

Retallar els salaris (dels altres)

M'he pres la molèstia de fer una petita recerca a través d'internet dels darrers documents publicats per algunes de les més importants organitzacions representatives de l'empresariat, tant a nivell català com espanyol, per tractar d'identificar elements d'innovació dins de les seves propostes en relació amb el funcionament de les empreses i del mercat de treball per tal de sortir de la crisi.

Confesso que ha estat un treball inútil i decebedor. Totes les propostes que els nostres representants empresarials consideren necessàries per sortir de la crisi tenen com a objectiu desregular i retallar drets, i abunden en el reforçament del vell i gastat model de relacions laborals basades en l'ordeno i mano. El darrer exemple és d'aquesta mateixa setmana. El Circulo de Empresarios, entitat que agrupa la flor i la nata de l'empresariat espanyol, torna insistir en les velles fórmules de sempre: rebaixar el salari mínim, precaritzar més els contractes, etc.

Afortunadament no tots els empresaris segueixen el model que les seves organitzacions representatives propugnen i volen. Alguns s'esforcen en dur a la pràctica canvis de fons en les relacions laborals de les seves empreses: aposten per deixar de banda les temptacions autoritàries i intenten crear estructures menys rígides que siguin permeables als interessos de les persones empleades i als de les diverses parts de la societat que es relacionen amb l'empresa. Són empresaris que han captat la necessitat d'avançar en la responsabilitat social de l'empresa; que entenen que cal donar respostes basant-se en la igualtat d'oportunitats que permetin el desenvolupament professional de cada persona a l'empresa; que tracten de superar el vell i gastat esquema de producció fordista en els que uns pensen, decideixen i controlen, i d'altres realitzen mecànicament els treballs repetitius; que aposten per formes d'organització que estimulen la necessitat de treballar en equip amb més quotes d'autonomia, informació i participació; que saben que la implicació i la confiança dels treballadors en el projecte de l'empresa és un factor que va a favor dels bons resultats de l'empresa; que coneixen la importància estratègica de la transparència en els criteris de gestió; que cerquen metodologies madures i intel·ligents de gestió dels conflictes que sempre han existit i existiran entre els diversos sectors que formen l'empresa (accionistes, gestors, treballadors, etc.), i que adapten el seu estil de lideratge personal en tots els àmbits per projectar aquests valors que reclamen dels seus treballadors.

En un món on tot està en permanent canvi i innovació, és ben paradoxal que els líders de les organitzacions empresarials visquin aferrats a models d'organització i lideratge que ja vénen del segle passat i que no aprofitin els moments de crisi per estimular l'exploració de vies alternatives. No és empitjorant les relacions laborals com s'avança cap al futur, sinó generant confiança i il·lusió entre els treballadors, apostant per fer passes decidides cap a la democràcia industrial que, ara per ara, és la gran desconeguda a la majoria de les nostres empreses i sense la qual resulta poc imaginable una democràcia política real.