

T.U.

Trabajo y Unión

lankide

Nº 254

OCTUBRE 1982

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

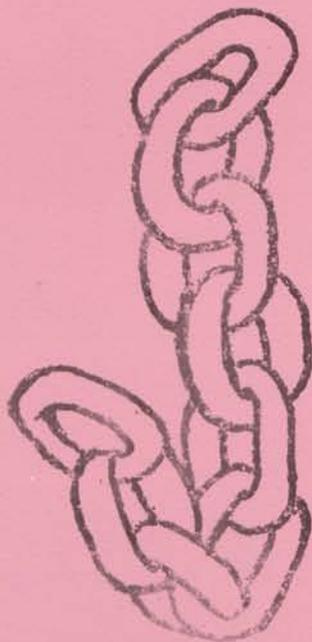
Redacción y Administración: ESCUELA PROFESIONAL POLITÉCNICA Apartado 23 MONDRAGON (Guipúzcoa) • Imprime: Ind. Gráf. GOYERRI-Zumárraga • Dep. Legal S.S. 57-1970

hemen eta orain

Hogeitasei urte ibili ondoren, aro berri baten atondoan gaudela esan dezakegu. Eta, dakigunez, aro bakoitzak, ekintza berriak eta tresna bereziak eskatzen ditu.

Gizonengan dugun sinismena berriztuzeko, biharko bideak prestatzeko, gogoeta eta elkarhizketa beharrezkoak zaizkigu.

Eta hemendik datorkigu gure Taldearen «Biltzar» moduko bat egiteko aukera, gure nortasuna sendotu eta gaurkotzeko.



La vida de todas las obras creadas por el hombre tiene forma ondulante. La línea de la vida de las cosas es sinuosa. Unas veces hay crestas y otras hay valles, como en el electrocardiograma o en el sismógrafo. La uniformidad rectilínea equivaldría a la muerte.

Nuestro grupo cooperativo unas veces está en alza y otras en baja; y es bueno que, dentro de ciertos límites, oscile la tensión cooperativa de los que en él nos movemos.

Quizás ha llegado el momento de detenernos en el camino y mirar hacia atrás para seguir mirando adelante.

Podría ser altamente formador y educativo una especie de congreso cooperativo del grupo Mondragón, que desde una perspectiva histórica, filosófica o ideológica, antropológica y económica, estudiara y analizara el pasado y el presente y sobre todo el futuro de nuestro grupo.

NON ZER

Hemen eta orain	1
Berri Laburrak	3
Una experiencia en el Sector Agrario: Lana, S. Coop.	4
La Educación Sanitaria	6
Desde las Cooperativas de LEA-ARTIBAI	9
El mítico Japón (y V)	
Jesús Larrañaga	10
La Formación: El pasado, el presente y el futuro de las cooperativas	14
Eraikintza Sektorea Euskal Herrian (I) Josu Irigoien	16
La Familia y el Centro Escolar	18
Kooperatibistaren plaza	
Comisión de Mujeres de Ularco	18
Beti aristokrazia	
Pablo Letona	20

hemen eta orain

Para la gente joven que no ha vivido la génesis y el desarrollo del movimiento podría ser interesante y tremendamente educador.

Podría tener también interés porque podrían aparecer o darse nuevas cabezas pensantes, jóvenes con nuevas inquietudes que pueden enriquecer nuestro acervo de ideas, y de proyectos, y de hombres, que tampoco sobran.

Todos los días hay algo que revitalizar con nuestras ideas y acciones. ¿De qué vive una cooperativa? Sencillamente es una estructura económica en la que se mueven unos hombres, entre los que reinan unos lazos peculiares de relación societaria; y se distingue de toda otra empresa productiva, precisamente, en los lazos de relación que existen entre las personas que componen la sociedad.

Entonces, hay que cuidar esas relaciones que deben ser democráticas y solidarias.

La atención al hombre en una cooperativa es fundamental si queremos que esa empresa funcione como cooperativa.

Si nos hemos embarcado en esta forma de organización de empresa es porque la creemos superior en cuanto a calidad humana en la relación de sus miembros respecto a una empresa convencional de las hasta ahora existentes.

Las relaciones verticales y horizontales se acercan más al respeto a la autonomía personal del trabajador. Creemos también que es una opción más personal y voluntaria.

El espíritu de una cooperativa se puede resquebrajar cuando en el exterior no existen opciones de trabajo. Si hubiera muchas posibilidades de colocación los que estuvieran en una cooperativa lo harían con una sensación de voluntariedad mucho mayor.

El hecho de que si se deja esto no hay más, me obliga a quedarme y me resta libertad y esto puede resentir el espíritu cooperativo. Por ello necesitamos que la crisis económica se supere para que los descontentos puedan contar con nuevas opciones, mejores para ellos, a nuestro experimento de 25 años, y en cada cooperativa se queden aquellos que quieran, al ritmo y en los principios que hasta ahora lo hemos hecho.

¿DE QUE VIVE UNA COOPERATIVA?

Sencillamente de unos hombres que piensan en cooperativo, esto es, en trabajo solidario, libremente asumido.

Nuestra tensión vital como cooperativa se sustenta en una reafirmación de principios y es conveniente que de vez en cuando se repitan,



no sólo a título individual, sino como reafirmación colectiva, de forma sonora, pública, agitada y debatida. Y desde este punto de vista resulta altamente atrayente la idea de un congreso cooperativo, que revuelva ideas, que las airee y que resistan el agite dialéctico qua al fin es su medio.

Otra cosa es que nuestras unidades de producción funcionen mejor porque hemos aclarado unas ideas. Eso posiblemente funcionará a ritmo de las circunstancias de mercado; a ritmo de renovación tecnológica, a golpe de millones, pero también a fuerza de decisión, de las ganas que se pongan en ello. Incentivar esas ganas se hace con dinero, por necesidad o/y con espíritu. Seguramente, hacen falta las tres cosas.

Debemos dar importancia a lo que realmente tiene; y en este momento tiene importancia el futuro de nuestras empresas, que al fin, de ellas vivimos. Si no hay gente que asuma responsabilidades de dirección y gerencia, de renovación técnica, de estudio y creatividad e imaginación, vamos a pasar verdaderas dificultades.

Es más cómodo decir que las responsabilidades las tome otro más competente. Se trata de eso, de hacer, otro más competente, al fin, nuevos hombres que den respuesta al futuro o que creen el futuro.

Y esto no es sólo para los de arriba. Para los que estamos un poco más abajo también.

«El Cooperativismo bien entendido es una convocatoria para una acción promotora, que a la vez deberá llevarse a cabo con la servidumbre a los valores morales, y por consiguiente, en el marco de los imperativos impuestos por la libertad, la justicia social y la solidaridad, democráticamente dosificados y regulados».

(Don José María Arizmendiarieta)

EN MARCHA EL PLAN DE FORMACION COOPERATIVA

Según informó T.U.-Lankide en su día, el Consejo Rector de Caja Laboral Popular aprobó, en sesión celebrada el 26 de febrero de este año, el Proyecto de recuperación de la Casa-Torre de Otalora, en Aretxabaleta, en el que se prevé instalar un Centro de Formación empresarial y cooperativa.

Al margen de la recuperación arquitectónica del edificio, es necesario comenzar a diseñar los programas de formación que constituirán el núcleo de su actividad. Estimando que el tema requiere un período adecuado de puesta a punto, se ha abordado dicha labor de elaboración, nombrando un responsable y esperando que en breve plazo puedan llevarse a cabo las primeras sesiones prácticas con miembros de Consejos Rectores de las Cooperativas.

PRESENTACION COOPERATIVA DE LA OFICINA DE CLP EN MADRID

El pasado día 1 de Octubre tuvo lugar un acto de presentación de la Oficina recientemente abierta al público por Caja Laboral Popular en el madrileño Paseo de la Castellana.

Dicha presentación, presidida por Alfonso Gorroñoitia, estaba dirigida prioritariamente al mundo cooperativo, asistiendo al mismo significativos representantes del Movimiento Cooperativo.

El núcleo central del acto lo constituyó la conferencia dictada por José Luis del Arco, maestro de cooperadores y amigo de nuestra Experiencia, sobre el tema del Complejo Cooperativo de Mondragón, con el título «La Obra de un hombre», de la cual se recoge un extracto en este número de T.U.-Lankide.



Una experiencia en el Sector Agrario: LANA, S.COOP.

(I) Situación del Sector Agrario en la Cuenca del Deba

Baserria, lurgintza eta bere arazoak ez dira askotan gure aldizkarian agertzen, gure tar-tean eta hitzez bere garrantzia aitortu arren.

Utsune hau nolabait osatzeko LANA koope-ratibari eskatu diogu irakurle denok jakinaz joan gaitezen zertan dátzan arazo eta irten-bide hauek.

Zér erantzun ematen ari diren jakitea de-nontzat ona izango da; batetik beste arlo batzuk zer egiten duten jakiteko, bestetik zer erantzun eman dezakegun ere bai.

Referirse a la situación del Sector Agrario en esta zona geográfica, es lo mismo que realizar un análisis de situación de las unidades de producción típicas que lo forman; esto es el «Caserío».

Con el gran desarrollo del Sector Industrial producido a partir de los años 1950-1960, coincide una de las épocas de mayor estancamiento del Sector Agrario en esta zona geográfica, conduciendo al Caserío a una situación especialmente difícil, que, en muchos casos, se presenta con caracteres de irreversibilidad.

En general esta situación podemos definirla por los siguientes rasgos:

- ★ Dimensión de explotaciones insuficientes para hacerlo rentable económicamente.
- ★ Producción orientada fundamentalmente al autoconsumo.
- ★ La mayoría no poseen especialidad productiva.
- ★ Carencia absoluta de proyección cara al mercado.
- ★ Desprofesionalización creciente por falta de incentivos en los más jóvenes.
- ★ Envejecimiento progresivo de la mano de obra.
- ★ Estructura familiar donde las decisiones se toman de forma personal, anulando en muchos casos los deseos de cambio en los más jóvenes.
- ★ Necesidad de grandes recursos financieros para transformar las explotaciones.

Todo esto unido a una carencia de mínimos servicios sociales y asistenciales, presentaban a este sector en un nivel socio-económico muy relegado con respecto al Industrial. La consecuencia de todo ello es un abandono creciente del Caserío para integrarse en la Industria.





A su vez y como consecuencia de este abandono de las tierras para fines pecuarios u hortícolas, éstas fueron cubiertas de pinos, especie arbórea que permite al propietario dedicarse preferentemente a otra actividad y le presenta una rentabilidad económica más o menos aceptable y en un plazo de tiempo relativamente corto.

Las masivas plantaciones de pinos traerían al transcurrir el tiempo un grave problema, al coincidir una gran abundancia de esta especie en edad de tala con una fuerte recesión de los sectores que mayoritariamente lo consumían en su forma menos elaborada o sea, en tabla o tablón.

En este contexto y con la intención de abordar mejoras inmediatas y a largo plazo en el Sector y en la zona geográfica de influencia, nace LANA, S. Coop.

SU FUNDACION Y FILOSOFIA

La Cooperativa Lana (Leniz ta Aloñako Nekazari Alkartea).

Se funda el año 1960 como iniciativa de D. José María Arizmendiarieta y el apoyo de un grupo de baserritarras del Alto Deba.

Conscientes de la situación del Sector y animados por los éxitos que estaban teniendo las Cooperativas Industriales, deciden crear una Cooperativa Agraria a imagen de aquéllas, **esto es con una óptica claramente empresarial**, rasgo que siempre diferenciará a LANA con respecto a otras Cooperativas que ya venían funcionando en el Sector fuera de nuestro Grupo.

En consecuencia, desde su fundación demuestra una clara intención de hacerse rentable con las actividades que emprende para de, esta forma, incidir eficazmente desde el punto de vista social.

No cabe duda de que a lo largo de su historia, la Cooperativa, marcado por su propio desarrollo, ha dado una respuesta social valorada en diversa forma por sus socios: Aquí incide de forma notable todo un proceso de evolución del Caserío, de su respuesta a unas necesidades crecientes de consumo y nivel de vida, de su viabilidad como unidad de explotación económica, o bien de su abandono para incorporarse a otros medios generalmente industriales.

LANA, fiel a la filosofía con que fue fundada, ha realizado su propia política agraria, intenta responder a las necesidades más acuciantes de sus socios en los diferentes momentos de su historia, pero con el horizonte claro de potenciar y apoyar a aquéllas que desean «VIVIR» del Agro, y presentan unas condiciones mínimas de viabilidad empresarial con sus explotaciones.

De esta forma y ya desde sus comienzos, se enfocan sus actividades bajo tres líneas de acción y que además son consecuentes con los fines que de forma genérica se recogen en los Estatutos Sociales:

- ★ Industrializar la materia prima producida por sus asociados.
- ★ Crear los servicios necesarios para cubrir el vacío que desde este punto de vista se daba en el Sector.
- ★ Incidir progresivamente en el cambio de la estructura de explotación de sus asociados.

En los diferentes momentos LANA ha procurado cumplir con estos fines y ha demostrado capacidad de adaptación y respuesta a los problemas más acuciantes del sector agrario.



II. Arteriosclerosis y factores de riesgo



La arteriosclerosis es una enfermedad multifactorial dependiente. ¿Qué quiere decir esto? Que su presentación va a depender de la presencia de varios factores, que por sí solos algunos no constituyen enfermedad, pero que van a condicionar la aparición de la misma. Son los llamados factores de riesgo. Por ejemplo, el fumar no está considerado «per se» como enfermedad, sin embargo es factor de riesgo de primer orden del cáncer de pulmón.

Los estudios estadísticos de la regresión múltiple se han utilizado para estudiar los distintos factores asociados, incluso de una gran complejidad. Así por ejemplo, en la bronquitis crónica se sabe que actúan como factores de riesgo no sólo el fumar sino situaciones tan dispares como el status socioeconómico, la polución ambiental, la latitud, humedad..., pueden jugar un papel importante en la génesis de la enfermedad.

DATOS EXPERIMENTALES

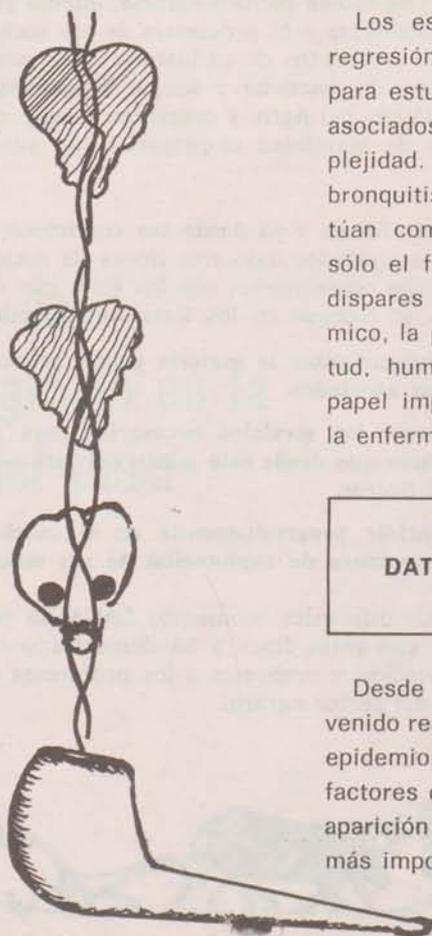
Desde los años cuarenta se han venido realizando múltiples estudios epidemiológicos intentando ver qué factores de riesgo condicionaban la aparición de arteriosclerosis. El más importante de todos es el rea-

lizado en la ciudad de Framingham (Massachusetts) con unos 28.000 habitantes, cuyos 2/3 de población fueron objeto de una revisión cada 2 años durante 20 años, analizando los siguientes factores de riesgo: sexo, edad, colesterol, tensión arterial, diabetes, obesidad, tabaco, anomalías del ECG, actividad física, antecedentes familiares de enfermedad coronaria...

Así se pudo saber y valorar el papel especial de cada factor de riesgo, y se pudo ver que la combinación de varios factores de riesgo, como el ser fumador, hipertenso y tener el colesterol alto, incrementa las posibilidades de padecer la enfermedad coronaria.

El valor predictivo de dichos valores ha sido comprobado reiteradamente en estudios posteriores y no hace mucho se ha puesto en circulación un «Calculador de riesgo coronario» el cual en función de la edad, de la cifra de colesterol en sangre, de las cifras de tensión y de si es o no fumador, permite estimar el riesgo de desarrollar una coronariopatía en el curso de los próximos años.

Los estudios epidemiológicos han evidenciado que hay tres factores de riesgo de suma importancia cara a la arteriosclerosis: HIPERTENSION, TABAQUISMO, HIPERCOLESTERINEMIA. Son los llamados factores de riesgo mayores.



LOS FACTORES DE RIESGO EN EUSKADI

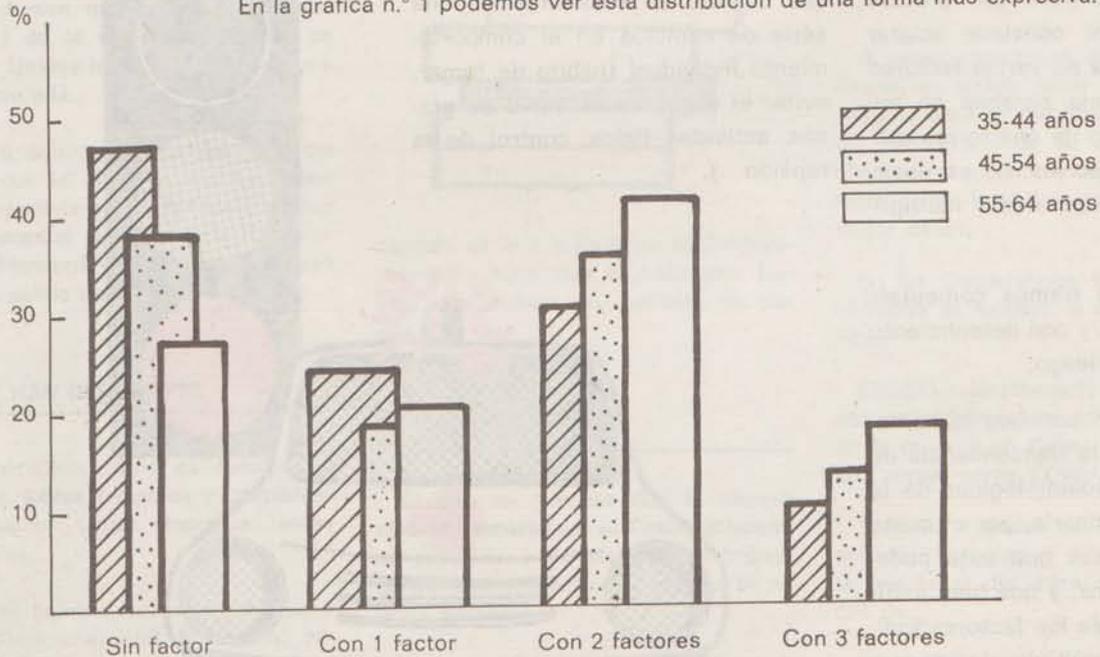
Por supuesto que hay otros, los llamados menores, que no tienen tanta importancia: diabetes, elevación de triglicéridos, obesidad, anticonceptivos, vida sedentaria..., pero que tienen un efecto aditivo si se presentan con alguno de los mayores.

En el cuadro n.º 1 podemos ver la distribución porcentual de varones de 35-64 años según el número

de factores de riesgo (incluimos otro factor de riesgo, la diabetes).

FACTOR DE RIESGO	35-44		45-54		55-64		TOTAL	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Sin factores de riesgo	215	45,7	186	41,2	43	41,2	444	41,3
Con 1 factor de riesgo	102	21,7	81	18,0	28	18,3	211	19,6
Con 2 factores de riesgo	129	27,4	152	33,7	55	35,9	336	31,3
Con 3 factores » »	23	4,9	29	6,4	26	17,0	78	7,3
Con 4 factores » »	1	0,3	3	0,7	1	0,7	5	0,5
TOTAL	470	100 %	451	100 %	53	100 %	1.074	100 %

En la gráfica n.º 1 podemos ver esta distribución de una forma más expresiva.



GRAFICA N.º 1

La Educación Sanitaria

* *

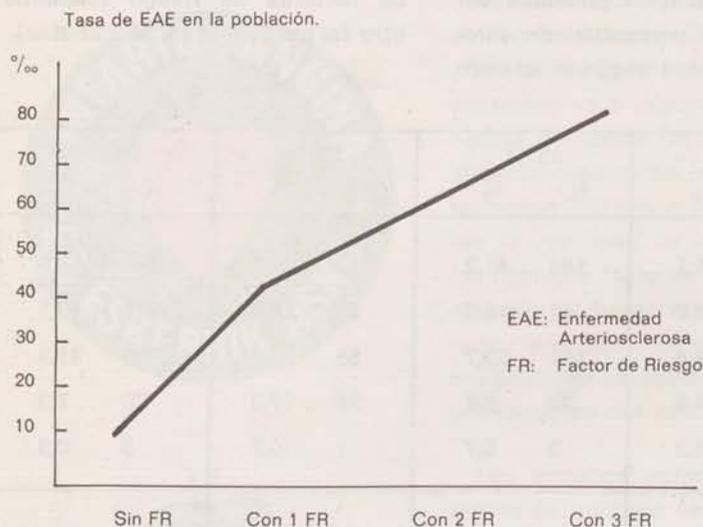
Vemos pues que de 1074 varones de 35 a 64 años, y elegimos este grupo de edad porque es el de más riesgo, el 58,7% tiene uno o varios factores de riesgo.

En la gráfica n.º 2 podemos ver cuál es la relación entre enfermedad arteriosclerótica (abreviadamente EAE) y factores de riesgo.

«Cuando examinas a un hombre por enfermedad en su corazón, él tiene dolor en su brazo, en su pecho, en el lado de su corazón, se dice de esto: Es la WJD-enfermedad. Entonces tú dirás de esto: Es algo que entró por su boca; es la muerte que se aproxima a él».

PAPIRO DE EBERS
(1.500 a. de C.)

La tarea es ardua pero no imposible. La experiencia de Finlandia es un claro ejemplo de que se puede luchar, y lo que nos llena de optimismo, vencer.



GRAFICA N.º 2

La gráfica es lo suficientemente expresiva como para que precise explicaciones. Si conviene aclarar que la presencia de varios factores de riesgo en una persona no aumentan el riesgo de una forma aritmética sino exponencial, es decir, tienen entre sí un efecto multiplicador.

concienciación de la población y que debiera de traducirse en una serie de cambios en el comportamiento individual (hábito de fumar, evitar el consumo excesivo de grasas, actividad física, control de la tensión...).

Próximamente iremos comentando por separado y con detenimiento cada factor de riesgo.

Para terminar por hoy quisiéramos insistir en la trascendencia de los estudios epidemiológicos de la enfermedad coronaria, por el coste de vidas humanas que este padecimiento ocasiona, y que bien justifica el análisis de los factores individuales y de múltiple riesgo que pueden evitarse con una adecuada



DESDE LAS COOPERATIVAS DE LEA - ARTIBAI

AIRES DE RENOVACION

LO OCURRIDO ULTIMAMENTE

Ha ocurrido que el Cooperativismo revivido bajo el empuje de D. José María en Mondragón y extendido a su alrededor, ha sido muy aireado en periódicos de aquí y de más allá.

Hace cosa de un mes D. Ramón Tamames, que aunque no sea otra cosa, es por lo menos muy conocido, dedicó en un periódico de Bilbao un largo comentario al Cooperativismo incubado en Mondragón.

Hace unos días, TVE dio una sesión dedicada al mismo asunto, con intervención muy lucida de hombres muy conocidos entre nosotros.

Recientemente también, otro periódico de Bilbao reproducía en resumen (¡¡un resumen que ocupaba toda una página!!) de lo que un periodista de Estados Unidos había publicado en una revista de allá.

Y para colmo, ese periodista decía que lo que le movió a escribir sobre el Cooperativismo de Mondragón, fue un documental que vio en la Universidad de Harvard. Como se ve, «el buen paño ha salido del arca».

LO QUE HAN DESTACADO

El americano, como es natural, recalca los éxitos tangibles y contables: tantos socios, tantas empresas, tantas sucursales...

Pero el hombre se mete también a dar explicaciones del fenómeno. No sólo del fenómeno cooperativo reverdecido en Mondragón y cercanías, sino el Cooperativismo en general. Más aún. Se mete a exponer la base doc-

trinal del Cooperativismo y cita nada menos que a John Stuart Mill, el famoso economista, contemporáneo de Marx y anterior a los de Rochdale.

También hablaba el Sr. Tamames de la doctrina Cooperativista y no le parecía mal. Según Stuart Mill (y esto es lo que destacaba el americano en la doctrina cooperativista) «la asociación de trabajadores en condiciones de igualdad, poseyendo colectivamente el



capital» es lo que da bríos al Cooperativismo y hace que el trabajador trabaje con interés sin conflicto de clases.

¿Y EL ESPIRITU?

Si uno se quedara con la exposición del americano, el Cooperativismo se reduciría a un sistema de trabajo donde se aprovecha al máximo el interés personal.

Sería la filosofía de quien dijera a unos compañeros: Amigos, unámonos porque así todo lo que producimos queda para nosotros solos.

D. José María se elevaba más. Admitiendo las ventajas aun materiales que en teoría por lo menos ofrece el cooperativismo, él señalaba la RAZON por la que debía funcionar la organización cooperativa. Esa razón era la SOLIDARIDAD.

Más aún. Daba la razón de la solidaridad: La DIGNIDAD del hombre, criatura de Dios y llamado a ser hijo de Dios.

Aunque el americano no destaque esto último, por lo menos lo cita, como posible motivo fundamental.

FORMAR COOPERATIVISTAS

Por eso era tan insistente D. José María en que «antes de crear cooperativas, hay que formar cooperativistas».

A veces piensa uno que en las Cooperativas puede pasar lo que puede pasar a algunos conductores, que van tan satisfechos de su coche, que se olvidan de echar combustible. Es molesto tener que detenerse y además soltar dinero...

En las Cooperativas también puede olvidarse el renovar la carga de espíritu.

EROSKI recientemente ha organizado con la colaboración de especialistas en la materia un Curso para educar sus socios como CONSUMIDORES.

También abundan (o por lo menos suenan) Escuelas y Seminarios para la puesta al día, para dominar técnicas de...

En cambio no suenan para sembrar las ideas motoras del cooperativismo, resumidas por D. José María en HOMBRE, TRABAJO Y SOLIDARIDAD.

LA GENTE SOMOS RECURSO



JAPON

Superficie . . . 370.000 Km.²
Población . . . 120 millones de habitantes

LA ESTACION CENTRAL

La gigantesca estación ferroviaria de Tokio es lugar obligado de cruce de millones de japoneses que, afanosos, inquietos, febriles, se encajonan en miles de trenes que les distribuyen por los alrededores de la ciudad. Todo funciona con rigor y precisión, como si una mano oculta guiara los pasos de esos andarines del asfalto. Se mueven programados por la acción inconsciente de la tradición y la biocultura del orden y la disciplina.

La limpieza y el orden son parte inseparable de su supervivencia. A un pueblo que vive en la disciplina con naturalidad, sin sobresaltos, se le supone capacidades latentes, valores potenciales que actúan en la construcción de una nación floreciente.

El milagro japonés no es obra de unos seres excepcionales, de unos paranoicos del poder político y económico; es más bien obra de un colectivo consciente de que su gran fuerza salvadora son ellos mismos, SU GENTE.

Nuestra intérprete KARUBE, se desliza rauda, impasible, segura, por los recovecos de la estación; el paso justo, el cruce obligado, el andén preciso, la hora exacta. Me ve perplejo, aliquebrado. Sonríe con dulzura. Se siente interpelada de algo

que le es espontáneo y, a la vez, vital. Son una inmensa columna humana, y el desorden es su ruina; el orden su salvación.

«¿Le extraña?». Pues sí, le contesto. «Tenga en cuenta que somos en torno a 120 millones de personas y nos tocan pocos m.² por persona. Somos dependientes en un 96 % en energía; prácticamente toda la materia prima la importamos. Como ve, el panorama no es nada halagüeño. Sólo quedamos nosotros, nuestra inteligencia, en suma; le diré que en el Japón LA GENTE SOMOS RECURSO».

Y ¿dónde no? Bien; mas en cada país los resultados son bien diferentes. Retrocedo en mis pensamientos, posado sobre el asiento del vagón. Recorro, en segundos, el panorama de nuestro país. Condiciones similares, quizá con mayor holgura en recursos, pero poco más. Creo recordar haber oído a Ortega y Gasset sobre «la cultura de la pereza». ¡Vaya referencia! Pienso que quizá el material genético de nuestro pueblo, amasado en la hormigonera de la historia, configura esta personalidad nuestra, amante de lo horizontal y de «que hagan ellos» o «que inventen ellos». Fatal la tendencia a la cesión a terceros, pues en cediendo los problemas, se cede el poder. Pueblo en continua búsqueda del personaje carismático y salvador. Alguien, o algo, que nos deje tranquilos.

Bueno; me he desconectado de la Karube. Un revoltío de pensamientos, danzan en mi cerebro. Se acabó la cabezada, la fuga momentánea. La Karube salta del vagón, aprieta los talones y nos deja en la cuneta. Grácil y elástica, se ejercita diariamente en la cita con el tiempo. Y aquí los segundos son oro.

LA SELECCION DE PERSONAL

La alta capacidad competitiva de una empresa y de una nación está en la calidad de sus hombres y,



JAPON (y V)

ANAGA

como decía el fundador de la Matsushita, «una empresa, como un todo, no es mejor que la gente que en ella anida». La cuestión se plantea en la forma de alcanzar esta calidad, que es algo más que sola capacidad profesional. Y, de hecho, la escuela americana y la japonesa son bien diferentes.

Los americanos recolectan sus recursos humanos, al menos los profesionales de «elite», tanto de prestigiosas universidades como del mercado de profesionales hechos. En tanto que **los japoneses**, también por supuesto reclutan de universidades, pero menos hechos, y casi nunca o raramente del mercado de profesionales, del mercado de trabajo libre.

Tienen sus razones para actuar así. Desde su especial textura cultural y psicológica, a la idea clara de que los jóvenes menos trabajados, menos hechos, son más maleables para encarrillarlos, adoctrinarlos en los valores espirituales de la corporación. Les gusta encuadrarlos más crudos, limpios de polvo y paja, de ideologías contrarias al sistema.

Cuando un estudiante se incorpora a las filas de una Gran Corporación, sabe, como el monje, que sus votos son perpetuos, y que su vida toda está unida a la Compañía, hasta que la muerte laboral lo separe definitivamente. Y se explica, por la especial manera de la vida laboral y social en este país. La paga, en los primeros años, hasta al menos los 45 años, es función más de los años de permanencia que de la capacidad profesional, de los méritos y trabajos realizados.

En esa edad es cuando se decide su futuro. Si va hacia la alta dirección, se aplican condiciones particulares de sueldo, «status» y jubilación. Si es elegido como miembro de la alta clase dirigente, pertenece a la «nobleza managerial», y sus condiciones se alteran en términos importantes. No se jubila a los 55 años, más bien a los 65 y 70, entra en los clubs y prostíbulos de lujo de la famosa calle Ganza, pertenece a la élite del poder económico. Revestido de los honores propios de la clase privilegiada, gozará de las prerrogativas de los mandarines de la nueva era.

Si por el contrario se le encasilla en la clase media, no de alta dirección, quedará sujeto a las leyes generales de la tropa, sin especiales regalías y diferenciaciones. La frontera de los 45 años es clave en la ruta vital de los japoneses.

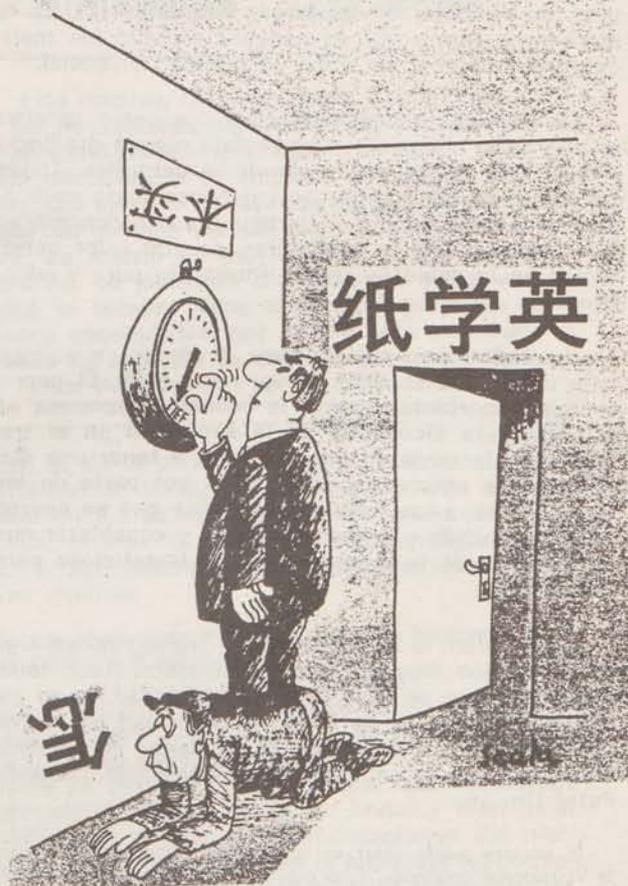
En América están de moda los llamados «head-hunter», los cazadores de cabezas —también empiezan a funcionar en España— como parte de su singular metabolismo competitivo. Es la caza del profesional forjado, del valor probado que se vende como mercancía cualificada en el mercado de valores profesionales. Es otra manera de entender la lucha por la primacía competitiva.

Son dos formas antinómicas de ir hacia el mismo objetivo: **disponer de la mejor plantilla profesio-**

nal. Los japoneses, integrándolos en su seno como savia permanente que se enriquece a lo largo de los años, por el «training», entrenamiento programado, y por la entrega absoluta y por vida a una causa; y los americanos por la movilidad y entrega por tiempos dados, lógicos con su esquema liberal. Los profesionales son una mercancía más; están en los plattos de la oferta y la demanda.

EL GRAN SECRETO: FORMACION Y MOVILIDAD

Las grandes Corporaciones tienen las ideas muy claras respecto a la política de Selección, Formación y Movilidad. Nada singular destaca en su estra-



tegia, salvo el hecho de que lo aplican de una manera sistemática y permanente a sus gentes, con la mira puesta en enriquecer, potenciar la capacidad humana: **su gran recurso**. Conscientes de que su futuro se juega en el saber, enfilan sus esfuerzos, de una manera decidida, hacia la potenciación de sus

EL MITICO

GENTES. La batalla del futuro se va a dar en el campo del saber, en el ruedo de la Ciencia. Es el gran desafío.

Nos acercamos a lo escrito sobre Matsushita. Esta gran Corporación considera vital e indelegable la formación de sus hombres en la doble vertiente: doctrinal y profesional. Ambas funciones las ejerce de manera orgánica, como un proceso más del coste de la empresa y, sin duda, el coste más fructífero.

Transcribimos: **Es obsesiva la preocupación por el entrenamiento, es el distintivo de los japoneses. Virtualmente, cada uno de los 200.000 empleados que trabajan para el grupo Matsushita, han sufrido un entrenamiento experimental. Todos los empleados de esta empresa, incluso ingenieros, contables, vendedores, empiezan con lo básico del negocio. Cada uno empieza vendiendo directamente, seis meses como vendedor de mercado. También montando en las líneas de montaje, en las tareas rutinarias (1). Es la manera, la forma útil de conocer en vivo los matices, sufrimientos, en suma, la realidad vivencial.**

La Matsushita considera la gente como recurso crítico de la compañía y no recluta ningún graduado sin el visto bueno de los servicios centrales. Todas las líneas de promoción son cuidadosamente analizadas en la sede central, y particularmente concentran el «training», que lo consideran de alto valor estratégico en la doble faceta de formación pura y adoc-trinación.

Peter Drucker, refiriéndose al deseo, a aceptación del CAMBIO, dice cosas como ésta: **El secreto más importante de toda la economía japonesa es la convicción psicológica de la seguridad en el trabajo y en la renta, lo que les lleva a tener una disposición de apertura y cordialidad, por parte de los trabajadores, a los continuos cambios que se operan en la tecnología y en los procesos, y considerar que un aumento de la productividad es beneficioso para todos... (2).**

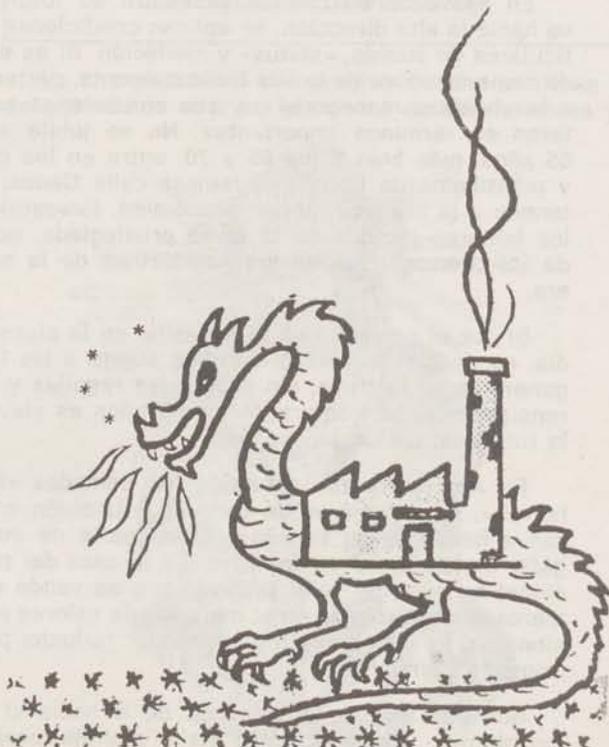
Ahora bien, la seguridad en el trabajo no es algo estático, sino muy dinámico y exigente. Aquí, tenemos el peligro de interpretar la seguridad en su aspecto pasivo; pero en ellos, la seguridad es activa, dinámica, de conquista diaria mediante el esfuerzo formativo. Tan es así que, líneas más abajo, continúa Peter Drucker:

El secreto puede estar en lo que los japoneses denominan la «formación continua». Esto significa que todos los trabajadores, incluidos hasta los más altos directivos, siguen siempre en este estadio de formación, como si fuera una parte de su trabajo, hasta el momento en que se retiran. Todo esto está en manifiesto contraste con lo que sucede en Occidente, donde sólo se dan estas prácticas de formación cuando alguien tiene que ser trasladado a otro puesto de trabajo. Nuestra formación tiene como objetivo la promoción. La de los japoneses está centrada en la mejor realización del trabajo.

En segundo lugar, los japoneses reciben esta formación no sólo para su puesto de trabajo, sino para todos los que están dentro de su mismo nivel, independientemente de lo alto o bajo que éste sea. Unos ejemplos:

- El hombre que trabaja como electricista, asistirá automáticamente a los cursos de formación que se impartan en todas y cada una de las áreas de su planta. Y lo mismo hará el hombre dedicado a la limpieza. Tanto el uno como el otro quizá seguirá estando en el mismo puesto toda su vida, hasta que se mueran o se jubilen. Su salario no depende tampoco exactamente del trabajo que están haciendo, sino que está en función de la prolongación de su servicio, de tal forma que el experto electricista puede ganar menos dinero que el hombre de la limpieza. Pero se supone que el uno y el otro están muy bien preparados para el trabajo que se efectúa en la planta, es decir, que en general se encuentran al mismo nivel que lo están para su propio trabajo.
- Se supone que un contable está formado o se forma a sí mismo, gracias a una variedad de innumerables cursos por correspondencia, seminarios o escuelas de reciclaje, que existen en todas las grandes ciudades, en todos y cada uno de los puestos profesionales, que se necesitan en su empresa tales como personal, formación o ventas.
- Me dijo en cierta ocasión el presidente de una gran compañía, que no nos podíamos ver esa tarde, porque tenía que asistir a unas sesiones de formación de soldadura, y no como profesor, sino como alumno. Este es un caso excepcional. Pero lo que resulta muy común es que el presidente de una compañía haga cursos por correspondencia sobre programación de ordenadores. Y, por supuesto, que esto también lo hacen los miembros más jóvenes de la empresa (2).

La movilidad constituye la estrategia básica en la configuración del sistema de gestión japonés. Tiene



JAPON (y V)

aplicación generalizada a niveles directivos, y la movilidad no se orienta, al menos en los planos de gestión, hacia la sola proyección de mayor especialización, sino al cambio de profesión, saltando de la producción a ventas, de ventas a contabilidad, en una palabra, haciendo movimientos cruzados, con la idea de romper la excesiva departamentalización, característica de la organización occidental.

El estilo de formación multi-disciplinar favorece la movilidad, atentando, en teoría, contra la alta especialización, si bien parece que también atienden a este aspecto, pero al menos en lo que es área de gestión, propician la formación heterogénea, aunque no sirva directamente, en un momento concreto, a la profundización de las materias que uno ejerce o domina.

A este respecto hay que señalar que, al menos la Matsushita, cada año, el 5 % de los empleados, de los cuales 1/3 son altos ejecutivos, son sujetos de rotación de una división a otra, y constituyen una parte importante de la línea de carrera hacia la cúspide directiva.

LA OTRA CARA DE LA MONEDA

Una de las razones que se aducen como factores de integración, estabilidad y aceptación del cambio para acomodarse a los vaivenes de la economía, es lo que denominan «el trabajo de por vida».

Más, ahondando en la materia, se observa que tal afirmación es verdad a medias, porque, a juzgar por las informaciones más detalladas sobre los sistemas de jubilación y posterior utilización de esta fuerza de trabajo, ponen a remojo eso que llaman «trabajo de por vida».

En efecto, las mujeres —que representan ya un 39 % de la población activa japonesa— forman el gran calzo, el ajustador por excelencia, la respuesta flexible a los vaivenes de la economía y al rejuvenecimiento de las plantillas. Drenaje indoloro y astuto. Como se sabe, el trabajo femenino se acaba, en una primera fase, en el casamiento, que ahora parece lo extienden hasta el primer hijo, pero las mujeres que retoman el trabajo, si lo hacen a tiempo completo, lo harán como «temporales» o en pequeñas empresas. Constituyen la fuerza de trabajo ideal, la «gran reserva del mercado de trabajo». Se dispone de un asalariado elástico con el que puede romper los compromisos en función de los avatares o intereses de la empresa.



Esta reserva, calzo de ajuste y acomodación a las necesidades momentáneas, se extiende al personal jubilado que, a partir de los 35 años, deja oficialmente la empresa y entra en ese potencial ejército de reserva, porque puede trabajar en jornada parcial, pero con una salvedad: su salario es muy inferior al que antes percibía. Lo justifican diciendo que ya, a esa edad, el hombre tiene menos compromisos y menos necesidades, por lo que está en condiciones de aguantar lo que le echen en lo que le queda de vida, con tal de que sea virtuoso.

Así, se da la paradoja de que el llamado «sistema vitalicio de trabajo» es asimilable a la del funcionario en los países occidentales, pero sólo para hombres, si bien la jubilación incorpora la nota de acidez e incertidumbre que desdibuja el supuesto paraíso vitalicio.

No es, pues, todo de rosas en este sistema en el que la GENTE ES RECURSO.

Este es el reverso de la medalla de una nación que subyuga por su potencia, por su capacidad prospectiva, por su espíritu emprendedor, pero, a la vez, mantiene su ejército de marginados que flexibilizan el mercado de trabajo de forma brutal y dramática, pero eficiente recurso a las fluctuaciones del mercado. En el fondo, resulta que la supuesta rigidez laboral japonesa es mucho más elástica y flexible que la occidental.

(1) THE ART OF JAPANESE MANAGEMENT. Richard Tanner y Anthony G. Athos.

(2) Artículo de PETER DRUCKER publicado por INFORMACION COMERCIAL ESPAÑOLA. Febrero 1982.

La Formación: El pasado, el presente y el futuro de las cooperativas



El pasado día 1 de octubre, viernes, se procedía a la inauguración «cooperativa» de la oficina de Caja Laboral Popular en Madrid, sita en la Avenida de la Castellana, n.º 167.

Al acto asistieron representantes de Caja Laboral, de las cooperativas del grupo y personalidades vinculadas al movimiento cooperativo.

Don José Luis del Arco, amigo personal de don José María Arizmendiarieta, consejero y conocedor de la experiencia de Mondragón, glosó atinadamente la historia, las realidades actuales y el futuro prometedor de Caja Laboral Popular y de nuestro grupo cooperativo.

Extractamos algunos de los párrafos más llamativos, en los que insiste reiteradamente, apelando a la autoridad de don José María, sobre la necesidad de la formación cooperativa.

Esperamos que, en breve, la conferencia íntegra sea publicada en opúsculo aparte dado su interés para todos los cooperativistas.



A mi juicio —y creo haberlo destacado— el éxito de la experiencia cooperativa de Mondragón tiene su base en la labor educativa iniciada en la Escuela Profesional y continuada a todos los niveles posibles, pero una formación educativa comunitaria, en la que puso todo su ardimiento el Padre Arizmendi, y que aún sigue infundiendo aliento a la Obra por los que fueron los más directos colaboradores de aquél.

Por ley de vida, a los dirigentes y socios actuales seguirán otros. De cómo cumplan y hagan cumplir rigurosamente esa labor educativa comunitaria dependerá el porvenir de la experiencia cooperativa de Mondragón. Lo accesorio es descubrir nuevas industrias o nuevas actividades conforme lo exija la realidad económico-social del momento, porque siempre hay nuevas metas a alcanzar si se pone imaginación.

Si en el pasado se presentaron

resistencias o fuerzas hostiles que hubo que vencer, también se presentarán otras de diferente signo en el futuro, que afectarán por igual a todas las industrias o actividades económicas del país, y que los hombres de las cooperativas conseguirán superar si les alienta la mística en formar «el hombre como el agente del cambio social», de que hablaba reiteradamente Don José María y, con su ejemplo, lograr mantener la fuerte asistencia popular actual. En otro caso, la brillante experien-

cia cooperativa de Mondragón acabará siendo un recuerdo.

A fuerza de repetir los cooperativistas que «la regla de oro del cooperativismo es la educación» y de que «antes de fundar una cooperativa hay que formar los cooperativistas», se convierten en frases manidas, a igual que las oraciones que repite rutinariamente el creyente, sin profundizar en su sentido.

La declaración quinta de las Conclusiones que aprobó la Alianza Cooperativa Internacional en su congreso de Viena en 1966, precisa y tajante, y a la que no sobra ni falta palabra debiera obligar a los cooperativistas a una constante meditación. Dice así: «**Todas las cooperativas deben tomar providencias para la educación de sus miembros, empleados y dirigentes y público en general, en los principios y técnicas, tanto económicos como demo-**

críticos de la cooperación». Sin embargo, como escribe A. F. Laidlaw en el informe titulado «Las coopera-

tivas en el año 2000» presentado al Congreso de la A. C. I. celebrado en Moscú el año 1980:

«Es un hecho generalmente aceptado que en nuestros días el descuido de la actividad educativa se ha ido extendiendo cada vez más en el movimiento cooperativo de muchos países... En muchas cooperativas la labor educativa ha sido, en la mayoría de los casos, como un fogonazo: intensa actividad y gran interés al principio que poco después se desvanecen. En tanto que las actividades empresariales van a la velocidad de la era cibernética, la educación se ha quedado en muchos lugares en la edad de piedra. Pocas cooperativas pueden informar que los gastos para la educación son proporcionados al crecimiento de las actividades empresariales... Se presta atención rigurosa a la necesidad de incrementar las reservas que protegen a la empresa de la depreciación de los activos físicos, pero, a menudo, no existe ninguna provisión para la depreciación del patrimonio representado por las capacidades humanas. Las nuevas generaciones de cooperadores no entienden la naturaleza de la cooperativa ni saben por qué se organizó. Dice Goethe: «Uno no posee lo que no comprende...».

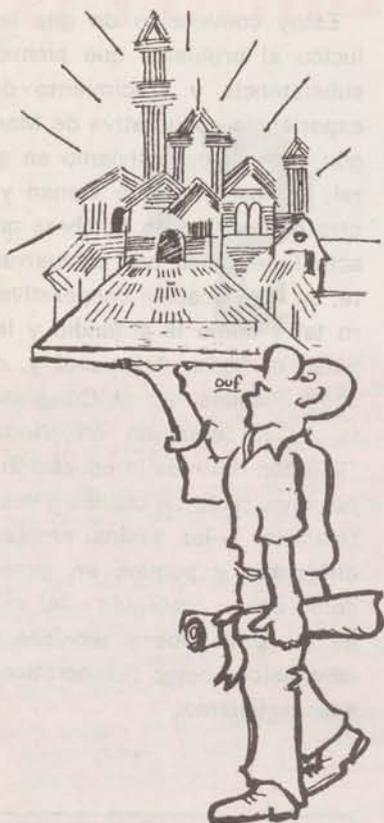
No obstante lo dicho —sigue diciendo Laidlaw— el cuadro no es completamente desolador, y el descuido de la educación cooperativa, aunque es evidente, no está tan generalizado, ya que existe un porcentaje apreciable de cooperativas en todos los países cuyos programas educativos, llevados a cabo con imaginación, están produciendo sus frutos en forma de organizaciones dinámicas, dirigentes capaces y socios bien informados».

Páginas antes, el presentador del informe había citado entre las cooperativas de diferentes países que pueden mostrar logros señalados al Grupo Cooperativo de Mondragón.

Estoy convencido de que la solución al problema que plantea la subsistencia y crecimiento de la experiencia cooperativa de Mondragón y del cooperativismo en general, en los años que vienen y por otra generación de hombres que la actual, descansa, casi exclusivamente, en la educación cooperativa, pero tal y como la entendió y la impulsó el Padre Arizmendi y, como años después, en el Congreso de la A.C.I. celebrado en Viena en 1966, fue definida la educación cooperativa, tanto en cuanto a sus destinatarios —los socios, empleados, dirigentes y público en general— como en su contenido —el estudio de los principios y técnicas tanto económicos como democráticos del cooperativismo.

Viene a cuento aquí una cita del gran economista del siglo pasado, J. S. Mill: «La educación es deseable para toda la humanidad; para los cooperativistas es una necesidad».





ere beste sektore batzuekin konparatu ezker: barkugintza (12.831) eta tximikoa (40.000). Enpleguaz gainera, sektore honen garrantzia beste bi puntutan oinarritzen da.

Lehenengoz, bere «produktua» oso berezia da; azken finean, etxebizitzak, eskolak, hospitalak, fabrikak, eta abar dira sektore honen aktibitatearen frutuale.

Bigarrenez, askotan esan izan dan bezelaxe, gainerako sektoreekiko harreman estuak ditu eraileintzak eta, beraz, beronen aktibitateak besteena eragin eta berpiztu egiten du. Gainera, neurri handi batez, ez dago beste sektoreak bezain sartuta nazioarteko merkatalgoan eta ez du jasaten atzerritar enpresen kompetentzia.

Beste ezangarri inportante batzuk honako honek dira: Beste sektoreak baino langile gehiago (produktzio kopuru berbera lortzeko) erabiltzen du, bere produktibitatea media bai-

no baiuagoa da eta inbertsio osoaren parte handi bat eraikintzaren bidez egiten da.

Arrazoi guzti hanengaitik ematen zaio hainbeste garrantzi enplegu sortzeari begira, baina han guzti han oso inportantea izan harren ezin naiz gehiago luzatu eta 1981 urteko eboluzioari ekingo diot orain.

Bataz beste, eraikintzak oso gorki jasan ditu krisiaren ondorioak azken urteetan; urrengo koadroan lan indikatzailearen eboluzioa ematen da 1980 eta 1981 urteetan.

ERAIKINTZAREN EBOLUZIOA (%)

Konzeptua	Euskal Herria		Espainia	
	1980	1981	1980	1981
Enplegua	-13,3	-11,2	- 7,5	- 9,0
Zimentu kontsumoa	-18,2	- 4,6	- 5,1	- 5,3
Amaitutako etxebizitzak	- 8,5	-30,8	+ 4,2	-11,0
Lizitazio ofiziala	-39,5	+55,4	+25,7	+32,7

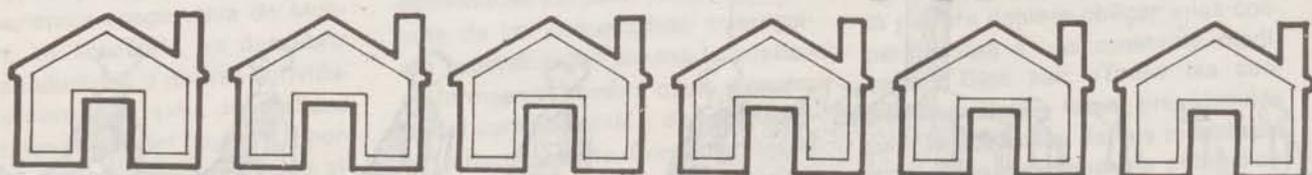
Orain arte, artikulo gehienetan euskal ekonomiaren ikuspegi orokorrrak eman ditudan ezker, emendile aurrera, hiruzpalau lantxotan, zenbait sektore aztertuko det ikuspegi hura osotzeko asmoz. Gaurko hontan eraikintzari ekingo diot, bere ezangarri batzuk aurkeztuz eta azken urtean izandako eboluzioa aztertuz. Urrango artikuloan 1975-1981 urteetako bilakaera azalduko det.

1981. urtean eraikintza sektorearen enplegua Euskal Herrian 52.000 pertsona zan, beraz, emplegu osoaren 6,2%. Enpleguaren ikusgune honetatik argi ikusten da eraikintza oso sektore inportantea dala, batez

Dato hoietatik atera ditekenez ondorio nagusia hau da: Euskal Herriaren eboluzio negatiboa Espainiarena baino gogorragoa izan da eta

aktibitatea, orokorki hartuta, asko jatsi da.

Baina, eraikintza sektorea bera azpisektoretan banaturik agertzen



da eta orain ikusiko degun bezela, danak ez dute jokabide berbera, krisiaren eragina indar diferentez jasaten dutelarik.

Industri eraikitza, inbertsioaren eboluzioari jarraituz, jatsi egin zuen azken urteetan. 1981 urtean, explikazio garbirik egon gabe, kolegio profesionaletan aurkeztutako proiektuen arabera, nolabaiteko berpizkundea agertzen da, urrengo koadroan ikus ditekenez.

Urtea	m. ² (proiektuak)
1979	170.142
1980	120.663
1981	130.875

Obra publikoa, «licitación oficial» delakoaren arabera, gehitu egin da, zeren, 1981 urtean presupuestoak ehuneko 55,3 hazkundera izan dute.

Hirugarren azpisektorea, etxebizitza, joera negatiboari entsi dio, epe laburrerako expektatibak batere aldaketa erakutsi gabe. Urtean (1981) amaitutako etxebizitza kopurua igazkoa baino 32,8 % bajuagoa izan da eta Arkitekto Kolegioetan aurkeztutako proiektuek ere berantzako joera erakusten dute.

Hauxe izan da, hitz gutxitan, 1981 urteko eboluzioa. Hasieran esan degun bezela urrengo artikuluan azterketa zabalagoa egingo degu, krisia hasi zan ezkeroztikako bilakaera aztertuz eta bere explikazioak azalduaz.

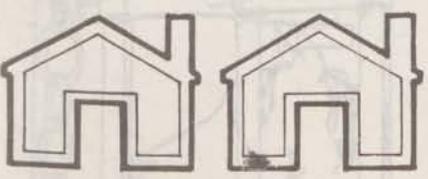
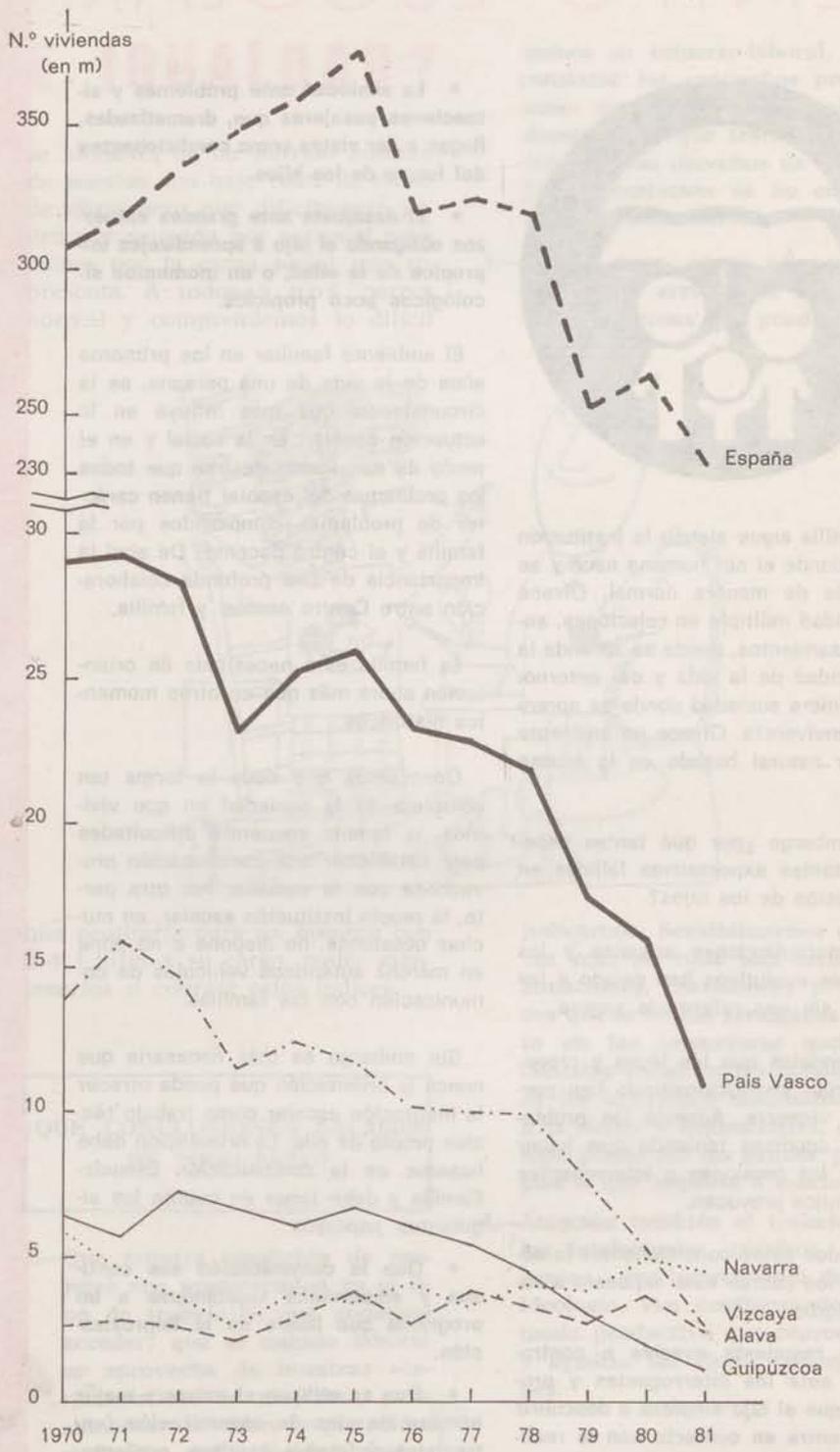


Gráfico n.º 52 - Número de Viviendas Terminadas



Fuente: MOPU. Dirección General de Arquitectura y Vivienda.

LA FAMILIA Y EL CENTRO ESCOLAR



La familia sigue siendo la institución natural donde el ser humano nace y se desarrolla de manera normal. Ofrece una realidad múltiple en relaciones, sexos, pensamientos, donde se aprende la multiplicidad de la vida y del entorno. Es la primera sociedad donde se aprende la convivencia. Ofrece un ambiente de amor natural basado en la misma sangre...

Sin embargo ¿por qué tantas esperanzas, tantas expectativas fallidas en la educación de los hijos?

Las contradicciones actuales y los problemas evolutivos han dejado a las familias sin una referencia segura.

Los modelos que las leyes y creencias habían institucionalizado han perdido su vigencia. Además los problemas se agudizan teniendo que hacer frente a las tensiones e interrogantes que los hijos provocan.

Por todos estos condicionantes la actitud de los padres está expuesta a varios peligros:

- La respuesta evasiva o contradictoria ante los interrogantes y problemas que el hijo empieza a descubrir cuando entra en contacto con la realidad del mundo que le rodea, principalmente en la pubertad.

En muchas ocasiones, es la misma contradicción de las respuestas la que fija la pérdida de confianza en los educadores y las crisis de la adolescencia.

- La ansiedad ante problemas y situaciones pasajeras que, dramatizadas, llegan a ser vistas como condicionantes del futuro de los hijos.

- El desajuste ante grandes esfuerzos obligando al hijo a aprendizajes impropios de la edad, o en momentos psicológicos poco propicios.

El ambiente familiar en los primeros años de la vida de una persona, es la circunstancia que más influye en la actuación escolar, en la social y en el modo de ser. Puede decirse que todos los problemas del escolar tienen carácter de problemas compartidos por la familia y el centro docente: De aquí la importancia de una profunda colaboración entre Centro escolar y familia.

La familia está necesitada de orientación ahora más que en otros momentos históricos.

Conocemos que dada la forma tan compleja de la sociedad en que vivimos, la familia encuentra dificultades para establecer una comunicación provechosa con la escuela. Por otra parte, la propia institución escolar, en muchas ocasiones, no dispone o no pone en marcha auténticos vehículos de comunicación con las familias.

Sin embargo es más necesaria que nunca la orientación que pueda ofrecer la institución escolar como trabajo técnico propio de ella. La orientación debe basarse en la comunicación Escuela-Familia y debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Que la comunicación sea continua y sistemática sujetándose a un programa que libere de la improvisación.

- Que se utilicen el mayor y mejor número de vías de comunicación (entrevistas, informes escritos, conferencias, etc.).

Sobre estos apartados iremos aportando ideas como fruto de diversas reflexiones de un grupo de pedagogos y psicólogos de Centros escolares.

Aún no se ha dicho demasiado sobre toda la carga de injusticia social y personal que vive la mujer.

Aún no se ha dicho demasiado sobre la indiferencia ante esa injusticia, cuando no de la beligerancia activa que se practica para perpetuarla.

Y es necesario abrir los ojos a la injusticia oculta en esa cultura que nos domina, que nos presenta situaciones de indiscriminación como algo normal y aceptado por toda la sociedad.

NUMEROS CANTAN

Es necesario ser amiga también de los números porque suelen reflejar la realidad. Realidad que se analiza muy bien en el aspecto productivo, financiero y demás, pero que no se quiere aplicar a la situación de la mujer en el campo laboral y tomar medidas como se hace con las anteriores.

Y como los números cantan, ahí va el estribillo que habla de una de las Cooperativas del grupo ULARCO (datos al 14-7-82):

- Número total de trabajadores: 494.



KOOPERATIBISTAREN PLAZA

¿HABLAMOS DE IGUALDAD?

- Mujeres: 353 (71,5 %).
- Del grupo de mano de obra directa (M.O.D.) las mujeres representan el 96 % y casi la mitad de éstas (40 %) ocupan puestos de trabajo con **índices estructurales igual o menores de 1,1**.
- Sólo hay un 0,9 % de hombres que ocupan puestos de estos índices.
- Del grupo de mano de obra indirecta (M.O.I.), el 31 % son mujeres y de éstas la mayoría (62 %) trabajan en puestos de 1,375 o menores de índice.

En esta misma franja de M.O.I., existe únicamente un 5 % de hombres.

La interpretación habitual de estos datos es harto conocido cada vez que se crea un nuevo puesto de trabajo:

«El bajo nivel de esfuerzo físico requerido, la ausencia de conocimiento y un etc... adornado a veces con cualidades atribuidas al personal femenino como algo importante al sexo, hace que éstas los ocupen».

Parce que la monotonía que idiotiza día tras día, la fijación insoportable que necesita el manejo de piezas pequeñas y con actividad (piezas de pocos milímetros), etc... ni entra en la clasificación de esfuerzos físicos (?) y así la empresa

se alimenta de un nutrido número de puestos con bajo coste de mano de obra, pero que difícilmente podría ser ocupada por personal masculino por la carga social que representa. A todos-as nos parece normal y comprendemos lo difícil

menos su esfuerzo-laboral, sino constatar los «pequeños problemas» que silencia la ideología dominante y que tratándose del tema de los derechos de la mujer, la tentación de no enfrentarse es muy fuerte.

- 3.—Alerta, pues, pasar sin mirar equivale a arriesgarse a tragar excesivas cosas que pueden per-



que resultaría para un hombre con 2 ó 3 hijos a su cargo, poder mantenerlos si cobrase estos índices.

¿QUE CONCLUSIONES SACAMOS DE TODO ESTO?

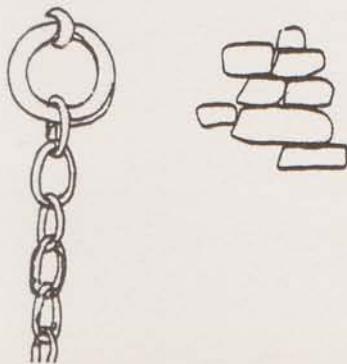
- 1.—Que nuestra condición de mujeres nos predetermina ya el tipo de trabajo al que podemos acceder; que el mundo laboral se aprovecha de nuestras «características de mujeres», para aumentar la sobre-explotación, paciencia, meticulosidad, pasividad, monotonía, falta de rebeldía...

- 2.—No debe interpretarse esto con que los hombres deben cobrar

judicarnos. Sensibilizarnos cada vez más de toda una serie de situaciones, costumbres y tópicos que se hallan arraigadas tanto en las estructuras sociales clasistas como en las conductas de los individuos discriminando a la mujer y denunciarlos, creemos puede ser un primer paso, pese a que inquiete a muchos.

- 4.—Atención también al trabajo de los intelectuales, técnicos, dirigentes... que impregnados de esa ideología, van configurando un modo productivo que reproduce y agudiza las viejas concepciones.

COMISION DE MUJERES
DE ULARCO



Beti aristokrazia

P. LETONA



ziak eta gure demokrazia honek alde handirik ez ote duen edo iruditzen zait.

Lehen agintaritzan zeudenak odola ere beste kolore batetako omen zuten. Gaur horrelakorik ez da entzuten, baina azken baten denak antz handia du.

Beti batzuk erabakiak hartzen, galdu edo irabazi elkarren inguruan ikusten direla, eta beti ere gure botoaren eskabidea egin eta kito.

Baina jo dezagun gure ingurura. Gure kooperatibetan ere hautezkundeak izaten dira, demokratikoki jotzen dugu, denok kide gara, gizon bat boto bat, langilea eta ez dirua botatzaile...

Baina beste hau ere gertatzen delakotan nago; edo zuzendari edo erretore, orain dena, edo izandakoa, denak elkarren inguruan ikusiko dituzu, beren artean talde berezi bat egiten ez badute ere ez zaie asko falta.

Batzar naguziak urtean behin, kontzejo soziala hilero, nahi duenak ba daki nora jo. Baina beti hiru lauren eskuetan ote gauden edo, susmo bat da dago.

Baina ez hasi behar baino azkarra go harriak besteren teilatura botatzen. «Berak haiek ba dakite», «erabakitzen dute», «jakingo dute»; askotan entzun izan dugu. «Nik zer egingo dut ba». Baina hori denori ez da hain erraza, ezta hain egia ere.

Beste batzuen bizkarrean sama utzi eta ondo bizitzen da. Patxadan bizi, ardurarik ez, ondo lo egin. Behar bada ona izango da osasunaren-

tzat ez horrenbeste elkartearerentzat.

«Inork ez du ezer jakiterik nahi, dirua ez bada». Horrelakoren bat entzungo duzu bestekaldean. Hori ere egia, baina zati bat bakarrik.

Inork ezer galdetzen ez duenean, ondo egoten da, erantzunkizunen bat dagoenean. Erantzunkizuna berriz erantzun-dik dator. Baina askotan hobe galderarik ez bada. Inork ezer esaten ez badu denok ados, itxura batetan behintzat.

Egiten dutenean berriz, konfiantza faltaren bat ote dagoen edo beste zerbait dagoen bereala galdetzen dugu.

Eta azkenean, demokrazia ez da egindako zerbait. Egiten ari garen hildo bat baizik. Inoiz ere ez gara demokraziara helduko. Beti zerbait gehiago, asko gehiago beharko dugu.

Gure Kooperatiba bide bat da. Azkenera iritzi garela uste dugunean, orduan eta gehiago arduratu beharrekoa.



Hautezkundeak izan ditugu. Gure botoa behar dutenek esan digute hainbat gauza. Nolako onak diren, agintaritzan jarriz gero zenbateko mesedegarri zaigun gauza ekarriko diguten, etorkizun hobeia nondik datorren eta ez datorren ere bai.

Hemendik urte batzutara, berriz etorriko zaigu orain aritu direnak edo antzerakoak gauza berberak edo oso antzerakoak esatera. Bitartean berriz zertan ari diren edo ez jakitea ez da beti erraza izango. Zurrumuruak han eta hemen bai, baina garrantasun gutxi askotan.

Herriarentzat onena dena egingo dute behar bada, baina askotan herri horrek ez du jakiten zer egiten duten ere.

Eta poliki-poliki taldetxo bat goian gelditzen da eta beren artean osatzen dituzte agintza-postu denak. Batek galdu egin duela eta besteak irabazi, baina beti elkarren inguruan ikusiko dituzu. Askotan aristokra-