

DE REPARTO DE UTILIDADES

A SOCIEDAD COMUN

Por Ernest Bader

La Scott Bader Commonwealth es un ejemplo práctico dentro de la industria británica, del desarrollo orgánico de lo viejo a lo nuevo y la eliminación de huelgas y enfrentamientos.

Permítanme tratar de indicar en unas pocas palabras los motivos que me inspiraron a introducir cambios revolucionarios en mi firma, con base en una filosofía que trata de ajustar la industria a las necesidades humanas. El problema era de dos clases :
1) cómo organizar o combinar un máximo sentido de libertad, felicidad y dignidad humana en nuestra firma sin perder la rentabilidad, y 2) hacer esto por medios y arbitrios que pudieran ser generalmente aceptables en el sector privado de la industria.

En ese entonces cuando hacía serias gestiones dentro de nuestra comunidad, descubrí que -como años atrás cuando di el salto y dejé de ser un empleado- yo estaba contra la filosofía capitalista de dividir la gente en dirigidos por una parte, y dirigentes por la otra. El verdadero obstáculo, sin embargo, era la Ley sobre Compañías, con sus estipulaciones sobre los poderes dictatoriales de los accionistas y la jerarquía de mando que ellos controlan.

Por lo tanto, en un sentido amplio, el propósito original al crear el Commonwealth fue elevar a los empleados al estado de responsables propietarios ; o, en otras palabras, liberarlos del vínculo del salario, como yo me había liberado. El sistema del salario da casi todo por sentado; para todos es muy común hablar de obligaciones y derechos, de deberes y horas de trabajo. En una familia, tal estado de cosas sería extraño puesto que, idealmente,

se trate de ricos o pobres, existe un interés natural de todos,

Buena voluntad mutua y espontánea, y solidaridad de propósitos forman la base de las relaciones humanas y cuando todas las cosas nos pertenecen en común, la dirección usualmente puede contar con el completo apoyo de los empleados. Se gana así un valioso tiempo que los dirigentes de la empresa pueden dedicar a sus propias tareas. El bienestar de una comunidad humana, que trabaja unida es tanto mayor cuando cada miembro contribuye lo mejor posible al bien de los otros, más que al de sí mismo. Esto constituye, y la gente pensante estará de acuerdo, la ley fundamental de una sociedad sana y fue con base en este reconocimiento que nació la idea de la Commonwealth.

La Falsedad del Reparto de Utilidades

Puesto que en los Estados Unidos hay poderosas organizaciones que propagan el reparto de utilidades como una panacea ante los problemas de la industria, parece útil indicar lo inadecuada de esta práctica.

Las dos concepciones de "Reparto de Utilidades" y "Sociedad Común" indican básicamente dos enfoques distintos de los problemas industriales. El uno mira hacia atrás y se basa en resultados después de lo acontecido. El otro tiene que ver con el real proceso avanzante de una comunidad de trabajo. Las utilidades parten de los resultados pasados; Sociedad Común indica un estado de actividad permanente.

Aunque en ambos casos es posible manipular el balance, no se necesita ser contador para saber que uno usualmente trata de reducir las utilidades para ahorrar impuestos. Los abogados y recaudadores de impuestos hablan de la distinción entre "evitar impuestos" y "evadir impuestos". Lo primero es legal y lo otro es ilegal. Es claro que el Reparto de Utilidades en estas circunstancias deja de ser un método confiable. Otra razón para considerar el Reparto de Utilidades como una falsedad es que ignora

el método de distribución de acciones y reservas escondidas, así como el usual crecimiento anual del capital de la compañía. Puede verse, por tanto, que el Reparto de Utilidades en sí mismo es una base totalmente no confiable para establecer relaciones justas.

Reconocidamente, el Reparto de Utilidades se practicó en mi compañía desde el día en que comenzamos a hacer utilidades, cuando generalmente un 20% del superávit se pagó como bono de navidad. La misma norma del reparto del 20% de las utilidades anuales entre todos se ha mantenido en nuestra actual Commonwealth desde que se formó en 1861. El nuevo esquema se incorporó en junio 1 de ese año cuando la firma experimentó una total metamorfosis. Ese hecho, sus consecuencias, y su historia posterior, constituyen el tópico principal de este artículo.

Sociedad Común

Es interesante que la Asociación Británica de la Co-propiedad industrial, que sin duda ha coleccionado más experiencia que nadie oficialmente exprese que "el lógico estado final al convertir un empleado en socio de su firma es darle participación en la propiedad real del negocio mediante una donación de acciones". No es significativo que este cuerpo de grandes corporaciones de negocios, haya reconocido que el problema finalmente sólo podrá resolverse mediante la donación de acciones? No señala esto claramente nuestro camino? Entre más cerca estén empleador y empleado y más sean sus intereses comunes, mayor su rentabilidad, y la posterior extinción de los usuales reclamos de más remuneración y menos trabajo.

Quienes hacen imposible la
Revolución Pacífica, hacen
inevitable la Revolución Violenta

John F. Kennedy

El mayor obstáculo de la humanidad, los endemoniados gigantes de Mammon (espíritu de codicia) y Marte, sin embargo, están aún con nosotros. El ansia de utilidades de los capitalistas y la presión por mayores salarios de parte de los empleados, lo cual conduce a huelgas y cierres de fábricas, aún continúan para aumentar la inflación. Consideramos que la Sociedad Común indudablemente ofrece la mejor solución para la paz en la industria. Pero qué queremos decir con Sociedad Común? Yo digo que significa una reconstrucción fundamental de modo que las empresas sean de propiedad común y manejadas en forma cooperativa, y expreso esta síntesis que no es Colectivismo ni Individualismo, dependiendo de un liderazgo, fundado en el consentimiento más bien que en una dictadura, dentro de un marco de libertad de conciencia y obediencia a Dios. Esta definición implica una concesión de privilegios y poderes de parte de los empleadores y accionistas; y por parte de los empleados, la aceptación de su cuota de responsabilidad en relación con la política, eficiencia y bienestar general de la empresa.

Esto exige una infinita generosidad y buena voluntad de parte de aquellos que tienen el control de la riqueza y el poder, a los cuales ya me he referido. Engañar a los empleados con acciones de trabajadores -con su incentivo en dinero y con toda clase de condiciones, que no son sino meros documentos-, no sirve en absoluto. Ni sirven tampoco, por las razones que ya he explicado, la Co-participación, Reparto de Utilidades, ni ningún otro sistema basado en propiedad de acciones individuales. Además, éstos tomarían, en el mejor de los casos, años para surtir su efecto y no podrían satisfacer la urgencia de los tiempos.

La crisis la tenemos ahora y pide una acción inmediata y efectiva. Es mi opinión que debemos cortar el nudo Gordiano, y acabar con este miserable negocio del regateo individual y el tráfico de valores y acciones, explotándose unos a otros, para hacerse ricos rápidamente. En lugar de confiar en cosas que como la polilla y el orín destruyen, y los ladrones que entran y roban, pongamos nuestra fe en Dios y nuestros semejantes y construyamos una sociedad común. La posibilidad de que haya los de la extrema

izquierda y la extrema derecha no debe desanimarnos. El choque de ideas y personalidades puede ser superado si nuestros ideales son suficientemente generosos y para el bien de todos.

Sociedad Común o Commonwealth, es una evolución natural del sistema de Reparto de Utilidades, de Co-participación o de Co-propiedad, o de cualquier otro sistema donde los individuos tienen intereses parciales en una empresa común. Ellos están en camino de ser propietarios de cosas en común, y, como veremos, la Sociedad Común tiene unas ventajas únicas.

La idea misma de Sociedad Común indica armonía y determinación: en efecto, es en esencia verdadera economía. En lugar de invertir en gente. Cuando nosotros alcancemos un estado de adaptación de nuestras vidas a los principios de la Sociedad Común, habremos logrado la emancipación económica —una sociedad madura, libre de las peores compulsiones y tensiones. Sociedad Común encarna una filosofía que hace dejar sin sentido nuestra guerra económica y la lucha por el poder, y extingue todas las excusas para la hostilidad del hombre hacia los demás. Después de todo, nosotros venimos al mundo y lo dejamos nuevamente, sin ninguna posesión personal en absoluto, y en condiciones que son comunes a todos nosotros. La riqueza de la tierra es herencia de toda la humanidad, haga lo que haga la gente mediante luchas y guerras económicas, para contrariar este hecho fundamental. No solo política, sino también económicamente, nuestro mundo es una unidad y no puede ser dividido si queremos tener paz. Debemos tener corazones y mentes lo suficientemente grandes para abrazar toda la humanidad, y no pensar solamente en los intereses de nuestra nación en particular o nuestro bienestar personal.

Como cristianos, estamos obligados a aplicar los principios cristianos de benevolencia positiva e incondicional, a todos nuestros problemas, incluyendo ese de superar la guerra, y permanecer fiel al Príncipe de la Paz contra todas las demandas adversas del Príncipe de este mundo.

Situaciones como ésta se han presentado en otros países y ahora

recuerdo el ejemplo de la historia japonesa.

Solo cuando se acabó con el dominio avasallador de unas pocas familias feudales sobre la vida económica de la nación, fue que Japón pudo tomar el lugar que le correspondía entre las naciones progresistas del mundo. La historia japonesa registra que unos 55 nobles propietarios de tierras dirigidos por el Príncipe Ito comenzaron la reconstrucción en los años 1870 despojándose de poder y riqueza, y entregando sus posesiones a la nación. Literalmente, se sacrificaron a sí mismos por el bienestar común. Algo similar se requiere ahora en el mundo occidental.

No es solo el golpe mortal del re-armamento sino también la enojosa maquinaria burocrática, combinada con la influencia definitiva de las acciones y valores en nuestra economía nacional, lo que constituye nuestra dificultad. La inutilidad de las anteriores actividades se demuestra claramente en el aumento del desempleo, con el desperdicio de valiosos recursos humanos. La guerra económica ha alcanzado su máxima contradicción. La inquietud y la tensión en el mundo continuarán mientras nuestros ideales no se realicen con espíritu de verdadero Cristianismo. El intento que mi firma está haciendo no es sino trabajar por estos ideales. Cuánto éxito tendremos, por supuesto, está todavía por ver.

El cambio en una compleja organización económica no puede llegar sin una detallada y a veces penosa reconsideración de sus metas y costumbres. En su escrito titulado "Problemas de los Pioneros en la Democracia Industrial", en que trata sobre su experiencia con nuestra compañía en 1964, el sociólogo Roger Hadley dice :

"Ya sean de inspiración Cristiana o humanista, los primeros experimentos de la democracia industrial en la mayoría de los casos han surgido de concepciones altamente similares de naturaleza humana y los mismos juicios fundamentales sobre los valores y estructuras de la moderna sociedad industrial. Sus teorías de naturaleza humana consideran al hombre como a un ser potencialmente auto-realizable capaz de evolucionar a altos niveles de creatividad, mediante una responsable y amable relación con sus

semejantes. Aunque la sociedad industrial suministra, por primera vez en la historia, la base material para una vida digna para todos los hombres, al mismo tiempo algunos aspectos negativos de esta sociedad le impiden lograrlo. Las aspiraciones humanas se distorsionan por el dominante énfasis en los valores materiales y competitivos, las oportunidades de vida de la mayoría están restringidas por las grandes desigualdades de riqueza y poder, y el hombre es degradado en su trabajo diario donde generalmente se le ofrecen oportunidades mínimas para desarrollar sus capacidades y se le demanda una pueril aceptación de la autoridad.

"Los pioneros en el campo de la democracia industrial tienen la creencia de que solo cambios fundamentales en la propiedad y el control de la industria, aunados a cambios en la organización del trabajo, pueden ayudar a realizar la radical transformación de la sociedad que permitirá al hombre desarrollarse de acuerdo con los modelos de ellos. Pero en sus propios experimentos, a pesar de lo ambiciosas que puedan sonar sus declaraciones, rara vez buscan establecer versiones en miniatura de una nueva sociedad. Su más modesto deseo es progresar lo suficiente hacia nuevas formas de organización humana para convencer a los demás de que es posible alcanzar un cambio aún mayor. Su énfasis en los valores democráticos implica que estas nuevas formas estarán basadas en el compartir el poder dentro de la firma, el involucrar a todos los empleados en el hecho de dirigir, y en una política de ayudar a cada individuo a desarrollar sus potencialidades humanas a través de su trabajo.

"La empresa que es concebida excluyendo los valores de la sociedad que la rodea y desea constituirse y vivir por estándares competidores de la clase arriba indicada, se enfrenta con el problema de que el carácter de sus principales potenciales —personal, tecnología y mercado— está especialmente determinado por la sociedad circundante y es más bien adverso a los fines de la empresa. La mayoría de los trabajadores y gerentes es probable que acepten los valores del mundo exterior. Normalmente, sus concepciones acerca de sus papeles de trabajo han sido formadas por las divisiones tradicionales de trabajo y autoridad. Típicamente, los trabajadores asumirán papeles pasivos o defensivos y los gerentes adoptarán actitudes activas y autoritarias. Las metas

semejantes. Aunque la sociedad industrial suministra, por primera vez en la historia, la base material para una vida digna para todos los hombres, al mismo tiempo algunos aspectos negativos de esta sociedad le impiden lograrlo. Las aspiraciones humanas se distorsionan por el dominante énfasis en los valores materiales y competitivos, las oportunidades de vida de la mayoría están restringidas por las grandes desigualdades de riqueza y poder, y el hombre es degradado en su trabajo diario donde generalmente se le ofrecen oportunidades mínimas para desarrollar sus capacidades y se le demanda una pueril aceptación de la autoridad.

"Los pioneros en el campo de la democracia industrial tienen la creencia de que solo cambios fundamentales en la propiedad y el control de la industria, aunados a cambios en la organización del trabajo, pueden ayudar a realizar la radical transformación de la sociedad que permitirá al hombre desarrollarse de acuerdo con los modelos de ellos. Pero en sus propios experimentos, a pesar de lo ambiciosas que puedan sonar sus declaraciones, rara vez buscan establecer versiones en miniatura de una nueva sociedad. Su más modesto deseo es progresar lo suficiente hacia nuevas formas de organización humana para convencer a los demás de que es posible alcanzar un cambio aún mayor. Su énfasis en los valores democráticos implica que estas nuevas formas estarán basadas en el compartir el poder dentro de la firma, el involucrar a todos los empleados en el hecho de dirigir, y en una política de ayudar a cada individuo a desarrollar sus potencialidades humanas a través de su trabajo.

"La empresa que es concebida excluyendo los valores de la sociedad que la rodea y desea constituirse y vivir por estándares competidores de la clase arriba indicada, se enfrenta con el problema de que el carácter de sus principales potenciales —personal, tecnología y mercado— está especialmente determinado por la sociedad circundante y es más bien adverso a los fines de la empresa. La mayoría de los trabajadores y gerentes es probable que acepten los valores del mundo exterior. Normalmente, sus concepciones acerca de sus papeles de trabajo han sido formadas por las divisiones tradicionales de trabajo y autoridad. Típicamente, los trabajadores asumirán papeles pasivos o defensivos y los gerentes adoptarán actitudes activas y autoritarias. Las metas

do la democracia industrial serán poco conocidas y difíciles de entender para ambos. La tecnología que la firma debe usar, y que determinará los límites dentro de los cuales la organización del trabajo puede ser manejada, ha evolucionado para satisfacer las demandas de un sistema con valores totalmente diferentes. Finalmente, la empresa debe hacer su vida de acuerdo con los métodos usados en el sistema económico del cual hace parte. Las presiones de la economía del mercado, en particular el constante desafío de la competencia y la lucha por la seguridad financiera, demandarán gran parte del tiempo y energía de los dirigentes del negocio e introducirán constantemente los elementos para un ambiente hostil dentro de la organización.

"El único 'input' que puede considerarse que trabaja por la realización de las metas de la firma pionera es la presencia del grupo de hombres que iniciaron la aventura o se dejaron atraer posteriormente. Dada la importancia de las fuerzas a los valores de la firma pionera dentro de la sociedad que la rodea, la proporción de estos miembros comprometidos desde el principio es probable que sea pequeña.

"Las fuerzas hostiles enfiladas contra la firma pionera, por lo tanto, son tremendas. El éxito o fracaso de la firma dependerá casi enteramente de su capacidad para proyectar estructuras y procesos internos que sean lo suficientemente fuertes para neutralizarlas.

"Al planear su estrategia en 1951, los fundadores de la Scott Bader Commonwealth tenían pocos ejemplos de democracia industrial para seguir en el mundo a su alrededor y la reacción de sus empleados no podía predecirse. En estas circunstancias el esquema que ellos trazaron, aunque generoso y visionario en su concepción, era cauteloso y prevenido en su formulación práctica. En líneas generales, su estrategia se basaba en :

- a) La introducción de una sociedad común a través de la transferencia del 50% de las acciones de la firma a los empleados ;

- b) Un número limitado de cambios en la estructura de autoridad (señaladamente, un cuerpo judicial independiente y representantes de los empleados en la Junta).
- c) La creación de un sistema consultivo paralelo a la estructura de dirección.
- d) Un mejoramiento en las condiciones relacionadas con el trabajo (siendo las principales, seguridad en el empleo y pago completo en caso de enfermedad).

El control último de la dirección de la firma todavía estaba en manos de sus fundadores, la familia Baden. Ellos mantenían el 10% de las acciones de la firma que representaban el 50% de los derechos de votación en las decisiones claves....

"Al comienzo de los sesenta, Scott Baden comenzó a efectuar nuevas estrategias para el cambio. Este no es el momento para examinar en detalle las probables razones de la nueva iniciativa. Debe ser suficiente mencionar que los fundadores del experimento y otros, tanto dentro de la firma como fuera de ella, que estaban interesados en su evolución, estaban muy conscientes de la distancia que existía entre los propósitos de la Commonwealth y sus logros alcanzados. Este conocimiento creó una tensión que solo podía superarse efectivamente mediante el abandono del experimento o continuando con su desarrollo. Los cambios más importantes introducidos en esa época fueron la transferencia en 1960 de las acciones que aún poseían los fundadores, a la Commonwealth, y la creación de la Junta de Custodios para recibir los derechos reservados que anteriormente tenían los fundadores. Pero otras medidas menos dramáticas en su impacto, también se tomaron en este período en un intento de remediar los puntos débiles encontrados en la estrategia original para "el cambio".

El nuevo esquema se basa en dos Compañías Limitadas debidamente registradas bajo la Ley de Compañías. La empresa industrial, como Casa Matriz continúa funcionando como antes -con la diferencia, sin embargo, que las acciones de la compañía operativa pertenecen a

la segunda Compañía que es la organización comunitaria en nombre del staff completo. Estas acciones, que se denominan "Membership Certificates of Mutual Security" (Certificados de Seguridad Mutua) fueron cedidas como una donación gratuita a la Asociación de los Empleados, no para que sus miembros fueran accionistas individualmente, sino para ser propietarios de las acciones en común. Encontramos que esto funciona mejor estableciendo una Trust Company (Compañía Fiduciaria) limitada por garantía, sin capital de acciones; esto es legal según la Ley Inglesa de Compañías. Elimínandose los intereses individuales de capital privado y el problema del patrimonio personal, el capital o acciones son de propiedad del negocio mismo. Todos los miembros juntos disfrutan del privilegio de propiedad. El resultado es que la Compañía se mantiene en una marcha permanente. Empleados y obreros saben que no puede disponerse del negocio o vendarse sin saberlo ellos, o pasar a otra dirección de la noche o la mañana. El negocio es de ellos, y es su responsabilidad. Ellos tienen todo el incentivo para cooperar con la dirección en el mayor grado posible.

De acuerdo con el verdadero sentido cristiano del dinero y la antigua ley contra la usura, los Directores Fundadores se consideran como custodios de la administración de su capital, y sostienen que es incorrecto explotar la posesión del dinero al esperar interés o dividendos. Reciben salarios (en la proporción de 1:7 entre los pagos básicos más bajo y más alto) en la misma base de mérito y responsabilidad en el desempeño de sus labores como cualesquier otros empleados.

Todos se benefician de las utilidades, en la forma de bonos, y todos los miembros en Asamblea General deciden sobre su distribución.

Otro aspecto importante es que una suma igual a la cantidad que los miembros deciden distribuir anualmente como bonos, se asigna para fines caritativos que ellos escogen en la Asamblea General Anual. Esto no significa que se espera que los miembros sufran por ser dispungenerosos con gente menos afortunada que ellos. Se les da el derecho a escoger, ellos pueden ser económicos o generosos. Antes de la Asamblea Anual, todos los miembros reciben el balance

de modo que puedan decidir si deben votar una cantidad más grande o más pequeña de cualquier superávit que pueda estar disponible. Al presente lo dispuesto es que ellos pueden, si lo desean, votar una distribución máxima del 40% del superávit anual, del cual la mitad debe asignarse para fines caritativos, dejando para ellos una parte igual como bonos. Esto significa que máximo un 20% de las utilidades anuales puede distribuirse como bonos. El bono se distribuye igualmente a todos teniendo en cuenta la propiedad más bien que la contribución.

En 1971 tuvo lugar una reorganización adicional, y legalizamos la existencia de los siguientes cuatro aspectos en nuestro Commonwealth :

- a. Económico : Conseguir pedidos que puedan ser plantados, elaborados y servidos en tal forma que se pueda hacer utilidad.
- b. Técnico : Poner a Mercado en condiciones de obtener pedidos rentables manteniéndolo actualizado.
- c. Social : Dar a los miembros de la Compañía oportunidades para satisfacción y desarrollo, a través de su participación en la comunidad de trabajo.
- d. Político : Entusiasmar a otros hombres y mujeres a ^{que} ~~que~~ cambiar la sociedad dándoles un ejemplo, siendo económicamente serios y socialmente responsables.

El diagrama adjunto muestra el posterior refinamiento en la organización del trabajo.

LA COMUNIDAD DE TRABAJO

1

1971

THE SCOTT BADER
COMMONWEALTH LTD.

Junta de Gerencia
Asambleas Generales
de Miembros

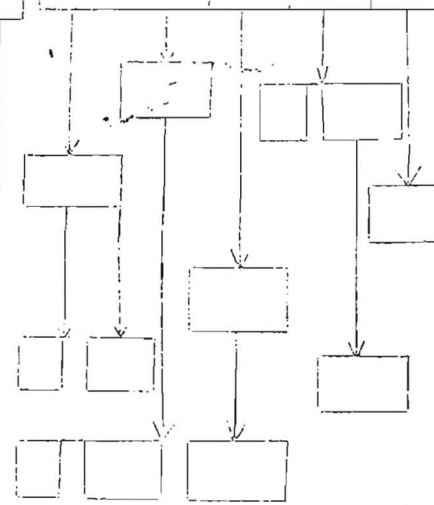
SCOTT BADER COMPANY LIMITED

CONSEJO COMUNITARIO
Presidente
Representantes de los
Grupos Seccionales

JUNTA DIRECTIVA		
Presidentes		
Miembros del Consejo Comunitario (2)	Miembros de tiempo completo (6)	Miembros de tiempo parcial (2)

Director Administrativo
Comité del Dir. Admini.

CUSTODIOS
Presidentes + un Director
Presidente + un Concejat
"Grupos" 8 nombrados por
Directores & Junta del
Commonwealth aprobados
en Asamblea General



Grupos Seccionales

Grupos Administrativos

1. La Scott Baden Commonwealth Ltd., siendo la organización comunitaria y co-propietaria de la empresa, posee todas las acciones comunitariamente.
2. La Junta de Gerencia es el cuerpo gubernamental de la Commonwealth y se dedica específicamente a la distribución de los dineros para caridad, la aceptación de nuevos co-propietarios de entre los empleados y la "filosófica" vigilancia del desarrollo a largo plazo.
3. La Scott Baden Company Ltd., es la compañía operativa.
4. La Junta Directiva es el cuerpo encargado de establecer las políticas de la Compañía y está compuesta por Presidente, seis directores ejecutivos, los directores de afuera de tiempo parcial, y dos directores empleados (del Commonwealth).
5. Los Comités del Director Administrativo tienen que ver con la ejecución de la política en los campos de recursos (humanos, financieros, etc.), producción, mercadeo y desarrollo. La idea es que la participación se lleve a cabo mediante la delegación de autoridad hacia abajo en la línea, finalizando con los grupos de trabajo en calidad semi-autónomos. Estos son llamados "managing groups" (grupos administrativos).
6. El Community Council (Consejo Comunitario) elegido por todas las secciones de la Compañía, de grupos de 20 a 30 personas cada una, se compone de 16 personas elegidas en votación secreta de los 16 grupos electores que representan tanto a directivos como a no-directivos.

El Consejo lleva a cabo la participación por representación y tiene específicamente las siguientes funciones :

- a) Aprobar o no, la designación de cualesquier directores de la Compañía, el Presidente de la Junta, y sus remuneraciones.

- b) Elegir los dos Directores del Commonwealth de entre sus miembros.
- c) Discutir cualquier asunto y hacer recomendaciones a la Junta.
- d) Ventilar cualquier problema o acto disciplinario y llegar a una decisión final.

Además, el Consejo se encarga de la política editorial de la publicación interna; la administración de ciertos fondos para ayudar a los miembros a comprar casa, atender emergencias y organizar actividades sociales y deportivas. El Consejo se reúne cada dos semanas para tratar sus asuntos. En resumen, el Consejo es el Comité que representa los intereses de los miembros y el staff de la compañía.

7. Los Custodios son custodios de la Constitución, sin muchos de sus poderes de prohibición que tenían anteriormente. Sin embargo, ellos sí sirven como árbitro entre el Consejo y la Junta en asuntos de política fundamental.

El progreso obtenido durante los últimos 20 años, se muestra en el cuadro estadístico adjunto.

Una Nueva Sociedad

Estoy convencido que la nueva Sociedad que estamos buscando no está basada en la coacción y la fuerza; es libre de tales tensiones, y esto solo puede obtenerse a través de la libertad de seguir los dictados de la propia conciencia. No podemos tener fe en una cosa y ser forzados a hacer otra sin perder nuestra paz mental. Lo que es moralmente malo no puede ser políticamente correcto. Al Estado no se le puede permitir que nos force a hacer lo que nosotros consideramos un crimen, por ejemplo, participar en la guerra y la "rat race" (carrera de ratas). De todas formas,

Año hasta junio 30	Ventas con base en 1951=100	Utilidad neta antes de apropiación	Dividendos al Commonwealth para fines benéficos				Número de staff
			Imppts.	Bonos a empleados	Para reinversión		
		% de ventas	% de Utilidades				
1951	100	11,6	50	2	3	40	131
1952	102	3,0	51 ³ / ₄	2 ¹ / ₄	8	37	150
1953	65,6	0,7	40	10	10	40	136
1954	60,0	13,3	40	7	7	46	163
1955	71,0	3,0	47	-	-	53	132
1956	81,5	6,1	38	10	10	42	155
1957	140	10,0	40	10	10	40	177
1958	177	11,0	37	0	8	47	157
1959	180	3,3	30	3	3	45	200
1960	246	5,5	40	7	7	43	228
1961	236	4,7	42	5	5	48	250
1962	240	6,4	45	10	10	35	267
1963	260	7,2	40	0	8	44	252
1964	335	8,5	35	0	0	47	253
1965	405	6,3	23	5 ¹ / ₂	5 ¹ / ₂	50	312
1966	435	6,6	37	2	2	39	323
1967	465	3,0	42	6	6	43	320
1968	626	3,7	43	0	3	43	327
1969	735	6,1	42	7	7	44	357
1970	805	4,3	41	3	3	53	373
1971	801	6,0	35	3	3	40	373

La Scott Bader Commonwealth ha crecido continuamente desde 1951 cuando tuvo un movimiento de aproximadamente \$ 625,000. En 1970 sus transacciones alcanzaron \$ 5 millones.

detestamos la idea de hacer utilidades a costa de la miseria de otros, y al tiempo que surtimos artículos que también tienen un propósito para la paz, rehusamos órdenes para la manufactura de armas de guerra.

Deseamos que nuestra empresa se mantenga de un tamaño limitado, de modo que cada persona entre nosotros pueda abrazarla en su mente e imaginación. Esto es también esencial para el correcto espíritu y relación entre todos nosotros. Como una Asociación dedicada a la actividad creativa y que se compone de hombres y mujeres sin distinción de clase, raza, nacionalidad, política o religión, nos hemos ligado en un vínculo de amistad y mutuo servicio. Está ausente el privilegio por la posición, el dinero, o inclusive, la sabiduría. Deseamos zafarnos de los lazos del capitalismo.

La experiencia obtenida durante muchos años de esfuerzos para implantar el sistema Cristiano de vida en nuestro negocio ha sido un gran estímulo ; nos ha traído buenos resultados en nuestras relaciones con los demás, así como en la calidad y cantidad de nuestra producción. Ahora deseamos avanzar y consumir lo que hemos logrado hasta hoy, haciendo una concreta contribución para una mejor sociedad en el servicio de Dios y nuestros semejantes.