

Participació i gestió democràtica

Joan Aragonés Signes

Grup Coop (València)

La gestió de les cooperatives no pot ser qualificada de democràtica

La gestió democràtica guarda una íntima relació amb el poder, amb la naturalesa d'aquest i amb la forma com es distribueix dins la cooperativa.

El poder té un origen divers. Pot emanar de diverses fonts, com ara la dels coneixements necessaris per a desenvolupar l'activitat, de la propietat de l'empresa, de la mateixa funció de dirigir i de la simple pertinença a l'organització, és a dir, del mateix fet de ser treballadors.

Si el poder sorgeix de l'activitat, l'Organització estarà "controlada" pel grup de professionals que reuneixin els coneixements i/o les habilitats necessàries per a realitzar les tasques que s'han de dur a terme a l'empresa. En aquest cas, no podem parlar de veritable democràcia fins que aquests coneixements o habilitats no estiguin uniformement distribuïts; sinó, no serà equànime

la distribució del poder. Els subjectes que reuneixin aquestes característiques tindran actuacions altament participatives, però la democràcia serà imperfecte, ja que el dret a participar-hi dependrà de la possessió d'uns coneixements o habilitats. Referint-se a aquest tipus d'empresa, Mintzberg les anomena "Organitzacions Meritocràtiques".

Quan el poder és de natura accionarial, o es deriva de la propietat, s'acostuma a formar organitzacions que no podem qualificar de democràtiques, perquè la propietat no sol a estar uniformement distribuïda. En aquest enfoc hem d'exceptuar les cooperatives de treball associat, en les quals, per la seva orientació, el poder derivat de la propietat no s'atorga al capital sinó al treball. En conseqüència, aquestes cooperatives presenten una justa i uniforme distribució d'aquest tipus de poder.

El poder que sorgeix de la funció directiva no genera estructures democràtiques, perquè és obvi que aquesta no estarà distribuïda ni igualitàriament ni proporcional. Cada membre

SI EL PODER SORGEIX DE L'ACTIVITAT, L'ORGANITZACIÓ ESTARÀ CONTROLADA PEL GRUP DE PROFESSIONALS QUE REUNEIXIN ELS CONEIXEMENTS I/O LES HABILITATS NECESSÀRIES



disposarà d'una quota de poder diferent dependent de la posició formal que ocupi en l'organigrama i del grau de poder informal que pugui abastar segons les característiques de la seva personalitat.

Per tant, tot i admetent que les cooperatives democratitzen en major mesura les seves estructures, hem de reconèixer que en les cooperatives de treball s'assoleixen només alguns nivells de Democràcia. Tenen una veritable Democràcia Econòmica i un Sistema de Control Directiu i de Gestió basat en principis democràtics. Malgrat això, la gestió no pot ser qualificada de democràtica, perquè la seva mateixa existència es basa en una posició de poder.

La democratització de l'empresa serà total quan el poder no es fonamenti en l'activitat que es desenvolupa, ni en la propietat dels seus membres, ni tampoc en la posició ocupada en l'organigrama o en les qualitats personals dels socis, sinó en el simple fet de pertànyer a la Societat. En aquest supòsit, els qui hi són o formen part de la cooperativa participarien a un nivell d'igualtat en la presa de decisions. Es tractaria d'una organització quasi perfecta, on la Democràcia es pogués manifestar amb tota intensitat. Com és obvi, aquesta empresa no existeix, i simbolitza des de fa segles el Model de referència que alguns pretenen assolir. No obstant això, l'organització que té una més gran aproximació (o menor llunyania) d'aquest Model de Democràcia Empresarial és la Cooperativa de Treball Associat.

Existeix un cert grau de confusió entre la Gestió Participativa i la Gestió Democràtica que cal aclarir. Sota l'esquema de gestió participativa, el poder que l'organització necessita per a funcionar es delega a d'altres, als quals s'atorguen els atributs i prerrogatives d'aquesta mentre els resultats que se'n deriven siguin útils a la cooperativa. En canvi, a la gestió democràtica el poder es posseeix per carta de naturalesa i no per la "benevolència" que tingui el Directiu -o l'Assemblea de Socis- per atorgar-lo. L'individu disposa de poder pel simple fet de "ser" i de "pertànyer".

La gestió seria democràtica si tots els integrants de l'empresa disposessin de la mateixa cota de poder; en aquest cas es podria parlar de "autogestió". Aquesta situació, com és natural, no es dona a la major part de cooperatives de Treball Associat perquè, com hem dit en reiterades ocasions, no poden ser qualificades de democràtiques, o d'autogestionàries, les formes de participació irresponsable que atenen contra les bases de la cooperació i fan perillar la permanència de la cooperativa en el mercat. És a dir, no existeix Democràcia en la utilització irresponsable que alguns socis fan de les prerrogatives inherents al poder que els atorga la cooperació.

Les formes autogestionàries responsables és probable que funcionin en petites Organitzacions integrades per persones amb unes característiques poc comuns i ubicades en entorns poc competitius. I encara així, tindran enormes dificultats per a operar amb els nivells d'exigència que demana el mercat.

Al llarg de la meua trajectòria professional, no he tingut l'oportunitat de conèixer (ni crec que existeixin) experiències cooperatives eficients amb un model de funcionament basat en l'autogestió. L'autogestió vindria a ser com el sostre participatiu a què aspira, almenys teòricament, tot cooperativista coherent amb la història, amb els valors de la persona i amb els principis de la cooperació.

L'autogestió simbolitza la forma més avançada de participació en la Gestió organitzacional; això és així perquè no es participa en la gestió d'un "altre poder", sinó que tots els membres tenen el "dret constitucional" de gestionar l'organització...

*L'autogestió
responsable
pot funcionar
en organitzacions
integrades per
persones
d'excepció*



EPSOR

Estudis Psicològics
i d'Organitzacions

Àngel Guimerà, 1 2^o
08201 SABADELL
Telèfon 726 06 94

Ens complau oferir-vos els nostres serveis, especialment dissenyats per a les necessitats del món cooperatiu:

- Anàlisi de l'ambient de treball: relació entre els socis, motivacions per a la feina, ...
- La comunicació a l'empresa cooperativa.
- Formació per a la gestió dels Recursos Humans: el grup de treball, el comandament, ...
- Selecció de nou personal: especialistes, tècnics, directius.
- Assessorament en polítiques retributives i d'incentius.



**REFORMAS Y PROYECTOS DE LOCALES
COMERCIALES, COCINAS Y BAÑOS**

DECORACION E INTERIORISMO

C/ Rubió i Ors, 91
Tel (93) 377 44 91 (2 línies)
CORNELLÀ (Barcelona)