

NOI FORME ALE DEMOCRAȚIEI ÎN MUNCĂ

Studiul profesorului F. E. Emery, intitulat „Către o democrație reală”, pleacă de la o situație reală, unanim recunoscută în prezent: lipsa participării cetățenilor la procesele democratice, a răspindirii apatiei și cinismului referitoare la procesele de guvernare precum și a neîncrederii în politicieni. Tendința acestor fenomene este de amplificare, ivindu-se astfel necesitatea de stopare și restrângere a ariei de acțiune a acestora.

Lucrarea de față¹ nu este pur teoretică; ea analizează experiența practică în procesul democratizării muncii și o extrapolează sferei politice. De aceea ne vom opri asupra formelor democratice ale conducerii proceselor de muncă.

Primul nivel de conducere (management) propriu-zis îl constituie departamentul format din două sau mai multe secții de producție. La acest nivel este necesară o coordonare a muncii, precum și o planificare pe termen mediu a producției. Dacă nu există un nivel mai înalt de conducere, atunci avem de-a face cu așa-numita „întreprindere mică”, în care problemele democratizării sînt specifice.

În timpul celui de-al doilea război mondial, precum și în perioada de reconstrucție imediat următoare, a fost depusă o serie întreagă de eforturi avînd drept scop democratizarea acestui prim nivel de conducere. Aceste eforturi s-au concretizat în Comitete de productivitate sau în comitete mixte consultative; ele se bazează pe forme de democrație reprezentativă, în care muncitorii sînt aleși de către colegii lor. Rolul acestor comitete este limitat la calitatea de consultant.

Este probabil ca aceste comitete să fi contribuit la creșterea productivității în anumite perioade ale războiului, cînd interesul național era pus deasupra intereselor particulare, însă nu există dovezi clare în acest sens. De aceea, în vederea obținerii unor concluzii clare, Institutul Național de Psihologie Industrială din Marea Britanie a studiat 751 de întreprinderi, cu minimum 250 angajați și a desfășurat o serie de interviuri intensive în alte 157 de organizații, avînd ca obiect determinarea rolului și eficienței proceselor mixte consultative. Rezultatele au fost neechivoce: condițiile unui dialog eficient în cadrul acestor comitete nu au existat. Ca atare, comitetele foloseau o serie întreagă de pretexte pentru a nu se reuni, iar cînd această întîlnire se realiza, de obicei se rezumau la „afronturi” politicoase sau confruntări denaturate.

¹ F. E. Emery, *Toward Real Democracy*, Ontario, Quality of Working Life Centre, 1989.

Soluția pare a fi rezultatul a două acțiuni concomitente :

— selectarea prin tragere la sorți a muncitorilor membri în comitetul departamental, astfel încît fiecare muncitor să fie conștient că această activitate face parte din îndatoririle sale și trebuie depusă în momentul în care numărul său este pe listă. În prezent, prezentarea în alegeri și cîștigarea acestora nu mai reprezintă un mijloc de a demonstra, atît muncitorilor, cît și conducerii, superioritatea individului ;

— dreptul acordat comitetului de a lua decizii necesare pentru planificarea și coordonarea departamentului respectiv.

Această formă de democrație participativă a fost studiată de către prof. F. E. Emery în trei medii industriale și culturale diferite : o fabrică de îngrășăminte din Norvegia, o întreprindere de produse electrice din India și o mică companie de produse electronice din Australia.

În fiecare dintre aceste cazuri, atît angajații, cît și membrii conducerii au căzut de acord asupra tragerii la sorți : după dezbateri abordate cu un înalt simț de seriozitate, aceștia au ales această alternativă deoarece doreau ca toți muncitorii să fie implicați în rezultatele finale și, de asemenea, de a avea puterea de înțelegere a contextului în care se stabilesc diferitele țeluri ale grupurilor lor de muncă.

Practic, aceste cazuri au fost urmărite timp de doi ani, perioadă în care nu a apărut nici o problemă majoră.

În continuare, autorul abordează nivelul ierarhic imediat superior, nivel reprezentat de conducerea întreprinderii și ale cărui forme corespondente le constituie consiliile de muncă.

Consiliul de muncă reprezintă rezumatul vechii tradiții europene a așa-numitei „democrații industriale”. Pe măsură ce presiunile de democratizare a vieții de muncă s-au accentuat și în alte țări, aceste mecanisme au retrezit un viu interes. Una dintre cauzele acestui interes, de exemplu, se explică prin includerea în legislație a acestor mecanisme, fapt ce poate determina obținerea de noi voturi pentru politicianul ce își include în program această acțiune.

În Europa, istoria încercărilor de introducere a formelor de democrație reprezentativă în industrie este destul de lungă. Contradicția dintre drepturile democratice ale cetățeanului — pe de-o parte și supunerea față de regulile arbitrare și autocratice de la locul de muncă trebuia soluționată.

Într-o primă etapă, au fost acceptate drepturile fundamentale ale proprietarilor și ale deținătorilor de acțiuni, precum și prerogativele de conducere ale acestora, concomitent cu înființarea prin alegeri a consiliilor de muncă, cu funcție strict consultativă, care să confere angajaților un simț al demnității și posibilitatea implicării mai puternice în munca depusă. Rezultatele ce se așteptau de la activitatea acestor consilii constau în diminuarea alienării forței de muncă și în reducerea diferendelor din sfera muncii. Conceptul de „reprezentant ales” constituia numitorul comun al tuturor consiliilor de muncă, dar care se diferențiau din alte puncte de vedere : secretul votului, ponderea fiecărui vot, acordarea dreptului de vot angajaților nesindicalizați sau celor din sindicatele funcționarilor etc.

În realitate, rezultatele s-au situat sub așteptări, neputînd depăși condiția de democrație reprezentativă :

— Angajații ce acceptau să candideze în alegerile pentru aceste consilii nu reprezentau colectivitatea, în sensul că erau priviți cu neîncredere și suspiciune de către colegii lor.

— Din momentul în care erau aleși, reprezentanții manifestau tendința de a se distanța de electorat (practic, ceilalți angajați) și de a intra într-o „complicitate” cu conducerea.

— Majoritatea angajaților rămîneau la fel de apatici și manifestau aceleași fenomene de alienare ca și în perioada precedentă alegerilor.

În practică, după multe observații directe, consiliile de muncă au determinat cele mai negative efecte ale conducerii stereotipe, conducere care — deși avea senzația că stăpînește „pulsul” forței de muncă — a fost de multe ori surprinsă de acțiuni greviste, fără nici măcar un anunț din partea consiliului de muncă.

Deci, crearea consiliilor de muncă alese în mod democratic nu a reușit să realizeze încercarea de a depăși „ruptura de la capătul lanțului executiv”. Mai mult decît atît, consiliile de muncă au întunecat relațiile de muncă deja încordate, din întreprinderile în care au fost introduse. Ele s-au îndepărtat de „lanțul executiv” devenind irelevante și chiar potențial periculoase, deoarece în cazul indivizilor lipsiți de scrupule acțiunile acestora se fac în numele electoratului pe care îl reprezintă.

Ce se întîmplă în cazul în care consiliile de muncă sînt constituite prin tragere la sorți ?

Avînd în vedere faptul că bazele democratizării locului de muncă există deja, în acest caz apar o serie de rezultate pozitive :

— Angajații astfel aleși sînt reprezentativi pentru colectivitate și, totodată, sînt priviți în acest sens de către restul colectivității. Ei se află în această poziție numai datorită norocului în tragerea la sorți și de aceea nu devin obiect de invidie și nici nu-și atrag ostilitatea colegilor.

— Nu există motive pentru ca reprezentanții astfel aleși să se distanțeze de colegii lor de muncă și nici să intre în „complicitate” cu conducerea.

— Multiplele legături dintre angajați și reprezentanții astfel aleși vor determina posibilități sporite pentru aceștia din urmă de a-și susține punctele de vedere în problemele referitoare la procesul de muncă propriu-zis ; ei vor forma astfel un consiliu puternic cu activitate eficientă, lăsînd în urmă calificarea drept un grup preocupat numai să-și perpetueze propria existență.

Cel mai important aspect ce trebuie clarificat în legătură cu aceste consilii reprezintă aria lor de competență : ce probleme pot fi soluționate în acest cadru ? Bineînțeles nu vor face obiectul activității consiliului problemele mărunte, neînsemnate — așa-numite de „bucătărie internă” —, probleme ce au ocupat agendele de lucru ale consiliilor din locurile de muncă, încă, ne-democratizate. Principala lor activitate va trebui îndreptată spre politica de personal la nivelul întregii întreprinderi, precum și spre planificarea muncii la acest nivel.

În ceea ce privește politica de personal, ce cuprinde aspecte referitoare la concedii, perfecționări, motive de nemulțumire și altele, aceasta trebuie analizată la intervale de timp mai mari și neregulate. De asemenea, dacă există o participare democratică la nivelul inferior (al secțiilor), consultarea consiliului în legătură cu planificarea muncii este necesară numai în cazul unor schimbări semnificative ale pieții din punct de vedere al materiilor prime, al produselor finite, al tehnologiilor sau modului de organizare. În ambele cazuri deci, este puțin probabil ca întrunirile consiliului să fie stabilite periodic (de exemplu, lunar).

De aceea, este de preferat a nu se alege un consiliu permanent care să se întrunească ocazional, ori de câte ori este nevoie. Un astfel de consiliu, chiar dacă ar fi ales prin tragere la sorți, ar fi tentat să-și petreacă perioadele de așteptare cu activități care în realitate nu sînt necesare.

Soluția constă în alegerea unui nou consiliu ori de câte ori este nevoie.

Ar fi, de asemenea, favorabil un stil de întrunire apropiat, mai degrabă, de cel al seminariilor științifice, decît de cel al comitetelor. Astfel, ele pot îndeplini în câteva zile și nopți, ceea ce un comitet cu greu ar reuși să realizeze în câteva luni. Se estimează că în acest mod pot fi adoptate mult mai multe soluții creatoare decît în cazul întrunirilor separate ale conducerii și ale angajaților, întruniri ce soluționau în mod diferit problemele ivite. În cazul în care sînt necesare mai multe forțe pentru îndeplinirea unui obiectiv de importanță deosebită, atunci pot fi aleși, tot prin tragere la sorți, noi membri.

Cel mai înalt nivel de conducere îl reprezintă Consiliul de Administrație al companiei sau corporației. Punctul de vedere al autorului reprezintă ideea că la acest nivel nu se poate realiza și nici nu este de dorit o democratizare, în sensul participării angajaților; deciziile luate la acest nivel, referitoare la politica de angajare sau a capitalului trebuie protejate de intervenția celor ce au în vedere, în primul rînd, interesele lor specifice de angajați, ofertanți sau clienți.

Totuși, nici o societate democratică nu poate tolera situația în care aceste decizii sînt luate fără a se ține cont de interesele societății, societate în care angajații, ofertanții și clienții sînt membri. Se pot distinge, practic, două aspecte ale acestei situații contradictorii:

— există multe societăți bazate pe economie de piață care nu sînt în același timp și democratice, dar nu există societăți democratice care să nu fie bazate pe economie de piață;

— societățile bazate pe economia de piață sînt dominate de corporații enorme particulare care nu se integrează în teoria despre democrație. Pe măsură ce aceste corporații continuă să se extindă, preluînd activități ce erau depuse de organizații de stat sau chiar de particulari separați, contradicția devine din ce în ce mai profundă.

Există câteva coordonate care ar putea determina un consiliu de administrație să-și exercite puterea în concordanță cu cerințele unei societăți democratice:

— aceste consilii nu trebuie să piardă din vedere că resursele pe care le dețin sînt, în ultimă instanță, resursele societății. Această pro-

prietate legală le conferă practic numai un acces privilegiat la aceste resurse; perpetuarea acestor privilegii depinde de măsura în care societatea acceptă deciziile adoptate;

— consiliile trebuie să pornească de la acest postulat în distribuirea resurselor, inclusiv cele umane;

— consiliile trebuie să beneficieze de dreptul de a subordona lor, dacă este necesar, activitatea directorilor executivi;

— consiliile trebuie să acționeze în sensul determinării directorilor executivi de a adopta modalitățile participative de luare a deciziilor (consultarea tuturor factorilor implicați în decizia adoptată);

— deciziile importante referitoare la investiții trebuie supuse atenției organelor de administrație regionale și chiar naționale.

Acestea sînt cîteva sugestii pe care profesorul F. E. Emerly le prezintă și care pot sta la baza măsurilor practice pe care corporațiile le pot aplica în vederea armonizării activității lor cu cerințele democrației.

MIHAELA GRADU