

hemen eta orain

EL DERECHO AL TRABAJO

En manifestaciones y carteles, panfletos y prensa diaria aparecen afirmaciones constantes en torno al derecho de trabajo.

Todos tenemos derecho al trabajo; todos tenemos dere-

cho a un puesto de trabajo; todos lo pedimos sobre todo cuando nos falta o cuando falta a algún allegado nuestro.

Pero ¿quién tiene que crear esos puestos? Nadie creerá que salen como pueden hacerlo las flores en primavera.

¿Hemos pensado alguna vez que un puesto de trabajo tiene un costo de varios millones de pesetas? Esas pesetas hay que ahorrarlas si queremos más y mejores puestos.

Sin embargo, embriagados por el consumo no nos planteamos con excesiva frecuencia el problema.

El esfuerzo económico, no es el capítulo más importante en orden a la creación de puestos de trabajo. Está el esfuerzo humano, la preocupación, la creatividad, la entrega, el sentido de riesgo de

los empresarios que tienen que coordinar con máxima eficacia los elementos materiales y humanos para llegar a óptimos rendimientos. Tarea ardua y difícil que exige un esfuerzo y preocupación constantes; por ello no parece que abunden tales personas.

Aquí es el momento de preguntarnos si podemos permitirnos el lujo de zafarnos de nuestra responsabilidad comunitaria a la hora de crear puestos de trabajo, si después queremos participación en los resultados. Hacer que otros lleven la carga para al final repartírnosla en el punto de destino, puede ser cómodo por nuestra parte, pero a su vez habrá que preguntarse quién va a llevar la tal carga. Todos en alguna medida responsables del futuro de nuestra economía; de nuestros puestos de trabajo y de los puestos de los que nos siguen o habrá que plantearse si no tenemos todavía alma de esclavos.

NON ZER

El derecho al trabajo	1
Euskal herriaren ekonomiaz	
Josu Irigoién	3
Hemen daukatzue guk egin dugun lan bat kooperatibataz	
Durangoko Ikastolako	
5. Mailakoak	4
Romper diques	
José Luis González	6
La prueba de fuego	
Jesús Larrañaga	8
Experiencia autogestionaria Yugoslava	
Iruko Taldea	10
Kooperatibistaren plaza	
Puri Aranguren	13
Ikasketak direla eta	
Pablo Letona	14
Hazkuntzarik ez da ikusten	
Xabier Elizondo	16

hemen eta orain

Dígase lo mismo de los puestos escolares, de los puestos de recreo para niños y mayores, la situación de los jubilados, del problema de nuestro campo y de nuestra alimentación. Lo hacemos entre todos o habrá quien lo haga no pensando principalmente en la comunidad sino en sí mismo.

Parece que últimamente se oyen constantes quejas de quiénes han terminado sus estudios medios o superiores y no encuentran puestos de trabajo «adecuados» para ellos.

Habrà que preguntarse y preguntarles sobre quién creen que va a crear puestos de trabajo. Si los graduados están para pasear con más o menos dignidad y orgullo su título, o para rendir y demostrar ante la sociedad el esfuerzo que ésta ha realizado es válido y rentable.

Si otros no graduados tienen que crear puestos de trabajo ¿a qué tienen derecho los graduados?

PELIGRO DE ABURGUESAMIENTO

Los últimos años han sido fáciles para nosotros y también para los que nos rodean. Encontrar trabajo no

era problema, había posibilidades de promoción con no excesivo esfuerzo.

De ahí el problema del comodismo, el confort, el apoltronamiento, el dar la espalda a todo lo que suponía esfuerzo.

Por otra parte está la crisis de valores, no se sabe para qué y por qué se vive en profundidad. Los valores éticos tradicionales no sirven y los nuevos, a todo tirar, se vislumbran, pero no tienen los contornos claros.

Se vive en el vacío, queremos escaparnos de nosotros mismos, no queremos abordar ciertos temas en profundidad.

Todo ello ha traído como consecuencia el apoltronamiento y el aburguesamiento; el ideal de vida es el del hombre satisfecho con un enorme montón de bienes.

Por otra parte se vive en la angustia y vacío que dejan al no tener un objetivo claro en la vida. No hay alegría, no hay serenidad, hay tristeza y nerviosismo entre un mar de cosas que los conseguimos con no poco esfuerzo, pero que a su vez nos dejan con la amargura de una preocupación más.

Sin embargo seguimos tirando en una vida rutinaria,

subsistiendo a veces más que viviendo e intentando conseguir nuevos bienes para llenar nuestro vacío.

REVOLUCION PENDIENTE

Mientras tanto no parece preocuparnos los problemas de nuestra comunidad, quizá demasiado aferrados a nuestros problemas, demasiado personales.

Necesitamos de vez en cuando algunas convulsiones políticas y sociales para sacarnos del letargo. Quizá nos moleste que entre nosotros haya quien levante la voz ante estos hechos. Pero no cabe duda de que necesitamos un constante revulsivo para replantear nuestra vida. Nuestro gran peligro no está en los enemigos de fuera, sino en nosotros mismos; no son tan preocupantes los ataques de la izquierda o de la derecha, sino la erosión constante de nosotros mismos.

El lujo del apoltronamiento se paga demasiado caro, como no se reaccione a tiempo; en nuestras manos está el hacerlo o dejarnos llevar por lo más fácil.

SIEMPRE NOS QUEDA UNA REVOLUCION PENDIENTE.

euskal herriaren ekonomiaz

eta IV

JOSU IRIGOIEN

["Situación y Perspectivas de la Economía Vasca" dala-ta]

Euskal ekonomiak geroari begira problema latzak dauzkanik ez du inork ere ukatuko eta, gaur egun, nahi ta nahiezko ekintza bat bezela industri birraldakuntza aipatzen asiak gera. Berau ere korapilotsua da berez, eta hitz hutsa izan ez dadin pentsatu behar dugu zenbat oztopo gaintitu behar izango diran helburuak lortzeko. Nire ustez, birraldakuntza delako hau zera da: ekonomi baliabideak hobeto banatzen dituen industri oreka berri batera eraman behar gaitun ekintza bat. Definizio hau oso orokorra danez zehaztu beharra dago eta, nire ustez, inportanteenetakoak diran galdera bi egin behar dira:

1. Nork egingo du birraldakuntza?

Orain arte Euskal Herriaren hazkunde anarkikoa izan da; gainera, azken berrogei urteetan, inguru ekonomiko berezi baten barruan hazi gera eta askotan, autarkia garaian esate baterako, iritzi ekonomiko oker batzuen arauera. Horrexegaitik da hain garrantzitsua egile baten beharra. Egile honen (egitan, bat baño gehiago izan behar luke) eginkizunen artean hautxek aipatu ditezke:

- Gure ekonomi egoeraren neurketa eta balorazio sakon bat egitea.
- Orain dauzkagun sektoreen artean zeintzuri eutsi behar litzaizkeen eta zeintzuk baztertu erabakitzea.
- Ze sektore berri sartu behar litzaketen. Beraz, zelako industri hazkunde komeni zaigun az-

tertzea: hirugarren mailako industriak ala kapitala/lana erlazioa txikiagoa daukaten industria mota bat? Hemen ez genuke ahaztu behar, urrango urteetan, langabezi estruktural bat izango degula hazkunde tasa bazuengaitik.

- «Mercado Común» delakoari begira, bertan sartzeak ekarriko litzuzkeen ondorioak aztertzea eta baloratzea, industri politikaren helburuak hobeto zehaztutzeko.
- Lur oreka berri bat lortzeko behar diren ekintzak planteatu. Ze eskualde desorraitatu behar da eta azpiegitura lanak bultzatzea.
- Birraldakuntzan interesatuta dauden guziak (enpresarioak, sindikatoak,...) harremanetan jartzea eta koordinatzea.

Ikusten denez, gure industri etorkizuna planteatzen eta bultzatzen duen erakunde eragile bat beharrezkoa izango litzake industri birraldakuntza amets bat izan ez dadin eta Euskal Herriak bere hazkundeari eusteko behar duen

industri berritzea errealitatea bihurtu dadin.

2. Nork finantziatuko du industri birraldakuntza?

Bai, birraldakuntzaren baztertu ezineko premia gorrienetako bat finantziatzea da. Arazo honen barruan ikuspegi bi bereizi behar dira.

a) Erakundeak

Galdera berriak sortzen dira hemen:

– Komeni ote da erakunde bat sortzea birraldakuntzaren finantzia politika antolatuzeko?

– Nolako tresnak erabiliko dira birraldakuntza bultzatzeko?

Subentzioak, desgrabazioak, mailago bereziak, euskal erakunde publikoak botatako obligazio bereziak,...

- Beste alde batetik diru publikoaren irteeren problema aztertu behar litzake. Nola lortu ditekenez haren kontrola (bai hemen geratuko litzakenez baina eta baita «fondo de compensación» batera joango litzakenez ere) eta nola erabili eta jestionatu.

Zihur nago nik planteatu ditudan askoz ere problema gehiago ekarriko dituala birraldakuntzak baina mundo honetan edozein gauza egiteko egile bat eta dirua gutiz beharrezkoa gertatzen da.

hemen daukazue guk egin dugun lan bat kooperatibataz.

eskerrik asko! urrengo arte!

DURANGOKO IKASTOLAKO 5. MAILAKOAK

Hau egiazko historia bat da,
gure lagun baten amonari jasotakua:
Paragero bat agertu zen Mondragoiko bidea
zein zen galdetzen:

P — (Paragerua)

A — (Amona)

P — Oiga señora, ¿a Mondragón?

A — Mira, alau de la escuadrona, arriba kamiño barri, por arriba por abajo, por arriba por abajo, mandar asto artez artez y... kamiño Mondragón.

Kooperatibak ikustera joan ote zen?

SARRERA

Gaur egun, hainbat lantegi daukagu. Bakoitzak gauz ezberdinak egiten ditu eta bakoitzaren langileen arteko arremanak ezberdinak dira.

Baina lantegiak ez daude betitik. Hauek sortu baino lehenago, gizonak beste era batzuek zituzten bere bizia aurrera ataratzeko.

Oso interesgarria lirateke sistema guztiak ezagutzea baina orain, ezinokoa da guretzat eta «sistema gremial» deritzaona astertuko dugu bakar bakarrik.

«Sistema gremial» deitzen den era horretan, lan taldeak oso txikiak ziren, gehienetan famelika ziren. Langileek funtzio hauek egiten zituzten:

- 1º Lana sortu edo pentsatu.
- 2º Lana egin edo bere pentsamendua gauza proko bat bihurtu.
- 3º Lana bukatu ikusi eta erruak zuzendu.
- 4º Saldu.

Ogibide berdinak zeuzkatenak gremioka biltzen ziren. Geroago beste sistema bat sortu zen eta ongi ulertzen zena «producción en serie» deituko diogu. Une artan lantegiak sortu zuen eta toki hauetan lan egiten zutenak oso txikiak pasatu zuten, zeren kondizioak oso txarrak ziren:

- 1º Hamalau eta gehiago ziren eguneroko orduak
- 2º Umeak eta zaharrak ere lan egiten zuten.
- 3º Oso gutti irabazten zuten.
- 4º Patroiak, berak nahi zuen guztia egiten zuten eta langileek guztiz explotaturik zeuden.
- 5º Gizonak denpora guztian gauzak berdinak egiten ziren eta geroago ta animalien antz gehiago hartzen ari ziren.

Pertsona batzuk sistema honen aurka jarri ziren beste lan egiteko era bat sortuz. honela lehen kooperatiba egin zen Ingalaterran.

Orain, Ingalaterran baino indar gehiago dute Euskal Herriko Kooperatibak.

EUSKAL HERRIKO KOOPERATIBEN HISTORIA

1943 — José María Arizmendi-Arrietak Eskola Profesionala zabaldu zuen (demokratikoki antolatuta).

1943-56—Eskola hau haunditu zen.

1956 — Ulgor egin zen. Bost ziren hau egin zuten gizonak eta hasieran petroliozko estufak egin zituzten.

Garai berean beste kooperatiba batzuk ere egin ziren: Arrasate, Funcor, Ederlan eta San José.

1959 — Agertu ziren problemak kontuan harturik Lan Kide Aurrezkiak egin zuten. Orduetik honantz honen laguntzaren bitartez beste kooperatiba asko egin dira.

Gaur, Lan Kide Aurrezkiaren inguruan dauden kooperatibak hauek dira:

- *Industrialak*: 64.
- *Nekazaritzari dagozkionak*: 4.
- *Eroski*.
- *Ikastolak*: 23.
- *Bizi lekuari dagozkionak*: 12.
- *Eta beste batzuk*.

KOOPERATIBAK IKUSTEN

Atzo Arrasaten izan ginen. Gure asmoa kooperatibaz zer bait jakitea zan. Lan Kide Aurrezkiak Xabier Pagaldai

eta Mikel Lasa guri itzaroten zeuden hainbat gauza azaltzeko:

A — *Zer de kooperatiba bat?*

B — *Zertan bereizten da beste enpresetatik?*

D — *Nola funtzionatzen dute?*

E — *Jornala*.

Entrepresa normaletan (normala diogu gehienak horrela diralako) behar diren gauzak hauek dira:

A — *Dirua (batek edo batzuk ipintzen dute)*.

B — *Makinak edo lan egiteko tresnak*.

D — *Gizonak*.

Langileek diru bat irabazten dute haien truke, baina benetan irabazten dutena baino gutxiago. Honela diferentzia hau ugazabaren poltzikora doa, eta horregaitik, geroago eta diru gehiago eukitzen du.

Kooperatibetan diru asuntoa oso ezberdina da, zeren ez dago ugazabarik langileen dirua poltzikoratzeko.

Gestioa denen artean egiten da eta erabakiak denen artean hartzen dira.

JORNALA — Danak ez dute berdin irabazten, lan desberdinak dituztelako. Langile batek beste batek baino lan gatzago eukitzen badu, gehiago irabazten du. Baina, diferentziak rentziak entrepresa normaletan baino txikiagoak dira.

Gero, ordenadoreak ikustera joan ginen. Haien makina handi batzuk ziren. Planteamendu matematiko batzuei erantzunak ematen diete.

Azkenez robota ikusi genuen. Ez zen bape listoa.

KONKLUSIOA

Beste enpresekin konparatuz gero, kooperatibak aurrerakuntza handia suposatzen dute, baina oraindik fallo handiak dituzte.

Kontuan hartu behar da, ingurua ez baldin bada hobetzen eta mentalidadea aldatzen, kooperatibak testimonio bat besterik ez direla izango.

Cuando se disfruta de opciones laborales relativamente seguras, se tiende a minusvalorar el trabajo dándolo por supuesto. Sin embargo, la realidad es más fuerte que la idea, y ahí están los miles de parados a la espera de una oportunidad de empleo que dé aliento a sus vidas.

En mi opinión, la experiencia cooperativa de nuestro pueblo no representa una visión totalizadora del hombre ni constituye una alternativa de sociedad, una alternativa de poder. Sencilla y llanamente asume el desafío de superar las relaciones de dependencia económica y social en uno de los campos más concretos y permanentes de la vida del hombre: su trabajo.

Entre los rasgos que más han caracterizado su actuación a lo largo del tiempo podemos señalar:

- a) la creación de numerosos puestos de trabajo, como soporte básico para el desarrollo de un pueblo;
- b) superación de la tradicional separación entre propietarios de los medios de producción y los trabajadores asalariados;
- c) solidaridad en la distribución de las rentas, mediante acortamiento de la escala retributiva;
- d) establecimiento de condiciones internas de funcionamiento democrático;
- e) proyección en el entorno, mediante la creación de opciones educativas y sanitarias.

Pero, como dice un economista polaco, «la superación de las contradicciones capitalistas no elimina todas las contradicciones, sino que da paso a otras más cualitativas: las socialistas. Un sistema social nuevo, distinto de los precedentes, no puede encontrar ya preparadas las formas de organización más adecuadas».

Sin abandonar, pues, la creación de nuevas opciones laborales, se impone de nuevo «paso adelante» de tipo cualitativo. Bajo el lema de adecuar progresivamente las estructuras empresariales y formas de gestión a nuestra filosofía participativa y de protagonismo del hombre, se iniciaron hace algunos años distintas iniciativas orientadas en esta dirección: Comités

de Gestión a nivel de Sección, diversos procesos de descentralización y acortamiento de niveles, enriquecimiento del contenido de los puestos y grupos de trabajo...

Evidentemente un cambio total de óptica no puede desarrollarse de la noche a la mañana y existen hoy limitaciones muy concretas que aconsejan no crear expectativas desproporcionadas, lo que no nos exime de ir rompiendo aquellos diques que pudieran frenar su desarrollo.

En la práctica han podido apreciarse diversas resistencias al cambio, más o menos explicitadas, y que podemos clasificar en:

1. ACTITUDES:

Parece claro que cualquier intento de cambiar las condiciones de fábrica debe contar con la colaboración explícita y consciente de quienes son afectados. Y aquí topamos con el primer dique: ¿queremos realmente un proceso de cambio que suponga la asunción de nuevas responsabilidades?

Está demostrado en el plano fisiológico que la falta de ejercicio de una función produce la atrofia del órgano correspondiente. Debe existir algo similar con las facultades internas. Pero sí puede tener importancia que disminuya el tamaño del mentón o la fortaleza física como consecuencia de los modos de vida de la sociedad actual, me parece más grave que se nos atrofie el esqueleto inte-

lectual y volitivo por habernos acostumbrado a digerir las decisiones «muy pasadas».

En el campo laboral, parece como si existiesen ancestrales mecanismos de dependencia, en absoluta contradicción con las posturas adoptadas por nosotros mismos en la vida normal, fuera del trabajo. Pura inhibición, pretendidamente sublimada, veces bajo razones humanoides, que no hace sino empujar hacia arriba de lado problemas que deben ser resueltos allí donde han surgido. Problemas elementales en ocasiones.

Si queremos avanzar, es preciso romper colectivamente la comodidad

de obedecer y asumir el riesgo de equivocarnos, pero experimentando, poniéndonos a prueba. En el fondo

viene a ser una elección entre dos posturas básicas: como consumidores o como trabajadores.

ción a la creación. LIBERAR IMAGINACION.

2. MITOS:

Uno de los mitos más extendidos hasta hace poco tiempo es el de la neutralidad de la técnica. Y todavía perdura.

La desmitificación empezó con las discusiones sobre el urbanismo y su capacidad para consolidar las diferencias sociales. Más adelante pasó a la industria, donde se fue tomando conciencia de que:

- a) la elección de uno u otro producto como objeto de la actividad empresarial determina en buena medida el ritmo de creación de puestos de trabajo, el grado de contaminación del medio, las características de la plantilla interna, la necesidad de grandes capitales o materia gris, etc.;
- b) la concepción técnica del producto abre o cierra posibilidades a la hora de plantear alternativas sobre su fabricación; y las formas de concebir estos procesos pueden contribuir a desarrollar o chatarrizar buena parte de las capacidades de los trabajadores;
- c) hasta la forma de organizar un Departamento de Calidad muestra el grado de confianza en el hombre y contribuye a reforzar sus actitudes de responsabilización o desinterés.

Para mí es claro que la técnica y la organización no pueden ser tomadas a ciegas, porque detrás de cada decisión técnica y de cada modelo organizativo hay una importante carga social: hay filosofía y sociología. Precisamente por ello es peligroso agazaparnos tras falaces ideas de pureza y objetividad técnica.

Parece por lo menos incoherente que los productos se fabriquen de la misma manera en Alemania, en Yugoslavia y entre nosotros. No es posible hablar de autogestión, proclamar la fe en el hombre... y concebir procesos y organizaciones siguiendo el modelo taylorista, cuando Taylor ha dado a luz dichos esquemas partiendo muy explícitamente de una concepción del hombre y sus motivaciones radicalmente distintos a los defendidos en nuestro medio. O estamos equivocados en la concepción del hombre o nuestra tecnología no se corresponde con nuestras ideas de partida.

Evidentemente lo que se propone no es fácil. No tenemos modelo de referencia, no coincide con los conceptos que hemos aprendido y aplicado durante años y entre los que nos movemos con cierta seguridad. Para abordarlo necesitamos más sentido del riesgo: pasar de la adapta-

Quizá para demasiados de nosotros, la experiencia cooperativa no representa más que una opción de trabajo relativamente segura en una organización suficientemente sólida y en marcha; representa «lo dado», lo ya creado. Pero ante ella nos cabe adoptar tres posturas diferentes; lo mismo que ante los molinos de viento:

- a) Admirarla estéticamente, en calidad de turistas sin compromiso.
- b) Arremeter contra ella dando voces y a punta de lanza, cual otros quijotes que equivocan la personalidad de su objetivo.
- c) Cuestionar si tal es la única forma de moler, por si existen otras más adecuadas y coherentes con nuestros valores e idiosincrasia.

Tenemos delante un desafío importante de tipo cuantitativo: la creación de nuevas opciones laborales. Y otro no menos importante de tipo cualitativo: el desarrollo de una tecnología con dimensión humana. Porque nuestro problema no se plantea como elección entre ser eficaces o ser humanos, sino en SER EFICACES SIENDO HUMANOS.

JOSE LUIS GONZALEZ

EL FIN DE LA AUTARQUIA

Estamos a punto de iniciar una nueva era, en la que va a desaparecer el efecto protector de las barreras aduaneras, garantes de unos modos concretos de producción y de actuación en el mercado. A buen seguro, la presencia de fuerzas del exterior y los vaivenes del mercado van a poner en jaque a empresas no habituadas a luchar en mercados internacionales.

Hemos vivido en cómoda siesta. Las profecías de tono pesimista o preocupante de los hombres que viven más cerca del dato y del discurrir de la empresa, resbalan como cosa extraña.

Lo que es evidente es que nada es duradero, y lo es menos lo que se cuece alrededor de la economía y del mercado, cuando se sale de las economías planificadas que juegan con otros presupuestos y no les afectan los valores que son propios de las economías abiertas. Inmersos, como estamos, en la economía de mercado, estamos sujetos a sus leyes generales y, a pesar de que ciertos subterfugios alteren el esquema, es válido para la generalidad de las empresas que tienen que enfrentarse en lucha despiadada y mortal, y con mayor incidencia en aquellas empresas que no evolucionan a tiempo, adecuando su productividad y costes.

Y, si en estos momentos la lucha interior arrecia, el temporal que se nos avecina va a ser de aupa, teniendo en cuenta la «apeticibilidad» del mercado español. El meridiano político, con todas sus reservas, pasa por Europa y, queramos o no, estaremos encuadrados en las coordenadas del modelo que priva en ella, y los factores de competencia van a adquirir mayor relevancia en este nuevo campo de pelea.

En un marco temporal más bien corto —entre 5 y 7 años— estaremos en «permeabilidad aduanera»; obligará a acomodar las empresas, en dimensión y eficiencia, a valores que son normales en el medio competitivo europeo. El nacionalismo económico dará paso al juego inapelable de un mercado más amplio y correoso.

El temor ante la proximidad al Mercado Común es quizá más palpable en el cuadro empresarial que en el campo obrero que, al final, hará el balance de si su posición relativa es mejor o peor, independientemente del propietario, si piensa en términos de clase. Pero, sin duda, al mundo empresarial que quiera de alguna manera aspirar a ser independiente, le esperan días amargos.

Pero, en nuestro caso, los personajes de obrero-patrón no se diferencian, se solapan, y la preocupación y la respuesta va a ser de todos, sin exclusiones de unos y otros. Es, a la par, ventaja y coste de integración social.

EL NUEVO RING DE BOXEO

Ningún enemigo es despreciable, pero al menos cuando se trata de conocidos siempre se está en mejor condición de calcular sus movimientos y valorar las consecuencias reactivas de cualquier estrategia o actuación que se programe.

Pero las posibilidades de moverse con acierto en un nuevo estadio de competencia, disminuyen con la presencia de fuerzas mucho más heterogéneas y potentes que las que hemos conocido antaño en el mercado interior. Es más, previsiblemente se producirán alianzas o ejes de fuerza combinados del interior y del exterior, por lo que el panorama de lucha por la supervivencia se acentuará en escala previsiblemente desconocida.

Va a afectar en términos duros a las denominadas «industrias motrices o de cabecera» que, por su propia naturaleza, tienen una importante presencia en el mercado, están con altos volúmenes de producción, dada la superproducción a escala europea, se pondrá en causa la posible rentabilidad en el futuro y, por derivación, se observará la tendencia hacia la concentración.

Por otra parte, los mercados de alta densidad tecnológica están en manos de multinacionales e industrias estatalizadas.

Las cooperativas, en general, giran alrededor de industrias de discreta profundidad tecnológica y son, por tanto, de competencia generalizada. La presión competitiva actuará con más fiereza sobre industrias de bienes duraderos, de producción en masa, sujetas a alta movilidad en marketing y coste. El cerco competitivo se acentuará, y la única salida es la de someterse a gimnasias desacostumbradas para alcanzar la fibrosidad y eficiencia necesaria en la gestión. Los guantazos que nos van a propinar, en otro caso, van a ser de «órdago», y no será suficiente contar con esgrima bastante para sortear los primeros saltos sino que será indispensable lograr la capacidad de «noquear» y enfrentarse en batalla abierta con el fin de ganar. La actitud defensiva, como talante, es mortal a corto plazo.

El nuevo cuadrilátero es, pues, europeo, y los protagonistas todos, los pesos ligeros (Italia y Países

DE FUEGO

ERARAGA

del Este — precios de fábula) y los sólidos germanos. que llevan la palma en la innovación, e imponen la moda de muchos productos que hacen época en cada momento histórico.

LA SEGURIDAD, ARMA DE DOBLE FILO

La necesidad aguza el ingenio, mientras que la abundancia y la seguridad a ultranza frenan iniciativas, fosilizan la organización y ponen en peligro cualquier empresa, por muy loable y eficiente que parezca. ¿No nos pasa algo de esto?. No es cuestión, en estos momentos, de culpar a nadie de la situación, sino registrar un ambiente, un talante que, seguramente, es consecuencia de las coned condiciones de comodidad a las que nos hemos habituado en estos años de triunfalismo.

Se ha alabado, y hasta mitificado, la importancia del modelo de integración social en experiencia, sin pensar que nada es definitivo y, por tanto, ha de someterse a revisión y crítica permanente, porque la tendencia de todas las organizaciones que aparentan ser seguras es la de corromperse, tumbarse por logros ya conquistados.

No habrá una causa única, serán varias, pero LA SEGURIDAD a ultranza es una de las que se intervienen, y de manera notable, en la actitud frente a dificultades y requerimientos. La desmotivación, bien sea por organización o por otras razones, también puede estar flotando en el ambiente en tal medida que, la pura adscripción jurídica de participación en la empresa, no deja de ser más que una formalidad mínima, insuficiente por sí misma para espolear los ánimos y luchar por una experiencia que puede ser importante.

Lo que sí se puede afirmar es que la **seguridad absoluta en los resultados, en la remuneración y en el puesto de trabajo**, condiciona las posturas psicológicas y arrastra indefectiblemente a la empresa a **estructuras burocráticas**, que pueden acabar con ella si no se aplican soluciones a tiempo. Se impone canalizar las estructuras de gestión, identificar causas de desmotivación, e inocular en cada socio la idea de que **cada gasto ha de generar el ingreso suficiente para justificar la seguridad en el puesto**.

Lo cierto es que la productividad, a nivel de estado español, es la mitad de la alemana, y al decir productividad no nos podemos sólo fijar en la velocidad gestual de la mano de obra directa, sino en la estructura de gestión global de la empresa, necesitada de mayor exigencia y responsabilidad.

Parece, a juzgar por las dificultades de alcanzar precios competitivos, que los costes están fuera de lugar y, en consecuencia, los modelos de gestión con los que actuamos pueden verse comprometidos, a no ser que seamos conscientes y actuemos con rapidez bastante para que el «test» de validación social se soporte en la eficiencia económica.

Las estructuras altamente integradoras en lo social pueden pecar de falta de movilidad innovadora, a consecuencia de una supuesta seguridad garantizada, pero esto, en una economía de mercado, es «pan para hoy y hambre para mañana».

LA LUCHA POR LA SUPERVIVENCIA

Se puede decir que la sociedad en conjunto no va a retroceder, sino que va a avanzar. El problema reside en saber si seremos capaces de subsistir como realidad social y económica, siendo independientes. Si nuestra vocación básica es la de ser independientes —y esto es indudable, dada la naturaleza social de nuestro proyecto— la respuesta es única? **SER EFICACES**. La independencia que no se fundamente en autonomía económica es pura falacia y no sirve para nada.

Somos una experiencia y, como tal, en proceso de relación dialéctica con el contexto que nos circunda, contexto de competitividad con poderes dominantes que van a más. El sistema, naturalmente, evoluciona incorporando nuevos ingredientes sociales que modifican en alguna medida la relación de fuerzas, pero esto, de momento, seguirá igual, e incluso acrecentándose, por lo que la única respuesta es tener fuerza bastante para soportar la lucha con esos grupos ya constituidos.

En consecuencia, los factores determinantes de supervivencia se expresan en términos de productividad, costes e innovación, ingredientes del éxito económico y financiero.

En una perspectiva a medio plazo, los valores garantes de la supervivencia los tenemos en el seno de la empresa y, **así como las oportunidades están en el mercado, los costes y la innovación están mejor en el interior**.

La prueba de fuego de la validez económica de las cooperativas está en verse, ya que, nacidas al amparo de unas condiciones particulares, se han desarrollado y proyectado para una economía más nacional que internacional, y la era del futuro es el **internacionalismo del mercado**.

experiencia autogestionaria yugoslava

I

A MANERA DE INTRODUCCION

Cuando la experiencia cooperativa de Euskal Herria se asoma al juicio de los estudiosos es tradicional, y hasta oportuno, establecer comparaciones para relacionarla con el sistema político-económico yugoslavo.

Acostumbrados a este género de consultas y carentes de un conocimiento de primera mano resultaba conveniente -ahora que caminamos hacia nuevas fórmulas constitucionales y se han deshelado las relaciones con los países socialistas- acercarnos a la experiencia yugoslava, al paso que cumplíamos con nuestro inevitable compromiso de realizar un «tour d'horizont» industrial y recabábamos formación e información a favor del grupo industrial asociado, en el plano de las relaciones económico-empresariales.

Fueron insuficientes dos jornadas para captar en profundidad el hecho yugoslavo, que como cualquier experiencia vital va incorporando a su sistema fórmulas evolutivas en ese permanente quehacer de reforzar el contenido socialista del país y dar a cada área de poder y a cada persona su participación en las

relaciones de trabajo y en las responsabilidades políticas.

Pero se hincó en las conversaciones en aquellos aspectos que más nos concernían y el Sr. Zlatko Higj-Mandic, que ha sido vicepresidente del Consejo de Trabajadores y fue dimitido haber asumido una dirección con autoridad directa sobre personal, no tuvo ningún inconveniente en responder a cuanto consultas le formulamos.

LA EMPRESA VISITADA

Su sede central se sitúa en Zagreb, capital de Croacia, una de las cinco repúblicas yugoslavas. Esta es una gran ciudad, con unos 600.000 habitantes, que con su entorno poblacional alcanza el millón.

RADE KONČAR (Banda Roja), con 43 factorías distribuidas en 15 localidades, distantes algunas de ellas hasta 1.000 kms. de Zagreb, cada una con su propia personalidad jurídica da trabajo a 18.000 empleados y vende unos 40.000 millones de pesetas, exportando su 25 por 100.

Produce:

- **MAQUINAS ROTATIVAS:** motores pequeños, medianos, hidrogenadores de energía eléctrica y locomotoras (en Zagreb).
- **TRANSFORMADORES:** aparellaje para alta y baja tensión (Spalato).
- **MONTAJES:** de hornos, ascensores, escaleras mecánicas (Slato).
- **ELECTRODOMESTICOS:** cocinas y frigoríficos (Movisad y Zagreb).
- **PEQUEÑO APARELLAJE:** contactores, aparatos para soldadura líneas eléctricas (Skoplje).
- **APARELLAJE ELECTRONICO:** paneles de control. (Recibían los componentes). (Zagreb).
- **MOTORES DE CORRIENTE CONTINUA:** con generadores «diesel» para pequeñas plantas (Rijeba).

En general podemos decir de la empresa que no alcanzaba el nivel físico, ni tecnológico, ni productivo, sobre todo de países occidentales como Italia, Alemania y Francia; era reciamente dirigida y el ritmo, apertura hacia el exterior y formas

de «management» distaban, a su favor, comparadas con las empresas que recientemente visitamos en Bratislava (Checoslovaquia). Así vimos, sucintamente explicado, el modelo autogestionario yugoslavo.

que este complemento puede hacer oscilar dicho salario en un $\pm 30\%$, que en la práctica se reduce a un $\pm 5-10\%$. Esta es sin duda la manera de incentivar a los trabajadores para mejorar la productividad y hacerles sentir que lo que obtienen a título individual está condicionado al resultado colectivo. De todas maneras, no nos parece que mediante este procedimiento se haya conseguido motivar muy eficazmente a la gente que, como decimos, exteriorizaba un nivel de actividad relativamente bajo.

ALGUNOS FACTORES DIFERENCIALES

Yugoslavia es un Estado Federal CON SEIS REPUBLICAS (Servia, Croacia, Slovenia, Bosnia-Herzegovina, Macedonia y Montenegro) y DOS PROVINCIAS AUTONOMAS: Vosvodina y Kosovo, que responden a un gobierno central, no centralizador, presidido por el Mariscal Tito.

Se hablan TRES IDIOMAS preferentemente (servio-croacio, esloveno y macedonio) y se practican TRES RELIGIONES (Católica, Ortodoxa y Musulmana).

Las respuestas que dieron a nuestras consultas fueron, en algunos casos, singularmente aproximadas a las soluciones que en Mondragón se han venido adoptando y, en otros, se alejaban sustancialmente, debido a una diferencia básica que hay que destacar desde el principio: el hecho de que RADE KONČAR, o cualquier otro grupo industrial, vive en el seno de una sociedad socialista donde la propiedad es únicamente de la sociedad en su conjunto y de nadie en particular. En el caso de Yugoslavia las empresas, los bienes de producción en la terminología marxista, ni siquiera pertenecen al Estado; en todo de una sociedad socialista donde la propiedad es únicamente de la sociedad en su conjunto y de nadie en particular. En el caso de Yugoslavia las empresas, los bienes de producción en la terminología marxista, ni siquiera pertenecen al Estado; en todo caso tienen una responsabilidad, y el control es ejercido por el escalón más bajo de la administración, equivalente a Ayuntamientos o Comunidades.

pitalista, en la que todo, empezando por la propiedad, tiene un signo privado y donde todas las cosas, también las cooperativas, tienen unos titulares específicos e individuales.

Por ello, y salvo la parte destinada a reservas, las cooperativas de nuestro País se apropian de los beneficios a título individual, mientras que en Yugoslavia —excluido un incentivo directo, que viene a representar aproximadamente un 25 por 100 del salario base (el equivalente a tres pagas anuales), y que más bien pudiera considerarse como un salario complementario como estimulador del trabajo y de la productividad— el resto es capitalizado a título colectivo. Nadie puede llevarse, por tanto, una parte del mismo en el caso de abandonar la empresa, ni hay intereses ni dividendos sobre ese capital, por lo que los trabajadores tampoco hacen una aportación o pagan una cuota cuando ingresan en la empresa.

No pudimos saber qué porcentaje de los beneficios se capitaliza y qué parte se distribuye en forma de salarios complementarios variable todos los meses en función de los resultados obtenidos. Sólo supimos

ESTRUCTURA DE PODER EN LA EMPRESA

La estructura de poder en la empresa está canalizada a través de un Consejo de Trabajadores, que es el órgano máximo (no hacen Juntas Generales), elegido democráticamente por todos los miembros de la empresa en elecciones que se celebran cada dos años, por un mandato de cuatro años. Este Consejo de Trabajadores busca y decide el nombramiento de la Dirección General, que se llama Presidente Ejecutivo, y de los directivos de más alto nivel. Según se va descendiendo en el escalón jerárquico, el Consejo de Trabajadores es simplemente informado, a fin de que apruebe formalmente el nombramiento.

Como es fácilmente previsible, las relaciones Consejo de Trabajadores-Dirección no siempre son fluidas, sino todo lo contrario. En realidad, pudimos comprobar una extraordinaria reticencia por parte de todos los directivos a asumir tareas de alta responsabilidad y especialmente la Dirección General. ¿A qué es debido esto? Al parecer la Dirección no encuentra una debida compensación o proporcionalidad entre las responsabilidades que asume —y que le son exigidas por el Consejo de Trabajadores— con el poder de que dispone, o con la compensación

El Grupo de Mondragón, por el contrario, es una experiencia en el seno de una sociedad ca-

* * *

económica que recibe, aun cuando su salario se sitúa por encima del escalón más alto en una relación de 1 a 6.

Todo parece indicar que en su

experiencia autogestionaria el equilibrio de poder se inclina decididamente por el órgano que pudiéramos llamar político, es decir, por el Consejo de Trabajadores. Así observamos que:

1. La Dirección General, o Presidencia Ejecutiva, no puede ser reelegida más de una vez; por tanto, no se ocupa el puerto más de ocho años.
2. El Consejo de Trabajadores sólo puede ser elegido entre aquellos que no ocupen cargos directivos ni tengan mando sobre personas. En cuanto una persona asume una responsabilidad de este tipo debe cesar inmediatamente como miembro del Consejo de Trabajadores.
3. Los miembros del Consejo de Trabajadores se consideran delegados (no representantes) de quienes les han elegido ante dicho Consejo y, por tanto, se reúnen con ellos antes de las reuniones, a fin de trasladarles las opiniones y criterios que mantienen, dando cuenta posteriormente de los resultados de su gestión. Esto debe hacer que la defensa de determinadas opiniones no pueda parecer como criterio personal, sino reflejo de una opinión del colectivo que, suponemos, traslada hacia arriba sus deseos más inmediatos.
4. Por la forma de elaborar los planes, tanto a corto, medio como largo plazo, parece que se ha llegado a una cierta división de responsabilidades, o especialización del trabajo entre el Consejo de Trabajadores y la Dirección, siendo este órgano exclusivamente ejecutivo al servicio de las políticas que le marca el Consejo quien delibera y decide sobre las alternativas sugeridas por la Dirección.
5. Hay que tener en cuenta que, además, el Consejo de Trabajadores está formado por un número muy amplio de personas (entre 30 y 60), lo que les permite nombrar comisiones específicas para informar los temas más importantes que se les presenten, ya sean políticas de empresa (cuando hay que aprobar Planes de Gestión y Planes a Largo Plazo), niveles salariales o de productividad y cualquier otra cuestión de rango superior.

Pero sin duda este equilibrio, o mejor habría que decir control, ejercido por el Consejo de Trabajadores sobre el Ejecutivo, tiene que venir apoyado en la práctica por la capacidad de todos sus miembros de conocer un tema, analizarlo y dar una opinión solvente sobre el mismo. Toda estructura de poder puede devenir en la práctica en pura teoría, si los responsables de ejercerla no entienden de los temas o están en manos de los expertos que les aconsejan.

En Yugoslavia nos ha parecido ver, como en casi todos los países socialistas, la existencia de un sistema educativo que lleva al Consejo de Trabajadores gente muy cualificada o con formación elevada y con la que no puede darse el caso de que sólo los miembros del ejecutivo, o quienes ostentan responsabilidades, tengan los conocimientos teóricos o técnicos necesarios para entender de los problemas empresariales.

Sin embargo, como es lógico, el equilibrio de poder oscilará mucho de unas empresas a otras, sobre todo de las grandes a las pequeñas, y ha sido distinto en el pasado. Las sucesivas reformas realizadas desde que se inició la experiencia autogestionaria en 1950 han hecho, por una parte, que la gestión empresarial se haya tecnificado en el objetivo de ser más eficaz y rentable, por lo que el control de Estado y del Partido Comunista ha perdido considerable relevancia. Pero también las reformas han ido a dotar de más poder al órgano político, estableciendo así un equilibrio de poder y un control de la gestión y de la política empresarial que de otra manera no habría existido al haberse descentralizado tan profundamente la organización económica del país y sus estructuras políticas (Federación de Repúblicas).

Consideraciones sobre la falta de participación de la Mujer

En el LANKIDE N.º 205 tuve ocasión de leer una carta en la cual se trataba el siguiente tema: LA FALTA DE PARTICIPACION DE LA MUJER EN LAS J. Generales. La misma estaba firmada por el gerente Sr. Larrañaga.

La presente, al mismo tiempo que una respuesta a la misma, intenta ser una llamada que haga posible el inicio de una concienciación, no sólo de la mujer sino de todos los cooperativistas.

Considero que para asistir a una J. G. del calibre de la de ULGOR es básico e imprescindible una información concreta y clara de los distintos puntos que vayan a tratarse en la misma.

Porque al hablar de PARTICIPACION, se entiende que debe haber una intervención, bien para demostrar la conformidad, bien la disconformidad o bien pedir aclaración de un punto determinado. Para la misma, hace falta sin embargo e indudablemente una información previa, papel que debieran cumplir las «charlas informativas».

Llevo trabajando en esta cooperativa SEIS años y solamente este año me ha resultado amena la charla informativa, puesto que realmente ha sido eso. Una verdadera información. La información no es leer un escrito de 20 ó 30 folios y en el menor tiempo posible, puesto que todos sabemos que las personas encargadas de hacer ese informe han invertido en él muchas más horas de trabajo con la ventaja de un nivel de conocimiento mucho mayor.

Es fácil comprender que un simple obrero, con sólo una lectura rápida de esos folios no se aclare de nada o de casi nada. En estas condiciones ¿QUE interés puede tener una persona de asistir a la Junta?

Por otro lado, para analizar esta problemática es fundamental ser conscientes de la situación social real de la mujer. Hoy día, y a pesar de lo que se diga el sexo «fuerte», dominante es el hombre, estando el MACHISMO vigente en sus más diversas formas. Así por ejemplo, la mujer casada —no se olvide que el porcentaje del mismo es elevado en la cooperativa—, tiene que realizar

sus labores domésticas, y si es soltera, la ayuda a los padres normalmente tiene que ser suya, con el agravante de que el fin de semana es prácticamente el único día hábil para ello. Igualmente, no se descubre nada del otro mundo al afirmar que si ambos cónyuges trabajan en la cooperativa quien asiste a la cooperativa a la junta general es el hombre.

Por último, quisiera hacer saber algo que a pesar de ser conocido por lo que se ve pasa desapercibido. Ello es que, un porcentaje BASTANTE elevado de hombres, van a las juntas generales a entregar la cartulina que les permita tener derecho a voto en años sucesivos, regresando a la «calle» para hacer su buen «Hamarretako» y posteriormente poteo. ¿Es ésta una actitud de participación?

En resumen, puede decirse que para motivar a la mujer, así como también al resto de los trabajadores de la cooperativa, es primordial dotar a toda charla informativa de una EFICACIA real que hoy, desgraciadamente no tienen. En cuanto al aspecto motivacional de la mujer en particular queda claro, como se ha reseñado anteriormente, que el hombre tiene mucho que decir y que demostrar, y no en el sentido que nos tiene acostumbrado.

PURI ARANGUREN

Socio n.º 3.503 (Ulgor, S. Coop.)

GAURKO EGOERA

Askotan esan dudan gauza da, baina berriz ere bertara noa: Gaur beste zerbait egiteko bere edo gurasoen ustetan gauza dena, ez dugu hamalau urtekin Politeknika Ikastegian ikusiko. Beste bide batzuk hartuko ditu gehien batetan.

Esta ez uste izan Politeknika Ikastegian orain dauden baino gehiago behar ditugunik. Nahiko eta gehiegi ere badago orain ere. Nire ardura eta beste askorena ere hauxe da: Ezineko sailetan sartzen direnak eta bide erdian gelditzen direnak, karrera bat bukatu eta horren irtenbideak.

KANPOAN INOR ERE EZ DADILA GELDITU

Eibarren ehuneko talde bat harrapatu dutela lapurretan, ez bakarka denen artean bat eginda bazik. Oso

gazteak, hamabost urte dauka buru egiten zuenak. Egokitzen dakit zer gertatu den hainbesteko taldea horrela sortzeko. Baina susmoak esaten dit gehienak hamalau urtekin bukatu. EGB bukatu eta, ez lanik, ez ikasketarik, kalean gelditzea direla eta zerbait egin behar. Urte horiek ez dira gelditzea egotekoak. Gauzak egin edo zirt eta zart puzkatu, edo batzuetan bata edo bestea. Ikasi, lana egin, ostu edo beste zerbait egin. Gehien batetan ona ez dena. Adin horretan egoten dena, indarrak ez du parkatzen.

Irakasle artean eta inguruan askotan galdetzen dute zer dela ta hau edo bestea hartu den IKASTEGIAN bukatu batek ezer ez dakielako, besteak ezer ikasten ez dualako, e.a. Gogoan har arazoa hauxe dela: Hartu edo kalean utzi, eta kalean uzten baditugu berriz badakigu ezer onik ez dutela ikasiko; ordu gehiegi daukate alferrik egoteko eta gehien batetan gaizki ikasteko. Ikastegian berriz ustia ez arren gutxi ez bada ere ikasi egingo dute.

IKASKETAK BIZI GUZTIRAKO LANA

Ikasketak egitea ez da lehenengo hamezortzi edo hogitabost urteetan egin beharko den zerbait. Titulua areratu eta denak uzten dituanak ez du gauza handirik, egin gogor, alferrik ikasketa ederrak egin. Gaur edozeini entzun

DIRELA ETA

P. LETONA

go diozun gauza bat esatera noa: Goieneko mailako ikas-
ketak eginda ere, behin alde batera uzten badira, handik
post-sei urtetara oso gutxi jakingo dugula. Ez ahaztu
gingo zaigulako gehien bat, gauza berriak egunero da-
tzelako baizik. Horregatik gaurko ikasketak ezingo dira
hartsiak izan guztiz zabalak baizik. Ez dago ezer buka-
rta; dena ibili dabil; denak aurrera egiten dute; eta
gelditzen bagara, bereala atzeratuko gara. Ikasketak ez
dira behin betiko egiten; bizi guztirako hasi eta inoiz
ere ezingo dugu nahikoa denik esan, bestela galduak
gara. Lehen orain baino gehiago entzuten zen: «Karrera
bukatu du eta orain bizi». Noizpaitean hori egia izango
zen, behar bada; orain hori egiten duanak lagun onak
beharko ditu, itxuraz bizitzeko.

EDOZEIN MAILATAN LANERA

Ez dago, edo hobeto esanda, ez litzateke hogeitaka
urteekin karrera bukatzeko begira egon beharrik, lanean
hasteko. Batetik gaizki ikastea erraza da, lana besten-
tzako ote den edo uste izatea. Baita beste hau ere: Inoiz
lanik egin ez duenak oso erraza jotzen du, edonork egin
ezakela uste izango du.

Horregatik, ahal denik azkarren lanean hastea hezi-
teta on bat izango da, berriketa asko baino hoba behar

bada, eguneroko lanaren zailtasuna eta minkortasuna
ikusten bait da. Ordu bererako lan tokian egon beharra,
behar den disziplina; zer esanik ez ikasketak egiteko bai-
no handiagoa. Eguneroko ogiak zer izerdi bota eragiten
duen ikusteko toki egokia da lana egitea. Heldutasun
bat ere lortuko du lanean ari denak. Langileriakin gau-
dela esatea baino askoz hoba eta heziketa aldetik eman-
korragoa lanean jardutzea.

EDOZEIN LANETATIK IKASTERA

Baina beste hau ere egia da: Ikasteko eskubidea
gazterena bakarrik zer izanik ez du. Adinez aurrera
doazenak zortzi hamar ordu lana eginda gero, zerbait
nahi badute ikasketak egitea ez dago ondo. Hogeitaamar
edo berrogei urtekin, esate baterako, ikasketak egiteko
eskubidea eukitzea, ordu batzuk horretarako libre euki-
tzea izango da.

Ikasketak egiteko urte batzuetan lana egin duana
prestatuago egongo da besterik ezer egin ez duena baino.
Horrek esan nahi du ahaldanik azkarren lanean hasteko
jarri behar direla ikasketak; baita edozein mailatan ja-
rraitzeko bezelakoak ere izan beharko dute.

hazkuntzarik ez da ikusten

XABIER ELIZONDO

HAZKUNTZARIK EZ DA IKUSTEN

Europako estadietako zuzendariak Bremen izandako batzarrean Europako diruen arteko harremanak hobetzea eta zuzentzea nahi izan dute. Batzar hau, Mendebaleko estatu industrializatuak, ekonomiari bultzada bat emateko ahalginetan, lehen oinarri bezala ikusia izan da.

Petrolioaren salneurriaren igotzearekin 1973gn. urtean hasi zen krisis hau. Bazirudien 1976gn. urtean eta 1977gn. lehen hilabeteetan zuzentzen hasia zela, baina 1977gn. urteari buruzko datuek, urte txarra izan zela erakusten digute. Honela bada, Produkzioaren hazkundea uste zen baino txikiagoa izan zen.

Produkzioaren Hazkundea %

	1974	1975	1976	1977
Kanada	3,2	0,6	4,9	2,5
U.S.A.	-1,6	-1,3	6,0	4,9
Japón	-0,9	2,5	6,3	5,1
Frantzia	3,9	0,1	5,2	2,7
Alemania	0,7	-2,6	5,6	2,5
Inglaterra (U.K.)	0,3	-1,7	1,6	0,4
Italia	0,3	-3,5	5,6	2,1
Belgika	4,0	-2,0	3,0	2,8
Holanda	2,4	-1,2	4,6	2,4
Luxenburgo	5,8	-8,4	2,7	1,0
Irlanda	0,2	0,4	3,2	5,5
Dinamarka	0,2	-1,1	4,8	1,1
Europako OCDE	1,9	-1,5	4,2	2,0
OCDE osoro	0,8	-1,2	5,2	3,5

Baita ere, gauza ezaguna da, urte haietan, estatu industrializatuen hazkunderen kontsumo pribatuaren hazkunderan egon zela oinarrituta. Aldiz, Gastu Publikoaren hazkundea oso txikia izan zela.

1977gn. urtean zehar inbertsio tasa gutxitu egin zen, batez ere produkzio ahalmenaren erabiltzea oso behe mailakoa zelako.

Honela bada, 1977gn. urtean langabeen kopurua eta langabeziaren tasa ugaldtu egin ziren. Sortutako lanpostu berriek kopurua, urte hartan lanera eskoletatik urtendako gazteak baino txikiagoa zelarik.

1977gn. urtean izandako gelditze horrek, inflazioaren haunditzean du bere oinarria. Eta garbi ikusi da Gobernuen lehen helburua inflazioa eta kanpoko oreka kontrolatzea dela.

Hau izan da ekonomia bultzatzeko estatu industrializatuak izandako problema nagusia. Estatu batzuk ekonomiaren hazkundea bultzatzen nahi duten bitartean beste batzuek, Alemania eta Japon tartean, inflazioa kontrolatzen dute lehen helburua.

Ekonomiaren hazkunderari buruz 1978 gn. urtea ez zaizu baikorra agertzen.

O.C.D.E.-k 1978gn. urterako ehuneko 4,5 jarri zuen helburu bezala, baina orain helburu hori ehuneko 3,5 jaxia izan da.

O.C.D.E.-ren ustetan, aurren ere langabezia ugaldtu egingo da. Izan ere, ehuneko 4,5 behar zen hazten langabezia ez ugaltzeko.

Errealidade ilun hau dela nagusi eta itun guztien albotik nazioen arteko salerosketak protekzionismoaren arriskupean erortzen ari dira.

Gainera, krisis honen luzatzeak kezka handiak sortzen ditu. Estatu sozialistei ere zabaldu delarik, inork uste baino gogorragoa bihurtzen ari da.

Españaiko ekonomia ere ehuneko 1,1 besterik ez da haziko eta horrek problema handiak, langabezia batez ere, sortzen ditu.

Krisis honetatik ateratzeko gaur egun ditugun bide nagusiak, Keynes-en ekonomia eredutik hartuak dira eta 1929gn. urteko krisisari irtenbidea aurkitu ahal izan ziola ez da ahaztu behar.

Gaur egun, aldiz, askoren ustetan beste eredu ekonomiko bat aurkitu beharra dago. Hazkunde txikiago baten oinarritutako eredu. Baina orduan, ez genuke jakingo nola garbitu ekonomiaren hazkuntza txikiak sortzen dituen gizarte arazo latzak.