

# La Democràcia a l'empresa

En l'últim article que se'n publicà en aquest setmanari, n.º 48 del 31-12-77, amb el títol «EL PACTE DE LA MONCLOA», expresava que calia acollir el sentit de negociació en bé de la comunitat dins als nostres centres de treball; deia: «cal que als nostres centres de treball hi participem tots, i això vol dir que hem de repartir les responsabilitats i els guanys». Aquesta expressió la vaig pronunciar, pensant amb el moment d'estructurar democràticament les empreses.

Arreu de l'Europa democràtica estan succeint els fenòmens de democratització de l'empresa. Ells ja han assolit una estructura estatal democràtica i estan en fases de democratització més avançades, però nosaltres cal que assolim les seves experiències per poder avançar amb més seguretat i rapidesa. Avui solsament tenim el testimoni d'una voluntat de diàleg i d'entesa reflectit al pacte de la Moncloa.

Nosaltres que som un poble amb una tradició democràtica molt arrelada i demostrada al llarg de la nostra història, i amb una gran experiència, donat que vàrem ésser el primer poble legislat a través d'un parlament, molt abans que els anglesos, tot i que patim d'una manca de pràctica, si exceptuem els petits períodes de govern, desde 1714, hauríem de pendre exemple del que passa a d'altres llocs.

Avui som un poble format per una població amb diferències d'arrelament i de sentiments molt diferents, i això ens obliga, dins el context de l'Estat espanyol a tenir el nostre propi procés, que haurem d'emmarcar en les nostres institucions.

Intentaré exposar breument com a exemple les estructures empresarials bàsiques d'Alemanya i Suècia. Perquè Europa i nosaltres no som diferents, ha hagut i ha de lluitar amb postura dels empresaris més conservadors i amb la dels sindicalistes, que pretenen no acceptar compromisos, si no poden aconseguir els seus ideals.

Quan als anglesos visitaren l'Alemanya per observar la seva estructura, el Cancellier Helmut Schmidt, els va dir, que la clau del miracle econòmic alemany de la post-guerra, estava en el seu sofisticat sistema de participació dels asalariats. La certesa està, en que durant els 25 anys de democràcia empresarial de l'Alemanya, es fonamentat en un sensat i ordenat sistema de negociacions entre el capital i el treball. Els alemanys han trencat les postures personalistes dels empresaris, dels asalariats i dels sindicats, en benefici del conjunt.

La força del sistema alemany rau en una clara distinció de principis. L'empresa és un conjunt de capital i treball. A tots dos els interessa donar solidesa a l'empresa i el màxim de rendiment, uns defensant el capital i els altres el seu lloc de treball, cal que l'empresa sigui competitiva, que doni els màxims fruits, per que també saben que a més activitat més participació.

— — —  
L'estructura de suport està en les comissions d'empresa, elegides per sufragi universal i secret, de la plantilla.  
Empreses de 5 a 100 assalariats.

- Tenen poder per a forçar a la direcció a presentar atenció a les conseqüències socials de les decisions de mercat.
- Es necessita el seu consentiment per: la entrada de nou personal, acomiadaments i promocions, trasllats, etc...
- Tenen el mateix poder que la direcció de l'empresa en qüestions de ma d'obra, en l'evaluació del treball, en l'estructuració dels salaris, en la disciplina, en la selecció de personal i les vacances. (Ull viu, els salaris es negocien a nivell comarcal i tenen més participació els sindicats comarcals).

Empreses de 100 a 500 assalariats.

- Tenen les mateixes atribucions que les empreses de 5 a 100 assalariats, i el comitè econòmic nomenat per la comissió, té accés a la informació sobre els programes de producció i la situació financera de l'empresa. Intervenien en assumptes de política d'inversions: el capital té l'última paraula, però si es tracta d'acomiadaments massius, s'han de planificar de forma que inclogui un procés d'adaptació i formació pels nous llocs de treball, i amb indemnitzacions adequades.

Empreses de 500 a 2.000 assalariats.

- La comissió d'empresa participa en el consell d'administració, està format per divuit membres, dotze elegits pels accionistes i sis pels treballadors, i entre els membres del consell elegeixen el president.

Empreses amb més de 2.000 assalariats.

- La comissió d'empresa i els sindicats participen en el consell d'administració, està format per vint membres, deu elegits pels accionistes, sis elegits pels treballadors, tres pels sindicats amb incidència a l'empresa i un dels alts dirigents.

- El president té vot decisiu, és escollit pel consell i requereix els 2/3 dels vots, en cas de que no obtingui els dos terços, preval el vot dels accionistes.

Empreses del ram del carbó i l'acer.

- La comissió d'empresa participa en el consell d'administració, està format per vint-i-un membres, deu elegits pels accionistes i deu pels treballadors, i el president és un membre neutral amb vot decisiu.

Sempre que no hi ha acord, tenen l'oportunitat de presentar les qüestions als tribunals laborals.

— — —

La raó principal per que la democràcia empresarial funcioni a Alemanya és degut a l'acceptació per part dels sindicats de l'economia mixta. A Alemanya, la participació dels treballadors en el context d'una economia mixta ha desbancat la propietat pública. Els que han aconseguit és canviar el panorama de la lluita del treball en contra del capital i l'inverç, per una col·laboració dels dos. Si a més aconsegueixen una reglamentació de la col·laboració de forma que un no pugui dominar l'altre, hauran aconseguit un just camp de convivència.

A Suècia la trama de participació, és diferent però la filosofia és la mateixa: arribar a acords vàlids.

Els sindicats suecs no creuen massa amb la participació al consell d'administració i sols hi tenen dos membres en les empreses amb més de cent assalariats, i tant sols ho han assolit d'un 65 a un 70 % de les empreses. La seva base per l'entesa està en la negociació.

Tenen el dret de negociar, virtualment, sobre qualsevol decisió important que els empresaris vulguin pendre sobre la política de l'empresa.

La llei funciona imposant a la direcció un deure primari de negociar amb els sindicats a nivell de plantilla, abans de prendre decisions importants sobre política de l'empresa i la supervisió del treball, els sindicats tenen el dret de col·locar un consultor, finançat per l'empresa, per a examinar la comptabilitat i la planificació.

El sistema suec de salaris està fortament centralitzat i els acords són imposats per decret llei, per tant les negociacions empresarials envers el salari tenen poc marge. Els sindicats tenen el dret d'arribar a la vaga per tal d'aconseguir els seus objectius sobre participació. Les vagues per motius salarials estan prohibides, i quan s'ha arribat a un acord sobre participació, també estan prohibides durant la vigència del conveni.

Sempre que no hi ha acord és recorre als tribunals laborals. En la majoria dels casos presentats, han fallat a favor dels assalariats.

Aquestes normes assolides pels països esmentats són molt recents, alguna té un any de vigència, però són fetes sobre l'experiència del seu llarg procés democràtic, nosaltres per arribar a aquestes formulacions ens toqua recórrer un llarg camí per assolir el vertader esperit de les mateixes.

Si tenim present des del primer moment, que les solucions s'han de pendre per millorar la comunitat, i no l'individu, que no podem despreciar res perquè tot ens pot ajudar, o que és pot transformar en un fet vàlid si sabem posar el seny a totes les nostres actuacions, arribarem a assolir òpticament els objectius que ens hem proposat.

LLUIS FIGUERAS I ROMAGUERAS