bên ngoài phạm vi này cũng nhân lên khi họ mở rộng nền tảng các nhà cung cấp, khách hàng và sự ủng hộ của chính quyền.

Một mặt, sự phụ thuộc lẫn nhau ngày càng gia tăng giải thích tại sao chủ nghĩa tư bản thành công đến vậy trong việc gia tăng năng suất và nâng cao mức sống cho nhiều người. Mặt khác, khi chủ nghĩa tư bản trở nên hoàn thiện, chính xu hướng này làm trầm trọng hơn những thất bại liên quan đến các đặc điểm khác của chủ nghĩa tư bản. Chúng có xu hướng ngày càng trầm trọng theo thời gian khi sự phụ thuộc lẫn nhau tăng theo cấp số nhân. Do đó, chúng ta thấy sự căng thẳng ngày càng leo thang giữa một hệ thống sản xuất ngày càng phụ thuộc lẫn nhau và việc duy trì hệ thống doanh nghiệp tư nhân tư bản chủ nghĩa gồm các công ty cạnh tranh, độc lập.

Hãy cùng lần lượt phân tích hai khía cạnh này.



## SỰ PHỤ THUỘC LẤN NHAU NGÀY CÀNG GIA TĂNG TRONG SẢN XUẤT

Chủ nghĩa tư bản là một hệ thống có đặc trưng là tốc độ tăng năng suất chưa từng có - nhanh hơn bất kỳ một hình thái xã hội nào trước đó<sup>1</sup>. Sản xuất vì lợi nhuận thúc đẩy các công ty liên tục tìm kiếm những thành phần có chi phí thấp hơn, thiết bị có hiệu suất cao hơn, những ý tưởng sản phẩm mới, những khách hàng mới và những thị trường mới. Do sử dụng lao động làm công ăn lương, các công ty luôn tìm kiếm các nguồn lao động mới giá rẻ và những cách thức mới để giảm chi phí lao động. Chính phủ ủng hộ những nỗ lực này thông qua luật pháp, quy định, chính sách đối ngoại và thậm chí sử dụng tới bạo lực của nhà nước, còn các công ty thì thiếu quyết tâm trong việc chịu trách nhiệm về những ngoại ứng môi trường và xã hội từ hoạt động kinh doanh của mình.

Kết quả của tất cả những áp lực này là một mạng lưới liên tục mở rộng của các hoạt động kinh tế phụ thuộc lẫn nhau. Điều này cho phép bất kỳ một trung tâm hoạt động nào cũng được hưởng lợi từ những đổi mới nâng cao năng suất và lợi nhuận được các trung tâm khác tạo ra. Việc mở rộng sự phụ thuộc lẫn nhau có nhiều hình thức. Về mặt nội bộ, các công ty quản lý một phạm vi hoạt động rộng hơn. Họ cũng có nhiều nhà cung cấp hơn và nhiều khách hàng hơn. Họ dựa vào kiến thức đến từ nhiều nguồn khác nhau. Đồng thời, họ cũng dựa vào một kết cấu hạ tầng vật chất và xã hội chung và mở rộng. Mặc dù các hệ thống kinh tế trước đó đã phát triển những mạng lưới thương mại, đôi khi trải khắp các lục địa, nhưng chủ nghĩa tư bản lại tăng tốc đẩy mạnh việc mở rộng những lệ thuộc này. Hệ quả là, năng suất tăng trưởng với tốc độ chưa từng thấy<sup>2</sup>.

Chúng ta có thể nghĩ về sự phụ thuộc lẫn nhau ngày càng tăng này như việc “xã hội hóa” dần dần năng lực sản xuất của cộng đồng. Xã hội hóa theo nghĩa trên là mức độ mà các nhà sản xuất, thay vì phát triển và hoạt động độc lập, đã tiếp nhận và tận dụng năng lực của các nhà sản xuất khác và của những bộ phận khác trong một xã hội rộng lớn hơn, hưởng lợi từ bí quyết và các công nghệ của họ. Năng lực của các nhà sản xuất tăng lên khi họ tận dụng được những nguồn lực khác dưới dạng các vật liệu, thành phần, thiết bị, kỹ năng và kết cấu hạ tầng chung một cách tinh vi hơn. Khi chủ nghĩa tư bản phát triển trong thời gian dài hơn, phạm vi hoạt động sản xuất ngày càng được xã hội hóa theo nghĩa này<sup>3</sup>.

Để làm rõ hơn ý tưởng trên, hãy so sánh một doanh nghiệp điển hình của chủ nghĩa tư bản thời kỳ đầu - tức là vào đầu thế kỷ XIX ở Mỹ - với doanh nghiệp trong thời đại ngày nay<sup>4</sup>. Trước đây, bên cạnh một vài ngân hàng và đồn điền quy mô lớn, một doanh nghiệp điển hình là một trang trại nhỏ hoặc, ít thấy hơn, một xưởng làm việc hoặc cửa hàng, ở một vùng nông thôn có dân cư thưa thớt hoặc một thị trấn nhỏ. Nếu họ thuê bất kỳ nhân công nào bên ngoài gia đình, thì những người này đều là người địa phương. Về mặt kinh tế, những doanh nghiệp này phần lớn là tự lực cánh sinh. Họ thường tự cung nguồn thực phẩm, tự xây nhà, và tự may quần áo cũng như tự làm công cụ. Nếu họ cần những công cụ hoặc vật liệu chuyên dụng (chẳng hạn như móng ngựa hoặc vải), họ mua chúng từ các chủ cửa hàng địa phương, những người tự sản xuất hoặc mang chúng về từ một thành phố lân cận. Các nhà sản xuất bán sản phẩm của mình cho khách hàng địa phương, hoặc có thể là cho một chủ cửa hàng, người sẽ thay họ bán chúng, hoặc thì thoảng là cho một thương gia bán buôn có thể bán lại chúng ở các

thị trấn khác. Hãy nhớ rằng ở Mỹ đầu những năm 1800, cách duy nhất trên thực tế để đi lại và buôn bán đường dài là thông qua đường biển hoặc đường sông. Một vài con đường đã kết nối các thành phố lớn, nhưng ngay cả trên những con đường đó, việc đi lại cũng khó khăn và chậm chạp. Dĩ nhiên, ở các thành phố lớn, phạm vi phụ thuộc lẫn nhau, kể cả thông qua thương mại toàn cầu, lớn hơn nhiều; nhưng vào năm 1800, có đến 94% dân số Mỹ sống ở nông thôn chứ không phải thành thị và vào năm 1850, tỷ lệ này vẫn là 85%, và vào năm 1890 vẫn là 60%.

Tất cả các chủ sở hữu lao động, nhân công, nhà cung cấp, khách hàng đều dựa vào phương pháp sản xuất chủ yếu mang tính địa phương và theo truyền thống. Những thứ họ cần biết cho công việc của mình, họ học từ cha mẹ hoặc trong quá trình lao động. Rất ít người trong số họ được đến trường, và nếu có, kiến thức học được cũng rất sơ đẳng<sup>5</sup>. Nhiều người đã học đọc, nhưng hầu hết chỉ đọc Kinh Thánh. Những nô lệ người Mỹ gốc Phi bị cấm đọc hoặc học chữ. Ngoài một số người thuộc giới cầm quyền, những người giỏi giang nhất thường là các thợ thủ công: mặc dù chỉ là một nhóm thiểu số trong lực lượng lao động, nhưng thợ thủ công thường có một kho bí quyết về nghề đây ẩn tượng được học hỏi thông qua quá trình học việc.

Tương phản với hình ảnh đó là một doanh nghiệp điển hình trong thời đại của chúng ta. Quy mô trung bình của các công ty và các cơ sở của họ (nhà máy, văn phòng, cửa hàng) đã tăng khủng khiếp, tạo ra một phạm vi rộng hơn rất nhiều cho các hoạt động phụ thuộc lẫn nhau chịu sự kiểm soát quản lý trực tiếp. Như chúng ta đã thấy ở phần trước, hơn một nửa lực lượng lao động hiện đang làm việc trong các công ty có quy mô hơn 500 nhân viên, và sự tăng trưởng về quy mô này cho thấy những tác động đan xen của tính độc quyền và tính kinh tế theo

quy mô. Một mặt, các công ty phát triển để chiếm thế độc quyền - khả năng bán sản phẩm với giá cao bất thường hoặc mua sản phẩm đầu vào với giá thấp bất thường nhờ loại bỏ các đối thủ cạnh tranh. Và mặt khác, họ phát triển vì khi đặt các hoạt động phụ thuộc lẫn nhau dưới một sự kiểm soát quản lý thống nhất, họ có thể tổ chức công việc hiệu quả hơn<sup>6</sup>.

Việc xã hội hóa dưới một hình thức gián tiếp - thông qua những ràng buộc của thị trường với các nhà cung cấp và khách hàng - cũng đã tiến triển. Một công ty điển hình ngày nay sử dụng các công cụ và những nguyên liệu thô là hiện thân của những đổi mới nâng cao năng suất từ hàng chục, nếu không muốn nói là hàng trăm các nhà cung cấp trên toàn thế giới và mỗi nhà cung cấp này, sau đó, lại sử dụng đầu vào từ nhiều nguồn cung thậm chí còn nằm rải rác ở nhiều nơi. Công ty có thể có khách hàng ở khắp nước Mỹ và quả thực ở cả các lục địa khác và thường có được những ý tưởng sáng tạo từ những khách hàng này.

Trước kia việc đi lại và thông tin liên lạc thường chậm chạp và đắt đỏ, thì giờ đây công ty được liên kết nội bộ (thông qua các bộ phận, nhà máy, cửa hàng và văn phòng) và với bên ngoài (với các nhà cung cấp và khách hàng) nhờ các mạng lưới dày đặc những kết nối đường bộ, đường hàng không, đường biển, điện thoại và Internet<sup>7</sup>. Lấy ví dụ về một công ty quy mô tầm trung như Patagonia đang bán sản phẩm ở hàng nghìn cửa hàng trên toàn cầu. Nguồn hàng hóa thành phẩm của công ty này tới từ 81 nhà máy ở 14 quốc gia, trong đó có Việt Nam (18 nhà máy), Xri Lanca (17 nhà máy) và Trung Quốc (11 nhà máy) và các quốc gia ở miền nam nước Mỹ (20 nhà máy). Và mỗi nhà máy lại có nhiều nhà cung cấp nguyên liệu và thiết bị. Mặc dù “sự toàn cầu hóa” trên đã gây ra những hậu quả khủng khiếp

cho nhiều công nhân trong các nhà máy ở Mỹ, nhưng nó cũng đồng nghĩa với những tiến bộ thực sự về năng suất, đó là giảm giá thành cho người tiêu dùng Mỹ và tạo việc làm cho nhiều người ở các quốc gia nghèo hơn.

Trong giai đoạn này, xã hội hóa đã phát triển không chỉ thông qua mức độ mở rộng của những mối quan hệ trong và giữa các công ty, và không chỉ thông qua sự phụ thuộc ngày càng nhiều vào các nguồn tri thức chung, mà còn thông qua sự phụ thuộc ngày càng tăng của các công ty vào kết cấu hạ tầng xã hội và vật chất chung, mà hầu hết trong số đó là do chính quyền cung cấp<sup>8</sup>. Điều này được thể hiện ít nhất qua ba cách.

Thứ nhất, các doanh nghiệp hiện đại phụ thuộc rất nhiều vào một kho kiến thức khoa học và công nghệ chung. Kho kiến thức này mở rộng liên tục, ngày một phong phú nhờ việc nghiên cứu ở các trường đại học và các tập đoàn cả trong và ngoài nước. Chính phủ Mỹ tài trợ gần 60% toàn bộ nghiên cứu cơ bản và cũng tham gia ngày càng nhiều vào nghiên cứu ứng dụng<sup>9</sup>. So với 50 năm hoặc 100 năm, chưa nói đến 200 năm trước, chính phủ đã đóng góp ngày càng mạnh mẽ trong việc nâng cao kiến thức.

Thứ hai, doanh nghiệp ngày càng phụ thuộc vào việc truyền tải kiến thức tích lũy của xã hội thông qua hệ thống giáo dục tiểu học, trung học, cao đẳng và đại học. Vào năm 1850, chưa tới một nửa số trẻ em từ 5-19 tuổi ở Mỹ được nhập học, trong đó người Mỹ gốc Phi thuộc nhóm tuổi này chiếm chưa đến 5%<sup>10</sup>. Hiện nay, tỷ lệ này đã tăng dần lên mức trên 90%, với tỷ lệ gần như tương đương giữa tất cả các chủng tộc vào khoảng năm 1980. Tất nhiên, tỷ lệ người Mỹ hoàn thành bậc trung học phổ thông thấp hơn nhiều vào giữa thế kỷ XIX và

vẫn ở mức dưới 7% vào năm 1990, nhưng giờ đây đã tăng dần lên khoảng 88%.

Chắc chắn là, không phải toàn bộ sự mở rộng giáo dục này đều được thúc đẩy bởi nhu cầu cần nhiều nhân lực có trình độ cao hơn cho ngành công nghiệp. Giáo dục cũng là cách hợp thức hóa sự tồn tại dai dẳng những khác biệt về giai cấp giữa các thế hệ, rèn luyện tính kỷ luật cho thế hệ trẻ và giúp họ quen với sự kiểm soát cứng nhắc mà họ sẽ trải nghiệm ở nơi làm việc<sup>11</sup>. Tuy nhiên, và bất chấp những băn khoăn thường thấy về việc làm trong nền kinh tế của chúng ta đang bị đơn giản hóa, thì trên thực tế, xu hướng dài hạn trong nền công nghiệp đã, đang và vẫn sẽ tiếp tục là những yêu cầu ngày càng cao về các kỹ năng phân tích và xã hội và điều này thúc đẩy nhu cầu ngày càng gia tăng đối với lực lượng lao động có trình độ cao hơn cho nền công nghiệp<sup>12</sup>.

Và thứ ba, ngành công nghiệp ngày càng phụ thuộc lẫn nhau vào kết cấu hạ tầng chung do chính phủ tài trợ dưới hình thức đường bộ, đường sắt, viễn thông, hệ thống cấp thoát nước, sơ cứu hỏa, lương hưu, hỗ trợ cộng đồng, y tế và công nghiệp, chưa kể hệ thống pháp luật và quân đội. Tổng chi tiêu công (chi tiêu của liên bang, tiểu bang và địa phương cộng lại) đã tăng dần, từ khoảng 7% GDP năm 1900 lên khoảng 37% hiện nay. Mặc dù đã có nhiều nỗ lực để giảm thiểu sự đóng góp của chính quyền trong hoạt động kinh tế, nhưng những nỗ lực đó hiếm khi thành công, ngoại trừ trong những giai đoạn ngắn ngủi khi sự mở rộng mạnh mẽ của chính quyền thời chiến (và gần đây, sự mở rộng của chính quyền để đối phó với cuộc khủng hoảng tài chính năm 2008) đã bị thu hẹp vào cuối cuộc khủng hoảng. Việc chủ nghĩa tân tự do thúc đẩy bãi bỏ quy

định và thu hẹp chính phủ không hẳn là vấn đề giảm quy mô của chính phủ mà đúng hơn là vấn đề tư nhân hóa việc cung cấp các dịch vụ của chính phủ<sup>13</sup>.

Tóm lại: trước đây hoạt động kinh tế chủ yếu là việc kinh doanh tư nhân của các doanh nghiệp nhỏ, tương đối biệt lập nằm rải rác khắp các địa phương mà phần lớn là rời rạc và hoạt động khá độc lập, thì nay, mỗi tổ chức kinh doanh đều tận dụng một lượng lớn các nguồn lực của xã hội - dưới dạng các nguyên liệu và công nghệ phức tạp, kiến thức khoa học và kỹ thuật, nhân công có trình độ, cũng như kết cấu hạ tầng xã hội và vật chất - và theo cách đó, hoạt động kinh tế được lồng ghép trong một mạng lưới ngày càng phát triển với sự phụ thuộc lẫn nhau ở trong và ngoài khu vực. Theo nghĩa này, sản xuất đã dần được xã hội hóa.

Quả thực, sự chuyển đổi này thậm chí đã định hình lại trang trại gia đình, mà giờ đây có năng suất cao hơn nhiều (mặc dù cũng hủy hoại môi trường nhiều hơn). Trang trại ngày nay dựa vào các nguồn lực công nghệ và khoa học vô cùng to lớn. Họ giao dịch với các công ty toàn cầu như Cargill. Họ sử dụng hóa chất và hạt giống được các hãng như Monsanto cung cấp. Họ dựa vào thiết bị từ các doanh nghiệp khổng lồ như Agco. Họ được cấp vốn từ các khoản vay ngân hàng. Họ được hỗ trợ từ các khoản trợ cấp của Bộ Nông nghiệp và những cơ quan chính phủ khác<sup>14</sup>.

Khi bạn dừng lại để xem xét sự chuyển biến to lớn này trong nền kinh tế của chúng ta, thật khó để giữ một bộ mặt bình thản khi nghe ai đó nói rằng, nền kinh tế của chúng ta dựa vào doanh nghiệp “tư nhân”<sup>15</sup>.

## SẢN XUẤT XÃ HỘI HÓA VỚI TÀI SẢN CÁ NHÂN

Nếu như bản chất của hoạt động kinh tế ngày càng được xã hội hóa, thì quyền sở hữu đối với các nguồn lực kinh tế chính của xã hội quả thực vẫn thuộc về cá nhân. Một mặt, hoạt động sản xuất đã trở nên ngày càng phụ thuộc lẫn nhau, nhưng mặt khác, các nguồn lực dành cho hoạt động này, gồm nguyên liệu và thiết bị cần thiết để sản xuất hàng hóa và dịch vụ thiết yếu cho cuộc sống, vẫn là tài sản cá nhân. Những cá nhân, gồm các nhà đầu tư và các CEO được bổ nhiệm, nắm giữ cả quyền mua và bán những tài sản sản xuất này (quyền “sở hữu”) và quyền quyết định xem những tài sản này có thể được sử dụng như thế nào (quyền “kiểm soát”). Các doanh nghiệp tư nhân đang cạnh tranh với nhau vì lợi nhuận và tăng trưởng, kể cả khi sự phụ thuộc này trở nên sâu sắc.

Sự bất đồng ngày càng gia tăng giữa sản xuất xã hội hóa và tài sản tư nhân làm trầm trọng thêm những vấn đề cố hữu trong mỗi đặc điểm còn lại của hệ thống tư bản chủ nghĩa. Hãy lần lượt xem xét những đặc điểm này và cách chúng tác động lẫn nhau như thế nào.

Trước hết, hãy xem xét sản xuất vì lợi nhuận và sự bất hợp lý mang tính hệ quả về mặt kinh tế dưới dạng các chu kỳ bùng nổ và suy thoái kinh tế. Chừng nào các công ty còn có quy mô nhỏ và các thị trường còn ở địa phương - tức là do việc xã hội hóa sản xuất bị giới hạn, thì các chu kỳ kinh tế chủ yếu bị giới hạn trong những thị trường địa phương này. Tuy nhiên, cùng với việc gia tăng sự phụ thuộc lẫn nhau về sản xuất trên một phạm vi địa lý rộng hơn, các cuộc suy thoái kinh tế giờ đây đang “nuốt chửng” toàn bộ quốc gia và trên thực tế là cả một quy mô rộng lớn của nền kinh tế toàn cầu<sup>16</sup>. Các cuộc khủng



hoảng tài chính ngày càng mang tính toàn cầu, như chúng ta đã chứng kiến cuộc khủng hoảng tài chính năm 2008, bắt nguồn ở Mỹ và nhanh chóng lan rộng sang nhiều quốc gia khác, tàn phá nhiều nền kinh tế ở châu Âu và các nền kinh tế khác. Việc dựa vào một quá trình thị trường mù quáng, không có kế hoạch và mới nổi để điều phối các mạng lưới sản xuất ở rất xa và quá phụ thuộc vào nhau ngày càng trở nên bất hợp lý và tốn kém.

Như chúng ta đã thấy ở phần trước, sản xuất vì lợi nhuận cũng thúc đẩy xu hướng tập trung, đồng thời các rủi ro cũng như các chi phí liên quan tới độc quyền cũng tăng lên khi xã hội hóa phát triển. Xã hội hóa giải thích tại sao các công ty lớn hơn thường hoạt động hiệu quả hơn các đối thủ nhỏ hơn; nhưng trong một hệ thống sản xuất vì lợi nhuận, những công ty lớn hơn cũng sử dụng sức mạnh thị trường của mình một cách độc quyền, theo những cách thức làm trầm trọng thêm sự bất bình đẳng và lãng phí. Khi một vài công ty thống trị một ngành, họ có quyền giảm lương, tăng giá và tăng lợi nhuận<sup>17</sup>. Các công ty duy trì năng lực sản xuất dư thừa ở mức cao hơn để ngăn những đối thủ tiềm năng bước vào lĩnh vực của họ<sup>18</sup>.

Xã hội hóa khiến các rủi ro về độc quyền trở nên trầm trọng hơn vì xã hội hóa thúc đẩy những tiến bộ công nghệ không chỉ mang lại tính kinh tế theo quy mô mà còn cả “tính kinh tế theo mạng lưới”. Tính kinh tế theo mạng lưới xuất hiện vào thời điểm mà giá trị của một tài sản tăng lên khi có càng nhiều người sử dụng nó<sup>19</sup>. Hãy nghĩ về Facebook và giá trị của nó với người dùng tăng lên như thế nào khi có nhiều người khác sử dụng nó. Và hãy nghĩ xem hiệu ứng mạng lưới đó cũng thu hút nhiều nhà quảng cáo hơn như thế nào. Không ngạc nhiên khi Facebook nắm giữ 70% tổng doanh thu quảng cáo trực tuyến.

Hoặc hãy xem việc tra cứu trên Google trở nên hiệu quả hơn đến mức nào khi có nhiều người sử dụng và những kết quả tìm kiếm của họ cung cấp cho thuật toán tìm kiếm ra sao, và giống như Facebook, các nhà quảng cáo đã tận dụng hiệu ứng mạng lưới này như thế nào. Tính kinh tế theo mạng lưới có thể tăng trưởng nhanh hơn nhiều so với tính kinh tế theo quy mô, và hệ quả là các ngành dựa trên kỹ thuật số thường đặc biệt tập trung..., đồng thời, những gã khổng lồ công nghệ nắm giữ sức mạnh độc quyền to lớn và hầu như không chịu kiểm soát<sup>20</sup>.

Thứ hai, hãy xem xét tại sao xã hội hóa lại làm trầm trọng hơn tình trạng bị tước quyền ở nơi làm việc mà vốn là hệ quả của việc làm công ăn lương. Xã hội hóa sản xuất khiến số lượng bình quân nhân viên của doanh nghiệp ngày càng tăng. Dưới một quyền sở hữu thống nhất, những tổ chức này điều phối những mạng lưới hoạt động rộng lớn và điều chỉnh sự phụ thuộc lẫn nhau của những hoạt động này nhằm bảo đảm hiệu quả kinh tế cao hơn. Tuy nhiên, quyền kiểm soát ở đây nằm trong tay của các nhà quản lý cao nhất - không trao quyền cho các nhân viên, coi họ chỉ như những người làm thuê. Chẳng có gì ngạc nhiên khi công ty càng lớn thì nhân viên càng ít được "tham gia". Khoảng 59% người lao động làm việc trong các công ty có quy mô chưa đến 25 nhân viên không được tham gia hoặc chủ động không tham gia trong công việc, nhưng ở các công ty có hơn 1.000 nhân viên, tỷ lệ này chiếm tới 70%<sup>21</sup>. Trong một xã hội tuyên bố trung thành với nguyên tắc dân chủ rằng mọi người nên có tiếng nói trong những quyết định ảnh hưởng tới mình, thì việc chúng ta bị tước quyền ở nơi làm việc ngày càng trở nên không phù hợp và gây thất vọng - một cuộc khủng hoảng đang dần trở nên sâu sắc.

Xã hội hóa cũng làm trầm trọng thêm việc bị tước quyền thông qua một cơ chế thứ hai - trình độ học vấn đang gia tăng.

Như chúng ta đã thấy, xã hội hóa sản xuất cũng được phản ánh thông qua trình độ học vấn ngày càng cao, giúp nhiều người được tiếp xúc với thế giới khoa học, công nghệ, văn học rộng mở hơn... Khi nền công nghiệp phát triển, lao động chân tay được thay thế bằng các hệ thống cơ khí và tự động. Nhiệm vụ của người lao động sẽ chuyển từ thao tác trực tiếp với các nguyên liệu thô sang vận hành máy móc. Bước chuyển này thường đòi hỏi nhân viên phải có trình độ cao hơn. Tuy nhiên, những nhân viên có trình độ cao hơn, thực hiện nhiệm vụ phức tạp hơn thậm chí còn bị cô lập nhiều hơn do sự độc đoán trong việc đưa ra quyết định ở nơi làm việc. Bởi vậy, không ngạc nhiên khi các mức độ bị tước quyền trong số những người tốt nghiệp đại học thậm chí còn cao hơn những người chỉ có bằng trung học phổ thông hoặc thấp hơn<sup>22</sup>.

Thứ ba, hãy xem xét sự thờ ơ của chính quyền bắt nguồn từ sự phụ thuộc vào khu vực doanh nghiệp tư nhân. Một mặt, xã hội hóa sản xuất đòi hỏi chính phủ phải đầu tư nhiều hơn, nhằm bảo đảm kết cấu hạ tầng xã hội và vật chất của khu vực tư nhân. Chính phủ bị thôi thúc đầu tư nhiều hơn vào giáo dục, hạ tầng giao thông và truyền thông, nghiên cứu và phát triển... Nhưng chính phủ bị doanh nghiệp chiếm lĩnh không sẵn sàng đầu tư vào nơi không có khả năng đem lại lợi nhuận cho khu vực tư nhân. Và chính khu vực doanh nghiệp cũng bị xé nhỏ bởi các đối thủ cạnh tranh. Do đó, kể cả những khoản đầu tư công “hứa hẹn” sẽ mang lại những khoản lợi nhuận khổng lồ cho khu vực tư nhân cũng bị trì hoãn, cắt giảm hoặc loại bỏ<sup>23</sup>. Bằng chứng cho khoản chi phí này sẽ bao gồm đầu tư hạn chế của chính phủ vào nghiên cứu và phát triển cơ bản trong những khu vực mà chúng ta biết sẽ mang lại lợi ích to lớn, tình trạng đổ nát và nguy hiểm của các cây cầu cũng như đường cao tốc,

và sự cắt giảm tài trợ cho giáo dục và y tế. Cùng với xã hội hóa sản xuất, chúng ta cần một chính phủ bao quát và hiệu quả hơn, nhưng với một nền kinh tế dựa vào doanh nghiệp tư nhân, chúng ta chỉ có được một chính phủ mà các công ty, với tầm nhìn thiên cận, thấy hữu ích cho việc sinh lời của riêng họ.

Chúng ta cũng xem xét về sự thiếu bền vững của môi trường bắt nguồn từ sự coi nhẹ của hệ thống doanh nghiệp tư nhân với các tiền đề tự nhiên. Xã hội hóa khiến tăng trưởng kinh tế diễn ra nhanh hơn, nhưng khi nền công nghiệp bị lợi nhuận chi phối sản xuất ngày càng nhiều, thì nó cũng tàn phá môi trường nhiều hơn. Và trong một hệ thống dựa vào doanh nghiệp tư nhân, chính quyền bị hạn chế vì phụ thuộc vào những lợi ích của doanh nghiệp, và do đó không thể phản ứng một cách thỏa đáng với sự tàn phá này. Bằng chứng là việc từ chối hành động khi đối diện với biến đổi khí hậu và sự bất lực của giới cầm quyền trong việc hạn chế gia tăng chất thải độc hại trong nông nghiệp, khai thác mỏ, công nghiệp và điện tử.

Hãy nghĩ về tác động của xã hội hóa đối với sự tan rã của xã hội và vị trí của người phụ nữ. Xã hội hóa sản xuất đang ngày càng mở rộng phạm vi bao gồm cả hầu hết những gì từng là khu vực sản xuất thực phẩm và quần áo tại gia. Một phần là do điều này và một phần là do những yếu tố khác mà chúng ta đã thảo luận trước đó, nên số lượng phụ nữ tham gia vào đội ngũ làm công ăn lương ngày càng nhiều hơn. Tuy nhiên, trong một hệ thống doanh nghiệp tư nhân tư bản chủ nghĩa, việc xã hội hóa sản xuất này để mặc phụ nữ và các gia đình trong những căng thẳng về công việc và cuộc sống ngày một khốc liệt hơn. Hoặc hãy nghĩ về các thành phố và khu vực của chúng ta. Xã hội hóa sản xuất cũng kéo các thành phố và khu vực vào sự phụ thuộc lẫn nhau nhiều hơn, nhưng trong một hệ thống kinh

tế doanh nghiệp tư nhân, điều này khiến họ buộc phải cạnh tranh với nhau để thu hút các ngành nghề và đầu tư. Thất bại trong cuộc cạnh tranh đó đồng nghĩa với việc bị bỏ lại với những cộng đồng sa sút và thiếu sự hỗ trợ của chính quyền.

Và cuối cùng, hãy xem xét tác động của xã hội hóa đối với các mối quan hệ quốc tế. Khi xã hội hóa phát triển và vượt qua những rào cản quốc gia, sản xuất, đầu tư và kinh doanh sẽ được toàn cầu hóa. Những tập đoàn lớn ở các quốc gia trung tâm huy động những chuỗi cung ứng toàn cầu, bao gồm các quốc gia như Bangladesh và Trung Quốc. Chúng ta có thể hy vọng rằng sự phụ thuộc lẫn nhau ngày càng gia tăng về kinh tế sẽ có xu hướng ổn định các mối quan hệ quốc tế. Tuy nhiên, trong xã hội tư bản, sự toàn cầu hóa kinh tế này mang hình thái đế quốc chủ nghĩa với quyền lực kinh tế tập trung trong tay của một số ít những gã khổng lồ toàn cầu có quyền lực lớn hơn bao giờ hết đối với các chính quyền quốc gia. Và toàn cầu hóa cạnh tranh kinh tế giữa các công ty và chính quyền nước sở tại làm trầm trọng thêm thay vì giảm nhẹ những căng thẳng quốc tế và bất bình đẳng trên toàn thế giới. Ngay cả khi chính phủ quốc gia của chúng ta mong muốn thực hiện các hành động để phá vỡ thế độc quyền của những công ty này nhằm khôi phục sự cạnh tranh trong nền kinh tế Mỹ, thì những hành động như thế sẽ làm suy yếu vị thế của các nhà độc quyền ở Mỹ trong cuộc cạnh tranh quốc tế. Điều đó giúp giải thích tại sao chúng ta vẫn có những ngân hàng “quá lớn để bị phá sản”: chính quyền Obama đã bị ngăn cản, không thể thực hiện bất cứ hành động chống độc quyền nào vì việc phá vỡ thế độc quyền sẽ làm yếu đi vị thế của các ngân hàng trong cuộc cạnh tranh với những ngân hàng nước ngoài.

Ở phần trước, chúng ta đã thấy các đặc điểm cơ bản của hệ thống kinh tế tư bản đóng góp như thế nào vào từng cuộc

khủng hoảng trong sáu cuộc khủng hoảng mà chúng ta đang phải đối mặt. Giờ đây, chúng ta cũng thấy những đặc điểm này đã thúc đẩy xã hội hóa sản xuất phát triển không ngừng ra sao và quá trình xã hội hóa này lại tạo ra hai tác động như thế nào. Một mặt, xã hội hóa tạo nền tảng cho đổi mới công nghệ vượt trội và tăng năng suất của chủ nghĩa tư bản - hứa hẹn về sự sung túc và thoải mái về vật chất. Nhưng mặt khác, xã hội hóa cũng làm trầm trọng hơn những sai lầm của chủ nghĩa tư bản - khiến các cuộc khủng hoảng thêm sâu sắc và tước đoạt đi của chúng ta cơ hội tận hưởng thành quả của xã hội hóa sản xuất. Để đối phó với các cuộc khủng hoảng đó và giải phóng tiềm lực này, chúng ta phải giải quyết sự căng thẳng gia tăng giữa sản xuất ngày càng xã hội hóa và vị trí bền vững của doanh nghiệp tư nhân.

## **Chương 4**

# **SỰ HỨA HẸN VÀ NHỮNG GIỚI HẠN CỦA CẢI CÁCH**

**C**húng ta cần điều chỉnh hệ thống sở hữu và kiểm soát các nguồn lực sản xuất của xã hội để hỗ trợ sự phụ thuộc lẫn nhau ngày càng gia tăng của sản xuất và bảo đảm rằng các thành quả của sự phụ thuộc này có lợi cho tất cả mọi người chứ không phải chỉ giới thượng lưu. Để làm được điều đó, chúng ta cần tìm cách để bảo đảm rằng các doanh nghiệp được định hướng nhờ những cân nhắc về xã hội và môi trường hơn là vì lợi nhuận riêng. Theo nghĩa này, chúng ta cần “xã hội hóa” tài sản để các quyết định của doanh nghiệp phản ánh những ưu tiên về cộng đồng lớn hơn, không chỉ là những ưu tiên cho lợi nhuận của riêng họ.

Những nỗ lực xã hội hóa tài sản đã có thể nhìn thấy rõ ràng trong vô số những đổi mới về xã hội xung quanh chúng ta. Như nhà văn khoa học viễn tưởng William Gibson đã từng viết, “Tương lai đã ở ngay đây - Nó chỉ không được phân chia công bằng mà thôi”<sup>1</sup>. Chẳng hạn, hãy chú ý tới việc cửa hàng thực phẩm ở địa phương ưu tiên thực phẩm lành mạnh và quan hệ công việc thoải mái hơn là lợi nhuận. Hãy chú ý tới việc mọi

người ngày càng quan tâm hơn đến “các công ty B”<sup>\*</sup> với tuyên bố sứ mệnh công khai là “cân bằng giữa mục đích và lợi nhuận”<sup>2</sup>. Hãy chú ý tới những nỗ lực quy hoạch cấp thành phố nhằm cung cấp nhà ở bình dân, chống lại những lợi ích của ngành bất động sản chạy theo lợi nhuận. Hãy chú ý tới phong trào quốc gia nhằm kéo bảo hiểm y tế ra khỏi khu vực tư nhân. Hãy chú ý tới các tổ chức phi chính phủ cung cấp những giải pháp từ thiện thay thế cho thị trường. Và hãy chú ý tới những dự án “nguồn mở”, chẳng hạn như Wikipedia tạo ra các công cụ mới đầy mạnh mẽ, thông qua nỗ lực hoàn toàn tự nguyện mà không có bất cứ động cơ lợi nhuận nào. Tất cả những điều này chứng tỏ ý thức ngày càng cao về việc một hệ thống dựa trên tích lũy tài sản cá nhân vì lợi nhuận đang khiến chúng ta suy yếu dần và bằng cách nào đó, chúng ta cần được bảo đảm rằng những nguồn lực sản xuất đang được sử dụng để hỗ trợ cho phúc lợi của mọi người và hành tinh hơn là chỉ chạy theo lợi nhuận.

Mặc dù chúng ta nên khen ngợi những nỗ lực đổi mới xã hội đó, nhưng các cải cách được đề xuất có đem đến những giải pháp thiết thực cho sáu cuộc khủng hoảng lớn hay không lại là điều chưa rõ. Chúng ta hãy cùng đánh giá tiềm năng của từng ý tưởng trong bốn nhóm ý tưởng chính dựa trên những nỗ lực này - tôi sẽ gọi chúng là chủ nghĩa tư bản đạo đức, chủ nghĩa tư bản có kiểm soát, nền dân chủ xã hội và chủ nghĩa không tưởng dựa trên công nghệ.

Khác biệt giữa những mô hình cải cách này nằm ở cam kết duy trì hệ thống doanh nghiệp tư nhân cũng như mở rộng các

---

<sup>\*</sup> Các công ty đạt chứng chỉ của tổ chức B Lab về hiệu quả xã hội và môi trường (BT).



mục tiêu của công ty để bao hàm nhu cầu của nhiều bên liên quan hơn và/hoặc tăng cường vai trò của chính phủ. Giống như mô hình xã hội dân chủ cấp tiến hơn mà chúng ta sẽ thảo luận sau đây, những mô hình cải cách này sẽ dùng những ưu tiên về xã hội và môi trường để tác động tới quyết định của doanh nghiệp. Nhưng những cải cách như vậy sẽ chỉ phần nào xã hội hóa sự kiểm soát của các doanh nghiệp, và tôi cho rằng chính vì hạn chế này, chúng sẽ không thể nào trở thành giải pháp cho những cuộc khủng hoảng ngày một trầm trọng của chúng ta.

### CHỦ NGHĨA TƯ BẢN ĐẠO ĐỨC

Chủ nghĩa tư bản đạo đức là một mô hình mà trong đó, các giá trị và lương tâm của người tiêu dùng, nhà đầu tư và các giám đốc điều hành sẽ khiến các công ty ưu tiên nhu cầu của con người và hành tinh hơn lợi nhuận trước mắt. Để đưa mọi người tới một thế giới tốt đẹp hơn, chiến lược này khác biệt ở chỗ tập trung vào chính khu vực doanh nghiệp, coi đây là một lực lượng thực thi lẽ phải. Trong một giai đoạn mà nhiều người trong số chúng ta thất vọng trước sự thờ ơ của chính quyền, không ngạc nhiên khi mọi người chuyển hướng sang khu vực doanh nghiệp để giải quyết các vấn đề.

Mô hình chủ nghĩa tư bản đạo đức có hai biến thể chính. Thứ nhất, chủ nghĩa tư bản đạo đức có thể biểu hiện dưới dạng các công ty công khai cam kết nhiều hơn với những mục tiêu xã hội và môi trường. Ý tưởng này xuất hiện trên truyền thông dưới khẩu hiệu như “trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp”, “chủ nghĩa tư bản có lương tâm” hoặc “giá trị chung”<sup>3</sup>. Một số công ty như Unilever và Patagonia thường được nhắc đến như những ví dụ về nỗ lực hỗ trợ nông nghiệp hữu cơ, khai thác

hải sản bền vững, quản lý môi trường và xã hội trong các đồn điền sản xuất dầu cọ. Thứ hai, những tập đoàn như vậy có thể cam kết nội bộ với một “chiến lược phúc lợi cao” trong mối quan hệ với nhân viên, trong đó đầu tư đào tạo người lao động và trao cho họ nhiều cơ hội bày tỏ quan điểm của mình. Ở đây, các công ty như Southwest Airlines và Costco thường được nhắc đến như những ví dụ điển hình vì có mức lương và các khoản trợ cấp tốt hơn so với thị trường cũng như các phương pháp quản lý có sự tham gia của nhân viên nhiều hơn<sup>4</sup>.

Chủ nghĩa tư bản đạo đức đưa ra nhiều ý tưởng hấp dẫn. Chúng ta nên vui mừng trước thực tế là nhiều người trong số các công dân của chúng ta đang thúc đẩy các công ty hành động có trách nhiệm hơn, và một số lãnh đạo doanh nghiệp có tầm nhìn xa nhận thấy sự khôn ngoan trong việc chấp nhận gánh vác trách nhiệm như vậy. Chắc chắn, nếu càng nhiều công ty lựa chọn con đường như vậy thì những sai lầm của chủ nghĩa tư bản sẽ được hạn chế. Và ở phần sau, tôi sẽ chỉ rõ những người ủng hộ chủ nghĩa xã hội có rất nhiều thứ để học hỏi từ các hệ thống quản lý sáng tạo mà một vài doanh nghiệp trong số này đã triển khai. Hơn nữa, chúng ta có nhiều bằng chứng cho thấy lựa chọn hành động có trách nhiệm đôi khi lại có thể giúp ích cho khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp. Và chúng ta thậm chí còn có nhiều bằng chứng hơn về việc nhiều công ty có thể hành động có đạo đức hơn là những gì họ đang làm ở thời điểm hiện tại mà không ảnh hưởng tới lợi nhuận<sup>5</sup>.

Tuy nhiên, mô hình này sẽ phải đối mặt với những rào cản lớn nếu chúng ta dựa vào nó để giải quyết các cuộc khủng hoảng lớn nhất. Có một mối lo ngại đơn giản là khi một số công ty chịu trách nhiệm về những tác động tiêu cực ra bên ngoài - vì những tổn thất mà họ có thể gây ra với đời sống của người lao

động, với cộng đồng hoặc với môi trường tự nhiên - họ có thể phải chịu thêm các chi phí, và như vậy, họ dễ bị cạnh tranh giá cả từ các đối thủ kém trách nhiệm hơn. Mặc dù tư duy sáng tạo đôi khi có thể giúp các doanh nghiệp xác định những cách thức giảm thiểu ngoại ứng mà không phải chịu các chi phí cao hơn, và mặc dù thật tuyệt vời khi thấy các công ty được khuyến khích theo đuổi những cơ hội đôi bên cùng có lợi, song không có lý do chính đáng nào để hình dung rằng các vấn đề to lớn về môi trường và xã hội mà chúng ta đang phải đối mặt có thể được giải quyết một cách nghiêm túc nếu chỉ dựa vào những cơ hội như vậy<sup>6</sup>. Điều đó sẽ hàm ý rằng toàn bộ ý tưởng về ngoại ứng chỉ là một ảo ảnh<sup>7</sup>.

Những người ủng hộ mô hình chủ nghĩa tư bản đạo đức đáp trả những băn khoăn về chi phí cao hơn bằng cách hướng sự chú ý của chúng ta tới tiềm năng về doanh thu cao hơn. Họ cho rằng, các bên liên quan - người tiêu dùng, người lao động, các nhà đầu tư, các giám đốc điều hành - có ý thức về vấn đề môi trường và xã hội hơn sẽ sẵn lòng trả thêm tiền cho sản phẩm và dịch vụ của những công ty có trách nhiệm hơn. Chẳng hạn như Patagonia thu hút nhiều khách hàng muốn ủng hộ những cam kết về môi trường và xã hội của công ty và do đó, họ sẵn sàng trả nhiều hơn một chút cho các sản phẩm của Patagonia<sup>8</sup>. Những người ủng hộ chủ nghĩa tư bản đạo đức tin rằng, lợi nhuận trên thị trường mà các công ty dẫn đầu này thu được sẽ khiến những đối thủ của họ phải làm theo.

Tuy nhiên, thực tế đáng buồn là thông thường, việc kinh doanh có đạo đức hơn chẳng mang lại gì cho khả năng sinh lời của công ty. Mặc dù một số trường hợp nghiên cứu cho thấy cách ứng xử có đạo đức luôn “được đền đáp”, nhưng trong nhiều trường hợp, kết quả lại đi theo hướng ngược lại: nếu có

lợi nhuận cao, công ty mới có vị thế tài chính tốt hơn để tài trợ cho những sáng kiến về môi trường hoặc xã hội. Và mặc dù một số nghiên cứu chọn mẫu công ty ở phạm vi rộng hơn cũng cho thấy lợi ích tài chính tích cực từ cách ứng xử có đạo đức, nhưng các nghiên cứu có tính hệ thống hơn lại chỉ ra rằng cả trách nhiệm xã hội lẫn trách nhiệm môi trường trong nội bộ cũng như bên ngoài *thường* không đem đến hiệu quả tài chính tốt hơn cho doanh nghiệp. Với phát hiện đó, sức cạnh tranh trên thị trường là quá yếu ớt để buộc hàng loạt các công ty kém đạo đức hơn phải chuyển sang con đường đạo đức hơn. Và trong trường hợp đó, mô hình chủ nghĩa tư bản đạo đức mất đi sự tín nhiệm với vai trò là một giải pháp để khắc phục những sai lầm của chủ nghĩa tư bản<sup>9</sup>.

Chúng ta hãy lần lượt xem xét các bên có liên quan của doanh nghiệp và xem sức ép của họ có thể khiến các công ty chấp nhận những chính sách có đạo đức hơn đến mức nào. Trước hết, hãy nghĩ về khách hàng. Liệu khách hàng có sẵn sàng và có thể trả cao hơn cho những sản phẩm có nguồn gốc hoặc được sản xuất có trách nhiệm hay không? Nhiều người tiêu dùng chắc chắn *nói* rằng họ quan tâm tới thành tích về xã hội và môi trường của các công ty, nhưng trên thực tế, rất hiếm người *chọn* sản phẩm được sản xuất có trách nhiệm hơn khi có sẵn một lựa chọn thay thế rẻ hơn, kém trách nhiệm hơn. Hầu hết mọi người không quan tâm tới hoạt động của những công ty sản xuất ra các sản phẩm mà họ mua<sup>10</sup>. Quả thực, các công ty kinh doanh có đạo đức hơn có thể tính giá cao hơn một chút và vẫn hấp dẫn những người tiêu dùng coi trọng đạo đức trong kinh doanh hơn. Và quả thực, khi các vấn đề về xã hội và môi trường bền vững được khách hàng quan tâm, thì chúng ta nên kỳ vọng rằng một số lượng lớn hơn các công ty kinh doanh có

đạo đức sẽ phát triển. Tuy nhiên, khi những công ty này ngày càng phát triển, các doanh nghiệp kém đạo đức hơn sẽ ở vị thế cạnh tranh mạnh mẽ hơn khi thu hút những khách hàng ít quan tâm về đạo đức trong kinh doanh mà chú trọng về giá cả. Nếu một số công ty, thậm chí có thể là một số lượng ngày càng tăng, chuyển hướng sang kinh doanh có đạo đức, thì điều này cũng sẽ bị đối trọng với sự củng cố vị thế trên thị trường của những công ty đi theo định hướng kinh doanh kém đạo đức hơn.

Bây giờ, hãy cân nhắc về vấn đề người lao động. Liệu các công ty có đạo đức có thể giành được lợi thế cạnh tranh nào đó thông qua việc đối xử có trách nhiệm hơn với nhân viên, và từ đó, thúc đẩy các đối thủ cạnh tranh cư xử có trách nhiệm hơn? Chắc chắn, các công ty đưa ra mức lương và điều kiện làm việc tốt hơn có thể thu hút những nhân sự giỏi hơn, và những người này có động lực làm việc hăng hái hơn để giữ được những công việc đó. Đó là lý do tại sao trong suốt nhiều năm, dù gần đây điều này ít được nhắc đến, bạn vẫn thường nghe các nhà quản lý nói rằng, “lương cao tạo ra lợi nhuận cao”. Tuy nhiên, vấn đề mà chúng ta phải giải quyết lại tương đối khác nếu chúng ta nghĩ tới các cuộc khủng hoảng lớn mà chúng ta đang phải đối mặt: liệu một công ty có đạo đức có thể tránh được việc phải sa thải nhân viên khi có suy thoái kinh tế nghiêm trọng hay không. Câu trả lời rất đơn giản: nếu khả năng trụ vững về mặt tài chính bị đe dọa, công ty sẽ không có lựa chọn nào khác ngoài việc sa thải nhân viên. Nếu không, điều này không chỉ giới hạn tính cạnh tranh của công ty một khi nền kinh tế phục hồi mà còn tạo thành một sự vi phạm nghĩa vụ được ủy thác của các nhà quản lý đối với những nhà đầu tư của công ty.

Quả thực, những doanh nghiệp có đạo đức hơn thường có những chính sách nhằm hạn chế việc sa thải như vậy, và một số

sẵn sàng chịu những chi phí tài chính (ở mức khiêm tốn) để đáp ứng cam kết đó. Nhiều công ty trả tiền cho các dịch vụ “hỗ trợ tìm việc” để giúp các nhân viên bị sa thải có được công việc khác. Tuy nhiên, trong suy thoái kinh tế, đặc biệt là với cuộc suy thoái kinh tế kéo dài hơn, những biện pháp này chưa đủ mạnh để bảo vệ người lao động trước nguy cơ thất nghiệp. Trong những năm gần đây, nhiều công ty đã cố gắng bảo vệ các nhân viên “chủ chốt” của mình bằng việc sử dụng những nguồn lao động tạm thời, theo hợp đồng để đối phó với sự thăng trầm của chu kỳ kinh doanh. Mặc dù điều này giúp đỡ các nhân viên chủ chốt, nhưng lại khiến số lượng nhân viên tạm thời ngày càng gia tăng trong một tình thế thậm chí còn bất bênh hơn.

Có một phiên bản của chủ nghĩa tư bản đạo đức có thể vượt qua được thách thức này, ít nhất là một phần: đây là phiên bản cấp tiến hơn ủng hộ một sự chuyển đổi từ các công ty tư bản - do các nhà đầu tư làm chủ và người lao động làm công - thành các hợp tác xã do người lao động làm chủ - nơi nhân viên là đồng sở hữu<sup>11</sup>. Đối với những hợp tác xã như vậy, chắc chắn người lao động có ảnh hưởng trực tiếp trong doanh nghiệp, và do đó, giải quyết được cuộc khủng hoảng về việc bị tước quyền. Hội đồng quản trị không phải do những nhà đầu tư bên ngoài lựa chọn mà do chính người lao động bầu ra. Trong khi các công ty tư bản phản ứng với việc doanh thu sụt giảm bằng cách sa thải nhân viên, thì các hợp tác xã về cơ bản sẽ đối phó với vấn đề này bằng cách giảm số giờ làm việc mỗi tuần và tiền lương tương ứng. Do đó, các hợp tác xã ít phải sa thải nhân viên hơn. Tuy nhiên, mặt khác, vì chính những lý do đó, họ thường trả lương cho nhân viên thấp hơn và mức lương cũng dễ biến động hơn<sup>12</sup>. Hơn nữa, các hợp tác xã tăng trưởng chậm

hơn, do các thành viên cần trọng trong việc có thêm những thành viên mới và vì họ không thể tận dụng những nhà đầu tư bên ngoài. Không ngạc nhiên khi sau đó, bất kể lợi ích mà các hợp tác xã có thể mang lại là gì, những lợi thế này là chưa đủ để thúc đẩy việc phổ biến mô hình hợp tác xã ra khắp các ngành kinh tế mà về cơ bản vẫn mang đặc tính tư bản chủ nghĩa<sup>13</sup>.

Vậy khi những công ty thực hiện trách nhiệm với xã hội và môi trường sẽ tác động ra sao tới việc tuyển dụng nhân viên? Liệu các công ty có đạo đức sẽ thu hút được nhân viên tốt hơn, nhiệt huyết hơn hay không? Mặc dù rõ ràng có một số người quan tâm đúng mức tới khía cạnh này trong các chính sách của chủ lao động, nhưng cũng không có bằng chứng nào cho thấy số lượng những người này đủ đông đảo hoặc họ được quyền kén chọn công việc để thúc đẩy sự thay đổi trong việc thực hiện trách nhiệm với xã hội và môi trường của công ty. Tác động từ áp lực của thị trường lao động lên hoạt động xã hội và môi trường của các công ty dường như cũng yếu ớt như tác động từ áp lực của thị trường hàng hóa<sup>14</sup>.

Vậy còn các nhà đầu tư thì sao? Liệu áp lực từ các nhà đầu tư có đạo đức và từ các quỹ đầu tư có trách nhiệm với xã hội (SRI) phục vụ cho những nhà đầu tư này có thúc đẩy các công ty đi theo hướng tốt hơn hay không? Đúng vậy, ngày càng nhiều chủ đầu tư quan tâm tới hiệu quả xã hội và môi trường của các công ty trong hồ sơ năng lực<sup>15</sup>. Tuy nhiên, tại sao họ lại quan tâm tới điều này? Gần như lúc nào cũng vậy, đó là vì họ lường trước được quy định mạnh mẽ hơn của chính phủ - chứ không phải vì họ muốn “làm điều đúng đắn”<sup>16</sup>. Hoàn toàn không có bằng chứng nào cho thấy, nếu vắng mặt yếu tố “rủi ro pháp lý” đó, các nhà đầu tư sẽ thay đổi ưu tiên của mình. Bởi vậy, lập luận này phụ thuộc vào khả năng quy định có

được ban hành hay không, điều nằm ngoài mô hình chủ nghĩa tư bản đạo đức nhưng liên quan đến chủ nghĩa tư bản có kiểm soát mà sẽ được thảo luận ở phần sau.

Hơn nữa, cuộc cạnh tranh giữa các quỹ SRI này dẫn tới việc họ sẽ tập trung vào lợi nhuận tài chính và tránh bất kỳ khoản đầu tư có động cơ xã hội hoặc môi trường nào có thể mang lại ít lợi nhuận hơn so với thị trường chung. Họ háo hức cho khách hàng thấy rằng họ có thể “hoạt động hiệu quả nhưng vẫn có đạo đức”, vì những quỹ này cũng đang trong cuộc cạnh tranh vì lợi nhuận nhằm tăng trưởng thị phần SRI của mình. Không ngạc nhiên khi nhiều quỹ trong số đó chọn các công ty mục tiêu dựa vào việc chúng hoạt động hiệu quả đến đâu *so với* các doanh nghiệp khác trong ngành, và kết quả là hơn 90% các công ty nằm trong danh sách *Fortune* 500 - bao gồm các công ty dầu mỏ lớn - có tên trong ít nhất một quỹ SRI như vậy.

Mô hình chủ nghĩa tư bản đạo đức không thể tiến xa nếu nó không loại bỏ được sự cạnh tranh từ các công ty kém đạo đức hơn. Cách duy nhất để thực hiện điều này là dựa vào quy định của chính quyền để ngăn chặn chiến lược “phúc lợi thấp” bằng cách thiết lập mức tiêu chuẩn cao hơn về xã hội và môi trường. Bởi vậy, mặc dù nhiều người ủng hộ mô hình chủ nghĩa tư bản đạo đức không mấy tin tưởng quy định của chính quyền, nhưng dường như mô hình này không thể đi xa nếu không có điều đó<sup>17</sup>.

## CHỦ NGHĨA TƯ BẢN CÓ KIỂM SOÁT

Có một lý do khác, cơ bản hơn lý do tại sao sự can thiệp của chính phủ là cần thiết. Thậm chí một nền kinh tế bao



gồm toàn bộ các công ty có đạo đức (hoặc hợp tác xã do người lao động làm chủ) cũng không thể đương đầu với bản chất mang tính hệ thống của các cuộc khủng hoảng tồi tệ nhất của chủ nghĩa tư bản. Chúng ta không thể mong đợi các công ty chịu thua lỗ chỉ để giúp ứng phó với tình trạng thất nghiệp. Chúng ta không thể mong đợi các công ty đầu mỏ, khí đốt và than đá tự đóng cửa dưới danh nghĩa có trách nhiệm với môi trường. Để đối phó hiệu quả với những cuộc khủng hoảng có tính hệ thống như vậy, cần tới sự can thiệp của chính phủ.

Phần lớn đều nhận thấy rằng, quy định mạnh mẽ hơn sẽ giúp chúng ta tiến bộ trên nhiều khía cạnh<sup>18</sup>. Tiền lương tối thiểu cao hơn, chính sách tiền tệ và thuế hướng tới toàn dụng lao động, việc thực thi mạnh mẽ và có hệ thống hơn các quy định về chống độc quyền, môi trường và chống phân biệt đối xử... - không khó để nhận ra những thay đổi chính sách như vậy có thể tạo ra những cải thiện thực sự, rõ ràng về chất lượng cuộc sống và hiệu quả nền kinh tế của chúng ta.

Tuy nhiên, điều quan trọng là nhìn thấy những hạn chế của mô hình này trong việc giải quyết các thách thức lớn hơn. Khi nói đến sáu cuộc khủng hoảng, thật hão huyền khi cho rằng chúng ta có thể nhận được đủ sự ủng hộ từ khu vực doanh nghiệp để chính phủ hành động mạnh mẽ hơn. Hãy cùng xem xét một số ví dụ.

Trước hết, hãy nghĩ về triển vọng nhận được sự ủng hộ từ khu vực doanh nghiệp để loại bỏ tình trạng thất nghiệp do hệ thống kinh tế bất hợp lý của chúng ta đã gây ra. Có lẽ không có cách nào để một nền kinh tế tư bản chủ nghĩa dựa trên thị trường có thể tránh được các chu kỳ kinh tế; nhưng người ta

có thể cho rằng các chu kỳ này - và những làn sóng thất nghiệp mà chúng gây ra - có thể được rút ngắn đáng kể nhờ hành động cương quyết của chính phủ dưới hình thức kích thích chi tiêu<sup>19</sup>. Nhà kinh tế học nổi tiếng John Maynard Keynes đã chứng minh được sự vận hành đó. Bất kỳ một lao động thất nghiệp nào cũng sẽ được đề nghị một công việc có mức lương khá trong khu vực công. Có một danh sách dài các nhu cầu xã hội và môi trường cần thuê những lao động này; nhưng kể cả khi họ không tạo ra giá trị gì, số tiền lương mà chính phủ trả cho họ gần như sẽ chi cho hàng hóa và dịch vụ mà khối tư nhân sản xuất. Nhận thấy nhu cầu mới này, các doanh nghiệp ở khu vực tư nhân sẽ được thúc đẩy để thuê lại nhiều lao động hơn và công việc ở khu vực công sau đó có thể sẽ bị cắt giảm một lần nữa. Tổng các khoản chi tiêu của chính phủ để tạo ra công việc tạm thời này sẽ được chi trả bằng cách vay mượn - từ những khoản tiền mà đảng nào cũng sẽ nhận rồi trong thời kỳ suy thoái. Và sự tăng trưởng sau đó về thu nhập sẽ bị đánh thuế để trả cho khoản nợ mà chính phủ đã vay mượn trong thời kỳ suy thoái.

Người ta có thể hình dung rằng triết lý “tư lợi vị tha” của những nhà lãnh đạo doanh nghiệp sẽ khiến họ ủng hộ những chính sách kiểu Keynes. Sau cùng, việc kinh doanh cũng chịu ảnh hưởng trong những suy thoái theo chu kỳ kinh tế này, do lợi nhuận bị thu hẹp và thị trường chứng khoán giảm. Tuy nhiên trên thực tế, mặc dù những nhà lãnh đạo doanh nghiệp lo lắng cho nỗi khổ của những người thất nghiệp, nhưng họ vẫn cực lực phản đối chính sách toàn dụng lao động<sup>20</sup>.

Có một số lý giải cho điều đó, nhưng cơ bản nhất chỉ đơn giản là thất nghiệp ảnh hưởng có lợi đến kinh doanh, mặc dù

khó có thể đề cập điều đó trong một xã hội lịch thiệp: nó giống như một hình thức kỷ luật đối với nhân viên. Yếu tố cơ bản nhất khiến nền kinh tế đi xuống là viễn cảnh về lợi nhuận thấp, và cách chắc chắn để một công ty nâng cao lợi nhuận một cách nhanh chóng là cắt giảm lương và ép người lao động làm việc nhiều hơn và lâu hơn. Tỷ lệ thất nghiệp cao hơn làm giảm mức lương và làm nhụt chí những người lao động muốn chống lại các nhà quản lý chuyên quyền.

Nếu chủ nghĩa tư bản có kiểm soát dường như không thể đối phó với các cuộc khủng hoảng kinh tế và tình trạng thất nghiệp kéo theo sau đó, thì liệu nó có thể làm gì hơn cho cuộc khủng hoảng bị tước quyền? Dĩ nhiên, có thể tin rằng một nỗ lực chính trị có tổ chức sẽ dẫn tới việc hình thành pháp chế mới, tạo điều kiện cho sự công nhận nghiệp đoàn, đòi hỏi các tiêu chuẩn làm việc tốt hơn, cải thiện bảo hiểm thất nghiệp và tài trợ cho các kế hoạch tái đào tạo. Nhưng không, thật khó hình dung việc ban hành pháp chế như vậy có thể thách thức được quyền lực của những giám đốc điều hành cao nhất về các quyết định kinh doanh, chưa nói đến chuyện đánh bật các nhà đầu tư khỏi vị trí đặc quyền trong việc thiết lập các mục tiêu của công ty.

Liệu quy định có thể chặn được cuộc khủng hoảng môi trường ngày càng trầm trọng hay không? Một lần nữa, thật khó hình dung viễn cảnh đó. Đương đầu với biến đổi khí hậu sẽ đòi hỏi những quy định đủ nghiêm ngặt để thúc đẩy những thay đổi căn bản trong cách hành xử của một số những công ty lớn nhất và quyền lực nhất trên thế giới - thậm chí có thể khiến họ phải đóng cửa. Nếu như vậy, sẽ không chỉ có các công ty dầu mỏ, khí đốt và than đá như Chevron, ExxonMobil và Peabody Coal, mà còn cả những công ty có những sản phẩm chạy bằng dầu - như General Motors, Boeing, United Airlines và FedEx.

Và xa hơn nữa, còn một số lượng lớn các ngành khác có các sản phẩm và quy trình sản xuất góp phần gây biến đổi khí hậu, và do đó phải được chuyển đổi triệt để và nhanh chóng - trong ngành nông nghiệp, xi măng, khai thác mỏ, lâm sản, đánh bắt cá, hệ thống nước, nhiều sản phẩm tiêu dùng - và ở đây, chúng ta cũng cần phải đối đầu với những công ty rất lớn và quyền lực<sup>21</sup>. Liệu các nhà lập pháp và những nhà cầm quyền có thể thắng trong trận chiến này? Thật khó để hình dung viễn cảnh đó, chừng nào chúng ta vẫn còn một nền kinh tế tư nhân, tư bản chủ nghĩa.

Đối với cuộc khủng hoảng xã hội trên nhiều mặt của chúng ta, quy định mạnh mẽ hơn của chính quyền chắc chắn sẽ rất hữu ích. Thử nghĩ xem chúng ta sẽ tiến bộ thế nào nếu chính quyền thực thi những biện pháp chống phân biệt đối xử mạnh mẽ hơn và các tiêu chuẩn an toàn cao hơn ở nơi làm việc, đồng thời yêu cầu các công ty cho phép thời gian nghỉ thai sản và nghỉ vì việc gia đình nhiều hơn, những kỳ nghỉ hằng năm dài hơn và đóng góp nhiều hơn vào bảo hiểm thất nghiệp. Tuy vậy, bây giờ hãy xem xét phản ứng đối với những quy định như vậy mà chúng ta chắc chắn phải đối mặt từ khu vực doanh nghiệp. Sự phản đối sẽ rất dữ dội trước các mức thuế cao hơn kèm theo và sự xâm phạm vào các đặc quyền của khu vực tư nhân.

Cuối cùng, trên trường quốc tế, chúng ta có thể hình dung chính phủ của chúng ta sẽ đóng một vai trò có tính xây dựng hơn hay không? Trên thực tế là không - ít nhất, không phải ở nơi mà những lợi ích kinh tế bị đe dọa. Sẽ là hão huyền khi nghĩ rằng chính phủ có thể chấp nhận hợp tác quốc tế nếu sự hợp tác đó đòi hỏi họ phải hành động chống lại lợi ích về lợi nhuận của bất kỳ nhóm doanh nghiệp Mỹ trọng yếu nào. Vấn đề về biến đổi khí hậu nhìn chung đã quá rõ ràng. Buôn bán vũ khí là

vấn đề thứ hai: ngành sản xuất vũ khí của chúng ta rất lớn, và cho đến nay, Mỹ vẫn là nước xuất khẩu vũ khí lớn nhất thế giới, nên những nỗ lực hạn chế việc buôn bán vũ khí, ngay cả khi buôn bán với những chính phủ áp bức khủng khiếp, đều liên tục thất bại<sup>22</sup>. Chính phủ của chúng ta ủng hộ nhiệt tình thương mại quốc tế, không chỉ những mặt hàng đắt tiền dành riêng cho quân đội, mà còn cả những loại vũ khí nhỏ để kích động bạo lực cho những nhân tố không thuộc nhà nước. Sở hữu trí tuệ là lĩnh vực tranh cãi thứ ba: các nước đang phát triển không đủ điều kiện để chi trả những mức giá cắt cổ mà các công ty dược phẩm Mỹ đưa ra, nên nhiều nước chọn cách từ bỏ những bằng sáng chế đó, ngay cả khi họ đang gặp phải những tình trạng khẩn cấp về sức khỏe như HIV. Chính phủ Mỹ đã luôn hỗ trợ lợi ích của ngành dược phẩm bằng những sắc lệnh đe dọa các quốc gia đó<sup>23</sup>.

## NỀN DÂN CHỦ XÃ HỘI

Mặc dù có sự tương đồng giữa hai tên gọi, nhưng nền dân chủ xã hội và chủ nghĩa xã hội dân chủ là những mô hình rất khác biệt. Trong khi chủ nghĩa xã hội dân chủ hướng tới việc thay thế doanh nghiệp tư nhân bằng sở hữu công, thì nền dân chủ xã hội cho phép cốt lõi của nền kinh tế nằm trong tay của các nhà đầu tư tư nhân, đồng thời vẫn dựa vào chính phủ để giảm nhẹ nhiều vấn đề khác nhau có thể phát sinh từ đó bằng những quy định mạnh mẽ hơn và bằng việc chính phủ đầu tư nhiều hơn cho phúc lợi xã hội. Một số quốc gia dân chủ xã hội - nổi bật là Thụy Điển và Na Uy - là những đại diện cho mô hình “chủ nghĩa doanh nghiệp” mà trong đó chính phủ, liên đoàn ngành và các liên minh nghiệp đoàn tập trung cùng hợp tác để

định hình các chính sách ở cấp quốc gia và cấp ngành, trong khi nội bộ doanh nghiệp, nghiệp đoàn và ban quản lý hợp tác theo cơ chế “cùng quyết định”. Thành công của các nền dân chủ xã hội Bắc Âu - Thụy Điển, Đan Mạch, Na Uy, Phần Lan, Aixolen - là minh chứng cho những lợi ích có thể đạt được với vai trò mạnh mẽ như vậy của chính phủ và với sự hợp tác giữa chính phủ, doanh nghiệp và người lao động<sup>24</sup>.

Sau gần 40 năm tồn tại của chủ nghĩa tư bản tân tự do, hầu như không có gì ngạc nhiên khi nhiều người cấp tiến hướng về các nền dân chủ xã hội ở Bắc Âu để tìm nguồn cảm hứng. Mô hình này kết hợp các mô hình chủ nghĩa tư bản đạo đức và chủ nghĩa tư bản có kiểm soát với quy định mạnh mẽ về môi trường, các điều khoản phúc lợi mở rộng do nhà nước tài trợ bao gồm chăm sóc sức khỏe, nghỉ thai sản, chăm sóc trẻ em, đào tạo, và với những hình thức được thể chế hóa của hợp tác giữa người lao động và giới quản lý. Trong vài thập kỷ qua, những quốc gia này đã rút lui đáng kể khỏi mô hình đó, chuyển sang chủ nghĩa tư bản tân tự do, và gần đây là việc họ sẵn sàng đón tiếp những người tị nạn đã dẫn đến sự trỗi dậy của một phản ứng mang tính dân túy và dân tộc chủ nghĩa dựa trên sắc tộc; tuy nhiên, mô hình dân chủ xã hội vẫn có sức hấp dẫn. Các quốc gia ở Bắc Âu đã vượt xa Mỹ trong khả năng bảo đảm mức sống tiêu chuẩn cho người lao động<sup>25</sup>.

Tuy nhiên, có một ràng buộc cơ bản làm hạn chế giá trị của nền dân chủ xã hội với tư cách là một mô hình để ứng phó với sáu cuộc khủng hoảng lớn mà chúng ta đang phải đối mặt. Trong mô hình này, sự tiến bộ bị giới hạn trong những biện pháp không gây tổn hại tới khả năng sinh lời của khu vực doanh nghiệp tư nhân. Mặc dù chắc chắn sẽ có nhiều thay đổi tiến bộ trong “vòng cương tỏa” ấy, nhưng nhiều thay đổi mà

chúng ta cần để khắc phục những cuộc khủng hoảng này không nằm trong số đó<sup>26</sup>.

*Thứ nhất*, mô hình dân chủ xã hội khiến đất nước phải lệ thuộc vào sự bất ổn của nền kinh tế với cốt lõi tư bản chủ nghĩa<sup>27</sup>. Những nỗ lực của các chính phủ Bắc Âu nhằm kích thích tăng trưởng khi đối mặt với các cuộc suy thoái gần đây đã khiến họ phải thu hẹp các chính sách quân bình. Các quốc gia này không thể tránh được những khoảng thời gian dài khi tỷ lệ thất nghiệp trong giới trẻ ở mức cao bất thường - cao hơn nhiều so với Mỹ. Các gia đình dành phần thu nhập lớn hơn bao giờ hết vào bong bóng nhà đất đang liên tục phình to. Nợ hộ gia đình đã tăng vọt kể từ những năm 1990, đến mức vượt xa những hộ gia đình ở Mỹ và vượt xa bất cứ mức nào có thể chống chịu được.

*Thứ hai*, người lao động trong các nền dân chủ xã hội Bắc Âu chỉ được trao quyền một cách hạn chế trong các doanh nghiệp. Đúng là họ có quyền bầu ra một số đại diện cho các ban quản trị của công ty - một bước tiến lớn so với mô hình chủ nghĩa tư bản tân tự do ở Mỹ. Tuy nhiên, những đại diện này rõ ràng là các đối tác cấp dưới. Quyền lực của họ không ngang bằng những nhà đầu tư và chủ sở hữu lao động. Các chủ sở hữu lao động vẫn là "tay sai" của các nhà đầu tư tài chính, và khi tình huống trở nên cực kỳ khó khăn, những lợi ích tài chính này sẽ thắng thế. Cốt lõi của nền kinh tế vẫn nằm trong tay tư nhân, và do đó, của cải của xã hội vẫn rất tập trung. Mười phần trăm người giàu nhất ở Na Uy kiểm soát 50% tài sản của quốc gia này; ở Thụy Điển, tỷ lệ này là 67% và ở Đan Mạch là 69%. Những tỷ lệ đó đều thấp hơn mức 75% mà chúng ta thấy ở Mỹ, nhưng chúng đang đi ngược lại với tuyên bố của nền dân chủ xã hội về chủ nghĩa quân bình và sự trao quyền cho người lao động<sup>28</sup>.

*Thứ ba*, ứng phó với khủng hoảng môi trường sẽ đòi hỏi những biện pháp gây ảnh hưởng tới khả năng sinh lời của nhiều doanh nghiệp tư nhân - trông đợi khu vực tư nhân có thể sẵn sàng chấp thuận là một kỳ vọng quá lớn. Về môi trường, các quốc gia Bắc Âu (ngoại trừ Đan Mạch) có “dấu chân sinh thái” trên đầu người thấp hơn Mỹ, nhưng không thấp hơn các nền kinh tế tiên tiến khác không phải là nền dân chủ xã hội như Pháp, Italia và Anh<sup>29</sup>. Mặc dù thành tích của họ trong việc giảm phát thải khí CO<sub>2</sub> tốt hơn Mỹ, nhưng đó vẫn là mức quá thấp.

Trong các mối quan hệ quốc tế, các nền dân chủ xã hội Bắc Âu đã và đang truyền cảm hứng ở một số khía cạnh. Đáng chú ý nhất, Thụy Điển đã khiến phong trào nữ quyền và bình đẳng giới trở thành một cân nhắc quan trọng trong các mối quan hệ ngoại giao của họ<sup>30</sup>. Tuy nhiên, đó là một chính sách không khiến Thụy Điển tổn kém nhiều. Ngược lại, việc cắt giảm khối lượng xuất khẩu vũ khí khổng lồ sẽ đặt chính phủ vào thế đối đầu với một nền công nghiệp hùng mạnh, dẫn đầu là những công ty như Saab và Bofors<sup>31</sup>. Thụy Điển là nước xuất khẩu vũ khí lớn thứ ba tính theo đầu người, chỉ sau Ixraen và Nga, và tiếp tục bán vũ khí cho Ả-rập Xêút, kể cả trong cuộc chiến Yemen tàn khốc<sup>32</sup>.

Hoặc hãy nghĩ về tuyên bố của Na Uy về việc ủng hộ những nỗ lực quốc tế chống biến đổi khí hậu. Bất chấp những tuyên bố này và một số đề xuất chính sách rất tích cực, nền kinh tế của Na Uy vẫn chủ yếu dựa vào xuất khẩu dầu mỏ và khí đốt - nước này là nhà sản xuất lớn thứ 15 trên thế giới và lớn thứ 5 trên cơ sở bình quân đầu người - và đang tích cực phát triển những mỏ dầu mới ở biển Bắc và biển Barents. Lượng phát thải khí nhà kính của quốc gia thấp, nhưng nếu chúng ta cộng gộp cả lượng phát thải mà Na Uy xuất khẩu



cùng với các sản phẩm dầu mỏ của nước này, họ sẽ trở thành nguồn phát thải đứng thứ 7 trên thế giới<sup>33</sup>.

## ĐÁNH CUỘC VÀO CÔNG NGHỆ

Những tác động mạnh mẽ của quá trình chuyển đổi kỹ thuật số đang diễn ra đã thúc đẩy nhiều người cấp tiến coi cuộc cách mạng công nghệ này là báo hiệu cho sự thay đổi tích cực về mặt xã hội, chắc chắn đại diện cho sự phát triển vượt bậc trong xã hội hóa sản xuất, tạo điều kiện để quản lý hiệu quả hơn những sự phụ thuộc lẫn nhau giữa và trong các công ty, tạo ra những lợi ích to lớn về hiệu quả và sự đa dạng của các sản phẩm cũng như dịch vụ mới.

Hơn nữa, cuộc cách mạng công nghệ kỹ thuật số này dường như đặc biệt phù hợp với những nhu cầu của thời đại chúng ta. Có bốn cơ hội dường như đặc biệt ấn tượng. Công nghệ kỹ thuật số sẽ cho phép chúng ta chuyển đổi từ một hệ thống dựa trên các tập đoàn khổng lồ, được phân chia theo thứ bậc sang những mạng lưới các công ty nhỏ hơn và hợp tác xã của những người lao động. Công nghệ hỗ trợ các mạng lưới sản xuất ngang hàng có thể thay thế sự độc quyền về sở hữu trí tuệ. Công nghệ cho phép chúng ta giảm đáng kể thời gian làm việc. Và công nghệ có thể nâng cao chất lượng thảo luận và bỏ phiếu dân chủ. Điều này tương phản rõ ràng với cuộc đại cách mạng công nghệ gần nhất đã tạo ra dây chuyền lắp ráp sản xuất hàng loạt - hầu như không phải là một hình ảnh truyền cảm hứng về một tương lai tốt đẹp hơn!

Như vậy, điều gì là cần thiết để thực hiện lời hứa này? Chủ nghĩa tư bản vốn là một hệ thống năng động, rất cởi mở với đổi

mới công nghệ, nên áp lực cạnh tranh chắc chắn sẽ khiến các công ty chấp nhận và triển khai những công nghệ mới này. Tuy nhiên, liệu quá trình cạnh tranh này có hiện thực hóa những cơ hội đó và khiến xã hội thay đổi theo hướng phù hợp hơn với nhu cầu của con người và hành tinh hay không? Đó là hy vọng mà nhiều quan điểm không tương về công nghệ đưa ra<sup>34</sup>.

Tôi cho rằng hy vọng ấy đã đặt nhầm chỗ. Hãy lần lượt xem xét bốn lĩnh vực cơ hội chính. Trong mỗi trường hợp, chúng ta sẽ thấy những cơ hội thú vị thúc đẩy cuộc cách mạng công nghệ này vì một thế giới tốt đẹp hơn, nhưng cũng sẽ thấy những đặc điểm cơ bản của hệ thống tư bản chủ nghĩa cản trở con đường hiện thực hóa những lợi ích trên như thế nào. Căng thẳng cơ bản giữa những cơ hội tiến bộ được tạo ra từ quá trình xã hội hóa sản xuất và những hạn chế mà hệ thống doanh nghiệp tư bản chủ nghĩa đặt ra chưa bao giờ sâu sắc như hiện nay, trong bối cảnh của cuộc cách mạng công nghệ mới nhất này.

Đầu tiên, một số người nhận thấy các công nghệ mới đang thúc đẩy bước chuyển từ các tập đoàn quy mô lớn, tập trung sang sản xuất mang tính địa phương, quy mô nhỏ<sup>35</sup>. Họ nhấn mạnh hai xu hướng chính. Thứ nhất là sự phát triển của các công nghệ sản xuất kỹ thuật số chi phí thấp như in 3D và các công cụ cơ giới được điều khiển bằng máy tính. Những công nghệ này làm giảm tính kinh tế theo quy mô và phạm vi trong sản xuất. Với các công nghệ cũ hơn trước thời kỹ thuật số, khối lượng sản xuất lớn hơn đã cho phép nhà máy, kho hàng hoặc văn phòng đầu tư vào trang thiết bị và nhân công chuyên môn hóa hơn, đồng thời dàn trải các chi phí chung cho một khối lượng sản phẩm lớn hơn, và do đó, giảm thiểu chi phí cho mỗi đơn vị sản phẩm. Với những công nghệ mới, ít nhất trong một

số ngành, các công ty giờ đây có thể sản xuất một hoặc mười đơn vị sản phẩm với chi phí sản xuất mỗi đơn vị gần bằng khi sản xuất 10.000 sản phẩm, và quả thực có thể tạo ra nhiều phiên bản cho cùng một sản phẩm với chi phí trên từng đơn vị sản phẩm tương đương khi sản xuất cùng một số lượng với một phiên bản duy nhất.

Các công nghệ kỹ thuật số mới không chỉ giảm chi phí sản xuất mà còn giảm cả chi phí truyền thông. Hãy nghĩ về Internet và các công nghệ liên quan như điện toán đám mây, mạng xã hội và điện thoại di động. Những công nghệ này giảm chi phí phối hợp giữa các công ty. Và điều đó sẽ cho phép các mạng lưới những công ty nhỏ, chuyên biệt cạnh tranh thành công hơn với các doanh nghiệp lớn, tích hợp theo chiều dọc. Đối với một công ty, việc sử dụng những công nghệ cũ trước thời kỳ thuật số sẽ gây phức tạp và tốn kém khi làm việc với nhà cung cấp để cải tiến nhiều lần thiết kế của một bộ phận, do liên quan tới việc phải cử các kỹ sư đi lại nhiều lần. Sẽ dễ dàng hơn cho công ty nếu họ tự sản xuất những bộ phận tùy chỉnh như vậy. Ngược lại, với các công nghệ kỹ thuật số mới, các nguyên mẫu kỹ thuật số có thể được chia sẻ giữa nhà cung cấp và khách hàng trên màn hình vi tính và được kiểm tra bằng các mô phỏng máy tính. Chi phí phối hợp thấp hơn rất nhiều.

Rõ ràng là các công nghệ truyền thông mới cho phép các công ty mở rộng những mạng lưới của họ. Đây là một phần của quá trình xã hội hóa, được tạo điều kiện nhờ tiến bộ công nghệ, và từ đó lại tạo thuận lợi cho tiến bộ công nghệ. Tuy nhiên, các công ty nhỏ dường như khó hiện thực hóa xu hướng này vì một lý do đơn giản là những công nghệ sản xuất và truyền thông tương tự cũng cho phép các tập đoàn lớn gia tăng tính hiệu quả và linh hoạt của các hoạt động nội bộ<sup>36</sup>.

Tuy nhiên, hãy giả định chúng ta nhận thấy xu hướng này ở các công ty nhỏ hơn. Sự chuyển đổi như vậy sẽ tác động như thế nào tới chúng ta? Một mặt, theo lập luận của những người ủng hộ chủ nghĩa không tương về công nghệ, một thay đổi như vậy sẽ giúp giảm nhẹ cuộc khủng hoảng tước quyền tại nơi làm việc. Một nền kinh tế bao gồm các công ty nhỏ và các mạng lưới linh hoạt quả thực sẽ đáp ứng được nhiều hơn nhu cầu của người lao động và các cộng đồng địa phương. Hơn nữa, cùng với yêu cầu về vốn thấp hơn, việc thiết lập các công ty này thành các hợp tác xã lao động sẽ trở nên dễ dàng hơn.

Mặt khác, chỉ riêng sự chuyển đổi đó có thể làm giảm nhẹ đôi chút năm cuộc khủng hoảng còn lại. Đơn giản là: nguyên nhân của những cuộc khủng hoảng này vượt ra ngoài phạm vi của công ty tư nhân, mà nằm ở cấu trúc rộng lớn hơn của nền kinh tế chính trị tư bản chủ nghĩa. Đặc điểm của một nền kinh tế gồm những mạng lưới nhỏ, linh hoạt vẫn là cuộc cạnh tranh tư bản thiện cận giữa các công ty và mạng lưới đó. Bởi vậy, chúng ta sẽ vẫn chịu tổn thất từ sự bất hợp lý của nền kinh tế với các cuộc suy thoái định kỳ và sản xuất lãng phí. Chính phủ vẫn sẽ bị hạn chế trước nhu cầu bảo vệ khả năng sinh lời của khu vực doanh nghiệp tư nhân mới được định hình này. Những áp lực về lợi nhuận tác động lên các công ty nhỏ sẽ dẫn dắt họ, tương tự như với các tập đoàn lớn ngày nay, hủy hoại các tiền đề môi trường, xã hội và quốc tế đối với cuộc sống của chúng ta<sup>37</sup>.

Cách mạng kỹ thuật số cũng thách thức quyền sở hữu bằng cách cản trở việc thực hiện những quyền này. Ví dụ, ban đầu, sự xuất hiện của các công nghệ ghi âm đã cách mạng hóa

nền công nghiệp âm nhạc bằng việc cho phép bán được nhiều đĩa ghi âm hơn số ghế ngồi ở phòng hòa nhạc. Và gần đây hơn, công nghệ kỹ thuật số hóa âm nhạc và phân phối qua Internet đã làm giảm chi phí sao chép các bản ghi âm đó xuống mức gần như bằng không. Và quả thực, một bản nhạc gốc có thể được sản xuất bằng các bộ nhạc cụ tổng hợp điện tử và bằng cách lấy mẫu điện tử từ các bản ghi có sẵn<sup>38</sup>. Đồng thời, công nghệ này đã gây khó khăn cho việc thực thi các quyền sở hữu trí tuệ.

Nắm bắt những đặc điểm trên của công nghệ kỹ thuật số, những người ủng hộ “mã nguồn mở” lập luận rằng đó là những dấu hiệu báo trước một thiên niên kỷ mới của “sản xuất ngang hàng”. Việc truy cập vào nội dung kỹ thuật số có thể trở nên miễn phí cho tất cả mọi người, vì ai cũng đều có thể tham gia xây dựng nội dung này và tiếp cận với kết quả đầu ra. Phần mềm mã nguồn mở (Linux) hiện nay vận hành hầu hết các máy chủ hỗ trợ Internet. Nó được sản xuất ngang hàng - chủ yếu là thông qua những đóng góp tự nguyện của các nhà phát triển, mỗi người tập trung vào những khía cạnh của hệ thống mà họ thấy cần phải cải thiện. Wikipedia là một ví dụ đầy cảm hứng về sức mạnh của sản xuất ngang hàng mã nguồn mở.

Đó là những ví dụ đầy cảm hứng, cho thấy những gì hợp tác tự nguyện có thể đạt được mà không cần có áp lực cưỡng chế của các ông chủ hoặc cạnh tranh thị trường. Sản xuất ngang hàng đem đến một mô hình về cách chúng ta có thể khắc phục được tình trạng bị tước quyền ở nơi làm việc và phụ thuộc vào sản xuất vì lợi nhuận.

Tuy nhiên, chưa rõ liệu nhiều nhu cầu xã hội có thể được đáp ứng theo cách này hay không. Thứ nhất, hầu hết việc sản

xuất ngang hàng diễn ra ở những lĩnh vực không cần nhiều trang thiết bị ngoài các máy tính cơ bản và khả năng truy cập Internet. Cũng không chắc rằng mô hình này sẽ được phổ biến như thế nào cho những ngành cần đầu tư vốn đáng kể. Thứ hai, tất cả các dự án sản xuất ngang hàng đều có đặc điểm là “tính môđun” cao, trong đó mỗi thành phần đều khá độc lập với nhau (như các mục riêng lẻ của Wikipedia) hoặc sự phụ thuộc lẫn nhau của chúng được quản lý theo các tiêu chuẩn giao diện dễ thực hiện (chẳng hạn như các tiêu chuẩn yêu cầu thêm một môđun mới vào hệ thống Linux). Tuy nhiên, phần lớn những gì thiết yếu hàng ngày đối với chúng ta lại không mang tính chất môđun theo nghĩa này. Đó là lý do tại sao, chẳng hạn, đa số các ngôi nhà vẫn được xây dựng lần lượt, do những người thợ phải thực hiện từ hạng mục con này (ví dụ như hệ thống dây điện và ánh sáng hoặc đường ống nước) đến những hạng mục con khác (thiết kế của ngôi nhà và bố cục không gian của những hạng mục con khác). Hơn nữa, ngay cả khi hình thức môđun này có thể được phổ biến, chúng ta vẫn sẽ cần một sự chuyển đổi căn bản trong hệ thống xã hội để bảo đảm rằng những người đóng góp cho các dự án sản xuất ngang hàng đó nhận được mức thu nhập đủ sống<sup>39</sup>.

Lĩnh vực thứ ba chịu ảnh hưởng của cuộc cách mạng kỹ thuật số là việc làm. Sự tăng tốc của các công nghệ sản xuất kỹ thuật số mới - được nhắc đến nhiều nhất trong bối cảnh này là rôbot và trí tuệ nhân tạo - có thể đồng nghĩa với việc trong tương lai không xa, nền kinh tế của chúng ta đơn giản là sẽ không cần tới quá nhiều lao động. Nếu có thể sử dụng những công nghệ này để giảm bớt gánh nặng công việc, thì chúng ta sẽ phải đi một chặng đường dài để giải quyết một số khía cạnh

của các cuộc khủng hoảng về sự bất hợp lý của nền kinh tế và sự tước quyền ở nơi làm việc. Nhưng làm sao chúng ta đạt được điều đó?

Chúng ta có nhiều lý do để hoài nghi trước dự đoán rằng cuộc cách mạng công nghệ này sẽ tạo ra một làn sóng thất nghiệp lớn<sup>40</sup>. Đúng là chủ nghĩa tư bản luôn tạo ra tình trạng thất nghiệp, nhưng các cuộc khủng hoảng thất nghiệp lớn chỉ chịu ảnh hưởng rất ít từ những thay đổi công nghệ (Một phần, đó là vì thất nghiệp gia tăng làm giảm nhu cầu của người tiêu dùng, do đó việc đầu tư nhiều hơn vào tự động hóa sẽ không có khả năng sinh lời). Tuy nhiên, có thể cuộc cách mạng công nghệ này khác với các cuộc cách mạng trước đây và chúng ta phải đối diện với viễn cảnh thất nghiệp hàng loạt và vĩnh viễn: vậy sau đó, phản ứng của chúng ta sẽ là gì?

Một số người đã đề xuất “mức thu nhập cơ bản phổ thông” để bảo vệ mọi người trước những tác động tiêu cực của tình trạng thất nghiệp và mở ra những cơ hội mới cho việc phát triển bản thân. Sức hấp dẫn của khái niệm trên là rõ ràng. Nếu mức thu nhập cơ bản phổ thông được thiết lập đủ cao, nó sẽ giảm thiểu sự bất ổn về kinh tế cho người lao động. Nó sẽ đặt ra một mức sàn cao về tiền lương và góp phần điều chỉnh sự mất cân bằng về quyền lực giữa chủ sở hữu lao động và người lao động. Và nó sẽ cho phép thêm nhiều người tham gia vào các hoạt động sáng tạo hoặc chăm sóc mà hiện tại không được trả lương trên thị trường. Hơn nữa, giả định ngầm ở đây là hợp lý: ít nhất trong các nền kinh tế tiên tiến, chúng ta chắc chắn đạt được một mức năng suất mà sẽ bảo đảm cho mọi người một mức sống tương đối, dù họ có thất nghiệp hay không<sup>41</sup>.

Tuy nhiên, có ba vấn đề nảy sinh trong kịch bản này. Thứ nhất, thật khó hình dung làm thế nào bảo đảm được nguồn tài chính cần thiết để mọi người có được thu nhập trên mức nghèo. Và khi mức thu nhập trợ cấp này càng cao, thì càng có nhiều người rời bỏ việc làm công ăn lương để nhận sự hỗ trợ đó, khiến cho việc trợ cấp này càng kém khả thi khi kế hoạch tiến gần hơn đến mục tiêu đề ra.

Thứ hai, nếu tuân làm việc trung bình cần thiết để đáp ứng nhu cầu của chúng ta chẳng hạn là 20 giờ, sẽ thật vô lý khi bắt một nửa dân số làm việc 40 giờ trong khi một nửa còn lại không hề lao động. Nếu quả thực cuộc cách mạng kỹ thuật số có thể làm giảm đột ngột (không phải giảm dần) nhu cầu về nguồn lao động trong một phạm vi rộng (không phải hẹp) của nền kinh tế, thì điều hợp lý hơn mà chúng ta nên làm - và cũng là mục tiêu truyền cảm hứng hơn nhiều - sẽ là tận dụng cơ hội này để tái tổ chức công việc, đồng thời giảm giờ làm và duy trì mức lương cho mọi người<sup>42</sup>.

Và thứ ba, thật khó để hình dung làm thế nào thu nhập cơ bản phổ thông có thể là một ý tưởng đáng thực hiện khi có một loạt các nhu cầu hiện tại không được đáp ứng, chẳng hạn như cải tạo môi trường, đổi mới cơ sở hạ tầng đã xuống cấp, chăm sóc trẻ em, người bệnh và người già. Những nhu cầu này không được đáp ứng vì một lý do đơn giản là doanh nghiệp tư nhân chưa tìm được cách tạo ra đủ lợi nhuận để thỏa mãn yêu cầu của họ. Mặc dù một số nhu cầu có thể được đáp ứng thông qua hoạt động tự nguyện của những người hưởng lợi từ thu nhập cơ bản, song nhiều nhu cầu khác lại không. Câu trả lời thẳng thắn nhất với tình trạng thất nghiệp hàng loạt sẽ không phải là hỗ trợ thu nhập cơ bản phổ thông cho những người không còn tìm được việc làm, mà là tạo ra các chương trình được chính



phủ tài trợ để mọi người tham gia vào những công việc có thể đáp ứng các nhu cầu xã hội nói trên. Bảo đảm việc làm cho liên bang sẽ là bước đầu tiên<sup>43</sup>. Và chúng ta đã nhìn thấy việc thực hiện sẽ đòi hỏi một thay đổi căn bản hơn nhiều trong hệ thống kinh tế - chính trị.

Nền dân chủ là lĩnh vực chính thứ tư chịu tác động của cách mạng kỹ thuật số. Sự dễ dàng trong thông tin liên lạc mà Internet mang lại cho phép chúng ta hình dung cách thức mà quản trị dân chủ có thể được tăng cường thông qua tham vấn công dân và bỏ phiếu thường xuyên hơn, tranh luận mở rộng hơn và phổ biến thông tin có hệ thống hơn - nhiều hơn so với những gì mà chu kỳ bầu cử truyền thống và truyền thông trước thời kỹ thuật số có thể làm được. Đó là những viễn cảnh đáng mong đợi. Nhưng thật khó để hình dung chúng có thể được hiện thực hóa như thế nào - hoặc cụ thể hơn, làm sao chúng có thể trở thành hiện thực dưới một hình thức củng cố chứ không phải làm suy yếu nền dân chủ - mà không có sự chuyển đổi căn bản về mặt xã hội.

Đánh giá trên về các mô hình quan trọng của chủ nghĩa tư bản cải cách dẫn tới một kết luận mạnh mẽ: tất cả đều đưa ra những ý tưởng hữu dụng sẽ giúp chúng ta tiến lên từ mô hình tân tự do đang thịnh hành, nhưng không một mô hình nào có thể giải quyết sáu cuộc khủng hoảng lớn của chúng ta. Chúng ta không thể hy vọng khắc phục được những cuộc khủng hoảng này và giải phóng những lợi ích của công nghệ tiên tiến chừng nào cốt lõi của nền kinh tế vẫn là các công ty tư bản chạy theo lợi nhuận. Quả thực, sự căng thẳng giữa việc xã hội hóa sản xuất từng bước và việc duy trì các doanh nghiệp tư nhân chắc chắn sẽ khiến những cuộc khủng hoảng này trầm trọng hơn nữa. Chúng ta cần thay thế cạnh tranh thị

trường bằng một quá trình cho phép chúng ta cùng đưa ra quyết định một cách dân chủ về việc sản xuất cái gì và sản xuất như thế nào. Và quá trình này được gọi là chủ nghĩa xã hội dân chủ.

## **Chương 5**

# **QUẢN LÝ NỀN KINH TẾ DÂN CHỦ VÀ HIỆU QUẢ**

Với mức độ xã hội hóa sản xuất đã đạt được, chúng ta chỉ có thể giải quyết các cuộc khủng hoảng và bảo đảm được tiến độ cần thiết khi mà mức độ xã hội hóa các nguồn lực sản xuất của xã hội tương đương với việc kiểm soát chúng. Nói một cách khác, chúng ta cần bảo đảm sử dụng các nguồn lực để đáp ứng những nhu cầu xã hội chứ không phải để thỏa mãn nhu cầu về lợi nhuận của doanh nghiệp tư nhân. Đó là mục tiêu cơ bản của chủ nghĩa xã hội dân chủ.

Trong một hệ thống chủ nghĩa xã hội dân chủ, chúng ta sẽ cùng nhau quyết định về những mục tiêu kinh tế, môi trường, và xã hội, đồng thời sẽ quản lý có chiến lược các nguồn lực của mình để theo đuổi những mục tiêu đó. Thay vì phó thác cho các công ty tư nhân và cạnh tranh thị trường, chúng ta sẽ quyết định một cách dân chủ về khối lượng và danh mục các sản phẩm mà xã hội sẽ sản xuất; những công nghệ mà chúng ta sử dụng để tạo ra các sản phẩm đó; mức độ cùng các loại hình đầu tư dành cho các doanh nghiệp, ngành, khu vực và sáng kiến nghiên cứu và phát triển khác nhau; số giờ làm việc và mức lương; cũng như các tiêu chuẩn về kinh tế, môi trường và xã hội mà chúng ta sử dụng để đánh giá các chương trình của chính phủ, hiệu quả của doanh nghiệp và các đề xuất đầu tư.

Nếu chúng ta khắc phục được các cuộc khủng hoảng về việc bị tước quyền ở nơi làm việc và sự thờ ơ của chính phủ, thì quá trình quản lý chiến lược trên toàn nền kinh tế này phải thực sự dân chủ. Tuy nhiên nó cũng phải hiệu quả cho việc vượt qua những cuộc khủng hoảng khác mà chúng ta đang đối mặt. Ở mức độ khái quát nhất, để hệ thống của chúng ta hoạt động hiệu quả, nó phải đáp ứng được ba thách thức nữa. Quá trình quản lý chiến lược phải hỗ trợ đổi mới: chúng ta đang đối mặt với các cuộc khủng hoảng mà những giải pháp của chúng sẽ cần phải có những sự đóng góp mang tính đổi mới của nhiều người, chứ không chỉ từ một số ít người đã được lựa chọn. Nó phải hiệu quả: thật ngớ ngẩn khi tự cho rằng trong xã hội chủ nghĩa xã hội dân chủ, sự khan hiếm về vật chất đơn giản là sẽ biến mất hoặc hiệu quả sẽ không còn là vấn đề nữa. Và cuối cùng, nó phải bảo đảm rằng mọi người có động lực để đóng góp cho những mục tiêu đổi mới và hiệu quả đó. Kể cả trong xã hội không tương, chúng ta cũng không thể tự cho rằng con người đều là thiên thần.

Làm thế nào chủ nghĩa xã hội dân chủ đáp ứng được những thách thức về dân chủ, đổi mới, hiệu quả và động lực này? Để trả lời câu hỏi này đòi hỏi một sự cân bằng khó đạt được giữa chủ nghĩa hiện thực và trí tưởng tượng. Một mặt, bức tranh của chúng ta về hệ thống này sẽ không thực tế nếu phớt lờ những quy luật cơ bản về vật lý hay tâm lý học, hoặc nếu nó hàm ý một sự giảm sút về chất lượng cuộc sống của con người.

Mặt khác, để phác họa một bức tranh như vậy yêu cầu chúng ta phải hình dung ra một thế giới mà mình chưa bao giờ trải nghiệm - và điều đó chẳng dễ dàng gì. Sống ở thời Hy Lạp cổ đại, nơi nền kinh tế dựa vào lao động nô lệ, triết gia Aristoteles - một trong những bộ óc vĩ đại nhất vào thời đó

hay kể cả trong bất kỳ một thời đại nào - đã tin chắc rằng nền dân chủ chính trị với quyền bầu cử phổ thông sẽ không bao giờ có thể thành công<sup>1</sup>. Tuy nhiên ngày nay hầu hết chúng ta đều trung thành với mô hình đó, ngay cả khi chấp nhận rằng việc thực hiện nó không bao giờ là hoàn hảo. Phân tích từ các chương trước đã dẫn chúng ta tới kết luận về việc phải mở rộng nguyên tắc dân chủ từ địa hạt chính trị sang kinh tế. Nhưng chúng ta đã trưởng thành trong một thế giới tư bản, nên khó hình dung về một nền dân chủ kinh tế khả thi, cũng như Aristoteles đã không hình dung được về một nền dân chủ chính trị khả thi.

Trong các nội dung tiếp theo, tôi đưa ra một phác thảo sơ bộ, suy từ thực tiễn quản lý chiến lược trong một số tập đoàn lớn nhất của chúng ta. Tôi cho rằng, trong các hoạt động nội bộ của họ, mỗi tập đoàn này đều giống như một nền kinh tế thu nhỏ, và ở một vài trong số đó, chúng ta nhận thấy một mô hình hoạt động thu nhỏ của phương pháp kiểm soát nền kinh tế một cách dân chủ và hiệu quả bất ngờ. Để những nguyên tắc cơ bản của mô hình này ăn sâu bén rễ ở cấp độ doanh nghiệp và để triển khai chúng ở cấp độ toàn nền kinh tế, chúng ta sẽ cần kết hợp hệ thống *kiểm soát* mới với hệ thống *quyền sở hữu* mới. Tôi sẽ đề cập những điều mà hệ thống chủ nghĩa xã hội dân chủ mang lại trong chương sau. Tuy nhiên, trước hết, chúng ta hãy thử hình dung xem một sự kiểm soát dân chủ và hiệu quả đối với nền kinh tế sẽ như thế nào.

## QUẢN LÝ TOÀN BỘ NỀN KINH TẾ

Để dân chủ trong việc kiểm soát các doanh nghiệp tư nhân, chúng ta cần đặt mỗi doanh nghiệp này dưới quyền của một

ban quản trị gồm đại diện của người lao động và các bên liên quan khác. Nếu ban quản trị đại diện cho lợi ích của nhiều người chứ không phải là lợi ích của các nhà đầu tư tư bản như các ban quản trị hiện thời, nó có thể định hướng doanh nghiệp phục vụ con người và hành tinh, chứ không chỉ vì lợi nhuận.

Tuy nhiên, nếu chúng ta muốn dân chủ hóa lĩnh vực kinh tế, việc dân chủ hóa các ban quản trị của những doanh nghiệp tư nhân là chưa đủ. Có hai bước nữa cần phải thực hiện.

Thứ nhất, việc quản lý *trong* những doanh nghiệp này cũng phải được dân chủ hóa, thay thế cho việc kiểm soát độc đoán từ trên xuống dưới vốn là đặc trưng của các công ty tư bản. Dân chủ sẽ dễ dàng hơn nếu các doanh nghiệp lớn (tư bản chủ nghĩa) ngày nay được chia thành các doanh nghiệp nhỏ (hợp tác xã). Và, như đã nêu ở chương trước, có lẽ các công nghệ kỹ thuật số mới sẽ giúp các doanh nghiệp đi theo hướng này. Tuy nhiên, chúng ta sẽ không muốn từ bỏ tất cả những lợi ích về hiệu quả của tính kinh tế theo quy mô và phạm vi. Bởi vậy, cần phải tìm ra cách để bảo đảm tính dân chủ trong quản lý kể cả trong các doanh nghiệp có quy mô lớn.

Thứ hai, chúng ta cần khẳng định sự kiểm soát dân chủ không chỉ đối với các hành động *trong* doanh nghiệp, mà còn đối với sự phụ thuộc lẫn nhau *giữa* các doanh nghiệp. Các chương trước đã chỉ ra rằng, ngoài việc xã hội hóa sản xuất rộng rãi, có một số sự phụ thuộc lẫn nhau quan trọng, mang tính hệ thống không thể được quản lý hiệu quả thông qua quá trình phân quyền, bất kể những quyết định mà mỗi doanh nghiệp thành viên đưa ra là gì. Thậm chí sự kết hợp của việc các ban quản trị doanh nghiệp được dân chủ hóa với việc quản lý nội bộ được dân chủ hóa sẽ không chấm dứt được tình trạng thất nghiệp theo chu kỳ, cũng không giúp chúng ta bảo đảm

việc phát thải CO<sub>2</sub> được giảm thiểu nhanh chóng và triệt để, hay không cho phép chúng ta xử lý các cuộc khủng hoảng xã hội và thách thức quốc tế khác nhau. Những sự phụ thuộc lẫn nhau lớn hơn, mang tính hệ thống hơn này cần phải được quản lý tập trung - thông qua quá trình hướng những lựa chọn ở cấp độ doanh nghiệp địa phương phù hợp với những nhu cầu mà chúng ta xác định một cách dân chủ ở những cấp độ cao hơn của khu vực, ngành và quốc gia.

Đây là một điểm khó đối với nhiều người cấp tiến, bởi vì nó hàm ý về một mức độ tập trung hóa đáng kể trong việc ra quyết định. Chúng ta quen với việc coi tập trung hóa là một công cụ của sự thống trị và bóc lột, nên có lẽ khó mà hình dung làm thế nào nó có thể trở thành phương tiện để tăng cường dân chủ. Dầu vậy, nếu chúng ta không tự trang bị cho mình những cấp độ quản trị cao hơn có thể thách thức các doanh nghiệp địa phương vốn có những hành động làm giảm phúc lợi chung của xã hội, và nếu những cấp độ quản trị cao hơn này không thể thay mặt cho tất cả chúng ta để thực hiện các khoản đầu tư, thì chúng ta sẽ không có cách nào khắc phục các cuộc khủng hoảng về kinh tế, môi trường, xã hội hoặc quốc tế đang đặt ra.

Ở đây, chúng ta một lần nữa gặp phải những giới hạn của trí tưởng tượng. Không rõ bằng cách nào chúng ta có thể bảo đảm được tính dân chủ khi đưa ra quyết định tập trung trên quy mô rộng lớn như vậy. Thậm chí bằng cách nào chúng ta có thể bảo đảm rằng một hệ thống như vậy đối phó hiệu quả với ba thách thức còn lại là điều còn mơ hồ hơn nữa - chưa nói đến việc liệu nó có hiệu quả hơn một hệ thống dựa trên doanh nghiệp tư nhân vốn đầy những hạn chế. Làm sao để duy trì sự đổi mới mà không có sự hỗ trợ từ hoạt động doanh nghiệp phi

tập trung của hệ thống thị trường tư bản chủ nghĩa? Làm thế nào để giữ được hiệu quả trong một hệ thống như vậy khi không có áp lực cạnh tranh bên ngoài hoặc quyền chỉ đạo của ban quản trị? Và làm thế nào một hệ thống như vậy có thể hy vọng duy trì được động lực cho mọi người khi họ, cùng một lúc, bị giằng xé giữa những đòi hỏi phải phụ thuộc vào các yêu cầu về hiệu quả của tập thể và những đòi hỏi phải có tư duy cá nhân, khác biệt để hỗ trợ cho đổi mới?

## HỌC HỎI TỪ CÁC DOANH NGHIỆP TƯ BẢN

Nếu chúng ta đang tìm kiếm câu trả lời cho những câu hỏi trên, tôi đề nghị chúng ta nên bắt đầu bằng cách khảo sát một số công ty lớn nhất. Quả thực, đây không phải là một nơi dễ dàng quan sát, nhưng có ba yếu tố cho thấy kinh nghiệm của những công ty này là những bài học quý giá đối với mô hình chủ nghĩa xã hội dân chủ.

Đầu tiên, những công ty lớn nhất trong số này có quy mô rất đồ sộ - gần bằng quy mô của một vài quốc gia. Phản ánh quá trình xã hội hóa sản xuất liên tục, quy mô và tính phức tạp của một số công ty như vậy thực sự đáng kinh ngạc. Walmart có 11.700 cửa hàng bán lẻ trên khắp thế giới, thuê 2,3 triệu nhân viên, và bán 4 triệu sản phẩm từ hơn 100.000 nhà cung cấp. Amazon có hơn 740 cơ sở phân phối trên toàn cầu, và gần 2 tỷ mặt hàng được vận chuyển từ các cơ sở này đến khoảng 300 triệu khách hàng mỗi năm.

Thứ hai, hoạt động trong nhiều công ty này - tức là, hoạt động diễn ra giữa việc cung cấp nguyên liệu đầu vào và việc bán sản phẩm đầu ra - chủ yếu được điều phối nhờ vào quản lý chiến lược hơn là cạnh tranh kiểu thị trường tư bản giữa các



đơn vị con<sup>2</sup>. Nghĩa là những đơn vị con của họ không theo đuổi lợi nhuận riêng trong cuộc cạnh tranh với nhau. Thay vào đó, họ nỗ lực hướng tới những mục tiêu chung và cân đối các kế hoạch để thực hiện điều đó. Nếu họ tính chi phí vật liệu và dịch vụ mà họ cung cấp cho các đơn vị con khác, họ sẽ đưa ra mức giá phản ánh các mục tiêu tổng quát của tập đoàn hơn là các mục tiêu lợi nhuận độc lập của các đơn vị con trong giao dịch. Hệ thống quản lý của công ty hướng tới việc giảm thiểu các ngoại ứng tiêu cực trong tương tác giữa các đơn vị - chẳng hạn như kế hoạch rút khỏi thị trường mới của một đơn vị sẽ làm suy yếu vị thế cạnh tranh của một đơn vị khác - và tận dụng tối đa các ngoại ứng tích cực - ví dụ, khi một đơn vị phát triển một công nghệ mới có thể chia sẻ với các đơn vị khác<sup>3</sup>.

Lý do thứ ba để nghiên cứu những công ty lớn này là trong nội bộ mỗi công ty đó, ở cấp độ vi mô trong tổ chức của họ, đều phải đối mặt với bốn thách thức tương tự mà chúng ta sẽ đối mặt trong việc quản lý toàn bộ nền kinh tế theo hướng xã hội chủ nghĩa. Và trong những nỗ lực của họ để đáp ứng những thách thức này, một số công ty trong số đó, cụ thể là những công ty đi theo hướng mà tôi đã gọi trước đó là cách tiếp cận phúc lợi cao, đã phát triển những nguyên tắc tổ chức mà chúng ta có thể sử dụng ở quy mô lớn hơn: tôi gọi chúng là *Chiến lược hợp tác*, *Đổi mới hợp tác*, *Đào tạo hợp tác*, và *Làm việc hợp tác*<sup>4</sup>. Điểm nhấn là sự hợp tác - cùng nhau xác định cả những mục tiêu của chúng ta lẫn những gì chúng ta cần phải làm để đáp ứng được các mục tiêu này<sup>5</sup>.

Dĩ nhiên, ngay cả trong những công ty phúc lợi cao tiến bộ nhất, thì sự hợp tác như vậy là hạn chế và thường bị suy yếu trước nhu cầu liên tục về lợi nhuận và tăng trưởng, áp lực của cạnh tranh tư bản chủ nghĩa, và quyền lực của chủ sở hữu lao động với

nhân viên. Tuy nhiên, nếu chúng ta dân chủ hóa việc quản trị những doanh nghiệp này, hợp tác có thể thực hiện một cách hệ thống hơn trong từng nơi làm việc. Và trong một xã hội chủ nghĩa xã hội dân chủ, những nguyên tắc đó cũng có thể được mở rộng để giúp chúng ta quản lý hoạt động kinh tế một cách dân chủ và hiệu quả ở quy mô khu vực, ngành và quốc gia.

Trước khi mô tả từng nguyên tắc này, chúng ta nên tạm dừng để lưu ý rằng không nên quá ngạc nhiên khi hình dung về chủ nghĩa xã hội dân chủ của chúng ta dựa trên những thực tiễn quản lý của các công ty tư bản. Nếu chủ nghĩa xã hội là một bước tiến so với chủ nghĩa tư bản, một phần đó là vì chủ nghĩa xã hội có thể xây dựng dựa trên những thành tựu của chủ nghĩa tư bản. Trong số đó, việc xã hội hóa sản xuất có lẽ là bước tiến vĩ đại nhất. Việc xã hội hóa này không chỉ mang lại tiến bộ đáng kể về công nghệ mà còn đem đến những phương pháp mới, mạnh mẽ để quản lý chiến lược các doanh nghiệp lớn, phức tạp. Những phương pháp mà các công ty đã phát triển để quản lý những sự phụ thuộc lẫn nhau trong nội bộ là một di sản đáng quý. Các nhà phê bình hoàn toàn có lý khi cho rằng, những phương pháp này - giống như công nghệ - hiện tại đang được thiết kế và sử dụng để củng cố việc bóc lột và thống trị của chủ nghĩa tư bản. Nhưng điều hiển nhiên là chủ nghĩa xã hội dân chủ vẫn có thể thu được nhiều lợi ích từ những nguyên tắc đang là nền tảng cho các phương pháp và công nghệ này, khiến chúng trở nên phù hợp với các yêu cầu của xã hội mới<sup>6</sup>.

## CHIẾN LƯỢC HỢP TÁC

Nếu chúng ta muốn quản lý các doanh nghiệp, khu vực, ngành và toàn bộ nền kinh tế quốc gia vượt qua sáu cuộc khủng hoảng,

chúng ta sẽ cần một quá trình cho phép xác định những mục tiêu chung, phát triển các kế hoạch và phân phối các nguồn lực để đạt được những mục tiêu đó, đồng thời sửa đổi các kế hoạch và mục tiêu đó theo thời gian dựa trên những thành công và hạn chế của mình<sup>7</sup>. Các công ty tư bản lớn thực hiện điều này trong nội bộ thông qua quá trình quản lý chiến lược. Đối với nhiều công ty trong số này, quản lý chiến lược là một quá trình rất độc đoán từ trên xuống dưới - trái ngược hoàn toàn với nền dân chủ. Tuy nhiên, các công ty phúc lợi cao đã phát triển một hướng tiếp cận khác về quản lý chiến lược, một hướng đi gần hơn với tinh thần của khát vọng về xã hội chủ nghĩa dân chủ của chúng ta, dù trong thực tiễn, họ không đưa nó đi đủ xa.

Chiến lược phúc lợi cao hướng tới việc khuyến khích toàn bộ lực lượng lao động tìm kiếm các giải pháp sáng tạo cho những vấn đề kinh doanh. Do đó, trong quá trình quản lý chiến lược, những công ty này cố gắng trao quyền cho các nhà quản lý cấp thấp hơn và những nhân viên tuyến đầu. Và khi làm như vậy, họ đối mặt, ở cấp vi mô, với chính thách thức dân chủ mà chúng ta sẽ đối mặt trong những nỗ lực thực hiện xã hội chủ nghĩa dân chủ nhằm kiểm soát toàn bộ nền kinh tế. Thách thức đó có thể được trình bày một cách đơn giản: quá trình ra quyết định tập trung dường như đối lập với quyền tự chủ mà nhiều người coi là thiết yếu nếu được trao quyền thực sự.

Chìa khóa để hóa giải thách thức mà những công ty phúc lợi cao này đã tìm thấy là sự tham gia. Khi các hoạt động phụ thuộc lẫn nhau, việc trao quyền không phụ thuộc vào quyền tự chủ mà phụ thuộc vào sự tham gia. Sau cùng, tự chủ chỉ là một hình thức trao quyền tiêu cực: nó đại diện cho việc *thoát khỏi* sự

cưỡng chế mang tính ràng buộc. Chắc chắn, đây là một hình thức quan trọng của trao quyền, nhưng chúng ta cũng phải cân nhắc tới hình thức tích cực - sự tự do để giải phóng tiềm năng của mỗi người<sup>8</sup>. Tự chủ không thể hiện phần lớn sự trao quyền nếu sự tự chủ cá nhân cản trở chúng ta cùng nhau tận dụng những cơ hội đòi hỏi sự hợp tác.

Quản lý chiến lược hiệu quả trong một tổ chức rộng lớn, phức tạp đòi hỏi phải tập trung hóa, nhưng tập trung có thể tạo ra việc trao quyền (dưới hình thức tự do chủ động) khi được kết hợp với sự tham gia. Sự tập trung thể hiện ở chỗ liệu bạn có chủ động trong quyết định của mình hay không, hay bạn phải tuân theo những chính sách mà hệ thống áp dụng cho tất cả mọi người. Sự tham gia đồng nghĩa với việc tiếng nói của bạn có trọng lượng bao nhiêu trong việc thiết lập những chính sách áp dụng cho toàn hệ thống. Sự tập trung trái ngược với quyền tự chủ và tự do bị động; nhưng một cấu trúc tập trung có thể nhiều hoặc ít dân chủ hơn, phụ thuộc vào mức độ tham gia như thế nào<sup>9</sup>. Dĩ nhiên, sự tham gia dưới hình thức dân chủ *trực tiếp* có thể không khả thi trong việc quản trị các tổ chức hoặc xã hội rất lớn; nhưng sự tham gia dưới hình thức dân chủ *đại diện* có thể vận hành ở bất kỳ quy mô nào<sup>10</sup>.

Sự kết hợp giữa tập trung và tham gia có vẻ như nghịch lý. Sự tập trung thường được cho là đối nghịch với sự tham gia. Quả thực, trong các công ty và xã hội tư bản, đó là điều thường thấy. Quyền ra quyết định phần lớn thường thuộc về nhóm người nắm quyền lực, và sự tập trung này đóng vai trò như một vũ khí chống lại cấp dưới - đồng thời, cũng chống lại sự tham gia của họ - vì lợi ích kinh tế của những người nắm quyền lực thường mâu thuẫn với lợi ích của cấp dưới. Trong các công ty tư bản, các giám đốc điều hành thường nắm quyền quyết định

trong tay và hạn chế sự tham gia của nhân viên cả về phạm vi lẫn mức độ. Đối với nhiều người cấp tiến, ý tưởng về sự tập trung đã bị hủy hoại bởi thực tế này.

Các công ty phúc lợi cao cố gắng thoát khỏi di sản trên và thể chế hóa việc tập trung có sự tham gia trong quá trình quản lý chiến lược bằng cách sử dụng nguyên tắc mà tôi gọi là Chiến lược hợp tác. Theo nguyên tắc này, một phạm vi rộng lớn những người lao động trong công ty đều có tiếng nói trong việc hình thành các mục tiêu của tổ chức và trong việc quyết định xem phương pháp nào là tốt nhất để đạt được các mục tiêu đó.

Sự thành công của những công ty này trong việc thực hiện nguyên tắc trên bị hạn chế bởi sự tồn tại dai dẳng của cấu trúc tư bản chủ nghĩa cơ bản trong mối quan hệ làm thuê trong nội bộ công ty và cạnh tranh thị trường giữa các công ty. Là hệ quả của những yếu tố đó, sự tham gia hiếm khi mở rộng ra toàn bộ hệ thống phân cấp quyền lực của tổ chức đến các nhân viên tuyến đầu. Nó hiếm khi mở rộng tới tận những vấn đề chiến lược quan trọng mà công ty đang đương đầu. Nó hiếm khi mở rộng tới các đơn vị con. Và nó hiếm khi ảnh hưởng thực sự lớn tới những người được tư vấn. Trải nghiệm của những chương trình bị giới hạn đáng thất vọng này cũng làm tiêu tan ý tưởng về sự tham gia.

Bất chấp những hạn chế đó, chúng ta có thể tìm thấy những nỗ lực mang tính tham khảo về Chiến lược hợp tác ở nhiều công ty phúc lợi cao<sup>11</sup>. Hãy cùng khảo sát một số các công ty này và xem nguyên tắc có thể được củng cố trong các công ty và mở rộng thành việc quản lý chiến lược trong toàn bộ nền kinh tế dân chủ như thế nào.

Trước hết là trên khía cạnh tập trung, chúng ta nên chú ý tới thành công vượt bậc của nhiều công ty lớn khi tích hợp

tất cả thông tin cần thiết để quản lý chiến lược. Các hệ thống hiện đại về việc “hoạch định tài nguyên doanh nghiệp” và “kế hoạch bán hàng và hoạt động” tích hợp tất cả dữ liệu thiết yếu mà một công ty hiện đại cần để xây dựng chiến lược - mọi thứ từ dữ liệu tài chính và kế toán tới dữ liệu về mặt kỹ thuật của các sản phẩm và quá trình sản xuất, dự báo về nhu cầu và doanh số bán hàng, các công cụ quản lý dự án, hồ sơ nhân sự, cũng như các liên kết với khách hàng và nhà cung cấp<sup>12</sup>. Nhiều phiên bản tiến bộ hơn thậm chí còn tích hợp “các kho tri thức”, đồng thời cho phép nhân viên nhanh chóng xác định các chuyên gia tốt nhất về bất cứ vấn đề nào. Những hệ thống như vậy phá vỡ các bức tường giữa những “vùng độc chiếm” mang tính tổ chức vốn rất phổ biến trong các công ty lớn, và do đó, đặt nền tảng thiết yếu cho việc ra quyết định tập trung. Hiệu quả của những hệ thống này càng ấn tượng hơn khi chúng ta nhớ lại rằng, cách đây chưa lâu, một trong những tranh luận phổ biến nhất chống lại chủ nghĩa xã hội chính là nền kinh tế hiện đại quá phức tạp, và không có cơ quan trung tâm nào có thể nắm bắt hoặc đối chiếu tất cả thông tin liên quan một cách kịp thời, đặc biệt khi phần lớn thông tin này, về bản chất, là ở dạng bản giấy với số lượng lớn và mang thông số kỹ thuật hơn là về mặt tài chính<sup>13</sup>.

Thứ hai, chúng ta nên lưu ý tới sự phát triển của những kỹ thuật để bảo đảm sự hài hòa hiệu quả giữa các mục tiêu của đơn vị con. Các tập đoàn lớn trong suốt nhiều thập kỷ đã dựa vào quy trình thác nước để chuyển những mục tiêu chiến lược hàng đầu thành các mục tiêu của đơn vị con, và thành sự phân bổ các nguồn lực tương ứng thông qua các tầng khác nhau của tổ chức. Chẳng hạn, nếu cấp cao nhất quyết định rằng công ty nên bước vào một thị trường mới về mặt địa lý, thì cấp tiếp

theo sẽ hưởng ứng bằng một kế hoạch về cấu trúc cho sự khởi đầu đó và xác định chi phí phải bỏ ra là bao nhiêu, còn với cấp thấp hơn, kế hoạch đó được chuyển thành nhiệm vụ cho các nhóm cụ thể và phân chia ngân sách chi tiết. Quy trình thác nước này thường tích hợp với việc xác định các mục tiêu và ngân sách cho giai đoạn sắp tới cùng với việc các đơn vị cao hơn đánh giá kết quả thực hiện ở giai đoạn trước của những đơn vị cấp dưới. Hơn nữa, thác nước theo chiều đi xuống này không bị hạn chế bởi những khía cạnh tài chính của việc hoạt động. Các quy trình thác nước tương tự đã được phát triển cho việc lập kế hoạch về sản phẩm. Chẳng hạn, trong quy trình “Triển khai chức năng chất lượng”, các tính năng được khách hàng đánh giá cao sẽ được chuyển thành yêu cầu chi tiết về kỹ thuật, sau đó trở thành nhiệm vụ thiết kế cho các nhóm nhân viên cụ thể.

Sự phát triển của bộ máy quản lý chiến lược tập trung rộng lớn này ở nhiều công ty phúc lợi cao đã được kết hợp chặt chẽ với những nỗ lực ấn tượng không kém nhằm mở rộng sự tham gia từ dưới lên. Trong quy trình thác nước của các công ty đó, những mục tiêu ở cấp cao hơn được đưa ra dưới dạng “các đề xuất” để các cấp thấp hơn xem xét - chứ không phải dưới dạng mệnh lệnh. Ở mỗi bước trong quy trình, cấp thấp hơn được khuyến khích phản đối nếu các đề xuất đó quá viển vông khi bỏ qua những hạn chế ở địa phương, hoặc nếu chúng không đủ tham vọng do các lãnh đạo không tận dụng được những cơ hội và khả năng của địa phương. Những công ty này cũng khuyến khích sự tham gia theo chiều ngang, bằng cách tạo ra các diễn đàn để mọi người từ nhiều phòng ban khác nhau của tổ chức cũng như từ một số tầng quyền lực theo chiều dọc cùng đánh giá hoạt

động trong quá khứ và phát triển các mục tiêu và ngân sách chiến lược.

Kaiser Permanente (Kaiser, hoặc viết tắt là KP) là một tổ chức đem đến hình ảnh thú vị về Chiến lược hợp tác trên thực tế. Quy mô của các hoạt động dưới quyền quản lý chiến lược chung của Kaiser là khá ấn tượng. Kaiser là nhà cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe lớn nhất, đồng thời cũng là một trong những công ty bảo hiểm về sức khỏe lớn nhất nước Mỹ. Năm 2017, công ty có gần 12 triệu hội viên tham gia gói bảo hiểm y tế, khoảng 208.000 nhân viên, 21.000 bác sĩ, 54.000 y tá, 39 bệnh viện, và 680 phòng khám. Kaiser là công ty bất thường cả về phạm vi lẫn quy mô, khi tập trung sự tham gia của bác sĩ, các bệnh viện, và các hoạt động bảo hiểm trong một chiến lược thống nhất duy nhất. Điều này tiết kiệm rất lớn các chi phí quản trị. Nhờ đó, việc chăm sóc để phòng bệnh tốt hơn nhiều so với khả năng có thể có ở các cấu trúc phi tập trung đang rất phổ biến trong hệ thống chăm sóc sức khỏe của Mỹ, nơi các công ty bảo hiểm cạnh tranh quyết liệt với các nhà cung cấp dịch vụ y tế, các bệnh viện cạnh tranh để thu hút các bác sĩ điều trị, và các bác sĩ hoạt động độc lập lại cạnh tranh với nhau<sup>14</sup>.

Chiến lược hợp tác đã được thể chế hóa theo nhiều cách ở Kaiser. Một thành phần chủ chốt được Kaiser gọi là “La bàn giá trị”. La bàn giá trị đã góp phần tạo nên sự tập trung của tổ chức này bằng cách định rõ cam kết cho toàn hệ thống với bốn mục tiêu chiến lược quan trọng, được thể hiện trực quan như bốn điểm trên một la bàn: chất lượng cao nhất, dịch vụ tốt nhất, giá cả phải chăng nhất, và nơi làm việc tốt nhất<sup>15</sup>. Ở mỗi phương diện, các mục tiêu cụ thể được đưa từ các trụ sở chính xuống các khu vực, và từ đó tới tất cả các cơ sở và các phòng, ban



trong từng cơ sở. Ở mỗi cấp độ, các “bảng điều khiển” theo dõi tiến trình ở cả bốn phương diện liên quan tới các mục tiêu và những nhân tố bên ngoài hiệu quả nhất. Thông tin này được chia sẻ rộng rãi, đồng thời việc diễn giải cũng như những hàm ý cho hành động cũng được tranh luận ở nhiều nơi. Hiệu quả thực hiện ở từng phương diện được đan kết vào những kế hoạch đánh giá và khuyến khích của lãnh đạo, đồng thời cũng là nền tảng để khen thưởng các nhân viên tuyển đầu thuộc nghiệp đoàn. Các nhà lãnh đạo điều hành chịu trách nhiệm cho tiến trình hướng tới những mục tiêu này. Bản thân mỗi phương diện của hiệu quả thực hiện đều được coi là quan trọng, chứ không chỉ là công cụ để cải thiện hiệu quả tài chính<sup>16</sup>.

Kaiser không chỉ gây ấn tượng về sự tập trung mà còn ở mức độ tham gia. Sự tham gia này đã phản ánh lịch sử lâu đời với tư cách là một doanh nghiệp phúc lợi cao<sup>17</sup>. Các nghiệp đoàn đã trở thành một phần thiết yếu của Kaiser Permanente kể từ khi doanh nghiệp này được thành lập vào năm 1945. Ngày nay, khoảng 80% nhân viên không phải bác sĩ hay quản lý của Kaiser đều gia nhập nghiệp đoàn, bao gồm các y tá, kỹ thuật viên, nhân viên văn phòng, nhân viên xã hội, bộ phận dịch vụ thực phẩm và bảo vệ, kỹ thuật viên đo thị lực và nhân viên công nghệ thông tin. Năm 1997, một liên minh của hầu hết các nghiệp đoàn tại Kaiser, dẫn đầu là Liên đoàn nhân viên dịch vụ quốc tế, đã ký một thỏa thuận lịch sử, mở màn cho mối quan hệ giữa lao động và quản lý độc đáo về quy mô, tham vọng và tính bền vững<sup>18</sup>. Điều đó đã mang lại sự vững chắc về mặt thể chế cho một mức độ tham gia đặc biệt. Và nhờ vào thành công của thỏa thuận này, Kaiser đã leo lên vị trí hàng đầu trong bảng xếp hạng các tổ chức cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe ở hầu hết các tiêu chuẩn về chất lượng khám chữa bệnh, đổi mới, hiệu

quả và sự hài lòng của bệnh nhân<sup>19</sup>. Những khảo sát với các nhân viên giấu tên đã cho thấy quyết tâm cao cũng như sự ủng hộ rộng rãi cho quá trình hợp tác và những kết quả của nó. Những kết quả này bao gồm tiền lương và các khoản trợ cấp cũng như sự tăng trưởng về số hội viên của nghiệp đoàn<sup>20</sup>.

Ở Kaiser, phạm vi tham gia của Chiến lược hợp tác đã được thể chế hóa theo nhiều cách. Đầu tiên, thông qua các tầng quản lý khác nhau trong quá trình lập kế hoạch theo kiểu thác nước, các tầng thấp hơn được khuyến khích chia sẻ với cấp trên về những mối bận tâm và những giải pháp sáng tạo của mình. Trong một số trường hợp, những mục tiêu ở cấp cao nhất nhằm cải thiện kết quả khám chữa bệnh đã bị các đơn vị ở cấp khu vực coi là quá liều lĩnh, và khi những đơn vị này phản hồi, chúng đã được điều chỉnh lại. Trong một số trường hợp khác, các đơn vị địa phương đã nhận thấy nhiều cơ hội cắt giảm chi phí mà trụ sở chính không thể nhìn ra, và khi họ trình lên trên, ban lãnh đạo đã điều chỉnh mục tiêu cho phù hợp.

Thứ hai, sự tham gia không chỉ đặc biệt mạnh mẽ theo chiều dọc mà còn theo chiều ngang, khắp các phòng ban. Một phương pháp quan trọng để đạt được điều đó là cấu trúc quyền lực “ma trận”, trong đó quản lý của các phòng ban khác nhau chia sẻ quyền và trách nhiệm với những hoạt động cần sự hợp tác giữa các phòng. Quản lý ma trận có tiếng xấu trong hầu hết các ngành ở Mỹ. Các tổ chức độc đoán hơn thường từ chối phương pháp này vì nó đòi hỏi các nhà quản lý phải chia sẻ về quyền và trách nhiệm. Để việc chia sẻ này có hiệu quả, các nhà quản lý cần phải tận tâm với một số mục tiêu chung của cấp cao hơn, nhưng những ông chủ độc đoán lại dựa vào việc ra lệnh và ít kiên nhẫn với những nỗ lực khuyến khích cấp dưới quan tâm đến các mục tiêu ở cấp cao hơn. Ngược lại, Kaiser đánh giá

cao sự tham gia theo chiều ngang mà cấu trúc ma trận mang lại, và vì vậy vẫn kiên trì trong việc hình thành những điều kiện để triển khai thành công cấu trúc này, cụ thể là qua huấn luyện và khích lệ về tài chính<sup>21</sup>.

Thứ ba, sự tham gia đã vươn xa tới những vấn đề chiến lược và đi sâu vào tổ chức. Những mục tiêu cấp cao của La bàn giá trị không do quản lý cấp cao quyết định; thay vào đó, chúng đều được xác định thông qua đối thoại chuyên sâu trong và giữa ba thành phần của Kaiser (các chương trình y tế, các bệnh viện, các nhóm bác sĩ) và liên minh nghiệp đoàn<sup>22</sup>. Là kết quả của sự tham gia này, những mục tiêu chiến lược cấp cao của tổ chức không phải để làm vừa lòng người nắm giữ trái phiếu hoặc làm gia tăng thị phần, mà thay vào đó, chúng trở thành vấn đề quan trọng đối với nhân viên không kém gì với ban quản lý và các bác sĩ. Từ quan điểm của người lao động, các mục tiêu này cũng không đơn giản là để bảo đảm lợi nhuận tài chính của tổ chức mà còn nhằm duy trì công việc và tiền lương cho nhân viên. Những mục tiêu này dựa trên giá trị, chứ không chỉ là cách thức thực hiện<sup>23</sup>.

Song song với các cấu trúc tham gia bất thường trong hệ thống phân cấp quản lý, KP có một hệ thống các diễn đàn lao động/quản lý chung, ở cấp quốc gia, khu vực, cơ sở và phòng ban. Cấu trúc quản trị chung này chắc chắn đã gia tăng tổng chi phí tổ chức dưới hình thức nhiều cuộc họp hơn, nhưng nó cũng giúp bảo đảm rằng những quyết định chiến lược do các cấp cao hơn đưa ra được người lao động và đại diện nghiệp đoàn ở các cấp thấp hơn nhìn nhận là chính đáng. Nó khiến các nhân viên tin rằng những quyết định này hướng tới lợi ích chung hơn là lợi ích riêng của ban quản lý.

Tính chính đáng này đã cho phép Kaiser thực hiện một vài thay đổi, mà nếu không, đã có thể tạo ra mâu thuẫn lớn. Trong đó có một số liên quan tới việc cắt giảm một lượng lớn nhân sự ở bộ phận văn phòng, mà công việc của họ đã được tự động hóa bằng các hồ sơ sức khỏe điện tử (một lĩnh vực mà Kaiser dẫn đầu thế giới). Việc cắt giảm này đã được xử lý mà không phát sinh mâu thuẫn nhờ vào việc lên kế hoạch chung và cam kết hợp tác đào tạo lại và bố trí lại nhân sự đã bị mất việc<sup>24</sup>.

Kaiser không đơn độc trong nỗ lực dân chủ hóa quá trình quản lý chiến lược. Quả thực, chịu áp lực từ sự cạnh tranh gay gắt và thay đổi nhanh chóng trong môi trường kinh doanh và công nghệ, có một số lượng nhỏ nhưng vẫn đang gia tăng các công ty thậm chí đã tiến xa hơn, lựa chọn mô hình “chiến lược mở” dựa trên tìm kiếm nguồn lực từ đám đông. Mô hình này thường mời các nhân viên, và các bên liên quan bên ngoài, tham gia vào các cuộc đối thoại chung, toàn công ty, có sự hỗ trợ của Internet về các vấn đề chiến lược chủ chốt<sup>25</sup>.

Chiến lược hợp tác đã chứng minh hiệu quả ở Kaiser và ở các quy mô khác nhau trong nhiều công ty khác. Điều đó sẽ khiến chúng ta tin rằng, trong hệ thống chủ nghĩa xã hội dân chủ, nguyên tắc này có thể được triển khai để bảo đảm sự tham gia thậm chí là sâu rộng hơn vào những nỗ lực chiến lược của doanh nghiệp dưới sự quản trị dân chủ hóa.

Hơn nữa, với hiệu quả mà chiến lược mang lại cho Kaiser, không khó để hình dung cách mà những yếu tố chủ chốt của Chiến lược hợp tác có thể được mở rộng để dẫn dắt việc quản lý chiến lược ở quy mô thậm chí còn rộng hơn của khu vực, ngành và quốc gia. Các yếu tố chủ chốt, về bản chất, không bị giới hạn trong quy mô của một doanh nghiệp đơn lẻ. Những yếu tố này có thể mở rộng - việc xác định dân chủ của những

mục tiêu cấp cao (giống với La bàn giá trị), một quy trình thác nước nhằm chuyển các mục tiêu đó xuống các cấp thấp hơn trong khi khuyến khích cấp dưới chia sẻ những mối quan tâm và đề xuất lên cấp trên, cũng như các diễn đàn để đối thoại theo chiều ngang (giữa các đơn vị) và theo chiều dọc (giữa các cấp) trong quá trình lập kế hoạch này.

Chẳng hạn hãy thử hình dung chúng ta có thể sử dụng nguyên tắc Chiến lược hợp tác như thế nào để đưa đất nước nhanh chóng giảm thiểu sử dụng nhiên liệu hóa thạch. Trên phạm vi quốc gia, chúng ta có thể tổ chức tranh luận về việc chuyển đổi này sẽ diễn ra nhanh ở mức nào, và làm sao để cân bằng và tích hợp mục tiêu khử cacbon với những mục tiêu khác như gia tăng thu nhập và mang lại công việc tốt. Dựa trên kết quả của cuộc tranh luận này, một “hội đồng kinh tế quốc gia” dân chủ có thể xác định được những lĩnh vực mà chính quyền quốc gia cần phải thúc đẩy việc đầu tư (chẳng hạn trong các chương trình nghiên cứu và phát triển nhằm tăng cường các công nghệ chủ chốt và chấm dứt những hoạt động gây ô nhiễm nhất). Các hội đồng kinh tế dân chủ (được bầu hoặc lựa chọn từ toàn thể công dân theo hình thức xổ số<sup>26</sup>) quản lý các thành phố, tiểu bang, và các ngành sẽ trình lên hội đồng quốc gia những đề xuất về cách thức họ có thể đóng góp cho các mục tiêu chuyển đổi. Hội đồng quốc gia sẽ trì hoãn các đề xuất ở các cấp thấp hơn nếu chúng không đủ quyết liệt để đạt tới những mục tiêu quốc gia của chúng ta hoặc nếu chúng mâu thuẫn với nhau. Đối thoại về cách thức để đạt được các mục tiêu chiến lược sẽ không chỉ diễn ra theo chiều dọc mà còn theo chiều ngang, tập hợp các đại diện của hội đồng quốc gia với những đại diện từ thành phố, khu vực, ngành và các nhóm cộng đồng để học hỏi ý tưởng

của nhau, đồng thời phát triển một chiến lược chung cho quá trình chuyển đổi.

## ĐỔI MỚI HỢP TÁC

Để đối phó với những cuộc khủng hoảng đang phải đối mặt và tận dụng nhiều lợi ích hơn từ việc xã hội hóa sản xuất, chúng ta cần đổi mới đáng kể về công nghệ, sản phẩm và quy trình. Chúng ta có nhiều điều để học hỏi từ các công ty tư bản về đổi mới quản lý ở quy mô rất lớn.

Các công ty tư bản lớn tận dụng xã hội hóa sản xuất và quy mô của họ để thúc đẩy việc đổi mới. Họ làm điều đó bằng cách huy động một số lượng lớn các chuyên gia trong các đơn vị nghiên cứu và phát triển tập trung. Một mặt, điều này cho phép các công ty tiết kiệm tiền vì tránh được những nỗ lực nghiên cứu trùng lặp, tương tự trong các đơn vị hoạt động của mình. Và mặt khác, nó tạo điều kiện để họ “nội bộ hóa” các ngoại ứng tích cực của việc nghiên cứu và phát triển. Thay vì dựa vào quá trình thị trường tư bản sẽ dẫn đến việc các đơn vị nghiên cứu và phát triển tính phí cho các đơn vị khác vì đã phát triển và sử dụng những sáng kiến của họ, công ty sẽ trực tiếp tài trợ cho việc nghiên cứu và phát triển từ “những khoản thuế” trả cho trụ sở chính của các đơn vị vận hành và các đơn vị này được thoải mái sử dụng sáng kiến<sup>27</sup>.

Nền kinh tế được quản lý dân chủ của chúng ta sẽ được “phục vụ” tốt tương tự như vậy bằng cách tạo ra các tổ chức nghiên cứu và phát triển tập trung - không chỉ trong các doanh nghiệp, như chúng ta thấy ở chủ nghĩa tư bản, mà còn ở các cấp độ khu vực, ngành và quốc gia. Dưới sự dẫn dắt dân chủ, những tổ chức nghiên cứu và phát triển đó có thể được giao

nhiệm vụ xúc tiến các mục tiêu chung - trái ngược với việc nghiên cứu và phát triển của từng công ty, nơi mà nhiệm vụ của bộ phận này luôn bị giới hạn và bóp méo vì lệ thuộc vào mục tiêu lợi nhuận.

Tuy nhiên, sự tập trung cho đổi mới - dù là trong hệ thống tư bản hay xã hội chủ nghĩa, và dù là ở cấp độ doanh nghiệp hay rộng hơn - đều vấp phải một rào cản tiềm tàng, quan trọng: liệu sự tập trung đó có làm suy yếu khả năng đổi mới kinh doanh so với những gì mà chúng ta thấy ở hệ thống thị trường, tư bản chủ nghĩa, phi tập trung hóa hay không? Trong hệ thống tư bản chủ nghĩa, các chủ doanh nghiệp dùng sự hiểu biết của mình về hoàn cảnh địa phương để xác định những cơ hội kinh doanh mới và sự cạnh tranh trên thị trường giữa các chủ doanh nghiệp này sẽ lựa chọn ra những cơ hội đem lại lợi nhuận trên thực tế. Những người ủng hộ chủ nghĩa tư bản thừa nhận rằng trong quá trình thị trường này, sự phối hợp trong các công ty và giữa công ty với người tiêu dùng có thể chỉ là tương đối. Đó là vì sự phối hợp này chỉ diễn ra sau đó, khi các công ty nhận thấy việc đặt cược cho quá trình kinh doanh của họ thành công hay thất bại. Do đó, có nhiều nỗ lực bị trùng lặp trong các dự án giống nhau, và gây lãng phí về các nguồn lực của xã hội trong quá trình "mò mẫm" đó. Tuy nhiên, những người ủng hộ lập luận rằng, quá trình này hứa hẹn nhiều sự đổi mới và tăng trưởng hơn là sự phối hợp trước đó thông qua quản lý tập trung, bởi vì chỉ các chủ doanh nghiệp ở địa phương mới hiểu được chi tiết, trực tiếp về các điều kiện ở địa phương. Và họ sẽ gặp khó khăn nếu không thể chia sẻ kiến thức này với những nhà quản lý tại trụ sở chính của công ty vì chúng thường chỉ là hiểu ngầm và khó mà đo đếm được<sup>28</sup>.

Tuy nhiên, trên thực tế, không phải tất cả sự đổi mới đều xuất phát từ một số chủ doanh nghiệp tìm kiếm cơ hội trong môi trường hoạt động của địa phương mình. Ngược lại, kể cả khi xã hội hóa sản xuất mới đạt được một mức độ khiêm tốn, thì điểm mấu chốt của sự đổi mới sẽ chuyển từ việc thử nghiệm tại địa phương của các thợ thủ công sang thế giới toàn cầu hóa của khoa học và kỹ thuật. Ngày nay, nhiều đổi mới trong nền công nghiệp đến từ những khám phá trong khoa học và công nghệ vốn dựa trên việc nghiên cứu được tiến hành tách biệt với những hoạt động sản xuất thường ngày.

Tuy nhiên, những rủi ro của việc tập trung quá mức là có thật, và bởi vậy, một số công ty - đáng chú ý là họ đều áp dụng chiến lược phúc lợi cao - tập trung hơn vào việc quản lý đổi mới so với việc thành lập các đơn vị nghiên cứu và phát triển tập trung. Họ nhận ra rằng, nếu hoạt động đổi mới chỉ dành riêng cho một số ít nhân viên chuyên ngành, thì điều này đồng nghĩa với việc loại bỏ cơ hội khai thác những ý tưởng sáng tạo của một lượng nhân viên đông đảo hơn nhiều. Họ cũng nhận ra khi bộ phận nghiên cứu và phát triển tập trung phát triển ý tưởng sáng tạo trong điều kiện tách biệt, thì những nỗ lực đổi mới sẽ bị cản trở vì bộ phận này không quan tâm đến môi trường mà sáng kiến của họ sẽ được triển khai. Chẳng hạn, họ có thể không ý thức được những trở ngại lớn nhất mà các đơn vị sản xuất đang đối mặt và do đó, không thể hướng nỗ lực của mình tới những mục tiêu hiệu quả nhất. Và họ có thể đưa ra những kế hoạch đổi mới quá khó thực hiện.

Nhận thấy rằng mình không buộc phải lựa chọn giữa tập trung và tham gia, các công ty phúc lợi cao dựa vào nguyên tắc mà tôi gọi là Đổi mới hợp tác, khuyến khích sáng tạo *cả* đội ngũ



nghiên cứu và phát triển tập trung *lẫn* các đơn vị hoạt động địa phương, *cả* làm việc độc lập *lẫn* hợp tác. Theo nguyên tắc Đổi mới hợp tác, những công ty này tạo ra các hệ thống thúc đẩy, nắm bắt, sàng lọc, và triển khai nhanh chóng những ý tưởng sáng tạo đến từ các đơn vị trung tâm và địa phương, đồng thời tạo ra những cơ hội để nhân sự tuyển đầu và nhân sự văn phòng cùng hợp tác nhằm xác định những mục tiêu nghiên cứu và thực hiện những kế hoạch đổi mới.

Nếu như ý tưởng Đổi mới hợp tác này có vẻ chưa hợp lý, thì một phần là vì sự kết hợp cơ bản giữa sự tập trung và sự tham gia là bất thường, và một phần là vì chúng ta quen với việc nhìn thấy các công ty tư bản cạnh tranh bằng cách hạn chế chi phí cho phúc lợi, mong muốn cắt giảm các chi phí lao động, tách công việc “sáng tạo” (như trong quá trình nghiên cứu và phát triển) khỏi công việc “hàng ngày” (trong các đơn vị hoạt động của họ). Quả thực, Đổi mới hợp tác khá tốn kém. Nó đòi hỏi việc đào tạo cho nhân lực ở những cấp thấp hơn để họ có thể tham gia hiệu quả vào những nỗ lực sáng tạo của tổ chức. Và nó yêu cầu duy trì các kênh liên lạc hiệu quả giữa các cấp cao hơn và thấp hơn trong tổ chức cũng như giữa đơn vị nghiên cứu và phát triển với các đơn vị vận hành. Các công ty phúc lợi thấp thường tránh các chi phí đi kèm. Nhưng các công ty phúc lợi cao lại coi những chi phí này là các khoản đầu tư, và tin rằng họ sẽ được bù đắp trong dài hạn bằng tỷ lệ đổi mới cao hơn.

Kaiser Permanente cũng minh họa cho phương pháp hợp tác để đổi mới này. Những nỗ lực đổi mới tại Kaiser được thực hiện từ trên xuống dưới và từ dưới lên trên. Với phương thức đổi mới từ trên xuống dưới, các đơn vị nghiên cứu và phát triển tập trung tạo ra các sản phẩm, dịch vụ và quá trình sản xuất

mới, sau đó đưa chúng về các đơn vị cơ sở tại địa phương. Kaiser đã hết sức cố gắng để quá trình từ trên xuống dưới này có sự tham gia. Các chuyên gia đã không làm việc biệt lập, mà thay vào đó, có sự hợp tác với các đơn vị cơ sở nhằm xác định những cơ hội, đề ra các giải pháp và phát triển những kế hoạch triển khai phù hợp<sup>29</sup>.

Chẳng hạn: trong một số đơn vị nghiên cứu và phát triển tập trung, Kaiser đã tạo ra một đơn vị gọi là Tư vấn đổi mới, phối hợp cùng các nhân viên tuyến đầu và các bệnh nhân để xác định những khu vực có vấn đề và thiết lập lại hệ thống làm việc nhằm nâng cao chất lượng chăm sóc sức khỏe. Một trong những dự án của họ, bắt đầu từ năm 2007, tập trung cải thiện việc bàn giao thông tin giữa các y tá khi đổi ca. Các y tá thường cảm thấy phiền toái và việc bàn giao này gây nhiều mệt mỏi, nên họ thường không thể truyền đạt được hết những thông tin quan trọng - có thể ảnh hưởng nghiêm trọng tới sức khỏe bệnh nhân trong quá trình này. Sau khi làm việc với các y tá ở cơ sở và bệnh nhân, nhóm đã phát triển một cách thức mới để quản lý nhiệm vụ này, đó là việc bàn giao diễn ra tại giường của bệnh nhân chứ không phải ở khu điều dưỡng trung tâm. Một lợi thế lớn là: bệnh nhân được khuyến khích tham gia để bảo đảm rằng không một thông tin quan trọng nào bị bỏ sót. Nhóm cũng đã phát triển một phần mềm mới để nắm bắt các thông tin chính trong việc bàn giao theo một định dạng chuẩn. Và sự đổi mới trong thủ tục bàn giao sau đó đã được chia sẻ với tất cả các bệnh viện của Kaiser. Đáng chú ý là sau này, đơn vị Tư vấn đổi mới còn tạo ra “Mạng lưới đào tạo đổi mới” với 16 tổ chức chăm sóc sức khỏe cùng chí hướng để nghiên cứu các vấn đề chung và chia sẻ các sáng kiến từ quá trình này<sup>30</sup>.

Phương thức đổi mới từ dưới lên trên được thúc đẩy chủ yếu thông qua các nhóm dựa trên đơn vị cơ sở (UBT). Nhân viên ở tất cả phòng ban của Kaiser đã được xây dựng thành các UBT - hơn 3.500 người - hoạt động dưới sự quản lý và đồng chỉ đạo của nghiệp đoàn. Trong những nhóm dựa trên đơn vị cơ sở này, các nhân viên, quản lý và các bác sĩ dù thuộc nghiệp đoàn hay không đều hợp tác với nhau trong việc kiểm soát công việc hằng ngày cũng như trong những nỗ lực đổi mới hướng đến những ưu tiên của La bàn giá trị phù hợp với địa phương<sup>31</sup>. Trong các phòng ban nhỏ, toàn bộ nhân viên làm việc cùng nhau trong UBT, thường có các cuộc họp định kỳ hằng tuần để thảo luận về các dự án đổi mới. Với các phòng ban lớn hơn, UBT bao gồm các đại diện nhân viên tình nguyện. (Các đề xuất do các UBT đại diện phát triển được thảo luận thường xuyên với những thành viên của các phòng ban khác, những người tham gia thử nghiệm nhằm kiểm tra các đề xuất đó). Các “hội chợ” UBT đã cho phép các nhóm chia sẻ rộng rãi những sáng kiến thành công ở khắp các phòng ban.

Làm việc trong những UBT này, các nhà quản lý và bác sĩ đã được thử thách không sử dụng quyền lực phân cấp dựa trên chức vụ của mình và phối hợp công tác với các y tá, kỹ thuật viên, bảo vệ và nhân viên văn phòng<sup>32</sup>. Và những nhân sự tuyến đầu này đã bị thu hút vào hoạt động sáng tạo hơn nhằm xây dựng và thử nghiệm những ý tưởng đổi mới. Các dự án thường tập trung cải thiện dịch vụ hoặc chất lượng khám lâm sàng, cũng như giảm thiểu chi phí mà không ảnh hưởng đến chất lượng dịch vụ, sự tham gia của nhân viên, bố trí nhân sự và nơi làm việc hay sự an toàn cho bệnh nhân. Một số UBT có sự tham gia của cả bệnh nhân trong các dự án nhằm tìm kiếm những cách thức để cải thiện trải nghiệm của người bệnh.

Các tổ chức phúc lợi cao khác đã phát triển những cách tiếp cận thúc đẩy công nghệ cho Đổi mới hợp tác. Một trong những ví dụ điển hình nhất là IBM. IBM thuê khoảng 366.000 nhân viên, và Viện nghiên cứu IBM - tổ chức nghiên cứu và phát triển của tập đoàn lớn nhất thế giới - đã sử dụng hơn 3.000 nhà nghiên cứu đến từ sáu quốc gia. Tổ chức này dẫn đầu thế giới về số lượng bằng sáng chế. Khi CEO, Sam Palmisano, đi thăm các phòng thí nghiệm vào năm 2006, ông rất hào hứng khi nhìn thấy những công nghệ mới, nhưng lại thất vọng vì chỉ số ít được chuyển thành các sản phẩm và dịch vụ hữu ích. Một vài năm sau, IBM đã phát triển một quy trình để khuyến khích việc thảo luận trong toàn tập đoàn về định hướng và những giá trị của tập đoàn; họ gọi đó là “ứng tác”, gọi nhắc đến một khúc ngẫu hứng trong nhạc jazz. Các lãnh đạo của IBM đã quyết định triển khai quy trình ứng tác này để huy động trí tuệ tập thể của toàn bộ nhân viên nhằm xác định những cách sử dụng mới, có thể áp dụng được cho những công nghệ này. Năm 2006, “ứng tác đổi mới” đã diễn ra trong hai giai đoạn kéo dài ba ngày. Nó quy tụ khoảng 150.000 người tham gia - hầu hết là nhân viên và quản lý của IBM, nhưng cũng có một số nhà cung cấp, khách hàng và các nhà nghiên cứu của trường đại học<sup>33</sup>.

Ứng tác là một cuộc trò chuyện trực tuyến lớn, diễn ra đồng thời, được chia thành một số diễn đàn thảo luận, có sự hỗ trợ của nhiều diễn đàn chuyên đề và trang web liên kết với nhau. Hơn 46.000 ý tưởng đã được đưa ra về cách thức để triển khai những công nghệ mới đang trong quá trình thảo luận. Trong vòng đầu tiên, các giám đốc điều hành và những nhà nghiên cứu cấp cao đã chọn lọc được 31 ý tưởng hứa hẹn nhất, và sau đó là vòng thứ hai của ứng tác, nhằm biến những ý tưởng này

thành các đề xuất kinh doanh. Kết quả là, một cam kết hợp tác khoảng 100 triệu USD đã được đưa ra nhằm tài trợ cho 10 doanh nghiệp mới<sup>34</sup>.

Đổi mới hợp tác đã chứng minh hiệu quả tại Kaiser và IBM, và điều đó khiến chúng ta tin rằng, nó có thể được triển khai trên diện rộng trong một nền kinh tế được quản lý dân chủ. Không khó để nhận ra cách thức mà nguyên tắc này có thể được áp dụng ở bất kỳ doanh nghiệp nào dưới sự quản trị được dân chủ hóa. Giáo dục, đào tạo và các cơ hội về thời gian làm việc có thể được đưa ra nhằm hỗ trợ nhiều người tham gia một cách hiệu quả để giải quyết những thách thức đổi mới đang đặt ra.

Hơn nữa, thành công đã được chứng minh trên quy mô rất lớn của Kaiser và IBM cho thấy nguyên tắc Đổi mới hợp tác thậm chí còn có thể mở rộng hơn nữa để bảo đảm đổi mới nhanh chóng và đúng mục tiêu ở cấp độ khu vực, ngành và quốc gia. Các nhân tố chính của nguyên tắc này không bị hạn chế bởi quy mô. Tất cả điều này có thể được thực hiện ở bất kỳ quy mô nào: đầu tư ở cả hoạt động nghiên cứu và phát triển tập trung cũng như hoạt động đổi mới ở địa phương; các dự án tập hợp được nhân viên nghiên cứu và phát triển và nhân viên tuyển đầu; đầu tư cho việc đào tạo, hỗ trợ và những khích lệ cần thiết; mục tiêu tổng quát định hướng cho những nỗ lực đổi mới này. Thực sự, chúng ta đã có sẵn một số nhân tố chủ chốt của một cấu trúc cấp quốc gia như thế cho lĩnh vực chăm sóc sức khỏe ở Viện Y tế quốc gia và cho căn cứ quốc phòng ở Cơ quan Dự án nghiên cứu quốc phòng tiên tiến. Những mô hình này cũng có thể áp dụng với các ngành khác<sup>35</sup>.

Để hiện thực hóa ý tưởng này, chúng ta hãy cùng xem nguyên tắc Đổi mới hợp tác nhằm hỗ trợ quá trình khur

cácbon nhanh chóng được thảo luận ở phần trước sẽ được triển khai như thế nào. Chúng ta cần những khoản đầu tư lớn vào nghiên cứu và phát triển để thúc đẩy công nghệ năng lượng mặt trời, năng lượng gió, tích trữ năng lượng... Hội đồng kinh tế quốc gia sẽ triển khai các quỹ liên bang để xây dựng một số chương trình nghiên cứu và phát triển cấp nhà nước, hướng tới những công nghệ quan trọng mà chúng ta cần. Các phòng thí nghiệm ở trường đại học sẽ được mời gửi đề xuất tham dự và nhận tài trợ. Chúng ta cũng sẽ khuyến khích các trung tâm đổi mới ở địa phương tập trung phát triển những cách thức giảm mức tiêu thụ năng lượng, chẳng hạn như tách biệt nhà ở và tòa nhà thương mại và lựa chọn những phương tiện công cộng rẻ và phổ biến hơn. Những nỗ lực đổi mới cấp quốc gia và địa phương sẽ được thảo luận và tập hợp vào các dự án. Và theo chiều ngang, các trung tâm đổi mới ở địa phương sẽ thường xuyên hợp tác, gặp gỡ và trao đổi thông tin về những nỗ lực của họ. Trong một nền kinh tế được quản lý một cách dân chủ, các tác động “ly tâm” của cuộc cạnh tranh qua lại giữa các công ty sẽ biến mất và những hợp tác nghiên cứu giữa các doanh nghiệp sẽ dễ dàng được hình thành và duy trì hơn. Với tư cách là những công dân và người lao động, chúng ta sẽ được khuyến khích để thực hiện những công nghệ ra đời trong quá trình hợp tác và để phát triển những ý tưởng sáng tạo riêng nhằm bảo tồn và sản xuất năng lượng. Đầu tư cho đào tạo về lĩnh vực khoa học và công nghệ cũng có thể giúp nuôi dưỡng những sáng kiến “khoa học trong quần chúng”, vì toàn bộ xã hội của chúng ta đã được huy động theo nguyên tắc Đổi mới hợp tác để giải quyết thách thức to lớn trong việc chuyển đổi năng lượng nhanh chóng và kịp thời<sup>36</sup>.

## ĐÀO TẠO HỢP TÁC

Nền kinh tế chủ nghĩa xã hội dân chủ cần phải hiệu quả. Mặc dù có những tiến bộ to lớn về tự động hóa, nhưng phần lớn công việc vẫn là những công việc thường lệ, lặp đi lặp lại chứ không phải là những công việc sáng tạo. Trong thế kỷ tới, tự động hóa có thể thay thế tương đối tốt cho nhiều công việc trong số này, nhưng sự chuyển đổi đó không diễn ra nhanh chóng<sup>37</sup>. Do đó, việc quản lý nền kinh tế phải bảo đảm phát huy hiệu quả trong quá trình thực hiện những công việc thường lệ này. Là những người lao động, chúng ta có thể sẽ thích làm những công việc dễ dàng, nhưng khi là những người tiêu dùng - thậm chí là những người tiêu dùng xã hội chủ nghĩa - chúng ta sẽ cảm thấy khó chịu nếu những người lao động khác làm việc không hiệu quả. Điều này có nghĩa là năng suất lao động - khác với sáng tạo và đổi mới - sẽ vẫn là một thách thức lớn đối với bất kỳ tương lai nào mà chúng ta có thể dự toán được, kể cả dưới chế độ chủ nghĩa xã hội.

Chúng ta có thể học được điều gì về cách giải quyết thách thức này từ thực tiễn quản lý kiểu tư bản chủ nghĩa? Câu trả lời còn rất mơ hồ. Thực tế là các công ty tư bản thường đạt được hiệu quả cao, nhưng quá trình để đạt được điều đó thường không có gì tốt đẹp. Trong các công ty nhỏ hơn, quá trình này thường dựa vào áp lực và những đe dọa áp bức. Trong các công ty lớn hơn, nơi có nhiều người thực hiện các nhiệm vụ tương tự, ban quản lý giao cho các chuyên gia xác định các quy trình hiệu quả nhất cho từng nhiệm vụ đó (hoặc cụ thể hơn, để xác định xem các chuyên gia *nghĩ rằng* đâu là quy trình hoạt động hiệu quả nhất). Sau đó các chuyên gia xây dựng những quy trình này thành các tiêu chuẩn công việc và truyền đạt lại cho

các nhà quản lý cấp cơ sở, sau đó những người này lại yêu cầu các nhân viên của họ tuân thủ<sup>38</sup>. Quản lý có thể có hình thức thưởng tiền và đe dọa sa thải để gây áp lực, buộc các nhân viên tuân thủ theo những tiêu chuẩn này. Họ có thể thay thế nhân viên bằng các hệ thống tự động hóa khi giá thành của chúng tương đối rẻ. Họ có thể thay thế những nhân viên lương cao và có tay nghề bằng những nhân viên với mức lương thấp hơn và chuyên môn kém hơn. Và cạnh tranh buộc các công ty phải ngừng kinh doanh nếu họ hoạt động kém hiệu quả so với các doanh nghiệp cùng ngành.

Vậy, liệu nền kinh tế được quản lý dân chủ của chúng ta có cần dựa vào “các chuyên gia về hiệu quả” để đưa ra các tiêu chuẩn và quy trình cho người lao động hay không? Chắc chắn không! Phương pháp từ trên xuống dưới này sẽ làm trầm trọng hơn chứ không phải giảm nhẹ đi cuộc khủng hoảng hiện tại của chúng ta về sự tước quyền ở nơi làm việc.

Những bài học của các công ty tư bản phúc lợi cao là đặc biệt thú vị ở khía cạnh này. Họ nhận ra rằng, chuẩn hóa là chìa khóa cho hiệu quả, nhưng phương pháp quản lý thông thường từ trên xuống dưới đối với việc chuẩn hóa cũng có nhiều hạn chế. Các chuyên gia thường không đủ hiểu biết về các điều kiện hoạt động thực sự để đưa ra những tiêu chuẩn có thể được thực hiện hiệu quả trên thực tế. Và thậm chí nếu các tiêu chuẩn của họ tốt về nguyên tắc, việc áp đặt chúng cho những nhân viên tuyển đầu sẽ tạo ra sự bất hòa và kháng cự, đặc biệt là khi họ muốn tăng cường và đẩy nhanh công việc.

Các công ty phúc lợi cao tránh những hạn chế đó và gia tăng hiệu quả bằng cách huy động các nhân viên bình thường tham gia vào nỗ lực chuẩn hóa. Sử dụng nguyên tắc mà tôi gọi



là Đào tạo hợp tác, những công ty này đào tạo và huy động nhân viên nghiên cứu các quy trình lao động của chính mình và tìm ra những cách thức để cải thiện năng suất. Theo nguyên tắc Đào tạo hợp tác, các chuyên gia hỗ trợ những nhân viên tuyển đầu trong nỗ lực chuẩn hóa này thay vì áp đặt những ý tưởng về việc thực hiện công việc tốt nhất. Các công ty phúc lợi cao bảo đảm rằng không một ai bị sa thải do hệ quả từ việc cải thiện hiệu quả làm việc của nhân viên - họ cam kết tái đào tạo bất kỳ nhân viên nào mà công việc của họ bị ảnh hưởng bởi những đề xuất về lao động. Họ đào tạo nhân viên về công thái học\* để những người này nhận ra công việc nào là quá căng thẳng. Và họ thường chia sẻ thành quả có được với nhân viên dưới dạng tiền thưởng hoặc những khoản tiền lương cao hơn.

Trong các công ty phúc lợi cao, nhân viên thường cùng nhau xác định, thực hiện và tinh chỉnh các công việc. Chuẩn hóa có được từ quá trình này là một sự trải nghiệm hơn là một sự áp đặt. Chừng nào các nhà quản lý tuyển đầu còn duy trì phương pháp có sự tham gia và tôn trọng đúng mực trong hoạt động hằng ngày, các tiêu chuẩn sẽ được sử dụng như các mẫu phương pháp hay nhất để thông báo và tạo điều kiện cho hoạt động tuyển đầu - tăng cường sự tự do thay vì sự kiểm soát mang tính áp đặt. Ở đây, chuẩn hóa trở thành một cách thức đào tạo hợp tác về việc làm thế nào để hoàn thành công việc tốt nhất, đồng thời cũng là cách thúc đẩy quá trình tìm hiểu cách thức để làm việc tốt hơn<sup>39</sup>.

---

\* Công thái học (ergonomics) là một môn học về khả năng, giới hạn của con người (ND).

Nếu như nguyên tắc Đào tạo hợp tác có vẻ chưa hợp lý, thì đó là vì chúng ta quen nghĩ tới việc chuẩn hóa trong bối cảnh các công ty phúc lợi thấp, nơi lợi ích của nhân viên và quản lý thường mâu thuẫn sâu sắc. Chuẩn hóa được sử dụng ở đây với vai trò là "công cụ" chống lại người lao động. Và hệ quả là, nhân viên cần có tự do - tự do thoát khỏi những sự giám sát mang tính áp đặt và những tiêu chuẩn nặng nề. Trong bối cảnh này, chúng ta thấy những lý thuyết về động lực làm việc là rất hợp lý, trong đó sự chuẩn hóa hủy hoại sự hài lòng nội tại về công việc, và do đó, chuẩn hóa thực chất là tước bỏ đi động cơ thúc đẩy và gây mất thiện cảm<sup>40</sup>. Chuẩn hóa, quả thực, đã tước bỏ đi động cơ thúc đẩy và gây mất thiện cảm khi các nhà quản lý áp đặt nó lên người lao động theo hướng từ trên xuống và khi mục tiêu của nó là lợi nhuận của công ty đánh đổi bằng phúc lợi của nhân viên.

Ngược lại, ở các công ty phúc lợi cao, những nhà quản lý nhận thấy cam kết của nhân viên là một lợi thế cạnh tranh và nhân viên cùng tham gia với ban quản lý trong những nỗ lực cải thiện hiệu quả để tạo ra lợi thế chung. Vì đây vẫn là những công ty tư bản, nên nguyên tắc Đào tạo hợp tác thường bị lướt qua trên thực tế. Các nhà quản lý hay mất kiên nhẫn với những kết quả kinh doanh và dùng quyền lực của mình để gây áp lực cho nhân viên, nhằm đẩy nhanh tiến độ hoặc phớt lờ những tiêu chuẩn an toàn. Tuy nhiên, nguyên tắc cơ bản này là một nguyên tắc mà chúng ta có thể áp dụng.

Đào tạo hợp tác là một đặc điểm nổi bật của một công ty ô tô mà tôi đã từng nghiên cứu - New United Motor Manufacturing, Inc. (NUMMI). NUMMI là một nhà máy lắp ráp ô tô có nghiệp đoàn ở Fremont, California, do General Motors (GM) và Toyota đồng sở hữu, nhưng hoạt động dưới kiểm soát thường xuyên

của Toyota. NUMMI đã thực hiện theo chính sách phúc lợi cao từ khi nhà máy ngừng hoạt động vào năm 2010<sup>41</sup>. Công ty đã thừa hưởng cơ sở vật chất và gần như toàn bộ lực lượng lao động (nhưng không có người quản lý) từ GM. GM đã đóng cửa nhà máy ở Fremont vào năm 1982 vì đó là một trong những nhà máy hoạt động kém nhất trong toàn bộ hệ thống GM xét về tiêu chí chất lượng, hiệu quả và sự đình trệ trong công việc. Với cùng một lực lượng lao động và đội ngũ lãnh đạo của Liên minh Nghiệp đoàn ô tô địa phương 2244 (United Automobile Union Local 2244), nhưng giờ đây khi hoạt động dưới quản lý của Toyota, NUMMI đã đạt năng suất và chất lượng ở đẳng cấp thế giới chỉ trong hai đến ba năm sau khi thành lập.

Bước ngoặt đáng kinh ngạc này là kết quả của việc triển khai nghiêm ngặt Hệ thống sản xuất của Toyota, kết hợp với quan hệ đối tác phúc lợi cao với nghiệp đoàn. Thỏa thuận thương lượng tập thể đã mở ra nhiều mặt hoạt động của công ty mà nghiệp đoàn có thể tác động vào và bảo đảm người lao động không bị sa thải<sup>42</sup>.

Phần chủ chốt trong hệ thống Toyota là chính sách “công việc được chuẩn hóa”. Trong khi các tiêu chuẩn công việc của GM do đội ngũ kỹ sư Phương pháp làm việc đưa ra và thường gây ra tranh cãi, thì việc chuẩn hóa tại NUMMI là nhiệm vụ của chính các nhân viên tuyển đầu. Toyota đã hướng dẫn người lao động sử dụng đồng hồ bấm giờ và cách phân tích và so sánh các phương pháp làm việc thay thế. Mục tiêu là tối đa năng suất làm việc và chất lượng sản phẩm trong khi vẫn duy trì được sức khỏe và sự an toàn cho nhân viên. Và quả thực, các công nhân dây chuyền lắp ráp thường làm việc khoảng 57 giây trong mỗi chu kỳ 60 giây - so với khoảng 35 giây tại GM. Tuy nhiên, do đã tính toán rất cẩn thận trong từng thao tác của

mình cũng như vị trí của các bộ phận và công cụ, họ nhận thấy nhịp độ mới ít căng thẳng hơn. Trích dẫn một trong những chia sẻ của một công nhân dây chuyền lắp ráp mà tôi đã phỏng vấn tại NUMMI:

“Tại GM-Fremont [...] chúng tôi phải làm rất nhanh để có thể nghỉ ngơi trong vài phút, hút thuốc hoặc trò chuyện với bạn bè. Kiểu làm việc vừa nhanh vừa chậm như thế khiến công việc thực sự mệt mỏi. Vật liệu và các bộ phận được hoàn thiện nằm ở khắp nơi và một nửa trong số đó đã bị lỗi. [Ở NUMMI] chúng tôi bận luôn tay mà không bị phiền phức như thế và không phải làm việc quá sức khiến công việc đỡ nặng nhọc hơn rất nhiều. Bạn làm nhiều hơn ở NUMMI, nhưng tôi xin thề, bạn về nhà vào cuối ngày, cảm thấy đỡ mệt mỏi hơn - và cũng cảm thấy hài lòng với bản thân hơn nhiều!”<sup>43</sup>.

Công nhân được khuyến khích trong việc xác định các cơ hội cải tiến (tiếng Nhật gọi là *kaizen*), và cả người giám sát lẫn các kỹ sư đều được giao nhiệm vụ theo dõi những đề xuất đó. Những đề xuất chỉ được thưởng bằng những khoản tiền rất khiêm tốn, nhưng hơn 80% công nhân làm công việc chân tay đóng góp ít nhất một đề xuất mỗi năm. Trung bình một công nhân đóng góp trên ba đề xuất mỗi năm, và hơn 85% trong số đó đã được thông qua và thực hiện.

Người lao động đã thực hiện theo sự chuẩn hóa này. Theo lời của một người trong số họ, khi so sánh phương pháp và tiêu chuẩn làm việc đã được thiết lập ở nhà máy GM-Fremont và ở NUMMI thì:

“Hệ thống GM dựa vào quyền lực. Những người có địa vị - những nhà quản lý - đã nắm quyền cai trị bất kể năng lực hoặc

tính hợp lý của những điều họ nói. Về cơ bản, đây là một hệ thống phân cấp quân đội. Tại NUMMI, địa vị chẳng có ý nghĩa gì cả - công việc được chuẩn hóa nghĩa là tất cả chúng tôi cùng nhau tìm ra phương pháp tốt nhất để thực hiện công việc, và mọi người đều làm theo cách đó. Tôi có thể thực hiện một số điều chỉnh nhỏ do chiều cao của mình chẳng hạn, nhưng tôi vẫn tuân theo quy trình mà chúng tôi đặt ra vì nó hợp lý. [...] Ban quản lý đã giao trách nhiệm cho những người thực hiện công việc và khiến nhân viên tự hào về nghề nghiệp của mình”.

Những nỗ lực Đào tạo hợp tác của NUMMI khá tốn kém. Việc đào tạo các nhân viên đã mở rộng hơn nhiều so với các nhà máy GM tương đương. Các kỹ sư đã được cử ra để theo dõi những đề xuất của công nhân. Cần có thời gian và sự chú ý đáng kể để quản lý toàn bộ hoạt động *kaizen* này. Nhưng NUMMI xem những chi phí này là các khoản đầu tư được bù đắp một cách hậu hĩnh không chỉ các mối quan hệ lao động được cải thiện mà còn năng suất và chất lượng ngày một tốt lên.

Kaiser đưa ra một ví dụ khác về việc làm thế nào nguyên tắc Đào tạo hợp tác có thể được thể chế hóa. Hãy xem xét việc sử dụng hướng dẫn khám lâm sàng của Kaiser<sup>44</sup>. Hướng dẫn khám lâm sàng chỉ rõ từng bước một để chẩn đoán lâm sàng và điều trị - phần nào giống với công việc được chuẩn hóa ở Toyota. Mặc dù nhiều hiệp hội y tế xây dựng các hướng dẫn và công khai chúng với các thành viên, nhưng những tổ chức này không thể gây áp lực buộc các bác sĩ chấp nhận chúng. Các công ty bảo hiểm cũng xây dựng các hướng dẫn - nhằm tối đa lợi nhuận của họ - và, ngược lại với các hiệp hội y tế, họ áp đặt hướng dẫn lên các bác sĩ bằng cách từ chối trả tiền

cho các dịch vụ không tuân thủ. Các bác sĩ rất khó chịu khi bị ép buộc hành nghề “y học cấm nang” chạy theo lợi nhuận theo cách này.

Ngược lại với các hiệp hội và các công ty bảo hiểm, Kaiser đã tập hợp được các bác sĩ cũng như các đồng sự, nhân viên trong và ngoài chuyên môn ngồi lại với nhau để cùng xây dựng các hướng dẫn nhằm mang lại những dịch vụ chăm sóc có chất lượng tốt nhất và giá cả phải chăng nhất. Và Kaiser đã tạo ra một hệ thống quản lý hiệu quả, khuyến khích các bác sĩ tuân thủ những hướng dẫn này mà vẫn chú trọng yêu cầu về chuyên môn. Hướng dẫn được cập nhật thường xuyên, sau khi thu hút được sự quan tâm và đề xuất của những người thực hiện cũng như của bệnh nhân. Kết quả là, hướng dẫn không bị phản đối mà được đón nhận như những “tấm bản đồ chỉ dẫn” hữu ích. Và chúng đã được chứng minh là rất hiệu quả trong việc loại bỏ thay đổi không đáng có trong điều trị, giúp giảm chi phí và cải thiện chất lượng khám chữa bệnh<sup>45</sup>.

Hình thức cho phép chuẩn hóa này cũng được các UBT của Kaiser sử dụng nhằm cải thiện hiệu quả trong quy trình làm việc của các phòng ban. Các thành viên trong nhóm dựa trên đơn vị - bác sĩ, quản lý, y tá, nhân viên văn phòng và bảo vệ... - cùng hợp sức để phân tích từng bước của quy trình làm việc, sau đó phát triển và thử nghiệm những ý tưởng cải tiến, để có thể phát triển những quy trình làm việc chất lượng cao, chuẩn hóa. Các bảng hiển thị được đặt ở nhiều đơn vị để có thể nhìn thấy hạng mục công việc đã được chuẩn hóa, tình trạng và tiến độ của các dự án đang được cải tiến. Các chuyên gia đã hệ

thống hóa những đổi mới của UBT để giúp phổ biến chúng ở khắp các khu vực.

Chuẩn hóa cũng mang lại hiệu quả cho chính các hoạt động cải tiến của UBT. Các UBT đã dựa vào chu trình “lập kế hoạch - thực hiện - nghiên cứu - hành động” để cải thiện năng suất và hiệu quả những nỗ lực cải tiến. Họ đã tiến hành thường xuyên “việc hội ý hằng ngày” - những cuộc họp đứng, thời gian ngắn (thường khoảng năm phút) với toàn bộ nhóm khi bắt đầu ca làm việc, do các đồng lãnh đạo UBT đại diện cho người lao động hoặc ban quản lý dẫn dắt, nhằm đánh giá kế hoạch hoạt động trong ngày hoặc bất kỳ “thử nghiệm thay đổi” nào mà nhóm đang theo đuổi để cải thiện chính các quy trình của mình<sup>46</sup>.

Nỗ lực Đào tạo hợp tác của Kaiser không hề rẻ. Kaiser đã đầu tư rất nhiều thời gian và công sức vào nỗ lực hướng dẫn và đào tạo nhân viên tuyển đầu về các kỹ thuật nhằm cải tiến quy trình. Các UBT cũng cần được huấn luyện để bảo đảm rằng họ đang cùng nhau làm việc hiệu quả. Và nhân viên tuyển đầu cần có thời gian tách khỏi những nhiệm vụ hằng ngày, vừa để đào tạo vừa để tham gia các cuộc họp UBT. Tuy nhiên, khoản đầu tư đã được đền đáp xứng đáng, các quy trình làm việc có chất lượng tốt hơn, hiệu quả cao hơn và đội ngũ nhân sự gắn kết hơn.

Bây giờ chúng ta sẽ xem xét một ví dụ thứ ba, trong lĩnh vực phát triển phần mềm. Giống như chẩn đoán và điều trị y tế, phát triển phần mềm là một công việc tương đối khác biệt, mà bạn có thể nghĩ rằng việc chuẩn hóa sẽ có tác dụng ngược. Tuy nhiên bạn đã nhầm. Quả thực, phát triển phần mềm đã đạt được bước tiến xa hơn cả ngành y thông qua việc phát triển một

phương pháp chuẩn hóa trong toàn ngành. Từ đó mang lại những bài học thiết thực hơn về cách thức để quản lý dân chủ nền kinh tế có thể bảo đảm được hiệu quả.

Động lực cho nỗ lực của toàn ngành chủ yếu nằm trong các hệ thống phần mềm quy mô lớn đang thất bại hoàn toàn hoặc là phát triển muộn, vượt quá ngân sách và kém chất lượng<sup>47</sup>. Thất vọng trước sự “hỗn loạn” trong việc phát triển phần mềm, vào năm 1984, Bộ Quốc phòng Mỹ đã tài trợ cho Viện Kỹ thuật phần mềm (SEI) có trụ sở tại Đại học Carnegie Mellon để tạo ra một mô hình về quy trình phát triển phần mềm đáng tin cậy hơn<sup>48</sup>. SEI đã huy động gần 1.000 “người đánh giá khách quan” trong toàn ngành phần mềm cho nỗ lực này, và kết quả đã được công bố vào năm 1991 với tên gọi là Mô hình trưởng thành năng lực (CMM). CMM được lấy cảm hứng từ các nguyên tắc Quản lý chất lượng toàn diện rất giống với các nguyên tắc của Toyota, đề cao sức mạnh của việc chuẩn hóa với vai trò là một cơ chế đào tạo. Nó xác định năm hình thức, với cấp độ “trưởng thành” tăng dần của quy trình phát triển phần mềm, trong đó mức độ trưởng thành cao hơn nghĩa là phạm vi chuẩn hóa rộng hơn. Cấp độ 1 đại diện cho phương pháp mang tính ứng phó. Cấp độ 2 tương ứng với việc quản lý chuẩn hóa các dự án cá nhân. Ở cấp độ 3, các quy trình tiêu chuẩn được xác định và sử dụng cho toàn bộ hồ sơ năng lực về các dự án của tổ chức. Cấp độ 4 đẩy nhanh hơn nữa việc chuẩn hóa, định rõ các cơ chế để xác định mức độ của quá trình phát triển. Cấp độ 5 là xác định các tiêu chuẩn để bảo đảm việc cải thiện liên tục quy trình đó<sup>49</sup>.

Bản thân CMM không xác định nội dung các tiêu chuẩn mà tổ chức sẽ sử dụng; thay vào đó, nó hoạt động như một khung



đánh giá mức độ trưởng thành của các tiêu chuẩn do chính công ty đề ra. Các công ty mời những nhóm đánh giá có chuyên môn đánh giá xem quy trình của mình ở mức độ trưởng thành nào. Họ quảng cáo các mức độ trưởng thành cao để một lần nữa bảo đảm với khách hàng về độ tin cậy. Và một số khách hàng đặt ra mức độ trưởng thành tối thiểu cho các công ty mà họ thuê dịch vụ tư vấn và dịch vụ phần mềm.

CMM (được mở rộng từ năm 2000 để thực hiện nhiều chức năng hơn, và do đó đã đổi tên thành CMM-Integration, hoặc CMMI) nhanh chóng lan rộng, vượt ra ngoài lĩnh vực quốc phòng và trở thành một trong những mô hình phổ biến nhất nhằm cải thiện hiệu quả và chất lượng của quá trình phát triển phần mềm quy mô lớn. Bằng chứng là để đạt được cấp độ quy trình trưởng thành CMM cao hơn, cần phải thực sự cải thiện về chất lượng, chi phí, và tính kịp thời - mà không làm giảm tính sáng tạo của phần mềm. Một báo cáo sơ bộ ban đầu về hiệu quả phi thường của cấp độ trưởng thành CMM cao hơn đã mô tả công việc của một nhóm 260 nhà phát triển viết phần mềm điều khiển tàu con thoi: “[B]a phiên bản cuối cùng của chương trình - mỗi phiên bản dài 420.000 dòng - chỉ có đúng một lỗi ở mỗi phiên bản. 11 phiên bản cuối của phần mềm này có tổng cộng 17 lỗi. Các chương trình thương mại có độ phức tạp tương đương thường sẽ có 5.000 lỗi”<sup>50</sup>.

Những nỗ lực ban đầu để chuẩn hóa phần mềm đã áp dụng phương pháp cưỡng chế, từ trên xuống dưới. Dễ thấy, điều này đã gây ra nhiều sự phản đối trong số các nhà phát triển phần mềm và đã thất bại hoàn toàn. Tuy nhiên, theo thời gian, hầu hết các tổ chức phát triển phần mềm đã chuyển sang phương pháp phúc lợi cao của Đào tạo hợp tác và làm việc

cùng với các nhà phát triển để xác định những tiêu chuẩn phát triển phần mềm.

Bộ phận Dịch vụ công của Tập đoàn Khoa học máy tính (CSC) là một trong những công ty phúc lợi cao<sup>51</sup>. Khi tôi nghiên cứu về nó, trước khi sáp nhập với một đơn vị của HP, CSC là một trong những công ty dịch vụ phần mềm chuyên nghiệp lớn nhất trên thế giới. Tại các bộ phận đã áp dụng CMM, mức độ chuẩn hóa là đáng kinh ngạc, và những tiêu chuẩn này đã được soạn thảo với sự tham gia rộng rãi của chính các nhà phát triển. Các “hướng dẫn công việc riêng biệt” đã bao gồm các nhiệm vụ như thiết kế cấp cao, từng loại trong hai dạng thiết kế cấp thấp và hai dạng đánh giá mã, kiểm tra, thực hiện yêu cầu thay đổi, giải quyết yêu cầu thay đổi, và phân tích nguyên nhân sâu xa. Mỗi hướng dẫn đều chi tiết - dài đến vài trang, thường ghi rõ các mẫu để điền và hiển thị các sơ đồ mô tả quy trình của các bước liên quan. Trước đây, những cuốn sổ rời mô tả các quy trình này chiếm một kệ cao khoảng gần 2,5 mét. Giờ đây, tài liệu này đã được đưa lên mạng trực tuyến, và quy trình của các hạng mục công việc ngày càng được lồng ghép vào các hệ thống hợp tác một cách tự động. Một ủy ban thường trực các nhà phát triển và nhà quản lý - Nhóm Quy trình kỹ thuật phần mềm - đã khuyến khích các nhà phát triển sớm đưa ra đề xuất cho những thay đổi về tiêu chuẩn. Và các nhà phát triển thường xuyên tham gia vào các dự án cải tiến quy trình nhằm đánh giá và tinh chỉnh những tiêu chuẩn hiện có, đồng thời phát triển những tiêu chuẩn mới.

Vì mỗi dự án phát triển phần mềm là khác nhau, và thường theo những cách thức đặc biệt quan trọng, những hướng dẫn này thực sự có thể kìm hãm sự đổi mới nếu được áp dụng một cách mù quáng. Tuy nhiên, thay vì từ bỏ việc chuẩn hóa, quy trình

tiêu chuẩn của CSC đã bao gồm một giai đoạn ban đầu - “chu kỳ điều chỉnh” - trong đó, người đứng đầu dự án sẽ tham khảo ý kiến của các nhà phát triển để xác định xem họ cần sử dụng những tiêu chuẩn nào cho dự án này, cái nào không liên quan, và cái nào cần phải điều chỉnh để phù hợp với những thách thức cụ thể.

Vai trò của chuyên gia là rất khác biệt trong mô hình Đào tạo hợp tác này so với các mô hình từ trên xuống dưới, do nó dựa vào sự hợp tác hơn là kiểm soát có tính áp đặt. Ví dụ như vai trò của quy trình Bảo đảm chất lượng (QA). Trong quá khứ, QA thường tách khỏi công việc hằng ngày của các nhà phát triển, xuất hiện vào cuối chu kỳ công việc để kiểm tra đầu ra. Mối quan hệ giữa những chuyên gia này và các nhà phát triển rõ ràng là đối nghịch. Lúc đó, theo một trong những nhân viên QA giải thích:

“Quy trình [được chuẩn hóa] buộc mọi người phải rời khỏi các “hầm kín” chức năng hoặc môđun và tham gia một hệ thống giao tiếp có cấu trúc vượt qua những ranh giới đó. Chẳng hạn, QA có một vị trí rõ ràng trong những đánh giá và chu kỳ cải tiến quy trình của chúng tôi. Nhưng QA không phải là cảnh sát! QA ở đó để hỗ trợ dự án - giúp bạn xác định các quy trình mà bạn cần, điều chỉnh các quy trình hiện có cho phù hợp với nhu cầu của bạn, tìm hiểu quy trình đó và kiểm tra xem bạn có sử dụng nó hay không. Nếu tôi phát hiện ra một lỗi, đó là công việc của tôi nhằm giúp dự án tìm ra cách giải quyết điều đó và là cách tôi có thể hỗ trợ”.

Sử dụng phương pháp Đào tạo hợp tác này, việc chuẩn hóa của CSC đã được các nhà phát triển nhìn nhận như một công cụ hỗ trợ hơn là cản trở sáng tạo. Các tiêu chuẩn đã giúp họ xác định rõ các mục tiêu, đồng thời cung cấp hướng dẫn thực hành

có giá trị và tốt nhất để đạt được những mục tiêu này. Các nhà phát triển thích điều này: tỷ lệ các nhà phát triển nghỉ việc thấp hơn nhiều so với mức trung bình của ngành. Và các kết quả áp dụng CSC là ấn tượng. Trong hầu hết các đơn vị “trưởng thành” nhất, hoạt động ở cấp độ 5 của CMM, các chi phí cho các dự án tương đối lớn và phức tạp đã giảm khoảng 60% trong hơn 10 năm, tỷ lệ lỗi đã giảm khoảng 90%, và độ chính xác trong kế hoạch và ngân sách đã tăng gấp đôi.

Đào tạo hợp tác đã chứng minh được tính hiệu quả trong việc thúc đẩy năng suất trong các doanh nghiệp khác nhau như Toyota, Kaiser và CSC. Điều đó sẽ cho chúng ta niềm tin rằng, các doanh nghiệp dưới sự quản trị dân chủ có thể thực hiện nguyên tắc này trong bất kỳ một ngành nào. Hơn nữa, với quy mô khổng lồ của những công ty trên, chúng ta có thể tự tin rằng nguyên tắc này có thể mang đến những nỗ lực cải thiện hiệu quả ở cấp độ khu vực, ngành và quốc gia. Những cơ hội về giáo dục, đào tạo và thời gian làm việc có thể được tạo ra, cho phép nhiều người tham gia hiệu quả vào các hoạt động cải tiến quy trình. Các chuyên gia có thể giúp phổ biến các khung đánh giá như CMMI khắp các doanh nghiệp và có thể hệ thống hóa những phương pháp hay nhất xuất phát từ việc áp dụng các khung này để tạo điều kiện cho việc phổ biến những phương pháp đó.

Hãy hình dung làm thế nào nguyên tắc Đào tạo hợp tác có thể được áp dụng trong một nền kinh tế được quản lý một cách dân chủ để nâng cao hiệu quả của hệ thống chăm sóc sức khỏe của chúng ta và giảm thiểu con số kinh hoàng về những lỗi y tế có thể tránh được. Mục tiêu có vẻ xứng đáng: hệ thống chăm sóc sức khỏe của chúng ta rõ ràng là kém hiệu quả và những lỗi y tế ở bệnh viện có thể tránh được hiện đứng thứ ba trong số

những nguyên nhân hàng đầu dẫn đến tử vong, với số lượng khoảng 700 lỗi một ngày<sup>52</sup>. Hãy tưởng tượng, hội đồng kinh tế quốc gia của chúng ta huy động tất cả những hiệp hội y tế, hiệp hội điều dưỡng, hiệp hội chăm sóc sức khỏe và các nhóm vận động vì quyền của bệnh nhân nhằm phát triển một hệ thống xác định những hướng dẫn lâm sàng cho tất cả các tình trạng bệnh lý mà đã có đủ số lượng ca bệnh<sup>53</sup>. Hãy cùng nghĩ về việc trong mỗi tổ chức cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe, các nhóm đều được huy động, như tại Kaiser, để xem xét những hướng dẫn này, điều chỉnh chúng cho phù hợp với những nhu cầu địa phương, đánh giá việc thực hiện và hiệu quả của chúng, rồi chuyển kết quả của những đánh giá đó lên các hội đồng cao hơn để các hướng dẫn có thể được điều chỉnh theo thời gian. Bằng cách này, chúng ta có thể giảm thiểu sự khác biệt rất lớn về loại hình và chất lượng điều trị mà bệnh nhân nhận được tùy thuộc vào địa phương, thu nhập, bảo hiểm và chủng tộc của họ, đồng thời cải thiện chất lượng chăm sóc nói chung và giảm thiểu chi phí. Nỗ lực tương tự trong toàn ngành y tế có thể được tổ chức trong những ngành khác, mở ra một làn sóng của những nỗ lực nhằm nâng cao hiệu quả sẽ cách mạng hóa nền kinh tế của chúng ta.

### **LÀM VIỆC HỢP TÁC**

Chủ nghĩa xã hội từ lâu đã gắn liền với chủ nghĩa tập thể. Quả thực, một nền kinh tế chủ nghĩa xã hội dân chủ hiệu quả sẽ đòi hỏi một sự chấp nhận rộng rãi rằng những gì tốt nhất cho toàn bộ doanh nghiệp và cho toàn bộ xã hội, về căn bản, nên được cân nhắc trong những ưu tiên của cá nhân. Tuy nhiên, nhiều người lo lắng rằng, đặc tính tập thể này sẽ làm suy yếu

chủ nghĩa cá nhân vốn được chứng minh là phát triển rất mạnh mẽ trong chủ nghĩa tư bản đối với việc thúc đẩy nỗ lực, sáng tạo và đổi mới<sup>54</sup>.

Chủ nghĩa cá nhân là một thành tựu lịch sử quan trọng của chủ nghĩa tư bản. Trong những xã hội tiền tư bản chủ nghĩa, hầu hết những tham vọng cá nhân đều bị hạn chế trước những truyền thống tập thể và địa vị xã hội được kế thừa. Để con người thoát khỏi ràng buộc này, chủ nghĩa tư bản đã giải phóng sức mạnh của tư duy và hành động cá nhân, khác biệt, vốn là nguồn gốc của sáng tạo, đổi mới và phát triển kinh tế<sup>55</sup>.

Bởi vậy, một nền kinh tế được quản lý dân chủ cần cả động lực tập thể lẫn cá nhân - và điều đó dường như tạo ra một tình thế khó xử.

Các doanh nghiệp tư bản lớn đối đầu với tình thế khó xử này ở cấp độ vi mô. Một mặt, họ cần đặc tính tập thể để khuyến khích sự tuân thủ những chính sách tập trung và các quy trình chuẩn hóa. Mặt khác, họ cần chủ nghĩa cá nhân để thúc đẩy sáng tạo và đổi mới.

Các công ty phúc lợi thấp giải quyết tình thế này bằng cách tách biệt các công việc hằng ngày và nhiệm vụ sáng tạo. Tại những đơn vị tập trung vào các công việc hằng ngày - như công việc theo dây chuyền hoặc hầu hết các hoạt động hỗ trợ ở bệnh viện hoặc công ty dịch vụ chuyên nghiệp - nhân viên được mong đợi là sẽ chấp nhận làm việc theo hướng tuân thủ. Còn trong những đơn vị tập trung vào các nhiệm vụ sáng tạo hơn - chẳng hạn như chẩn đoán và điều trị y tế, phát triển phần mềm, hoặc nghiên cứu và phát triển - nhân viên được cho phép, thậm chí thường xuyên được khuyến khích, áp dụng định hướng cá nhân nhiều hơn.

Chúng ta đã thấy cả những thuận lợi và hạn chế của việc tách biệt các bộ phận trong các công ty phúc lợi thấp. Sự chuyên môn hóa như vậy hứa hẹn sẽ cắt giảm chi phí đến mức độ các công ty cần ít người hơn cho các hoạt động sáng tạo. Tuy nhiên làm như vậy kém hiệu quả hơn vì một số lý do. Giao tiếp và hợp tác giữa hai nhóm bị kém đi. Những người làm công việc sáng tạo có quyền tự chủ đáng kể nhưng lại ít quan tâm tới việc sử dụng quyền đó để cải thiện năng suất. Những người làm công việc hằng ngày có ít quyền tự chủ và không mấy quan tâm đến việc nâng cao năng suất. Họ không có khả năng và động lực để đóng góp cho đổi mới. Và vì không có cơ hội chia sẻ ý tưởng, họ có thể cảm thấy chán ghét công việc hằng ngày.

Và chúng ta cũng đã thấy rằng, các công ty phúc lợi cao hướng tới việc khắc phục tình thế khó xử này bằng cách phát triển đội ngũ nhân viên đã cam kết thực hiện kế hoạch theo thỏa thuận *cũng như* đóng góp ý tưởng mới vào việc mở rộng kế hoạch đó - để thực hiện hiệu quả những nhiệm vụ hằng ngày *và* đóng góp ý tưởng sáng tạo để nâng cao năng suất. Tuy nhiên, điều này hàm ý rằng mọi người bằng cách nào đó kết hợp những động lực tập thể và cá nhân. Liệu điều đó có thực sự khả thi? Nếu có, các tổ chức phải làm gì để khuyến khích sự tổng hòa này?<sup>56</sup>

Một số công ty phúc lợi cao đã đạt được tiến bộ đáng kể trong việc đáp ứng thách thức trên thông qua việc phát triển đặc tính *phụ thuộc lẫn nhau* - tạo ra một nền tảng động lực vượt ra ngoài *sự độc lập*, nơi giá trị bản thân dựa vào các thành tựu cá nhân, và vượt ra ngoài cả *sự phụ thuộc*, nơi giá trị bản thân được xây dựng dựa trên sự chấp thuận của những người xung quanh. Ở đây, điều có giá trị nhất là sự đóng góp của cá nhân

và nhóm vào những mục tiêu của tổ chức rộng lớn hơn. Ở nơi sự sáng tạo đòi hỏi tư duy cá nhân, khác biệt, điều này sẽ không được coi là mâu thuẫn với những cam kết lâu dài của tập thể với các mục tiêu đó. Ở nơi mà công việc hằng ngày đòi hỏi việc tuân thủ những tiêu chuẩn do tập thể quyết định, chủ nghĩa tập thể này sẽ không được coi là xung đột với tính sáng tạo cá nhân cần có để xác định những cơ hội cải tiến cũng như phát triển các sáng kiến đóng góp cho những mục tiêu đó.

Nếu sự tổng hòa này của chủ nghĩa cá nhân và chủ nghĩa tập thể trong một đặc tính của sự phụ thuộc lẫn nhau có vẻ quá phi lý, đó là vì trong bất kỳ một xã hội tư bản nào cũng tồn tại một sự căng thẳng thực sự, một sự đánh đổi thực sự, giữa việc quan tâm tới bản thân mình (chủ nghĩa cá nhân) và quan tâm tới người khác (chủ nghĩa tập thể). Trong một xã hội mà thành công là vấn đề cạnh tranh - giữa các công ty cũng như giữa những người trong thị trường lao động - thì đấu tranh để có được thành công cho riêng mình thường phải hy sinh việc quan tâm tới những người khác<sup>57</sup>. Ở nơi làm việc, những mục tiêu của công ty - đặc biệt là công ty phúc lợi thấp - thường mâu thuẫn với nhân viên, nên cam kết tập thể với những mục tiêu đó thường kém. Ngược lại, trong những không gian nơi việc quan tâm tới người khác là chính đáng - trên bàn ăn tối của gia đình và trong phòng ăn trưa của nhân viên - chủ nghĩa cá nhân thường giống như “một thứ xa xỉ đắt đỏ”, còn sự ủng hộ lẫn nhau mang tính tập thể lại quan trọng hơn nhiều để sống sót trong một thế giới hỗn loạn được tạo ra từ sự bất hợp lý của thị trường và việc quản lý theo kiểu áp đặt<sup>58</sup>. Chủ nghĩa cá nhân, do đó, thường xuất hiện với hình thức khó ưa - như sự chiếm hữu, cạnh tranh, chống đối xã hội - còn chủ nghĩa tập thể xuất



hiện dưới hình thức phụ thuộc - kiểm chế những tham vọng và sáng tạo cá nhân.

Các công ty phúc lợi cao cố gắng khắc phục tình thế khó xử này và tổng hòa một hệ thống đạo đức của sự phụ thuộc lẫn nhau bằng cách thể chế hóa một nguyên tắc mà tôi gọi là Làm việc hợp tác. Làm việc hợp tác dựa trên bốn đòn bẩy chính. *Thứ nhất*, nó đòi hỏi sự rõ ràng của các mục tiêu tập thể nhưng có ý nghĩa với nhân viên. Khi các giám đốc điều hành dẫn dắt các công ty phúc lợi cao tuyên bố rằng, việc thỏa mãn các cổ đông là ưu tiên đứng sau việc đáp ứng các yêu cầu của khách hàng, chúng ta có quyền hoài nghi; nhưng chúng ta cũng cần hiểu vì sao họ lại phát ngôn như vậy. Lý do rất đơn giản: nếu nhân viên làm việc cùng nhau để đóng góp một cách sáng tạo cho thành công của công ty, đó là vì họ nhận thấy thành công đó có ý nghĩa đối với cá nhân mình. Việc mang lại lợi nhuận khổng lồ cho cổ đông thì thường không như vậy. Và việc chỉ lo lắng cho công việc của mình tạo ra nỗ lực rất khiêm tốn<sup>59</sup>.

*Thứ hai*, Làm việc hợp tác dựa trên việc thảo luận liên tục, thuyết phục về cách thức để những mục tiêu tập thể này gắn với những quyết định trong công việc hằng ngày. Việc tạo ra những kết nối đó đòi hỏi phải có thời gian và xây dựng những diễn đàn thảo luận. Chính trong bối cảnh của những diễn đàn như vậy, thảo luận thực sự có thể diễn ra, người tham gia được kêu gọi bảo vệ quan điểm của mình không phải vì lợi ích cá nhân mà vì phúc lợi chung. Chúng ta không thể cho rằng mọi người đều là thiên thần, nhưng khi ai đó chia sẻ quan điểm trong những cuộc thảo luận như vậy, điều đó sẽ giúp lộ diện “những thiên thần tốt đẹp hơn” bên trong họ<sup>60</sup>.

*Thứ ba*, Làm việc hợp tác dựa vào các hệ thống đánh giá và trả lương, trong đó củng cố sự kết hợp giữa chủ nghĩa cá nhân và chủ nghĩa tập thể bằng cách ghi nhận cả những đóng góp của cá nhân và tập thể với những mục tiêu chung của tổ chức. Mặc dù bản thân các hệ thống đánh giá và trả lương không thể ghi nhớ hiệu quả những đặc tính của sự phụ thuộc, nhưng chúng có thể hỗ trợ điều này thay vì làm suy yếu nó. Và sự hỗ trợ đó là quan trọng, bởi vì các hệ thống đánh giá và trả lương kém liên kết sẽ nhanh chóng làm giảm sự phụ thuộc lẫn nhau. Các hệ thống chỉ ghi nhận năng suất cá nhân có thể làm suy yếu mạnh mẽ cam kết với những mục tiêu chung. Còn các hệ thống có sự ghi nhận công bằng cho mọi người, bất kể họ đóng góp ra sao cho thành công của tập thể, lại không thể khuyến khích cho những nỗ lực cá nhân.

Cuối cùng, Làm việc hợp tác dựa trên một bộ kỹ năng đặc biệt. Không có những kỹ năng cần thiết để biến động cơ phụ thuộc lẫn nhau thành hành động phụ thuộc lẫn nhau một cách hiệu quả, người lao động không thể duy trì được đặc tính đó của Làm việc hợp tác. Bởi vậy, các công ty phúc lợi cao đầu tư vào việc phát triển các kỹ năng “hình chữ T” cho nhân viên. Thanh dọc của chữ T tượng trưng cho độ sâu của chuyên môn, còn thanh ngang của chữ T đại diện cho bề rộng của các kỹ năng bổ trợ, quản lý và xã hội cần thiết để hợp tác một cách hiệu quả với những ngành chuyên môn khác<sup>61</sup>.

Bốn doanh nghiệp mà chúng ta thảo luận đều cung cấp những hình ảnh thú vị về Làm việc hợp tác. Kaiser là minh họa thuyết phục nhất về hiệu quả của động lực trong việc xác định những mục tiêu tập thể theo cách có ý nghĩa với nhân viên. Như chúng ta đã lưu ý từ trước, các mục tiêu cấp cao nhất của

La bàn giá trị - chất lượng cao nhất, dịch vụ tốt nhất, giá cả phải chăng nhất, và nơi làm việc tốt nhất - được xác định thông qua đối thoại với liên minh nghiệp đoàn. Đó là những mục tiêu mà tất cả nhân viên, bác sĩ và quản lý đều thấy có ý nghĩa đối với cá nhân họ. Tất cả đều gắn bó với những mục tiêu này và biến chúng trở thành mục tiêu của riêng mình.

Đặc tính phụ thuộc lẫn nhau của Làm việc hợp tác đặc biệt nổi bật đối với các bác sĩ ở Kaiser. Nghề y có một thứ văn hóa nghề nghiệp đã ăn sâu bén rễ, đó là luôn đánh giá cao quyền tự chủ và tính độc lập của mỗi bác sĩ. Kaiser đã hết sức nỗ lực để vượt ra khỏi chủ nghĩa cá nhân đó. Như chúng ta đã thấy, công việc của các bác sĩ ở Kaiser được vạch ra theo các hướng dẫn khám chữa bệnh và họ đã tích cực tham gia xây dựng những hướng dẫn này. Kaiser cũng tổ chức thảo luận thường xuyên giữa các bác sĩ về chi phí và hiệu quả công việc của họ, cũng như cách thức để cải thiện điều đó. Trong các cuộc họp của bộ phận y tế, mỗi bác sĩ đều có một biểu đồ cho thấy hiệu quả làm việc của mình so với các đồng nghiệp. Các thành viên của bộ phận này sẽ thảo luận về sự khác nhau giữa họ - tần suất và lý do tại sao họ lại tuân theo hoặc bỏ qua các hướng dẫn, cũng như kết quả từ những trường hợp khác biệt đó.

Tương tự, dược phẩm được chuẩn hóa dưới dạng công thức thuốc. Một ủy ban các bác sĩ, y sĩ và dược sĩ đã đánh giá các loại thuốc gốc có sẵn và các biệt dược để xác định những loại nào đem lại lợi ích chữa trị lớn nhất với chi phí thấp nhất. Các bác sĩ có thể kê đơn bất cứ thứ gì có trong danh sách này mà họ nghĩ là bệnh nhân cần. Họ cũng sẽ kê những đơn thuốc không có trong danh sách, nhưng nếu làm thế quá thường xuyên, họ sẽ nhận được một cuộc gọi từ đồng nghiệp yêu cầu thảo luận đồng cấp về những lựa chọn đó.

Đây là quan điểm của một bác sĩ mà tôi đã phỏng vấn về trải nghiệm khi ở trong phòng ban của một tổ chức mà gần đây đã nỗ lực tăng cường đặc tính phụ thuộc lẫn nhau này:

“Các nhóm ở đây có xu hướng thực hành như thể họ là những người hành nghề đơn lẻ và chỉ đang thuê văn phòng. Họ gặp nhau trong các nhóm liên ngành, nhưng những nhóm này không thực sự hoạt động như các nhóm chuyên môn cũng như các kênh xã hội thông thường. Họ là những người mà bạn cùng bàn luận về một ca bệnh khó; họ là những người cùng bạn ra ngoài ăn trưa, kiểu như vậy. Nhưng không có sự phụ thuộc về mặt chuyên môn nào trong những nhóm đó. Chúng tôi hướng tới một tình huống mà mọi người thực sự làm việc cùng nhau - nhiều người trong số họ nói về bệnh nhân *của chúng ta*, chứ không phải là bệnh nhân *của tôi*, và nhiều người bàn khoản về điều gì là tốt cho công việc chuyên môn, chứ không phải cho việc hành nghề riêng của mình”.

Dĩ nhiên, sự pha trộn giữa chủ nghĩa cá nhân và chủ nghĩa tập thể như thế này không phải lúc nào cũng là một trải nghiệm tích cực và diễn ra ở mọi nơi. Trong một số trường hợp, các bác sĩ cảm thấy đánh giá cá nhân của họ bị thách thức trước những băn khoăn về lợi nhuận của Kaiser và có nguy cơ phải hy sinh những lợi ích về sức khỏe của bệnh nhân. Và trong một số trung tâm y tế, một đặc tính truyền thống hơn đã thắng thế. Tuy nhiên, mức độ tham gia trung bình của bác sĩ trong những cuộc thảo luận tập thể cũng như mức độ hài lòng trung bình về công việc của họ là cao.

Nếu trở ngại chính cho động lực thúc đẩy sự phụ thuộc lẫn nhau giữa các bác sĩ là chủ nghĩa cá nhân, thì ngược lại, trong

số nhân viên không làm chuyên môn tại Kaiser, trở ngại chính là việc bảo đảm rằng mọi người đều cảm thấy thoải mái khi bày tỏ chính kiến của mình. Chia sẻ quan điểm, do đã được thể chế hóa ở Kaiser, là vấn đề sử dụng hành động *cá nhân* để nâng cao năng suất *tập thể* của nhóm. Các UBT và những cuộc hội ý riêng đều phụ thuộc và nuôi dưỡng ý nghĩa này của sự phụ thuộc lẫn nhau. Một tài liệu nội bộ của KP đã giải thích:

Đưa ra các cơ chế khuyến khích nhân viên chia sẻ quan điểm là một cách khác để thúc đẩy giao tiếp mở về những sai lầm và việc nâng cao hiệu quả. Những hệ thống như vậy cũng tạo ra một diễn đàn, nơi mọi người học cách tự thể hiện bản thân một cách rõ ràng và khách quan - đồng thời giúp tái kết nối họ với giá trị và mục đích của công việc<sup>62</sup>.

Kaiser đã củng cố thêm nguyên tắc Làm việc hợp tác với các hệ thống đánh giá và khen thưởng. Các bác sĩ mới tham gia Kaiser trải qua thời gian tập sự ba năm, trong giai đoạn đó họ được đánh giá thường xuyên không chỉ về năng lực chuyên môn mà còn về mối quan hệ đồng nghiệp với các bác sĩ khác, sự tôn trọng mà họ thể hiện đối với các nhân viên khác và bệnh nhân, cũng như mức độ sẵn sàng đóng góp ý kiến và nỗ lực nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức. Sau thời gian tập sự, các bác sĩ tiếp tục được đánh giá thường xuyên về những phương diện này. Và bất kỳ bác sĩ nào đảm nhận trách nhiệm giám sát đều trở thành đối tượng của những đánh giá toàn diện thường xuyên, đó là tất cả cấp dưới, đồng sự và cấp cao đều đóng góp nhận xét. Các bác sĩ tại Kaiser được trả lương - và do đó, không chịu áp lực tài chính để vội vã tới thăm bệnh nhân hoặc đưa ra các xét nghiệm hay phương pháp điều trị đắt đỏ. Tiền thưởng hằng năm của họ hoàn toàn dựa trên sự hài lòng của bệnh nhân và kết quả điều trị, chứ không dựa trên những

chi phí liên quan tới quyết định của bác sĩ hoặc tần suất làm việc của họ. Bất kỳ khoản tiết kiệm chi phí nào mà nhóm y tế thực hiện (liên quan tới tổng mức chi phí đặt ra hằng năm cho mỗi bệnh nhân) đều được tái đầu tư vào trang thiết bị và các chương trình y tế<sup>63</sup>.

Việc cam kết trang bị cho nhân viên của Kaiser - quản lý, bác sĩ, y tá và các nhân viên khác - cũng gây ấn tượng với những kỹ năng “hình chữ T” cần thiết cho phương pháp Làm việc hợp tác. Ngoài những cơ hội thông thường để trau dồi thêm kỹ năng chuyên môn và kéo dài thanh dục của “chữ T”, các bác sĩ được thử thách để củng cố và mở rộng thanh ngang của “chữ T” bằng cách xây dựng các kỹ năng về quản lý, kinh doanh và năng lực lãnh đạo. Tất cả các nhân viên của Kaiser - bao gồm cả những quản lý cửa hàng và các nhân viên bình thường - đều được tham gia vào một loạt các chương trình đào tạo, hướng tới việc xây dựng các kỹ năng ngoài chuyên môn như giải quyết vấn đề, các cuộc họp hướng dẫn, phân tích các quy trình làm việc, xác định những cơ hội cải tiến, lãnh đạo nhóm, quản lý hợp đồng thương lượng tập thể, đồng thời xử lý những mâu thuẫn về quan điểm và lợi ích khác biệt, cũng như tìm hiểu về khía cạnh kinh doanh của Kaiser và nền kinh tế của các dịch vụ chăm sóc sức khỏe. Một chương trình giảng dạy toàn diện đã được phát triển và ngân sách đào tạo đã được hình thành để hỗ trợ các chương trình phát triển kỹ năng này.

Tại NUMMI, yêu cầu đầu tiên cho việc thúc đẩy động cơ phụ thuộc lẫn nhau là phải xác định lại các mục tiêu của doanh nghiệp, nhằm hướng tới những điều có ý nghĩa với nhân viên - những mục tiêu gắn với niềm tự hào và mục đích của họ. Ưu tiên chiến lược là chất lượng hơn chi phí, dựa trên nguyên tắc

của Toyota về việc cải thiện chất lượng là cách tốt nhất để cắt giảm chi phí. Toyota đã công bố những đánh giá chất lượng chi tiết của khách hàng đối với nhân viên ở từng phân khúc của dây chuyền lắp ráp. Bằng cách này, nhân viên có thể nhìn thấy ảnh hưởng từ công việc của họ tới khách hàng và có thể xác định những hoạt động nào cần cải thiện. Và ban quản lý cam kết lắng nghe ý kiến của mọi người để cải thiện chất lượng. Trong khi các nhà quản lý GM tại Fremont đặt nặng vấn đề tối đa hóa thời gian vận hành dây chuyền lắp ráp, Toyota lại khuyến khích công nhân dừng dây chuyền khi gặp vấn đề về chất lượng. Nếu có trục trặc, công nhân được hướng dẫn để kéo dây (tiếng Nhật: *dây andon*) hoặc nhấn nút thông báo cho trưởng nhóm (thuộc nghiệp đoàn), và nếu không thể cùng nhau giải quyết vấn đề trong 60 giây, dây chuyền được dừng lại và nhóm được triệu tập để làm việc, trình lên quản lý và kỹ sư nếu cần thiết.

Trong hoạt động thường ngày, các công nhân ở trong nhóm bốn hoặc sáu người dưới quyền một trưởng nhóm, luân phiên làm các nhiệm vụ trong một ca. Việc phát triển và sửa đổi các bảng công việc được chuẩn hóa cũng được thực hiện trong các nhóm. Công nhân ở mỗi nhóm cần nhất trí về các phương pháp mà họ sẽ tuân theo và đạt được thỏa thuận với nhóm tương ứng về ca làm việc khác.

Với những mục tiêu ý nghĩa hơn, Toyota đã có thể giúp các nhân viên tránh xa chủ nghĩa tập thể phòng thủ cố hữu ở nhà máy GM-Fremont cũ. Chủ nghĩa tập thể đó đã được thể hiện qua tinh thần đoàn kết công nhân mạnh mẽ và nhiều cuộc đình công chống lại việc giám sát ngược đãi. Tại NUMMI, việc đồng nhất tập thể với những công nhân khác vẫn còn mạnh mẽ, nhưng giờ đây nó đã được kết hợp với sự hăng hái đóng góp

ý tưởng sáng tạo của từng cá nhân. Một công nhân trong dây chuyền lắp ráp, một “cựu binh” dưới thời GM, đã bày tỏ:

“Ở đây, chúng tôi không làm việc độc lập vì tất cả đều được ràng buộc với nhau một cách chặt chẽ [bởi dây chuyền lắp ráp]. Tuy nhiên, điều đó không có nghĩa là chúng tôi đang bị ép buộc phải làm việc chăm chỉ hơn, vì chính chúng tôi, những công nhân, đang khiến mọi thứ hoạt động - chúng tôi đã chuẩn hóa công việc và đưa ra những đề xuất để không ngừng cải tiến nó. Chúng tôi vận hành nhà máy - và nếu nó không vận hành tốt, chúng tôi sẽ cho dừng lại”.

Những công nhân khác nhận thấy phạm vi của sự phụ thuộc lẫn nhau thậm chí đã mở rộng hơn, phản ánh những nỗ lực của Toyota trong việc khai thác sự sáng tạo của cả nhân viên và các nhà cung cấp:

“Trong 23 năm làm việc cho GM, tôi chưa bao giờ gặp gỡ một nhà cung cấp nào. Tôi thậm chí chưa bao giờ biết tên của họ ngoại trừ những cái tên được dán trên hộp. Giờ đây, chúng tôi đang làm việc với các nhà cung cấp để cải tiến sản phẩm của mình. Công nhân ngồi cùng với kỹ sư, quản lý và đại diện của nhà cung cấp để cùng nhau phân tích những hạn chế và phát triển những đề xuất cho việc cải tiến. Thậm chí chúng tôi cùng phối hợp với những nhà cung cấp thiết bị để thực hiện điều đó. Những điều như vậy thực sự mang lại cho chúng tôi một sự hiểu biết rõ ràng hơn về cách mà công việc của chúng tôi liên quan tới toàn bộ quá trình. Chúng tôi không chỉ khoan lỗ và tra ốc vào bulông nữa. Giờ đây, chúng tôi còn đóng góp ý kiến về việc một sản phẩm nên được sản xuất ra sao”.

Đối với một số công nhân, sự phụ thuộc lẫn nhau đã trở thành một chuẩn mực được nội tại hóa, hình thành nên thái độ và cách hành xử của họ bên ngoài nơi làm việc:



“Tôi ước gì anh có thể nói chuyện với vợ của các công nhân ở đây về những thay đổi mà họ đã chứng kiến. Tôi đã từng là gã đàn ông thô thiển, gia trưởng điển hình khi làm việc tại GM. Khi về đến nhà, tôi uống bia, gác chân và chờ bữa tối được dọn ra. Tôi đã nghĩ, “Tôi đã phải làm việc tám tiếng, nên giờ hãy để tôi yên”. Giờ đây, tôi là một phần của nhóm khi làm việc, và tôi mang thái độ đó về nhà, thay vì trút những nỗi thất vọng, chán nản trong công việc lên gia đình. Tôi dần trở thành một đối tác trong nhà. Tôi giúp vợ con rửa bát, mua sắm và làm phần việc của mình. Công việc của tôi ở đây là chăm sóc và vì đã dành tám tiếng đồng hồ một ngày cho việc đó, nên đó là điều tự nhiên khi tôi mang nó về nhà”.

IBM đưa ra một ví dụ về một cuộc thảo luận công khai với sự tham gia của nhiều người về các giá trị, như là một con đường hướng tới những đặc tính của sự phụ thuộc lẫn nhau. Ứng tác đổi mới của IBM, như tôi đã đề cập, đã học theo vòng ứng tác trước đó, trong đó hai năm đầu tiên (2003-2004) tập trung vào việc làm rõ các giá trị và văn hóa<sup>64</sup>. Theo đó, trong vòng ba ngày đầu tiên, gần 4.000 nhân viên đã tham gia với hơn 9.000 bài viết, trong khi 60.000-65.000 người khác chỉ theo dõi cuộc thảo luận mà không viết gì. Vòng thứ hai, tập trung vào việc làm thế nào để ghi nhớ những giá trị này, đã thu hút trên 13.000 người tham gia và hơn 35.000 bài viết. Những cuộc thảo luận được “tiến hành thoải mái, bao trùm, thường sôi nổi nhưng cũng thường mâu thuẫn, liên quan tới tất cả các cấp từ cao xuống thấp trong công ty, các nhóm nghề nghiệp và khu vực địa lý”<sup>65</sup>. Những ứng tác không dẫn tới một cuộc bỏ phiếu chính thức, nhưng chúng đã tác động tới tuyên bố giá trị chính thức được chấp nhận sau vòng ứng tác thứ nhất và thiết lập

nền tảng cho vòng thứ hai vào năm 2004, tập trung về việc chuyển những giá trị này thành các chính sách hoạt động.

Trọng tâm chính của cuộc tranh luận trong suốt vòng một của ứng tác giá trị là liệu các giá trị của “IBM cũ” - “Tôn trọng cá nhân; dịch vụ khách hàng tốt nhất; theo đuổi sự xuất sắc” - có phù hợp với bối cảnh kinh doanh mới đang đặt ra với IBM hay không. Trên thực tế, văn hóa IBM cũ nhấn mạnh lòng trung thành của tập thể với một ông chủ và với công ty (trượng trượng qua đồng phục của IBM là comple xanh, sơ mi trắng và cà vạt đen), một điều không dễ dàng cân bằng với hiểu biết cá nhân về nội quy, tính chính trực và sự xuất sắc về chuyên môn. Một nhân viên chia sẻ:

“IBM nổi tiếng với cương lĩnh đơn giản... Chỉ cần bạn làm việc chăm chỉ và hoàn thành tốt công việc, công ty sẽ chăm lo cho bạn”<sup>66</sup>.

IBM mới cần một đặc tính phụ thuộc lẫn nhau nhằm khuyến khích mọi người hợp tác với khách hàng để hiểu về nhu cầu của họ, đồng thời cộng tác với nhân viên IBM khắp các đơn vị khác nhau để phát triển các giải pháp mà những khách hàng đó cần tới. Ứng tác làm rõ sự cần thiết phải có một nền tảng động lực mạnh mẽ hơn, phụ thuộc lẫn nhau nhiều hơn để đem đến “sự linh hoạt và phản ứng nhanh... cải thiện sự phối hợp xuyên biên giới xung quanh những giải pháp về khách hàng”<sup>67</sup>. Để giúp xúc tiến bước chuyển này, IBM đã thực hiện nhiều thay đổi quan trọng trong đào tạo, chính sách thưởng và các quy trình kinh doanh, chẳng hạn như cách định giá thầu để từ đó phản ánh được lợi ích chung của IBM chứ không chỉ lợi ích riêng của đơn vị kinh doanh địa phương. Theo lời của một kỹ sư người Nhật đã tham gia thì:

“Để nhóm có được thành công, các thành viên cần tinh thần phụ thuộc lẫn nhau thay vì người này phụ thuộc còn người kia độc lập. Chúng ta nên hỗ trợ và tôn trọng người khác. Tôi cho rằng nên lập một chương trình trao thưởng cho người có thiên hướng giúp đỡ người khác”<sup>68</sup>.

Và quả thực, những ứng tác tiếp theo đã hướng tới việc trao thưởng và quản lý hiệu quả công việc theo tinh thần này<sup>69</sup>.

Tại CSC, các nhà phát triển đã nhận thức sâu sắc sự thay đổi về các giá trị và động lực theo nguyên tắc của CMM. Đáng chú ý, các nhà phát triển không tỏ ra khó chịu với gánh nặng đáng kể về khối lượng tài liệu mà họ phải cung cấp trong quá trình khắt khe hơn này - trong đó tài liệu là một trong những khiếm nại lớn nhất của các nhà phát triển trong các tổ chức kém phát triển hơn<sup>70</sup>. Việc ghi lại thông tin về đoạn mã mà họ viết ra giờ đây được coi là một phần hiển nhiên trong công việc của nhà phát triển, do công việc đó có liên quan qua lại với những người khác cần sử dụng tài liệu này. Một nhà phát triển đã giải thích như sau:

“Tôi nghĩ rằng quy trình của chúng tôi - và thậm chí cả phần công việc giấy tờ - về cơ bản là tốt. Tài liệu của chúng tôi sẽ giúp đỡ người tiếp theo làm việc với mã này, cả kiểm tra hoặc bảo trì. Và ngược lại khi tôi là người ở khâu tiếp nhận cuối cùng”.

Một nhà phát triển khác đã so sánh với thể thao để truyền tải tinh thần mới này về sự phụ thuộc lẫn nhau:

“Một quy trình trưởng thành hơn nghĩa là bạn từ chỗ tự do làm mọi thứ theo cách của mình chuyển sang được giám sát. Nó có nghĩa là đi từ hỗn loạn tới cấu trúc. Điều này có chút giống bóng rổ ngẫu hứng so với bóng rổ NBA vậy. Bóng rổ ngẫu hứng là thô bạo, phô trương. Bạn chơi cho chính mình thay vì cho cả đội, và làm điều đó vì tình yêu với trò chơi. Trong bóng rổ chuyên nghiệp, bạn là một phần của đội, cùng nhau

luyện tập rất nhiều, rèn luyện thường xuyên và chơi thử nhiều trận. Bạn không chỉ làm điều đó cho bản thân mình hoặc thậm chí chỉ vì đội mình: có nhiều người liên quan khác [...]. Bạn phải có trách nhiệm với họ - đồng đội của bạn - và hướng dẫn cho những đồng đội mới”.

Để quản lý nền kinh tế của chúng ta một cách dân chủ và hiệu quả sẽ yêu cầu một kiểu động lực làm việc tổng hòa được chủ nghĩa cá nhân và chủ nghĩa tập thể trong đặc trưng của sự phụ thuộc lẫn nhau. Chúng ta thấy nguyên tắc Làm việc hợp tác vận hành tại các công ty như Kaiser, NUMMI, IBM và CSC đã chứng minh hiệu quả trong việc nuôi dưỡng kiểu động lực này. Ở đây cũng vậy, không khó để nhận ra cách mà tất cả những nhân tố chính có thể được sử dụng thậm chí có hệ thống hơn trong các doanh nghiệp, ngành, khu vực được quản trị một cách dân chủ và ở quy mô quốc gia.

Đầu tiên, khi các doanh nghiệp và chính quyền các cấp hướng tới những mục tiêu nhắm thẳng vào những nhu cầu thực sự của mọi người - hơn là những mục tiêu như làm giàu cho cổ đông hoặc tăng trưởng GDP hoặc các chỉ số của thị trường chứng khoán - chúng ta có thể mong đợi những mục tiêu đó sẽ khơi dậy cam kết mạnh mẽ hơn.

Thứ hai, sự khái quát việc thảo luận dân chủ với vai trò là phương tiện để thiết lập các mục tiêu này và quyết định cách theo đuổi chúng sẽ khuyến khích việc phổ biến đặc tính phụ thuộc lẫn nhau này. Dân chủ hóa hoạt động doanh nghiệp của chúng ta nghĩa là thu hút mọi người tham gia chia sẻ quan điểm thường xuyên về các mục tiêu của nhóm làm việc, phòng ban và toàn bộ công ty. Tương tự, để hệ thống chính trị và hệ thống quản lý kinh tế của chúng ta thực sự dân chủ đòi hỏi các công dân tham gia bàn luận thường xuyên trong các khu dân

cư, thành thị, khu vực và quốc gia. Ở những quy mô lớn hơn, sự tham gia của người lao động và công dân có thể chỉ là gián tiếp, thông qua các đại diện được bầu hoặc lựa chọn ngẫu nhiên; trong một hệ thống dân chủ thực sự, những đại diện này sẽ đối thoại thường xuyên với những người mà họ thay mặt, tìm kiếm hướng đi từ các thành viên, điều này ngụ ý sự thảo luận tập thể nhiều hơn nữa.

Thứ ba, dưới sự quản lý dân chủ của nền kinh tế, chúng ta có thể khái quát hóa việc sử dụng các hệ thống đánh giá và trả lương để hỗ trợ động lực phụ thuộc lẫn nhau bằng cách ghi nhận cả thành tựu tập thể lẫn đóng góp cá nhân cho những thành tựu này.

Và cuối cùng, chúng ta có thể tạo ra những chính sách giáo dục và đào tạo trong toàn bộ nền kinh tế để bảo đảm cơ hội cho tất cả mọi người, vừa để trau dồi chuyên môn (thanh dục của chữ T) vừa để mở rộng những năng lực xã hội và kỹ thuật (thanh ngang của chữ T) cần thiết để hợp tác hiệu quả với những chuyên gia khác.

Những chính sách này sẽ thể chế hóa nguyên tắc Làm việc hợp tác và giúp chúng ta hướng tới việc phổ biến đặc tính phụ thuộc lẫn nhau và nội bộ hóa nó một cách rộng rãi. Và chúng sẽ giúp bảo đảm rằng việc quản lý kinh tế của chúng ta đáp ứng được những thách thức về dân chủ, đổi mới, hiệu quả và động lực.

### **TỪ CHỦ NGHĨA TƯ BẢN PHÚC LỢI CAO TỚI CHỦ NGHĨA XÃ HỘI DÂN CHỦ**

Với những điều kiện tư bản mà chúng ta thấy ở các công ty phúc lợi thấp, bốn nguyên tắc tổ chức vừa xem xét đường

như là bất khả thi - mâu thuẫn, ngược đời, đối lập về mặt nội bộ. Mạch chung xuyên suốt cuộc thảo luận của chúng ta về những nguyên tắc này là sự bất khả thi đó xuất phát từ sự mất cân xứng căn bản về quyền lực phi dân chủ, gắn liền với những nền tảng về tài sản cá nhân của chủ nghĩa tư bản - một sự bất cân xứng rất dễ nhận thấy ở các công ty phúc lợi thấp hiện nay.

Khi các doanh nghiệp tư bản theo đuổi những lợi ích cá nhân gây tổn hại tới phúc lợi và hành tinh; khi cấu trúc quản trị của những công ty như vậy trao cho các nhà quản lý quyền và động cơ để thuê và sa thải nhân viên nhằm đạt được những mục đích đó; và khi người lao động cạnh tranh với nhau trong thị trường lao động - thì, trong bối cảnh đó, sự tập trung loại trừ sự tham gia, và hệ quả là, Chiến lược hợp tác đường như không thể thực hiện được. Trong hoàn cảnh đó, sự đổi mới sẽ diễn ra từ trên xuống dưới và dành riêng cho cấp trên, trong khi hầu hết nhân viên bị giới hạn trong công việc hằng ngày và Đổi mới hợp tác cũng sẽ trở nên phi thực tế. Bên cạnh đó, sự chuẩn hóa diễn ra theo kiểu áp đặt và đường như cũng là chuyện hoang đường nếu chúng ta có thể dựa vào Đào tạo hợp tác để bảo đảm những tiêu chuẩn hiệu quả nhất sẽ dẫn dắt mọi người làm việc. Và cuối cùng, trong những điều kiện đó, chủ nghĩa cá nhân ngăn cản việc quan tâm tới người khác và ngược lại, và nếu chúng ta cố gắng kết hợp chúng, thì khả quan nhất, chúng ta sẽ có mỗi thứ một chút chứ không phải là “đủ một liều thuốc”, bởi vậy Làm việc hợp tác đường như cũng là điều không tưởng.

Nếu những công ty phúc lợi cao được mô tả trong chương này có thể đi xa như họ đã làm trong việc thực hiện những

nguyên tắc trên, đó là vì - và đến một mức độ nhất định - họ đã quản lý để hài hòa những sự cân xứng về quyền lực này.

Đầu tiên, quy mô khổng lồ của mỗi công ty đã cho phép họ kiểm soát một loạt các hoạt động rộng lớn mà không chịu tác động “ly tâm” của cạnh tranh thị trường. Kaiser đã hưởng lợi từ thực tế là Các nhóm y tế thường trực đã tập hợp khoảng 21.000 bác sĩ, trái với nhiều đơn vị khác trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe, nơi các bác sĩ hoạt động như những doanh nghiệp nhỏ độc lập, cạnh tranh với nhau để thu hút bệnh nhân và gia tăng lợi nhuận. Kaiser cũng hưởng lợi từ sự hợp tác chặt chẽ giữa hệ thống bệnh viện, bảo hiểm và nhóm y tế - trái với nhiều đơn vị khác trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe, nơi những thực thể này được xây dựng như các công ty độc lập, mỗi bên lại theo đuổi những mục tiêu tài chính cạnh tranh với nhau, và chỉ tương tác trong phạm vi rất hạn chế. Và Kaiser cũng được bảo vệ ở một mức độ nhất định nhờ tính chất hoạt động phi lợi nhuận từ chương trình bảo hiểm và các bệnh viện thành viên của công ty. NUMMI, do Toyota và GM đồng sở hữu, đã được “giảm xóc” trước những tác động tiêu cực của cạnh tranh nhờ các công ty mẹ khổng lồ. IBM và CSC lớn mạnh theo cách riêng của họ. Chiến lược hợp tác, Đổi mới và Đào tạo được thúc đẩy bởi những nỗ lực nhằm đạt được những thuận lợi trong hoạt động từ quy mô lớn như vậy.

Và thứ hai, trong nội bộ, những công ty này cam kết đi theo định hướng phúc lợi cao, nhằm giảm thiểu những tác động “ly tâm” của mối quan hệ lao động tư bản. Trong các công ty phúc lợi cao, người lao động có mức độ ảnh hưởng khác thường trong việc xây dựng chính sách và các tiêu chuẩn. Trong một số trường hợp, điều này phản ánh sức mạnh của nghiệp đoàn (SEIU và liên minh nghiệp đoàn tại Kaiser, UAW tại NUMMI).

Trong một số trường hợp khác, nó phản ánh chỗ đứng vững chắc trong thị trường lao động của đội ngũ lao động chuyên môn cao (bác sĩ tại Kaiser, nhà phát triển phần mềm tại CSC, chuyên gia tư vấn tại IBM). Tất cả bốn nguyên tắc tổ chức đã được thúc đẩy mạnh mẽ nhờ lợi ích tuyệt vời mà các nhân viên được hưởng trong những môi trường như vậy.

Tuy nhiên, mặt khác, không một trường hợp nào trong các doanh nghiệp này có thể thoát khỏi những ràng buộc bởi đặc tính vốn có của công ty tư bản chủ nghĩa và bối cảnh của nó. Kết quả là, trong mọi trường hợp, việc thực hiện bốn nguyên tắc đều bị giới hạn. Những hạn chế này đã tự bộc lộ theo những cách thức khác nhau tùy vào hoàn cảnh.

Việc tập trung chỉ có sự tham gia một phần, và do đó, Chiến lược hợp tác bị hạn chế. Tại Kaiser, mặc dù nhân sự cấp cơ sở có thể tác động tới chính sách ở cấp cao hơn thông qua lãnh đạo nghiệp đoàn, thì ảnh hưởng của những người này là có hạn và họ hoàn toàn không được tham gia vào một số thảo luận về chính sách. Tại NUMMI, công nhân không tham gia vào các lựa chọn chiến lược rộng lớn hơn của công ty. Cơ bản là Chiến lược hợp tác bị giới hạn trong một công ty đơn lẻ, và do đó, nó không có tác dụng gì khi đối diện với những thay đổi bất thường của thị trường. Hệ quả của những thay đổi bất thường này là NUMMI cuối cùng đã đóng cửa, còn CSC đã sáp nhập vào một công ty khác.

Đổi mới hợp tác bị giới hạn trước những áp lực về chi phí ngắn hạn luôn tồn tại trong một doanh nghiệp tư bản. IBM đã thực hiện các ứng tác đổi mới; nhưng đây là những sáng kiến có hạn định, sau đó nhân viên quay trở lại với những vai trò công việc vốn chỉ bị chia tách một chút. Tại Kaiser, những nỗ lực



đổi mới UBT thường bị hạn chế bởi các giám sát viên, những người phải chịu áp lực về hiệu quả công việc trong ngắn hạn và do đó, miễn cưỡng cho nhân viên tuyển đầu rời khỏi đơn vị để tham gia khóa đào tạo cần thiết. Tại NUMMI, nhân viên không có tiếng nói thực sự trong quá trình thiết kế xe: thậm chí những thay đổi thiết kế nhỏ để tạo thuận lợi cho quá trình lắp ráp thường bị bỏ qua.

Đào tạo hợp tác thường bị suy yếu, do các nhà quản lý chịu áp lực về hiệu quả công việc và một số đã bắt đầu sử dụng các tiêu chuẩn như là một vũ khí để “thúc đẩy” hiệu quả. Các bác sĩ tại Kaiser và các nhà phát triển phần mềm tại CSC đôi khi cảm thấy những hướng dẫn đã cản trở việc đánh giá về chuyên môn. Một quản lý cấp trung tại CSC bày tỏ về điều này:

“Một thách thức quan trọng là duy trì vị trí quản lý dựa trên cổ phần nắm giữ ở cấp cao. Quản lý cấp cao ở tập đoàn của chúng tôi chịu áp lực liên tục từ thị trường cổ phiếu. Thị trường luôn xét đến lợi nhuận [...]. Điều đó khiến việc chi tiêu liên quan tới cải tiến quy trình bị hạn chế - đặc biệt là khi thường phải mất 2-3 năm mới có thể thấy được bất kỳ kết quả nào”.

Công nhân tại NUMMI đã chịu những căng thẳng lặp đi lặp lại khi quản lý phớt lờ những phàn nàn của họ về việc một số tiêu chuẩn không nắm bắt được chính xác lượng công việc mà họ buộc phải làm<sup>71</sup>. Chịu trách nhiệm với cấp trên chứ không phải với cấp dưới, nhiều nhà quản lý tầm trung chịu áp lực về hiệu quả công việc nên cảm thấy rất khó có thể cưỡng lại việc sử dụng quyền hạn để áp đặt nhân viên.

Cuối cùng, Làm việc hợp tác thường bị suy giảm do lòng trung thành thiếu cận và chủ nghĩa cá nhân cạnh tranh. Các quản lý tầm trung thường lo sợ mình kém cỏi trong mắt của các

ông chủ, và đôi khi yêu cầu sự trung thành tuân thủ từ cấp dưới. Nếu nhân viên cảm thấy bị xa lánh vì những trải nghiệm tồi tệ với những nhà quản lý ngược đãi, họ thường thể hiện một thái độ vị kỷ, “việc đó có lợi gì cho tôi”.

Bởi vậy, tôi không khẳng định những công ty phúc lợi cao này là môi trường hoàn hảo cho bốn nguyên tắc tổ chức mới mà chúng ta cần cho một nền kinh tế được quản lý dân chủ. Đúng hơn là chúng ta có thể tìm thấy những nguyên tắc mới ở đây, kể cả khi chúng ta phải tinh ý một chút mới có thể thấy được vì những nguyên tắc này mâu thuẫn với mô hình tư bản chủ nghĩa truyền thống hơn của sự tập trung độc đoán, đổi mới từ trên xuống, sự chuẩn hóa có tính áp đặt và chủ nghĩa cá nhân cạnh tranh.

Tôi cũng cho rằng thành công, mặc dù hạn chế, của những nguyên tắc này ở quy mô lớn như những công ty trên sẽ giúp chúng ta tin rằng trong môi trường xã hội chủ nghĩa, chúng thậm chí có thể được triển khai rộng rãi và hệ thống hơn nhằm bảo đảm cho việc quản lý kinh tế vừa dân chủ, vừa hiệu quả. Nếu chúng ta có thể khẳng định được sự kiểm soát dân chủ đối với việc ra quyết định trong các doanh nghiệp và với sự phụ thuộc lẫn nhau ở các cấp độ khu vực, ngành và quốc gia, thì giờ đây những gì dường như là không tưởng sẽ có thể trở thành hiện thực và hết sức bình thường. Những nguyên tắc nghe có vẻ mâu thuẫn này sẽ có thể khả thi và cần thiết. Khả thi, vì chúng ta sẽ xóa bỏ sức mạnh của vốn đối với người lao động và sức mạnh của cạnh tranh đối với hợp tác. Và cần thiết, vì chúng ta cần những nguyên tắc này để đáp ứng những thách thức đối với việc quản lý kinh tế như các vấn đề liên quan tới dân chủ, đổi mới, hiệu quả công việc và động lực.

Dĩ nhiên, những nguyên tắc quản lý này chỉ là những nguyên tắc. Một xã hội chủ nghĩa xã hội dân chủ sẽ vững chắc nếu được vận hành dựa trên một hình thức thể chế cụ thể - bằng luật pháp, những quy định, các tổ chức, tiêu chuẩn - và việc tìm ra một hình thức thể chế phù hợp sẽ đòi hỏi nhiều cuộc thử nghiệm. Tuy nhiên, chúng ta không thể tiến xa trên con đường thử nghiệm đó trước khi đối mặt với một trở ngại chính: những nguyên tắc tổ chức mới không thể điều khiển một nền kinh tế được quản trị dân chủ chừng nào quyền sở hữu những nguồn lực sản xuất vẫn nằm trong tay tư nhân.

## **Chương 6**

# **XÃ HỘI CHỦ NGHĨA XÃ HỘI DÂN CHỦ**

Để vượt qua sáu cuộc khủng hoảng lớn mà chúng ta đang đương đầu - sự bất hợp lý về kinh tế, sự tước quyền ở nơi làm việc, chính quyền thờ ơ, hệ sinh thái quá tải, sự tan rã về cấu trúc xã hội và mâu thuẫn quốc tế - để tận dụng tiềm năng của những công nghệ tiên tiến - để bảo đảm sự hài lòng về vật chất cho tất cả, nhân phẩm, cũng như những cơ hội phát triển cho cá nhân và tập thể - chúng ta phải phát triển một quy trình quản lý chiến lược bao gồm toàn bộ nền kinh tế quốc gia. Chúng ta có bốn nguyên tắc tổ chức dẫn dắt cho quá trình này. Nhưng để thực hiện những nguyên tắc này, chúng ta cần loại bỏ quyền phủ quyết đang được các doanh nghiệp tư nhân sử dụng để chống lại những cách thức gây tổn hại tới lợi ích kinh doanh của chính họ. Nếu quyền sở hữu các nguồn lực sản xuất của xã hội vẫn nằm trong tay tư nhân, những nỗ lực của chúng ta nhằm kiểm soát dân chủ việc sử dụng các nguồn lực trên như thế nào sẽ gây tranh cãi, bị giám sát và cuối cùng là thất bại<sup>1</sup>.

Mô hình chủ nghĩa xã hội dân chủ đưa ra một giải pháp triệt để cho tình thế khó xử này - triệt để vì nó sẽ đi tới gốc rễ của vấn đề, và triệt để vì nó yêu cầu một sự thay đổi về chất. Chúng ta phải thay thế doanh nghiệp tư nhân bằng doanh nghiệp thuộc sở hữu công. Cả hai khía cạnh kiểm soát tài sản

và quyền sở hữu - sau đó sẽ được xã hội hóa tới một mức độ phù hợp với việc xã hội hóa sản xuất. Và điều này, tới lượt nó, sẽ mang lại một nền kinh tế vận hành vì chúng ta - vì 99%<sup>2</sup>.

Một xã hội chủ nghĩa xã hội dân chủ như vậy sẽ như thế nào? Tôi sẽ cố gắng trả lời câu hỏi này trong ba bước. Đầu tiên, tôi sẽ khảo sát qua nhiều địa điểm khác nhau mà chúng ta thấy có điều gì đó giống với chủ nghĩa xã hội dân chủ đang diễn ra ở quy mô địa phương. Thứ hai, tôi sẽ đưa chúng ta trở lại với một giai đoạn trong lịch sử của nước Mỹ, khi đó quyền kiểm soát các ngành đã được xã hội hóa ở một mức độ đáng kể trên phạm vi toàn quốc, mặc dù chỉ là một giai đoạn khẩn cấp nhanh chóng - cuộc vận động kinh tế trong Chiến tranh thế giới thứ hai. Và cuối cùng, tôi sẽ dựa trên những phác thảo này để mô tả chi tiết hơn về việc sáu cuộc khủng hoảng có thể được khắc phục như thế nào, nếu xã hội hóa tài sản được phổ biến trong toàn bộ nền kinh tế và việc quản lý chiến lược dân chủ của chúng ta đối với nền kinh tế có thể phát triển.

## **NHỮNG VÍ DỤ XUNG QUANH CHÚNG TA**

Trong những góc ngách của nền kinh tế Mỹ hiện nay, chúng ta tìm thấy nhiều ví dụ về điều có thể xảy ra nếu sức mạnh phủ quyết của quyền sở hữu tư nhân bị suy yếu. Chúng đưa ra một cái nhìn sơ bộ về một nền kinh tế được quản lý dân chủ sẽ như thế nào<sup>3</sup>.

Trước hết, hãy nghĩ về các hợp tác xã. Cấu trúc sở hữu mang tính hợp tác giúp khắc phục việc bị tước quyền khi chúng ta là những người làm công. Khoảng 40% người Mỹ hiện đang là thành viên của một hợp tác xã nào đó, thậm chí một số ít đã nắm lấy cơ hội để tham gia vào ban quản trị. Lịch sử lâu đời

của các hợp tác xã nông nghiệp đã góp phần đưa các sản phẩm của nông trại ra thị trường. Các liên minh tín dụng của hợp tác xã nắm giữ tài sản trị giá khoảng 1.000 tỷ USD, thay mặt cho hơn 95 triệu người Mỹ. Nhiều người trong số chúng ta là thành viên của các hợp tác xã tiêu dùng, ví dụ như Recreational Equipment, Inc. (hay còn gọi là REI)<sup>4</sup>.

Hợp tác xã lao động ấn tượng nhất không phải ở Mỹ mà có trụ sở chính đặt ở xứ Basque của Tây Ban Nha. Ở đó, Liên minh Mondragon tập hợp hơn 80.000 người lao động từ khoảng 120 hợp tác xã - các nhà máy sản xuất hàng tiêu dùng và hàng hóa vốn, các doanh nghiệp xây dựng, một ngân hàng, một sở trung tâm nghiên cứu và phát triển, một hệ thống an sinh xã hội, một vài trường học và viện kỹ thuật, cùng một số cửa hàng bán lẻ trên khắp Tây Ban Nha. Mặc dù những hợp tác xã thuộc Liên minh Mondragon cạnh tranh với các công ty tư bản về thị trường sản phẩm, nhưng trong nội bộ, họ hoạt động dựa trên nền tảng dân chủ và hợp tác hơn là cạnh tranh với nhau. Như trong các hợp tác xã lao động khác, nếu doanh số giảm, họ giảm giờ làm việc và tiền lương thay vì sa thải người lao động. Nếu như một hợp tác xã cần giảm quy mô hoặc phá sản, quy mô của Mondragon cho phép họ tìm kiếm công việc thay thế cho người lao động ở những doanh nghiệp khác thuộc quyền kiểm soát của mình<sup>5</sup>. Chênh lệch về lương được quyết định một cách dân chủ, và những nhà quản lý cao nhất của bất kỳ một doanh nghiệp nào có thu nhập gấp không quá 8 lần so với thành viên được trả lương thấp nhất trong hợp tác xã - so sánh với nước Mỹ ngày nay, nơi mà một CEO của các tập đoàn lớn nhất nhận mức lương gấp khoảng 300 lần so với một công nhân Mỹ điển hình<sup>6</sup>. Quy trình lập kế hoạch của Mondragon phản ánh nguyên tắc Chiến lược hợp tác, với sự

tham gia theo chiều dọc mạnh mẽ hơn ở các công ty tư bản, kể cả những công ty phúc lợi cao<sup>7</sup>. Nghiệp đoàn Công nhân thép của Mỹ đã đưa ra một chương trình với sự hỗ trợ của Mondragon để thiết lập các hợp tác xã lao động kiểu Mondragon ở Mỹ và Canada. Chương trình này đã bắt đầu mang lại kết quả, ví dụ như trong Sáng kiến Hợp tác liên minh Cincinnati<sup>8</sup>.

Chúng ta cũng có một số thử nghiệm nơi các hợp tác xã được hỗ trợ từ các cơ quan công quyền hoặc bán công trong các cộng đồng địa phương của họ. Hãy lấy ví dụ Hợp tác xã Evergreen ở Cleveland<sup>9</sup>. Evergreen hiện là một hệ thống gồm ba hợp tác xã lao động - một dịch vụ giặt là, một doanh nghiệp năng lượng mặt trời, và một vườn đô thị - nhằm tạo ra việc làm có ích cho xã hội với mức lương đủ sống cho những khu dân cư thu nhập thấp. Họ nhận được hỗ trợ từ một liên doanh bao gồm chính quyền thành phố Cleveland; Quỹ Cleveland, đơn vị tài trợ số vốn khởi nghiệp ban đầu; Nhóm hợp tác dân chủ, nơi cung cấp dịch vụ tư vấn và đào tạo; và ba tổ chức phi lợi nhuận lớn chủ yếu dựa trên các nguồn tài trợ của chính quyền và hoạt động như các tổ chức mở neo\* (Phòng khám Cleveland, các bệnh viện đại học và Đại học Case Western Reserve). Những tổ chức mở neo chuyển một số đơn hàng cho các hợp tác xã này. Chẳng hạn, dịch vụ giặt là phục vụ Phòng khám Cleveland và các bệnh viện. Những sáng kiến như vậy mở ra con đường cho sự thay đổi tiến bộ trong các cộng đồng địa phương, ngay cả khi không có sự thay đổi trong nền kinh tế chính trị quốc gia rộng lớn hơn. Những sáng kiến tương tự cũng đã xuất hiện ở một số thành phố khác của nước Mỹ<sup>10</sup>. Ngày càng nhiều thành

---

\* Nguyên văn là "anchor institution", chỉ những tổ chức phi lợi nhuận được thành lập và gắn bó với một địa phương duy nhất (ND).

phổ đang sử dụng quyền hạn của mình để kêu gọi ngành và các bên có liên quan trong cộng đồng cùng phát triển các kế hoạch chiến lược nhằm tăng trưởng kinh tế và vì một sự chuyển đổi sinh thái hợp lý.

Một viễn cảnh hứa hẹn khác hướng tới việc giảm bớt sự phụ thuộc của chính quyền vào các doanh nghiệp và tập trung hơn vào phục vụ con người và hành tinh. Ở nước Mỹ, khoảng 15% dân số được sử dụng nguồn điện từ những nhà cung cấp thuộc sở hữu của thành phố. Bất chấp sự phản đối của doanh nghiệp, chúng ta có hơn 500 thành phố cung cấp một số loại dịch vụ Internet công cộng. Một số thành phố ở một số tiểu bang còn xây dựng và vận hành những khách sạn riêng. Một phần năm số bệnh viện của chúng ta thuộc sở hữu của các tổ chức công. Khoảng 19 tiểu bang có hỗ trợ tài chính cho các công ty thuộc sở hữu của người lao động. North Dakota có một ngân hàng nhà nước hỗ trợ doanh nghiệp địa phương. Ở các mức độ khác nhau và với sự thành công khác nhau, tất cả đều đại diện cho những nỗ lực để mang lại sự kiểm soát dân chủ đối với lĩnh vực kinh tế của chúng ta.

Ở khu vực công, chúng ta đã thấy nhiều đổi mới hướng tới việc trao cho công dân nhiều cơ hội tham gia hơn vào việc xây dựng chính sách của chính phủ. Những đổi mới này xuất hiện dưới các tên gọi như “dân chủ thảo luận”, “quản trị trao quyền tham gia” và “quản trị hợp tác”<sup>11</sup>. Những đổi mới như vậy giúp chúng ta hình dung một cách vượt qua một chính quyền thờ ơ. Nếu chính quyền ngày nay thờ ơ như vậy, điều đó không chỉ vì nó phụ thuộc vào khu vực doanh nghiệp mà còn vì quyền ra quyết định đã không còn thuộc về công dân và được trao cho một vài đại diện ngành nghề và giới chức.



Với tư cách công dân, chúng ta ít có cơ hội tham gia tranh luận và tác động tới những lựa chọn mà những người này đã quyết định. Tuy nhiên, họ cũng chịu tác động từ những người quyền lực nhất trong xã hội - thường là thuộc khu vực doanh nghiệp. Ngược lại, các chương trình đổi mới này khuyến khích các nhà lập pháp và nhà quản lý chính sách cùng với công dân và các bên liên quan xác định những mục tiêu địa phương, hợp tác với những địa phương khác để học hỏi lẫn nhau, đồng thời phối hợp với các đơn vị hành chính trung ương cấp cao hơn. Các kế hoạch quản trị cho phép sự tham gia cá nhân như vậy đã được triển khai ngày càng nhiều ở các thành phố của Mỹ và ở nhiều quốc gia trên thế giới, trong các lĩnh vực như ngân sách thành phố, quản lý trường học, hoạch định chính sách và quy hoạch môi trường<sup>12</sup>.

Chúng ta cũng có một hệ sinh thái rộng lớn của các tổ chức phi lợi nhuận, cung cấp những dịch vụ quan trọng và một vài trong số đó đem đến những bài học giá trị về chủ nghĩa xã hội dân chủ. Làn sóng đổi mới xã hội lớn nhất trong thế giới phi lợi nhuận là phong trào mã nguồn mở, đem đến các dịch vụ như Wikipedia và các hệ thống phần mềm như Linux. Thông qua những nền tảng mở này, chúng ta có thể tiếp cận miễn phí các ý tưởng, mã phần mềm, bản thiết kế và tài liệu khác. Khi mọi người quay lưng với sở hữu trí tuệ tư nhân và đóng góp ý tưởng một cách miễn phí theo cách này, những người khác có thể dễ dàng xây dựng và cải thiện những ý tưởng đó hơn, đồng thời tốc độ đổi mới cũng gia tăng. Được hỗ trợ nhờ sự phát triển của Internet - ban đầu cũng là một dự án mã nguồn mở - chúng ta đã nhìn thấy sự phát triển của các cộng đồng mã nguồn mở trong thiết kế phần mềm và phần cứng, y học,

tài liệu giáo dục, khoa học công dân và nhiều lĩnh vực khác. Các cấu trúc quản trị dân chủ và cho phép sự tham gia đã xuất hiện nhằm bảo đảm sự phối hợp của nhiều cộng đồng<sup>13</sup>.

Là nhân tố báo hiệu tượng trưng cho một hệ thống chủ nghĩa xã hội mới, những đổi mới này đang truyền cảm hứng. Tuy nhiên, những giới hạn của chúng cũng đem đến nhiều bài học mang tính xây dựng. Trong nhiều trường hợp, những doanh nghiệp và cơ quan này thiếu trách nhiệm dân chủ mạnh mẽ, hoặc do chủ đích hoặc do thiếu sự tham gia của thành viên và công dân. Cơ bản hơn, thật khó mà thấy được chúng có thể được mở rộng như thế nào để đối phó với những phương diện rộng lớn hơn của sáu cuộc khủng hoảng mà chúng ta đang đương đầu. Rõ ràng là sẽ cần đến một số khung thể chế rộng hơn để trao cho những tổ chức cấp địa phương và cộng đồng này sự gắn kết, hỗ trợ và định hướng. Và rõ ràng, trong khung thể chế mới này, sức mạnh của khu vực doanh nghiệp vì lợi nhuận đối với nền kinh tế và chính thể của chúng ta sẽ cần phải được hạn chế triệt để nếu những đổi mới này sẽ chuyển vào khu vực trung tâm của nền kinh tế.

## NHỮNG VÍ DỤ TỪ QUÁ KHỨ

Khoảng một thế kỷ trước, nước Mỹ đã có một số thành phố nằm dưới quyền kiểm soát của các thị trường ủng hộ chủ nghĩa xã hội, những người đã nỗ lực xây dựng các phương án thuộc sở hữu công thay thế cho doanh nghiệp tư bản<sup>14</sup>. Đỉnh cao của phong trào này là vào năm 1911, đã có 74 thị trường tuyên bố ủng hộ chủ nghĩa xã hội trên khắp nước Mỹ. Những nỗ lực xây dựng “chủ nghĩa xã hội trong thành phố” của họ đã xã hội hóa

thành công việc cung cấp nước đá, nước, điện, khí gas, đường sắt, trạm cân, bến cảng, nghĩa trang, dịch vụ hoa tiêu, lai dắt và nạo vét cảng... Những biện pháp này rất được lòng cử tri. Tuy nhiên, phong trào này đã bị đàn áp và cô lập đến mức trở nên vô hại trước những tác động tổng hợp của sự phản đối chính trị từ khu vực doanh nghiệp, phe bảo thủ trong tòa án và sự phụ thuộc của các thành phố vào phê duyệt của tiểu bang với những sáng kiến tài chính. Cuối cùng, tất cả những gì còn lại của những nỗ lực này là một mớ hỗn độn của hàng nghìn cơ quan “gần như thuộc chính phủ” chông chéo lên nhau, cung cấp những dịch vụ bị biến thành hàng hóa (mà người dùng phải trả tiền cho mỗi lần sử dụng) thay vì hoạt động như một cơ sở hạ tầng công cộng, thiếu trách nhiệm dân chủ, và giảm bớt thay vì gia tăng động lực cho thay đổi xã hội ở quy mô rộng hơn. Lịch sử này nên được coi như một cảnh báo cho nhiều người cấp tiến ngày nay, khi đề xuất xây dựng những giải pháp thay thế từ cấp địa phương<sup>15</sup>.

Nhiều người Mỹ cấp tiến cũng thích nhìn lại Chính sách kinh tế mới (New Deal) như một mô hình mà chúng ta có thể xây dựng vì tương lai tốt đẹp hơn. Tuy nhiên, Chính sách kinh tế mới đã chịu tác động từ những hạn chế nội tại cho đến những mô hình cải cách dân chủ - xã hội và được điều chỉnh. Chính sách kinh tế mới đã để doanh nghiệp tư nhân kiểm soát khu vực trung tâm của nền kinh tế. Nỗ lực của chính phủ nhằm đối phó với cuộc Đại suy thoái đã bị hạn chế trong những hành động chỉ được hỗ trợ và không làm tổn hại tới khả năng sinh lời của khu vực tư nhân. Các chương trình của chính phủ như Cơ quan quản lý tiến độ công trình đã giảm bớt nỗi vất vả của người lao động, nhưng họ chỉ thuê lao động cho các dự án công - chứ không phải cho những hoạt động là

địa hạt riêng của khu vực tư nhân. Cùng với việc hỗ trợ lợi ích kinh doanh của khu vực tư nhân, tòa án và phe bảo thủ trong chính phủ đã liên tục vô hiệu hóa những đề xuất cấp tiến hơn của Roosevelt. Thâm hụt của chính phủ liên bang chưa bao giờ được phép vượt quá 3% sản lượng kinh tế quốc gia. Không có gì ngạc nhiên khi việc phục hồi sau cuộc Đại suy thoái lại chậm chạp và đình trệ.

Nếu chúng ta đang tìm kiếm một mô hình mang lại nhiều hy vọng hơn trong việc giải quyết sáu cuộc khủng hoảng đang hiện diện, chúng ta có thể học hỏi nhiều điều từ cuộc huy động toàn bộ nền kinh tế Mỹ cho Chiến tranh thế giới thứ hai. Quả thực, một số nhà hoạt động môi trường đã kêu gọi áp dụng cách huy động này như một mô hình ứng phó với cuộc khủng hoảng khí hậu đang nổi lên<sup>16</sup>.

Trong suốt cuộc Chiến tranh thế giới thứ hai, khoảng 12 triệu nam giới và nữ giới Mỹ đã được huy động vào quân đội, 17 triệu việc làm dân sự đã được tạo ra trong nước, và việc sản xuất tàu, máy bay, đạn dược cùng những vật liệu quân sự khác đã gia tăng với tốc độ đáng kinh ngạc. Việc huy động nhanh chóng đã giúp tỷ lệ thất nghiệp giảm từ khoảng 18% trước chiến tranh xuống dưới 2% và bất bình đẳng về thu nhập đã giảm mạnh do thu nhập cao bị đánh thuế và thu nhập thấp được tăng lên. Tiền lương thực tế đã tăng trong suốt những năm chiến tranh và chất lượng nhà ở đã được cải thiện. Bất chấp phản đối từ khu vực doanh nghiệp, chính phủ đã khuyến khích các gia đình làm vườn tại nhà. Khoảng 20 triệu “Khu vườn chiến thắng” đã mọc lên, cung cấp gần 40% sản lượng rau cho nước Mỹ trong suốt thời kỳ chiến tranh. Không chỉ huy động thành công, mà tỷ lệ thất nghiệp, nghèo đói, tỷ lệ

tử vong ở bà mẹ và trẻ em đã giảm mạnh, đồng thời vị thế của phụ nữ và những nhóm thiểu số đã được cải thiện rõ rệt, ngoại trừ việc giam giữ đáng chỉ trích đối với những người Mỹ gốc Nhật<sup>17</sup>.

Thành công của cuộc huy động là kết quả của cách thức quản lý có chiến lược của chính phủ đối với nền kinh tế. Đó không phải kết quả của việc điều phối thị trường một cách tự phát, cũng không phải thành quả từ chủ nghĩa yêu nước của các nhà tư bản công nghiệp. Quả thực, nhiều chủ doanh nghiệp đã phản đối việc chuyển sang sản xuất cho quân đội vì lo sợ mất thị phần vào tay các đối thủ cạnh tranh không tham gia chuyển đổi. Hệ quả là, nỗ lực chuyển đổi phải do giới chức thúc đẩy, và hầu hết các công ty chỉ ủng hộ một cách miễn cưỡng, dưới sự ép buộc<sup>18</sup>.

Việc quản lý chiến lược nền kinh tế của chính phủ liên bang đã bao trùm phần lớn hoạt động sản xuất của khu vực tư nhân cho cả mục đích quân sự lẫn dân sự, cũng như mở rộng rất lớn khu vực công. Chính phủ đã cấm hoặc hạn chế các hoạt động không đóng góp cho nỗ lực chiến tranh, chẳng hạn như sản xuất tủ lạnh dân dụng, máy hút bụi, máy hát và máy rửa bát. Các cơ quan chính phủ cũng xác định mục tiêu số lượng sản xuất, giá cả, tiền thuê và tiền lương trên gần như toàn bộ nền kinh tế. Những cơ quan quân sự khổng lồ thiết kế và sản xuất vũ khí cùng các trang thiết bị. Khi cơ quan chính phủ ký kết hợp đồng sản xuất quân sự với khu vực tư nhân, họ thường chỉ định các mẫu thiết kế, đặt ra mức giá và lợi nhuận cho các nhà thầu. Giới chức chính phủ thường lựa chọn các nhà cung cấp thứ cấp và trực tiếp cung cấp các linh kiện, thay vì để các nhà thầu chính tự đưa ra quyết định về nguồn cung ứng. Chính phủ

liên bang xây dựng và triển khai một chương trình lớn về phát triển kỹ năng (“Đào tạo trong ngành”) để đào tạo hơn 1,6 triệu công nhân và quản đốc cho những nhiệm vụ mới của họ.

Vào giai đoạn cuối chiến tranh, chi tiêu chính phủ chiếm gần 50% tổng sản lượng của nền kinh tế, so với tỷ lệ chỉ 18% vào năm 1940. Chính phủ đã kiểm soát đáng kể việc quản lý phần lớn khu vực dân sự, điều chỉnh giá cả và tiền lương để tránh lạm phát (một cách thành công), đồng thời phân phối các mặt hàng tiêu dùng khan hiếm như khí gas và dầu, cà phê, bơ, lốp xe, giày, thịt, phô mai và đường, bảo đảm rằng mọi người đều được phân chia công bằng. Chính phủ đã áp dụng mức thuế lũy tiến cho tất cả thu nhập và đánh thuế đặc biệt mạnh vào bất kỳ khoản lợi nhuận kinh doanh nào mà họ cho là quá cao. Chính phủ đã bảo lưu (và thực hiện khá thường xuyên) quyền đặt lại mức giá cũ nếu giới chức cho rằng lợi nhuận của những nhà thầu tư nhân quá cao. Việc tư nhân đầu tư tài chính vào nhà máy và thiết bị vẫn tiếp tục diễn ra trong suốt cuộc chiến tranh (tổng cộng khoảng 6,9 tỷ USD trong giai đoạn 1940-1943), nhưng mức đầu tư này không là gì so với khoản đầu tư của chính phủ (tổng cộng 13,7 tỷ USD trong cùng thời gian). Một số khoản đầu tư này đã tạo ra cơ sở hạ tầng “thuộc sở hữu chính phủ, do chính phủ vận hành”, đáng kể nhất là nhiều xưởng đóng tàu. Hầu hết những xưởng này đều do “chính phủ sở hữu, nhà thầu vận hành” nhưng kể cả như vậy thì giới chức chính phủ vẫn kiểm soát vận hành chặt chẽ.

Mặc dù người ta có thể nghĩ rằng một tình thế khẩn cấp như chiến tranh sẽ dẫn tới một hình thức chính phủ toàn trị hơn, nhưng sự tham gia dân chủ đã được mở rộng thay vì bị thu hẹp ở cả nơi làm việc lẫn trong địa hạt chính trị. Tính cấp

bách của nỗ lực chiến tranh đã trao cho người lao động một đòn bẩy mạnh mẽ để khẳng định ảnh hưởng của họ đối với chính sách cấp công ty và cấp chính phủ (mặc dù cũng chính tính cấp bách đó đôi khi được sử dụng như một đòn bẩy chống lại người lao động, chẳng hạn, để phá vỡ các cuộc đình công trái phép). Những lãnh đạo nghiệp đoàn cấp cao như Sidney Hillman, người đứng đầu Nghiệp đoàn hợp nhất công nhân may mặc Mỹ và là nhân vật chủ chốt trong việc thành lập Đại hội các tổ chức công nghiệp, đóng vai trò nổi bật trong nỗ lực dự trù chiến tranh. Do đó, Hội đồng giải quyết xung đột về lao động đã thể chế hóa nhiều yêu cầu tồn tại đã lâu của nghiệp đoàn về an ninh nghiệp đoàn, phân xử khiếu nại, thâm niên, tiền nghỉ phép, nghỉ ốm và phụ cấp ca đêm, buộc các doanh nghiệp ngoan cố phải áp dụng rộng rãi những biện pháp trên. Thành viên nghiệp đoàn đã tăng từ 9 triệu người vào năm 1940 lên gần 15 triệu người vào năm 1945<sup>19</sup>. Nhưng quá trình dân chủ hóa này cũng có những giới hạn. Hội đồng đã cố gắng thành lập những “ủy ban quản lý lao động chung” để cải thiện năng suất làm việc ở cả cấp độ nhà máy lẫn ngành sản xuất, nhưng sự phản đối của doanh nghiệp đã cản trở chương trình trên<sup>20</sup>.

Quyền sở hữu đối với các nguồn lực sản xuất của xã hội chủ yếu vẫn nằm trong tay tư nhân, nhưng sự kiểm soát phần lớn đã được xã hội hóa. Do đó, thành công của việc huy động này phụ thuộc rất nhiều vào sự hợp tác của khu vực tư nhân, nhưng rõ ràng là chính phủ sẽ áp đặt ý chí của mình nếu sự hợp tác đó không được thực hiện. Điều này được minh chứng khi chính quyền đã tịch thu một số nhà máy, trong đó có các nhà sản xuất hàng đầu về máy bay quân sự, tàu chiến, thiết bị viễn thông, than đá, cũng như các công ty dầu mỏ, đường sắt, và thậm chí

là một trong những nhà bán lẻ lớn nhất, Montgomery Ward. Phải thừa nhận rằng, khoảng một nửa số lần tịch thu đó là do các cuộc đình công trái phép của công nhân, nhưng nửa còn lại là do hành vi sai trái của các lãnh đạo tập đoàn - bắt tài, tham nhũng, hoặc từ chối tuân thủ những quy định về lao động. Không có gì lạ khi những lần tịch thu này (và không ít những lời đe dọa tịch thu) đã xuất phát từ những kháng cáo của người lao động lên chính quyền.

Việc quản lý chiến lược toàn bộ nền kinh tế của chính phủ đã phát huy tác dụng và điều đó khiến khu vực doanh nghiệp thấy lo ngại. Các hiệp hội doanh nghiệp đã tổ chức một chiến dịch quảng cáo, mô tả những nhà tư bản công nghiệp chứ không phải chính phủ hay người lao động là những người hùng trong câu chuyện huy động này. Chiến dịch đó dựa vào những định kiến chống lại chính phủ thường thấy về thủ tục hành chính phức tạp và bộ máy quan liêu bắt tài. Nó được những người đứng đầu doanh nghiệp tài trợ một cách ồ ạt, phản ánh nỗi lo sợ sâu sắc của phần đông khu vực tư nhân rằng việc huy động thành công theo kế hoạch của chính phủ sẽ đẩy mạnh sự ủng hộ cho việc mở rộng hơn nữa vai trò của chính phủ trong nền kinh tế sau khi chiến tranh kết thúc. Tháng 12/1943, Chủ tịch General Motors Alfred Sloan đã phát biểu tại cuộc họp thường niên của Hiệp hội các nhà sản xuất quốc gia, đặt ra một câu hỏi tu từ: “Chẳng lẽ chiến thắng trên mặt trận kinh tế trong thời bình không cần thiết bằng chiến thắng trên mặt trận quân sự trong thời chiến?”. Để bảo đảm chiến thắng trong thời bình, ông nói, điều cần thiết là các lãnh đạo doanh nghiệp tạo công ăn việc làm cho các cựu binh trở về từ cuộc chiến. Quả thực, ở thời điểm đó, nhiều người đã lo sợ về tình trạng suy thoái trở lại khi những cựu



binh tái hòa nhập thị trường lao động và chi tiêu của chính phủ bị thu hẹp. Nếu khu vực tư nhân không có thêm việc làm, chính phủ sẽ tạo ra việc làm cho họ ở khu vực công mở rộng, giống như cách mà họ đã làm trong suốt cuộc Đại suy thoái - và điều đó sẽ đánh mất đi sự hòa bình. Nói theo cách diễn đạt của Sloan, nó nghĩa là “xã hội hóa doanh nghiệp” và điều này đơn giản là không thể chấp nhận được<sup>21</sup>.

Đối với nhiều quan sát viên tại thời điểm đó, nước Mỹ vào cuối cuộc chiến chỉ có thể tiến tới một kế hoạch chủ nghĩa xã hội toàn diện hơn hoặc quay trở lại chủ nghĩa tư bản<sup>22</sup>. Rủi ro quả thực là cao. Cuối cùng, những người ủng hộ vai trò mạnh mẽ hơn của chính phủ trong nền kinh tế Mỹ thời bình đã bị chia rẽ, bị chụp mũ cộng sản và bị đánh bại. Thử nghiệm về một nền kinh tế Mỹ được quản lý dân chủ đã nhanh chóng phá sản.

Lòng yêu nước dấy lên trong Chiến tranh thế giới thứ hai đã tạo ra ý thức về mục đích chung và cấp bách giúp nỗ lực huy động thành công. Ngày nay, khi nghĩ về tương lai, chúng ta không thể giả định một mức độ tương tự của mục đích chung như đã thấy trong thời chiến. Mặt khác, các doanh nghiệp trong hệ thống chủ nghĩa xã hội dân chủ sẽ có những mục tiêu trực tiếp thể hiện những nhu cầu của chúng ta, đồng thời chúng ta không nên đánh giá thấp về việc làm thế nào sự thay đổi trong hình thức kinh tế và xã hội có thể tạo ra sự khác biệt trong những kỳ vọng và động lực hằng ngày.

Do đó, chúng ta hãy xem một hệ thống chủ nghĩa xã hội dân chủ như thế có thể vượt qua những cuộc khủng hoảng đang diễn ra như thế nào, với lần lượt từng cuộc khủng hoảng<sup>23</sup>.

## VƯỢT QUA SỰ BẤT HỢP LÝ VỀ KINH TẾ

Trước hết, một sự chuyển đổi sang chủ nghĩa xã hội sẽ hướng tới việc chấm dứt cuộc khủng hoảng bất hợp lý về kinh tế của chúng ta. Những phương tiện chính để điều phối hoạt động kinh tế của khu vực, các ngành và toàn bộ nền kinh tế sẽ không còn là thị trường tư bản nữa, mà thay vào đó là quản lý chiến lược dân chủ. Điều này sẽ yêu cầu chúng ta thiết lập quyền sở hữu công đối với những nguồn lực sản xuất chính trong xã hội. Chỉ khi đó chúng ta mới có thể chắc chắn rằng sản xuất, đầu tư, tài chính, đổi mới và ngoại thương phù hợp với những ưu tiên dân chủ của chúng ta chứ không phải là lợi nhuận và nhu cầu tăng trưởng của chủ nghĩa tư bản.

Một nền kinh tế xã hội chủ nghĩa kiểu này sẽ không gặp phải sự bất ổn về kinh tế và tài chính vốn là đặc điểm của hệ thống tư bản chủ nghĩa. Đầu tư và tạo việc làm sẽ không còn là những kết quả không đáng tin cậy từ những quyết định dựa trên kỳ vọng về lợi nhuận riêng của doanh nghiệp tư nhân. Thay vào đó, chúng được quyết định dân chủ dựa trên nhu cầu xã hội. Mô hình xã hội chủ nghĩa dân chủ sẽ đào sâu, mở rộng và dân chủ hóa giống như cuộc huy động kinh tế trong Chiến tranh thế giới thứ hai.

### **Quyền sở hữu: Bên ngoài doanh nghiệp tư nhân**

Bằng cách đặt những nguồn lực sản xuất chính của xã hội dưới quyền sở hữu công, chúng ta sẽ biến khu vực trung tâm của nền kinh tế thành một doanh nghiệp khổng lồ. Nhiều công ty cạnh tranh sẽ chuyển thành các đơn vị con của doanh nghiệp đó. Điều này cho phép chúng ta quản lý một cách chiến lược những đơn vị con đó và sự phụ thuộc lẫn nhau của chúng,

giống kiểu các giám đốc điều hành hàng đầu của một tập đoàn lớn quản lý hoạt động của các công ty con của họ - nhưng theo cách dân chủ, áp dụng nguyên tắc Lập chiến lược hợp tác ở một quy mô mở rộng.

Để làm được điều này, chúng ta cần xã hội hóa quyền sở hữu các nguồn lực sản xuất của xã hội - thiết bị, hạ tầng, đất đai, kiến thức công nghệ. Điều đó có nghĩa là lấy từ tay tư nhân quyền mua và bán những nguồn lực này và trao quyền đó cho cộng đồng, dù ở cấp thành phố, khu vực hay quốc gia. Để cho rõ ràng: chủ nghĩa xã hội không quan tâm tới việc loại bỏ quyền sở hữu tư nhân với những nguồn lực cá nhân. Bạn sẽ được tùy ý chi tiêu thu nhập sau thuế từ công việc mà bạn có được, và điện thoại của bạn sẽ do bạn tùy ý sử dụng hoặc bán đi.

Chúng ta chờ đợi một sự phản đối dữ dội đối với việc xã hội hóa tài sản này từ phía những chủ sở hữu tư nhân hiện nay. Để bù đắp cho họ - bao gồm cả những người lao động có những khoản tiết kiệm gắn với cổ phiếu, trái phiếu và đất đai - chính phủ sẽ phát hành các niên kim dài hạn.

Việc xã hội hóa tài sản sẽ đa dạng về hình thức, đưa ra nhiều mức độ xã hội hóa khác nhau. Chúng ta có thể hình dung những hình thức chính giống như ba vòng tròn đồng tâm trong cấu trúc của nền kinh tế chủ nghĩa xã hội.

Vòng tròn trong cùng sẽ đưa ra mức xã hội hóa hoàn thiện nhất, dưới hình thức sở hữu công trực tiếp và sự kiểm soát của chính phủ. Quyền sở hữu sẽ ở cấp quốc gia, khu vực hoặc thành phố. Những công ty thuộc các ngành ảnh hưởng nhiều nhất tới phúc lợi của chúng ta - do tính kinh tế theo quy mô hoặc tác động của chúng tới phần còn lại của nền kinh tế - sẽ nằm trong vòng tròn trong cùng đó. Vòng tròn này sẽ bao gồm trọn vẹn một số ngành, ví dụ như ngân hàng và tài chính,

viễn thông, giao thông công cộng, chăm sóc sức khỏe, được phẩm, năng lượng, ô tô, thép, nhôm và căn cứ công nghiệp quốc phòng. Nó sẽ bao gồm hệ thống Internet và toàn bộ đất đai. Nó sẽ bao gồm một số công ty cụ thể đã phát triển tới mức có tác động mang tính hệ thống, chẳng hạn như những gã khổng lồ bán lẻ như Walmart và Amazon, và những gã khổng lồ trong phân phối nông nghiệp như Cargill. Nó sẽ bao gồm những dịch vụ công như cung cấp nước, xử lý nước thải, dịch vụ bảo vệ,... Và dĩ nhiên, quyền sở hữu các cơ quan công quyền trước đây đã được tư nhân hóa một phần theo những chính sách tân tự do đang thịnh hành, như nhà tù và trường học, sẽ trở lại khu vực công. Sau vài thập kỷ trải nghiệm, điều quá rõ ràng là việc ký kết với doanh nghiệp tư nhân nhằm cung cấp các dịch vụ công cộng và “quan hệ đối tác công - tư” không thể đem đến những gì mà chúng ta cần và thay vào đó, dẫn tới một chủ nghĩa tư bản thân hữu.

Vòng tròn thứ hai ở giữa sẽ bao gồm những gì mà chúng ta có thể gọi là “hợp tác xã được xã hội hóa” - những hợp tác xã có các hội đồng quản trị không chỉ bao gồm công nhân của doanh nghiệp (như trong một hợp tác xã lao động truyền thống) mà còn có những bên liên quan khác như khách hàng, cộng đồng địa phương và chính quyền địa phương. Các hợp tác xã này sẽ trở thành một phần trong “lõi chủ nghĩa xã hội” của nền kinh tế cùng với các doanh nghiệp ở vòng tròn thứ nhất nếu họ đồng ý làm việc theo khung quy trình chiến lược của hội đồng kinh tế quốc gia (trong đó đặt ra những mục tiêu kinh tế, cũng như xã hội và môi trường) để đổi lấy những lợi ích mang lại cho họ (mà chúng ta sẽ sớm thảo luận). Giống như những doanh nghiệp ở vòng tròn thứ nhất, họ sẽ không sở hữu thiết bị, hạ tầng hoặc đất đai, mà thuê chúng từ chính quyền. Là một phần

của lối chủ nghĩa xã hội, mức giá mà họ trả cho những nguồn lực vật chất và con người cũng như mức giá mà họ kiếm được từ sản phẩm sẽ do các hội đồng kinh tế cấp cao hơn đặt ra. Những mức giá này sẽ ghi nhận tất cả những ngoại ứng liên quan, và do đó, sẽ phản ánh đầy đủ chi phí của từng nguồn lực về kinh tế, xã hội và môi trường.

Tuy nhiên, so với các doanh nghiệp trong vòng tròn thứ nhất, những hợp tác xã trong vòng tròn thứ hai này sẽ được kiểm soát nhiều hơn đối với những gì họ sản xuất và cách thức sản xuất. Mỗi doanh nghiệp sẽ đàm phán các mục tiêu kinh tế, xã hội và môi trường với các hội đồng, nhưng họ sẽ giữ quyền tự chủ hơn trong việc lên kế hoạch làm sao để đạt được những mục tiêu đó và chính sách thù lao cho nhân viên chủ yếu sẽ dựa trên mức độ đáp ứng các mục tiêu đó như thế nào. Họ sẽ cảnh báo cho ngành có liên quan và các hội đồng kinh tế khu vực về bất kỳ sự thay đổi nào trong đầu tư hoặc kế hoạch sản xuất, để chúng có thể kết hợp với những kế hoạch của các doanh nghiệp bị ảnh hưởng khác.

Vòng tròn thứ ba ngoài cùng sẽ bao gồm một khu vực tư nhân nhỏ hơn nhiều, được hình thành từ các doanh nghiệp quy mô nhỏ và công ty gia đình, cũng như các doanh nghiệp hợp tác xã lựa chọn nằm ngoài quá trình chiến lược kinh tế quốc gia. Nhân viên của họ sẽ tham gia với vai trò là công dân trong quá trình chiến lược kinh tế đặt ra những ưu tiên cấp cao nhất, nhưng chính doanh nghiệp sẽ không góp mặt vào quá trình của lối chủ nghĩa xã hội để tìm ra cách tốt nhất đạt được những ưu tiên đó. Thu nhập của doanh nghiệp sẽ dựa trực tiếp vào thành công của họ trong việc tìm kiếm khách hàng chứ không phải dựa vào ngân sách từ các hội đồng cấp cao theo đóng góp cho xã hội của doanh nghiệp. Nguồn tài chính của họ sẽ đến từ các

ngân hàng (lúc này đã thuộc sở hữu của nhà nước) hoặc phần lợi nhuận giữ lại.

Việc xã hội hóa tài sản ở vòng tròn thứ ba này, do đó, bị hạn chế và gián tiếp. Lợi nhuận của các doanh nghiệp trên vẫn thuộc về tư nhân, nhưng việc kiểm soát sẽ được xã hội hóa theo một số cách. Các quy định của chính phủ sẽ bảo vệ nhân viên và các cộng đồng địa phương của những doanh nghiệp này. Doanh nghiệp sẽ dựa vào những sản phẩm có nguồn gốc từ lỗi chủ nghĩa xã hội, mà sự đa dạng và giá cả của chúng sẽ phản ánh những ưu tiên chiến lược mang tính tập thể. Họ sẽ tuyển dụng những người có quyền lựa chọn điều kiện làm việc chất lượng cao trong lỗi chủ nghĩa xã hội. Và bất kỳ khoản tài trợ bên ngoài nào của những doanh nghiệp này đều sẽ tới từ các ngân hàng, nơi mà giờ đây đã thuộc sở hữu của nhà nước, sử dụng tiêu chuẩn chiến lược đã được xác định một cách dân chủ để đưa ra những quyết định phân bổ tín dụng.

Nhìn chung, nền kinh tế sẽ do vòng tròn thứ nhất và vòng tròn thứ hai - lỗi chủ nghĩa xã hội - chi phối. Một số người e ngại rằng điều này sẽ dẫn tới sự độc quyền của chính phủ ở một phạm vi rộng lớn, và sự độc quyền này thậm chí sẽ kém hiệu quả và thiếu trách nhiệm đối với khách hàng và cộng đồng hơn là độc quyền của tập đoàn ngày nay. Có ba yếu tố sẽ xoa dịu đi những băn khoăn này.

Đầu tiên, chúng ta đã có kinh nghiệm dày dặn với những doanh nghiệp thuộc sở hữu công dưới quyền kiểm soát của nhà nước. Và bất chấp những hạn chế hiện tại, những doanh nghiệp này tính trung bình vẫn có hiệu quả kinh tế như các công ty tư nhân<sup>24</sup>.

Thứ hai, khi tính kinh tế theo quy mô không còn hiệu quả, chúng ta có thể thiết lập một số doanh nghiệp cạnh tranh.

Chúng ta sẽ khuyến khích những doanh nghiệp này ganh đua về chất lượng và dịch vụ bằng cách đặt ra một mức giá chung cho các dịch vụ của họ (Nếu cho phép cạnh tranh về giá, chúng ta sẽ tạo ra một động lực mạnh mẽ hơn để vắt kiệt sức lao động, và điều này sẽ mâu thuẫn với mục đích của chúng ta).

Và cuối cùng, chúng ta sẽ cải thiện giám sát và trách nhiệm của các doanh nghiệp lỗi tương tự như cách chúng ta đã làm ở khu vực công ngày nay. Hiện tại, các cơ quan được cho là chịu trách nhiệm giám sát này đã bị yếu thế nghiêm trọng trước sự lệ thuộc của chính phủ vào lợi ích kinh tế. Ngân sách của những cơ quan này cũng nghèo nàn. Nhiều rào cản đã được tạo ra nhằm gây khó khăn cho họ trong việc thu hút nhân sự chất lượng cao. Chính sách nhân sự xoay vòng đã làm giảm sút tính liên chính. Trong chủ nghĩa xã hội dân chủ, những chương ngại này sẽ bị quét sạch.

Tuy nhiên, chúng ta nên hiểu rằng những lời phàn nàn về sự kém hiệu quả và thờ ơ, ở một mức độ nào đó, là không thể tránh khỏi - và có thể là một dấu hiệu tốt. Trong những điều kiện tư bản, giá cả và mức lương được hình thành thông qua quá trình cạnh tranh thị trường mù quáng. Nếu tôi cho rằng sản phẩm của một công ty là quá đắt hoặc kém chất lượng, hoặc công ty trả tôi một mức lương quá thấp, tất cả những gì tôi có thể làm là tìm một công ty khác có thể đưa ra đề nghị tốt hơn. Chẳng ai có lỗi nếu tôi không tìm ra một sự thay thế tốt hơn. Và chẳng ai có lỗi nếu toàn ngành đều bán sản phẩm của họ với giá quá cao hoặc cung cấp sản phẩm kém chất lượng hoặc trả cho người lao động mức lương thấp - đó chính xác là “những gì thị trường đang cho chúng ta thấy”. Trong chủ nghĩa xã hội, những vấn đề này sẽ là chủ đề của cuộc tranh luận dân chủ, và bởi vậy, những chỉ trích về hoạt động kém hiệu quả chắc chắn

sẽ phổ biến hơn rất nhiều. Và đây sẽ là những dấu hiệu tích cực cho thấy chúng ta đang kiểm soát vận mệnh của nền kinh tế chứ không phải vẫn là nạn nhân của quá trình thị trường<sup>25</sup>.

Hãy thử hình dung xem lỗi chủ nghĩa xã hội này sẽ như thế nào. Đầu tiên là ngành công nghiệp ô tô. Chúng ta đã có một khoảng thời gian ngắn trên thực tế khi nhà nước đã nắm quyền sở hữu hai trong số những công ty ô tô lớn nhất, GM và Chrysler, sau cuộc khủng hoảng năm 2008. Tuy nhiên, chính quyền Obama đã sử dụng giai đoạn này để ép buộc công nhân chấp nhận giảm lương, khôi phục lợi nhuận cho công ty và chi trả lợi nhuận đó cho các nhà đầu tư tư nhân. Thay vào đó, chúng ta đã có thể quốc hữu hóa và giữ hai công ty này ở khu vực công. Trong mô hình chủ nghĩa xã hội, chúng sẽ trở thành doanh nghiệp nhà nước, hoạt động dưới quyền của một hội đồng được bầu ra của ngành công nghiệp vận tải quốc gia. Chúng sẽ có ban cố vấn, bao gồm các đại diện được lựa chọn của công nhân, nhà cung cấp và khách hàng. Và, là một phần của lỗi chủ nghĩa xã hội nên các doanh nghiệp trên sẽ được giao nhiệm vụ trở thành những doanh nghiệp dẫn đầu về xe điện và các hệ thống giao thông công cộng.

Thứ hai, hãy nghĩ về ngân hàng. Do hệ quả trực tiếp của cuộc khủng hoảng năm 2008, toàn bộ hệ thống ngân hàng của Mỹ hoàn toàn có thể quốc hữu hóa<sup>26</sup>. Các ngân hàng của chúng ta đã từng chỉ có thể hoạt động nhờ vào sự bảo lãnh của nhà nước. Trong mô hình chủ nghĩa xã hội, chúng ta có thể tiếp nhận chúng hoàn toàn. Thụy Điển đã làm điều này rất thành công sau cuộc khủng hoảng tài chính năm 1992. Nhưng chính quyền Thụy Điển (theo phong cách dân chủ xã hội) đã tái tư nhân hóa ngân hàng ngay khi những bản cân đối kế toán của những ngân hàng này được làm sạch. Thay vì như vậy, chúng



ta sẽ giữ các ngân hàng dưới quyền sở hữu công, tái cấu trúc theo hướng hợp lý và xếp chúng vào lõi chủ nghĩa xã hội mới. Hệ thống ngân hàng nhà nước mới này sẽ hướng các quỹ đầu tư công vào các doanh nghiệp trên toàn nền kinh tế dựa trên khả năng đóng góp của doanh nghiệp cho những mục tiêu chiến lược đã được xác định một cách dân chủ.

Hãy hình dung những nhà bán lẻ lớn nhất của chúng ta - Walmart, Costco, Kroger, Amazon, McDonald's - đều trở thành doanh nghiệp đi theo chủ nghĩa xã hội, có trách nhiệm với chúng ta, các công dân. Những doanh nghiệp này sẽ được giao nhiệm vụ từ các hội đồng kinh tế được bầu ở cấp khu vực và quốc gia nhằm đem đến một lựa chọn đa dạng về hàng hóa và thực phẩm tiêu dùng có nguồn đáng tin cậy. Họ sẽ có một đội ngũ nhân viên được đào tạo bài bản và trả mức lương tương đối tốt. Những nhân viên này sẽ bầu ra (hoặc chọn ngẫu nhiên) các đại diện cho ban cố vấn, cùng với đại diện người tiêu dùng, nhà cung cấp và chính quyền địa phương, sẽ bảo đảm rằng doanh nghiệp đáp ứng được những mục tiêu về kinh tế, xã hội và môi trường đã đặt ra thông qua quá trình quản lý chiến lược nền kinh tế.

Và cũng hãy hình dung về việc quốc hữu hóa đất đai. Những người sở hữu đất đai hiện tại sẽ không bị tước đi quyền sở hữu trừ phi có sự thay đổi về một số mục đích sử dụng công; tuy nhiên, họ sẽ bắt đầu trả tiền thuê đất cho chính phủ, chứ không phải là chủ nhà - trong trường hợp họ phải trả bất kỳ một khoản tiền thuê nào. Họ sẽ không phải trả tiền thuê trừ phi tài sản có một số lợi thế về địa điểm, chẳng hạn, với những ngôi nhà có vị trí thuận lợi và với đất nông nghiệp màu mỡ hơn. Sẽ không có lợi nhuận trong việc xây dựng và bán hoặc cho thuê nhà mới: xây dựng nhà ở sẽ trở thành nhiệm vụ của chính phủ. Nhà ở

công sẽ trở thành tiêu chuẩn. Hội đồng địa phương, gồm cả cư dân lẫn chính quyền địa phương, sẽ quản lý những tổ hợp nhà ở này, và những hội đồng cấp cao hơn sẽ bảo đảm nguồn tài chính đủ đáp ứng nhu cầu nhà ở của chúng ta.

### **Quản lý chiến lược nền kinh tế: Vượt khỏi sự thiên cận của thị trường**

Như chúng ta đã thảo luận từ trước, trong suốt quá trình huy động thời Chiến tranh thế giới thứ hai, chính phủ Mỹ đã lập dự trữ sản lượng và mức đầu tư cho gần như toàn bộ nền kinh tế. Trong một xã hội chủ nghĩa xã hội dân chủ, khi sở hữu công bao trùm nhiều lĩnh vực chủ chốt của nền kinh tế, chúng ta sẽ khái quát hóa và dân chủ hóa một quá trình quản lý chiến lược tương tự.

Chúng ta sẽ tổ chức các cuộc thảo luận định kỳ và bỏ phiếu trong các hội đồng ở tất cả các cấp để thiết lập những mục tiêu về kinh tế, môi trường và xã hội cũng như những kế hoạch để đạt được chúng. Những hội đồng này sẽ cho phép công dân chia sẻ quan điểm ở những khu dân cư, các thành phố và khu vực, đồng thời tạo điều kiện để công nhân lên tiếng trong các nhóm làm việc, các công ty và các ngành. Hội đồng kinh tế quốc gia sẽ tổng hợp dữ liệu đầu vào này. Quyền đưa ra quyết định sẽ được phi tập trung hóa nếu có thể và tập trung hóa nếu cần thiết. Quyết định sẽ được đưa ra ở cấp thấp nhất, nơi mà tất cả các bên bị ảnh hưởng có thể cùng nhau thảo luận và quyết định để bảo đảm rằng quá trình quản lý chiến lược mang lại nhiều lợi ích nhất có thể từ sự hiểu biết về địa phương. Trường hợp các bên bị ảnh hưởng lan rộng khắp nền kinh tế - chẳng hạn trong các ngành có tính kinh tế theo phạm vi lớn, với những tác động bao trùm tới các nhà cung cấp và khách hàng,

hoặc ảnh hưởng nghiêm trọng tới môi trường tự nhiên hoặc xã hội - việc ra quyết định sẽ được tập trung hóa hơn. Cho dù việc ra quyết định mang tính tập trung hơn hay địa phương hơn, chúng ta cần thận trọng để có thể bảo đảm chất lượng tham gia cũng như dân chủ của nó.

Dựa trên dữ liệu đầu vào từ những hội đồng cấp dưới, hội đồng kinh tế quốc gia dân chủ sẽ quyết định những mục tiêu kinh tế chính cho xã hội của chúng ta trong giai đoạn tới, căn cứ vào ý kiến của công dân và doanh nghiệp ở lõi xã hội chủ nghĩa. Những mục tiêu này sẽ bao gồm những vấn đề như giờ làm việc hằng tuần và hằng năm; khối lượng và loại nhu cầu cơ bản nào sẽ được đáp ứng thông qua việc phân phối miễn phí; những nhu cầu khác nào mà người tiêu dùng được yêu cầu thanh toán; số tiền đầu tư sẽ rót vào những lĩnh vực khác nhau của hoạt động kinh tế và xã hội; sự cân bằng của tiêu chuẩn về kinh tế, xã hội và môi trường mà những hội đồng kinh tế và ngân hàng sẽ sử dụng để đánh giá hiệu quả và đề nghị đầu tư của doanh nghiệp; và đầu tư dành riêng cho việc giảm thiểu sự bất bình đẳng giữa các khu vực và các nhóm<sup>27</sup>.

Trong quá khứ, những người chỉ trích về việc hoạch định chủ nghĩa xã hội đã lập luận rằng sự phức tạp của nền kinh tế hiện đại là quá lớn - với hàng triệu sản phẩm - đến mức không thể tính toán được để phát triển các kế hoạch sản xuất và đầu tư một cách chi tiết và kịp thời<sup>28</sup>. Họ cho rằng nền kinh tế thị trường vượt trội hơn nhiều trong việc bảo đảm cân bằng cung - cầu cho tất cả những sản phẩm này, vì thị trường dựa vào thông tin giá cả hơn là đại lượng vật lý và vì nó phân cấp việc đưa ra quyết định tới từng doanh nghiệp và người tiêu dùng. Tuy nhiên, máy tính hiện đại khiến cho việc tính toán những kế hoạch sản xuất và đầu tư phù hợp với toàn bộ nền kinh tế

trở nên hoàn toàn khả thi, nên chúng ta không cần quá trình thị trường tư bản để đạt được kết quả đó.

Chúng ta nên tạm dừng để nhấn mạnh sự tương phản giữa quá trình quản lý chiến lược này và quá trình cạnh tranh trong hệ thống thị trường tư bản. Trong hệ thống tư bản, giá cả xuất hiện sau. Các công ty mang sản phẩm ra thị trường kèm mức giá; nhưng vì họ không biết kế hoạch của đối thủ cạnh tranh nên họ thường nhận thấy cần phải điều chỉnh giá lên hoặc xuống để ứng phó với hành động của đối phương. Cạnh tranh đe dọa làm phá sản những công ty có chi phí và giá cả quá đắt và đẩy nhân viên các công ty đó vào cảnh thất nghiệp. Trong hệ thống quản lý chiến lược xã hội chủ nghĩa, giá cả sẽ phản ánh những mục tiêu chiến lược chung của chúng ta. Chúng sẽ kết hợp các chi phí của nhiều ngoại ứng khác nhau - chẳng hạn như ô nhiễm - và mối bận tâm của chúng ta về tương lai xa hơn - ví dụ thông qua đánh thuế việc phát thải khí cacbon. Trong mô hình chủ nghĩa tư bản, quản lý chiến lược chỉ giới hạn trong từng công ty riêng lẻ và do đó, phụ thuộc vào thị trường. Trong mô hình chủ nghĩa xã hội, thị trường sẽ lệ thuộc vào chiến lược kinh tế của chúng ta và sẽ trở thành một phương tiện để thực hiện chiến lược đó. Việc quản lý chiến lược như vậy không loại trừ cạnh tranh giữa các doanh nghiệp. Một hệ thống chủ nghĩa xã hội được quản lý tốt sẽ khuyến khích doanh nghiệp cạnh tranh để cung cấp nhiều sản phẩm và dịch vụ hấp dẫn hơn, và sẽ cho phép khách hàng tự do thể hiện mình yêu thích doanh nghiệp nào hơn trên thị trường.

Điều quan trọng đối với hiệu quả của quá trình quản lý chiến lược này là các doanh nghiệp phải thông báo cho các hội đồng kinh tế một ước tính chính xác về năng lực của mình, và

phải nỗ lực để đáp ứng những mục tiêu chung đã được thỏa thuận - không nói giảm đi để dễ dàng đạt được mục tiêu, dẫn tới việc cung cấp thừa thãi hàng hóa, cũng không nói quá lên để có được nhiều tài nguyên hơn, từ đó tạo ra sự thiếu hụt<sup>29</sup>.

Để đạt được điều này, chúng ta sẽ có ba công cụ có thể kết hợp để sử dụng. Đầu tiên là sự minh bạch. Do công nhân cũng như các đối tác bên ngoài và các nhà cung cấp, khách hàng và hội đồng kinh tế đều có quyền truy cập tất cả thông tin liên quan tới doanh nghiệp, và do quá trình quản lý chiến lược cho phép họ đối thoại với nhau, thông tin sẽ rõ ràng, và những sai lệch sẽ được phát hiện và sửa chữa nhanh chóng hơn.

Những khích lệ về tài chính là công cụ thứ hai. Chúng ta sẽ đưa ra một khoản tiền thưởng tập thể để trao cho người lao động nếu doanh nghiệp đạt được sản lượng cao nhưng đồng thời, cũng sẽ phạt họ nếu sản lượng thấp hoặc cao hơn mục tiêu. Điều này sẽ giúp bảo đảm các hội đồng kinh tế nhận được thông tin chính xác từ các doanh nghiệp về năng lực của họ.

Công cụ thứ ba là cạnh tranh. Chúng ta sẽ tránh được những tình huống độc quyền, nơi chỉ có duy nhất một nhà cung cấp cho một sản phẩm nhất định. Phân phối hợp đồng cung cấp cho nhiều doanh nghiệp và/hoặc trao quyền cho các doanh nghiệp lựa chọn nhà cung cấp sẽ giúp cho doanh nghiệp và hội đồng kinh tế có dữ liệu so sánh về hiệu quả. Khích lệ về tài chính kết hợp với sự công nhận mang tính tượng trưng sẽ khích lệ các doanh nghiệp đang tụt hậu và trao thưởng cho những doanh nghiệp hoạt động tốt hơn. Các diễn đàn ngành sẽ giúp những doanh nghiệp kém hơn học hỏi từ những doanh nghiệp hàng đầu.

**Tài chính: Vượt lên trên khả năng sinh lời**

Ngày nay, một số ngân hàng đang kiểm soát toàn bộ lĩnh vực ngân hàng của chúng ta. Thay vì phá vỡ chúng và tin rằng cạnh tranh thị trường tư bản sẽ mang lại một hệ thống tín dụng lành mạnh, chúng ta sẽ xã hội hóa quyền sở hữu và kiểm soát những ngân hàng này. Toàn bộ thị trường chứng khoán và thị trường trái phiếu sẽ biến mất, cùng với chủ nghĩa tư bản sòng bạc\* mang tính chất đầu cơ mà chúng ta chứng kiến ngày nay.

Lĩnh vực ngân hàng sẽ được phân chia thành ngân hàng tiêu dùng và ngân hàng ngành - cả hai đều đặt dưới sự kiểm soát của chính phủ. Ngân hàng tiêu dùng sẽ hoạt động giống như các hiệp hội về tiết kiệm và cho vay, trả lãi cho các khoản tiết kiệm và tính lãi cho các khoản vay tiêu dùng. Ngân hàng ngành sẽ tài trợ cho việc tái kiến thiết nền kinh tế, dựa vào tiêu chuẩn đã được phát triển trong quá trình quản lý chiến lược ở các cấp độ khu vực, ngành và quốc gia. Những ngân hàng này sẽ thay thế các thị trường tài chính trong vai trò nguồn đầu tư. Chúng sẽ trở thành phương tiện để chuyển tín dụng tới những doanh nghiệp ở vòng thứ hai và thứ ba của nền kinh tế. Các ngân hàng ngành sẽ tài trợ đầu tư dựa trên sự kết hợp tiêu chí về kinh tế, xã hội và môi trường, cũng như căn cứ vào những mục tiêu chiến lược của các hội đồng kinh tế.

**Sản xuất: Vượt lên trên sự tăng trưởng bằng mọi giá**

Công việc trong một hệ thống chủ nghĩa xã hội dân chủ sẽ được tái tổ chức để khiến nó trở nên vừa ý hơn về mặt bản chất, với chuyên môn rộng hơn và nhiều cơ hội hơn để phát triển và đẩy mạnh kỹ năng. Và hy vọng rằng, nhiều người sẽ thấy

---

\* Chủ nghĩa tư bản sòng bạc thiên về ý tưởng một nền kinh tế dựa trên đầu cơ, nơi các hoạt động kinh doanh chuyển sang "đánh bạc" hơn là thực sự sản xuất hàng hóa và dịch vụ kinh tế (BT).

hài lòng khi đóng góp cho lợi ích chung. Mặc dù vậy, với nhiều người khác, thậm chí có lẽ là hầu hết mọi người, công việc vẫn là thứ gì đó người ta làm vì bắt buộc hơn là đam mê. Bởi vậy, thời gian rảnh rỗi - thời gian cho gia đình và tương tác xã hội, thời gian để nuôi dưỡng sở thích và tài năng - sẽ được coi là một hình thức quý giá của thịnh vượng xã hội.

Trong chế độ tư bản chủ nghĩa, thời gian làm việc để bảo đảm mức sống vừa đủ chỉ được giảm xuống nhờ kết quả của những cuộc đấu tranh chính trị gian khổ của người lao động chống lại những lợi ích kinh doanh. Dưới chủ nghĩa xã hội dân chủ, chúng ta sẽ hướng tới việc mang lại nhiều ý nghĩa hơn cho công việc, nhưng cũng sẽ nhắm đến sự cân bằng công việc - cuộc sống tương đối khác biệt<sup>30</sup>. Trong xã hội chủ nghĩa xã hội, chúng ta sẽ rút ngắn thời gian làm việc trong tuần, tăng thời hạn cho kỳ nghỉ hằng năm, cũng như nghỉ phép vì lý do sức khỏe và gia đình.

Việc giảm thời gian làm việc trong tuần sẽ đạt được khi loại bỏ sản xuất lãng phí. Cơ hội là rất lớn - không chỉ bởi vì xã hội chủ nghĩa xã hội của chúng ta sẽ giảm đáng kể chi phí dành cho quân sự.

Chúng ta sẽ giảm chi phí hoạt động lãng phí của chủ nghĩa tư bản. Quả thực, mặc dù những người chỉ trích mô hình chủ nghĩa xã hội nhanh chóng làm dấy lên lo ngại về những khoản chi phí quan liêu trong việc hoạch định tập trung, họ quên mất thời gian mà xã hội chúng ta lãng phí vào công việc của những hình thức trung gian trong bảo hiểm y tế tư nhân, của những nhà quảng cáo luôn cố gắng thuyết phục chúng ta mua nhiều hơn, của những nhà môi giới chứng khoán và các ngân hàng đầu tư, của luật sư và quan tòa nhằm giải quyết những xung đột thương mại. Hầu hết những hoạt động này là không cần thiết trong hệ thống chủ nghĩa xã hội.

Ngoài những lãng phí kể trên, dưới chế độ tư bản chủ nghĩa, chúng ta cũng phải chịu chi phí sản xuất lớn không cần thiết. Chẳng hạn, hãy xem xét tất cả nỗ lực để sản xuất và sửa chữa ô tô mà quốc gia sẽ tránh được khi chúng ta đơn giản hóa các thiết kế xe và chuẩn hóa các bộ phận trên các mẫu xe - và khi chúng ta đầu tư vào hệ thống giao thông công cộng toàn diện và miễn phí. Cũng hãy nghĩ tới tất cả những lợi ích về môi trường được tạo ra nhờ sự thay đổi theo định hướng như vậy.

Thông qua việc quản lý dân chủ nền kinh tế, chúng ta sẽ loại bỏ một số lượng lớn những công việc vô ích. Và chúng ta sẽ chia sẻ thành quả cũng như công việc bằng cách giảm giờ làm. Những ước tính tốt nhất hiện tại cho thấy chúng ta có thể duy trì được mức giàu có về vật chất nếu mọi người làm việc trung bình khoảng 20 giờ một tuần<sup>31</sup>.

### **Đổi mới: Vượt lên trên chủ nghĩa tư bản mạo hiểm**

Một nền kinh tế chủ nghĩa xã hội sẽ tạo ra nhiều cơ hội cho khởi nghiệp sáng tạo hơn là chủ nghĩa tư bản. Giảm giờ làm việc hằng tuần sẽ giải phóng thời gian để nhiều người có thể quan tâm tới hoạt động kinh doanh. Hơn nữa, thay vì dựa vào chủ nghĩa tư bản mạo hiểm, những người khởi nghiệp trong nền kinh tế xã hội chủ nghĩa sẽ nhận được tài trợ từ các ngân hàng thuộc sở hữu công và từ các doanh nghiệp mà họ đang làm việc. Trong khi các nhà tư bản mạo hiểm chỉ rót vốn khi họ thấy có cơ hội tốt để nhân giá trị khoản đầu tư với hệ số ít nhất là 10 lần trong khoảng 3-5 năm, những ngân hàng thuộc sở hữu nhà nước của chúng ta sẽ ít tham vọng hơn, và sẽ đầu tư dựa trên đề xuất về tác động đến phúc lợi dài hạn của con người và hành tinh<sup>32</sup>.



Một số hoạt động khởi nghiệp sẽ diễn ra trong phạm vi của các doanh nghiệp ở vòng tròn thứ nhất và thứ hai - ngày nay, chúng ta gọi đó là hoạt động “khởi sự trong doanh nghiệp”. Trong một hệ thống chủ nghĩa xã hội, những cơ hội cho hành động sáng tạo như vậy sẽ mở rộng<sup>33</sup>. Và một số trong đó sẽ diễn ra ở các doanh nghiệp thuộc vòng tròn thứ ba. Bởi vậy, vòng tròn thứ ba này sẽ là nơi thử nghiệm của các doanh nghiệp mới ở vòng ngoài cùng của quá trình quản lý chiến lược quốc gia. Nếu những doanh nghiệp sáng tạo này chứng minh được thành công và phát triển đủ lớn, những người sáng lập và nhân viên của họ sẽ có một “chiến lược rút lui” dễ dàng bằng cách thu hút việc tiếp quản của một trong những doanh nghiệp thuộc vòng tròn thứ nhất hoặc thứ hai.

Trong khi ở hệ thống tư bản chủ nghĩa, quá trình khởi nghiệp gắn liền với việc làm giàu cá nhân cho những người sáng lập và những nhà đầu tư tư bản mạo hiểm, thì trong xã hội chủ nghĩa xã hội, các nhà khởi nghiệp sẽ nhận phần thưởng khiêm tốn về tiền bạc nhưng lại được xã hội công nhận một cách rộng rãi. Những người chỉ trích chủ nghĩa xã hội đôi khi lập luận rằng sự phát triển kinh tế phụ thuộc rất nhiều vào sự sáng tạo của số ít, và nếu không hứa hẹn về những phần thưởng tài chính khổng lồ, những đột phá lớn về sáng tạo sẽ không xuất hiện. Tuy nhiên bằng chứng mạnh mẽ là các nhà đổi mới sáng tạo được thúc đẩy mạnh mẽ hơn nhờ viễn cảnh được phục vụ nhân loại và nhờ sự công nhận về mặt xã hội cũng như chuyên môn hơn là sự giàu có cho bản thân<sup>34</sup>.

Ngoài khởi nghiệp từ dưới lên, đổi mới trong nền kinh tế theo chủ nghĩa xã hội dân chủ năng động sẽ được dẫn dắt và

kích thích nhờ những chương trình được quyết định dân chủ, quản lý tập trung về phát triển và triển khai đổi mới. Tính cấp thiết của những chương trình như vậy là rất lớn, với tầm quan trọng của công nghệ trong việc ứng phó với khủng hoảng môi trường. Các khoản đầu tư “định hướng theo nhiệm vụ” của chính phủ cùng sự hỗ trợ về chính sách tương ứng cho doanh nghiệp địa phương sẽ rất quan trọng nếu chúng ta muốn tận dụng tiềm năng to lớn của cách mạng công nghệ kỹ thuật số để đi vào con đường phát triển xanh, bền vững<sup>35</sup>.

Một nền kinh tế theo chủ nghĩa xã hội năng động sẽ triển khai nguyên tắc Đổi mới hợp tác để chắc chắn rằng sự đổi mới tập trung, từ trên xuống dưới và sự đổi mới mang tính địa phương, từ dưới lên trên, hoạt động nhịp nhàng. Các hội đồng kinh tế sẽ tài trợ cho các cơ quan nghiên cứu và phát triển cấp quốc gia, cấp khu vực và cấp ngành, học hỏi từ thành công của Viện Y tế quốc gia và Cơ quan Dự án nghiên cứu quốc phòng tiên tiến. Các hội đồng sẽ đồng thời khuyến khích doanh nghiệp không chỉ sản xuất những sản phẩm được quy định trong quá trình hoạch định chiến lược mà còn tìm hiểu những lựa chọn thay thế có thể được khách hàng quan tâm. Thành quả cho “sự đánh cược” trong kinh doanh sẽ mang lại thu nhập tăng thêm cho lao động của doanh nghiệp và cũng sẽ cung cấp thông tin cho hội đồng kinh tế và những doanh nghiệp khác, những thông tin sẽ được đưa vào vòng hoạch định chiến lược tiếp theo. Vì sự đổi mới này đòi hỏi một khoản đầu tư bước đầu quan trọng, quá trình quản lý chiến lược của chúng ta sẽ xã hội hóa các chi phí, rủi ro cũng như những lợi ích của đầu tư.

Dĩ nhiên, một số đổi mới đặt ra nhiều rủi ro về sức khỏe hoặc môi trường. Do đó, chúng ta cần các cơ quan chuyên môn đánh giá, kiểm tra và giám sát phù hợp. Ngày nay, các cơ quan điều hành như Cục Quản lý thực phẩm và dược phẩm bị cản trở trước sức nặng của lợi ích kinh doanh, và hệ quả là, những thất bại của họ là vô cùng phổ biến. Những người trong bộ máy chính phủ của chủ nghĩa xã hội sẽ có khả năng đưa ra quyết định cân bằng tốt hơn giữa lợi ích và rủi ro của những công nghệ sáng tạo mới.

### **VƯỢT QUA SỰ TƯỚNG QUYỀN Ở NƠI LÀM VIỆC**

Việc xã hội hóa tài sản sẽ cho phép chúng ta giải quyết cuộc khủng hoảng bị tước quyền ở nơi làm việc. Chúng ta sẽ không còn làm việc với vai trò “người làm công”, cho phép ban quản lý có quyền kiểm soát công việc và thành quả của mình để đổi lấy tiền công hoặc tiền lương. Chúng ta sẽ làm việc với vai trò công dân, được trao quyền tham gia quản trị nơi làm việc (và nền kinh tế rộng hơn) một cách bình đẳng<sup>36</sup>. Từ kinh nghiệm của các doanh nghiệp phúc lợi cao và các hợp tác xã lao động, chúng ta đã có nhiều hiểu biết về việc những doanh nghiệp như vậy được tổ chức ra sao để có thể duy trì cả sự tham gia dân chủ lẫn hiệu quả kinh tế. Mô hình xã hội chủ nghĩa dân chủ sẽ mở rộng việc lập chiến lược, đổi mới, đào tạo và làm việc hợp tác ở cấp độ doanh nghiệp.

#### **Doanh nghiệp: Không chỉ là người làm thuê**

Pháp luật sẽ yêu cầu sự đại diện của người lao động ở các ban quản lý của tất cả doanh nghiệp trong một quy mô nhất định, cùng với đại diện của những bên liên quan khác như

khách hàng và các nhóm cộng đồng. Tại vòng tròn bên trong gồm các doanh nghiệp ở khu vực công, những ban này sẽ đóng vai trò cố vấn, do những chiến lược của họ sẽ phụ thuộc vào các cơ quan chính phủ có liên quan, vận hành dưới sự quản lý của các hội đồng kinh tế. Ở vòng tròn thứ hai gồm những hợp tác xã được xã hội hóa, những ban này sẽ có quyền tự chủ lớn hơn.

Bên ngoài phạm vi của ban, việc quản lý dân chủ doanh nghiệp sẽ như thế nào? Trong các doanh nghiệp nhỏ hơn, các quyết định về chính sách lớn sẽ được thông qua bởi các hội đồng chung bao gồm tất cả người lao động, có quyền bỏ phiếu như nhau. Trong các doanh nghiệp lớn hơn, việc chỉ phụ thuộc vào một hội đồng chung sẽ gây khó khăn khi thể hiện những giá trị dân chủ. Ở đây, tại cấp độ doanh nghiệp cũng như trong địa hạt chính trị, nền dân chủ sẽ có cả hình thức trực tiếp lẫn gián tiếp. Và giống như trong lĩnh vực chính trị, chúng ta sẽ luân phiên vai trò đại diện, hoặc chỉ định họ một cách ngẫu nhiên để bảo đảm sự đa dạng về quan điểm và tránh sự xuất hiện một tầng lớp xã hội có đặc quyền của những đại diện về chuyên môn. Có nhiều điều chúng ta có thể học hỏi ở đây từ kinh nghiệm của các hợp tác xã lao động lớn hơn, như hợp tác xã Mondragon ở Tây Ban Nha<sup>37</sup>.

Tại đây, công nghệ kỹ thuật số sẽ giúp được chúng ta. Các công ty tư bản thường không mấy quan tâm tới việc đưa ra lựa chọn chiến lược dựa trên phiếu bầu của nhân viên. Ngược lại, trong các doanh nghiệp chủ nghĩa xã hội, các công nghệ kỹ thuật số sẽ tạo điều kiện để người lao động trong doanh nghiệp và các đối tác bên ngoài có liên quan được thảo luận rộng rãi và bỏ phiếu thường xuyên. Khi các diễn đàn dân chủ được huy động để đưa ra quyết định đầu tư hoặc thoái vốn khỏi những ngành hoặc khu vực cụ thể, các công nghệ kỹ thuật số sẽ cho

phép chúng ta tính toán gần như ngay lập tức những tác động liên quan tới việc làm và phúc lợi - ở các doanh nghiệp, địa phương và ngành nghề - và tổ chức để công dân bỏ phiếu cho các kịch bản cạnh tranh.

Nghiệp đoàn sẽ là một phần quan trọng trong quản trị dân chủ của doanh nghiệp chủ nghĩa xã hội. Người lao động sẽ trực tiếp tham gia và thông qua những đại diện trong ban quản trị của doanh nghiệp, nhưng kinh nghiệm thực tế cho thấy những vấn đề và cơ hội sẽ xuất hiện hiệu quả hơn nếu có thêm một đường dây liên lạc thứ hai giữa lao động cấp cơ sở và lãnh đạo doanh nghiệp<sup>38</sup>.

Ngoài những thay đổi này trong quản trị doanh nghiệp, chúng ta sẽ khởi động một chiến dịch lớn để sắp xếp lại công việc hằng ngày theo hướng nhân văn hơn. Ngày nay, do mọi công ty phúc lợi cao đã chuyển sang những hình thức tổ chức công việc hấp dẫn hơn và phụ thuộc vào làm việc nhóm ở bộ phận sản xuất và cấp cơ sở, vẫn có rất nhiều công ty hoạt động kém hiệu quả, để mặc nhân viên mắc kẹt trong những công việc hạn hẹp và lặp đi lặp lại trong suốt nhiều năm liên tục, mà không có cơ hội để đóng góp ý kiến cải thiện và không có cơ hội để phát triển cá nhân. Trong xã hội chủ nghĩa xã hội, người lao động ở mọi doanh nghiệp - đặc biệt là những nhân viên trong lõi chủ nghĩa xã hội - sẽ được khuyến khích để suy nghĩ về việc tổ chức hoạt động hằng ngày của mình theo hướng trao quyền nhiều hơn và tổ chức các lộ trình phát triển kỹ năng và nghề nghiệp. Đổi mới hợp tác sẽ trở thành một quy trình tiêu chuẩn trong toàn ngành và các cơ quan chính phủ.

Những người hoài nghi không tin rằng các doanh nghiệp chủ nghĩa xã hội dân chủ có thể đạt đến, chứ chưa nói là vượt qua năng suất của các công ty tư bản. Nguyên tắc Đào tạo hợp tác mang đến một câu trả lời thích đáng cho lo ngại này. Các

doanh nghiệp chủ nghĩa xã hội sẽ được quản trị một cách dân chủ. Các ban của họ sẽ đối thoại với những hội đồng kinh tế liên quan ở nhiều công ty khác trong khu vực cũng như trong ngành, và họ sẽ cân nhắc khi đưa ra những mục tiêu của doanh nghiệp để đáp ứng nhu cầu của người lao động, cộng đồng và môi trường, cũng như theo sở thích về sản phẩm và những hạn chế trong khả năng tài chính của người tiêu dùng và cả xã hội. Những lợi ích từ năng suất cao hơn sẽ không thể hiện dưới dạng những khoản lợi nhuận lớn hơn dành cho chủ sở hữu công ty và nhà đầu tư như hiện nay. Thay vào đó, lợi ích sẽ được chia sẻ công bằng giữa người lao động và những bên liên quan khác. Dưới những điều kiện mới này, nhân viên sẽ thực sự quan tâm tới việc giúp tìm ra cách thức hiệu quả nhất để thực hiện công việc của mình.

Hệ quả là, trong nền kinh tế theo chủ nghĩa xã hội, sự chuẩn hóa sẽ được tăng cường hơn và giúp đạt năng suất cao hơn mức khả thi trong những điều kiện tư bản - và sẽ vận hành mà không có sự áp đặt và những tác động thù địch như chúng ta thấy ngày nay. Đào tạo hợp tác sẽ được khái quát như một nguyên tắc tổ chức trong các doanh nghiệp. Và tại cấp độ ngành, các hội đồng kinh tế sẽ hỗ trợ những nỗ lực chuẩn hóa cho toàn bộ doanh nghiệp cả về sản phẩm, chẳng hạn như về thiết kế ô tô mà chúng ta đã thảo luận ở phần trước của chương, và cho cả các quy trình, như với CMM của công nghiệp phần mềm mà chúng ta đã thảo luận ở chương trước.

### **Công việc và thu nhập: Thoát khỏi tình trạng bấp bênh**

Một trong những mục tiêu cơ bản của hệ thống chủ nghĩa xã hội dân chủ sẽ là bảo đảm cuộc sống tốt đẹp cho tất cả mọi người, thoát khỏi tình trạng ép buộc phải “làm việc để sống”.

Nhưng mục tiêu đó vẫn còn xa vời; do đó, trong một xã hội chủ nghĩa xã hội dân chủ, chúng ta phải tìm ra cách để bảo đảm phân phối công bằng nỗ lực làm việc ngay cả khi chúng ta tìm cách nâng cao chất lượng công việc và giảm thời gian lao động.

Một mặt, chúng ta đủ tiến bộ về mặt công nghệ để đáp ứng nhiều nhu cầu cơ bản một cách miễn phí. Không một ai, dù làm việc hay không, thiếu những thứ cơ bản như thực phẩm, quần áo, nhà ở, giáo dục, dịch vụ chăm sóc sức khỏe, di chuyển, thông tin liên lạc, dịch vụ công cộng,... Mặt khác, có nhiều sản phẩm và dịch vụ khác mà chúng ta có thể tùy ý lựa chọn, và người tiêu dùng sẽ trả tiền cho những thứ đó bằng chính thu nhập của mình.

Sau đó, làm thế nào để xác định được những khoản thu nhập này? Các mức lương cơ bản cho nhiều loại công việc khác nhau sẽ được xác định (trong khu vực lõi chủ nghĩa xã hội) nhờ các hội đồng kinh tế. Sự phân chia kỹ lưỡng về mức lương sẽ được quyết định dựa trên các bộ phận của doanh nghiệp. Người lao động ở những phân loại công việc khác nhau sẽ cần phải giải thích cho người khác về việc tại sao họ cho rằng loại công việc này có giá trị hơn loại công việc kia.

Mức chênh lệch về tiền lương sẽ nhỏ hơn nhiều so với hiện tại. Như tôi sẽ lý giải dưới đây, bằng cách tạo ra một nền giáo dục miễn phí và trả cho sinh viên một khoản trợ cấp khá khá, chúng ta sẽ xã hội hóa chi phí đầu tư vào giáo dục đại học - đối lập với hệ thống hiện tại khi sinh viên và gia đình của họ tự chi trả - và kết quả là, phần lớn lý do căn bản cho sự chênh lệch về tiền lương trong chế độ tư bản chủ nghĩa sẽ biến mất.

Ngoài lương cơ bản, tiền thưởng sẽ được thiết kế để hỗ trợ cho nguyên tắc đạo đức của chủ nghĩa xã hội là sự phụ

thuộc lẫn nhau và đóng góp cho lợi ích chung, bằng cách trao thưởng cho cả nhóm lẫn cá nhân cho phần đóng góp đó - dựa trên nguyên tắc Làm việc hợp tác. Có thể có một số tiến triển xã hội xa hơn mà ở đó, những khích lệ về kinh tế để lao động hăng say và việc đưa ra sáng kiến không còn cần thiết nữa; nhưng trong tương lai gần, ngay cả những khác biệt khiêm tốn nhất về lương sẽ có nhiều lợi ích lớn, đặc biệt là trong những công việc mà về bản chất, có quyền lợi hạn chế. Nghiên cứu tâm lý xã hội cho thấy, ngay cả những khác biệt nhỏ về định lượng trong tiền lương có thể mang ý nghĩa biểu tượng lớn<sup>39</sup>.

Sau đó, mọi người sẽ thích nghi như thế nào với công việc trong một hệ thống như vậy? Giống như trong một công ty tư bản lớn hiện tại, mọi người sẽ được yêu cầu thay đổi công việc khi những thay đổi đó cải thiện hiệu quả kinh tế chung, chẳng hạn nếu chúng ta cần ít người hơn để sản xuất ô tô và cần nhiều người hơn để sản xuất tuabin gió. Nhưng trong một hệ thống chủ nghĩa xã hội, hiệu quả kinh tế sẽ được đo lường qua cách đáp ứng những nhu cầu xã hội hơn là cải thiện khả năng sinh lời của công ty tư bản. Và những yêu cầu thay đổi công việc có thể liên quan đến cả việc di chuyển giữa các doanh nghiệp hơn là chỉ trong nội bộ công ty. Trong trường hợp những yêu cầu như vậy không đủ để kêu gọi người tình nguyện, các mức lương sẽ được điều chỉnh để việc thay đổi công việc hấp dẫn hơn.

## VƯỢT QUA SỰ THỜ Ơ CỦA CHÍNH PHỦ

Việc xã hội hóa tài sản sẽ cho phép chúng ta loại bỏ sự phụ thuộc của chính phủ vào những lợi ích kinh doanh của khu



vực tư nhân, và nhờ đó khắc phục lý do chính cho sự thờ ơ của chính phủ. Sức mạnh cấu trúc của khu vực doanh nghiệp tư nhân và khả năng đe dọa “cuồng đoạt vốn” và “tháo chạy vốn” sẽ được loại trừ. Bởi vậy, cũng sẽ có nhiều con đường khác nhau (vận động hành lang, đóng góp, chính sách nhân sự xoay vòng,...) cho phép những lợi ích của doanh nghiệp và người giàu có được sức mạnh trong thể chế chính trị hiện tại.

Khi xây dựng những chính sách của chính phủ trong một xã hội chủ nghĩa xã hội dân chủ, chúng ta sẽ có sự bình đẳng thực sự trong vai trò công dân, không chỉ là sự bình đẳng về mặt pháp lý. Hệ thống chính trị của chúng ta sẽ được chuyển đổi, từ chế độ tài phiệt - hoạt động theo “nguyên tắc vàng”, nghĩa là ai có vàng thì có quyền - sang một nền dân chủ thực sự. Chúng ta sẽ cần những tổ chức chính trị mới mà trong đó, công dân có thể cùng nhau tranh luận, cân nhắc và quyết định chính sách. Chúng ta sẽ tận dụng tiềm năng của các hệ thống điện tử để tăng cường thảo luận công khai và đơn giản hóa việc bỏ phiếu phổ thông<sup>40</sup>. Mở rộng phạm vi dân chủ cho hệ thống kinh tế, chúng ta sẽ cần một loạt các tổ chức quản lý mới ở mọi cấp độ, từ khu dân cư tới thành phố, khu vực và toàn bộ quốc gia, và chúng ta sẽ cần những cơ chế mới để bảo đảm chất lượng dân chủ về những quyết định được đưa ra trong những tổ chức này.

Để đề phòng nguy cơ trượt sang tình trạng độc quyền nhóm, chúng ta sẽ dựa vào một loạt cơ chế. Tự do ngôn luận và tự do hiệp hội là yếu tố cần thiết. Chúng ta cũng sẽ cần bảo vệ quyền lợi cho nhóm thiểu số. Ở một số lĩnh vực, chúng ta có thể muốn một kiểu chế độ liên bang để chắc chắn rằng có sự hỗ trợ rộng rãi cho những quyết định chính sách mang tính dân chủ

và các mối quan tâm của địa phương sẽ không bị đa số phớt lờ trong quá trình đưa ra quyết định.

Trong xã hội chủ nghĩa xã hội dân chủ, chúng ta sẽ hướng tới việc cho phép những hình thức dân chủ trực tiếp diễn ra ở bất cứ nơi nào có thể và sẽ hoạt động một cách “mẫn cán” để bảo đảm sự mạnh mẽ của những hình thức gián tiếp ở bất cứ nơi nào cần thiết. Ngày nay, chúng ta biết rất nhiều về việc các hình thức đại diện có thể suy thoái ra sao và những chính trị gia chuyên nghiệp có thể khống chế hệ thống bầu cử như thế nào, nhưng chúng ta cũng đã học được nhiều về cách làm sao để ngăn chặn nguy cơ đó<sup>41</sup>. Thay vì các đại diện được bầu, chúng ta có thể dựa vào hệ thống rút thăm của người Hy Lạp cổ đại, nơi các công dân được lựa chọn ngẫu nhiên, luân phiên đảm nhiệm những nhiệm vụ chính trị trong thời gian ngắn.

Một mối đe dọa khác với nền dân chủ xuất phát từ nhu cầu của chúng ta trong việc nắm vững chuyên môn. Quả thực, ngày nay các chuyên gia thường độc quyền trao đổi và chiếm lĩnh quá trình đưa ra quyết định. Các diễn đàn lập pháp của chúng ta, chẳng hạn như các hội đồng kinh tế, sẽ cần các chuyên gia để giúp cung cấp dữ liệu và phân tích - nhưng chúng ta phải chắc chắn rằng những chuyên gia này là “để phục vụ, không phải để lãnh đạo”<sup>42</sup>.

Để bảo đảm chất lượng dân chủ trong việc đưa ra quyết định của chính phủ, chúng ta sẽ tận dụng một lượng kinh nghiệm đáng kể với nhiều hình thức dân chủ thảo luận khác nhau. Chúng ta đã quen với quan niệm về dân chủ được định hình sâu sắc nhờ bối cảnh tư bản, nơi các công dân được cho là bỏ phiếu dựa theo những lợi ích vật chất cá nhân. Trong một quá trình dân chủ thảo luận, trước khi bỏ phiếu về một vấn đề nào, chúng

ta sẽ dựa vào một quá trình được tổ chức để huy động thông tin mang tính chuyên môn, để thông báo cho cử tri và để sắp xếp một quá trình đối thoại đáng tin cậy. Trong đối thoại đó, người tham gia sẽ được thách thức và trao cơ hội, để công khai đưa ra những luận điểm - mà trong bối cảnh này sẽ hiển nhiên được hiểu là vì lợi ích chung hơn là lợi ích vật chất của cá nhân. Một tình huống như vậy gọi lên đặc trưng của sự phụ thuộc lẫn nhau và giúp khắc phục hoàn toàn những định hướng cá nhân.

Những người chỉ trích nền dân chủ thảo luận thường cho rằng nó không đủ sức mạnh vì sẽ luôn bị suy yếu do những khác biệt về nguồn lực kinh tế và cá nhân. Tuy nhiên, những chỉ trích này, giống như lo sợ của Aristoteles về nền dân chủ chính trị, đã bị thời phông. Đúng là nền dân chủ thảo luận quả thực sẽ thất bại nếu chúng ta cố gắng thực hiện nó trong một xã hội được định hình dựa trên những bất bình đẳng về cấu trúc của chủ nghĩa tư bản, nhưng phần lớn những bản khoản trên sẽ được loại bỏ trong một xã hội chủ nghĩa xã hội dân chủ<sup>43</sup>. Đúng là quan điểm về giới tính và chủng tộc, hoặc những đặc tính cá nhân như không sẵn sàng phát biểu ở nơi công cộng hoặc bảo thủ, có thể làm suy yếu quá trình thảo luận. Nhưng nếu cho rằng những vấn đề như vậy làm mất giá trị của toàn bộ kế hoạch thảo luận, thì đó chỉ là đang dùng cái hoàn hảo làm kẻ thù của cái tốt. Đây không phải là những trở ngại cơ bản. Chúng là những vấn đề thực tiễn mà ta sẽ giải quyết theo cách thực tế.

Dĩ nhiên, không phải mọi quyết định trong xã hội dân chủ đều có thể được thực hiện theo cách thức đồng thuận mà việc thảo luận hướng tới. Một số vấn đề sẽ khiến một nhóm thiểu số không hài lòng. Tuy nhiên, điều đó không khiến chính quyền dân chủ trở thành một ý tưởng kỳ quặc. Ngay cả khi đang đương đầu với những khác biệt sâu sắc và không thể hòa hợp

được về giá trị, không có lý do gì chúng ta không thể tôn trọng lẫn nhau với tư cách là những đối thủ, dẫu là những đối thủ đầy nhiệt huyết, hơn là những kẻ thù phải loại bỏ lẫn nhau<sup>44</sup>.

Một đặc điểm nổi bật của chính phủ theo mô hình chủ nghĩa xã hội dân chủ là đòi hỏi sự tham gia rộng rãi và thường xuyên hơn của tất cả chúng ta. Với tư cách là người lao động, chúng ta sẽ được kêu gọi tham gia vào những quyết định mà hiện là đặc quyền của các nhà quản lý. Với tư cách là công dân, chúng ta sẽ được kêu gọi tham gia nhiều hơn, tích cực hơn vào những quyết định về một loạt các vấn đề chính sách mà hiện là đặc quyền của các chính trị gia và giới chức. Điều đó nghĩa là sẽ có rất nhiều cuộc họp, nhưng chúng sẽ là những cuộc họp quan trọng, nơi tiếng nói của chúng ta thực sự được lắng nghe. Chủ nghĩa tư bản đã lấy đi sự dân chủ trong cuộc sống. Trong một xã hội chủ nghĩa xã hội, nền dân chủ sẽ trở thành hình thái cuộc sống của chúng ta.

## VƯỢT QUA SỰ QUÁ TẢI CỦA MÔI TRƯỜNG

Không khó để xác định những yêu cầu về tính bền vững cho môi trường<sup>45</sup>. Các tài nguyên có thể tái tạo như cá, đất và nước ngầm phải được sử dụng trong giới hạn mà chúng có thể hồi phục. Chẳng hạn, trữ lượng cá không được phép suy giảm nhanh hơn tốc độ sinh sản của chúng. Các tài nguyên không thể tái tạo như khoáng sản và nhiên liệu hóa thạch không được phép khai thác nhanh hơn các tài nguyên thay thế có thể tái tạo để chúng có thể được đưa vào sử dụng. Ví dụ, chúng ta nên tái đầu tư lợi nhuận từ những quy trình sử dụng nhiên liệu hóa thạch sang những nguồn có thể tái tạo như năng lượng mặt trời hoặc nhiên liệu sinh học, và phải làm việc này kịp thời để bảo

đảm có đủ năng lượng khi dầu mỏ không còn là một lựa chọn. Đồng thời, ô nhiễm và chất thải không được phép vượt mức mà các hệ thống tự nhiên có thể hấp thụ chúng hoặc khiến chúng trở nên vô hại. Chẳng hạn, xả nước thải vào hồ hoặc sông là không bền vững trừ phi tốc độ xả thải chậm lại để mọi sinh vật sống trong nước hấp thụ các chất dinh dưỡng.

Không có lý do tự nhiên nào khiến chúng ta không thể đáp ứng những yêu cầu này, kể cả khi tổng dân số dự kiến của thế giới sẽ đạt mức khoảng 10 tỷ người. Gia tăng dân số là một thách thức, nhưng không phải là một trở ngại không thể vượt qua. Nền kinh tế thế giới đã tăng trưởng khoảng 3%/năm kể từ năm 1970, và như vậy là tăng gấp đôi so với tốc độ gia tăng dân số trong giai đoạn đó, trung bình khoảng 1,5%/năm và đang chậm dần. Đúng là chúng ta đang vượt qua những giới hạn sinh thái của hành tinh. Nhưng gia tăng dân số không phải là yếu tố chính thúc đẩy quỹ đạo này, mà đó là hình thức sản xuất và tiêu dùng tư bản đang phổ biến. Quả thực, chúng ta phải chuyển từ nhiên liệu hóa thạch sang các nhiên liệu có thể tái tạo - đó là điều bắt buộc và cấp bách<sup>46</sup>. Nhưng các nhà khoa học khẳng định rằng, trên thực tế, chúng ta có thể cung cấp năng lượng cho toàn hành tinh bằng những nguồn năng lượng gió, nước và mặt trời<sup>47</sup>. Chắc chắn chúng ta sẽ cần phải nỗ lực rất lớn để chuyển đổi nền kinh tế, một nỗ lực sẽ không mang lại khả năng sinh lời cho khu vực doanh nghiệp. Tuy nhiên, việc này là khả thi<sup>48</sup>.

Trở ngại cơ bản để đạt được sự bền vững về môi trường là hệ thống tài sản tư nhân tư bản chủ nghĩa. Áp lực lợi nhuận hạn chế năng lực của các công ty tư bản về việc đánh giá các ngoại ứng môi trường trong các quyết định và ngăn cản những nỗ lực của chính phủ đưa ra quy định phù hợp. Hệ quả là, chủ

ngĩa tư bản gây nguy hại cho cân bằng sinh thái của hành tinh và do đó, đe dọa đến phúc lợi của chúng ta.

Để đối phó với mối đe dọa trên, chúng ta cần một sự huy động, về cơ bản, giống như cách nước Mỹ làm trong Chiến tranh thế giới thứ hai - ngoại trừ việc nỗ lực này sẽ cần phải toàn diện hơn, kéo dài vài thập kỷ chứ không chỉ 5 năm, và được phối hợp toàn cầu. Một sự huy động như vậy sẽ cho phép chúng ta tài trợ cho nỗ lực nghiên cứu và phát triển trên quy mô lớn. Điều này là cần thiết để phát triển những công nghệ năng lượng mới và giảm thiểu lượng khí CO<sub>2</sub>, đồng thời để thúc đẩy việc chuyển đổi nhanh chóng trong các hệ thống năng lượng, nước, công nghiệp, nhà ở, nông nghiệp và giao thông của chúng ta<sup>49</sup>.

Dĩ nhiên, điều đó sẽ đòi hỏi nhiều thay đổi trong phong cách sống và trong nền kinh tế của chúng ta, nhưng không có nghĩa là nó sẽ làm suy giảm chất lượng cuộc sống. “Dấu chân sinh thái” trung bình của Mỹ lớn hơn 50% so với “dấu chân sinh thái” của một người bình thường ở hầu hết các nước châu Âu, một phần vì nước Mỹ mở rộng đô thị tràn lan hơn, giao thông công cộng ít được sử dụng hơn, và mỗi người sử dụng nhiều năng lượng và nước hơn hầu hết những quốc gia phát triển khác. Tuy nhiên, rõ ràng là, 50% “dấu chân sinh thái” lớn hơn của chúng ta lại không mang lại chất lượng cuộc sống tốt hơn tương ứng<sup>50</sup>. Chẳng hạn, nếu bạn có thể đi bộ hoặc dùng xe đạp hay phương tiện công cộng để đi làm, bạn sẽ có “dấu chân sinh thái” nhỏ hơn nhiều nếu bạn sử dụng xe ô tô cho những hoạt động tương tự đó - đặc biệt là nếu bạn lái xe một mình, giống như hơn 75% người Mỹ, và nhất là nếu xe ô tô của bạn tiêu tốn gần 16 lít nhiên liệu cho 100km, như thực tế phổ biến hiện nay<sup>51</sup>. Những người ăn chay có “dấu chân sinh thái” nhỏ hơn những người ăn thịt. Một ngôi nhà với bãi cỏ có

“dấu chân sinh thái” lớn hơn một ngôi nhà không có bãi cỏ, nhất là nếu bãi cỏ được tưới nước thường xuyên và nếu nó được xử lý bằng hóa chất. Có bất kỳ lựa chọn nào trong số này - chẳng hạn như đi bộ quãng đường ngắn thay vì lái xe quãng đường dài, giảm lượng thịt tiêu thụ, hoặc thay thế các bãi cỏ bằng những thực vật chịu được khô hạn - làm giảm chất lượng cuộc sống của chúng ta không? Hầu như là không.

### **VƯỢT QUA SỰ TAN RÃ CỦA XÃ HỘI**

Chuyển đổi xã hội sẽ hướng tới việc giải quyết các cuộc khủng hoảng xã hội do sự phát triển tư bản gây ra. Các hội đồng kinh tế sẽ hoạt động để khắc phục những chênh lệch trong khu vực và “rối loạn chức năng” ở cấp thành phố xuất phát từ sự lệ thuộc của hệ thống chính trị hiện tại vào khu vực tư nhân và những động lực không thể kiểm soát được của việc cạnh tranh trong thị trường tư bản. Đầu tư sẽ được hướng tới những khu vực cần thiết. Các địa phương sẽ không cần phải hối lộ các tập đoàn bằng các khoản giảm thuế và trợ cấp để họ ở lại hoặc đầu tư. Những lợi ích trong ngành bất động sản sẽ không còn là các điều luật và giấy phép xây dựng thành phố.

Chúng ta cần sự quản lý dân chủ nền kinh tế như vậy để cho phép mọi người có được nền tảng giáo dục mà họ cần; để tổ chức và tài trợ việc chăm sóc trẻ em, chăm sóc người già, chăm sóc y tế; để tổ chức an ninh cộng đồng và nền công lý phục hồi; và để quản lý nhà ở công. Chúng ta đã học được nhiều điều để biết cái gì là cần thiết thông qua các thử nghiệm của các nước dân chủ xã hội cũng như các doanh nghiệp và thành phố tiến bộ. Chủ nghĩa xã hội dân chủ sẽ áp dụng kết quả của những thử nghiệm đó một cách hệ thống hơn.

### **Giáo dục: Vượt lên trên vốn nhân lực**

Đạo luật GI sau Chiến tranh thế giới thứ hai đã chi trả cho các cựu binh trở về không chỉ tiền học phí mà còn các chi phí sinh hoạt để học trung học phổ thông, đại học hoặc học nghề, cũng như cung cấp cho họ những khoản thế chấp chi phí thấp, các khoản vay lãi suất thấp để khởi nghiệp và một năm bồi thường thất nghiệp. Những tác động kinh tế đối với nền kinh tế quốc gia và đời sống của các cựu binh này là rất lớn (bất chấp sự phân biệt chủng tộc trong việc áp dụng và những lợi ích hạn chế của chính sách này đối với phụ nữ)<sup>52</sup>.

Tuy nhiên, bước dân chủ hóa này đã sớm bị đảo ngược, và trong xã hội tư bản của chúng ta ngày nay, giáo dục là cơ chế chính, bảo đảm sự tồn tại dai dẳng của bất bình đẳng giai cấp và chủng tộc qua nhiều thế hệ. Những gia đình giàu có có thể cung cấp nền giáo dục cao hơn cho con cái, những đứa trẻ này có lợi thế vượt trội trong việc theo học và tốt nghiệp những trường phổ thông và đại học tốt nhất và do đó, có được những công việc tốt hơn. Để loại bỏ sự bất bình đẳng trên, một xã hội chủ nghĩa xã hội không chỉ bảo đảm rằng việc chăm sóc trẻ em, giáo dục mầm non, tiểu học, trung học và đại học là miễn phí, mà còn chi trả trợ cấp cho sinh viên.

Dưới những điều kiện này, chi phí phát triển những kỹ năng liên quan tới công việc - điều mà một số người gọi là “đầu tư vốn nhân lực” - sẽ được xã hội hóa. Hệ quả là, mức lương có thể được đưa ra bình đẳng hơn nhiều. Quả thực, chừng nào giáo dục bậc cao không thực sự miễn phí - vì nó đòi hỏi phải trả học phí và đặt ra mức thu nhập - những công việc đòi hỏi nhiều kiến thức hơn sẽ phải được trả lương cao hơn, thì chừng đó



sinh viên không có cách nào để trả các khoản đầu tư cần thiết hoặc các khoản vay sinh viên. Lựa chọn giáo dục và sự nghiệp sẽ không còn bị phụ thuộc vào sự giàu có của cha mẹ. Và mọi người sẽ tự do phát triển kỹ năng chuyên môn mà họ giỏi nhất và quan tâm nhất.

### **Chăm sóc: Vượt lên trên phạm vi gia đình**

Chăm sóc - chăm sóc trẻ em, chăm sóc người già, chăm sóc người ốm và người khuyết tật - là công việc quan trọng, và những người chăm sóc sẽ được công nhận - và bù đắp - nhờ đóng góp của họ cho một trách nhiệm xã hội quan trọng. Điều này sẽ được thực hiện ở vòng tròn thứ nhất của nền kinh tế theo chủ nghĩa xã hội nhờ các cơ quan chính phủ. Nó sẽ được thực hiện ở vòng tròn thứ hai nhờ các hợp tác xã được xã hội hóa. Nó sẽ được thực hiện ở vòng tròn thứ ba nhờ các doanh nghiệp tư nhân nhỏ. Và nó sẽ được thực hiện ở bên ngoài khu vực kinh tế chính thức nhờ những người hàng xóm giúp đỡ lẫn nhau.

Mọi người sẽ kiếm được khoản tiền lương kha khá khi thực hiện việc chăm sóc như vậy, và họ sẽ thực sự chú ý tới nhiệm vụ đó vì họ đang giúp đỡ mọi người xung quanh. Những doanh nghiệp phục vụ cộng đồng này sẽ được hội đồng kinh tế khu vực tài trợ sau khi đệ trình ngân sách và những hoạt động dự kiến. Ngày nay, một số cộng đồng tổ chức các hệ thống giao dịch địa phương để mọi người kiếm được những khoản tín dụng có thể dùng để trao đổi với các dịch vụ địa phương khác<sup>53</sup>. Trong xã hội chủ nghĩa xã hội, hoạt động như vậy có thể được bù đắp nhờ các hội đồng cộng đồng lân cận theo cùng một cách thức vận hành như trong bất kỳ một bộ phận nào khác của nền kinh tế chủ nghĩa xã hội.

Chủ nghĩa xã hội khó có thể dân chủ nếu sự đóng góp của phụ nữ tiếp tục bị đánh giá thấp. Và ngược lại, việc xã hội hóa nhiều hoạt động chăm sóc sẽ dọn đường cho sự bình đẳng giới lớn hơn. Quả thực, phân biệt đối xử về giới sẽ được giải quyết hiệu quả hơn nhiều một khi chúng ta bỏ lại hệ thống doanh nghiệp tư nhân. Chẳng hạn: những nỗ lực trả lương công bằng đã bị cản trở do thiếu hệ thống phân loại công việc được chuẩn hóa và do sự thiếu minh bạch về bậc lương - những ông chủ tư bản đương nhiên phản đối những chính sách trên. Tuy nhiên, những chính sách kiểu như vậy có thể dễ dàng được ban hành trong một hệ thống mà quyền sở hữu được xã hội hóa<sup>54</sup>. Tương tự, quyền sở hữu được xã hội hóa và kiểm soát dân chủ sẽ cho phép hành động mạnh mẽ hơn nhiều để khắc phục sự phân biệt đối xử về nghề nghiệp và tiền lương nhắm vào người Mỹ gốc Phi và những nhóm thiểu số khác.

Hệ thống chăm sóc sức khỏe của chúng ta đang ốm yếu - ốm yếu vì việc chạy theo lợi nhuận của những công ty bảo hiểm, bệnh viện, công ty dược và thiết bị y tế, và bác sĩ. Một xã hội chủ nghĩa xã hội sẽ biến y tế thành một dịch vụ công dưới sự kiểm soát của chính phủ. Không thể có cách bào chữa nào về mặt đạo đức cho lý do tại sao tiền lại giúp bạn mua được nhiều dịch vụ chăm sóc sức khỏe hơn và không có lý do nào về mặt kinh tế - chính trị để tổ chức dịch vụ chăm sóc sức khỏe dựa trên nguyên tắc kinh khủng đó.

### **Tư pháp hình sự: Vượt lên trên việc tổng giam**

Chủ nghĩa xã hội sẽ không thể chấm dứt tội ác; nhưng sự chuyển đổi sang chủ nghĩa xã hội trong hệ thống kinh tế của chúng ta sẽ xóa bỏ được nhiều nguyên nhân phổ biến, đáng chú ý nhất là nghèo đói và hạn chế trong lựa chọn giáo dục cũng

như cơ hội việc làm. Phản ứng của chúng ta với những tội danh còn lại sẽ tương đối khác biệt so với những gì mà chúng ta đang nhìn thấy xung quanh mình. Hệ thống hiện tại khiến chúng ta phải rót những khoản đầu tư khổng lồ vào việc phát hiện tội phạm, bắt giữ và tổng giam. Mặc dù xã hội chủ nghĩa xã hội của chúng ta vẫn sẽ cần một số tòa án và nhà tù để xử phạt hành vi không thể chấp nhận được, nhưng chúng ta sẽ thay thế đặc tính trừng phạt, trả thù này bằng việc đầu tư vào các tổ chức ở cấp cộng đồng cho nền công lý phục hồi và các nhà tù cải tạo chân chính<sup>55</sup>.

### **Nhà ở: Vượt lên trên quyền sở hữu nhà**

Chính phủ Mỹ đã thúc đẩy và trợ cấp cho quyền sở hữu nhà ở thông qua việc khấu trừ thuế lãi suất thế chấp. Điều này đã làm cho vấn đề trầm trọng gấp đôi. Một mặt, khoản khấu trừ thuế đó là một khoản trợ cấp lớn cho những người giàu hơn và chỉ có giá trị hạn chế với những người thu nhập thấp. Mặt khác, chưa biết sự khích lệ này phát huy tác dụng đến đâu, nhưng nó lại làm giảm ý chí phản kháng của người lao động bằng cách tăng chi phí thất nghiệp và khuyến khích những giá trị của chủ nghĩa cá nhân cạnh tranh<sup>56</sup>.

Đối với việc cho thuê, thị trường nhà ở tư bản khiến người thuê chịu nhiều nguy cơ như tiền thuê tăng, bảo trì không đầy đủ và bị chấm dứt hợp đồng khi người chủ có nhiều lựa chọn sinh lời hơn. Điều này đã thúc đẩy nhiều nỗ lực quả cảm để ban hành quy định kiểm soát việc cho thuê. Nhưng có quá nhiều bằng chứng cho thấy việc kiểm soát cho thuê nhà, trong điều kiện tốt nhất, chỉ dẫn tới những kết quả rất lộn xộn. Kiểm soát cho thuê nhà hoặc quá chặt chẽ - khiến việc xây dựng nhà ở mới không đem lại lợi nhuận và chỉ giúp

một nhóm thiểu số nhỏ hưởng lợi từ việc kiểm soát này - hoặc quá lỏng lẻo - dẫn tới giá thuê quá cao đối với quá nhiều người<sup>57</sup>.

Kết luận là rõ ràng: chúng ta không thể quan tâm tới quyền con người trong lĩnh vực nhà ở bằng việc cố gắng trợ cấp hoặc điều chỉnh thị trường tài sản tư bản. Chúng ta cần xã hội hóa triệt để quyền sở hữu đất đai và nhà ở. Chúng ta sẽ ban hành một chương trình lớn về nhà ở công chất lượng cao. Bất kỳ ai muốn thuê nhà ở công chất lượng cao với mức giá thấp nhất đều có thể tiếp cận chương trình này mà không gặp trở ngại đáng kể. Điều này có là không tưởng? Không. Ở Vienna, Áo, ngày nay - chứ không phải một chủ nghĩa xã hội không tưởng - cứ năm người thì có ba người sống trong căn nhà thuộc sở hữu của thành phố hoặc hợp tác xã, và phần lớn có kiến trúc đẹp.

Nhà ở công đã bị dán nhãn xấu ở nước Mỹ trong suốt nhiều thập kỷ là nhà ở chất lượng thấp, chỉ dành cho những người nghèo nhất. Nhưng vết nhơ này phản ánh quyền lực của lĩnh vực bất động sản và xây dựng nhà ở đối với chính sách của chính phủ. Sự sụp đổ của nhiều dự án lớn về nhà ở công tại Mỹ không phải do những hạn chế nội tại của kiến trúc nhà ở cao tầng theo kiểu hiện đại, cũng không phải do người thuê nhà không chú ý. Đó là do các cơ quan chức năng về nhà ở địa phương và liên bang đã cắt giảm ngân sách một cách liên tục và tàn nhẫn<sup>58</sup>.

Cũng giống như các chủ sở hữu những nguồn lực sản xuất khác, theo mô hình chủ nghĩa xã hội dân chủ, các chủ đất sẽ bị tịch thu đất đai (có đền bù). Hội đồng kinh tế khu vực sẽ đặt ra các mức giá thuê nhà. Nhà ở cơ bản - tiện nghi, đảng hoàng - sẽ

được miễn phí hoặc cho thuê với mức giá tối thiểu. Nhà chức trách có thẩm quyền về nhà ở sẽ tính tiền thuê cao hơn cho nhà ở tiện nghi hơn hoặc tọa lạc ở những địa điểm đẹp hơn. Với nguồn cung dồi dào về nhà ở chất lượng cao, sẽ không có lý do gì để thúc đẩy quyền sở hữu nhà.

Nhà ở công cũng sẽ cung cấp nền tảng cho một cuộc sống cộng đồng phong phú hơn. Không áp đặt bất kỳ một sự tập thể hóa nào đối với cuộc sống hằng ngày, các hội đồng cộng đồng địa phương sẽ sử dụng nhà ở công để chắc chắn rằng khu dân cư có địa điểm cho các bữa ăn chung, chăm sóc trẻ em và người già, các cửa hàng hợp tác xã và các cơ sở giặt là chung. Các hội đồng địa phương sẽ chịu trách nhiệm bảo đảm các nhu cầu giải trí cũng như các quy trình an ninh và công lý phục hồi của cộng đồng. Do đó, các khu dân cư sẽ chuyển thành những cộng đồng sinh hoạt. Những cộng đồng này, theo thời gian, sẽ trở thành đơn vị chính của tổ chức xã hội cùng với gia đình.

## **VƯỢT QUA MÂU THUẤN QUỐC TẾ**

Ngay cả khi không có sự chuyển đổi toàn cầu sang chủ nghĩa xã hội, một cuộc vận động hướng tới chủ nghĩa xã hội dân chủ cho nước Mỹ là khả thi. Đúng là chúng ta nên lường trước sự thù địch từ các thị trường tài chính quốc tế và giới thượng lưu ở các quốc gia khác. Hệ quả là, chúng ta sẽ cần lên kế hoạch cho những căng thẳng quốc tế tương tự. Tuy nhiên, nước Mỹ là một nền kinh tế khổng lồ, giàu có, chỉ phụ thuộc rất ít vào thương mại và tài chính quốc tế, nên không có lý do gì để cho rằng sự thù địch này sẽ làm chúng ta suy yếu.

Trong việc giao thương với các nước khác, chúng ta sẽ hướng tới đoàn kết quốc tế thay vì bảo vệ chủ nghĩa dân tộc và sự thống trị đế quốc. Chẳng hạn, chúng ta có thể tận dụng cơ hội để thay thế thép nội địa đắt tiền bằng thép nhập khẩu rẻ hơn. Những lợi ích ở đây sẽ đổ dồn về các doanh nghiệp sử dụng thép, tới người lao động và người tiêu dùng và tới nhân công ở các quốc gia mà chúng ta nhập khẩu. Tuy nhiên, chúng ta cũng sẽ có khoản đầu tư hào phóng để hỗ trợ giai đoạn quá độ của công nhân ngành thép sẽ trở nên dư thừa do việc nhập khẩu, cũng như hỗ trợ cho những cộng đồng nơi họ đang sinh sống. Mặc dù việc đạt được sự cân bằng đó dường như là bất khả thi trong hệ thống tư bản, nhưng nó sẽ không phải là vấn đề khó giải quyết trong một hệ thống chủ nghĩa xã hội.

Nếu giá cả của những mặt hàng nhập khẩu này thấp hơn là vì các quốc gia xuất khẩu đang vi phạm các tiêu chuẩn môi trường và lao động, chúng ta có thể áp dụng thuế quan. Chính phủ có thể sử dụng khoản thuế đó để tài trợ cho những chương trình điều chỉnh thương mại nội địa cũng như để đóng góp cho những nỗ lực quốc tế nhằm cải thiện các điều kiện môi trường và lao động ở các quốc gia xuất khẩu. Nếu những nước khác sẵn sàng hợp tác với chúng ta về những vấn đề môi trường và lao động như vậy, chúng ta sẽ hình thành những “hội nhóm”, đưa ra những điều khoản thương mại ưu đãi dựa trên tiêu chuẩn môi trường và xã hội<sup>59</sup>.

Nếu các đối thủ cố gắng gây thiệt hại về kinh tế cho nền kinh tế chủ nghĩa xã hội của chúng ta, một hệ thống quản lý kinh tế chủ nghĩa xã hội dân chủ sẽ “giảm xóc” cho người lao động trước những tổn thất của các cuộc tấn công này. Kiểm soát vốn sẽ là bước phòng vệ căn bản đầu tiên<sup>60</sup>. Ngược lại, việc giảm xóc như vậy lại không khả thi đối với những nỗ lực cải

cách dân chủ xã hội như ở nước Pháp dưới thời Tổng thống Mitterrand vào đầu những năm 1980, không chỉ vì nước này ít tự chủ hơn Mỹ, mà còn vì con đường cải cách đó đòi hỏi sự hỗ trợ liên tục từ cộng đồng doanh nghiệp Pháp - điều mà rõ ràng chẳng ai có thể bắt buộc được họ.

Và thậm chí nếu chúng ta bị cô lập và bị tấn công kinh tế, các mối quan hệ quốc tế của chúng ta sẽ được tái định hướng một cách triệt để, nhằm tới những mục tiêu cao hơn. Hiển nhiên là 800 căn cứ quân sự của Mỹ trên khắp thế giới không nhằm bảo vệ lợi ích của người lao động, dù ở nơi này hay nơi kia. Một nước Mỹ chủ nghĩa xã hội sẽ thu hẹp quy mô đáng kể và tái sử dụng tổ hợp công nghiệp - quân sự to lớn ở trong nước và để chế quân sự rộng lớn ở nước ngoài. Thu nhỏ về quy mô để giải phóng phần lớn 3,5% nền kinh tế quốc gia hiện đang dành cho chiến tranh. Và thay đổi mục đích, để tập trung vào những tiềm lực phòng thủ trong nước và hỗ trợ phát triển ở nước ngoài. Một số loại dịch vụ quốc gia (có trả phí) sẽ là cách tốt để bảo đảm rằng gánh nặng và cơ hội của công việc này được phân phối một cách công bằng.

Tuy nhiên, rõ ràng là, nhiều lợi ích hơn nữa của mô hình xã hội chủ nghĩa dân chủ sẽ thành hiện thực nếu những quốc gia khác cũng áp dụng nó và nếu chúng ta cùng nhau xây dựng hệ thống quản trị quốc tế tương ứng. Quả thực, việc xã hội hóa sản xuất giờ đây được thực hiện trên quy mô toàn cầu, và sự căng thẳng giữa sản xuất xã hội hóa và tài sản tư nhân, do đó, không chỉ diễn ra trong phạm vi biên giới quốc gia, mà còn ở phạm vi quốc tế. Giải pháp chủ nghĩa xã hội cho căng thẳng ở phạm vi rộng hơn này nằm ở việc tạo ra những diễn đàn toàn cầu hóa tương ứng để quản lý dân chủ nền kinh tế toàn cầu. Phe bảo thủ cánh hữu đang lo sợ trước

ý tưởng về một chính phủ thế giới; còn những người theo chủ nghĩa xã hội thì đón nhận nó.

Khi các quốc gia khác cùng tham gia, chúng ta có thể giải quyết các thách thức mà những giải pháp cho chúng nằm ngoài tầm với của thế giới tư bản hiện tại. Khi có nhiều quốc gia hơn chuyển sang mô hình chủ nghĩa xã hội, chúng ta sẽ loại bỏ hình thức thương mại có ảnh hưởng xấu nhưng sinh lời cao như ma túy, chất thải độc hại, trang thiết bị và vũ khí quân sự. Chúng ta sẽ bắt đầu làm việc cùng nhau để phân bổ công bằng hơn các nguồn tài nguyên thiên nhiên thực sự khan hiếm, không thể tái tạo. Chúng ta sẽ cùng nhau khắc phục những bất bình đẳng toàn cầu về thu nhập, tài sản và sức khỏe. Chúng ta sẽ dần dần nhận ra “phần thưởng” mà công nghệ hiện đại mang đến vì lợi ích của toàn nhân loại.

Phác thảo này về một nước Mỹ chủ nghĩa xã hội dân chủ có thể được mở rộng. Chúng ta có thể giải quyết chính sách về viễn thông và truyền thông, hỗ trợ văn hóa, nghệ thuật, thể thao và nhiều lĩnh vực quan trọng khác. Nhưng mục đích của tôi không phải là vẽ một bản thiết kế chi tiết. Thay vào đó, nó đơn giản là phác họa một bức tranh về hệ thống chủ nghĩa xã hội dân chủ hợp lý với chi tiết vừa đủ để cho phép bạn đánh giá tính thực tế và sự đáng khao khát của nó. Giờ đây chúng ta cần phải chuyển sang tính khả thi của hệ thống này.



## Chương 7

### CÁN ĐÍCH

Mô hình xã hội chủ nghĩa dân chủ khác biệt một cách căn bản so với mô hình tân tự do đang chiếm ưu thế ở nước Mỹ, và quả thực quá khác biệt với những mô hình mà chúng ta thấy hoặc đã thấy ở những quốc gia khác, đến mức khó mà hình dung chúng ta sẽ chuyển đổi như thế nào.

Có rất nhiều người hoài nghi muốn thuyết phục chúng ta rằng không có con đường nào là khả thi. Người ta nói rằng *cơ hội* cho một sự thay đổi triệt để như vậy đã tiêu tan do các công ty tư bản phát triển mạnh mẽ hơn bao giờ hết. *Động lực* của mọi người để tạo ra thay đổi như vậy được cho là đã bị thu hẹp do sự gia tăng dài hạn về mức sống và những cải thiện trong mạng lưới an sinh xã hội. *Khả năng* đấu tranh của mọi người cho thay đổi này được cho là đã bị suy yếu do giảm nhu cầu kỹ năng và phân mảnh trong công việc cũng như sự suy yếu của những tiêu chuẩn giáo dục. Và *con đường* dẫn tới một bước chuyển đổi triệt để như thế được cho là đã bị chặn lại do sức mạnh cố thủ của doanh nghiệp lớn và “nhà nước ngầm” trong quá trình chính trị của chúng ta, và do sự suy giảm nghiêm trọng về số lượng nghiệp đoàn ở khu vực tư nhân.

Những người hoài nghi đã sai lầm.

## CƠ HỘI TĂNG LÊN

Con đường phát triển của chủ nghĩa tư bản không phải là ngẫu nhiên mà thực chất phản ánh những đặc điểm cơ bản của nó. Và những đặc điểm này, đáng chú ý nhất là việc xã hội hóa sản xuất dần dần, tạo ra cơ hội lớn hơn bao giờ hết cho bước chuyển sang chủ nghĩa xã hội.

Thứ nhất, hãy xem xét sự phát triển về cấu trúc ngành. Ý tưởng về các *doanh nghiệp* được quản lý một cách dân chủ đã có từ nhiều thế kỷ, nhưng ý tưởng về một *nền kinh tế* được quản lý một cách dân chủ sẽ là phi thực tế một cách lộ bịch trong cấu trúc kinh tế của nước Mỹ đầu thế kỷ XIX. Sau đó, nền kinh tế của chúng ta chịu sự chi phối của những trang trại nhỏ và các xưởng thủ công bị phân tán về mặt địa lý và phần lớn là cách biệt. Tuy nhiên, khi chủ nghĩa tư bản đã phát triển, các doanh nghiệp lớn hơn đã thay thế các công ty quy mô nhỏ. Trong khi việc xã hội hóa quyền sở hữu hàng chục nghìn công ty bán lẻ nhỏ sẽ là một nhiệm vụ nặng nề, việc xã hội hóa một công ty lớn đã thay thế chúng - Walmart - hoàn toàn dễ dàng hơn rất nhiều nếu so sánh.

Thứ hai, cấu trúc tài sản đã chuyển từ quyền sở hữu cá nhân và gia đình sang các công ty đại chúng dựa vào các nhà đầu tư rải rác, sang các thị trường tài chính chịu sự chi phối của một số ít các nhà đầu tư tổ chức\*. Mặc dù điều này đã dẫn tới

---

\* Nhà đầu tư tổ chức, hay còn được gọi là nhà đầu tư định chế, là định chế tài chính thu thập các khoản tiết kiệm và tiền gửi khác để đầu tư dài hạn vào trái phiếu, cổ phần thông thường, bất động sản và các chứng khoán ngoại tệ. Các định chế đầu tư bao gồm công ty bảo hiểm, quỹ tương hỗ, quỹ hưu trí, công ty tín thác đầu tư, hiệp hội xây dựng (ND).

sự kiểm soát lớn hơn bao giờ hết của “Phố Wall” với “Phố Chính”\*, nhưng đồng thời sự phát triển này khiến việc đặt cả ngành công nghiệp lẫn tài chính dưới sự kiểm soát dân chủ trở nên dễ dàng hơn nhiều.

Thứ ba, phát triển tư bản đã dẫn tới vai trò ngày càng lớn của chính phủ trong nền kinh tế, cụ thể là tài trợ cho một loạt các khoản đầu tư cơ sở hạ tầng xã hội và vật chất. Dĩ nhiên, phe bảo thủ khuyến khích mọi người đổ lỗi cho “chính phủ lớn” về những vấn đề của mình. Nhưng hầu hết cuộc sống của mọi người phụ thuộc rất nhiều vào chính phủ - dù là trường học hay đường sá, dù là trợ cấp An sinh xã hội hay hỗ trợ Medicare - và điều đó tạo ra một bối cảnh thuận lợi cho những người cấp tiến biện hộ cho việc cải thiện và mở rộng chính phủ hơn là thu nhỏ hoặc chuyển giao sang khu vực tư nhân. Phe bảo thủ cực kỳ hăm dọa để làm mất tín nhiệm và dùng nguồn tiền cho chính phủ vì họ đều biết quá rõ rằng trải nghiệm về một chính phủ hiệu quả sẽ khuyến khích mọi người đòi hỏi nhiều hơn từ chính phủ.

Cuối cùng, các doanh nghiệp tư bản đang ngày càng mang tính quốc tế. Các hoạt động kinh tế ngày càng được liên kết nhờ sự hợp tác có chủ ý, được quản lý một cách chiến lược cả trong các công ty đa quốc gia cũng như giữa các nhà cung cấp và khách hàng vượt qua những biên giới quốc gia. Không có gì ngạc nhiên, những cấu trúc quản trị quốc tế - chẳng hạn như Liên hợp quốc, Tổ chức Thương mại thế giới, Quỹ Tiền tệ quốc tế,

---

\* “Phố Wall” được dùng để chỉ tầng lớp thượng lưu, thành phần nhận được đa số lợi ích từ các biện pháp kích thích kinh tế của chính phủ, trong khi “Phố Chính” ám chỉ tầng lớp trung lưu, những người chịu nhiều thiệt hại từ khủng hoảng tài chính (ND).

cũng như các hiệp định thương mại khu vực và song phương khác nhau - đã xuất hiện để giải quyết những căng thẳng kéo theo. Mặc dù việc toàn cầu hóa ngành công nghiệp này và sự xuất hiện của các hệ thống quản trị tương ứng đã tăng cường quyền lực của vốn so với lao động, nhưng điều đó không nên khiến chúng ta bỏ qua cơ hội đưa chủ nghĩa xã hội trở thành một hình thái toàn cầu.

Khi chủ nghĩa tư bản phát triển, ở góc độ khách quan, việc kiểm soát dân chủ đối với nền kinh tế trở nên dễ dàng thực hiện hơn. Và ở góc độ chủ quan, việc kiểm soát như vậy ngày càng tỏ ra hợp lý. Cơ hội đang tăng lên.

## ĐỘNG LỰC TĂNG DẦN

Khi nền kinh tế phát triển theo hướng ngày càng xã hội hóa sản xuất, điều khiến mọi người ngày càng trở nên phần nộ là quyền kiểm soát nền kinh tế vẫn nằm trong tay 1% giới tinh hoa giàu có. Do sự thờ ơ của chính phủ và việc chúng ta bị tước quyền ở nơi làm việc càng trở nên đáng thất vọng khi độc quyền “phình to”, các chu kỳ kinh tế tái diễn, chất thải tăng nhanh, khủng hoảng môi trường trở nên trầm trọng, các cuộc khủng hoảng xã hội nhân lên gấp nhiều lần và các mâu thuẫn quốc tế tồn tại dai dẳng.

Một khi những đặc điểm tiêu cực của chủ nghĩa tư bản vẫn còn được nhìn nhận như là cái giá mà chúng ta phải trả cho những đặc điểm tích cực của nó, sự kiên nhẫn sẽ bị bào mòn. Các công ty càng mạnh càng kiểm soát những lĩnh vực rộng lớn hơn và nắm giữ nhiều dữ liệu cá nhân hơn. Các nhân viên sẽ nhận thấy những nỗ lực của mình để tạo ra giá trị dài hạn hơn bị vứt bỏ trong công cuộc tìm kiếm lợi nhuận ngắn hạn của

người chủ lao động. Mọi người bị sa thải vì các nhà phân tích Phố Wall cho rằng số tiền trả cho nhân viên là quá lớn. Các mức độ dịch vụ cung cấp cho khách hàng bị hạ xuống để cắt giảm chi phí. Ngân sách cho nghiên cứu và phát triển bị cắt bớt để gia tăng lợi nhuận. Mọi người bị bỏ lại trong những giai đoạn thất nghiệp hàng loạt. Các doanh nghiệp sản xuất bị dỡ bỏ vì sản xuất quá mức so với nhu cầu của ngành và các khu vực bị bỏ lại trong cảnh nghèo đói khi các ngành công nghiệp cũ suy tàn. Với vai trò là công dân, chúng ta thấy chính quyền hoặc là phục vụ cho những lợi ích hẹp của doanh nghiệp hoặc bị hạn chế trong những nỗ lực nhằm phục vụ những lợi ích xã hội rộng lớn hơn và nhằm đối phó với những cuộc khủng hoảng đang ngày càng cấp bách về môi trường, xã hội và quốc tế.

Sự xuất hiện của các công ty phúc lợi cao như “đổ thêm dầu vào lửa”. Ngay cả khi họ thường xuyên không làm theo lời hứa hẹn của mình về quyền tham gia và công việc hấp dẫn, họ vẫn đưa ra một triển vọng viễn vông về một nơi làm việc tốt hơn. Mọi người nhìn thấy một khoảng cách ngày càng lớn, giữa một bên là lời hứa hẹn về những điều kiện làm việc tử tế cũng như những cam kết về xã hội và môi trường của các công ty phúc lợi cao và một bên là những điều kiện cùng cực ở các doanh nghiệp đối thủ có phúc lợi thấp. Và mọi người cũng nhận thấy rằng, chính phủ hành động để khuyến khích hơn là ngăn chặn chiến lược phúc lợi thấp đó.

Khi chủ nghĩa tư bản phát triển, sự tương phản giữa cách mọi thứ đang hoạt động và việc chúng có thể hoạt động hiệu quả hơn bao nhiêu trong một hệ thống khác bắt đầu trở nên nổi bật và thấy rõ hơn bằng mắt thường. Theo thời gian, điều này làm gia tăng động lực, dù là tiềm tàng, cho bước chuyển đổi trên toàn hệ thống.

## CÙNG CỐ NĂNG LỰC

Thay đổi xã hội xảy ra khi cơ hội chín muồi, khi mọi người đấu tranh cho thay đổi và khi họ có những năng lực cần thiết để hành động hiệu quả. Phát triển những năng lực này có lẽ là đặc điểm tích cực quan trọng nhất trong sự phát triển tư bản: nó là một phần của quá trình rộng lớn hơn của việc xã hội hóa sản xuất. Kinh nghiệm làm việc trong nền công nghiệp hiện đại, nhất là ở những công ty phúc lợi cao, trang bị cho nhân viên nhận thức và kỹ năng tổ chức xã hội rộng hơn - những kỹ năng cần thiết để tham gia hiệu quả vào, và thực sự dẫn dắt, những nỗ lực tạo ra một thế giới tốt đẹp hơn của chúng ta.

Như chúng ta đã thấy trong phần thảo luận về một số công ty phúc lợi cao, việc huy động sự sáng tạo của nhân viên đòi hỏi đầu tư đào tạo cao hơn về một loạt các kỹ năng chuyên môn và xã hội. Cùng nhớ lại danh sách đó: giải quyết vấn đề, lãnh đạo nhóm, phân tích quy trình làm việc, xác định cơ hội cải tiến, xử lý quan điểm mâu thuẫn và lợi ích khác biệt và hiểu về tính chất kinh tế của ngành. Những kỹ năng này được trang bị cho người lao động để tham gia và dẫn dắt các phong trào xã hội tiến bộ và các chiến dịch chính trị. Trải nghiệm về sự tham gia ở nơi làm việc tạo điều kiện và khuyến khích họ góp mặt trong những vấn đề dân sự ngoài công sở<sup>1</sup>. Chẳng hạn, tại Kaiser Permanente, các nghiệp đoàn như SEIU đã rất thành công trong việc huy động thành viên trong những vấn đề ngoài mức lương và điều kiện làm việc, trong những chiến dịch vận động về quyền tiếp cận dịch vụ chăm sóc sức khỏe phổ cập, quyền cho người nhập cư và mức lương tối thiểu cao hơn.

Ngay cả trong số các công ty phúc lợi thấp, nhiều người nhận thấy rằng những thay đổi về công nghệ buộc họ phải

tuyển dụng nhân viên lành nghề hơn. Thật vậy, những công ty này không mấy khi nỗ lực trong việc huy động sự sáng tạo của nhân viên và tỏ ra cơ hội trong việc khai thác kỹ năng của người lao động mà không sẵn lòng đầu tư để phát triển hơn nữa hoặc thậm chí không hề trả lương cho nhân viên một cách công bằng. Tuy vậy, phần lớn họ lại dựa vào lực lượng lao động với trình độ đọc viết, tính toán cùng những kỹ năng xã hội và chuyên môn ngày càng tiến bộ. Sự phát triển những kỹ năng trên trong lượng dân cư đông đảo hơn đã củng cố năng lực tổ chức của các phong trào vì quyền lợi của người lao động, phụ nữ, cộng đồng LGBTQ và công dân<sup>2</sup>. Các cấp độ giáo dục và kỹ năng đang tăng lên này giúp người lao động thúc đẩy hiệu quả hơn những mục tiêu tiến bộ.

### BA KỊCH BẢN

Làm thế nào chúng ta có thể tận dụng những xu hướng này để đạt được bước chuyển sang chủ nghĩa xã hội dân chủ? Tôi nhìn thấy ba kịch bản - hai kịch bản thông qua khủng hoảng, còn kịch bản thứ ba hứa hẹn một sự thay đổi dần dần và tích lũy<sup>3</sup>. Tuy nhiên, như tôi sẽ giải thích, kịch bản thứ ba rất dễ sụp đổ, và con đường dẫn tới chủ nghĩa xã hội từ đó cũng sẽ thông qua khủng hoảng.

Thứ nhất, dưới những điều kiện của khủng hoảng kinh tế, trong một cuộc suy thoái hoặc sụp đổ tài chính lớn trong tương lai, khi nhiều doanh nghiệp vỡ nợ, lời kêu gọi của chủ nghĩa xã hội dân chủ sẽ có được tiếng vang thực sự, rằng chính phủ nên tiếp quản các doanh nghiệp và ngân hàng mất khả năng thanh toán và chuyển thành công ty đại chúng hoặc hợp tác xã được xã hội hóa.

Thứ hai, quá trình biến đổi khí hậu sẽ sớm được thừa nhận rộng rãi hơn nữa là một trường hợp khẩn cấp thực sự, giống như Chiến tranh thế giới thứ hai. Điều này hoàn toàn có thể xảy ra nếu trong một mùa có đến ba hoặc bốn cơn bão lớn cùng lúc gây ngập lụt và tê liệt nhiều thành phố lớn. Người dân Florida có thể bắt đầu lo ngại về tác động không thể tránh khỏi của mực nước biển dâng cao đối với giá trị bất động sản của họ và nhiều người có thể đồng loạt tìm cách bán bất động sản, gây ra sụp đổ thị trường nhà ở Florida, từ đó lan sang những thị trường tài chính rộng hơn. Cùng với sự lãnh đạo hiệu quả, ý thức về tình trạng khẩn cấp đó có thể được huy động để tạo ra sức ép từ công chúng không thể cưỡng lại nhằm chuyển đổi một cách căn bản và nhanh chóng nền kinh tế của chúng ta theo hướng bền vững hơn. Vào thời điểm đó, nhiều ngành công nghiệp có thể sẽ do chính phủ kiểm soát nên một hội đồng kinh tế về chuyển đổi công nghiệp có thể điều phối bước chuyển công nghệ cần thiết và thay đổi trong các mô hình tiêu dùng<sup>4</sup>.

Bên cạnh hai kịch bản dẫn tới chủ nghĩa xã hội thông qua khủng hoảng tài chính và khủng hoảng môi trường, nhiều người cấp tiến còn nhìn thấy một kịch bản thứ ba, hứa hẹn về một sự thay đổi từng bước hơn. Chúng ta có thể hình dung rằng những người cấp tiến sẽ xây dựng đủ sự hỗ trợ cho bầu cử để thực hiện một số cải cách dân chủ xã hội khiêm tốn, như mức lương tối thiểu cao hơn, những quy định mạnh mẽ hơn về môi trường, Medicare cho mọi người và các khoản vay học phí đại học được trợ cấp. Sau đó, khi người dân thấy được điều gì là khả thi, chúng ta có thể hỗ trợ để thực hiện các bước xa hơn, chẳng hạn như đại diện của người lao động trong các ban quản trị, hệ thống chăm sóc sức khỏe quốc gia, cũng như chăm sóc



trẻ em và giáo dục đại học miễn phí. Và từ đó, chúng ta có thể xúc tiến những bước xa hơn nữa.

Có nhiều cơ sở để đề xuất lộ trình này, bắt đầu với thực tế rằng nó hứa hẹn những lợi ích thực sự, mặc dù khiêm tốn. Nhưng kịch bản trên chắc chắn là thiếu sót nếu chúng ta quên rằng trên con đường đó, với mỗi bước thành công, sự phản kháng từ cộng đồng doanh nghiệp khu vực tư nhân lại càng thêm dữ dội. Hơn nữa, khi chúng ta tiếp tục trên con đường này, chúng ta không có nhiều cơ hội làm suy yếu sức mạnh cấu trúc của đối thủ - sự thịnh vượng và năng lực hành động của chính phủ, ở từng bước, sẽ vẫn phụ thuộc vào khả năng sinh lợi nhuận của khu vực doanh nghiệp. Quả thực, chúng ta có thể thành công trong việc tách rời sự chi phối của đồng tiền ra khỏi chính trị, nhưng như chúng ta đã thấy, sức mạnh của khu vực doanh nghiệp về cơ bản không chỉ là tài trợ đóng góp cho chiến dịch tranh cử và vận động hành lang - nó bén rễ sâu hơn nhiều. Do đó, con đường cải cách dân chủ xã hội từng bước gần như cũng chắc chắn dẫn tới khủng hoảng - mà trong trường hợp này là khủng hoảng chính trị<sup>5</sup>. Tuy nhiên, một cuộc khủng hoảng như vậy có thể mở ra một lối đi khác cho chủ nghĩa xã hội.

## **CHIẾN LƯỢC**

Trạng thái khủng hoảng - về kinh tế, môi trường, hoặc chính trị - có thể tạo ra những khả năng cho sự chuyển đổi căn bản. Nhưng để khủng hoảng dẫn tới một bước chuyển tiến bộ chứ không phải một chính phủ độc tài, phản động, trước hết chúng ta cần xây dựng sự hỗ trợ lớn hơn cho những ý tưởng chủ chốt.

Chúng ta phải tập hợp các phong trào tiến bộ để hình thành một nền tảng chung. Nó có thể giống như một “Tuyên ngôn nhân quyền về xã hội và kinh tế cho thế kỷ XXI” mà Đảng Xã hội dân chủ Mỹ đã đề xuất. Các quyền bao gồm: một công việc có mức lương đủ sống; thực phẩm đủ dinh dưỡng và an toàn; nhà ở giá cả phải chăng và an toàn; chăm sóc y tế dự phòng, nhạy bén và dài hạn; giáo dục công miễn phí, chất lượng cao; chăm sóc trẻ em và người già; bảo đảm thu nhập cả đời; thời gian nghỉ ngơi đầy đủ; môi trường lành mạnh; và tự do thành lập hiệp hội và nghiệp đoàn<sup>6</sup>.

Một nguyên tắc cơ bản ở đây - dựa trên phân tích của chúng ta cho rằng chủ nghĩa tư bản là nguyên nhân gốc rễ cho những vấn đề chính yếu - đó là những lĩnh vực nên được đưa ra khỏi thị trường và chuyển thành dịch vụ công phổ cập không chỉ bao gồm chăm sóc y tế, chăm sóc trẻ em, chăm sóc người già và giáo dục, mà còn là nhà ở, việc làm, thực phẩm, giao thông, văn hóa và giải trí,... Nền tảng của chúng ta khi đó sẽ hướng tới “phi hàng hóa” những nguồn lực cần thiết để đáp ứng các nhu cầu cơ bản - biến chúng thành hàng hóa công cộng thay vì hàng hóa tư nhân, được cung cấp miễn phí và phổ cập thay vì kinh doanh trên thị trường - sao cho mọi người đều có thể tiếp cận những nguồn lực đó, đồng thời chúng ta có thể nỗ lực bảo đảm rằng những dịch vụ này được kiểm soát thực sự dân chủ.

Nguyên tắc thứ hai là đoàn kết quốc tế. Phương diện quốc tế trong các cuộc khủng hoảng ngày nay đã cấp bách đến mức chúng ta không thể chỉ tập trung vào yếu tố trong nước. Đoàn kết với “những người khác” trong nước - vượt qua những khác biệt về chủng tộc, giới tính, xu hướng tính dục,... để cùng nhau

hướng tới những mục tiêu chung và hỗ trợ lẫn nhau trong những mục tiêu khác biệt - cũng có tính chất tương tự như đoàn kết xuyên biên giới và cuộc chiến chống chủ nghĩa đế quốc. Một điều quá rõ ràng là sự bài ngoại - do những kẻ mị dân chính trị khuấy động lên để chống lại “những người nước ngoài” mà sẽ cạnh tranh “không công bằng” hoặc nhập cư “bất hợp pháp” - là nhằm mục đích chia rẽ người lao động ở nước Mỹ và làm mờ đi sự khác biệt thực sự về lợi ích giữa chúng ta với giới tinh hoa giàu có và quyền lực.

Rõ ràng, chỉ đưa ra những ý tưởng này là không đủ: chúng ta cần kích động chúng. Bằng cách nào? Có ít nhất bốn phạm vi chính mà chúng ta phải hành động: lĩnh vực chính trị, nơi làm việc, trường học và cộng đồng.

### **Trong chính trị**

Điều quan trọng là chúng ta tìm được những hình thức tổ chức có thể khuếch đại tiếng nói của mình trong lĩnh vực chính trị. Do ảnh hưởng to lớn của doanh nghiệp đối với chính phủ, chúng ta sẽ cần phải hành động cả bên ngoài lẫn bên trong quá trình bầu cử. Đảng Dân chủ dính líu quá sâu vào khu vực doanh nghiệp đến mức khó mà hình dung được đảng này có thể trở thành một tiếng nói kiên định cho thay đổi tiến bộ. Nhưng đó không phải là một lý do để không thử sức. Hành động để bầu ra nhiều người cấp tiến hơn trong Quốc hội là một phần quan trọng trong nỗ lực của chúng ta nhằm phổ biến các ý tưởng về chủ nghĩa xã hội.

Chiến thắng trong các cuộc bầu cử có rất ít ý nghĩa nếu chúng ta không có một phong trào quần chúng để gây áp lực cho những đại diện được bầu. Do đó, ở cả cấp độ địa phương và quốc gia, chúng ta cần khẩn trương xây dựng một tổ chức

đem đến năng lực kích động, giáo dục và huy động một cách thống nhất hơn, kiên định hơn. Chúng ta cần một tổ chức không chỉ là một cỗ máy vận động người dân đi bầu cử, mà nó ăn sâu bén rễ trong khu dân cư và nơi làm việc, nơi mọi người có thể thảo luận cả về những vấn đề địa phương và quốc gia, cùng nhau hành động, đưa ra những đề xuất để thảo luận rộng hơn, bầu ra những người lãnh đạo đại diện cho mình, chia sẻ quan điểm về những đề xuất từ người lãnh đạo đó, và từ đó hình thành một tổ chức chính trị chặt chẽ với một mục đích chung. Tổ chức đó liệu có giống bất kỳ đảng phái nào từng định hình nền chính trị trong thế kỷ trước hay không vẫn còn là một vấn đề mở.

Dù có hay không có một tổ chức thống nhất của riêng chúng ta, vẫn có thể đạt được nhiều điều bằng cách liên minh với những phong trào tiến bộ khác, kể cả khi họ hướng tới việc cải cách hơn là thay thế chủ nghĩa tư bản. Nỗ lực như vậy có thể giúp chúng ta tìm ra điểm tương đồng thông qua việc cùng hành động và đối thoại. Nó có thể cho chúng ta cơ hội trình bày quan điểm của mình về điều mà chúng ta nên hướng tới. Và nó cho chúng ta cơ hội để tìm hiểu xem những đòn bẩy cho thay đổi nằm ở đâu.

Ưu tiên trong những nỗ lực này phải là liên kết nhiều phong trào tiến bộ khác nhau. Trong những năm gần đây, chúng ta đã thấy căng thẳng gia tăng giữa những phong trào “dựa trên bản sắc” và những phong trào hướng tới những mục tiêu phổ quát hơn. Tìm ra điểm chung ở đây là một nhiệm vụ quan trọng với những người ủng hộ chủ nghĩa xã hội. Về nguyên tắc, cuộc đấu tranh cho chủ nghĩa xã hội là cuộc đấu tranh vì công lý và bình đẳng cho tất cả. Các cuộc đấu tranh trong nhiều phong trào của phụ nữ (như #MeToo), phong trào

của những nhóm thiểu số về chủng tộc và dân tộc (như Black Lives Matter), phong trào về môi trường (như 350.org), cũng như phong trào của người nhập cư và đoàn kết quốc tế - đều không “nằm ngoài” cuộc đấu tranh cho chủ nghĩa xã hội. Điều đó là rất rõ ràng từ thảo luận của chúng ta về cách chủ nghĩa tư bản ăn mòn những điều kiện môi trường, xã hội và quốc tế. Và thực tế, cuộc đấu tranh cho chủ nghĩa xã hội không thể tiến xa trừ phi chúng ta tìm ra mục tiêu chung với những phong trào khác và hợp lực với họ.

Liên kết với các phong trào này, chúng ta sẽ nhận thấy mình đang hợp tác với những người bị thu hút nhiều hơn vào một con đường cải cách nào đó thay vì con đường triệt để mà chúng ta đang đi. Nhưng vẫn có nhiều điểm chung ở đây, nhiều cơ hội để chúng ta phát huy ý tưởng và nhiều điều chúng ta có thể học hỏi.

Với những người ủng hộ chủ nghĩa tư bản đạo đức, chúng ta có thể đấu tranh chống lại những hành động tiêu cực của doanh nghiệp và thúc đẩy các doanh nghiệp đi theo những nguyên tắc có trách nhiệm hơn và gây áp lực với các đồng sự. Chính trong lúc chung tay đấu tranh cùng những đồng minh này - hơn là thuyết giảng đạo lý cho họ từ xa - chúng ta sẽ tìm thấy cơ hội nhấn mạnh cả vai trò thiết yếu của quy định chính phủ lẫn những rào cản đối với quy định hiệu quả mà hệ thống kinh tế của doanh nghiệp tư nhân tạo ra. Đúng là nhiều người trong số họ đã không còn tin rằng chính phủ là một phương tiện để thay đổi, coi nó là một sự yếu kém đáng thất vọng; nhưng chúng ta vẫn có thể lôi kéo họ vào cuộc đấu tranh vận động chính quyền địa phương và quốc gia ngăn chặn các công ty phúc lợi thấp cũng như dọn đường cho các doanh nghiệp phúc lợi cao và cho đổi mới xã hội ở địa phương. Là những

người ủng hộ chủ nghĩa xã hội, chúng ta có thể học được nhiều điều từ những kinh nghiệm trên, nhất là về những hành động đáng trách của doanh nghiệp đã định hình cuộc sống của chúng ta ngày nay.

Với những người ủng hộ chủ nghĩa tư bản có kiểm soát, chúng ta có thể cùng nhau đấu tranh cho mức lương tối thiểu cao hơn, bảo vệ môi trường mạnh mẽ hơn, hạn chế gian lận khu vực bầu cử và vai trò của đồng tiền trong các cuộc bầu cử. Những cuộc đấu tranh đó là một thử thách gắt gao cho mọi người thấy rõ hơn bản chất và những hạn chế của chủ nghĩa tư bản. Trong những cuộc đấu tranh kẻ vai sát cánh này - một lần nữa, tốt hơn là việc thuyết giảng đạo lý từ xa - chúng ta có thể chỉ ra sức mạnh cấu trúc của doanh nghiệp đang hạn chế những gì chúng ta có thể đạt được thông qua nền chính trị bầu cử và các cơ chế kiểm soát. Chúng ta nên thu hút những đồng minh này vào cuộc đấu tranh củng cố nền dân chủ chính trị chống lại nền độc tài. Là những người ủng hộ chủ nghĩa xã hội, chúng ta có thể học được nhiều điều từ các cuộc đấu tranh đó, nhất là cách thức giục chính phủ phản ứng nhanh hơn với những lo ngại của người dân.

Với những người ủng hộ cải cách dân chủ xã hội, chúng ta có thể tiến xa hơn và cùng nhau đấu tranh cho cải cách luật lao động, trợ cấp chăm sóc trẻ em, hệ thống chăm sóc sức khỏe do một tổ chức chi trả, miễn học phí đại học, nhà ở công cộng, đầu tư chính phủ tạo việc làm,... Trong những cuộc đấu tranh cùng nhau đó, chúng ta có thể giúp các nhà dân chủ xã hội thấy rằng việc thực hiện những cải cách trên sẽ không tạo ra một con đường thay đổi tiến bộ ổn định, tự củng cố. Chúng ta có thể giúp họ thấy rằng nếu chúng ta giới hạn các mục tiêu trong phạm vi mà khu vực doanh nghiệp có thể hỗ trợ, chúng ta

sẽ không bao giờ tới được nơi mà chúng ta cần. Nếu chúng ta là một phần của những cuộc đấu tranh đó, chúng ta có thể giúp mọi người tìm được dũng khí xây dựng những mục tiêu thu hút được sự ủng hộ đông đảo, kể cả khi chúng khiến giới tinh hoa sợ hãi. Ví dụ: chúng ta nên cùng các nhà dân chủ xã hội đấu tranh cho một hệ thống chăm sóc sức khỏe do một tổ chức chi trả; nhưng chiến thắng ở đây sẽ ngay lập tức tạo ra những căng thẳng mới, mà chúng ta sẽ chỉ có thể giải quyết bằng cách đưa bác sĩ vào một hệ thống chăm sóc sức khỏe công cộng thành những nhân viên được trả lương, và sau đó, đặt ngành được phẩm và thiết bị y tế dưới quyền sở hữu của chính phủ.

Với những người tập trung vào những cơ hội và mối đe dọa từ làn sóng cách mạng công nghệ hiện nay, chúng ta có thể đấu tranh cho tính trung lập Internet, chống lại việc các tập đoàn lớn tư nhân hóa hệ thống thông tin chung và kiểm soát truy cập vào các tạp chí nghiên cứu cũng như các nguồn thông tin văn hóa và dân sự khác, chống lại lợi nhuận độc quyền thiếu trách nhiệm của các công ty độc quyền như Google và Facebook, và đấu tranh cho quyền của những lao động đã bị công nghệ tự động hóa thay thế. Chúng ta có thể cùng nhau tôn vinh tiềm năng giải phóng con người của những công nghệ mới này và giúp kích động sự giận dữ vì hệ thống tài sản tư nhân của chủ nghĩa tư bản không thể khai thác lợi nhuận từ chúng. Chúng ta có thể tìm hiểu về cách thức mà những công nghệ mới đó có thể giúp chúng ta tổ chức và quản trị.

### **Ở nơi làm việc**

Nơi làm việc của chúng ta là chiến trường thứ hai của những tranh cãi. Những chiến dịch thành lập nghiệp đoàn,

giống như những chiến dịch chính trị và chiến dịch ở nơi làm việc do các nghiệp đoàn tổ chức, là những bối cảnh mà những người ủng hộ chủ nghĩa xã hội có thể giúp những người khác mở mang một hiểu biết quan trọng về chủ nghĩa tư bản và làm sắc bén thêm luận điểm phê bình của chính mình.

Mặc dù các nghiệp đoàn đã mất đi hầu hết chỗ đứng trong khu vực tư nhân và mặc dù họ đang bị đe dọa ở khu vực công, nhưng nhu cầu được đại diện của người lao động đã được tăng cường thay vì bị thu hẹp. Chúng ta có đủ lý do để hy vọng rằng với nỗ lực bền bỉ và sáng tạo, nhu cầu đó có thể được đáp ứng với việc xây dựng những yêu cầu thành lập nghiệp đoàn gây được tiếng vang. Cho đến nay, chúng ta vẫn chưa thành công trong những nỗ lực tổ chức nghiệp đoàn tại các công ty độc quyền có quy mô khổng lồ như Walmart hoặc Amazon, nhưng nhiều nhà hoạt động xã hội tận tâm tiếp tục tìm cách hỗ trợ nhân viên trong những công ty trên thành lập nghiệp đoàn. Đây không phải một thách thức không thể vượt qua. Có thể phải thay đổi luật lao động đã không còn phù hợp để thực hiện việc này, nhưng điều đó cũng là khả thi. Ngay cả khi chúng ta đấu tranh để tổ chức cho người lao động vào các nghiệp đoàn hiện có, chúng ta cũng nên cởi mở với khả năng những hình thức tổ chức cũ của nghiệp đoàn có lẽ đã lỗi thời<sup>7</sup>.

Ở những công ty phúc lợi cao, nhân viên và nghiệp đoàn có thể tổ chức để nắm bắt những cơ hội có được nhờ các phương pháp quản lý hiện đại hơn. Mặc dù các nghiệp đoàn nên bảo vệ năng lực hoạt động độc lập của mình, nhưng họ có thể khám phá nhiều cách thức để chuyển từ phản ứng đối phó và hoàn toàn mang tính phòng thủ với những phương pháp quản lý mới sang một vị thế chủ động hơn. Thay vì chỉ phê phán những giới hạn trong cam kết của đội ngũ quản lý



đối với trách nhiệm xã hội và công bằng trong công việc, các lực lượng tiến bộ có thể thách thức đội ngũ quản lý thực hiện những cam kết này một cách thực chất hơn và những người ủng hộ chủ nghĩa xã hội có thể giúp các đồng minh nhận thấy những nguyên nhân mang tính hệ thống dẫn tới thất bại của những công ty này<sup>8</sup>.

### Ở trường học

Hệ thống giáo dục là một lĩnh vực chiến lược quan trọng khác với chúng ta. Chúng ta có thể huy động những nỗ lực từ bước chuyển sang chủ nghĩa tân tự do của hệ thống giáo dục - vốn kém hơn bao giờ hết đối với các gia đình, đi theo định hướng đào tạo hơn là giáo dục và thiếu các nguồn lực. Chúng ta cần đấu tranh để vận động tài trợ cho giáo dục và để tăng cường vị thế chuyên môn của giáo viên - bảo vệ các nghiệp đoàn của giáo viên và nâng cấp trình độ giáo dục cũng như mức lương của họ.

Giáo viên ở tất cả các cấp có ảnh hưởng đáng kể trong việc hình thành trí tuệ và tâm hồn của học sinh. Không phải vô cớ mà cánh hữu đã duy trì một cuộc tấn công mãnh liệt như vậy vào hệ thống giáo dục công và “thiên kiến tự do” của các trường đại học. Bởi vậy, chúng ta cần phải đấu tranh cho cải cách tiến bộ trong chương trình giảng dạy. Trong các trường tiểu học và trung học, chúng ta có thể đấu tranh để tăng cường giáo dục nhân văn và giáo dục quyền công dân. Nếu nhiều người mất niềm tin vào nền dân chủ - và nếu họ, vì thế, mà hoài nghi những ý tưởng của chúng ta về nền dân chủ được mở rộng thêm vai trò quản trị các doanh nghiệp và quản lý toàn bộ nền kinh tế - thì điều đó chắc chắn liên quan đến việc họ không có nhiều cơ hội tranh luận và phân biệt các nguyên tắc dân chủ

với hiện thực của nền dân chủ giả mạo mà họ thấy ở nước Mỹ ngày nay.

Hầu hết các bang đều yêu cầu ít nhất một khóa học liên quan tới giáo dục quyền công dân, nhưng chỉ có chín bang và Đặc khu Columbia yêu cầu một năm học về quyền công dân. Không ngạc nhiên khi kiến thức của học sinh vô cùng tẻ nhạt. Theo Đánh giá tiến bộ giáo dục quốc gia (NAEP) của chính phủ liên bang, vào năm 2014, chỉ có 23% học sinh lớp 8 đạt điểm *giỏi* trở lên môn quyền công dân. Trong đánh giá năm 2010 của NAEP (lần cuối cùng được thực hiện đối với học sinh lớp 12), chỉ có 24% học sinh lớp 12 đạt điểm *giỏi* trở lên môn quyền công dân. Có 36% không đạt nổi điểm *trung bình*<sup>9</sup>. Điểm trung bình quốc gia trong kỳ thi Xếp lớp nâng cao (AP) của môn “Chính phủ Mỹ” là 2,64 (trên thang điểm tối đa là 5,0), chỉ cao hơn điểm AP trung bình của 3 trong số 45 bài thi AP còn lại<sup>10</sup>.

### Trong cộng đồng của chúng ta

Cuối cùng, trong các cộng đồng của mình, chúng ta có thể tạo cơ hội cho công dân trải nghiệm cụ thể về chủ nghĩa xã hội dân chủ. Những chương trước đã thảo luận một loạt các khả năng, chẳng hạn như những nỗ lực liên kết các hợp tác xã lao động với chính quyền địa phương và các tổ chức mỏ neo.

Một số người cấp tiến cho rằng nếu triển vọng quá mờ nhạt ở cấp độ quốc gia, chúng ta có thể thành công hơn với những sáng kiến này ở cấp địa phương<sup>11</sup>. Quả thực, một số người lập luận rằng hiệu quả kinh tế vượt trội và chất lượng đời sống của các thành phố đi theo mô hình này sẽ châm ngòi cho một làn sóng học tập theo ở nhiều thành phố khác trên toàn quốc.

Theo cách thức đi từ dưới lên trên này, họ cho rằng, chúng ta có thể khuyến khích những thay đổi ở cấp quốc gia mà hết sức cần thiết đối với chúng ta. Đó chắc chắn sẽ là một điều tuyệt vời khi nhìn thấy thêm nhiều thành phố đi theo định hướng xây dựng một cộng đồng thịnh vượng.

Tuy nhiên ý tưởng theo chủ nghĩa địa phương - rằng cạnh tranh giữa các thành phố có thể làm thay đổi đất nước - có những thiếu sót tương tự với mô hình chủ nghĩa tư bản đạo đức dựa vào cạnh tranh giữa các công ty. Đúng là các thành phố và các tiểu bang có thể đóng vai trò là “phòng thí nghiệm của nền dân chủ” - nhưng kết quả sẽ không lan tỏa rộng rãi trừ phi chúng ta có một chính phủ quốc gia sẵn sàng và có thể hỗ trợ những thử nghiệm này, ngăn chặn các địa phương khác chọn con đường phúc lợi thấp và để mở rộng quy mô cho các mô hình thành công. Nếu không có sự thay đổi triệt để trong cấu trúc kinh tế - chính trị tổng thể của đất nước, những thử nghiệm địa phương này không thể mang lại sự thay đổi mà chúng ta cần.

Xây dựng những chính sách tiến bộ tách biệt trong các cộng đồng địa phương có thể không phải là con đường huy hoàng cho bước chuyển đổi xã hội mà chúng ta cần; tuy nhiên, cộng đồng địa phương là một chiến trường quan trọng đối với công tác giáo dục và tổ chức. Cuộc đấu tranh chính trị của chúng ta cần bắt nguồn từ đời sống hằng ngày của người dân, chứ không chỉ là những nỗ lực vận động người dân đi bầu cử. Phong trào chủ nghĩa xã hội mạnh nhất ở Mỹ cách đây một thế kỷ, khi nó bắt nguồn từ các cộng đồng địa phương - trong các nghiệp đoàn địa phương, nhưng trong cả nhà thờ, quán bar, hiệp hội dân tộc, câu lạc bộ

thanh niên, đội thể thao, trại hè. Phe cánh tả tiến bộ đã đánh mất hầu hết mỏ neo như vậy. Chúng ta cần xây dựng lại những gốc rễ đó. Không có chúng, các luận điểm chính trị của chúng ta chỉ là những khái niệm trừu tượng rỗng tuếch và những nỗ lực tổ chức của chúng ta cũng thiếu đi sức hút.

Tuy nhiên, chúng ta phải xây dựng lại những mối liên kết cộng đồng này trên những nền tảng mới. Chủ nghĩa tư bản đã góp phần quét sạch những hình thức truyền thống của cộng đồng, dựa trên các hệ thống phân cấp theo dân tộc, chủng tộc và giới tính. Quyền lợi của phe bảo thủ bám vào những gì còn sót lại của những hình thức cũ kỹ này và kích hoạt nỗi sợ hãi rằng trật tự cũ và những đặc quyền của nó đã bị mất. Chúng ta nên nỗ lực nắm lấy mọi khía cạnh tích cực của di sản chủ nghĩa tư bản, bao gồm sự xuất hiện của nhiều hình thức cộng đồng mới, bình đẳng hơn.

## THAY CHO LỜI KẾT

Tôi đã viết trong phần Dẫn nhập rằng thông điệp của cuốn sách này là cấp thiết, đồng thời cũng đầy hy vọng và lạc quan. Trong các chương, tôi đã cố gắng cung cấp nội dung thực chất cho ba yếu tố đó. Hãy cũng điểm lại chúng theo thứ tự ngược lại.

Những người cấp tiến có lý do để lạc quan về triển vọng của chủ nghĩa xã hội dân chủ trong thế kỷ XXI. Đúng là chúng ta đang đối mặt với những thách thức khổng lồ trong việc tìm ra một con đường vượt qua các cuộc khủng hoảng kinh tế, nơi làm việc, chính trị, môi trường, xã hội và quốc tế, nhưng chúng ta có những phương tiện để đáp ứng những

thách thức đó. Đúng là điều này sẽ đòi hỏi một thay đổi căn bản trong hình thức xã hội, nhưng chúng ta đã có sẵn cả nền tảng công nghệ và quản lý mà dựa trên đó, hình thức mới có thể được xây dựng. Đúng là thật đáng thất vọng khi thay đổi này chưa xảy ra, nhưng về lâu dài, việc chủ nghĩa tư bản phát triển theo hướng ngày càng xã hội hóa sản xuất sẽ khiến chủ nghĩa xã hội dân chủ dần trở nên khả thi và cần thiết hơn.

Chúng ta có thể hy vọng. Ngay cả khi những triển vọng về thay đổi triệt để trông có vẻ mong manh, thì những thất bại của chủ nghĩa tư bản và xu hướng khủng hoảng khiến nổi thất vọng ngày một lan rộng và sâu sắc. Tương phản giữa sự giàu có dư dả của 1% và tình cảnh bấp bênh của phần còn lại trong chúng ta, 99%, đang ngày càng trở nên thái quá. Tương phản giữa sự hứa hẹn của những công nghệ tiên bộ và những tình trạng khốn khổ xung quanh chúng ta đang ngày càng trở nên vô lý. Điều này có nghĩa là những cơ hội cho một sự đoạn tuyệt triệt để có thể mở ra ở bất kỳ thời điểm nào, khiến tất cả chúng ta bất ngờ. Mặc dù mỗi nguy hiểm thực sự là những kẻ mị dân phản động có thể lợi dụng những nổi thất vọng này, nhưng các nhà hoạt động xã hội tiến bộ cũng có thể nắm bắt chúng - trong những nỗ lực của chúng ta ở lĩnh vực chính trị, nơi làm việc, trường học và cộng đồng - để hướng tới một thế giới tốt đẹp hơn.

Tuy nhiên, sự chuyển đổi này là cấp thiết. Mặc dù sự phát triển của chủ nghĩa tư bản đã mang lại nhiều lợi ích, nhưng nó cũng sinh ra khủng hoảng, và bản thân sự phát triển đó bảo đảm rằng những khủng hoảng này theo thời gian sẽ trở nên trầm trọng và nhân lên nhiều lần. Cùng với nỗi khổ đau vô ích

do hệ thống chủ nghĩa tư bản ngày càng lỗi thời này tạo ra, và có thể chúng sẽ được nhân lên trong những năm tới, bước chuyển đổi sang chủ nghĩa xã hội - tạo ra một nền kinh tế cho 99% - là cấp thiết, thực sự cấp thiết.

## LỜI CẢM ƠN

Cuốn sách này dựa trên chuỗi ba bài giảng công khai mà tôi được mời đến thuyết giảng tại Trường Kinh doanh Saïd, Đại học Oxford - Các bài giảng Clarendon về nghiên cứu quản lý - vào tháng 10/2015. Chuỗi bài giảng hằng năm là do Trường Kinh doanh Saïd và Nhà xuất bản Đại học Oxford đồng tổ chức. Tôi xin gửi lời cảm ơn tới những đồng nghiệp tại Trường Kinh doanh Saïd và David Musson của Nhà xuất bản Đại học Oxford, người đã mời tôi thuyết giảng và đón tiếp tôi rất ân cần. Và tôi xin cảm ơn David Pervin, người chịu trách nhiệm về bản thảo ban đầu ở Nhà xuất bản Đại học Oxford chi nhánh New York, vì sự chỉ dẫn chỉnh sửa tận tình.

Tôi biết ơn nhiều bạn bè, đồng nghiệp đã giúp đỡ tôi trong suốt nhiều năm để phát triển những ý tưởng về nội dung. Xin được nhắc tên những người đã xem các phiên bản khác nhau của cuốn sách này trong thời gian ấp ủ và những bằng hữu đã giúp đỡ tôi rất nhiều thông qua những bình luận và phê bình, đôi khi đồng tình với luận điểm chính và đôi khi không: Gar Alperovitz, Eileen Appelbaum, John August, Zlatko Bodrožić, Paul Cockshott, Tom Cummings, Rick Delbridge, Andrew Dettmer, Pat Devine, Nancy DiTomaso, Paul Edwards, Nate Fast, Bill Fletcher Jr., John Bellamy Foster, Doug Gamble, Paul Goldman, Nina Gregg, Charles Heckscher, Sue Helper, Rebecca

Henderson, Bob Howard, Jonas Ingvaldsen, Tom Kochan, David Laibman, David Levy, Paul Lichterman, Mike Lounsbury, Richard Marens, Jasper McAvoy, Anita McGahan, Chris Nyland, Max Ogden, Alain Othenin- Girard, Don Palmer, Danny Pollitt, Lee Price, Larry Prusak, Philine Qian, Shaun Richman, Mari Sako, Julie Schor, Jason Schulman, David Schweickart, Randy Schutt, Richard Smith, Tony Smith, Carroll Stephens, Dan Swinney, Eero Vaara, Marc Ventresca, Patrick Venturini, Matt Vidal, Judy Wajcman, Rick Wartzman, Mark Wilson và Mike Yates.

Tôi đặc biệt biết ơn những đồng nghiệp ở Khoa Quản lý và tổ chức, Đại học Nam California vì đã biến “ngôi nhà” học thuật của tôi trở thành một nơi giàu trí tuệ như vậy. Và cũng xin gửi lời cảm ơn tới các sinh viên, những người đã dạy tôi nhiều điều.

Cuốn sách này sẽ không bao giờ trở thành hiện thực nếu thiếu sự khích lệ, động viên tích cực của chị tôi, Louise, cảm ơn chị vì lời khuyên hữu ích trong cả một chặng đường.

Ở nơi sâu thẳm nhất, tôi hàm ơn cha mẹ mình, Ruth và Jacques, những người đã khiến khao khát về công lý và sự bình đẳng giống như một tiêu chuẩn tối thiểu cho sự đàng hoàng của con người.

Cuối cùng, tôi cảm ơn những nhà phê bình khó tính nhất và những người ủng hộ nhiệt thành nhất - các con tôi, Laura, Zully, David và vợ tôi, Ruth Kremen. Họ biến mọi điều trở thành có thể.



# CHÚ THÍCH

## DẪN NHẬP

1. Xem Moorhead (2012).
2. Jameson (2003, tr. 76).
3. Wilde (2007 [1891]).

## CHƯƠNG 1

1. Về những đặc trưng của chủ nghĩa tân tự do, xem Streeck (2014), Harvey (2007), Fine và Saad-Filho (2017).

2. Danh sách các cuộc suy thoái có trên Wikipedia với tiêu đề “List of recessions in the United States” (“Các cuộc suy thoái ở Mỹ”).

3. Theo bảng xếp hạng của *Forbes* năm 2018: Jeff Bezos, người đứng đầu Tập đoàn Amazon và là ông chủ của tờ *Washington Post*; Bill Gates của Tập đoàn Microsoft danh tiếng; Warren Buffett, nhà đầu tư và là ông chủ của Berkshire Hathaway; Bernard Arnault, người sở hữu hàng loạt các thương hiệu thời trang cao cấp như Louis Vuitton; Mark Zuckerberg, người sáng lập Facebook; Amancio Ortega, người sáng lập chuỗi thời trang Zara ở Tây Ban Nha; Carlos Slim Helú, ông trùm viễn thông Mêhicô, đồng thời là chủ tập đoàn Grupo Carso; Charles và David Koch, người sở hữu Koch

Industries, công ty tư nhân lớn thứ hai của Mỹ, và là người tài trợ cho các viện chính sách thiên bảo thủ như Viện Cato, Quỹ Heritage và Viện Doanh nghiệp Mỹ; và Larry Ellison, CEO của Công ty công nghệ Oracle.

4. Wolff (2013).

5. Hội đồng Thống đốc của Hệ thống Dự trữ liên bang (2018).

6. Bộ Nông nghiệp Mỹ (2018).

7. Đây là những gì mà Cục Thống kê lao động Mỹ gọi là tỷ lệ thất nghiệp “U6”, bao gồm thêm những người “chuẩn bị tham gia lực lượng lao động” - những người hiện tại không làm việc, cũng không tìm kiếm việc làm nhưng cho biết họ muốn đi làm, đã sẵn sàng cho một công việc và từng tìm kiếm việc làm vào một thời điểm nào đó trong 12 tháng qua.

8. Rose (2017).

9. Việc làm trong môi trường tư bản chủ nghĩa luôn bấp bênh. Gần đây, chúng ta đã nghe thấy nhiều mối lo ngại về sự gia tăng của tình trạng bấp bênh này, do thuê ngoài, thay đổi công nghệ, những chính sách sử dụng lao động ưu tiên “nhà thầu độc lập”... Tuy nhiên, sự bấp bênh đang gia tăng nhanh chóng hay sẽ còn tăng thêm nữa là điều chưa rõ ràng. Khoảng thời gian trung bình gắn bó với một công việc hầu như không thay đổi. Theo Cục Thống kê lao động Mỹ, khoảng thời gian trung bình gắn bó với chủ lao động hiện tại trên thực tế đã tăng lên, từ 3,5 năm vào năm 1983 lên 4,2 năm vào năm 2016. Sự gia tăng đó có thể thấy rõ ở cả khu vực công và khu vực tư nhân. Trong số những lao động trẻ, dưới 35 tuổi, khoảng thời gian trung bình về cơ bản vẫn giữ nguyên. Nhóm có sự sụt giảm là những người trên 35 tuổi. Tỷ lệ thay thế nhân công - tỷ lệ nhân công bắt đầu hoặc kết thúc một công việc - ổn định trong hầu hết

những năm 1990 và có xu hướng giảm khá đều sau đó. Lao động bán thời gian gia tăng từ năm 1960 tới giữa những năm 1980, nhưng vẫn chiếm khoảng 17% lực lượng nhân công phi nông nghiệp kể từ thời điểm này. Công việc bán thời gian không tự nguyện không có xu hướng tăng từ năm 1960, dao động trong khoảng 2-5% tổng số lao động, phụ thuộc vào chu kỳ kinh doanh. Tỷ lệ nhân công làm nhiều hơn một công việc đã giảm đều đặn từ cuối những năm 1990. Lao động thời vụ tăng từ khoảng 0,5% năm 1982 lên mức 2% tổng số lao động vào cuối những năm 1990, nhưng cho thấy không có sự gia tăng nào kể từ đó. Bởi vậy, mặc dù sự bất bình về việc làm luôn là một mối bận tâm thực sự, nhưng dữ liệu có sẵn không cho thấy tình trạng này đang ngày càng nghiêm trọng hơn (xem Henwood, 2018).

10. Một nghiên cứu đã kết luận, “Thu nhập của lao động bị sa thải không bắt kịp với thu nhập của những lao động ổn định trong gần 20 năm. Ảnh hưởng của thất nghiệp đến thu nhập thậm chí còn nghiêm trọng hơn đối với những người thất nghiệp từ 26 tuần trở lên. [...] Đặc biệt, sau 10 năm, tiền lương của các nhân công thất nghiệp dài hạn thấp hơn khoảng 32% so với những người có công việc ổn định, trong khi tiền lương của những người thất nghiệp ngắn hạn chỉ thấp hơn khoảng 9%”. (Cooper, 2014).

11. Brenner (1979).

12. Roelfs và cộng sự (2011).

13. Chúng ta có thể chia 50 năm qua thành ba giai đoạn liên tiếp. Kể cả trong những năm thuận lợi nhất của giai đoạn 1965-1980, khoảng 12% năng lực của toàn nền kinh tế đã không được sử dụng, và trong những năm trì trệ nhất, tỷ lệ đó đã tăng lên 25%. Giai đoạn 1980-2000, 15% năng lực của nền kinh tế đã

không được sử dụng trong những năm tươi sáng nhất, trong khi tỷ lệ này là 30% trong những năm đen tối nhất.

14. Xem Ngân hàng Dự trữ Liên bang St. Louis (2018). Các chỉ số sử dụng năng lực dựa trên dữ liệu của 71 ngành sản xuất, 16 ngành khai khoáng và 2 ngành dịch vụ công cộng. Câu hỏi tại sao lại có xu hướng suy giảm dài hạn như vậy vẫn chưa có lời giải. (Tôi đã gọi cho các chuyên gia thu thập dữ liệu, và họ không giải thích được). Có một câu hỏi là liệu mọi thứ có trở nên tồi tệ như thế này trong một giai đoạn dài hơn không, hoặc phải chăng dữ liệu có chút sai lệch (xem Shaikh và Moudud, 2004). Nhưng sự thật cơ bản vẫn không thay đổi: các cuộc suy thoái theo chu kỳ là rất lãng phí, khiến phần lớn năng lực sản xuất không được sử dụng đúng mức.

15. Krones (2016).

16. Woolhandler và Himmelstein (2017).

17. Tôi không tìm thấy bất kỳ nghiên cứu nào gần đây, nhưng vào những năm 1950, chỉ riêng chi phí thay đổi thiết kế về mặt thẩm mỹ chiếm 25% chi phí của một mẫu xe mới trung bình (Fisher, Griliches, và Kaysen, 1962). Sự lỗi thời có kế hoạch vẫn là một yếu tố chính trong nhiều ngành khác, chẳng hạn xuất bản sách giáo khoa (Iizuka, 2007).

18. Balasegaram (2014).

19. Xem Greenhouse (2009), Kusnet (2008). Một số nhà quan sát đã đánh giá thấp cuộc khủng hoảng này, chỉ ra rằng nhiều cuộc khảo sát cho thấy người lao động phần lớn “hài lòng” với công việc của mình. Tuy nhiên hài lòng không có nghĩa là bạn sẽ không nắm ngay lấy cơ hội để đổi việc - hoặc thay đổi ban lãnh đạo của mình. Các cuộc khảo sát về “mức độ hài lòng với công việc” ghi nhận nhiều điều, bao gồm cả việc mọi người sẵn sàng chấp nhận mọi thứ khi họ không có lựa chọn thay thế nào.

20. Freeman và Rogers (2006).

21. Kochan và cộng sự (2018).

22. Godard và Frege (2013).

23. Một nghiên cứu của Eaton, Rubinstein và McKersie (2004) đã liệt kê mối quan hệ giữa General Motors và Nghiệp đoàn công nhân ô tô Mỹ tại Saturn, ATT và Nghiệp đoàn công nhân truyền thông Mỹ trong chương trình Noi làm việc của tương lai, Kaiser Permanente và liên minh các hiệp hội (mà tôi sẽ thảo luận ở chương sau), ngành công nghiệp thép và Nghiệp đoàn công nhân thép của Mỹ, và trong chính phủ liên bang dưới thời Tổng thống Clinton là cái bắt tay giữa Liên đoàn nhân viên chính phủ Mỹ (AFGE) và Liên minh nhân viên kho bạc Mỹ (NTEU). Lịch sử trước đó về những nỗ lực kiểu như vậy được tóm tắt lại trong tác phẩm của Slichter, Healy và Livernash (1960, chương 28).

24. Trung tâm nghiên cứu Pew (2016).

25. Gallup (2017), Trung tâm nghiên cứu Pew (2016).

26. Ngay khi NAFTA còn trong vòng đàm phán, dư luận đã lên tiếng phản đối, với tỷ lệ ủng hộ và phản đối tương ứng là 38% và 46% (*Thời báo Los Angeles*, 1993).

27. Xem Kiley (2018). Về sự tương đồng giữa chương trình của Obama và chương trình Massachusetts dưới thời Mitt Romney của Đảng Cộng hòa, xem Holan (2012).

28. Saad (2013).

29. Saad (2009).

30. Teixeira (2010).

31. Một loạt các nhà kinh tế tiêu biểu và những nhà lý thuyết “lựa chọn công cộng” đã củng cố thêm sự hoài nghi này

về nền dân chủ, bằng cách khuyến khích chúng ta chấp nhận giả thiết cho rằng tính tư lợi là động lực đáng kể duy nhất đối với cả cử tri và chính trị gia.

32. Trung tâm nghiên cứu Pew (2015).
33. Trung tâm nghiên cứu Pew và Hãng thông tấn AP (2006).
34. Trung tâm nghiên cứu Pew (2014).
35. Quỹ Động vật hoang dã thế giới (2014).
36. Trung tâm phục hồi Stockholm (2018).
37. Oerlemans (2016), Kolbert (2014).
38. Huntingford và Mercado (2016).
39. Climate Vulnerability Monitor (2012). Về tóm tắt những hàm ý của các kịch bản ít lạc quan hơn, xem Wallace-Wells (2018).
40. Brauer (2016).
41. Xem Strauss, Kulp và Levermann (2015).
42. Lin và cộng sự (2016).
43. Xem kết quả thăm dò ý kiến tại Langer (2017).
44. Về trẻ em: năm 2014, 37% thanh thiếu niên bị tấn công thân thể và 9% chịu chấn thương do bị đánh. Trong số các em gái từ 14 tới 17 tuổi, 4,6% bị tấn công hoặc lạm dụng tình dục. Nhìn chung, có 15,2% trẻ em và thanh thiếu niên bị người chăm sóc ngược đãi, trong đó 5% bị lạm dụng về thể xác (Finkelhor và cộng sự, 2015). Về tỷ lệ bạo lực đặc biệt cao nhằm vào cộng đồng LGBTQ, xem Park và Mykhyalyshyn (2016).
45. Làm việc toàn thời gian nhưng nghỉ một khoảng thời gian ngắn để sinh con cũng dẫn tới việc mất một khoản tiền lương tích lũy rất lớn so với các đồng nghiệp nam giới (xem Rose và Hartmann, 2004).
46. Maestas và cộng sự (2017, tr.xiii): “Khoảng 70% người lao động cho biết số giờ làm việc thực tế cao hơn hoặc thấp

hơn 5% so với số giờ lý tưởng mà họ mong muốn, và hơn một nửa trong số đó (39% người lao động) cho rằng số giờ làm việc thích hợp là yếu tố cần thiết hoặc rất quan trọng”.

47. Hiệp hội Tâm lý Mỹ (2016).

48. Hochschild (2016).

49. Về thị trường việc làm, xem Borowczyk-Martins, Bradley và Tarasonis (2017). Về thị trường nhà ở, xem Reardon, Fox và Townsend (2015).

50. Trong khi 67% người da trắng không có gốc Tây Ban Nha cảm thấy rất hoặc phần nào hài lòng với “cách người da đen bị đối xử”, chỉ có 47% người da đen không có gốc Tây Ban Nha cảm thấy như vậy. Khi được hỏi “liệu người da đen có cơ hội tốt như người da trắng để có được bất kỳ công việc nào mà họ đủ tiêu chuẩn trong cộng đồng của bạn hay không”, 74% người da trắng trả lời là có, nhưng chỉ 40% người da đen đồng ý với quan điểm này. Xem Gallup Editors (2014).

51. Massey, Rothwell và Domina (2009); Stolle, Soroka và Johnston (2008); Howard, Gibson và Stolle (2005).

52. Population Reference Bureau (2017).

53. Vagins và McCurdy (2006).

54. Bezruchka (2010).

55. Braveman và cộng sự (2010).

56. Urban Institute (2018).

57. Trung tâm Nghiên cứu nhà ở tại Đại học Harvard (2018).

58. Trung tâm Luật quốc gia về tình trạng vô gia cư và nghèo đói (2018).

59. Tổ chức Hợp tác và phát triển kinh tế (OECD) (2016).

60. Scott-Clayton (2018).

61. Foster và McChesney (2004), Chomsky (2010).

62. Xem thống kê tại Swanson (2018).

63. Vine (2015), Johnson (2007, 2011).
64. Xem Union of Concerned Scientists (2018).
65. OECD (2018).

## CHƯƠNG 2

1. Nếu chúng ta lượng hóa giá trị của việc nhà thay vì chỉ tính các giao dịch trên thị trường, thì con số này sẽ bổ sung thêm khoảng 26% vào GDP chính thức năm 2010 (Bridgman và cộng sự, 2012). Tỷ lệ này đang giảm xuống - năm 1965 là 39% - do nhiều phụ nữ đi làm và nhiều hàng hóa, dịch vụ cho gia đình được mua/thuê hơn là được làm tại nhà.

2. Ví dụ, xem Gnanasambandam, Miller và Sprague (2017); Dunne, Roberts và Samuelson (1989). Một số tổ chức kinh doanh nhỏ vẫn duy trì quy mô này và thành công nhờ việc chiếm lĩnh thị trường “ngách” nhỏ hẹp, nhưng đây không phải là xu hướng chung.

3. Về bạo lực: Davis (2002) lập luận rằng sự hội nhập của nông dân từ Trung Quốc, Ấn Độ và Braxin vào hệ thống tư bản chủ nghĩa trên thế giới đã phá vỡ sự ổn định của các cộng đồng nông dân trong những khu vực này, và sự đứt gãy đó là nguyên nhân chủ yếu gây ra nạn đói lớn vào cuối thế kỷ XIX - với khoảng 30-60 triệu người chết. Dao động phương Nam (El-Nino) là tác nhân gây ra hạn hán và lũ lụt, nhưng những chính sách ủng hộ kinh doanh của chính phủ đã giải thích lý do tại sao các sự kiện này lại dẫn tới nạn đói tràn lan.

4. Xem Zijdemman và Ribeira da Silva (2015). Chúng ta nên lưu ý rằng hầu hết những đột phá về y học giúp giảm thiểu tỷ lệ tử vong và nâng cao nền tảng sức khỏe đều gắn với hoạt động nghiên cứu khoa học diễn ra bên ngoài quỹ đạo của nền



kinh tế tư bản, đó là những nghiên cứu của chính phủ hoặc hoạt động nghiên cứu được tài trợ.

5. Economic Innovation Group (2017).

6. Cục Thống kê dân số Mỹ, 2015 SUSB Annual Data Tables by Enterprise Industry. Năm 1988, giai đoạn sớm nhất có dữ liệu so sánh, tỷ lệ là 45,4%. Quy mô công ty (và quy mô cơ sở) đã tăng lên trong từng nhóm ngành chính trừ nhóm ngành sản xuất, hiện chỉ chiếm khoảng 11% lực lượng lao động ở khu vực tư nhân.

7. Xem ví dụ của Leung, Meh và Terajima (2008).

8. Stone (2013).

9. Xem Khan (2016), Schmitz (2016).

10. Hội đồng Cố vấn kinh tế (2016).

11. Ngoại ứng là những hệ quả không được định giá từ các hoạt động kinh doanh của một công ty cho công ty, cá nhân hay nguồn lực khác. Đôi khi, ngoại ứng có thể tích cực, chẳng hạn khi một công ty lớn đưa ra những công việc lương cao và từ đó, tạo ra những khách hàng cho ngành kinh doanh bán lẻ khác trong cộng đồng địa phương. Tuy nhiên khi liên quan tới môi trường tự nhiên, những ngoại ứng thường tiêu cực hơn rất nhiều.

12. Trong một hệ thống, nơi các công ty và những nhà đầu tư đưa ra các quyết định dựa vào lợi nhuận kỳ vọng, thì chi phí và lợi ích trong tương lai chắc chắn sẽ bị “chiết khấu”. Việc này dựa trên một ý tưởng đơn giản: mọi người thường thích nhận được 100USD ở thời điểm hiện tại hơn là lời hứa hẹn đáng tin nhất về 100USD mỗi năm kể từ bây giờ. Nói một cách khái quát hơn là: lợi ích mà bạn nhận được từ số tiền trong tương lai xa ít có giá trị khi so sánh với lợi ích mà bạn

có thể nhận được từ một khoản tiền tương tự ngay lập tức. Điều này một phần là vì chúng ta thiếu kiên nhẫn. Nhưng 100USD chúng ta nhận được hôm nay có thể đem ra sử dụng và do đó, tạo ra lợi ích trong năm. Chẳng hạn, chúng ta có thể đem số tiền đó đi đầu tư và để nó sinh lời. Nhưng hãy lưu ý rằng việc “chiết khấu” như vậy sẽ gây mất hiệu quả như thế nào khi cân nhắc về tác động rất dài hạn từ những quyết định mà chúng ta đưa ra hôm nay đối với cuộc sống của thế hệ con cháu. Hãy tưởng tượng chúng ta đang vận hành một công ty sản xuất có trách nhiệm với môi trường và đang bán khoản giữa hai công nghệ sản xuất cho nhà máy. Hai công nghệ tạo ra số lượng và chất lượng sản phẩm như nhau với cùng một chi phí, nhưng một công nghệ mặc dù đắt hơn nhưng lại tạo ra lượng khí thải CO<sub>2</sub> ít hơn. Vì chúng ta quan tâm tới phát thải và tác động của chúng đối với cuộc sống của thế hệ sau, và xác định mức chi phí cho việc làm này - cứ cho là mức chi phí này trị giá 1.000USD/năm. Tại thời điểm này, chúng ta sẵn sàng trả bao nhiêu cho thiết bị ít phát thải hơn trong nhiều năm tới? Điều đó phụ thuộc vào tỷ lệ “chiết khấu” - mức độ mà chúng ta cắt giảm những lợi ích tương lai. Nếu tỷ lệ “chiết khấu” của chúng ta là 3%, nghĩa là 1.000USD lợi ích hằng năm cho thế hệ tương lai trong 50 năm tới chỉ tốn của chúng ta 220USD trong hiện tại. Bởi vậy, ngay cả những lợi ích to lớn, lâu dài trong tương lai của công nghệ cao về môi trường cũng không vượt quá một khoản chi phí bổ sung nho nhỏ này. Hơn nữa, trong điều kiện tư bản chủ nghĩa, chúng ta không phải là người chọn tỷ lệ cắt giảm mà là những nhà đầu tư, vì nếu công ty sử dụng một tỷ lệ “chiết khấu” thấp hơn tỷ lệ hoàn vốn từ những cơ hội đầu tư khác, các nhà đầu tư sẽ mặc kệ chúng ta. Và trên thực tế, điều đó có

nghĩa là các công ty buộc phải chọn tỷ lệ “chiết khấu” vào khoảng 10%, và ở mức 10%, 1.000USD lợi ích trong thời gian 50 năm chỉ đáng giá bằng 8,50USD ở hiện tại. Ngay cả khi quan tâm tới môi trường, nhưng nếu hoạt động trong thế giới tư bản, thì cuối cùng, chúng ta sẽ gần như phớt lờ mọi tác động phát sinh từ những quyết định hiện tại của chúng ta tới môi trường sau này của thế hệ con cháu.

13. Các nhà kinh tế dòng chính phớt lờ sự bất ổn mang tính cố hữu này, họ thích giả định rằng các thị trường cạnh tranh sẽ “hội tụ” một cách tự nhiên về trạng thái cân bằng tối ưu về mặt xã hội, và kết quả đáng mừng này né tránh chúng ta chỉ vì “những cú sốc ngoại sinh” diễn ra ngẫu nhiên và/hoặc “sự quản lý kinh tế vĩ mô” yếu kém của chính phủ và Cục Dự trữ Liên bang (trích trong tác phẩm sắp xuất bản của Romer; Beaudry, Galizia và Portier, 2015). Động cơ về ý thức hệ để áp dụng quan điểm này là rõ ràng. Một kiểu phân tích kinh tế truyền thống lâu đời hơn cho rằng thị trường, về bản chất, là không ổn định, và những thời kỳ thịnh vượng đã tự tạo ra suy thoái: ví dụ, xem Kaldor (1940), Kalecki (1937), Hicks (1950). Shaikh (1978) đưa ra một đánh giá tổng quan khá tốt về nhiều lý thuyết khác nhau.

14. Xem Hayek (1945).

15. Về vấn đề này, còn một số điểm nữa. Thứ nhất, ngay cả khi biết kế hoạch của đối thủ cạnh tranh, các công ty vẫn sẽ không có cách nào để phối hợp giải quyết những mâu thuẫn mà họ nhận thấy trong những kế hoạch đó. Do họ đang cạnh tranh với nhau, không có cách nào để tìm ra một phương án hợp lý cho các bên... ngoại trừ trường hợp chỉ có một vài công ty và họ có thể cấu kết với nhau để lấy lợi nhuận độc quyền từ những khách hàng không may. Thứ hai,

những công ty thực sự bắt tay với các nhà cung cấp và khách hàng trong kế hoạch tương lai; nhưng những mạng lưới hợp tác này lại cạnh tranh với các mạng lưới hợp tác khác, dẫn tới cùng một kiểu thất bại trong việc phối hợp ở cấp độ liên mạng. Chẳng hạn, Toyota có mối quan hệ hợp tác chặt chẽ với nhiều nhà cung cấp cấp 1, và nhiều đối thủ của Toyota đã cố gắng học theo hãng này trong việc tạo ra những mạng lưới như vậy, nhưng các mạng lưới đó cũng bị chặn lại trong một cuộc chiến cạnh tranh khốc liệt để giành thị phần trong ngành công nghiệp ô tô. Cuối cùng, chúng ta nên lưu ý rằng tình thế khó xử mà tôi nhắc đến ở đây có thể được giải quyết phần nào bằng cách tạo ra một thị trường tương lai: nông dân có thể ký các hợp đồng hàng hóa kỳ hạn nhằm giảm bớt nỗi lo lắng về tác động của việc thời tiết thay đổi và lựa chọn sản xuất của đối thủ cạnh tranh về mức giá mà họ có thể nhận được cho vụ mùa năm tới. Tuy nhiên, những hợp đồng này rất tốn kém, và chúng chỉ hoạt động để “bôi trơn” các chu kỳ trong những bối cảnh giới hạn, nơi những thay đổi gia tăng và có một số nền tảng để dự đoán. Với một ví dụ ngược lại: thị trường hợp đồng tương lai đã không lường trước hoặc giảm thiểu tổn thất từ cuộc khủng hoảng kinh tế toàn cầu năm 2008.

16. Về nguyên tắc, việc thanh lý sản phẩm dư thừa có thể diễn ra chậm rãi và hợp lý hơn thông qua thủ tục phá sản. Nhưng cách duy nhất để tiến hành quy trình phá sản theo đúng trình tự với một lượng sản phẩm dư thừa lớn như vậy cùng một lúc sẽ cần phải quốc hữu hóa phần lớn nền kinh tế - điều này gần như không phù hợp với mô hình tư bản chủ nghĩa. Nước Mỹ đã quốc hữu hóa General Motors và Chrysler một cách hiệu quả vào năm 2009, và thậm chí từng bàn tới việc quốc

hữu hóa ngân hàng - và mặc dù đây chỉ được coi là giải pháp tạm thời để bảo đảm việc thanh lý theo trình tự các khoản nợ không thể trả được, song nỗi sợ hãi đã bủa vây phòng họp của các ban giám đốc doanh nghiệp cũng như các câu lạc bộ golf khắp nước Mỹ. Xem, ví dụ, Gattuso (2009), *Wall Street Journal* (2009), Newman (2009).

17. Ghilarducci và cộng sự (2016), Wolff (2017).

18. Thorne và cộng sự (2018).

19. Đây là kết luận mà cựu Chủ tịch Cục Dự trữ Liên bang, Alan Greenspan, đưa ra khi nói về cuộc khủng hoảng tài chính toàn cầu năm 2008: “Nếu không có một lựa chọn xã hội để “ruồng bỏ” thị trường năng động và tận dụng một số hình thức kế hoạch tập trung, tôi sợ rằng việc ngăn chặn các bong bóng cuối cùng sẽ trở nên bất khả thi” (Greenspan, 2010, tr.243). Về các cơ chế của sự bất ổn tài chính này, xem Minsky (1980) và Cassidy (2009). Tất nhiên, mỗi cuộc khủng hoảng tài chính cũng liên quan tới các yếu tố bối cảnh cụ thể. Cuộc khủng hoảng năm 2008 diễn ra là gần như không thể tránh khỏi do sự tích lũy những khối tài sản tài chính khổng lồ mà không thể tìm thấy các cơ hội đầu tư sinh lời trong lĩnh vực phi tài chính, các khối tài sản tỏa đi khắp thế giới để tìm kiếm những cơ hội đầu cơ trên thị trường tài chính.

20. Xem Baker (2016), Epstein (2018).

21. Về thuốc lá, Campaign for Tobacco-Free Kids (2014). Về thực phẩm, xem Moss (2013).

22. Xem Baker (2016). Baker lưu ý thêm rằng 2% này của thu nhập quốc dân gấp 5 lần tổng ngân sách chính phủ chi cho

tem thực phẩm và gấp gần 20 lần số tiền chi cho chương trình Hỗ trợ tạm thời đối với các gia đình nghèo khó (TANF). Và mức 2% này sẽ tăng lên khoảng 5% nếu chúng ta thêm vào các chi phí cho bằng sáng chế về thiết bị y tế, phần mềm và các hạng mục khác.

23. Trong các trường đại học, các nhà nghiên cứu sáng tạo giành được uy tín, chứ không phải lợi nhuận về tài chính, từ việc trở thành người đầu tiên đưa ra ý tưởng. Và khi họ công bố ý tưởng đó, danh tiếng của họ càng gia tăng khi có ngày càng nhiều người sử dụng và trích dẫn ý tưởng của họ.

24. Heller (2010), Boldrin và Levine (2013), Williams (2013).

25. Boldrin và Levine (2013): “Trường hợp phản đối bằng sáng chế có thể tóm tắt ngắn gọn như sau: không có bằng chứng thực nghiệm nào cho thấy chúng giúp gia tăng tính sáng tạo và năng suất, trừ phi năng suất được xác định bằng số lượng bằng sáng chế được trao tặng - điều mà rõ ràng không có sự liên quan nào tới năng suất đo lường được”.

26. Đây không phải là cách chủ nghĩa tư bản được hình thành ở nhiều nơi khác nhau trên thế giới. Ở hầu hết các khu vực, nông dân dưới sự kiểm soát của các lãnh chúa phong kiến đã buộc phải rời bỏ ruộng đất và vào làm việc tại các nhà máy ở đô thị.

27. Mặc dù theo lẽ thường là bất kỳ ai có ý tưởng tốt đều có thể bắt đầu công việc kinh doanh riêng, song trên thực tế, những người không có nhiều tiền tích lũy rất khó để làm điều này. Rất khó để có thể tích lũy đủ tiền tiết kiệm, hoặc huy động tiền tiết kiệm của những người khác, hoặc tiếp cận đủ tín dụng để bắt đầu kinh doanh (Gentry và Hubbard, 2004).

Hệ quả là mọi người không có lựa chọn nào ngoài việc làm nhân viên.

28. Điều tra dân số ước tính rằng, số người lao động tự làm chủ (bao gồm cả những người không có tư cách pháp nhân và có tư cách pháp nhân) chiếm 10% lực lượng lao động. Tuy nhiên, chỉ một số ít tự làm chủ với tư cách pháp nhân: thực tế họ chỉ là người làm thuê được trả tiền để hoạt động như những người làm việc độc lập, bằng cách đó, người chủ lao động có thể tránh các khoản thuế và các khoản trợ cấp. Khoảng 30% những người lao động tự làm chủ là những người sử dụng lao động quy mô nhỏ, thường chỉ có chưa đến 5 nhân viên. Xem Hipple và Hammond (2016).

29. Người ta thường nói rằng, tác động của giai cấp xã hội đối với những hệ quả như sự hài lòng về công việc, hạnh phúc trong cuộc sống và định hướng chính trị đã giảm ở Mỹ trong suốt những thập kỷ qua. Tuy nhiên, giai cấp xã hội - được xác định đơn giản bằng cách bạn có phải là một ông chủ trong tương quan với nhân viên, với người tự làm chủ hay không, và nếu được thuê, liệu bạn có giám sát bất cứ ai không - vẫn là “yếu tố tiên đoán” đầy quyền năng với những hệ quả trên (khi so sánh với các dự đoán thay thế khác như nghề nghiệp và địa vị) và tác động của nó không có sự suy giảm đáng kể từ những năm 1970. Xem Wodtke (2016).

30. Heath và Mobarak (2015), Foo và Lim (1989) rút ra kết luận tương tự từ những xuất phát điểm chính trị rất khác nhau.

31. Benmelech, Bergman và Kim (2018).

32. Schor và Bowles (1987).

33. Xem Lindert và Williamson (2016). Bất bình đẳng về thu nhập tương đối thấp dưới thời nước Mỹ thuộc địa vào cuối thế kỷ XVIII và đầu thế kỷ XIX. Một phần trăm người

giàu nhất chỉ chiếm 8,5% tổng thu nhập vào năm 1774, so với 20% vào thời điểm này. Tuy nhiên, điều này chủ yếu là vì khi đó, người châu Âu đang xâm chiếm lục địa, giết hại người Mỹ bản địa, và chính phủ đang cung cấp đất miễn phí cho thực dân. Vào năm 1860, Mỹ đã bắt kịp về mức bất bình đẳng (được đo bằng Hệ số Gini) của Anh vào thời điểm đó - mức độ phổ biến cho tới thời kỳ Đại suy thoái và cũng là mức độ của chúng ta kể từ cuối thế kỷ XX.

34. Xem Kiatpongsan và Norton (2014); Mishel, Schmitt và Shierholz (2013); Saez và Zucman (2016).

35. Tài liệu về “các loại hình chủ nghĩa tư bản” mâu thuẫn với “nền kinh tế thị trường có điều phối” như ở Đức hoặc Thụy Điển với “các nền kinh tế thị trường tự do” như ở Mỹ và Anh (Hall và Soskice, 2001). Yếu tố chính phân biệt những loại hình này là tầm quan trọng tương đối của chính phủ trong nền kinh tế. Tuy nhiên, chính phủ ở cả hai loại hình này chủ yếu vẫn phụ thuộc. Tôi sẽ giải thích ở phần sau.

36. Xem Ferguson (1995), Winters và Page (2009), Woll (2016), Gough (2000). Có một cuộc tranh luận về chính trị và học thuật kéo dài về mối quan hệ giữa chính phủ và xã hội trong các xã hội tư bản. Quan điểm được trình bày ở đây cho thấy chính phủ bị hạn chế phần lớn do cấu trúc cơ bản trong nền kinh tế của chúng ta. Tôi cho rằng, cả tính tự chủ của chính phủ và sự khôn khéo của giới thượng lưu ít có sức nặng trong việc gây sức ép với chính phủ. Những yếu tố sau này sẽ xuất hiện rõ ràng hơn khi chúng ta tập trung vào các vấn đề nhỏ hơn và ít được quan tâm hơn.

37. Hiltzik (2018). Để biết thêm thông tin, xem <https://muninetworks.org/>.



38. Ước tính về số người sử dụng băng thông rộng của Mitchell (2018).

39. Ferguson (1995).

40. Winters và Page (2009), Gilens (2012).

41. Các nhóm lợi ích dựa trên số đông bao gồm một phạm vi rộng lớn, từ AARP (Hiệp hội những người Mỹ đã nghỉ hưu), AFL-CIO (Liên đoàn Lao động và Hiệp hội các tổ chức công nghiệp Mỹ) tới Liên minh Thiên chúa giáo và Hiệp hội Súng trường Mỹ. Các nhóm lợi ích định hướng kinh doanh bao gồm một loạt các tổ chức vận động hành lang trong ngành như Hiệp hội Ngân hàng Mỹ.

42. “Cánh cửa xoay” là chính sách mà những người trong bộ máy chính quyền và các nhà lập pháp được đề nghị các vị trí công việc hấp dẫn ở khối tư nhân khi rời khỏi khu vực công, và những người chuyển từ khu vực tư nhân sang đảm đương các vai trò trong chính quyền nhằm điều hành, quản lý các ngành mà họ từng tham gia. Để có thêm cơ sở dữ liệu nghiên cứu, tham khảo <http://www.opensecrets.org/revolving/>.

43. Không phải các ngân hàng cần gây nhiều áp lực hơn. Tổng thống Obama và các quan chức cấp cao trong chính quyền của ông - nhiều người từng làm việc tại Phố Wall - đã cố gắng hết sức để giúp các ngân hàng có lãi trở lại, thậm chí điều đó đồng nghĩa với việc lừa dối Quốc hội, từ bỏ những lời hứa hẹn với các nhà lập pháp, bỏ qua luật pháp và những cam kết công khai về cách các quỹ cứu trợ đã được sử dụng như thế nào. Xem Taibbi (2013).

44. Comstock (2011b, 2011a), Clark và Stewart (2011).

45. Morray (1997), Singer (1988).

46. Khái quát hơn về các cuộc đình công vốn và tháo chạy vốn, xem Young, Banerjee và Schwartz (2018); Epstein (2005); Przeworski và Wallerstein (1988).

47. Quan sát “sự phụ thuộc về mặt cấu trúc” của chính phủ vào những lợi ích tư bản, một số nhà bình luận phân biệt việc “nắm giữ” chính phủ của các doanh nghiệp - khi các doanh nghiệp được tổ chức để chi phối các cơ quan quản lý họ - với việc “nắm giữ sâu” - nơi các lợi ích của doanh nghiệp không chỉ nhằm định hình hành động của nhà lập pháp và giới quản lý, mà còn định hình cách thức mà các vấn đề và khả năng được hình thành trên các phương tiện truyền thông, bởi giới học giả, và rộng hơn là hình thành trong xã hội của công dân (Hanson và Yosifon, 2003).

48. Shapira và Zingales (2017) khảo sát một trường hợp mẫu - trường hợp Công ty Dupont phát thải một hóa chất độc hại có tên là C8 được sử dụng trong sản xuất Teflon. Lượng khí thải này có tác động khủng khiếp tới sức khỏe của cư dân khu vực xung quanh, vật nuôi và thiên nhiên hoang dã. Vì những khí thải này, Dupont cuối cùng đã bị Cơ quan Bảo vệ môi trường Mỹ (EPA) phạt 670 triệu USD, chưa kể hàng chục triệu đôla Mỹ đã phải chi trả trong vụ kiện tụng trước đó. Sau khi các tài liệu nội bộ của công ty được tiết lộ trong các vụ xét xử, các tác giả chỉ ra rằng hậu quả tồi tệ này không phải do vô ý, do tình huống không lường trước, hay do quản trị yếu kém. Mặc dù Dupont biết cách xử lý C8 một cách hiệu quả về chi phí và an toàn, nhưng ô nhiễm đơn giản là lựa chọn tốt nhất cho lợi nhuận của họ. Về mặt cá nhân lẫn doanh nghiệp, những rủi ro về mặt pháp lý, rủi ro về mặt quy định và rủi ro về mặt danh tiếng của tập đoàn hoặc của những người quản lý đều không đủ để vượt qua những lợi thế về mặt chi phí.

49. Về việc “cưỡng đoạt”, xem Ray Anderson, giám đốc đã qua đời của Interface, một công ty chuyên về thảm, trong

phân đoạn của ông trong bộ phim *The Corporation*, xem tại <https://www.youtube.com/watch?v=Tf9yWNiIEZU>.

50. Xem Agyeman và cộng sự (2016).

51. Xem Smith (2016), Klein (2014), Magdoff và Foster (2011).

52. Xem Ostrom và cộng sự (1999).

53. Về một loạt các bài báo xoay quanh đề tài này, xem Bhattacharya (2017).

54. Để có đánh giá tổng quan, xem Satz (2017), Fraser (2016a).

55. Câu chuyện lại khác ở những quốc gia khác nhau. Nơi chủ nghĩa tư bản đi lên từ xã hội phong kiến, chẳng hạn như ở Anh và hầu hết các nước Tây Âu, mọi người thường bị ép buộc rời bỏ sản xuất hộ gia đình và trở thành lao động làm công ăn lương. Và trong quá trình đó, cả nam giới lẫn phụ nữ (và thường là cả trẻ em) đều bị kéo vào các nhà máy thô sơ và nền nông nghiệp tư bản. Chỉ trong giai đoạn tiếp theo, trẻ em mới được tới trường thay vì phải làm việc và phụ nữ lại trở về vị trí nội trợ trong gia đình (Horrell và Humphries, 1995).

56. Ước tính này (20%) không đầy đủ về số lượng phụ nữ kết hôn tham gia vào nền kinh tế thị trường. Phụ nữ có gia đình trong giai đoạn này thường đón khách trọ tại nhà và nhận công việc trả lương theo sản phẩm, kể cả khi đó không được tính là việc làm công ăn lương (Folbre, 1993).

57. Tỷ lệ tham gia của nam giới đã giảm dần từ khoảng 87% năm 1950 xuống còn khoảng 69% ngày nay, trong khi sự tham gia của phụ nữ đã tăng lên trong suốt thế kỷ XX và dường như chững lại từ năm 2000 ở mức khoảng 57%.

58. Trung tâm nghiên cứu Pew (2013).

59. Xem Burnham và Theodore (2012). Các cuộc di cư toàn cầu đưa lao động giúp việc nhà từ những khu vực nghèo hơn sang Mỹ và những quốc gia giàu có khác đã có những tác động

trái ngược nhau một cách sâu sắc tới phụ nữ di cư cũng như gia đình và cộng đồng ở nước họ (Parreñas, 2015; Hochschild, 2001). Một chuỗi di cư toàn cầu tương tự cũng xuất hiện ở ngành điều dưỡng, nơi các hệ thống chăm sóc sức khỏe ở Mỹ và các nước phát triển khác đang trong tình trạng liên tục thiếu hụt nhân lực nhưng đã được bù đắp nhờ sự xuất hiện của các điều dưỡng từ các quốc gia nghèo hơn thay vì nhờ mức lương và điều kiện ở địa phương được cải thiện (Yeates, 2012, 2005).

60. Xem Dawson (2016), Fraser (2016b).

61. Để tham khảo thông tin từ báo chí, xem Farrow, Lang, và Frank (2006).

62. Lấy ví dụ về việc chăm sóc tại nhà (Osterman, 2017). Các trợ lý và điều dưỡng chăm sóc tại nhà đang được trả lương rất thấp. Chất lượng chăm sóc vì thế cũng bị ảnh hưởng theo. Tiền lương thấp làm giảm chi phí hiện tại của những dịch vụ này, nhưng chất lượng thấp làm tăng thêm chi phí chăm sóc sức khỏe của chúng ta trong tương lai. Trong hệ thống tư bản, những chi phí chăm sóc sức khỏe tương lai này là một nguồn lợi nhuận cho những “người chơi” khác trong nền kinh tế (các công ty dược phẩm và bảo hiểm, các bệnh viện và các bác sĩ), nên có rất ít động lực để thay đổi điều này, ngoài cuộc đấu tranh của chính những người chăm sóc tại gia và tiếng nói của bệnh nhân cũng như người nhà của họ.

63. Một ví dụ đáng buồn khác về sự lệ thuộc của chính phủ vào các ngành kinh doanh là thỏa ước của chính quyền Obama với ngành công nghiệp sản xuất đồ ăn nhanh: xem Wilson và Roberts (2012).

64. Xem bình luận của một số chuyên gia kinh tế đô thị tại Citylab (2018).

65. Dwyer-Lindgren và cộng sự (2017).

66. Giống như phạm trù rộng hơn về sự bền vững của môi trường, không có quá trình thị trường tự động nào khắc phục được sự mất cân đối cung cầu trong thị trường đất đai. Đó là vì đất đai không phải là một hàng hóa theo nghĩa kinh tế chính trị của từ này: nó không phải là thứ gì đó được sản xuất để buôn bán và kiếm lời, vì vậy nhìn chung, nó không phải là thứ gì đó có thể được sản xuất nhiều hơn nhằm ứng phó với giá cả leo thang (Các trường hợp ngoại lệ là rất hiếm, chẳng hạn đắp đất nhân tạo để mở rộng đường bờ biển). Nếu nhu cầu về nhà ở được đặt ra, các nhà phát triển sẽ muốn xây dựng thêm, nhưng đất đai cho xây dựng nhà cửa là một tài nguyên có giới hạn và các chủ sở hữu của nó có độc quyền cho thuê. Bỏ qua tính chất đặc biệt của đất đai, phần lớn xu hướng chủ đạo trong việc phân vùng và các quy định cho thuê giả định rằng những quy định như vậy là nguyên nhân chính cho vấn đề nhà ở của chúng ta - giảm việc cung cấp nhà ở mới mà không có bất kỳ lợi ích bù đắp nào cho những người đang muốn thuê hoặc mua nhà (ví dụ, xem Jenkins, 2009). Một tuyên bố kinh điển từ quan điểm phổ biến này đã được Friedman và Stigler (1946) trình bày. Đất hoàn toàn được coi là một hình thức tư bản khác, bỏ qua khả năng không thể tái sản xuất được về mặt bản chất, khiến việc cung cấp đất đai trở nên khác biệt so với việc cung cấp các sản phẩm và dịch vụ vốn được sản xuất để bán. Hơn nữa, về phía nhu cầu, đất đai và nhà ở không giống như các yếu tố khác trong chi tiêu của gia đình bình thường, mà ít nhiều có phần linh hoạt. Nếu thực phẩm tăng giá, chúng ta cắt giảm những mặt hàng đắt đỏ hơn, và nếu quần áo trở nên đắt tiền hơn, chúng ta mua ít hơn. Nhưng nếu tiền thuê nhà hoặc khoản vay thế chấp tăng lên, bạn có rất ít lựa chọn ngoài việc trả tiền,

đặc biệt là khi lựa chọn thay thế là nhà ở bình dân lại không đủ nguồn cung.

67. Allegretto và Mishel (2016).

68. Kennedy (2010).

69. Lịch sử còn đó các câu chuyện buồn. Tôi chỉ trích dẫn một vài ví dụ. Vào năm 1953, để đáp lại quyết định của nghị viện được bầu cử dân chủ ở Iran nhằm quốc hữu hóa ngành dầu mỏ của quốc gia này, nước Mỹ đã ngầm lật đổ chính quyền, lập ra chế độ Shah và ủng hộ việc đàn áp sau đó kéo dài hàng thập kỷ (Abrahamian, 2001). Năm 1954, nước Mỹ đã đưa quân vào Goatemala để ngăn chính phủ nước này lấy đất chưa sử dụng thuộc sở hữu của Công ty Hoa quả Mỹ để chia cho nông dân (Swamy, 1980). Đầu những năm 1970, Công ty Điện thoại và điện báo quốc tế (ITT) đã cố gắng huy động Cơ quan Tình báo Trung ương Mỹ (CIA) vào cuộc để đánh bại ứng cử viên dân chủ - xã hội, Salvador Allende, trong các cuộc bầu cử quốc gia ở Chilê. CIA ban đầu đã từ chối; Allende trúng cử; còn ITT tiếp tục thúc đẩy chính phủ Mỹ cũng như các doanh nghiệp Mỹ khác từ chối cho vay và viện trợ cho chính quyền mới của Chilê, đồng thời hỗ trợ cho các đối thủ chính trị của Allende. Sau khi chính phủ của Allende quốc hữu hóa những mỏ đồng thuộc sở hữu của các công ty Mỹ, chính phủ Mỹ đã ủng hộ một cuộc đảo chính quân sự bạo lực để lật đổ chính quyền Allende và dẫn tới sự cai trị độc đoán tàn bạo kéo dài trong nhiều năm (Barnet và Muller, 1975).

70. Có rất nhiều tài liệu về vấn đề này, nhưng tham khảo một số quan điểm ban đầu của Wallerstein (2004) và Arrighi (1994).

71. Về khuôn mẫu và sự phát triển của bất bình đẳng toàn cầu, xem Alvaredo và cộng sự (2018). Về sự đa dạng trong quỹ đạo của các công ty tư nhân, xem ví dụ Amsden (2001) và Evans (2012). Những tác giả này đã chỉ ra rằng, yếu tố quan trọng là năng lực điều phối đầu tư của chính phủ quốc gia. Mặc dù độc lập về mặt hình thức, chính phủ của các quốc gia ngoại vi thường yếu kém, thiếu nhiều cơ sở thuế và phụ thuộc vào khả năng thu hút đầu tư nước ngoài.

72. Now (2016).

73. Zucman (2015).

74. Li và Zhou (2017).

75. Tôi chỉ dẫn ra ba ví dụ. Trước sự hối thúc của các công ty thuốc lá, đại diện thương mại Mỹ đã đe dọa đưa ra những sắc lệnh trừng phạt Thái Lan nếu chính phủ nước này tiến hành nỗ lực ngăn chặn nhập khẩu thuốc lá với hy vọng hạn chế việc hút thuốc và hạn chế chi phí dành cho các bệnh liên quan (MacKenzie và Collin, 2012). Các cuộc đàm phán Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương cuối cùng đã bị rút ngắn vì cuộc bầu cử Tổng thống ở Mỹ, nhưng quá trình đàm phán đã được các đại diện của Mỹ định hình nhằm gia tăng lợi ích của ngành công nghiệp quốc gia theo cách gây tổn hại tới lợi ích kinh doanh và chủ quyền chính trị của những nước khác (Public Citizen, 2018). Sự hỗ trợ về ngoại giao và quân sự của Mỹ đối với cuộc chiến cực kỳ tàn khốc của Ả-rập Xêút tại Yemen trong những năm 2017-2018 dường như đã được thúc đẩy bởi những lợi ích kinh tế của Mỹ liên quan tới việc liên tục bán vũ khí cho Ả-rập Xêút và sự phụ thuộc vào chế độ hà khắc này trong các cuộc cạnh tranh địa - chính trị khu vực (Nissenbaum, 2018).

76. Xem Đồng hồ Ngày tận thế được từ *Bulletin of Atomic Scientists* cập nhật thường xuyên tại <https://thebulletin.org/doomsday-clock/>.

### CHƯƠNG 3

1. Xem Maddison (2007).

2. Ý tưởng cho rằng sự phát triển tư bản đang tạo ra sự phụ thuộc lẫn nhau ngày càng gia tăng của hoạt động kinh tế đã là trọng tâm cho một loạt những biên niên sử đầu tiên của chủ nghĩa tư bản, từ Adam Smith tới Karl Marx (người mà tôi đã mượn thuật ngữ “xã hội hóa”), tới Emile Durkheim và nhiều người khác nữa.

3. Thuật ngữ “xã hội hóa” cũng được sử dụng để chỉ hai quá trình khác biệt nhưng có liên quan: đầu tiên, quá trình chuyển quyền sở hữu từ khu vực tư nhân sang khu vực công (một ý tưởng mà chúng ta sẽ quay lại sau), và thứ hai, quá trình mà nhờ đó, mọi người, đặc biệt là trẻ nhỏ, tiếp thu những tài nguyên văn hóa của cộng đồng rộng hơn.

4. Dĩ nhiên, câu chuyện bắt đầu từ một nơi khác ở châu Âu và những khu vực khác trên thế giới, nhưng những dòng chính của sự phát triển chỉ về cùng một hướng. Ở nước Mỹ, chủ nghĩa tư bản xuất hiện thông qua quá trình thực dân định cư, loại trừ những cư dân đầu tiên và nhập khẩu hàng triệu nô lệ. Ở Anh thì ngược lại, chủ nghĩa tư bản đã phát triển “một cách tự nhiên hơn” từ chủ nghĩa phong kiến với sự xuất hiện ở các vùng nông thôn một tầng lớp nông dân tư bản và một tầng lớp lao động trong ngành nông nghiệp bị tước quyền sở hữu, cùng



với việc mở rộng giao dịch thương mại và đầu tư sản xuất trong các thành phố.

5. Vào năm 1852, Massachusetts là bang đầu tiên thông qua luật giáo dục bắt buộc. Mississippi là bang cuối cùng thông qua luật này vào năm 1918.

6. Để có một phác thảo về lịch sử của một số đổi mới liên quan tới quản trị và công nghệ đã giúp các công ty quản lý và điều phối một loạt các hoạt động rộng mở này, xem Nightingale và cộng sự (2003).

7. Sự phát triển này dĩ nhiên cần có thời gian: thị trường hàng hóa đã không được hợp nhất trên toàn quốc cho tới cuối những năm 1800; thị trường vốn đầu tư vào đầu những năm 1900; và thị trường lao động đã thực sự trở thành thị trường quốc gia chỉ sau Chiến tranh thế giới thứ hai. Trong cùng thời gian này, tỷ lệ các công ty tham gia vào thương mại quốc tế ngày càng tăng. Ngày nay, gần một phần tư số công ty sản xuất xuất khẩu ra ngoài nước Mỹ, và gần 40% những công ty đó có hơn 20 nhân viên làm công việc này (Lincoln và McCallum, 2018).

8. Điều này không có nghĩa là chính phủ không liên quan tới nền kinh tế Mỹ cuối thế kỷ XVIII và đầu thế kỷ XIX (ví dụ, xem Novak, 2008): quan điểm của tôi đơn giản là nó đã dần trở nên quan trọng hơn theo thời gian.

9. Xem Mazzucato (2015), Block và Keller (2015).

10. Xem Cục Thống kê dân số Mỹ (1975, P-20). Chúng ta cũng nên lưu ý rằng năm học đã ngắn hơn đáng kể và tình trạng nghỉ học đã xuất hiện thường xuyên hơn kể từ đó. Vào

năm 1870, năm học chỉ còn kéo dài 132 ngày (so với khoảng 180 ngày hiện nay) và tỷ lệ đi học trung bình là khoảng 59% (so với khoảng 90% hiện nay).

11. Chẳng hạn, như đã được Bowles và Gintis (1976) lập luận và đã được Bowles và Gintis (2002) nhắc lại gần đây. Xem thêm Stevens (2009), Khan (2010).

12. Để xem xét bằng chứng có sẵn về xu hướng mở rộng này, xem Handel (2012). Về nước Mỹ, xem Vidal (2013). Một bản khảo về những nỗ lực đánh giá các xu hướng trong các cấp độ về kỹ năng chính là làm thế nào để tính đến những kỹ năng ngầm, kỹ năng dựa trên kinh nghiệm vốn không có được thông qua giáo dục hoặc đào tạo chính quy. Chẳng hạn, nông nghiệp nông thôn truyền thống dựa vào một nguồn kiến thức phong phú đáng kể mà phần lớn đang dần bị mai một. Tuy nhiên, chúng ta không nên lãng mạn hóa những bí quyết như vậy đến mức quên đi những lợi ích của việc giáo dục nông dân về khoa học và công nghệ hiện đại để gia tăng sản lượng cây trồng, phát triển các giống cây trồng mới, nâng cao hiệu quả đánh bắt cá, chăn nuôi gia súc, gia cầm... Cũng nên lưu ý rằng, nhu cầu của nền kinh tế về các kỹ năng cao hơn không có nghĩa là hệ thống giáo dục của chúng ta đã theo kịp. Đó là lý do tại sao những người không có trình độ đại học lại gặp khó khăn khi tìm việc, giữ việc hoặc tìm việc với mức lương phù hợp, trong khi những người có bằng cấp cao hơn (tùy theo chuyên ngành), nhìn chung được ưa chuộng hơn và thu nhập tăng nhanh hơn rất nhiều (Goldin và Katz, 2009). Nhu cầu của các ngành đối với các kỹ năng cao hơn cũng không đồng nghĩa với việc không tồn tại sự bất cân xứng: trước đó tôi đã lưu ý về hiện tượng phổ biến của việc các sinh viên sau

đại học có quá nhiều bằng cấp. Tuy nhiên, khảo sát kỹ hơn cho thấy, và điều này cũng không mấy tác dụng khi việc phải theo học tiếp bậc học cao hơn chủ yếu có tính nhất thời, bởi đa phần các sinh viên sau đại học cuối cùng sẽ kiếm được những công việc phù hợp hơn (Sloane, 2014).

13. Do đó, tỷ trọng *chi tiêu* của chính phủ trong nền kinh tế tiếp tục tăng lên kể từ năm 1980, mặc dù không đồng đều và với tốc độ trung bình chậm hơn, mặc dù tỷ trọng đóng góp của chính phủ đối với *việc làm* phi nông nghiệp (trừ các lực lượng vũ trang và các cơ quan tình báo, nhưng bao gồm cả dịch vụ bưu chính) đã tăng từ khoảng 13% vào năm 1950 đến khoảng 19% vào năm 1975, nhưng kể từ đó đã giảm khá đều xuống khoảng 15% vào năm 2000 (và dao động trong khoảng 15-17% kể từ sau đó). Về việc làm, xem Ngân hàng dự trữ Liên bang St. Louis (2015).

14. Xem mô tả trong Genoways (2017).

15. Tổng thống Obama đã diễn đạt điều này một cách hùng hồn trong bài phát biểu tranh cử tổng thống được trích dẫn rộng rãi vào ngày 13/7/2012, trong đó ông nói: “Chúng ta không thể đơn độc đi tới thành công. [...] Chúng ta thành công, bởi có những người bạn đồng hành, đi cùng ta và giúp đỡ ta. Có một người thầy tuyệt vời trong cuộc đời bạn. [...] Có một ai đó đầu tư vào cầu đường. Nếu bạn có một doanh nghiệp - bạn không tự mình xây dựng nó. Một người khác đã biến điều đó thành hiện thực. Internet không tự nhiên sinh ra. Nghiên cứu của chính phủ đã tạo ra Internet để tất cả các công ty đều có thể kiếm tiền từ đó”. Phân tích của Obama là chính xác, kể cả khi ứng cử viên thuộc Đảng Cộng hòa Mitt Romney đã chế giễu Obama và cầu cạnh doanh nghiệp bằng cách cắt xén câu trích dẫn “Nếu bạn có một

doanh nghiệp - bạn không tự mình xây dựng nó. Một người khác đã biến điều đó thành hiện thực” (Kiely, 2012).

16. Một bài viết của Jordà và cộng sự (2018) chỉ ra rằng, trong toàn bộ 17 nền kinh tế “tiên tiến”, việc hợp nhất các nền kinh tế “đích thực” và các khu vực tài chính của họ đã tăng trưởng đều đặn suốt 150 năm qua. Reinhart và Rogoff (2009) cho thấy rằng, kể từ năm 1800 (mặc dù có sự gián đoạn quan trọng giữa hai cuộc chiến tranh thế giới), vốn tài chính đã có xu hướng ngày càng lưu động hơn trên toàn cầu và số lượng các quốc gia rơi vào các cuộc khủng hoảng ngành ngân hàng trong mỗi lần suy thoái đã có xu hướng tăng lên.

17. Để xem xét nghiên cứu gần đây về vấn đề này, tham khảo <https://promarket.org/connection-market-concentration-rise-inequality/>.

18. Xem ví dụ của Harrigan (1981).

19. Arthur (1996).

20. Khan (2017).

21. Gallup (2017).

22. Gallup (2017).

23. Mazzucato (2015) chỉ ra rằng chính phủ liên bang Mỹ đã tài trợ và thúc đẩy một loạt các công nghệ chủ chốt về Internet, các loại thuốc cơ bản, khí đá phiến, các sứ mệnh không gian... Lập luận của bà thuyết phục rằng vai trò của chính quyền trong nền kinh tế từ lâu đã vượt xa vai trò truyền thống là khắc phục những thất bại của thị trường và thiết lập khuôn khổ pháp lý cho các tương tác thị trường. Tuy nhiên, đáng chú ý là những sáng kiến mà bà đưa ra đều hướng tới quốc phòng và hỗ trợ những ngành có lợi nhuận cao. Năng lực hành động vượt ra ngoài những tham số đó của chính quyền trong một xã hội tư bản -

khả năng của chúng ta hướng đầu tư của chính phủ vào các loại mục tiêu được xác định một cách dân chủ - bị hạn chế đáng kể. Bà trích dẫn một ví dụ điển hình về hạn chế này: NIH đã tài trợ nhiều hoạt động nghiên cứu y học cơ bản, nhưng hầu hết các nghiên cứu này đều nhằm tạo điều kiện cho các loại thuốc điều trị (lợi nhuận cao) và đầu tư quá ít vào những lĩnh vực (không lợi nhuận) như chẩn đoán, điều trị phẫu thuật và thay đổi lối sống (Mazzucato, 2015, 10). Hơn nữa, chính phủ phụ thuộc của chúng ta hoàn toàn trung thành với ý tưởng nhỏ giọt về việc “xã hội hóa rủi ro và tư nhân hóa phần thưởng” (195ff): lợi nhuận có được từ việc triển khai các công nghệ do chính phủ tài trợ phát triển đã đổ vào khu vực tư nhân thay vì quay trở lại công quỹ (xem thêm Lazonick và Mazzucato, 2013). Bà vẽ ra một tầm nhìn đầy cảm hứng về vai trò mà một “nhà nước sẵn sàng chịu rủi ro” hơn có thể đảm nhiệm trong việc hướng sáng tạo tới tăng trưởng xanh và toàn diện, nhưng bà không đề cập nhiều việc ý chí chính trị sẽ bắt đầu từ đâu để theo đuổi tầm nhìn này. Tầm nhìn của bà phù hợp với mô hình chủ nghĩa xã hội dân chủ mà tôi đưa ra ở Chương 6 hơn bất kỳ biến thể nào của chủ nghĩa tư bản.

## CHƯƠNG 4

1. Gibson (1999).
2. Xem <https://bcorporation.net/>.
3. Ví dụ, xem McWilliams (2015), Mackey và Sisodia (2014), Porter và Kramer (2011).
4. Về trách nhiệm xã hội và môi trường của doanh nghiệp (CSR), nguồn tài liệu rất phong phú: để bắt đầu, xem Dahlsrud (2008), McWilliams (2015). Về mô hình phúc lợi cao, xem

Rogers (1990), Wright và Rogers (2011, Ch.9), Kochan và cộng sự (2013), Helper (2009), Helper và Noonan (2015).

5. Margolis và Elfenbein (2008).

6. Về một chỉ trích dữ dội đối với ảo tưởng “ngon ngọt” rằng những nỗ lực cao cả của giới quyền lực và giàu có có thể giúp giải quyết các vấn đề của chúng ta mà không đe dọa tới đặc quyền của họ, xem Giridharadas (2018).

7. Lý lẽ mà nhiều nhà tự do chủ nghĩa đưa ra khá gần với quan điểm “ảo ảnh” này. Họ không phủ nhận việc các ngoại ứng có thể tồn tại, nhưng lại cho rằng (1) những nỗ lực của chính phủ nhằm giải quyết chúng bằng quy định hoặc các khoản thuế có thể có hại nhiều hơn lợi, (2) rằng cách tốt hơn để xử lý các vấn đề này là tư nhân hóa nhiều hơn các tài nguyên xã hội và tự nhiên, và (3) rằng nhiều người trong chúng ta nhìn thấy tiềm năng tích cực trong quy định của chính phủ đã phóng đại tác động tiêu cực của ngoại ứng để biện minh cho việc mở rộng vai trò của nhà nước. Xem ví dụ Adler (2008), Lane (2009).

8. Tuy nhiên, lưu ý rằng người sáng lập của Patagonia, Yvon Chouinard, một anh hùng trong nhóm trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, ước tính chỉ có 10% khách hàng của Patagonia mua sản phẩm vì họ thích các giá trị của công ty. Theo ông, 90% số khách hàng khác mua những sản phẩm này là vì họ thích phong cách của sản phẩm (xem bài phỏng vấn tại <https://www.youtube.com/watch?v=O3TwULu-Wjw>).

9. Kitzmüller và Shimshack (2012) tổng kết các tài liệu về trách nhiệm môi trường, cho rằng “ưu thế của các nghiên cứu kinh tế thực nghiệm ủng hộ mối quan hệ có chút tiêu cực giữa hiệu quả môi trường và tính cạnh tranh nói chung (Jaffe và cộng sự (1995), Ambec và Barla (2006), Pasurka (2008)). [...] Phân tích tổng hợp của Margolis, Elfenbein và Walsh (2007) cho

thấy mối tương quan trung bình giữa hiệu quả xã hội và hiệu quả tài chính chỉ là 0,08, khá nhỏ trên thực tế. Hơn nữa, mối tương quan trung bình thu hẹp đáng kể chỉ khi các nghiên cứu bao gồm những kiểm soát cơ bản như ngành, quy mô doanh nghiệp và rủi ro được xem xét. Margolis, Elfenbein và Walsh cũng lưu ý rằng mối tương quan trung bình được nhận thấy là tích cực giữa trách nhiệm xã hội (CSR) và hiệu quả tài chính của doanh nghiệp (CFP) “ít nhất, có thể quy cho quan hệ nhân quả từ CFP sang CSR” (70-71).

10. Cà phê Thương mại bình đẳng (Fair Trade coffee) là một ví dụ điển hình: xem Hainmueller, Hiscox và Sequeira (2015).

11. Xem tập hợp các bài báo của Michie, Blasi và Borzaga (2017).

12. Pencavel, Pistaferri và Schivardi (2006) nhận thấy rằng các hợp tác xã do người lao động làm chủ ở Italia có mức lương trung bình thấp hơn 14% so với các doanh nghiệp tư bản tương tự khác, và mức lương của họ dễ thay đổi hơn, vì khi những điều kiện kinh doanh giảm sút, họ điều chỉnh lương thay vì sa thải nhân viên. Các tác giả lập luận, đúng hơn là tin tưởng, rằng kết quả của những hợp tác xã này nên được suy rộng sang nhiều quốc gia khác.

13. Xem thảo luận về một loạt các yếu tố ngăn chặn sự mở rộng của hợp tác xã trong Artz và Kim (2011).

14. Kitzmuller và Shimshack (2012): “Mặc dù các kết quả khảo sát định tính nhất quán cho thấy trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) có thể ảnh hưởng tới thị trường lao động, nhưng nghiên cứu thực nghiệm định lượng nhìn chung không bác bỏ được giả thuyết cho rằng hiệu ứng thị trường lao động rất nhỏ hoặc bằng không” (72). Điều đó đúng với khoản bồi thường cho cấp điều hành và thậm chí đối với các

thị trường lao động rộng lớn hơn: “Các nghiên cứu toàn nền kinh tế gần đây trên bộ dữ liệu toàn diện đã chứng minh rằng, tính trung bình, không có sự khác biệt có hệ thống giữa tiền lương trong khu vực phi lợi nhuận và vì lợi nhuận sau khi kiểm soát những thuộc tính của cá nhân, công việc và nơi làm việc [bỏ qua đoạn trích dẫn]. Một số nghiên cứu thậm chí còn phát hiện ra các khoản tiền thưởng ở khu vực phi lợi nhuận [bỏ qua đoạn trích dẫn]. Nhìn chung, mặc dù cần có thêm nhiều bằng chứng hơn, nhưng người lao động ở các công ty có trách nhiệm xã hội dường như không chịu thua thiệt về tiền lương hoặc các hình thức đền bù khác. Do đó, các hiệu ứng thị trường lao động dường như không thể thúc đẩy một cách hệ thống trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp được quan sát” (72-73).

15. Mọi người trong cộng đồng các quỹ đầu tư có trách nhiệm với xã hội (SRI) thường trích dẫn dữ liệu từ Diễn đàn Đầu tư xã hội để chỉ ra rằng hơn 20% toàn bộ tài sản được quản lý ở nước Mỹ ngày nay được đầu tư vào các quỹ dưới một hình thức nào đó hoặc hình thức khác trong chiến lược SRI khác (Investment, 2016). Nhưng con số này dường như đã bị phóng đại lên rất nhiều. Điều tốt nhất tôi có thể nói là những dữ liệu này tính toàn bộ tài sản trong bất kỳ danh mục đầu tư nào có quỹ SRI - bất kể tỷ lệ đầu tư thực sự trong những quỹ SRI này nhỏ như thế nào và bất kể các cam kết SRI của những quỹ đó khiêm tốn ra sao.

16. Xem những đóng góp khác nhau trong Porter và cộng sự (2007).



17. Những thất bại của phương thức chủ nghĩa tư bản đạo đức đối với việc quản lý chuỗi cung ứng toàn cầu đã được Locke (2013) chứng minh. Nike, dưới sức ép từ các nhà hoạt động, đã có những nỗ lực nghiêm túc một cách khác thường nhằm cải thiện điều kiện lao động trong chuỗi cung ứng toàn cầu của hãng này. Dựa trên dữ liệu chi tiết do Nike cung cấp, Locke chỉ ra rằng những nỗ lực đó là vô ích: có quá nhiều áp lực mâu thuẫn nhau giữa Nike và các nhà cung ứng. Ông đưa ra một ví dụ thuyết phục rằng những nỗ lực bổ sung của chính quyền - chẳng hạn, thông qua một chương trình được thiết kế phù hợp của các thanh tra lao động - là cần thiết nếu chúng ta muốn cải thiện điều kiện lao động trong những chuỗi cung ứng toàn cầu như vậy.

18. Trong cuốn sách năm 2009 của mình, Thẩm phán Richard Posner đưa ra một lập luận hùng hồn cho kết luận này, một lập luận thuyết phục hơn cả vì con người cực kỳ bảo thủ này đã đi tới kết luận đó một cách rất miễn cưỡng (Posner, 2009). Từ khía cạnh kinh doanh, Porter và Van der Linde (1995) đưa ra một lập luận có ảnh hưởng khác nhằm ủng hộ quy định (được thiết kế phù hợp).

19. Cục Dự trữ Liên bang là tác nhân chính của bất kỳ một chương trình kích cầu nào. Theo quy chế, Cục Dự trữ Liên bang có ba mục tiêu - tối đa hóa việc làm, ổn định giá cả và ổn định lãi suất dài hạn. Nhưng phân tích kỹ hơn cho thấy cam kết về việc làm, trong điều kiện tốt nhất, cũng rất miễn cưỡng. Nó không loại bỏ tình trạng thất nghiệp, mà chỉ bảo đảm “tối đa” việc làm, mà theo đó mức tối đa phải phù hợp với hai mục tiêu còn lại. Và tại sao lại có sự đánh đổi giữa việc làm và hai mục tiêu còn lại?

Trong các phần sau, tôi chỉ ra rằng, lý do không nằm ở một bí ẩn nào đó của bộ máy kinh tế vĩ mô, mà nằm trong sự phản kháng quyết liệt của cộng đồng doanh nghiệp đối với việc mất đi lợi nhuận và quyền lực.

20. Phân tích kinh điển được Kalecki (1943) đưa ra.

21. Smith (2016).

22. Phân tích này thậm chí được Viện Cato, một tổ chức theo chủ nghĩa tự do, ủng hộ: xem Thrall và Dorminey (2018).

23. Trong số nhiều bài báo về chủ đề này, độc giả có thể bắt đầu với Stiglitz (2017) và Rhaman (2018). Về việc điều trị chuyên sâu hơn, xem Drahos và Braithwaite (2017), Dutfield (2017), May (2015).

24. Về ý tưởng “chủ nghĩa doanh nghiệp”, xem Siaroff (1999). Về quan điểm “cùng quyết định”, xem Streeck (1983), FitzRoy và Kraft (2005). Tôi tập trung vào nền dân chủ xã hội như chúng ta thấy ở các nước Bắc Âu và gạt sang một bên những quốc gia như Hà Lan, Đức và Pháp, nơi vai trò của chính quyền nằm ở giữa, kết hợp mô hình Bắc Âu và mô hình định hướng thị trường ở Mỹ và Anh. Để xem xét một cách rộng rãi hơn các vấn đề mà mô hình dân chủ xã hội phải đối mặt, xem Palley (2018).

25. Để cùng đánh giá về những thành công và thất bại của mô hình Bắc Âu trong mối quan hệ về giới và cuộc khủng hoảng xã hội về việc chăm sóc, xem Lister (2009).

26. Những người hoài nghi về mô hình nền dân chủ xã hội Bắc Âu thường trích dẫn một yếu tố khác phản đối khả năng áp dụng mô hình này ở nước Mỹ: đó là những quốc gia tương đối nhỏ và dân số khá đồng đều. Quả thực, những nước Bắc Âu

nhỏ tới mức lãnh đạo của tất cả doanh nghiệp lớn có thể gặp các thành viên nội các chính phủ xung quanh một bàn hội nghị có quy mô khiêm tốn. Do đó, khó mà rút ra những kết luận đầy tính thuyết phục rằng mô hình Bắc Âu nên được áp dụng với quy mô lớn hơn tại Mỹ.

27. Về một bài luận sâu sắc đề cập việc thỏa hiệp dân chủ xã hội của Phần Lan đã bị suy yếu bởi những nỗ lực thành công (ban đầu) để tham gia cạnh tranh công nghệ toàn cầu, xem Ornston (2014). Về một bài phân tích sự sụp đổ của nền dân chủ xã hội Thụy Điển dưới áp lực của chính sách tân tự do và tài chính hóa toàn cầu, xem Belfrage và Kallifatides (2018).

28. Credit Suisse (2016). Tương tự, mức dịch chuyển giữa các thể hệ ở Thụy Điển giống những nền kinh tế được cho là ít dịch chuyển hơn của Anh và Mỹ. Mức này chỉ cao hơn một chút so với thời đại tiền công nghiệp. Xem Clark (2012).

29. Xem Minx và cộng sự (2008).

30. Aggestam và Bergman-Rosamond (2016).

31. Sullivan (2014).

32. Vucetic (2018).

33. McKinnon, Muttitt và Trout (2017).

34. Một điểm khởi đầu phù hợp để tìm hiểu thêm là tham khảo mục “Chủ nghĩa không tương công nghệ” của Wikipedia và Huesemann (2011).

35. Để tham khảo đánh giá hữu ích về những vấn đề này, xem Davis (2016).

36. Alcorta (1994).

37. Một số nhà môi trường học nhìn thấy giá trị to lớn của chủ nghĩa địa phương, nhưng ngày càng có nhiều bằng chứng

cho thấy điều đó có nghĩa là thực phẩm đắt hơn và/hoặc sử dụng nhiều hóa chất hơn trong nông nghiệp. Và khí thải CO<sub>2</sub> cũng không giảm nhiều, vì vận tải chỉ chiếm 11% trong lượng phát thải của hệ thống thực phẩm. Xem Sexton (2011).

38. Ngành công nghiệp âm nhạc, một cách tự nhiên, đã đấu tranh để đòi lại quyền sở hữu. Ví dụ, xem Fassler (2011).

39. Frenken (2017) đưa ra một sự tương phản hữu ích về ba mô hình kinh tế chia sẻ - kinh tế tư bản chủ nghĩa, mô hình kinh tế nhà nước chi phối và kinh tế hợp tác xã.

40. Đúng vậy, không có gì bảo đảm trong một thị trường tư bản rằng các công việc mất đi do tự động hóa trong một công ty hoặc một ngành sẽ xuất hiện trở lại một cách thần kỳ trong một ngành khác với số lượng phù hợp và tỷ lệ phù hợp giữa các ngành nghề. Điều chắc chắn tiếp theo là: chúng ta đã nhìn thấy chính quyền trong xã hội tư bản rất khó có thể tham gia với tư cách là “người sử dụng lao động cứu cánh cuối cùng”. Tuy nhiên, mặt khác, những cải thiện lớn về năng suất của một ngành thường dẫn tới các mức giá thấp hơn cho sản phẩm của ngành đó, và điều này khiến khách hàng có nhiều tiền hơn để chi tiêu cho sản phẩm của những ngành khác, từ đó dẫn tới việc các ngành khác mở rộng sản xuất và thuê nhiều lao động hơn. Đó là lý do tại sao, trong hai thế kỷ qua của chủ nghĩa tư bản, chúng ta thấy rất ít tác động của các làn sóng cách mạng công nghệ trước đó tới tổng số việc làm. Xem Arntz, Gregory và Zierahn (2016), Mishel và Bivens (2017).

41. Một phần sức hấp dẫn của “thu nhập cơ bản phổ thông” là ý tưởng cho rằng nó thúc đẩy chúng ta tiến tới việc xóa bỏ lao động làm công ăn lương, mà xét cho cùng, đây là một phương tiện bóc lột và một hình thức thống trị. Tuy nhiên,

mức thu nhập này chỉ giúp cho thiếu số những người sẵn sàng và có thể sống với thu nhập khiêm tốn mà nó mang lại. Cách thức tốt hơn nhiều là giảm thời gian làm việc cho tất cả mọi người. Một phần hấp dẫn khác là so với một chương trình xã hội chủ nghĩa về chuyển đổi kinh tế - chính trị, thu nhập cơ bản phổ thông dường như là một cái cách tương đối khiêm tốn về mặt chính sách - dễ thực hiện hơn, thậm chí được những người thuộc cánh hữu chấp nhận, coi đó là một cách để cắt giảm trợ cấp phúc lợi xã hội - đầu vậy, khi được thực hiện, nó sẽ mở ra một con đường thú vị để phát triển kinh tế và xã hội. Tuy nhiên, dù có vẻ giống như một cái cách chính sách giản đơn hơn, nhưng việc thực hiện thu nhập cơ bản phổ thông trong bối cảnh nền kinh tế tư bản đang phát triển sẽ nhanh chóng vấp phải sự kháng cự mạnh mẽ, mà không cần làm gì nhiều để xây dựng phong trào cho một thay đổi cơ bản hơn. Nó là chuyện “cầm đèn chạy trước ô tô”. Chúng ta cũng nên lưu ý tới những người cánh hữu ủng hộ ý tưởng này, những người hy vọng rằng việc đưa vào phổ biến thu nhập cơ bản phổ thông (tương đương: thuế thu nhập âm) sẽ hợp pháp hóa việc loại bỏ tất cả những chương trình phúc lợi xã hội khác hiện đang tồn tại. Như họ thấy, chẳng hạn, sẽ không cần chương trình an sinh xã hội do chính phủ điều hành, nếu mọi người đều chắc chắn rằng thu nhập cơ bản cho phép họ - nếu họ lựa chọn - tự tiết kiệm tiền lương hưu cho mình. Ví dụ, xem Friedman (2009 [1962]).

42. Về một thảo luận lịch sử và triết học phong phú xoay quanh thu nhập cơ bản phổ thông trong bối cảnh “chủ nghĩa cộng hòa lao động” truyền thống của nước Mỹ, xem Gourevitch (2013).

43. Paul, Darity và Hamilton (2017).

## CHƯƠNG 5

1. Xem đánh giá khái quát về quan điểm của Aristotle đối với dân chủ và những hệ thống chính trị khác của Miller (2017).

2. Ronald Coase cho rằng, các công ty hiệu quả hơn thị trường khi chi phí tổ chức quản lý trong một công ty thấp hơn chi phí giao dịch kinh doanh cần có cho tập hợp các mối quan hệ thị trường tương ứng dựa trên cạnh tranh và so sánh giá (Coase, 1937). Oliver Williamson đã lập luận rằng, yếu tố chính giải thích liệu chi phí giao dịch khi tiếp cận một tài sản thông qua thị trường lớn hơn hoặc nhỏ hơn chi phí tổ chức để tiếp cận tài sản đó từ một đơn vị cùng kiểu (sister unit) trong cùng một tổ chức là liệu tài sản được đề cập đặc biệt hơn hay ít đặc biệt hơn theo nhu cầu của người dùng (Williamson, 1975). Để minh họa: nếu một công ty thép cần kẹp giấy, họ nên mua chúng hơn là sản xuất; nhưng nếu công ty này cần những linh kiện riêng biệt mà việc sản xuất nó yêu cầu những năng lực mà không có công ty nào khác sở hữu, thì có lẽ họ nên sản xuất hơn là đi mua - nếu không, công ty cung ứng có thể lợi dụng vị thế độc quyền của mình để tăng giá với công ty thép. Tuy nhiên, tranh luận xuất phát từ việc so sánh các chi phí giao dịch/tổ chức này chỉ là quyết định tìm nguồn cung của từng công ty riêng lẻ: nó không phải là về việc làm thế nào để toàn nền kinh tế được kết cấu một cách tốt nhất. Do đó, Williamson phớt lờ tất cả những rối loạn hệ thống của thị trường mà chúng ta đã thảo luận - sự bất ổn, xu hướng độc quyền, chi phí cho những ngoại ứng tiêu cực và chi phí cơ hội của những ngoại ứng tích cực được dự tính trước.

3. Chúng ta nên lưu ý rằng, một số công ty lớn tự tổ chức nội bộ dọc theo các dòng thị trường. Các đơn vị chính được thiết lập như những doanh nghiệp độc lập, tính giá thị trường cho các sản phẩm và dịch vụ mà họ bán cho nhau, và cạnh tranh để xin tài trợ từ các trụ sở chính như các công ty cạnh tranh vì các khoản đầu tư trên thị trường chứng khoán. Trong mô hình “công ty mẹ”, việc quản lý chiến thuật được giữ ở mức tối thiểu. Mô hình thị trường của việc tổ chức nội bộ này hoạt động tương đối tốt chừng nào các đơn vị kinh doanh độc lập trong các hoạt động lõi. Tuy nhiên, nếu các hoạt động trên có tính phụ thuộc nhiều hơn - và nếu các trụ sở chính muốn phát triển và khai thác các hợp lực tiềm tàng giữa các doanh nghiệp - thì sự không phù hợp giữa việc sản xuất liên đơn vị phụ thuộc lẫn nhau và việc kiểm soát đơn vị một cách độc lập phát sinh nhiều rối loạn tương tự như chúng ta thấy ở nền kinh tế dựa vào thị trường. Ví dụ, xem Eccles (1985).

4. Ở nhiều công ty, không chỉ các hoạt động nội bộ mà mối quan hệ với các nhà cung cấp và khách hàng cũng được quản lý chiến lược (xem ví dụ Hansen [2009], Fawcett, Jones, và Fawcett [2012]). Thay vì các mối quan hệ thị trường độc lập, nơi doanh nghiệp sẽ lựa chọn thành phần từ danh mục của nhà cung cấp dựa trên cơ sở cần thiết, những công ty này đàm phán hợp đồng dài hạn với một hoặc hai nhà cung cấp, trong đó quy định giá, số lượng, chất lượng, ngày giao hàng, tình huống bất ngờ, hình phạt,... Các hợp đồng như vậy cho thấy sự pha trộn của cạnh tranh thị trường và quản lý chiến lược chung. Những công ty phúc lợi cao tiến xa hơn trong việc quản lý chiến lược chung này. Trong nỗ lực thúc đẩy sự sáng tạo của các nhà cung cấp cũng như nhân viên, họ thường hợp tác với các nhà cung cấp trong thiết kế các bộ phận, trong việc xác định các quy trình

sản xuất tốt nhất và trong việc xử lý các vấn đề thiết kế, sản xuất và vận chuyển. Việc quản lý chiến lược chung giữa các công ty như vậy đã được hình thành nhờ bốn nguyên tắc tổ chức giống như quản lý nội bộ của các công ty phúc lợi cao. Do đó, nó tạo ra bài học về hợp đồng theo chiều ngang giữa các doanh nghiệp trong nền kinh tế chủ nghĩa xã hội dân chủ, ngay cả khi trên thực tế, những nỗ lực chung như vậy phải đối mặt với nhiều tác động “ăn mòn” của cạnh tranh thị trường tư bản.

5. Chúng ta có thể phân biệt sự *hợp tác* này với sự *phối hợp*, điều mà ta làm trong những tình huống mà các mục tiêu và cách thức đạt được chúng đã được xác định từ trước (như trong các hoạt động chủ yếu theo thói quen). Và chúng ta có thể phân biệt phối hợp với *cộng tác*, điều mà ta làm khi các mục tiêu đã được xác định nhưng cách thức thì chưa (chẳng hạn một nhóm làm việc để đạt được một mục tiêu đã định trước như giới thiệu sản phẩm mới).

6. Giống như các công nghệ về vật liệu, phương pháp quản lý hoạt động trong các công ty tư bản vừa là công cụ sản xuất vừa là vũ khí thống trị và bóc lột, đôi khi khía cạnh này chiếm ưu thế và đôi khi là khía cạnh khác (xem Adler, 2012). Để có một cái nhìn lịch sử về sự phát triển của những đổi mới này trong quản lý, xem Bodrožić và Adler (2018). Về một góc nhìn khác xoay quanh sự phát triển của việc quản lý (và về sự phát triển tương ứng của các nhà quản lý với tư cách là một loại hình nghề nghiệp) như là kết quả của xã hội hóa sản xuất, xem Duménil and Lévy (2018).

7. Trong những tài liệu về chủ nghĩa xã hội, tập hợp các hoạt động này thường được gọi là “hoạch định” và chủ nghĩa xã hội được hiểu là một hệ thống “hoạch định tập trung”, ngược lại với chủ nghĩa tư bản là một hệ thống “điều phối



thị trường phi tập trung”. Tuy nhiên, việc hoạch định chỉ là một giai đoạn trong một quá trình rộng lớn hơn mà chúng ta cần - một quá trình sẽ xác định các mục tiêu, kế hoạch phát triển để đạt được chúng, phân bổ nguồn lực để thực hiện những kế hoạch này, đánh giá hiệu quả, và điều chỉnh các mục tiêu và kế hoạch theo thời gian. Và vai trò tương đối của các cơ quan trung ương với các nhân tố địa phương trong nền kinh tế chủ nghĩa xã hội là một vấn đề mở, chứ không phải là một điều đã được xác định từ trước. Ngoài các tài liệu chuyên về kinh tế học chủ nghĩa xã hội, một quá trình rộng lớn như vậy với những trách nhiệm khác nhau cho các đơn vị trung ương và địa phương thường được gọi là “quản lý chiến lược”. Mục “Quản lý chiến lược” trên Wikipedia đem đến một đánh giá tổng quan tương đối tốt.

8. Để lấy ví dụ: bạn có thể không phải chịu sự khắt khe của chính phủ để đọc những gì mình muốn, nhưng điều đó không phải là sự trao quyền quá nhiều nếu bạn chưa có cơ hội học cách để đọc như thế nào. Một nơi phù hợp để bắt đầu về tự do tích cực so với tự do tiêu cực là trong bộ phim Carter\* (2018). Xem thêm Sen (1993) và Nussbaum (2011). Một cách tiếp cận khác lập luận rằng, tự do, về cơ bản, là tự do bị động, nhưng kiểu tự do như vậy không có nhiều ý nghĩa nếu mọi người không có đủ khả năng để thực hiện nó do thiếu các nguồn lực. Cách tiếp cận thứ hai đã được Gourevitch (2015) đưa ra, ông cho rằng điều mà tôi đang gọi là tự do tích cực cũng có thể được hiểu là một hình thức khác của tự do tiêu cực - tự do thoát khỏi những ràng buộc về thể chế đối với những cơ hội tham gia vào các quyết định có ảnh hưởng tới chúng ta.

---

\* Carter là một sê-ri phim truyền hình về tội phạm của Canada (ND).

9. Các tài liệu quản lý về vấn đề này đôi khi bị nhầm lẫn, định nghĩa sự tập trung và sự tham gia theo những cách thức khiến chúng có vẻ loại trừ lẫn nhau. Tuy nhiên, những khái niệm chắc chắn hơn có thể được tóm tắt một cách đơn giản. Tập trung là về mức độ chênh lệch cấp bậc trong một hệ thống phân cấp quyền lực mà một người nào đó ở cấp thấp hơn cần phải đưa ra đề xuất trước khi họ tiếp cận được một người hoặc một ủy ban có thể quyết định chấp nhận hoặc từ chối đề xuất đó mà không cần hỏi ý kiến của bất kỳ ai ở cấp cao hơn. Sự tham gia là về mức độ hoặc quy mô của một hệ thống phân cấp, trong đó một người đề xuất để xin tư vấn và thông qua trước khi quyết định được đưa ra. Dĩ nhiên, sự tham gia có thể khác nhau về mức độ, từ quyền được chia sẻ đầy đủ, tới nghĩa vụ tham khảo ý kiến, và quyền được thông báo về điểm yếu nhất trong hệ thống. Chúng ta muốn có sự tập trung trong tổ chức khi cần thống nhất hành động ở tất cả các đơn vị con. Chúng ta muốn có sự tham gia khi kiến thức để xác định các mục tiêu và kế hoạch nhằm đạt được chúng nằm phân tán ở những cấp thấp hơn hoặc trải dài trên phạm vi rộng lớn hơn trong hệ thống phân cấp. Về sự tập trung, xem Pugh và Hickson (1976); về sự tham gia, xem Heller (1998), Glew và cộng sự (1995).

10. Những người hoài nghi về sự tập trung có sự tham gia thường nhắc tới “Luật sắt của chế độ đầu sỏ” (Iron law of oligarchy) - một ý tưởng cho rằng khi các tổ chức phát triển, bất kể lúc khởi đầu chúng dân chủ ra sao thì chắc chắn đều chịu khuất phục trước sự thống trị của một vài người tư lợi (tuyên bố kinh điển là của Michels, 1966 [1911]). Đúng là có nhiều trường hợp đúng với sự khái quát này. Tuy nhiên lịch sử cũng dạy chúng ta rằng cũng có một khuynh hướng mạnh mẽ, phát triển theo chiều ngược lại, được gọi là “Luật sắt của dân chủ”

(Iron law of democracy) (Gouldner, 1955). Dù ở cấp độ quốc gia hay tổ chức, khi các nhà lãnh đạo trở nên độc đoán - dẫn dắt vì lợi ích riêng và gây tổn hại cho người khác - chúng ta thường thấy những người khác nổi loạn, thách thức người đứng đầu, và tái khẳng định các nguyên tắc dân chủ. (Trong một số hoàn cảnh, mọi người cũng có thể khuyến khích thay đổi bằng cách tỏ thái độ phản đối và bỏ đi: xem Hirschman (1970). Việc tuyên bố rằng tình trạng thoái hóa đối với chế độ đầu sỏ là không thể tránh khỏi "chính là đề nghị trang" cho chủ nghĩa yếm thế như một kiểu trí tuệ hoặc học thuyết xã hội.

11. Có một cơ quan quản lý và kế toán lớn nghiên cứu về tác động của sự tham gia trong các quá trình lập chiến lược và ngân sách đối với hoạt động của tổ chức. Bằng chứng khá lộn xộn, nhưng sau khi cân nhắc thì hầu hết cho thấy những lợi ích đối với hiệu quả kinh doanh. Xem ví dụ Wooldridge, Schmid, và Floyd (2008); Wooldridge và Floyd (1990); Gerbing, Hamilton, và Freeman (1994); Vilà và Canales (2008); Derfuss (2009).

12. Một "chân dung" hư cấu nhưng sống động về sức mạnh của những hệ thống này đã được trình bày trong Austin, Cotteleer và Escalle (2003).

13. Song song với sự hoài nghi liên quan tới việc hoạch định chủ nghĩa xã hội, khi các hệ thống hoạch định nguồn lực doanh nghiệp (ERP) lần đầu tiên được các công ty dịch vụ phần mềm như SAP đề xuất, nhiều nhà quan sát đã tỏ ra hoài nghi về sự thành công của những hệ thống này. Việc vận hành chúng đòi hỏi một nỗ lực lớn trong toàn tổ chức để đưa vào một cơ sở dữ liệu đơn nhất, mạch lạc tất cả thông tin được sử dụng ở mọi phòng ban. Chi phí cao và những nỗ lực thực hiện thường bị trì hoãn và đôi khi thất bại, nhưng lợi ích mang lại rất ấn tượng. Sau sự hoài nghi ban đầu, ERP giờ đây là một tính năng

tiêu chuẩn được tích hợp sẵn của phương pháp quản lý tốt trong các doanh nghiệp lớn (xem Davenport (2000), Thomé và cộng sự (2012)). Hơn nữa, dường như việc triển khai các hệ thống ERP giúp tăng cường thay vì làm giảm tính linh hoạt của doanh nghiệp (Qu và cộng sự, 2014).

14. Cụ thể: Kaiser được tổ chức như một liên minh bao gồm các thực thể trong khu vực, mỗi thực thể cùng nhau tập hợp thành các Công ty bảo hiểm sức khỏe thuộc Quỹ Kaiser (có đặc quyền như một công ty công ích, phi lợi nhuận), Nhóm Y tế thường trực (trong đó có mối quan hệ đối tác với các bác sĩ vì lợi nhuận hoặc các tập đoàn chuyên nghiệp hầu như chỉ hợp tác với Kaiser) và trong các khu vực mà Kaiser có sự hiện diện lớn hơn, Bệnh viện của Quỹ Kaiser (cũng phi lợi nhuận, và được tài trợ kinh phí từ các Công ty bảo hiểm sức khỏe).

15. Xem Schilling và cộng sự (2011).

16. Bảng điều khiển này không phải là một đổi mới mang tính đột phá: nhiều tập đoàn lớn đã phát triển các công cụ quản lý tương tự. Điểm khác biệt ở Kaiser là việc chia sẻ thông tin rộng rãi và coi cả bốn phương diện đều quan trọng như nhau, trong khi nhiều doanh nghiệp khác coi các phương diện khác chỉ là những yếu tố có thể đóng góp vào thành công của phương diện tài chính.

17. Xem Smillie (2000), Hendricks (1993).

18. Cho đến nay, những nghiệp đoàn lớn nhất trong quan hệ đối tác là Liên đoàn Nhân công dịch vụ quốc tế (SEIU): danh sách đầy đủ các nghiệp đoàn tham gia có tại <http://www.unioncoalition.org>. Về quan hệ đối tác, xem Kochan (2013), Kochan và cộng sự (2009), Kochan (2008). Để biết thêm những quan điểm phê phán hơn về quan hệ đối tác, xem Borsos (2013) và Early (2011). Hiệp hội điều dưỡng California đã từ chối

gia nhập. Vào năm 2018, liên minh bắt đầu tan rã, cùng với việc SEIU muốn kiểm soát nhiều hơn và đi theo một lập trường đối địch hơn, khiến Địa phương 22, đại diện cho khoảng 1/3 thành viên trong liên minh, đã rút khỏi tổ chức này. Tương lai của mối quan hệ đối tác người lao động - quản lý là không vững chắc tại thời điểm đó.

19. Schilling, Chase, và cộng sự (2010), Whippy và cộng sự (2011).

20. Kochan (2013).

21. Nếu Kaiser cam kết với hình thức ma trận này, thì đó là vì hình thức này cần thiết trong lĩnh vực cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe. Ở đây, nhiều đơn vị làm việc phụ thuộc chặt chẽ với nhau. Do đó, việc chia sẻ quyền và các nguồn lực là quan trọng nhằm bảo đảm hợp tác hiệu quả giữa những đơn vị này.

22. Ở cấp cao nhất, nhóm quản trị tối cao về quan hệ đối tác lao động - quản lý là nhóm Chiến lược Quản lý lao động, bao gồm chủ tịch khu vực từ tám vùng miền của Kaiser Permanente, các giám đốc điều hành từ lãnh đạo cấp quốc gia của Kaiser Permanente, lãnh đạo của Nhóm Y tế thường trực, và lãnh đạo nghiệp đoàn trong Liên minh (trong 11 nghiệp đoàn trực thuộc của Liên minh, ít nhất mỗi đơn vị một đại diện). Xem Kaiser Permanente và Liên minh Nghiệp đoàn Kaiser Permanente (2012).

23. Xem August. Chúng ta nên lưu ý rằng Liên minh Nghiệp đoàn đã không né tránh câu hỏi về hiệu quả kinh tế. Họ hiểu rằng, toàn ngành và người lao động đều chịu áp lực rất lớn trong việc cải thiện hiệu quả và chất lượng. Áp lực này không đơn giản đến từ các đối thủ phúc lợi thấp: nó còn thể hiện trong nỗi thất vọng gia tăng trước rối loạn nghiêm trọng

của hệ thống chăm sóc sức khỏe của Mỹ. Rối loạn có nghĩa là hệ thống chăm sóc sức khỏe tiêu tốn của người Mỹ nhiều hơn bất kỳ một nền kinh tế tiên tiến nào khác, mặc dù những nước đó không có nhiều thành tựu về y học bằng Mỹ. Các nghiệp đoàn và ban quản lý đã đồng ý rằng, mối quan hệ đối tác nên hướng tới việc chứng minh con đường phúc lợi cao có thể giải quyết những thách thức về tính kinh tế và chất lượng quốc gia này.

24. Xem Kaiser Permanente (2010), Pearl (2017), Berwick (2010) và Litwin (2010).

25. Xem, ví dụ, Matzler và cộng sự (2016); Stieger và cộng sự (2012); Gast và Zanini (2012); Whittington, Cailluet và Yakis-Douglas (2011); Whittington, Hautz và Seidl (2017). Chiến lược mở học theo mô hình “đổi mới mở”, trong đó các công ty hướng ra ngoài đường biên của mình - với các nhà cung cấp, khách hàng, các cộng đồng trực tuyến - để tìm kiếm ý tưởng sáng tạo (Chesbrough, 2006). Trọng tâm ở đây là sự tham gia theo chiều ngang, không phải chiều dọc, và liên quan tới những người ở bên ngoài các đường biên của công ty. Để mô tả những mối quan hệ chiều ngang đó, hầu hết các tài liệu đều phớt lờ những khác biệt sâu sắc giữa các mối quan hệ thị trường cạnh tranh, tư lợi và các mối quan hệ công cộng dựa trên tính tương hỗ phổ biến. Và chúng cũng ít chú ý tới khía cạnh tập trung. Về vấn đề đó, Sibony (2012) lưu ý rằng, khi quá trình chiến lược mở này thiếu sự tập trung, nó không giúp “chiến lược gia xác định được những nhu cầu thay đổi triệt để về định hướng, vật lộn qua những lần đánh đổi khó khăn giữa những lựa chọn mà dường như đều hấp dẫn như nhau, hoặc phát triển kế hoạch để vượt qua những hoàn cảnh cạnh tranh mạnh mẽ... Các cơ chế dựa trên đám đông là một công cụ mạnh mẽ để tạo ra sự đồng tâm nhất trí trên quy mô lớn, khuyến khích mọi người gấn bó

với những mỏ neo đã được xác định trước để ngày một trở nên mạnh hơn khi những người đóng góp khác xuất hiện để củng cố chúng”.

26. Chính trị đầu sỏ không phải là không tránh được (xem chú thích số 10 ở trên) nhưng luôn có nguy cơ về chính trị đầu sỏ trong bất kỳ một hệ thống đại diện được chọn nào, và điều này dẫn tới một số nhà lý luận về dân chủ ủng hộ hệ thống Hy Lạp cổ đại dựa trên “bắt thăm”, nơi giới chức chính trị được chọn bằng cách rút thăm ngẫu nhiên từ một nhóm ứng cử viên có số lượng lớn hơn. Xem mục Wikipedia tương ứng về một số mục từ có liên quan tới tài liệu nghiên cứu vấn đề này.

27. Đây là nền tảng cho một lập luận nổi tiếng ủng hộ chủ nghĩa xã hội đã được Joseph Schumpeter (1976 [1942]) đưa ra: ông cho rằng, các công ty lớn có thể khiến đổi mới “trở nên quen thuộc” (lập kế hoạch, cung cấp nhân sự chuyên môn và tài trợ riêng cho hoạt động này) bằng cách tạo ra các đơn vị nghiên cứu và phát triển tập trung thay vì dựa vào sự xuất hiện bất ngờ của đổi mới trong quá trình thị trường phi tập trung. Tuy nhiên, lưu ý rằng ngày nay, thay vì đầu tư vào nghiên cứu và phát triển, nhiều công ty có uy thế lớn như Microsoft, Google, Facebook và Apple sử dụng lợi nhuận độc quyền để quét sạch các công ty nhỏ đang phát triển nhiều đổi mới đầy hứa hẹn. Chính nhờ những vụ mua lại này chứ không phải nhờ nghiên cứu và phát triển nội bộ mà các công ty độc quyền trên có được những công nghệ mới mà họ cần để duy trì sự thống trị và đàn áp sự ra đời của các công nghệ kinh địch có thể làm giảm khả năng sinh lời trong ngành của họ.

28. Tài liệu tham khảo kinh điển ở đây là Hayek (1956 [1944]). Về một bài phê bình đặc biệt có sức thuyết phục, xem Cockshott và Cottrell (1997).

29. Schilling, Deas và cộng sự (2010).

30. McCreary (2010).

31. Cohen, Ptaskiewicz và Mipos (2010). Việc đào tạo là sẵn có để giúp nhân viên và quản lý làm việc hiệu quả trong những nhóm này, đồng thời một đội ngũ những nhà điều hành luôn sẵn sàng để hướng dẫn họ. Quá trình tiến triển tới những cấp độ hiệu quả cao hơn của nhóm được theo dõi, còn các mục tiêu thì đã được quy định trong thỏa thuận thương lượng tập thể. Chẳng hạn, vào khoảng năm 2019, 87% các nhóm dựa trên đơn vị cơ sở được hỗ trợ để đạt cấp độ 4 hoặc 5 trong mục đánh giá 5 cấp độ. Xem trang web của Partnership để biết thêm thông tin về nỗ lực này: <https://www.lmpartnership.org/path-to-performance>.

32. Cohen, Ptaskiewicz và Mipos (2010).

33. Bjelland và Wood (2008).

34. Nguyên tắc Đổi mới hợp tác có một số điểm tương đồng với mô hình đổi mới mở đã được đề cập ở trên. Và như đối với chiến lược mở, trọng tâm của các mô hình này là truyền thông theo chiều ngang những ý tưởng đổi mới khắp các đường biên của tổ chức, trong một quá trình nào đó giữa trao đổi thị trường và sự tương hỗ phổ biến. Bởi vậy, nó cung cấp ít thông tin chi tiết về câu hỏi đang đặt ra là làm thế nào để tạo điều kiện trao đổi, tiếp xúc giữa các cấp trong một tổ chức phức tạp, đa tầng.

35. Nhánh nghiên cứu nội bộ của Viện Y tế quốc gia là tổ chức nghiên cứu y sinh lớn nhất trên thế giới: họ sử dụng khoảng 1.200 nhà nghiên cứu chính và hơn 4.000 nghiên cứu sinh sau tiến sĩ trong nghiên cứu cơ bản, tịnh tiến\* và lâm sàng. Nhánh bên ngoài của nó còn rộng lớn hơn nhiều: tổ chức này

---

\* Nghiên cứu tịnh tiến là một dạng nghiên cứu chuyển giao tri thức từ nghiên cứu cơ bản sang ứng dụng trong thực tế (BT).



cung cấp 28% tiền tài trợ nghiên cứu y sinh được chi hằng năm ở Mỹ. Những người e sợ rằng việc tăng cường khả năng sáng tạo trong nghiên cứu ở các doanh nghiệp nghiên cứu tập trung cấp quốc gia này nên được trấn an nhờ thành tích xuất sắc của Viện Y tế quốc gia trong việc thúc đẩy đổi mới căn bản. Đầu tư của chúng ta vào nghiên cứu do Viện Y tế quốc gia tài trợ đã mang lại tỷ lệ lợi nhuận khoảng từ 25% tới 40% mỗi năm bằng cách giảm chi phí dành cho bệnh tật ở Mỹ. Trong số 21 loại thuốc có tác dụng chữa bệnh cao nhất đối với xã hội được giới thiệu từ năm 1965 tới 1992, tài trợ công đã hỗ trợ cho 15 loại (Ủy ban Kinh tế chung, 2000). Về Cơ quan Dự án nghiên cứu quốc phòng tiên tiến, xem Azoulay và cộng sự (2018).

36. Xem phác thảo về một chương trình như vậy tại Janda và Moezzi (2014) cũng như See và cộng sự (2015).

37. David (2015).

38. Mặc dù quan điểm về cách thức mà các công ty đạt được mức hiệu quả cao này chủ yếu là vấn đề về kiến thức cơ bản, nhưng nó khác với hầu hết các quan điểm xuất hiện trong những phương pháp kinh tế nhất, trong đó nhấn mạnh vai trò của sự khuyến khích thay vì các thủ tục hình thành nên các quy trình làm việc. Trên thực tế, mặc dù cả sự khuyến khích và quy trình đều có tác động tới hiệu quả kinh doanh, tác động trung bình của các quy trình lớn hơn nhiều - đại khái là một trật tự có tầm quan trọng lớn hơn - so với việc khuyến khích (Knott và McKelvey, 1999). Những khuyến khích tài chính “sai lầm” - sử dụng tiền lương và thưởng mà không thưởng cho những khía cạnh về hiệu quả hoạt động của cá nhân vốn là nhân tố quan trọng trong hiệu quả hoạt động chung của công ty - có thể ảnh hưởng nghiêm trọng tới hiệu quả hoạt động của công ty; nhưng khi khuyến khích tài chính

“đúng cách” cũng không đem lại nhiều đóng góp tích cực, ít nhất là so với việc thuyết phục mọi người sử dụng phương pháp hay nhất chứ không phải dựa trên ý kiến cá nhân.

39. Như nghiên cứu về chất lượng trong ngành đã nhiều lần chỉ ra, rất khó để cải thiện một quy trình không được chuẩn hóa. Điều đó không chỉ đúng ở nơi mà quy trình, về cơ bản, là lặp lại (Adler và Cole, 1993, 1994) mà đúng cả ở những nơi mà quy trình không hề lặp lại, như đã chỉ ra trong các trường hợp dưới đây về các hướng dẫn khám chữa bệnh ban đầu của Kaiser và CMM tại CSC (Adler và cộng sự, 2005).

40. Một trong những lý thuyết nổi tiếng về động lực làm việc tập trung vào những đặc trưng của công việc khiến nó có nhiều hoặc ít động lực hơn, cụ thể là: đa dạng về kỹ năng, đặc tính của nhiệm vụ, ý nghĩa của nhiệm vụ, quyền tự chủ và phản hồi (Hackman và Oldham, 1980). Về một bài phê bình và một cách tiếp cận khác, xem Adler và Chen (2011).

41. Nhà máy đóng cửa vào năm 2010, do Toyota đã phải đối mặt với vấn đề dư thừa về năng suất trên toàn cầu và đã quyết định hợp nhất việc sản xuất tại nhà máy của họ (không thuộc nghiệp đoàn) ở Kentucky. Để có một cuộc thảo luận đầy đủ hơn về NUMMI và thực tiễn về phúc lợi cao của nó, xem Adler (1993). Hệ thống quản lý ở nhà máy này thường bị chỉ trích là quá căng thẳng với người lao động (Parker và Slaughter, 1988). Tuy nhiên, sức mạnh của nghiệp đoàn tại NUMMI và sự hăng hái của Toyota để tạo ra một môi trường lao động tích cực ở đây, nhà máy ở khu vực Bắc Mỹ đầu tiên của họ, đã khiến họ áp dụng nhiều đặc điểm phúc lợi cao.

42. Thỏa thuận thương lượng tập thể năm 1985 đã quy định rằng New United Motor Manufacturing, Inc. nhận ra rằng,

bảo đảm việc làm là thiết yếu đối với phúc lợi của nhân viên và thừa nhận rằng họ có trách nhiệm, với sự hợp tác của nghiệp đoàn, để cung cấp việc làm ổn định cho người lao động. Các cam kết của nghiệp đoàn tại Điều II của thỏa thuận này là một bước tiến quan trọng để ổn định việc làm. Do đó, công ty đồng ý rằng sẽ không sa thải nhân viên trừ phi buộc phải làm như vậy do những điều kiện kinh tế khắc nghiệt đe dọa đến khả năng tồn tại lâu dài của công ty. Công ty sẽ thực hiện các biện pháp mạnh mẽ trước khi sa thải bất kỳ nhân viên nào, bao gồm các biện pháp như giảm lương của các cán bộ và quản lý, giao công việc đã được thầu lại trước đó cho nhân viên đơn vị có khả năng thực hiện công việc này, tìm cách sa thải tự nguyện và những phương pháp tiết kiệm chi phí khác.

43. Nhà tâm lý học người Anh Baldamus (1961) đã lý thuyết hóa hiệu ứng này dưới tiêu đề “sức kéo” - cảm giác bị kéo theo nhịp điệu đều đặn của công việc. Điều đáng chú ý là những mối bận tâm về cường độ công việc được xếp hạng rất thấp trong danh sách ưu tiên của nghiệp đoàn địa phương. Những ngoại lệ cơ bản là trong bối cảnh của một số giai đoạn giới thiệu mô hình mới, khi việc hoạch định kém cỏi khiến một số công nhân dấy chuyền phải vật lộn trong suốt nhiều tháng với quá nhiều công việc và quá nhiều lỗi cần xử lý trong thời gian quá ngắn, đôi khi gây ra những hậu quả nghiêm trọng về công thái học (xem Adler, Goldoftas và Levine, 1997).

44. Whippy và cộng sự (2011), Bisognano và Kenney (2012, Ch.7), Davino-Ramaya và cộng sự (2012).

45. Đôi khi những hướng dẫn của Kaiser bị nhiều nhóm về quyền lợi của người tiêu dùng công kích vì những hướng dẫn khám chữa bệnh dựa trên sự cân nhắc về chi phí và đe dọa đến sức khỏe của bệnh nhân. Là một doanh nghiệp tư bản, không quá

ngạc nhiên khi những hướng dẫn của Kaiser hoặc việc thực hiện chúng đôi khi bị điều chỉnh để phù hợp với lợi ích cuối cùng của tổ chức. Tuy nhiên, nhìn chung, những ghi nhận về chúng dường như rất tích cực.

46. Xem <https://www.lmpartnership.org/sites/default/files/10-essential-tips-huddles.pdf> và <https://www.lmpartnership.org/tools/daily-huddles>.

47. Chẳng hạn, xem Tập đoàn Standish (1994), Gibbs (1994), Lieberman và Fry (2001), Jones (2002). Mọi thứ không được cải thiện nhiều trong những năm qua: vào năm 2015, Tập đoàn Standish ước tính rằng có 66% dự án thất bại một phần hoặc hoàn toàn (dựa trên phân tích của họ về 50.000 dự án trên toàn cầu).

48. Humphrey (2002).

49. CMM được tạo ra để hỗ trợ sự phát triển của những hệ thống tích hợp, quy mô lớn. Một mặt, chúng ta nhận thấy những hệ thống môđun, quy mô nhỏ, mà những phương pháp phát triển “Agile” hoặc “Scrum” đã chứng minh hiệu quả. Hai hệ thống này có thể được kết hợp một cách dễ dàng (Anderson, 2005; Lukasiewicz và Miler, 2012; Brown, Ambler và Royce, 2013).

50. Fishman (1996).

51. Adler (2006), Adler và cộng sự (2005), Adler (2015).

52. Về chi phí, xem Berwick và Hackbarth (2012), và về các lỗi, xem Daniel và Makary (2016).

53. Đây thực sự là những gì Hệ thống Y tế quốc gia của Anh thực hiện với Viện Sức khỏe và chăm sóc chất lượng cao quốc gia. Xem de Joncheere, Hill và Klazinga (2006) và Drummond (2016) để đánh giá.

54. Chủ nghĩa cá nhân ở đây đề cập quyền ưu tiên cho một khuôn khổ xã hội đan xen lỏng lẻo mà trong đó, các cá nhân được cho là chỉ chăm lo cho bản thân, còn chủ nghĩa xã hội nghĩa là ưu tiên một khuôn khổ đan xen chặt chẽ, trong đó các cá nhân mong muốn mọi người quan tâm tới nhau. Nó được phản ánh trong sự tự nhận thức của bản thân được định nghĩa theo thuật ngữ “tôi” hoặc “chúng ta”. Xem Hofstede (1980). Inglehart và Welzel (2005) cho rằng “hiện đại hóa” ngụ ý một sự chuyển đổi từ chủ nghĩa tập thể sang chủ nghĩa cá nhân, và sự chuyển đổi hướng tới chủ nghĩa cá nhân này là tiền đề quan trọng để nền dân chủ xuất hiện. Tuy nhiên, họ (giống như nhiều học giả khác nghiên cứu về chủ nghĩa tập thể) sử dụng khái niệm chủ nghĩa tập thể rất truyền thống. Tôi cho rằng, chủ nghĩa tập thể không cần phải quá truyền thống.

55. Về tâm lý của chủ nghĩa tập thể, chủ nghĩa cá nhân và sự sáng tạo, xem Goncalo và Staw (2006).

56. Các công ty đã được thúc đẩy cố gắng để đạt được sự kết hợp này bởi vì nó hạn chế việc đánh đổi giữa đổi mới và hiệu quả thường diễn ra ở các công ty phúc lợi thấp. Các công ty phúc lợi thấp dựa vào cách thức cưỡng chế để đạt được hiệu quả, do đó việc áp đặt những người làm công việc sáng tạo trở nên hiệu quả hơn sẽ khiến họ bị tách biệt và cản trở đổi mới. Và trong những công ty này, mọi người làm công việc thường ngày hơn sẽ chịu gánh nặng của sự áp đặt này, và bởi vậy, ít quan tâm đóng góp cho nỗ lực đổi mới. Hệ quả là, nhà quản lý thường phải đứng trước một lựa chọn khó khăn giữa việc áp đặt chuẩn hóa để bảo đảm hiệu quả hoặc cho phép sự linh hoạt cần thiết để bảo đảm sáng tạo. Đây là một trong những vấn đề chính mà tài liệu về chiến lược kinh doanh phổ biến - chẳng hạn như trong Porter (1985) - thuyết phục các

công ty lựa chọn giữa chiến lược dẫn đầu về chi phí và chiến lược khác biệt hóa. Nếu một công ty phúc lợi thấp muốn cả hiệu quả lẫn đổi mới, sự lựa chọn tốt nhất là tạo ra một đơn vị nghiên cứu và phát triển tập trung; tuy nhiên, điều này chắc chắn làm phát sinh căng thẳng giữa đơn vị nghiên cứu và phát triển theo định hướng đổi mới và các đơn vị chạy theo hiệu quả của công ty. Những căng thẳng này là phổ biến trong ngành công nghiệp, nơi các đơn vị làm công việc hằng ngày cảm thấy bức bối vì sự gián đoạn do việc giới thiệu những sản phẩm sáng tạo, còn các đơn vị nghiên cứu và phát triển không quan tâm tới “việc sản xuất” những thiết kế sản phẩm của mình. Vì những khó khăn trên, chiến lược kết hợp này (chiến lược “Phân tích” của Miles và Snow [1978]) là tiêu biểu cho sự thỏa hiệp và thường chỉ đạt được những mức độ hiệu quả và đổi mới khiêm tốn. Tuy nhiên, các công ty phúc lợi cao có thể vượt qua sự đánh đổi đó bằng cách sử dụng phương thức Đổi mới hợp tác và Làm việc hợp tác. Các công ty này khuyến khích nhân viên trong các đơn vị định hướng đổi mới đưa ra những ý tưởng hướng tới việc cải thiện hiệu quả trong hoạt động đổi mới và khuyến khích nhân viên trong các đơn vị định hướng sản xuất đưa ra những ý tưởng sáng tạo nhằm cải thiện hiệu quả cũng như tạo ra những sản phẩm và dịch vụ mới. Trong tài liệu về quản lý, khả năng vượt trội của tổ chức cả về đổi mới và hiệu quả gọi là “thuận cả hai tay”. Xem Adler, Goldoftas và Levine (1999) phân tích thành công của NUMMI trong việc xây dựng khả năng này. Điều quan trọng là loại động lực nào của nhân viên là cần thiết để bảo đảm cho khả năng thuận cả hai tay này.

57. Để có một phân tích đặc biệt sâu sắc về điều này, xem Macpherson (1962).

58. Stephens, Markus và Townsend (2007).

59. Để có một cuộc thảo luận mang tính lý thuyết hơn xoay quanh ý tưởng về mục tiêu chung, xem Adler và Heckscher (2018).

60. Về một số bằng chứng ủng hộ hiệu quả của thảo luận, xem Gastil, Bacci và Dollinger (2010).

61. Xem Brown, Deletic và Wong (2015), Hansen và von Oetinger (2001). Các công ty phúc lợi cao đặt cược rằng, những cơ hội phát triển cá nhân sẽ thu hút nhân sự chất lượng cao hơn, kể cả khi những kỹ năng mới mà họ có được, sau đó, có thể khiến một số nhân viên dễ dàng rời đi để đến với những chủ sở hữu lao động khác.

62. Tham khảo <http://www.lmpartnership.org/stories/safe-speak>.

63. Hệ thống tiền thưởng cho các nhân viên nghiệp đoàn của Kaiser ít được điều chỉnh theo sự phụ thuộc lẫn nhau. Theo thỏa thuận đối tác, họ nhận được những khoản tiền thưởng tương đương với tất cả những nhân viên trong khu vực. Những khoản tiền thưởng này dựa vào việc liệu khu vực có đáp ứng được những mục tiêu đã được đàm phán giữa nghiệp đoàn và quản lý hay không, đồng thời nó phản ánh sự pha trộn những biến số từ các điểm khác nhau trên La bàn giá trị, như sự tham gia, độ an toàn, dịch vụ và các kết quả khám chữa bệnh.

64. Yaun (2006), Palmisano (2004).

65. Heckscher và cộng sự (2017).

66. Heckscher và cộng sự (2017). Cũng xem thêm Heckscher (2007).

67. Heckscher và cộng sự (2017).

68. Charles Heckscher (2018), trao đổi cá nhân.

69. [e-reward.co.uk](http://e-reward.co.uk) (2016).

70. Chẳng hạn, xem cuộc thảo luận được thúc đẩy nhờ một bài đăng của Olah (2013).

71. Xem Adler, Goldoftas, và Levine (1997).

## CHƯƠNG 6

1. Thiếu quyền sở hữu công, việc quản lý toàn bộ nền kinh tế bị giới hạn trong phạm vi các lựa chọn có khả năng sinh lời cho khu vực tư nhân. Chúng ta sẽ quay trở lại chủ nghĩa tư bản có kiểm soát hoặc những mô hình dân chủ xã hội đã được thảo luận và phê bình ở Chương 4. Về kinh nghiệm của các hình thức hoạch định “mang tính chỉ dẫn” ở một loạt các quốc gia, xem Yülek (2015).

2. Ý tưởng về mô hình xã hội chủ nghĩa này đã có lịch sử lâu đời ở nước Mỹ. Wikipedia đã có một khảo sát nhanh, “Lịch sử Phong trào xã hội chủ nghĩa ở nước Mỹ”. Về tranh luận hiện tại ở nước Mỹ, có thể xem ví dụ tại website của Democratic Socialists of America ([http://www.dsausa.org/toward\\_freedom](http://www.dsausa.org/toward_freedom)). Về ví dụ ít tập trung vào nước Mỹ hơn, xem tuyển tập bài viết trên tạp chí *Science and Society* xuất bản mùa xuân năm 1992, mùa xuân năm 2002 và tháng 4/2012.

3. Gar Alperovitz (2013, 2005) đưa ra một khảo sát đặc biệt hữu ích về những đổi mới này. Tôi mượn rất nhiều từ ghi chép của ông, và cung cấp cho độc giả những cuốn sách của tác giả này để tham khảo. Xem thêm tác phẩm đã được Erik Wright tập hợp dưới tiêu đề “xã hội không tưởng thực tế” tại <https://www.ssc.wisc.edu/~wright/ERU.htm>.

4. Về hợp tác xã và những hình thức sở hữu xã hội hóa khác ở nước Mỹ, xem Schneiberg (2010) và Hanna (2018).

5. Tuy nhiên, Mondragon đã không thể “ôm trọn” toàn bộ 5.600 lao động có nguy cơ thất nghiệp do sự sụp đổ tài chính của tập đoàn lớn nhất trong Liên minh, Fagor, vào năm 2014.



Công ty này đã được bán cho Cata, một công ty chuyên về thiết bị gia dụng của Tây Ban Nha.

6. Mishel và Schieder (2017).

7. Forcadell (2005). Nguồn gốc Công giáo của Mondragon để lại một sự nghi ngờ có tính kế thừa với tập trung hóa. Nguyên tắc “chuyển giao quyền lực cho cấp thấp nhất” của Công giáo - ý tưởng cho rằng các vấn đề nên được quyết định ở cấp địa phương có thẩm quyền nhất, thay vì một cơ quan trung ương - là phương châm phù hợp, nhưng trong tư tưởng Công giáo và ở Mondragon, nó đã được kết hợp với việc ca ngợi thị trường như là một cơ chế hợp tác phi tập trung. Một phần, đây là di sản từ cuộc đấu tranh về ý thức hệ của nhà thờ chống lại chủ nghĩa cộng sản và của cuộc đấu tranh thực tế để giành độc lập từ các chính quyền có thể đe dọa quyền tự chủ của nhà thờ.

8. Xem <https://www.cincinnatiunioncoop.org/> và đánh giá ban đầu của Schlachter (2017).

9. Kelly và McKinley (2015).

10. Xem <https://democracycollaborative.org/>.

11. Fung và Wright (2003), Ansell và Gash (2008), Innes và Booher (2010), Roberts (2004), Wainwright (2003), Curato cùng cộng sự (2017). Một số người theo chủ nghĩa xã hội tỏ ra hoài nghi về nền dân chủ thảo luận, nhưng mối quan tâm chính của họ không phải là liệu dân chủ theo mô hình chủ nghĩa xã hội có nên bao gồm cả những thủ tục thảo luận hay không, mà là liệu nền dân chủ thảo luận ngày nay, trong các “kẽ hở” của chủ nghĩa tư bản đương thời, có nhiều tiềm năng giải phóng hay không (chẳng hạn, xem Hauptmann, 2001).

12. Khu vực công mở rộng hiểu biết của chúng ta không chỉ về Chiến lược hợp tác (Baiocchi và Ganuza, 2014) mà còn về Đào tạo hợp tác và Làm việc hợp tác. Đào tạo hợp tác thông qua

việc cho phép chuẩn hóa đã được nhấn mạnh trong một số nghiên cứu gần đây về quản lý khu vực công, cho thấy các thủ tục hoặc quy định rườm rà, tốn thời gian liên quan tới những vấn đề môi trường (băng xanh) khác biệt thế nào so với vấn đề giấy tờ (băng đỏ) và băng xanh có thể hỗ trợ hiệu quả cho hành chính công ra sao. Năm đặc điểm chung của Đào tạo hợp tác đã xuất hiện từ những nỗ lực băng xanh của các tổ chức thuộc khu vực công. Các thủ tục nên được ghi chép chứ không chỉ bằng lời nói, để bảo đảm công khai cho việc xem xét kỹ lưỡng. Chúng nên lôgích và phù hợp với lẽ thường tình. Chúng cần được áp dụng nhất quán. Chúng nên cho phép một mức độ linh hoạt phù hợp - không quá nghiêm ngặt cũng không quá lỏng lẻo. Và những mục tiêu của các thủ tục nên rõ ràng với người chịu tác động của chúng. Nghiên cứu này chỉ ra rằng các bài học về Đào tạo hợp tác mà chúng ta đã chọn lọc từ những công ty phúc lợi cao cũng có tác dụng trong những tổ chức thuộc khu vực công. Về điều này, xem DeHart-Davis (2009b, 2009a), DeHart-Davis, Davis và Mohr (2014). Làm việc hợp tác cũng đã nổi lên gần đây như một vấn đề quan trọng trong khu vực công, trong các nghiên cứu ngày càng gia tăng về “động lực thúc đẩy dịch vụ công”. Động lực mà chúng ta thường tìm kiếm - và điều chúng ta muốn được thấy thường xuyên hơn nữa - trong số các nhân viên thuộc khu vực công là tương đồng với điều đã được nuôi dưỡng ở các công ty phúc lợi cao: một nơi vừa sẵn sàng tuân thủ các tiêu chuẩn và chính sách, vừa có sự hăng hái đóng góp của cá nhân cho việc tinh chỉnh những tiêu chuẩn đó và thúc đẩy nhiệm vụ của tổ chức. Xem Ritz, Brewer và Neumann (2016), Anderfuhren- Biget, Varone và Giauque (2014).

13. Xem Benkler (2006), Kostakis và Bauwens (2014), O'Mahoney và Ferraro (2007).

14. Xem Weinstein (1967) và mục “Danh sách các thị trường ủng hộ xã hội chủ nghĩa được bầu ở Mỹ” trên Wikipedia.

15. Radford (2003) xem xét lịch sử này. Số phận tương tự đã xảy đến với chủ nghĩa xã hội thành thị ở nước Anh - xem ví dụ Quilley (2000).

16. Xem McKibben (2016), Delina (2016), Silk (2016).

17. Về nghèo đói, xem Plotnick và cộng sự (1998).

18. Những lãnh đạo của người lao động cũng khuyến khích việc chuyển đổi. Vào năm 1940, Walter Reuther, một lãnh đạo trong Nghiệp đoàn Công nhân ô tô Mỹ, đã phát động một chiến dịch để buộc các nhà sản xuất ô tô chuyển sang sản xuất máy bay. Tài liệu về giai đoạn này rất nhiều: một số tài liệu ban đầu bao gồm Hooks (1993), Wilson (2016). Đối với mục đích của chúng ta ở đây, Chiến tranh thế giới thứ hai thú vị hơn nhiều so với Chiến tranh thế giới thứ nhất. Trong cuộc chiến đầu tiên, sự can thiệp của chính phủ trong nền kinh tế là tương đối nhỏ và thời gian chiến tranh cũng ngắn hơn nhiều.

19. Các nhà sử học cánh tả (như Koistinen, 1973) than khóc trước thực tế rằng nghiệp đoàn đã không đóng vai trò to lớn như họ mong muốn trong việc huy động, và những sử gia này chỉ ra rằng liên minh hùng mạnh của những đảng viên Đảng Dân chủ miền Nam và những thành viên thuộc Đảng Cộng hòa thân thiện với doanh nghiệp đã quyết định kiềm chế tầm ảnh hưởng của người lao động. Nhưng ngay cả với lời giải thích này, rõ ràng thời kỳ chiến tranh đã làm gia tăng đáng kể khả năng của người lao động trong việc tác động đến những

quyết định ở nơi làm việc và trong lĩnh vực chính trị (xem thêm Lichtenstein, 2000). Về mô tả một nơi làm việc, xem Lee (2004).

20. Cộng đồng doanh nghiệp đã phản đối hợp nhất một cách dữ dội, và những chủ sở hữu lao động đã buộc tội Ban quản trị vì đã cố gắng “Xôviết hóa” ngành công nghiệp. Charles Wilson, Chủ tịch của General Motors, đã bày tỏ quan điểm phổ biến rằng, “Sẽ không bao giờ có thứ tiếng nói bình đẳng vó vằn này ở GM” (trích dẫn theo Guzda, 1984). Mặc dù khoảng 4.800 ủy ban như vậy, chiếm khoảng 40% lực lượng lao động trong sản xuất và khai thác, đã được đăng ký vào năm 1944, nhưng chỉ có khoảng 500 trong số đó thực sự hoạt động. Xem thêm De Schweinitz (1949).

21. Trích dẫn trong Wilson (2016, 241).

22. Một ví dụ đáng chú ý: Karl Polanyi (1968 [1944]).

23. Chương này phác họa một hình thức dân chủ đặc biệt của chủ nghĩa xã hội vì những hình thức phi dân chủ thay thế đã quá tai tiếng. Tuy nhiên, có nhiều điều chúng ta có thể học từ kinh nghiệm của Liên Xô và các đồng minh của họ cũng như từ Trung Quốc. Ở đây, tôi tóm tắt rất ngắn gọn những bài học này; sau đó, nói qua về những lựa chọn dân chủ đã được đề xuất, mà từ đó tôi đã được khơi nguồn cảm hứng.

Trong mô hình hoạch định kinh tế tiêu chuẩn được phát triển ở Liên Xô, một cơ quan trung ương lên kế hoạch đầu ra và đầu tư cho các ngành chính. Những nhà hoạch định đã bảo đảm sự cân bằng cung - cầu giữa các ngành phụ thuộc lẫn nhau theo đơn vị vật chất chứ không phải đơn vị tiền tệ. Ví dụ, các ngành công nghiệp sử dụng thép đã gửi tới các nhà hoạch định những bản kế hoạch về số tấn thép họ cần trong năm tới; cơ quan quản lý ngành thép được hướng dẫn để sản xuất lượng

thép này; và sau đó, mục tiêu đầu ra này được phân chia cho nhiều nhà máy thép trong nước.

Mặc dù không hiệu quả và lãng phí một cách đáng kể, nhưng hệ thống này đã cho phép các nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung duy trì mức độ đầu tư và tăng trưởng kinh tế một cách ấn tượng, đồng thời tạo ra những cải thiện rõ rệt trong đời sống vật chất của mọi người (Về Liên Xô, xem Ofer, 1987; Brainerd, 2010 và Ellman, 2014.). Một điểm mạnh của hệ thống này: từ vị trí thuận lợi của các nhà hoạch định trung ương, giá trị của “vốn nhân lực” rõ ràng ngay lập tức, và những quốc gia này đã cam kết giáo dục công cộng và y tế công cộng, điều mà kể cả những người chỉ trích hệ thống cũng coi là vượt trội hơn những chính sách ngẫu nhiên phổ biến trong những nền kinh tế tư bản tiên tiến vào thời điểm đó.

Tuy nhiên, việc hoạch định từ trên xuống dưới trong các hệ thống chính trị độc đoán như Liên Xô đã trở nên kém hiệu quả hơn do những nền kinh tế đó đã chuyển từ phát triển “theo chiều rộng” - dựa trên việc đưa vào sản xuất nhiều nguồn lực thiên nhiên và con người hơn - sang phát triển “theo chiều sâu” - dựa trên đổi mới công nghệ. Ý thức được sự “trượt dốc” này, các nhà lãnh đạo ở Liên Xô và các đồng minh Đông Âu đã thực hiện nhiều nỗ lực cải cách khác nhau. Những cải cách này chủ yếu hướng tới việc trao cho doanh nghiệp nhiều quyền tự chủ địa phương hơn và khuyến khích nhiều hơn để đóng góp vào việc đạt được các mục tiêu cấp cao hơn của kế hoạch.

Do đó, những cải cách của Liên Xô bắt đầu vào cuối những năm 1970 đã hướng các nhà hoạch định trung ương tập trung vào một tập hợp nhỏ hơn các mục tiêu cấp cao, và giao cho các quản lý doanh nghiệp và các nhóm sản xuất nhiệm vụ xác định

những mục tiêu chi tiết hơn (Một nguồn tài liệu sống động về những đổi mới này ở phương Tây: ví dụ, xem tài liệu biên soạn của Shaffer [1984]). Tuy nhiên, trên thực tế, di sản của chủ nghĩa Xtalin đã cản trở những nỗ lực này và cuối cùng sự sụp đổ về chính trị của Liên Xô đã cắt đứt mọi nỗ lực cải cách.

Ở Trung Quốc và Việt Nam, việc hoạch định kinh tế hiện tại đóng một vai trò hạn chế hơn. Các doanh nghiệp lớn do nhà nước sở hữu có sự hướng dẫn từ các cơ quan hoạch định trung ương, nhưng định hướng phát triển kinh tế chung cũng phản ánh tầm quan trọng to lớn của khu vực tư nhân và cam kết của đảng cầm quyền về việc hội nhập với nền kinh tế tư bản thế giới (Về điều này, xem Ellman 2014, Ch.2).

Chuyển sang những đề xuất về một hình thức dân chủ hơn của chủ nghĩa xã hội, chúng ta tìm thấy ba biến thể chính. Khác biệt chính của chúng là mức độ phối hợp tổng thể của hoạt động kinh tế nên được hoạch định tập trung so với cạnh tranh phi tập trung.

Đối với quan điểm ủng hộ tập trung hóa, một số người lập luận rằng tất cả doanh nghiệp nên được quản lý như thể chúng là các đơn vị của một doanh nghiệp tích hợp lớn được tổ chức dựa trên nền tảng “chức năng” hơn là nền tảng “đa bộ phận”. Ở đây, việc quản lý tập trung, dân chủ, chiến lược sẽ thay thế hoàn toàn sự cạnh tranh. Về những phần trình bày đặc biệt thuyết phục về việc một hệ thống như vậy sẽ hoạt động như thế nào, xem Cockshott và Cottrell (1993) và Mandel (1986).

Ủng hộ phi tập trung hóa là những đề xuất “chủ nghĩa xã hội thị trường”. Những người ủng hộ chủ nghĩa xã hội thị trường chấp nhận tiền đề xã hội chủ nghĩa chung là quyền sở hữu nên được dân chủ hóa bằng cách nào đó để bảo đảm việc chia sẻ công

bằng hơn tài sản tích lũy, nhưng họ nhận thấy sự dân chủ hóa này diễn ra dưới hình thức của quyền sở hữu tư nhân được phân chia rộng rãi hơn là quyền sở hữu công được xã hội hóa. Nhiều người cho rằng hợp tác xã lao động là cấu trúc phù hợp với doanh nghiệp chủ nghĩa xã hội, nhưng lại muốn thấy những hợp tác xã này cạnh tranh trên thị trường vì lợi nhuận riêng hơn là đóng góp vào kế hoạch của toàn nền kinh tế. Họ e ngại việc cho phép các cơ quan trung ương quá nhiều quyền kiểm soát và tỏ ra hoài nghi về chuyện những cơ quan này có thể nắm vững được một khối lượng dữ liệu khổng lồ cần thiết để hoạch định toàn diện. Do đó, những người ủng hộ chủ nghĩa xã hội thị trường đề xuất một hệ thống, nơi mà quy định chắc chắn của chính quyền là đối trọng với những lực lượng thị trường mạnh mẽ, nơi cạnh tranh thị trường quyết định giá cả và tiền lương, và nơi khả năng sinh lời dẫn dắt những quyết định phi tập trung của doanh nghiệp về sản xuất và đầu tư. Các mô hình chủ nghĩa xã hội thị trường được Bardhan và Roemer (1992), Wright (1996), Schweickart (2011), Wolff (2012) đưa ra.

Các quan điểm trung gian cho phép một kế hoạch chiến lược toàn nền kinh tế với vai trò phụ thuộc vào cạnh tranh và một số loại quá trình thị trường cùng tồn tại. Những mô hình này giống với quá trình quản lý chiến lược của nhiều tập đoàn đa bộ phận, trong đó mức độ tự chủ của các đơn vị con riêng lẻ được cân bằng với cam kết chung về những mục tiêu chiến lược. Có nhiều cơ hội hơn để doanh nghiệp lựa chọn ký hợp đồng với các nhà cung cấp hoặc khách hàng so với mô hình tập trung hoàn toàn. Và việc hoạch định tập trung có thể được thay thế bằng những mối quan hệ ngang hàng giữa các hội đồng của người lao động và hội đồng của người tiêu dùng mà không cần đến thị trường (Albert và Hahnel, 1991); bằng cách hoạch định

lập lại ở nhiều cấp (trung ương và địa phương), cũng không cần đến thị trường (Laibman, 2002, 2013); hoặc bằng cách kết hợp hoạch định chiến lược và kết quả của thị trường (Devine, 2002).

Phần lớn cuộc tranh luận giữa những người ủng hộ những mô hình khác nhau này sẽ được giải quyết bằng thử nghiệm thực tế hơn là lập luận trên lý thuyết. Mặc dù vậy, phần trình bày của tôi đại diện cho sự kết hợp giữa các quan điểm tập trung hóa và trung gian vì chúng ta có một số lý do để nghi ngờ về các mô hình chủ nghĩa xã hội thị trường.

Thứ nhất, để đối phó với những cuộc khủng hoảng đang diễn ra - mà đáng chú ý nhất là khủng hoảng về môi trường - chúng ta rất cần một nỗ lực phối hợp và hài hòa được dẫn dắt bởi một cơ quan trung ương mạnh mẽ để tái định hướng việc sản xuất và đầu tư một cách triệt để, nhanh chóng. Một khi chúng ta thoát khỏi những vùng nước hỗn loạn này, sẽ có ý nghĩa hơn khi gia tăng tầm quan trọng cho việc đưa ra quyết định ở địa phương so với các ưu tiên cấp cao hơn ở trung ương. Và có lẽ trong bối cảnh đó, quá trình thị trường có thể đóng một vai trò lớn hơn. Tuy nhiên trong tương lai gần, những ưu tiên cấp cao hơn này sẽ cần đóng vai trò chính trong quá trình quản lý chiến lược của chúng ta.

Thứ hai, ngay cả trong dài hạn, chúng ta cũng phải bảo đảm rằng các mức giá được sử dụng trong quy hoạch đã bao gồm những ngoại ứng môi trường và xã hội, đồng thời chắc chắn rằng chúng phản ánh được những mối quan tâm của chúng ta trong tương lai xa. Quá trình thị trường thường thất bại ở cả hai khía cạnh này, và vai trò của thị trường càng lớn, sự khác biệt giữa các mức giá “đầy đủ” tối ưu về mặt xã hội và các mức giá xuất hiện thông qua cạnh tranh thị trường càng nhiều. Ví dụ,



chúng ta không muốn để mức lương và việc bảo đảm thu nhập cơ bản của người lao động phụ thuộc vào cạnh tranh thị trường. Mô hình chủ nghĩa xã hội thị trường dựa vào quy định và thuế của chính quyền để khắc phục những thiếu sót này của quá trình thị trường - một biện pháp thay thế yếu kém cho sự kiểm soát dân chủ.

Thứ ba, chúng ta cần bảo đảm rằng các kế hoạch sản xuất và đầu tư cho mỗi doanh nghiệp được thực hiện riêng lẻ sẽ tạo nên một nền kinh tế nhất quán - thay vì bỏ mặc chúng ta đối mặt với sự thiếu hụt và dư thừa - và tập hợp này hỗ trợ cho những mục tiêu chiến lược của chúng ta. Điều đó ngụ ý rằng các hội đồng cấp cao hơn ở khu vực, ngành hoặc quốc gia sẽ cần thúc đẩy các doanh nghiệp thay đổi những kế hoạch mà họ đã đề xuất - giống như các trụ sở chính trong một công ty đa bộ phận sẽ thúc đẩy những đơn vị kinh doanh của mình điều chỉnh lại những kế hoạch đã đưa ra.

Và cuối cùng, theo thời gian, một hệ thống do cạnh tranh thị trường thống trị, thậm chí một hệ thống bắt đầu với việc phân chia quyền sở hữu theo chủ nghĩa xã hội quân bình, dường như sẽ chắc chắn tạo ra những bất bình đẳng lớn. Phép tính ở đây (dựa trên những hệ thống nhiệt động) trở nên phức tạp, nhưng Foley (2010) chứng minh rằng do các giao dịch trong một thị trường phi tập trung thường diễn ra ở các mức giá mất cân bằng thay vì mức giá cân bằng, nên những hệ thống như vậy có xu hướng tự phát hướng đến việc phân phối bất bình đẳng về của cải và thu nhập ở mức độ cao. Foley (2017) đưa ra một ví dụ thuyết phục: vào những năm 1990, một số quốc gia Đông Âu đã tư nhân hóa hầu hết tài sản nhà nước bằng cách phân phối “tem phiếu” hoặc cổ phần dựa trên nền tảng là chủ nghĩa quân bình. Nhưng một khi mọi người được phép mua và bán

tem phiếu, quyền sở hữu sẽ trở nên tập trung cao độ một cách rất nhanh chóng.

Một câu hỏi cơ bản cho những tranh luận này về các vai trò tương đối của việc hoạch định chiến lược tập trung đối với các quá trình thị trường phi tập trung dường như là liệu chúng ta có cho rằng mọi người có thể tham gia nghiêm túc vào một quá trình thảo luận chiến lược về các mục tiêu kinh tế ở cấp độ khu vực, ngành và quốc gia hay không. Những người hoài nghi lo ngại rằng phạm vi gắn kết xã hội của mọi người chắc chắn hẹp hơn, tập trung vào phúc lợi cá nhân hoặc rộng nhất là phúc lợi của cộng đồng hoặc đơn vị làm việc trực tiếp của họ. Tuy nhiên, chúng ta không có lý lẽ vững chắc để chấp nhận giả định chưa được chứng minh này.

24. Về đánh giá, xem Murrell (1991); Trujillo, Estache và Perelman (2005); và Liên đoàn Dịch vụ công cộng châu Âu (2014).

25. Một quá trình tương tự là phổ biến trong các tổ chức đã tạo ra những kênh liên lạc mới để thông qua đó, nhân viên có thể lên tiếng về những bất khoản của mình (ví dụ về chất lượng hoặc an toàn hoặc về hành vi của người giám sát hoặc đồng nghiệp). Lúc nào cũng vậy, số lượng các mối quan tâm được đăng ký gia tăng nhanh chóng - không chỉ vì mọi chuyện đã trở nên tồi tệ hơn, mà vì hiện tại đó là cách để làm tăng sự chú ý.

26. Để có cái nhìn công bằng, chính thống về lịch sử cũng như ưu và nhược điểm của quốc hữu hóa ngân hàng, xem Elliott (2009).

27. Nỗ lực quản lý chiến lược này dựa trên ba dữ liệu thông tin quan trọng sẽ bắt nguồn từ sự bộc lộ nhu cầu theo hướng từ dưới lên của các công dân (trong các hội đồng khu dân cư, thành phố và khu vực) và người lao động (trong các

hội đồng của nhóm làm việc, doanh nghiệp và ngành). Đầu tiên là ước tính nhu cầu tiêu dùng hộ gia đình. Sau cùng, điều đó nên là mục đích chính của hoạt động kinh tế - để cung cấp những gì chúng ta cần để sống. Nhiều doanh nghiệp sẽ đưa ra những sản phẩm mới trong năm trước, và chúng ta sẽ cần thông tin về việc những sản phẩm này đáp ứng nhu cầu của người dân như thế nào. Những đề xuất về những mặt hàng tiêu dùng mới cũng có thể được xem xét trước thời hạn, có thể bằng cách bỏ phiếu điện tử.

Dữ liệu quan trọng thứ hai là số tiền đầu tư mà chúng ta muốn bỏ ra vào những điều sẽ khiến cuộc sống trở nên tốt đẹp hơn và nền kinh tế hoạt động hiệu quả hơn. Một số ưu tiên này sẽ được quyết định trực tiếp trong hội đồng kinh tế quốc gia và một số khác sẽ được đưa ra thảo luận từ các hội đồng khu vực và ngành.

Và dữ liệu quan trọng thứ ba là nhu cầu của khu vực nhà nước về hàng hóa và dịch vụ không đến được khu vực hộ gia đình, dù là gián tiếp. Đây sẽ là một tỷ trọng lớn hơn nhiều trong nền kinh tế so với hiện nay vì chính phủ chủ nghĩa xã hội sẽ cung cấp các dịch vụ phong phú hơn nhiều. Các cơ quan chính phủ sẽ gửi tới các hội đồng kinh tế cấp cao hơn những đề xuất về chi tiêu và đầu tư trong năm tới.

Một khi có trong tay những dự báo về nhu cầu của người tiêu dùng, của đầu tư và của chính quyền, các hội đồng kinh tế sẽ sử dụng các mô hình chi tiết của công nghệ sản xuất và thông tin về những nguồn lực sẵn có ở mỗi ngành để định lượng đầu ra và đầu vào cần thiết cho tất cả các ngành. Đây không phải là tất cả những gì khác biệt so với các hệ thống hoạch định nguồn lực doanh nghiệp mà chúng ta đã xem xét ở chương trước. Về mặt kỹ thuật, điều này được thực hiện bằng

cách sử dụng một ma trận đầu vào - đầu ra chi tiết, thể hiện tất cả dữ liệu đầu vào mà nó yêu cầu từ các ngành khác đối với từng ngành. Một khi chúng ta biết được nhu cầu cuối cùng mong muốn (chẳng hạn, nhu cầu của người tiêu dùng, nhu cầu đầu tư và nhu cầu của chính quyền) của nền kinh tế, chúng ta có thể sử dụng ma trận này để tính toán đầu ra cần thiết cho tất cả các ngành (Văn phòng Phân tích kinh tế của Chính phủ Mỹ đã tạo ra một ma trận như vậy, mặc dù ở mức độ tổng hợp ngành cao). Những kết quả sẽ “chuyển xuống” cho ngành và hội đồng khu vực như là những đề xuất, giống như trong trụ sở của các công ty tư bản phúc lợi cao sẽ đề ra các mục tiêu cho các bộ phận chính của công ty.

Trong cuộc thảo luận trước về các biến thể của chủ nghĩa xã hội, những người ủng hộ tập trung hóa lập luận rằng các mục tiêu sản xuất cụ thể xuất phát từ chiến lược kinh tế quốc gia, sau đó, nên được gửi tới các doanh nghiệp dưới dạng số lượng cụ thể (Mandel, 1986; Cockshott và Cottrell, 1993). Những người ủng hộ quan điểm trung gian lại cho rằng chiến lược nên định rõ các mục tiêu - một số cụ thể và một số khái quát hơn, tùy vào khu vực - cũng như các mức giá chuẩn, và để doanh nghiệp linh hoạt hơn trong việc quyết định làm thế nào để đáp ứng các ưu tiên của quốc gia (Laibman, 2015).

Cách tiếp cận trung gian sẽ hoạt động như sau. (Để dễ hiểu, tôi tập trung vào khía cạnh hoạch định trong ngành - chúng ta sẽ có một quá trình song song cấp khu vực; và tôi rút gọn nhiều cấp độ, mà theo đó, kế hoạch sẽ đi xuống hoặc đi lên, như thể chỉ có cấp quốc gia và cấp doanh nghiệp mà thôi). Hội đồng kinh tế quốc gia sẽ đặt ra các mục tiêu và các mức giá chuẩn cho những sản phẩm chính của nền kinh tế. Các mức giá chuẩn mà tôi đề cập trước đó là mức giá “đầy đủ”. Chúng sẽ ấn định

cho từng sản phẩm không chỉ các chi phí “tư nhân” phù hợp với việc đưa ra quyết định trong công ty tư bản, mà còn là các chi phí kinh tế, xã hội và môi trường gián tiếp, bao gồm nhà ở, giáo dục, chăm sóc y tế, phát thải,...

Các doanh nghiệp sẽ đáp ứng những mục tiêu và mức giá chuẩn của hội đồng quốc gia bằng cách phát triển những đề xuất về việc sản xuất và đầu tư tại địa phương. (Những đề xuất này sẽ được phát triển thông qua đối thoại giữa các cấp cao hơn và thấp hơn trong doanh nghiệp, và giữa những bên có liên quan trong các hội đồng quản trị tương ứng). Dựa vào mức độ mà những lựa chọn của họ tác động tới toàn xã hội (do các ngoại ứng tích cực hoặc tiêu cực), các doanh nghiệp sẽ được tự do lựa chọn sản phẩm, công nghệ và người cung cấp, nhưng họ sẽ được yêu cầu thông báo với hội đồng quốc gia về bất kỳ hợp đồng nào được ký kết với nhà cung cấp hoặc khách hàng, nhằm cho phép các doanh nghiệp khác điều chỉnh kế hoạch một cách phù hợp. Cách tiếp cận này giúp doanh nghiệp linh hoạt hơn và sử dụng nhiều hơn thông tin sẵn có tại địa phương, nhưng điều quan trọng hơn là nó giúp phát triển chính xác và hiệu quả các chỉ số kinh tế, xã hội và môi trường về hiệu suất của doanh nghiệp (thảo luận dưới đây).

Chúng ta sẽ cho phép các doanh nghiệp điều chỉnh giá bán sản phẩm đầu ra khi nhu cầu vượt quá hoặc thấp hơn so với kỳ vọng của kế hoạch. Sự linh hoạt về giá đó sẽ giúp tránh khỏi chế độ phân phối và tình trạng dư thừa. Và nó sẽ cung cấp thông tin hữu ích cho các doanh nghiệp khác để có thể điều chỉnh kế hoạch trong giai đoạn hiện tại, và cho hội đồng quốc gia để sửa đổi kế hoạch cho năm tới. Tuy nhiên, hiệu quả của các doanh nghiệp này sẽ được trao thưởng dựa trên các mức giá chuẩn được thiết lập trong quá trình quản lý chiến lược, chứ

không phải dựa trên các mức giá thị trường đã được điều chỉnh. Nguyên tắc cơ bản đơn giản là không có lý do gì để thưởng hay phạt vì những kết quả mà quá trình hoạch định chiến lược không lường trước được.

Hàng hóa thiết yếu mà chúng ta cho là quyền lợi cơ bản của mọi người sẽ được miễn phí - giống như nước từ các đài phun nước công cộng hiện nay. Những hàng hóa khác, không thiết yếu sẽ được đưa ra bán. Trong một hệ thống xã hội chủ nghĩa, nơi có thu nhập tương đối quân bình, sẽ không có người giàu nào có thể tăng giá các sản phẩm ưu tiên đến mức người nghèo không thể tiếp cận chúng. Vì vậy, giá của hàng hóa tiêu dùng ở đây, khác với xã hội tư bản, sẽ phản ánh một hình thức bỏ phiếu hợp pháp của người tiêu dùng, và không có các khoản trợ cấp hoặc chế độ phân phối nào là cần thiết hoặc hữu ích.

Doanh thu và chi phí sẽ không phải là cơ sở duy nhất để đánh giá hiệu quả của những doanh nghiệp trên: phương diện môi trường và xã hội của hiệu quả cũng sẽ trở nên quan trọng ngay cả khi có một số khía cạnh khó định lượng được. Chúng ta đã học được nhiều điều về những giới hạn của các biện pháp định lượng về hiệu quả môi trường và xã hội từ những nỗ lực gần đây ở nước Mỹ và châu Âu để phát triển cách tính “ba trụ cột”<sup>\*</sup> (Một khảo sát đáng tin cậy của Epstein và Buhovac, 2014). Dưới những điều kiện tư bản, nỗ lực tính toán theo ba trụ cột thất bại thảm hại vì hai lý do chính. Đầu tiên, những áp lực về khả năng sinh lời thúc đẩy các công ty chỉ coi những chi phí xã hội và môi trường là “nguyên liệu” cho lợi nhuận của họ.

---

<sup>\*</sup> Ba trụ cột (triple bottom line) là một phương pháp kế toán có ba phần gồm xã hội, môi trường và tài chính. Một số tổ chức đã áp dụng khung này để đánh giá hiệu quả của họ (ND).

Và thứ hai, một số khía cạnh xã hội và môi trường trong cuộc sống đơn giản là không thể định lượng được: ví dụ, chi phí cho sự mất đa dạng sinh học, hoặc mất đa dạng sắc tộc ở khu dân cư, không thể đong đếm bằng tiền.

Các mục tiêu và hiệu quả về kinh tế, xã hội và môi trường của doanh nghiệp đều sẽ là đối tượng cho cuộc đối thoại của các bên liên quan trong các hội đồng kinh tế và các ban quản trị doanh nghiệp. Các doanh nghiệp trong lối chủ nghĩa xã hội sẽ kiếm được phần thưởng (và uy tín) nhờ hiệu quả vượt trội ở những khía cạnh xã hội và môi trường, ngay cả khi các khía cạnh đó không làm tăng thêm hiệu quả kinh tế của công ty. Để biết một mô hình như vậy là như thế nào, xem Laibman (2015). Nếu việc đạt được hiệu quả vượt trội về khía cạnh xã hội và môi trường đòi hỏi phải hy sinh hiệu quả kinh tế của công ty, thì sự khôn ngoan của việc thỏa hiệp đó sẽ được đánh giá trong các diễn đàn đối thoại của các bên liên quan. Về một số ví dụ cho những cuộc đối thoại như vậy và cách thức họ phát triển và sử dụng các chỉ số định lượng, xem Fraser và cộng sự (2006), Scipioni và cộng sự (2009).

28. Chủ nghĩa hoài nghi này được Alec Nove (2004) đặc biệt đồng tình, bất chấp sự thiện cảm của ông với chủ nghĩa xã hội. Về một sự phản bác, xem Cottrell và Cockshott (1993), Cockshott và Cottrell (1997). Thảo luận này chỉ là một giai đoạn trong cuộc tranh biện từ đầu thế kỷ XX về tính khả thi và hiệu quả của một nền kinh tế kế hoạch hóa. Trong vòng đầu tiên, Mises (2008 [1920]) đã lập luận rằng sở hữu công sẽ không thể đưa ra bất kỳ một kế hoạch kinh tế hợp lý nào vì các nhà hoạch định không có thông tin về giá cả thị trường. Trên thực tế, sự phản bác này đã bị bác bỏ từ trước bởi Barone (1935 [1908]), người đã chỉ ra làm thế nào về nguyên tắc, các nhà hoạch định

có thể triển khai một hệ thống cân bằng đồng thời để đạt được một kết quả phản ánh điều mà giá cả thị trường mang lại. Ở vòng hai, Hayek (1935) đã lùi lại một bước khi cho rằng giải pháp của Barone là khả thi về mặt nguyên tắc nhưng quá khó để tính toán trên thực tế. Ở vòng ba, Lange (1938) đã “đánh bại” phản bác trên bằng cách chỉ ra cách thức mà giá mờ\* có thể được tính toán thông qua một quy trình lặp đi lặp lại và cách để nền kinh tế kế hoạch hóa có thể tái tạo hiệu quả mà các nhà kinh tế tân cổ điển đặt ra với nền kinh tế tư bản. Cuộc tranh luận này, bị hạn chế bởi những điều khoản được các nhà kinh tế tân cổ điển thiết lập ra, đã cho thấy chủ nghĩa xã hội thị trường có thể hiệu quả, bất chấp sự thiếu vắng của sở hữu tư nhân. Sau đó, một cuộc tranh luận cấp tiến hơn đã xuất hiện giữa những nhà kinh tế học “người Áo”, được lấy cảm hứng từ Hayek, nhằm vô hiệu hóa bất kỳ một lý lẽ nào cho rằng chủ nghĩa xã hội hay chủ nghĩa tư bản đều dựa trên hiệu quả, và hướng toàn bộ sự chú ý vào ý tưởng rằng kể cả việc hoạch định xã hội chủ nghĩa có hiệu quả, thì tầm ảnh hưởng của chính phủ sẽ mâu thuẫn với những lợi ích “tự do” của chúng ta. Tài liệu về vấn đề rất phong phú, nhưng để trình bày ngắn gọn và bảo vệ việc hoạch định chủ nghĩa xã hội, xem Adaman và Devine (1996).

29. Trong các tài liệu về kinh tế học chủ nghĩa xã hội, vấn đề này được gọi là “hạn chế ngân sách mềm” (xem Kornai, 1979, 1986). Đây cũng là một thách thức lớn trong doanh nghiệp tư bản:

---

\* Giá bóng hoặc giá mờ (shadow price) là giá hoặc giá trị quy đổi của hàng hóa và dịch vụ khi chúng không được xác định chính xác do thiếu thị trường bình thường để hình thành giá cả hoặc do có sự biến động của giá cả trên thị trường (ND).



quá trình lập ngân sách hằng năm trong các tập đoàn thường xuyên bị hủy hoại do những mảnh khoe. Trong chủ nghĩa tư bản, cạnh tranh thị trường phải tuân theo một số mức độ (có thể thay đổi) về kỷ luật ngân sách. Trong chủ nghĩa xã hội, chúng ta sẽ dựa vào sự vững chắc của trách nhiệm dân chủ.

30. Xem Schor (2008), Alperovitz (2005, Ch.17).

31. Coote, Franklin và Simms (2010), Smith (1989).

32. Để giải thích đơn giản về lôgic của vốn đầu tư mạo hiểm, xem Zider (1998) và để thảo luận về cách khởi nghiệp phù hợp với hệ thống chủ nghĩa xã hội dân chủ, xem Adaman và Devine (2002), Kotz (2002).

33. Altringer (2013).

34. Xem Sundgren và cộng sự (2005). Trong bối cảnh này, việc nhắc lại những phát hiện của McClelland (1961) là hữu ích, điều đã được khẳng định trong phân tích tổng hợp của Collins, Hanges và Locke (2004), rằng những người khởi nghiệp - kể cả trong xã hội tư bản - được thúc đẩy nhờ nhu cầu về thành tựu hơn là đam mê vì tiền bạc. Trong khi những người không mấy quan tâm đến thành tựu làm việc tốt hơn khi được trao các phần thưởng tài chính lớn hơn, thì những người mong muốn đạt được thành tựu lại chẳng quan tâm đến những phần thưởng này.

35. Lịch sử các làn sóng cách mạng công nghệ trước đây cho thấy, kể cả trong các nền kinh tế tư bản, chính sách tích cực của nhà nước đã ngày càng trở nên quan trọng trong việc thúc đẩy và định hướng triển khai các công nghệ mới mang tính cách mạng, tức là, các công nghệ tạo ra hiệu quả lớn và rộng khắp trong toàn nền kinh tế. Hãy xem xét các chính sách cần thiết để tận dụng làn sóng của các công nghệ liên quan tới sản xuất ô tô, dầu và sản xuất hàng loạt. Khoản đầu tư của chính

phủ nhằm bảo đảm việc tiếp cận quyền sở hữu nhà ở, khuyến khích tăng tiền lương cho công nhân tương ứng với năng suất, và xây dựng đường cao tốc là rất quan trọng nhằm tạo ra một môi trường cho phép những công nghệ này kết hợp với nhau và thúc đẩy sự bùng nổ sau Chiến tranh thế giới thứ hai. Perez (2015) và Mazzucato (2015) phác họa những tầm nhìn đầy cảm hứng về cách chúng ta có thể quản lý làn sóng cách mạng công nghệ hiện tại - cuộc cách mạng kỹ thuật số mới đang diễn ra - để những yếu tố của nó có thể được huy động nhằm đáp ứng những thách thức về môi trường, đồng thời tạo ra một thế giới công bằng hơn về kinh tế. Tuy nhiên, những ghi chép của họ lược đi câu hỏi về các cấu trúc kiểm soát và quyền sở hữu rộng lớn hơn, trong đó chính phủ phải đảm nhận trách nhiệm này một cách hiệu quả. Do đó, có lý do để nghi ngờ rằng những đề xuất của họ có thể được thực hiện: chúng sẽ là một hướng dẫn hành động thực tế hơn trong một xã hội chủ nghĩa xã hội dân chủ đã được phác thảo ở đây.

36. Tôi sử dụng cụm từ “người lao động” để chỉ người làm việc trong các doanh nghiệp xã hội chủ nghĩa, bất kể họ đang làm loại công việc gì, và tôi dùng từ “người làm công” để chỉ những người được các công ty tư bản thuê mướn.

37. Xem, ví dụ, Malleson (2013), Corcoran và Wilson (2010).

38. Laliberte (2013), Witherell, Cooper, và Peck (2012).

39. Xem Adams và Freedman (1976), Adams (1965).

40. Về một số ý tưởng hiệu quả liên quan đến hình thức chính phủ phù hợp với ý tưởng chủ nghĩa xã hội dân chủ của chúng ta, xem Hind (2018).

41. Xem ví dụ của Parkinson và Mansbridge (2012), Fung (2015), Mansbridge (1983).

42. Dahl (2008, 71).

43. Cohen (1989), Sanders (1997).

44. Một cách để nghĩ về điều này là “chủ nghĩa đa nguyên đối kháng”<sup>\*</sup> (Mouffe, 1999).

45. Xem Meadow và Randers (1992).

46. Anderson và Bows (2011).

47. Jacobson và Delucchi (2011), Delucchi và Jacobson (2011). Những ước tính của những nghiên cứu này về các chi phí kinh tế liên quan đã bị phản bác là quá lạc quan (Clack và cộng sự, 2017), tuy nhiên lập luận của tôi không hề bị suy yếu trước những phản đối như vậy. Quả thực, việc chúng ta không thể vượt qua cuộc khủng hoảng khí hậu theo cách duy trì lợi nhuận của khu vực tư nhân là điều dường như đã quá rõ ràng, và đây là luận điểm mạnh mẽ cho việc chuyển đổi sang chủ nghĩa xã hội.

48. Heinberg và Fridley (2016) ước tính chi phí để toàn thế giới chuyển sang năng lượng tái tạo là 200 nghìn tỷ USD. Rezai, Foley và Taylor (2012) chỉ ra rằng đầu tư vào việc giảm thiểu

---

\* Về chủ nghĩa đa nguyên đối kháng (agonistic pluralism), Chantal Mouffe chia sẻ, "Tôi sử dụng khái niệm về chủ nghĩa đa nguyên đối kháng để đưa ra một cách nghĩ mới về nền dân chủ, khác với khái niệm khai phóng truyền thống về nền dân chủ với vai trò là một cuộc đàm phán giữa những lợi ích, đồng thời cũng khác với mô hình mà hiện nay đang được những người như Jürgen Habermas và John Rawls phát triển. Mặc dù có nhiều điểm khác biệt, Rawls và Habermas có điểm chung rằng mục đích của xã hội dân chủ là tạo ra sự đồng thuận, và sự đồng thuận đó là khả thi nếu mọi người có thể gạt sang một bên những lợi ích riêng và suy nghĩ như một sinh vật có lý tính. Tuy nhiên, mặc dù chúng ta mong muốn chấm dứt xung đột, nếu chúng ta muốn mọi người tự do, chúng ta phải luôn cho phép khả năng xung đột có thể xuất hiện và tạo ra một đấu trường nơi những khác biệt có thể đối đầu với nhau. Quá trình dân chủ nên tạo ra đấu trường đó". Nguồn: [https://www.redpepper.org.uk/hearts-minds-and-radical-democracy/\(ND\)](https://www.redpepper.org.uk/hearts-minds-and-radical-democracy/(ND)).

như vậy có thể thay đổi mô hình tiêu thụ mà không cần phải giảm mức tiêu thụ. Nếu những biện pháp giảm thiểu như thuế cacbon ảnh hưởng tới người tiêu dùng, chính phủ có thể giảm thuế thu nhập cho họ. Việc tài trợ cho khoản đầu tư đó có thể đến từ việc vay mượn (nên các thế hệ tương lai sẽ trả chi phí cho những cái thiện mà họ được hưởng), và nếu khoản vay mượn này hiện tại đang tăng lãi suất, điều đó sẽ không làm giảm chi tiêu cho tiêu dùng thông thường mà thay vào đó, thay thế một số khoản đầu tư thông thường bằng việc rút tiền vào hoạt động giảm thiểu - mà chính xác là điều đang cần đến.

49. Một phác thảo về kế hoạch theo kiểu này đã được phát triển nhờ một nhóm tên là Huy động khí hậu : xem Silk (2016). Kế hoạch của họ rõ ràng học theo cuộc huy động kinh tế trong Chiến tranh thế giới thứ hai. Nó không đề xuất bất kỳ một sự xã hội hóa nào về tài sản, nhưng tôi không biết làm thế nào kế hoạch này có thể tiến xa nếu không thực hiện xã hội hóa toàn diện.

50. Như được lưu ý tại <http://www.sustainablemeasures.com/node/102>.

51. Cục Thống kê dân số Mỹ, Khảo sát việc đi lại ở Mỹ, Bảng S0801.

52. Khoảng 51% các cựu binh chiến tranh của Mỹ đã nhận sự hỗ trợ về giáo dục: 2,2 triệu người trong số đó học đại học và 5,6 triệu người khác học nghề (Stanley, 2003).

53. Mục Wikipedia liên quan là khởi điểm để đọc tham khảo về những hệ thống như vậy.

54. Kể cả hiện tại, khi các hệ thống phân loại nghề nghiệp của chính phủ liên bang bao gồm một phạm vi rộng lớn các ngành nghề và các cấp bậc về kỹ năng trong công việc; các mức chi trả được công khai; và hệ quả là khu vực công hiệu quả hơn

nhiều khi giải quyết bất bình đẳng về giới trong chi trả tiền lương hơn là khu vực tư nhân. Xem Yoder (2014).

55. Về những quan điểm đối lập nhưng cuối cùng lại là bổ sung cho nhau, xem Lancaster (2017) và Davis (2011). Ở lĩnh vực này cũng như ở các lĩnh vực khác, các chính sách chủ nghĩa xã hội có thể xây dựng dựa trên thành công của một số nước dân chủ xã hội - trong trường hợp này là hệ thống pháp luật hình sự của Phần Lan. Xem ví dụ Lahti (2017).

56. Kết quả nghiên cứu là thuyết phục: sau khi kiểm soát một loạt các yếu tố khác, quyền sở hữu nhà khuyến khích những thái độ chính trị bảo thủ hơn, xem Adler (2017), Ansell (2014).

57. Ngay cả khi giảm giá do khuynh hướng ưu tiên thị trường của nhiều nhà kinh tế, rất khó tìm thấy bằng chứng ủng hộ hiệu quả của việc kiểm soát tiền thuê nhà, xem nhận định của Turner và Malpezzi (2003). Kiểm soát việc cho thuê nhà là ví dụ cho thấy khó mà tìm được một con đường nào trong chủ nghĩa tư bản vượt lên trên tình thế khó xử được tạo ra do sự phụ thuộc vào thị trường.

58. Austen (2018).

59. Keohane, Peterson và Hanafi (2017).

60. Crotty và Epstein (1996).

## **CHƯƠNG 7**

1. Godard (2007); Budd, Lamare và Timming (2018); Pateman (1970).

2. Ở hàng loạt các quốc gia và so sánh với những quốc gia có nền giáo dục kém phát triển hơn, đối với các cá nhân có trình độ đại học, mức tham gia của họ gấp hai lần vào cả

những phong trào xã hội “cũ” (các đảng phái chính trị, liên minh thương mại và các hiệp hội nghề nghiệp) và những phong trào “mới” (các hiệp hội môi trường, hiệp hội phát triển Thế giới thứ ba, các tổ chức của phụ nữ và các tổ chức hòa bình) (Schofer và Fourcade-Gourinchas, 2001).

3. Kịch bản thứ nhất và thứ ba đã được điều chỉnh từ những kịch bản mà Schweickart đã phác thảo (2011, Ch.6).

4. Silk là một phác thảo về diện mạo của điều này (2016).

5. Những người ủng hộ dân chủ xã hội thỉnh thoảng có dẫn theo bài tiểu luận nổi tiếng của Karl Polanyi, “The Great Transformation” (Bước chuyển vĩ đại) (1968 [1944]), để lập luận rằng sự xuất hiện của chủ nghĩa tư bản liên quan tới việc “phân tách” quá trình thị trường từ những ràng buộc xã hội vốn là đặc trưng của những hình thái xã hội tiền tư bản, và điều này đã gây ra nhiều xáo trộn đến mức cuối cùng nó đã dẫn tới một phong trào “tái gắn kết” tương ứng dưới hình thức của dân chủ xã hội. Từ đó, họ suy ra rằng, làn sóng tân tự do hiện tại cũng sẽ tạo ra một làn sóng mới của cải cách dân chủ xã hội. Tôi nghĩ bài đọc này của Polanyi bỏ qua một trong những luận điểm chính của ông: rằng nếu lõi của nền kinh tế vẫn là tư bản chủ nghĩa, thì quá trình tái gắn kết như vậy chắc chắn sẽ gây ra một chu kỳ khác của việc phân tách do cơ chế thị trường đình trệ bởi những ràng buộc về pháp lý, và vì giai cấp tư bản cố gắng duy trì sự thống trị xã hội và những đặc quyền của mình. Quả thực, Polanyi đã bảo vệ chủ nghĩa tư bản có kiểm soát và cải cách dân chủ xã hội chống lại đặc tính của kiểu chủ nghĩa tư bản phân tách, “mọi người vì chính mình”; nhưng luận điểm cơ bản của ông là chừng nào lõi của nền kinh tế vẫn là tư bản chủ nghĩa, “chuyển động kép” này là trò chơi bập bênh giữa phân tách và tái gắn kết, một “con lắc địa ngục” (infernai pendulum)

(cụm từ của Dale 2010, 233) mà con người không thể thoát ra. Lối thoát duy nhất, theo ông, là thông qua một bước chuyển đổi căn bản sang chủ nghĩa xã hội.

Thụy Điển có một bài học thực tế về những giới hạn của con đường cải cách dân chủ xã hội. Vào năm 1976, khi nền dân chủ xã hội đã được thiết lập khá tốt, Tổng Công đoàn Thụy Điển (LO) đã đề xuất cái gọi là Kế hoạch Meidner (đặt theo tên của một trong những người đề xướng). Kế hoạch này sẽ yêu cầu tất cả các công ty trên một quy mô nhất định phát hành cổ phiếu có quyền biểu quyết\* mới lên tới 20% lợi nhuận mỗi năm để cho quỹ của người làm công ăn lương. Phải có một quỹ cho mỗi ngành, được quản lý bởi một ủy ban thuộc nghiệp đoàn, có trách nhiệm phân bổ ngân sách cho đào tạo, nghiên cứu và hồi sinh những công ty thất bại. Những quỹ này do các tổ chức nghiệp đoàn đặc thù của từng ngành kiểm soát. Trong khoảng thời gian vài năm, một kế hoạch như vậy sẽ dần dần xã hội hóa quyền sở hữu và kiểm soát một cách hiệu quả. Mặc dù được ủng hộ rộng rãi, việc thực hiện kế hoạch trên đã bị đình trệ trước sự phản đối mạnh mẽ từ khu vực kinh doanh - vì rõ ràng là con đường này sẽ dẫn tới việc loại bỏ đặc quyền và sự giàu có của họ - cũng như từ các đảng bảo thủ. Trước sự phản đối này, Đảng Dân chủ xã hội Thụy Điển cũng quay ra chống lại nó. Ở nước Mỹ, khó có thể hình dung ra có bất kỳ một lực lượng có tổ chức nào có khả năng thúc đẩy một kế hoạch như thế, nhưng nếu chúng ta vượt qua rào cản đó, chúng ta chắc chắn sẽ vấp phải sự phản đối mạnh mẽ tương tự từ khu vực kinh doanh. Về bài viết của chính Meidner về kế hoạch và sự

---

\* Cổ phiếu có quyền biểu quyết (Voting Share) là những cổ phiếu cho phép người nắm giữ chúng bỏ phiếu về các vấn đề hoạch định chính sách của công ty (BT).

thất bại của nó, xem Meidner (1993). Về đề xuất cập nhật Kế hoạch Meidner và mang nó tới nước Mỹ, xem Gowan và Viktorsson (2017).

6. Xem Đảng Xã hội dân chủ Mỹ (2012).

7. Ví dụ xem Rolf (2018), Burns (2014) và McAleve (2016).

8. Có một luồng suy nghĩ tiến bộ cho rằng việc tham gia ở nơi làm việc sẽ phát triển cả khả năng lẫn động lực để tham gia vào hoạt động chính trị rộng hơn. Những người khác lo ngại rằng sự tham gia ở nơi làm việc như vậy sẽ khiến mọi người sao nhãng những vấn đề lớn hơn trong xã hội. Bằng chứng còn rời rạc, có lẽ vì còn phụ thuộc rất nhiều vào những hoàn cảnh tổ chức cụ thể, nhưng nó hướng tới việc ủng hộ một quan điểm trước đó: chẳng hạn, xem Timming và Summers (2018).

9. Trung tâm Thống kê giáo dục quốc gia (2015).

10. Shapiro và Brown (2018). Hầu hết các trường đại học yêu cầu 3,0 hoặc cao hơn để đủ điều kiện cho tín chỉ đại học, và một số nơi yêu cầu 4,0 hoặc cao hơn.

11. Rogers (2009, 2015) đưa ra một trường hợp đặc biệt hấp dẫn về những nỗ lực chuyển đổi của địa phương, bằng cách kết hợp chặt chẽ với một trường hợp về quy định của chính phủ mạnh mẽ ở cấp quốc gia. Nếu chính phủ liên bang thiết lập một mức độ cao hơn cho những chính sách xã hội và kinh tế ở khắp các địa phương - ngăn chặn cạnh tranh bằng cách hạn chế chi phí cho phúc lợi - sau đó, ông lập luận, những thị trường cạnh tranh sẽ hỗ trợ thay vì làm suy yếu sự thịnh vượng đang lan rộng. Tuy nhiên chúng ta vẫn sẽ bị bỏ lại với ràng buộc áp đặt bởi cấu trúc tư bản của nền kinh tế. Các cuộc khủng hoảng của chủ nghĩa tư bản sẽ không thể vượt qua.



## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Abrahamian, Ervand. 2001. "The 1953 coup in Iran." *Science and Society*, 65 (2): 182-215.
2. Adaman, Fikret, and Pat Devine. 1996. "The economics calculation debate: Lessons for socialists." *Cambridge Journal of Economics*, 20 (5): 523-537.
3. Adaman, Fikret, and Pat Devine. 2002. "A reconsideration of the theory of entrepreneurship: A participatory approach." *Review of Political Economy*, 14 (3): 329-355.
4. Adams, J. Stacy. 1965. "Inequity in social exchange." In *Advances in Experimental Social Psychology*, edited by L. Berkowitz, 267-299. New York: Academic Press.
5. Adams, J. Stacy, and Sara Freedman. 1976. "Equity theory revisited: Comments and annotated bibliography." In *Advances in Experimental Social Psychology*, edited by Leonard Berkowitz and Elaine Walster, 43-90. New York: Academic Press.
6. Adler, David R. K. 2017. "The Waitrose effect: Boom times for homeowners but evictions for tenants." *Guardian*, October 2. <https://www.theguardian.com/inequality/2017/oct/02/the-waitrose-effect-boom-times-for-homeowners-but-evictions-for-tenants>.
7. Adler, Jonathan. 2008. "Environment." *Encyclopedia of Libertarianism*, accessed May 28, 2018. <https://www.libertarianism.org/encyclopedia/environment>.

8. Adler, Paul S. 1993. "The 'learning bureaucracy': New United Motor Manufacturing, Inc." In *Research in Organizational Behavior*, edited by Barry M. Staw and Larry L. Cummings, 111-194. Greenwich, CT: JAI.
9. Adler, Paul S. 2006. "Beyond hacker idiocy: A new community in software development." In *The Firm as a Collaborative Community: Reconstructing Trust in the Knowledge Economy*, edited by Charles Heckscher and Paul S. Adler, 198-258. New York: Oxford University Press.
10. Adler, Paul S. 2012. "The ambivalence of bureaucracy: From Weber via Gouldner to Marx." *Organization Science*, 23 (1): 244-266.
11. Adler, Paul S. 2015. "Community and Innovation: From Tönnies to Marx." *Organization Studies*, 36 (4): 445-471.
12. Adler, Paul S., and Clara X. Chen. 2011. "Combining creativity and coordination: Understanding individual creativity in large-scale collaborative creativity." *Accounting, Organizations and Society*, 36 (2): 63-85.
13. Adler, Paul S., and Robert E. Cole. 1993. "Designed for learning: A tale of two auto plants." *Sloan Management Review* (Spring): 85-94.
14. Adler, Paul S., and Robert E. Cole. 1994. "Rejoinder." *Sloan Management Review* (Winter): 45-49.
15. Adler, Paul S., Barbara Goldoftas, and David I. Levine. 1997. "Ergonomics, employee involvement, and the Toyota production system: A case study of NUMMI's 1993 model introduction." *Industrial and Labor Relations Review*, 50 (3): 416-437.
16. Adler, Paul S., Barbara Goldoftas, and David I. Levine. 1999. "Flexibility versus efficiency? A case study of model

- changeovers in the Toyota production system." *Organization Science*, 10 (1): 43-68.
17. Adler, Paul S., and Charles Heckscher. 2018. "Collaboration as an organization design for shared purpose." In *Research in the Sociology of Organizations*, edited by Petra Hiller, Leopold Ringel, and Charlene Zietsma, 81-111. Bingley, UK: Emerald.
  18. Adler, Paul S., Frank E. McGarry, Wendy B. Irion-Talbot, and Derek J. Binney. 2005. "Enabling process discipline: Lessons on implementing the capability maturity model for software." *MIS Quarterly: Executive*, 4 (1): 215-227.
  19. Aggestam, Karin, and Annika Bergman-Rosamond. 2016. "Swedish feminist foreign policy in the making: Ethics, politics, and gender." *Ethics and International Affairs*, 30 (3): 323-334. doi: 10.1017/S0892679416000241.
  20. Agyeman, Julian, David Schlosberg, Luke Craven, and Caitlin Matthews. 2016. "Trends and directions in environmental justice: From inequity to everyday life, community, and just sustainabilities." *Annual Review of Environment and Resources*, 41: 321-340.
  21. Albert, Michael, and Robin Hahnel. 1991. *Looking Forward: Participatory Economics for the Twenty First Century*. Boston, MA: South End Press.
  22. Alcorta, Ludovico. 1994. "The impact of new technologies on scale in manufacturing industries: Issues and evidence." *World Development*, 22 (5): 755-769.
  23. Allegretto, Sylvia A., and Lawrence Mishel. 2016. *The Teacher Pay Gap Is Wider than Ever*. Washington, DC: Economic Policy Institute.
  24. Alperovitz, Gar. 2005. *America beyond Capitalism: Reclaiming Our Wealth, Our Liberty, and Our Democracy*. Hoboken, NJ: John Wiley.

25. Alperovitz, Gar. 2013. *What Then Must We Do? Straight Talk about the Next American Revolution*. White River Junction, VT: Chelsea Green.
26. Altringer, Beth. 2013. "A new model for innovation in big companies." *Harvard Business Review*, November 19.
27. Alvaredo, Facundo, Lucas Chancel, Thomas Piketty, Emmanuel Saez, and Gabriel Zucman (eds.). 2018. *World Inequality Report*. Cambridge, MA: Belknap Press.
28. Ambec, Stefan, and Philippe Barla. 2006. "Can environmental regulations be good for business? An assessment of the Porter hypothesis." *Energy Studies Review*, 14 (2): 42.
29. American Psychological Association. 2016. *Stress in America: The Impact of Discrimination*. Washington, DC: American Psychological Association.
30. Amsden, Alice Hoffman. 2001. *The Rise of "The Rest": Challenges to the West from Late-Industrializing Economies*. New York: Oxford University Press.
31. Anderfuhren-Biget, Simon, Frédéric Varone, and David Giauque. 2014. "Policy environment and public service motivation." *Public Administration*, 92 (4): 807-825.
32. Anderson, David J. 2005. *Stretching Agile to Fit CMMI Level 3- The Story of Creating MSF for CMMI/SPL Reg/Process Improvement at Microsoft Corporation*. Agile Conference. Proceedings, Washington, DC.
33. Anderson, Kevin, and Alice Bows. 2011. "Beyond 'dangerous' climate change: Emission scenarios for a new world." *Philosophical Transactions of the Royal Society A: Mathematical, Physical and Engineering Sciences*, 369 (1934): 20-44.
34. Angell, Marcia. 2005. *The Truth about the Drug Companies: How They Deceive Us and What to Do About It*. New York: Random House.

35. Ansell, Ben. 2014. "The political economy of ownership: Housing markets and the welfare state." *American Political Science Review*, 108 (2): 383-402.
36. Ansell, Chris, and Alison Gash. 2008. "Collaborative governance in theory and practice." *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18 (4): 543-571.
37. Arntz, Melanie, Terry Gregory, and Ulrich Zierahn. 2016. *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189. Paris: OECD.
38. Arrighi, Giovanni. 1994. *The Long Twentieth Century: Money, Power, and the Origins of our Times*. London: Verso.
39. Arthur, W. Brian. 1996. "Increasing returns and the new world of business." *Harvard Business Review* (July-August): 100-109.
40. Artz, Georgeanne M., and Younjun Kim. 2011. *Business Ownership by Workers: Are Worker Cooperatives a Viable Option?* Iowa State University, Department of Economics, Ames, IA.
41. August, John. n.d. "Transforming US healthcare through workplace innovation." European Workplace Innovation Network (EUWIN) website. Last modified November 12, 2016. [http://portal.ukwon.eu/File%20Storage/4694176\\_7\\_John\\_August\\_Article.pdf](http://portal.ukwon.eu/File%20Storage/4694176_7_John_August_Article.pdf).
42. Austen, Ben. 2018. *High-Risers: Cabrini-Green and the Fate of American Public Housing*. New York: Harper.
43. Austin, Robert D., Mark J. Cottleer, and Cedric X. Escalle. 2003. *Enterprise Resource Planning: Technology Note*. Boston, MA: Harvard Business School.
44. Azoulay, Pierre, Erica Fuchs, Anna Goldstein, and Michael Kearney. 2018. *Funding Breakthrough Research: Promises and*

- Challenges of the "ARPA Model."* National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
45. Baiocchi, Gianpaolo, and Ernesto Ganuza. 2014. "Participatory budgeting as if emancipation mattered." *Politics and Society*, 42 (1): 29-50.
  46. Baker, Dean. 2016. *Rigged: How Globalization and the Rules of the Modern Economy Were Structured to Make the Rich Richer*. Washington, DC: Center for Economic and Policy Research.
  47. Balasegaram, Manica. 2014. "Drugs for the poor, drugs for the rich: Why the current R&D model doesn't deliver." *Speaking of Medicine*, November 7, 2018. <https://blogs.plos.org/speakingofmedicine/2014/02/14/drugs-poor-drugs-rich-current-rd-model-doesnt-deliver/>.
  48. Baldamus, Wilhelm. 1961. *Efficiency and Effort: An Analysis of Industrial Administration*. London: Tavistock.
  49. Bardhan, Pranab, and John E. Roemer. 1992. "Market socialism: A case for rejuvenation." *Journal of Economic Perspectives*, 6 (3): 101-116.
  50. Barnet, Richard J., and R. M. Muller. 1975. *Global Reach: The Power of the Multinational Corporations*. London: Jonathan Cape.
  51. Barone, E. 1935 [1908]. "The ministry of production in the collectivist state." In *Collectivist Economic Planning*, edited by F. A. Hayek, 245-290. London: Routledge and Kegan Paul.
  52. Beaudry, Paul, Dana Galizia, and Franck Portier. 2015. *Reviving the Limit Cycle View of Macroeconomic Fluctuations*. National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
  53. Belfrage, Claes, and Markus Kallifatides. 2018. "Financialisation and the new Swedish model." *Cambridge Journal of Economics*, 42 (4): 875-900.

54. Benkler, Y. 2006. *The Wealth of Networks: How Social Production Transforms Markets and Freedom*. New Haven, CT: Yale University Press.
55. Benmelech, Efraim, Nittai Bergman, and Hyunseob Kim. 2018. *Strong Employers and Weak Employees: How Does Employer Concentration Affect Wages?* National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.
56. Berwick, D. M., and A. D. Hackbarth. 2012. "Eliminating waste in US health care." *JAMA*, 307 (14): 1513-1516. doi: 10.1001/jama.2012.362.
57. Berwick, Donald M. 2010. *Connected for Health: Using Electronic Health Records to Transform Care Delivery*. New York: John Wiley & Sons.
58. Bezruchka, Stephen. 2010. "Health equity in the USA." *Social Alternatives*, 29 (2): 50.
59. Bhattacharya, Tithi. 2017. *Social Reproduction Theory: Remapping Class, Recentring Oppression*. London: Pluto Press.
60. Bisognano, Maureen, and Charles Kenney. 2012. *Pursuing the Triple Aim: Seven Innovators Show the Way to Better Care, Better Health, and Lower Costs*. New York: John Wiley & Sons.
61. Bjelland, Osvald M., and Robert Chapman Wood. 2008. "An inside view of IBM's 'Innovation Jam.' " *MIT Sloan Management Review*, 50 (1): 32.
62. Block, Fred L., and Matthew R. Keller. 2015. *State of Innovation: The US Government's Role in Technology Development*. New York: Routledge.
63. Board of Governors of the Federal Reserve System. 2018. *Report on the Economic Well-Being of US Households in 2017*. Washington, DC.

64. Bodrožić, Zlatko, and Paul S. Adler. 2018. "The evolution of management models: A neo-Schumpeterian theory." *Administrative Science Quarterly*, 63 (1): 85-129.
65. Boldrin, Michele, and David K. Levine. 2013. "The case against patents." *Journal of Economic Perspectives*, 27 (1): 3-22.
66. Borowczyk-Martins, Daniel, Jake Bradley, and Linas Tarasonis. 2017. "Racial discrimination in the US labor market: Employment and wage differentials by skill." *Labour Economics*, 49: 106-127.
67. Borsos, John. 2013. "The Surrender of Oakland: The 2012 National Agreement between the Coalition of Kaiser Permanente Unions and Kaiser Permanente." *WorkingUSA*, 16 (2): 269-276.
68. Bowles, Samuel, and Herbert Gintis. 1976. *Schooling in Capitalist America*. New York: Basic Books.
69. Bowles, Samuel, and Herbert Gintis. 2002. "Schooling in capitalist America revisited." *Sociology of Education*, 75 (1): 1-18.
70. Brainerd, Elizabeth. 2010. "Reassessing the standard of living in the Soviet Union: An analysis using archival and anthropometric data." *Journal of Economic History*, 70 (1): 83-117.
71. Brauer, Michael. 2016. "Poor air quality kills 5.5 million worldwide annually." Institute for Health Metrics and Evaluation (IHME), accessed November 7, 2018. <http://www.healthdata.org/news-release/poor-air-quality-kills-55-million-worldwide-annually>.
72. Braveman, Paula A., Catherine Cubbin, Susan Egerter, David R. Williams, and Elsie Pamuk. 2010. "Socioeconomic disparities in health in the United States: What the patterns tell us." *American Journal of Public Health*, 100 (Suppl 1): S186-S196. doi: 10.2105/AJPH.2009.166082.



73. Brenner, M. Harvey. 1979. "Influence of the social environment on psychopathology: The historic perspective." In *Stress and Mental Disorder*, edited by James E. Barrett, 161-177. New York: Raven Press.
74. Bridgman, Benjamin, Andrew Dugan, Mikhael Lal, Matthew Osborne, and Shaunda Villones. 2012. "Accounting for household production in the national accounts, 1965-2010." *Survey of Current Business*, 92 (5): 23-36.
75. Brown, Alan W., Scott Ambler, and Walker Royce. May 18-26, 2013. "Agility at scale: Economic governance, measured improvement, and disciplined delivery." In *Proceedings of the 2013 International Conference on Software Engineering*. San Francisco, CA, 873-881.
76. Brown, Rebekah R., Ana Deletic, and Tony H. F. Wong. 2015. "Interdisciplinarity: How to catalyse collaboration." *Nature*, 525 (7569): 315-317.
77. Budd, John W., J. Ryan Lamare, and Andrew R. Timming. 2018. "Learning about democracy at work: Cross-national evidence on individual employee voice influencing political participation in civil society." *Industrial and Labor Relations Review*: 956-985.
78. Burnham, Linda, and Nik Theodore. 2012. *Home Economics: The Invisible and Unregulated World of Domestic Work*. New York: National Domestic Workers Alliance. Center for Urban Economic Development and University of Illinois at Chicago Data Center.
79. Burns, Joe. 2014. *Strike Back: Using the Militant Tactics of Labor's Past to Reignite Public Sector Unionism Today*. Brooklyn, NY: Ig Publishing.

80. Campaign for Tobacco-Free Kids. 2014. *Designed for Addiction*. Washington, DC.
81. Carter, Ian. 2018. "Positive and negative freedom." In *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*, edited by Edward N. Zalta. <https://plato.stanford.edu/archives/sum2018/entries/liberty-positive-negative/>.
82. Cassidy, John. 2009. *How Markets Fail: The Logic of Economic Calamities*. New York: Farrar, Straus and Giroux.
83. Chesbrough, Henry William. 2006. *Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology*. Boston, MA: Harvard Business School Publishing.
84. Chomsky, Noam. 2010. "US Savage Imperialism." *Z Magazine* (November 30).
85. Citylab. 2018. "What to do about HQ2." <https://www.citylab.com/equity/2018/01/what-to-do-about-hq2/551486/>.
86. Clack, Christopher T. M., Staffan A. Qvist, Jay Apt, Morgan Bazilian, Adam R. Brandt, Ken Caldeira, Steven J. Davis, et al. 2017. "Evaluation of a proposal for reliable low-cost grid power with 100% wind, water, and solar." *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 114 (26): 6722-6727.
87. Clark, Andrew, and Heather Stewart. 2011. "If the banks forsake London, where might they go?" *Guardian*, April 9.
88. Clark, Gregory. 2012. "What is the true rate of social mobility in Sweden? A surname analysis, 1700-2012." Unpublished manuscript, University of California, Davis.
89. Climate Vulnerability Monitor. 2012. *A Guide to the Cold Calculus of a Hot Planet*. Madrid: DARA and the Climate Vulnerable Forum.
90. Coase, Ronald. 1937. "The nature of the firm." *Economica*, 4: 386-405.

91. Cockshott, W. Paul, and Allin F. Cottrell. 1993. *Towards a New Socialism*. Nottingham: Spokesman.
92. Cockshott, W. Paul, and Allin F. Cottrell. 1997. "Information and economics: A critique of Hayek." *Research in Political Economy*, 16: 177-202.
93. Cohen, Joshua. 1989. "The economic basis of deliberative democracy." *Social Philosophy and Policy*, 6 (2): 25-50.
94. Cohen, Paul M., Mark Ptaskiewicz, and Debra Mipos. 2010. "The case for unit-based teams: A model for front-line engagement and performance improvement." *Permanente Journal*, 14 (2): 70-75.
95. Collins, Christopher J., Paul J. Hanges, and Edwin A. Locke. 2004. "The relationship of achievement motivation to entrepreneurial behavior: A meta-analysis." *Human Performance*, 17 (1): 95-117.
96. Comstock, Courtney. 2011a. "Jamie Dimon stunningly confronts Ben Bernanke, suggests excessive financial regulations are slowing the recovery." *Business Insider*, June 7.
97. Comstock, Courtney. 2011b. "Jamie Dimon: Wall Street's new hero for ambushing Bernanke." *Business Insider*, June 8.
98. Cooper, Daniel. 2014. *The Effect of Unemployment Duration on Future Earnings and Other Outcomes*. Working Paper 13-8. Boston, MA: Federal Reserve Bank of Boston.
99. Coote, Anna, Jane Franklin, and Andrew Simms. 2010. *21 Hours: Why a Shorter Working Week Can Help Us All to Flourish in the 21st Century*. London, UK: New Economics Foundation.

100. Corcoran, Hazel, and David Wilson. 2010. *The Worker Co-operative Movements in Italy, Mondragon and France: Context, Success Factors and Lessons*. Calgary, Canada: Canadian Worker Cooperative Federation.
101. Cottrell, Allin F., and W. Paul Cockshott. 1993. "Calculation, complexity and planning: the socialist calculation debate once again." *Review of Political Economy*, 5 (1): 73-112.
102. Council of Economic Advisors. 2016. *Benefits of Competition and Indicators of Market Power*. Washington, DC.
103. Credit Suisse. 2016. *Credit Suisse Global Wealth Databook 2016*. Zurich.
104. Crotty, James, and Gerald Epstein. 1996. "In defence of capital controls." *Socialist Register*, 32 (32).
105. Curato, Nicole, John S. Dryzek, Selen A. Ercan, Carolyn M. Hendriks, and Simon Niemeyer. 2017. "Twelve key findings in deliberative democracy research." *Daedalus*, 146 (3): 28-38.
106. Dahl, Robert A. 2008. *On Democracy*. New Haven, CT: Yale University Press.
107. Dahlsrud, Alexander. 2008. "How corporate social responsibility is defined: An analysis of 37 definitions." *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 15 (1): 1-13.
108. Dale, Gareth. 2010. *Karl Polanyi: The Limits of the Market*. Cambridge: Polity.
109. Daniel, Michael, and Martin A. Makary. 2016. "Medical error-the third leading cause of death in the US." *BMJ*, 353 (i2139): 476636183.
110. Davenport, Thomas H. 2000. *Mission Critical: Realizing the Promise of Enterprise Systems*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.

111. David, H. 2015. "Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation." *Journal of Economic Perspectives*, 29 (3): 3-30.
112. Davino-Ramaya, Carrie, L. Kendall Krause, Craig W. Robbins, Jeffrey S. Harris, Marguerite Koster, Wiley Chan, and Gladys I. Tom. 2012. "Transparency matters: Kaiser Permanente's national guideline program methodological processes." *Permanente Journal*, 16 (1): 55-62.
113. Davis, Angela Y. 2011. *Are Prisons Obsolete?* New York: Seven Stories Press.
114. Davis, Gerald F. 2016. "Can an economy survive without corporations? Technology and robust organizational alternatives." *Academy of Management Perspectives*, 30 (2): 129-140.
115. Davis, Mike. 2002. *Late Victorian Holocausts: El Niño Famines and the Making of the Third World*. London: Verso.
116. Dawson, Michael C. 2016. "Hidden in plain sight: A note on legitimization crises and the racial order." *Critical Historical Studies*, 3 (1): 143-161.
117. de Joncheere, K., S. Hill, and N. Klazinga. 2006. *The Clinical Guideline Programme of the National Institute for Health and Clinical Excellence (NICE)*. Copenhagen, Denmark: World Health Organization.
118. De Schweinitz, Dorothea. 1949. *Labor and Management in a Common Enterprise*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
119. DeHart-Davis, Leisha. 2009a. "Green Tape and Public Employee Rule Abidance: Why Organizational Rule Attributes Matter." *Public Administration Review*, 69 (5): 901-910.
120. DeHart-Davis, Leisha. 2009b. "Green tape: A theory of effective organizational rules." *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19 (2): 361-384.

121. DeHart-Davis, Leisha, Randall S. Davis, and Zachary Mohr. 2014. "Green tape and job satisfaction: Can organizational rules make employees happy?" *Journal of Public Administration Research and Theory*, 25 (3): 849-876.
122. Delina, Laurence L. 2016. *Strategies for Rapid Climate Mitigation: Wartime Mobilisation as a Model for Action?* New York: Routledge.
123. Delucchi, Mark A., and Mark Z. Jacobson. 2011. "Providing all global energy with wind, water, and solar power, Part II: Reliability, system and transmission costs, and policies." *Energy Policy*, 39 (3): 1170-1190.
124. Democratic Socialists of America. 2012. "A social and economic Bill of Rights." Accessed November 7, 2018. [http://www.dsausa.org/a\\_social\\_and\\_economic\\_bill\\_of\\_rights](http://www.dsausa.org/a_social_and_economic_bill_of_rights).
125. Derfuss, Klaus. 2009. "The relationship of budgetary participation and reliance on accounting performance measures with individual-level consequent variables: A meta-analysis." *European Accounting Review*, 18 (2): 203-239.
126. Devine, Pat. 2002. "Participatory planning through negotiated coordination." *Science and Society*, 66 (1): 72-85.
127. Drahos, Peter, and John Braithwaite. 2017. *Information Feudalism: Who Owns the Knowledge Economy?* New York: Taylor and Francis.
128. Drummond, Michael. 2016. "Clinical guidelines: A NICE way to introduce cost- effectiveness considerations?" *Value in Health*, 19 (5): 525-530. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jval.2016.04.020>.
129. Duménil, Gérard, and Dominique Lévy. 2018. *Managerial Capitalism: Ownership, Management, and the Coming New Mode of Production*. London: Pluto Press.

130. Dunne, Timothy, Mark J. Roberts, and Larry Samuelson. 1989. "The growth and failure of US manufacturing plants." *Quarterly Journal of Economics*, 104 (4): 671-698.
131. Dutfield, Graham. 2017. *Intellectual Property Rights and the Life Science Industries: A Twentieth Century History*. New York: Routledge.
132. Dwyer-Lindgren, Laura, Amelia Bertozzi-Villa, Rebecca W. Stubbs, Chloe Morozoff, Johan P. Mackenbach, Frank J. van Lenthe, et al. 2017. "Inequalities in life expectancy among US counties, 1980 to 2014: Temporal trends and key drivers." *JAMA Internal Medicine*, 177 (7): 1003-1011.
133. e-reward.co.uk. 2016. *IBM co-creates a radical new approach to performance management*. Reward Blueprints 113. <https://www.e-reward.co.uk/research/case-studies/ibm-co-creates-a-radical-new-approach-to-performance-management>.
134. Early, Steve. 2011. *The Civil Wars in U.S. Labor: Birth of a New Workers' Movement or Death Throes of the Old?* Chicago, IL: Haymarket.
135. Eaton, Susan C., Saul A. Rubinstein, and Robert B. McKersie. 2004. "Building and sustaining labor-management partnerships: Recent experiences in the US." *Advances in Industrial and Labor Relations*: 137-156.
136. Eccles, Robert G. 1985. *The Transfer Pricing Problem: A Theory for Practice*. Lexington, MA: Lexington Books.
137. Economic Innovation Group. 2017. *Dynamism in Retreat: Consequences for Regions, Markets, and Workers*. Washington, DC.
138. Elliott, Douglas J. 2009. "Bank Nationalization: What is it? Should we do it?" In *Initiative on Business and Public Policy*. Washington, DC: Brookings Institution.
139. Ellman, Michael. 2014. *Socialist Planning*. Cambridge: Cambridge University Press.
140. Epstein, Gerald. 2018. "On the social efficiency of finance." *Development and Change*, 49 (2): 330-352.

141. Epstein, Gerald A. 2005. *Capital Flight and Capital Controls in Developing Countries*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
142. Epstein, Marc J., and Adriana Rejc Buhovac. 2014. *Making Sustainability Work: Best Practices in Managing and Measuring Corporate Social, Environmental, and Economic Impacts*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
143. European Federation of Public Service Unions. 2014. *Public and Private Sector Efficiency: A Briefing for the EPSU Congress*. Brussels: European Federation of Public Service Unions.
144. Evans, Peter B. 2012. *Embedded Autonomy: States and Industrial Transformation*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
145. Farrow, Anne, Joel Lang, and Jenifer Frank. 2006. *Complicity: How the North Promoted, Prolonged, and Profited from Slavery*. New York: Random House Digital.
146. Fassler, Joe. 2011. "How Copyright Law Hurts Music, From Chuck D to Girl Talk." *The Atlantic*, April 12.
147. Fawcett, Stanley E., Stephen L Jones, and Amydee M. Fawcett. 2012. "Supply chain trust: The catalyst for collaborative innovation." *Business Horizons*, 55 (2): 163-178.
148. Federal Reserve Bank of St. Louis. 2015. "Government employment in context." *The FRED Blog*, November 7, 2018, accessed January 26, 2019. <https://fredblog.stlouisfed.org/2015/08/government-employment-in-context/>.
149. Federal Reserve Bank of St. Louis. 2018. "Capacity utilization: Total industry." Accessed November 7, 2018. <https://fred.stlouisfed.org/series/TCU>.
150. Ferguson, Thomas. 1995. *Golden Rule: The Investment Theory of Party Competition and the Logic of Money-Driven Political Systems*. Chicago: University of Chicago Press.
151. Fine, Ben, and Alfredo Saad-Filho. 2017. "Thirteen things you need to know about neoliberalism." *Critical Sociology*, 43 (4-5): 685-706.



152. Finkelhor, D., H. A. Turner, A. Shattuck, and S. L. Hamby. 2015. "Prevalence of childhood exposure to violence, crime, and abuse: Results from the national survey of children's exposure to violence." *JAMA Pediatrics*, 169 (8): 746-754. doi: 10.1001/jamapediatrics.2015.0676.
153. Fisher, Franklin M., Zvi Griliches, and Carl Kaysen. 1962. "The costs of automobile model changes since 1949." *Journal of Political Economy*, 70 (5, Part 1): 433-451.
154. Fishman, Charles. 1996. "They write the right stuff." *Fast Company*, 6 (95).
155. FitzRoy, Felix, and Kornelius Kraft. 2005. "Co-determination, efficiency and productivity." *British Journal of Industrial Relations*, 43 (2): 233-247.
156. Folbre, Nancy. 1993. "Women's informal market work in Massachusetts, 1875-1920." *Social Science History*, 17 (1): 135-160.
157. Foley, Duncan K. 2017. *Socialist Alternatives to Capitalism II: Vienna to Santa Fe*. Working Paper. New York: New School for Social Research.
158. Foley, Duncan K. 2010. "What's wrong with the fundamental existence and welfare theorems?" *Journal of Economic Behavior and Organization*, 75 (2): 115-131. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2010.03.023>.
159. Foo, Gillian H. C., and Linda Y. C. Lim. 1989. "Poverty, ideology and women export factory workers in South-East Asia." In *Women, Poverty and Ideology in Asia: Contradictory Pressures, Uneasy Resolutions*, edited by Haleh Afshar and Bina Agarwal, 212-233. London, UK: Palgrave Macmillan.
160. Forcadell, Francisco Javier. 2005. "Democracy, cooperation and business success: The case of Mondragón Corporación Cooperativa." *Journal of Business Ethics*, 56 (3): 255-274.

161. Forum for Sustainable and Responsible Investment. 2016. *Report on US Sustainable, Responsible and Impact Investing Trends 2016*. Washington, DC.
162. Foster, John Bellamy, and Robert W. McChesney. 2004. *Pox Americana: Exposing the American Empire*. New York: Farrar, Straus and Giroux.
163. Fraser, Evan D. G., Andrew J. Dougill, Warren E. Mabee, Mark Reed, and Patrick McAlpine. 2006. "Bottom up and top down: Analysis of participatory processes for sustainability indicator identification as a pathway to community empowerment and sustainable environmental management." *Journal of Environmental Management*, 78 (2): 114-127.
164. Fraser, Nancy. 2016a. "Contradictions of capital and care." *New Left Review* (100): 99-117.
165. Fraser, Nancy. 2016b. "Expropriation and exploitation in racialized capitalism: A reply to Michael Dawson." *Critical Historical Studies*, 3 (1): 163-178.
166. Freeman, Richard B., and Joel Rogers. 2006. *What Workers Want*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
167. Frenken, Koen. 2017. "Political economies and environmental futures for the sharing economy." *Philosophical Transactions of the Royal Society A: Mathematical, Physical and Engineering Sciences*, 375 (2095): 20160367.
168. Friedman, Milton. 2009 [1962]. *Capitalism and Freedom*. Chicago: University of Chicago Press.
169. Friedman, Milton, and George J. Stigler. 1946. *Roofs or Ceilings? The Current Housing Problem*. Irvington-on-Hudson, NY: Foundation for Economic Education.
170. Fung, Archon. 2015. "Putting the public back into governance: The challenges of citizen participation and its future." *Public Administration Review*, 75 (4): 513-522.

171. Fung, Archon, and Erik O. Wright. 2003. *Deepening Democracy: Institutional Innovations in Empowered Participatory Governance*. London: Verso.
172. Gallup. 2017. *State of the American Workplace*. Washington, DC: Gallup.
173. Gallup Editors. 2014. *Gallup Review: Black and White Differences in Views on Race*. Washington, DC: Gallup.
174. Gast, Arne, and Michele Zanini. 2012. "The social side of strategy." *McKinsey Quarterly*, 2 (1): 82-93.
175. Gastil, John, Chiara Bacci, and Michael Dollinger. 2010. "Is deliberation neutral? Patterns of attitude change during 'The Deliberative Polls™.'" *Journal of Public Deliberation*, 6 (2): 3.
176. Gattuso, James L. 2009. "General Motors bankruptcy and nationalization: Exit strategy needed." Heritage Foundation, accessed November 7, 2018. <https://www.heritage.org/government-regulation/report/general-motors-bankruptcy-and-nationalization-exit-strategy-needed>.
177. Genoways, Ted. 2017. *This Blessed Earth: A Year in the Life of an American Family Farm*. New York: Norton.
178. Gentry, William M., and R. Glenn Hubbard. 2004. "Entrepreneurship and household saving." *Advances in Economic Analysis and Policy*, 4 (1).
179. Gerbing, David W., Janet G. Hamilton, and Elizabeth B. Freeman. 1994. "A large- scale second-order structural equation model of the influence of management participation on organizational planning benefits." *Journal of Management*, 20 (4): 859-885.
180. Ghilarducci, Teresa, Siavash Radpour, Bridget Fisher, and Anthony Webb. 2016. *Household Economic Shocks Increase*

- Retirement Wealth Inequality*. New York: Schwartz Center for Economic Policy Analysis (SCEPA), The New School.
181. Gibbs, WW. 1994. "Software's chronic crisis." *Scientific American*, 271 (3): 72-81.
  182. Gibson, William. 1999. "'The science in science fiction': NPR interview, November 30, 1999." <http://www.npr.org/templates/story/story.php?storyId=1067220>.
  183. Gilens, Martin. 2012. *Affluence and Influence: Economic Inequality and Political Power in America*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
  184. Giridharadas, Anand. 2018. *Winners Take All: The Elite Harade of Changing the World*. New York: Knopf.
  185. Glew, David J., Anne M. O'Leary-Kelly, Ricky W. Griffin, and David D. Van Fleet. 1995. "Participation in organizations: A preview of the issues and proposed framework for future analysis." *Journal of Management*, 21 (3): 395-421. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/0149-2063\(95\)90014-4](http://dx.doi.org/10.1016/0149-2063(95)90014-4).
  186. Gnanasambandam, Chandra, Allen Miller, and Kara Sprague. 2017. "Grow fast or die slow: The role of profitability in sustainable growth." McKinsey & Company, accessed November 8, 2018. <https://www.mckinsey.com/industries/high-tech/our-insights/grow-fast-or-die-slow-the-role-of-profitability-in-sustainable-growth>.
  187. Godard, John. 2007. "Is good work good for democracy? Work, change at work and political participation in Canada and England." *British Journal of Industrial Relations*, 45 (4): 760-790.
  188. Godard, John, and Carola Frege. 2013. "Labor unions, alternative forms of representation, and the exercise of authority relations in US workplaces." *Industrial and Labor Relations Review*, 66 (1): 142-168.

189. Goldin, C. D., and L. F. Katz. 2009. *The Race between Education and Technology*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
190. Goncalo, J. A., and B. M. Staw. 2006. "Individualism-collectivism and group creativity." *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100 (1): 96-109.
191. Gough, Ian. 2000. "The enhanced structural power of capital: A review and assessment with Kevin Farnsworth." In *Global Capital, Human Needs and Social Policies: Selected Essays, 1994-99*, edited by Ian Gough, 77-102. New York: Palgrave.
192. Gouldner, Alvin W. 1955. "Metaphysical pathos and the theory of bureaucracy." *American Political Science Review*, 49 (469-505).
193. Gourevitch, Alex. 2013. "Labor republicanism and the transformation of work." *Political Theory*, 41 (4): 591-617.
194. Gourevitch, Alex. 2015. "Liberty and its economies." *Politics, Philosophy and Economics*, 14 (4): 365-390.
195. Gowan, Peter, and Mio Tastas Viktorsson. 2017. "Revising the Meidner plan." *Jacobin*, November 7, 2018. <https://www.jacobinmag.com/2017/08/sweden-social-democracy-meidner-plan-capital>.
196. Greenhouse, Steven. 2009. *The Big Squeeze: TOUGH times for the American Worker*. New York: Knopf.
197. Greenspan, Alan. 2010. "The Crisis." *Brookings Institution Papers on Economic Activity* (Spring): 201-261.
198. Guzda, Henry P. 1984. "Industrial democracy: Made in the U.S.A." *Monthly Labor Review* (May): 26-33.
199. Hackman, J. Richard, and Greg R. Oldham. 1980. *Work Redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
200. Hainmueller, Jens, Michael J. Hiscox, and Sandra Sequeira. 2015. "Consumer demand for fair trade: Evidence from a

- multistore field experiment." *Review of Economics and Statistics*, 97 (2): 242-256.
201. Hall, Peter A., and David W. Soskice. 2001. *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. New York: Oxford University Press.
  202. Handel, Michael J. 2012. *Trends in Job Skill Demands in OECD Countries*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers. Paris: OECD.
  203. Hanna, Thomas M. 2018. *Our Common Wealth: The Return of Public Ownership in the United States*. Manchester, UK: Manchester University Press.
  204. Hansen, Jared M. 2009. "The evolution of buyer-supplier relationships: An historical industry approach." *Journal of Business and Industrial Marketing*, 24 (3/4): 227-236.
  205. Hansen, M. T., and B. von Oetinger. 2001. "Introducing T-shaped managers: Knowledge management's next generation." *Harvard Business Review*, 79 (3): 106-116.
  206. Hanson, Jon, and David Yosifon. 2003. "The situation: An introduction to the situational character, critical realism, power economics, and deep capture." *University of Pennsylvania Law Review*, 152 (1): 129-346.
  207. Harrigan, Kathryn Rudie. 1981. "Barriers to entry and competitive strategies." *Strategic Management Journal*, 2 (4): 395-412.
  208. Harvey, David. 2007. *A Brief History of Neoliberalism*. New York: Oxford University Press.
  209. Hauptmann, Emily. 2001. "Can less be more? Leftist deliberative democrats' critique of participatory democracy." *Polity*, 33 (3): 397-421.

210. Hayek, Friedrich A. von. 1935. "The present state of the debate." In *Collectivist Economic Planning: Critical Studies on the Possibilities of Socialism*, edited by Friedrich A. von Hayek, Ludwig Mises, George N. Halm, Enrico Barone, and Nikoloas G. Pierson, 201-243. London: Routledge and Kegan Paul.
211. Hayek, Friedrich A. von. 1945. "The use of knowledge in society." *American Economic Review*, 35 (4): 519-530.
212. Hayek, Friedrich A. von. 1956 [1944]. *The Road to Serfdom*. Chicago: University of Chicago Press.
213. Heath, Rachel, and A. Mushfiq Mobarak. 2015. "Manufacturing growth and the lives of Bangladeshi women." *Journal of Development Economics*, 115: 1-15.
214. Heckscher, Charles. 2007. *The Collaborative Enterprise: Managing Speed and Complexity in Knowledge-Based Businesses*. New Haven, CT: Yale University Press.
215. Heckscher, Charles, Clark Bernier, Hao Gong, Paul Dimaggio, and David Mimno. 2017. "'Driving Change by Consensus': Dialogue and Culture Change at IBM." *Academy of Management Proceedings*. Atlanta, GA.
216. Heinberg, Richard, and David Fridley. 2016. *Our Renewable Future: Laying the Path for One Hundred Percent Clean Energy*. Washington, DC: Island Press.
217. Heller, Frank A. 1998. *Organizational Participation: Myth and Reality*. New York: Oxford University Press.
218. Heller, Michael. 2010. *The Gridlock Economy: How Too Much Ownership Wrecks Markets, Stops Innovation, and Costs Lives*. New York: Basic Books.
219. Helper, Susan. 2009. "The high road for US manufacturing." *Issues in Science and Technology*, 25 (2): 39-45.

220. Helper, Susan, and Ryan Noonan. 2015. *Taking the High Road: New Data Show Higher Wages May Increase Productivity, Among Other Benefits*. ESA Issue Brief. Washington, DC: US Department of Commerce.
221. Hendricks, Rickey. 1993. *A Model for National Health Care: The History of Kaiser Permanente*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.
222. Henwood, Doug. 2018. "The gig economy fantasy." <https://www.jacobinmag.com/2018/06/precarity-american-workplace-gig-economy>, accessed Jan 7, 2019.
223. Hicks, John Richard. 1950. *A Contribution to the Theory of the Trade Cycle*. Oxford: Clarendon Press.
224. Hiltzik, Michael. 2018. "An FCC commissioner attacks municipal broadband systems by falsely claiming they're a threat to free speech." *Los Angeles Times*, November 1. <http://www.latimes.com/business/hiltzik/la-fi-hiltzik-fcc-broadband-20181031-story.html>.
225. Hind, Dan. 2018. "The constitutional turn: Liberty and the cooperative state." Next System Project, last modified September 7, 2018. <https://thenextsystem.org/learn/stories/constitutional-turn-liberty-and-cooperative-state>.
226. Hipple, Steven F., and Laurel A. Hammond. 2016. *Self-Employment in the United States*. Washington, DC: Bureau of Labor Statistics.
227. Hirschman, A. O. 1970. *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
228. Hochschild, Arlie Russell. 2016. *Strangers in Their Own Land: A Journey to the Heart of the American Right*. New York: New Press.



229. Hochschild, Arlie R. 2001. "The nanny chain: Mothers minding other mothers' children." *The American Prospect* (January 3): 32-36.
230. Hofstede, Geert. 1980. *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Beverly Hills, CA: Sage.
231. Holan, Angie Drobnic. 2012. "RomneyCare & ObamaCare: Can you tell the difference?" *Politifact*, accessed November 7, 2018. <https://www.politifact.com/truth-o-meter/article/2011/may/18/romneycare-and-obamacare-can-you-tell-difference/>.
232. Hooks, Gregory. 1993. "The weakness of strong theories: The US state's dominance of the World War II investment process." *American Sociological Review*, 58 (1): 37-53.
233. Horrell, Sara, and Jane Humphries. 1995. "Women's labour force participation and the transition to the male-breadwinner family, 1790-1865." *Economic History Review*, 48 (1): 89-117. doi: 10.2307/2597872.
234. Howard, Marc M., James L. Gibson, and Dietlind Stolle. 2005. *The US Citizenship, Involvement, Democracy Survey*. Washington, DC: Center for Democracy and Civil Society (CDACS), Georgetown University.
235. Huesemann, Michael, and Joyce Huesemann. 2011. *Techno-Fix: Why Technology Won't Save Us or the Environment*. Gabriola Island, Canada: New Society Publishers.
236. Humphrey, W. S. 2002. "Three process perspectives: Organizations, teams, and people." *Annals of Software Engineering*, 14 (1): 39-72.
237. Huntingford, Chris, and Lina M. Mercado. 2016. "High chance that current atmospheric greenhouse concentrations commit to warmings greater than 1.5°C over land." *Scientific Reports*, 6: 30294. doi: 10.1038/srep30294.

238. Iizuka, Toshiaki. 2007. "An empirical analysis of planned obsolescence." *Journal of Economics and Management Strategy*, 16 (1): 191-226.
239. Inglehart, Ronald, and Christian Welzel. 2005. *Modernization, Cultural Change, and Democracy: The Human Development Sequence*. New York: Cambridge University Press.
240. Innes, Judith E., and David E. Booher. 2010. *Planning with Complexity: An Introduction to Collaborative Rationality for Public Policy*. New York: Routledge.
241. Jacobson, Mark Z., and Mark A. Delucchi. 2011. "Providing all global energy with wind, water, and solar power, Part I: Technologies, energy resources, quantities and areas of infrastructure, and materials." *Energy Policy*, 39 (3): 1154-1169.
242. Jaffe, Adam B., Steven R. Peterson, Paul R. Portney, and Robert N. Stavins. 1995. "Environmental regulation and the competitiveness of US manufacturing: What does the evidence tell us?" *Journal of Economic Literature*, 33 (1): 132-163.
243. Jameson, Fredric. 2003. "Future city." *New Left Review*, 21: 65.
244. Janda, Kathryn B., and Mithra Moezzi. 2014. "Broadening the energy savings potential of people: From technology and behavior to citizen science and social potential." *ACEEE Summer Study on Energy Efficiency in Buildings*, 7:133-7:146.
245. Jenkins, Blair. 2009. "Rent control: Do economists agree?" *Econ Journal Watch*, 6 (1): 73-112.
246. Johnson, Chalmers. 2007. *The Sorrows of Empire: Militarism, Secrecy, and the End of the Republic*. New York: Metropolitan Books.
247. Johnson, Chalmers. 2011. *Dismantling the Empire: America's Last Best Hope*. New York: Metropolitan Books.

248. Joint Center for Housing Studies of Harvard University. 2018. *The State of the Nation's Housing 2018*. Cambridge, MA: Harvard University.
249. Joint Economic Committee, United States Senate. 2000. *The Benefits of Medical Research and the Role of the NIH*. Washington, DC.
250. Jones, C. 2002. "Defense software development in evolution." *Crosstalk* (November): 26-9.
251. Jordà, Òscar, Moritz Schularick, Alan M. Taylor, and Felix Ward. 2018. *Global Financial Cycles and Risk Premiums*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, Working Paper 24677.
252. Kaiser Permanente. 2010. *Kaiser Permanente Completes Electronic Health Record Implementation*. Accessed January 26, 2019. <https://share.kaiserpermanente.org/article/kaiser-permanente-completes-electronic-health-record-implementation/>.
253. Kaiser Permanente, and Coalition of Kaiser Permanente Unions. 2012. *National Agreement*. Accessed January 26, 2019. <https://www.lmpartnership.org/2012-national-agreement>.
254. Kaldor, Nicholas. 1940. "A model of the trade cycle." *Economic Journal*, 50 (197): 78-92.
255. Kalecki, Michal. 1937. "A theory of the business cycle." *Review of Economic Studies*, 4 (2): 77-97.
256. Kalecki, Michal. 1943. "Political aspects of full employment." *Political Quarterly*, 14 (4): 322-330.
257. Kelly, Marjorie, and Sarah McKinley. 2015. *Cities Building Community Wealth*. Washington, DC: Democracy Collaborative.
258. Kennedy, Paul. 2010. *The Rise and Fall of the Great Powers*. New York: Vintage.
259. Keohane, Nathaniel, Annie Petsonk, and Alex Hanafi. 2017. "Toward a club of carbon markets." *Climatic Change*, 144 (1): 81-95.

260. Khan, Lina M. 2017. "Amazon bites off even more monopoly power." *New York Times*, June 21.
261. Khan, Lina M. 2016. "Amazon's antitrust paradox." *Yale Law Journal*, 126: 710-805.
262. Khan, Shamus Rahman. 2010. *Privilege: The Making of an Adolescent Elite at St. Paul's School*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
263. Kiatpongsan, Sorapop, and Michael I. Norton. 2014. "How much (more) should CEOs make? A universal desire for more equal pay." *Perspectives on Psychological Science*, 9 (6): 587-593.
264. Kiely, Eugene. 2012. "'You Didn't Build That,' Uncut and Unedited." November 7, 2018. <https://www.factcheck.org/2012/07/you-didnt-build-that-uncut-and-unedited/>.
265. Kiley, Jocelyn. 2018. "Most continue to say ensuring health care coverage is government's responsibility." *FactTank*. Washington, DC: Pew Research Center.
266. Kitzmueller, Markus, and Jay Shimshack. 2012. "Economic perspectives on corporate social responsibility." *Journal of Economic Literature*, 50 (1): 51-84.
267. Klein, Naomi. 2014. *This Changes Everything: Capitalism vs. the Climate*. New York: Simon & Schuster.
268. Knott, Anne Marie, and Bill McKelvey. 1999. "Nirvana efficiency: A comparative test of residual claims and routines." *Journal of Economic Behavior and Organization*, 38 (4): 365-383.
269. Kochan, Thomas, ed. 2008. *Symposium: Kaiser Permanente Labor Management Partnership, Industrial Relations*, 47 (1): 1-96.
270. Kochan, Thomas A. 2013. *The Kaiser Permanente Labor Management Partnership: 2009-2013*. Cambridge, MA: MIT Sloan School Institute for Work & Employment Research.

271. Kochan, Thomas A., Eileen Applebaum, Jody Hoffer Gittel, and Carrie R. Leana. June 7, 2013. "The Human Capital Dimensions of Sustainable Investment: What Investment Analysts Need to Know." *Sustainable Investment Research Initiative Sustainability and Finance Symposium*. University of California, Davis, accessed January 29, 2019. Available at: <http://www.cepr.net/index.php/publications/reports/human-capital-dimensions-of-sustainable-investment>.
272. Kochan, Thomas A., Adrienne E. Eaton, Robert B. McKersie, and Paul S. Adler. 2009. *Healing Together: The Labor-Management Partnership at Kaiser Permanente*. Ithaca, NY: ILR Press.
273. Kochan, Thomas A., Duanyi Yang, William T. Kimball, and Erin L. Kelly. 2018. "Worker voice in America: Is there a gap between what workers expect and what they experience?" *ILR Review*, 72 (1): 1-36.
274. Koistinen, Paul, A. C. 1973. "Mobilizing the World War II economy: Labor and the industrial-military alliance." *Pacific Historical Review*, 42 (4): 443-478. doi: 10.2307/3638133.
275. Kolbert, Elizabeth. 2014. *The Sixth Extinction: An Unnatural History*. New York: Henry Holt.
276. Kornai, Janos. 1979. "Resource-constrained versus demand-constrained systems." *Econometrica*, 47 (4): 801-819.
277. Kornai, Janos. 1986. "The soft budget constraint." *Kyklos*, 39 (1): 3-30.
278. Kostakis, Vasilis, and Michel Bauwens. 2014. *Network society and future scenarios for a collaborative economy*. New York, NY: Palgrave.
279. Kotz, David M. 2002. "Socialism and innovation." *Science and Society*, 66 (1): 94-108.
280. Krones, Jonathan Seth. 2016. *Accounting for Non-Hazardous Industrial Waste in the United States*. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology.

281. Kusnet, David. 2008. *Love the Work, Hate the Job: Why America's Best Workers Are Unhappier than ever*. New York: Wiley.
282. Lahti, Raimo. 2017. "Towards a more efficient, fair and humane criminal justice system: Developments of criminal policy and criminal sanctions during the last 50 years in Finland." *Cogent Social Sciences*, 3 (1): 1303910. doi: 10.1080/23311886.2017.1303910.
283. Laibman, David. 2002. "Democratic coordination: Towards a working socialism for the new century." *Science and Society*, 66 (1): 116-129.
284. Laibman, David. 2013. "Mature socialism design, prerequisites, transitions." *Review of Radical Political Economics*, 45 (4): 501-507.
285. Laibman, David. 2015. "Multilevel democratic iterative coordination." *Marxism* 21, 12 (1): 307-345.
286. Laliberte, Pierre, ed. 2013. "Trade unions and worker cooperatives: Where are we at?" Special issue, *International Journal of Labour Research*, 3 (2). Geneva: International Labour Office.
287. Lancaster, Roger. 2017. "How to end mass incarceration." *Jacobin*, November 7, 2018, accessed January 26, 2019. <https://www.jacobinmag.com/2017/08/mass-incarceration-prison-abolition-policing>.
288. Lane, Lee. 2009. *The Green Movement and the Challenge of Climate Change*. Washington, DC: American Enterprise Institute.
289. Lange, Oskar. 1938. "On the theory of economic socialism." In *On the Economic Theory of Socialism*, edited by Oskar Lange, Fred M. Taylor, and Benjamin Lippincott, 55-143. New York: University of Minnesota Press.

290. Langer, Gary. 2017. "Unwanted sexual advances: Not just a Hollywood story." *ABC News/Washington Post* poll. October 17, accessed January 26, 2019. Available at: <https://www.langerresearch.com/wpcontent/uploads/1192a1SexualHarassment.pdf>.
291. Lazonick, William, and Mariana Mazzucato. 2013. "The risk-reward nexus in the innovation-inequality relationship: Who takes the risks? Who gets the rewards?" *Industrial and Corporate Change*, 22 (4): 1093-1128.
292. Lee, Joong-Jae. 2004. "Defense workers' struggles for patriotic control: The labor- management-state contests over defense production at Brewster, 1940-1944." *International Labor and Working-Class History* (66): 136-154.
293. Leung, Danny, Césaire Meh, and Yaz Terajima. 2008. *Firm Size and Productivity*. Ottawa, ON: Bank of Canada Working Paper 2008-45.
294. Li, Xiaoyang, and Yue M. Zhou. 2017. "Offshoring pollution while offshoring production?" *Strategic Management Journal*, 38 (11): 2310-2329. doi: doi:10.1002/smj.2656.
295. Lichtenstein, Nelson. 2000. "Class politics and the state during World War Two." *International Labor and Working-Class History* (58): 261-274.
296. Lieberman, H., and C. Fry. 2001. "Will software ever work?" *Communications of the ACM*, 44 (3): 122-124.
297. Lin, Ning, Robert E. Kopp, Benjamin P. Horton, and Jeffrey P. Donnelly. 2016. "Hurricane Sandy's flood frequency increasing from year 1800 to 2100." *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 113 (43): 12071-12075. doi: 10.1073/pnas.1604386113.
298. Lincoln, William F., and Andrew H. McCallum. 2018. The Rise of Exporting by US Firms. *European Economic Review*, 102: 280-297.

299. Lindert, Peter H., and Jeffrey G. Williamson. 2016. "Unequal gains: American growth and inequality since 1700." <https://voxeu.org/article/american-growth-and-inequality-1700>.
300. Lister, Ruth. 2009. "A Nordic nirvana? Gender, citizenship, and social justice in the Nordic welfare states." *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, 16 (2): 242-278.
301. Litwin, Adam Seth. 2010. "Technological change at work: The impact of employee involvement on the effectiveness of health information technology." *Industrial and Labor Relations Review*, 64 (5): 863-888.
302. Locke, Richard M. 2013. *The Promise and Limits of Private Power: Promoting Labor Standards in a Global Economy*. New York: Cambridge University Press.
303. *Los Angeles Times*. 1993. "Gallup poll finds 46% opposed, 38% in favor of NAFTA." *Los Angeles Times*. [Http://articles.latimes.com/1993-11-09/news/mn-54845\\_1\\_gallup-poll](http://articles.latimes.com/1993-11-09/news/mn-54845_1_gallup-poll).
304. Lukasiewicz, Katarzyna, and Jakub Miler. 2012. "Improving agility and discipline of software development with the Scrum and CMMI." *IET Software*, 6 (5): 416-422.
305. MacKenzie, Ross, and Jeff Collin. 2012. "'Trade policy, not morals or health policy': The US trade representative, tobacco companies and market liberalization in Thailand." *Global Social Policy*, 12 (2): 149-172. doi: 10.1177/1468018112443686.
306. Mackey, John, and Rajendra Sisodia. 2014. *Conscious Capitalism: Liberating the Heroic Spirit of Business*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
307. Macpherson, C. B. 1962. *The Political Theory of Possessive Individualism: Hobbes to Locke*. Oxford: Clarendon Press.



308. Maddison, Angus. 2007. *The World Economy, Volume 1: A Millennial Perspective; Volume 2: Historical Statistics*. New Delhi, India: Academic Foundation.
309. Maestas, Nicole, Kathleen J. Mullen, David Powell, Jeffrey B. Wenger, and Till Von Wachter. 2017. *Working Conditions in the United States: Results of the 2015 American Working Conditions Survey*. Santa Monica, CA: RAND Corporation.
310. Magdoff, Fred, and John Bellamy Foster. 2011. *What Every Environmentalist Needs to Know about Capitalism: A Citizen's Guide to Capitalism and the Environment*. New York: Monthly Review Press.
311. Malleson, Tom. 2013. "What does Mondragon teach us about workplace democracy?" In *Sharing Ownership, Profits, and Decision-Making in the 21st Century*, edited by Douglas L. Kruse, 127-157. Bingley, UK: Emerald.
312. Mandel, Ernest. 1986. "In defence of socialist planning." *New Left Review* (159): 5.
313. Mansbridge, Jane J. 1983. *Beyond Adversary Democracy*. Chicago: University of Chicago Press.
314. Margolis, Joshua D., Hillary Anger Elfenbein, and James P. Walsh. 2007. "Does it pay to be good... and does it matter? A meta-analysis of the relationship between corporate social and financial performance." Unpublished manuscript.
315. Margolis, Joshua D., and Hillary A. Elfenbein. 2008. "Do well by doing good? Don't count on it." *Harvard Business Review*, 86 (1).
316. Massey, Douglas S., Jonathan Rothwell, and Thurston Domina. 2009. "The changing bases of segregation in the United States." *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 626 (1): 74-90.

317. Matzler, Kurt, Johann Füller, Katja Hutter, Julia Hautz, and Daniel Stieger. 2016. "Crowdsourcing strategy: How openness changes strategy work." *Problems and Perspectives in Management*, 14 (3): 450-460.
318. May, Christopher. 2015. *The Global Political Economy of Intellectual Property Rights: The New Enclosures*. New York: Routledge.
319. Mazzucato, Mariana. 2015. *The Entrepreneurial State: Debunking Public vs. Private Sector Myths*. New York: Anthem Press.
320. McAlevey, Jane. 2016. *No Shortcuts: Organizing for Power in the New Gilded Age*. New York: Oxford University Press.
321. McClelland, D. 1961. *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
322. McCreary, Lew. 2010. "Kaiser Permanente's innovation on the front lines." *Harvard Business Review*, 88 (9): 92, 94-7, 126.
323. McKibben, Bill. 2016. "A world at war." *New Republic*, August 15.
324. McKinnon, H., G. Muttitt, and K. Trout. 2017. *The Sky's Limit Norway: Why Norway Should Lead the Way in a Managed Decline of Oil and Gas Extraction*. Washington, DC: Oil Change International.
325. McWilliams, Abigail. 2015. "Corporate social responsibility." In *Wiley Encyclopedia of Management*, edited by C. L. Cooper, J. McGee, and T. Sammut-Bonnici, 1-4. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
326. Meadow, D., and Jorgen Randers. 1992. *Beyond the Limits: Confronting Global Collapse, Envisioning a Sustainable Future*. Post Mills, VT: Chelsea Green Publishing.
327. Meidner, Rudolf. 1993. "Why did the Swedish model fail?" *Socialist Register*, 29 (29).

328. Michels, Robert. 1966 [1911]. *Political Parties*. New York: The Free Press.
329. Michie, Jonathan, Joseph R. Blasi, and Carlo Borzaga. 2017. *The Oxford Handbook of Mutual and Co-Owned Business*. New York: Oxford University Press.
330. Miles, Raymond E., and Charles C. Snow. 1978. *Organizational Strategy, Structure, and Process*. New York: McGraw-Hill.
331. Miller, Fred. 2017. "Aristotle's political theory." <https://plato.stanford.edu/archives/win2017/entries/aristotle-politics/>.
332. Minsky, Hyman P. 1980. "Capitalist financial processes and the instability of capitalism." *Journal of Economic Issues*, 14 (2): 505-523.
333. Minx, Jan, Kate Scott, Glen Peters, and John Barrett. 2008. *An Analysis of Sweden's Carbon Footprint*. World Wildlife Fund.
334. Mishel, Lawrence, and Josh Bivens. 2017. *The Zombie Robot Argument Lurches On*. Washington, DC: Economic Policy Institute.
335. Mishel, Lawrence, and Jessica Schieder. 2017. *CEO Pay Remains High Relative to the Pay of Typical Workers and High-Wage Earners*. Washington, DC: Economic Policy Institute.
336. Mishel, Lawrence, John Schmitt, and Heidi Shierholz. 2013. *Assessing the Job Polarization of Growing Wage Inequality*. Economic Policy Institute Working Paper. Washington, DC: Economic Policy Institute.
337. Moorhead, Molly. 2012. "Bernie Sanders says Walmart heirs own more wealth than bottom 40% of Americans." Accessed November 7, 2018. <https://www.politifact.com/truth-o-meter/statements/2012/jul/31/bernie-s/sanders-says-walmart-heirs-own-more-wealth-bottom-/>.

338. Morray, Joseph P. 1997. *Grand Disillusion: François Mitterrand and the French Left*. Westport, CT: Greenwood.
339. Moss, Michael. 2013. *Salt, Sugar, Fat: How the Food Giants Hooked Us*. New York: Random House.
340. Mouffe, Chantal. 1999. "Deliberative democracy or agonistic pluralism?" *Social Research*, 66 (3): 745-758.
341. Murrell, Peter. 1991. "Can neoclassical economics underpin the reform of centrally planned economies?" *Journal of Economic Perspectives*, 5 (4): 59-76.
342. National Center for Education Statistics. 2015. "2014 civics assessment." Accessed November 7, 2018. [https://www.nationsreportcard.gov/hgc\\_2014/#civics/achievement](https://www.nationsreportcard.gov/hgc_2014/#civics/achievement).
343. National Law Center on Homelessness and Poverty. 2018. *Homelessness in America: Overview of Data and Causes*. Washington, DC.
344. Newman, Rick. 2009. "Why bank nationalization is so scary." *US News and World Report*. <https://money.usnews.com/money/blogs/flowchart/2009/02/22/why-bank-nationalization-is-so-scary>.
345. Nightingale, Paul, Tim Brady, Andrew Davies, and Jeremy Hall. 2003. "Capacity utilization revisited: Software, control and the growth of large technical systems." *Industrial and Corporate Change*, 12 (3): 477-517.
346. Nissenbaum, Dion. 2018. "Top U.S. diplomat backed continuing support for Saudi war in Yemen over objections of staff." *Wall Street Journal*, September 20.
347. Novak, William J. 2008. "The myth of the 'weak' American state." *American Historical Review*, 113 (3): 752-772.
348. Nove, Alec. 2004. *The Economics of Feasible Socialism Revisited*. London: HarperCollins.

349. Nussbaum, Martha C. 2011. "Capabilities, entitlements, rights: Supplementation and critique." *Journal of Human Development and Capabilities*, 12 (1): 23-37.
350. O'Mahoney, Siobhan, and Fabrizio Ferraro. 2007. "The emergence of governance in an open source community." *Academy of Management Journal*, 50 (5): 1079-1106.
351. OECD. 2016. *Country Note: Key Findings from PISA 2015 for the United States*. Paris: OECD.
352. OECD. 2018. *Geographical Distribution of Financial Flows to Developing Countries 2018*. Paris: OECD.
353. Oerlemans, Nastasja, ed. 2016. *Living Planet Report*. Gland, Switzerland: World Wildlife Fund.
354. Ofer, Gur. 1987. "Soviet economic growth: 1928-1985." *Journal of Economic Literature*, 25 (4): 1767-1833.
355. Olah, Rudolf. 2013. "What's with the aversion to documentation in the industry?" <https://softwareengineering.stackexchange.com/questions/202167/whats-with-the-aversion-to-documentation-in-the-industry>.
356. Ornston, Darius. 2014. "When the high road becomes the low road: The limits of high-technology competition in Finland." *Review of Policy Research*, 31 (5): 454-477.
357. Osterman, Paul. 2017. *Who Will Care for Us? Long-Term Care and the Long-Term Workforce*. New York: Russell Sage Foundation.
358. Ostrom, Elinor, Joanna Burger, Christopher B. Field, Richard B. Norgaard, and David Policansky. 1999. "Revisiting the commons: Local lessons, global challenges." *Science*, 284 (5412): 278-282.
359. Palley, Thomas. 2018. *Re-theorizing the welfare state and the political economy of neoliberalism's war against it*. FMM Working

- Paper, No. 16, Macroeconomic Policy Institute (IMK), Forum for Macroeconomics and Macroeconomic Policies (FFM), Düsseldorf.
360. Palmisano, S. 2004. "Leading change when business is good. Interview by Paul Hemp and Thomas A. Stewart." *Harvard Business Review*, 82 (12): 60.
  361. Park, Haeyoun, and Iaryna Mykhyalshyn. 2016. "LGBT people are more likely to be targets of hate crimes than any other minority group." *New York Times*, June 16.
  362. Parker, Mike, and Jane Slaughter. 1988. *Choosing Sides: Unions and the Team Concept*. Boston, MA: South End Press.
  363. Parkinson, John, and Jane J. Mansbridge. 2012. *Deliberative Systems: Deliberative Democracy at the Large Scale*. New York: Cambridge University Press.
  364. Parreñas, Rhacel. 2015. *Servants of Globalization: Migration and Domestic Work*. Stanford, CA: Stanford University Press.
  365. Pasurka, Carl. 2008. "Perspectives on pollution abatement and competitiveness: Theory, data, and analyses." *Review of Environmental Economics and Policy*, 2 (2): 194-218.
  366. Pateman, Carole. 1970. *Participation and Democratic Theory*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
  367. Paul, Mark, William Darity Jr., and Darrick Hamilton. 2017. "Why we need a federal job guarantee." *Jacobin*, December 29.
  368. Pearl, Robert M. 2017. "What health systems, hospitals, and physicians need to know about implementing electronic health records." Accessed November 7, 2018. <https://hbr.org/2017/06/what-health-systems-hospitals-and-physicians-need-to-know-about-implementing-electronic-health-records>.

369. Pencavel, John, Luigi Pistaferri, and Fabiano Schivardi. 2006. "Wages, employment, and capital in capitalist and worker-owned firms." *ILR Review*, 60 (1): 23-44.
370. Perez, Carlota. 2015. "Capitalism, technology and a green global golden age: The role of history in helping to shape the future." *Political Quarterly*, 86: 191-217.
371. Pew Research Center. 2013. *The Rise of Single Fathers*. Washington, DC.
372. Pew Research Center. 2014. *Political Polarization in the American Public*. Washington, DC.
373. Pew Research Center. 2015. *Beyond Distrust: How Americans View Their Government*. Washington, DC.
374. Pew Research Center. 2016. *The State of American Jobs*. Washington, DC.
375. Pew Research Center, and Associated Press. 2006. *Who Votes, Who Doesn't, and Why: Regular Voters, Intermittent Voters, and Those Who Don't*. Washington, DC.
376. Plotnick, Robert D., Eugene Smolensky, Eirik Evenhouse, and Siobhan Reilly. 1998. *The Twentieth Century Record of Inequality and Poverty*. University of California at Berkeley and Public Policy Institute of California.
377. Polanyi, Karl. 1968 [1944]. *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*. Boston, MA: Beacon Press.
378. Population Reference Bureau. 2017. "Changing demographics reshape rural America." Accessed November 7, 2018. <https://www.prb.org/changing-demographics-reshape-rural-america/>.
379. Porter, Michael E., and Mark R. Kramer. 2011. "The big idea: Creating shared value. How to reinvent capitalism-and unleash a wave of innovation and growth." *Harvard Business Review*, 89 (1-2).

380. Porter, Michael E., Forest L. Reinhardt, Peter Schwartz, Daniel C. Esty, Andrew J. Hoffman, Auden Schendler, et al. 2007. "Climate business/business climate." *Harvard Business Review*: (October) 1-17.
381. Porter, Michael E., and Claas Van der Linde. 1995. "Green and competitive: ending the stalemate." *Harvard Business Review*, 73 (5): 120-134.
382. Porter, Michael E. 1985. *Competitive Advantage*. New York: The Free Press.
383. Posner, Richard A. 2009. *A Failure of Capitalism: The Crisis of '08 and the Descent into Depression*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
384. Przeworski, Adam, and Michael Wallerstein. 1988. "Structural dependence of the state on capital." *American Political Science Review*, 82 (1): 11-29.
385. Public Citizen. 2018. "Trans-Pacific Partnership." <http://www.citizen.org/our-work/globalization-and-trade/nafta-wto-other-trade-pacts/trans-pacific-partnership>.
386. Pugh, Derek S., and David J. Hickson. 1976. *Organizational Structure in Its Context: The Aston Programme*. Vol. 1. Lexington, MA: Lexington Books.
387. Qu, Wen Guang, Yajing Ding, Yongyi Shou, Honggeng Zhou, and Hong Du. 2014. "The impact of enterprise systems on process flexibility and organisational flexibility." *Enterprise Information Systems*, 8 (5): 563-581.
388. Quilley, Stephen. 2000. "Manchester first: From municipal socialism to the entrepreneurial city." *International Journal of Urban and Regional Research*, 24 (3): 601-615.
389. Radford, Gail. 2003. "From municipal socialism to public authorities: Institutional factors in the shaping of



- American public enterprise." *Journal of American History*, 90 (3): 863-890.
390. Reardon, Sean F., Lindsay Fox, and Joseph Townsend. 2015. "Neighborhood income composition by household race and income, 1990-2009." *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 660 (1): 78-97.
391. Reinhart, Carmen M., and Kenneth S. Rogoff. 2009. *This Time Is Different: Eight Centuries of Financial Folly*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
392. Rezai, Armon, Duncan K. Foley, and Lance Taylor. 2012. "Global warming and economic externalities." *Economic Theory*, 49 (2): 329-351.
393. Rhaman, Fifa. 2018. "Extended monopolies on biologic drugs - A warning to developing countries." Accessed November 1, 2018. <http://www.ip-watch.org/2018/09/10/extended-monopolies-biologic-drugs-warning-developing-countries/>.
394. Ritz, Adrian, Gene A. Brewer, and Oliver Neumann. 2016. "Public service motivation: A systematic literature review and outlook." *Public Administration Review*, 76 (3): 414-426.
395. Roberts, Nancy. 2004. "Public deliberation in an age of direct citizen participation." *American Review of Public Administration*, 34 (4): 315-353.
396. Roelfs, David J., Eran Shor, Karina W. Davidson, and Joseph E. Schwartz. 2011. "Losing life and livelihood: A systematic review and meta-analysis of unemployment and all-cause mortality." *Social Science and Medicine*, 72 (6): 840-854.
397. Rogers, Joel. 1990. "What does 'high road' mean?" University of Wisconsin Madison, COWS. Accessed Jan 2, 2019. <https://www.cows.org/what-does-high-road-mean>.

398. Rogers, Joel. 2009. "Productive democracy." In *Renewing Democratic Deliberation in Europe: The Challenge of Social and Civil Dialogue*, edited by Jean De Munck, Isabelle Ferreras, Claude Didry, and Annette Jobert, 71-92. Brussels: Peter Lang.
399. Rogers, Joel. 2015. "Productive democracy: Why we need a new egalitarian politics-and why social democracy will never get us there." *The Nation*, 300 (14): 206-210.
400. Rolf, David. 2018. *A Roadmap for Rebuilding Worker Power*. Washington, DC: Century Foundation.
401. Romer, Paul. Forthcoming. "The trouble with macroeconomics." *American Economist*.
402. Rose, Stephen J. 2017. *Mismatch: How Many Workers with a Bachelor's Degree Are Overqualified for Their Jobs?* Washington, DC: Urban Institute.
403. Rose, Stephen J., and Heidi I. Hartmann. 2004. *Still a Man's Labor Market: The Long-Term Earnings Gap*. Washington, DC: Institute for Women's Policy Research.
404. Saad, Lydia. 2009. "Majority receptive to law making union organizing easier." Accessed November 7, 2018. <https://news.gallup.com/poll/116863/Majority-Receptive-Law-Making-Union-Organizing-Easier.aspx>.
405. Saad, Lydia. 2013. "In U.S., 71% back raising minimum wage." Gallup, last modified March 6, 2013, accessed November 7, 2018. <https://news.gallup.com/poll/160913/back-raising-minimum-wage.aspx>.
406. Saez, Emmanuel, and Gabriel Zucman. 2016. "Wealth inequality in the United States since 1913: Evidence from capitalized income tax data." *Quarterly Journal of Economics*, 131 (2): 519-578.

407. Sanders, Lynn M. 1997. "Against deliberation." *Political Theory*, 25 (3): 347-376.
408. Satz, Debra. 2017. "Feminist perspectives on reproduction and the family." Accessed November 8, 2018. <https://plato.stanford.edu/archives/sum2017/entries/feminism-family/>.
409. Schilling, Lisa, Alide Chase, Sommer Kehrli, Amy Y. Liu, Matt Stiefel, and Ruth Brentari. 2010. "Kaiser Permanente's performance improvement system, Part 1: From benchmarking to executing on strategic priorities." *Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*, 36 (11): 484-498.
410. Schilling, Lisa, James W. Dearing, Paul Staley, Patti Harvey, Linda Fahey, and Francesca Kuruppu. 2011. "Kaiser Permanente's performance improvement system, Part 4: Creating a learning organization." *Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*, 37 (12): 532-543.
411. Schilling, Lisa, Dennis Deas, Maile Jedlinsky, Deborah Aronoff, Juliette Fershtman, and Abdul Wali. 2010. "Kaiser Permanente's performance improvement system, Part 2: Developing a value framework." *Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*, 36 (12): 552-560.
412. Schlachter, Laura Hanson. 2017. "Stronger together? The USW-Mondragon union co-op model." *Labor Studies Journal*, 42 (2): 124-147.
413. Schmitz, James A., Jr. 2016. *The Costs of Monopoly: A New View*. Minneapolis: Federal Reserve Bank of Minneapolis.
414. Schneiberg, Marc. 2010. "Toward an organizationally diverse American capitalism: Cooperative, mutual, and local, state-owned enterprise." *Seattle University Law Review*, 34: 1409.

415. Schofer, E., and M. Fourcade-Gourinchas. 2001. "The structural contexts of civic engagement: Voluntary association membership in comparative perspective." *American Sociological Review*, 66 (6): 806-828.
416. Schor, Juliet. 2008. *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure*. New York: Basic Books.
417. Schor, Juliet B., and Samuel Bowles. 1987. "Employment rents and the incidence of strikes." *Review of Economics and Statistics*, 69 (4): 584-592.
418. Schumpeter, Joseph A. 1976 [1942]. *Capitalism, Socialism and Democracy*. New York: Harper & Row.
419. Schweickart, David. 2011. *After Capitalism*. Lanham, MD: Rowman & Littlefield.
420. Scipioni, Antonio, Anna Mazzi, Marco Mason, and Alessandro Manzardo. 2009. "The dashboard of sustainability to measure the local urban sustainable development: The case study of Padua municipality." *Ecological Indicators*, 9 (2): 364-380.
421. Scott-Clayton, Judith. 2018. *The Looming Student Loan Default Crisis Is Worse than We Thought*. Washington, DC: Brookings.
422. See, L., F. Kraxner, S. Fuss, C. Perger, C. Schill, K. Aoki, et al. 2015. "The potential of crowdsourcing for the renewable energy sector." In *Handbook of Clean Energy Systems*, edited by J. Yan, 1-15. New York: John Wiley & Sons.
423. Sen, Amartya. 1993. "Markets and freedoms: Achievements and limitations of the market mechanism in promoting individual freedoms." *Oxford Economic Papers*, 45 (4): 519-541.
424. Sexton, Steve. 2011. "The inefficiency of local food." *Freakonomics*, November 7, 2018. <http://freakonomics.com/2011/11/14/the-inefficiency-of-local-food/>.

425. Shaffer, Harry G., ed. 1984. *The Soviet System in Theory and Practice: Western and Soviet Views*. New York: Frederick Ungar.
426. Shaikh, Anwar. 1978. "An introduction to the history of crisis theories." In *US Capitalism in Crisis*, edited by Union of Radical Political Economy, 219-241. New York, NY: URPE/Monthly Review Press.
427. Shaikh, Anwar M., and Jamee K. Moudud. 2004. *Measuring Capacity Utilization in OECD Countries: A Cointegration Method*. Working paper, The Levy Economics Institute. Annandale-on-Hudson, New York.
428. Shapira, Roy, and Luigi Zingales. 2017. *Is Pollution Value-Maximizing? The DuPont Case*. National Bureau of Economic Research. Cambridge, MA.
429. Shapiro, Sarah, and Catherine Brown. 2018. "The state of civics education." Center for American Progress. <https://www.americanprogress.org/issues/education-k-12/reports/2018/02/21/446857/state-civics-education/>.
430. Siaroff, Alan. 1999. "Corporatism in 24 industrial democracies: Meaning and measurement." *European Journal of Political Research*, 36 (2): 175-205.
431. Sibony, Olivier. 2012. "Collaborative strategic planning: Three observations." *McKinsey Quarterly*, 2: 12-15.
432. Silk, Ezra. 2016. *Victory Plan: The Climate Mobilization*. Accessed January 26, 2019, <https://www.theclimate mobilization.org/victory-plan/>.
433. Singer, Daniel. 1988. *Is Socialism Doomed? The Meaning of Mitterrand*. New York: Oxford University Press.
434. Slichter, Sumner H., James J. Healy, and E. Robert Livernash. 1960. *The Impact of Collective Bargaining on Management*. Washington, DC: The Brookings Institution.

435. Sloane, Peter J. 2014. "Overeducation, skill mismatches, and labor market outcomes for college graduates." IZA World of Labor, accessed January 26, 2019. <https://wol.iza.org/uploads/articles/88/pdfs/overeducation-skill-mismatches-and-labor-market-outcomes-for-college-graduates.pdf?v=1>.
436. Smillie, John G. 2000. *Can Physicians Manage the Quality and Costs of Health Care? The Story of The Permanente Medical Group*. Oakland, CA: Permanente Federation.
437. Smith, J. W. 1989. *The World's Wasted Wealth: The Political Economy of Waste*. Kalispell, MT: New Worlds Press.
438. Smith, Richard. 2016. *Green Capitalism: The God That Failed*. London: College Publications.
439. Standish Group. 1994. "Chaos study report." <http://www.standishgroup.com>.
440. Stanley, Marcus. 2003. "College education and the midcentury GI bills." *Quarterly Journal of Economics*, 118 (2): 671-708. doi: 10.1162/003355303321675482.
441. Stephens, Nicole M., Hazel Rose Markus, and Sarah S. M. Townsend. 2007. "Choice as an act of meaning: The case of social class." *Journal of Personality and Social Psychology*, 93 (5): 814.
442. Stevens, Mitchell L. 2009. *Creating a Class*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
443. Stieger, Daniel, Kurt Matzler, Sayan Chatterjee, and Florian Ladstaetter-Fussenegger. 2012. "Democratizing strategy: How crowdsourcing can be used for strategy dialogues." *California Management Review*, 54 (4): 44-68. doi: 10.1525/cmr.2012.54.4.44.
444. Stiglitz, Joseph. 2017. Wealth before health? Why intellectual property laws are facing a counterattack. *Guardian*, October 19.

445. Stockholm Resilience Center. 2018. "The nine planetary boundaries." Accessed November 7, 2018. <https://www.stockholmresilience.org/research/planetary-boundaries/planetary-boundaries/about-the-research/the-nine-planetary-boundaries.html>.
446. Stolle, Dietlind, Stuart Soroka, and Richard Johnston. 2008. "When does diversity erode trust? Neighborhood diversity, interpersonal trust and the mediating effect of social interactions." *Political Studies*, 56 (1): 57-75. doi: 10.1111/j.1467-9248.2007.00717.x.
447. Stone, Brad. 2013. *The Everything Store: Jeff Bezos and the Age of Amazon*. New York: Random House.
448. Strauss, Benjamin H., Scott Kulp, and Anders Levermann. 2015. "Carbon choices determine US cities committed to futures below sea level." *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112 (44): 13508-13513. doi: 10.1073/pnas.1511186112.
449. Streeck, Wolfgang. 1983. *Co-Determination: The Fourth Decade*. Berlin: Wissenschaftszentrum.
450. Streeck, Wolfgang. 2014. *Buying Time: The Delayed Crisis of Democratic Capitalism*. London: Verso.
451. Sullivan, Tom. 2014. "Sweden's Dirty Secret: It Arms Dictators." *Business Insider*, May 20. <https://www.businessinsider.com/swedens-dirty-secret-they-arm-dictators-2014-5>.
452. Sundgren, Mats, Elof Dimenäs, Jan-Eric Gustafsson, and Marcus Selart. 2005. "Drivers of organizational creativity: A path model of creative climate in pharmaceutical R&D." *R&D Management*, 35 (4): 359-374.
453. Swamy, Dalip Singh. 1980. *Multinational Corporations and the World Economy*. New Delhi: Alps.

454. Swanson, David. 2018. "US wars and hostile actions: A list." Accessed November 7, 2018. <http://davidswanson.org/warlist/>.
455. Taibbi, Matt. 2013. "Secrets and lies of the bailout." *Rolling Stone*, 17.
456. Teixeira, Ruy. 2010. *Public Opinion Paradox: An Anatomy of America's Love-Hate Relationship with Its Government*. Washington, DC: Center for American Progress.
457. Thomé, Antonio Marcio, Luiz Scavarda, Nicole Suclla Fernandez, and Annibal José Scavarda. 2012. "Sales and operations planning and the firm performance." *International Journal of Productivity and Performance Management*, 61 (4): 359-381. doi: 10.1108/174104012 11212643.
458. Thorne, Deborah, Pamela Foohey, Robert M. Lawless, and Katherine Porter. 2018. "Graying of U.S. bankruptcy: Fallout from life in a risk society." Accessed August 6, 2018. <https://ssrn.com/abstract=3226574>.
459. Thrall, A. Trevor, and Caroline Dorminey. 2018. *Risky Business: The Role of Arms Sales in US Foreign Policy*. Washington, DC: Cato Institute.
460. Timming, Andrew, and Juliette Summers. 2018. "Is workplace democracy associated with wider pro-democracy affect? A structural equation model." *Economic and Industrial Democracy*, accessed January 26, 2019. <https://journals-sagepub-com.libproxy1.usc.edu/doi/pdf/10.1177/0143831X17744028>.
461. Trujillo, Lourdes, Antonio Estache, and Sergio Perelman. 2005. *Infrastructure Performance and Reform in Developing and Transition Economies: Evidence from a Survey of Productivity Measures*. Washington, DC: The World Bank.
462. Turner, Bengt, and Stephen Malpezzi. 2003. "A review of empirical evidence on the costs and benefits of rent control." *Swedish Economic Policy Review* (10).



463. Union of Concerned Scientists. 2018. "What is hair-trigger alert?" Accessed November 7, 2018. <https://www.ucsusa.org/nuclear-weapons/hair-trigger-alert>.
464. United States Bureau of the Census. 1975. *Historical Statistics of the United States, Colonial Times to 1970*. Washington, DC: US Department of Commerce, Bureau of the Census.
465. United States Department of Agriculture. 2018. "Food security status of U.S. households in 2017." In *Key Statistics and Graphics*. Washington, DC.
466. Urban Institute. 2018. "The cost of affordable housing: Does it pencil out?" <http://apps.urban.org/features/cost-of-affordable-housing/>.
467. Vagins, Deborah J., and Jesselyn McCurdy. 2006. *Cracks in the System: Twenty Years of the Unjust Federal Crack Cocaine Law*. New York: American Civil Liberties Union.
468. Vidal, Matt. 2013. "Low-autonomy work and bad jobs in postfordist capitalism." *Human Relations*, 66 (4): 587-612.
469. Vilà, Joaquim, and J. Ignacio Canales. 2008. "Can strategic planning make strategy more relevant and build commitment over time? The case of RACC." *Long Range Planning*, 41 (3): 273-290.
470. Vine, David. 2015. *Base Nation: How US Military Bases Abroad Harm America and the World*. New York: Metropolitan Books.
471. Von Mises, Ludwig. 2008 [1920]. *Economic Calculation in the Socialist Commonwealth*. Auburn, AL: Ludwig von Mises Institute.
472. Vucetic, Srdjan 2018. "The uneasy co-existence of arms exports and feminist foreign policy." In *The Conversation*.

- Accessed January 26, 2019. <http://theconversation.com/the-uneasy-co-existence-of-arms-exports-and-feminist-foreign-policy-93930>.
473. Wainwright, Hilary. 2003. *Reclaim the State: Experiments in Popular Democracy*. London: Verso.
  474. *Wall Street Journal*. 2009. "The Obama Motor, Inc." <https://www.wsj.com/articles/SB124381255295170405>.
  475. Wallace-Wells, David. 2018. "The Uninhabitable Earth, Annotated Edition." *New York Times Magazine*, accessed November 7, 2018. <http://nymag.com/intelligencer/2017/07/climate-change-earth-too-hot-for-humans-annotated.html>.
  476. Wallerstein, Immanuel M. 2004. *World-Systems Analysis: An Introduction*. Durham, NC: Duke University Press.
  477. Weinstein, James. 1967. *The Decline of American Socialism, 1912-1925*. New York: Monthly Review Press.
  478. Whippy, Alan, Melinda Skeath, Barbara Crawford, Carmen Adams, Gregory Marelich, Mezhgan Alamshahi, et al. 2011. "Kaiser Permanente's performance improvement system, Part 3: Multisite improvements in care for patients with sepsis." *Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*, 37 (11): 483-495.
  479. Whittington, Richard, Ludovic Cailluet, and Basak Yakis-Douglas. 2011. "Opening strategy: Evolution of a precarious profession." *British Journal of Management*, 22 (3): 531-544.
  480. Whittington, Richard, Julia Hautz, and David Seidl, eds. 2017. "Open strategy: Transparency and inclusion in strategy processes." Special issue, *Long Range Planning*, 50 (3).
  481. Wilde, Oscar. 2007 [1891]. *The Soul of Man under Socialism and Selected Critical Prose*. London, UK: Penguin.

482. Williams, Heidi L. 2013. "Intellectual property rights and innovation: Evidence from the human genome." *Journal of Political Economy*, 121 (1): 1-27.
483. Williamson, Oliver E. 1975. *Markets and Hierarchies*. New York: Free Press.
484. Wilson, Duff, and Janet Roberts. 2012. "Special report: how Washington went soft on childhood obesity." *Reuters*, April 27, accessed January 26, 2019. Available at: <https://www.reuters.com/article/us-usa-foodlobby/special-report-how-washington-went-soft-on-childhood-obesity-idUSBRE83Q0ED20120427>.
485. Wilson, Mark R. 2016. *Destructive Creation: American Business and the Winning of World War II*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
486. Winters, Jeffrey A., and Benjamin I. Page. 2009. "Oligarchy in the United States?" *Perspectives on Politics*, 7 (4): 731-751.
487. Witherell, Rob, Chris Cooper, and Michael Peck. 2012. *Sustainable Jobs, Sustainable Communities: The Union Co-op Model*. Ohio Employee Ownership Center. Kent, OH, Kent State University.
488. Wodtke, Geoffrey T. 2016. "Social class and income inequality in the United States: Ownership, authority, and personal income distribution from 1980 to 2010." *American Journal of Sociology*, 121 (5): 1375-1415.
489. Wolff, Edward N. 2013. "The asset price meltdown, rising leverage, and the wealth of the middle class." *Journal of Economic Issues*, 47 (2): 333-342.
490. Wolff, Edward N. 2017. *Household Wealth Trends in the United States, 1962 to 2016: Has Middle Class Wealth Recovered?* Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

491. Wolff, Richard D. 2012. *Democracy at Work: A Cure for Capitalism*. Chicago: Haymarket books.
492. Woll, Cornelia. 2016. "Politics in the interest of capital: A not-so-organized combat." *Politics and Society*, 44 (3): 373-391.
493. Wooldridge, Bill, and Steven W. Floyd. 1990. "The strategy process, middle management involvement, and organizational performance." *Strategic Management Journal*, 11 (3): 231-241.
494. Wooldridge, Bill, Torsten Schmid, and Steven W. Floyd. 2008. "The middle management perspective on strategy process: Contributions, synthesis, and future research." *Journal of Management*, 34 (6): 1190-1221.
495. Woolhandler, S., and D. U. Himmelstein. 2017. "Single-payer reform: The only way to fulfill the president's pledge of more coverage, better benefits, and lower costs." *Annals of Internal Medicine*, 166 (8): 587-588. doi: 10.7326/M17-0302.
496. World Wildlife Fund. 2014. *Living Planet Report 2014*. Gland, Switzerland: World Wildlife Fund for Nature.
497. Wright, Erik O., ed. 1996. *Equal Shares: Making Market Socialism Work*. London: Verso.
498. Wright, Erik O., and Joel Rogers. 2011. *American Society: How It Really Works*. New York: Norton.
499. Yaun, David. 2006. "Driving culture change by consensus at IBM." *Strategic Communication Management*, 10 (3): 14.
500. Yeates, Nicola. 2005. "Global migration perspectives." *Global Commission on International Migration*. Geneva, Switzerland.
501. Yeates, Nicola. 2012. "Global care chains: A state-of-the-art review and future directions in care transnationalization research." *Global Networks*, 12 (2): 135-154.
502. Yoder, Eric. 2014. "Government workforce is closing the gender pay gap, but reforms still needed, report says."

- Washington Post*, April 13. [https://www.washingtonpost.com/politics/government-workforce-is-closing-the-gender-pay-gap-but-reforms-still-needed-report-says/2014/04/13/59281484-c1b2-11e3-b574f8748871856a\\_story.html](https://www.washingtonpost.com/politics/government-workforce-is-closing-the-gender-pay-gap-but-reforms-still-needed-report-says/2014/04/13/59281484-c1b2-11e3-b574f8748871856a_story.html).
503. Young, Kevin A., Tarun Banerjee, and Michael Schwartz. 2018. "Capital strikes as a corporate political strategy: The structural power of business in the Obama era." *Politics and Society*, 46 (1): 3-28.
504. Yülek, Murat. 2015. *Economic Planning and Industrial Policy in the Globalizing Economy*. Switzerland: Springer.
505. Zider, Bob. 1998. "How venture capital works." *Harvard Business Review*, 76 (6): 131-139.
506. Zijdemán, Richard, and Filipa Ribeira da Silva. 2015. *Life Expectancy at Birth (Total)*. IISH Dataverse, accessed January 26, 2019. <https://datasets.socialhistory.org/dataset.xhtml?persistentId=hdl:10622/LKYT53>.
507. Zucman, Gabriel. 2015. *The Hidden Wealth of Nations: The Scourge of Tax Havens*. Chicago: University of Chicago Press.

Chịu trách nhiệm xuất bản  
Q. GIÁM ĐỐC - TỔNG BIÊN TẬP  
PHẠM CHÍ THÀNH

Chịu trách nhiệm nội dung  
PHÓ GIÁM ĐỐC - PHÓ TỔNG BIÊN TẬP  
TS. ĐỖ QUANG DŨNG

Biên tập nội dung: ThS. CÙ THỊ THÚY LAN  
ThS. HOÀNG THU QUỲNH  
NGUYỄN MINH HÀ  
Trình bày bìa: NGUYỄN MẠNH HÙNG  
Chế bản vi tính: PHẠM THU HÀ  
Sửa bản in: NGUYỄN MINH HÀ  
NGUYỄN TUẤN TRUNG  
LÊ THỊ HẰNG  
Đọc sách mẫu: PHÒNG BIÊN TẬP KỸ THUẬT

---

In 400 cuốn, khổ 16x24 cm, tại Nhà in Sự thật. Địa chỉ: Số 201 đường Cầu  
Diễn, tổ dân phố 15, Phúc Diễn - Bắc Từ Liêm - Hà Nội.

Số đăng ký xuất bản: 5222-2020/CXBIPH/5-353/CTQG

Quyết định xuất bản số: 5684-QĐ/NXBCTQG ngày 16/12/2020.

Mã số ISBN sách gốc: 978-0-19-093188-9

Mã số ISBN: 978-604-57-6348-3

In xong và nộp lưu chiểu tháng 12 năm 2020.