

T.U.

Trabajo y Unión

Lankide

Nº 237

MARZO 1981

Editora: LIGA DE EDUCACION Y CULTURA • Director: JUAN LEIBAR GURIDI

Redacción y Administración: ESCUELA PROFESIONAL POLITÉCNICA Apartado 23 MONDRAGON (Guipúzcoa) • Imprime: Ind. Gráf. GOYERRI-Zumárraga • Dep. Legal S.S. 57-1970

hemen eta orain

Gure Kooperatiben erantzukizuna ez da zuzendaritzarena edo edozein talde konkretu batena bakarrik, danona baizik. Eta ideia ximple hau gurenganatu eta ekitzara eroan arte, alperrik gabiltza: Kooperatibismoa hitz huts bat baino ez da izango, zentzu handirik gabekoa.

Beharrak eta bizitzak elkartzen gaituzte, eta ez ideia soilak. Gaur egun, ez gure kooperatibek bakarrik, gizarte osoak baino, zera eskatzen digute: gure esperientzia sendotzeko, orain 25 urte ipinitako erroetan askatasuna, elkar-lana, askotasuna—finkaturik.

TU-Lankide aldizkari honek eginkizun honetan saiatuko da.

NON ZER

Hemen eta orain	1
Lan Kide Aurrezkia	3
Convenio intercooperativo sobre el desempleo Victor Eguskiza (C.L.P.)	4
La Educación Sanitaria	6
Desde las Cooperativas de LEA-ARTIBAI	9
El mítico Japón (I) Jesús Larrañaga	10
La cara oculta de la crisis Mikel Larunbe (Uigor)	13
Hezibide Elkartearen Félix Ormaechea	16
Langabezia - El paro	17
Kooperatibistaren plaza J. Garay Joxe Joakin Irigarai (C.L.P.)	18
Dirua, Dirua... baina, zertarako? Pablo Letona	20

SENTIDO PRACTICO

Hace ya muchos años, en un libro titulado «Franceses, Ingleses y Españoles» quintaesenciaba Don Salvador de Madariaga las actitudes fundamentales de esos tres pueblos. El máximo valor de los franceses era el derecho, «le droit»; el móvil último de los españoles era el honor; en los ingleses dominaba el sentido práctico de la vida, el saber pegarse a la realidad del mundo. Las simpatías personales pueden pasar por D. Quijote, por Napoleón o por Churchill. Sin renunciar al honor ni al derecho, nos hemos hecho pragmáticos en nuestro quehacer cooperativo.

T.U. Lankide no es teoría pero manejamos cuatro ideas muy simples y estamos además contra «la borrachera de ideas y conceptos con carencia absoluta de compromiso que peca de intelectualismo y verborrea» (Don José María). Las ideas buenas son fácilmente expresables y fácilmente inteligibles y además deben ir avaladas por los hechos.



hemen eta orain

La vida es suficientemente simple. Las necesidades inmediatas y mediatas del hombre deben marcar el rumbo. Las complicaciones en la vida suelen venir de la cabeza de la gente y de su ambición. La actitud intelectual del hombre que se atreve a vivir por sí mismo en la operación de una existencia simple, pero libre, no está reñida ni con la solidaridad ni con la apertura intelectual. La experiencia nos ofrece que un cristiano, un comunista, un yogui y cualquier otro artista puede funcionar perfectamente dentro de lo que hemos venido haciendo en estos años de ensayo cooperativista. Una vez más parece que las ideas nos separan y la vida nos une.

«SOLOIK SOLO»

Esta expresión define la actitud del hombre errante e inconforme, sobre todo si es predicador o político rampante de los de sin asidero ideológico estable. Significa algo así como no saber a dónde ir o sencillamente no querer ir a ninguna parte aunque se vaya. No tiene una aplicación unívoca; es aplicable al hombre que anda solo, al predicador que no aterriza, al bohemio. Indica una actitud vital carente de meta fija, como el que anda por el mundo campando por sus respetos, saltando cercas y vallas y pisoteando, si se tercia, el campo de trébol del vecino.

Como actitud vital es ésta una manera de arrostrar la vida perfectamente respetable con ejemplos egregios en la historia y en la vida, pero en economía y en empresa no se puede andar «sororik soro». Hay que saber qué hay que hacer y no andarse con devaneos metafísicos. Simplemente, hace falta disciplina.

RESPONSABILIDAD DE TODOS

La responsabilidad en nuestras empresas tiende a concentrarse en

unos pocos, que suelen ser los órganos directivos y hay que afirmar que la responsabilidad es de todos. A veces asoman actitudes reivindicativas como si la empresa cooperativa fuera de cuatro y los demás tuviéramos mentalidad y actitud de asalariados. Esto no puede ser así. Los que hemos elegido para funciones y tareas de dirección necesitan nuestra confianza y cooperación. Si ellos fracasan fracasamos todos; si triunfan triunfamos todos. La única actitud práctica y positiva que cabe es ayudarles a que triunfen con nuestra crítica sana y abierta. Esto no quiere decir que tengamos que vivir aborregados.

Tenemos 14 formas de expresar nuestra opinión y siempre habrá alguien que se erija en «voz de los sin voz». Lo bueno será que cada vez haya menos gente «sin voz», y esto es ya labor educativa.

LO QUE NOS UNE ES MAS

T.U. Lankide tiene que animar la cooperación. Seguramente en la cooperación hay grados. El pluralismo debe ser bueno hasta en esto. Nuestro trabajo es de sumar, de unir, de destacar lo que nos une más que lo que nos puede separar. El cooperador da algo de lo que tiene o mucho de lo que lleva dentro o quizás lo da todo, pero la actitud cooperadora en cualquier grado que sea es importante. No todos podemos dar lo mismo. La cooperación trata de hacer una empresa. Ahí pasamos más de

un tercio de la vida y de ella vivimos, hemos vivido y pretendemos vivir eh adelante.

Lo que nos une es la vida, la supervivencia, la cobertura de nuestras necesidades. Lo que nos desune no suele pasar más allá de alguna idea o algún punto de honor y prestigio. Quizá pensamos que hacemos más que los demás y bueno será que pensemos que podemos hacer mucho más todavía en favor de lo que llevamos entre manos.





LAN KIDE AURREZKIAREN BATZAR NAGUSITIK

Txostenaren Laburpena

Joan den urtea Lan Kide Aurrezkiarentzat urte ona izan da, nola hazkundeari dagokionez, hala Soberakinak sortzeko kapazidadeari dagokionez.

Gestio zehatz eta egoki bati esker, gure Erreserba maila altura haundi batera igon da, eta, bide batez, Kooperatiba industrialen zorren maila haundiak, berekin dakarren arriskua konpensatzeko, Garantiazko Hondo osagarri bat sortu da.

Hau dala-ta Lan Kide Aurrezkiaren etorkizunari buruz lasai nago. Besterik da ordea Kooperatibena.

Kooperatiba taldeak, garbi dago, ondorio eskasak lortu ditu.

Talde Elkartuaren errentabilitatea oso txikia izan da iragan den urtean.

Sorturiko cash-flow, hiru mila eta larehun (3.400) miloietara heldu da, eginiko inbertsioak eztali gabe, hauek ere behar hainbestekoak izan ez direlarik.

Kooperatibek ezin dute onartu krisian dauden enpresen egoera. Inbertsiorik gabe, ez dago berriztapenik, konpetentziatik kanpo geratuko gara eta lonpostu berririk ezin lortu.

Salmenten kopurua, txarra ez izanarren—batez ere Exportazio aldetik— ez dira nahiko izan soberakin positiboak sortzeko, erabili diren salneurriak murriztu egin dutelako gure errentabilitate orokorra. Honek garbi adierazten du gure lehiaketa kapazidadearen ahulezia nazioarteko mailan.

Zalantzarik gabe, gestio administratibo ho-beago bat, teknologia berriztutzeko ahalmen

haundiago bat, exportaziorako jokaera erabakitsu bat, kooperatiba taldeen antolaketaren finkapen osatuago bat, helburu bezala lortzeko, behar diren jarrera enpresarial oinarrizkoak, ez dituzte gure kooperatibak oraindik nahiko berenganatu.

Krisia gainditu beharra dago:

- lehiatasunaren krisia, Herri libre batean gizarte zuzen bat sortzeko ardura bizkortuaz,
- enpresen birregokitze krisia, patxadazko egoerak bastertuz,
- ekonomi krisia, errekueratze ekonomikoari buruz ardura osoz lan eginaz, oharturik lan postu berriak lanaren bitartez bakarrik sortuko ditugula, beti bezala.

Alde honetatik, trimestre hontan onartuko ditugun planetan urrengo bost urteotan gutxienez bost mila (5.000) postu sortzen ahaleginduko gara.

Bazkideek ond ulertu behar dute, Experiencia zabalasuna gure Bulegoen mugak gaindituz, kooperatiben bizitzarekin guttiz loturik dagoela eta bera: errealitate enpresarialekin. Horrela bakarrik ulertuko dugu elkarlaguntzaren jokia, zeina parte hartzea baita eta batez ere, besteenganako eskuzabalasuna.

Eukal Herriari apalki serbitzatzeak, gutako bakoitzari lan ixil eta gogor bat eskatuko dio errekueratze ekonomikoaren bidetik abiatu ahal izateko, dauden desberdintasunak elkarlaguntzaren bidez gaindituz.

CONVENIO INTERCOOPERATIVO



El desempleo ha merecido en los últimos años, y viene mereciendo actualmente, la atención de plumas acreditadas que han derrochado tinta en el análisis del problema y en la descripción de sus graves consecuencias. Pero, por mucho que se ha dicho y escrito con la noble intención de buscar soluciones a este mal, es de todos conocido que el mismo, en lugar de remitir, está generalizándose en nuestro país de forma tan alarmante como reflejan las frías estadísticas, según las cuales el número total de parados se estima asciende a 170.000, lo que viene a decir que por cada seis personas en condiciones de trabajar una no encuentra trabajo.

Ante un panorama tan sombrío en el que el fantasma del desempleo se ha convertido en epidemia generalizada, las cooperativas estaban obligadas a poner en marcha cuantos mecanismos fueran necesarios para erradicar el mal o, cuando menos, para mitigar las consecuencias del mismo. Estos mecanismos, por denominarlos de alguna forma, son la AYUDA AL DESEMPLEO y EL CONVENIO INTERCOOPERATIVO SOBRE EL DESEMPLEO.

No nos vamos a parar aquí para describir el contenido pormenorizado de cada una de estas dos figuras ni las condiciones o requisitos de su operatividad por entender que tales extremos son de sobra conocidos. Nos limitaremos a esbozar el fin para el que han sido concebidos y la importancia que cada uno de ellos tiene, a nuestro entender, en la problemática del desempleo del grupo cooperativo.

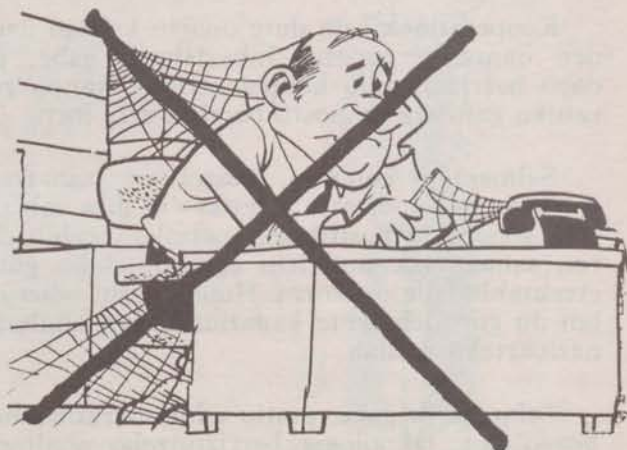
Es evidente que la AYUDA AL DESEMPLEO, concebida y tratada en la normativa aprobada en la Asamblea General de Lagun-Aro, de febrero de 1980, básicamente como un seguro de paro, era necesaria y, por tal, no podemos menos de felicitarnos por su entrada en el engranaje de prestaciones de nuestra mutua de provisión social. Pero es de advertir

que, para que las cooperativas causen derecho a (o sean beneficiarias de) la misma, tienen que cumplir, entre otros, el requisito de haber intentado «colocar en otras cooperativas el personal a desempear». He aquí precisamente la raíz y el origen del Convenio Intercooperativo sobre el Desempleo, así como la naturaleza de la relación existente entre ambas figuras: el Convenio, como requisito previo a la puesta en marcha del mecanismo de la AYUDA AL DESEMPLEO, lo que, por otra parte, se recoge explícitamente en la introducción del Proyecto del Convenio al decir que «la puesta en práctica del presente Convenio en modo alguno debe ser considerada contradictoria con la existencia de la prestación de «Ayuda al Desempleo» de Lagun-Aro, sino más bien complementaria, poseyendo su aplicación precisamente un carácter preventivo, antes de acceder a la solución última o extrema que supone el recurso a dicha prestación».

Aun a riesgo de pecar de reiterativos, debemos subrayar nuevamente el carácter preventivo que tiene el Convenio, lo que le caracteriza como figura singular y genuina del Grupo y le posiciona, cara a la lucha contra el desempleo del Grupo, en rango prioritario a la propia AYUDA AL DESEMPLEO.

Esta prioridad del Convenio no sólo se manifiesta en el tiempo —lo que está claramente reconocido en la propia normativa de la Ayuda al Desempleo— sino, y esto es lo más importante, en la capacidad de hacer frente al problema del paro del Grupo, siempre que seamos capaces de sacar el máximo provecho a las posibilidades que depara el mismo.

Decimos esto porque —y es preciso decirlo de entrada— el Grupo asociado, en su conjunto, difícilmente va a tener problemas de reducción de plantillas y, por tanto, se trata de aprovechar al máximo esta capacidad en provecho de las cooperativas mediante el mecanismo de transferencias de personal definido en el Convenio y dentro de las limitaciones del mismo.



SOBRE EL DESEMPLEO

por VICTOR EGUSKIZA (C.L.P.)

A continuación vamos a reflejar algunos datos, relativos al período de 8 meses (Julio-Febrero) de la vida del Convenio, de los que se puede inferir lo que venimos diciendo, con la advertencia de que

en ellos no se reflejan las transferencias que se producen dentro de los Grupos Comarcales o Sectoriales sino tan sólo las que se producen entre las cooperativas de distintos Grupos.

Mes	Ju- lio	Agos- to	Sept- bre.	Octu- bre	Nov- bre.	Dic- bre.	Ene- ro	Febre- ro	Total
N.º de personas transferidas cada mes	111	33	86	180	207	200	193	170	1.180

Son reveladoras las cifras del cuadro anterior en las que se ve que la gestión llevada a cabo, durante 8 meses, para propiciar el cumplimiento de los objetivos del Convenio, se ha materializado en el hecho de haber producido 1.180 transferencias de hombre/mes lo que equivale a una media mensual de 148 transferencias que, por otra parte, tienden claramente a incrementarse.

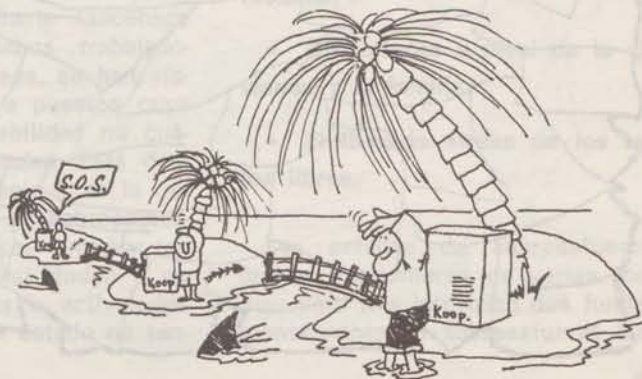
Respecto, finalmente, al número de cooperativas que han intervenido en esta relación de transferencias de personal, podemos decir que han sido 43, de las que 9 lo hacen en calidad de cedentes, 20 como receptoras y 14 en ambos sentidos, lo que viene a señalar que, en el período de 8 meses, el número de cooperativas a las que realmente les ha afectado el paro era considerable.

Los datos anteriores, tan elocuentes y demostrativos en sí mismos de las posibilidades del Convenio, lo son aún más si los contemplamos desde la perspectiva del ahorro que ha supuesto en los costes de personal del Grupo Cooperativo. En efecto, teniendo en cuenta que el índice medio del personal transferido ha sido aproximadamente 1,30 y que el coste bruto de este índice puede estimarse en 840.500 ptas./año, el Convenio ha proporcionado unas economías brutas equivalente a 90 millones, en los 8 meses, y ha propiciado que el coste de la Ayuda al Desempleo se situara en solamente 4 millones, debido a un expediente de una cooperativa que, durante dicho período, ha estado acogida a esta Ayuda por 12 personas.

Antes de terminar esta breve exposición de lo que ha sido este Convenio y con el fin de que el mismo sea capaz de desarrollarse de forma que elimine la necesidad de recurrir a la AYUDA AL DESEMPLEO, figura siempre más cara tanto social como económicamente, pasamos a enumerar algunas de las dificultades que limitan o pueden limitar los resultados del mismo para que sean superadas en bien de todo el grupo, tales como:

- La no adhesión de algunas cooperativas (la mayoría de ellas en situación de poder absorber personal excedentario de otras cooperativas) que representan el 13 % de las que podían estar integradas en el Convenio.
- La carencia en muchas cooperativas de una gestión que permita conocer en cada momento y con precisión el paro real o encubierto, lo que dificulta las gestiones a llevar a cabo para responder a las demandas de personal sobre todo cuando éstas deben atenderse urgentemente.
- La existencia de cierta picaresca tendente a eludir compromisos que se derivan del Convenio.

Con un nuevo esfuerzo por parte de todos para superar estos pequeños problemas y con una remodelación del convenio en función de los problemas y casos con los que se ha encontrado en su primer año de andadura, se puede asegurar, desde ahora, que el problema del desempleo en el grupo cooperativo va a tener una solución además de genuina sumamente eficaz.



SOBRECARGA Y STRESS

DEFINIENDO

Una de las plagas del mundo civilizado en que vivimos es el stress. Es una noción concreta, pero difícil de definir y de describir. A lo largo de la historia se han utilizado muchos términos para definir convenientemente lo que es el stress: anxiety, strain, surmenage, neurastenia... Quizás la expresión holandesa «overspanning» sea de las más acertadas: sobre-esforzado, sobrecargado.

El stress no es un fenómeno exclusivo de nuestros días y de nuestra forma de vivir. No cabe duda

que la aceleración del ritmo de vida y la variedad de estímulos que sobre nosotros ejerce esta civilización, favorecen su producción, pero los estados de sobre-esfuerzo fueron ya descritos en los libros de medicina en 1831; lo llamaban entonces síndrome de desgaste nervioso.

Desde entonces, aquí y sobre todo en las últimas décadas, mucho se ha escrito sobre el stress y muchas definiciones se han dado. Particularmente nos gusta ésta: «Desequilibrio sostenido entre las energías psíquica y somática del individuo por un lado y el lastre social que le echa encima la vida por otro». Esta definición de T. B. Kraft se complementa con la que

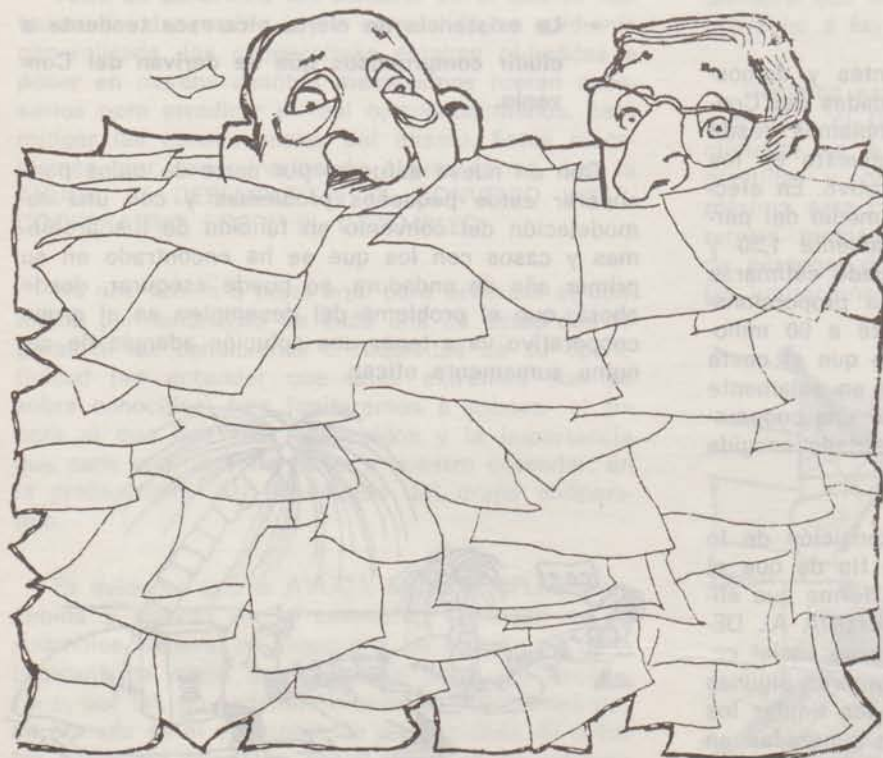
dice Kielholz, para quien el estado de sobrecarga es una extenuación emocional sostenida. Desequilibrio y extenuación emocional, dos conceptos claves para que entendamos el tema.

CANDIDATOS AL STRESS

Y hay una aclaración importante que hacer: el stress no es exclusivo de los ejecutivos o de los altos cargos; se da en cualquier condición social. El stress puede ser consecuencia de situaciones pasajeras, pero si éstas se mantienen se crea un estado de tensión duradero, un stress crónico que acaba produciendo un estado de sobrecarga mantenido y prolongado. Los síntomas que aparecen constituyen todos resonancias del displacer experimentado: dolores de estómago, punzadas alrededor del corazón, trastornos de la evacuación intestinal, dolores de cabeza violentos, cansancio...

Cada persona tiene unas resistencias física y psíquica determinadas, un «aguante». Pero este aguante no es constante durante toda la vida y hay circunstancias y factores que lo merman: enfermedades, agotamiento... El equilibrio psíquico requiere una proporcionalidad entre carga afectiva y aguante individual. Incluimos en este concepto de carga todas las circunstancias sociales, laborales, hogareñas..., de nuestra existencia.

Ya hemos dicho que cada persona tiene su aguante. Varias perso-



nas colocadas en una misma situación, unas sufren sobrecarga y otras no; ¿por qué? Aquí la personalidad, la adaptabilidad y otros factores juegan un papel muy importante. Hay personas que tienen un alto aguante porque son capaces de regular adecuadamente su respuesta frente a una carga pesadísima: conocen sus propias limitaciones, tienen una autoprotección instintiva, saben relajarse..., tienen una especie de barrera contra los estímulos nocivos. Cuando la barrera cae ocasionalmente se produce un auténtico derrumbamiento nervioso.

VICTIMAS PROPICIAS

Hay otras que son presa fácil de la sobrecarga y el stress. Vamos a dejar a un lado las afecciones somáticas y las enfermedades que mercan la resistencia de un individuo para centrarnos en los factores condicionados a la personalidad.

Los perfeccionistas, con un ritmo lento de trabajo pero con una exactitud desmedida; los sensitivos, muy emocionales y encerrados en sí mismos: las personas con un ritmo lentificado, muy conscientes de su deber pero que precisan más tiempo que sus colegas para hacer el mismo trabajo; los afanosos de notoriedad, muy poco autocríticos y que reaccionan con fenómenos histéricos y ansiedad ante situaciones conflictivas y frustrantes; los que tienen escasa tolerancia con respecto a las frustraciones, sobre todo las personalidades irritables coléricas, explosivas que difícilmente conviven armoniosamente con el resto de la comunidad, todas estas

personalidades descritas, juntamente a los infradotados en general y los neuróticos caracteriales son presa fácil del stress.

SITUACIONES PROVOCADORAS

En nuestro ambiente son muy frecuentes algunas situaciones en las que nos vamos a detener un poco más:

- Las neurosis de trabajo, propias de aquellos que evadiéndose de una vida familiar, matrimonial o social conflictivas e insatisfactorias, buscan la evasión y su realización en el trabajo. Sólo saben trabajar. Sólo viven para el trabajo. No saben hacer otras cosas y no tienen otras metas.

Viven de una forma crispada y crispan a los que trabajan a su alrededor. A estas personas les suelen crear problemas tremendos los fines de semana cuando tienen que adaptarse al medio familiar. Se ha llegado a hablar de una «neurosis dominical» y de hecho en estas personas los fines de semana aparecen trastornos diversos: dolores de cabeza, molestias de estómago...

- Dificultades laborales, unas veces porque mediante «ascensos profesionales» muchos trabajadores del nivel que sea, se han visto promocionados a puestos cuya función y responsabilidad no cuadra con sus facultades. Está desbordado por el trabajo y se le genera una situación de sobre-esfuerzo continuado. Otros, que por las razones que sean no rinden o no alcanzan las tareas o actividades marcadas, están en estado de ten-



sión permanente. En el mundo del trabajo casi todos los estados de sobrecarga implican una discrepancia ergonómica y la solución en muchos casos sería adaptar el trabajo al trabajador y no al revés.

- Muy frecuente también, quizás la más frecuente, es el stress crónico del ama de casa con un permanente exceso de trabajo si está cargada de hijos y a la que además le resultan insatisfactorias en grado sumo las ocupaciones domésticas. El cuadro se agrava si además realiza un trabajo fuera de casa que tampoco le «llena» profesionalmente.

En fin, sería prolijo describir todas las situaciones que producen sobrecarga y stress, pero de forma resumida podríamos reducir en tres grupos los factores susceptibles de ocasionarlos:

- Tensiones en el ámbito profesional.

- Dificultades a nivel de la vivienda y la familia.

- El llamado stress de los ratos libres.

Los estados de sobre-esfuerzo pueden presentarse de varias formas pero nos interesan dos fundamentalmente. El sobre-esfuerzo lar-

La Educación Sanitaria



Servicio de Medicina de Empresa

* * *

vado, suave pero mantenido, del que no somos conscientes pero que se manifiesta a través de la aparición de las llamadas enfermedades psicosomáticas: úlcera de duodeno, asma bronquial, neurosis cardíaca... y otros síntomas sin que haya lesión orgánica. El estado de descompensación, que se caracteriza porque un incidente nimio, una pequeñez, ocasiona que el estado de sobre esfuerzo prolongado haga crisis, se descompense y se produzca el derrumbamiento nervioso. Es como la gota de agua que hace rebosar el vaso. El sujeto se encuentra en pleno estado de extenuación. En este estado los trastornos que pueden aparecer son muy variados.

SINTOMAS

Es imposible describir aquí todos los síntomas clínicos que aparecen en los estados de sobrees-

fuerzo. Ya hemos mencionado algunos: úlcera de duodeno, asma bronquial, neurosis cardíaca, jaquecas... En la gran mayoría de los casos síntomas como excitabilidad, mareos, dolores de cabeza, falta de apetito, fatigabilidad pronunciada (siempre se está cansado), dificultad para concentrarse, rendimiento decreciente, tendencia a aplazar las decisiones, ritmo de trabajo lentificado, dificultades para conectar con sus semejantes... y un largo etc., constituyen toda una constelación cuya forma de presentarse variará según la personalidad del individuo.

CONSULTA MEDICA

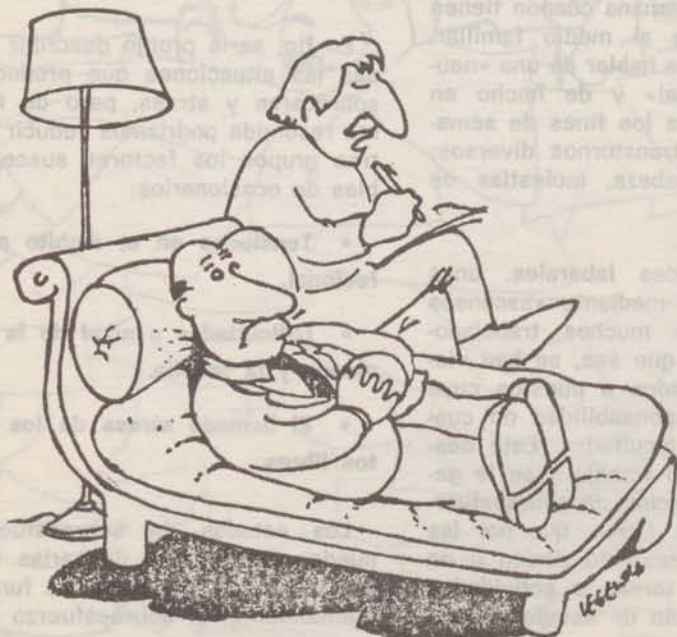
¿Enfermedad? Muchos médicos tienden a contemplar estos estados de sobrecarga o stress como algo que no es propiamente enfermedad. Incluso nuestro comportamiento con él en la consulta es distin-

to del que observamos con otros. «Ya está aquí ese pelmazo», pensamos cuando le vemos en la sala de espera. Y cuando está dentro de la consulta, sin apenas escucharle terminamos con el rutinario: «usted no tiene nada»; lo que necesita es descansar». Y si es un alto ejecutivo le hacemos la baja, le enviamos quince días a Canarias y nos quedamos tan satisfechos.

Pues no, el paciente, stresado, sobrecargado, es un enfermo si partimos de la base que enfermedad, sea física o psíquica, es una perturbación del equilibrio del organismo. Y como ante cualquier otra enfermedad hay que hacer un diagnóstico correcto, un historial del paciente; hay que analizar el por qué del problema, el origen del desequilibrio. Y la terapia deberá ser la adecuada en cada caso. Ahora bien, aquí vamos a tropezar con una dificultad a la hora de aplicar el tratamiento; y es que la causa, el origen, a veces se nos escapa de nuestras posibilidades de actuación. Otras veces el desequilibrio se produce no porque la carga sea excesiva sino porque el aguante es bajo.

Dejando a un lado los tratamientos específicos que requerirá el neurótico u otra alteración psíquica, las medidas sociolaborales que se pueden adoptar para corregir situaciones conflictivas, la terapia ha de consistir en dotar al sujeto de capacidad para resistir la sobrecarga de forma que consiga restaurar el equilibrio entre lastre y resistencia, aguante y carga.

La tarea requiere paciencia, pero los estados de stress y sobrecarga no son losas inamovibles pegadas a nuestras espaldas. Uno puede deshacerse de ellas o por lo menos aliviar su peso.



DESDE LAS COOPERATIVAS DE LEA - ARTIBAI

LOS INCONVENIENTES DEL COOPERATIVISMO

Uno de ellos es el no tener «amos explotadores» contra los que se puede gritar en los momentos malos y exigirles el arreglo de la situación que ellos han creado culpablemente.

En el Cooperativismo «el verdugo» y «la víctima» son el mismo.

Otro inconveniente es que funciona democráticamente y en la democracia los votos se cuentan, no se pesan. Es decir, se mira al número, no a la calidad del voto.

¿A QUE VIENE ESTO?

Esto viene a que ha llegado la época de las Asambleas Generales. Los comunistas chinos inventaron aquello de la Primavera de las Cien Flores. Lo de aquí es la Primavera de las Cien Asambleas.

Las Asambleas cooperativistas, con voz y voto de cada uno de los socios, constituyen la diferencia fundamental entre una Empresa cooperativa y cualquier otra Empresa, sea capitalista o sea comunista. Esta diferencia encierra una gran dignidad y un gran peligro.

UNA GRAN DIGNIDAD

Porque en una Cooperativa nadie es como una máquina que se limita a ejecutar órdenes de un cerebro perteneciente a otra persona. Todos intervienen, además de en la ejecución, en las decisiones y responsabilidades. Y lo hacen (deben hacerlo) con motivos tan personales y humanos, como la solidaridad.

UN GRAN PELIGRO

El que las decisiones y responsabilidades dependan del número y no de la calidad de los votos, puede llevar a que una Cooperativa se lance por caminos de perdición.

Imagínese Vd. una Asamblea donde predominen los eufóricos, los irreflexivos, los irresponsables, los...

LAS ASAMBLEAS

Decía un pesimista que la democracia consiste en que los caballos pueden designar (elegir) el cochero que los va a conducir a latigazos.

Si así fuera, los electores por la cuenta que les tendría, deberían fijarse mucho en la designación del cochero.

Las Asambleas de los Cooperativistas están muy lejos de eso. Pero esa comparación del pesimista tiene algo de verdad para las Asambleas de las Cooperativas. Porque en ellas se va a aprobar o desaprobado la marcha llevada por la Cooperativa el año anterior y la que se proyecta para el venidero. En esa marcha tienen una especial influencia ciertas personas: las que ejercen los cargos de dirección.

SERIEDAD ANTES

Antes de dar su aprobación o desaprobación. El simple socio pero armado con su voto, debe utilizar ese voto con conocimiento de causa y sentido

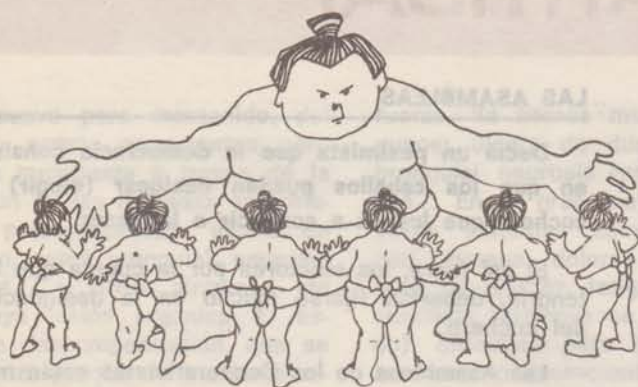


de la responsabilidad. De los aciertos o desaciertos de los gestores de la Cooperativa es parcialmente responsable el socio votante. Y claro, también el socio abstencionista por comodidad o desinterés. No vale apoyar a sabiendas o irreflexivamente a un inepto y gritar después. ¡Ese, a la calle!

SERIEDAD DESPUES

O sea, después de haber usado de su derecho de voto. La seriedad exige que se acepten las consecuencias naturales de las propias decisiones.

Si uno da su aprobación a unos hombres porque los considera dignos de los puestos que ocupan, después en la práctica hay que aceptarlos. Esa aceptación consiste en la obediencia y en darles un margen de confianza cuando uno no vea personalmente los motivos de ciertas decisiones. ¡¡¡Al hecho, pecho!!!



AL GALOPE

La invasión de los productos japoneses ha despertado curiosidad y temor sin precedentes. Se especula sobre estos sagaces japoneses que se han disparado a redimir su pasado de derrota y frustración, e imponer el nuevo modo de colonización: LA COLONIZACION TECNOLOGICA. Parece como si se hubiera juramentado el país, como un todo, a doblegar la cerviz a los ganadores de la última Guerra Mundial. Los amantes de la economía liberal, los cantores del tráfico sin fronteras, se las ven y se las desean para poner coto a la avalancha de productos que inundan los mercados abiertos del mundo occidental.

Lo cierto es que está a la cabeza de la investigación y de la tecnología aplicada. Los últimos datos estadísticos hablan de la enorme dedicación de sus recursos a la investigación y a la inversión; sobrepasan prácticamente a todos los países del mundo occidental, salvo los Estados Unidos. El potencial que van acumulando en la recámara es de armas tomar.

Se sabe que, en la década de los 50-60, colectivamente hicieron un esfuerzo descomunal en estrecha alianza con el gobierno. La burocracia estatal, al parecer, es de una calidad extraordinaria y la colaboración entre los capitanes de la industria y el gobierno ha sido base de un proyecto de ilusión y esperanza que ha culminado, después de 30 años y una guerra perdida, en un nuevo estado prepotente, de los primeros, en el ranking de las potencias mundiales.

Tan acelerada conquista no es obra, naturalmente, ni de un genio ni de unos hombres más o menos carismáticos. Es la obra de todo un pueblo que ha aceptado el reto. Han operado bajo las reglas de juego de economía de mercado, sin la presión

de la planificación impuesta en el sentido clásico de la expresión. Por supuesto, han trabajado bajo la guía de ciertos centros de poder económico que han sido, en definitiva, los que han establecido la **planificación indirecta**, la apropiada a los intereses de grandes grupos que controlan el poder fáctico y real de esta sociedad, enigmática y sorpresiva para los occidentales.

Centros de poder que protagonizan el papel animador de la ambición latente en el pueblo de hacer grande el país, sin tocar, válgame Dios, a la trama del poder que más y mejor protege a los nuevos «mandarines» industriales. La nueva nobleza se ha encarnado en los negocios. Han suplido a los «Shogún» o príncipes del pasado, se ha sustanciado la nueva clase dirigente.

Pero el colmo de su habilidad luce con más claridad, con más brillo, por cuanto que, de un país carente de recursos, han logrado un país próspero y en continuo desarrollo. Una de nuestras intérpretes, Yoshiko Karube, lo sintetiza en una expresión inigualable cuando nos decía: «**LA GENTE SOMOS RECURSO**» y, en verdad, el gran poder del pueblo japonés sólo se explica por la utilización inteligente del único recurso disponible: **la materia gris de sus personas.**

Sin embargo, como en toda moneda, al dorso de una de sus caras, se inscriben las renunciaciones, los sufrimientos, la explotación. No lo sabemos, pero lo intuimos. Seguramente el lector se sentirá mosqueado pues hasta ahora el relator no ha dicho nada de sí ha tocado o conocido esta tierra. En efecto, tiene su razón; hasta quizá se ha reprimido algún que otro epíteto, pero le pido disculpas por lo de entrar a matar sin los pases de rigor. Pero allá vamos.

A REMOJO

De verdad, en cuanto se tocan las cosas nuevas, hay cierto peligro de largar la sin hueso sin parar en mientes, que los problemas son más complejos de lo que parecen y hasta se está en peligro del sofocón y el desandar lo andado.

Una sociedad como la descrita, de entrada, habrá tenido que pasar por muchos momentos de sojuzgación, de humillación. Y ahí es nada, lo que dicen y no paran de decir acerca de la marginación de la mujer. Y es para poner a remojo los juicios calientes.

JAPON (I)

AÑAGA

Nada más traspasar el umbral de mi despacho, de retorno del viaje por el Celeste Imperio, tropiezo con la copia de un artículo que me deja mi diligente secretaria Itxaro, en medio de la mesa, por si acaso, no sea que vaya a idealizar lo que no es tan ideal.

Y, en efecto, como digo, toda moneda tiene su reverso y el artículo en cuestión tiene un título espeluznante; lo recoge del libro que ya hace 10 años publicara Kamata bajo el sugestivo título, «Toyota, la fábrica de la desesperación». El autor del artículo da un buen número de detalles sobre las condiciones que trabajan, cómo son explotados los trabajadores, la represión a que están sometidas las minorías activas y la desunión de las uniones de trabajadores o sindicatos, intencionalmente fragmentados e institucionalmente incorporados al desarrollo de la empresa, como el acto de bien su-premo para la sociedad.

Dickens vuelve a cobrar publicidad y hasta señala que están conviviendo modelos sociales del siglo XIX con sistemas tecnológicos del siglo XXI. Extraño matrimonio. El autor intenta poner al desnudo al mítico desarrollo japonés. Es pues el sarcasmo por adelantado.

En efecto, con lo que hemos visto no estamos en condiciones ni de afirmar ni negar lo que dice el artículo, aunque son evidentes los signos de disciplina o autoaceptación que sin duda son parte importante en los resultados del éxito y, para muestra, transcribimos lo que dice Mr. M. Masujima, director gerente de IDK Electronics Co.:

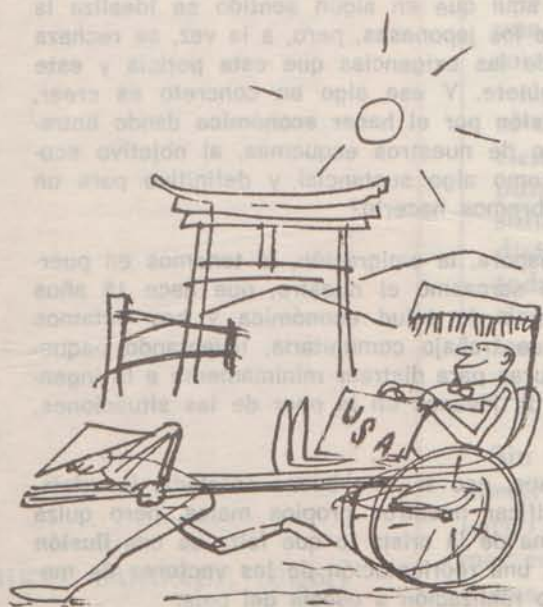
«Estamos sin duda fuertes en la tecnología de producción. El motivo principal es la alta calidad de nuestros trabajadores. Si se miran las fábricas en los EE.UU., Formosa o Corea, no se encuentran sitios de trabajo que puedan reunir una mano de obra de la alta calidad de la que tenemos en Japón. Además, nuestros ingenieros son de primera y esto es un factor en nuestro nivel de tecnología. Pero más allá está la contribución global hecha por la calidad de nuestros trabajadores, de nuestros recursos humanos. Dado el mismo equipo, una mano de obra en Formosa del doble tamaño de la nuestra, o una en los EE.UU. de un 40 % más grande, no puede alcanzar nuestros niveles de rendimiento. La escala de la compañía es un factor. Pero sin la motivación adecuada, tales cosas como los sistemas de inspección, no darán la calidad del producto. Aún con los circuitos integrados, debido a que es la más diligente nuestra mano de obra japonesa, podemos lograr niveles muy altos de producción con alta calidad».

EL GRAN SALTO

Para situarse, hay que señalar que el Japón, con sus 390.000 km.² de extensión, acoge a sus casi 115 millones de habitantes, esto es, tres veces más que España con 500.000 km.².

Es un pueblo que, por su lejanía y situación geográfica, ha vivido aislado y la práctica feudal ha coexistido hasta mediado el siglo XIX. Los «shogun» eran los príncipes o virreyes zonales que gobernaban a su aire, los que tenían en sus manos la vida y muerte de sus súbditos. Sumisión, pleitesía y entrega son consustanciales a su cultura. Pueblo mínimamente contaminado y, salvo las variedades de su propia etnia, mantiene impoluta su raza básica.

Hermético y cerrado hasta muy avanzado el siglo XIX. Los historiadores destacan una fecha, la de 1854, como fecha clave, cuando el Comodoro Norteamericano Perry, con una flotilla de vapores en la Bahía de Yedo, solicita se reanuden las relaciones comerciales. Previamente había habido combates e interferencias, pero es en esa fecha cuando



* *

EL MITICO JAPON (I)

tiene lugar un acto clave en la historia de Japón. El gobierno de los denominados «BAKUFUS» acuerda con los americanos la iniciación de relaciones, pero la oposición, apoyada especialmente en los «samurais», militar y económicamente poderosos, acabaron con esa era y ocupan su poder los nuevos señores, a partir de la revolución de 1868.

Son éstos los que cimientan los primeros pilares de los grandes negocios, y aún hoy suenan firmas tales como KOMATSU, ITAO, etc. Son la élite que inyectó dinamicidad a los negocios e insertó al Japón en la era moderna bajo la égida del emperador Meiji. Así se inaugura lo que denominan «la nueva era Meiji», el año 1868. Es precisamente en noviembre de 1868 cuando el emperador Meiji traslada su residencia de Kioto a Yedo, que en adelante se llamará Tokyo o Ciudad de Oriente, en contraposición a Saikio (Kioto) o Ciudad de Occidente.

En 1882 contaban con una población de 27 millones, en 1920 56 millones y en 1980 se calcula que está en torno a los 110-115 millones. Japón está superpoblado. El espectáculo es aterrador cuando, a través del tren, se recorren cientos de kilómetros taponada la mirada hacia el campo por la interferencia de casas y más casas que siguen unas a otras sin solución de continuidad. Casas minúsculas acogen a esta feraz raza que, de continuar por esta vía, terminará por reguerear, pues el espacio será insuficiente para acoger a su masa humana.

La escalada demográfica es fiel reflejo del enorme despliegue que ha realizado esta nación para poner a punto su única capacidad disponible, LA GENTE. En menos de un siglo ha saltado de lo desconocido, misterioso y pobre, a ser una nación floreciente y omnipresente en el mundo, en un denodado esfuerzo colectivo, por encima de cualquier otra experiencia. Es hoy espejo y referencia obligada para los tantísimos pueblos que quisieran imitarle pero que, para hacerlo, hay que contar con la materia prima propia y específica del Japón.

Previsiblemente, lo absurdo sería traspasar lo que es propio y consustancial con su ser, a culturas y maneras de ser dispares. Es imposible e indeseable porque, por supuesto, el modelo se las trae, ya que entraña la puesta en juego de esquemas que en Occidente pueden ser rechazables.

De todas formas, quitando hierro a lo que no conviene, es experiencia a observar y, naturalmente, a utilizar en aquellos elementos en que coincide con **nuestro pueblo, concretamente el País Vasco**, en que el único recurso **SOMOS LA GENTE**. Y en esto sí nos parecemos a este pueblo; pero naturalmente, reorientar el nivel de preocupación, crear un estado de ilusión por el desarrollo económico como fuente y base de la libertad del país, es todo un **problema**.

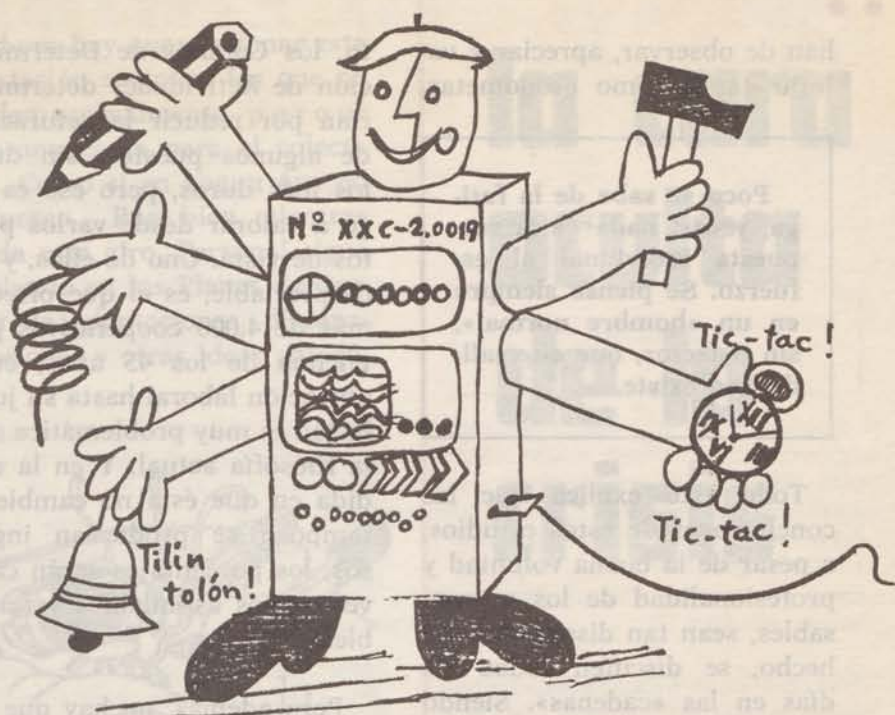
Y he aquí que en algún sentido se idealiza la pericia de los japoneses, pero, a la vez, se rechaza algunas de las exigencias que esta pericia y este éxito requiere. Y ese algo en concreto es crear, **sentir ilusión por el hacer económico** dando entrada, dentro de nuestros esquemas, al objetivo económico como algo sustancial y definitivo para un país. ¿Sabremos hacerlo?

La diáspora, la emigración, la tenemos en puertas. Vaya sarcasmo el nuestro, que hace 15 años rebozábamos de salud económica y hoy estamos mendigando trabajo comunitaria, inventando pequeñas chapuzas para distraer mínimamente a la ingente masa de jóvenes en la peor de las situaciones, **el paro**.

Tenemos, eso sí, una buena coartada, **la crisis**, para justificar nuestros propios males, pero quizá por encima de la crisis lo que falta es una **ilusión colectiva**, una reorientación de los vectores de motivación o realización a escala del país.



la cara oculta de la crisis



A la espera todavía de que los japoneses inventen la «fábrica sin obreros», aquí seguimos haciendo cocinas a base de hombres y máquinas. Como telón de fondo, la crisis económica, y como antídoto mágico, la productividad.

Si la actividad industrial es el resultado de una ecuación con dos factores, el humano y el material, parece claro que éste debería ser siempre el elemento móvil a manipular en búsqueda de resultados, respetando al individuo que trabaja en todas sus limitaciones físicas, psíquicas y sociales.

Sin embargo, una ojeada a nuestros Planes de Gestión y Largo Plazo basta para desarmar esta teoría. Todas sus políticas, objetivos y estrategias

apuntan demasiado hacia la constante de la ecuación, es decir, hacia las personas como manipuladoras directas del producto. Ahí están las directrices, la movilidad de la mano de obra, las horas extras obligatorias y, sobre todas, la fijación del 125 de actividad para la Mano de Obra Directa (M.O.D.).

LA «VACA SAGRADA» DEL 125

Hemos mitificado este número como si fuese algo científico, estatutario e intocable. Nada más lejos de la lógica teniendo en cuenta que, por desgracia, la medida del trabajo humano sigue siendo una disciplina donde no todo es matemático. En la determinación de actividades y en el reparto de tareas, nuestros metodistas

han de observar, apreciar y valorar tanto como cronometrar.

Poco se sabe de la fatiga, y casi nada de la respuesta individual al esfuerzo. Se piensa siempre en un «hombre normal», sin defectos, que en realidad no existe.

Todo esto explica que las conclusiones de estos estudios, a pesar de la buena voluntad y profesionalidad de los responsables, sean tan discutibles. De hecho, se discuten todos los días en las «cadenas». Siendo así las cosas, ¿por qué no se negocian actividades y repartos entre los implicados, tal y como se hace con la valoración estructural y las incidencias negativas?

UN POCO DE IMAGINACION NO HACE DAÑO

Haciendo lo que se propone aquí, no nos vamos al agujero. Por lo menos, no antes que con el sistema actual. Por supues-



to, los Comités de Determinación de Actividades determinarían por reducir la saturación de algunos puestos, sin duda los más duros, pero eso es algo a valorar desde varios puntos de vista. Uno de ellos, y no despreciable, es el que ofrecen más de 4.000 cooperativas por encima de los 45 años, cuya ubicación laboral hasta su jubilación es muy problemática con la filosofía actual. Y en la medida en que ésta no cambie, y tampoco se produzcan ingresos, los porcentajes serán cada vez menos asimilables y rentables.

Pero además, no hay que olvidar que existen otras muchas variables de empresa que afectan más directamente a la cuenta de explotación que todo el mundo de la M.O.D. Por poner un simple ejemplo ¿por qué no calcula alguien lo que supone en pesetas reducir a 100 la actividad, y lo compara con lo que se podría conseguir en el área de compras, cuya cuantía para Ulgor será este año de 11.000 millones? Y es que está por demostrar que la tensión en ésta y otras actividades, sea la misma que la del taller...

Se nos habla con frecuencia del ejemplo japonés, donde las productividades son un montón de veces mayores que las nuestras. Lo que no se suele decir tan alto, es que los japoneses no se mueven más deprisa, ni sus cadenas tampoco. Que el secreto no está ahí, sino en el diseño del producto, la automatización, y otras cuestiones que tienen muy poco que ver con la M.O.D. Lo que refuerza desde

una perspectiva economicista la consideración del lado humano de la ecuación como «factor fijo».

Y a esto añadamos que la manipulación de las personas provoca tensiones, malestar y absentismo, que también se miden en pesetas.

ECONOMIA Y ERGONOMIA. UNA CONTRADICCION APARENTE

Nos movemos por consignas. Pasó la Era de la Producción; anda por ahí la del Coste, y se supone que vivimos la Era de la Exportación. Bueno, pues la siguiente ha de ser la de la Ergonomía.

Ergonomía es toda actividad dirigida a evitar que el trabajo deteriore la salud. Se trata por tanto de adaptar el trabajo al hombre, no al revés, y consiste en estudiar y reducir los esfuerzos, ritmos, tóxicos, ruidos y demás elementos negativos.

No se sabe si la inventó Hitler en plena guerra, cuando tenía que fabricar cañones y en casa no había más que mujeres, niños e inválidos, o fueron bastante antes los faraones, al observar que un esclavo muerto a los 20 años por agotamiento, no era un gran negocio. El

caso es que muchos a lo largo de la Historia lo han hecho por necesidad, y nosotros vamos a tener que hacerlo también. Hoy por vocación, o mañana por no tener otro remedio.

Este es un tema ante el que pocos pueden sentirse ajenos, pues su complejidad mancha a casi todos los departamentos y órganos de las empresas, desde Diseños, Ingeniería y Fabricación hasta Personal, pasando por Gerencia, Consejo Social y Junta Rectora. Como esto es tan cierto como vago, cabe asignar un papel motor al Departamento de Personal que, por pura profesionalidad, debería ser un centro de iniciativas constantes en esta materia.

Paradójicamente, esto supondría un cambio real en el papel que históricamente ha jugado en nuestras empresas, siempre más en función de las grandes políticas generales, que atenuando los efectos directos de éstas sobre los socios. Analizar esta instrumentalización nos podría llevar a considerar, no sin cierta ironía, que la misión de este departamento no es otra que el de «conciencia» de la empresa, en el sentido de representar todas las buenas intenciones que nunca se podrán realizar.

Por ejemplo, en 1979 presumíamos de ser capaces de reintegrar en el trabajo a personas disminuidas que, en otras empresas, habrían quedado en el ghetto socio-económico de la invalidez. Desde 1980, no.

Ahora hay que gestionar esta prestación a «todos los que no rinden normalmente, porque son una carga para el colectivo». Como si en Lagun Aro no lo fuesen... Pues bien, mientras se da este giro, Personal sigue hablando en los Planes de Gestión de adaptaciones, discapacitaciones y otras ideas antagó-



nicas con las del resto de la empresa. Y no sólo tiene que olvidar las suyas, sino digerir las otras.

Pero no hay que ser pesimistas. Precisamente hace unos días, Ularco organizó un cursillo de Ergonomía. El entusiasmo final de los asistentes ya se está poniendo a prueba en la realidad diaria, pero hay que confiar en poder avanzar algo. A fin de cuentas, teniendo en cuenta lo que otros han hecho ya por ahí, no se trata más que de copiar.

la cara oculta de la crisis

MIKEL LARUNBE (Ulgor)



HEZIBIDE ELKARTEAREN

1981.ko Gestio Egitemua

ALDAKETAK

- Aurtengo urtean «Liga» zaharrak jantzi berria estrainatzen du. Joan zen azaroaren 28.an Batzar Nagusiak erabaki zituen hildo berrietatik abiatzen gara. Hau izan daiteke aurtengo urtearen berezitasunik nabariena.

Tresna berri honek helburu argi eta garbipatzei begiratu egon behar du: bizitza kalitatearen hobakuntza, kultura eta aizina.

- «Liga de Educación y Cultura», izenen bakarrik desagertzen da: Ez erakunde bezala, Eskola Politeknikoak bereganatzen bait du; ez eta espirituz, bi erakunde berri hauek banatzen delako: Hezibide Elkartea, eta Gizabide Fundazioa.

- Egitura berri honek tankera berri batera garamatza. Postu eskolarrak sortzearen etapa eta kezka

gaindituta gaurkoz, beraien teknifikatzearen haroruntz abiatzen gara, ahalik eta emaitzarik onenak atera ditzagun.

Promozio berriei benetako giza urritasunak, gizarte berak bereak

eginda, bete behar litzuzke. Urritasun hauek nabarmenki azalduko dute bere balio multiplikatzailea.

- Gestio Planak Lanbide Heziketari garrantzi berezia eman nahi dio, aitatutako balio multiplikatzailea bere baitan daramalako, gizon egokiak Ingenieriaraino pultzatzen bait ditu.

Goi-goi mailako teknologiak hornitutako gizonak behar ditu gure gizarte honek, murgildurik aurkitzen den gatazka honetatik ateratzea ahal itzateko lana antolatzeke era berriak arkituz, Informatika erabiliz, gestiorako gaitasuna desarrolatuz, etab.

- Halaz ere, nahiz eta aldaketa asko izan, urtetan zehar ibili izan

den betiko ardatzetan finkatzen da. D. J. Jose Mariak utzi zigun betiko magistergoan, oraingo egoerari gaurkotzen siatu da.

HELBURU BATZUK

- Laburtu beharrean, hona hemen, dauzkagun beste keska askoren artean, batzuk:

—Elkarrekiko harremanak sendotu, aberasgarri izan daitekeen beste ezperientziak baliatuz.

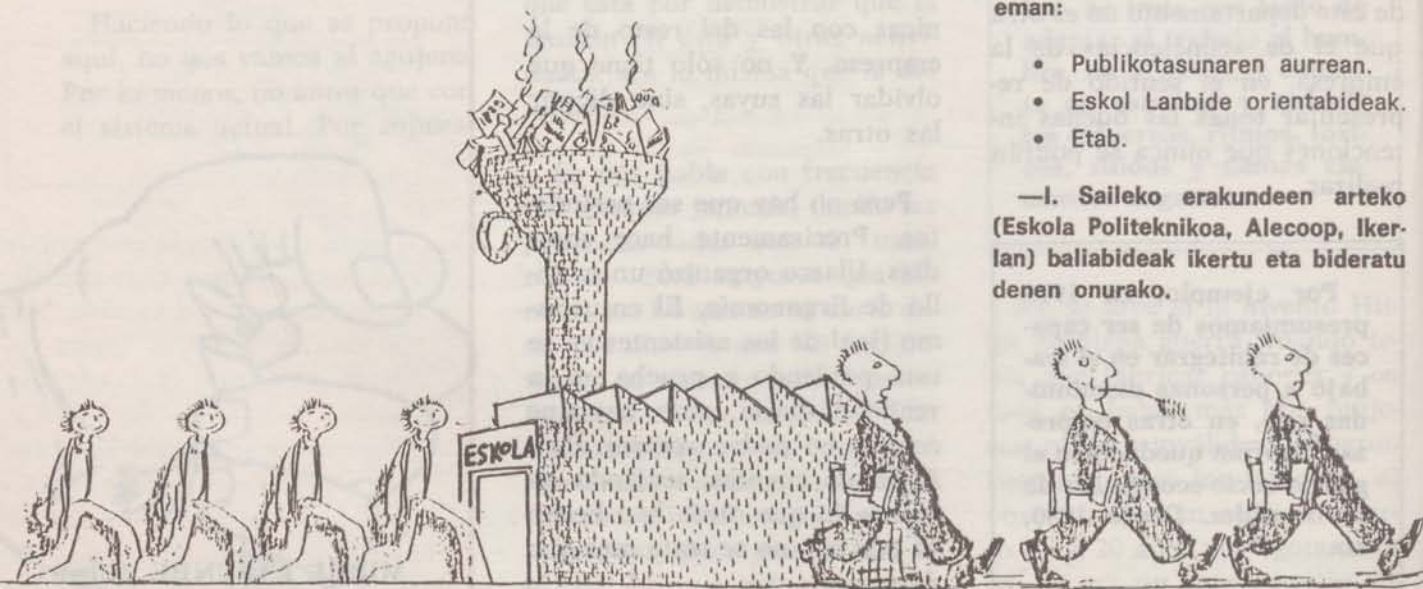
—Ikastetxe bakoitzeko sail guttien esku hartzea, indartu, eta e-
struktura kooperatiba bati dagoz-
kion tresna guztiak potentziatu.

—Eskola eta bizitza elkartu.

—Egoki den bezalako ikastetxeek behar dituzten orientabideak eman:

- Publikotasunaren aurrean.
- Eskol Lanbide orientabideak.
- Etab.

—I. Saileko erakundeen arteko (Eskola Politeknikoa, Alecoop, Ikerlan) baliabideak ikertu eta bideratu denen onurako.



por FELIX ORMAECHEA

—Lanbide Heziketari bide berriak aurkitzen lagundu.

—Irakaslegoaren promozioak eta hezkuntzak behar dituzten tresnak bilatu.

—Langabeziari irtenbide batzuk emanten saiatu.

—Arrasaten ospatuko den «Kilometroak 81»aren antolamenduan esku hartu.

—Programazio berriaren, batez ere O.H.O.ko 1.eta 2. urteiei dago-kiena, informazio egokia burutu.

—Ekonomiaren une larri honetan, finantziaketako iturriak bideratu.

—Euskal Herriaren Eskolak behar duen bateratzearen bilakaeran bertan egon.

—Beharrezkoak diren beste ekintza, gestio, estudio, ordezkaritza eta abarri erantzun.

• Ekintza eta lan guzti hauetan, Hezibide Elkartean zerbitzuetan lana egiten dugunok, bakarrik ez dugu esku hartzen, ezina bihurtuko baillizateke. Ikastetxe bakoitzeko hainbat eta hainbat lagunek, ekartzen diote lan honi bere esperientzia eta jakituria. Baita ere bas-kideek, eta gure ingurutik at dauden hainbat erakundek eta lagunek.

Ez da ahaztu behar, Heziketa lana elkarrekiko, eta gizarte guziko zeregina denik.



LANGABEZIA

EL PARO

Una de las preocupaciones de Hezibide Elkartea y de la Escuela P. Politécnica de Mondragón es la del paro en el que se encuentran tantos estudiantes que habiendo acabado sus estudios de Maestría Industrial, e incluso habiendo cumplido ya el servicio militar, están sin trabajo.

El planteamiento global va por la línea de que ellos mismos organicen sus actividades empresariales.

Tras varias reuniones mantenidas con algunos grupos, uno de ellos está ya decidido a iniciar sus actividades. Van a tratar de desarrollar lo que aprendieron en la Escuela, aunque con una disposición amplia de estar dispuestos a realizar cualquier trabajo que se les encomiende y esté a su alcance.

Más adelante, y si su pequeña empresa de hoy da los frutos esperados, su empeño continuará hasta lograr productos de fabricación propia.

Así empezaron, modestamente pero con objetivos de largo alcance, instituciones como ALECOOP e IKERLAN que hoy día son prósperas realidades cumpliendo cometidos irrenunciables.

El equipo arriba aludido está en fase de preparación, al arrimo de la Escuela P. Politécnica, en aquellas tareas con las que piensan iniciar su actividad empresarial y que específicamente son:

- **Bobinado de motores.**
- **Instalaciones eléctricas del hogar.**
- **Reparaciones eléctricas.**

Si alguno desea obtener información complementaria sobre el grupo pionero dirigirse al teléfono 79 31 12.

Para encomendar trabajos, al teléfono 79 51 48.

Trabajos hay, sobre todo para los que tienen una preparación específica y capacidad de adaptación a variadas circunstancias.

Los responsables de HEZIBIDE ELKARTEA y de la Escuela P. Politécnica de Mondragón quieren plantar cara a los nuevos tiempos de recesión laboral, a la vista, sobre todo, de jóvenes capacitados que no encuentran la clásica «colocación», tan fácil antaño.

Salen ideas y proyectos de la más variada índole: trabajos de artesanía (cerámica, forja), cultivo del campo, invernaderos, reparación de electrodomésticos, fontanería y calderería, reparación de automóviles, etc., etc. ¡Y que a nadie se le caigan los anillos por eso!

Aquí habría que acomodar aquella expresión de «LA IMAGINACION AL PODER».

DE LA MEMORIA DE 1980

NUEVA CATEGORIA

1. En la vida de LIGA DE ASISTENCIA Y EDUCACION, el aspecto más sobresaliente del ejercicio que acaba de finalizar es la catalogación del CENTRO ASISTENCIAL por parte del INSTITUTO NACIONAL DE LA SALUD en la categoría de Hospital Comarcal del Nivel 3. Esta ha sido la culminación de incontables esfuerzos y prolongadas gestiones para obtener por parte oficial el reconocimiento de una realidad, por otro lado incontestable.

De todos modos, ahí está, y en adelante, a la satisfacción de ver reafirmada nuestra labor, se une el que el citado reconocimiento lleve consigo nuevas exigencias. No resulta excesivamente preocupante si tenemos en cuenta que adelantándonos al citado espaldarazo habíamos avanzado ya en la asimilación del Centro en los aspectos que pueden serlo, al funcionamiento de una empresa razonablemente gestionada, porque en definitiva, estamos plenamente convencidos de que un hospital en su desarrollo y comple-

jidat organizativa y tecnológica es comparable en muchos aspectos a una empresa aunque con algunas particularidades:

- que integra diversidad de fines: asistencia, docencia, etc., y comporta una gran complejidad de funciones: asistenciales, hoteleras, administrativas, etc.
- que el servicio es permanente y continuado y presenta puntos de actividad no siempre programables.
- que su producto es difícilmente medible, puesto que los servicios que presta son altamente personales.
- que agrupa gran diversidad de categorías profesionales, con el agravante de que existe, como en ninguna otra empresa, una dualidad de autoridad: la jerárquica y la técnica, lo que conlleva importantes dificultades organizativas y funcionales.

En definitiva, no existe ninguna base técnica en qué apoyarse por lo que los hospitales deben ser de-

ficitarios. Es por ello que afirmamos sin vergüenza que los hospitales, como toda organización, para sobrevivir deben tener, aparte de su rentabilidad social, una adecuada rentabilidad económico-financiera, que debe quedar plasmada en la obtención de beneficios.

MEDICINA FAMILIAR

2. Durante muchos años se venía sintiendo la necesidad de coordinar las distintas prestaciones en el área de la salud.

En el presente ejercicio, por lo menos a nivel cooperativo y desde un punto de vista institucional, se ha avanzado en dicho sentido con la integración de la Medicina de Familia de Mondragón (Erdiko-kale) en LIGA DE ASISTENCIA Y EDUCACION, posibilitando y facilitando un flujo de información y por lo tanto, de mejor atención al paciente desde la perspectiva de medicina del primero y segundo escalón, como se les viene llamando. A partir de aquí, queda ni más ni menos el que las relaciones interpersonales y técnicas continúen por la vía que institucionalmente se ha abierto con la citada medida.

RESPUESTA SATISFATORIA

3. Respondiendo a la presión en la demanda de servicios que se venían produciendo a finales de 1979, se ha acordado y se ha ejecutado por parte de LIGA DE ASISTENCIA Y EDUCACION la ampliación del Centro Asistencial hasta alcanzar la no despreciable cantidad de 80 camas, acercándose de este modo a lo que se estima una dimensión óptima como Centro Comarcal.

Por último, y a pesar del risueño panorama dibujado hasta el momento, no podemos menos que hacer una llamada de atención hacia la decreciente participación en los servicios de LIGA DE ASISTENCIA Y EDUCACION (División CENTRO ASISTENCIAL) por parte de los beneficiarios de LAGUN-ARO, llegando a utilizarse menos que la mitad



en lo que a consultas se refiere, y bastante menos que la cuarta parte en cuanto a hospitalización.

LIGA DE ASISTENCIA Y EDUCACION está convencida de los límites que necesariamente deben establecerse a la utilización de los medios que ofrece. Es evidente que el Centro Asistencial no se halla, ni lo estará nunca, capacitado para proporcionar una alta especialización que por definición se escapa a las posibilidades de un Hospital Comarcal, entrando de lleno en cambio, en la de un Provincial o de Base.

Pero es evidente que como tal Hospital Comarcal, L.A.E. a través de sus consultorios de medicina familiar y Centro Asistencial, puede dar satisfactoria respuesta al 95 por ciento de las necesidades sanitarias que se presentan en nuestra vida cotidiana.

El desaprovechar unos medios razonables (y comparativamente excelentemente administrados) y personas con conocimientos y capacidad, equivalentes por lo menos al de otras instituciones asimilables, podría calificarse cuando menos como de una grave irresponsabilidad social.

RESPONSABILIDAD COMUNITARIA

4. Para finalizar, entendemos se están poniendo todos los medios necesarios para prestar una mayor cantidad y una mejor calidad de servicios, pero la ventaja que aquí tenemos y en otras organizaciones (paraestatales incluso no existe, es que a partir de los propios usuarios pueden mejorarse las deficiencias de los servicios prestados en el mismo momento en que éstos, en legítimo ejercicio de su derecho y de su responsabilidad, señalen las irregularidades y deficiencias que puedan existir.

Porque en definitiva, no nos olvidemos, el Centro Asistencial es de todos los cooperativistas.

J. GARAY

EUSKARAREN PREBISIOAK BETE BEHAR DITUGU

Urte berrian sartuak gaudelarik, LAN KIDE AURREZKIAK eta aurrera egin nahi duten guziek ere, bere plangintza egina dute dagoeneko. Eta beharrezko, 1981 urte beldurgarri hau (ekonomilariet diotenez) gainditu nahi baldin bada.

Azkeneko urte hauetan, ekonomi alorrean, suntsitzeko arriskuan bago, are gehiago euskaradun kulturaren alorrean.

Euskaradun diogu; izan ere, euskararik gabe ez bait dugu Euskal-Herririk.

Diktadorearen garaian zorrozki defenditzen genuen «euskara aber-tzaletasunaren ezagugarririk garrantzitsuenetako bat zela». Eta askok buru-belarri sartuak ibili izan ginen geure hizkuntza nolabait menperatu arte. Gaurregun aldarrikatzen dena, hots, euskara gure **Hizkuntza Nazionala** dela, orain hamar-hamabost urte ere, hori bera pentsatsen eta barreiatzen genuen, geure neurrien arabera.

Idea hauek, hain zuzen, eman ziguten adorea eta kemena aurrera egiteko. L.A.-ko araudietan ere, euskara hizkuntza ofiziala dugu (4gn. artikulua).

Baina aspaldiko bolara honetan, geure baitan, galdera bat darabilki-gu jira-biraka ezin uxaturik: L.A.-k 1985 urterako beteko al ditu euskarari dagozkion prebisioak, hots, lankide guztiok euskaraz mintzatzeko eta idazteko gai izatea?

Diru aldetik, amorro bizian ikusten ditugu sail eta bulego bakoitze-

ko ekipoak, bere prebisioak bete ahal izateko. Euskararen prebisioetan beste horrenbeste gertatzen al da?

Aurreko urteetan, goizean goiz ematen genituen euskarazko klaseak, bai Zentralean, baita bulegoetan ere (Aztertze dago zer-nolako ondoren izan duten). Aurten bature ez. Bakoitzari askatasuna eman zaigu nahi dugun lekuan ikas ahal izateko. Hala eta guztiz ere, ez dut uste L.A.-ko lankideak berreuskalduntzeko bide egokia denik.

Pasiboa (dirua alegia) eskuratze-ko egiten diren eginahalak, ez dira nolanhikoak arranoa! baita kontu zorrotzak eskatu ere. Bego. Baina, beste hainbeste gertatzen al da euskararen arloan? Planifikazio sakon, serio eta bulartsu bat egin behar du L.A.-k lankide guztien laguntzarekin, guztiok euskara guregana dezagun. Bestela jai dugu. Ekonomia lur jota omen dago, politika beste horrenbeste eta euskara, berriz, HIL ZORIAN!! Hiruretatik lan eskergena, euskara birpiztea, zalan-tzarik gabe.

L.A.-n, 1985rako, euskara errotu behar dugu. Bernat Detxeparek 1545gn. urtean bota zigun desafioa («Euskara ialgi hadi plazara»!). Bete behar dugu. Horrela izanez gero, ez bestela, aldarrika dezakegu ozenki harrokeriaz eta egiaz:

EUSKADIKO KUTXA garel!

JOXE JOAKIN
IRIGARAI
(C. L. P.)

Dirua, Dirua... baina, zertarako?

P. LETONA



PASOTEN ARRAZOIAK

Gaurko gazteek lanik egiterik, ikasterik ez dutela nahi, askotan entzuten da. Ez dakit hori egia den ala ez. Baina egia baldin bada ere beste hau galdetu beharko dugu: Zergatik ez dute nahi? Zer ikasi dute guregandik horrelako jokaera izateko? Gure giroa eta inguruak ikusi eta ikasketak egiteko gogo bizitu edo moteldu egingo ote zaie gero?

Ez gazteak, ez pasotak arrazoi dena daukatenik ez dut uste; baina dena gezurra dela ere ezingo dugu esan. Ez ditugu gauza denak batera erabiliko, bestela orrialde hau baino askoz ere gehiago beharko genuke. Eta hemen, han eta hor entzundako arrazoi batzuk:

—Zertarako lana egin? Beti ariniketan, zein gehiagi izan, bai ikasgelan eta bai kanpoan; hori al da bizitzea?

—Gero eta diru eta ondasun gehiago bai; baina hori al da bizitzea?

—Etxeak ondo jarrita bai, baina bertan egoteko astirik ez?

—Seme-alabentzat gauza denak, nahi duten dena, baina elkarrizketa eta hartakotzat elkar hartu, pizka bat maitatu, noiz?

—Auto handiak eta kamino txikiak, bainugela ederrak eta urik ez; jostailu garestiak eta jostatze tokia falta...

—Zertarako estutu eta larritu, goiz jaiki eta hiru tokitan lana egin...? Zein bizi da hobeto: gutxi egin eta osta-ostan bizi dena edo denetik euki eta erabiltzeko astirik ez duena?

Munduan barre egitea beharrezkoa da; pasotak gure presari barre egiten dioten eta hori egiteko arra-

zoirik ez dutelakoan egotea baino, zerbait ote duten begiratzea ez da txarra izango.

ONDO BIZI

«Ondo gaude ba oraintxe» entzun izan dugu. Hura edo bestea ondo bizi dela, hobeto bizi behar lukela... Zenbat horrelako!

Baina zer da ondo bizitzea? Edonork hiru egarri baditu: Dirua, boterea eta atsegina. Edozein eukitzeko dirua beharrezkoa da. Baina diruak bakarrik ez du nahikoa izan behar. Alferrik asko euki oraindik nahiko daukanik ez dut inon ikusi.

Batak dirua, jan eta edateko, ibiltzeko eta aberatsa izateko bakarrik. Besteak boterea eukitzeko, atsenden gehiago izateko. Nire bihotzeko gogo den-denak asetzeko. Baina hori al den biderik egokiena ere noizbaitean galdetu beharko dugu.

NEURRI BAT

«Diru gabe inora ez zera joango», entzungo duzu eta egia da. Baina diru soil soilaz ere ez urruti. Ezer ez daukana ez da ondo bizi; egia. Baina asko euki arren, horri bakarrik begira bizi dena ere ez nuke esango ondo bizi denik.

Gure diruza etasunari neurri bat jartzen ez badiogu, zelekeria bihurtuko zaigu. Dirua beharrezkoa izan arren baita elkarrekin bizitzea, lanpostuak sortzea, barre egitea, patxada antzean bizitzea... ez dira behartasun gutxiago daukatenak. Diruan baino beste zerbaitzuetan gure helburuak jarriko bagenu, hobeto biziko ginelakoan nago». Baina dirua ere behar beharrezkoa da». Bueno...

