

T.U.

Trabajo y Unión

lankide

Nº 253

SETIEMBRE 1982

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

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

hemen eta orain

Andra-gizonen trebetasuna, ekintza guztien oinarria dugu. Eta, zer esanik ez, gure Talde Kooperatiboaren Etorkizunaren garantia haundiena.

Formazioa, Heziketa, ezin da izan, berez, lan baztertu edo marjinal bat, preminazko ardura baizik, gaurko zuzendarien jarraitzaileak sortzeko, laguntzaileak arduradunak bihurtuz.

Eta eguneroko Heziketa hori indartzea, denon erantzunkizuna da, benetako lankideak baldin bagera, zeren danok gera gure Etorkizunaren jabeak.

Crear ESCUELA suele ser la misión de todo buen maestro.

Aquellos que han sabido comunicar y contagiar ilusión, ideas, modos de existencia o convivencia, saber o cualquier cosa, además de creer en lo que estaban haciendo han pensado que lo que ellos creían o vivían era importante para los demás.

Se podrían traer de la Historia nombres de filósofos, religiosos, reformadores, generales o artistas y científicos que confirmaran esto.

Nosotros somos de la ESCUELA de Arizmendarreta. Con mayor o menor capacidad, con mejor o peor aprovechamiento, hemos ido asimilando una serie de enseñanzas que él nos fue inculcando, y el resultado ha sido brillante, se contemple la ver-

tiente económica o la vertiente humana.

Esta tarea de ir creando ESCUELA es función de los dirigentes; y quienes de algún modo nos hallamos en el trance de pensar y revisar y comunicar no podemos creer que con nosotros se acaba el mundo. Nos gustaría



que otros pusieran ilusión y esfuerzo en estas cosas que traemos entre manos. Debemos in-

NON ZER

Hemen eta orain	1	
La Educación Sanitaria	4	
José Ayala: Fidelidad, Austeridad		
José María Ormaechea	6	
José Ayala: Con la muerte a		
cuestas	Jesús Larrañaga	8
El mítico Japón (IV)		
Jesús Larrañaga	10	
Alkartasunaren alde		
"Gurea" Markina (Bizkaia)	13	
Euskal Ekonomia. 1981		
Josu Irigoien	14	
La Educación, un compromiso		
social	Hezibide Elkartea	16
Berri Laburrak	18	
Desde las Cooperativas de		
LEA-ARTIBAI	19	
Nora goaz	Pablo Letona	20

hemen eta orain

tentar que haya hombres que vivan y sientan el ideal de la cooperación y de la solidaridad.

Si hay buenos dirigentes es casi seguro que saldrán buenos discípulos.

* * *

Cuando hablamos de buenas cooperativas, siempre tenemos la tendencia a fijarnos en los resultados económicos. Si ganan mucho dinero es buena cooperativa, y si no ganan mucho es un poco peor.

Sería ignorarnos a nosotros mismos ignorar el valor que tiene lo económico que eso bien fundamentado está; pero la cooperativa como empresa debe generar bienes que no son sólo económicos, que habría que clasificarlos dentro de los bienes humanos.

Nuestras cooperativas eran buenas cuando ganaban dinero, y hoy que ganan menos siguen siendo buenas.

¿Por qué? Porque los hombres y mujeres que las integran tienen un alto espíritu solidario, y la gran mayoría está dispuesta a hacer un esfuerzo suplementario cuando es necesario, y porque no hay gente de espíritu vacío que sólo piensa en sí mismo. Y todo ello sabiendo que, sin duda, habrá algunas dosis de egoísmo.

Alguien ha sido quien ha ido sembrando ese espíritu en las cabezas de los cooperativistas. Y eso ha sido una formación desde dentro y día a día y por contagio, porque tenemos ganas e ilusión de superar los momentos difíciles y queremos transmitir ese mismo espíritu de trabajo eficaz, espíritu de ilusión de estar creando algo nuevo en quienes siguen nuestros pasos.

* * *

Las conclusiones a las que llegamos son siempre las mismas: HAY QUE FORMAR, COOPERATIVAS.

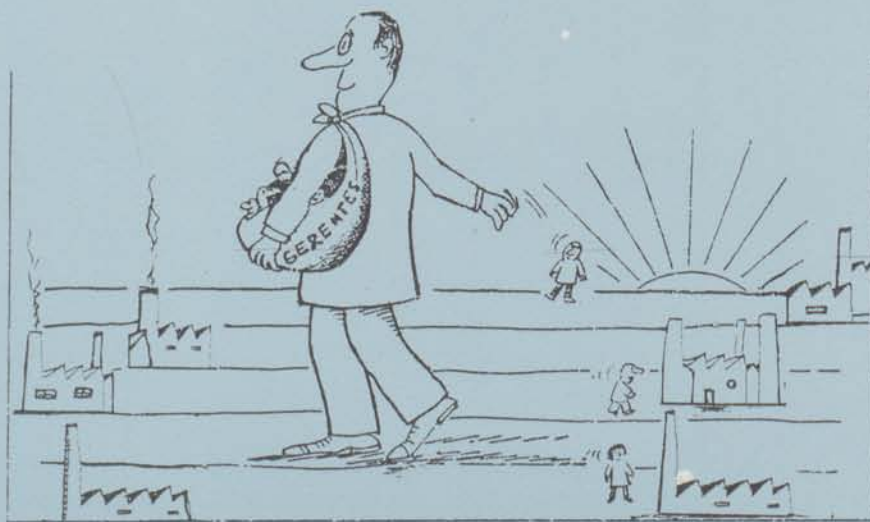
Seguramente en esto no hacemos cuanto podemos. El dirigente debe formar y enseñar a sus colaboradores en el trabajo. Nos olvidamos de esto y se pierden capacidades; no se logran hombres capaces, o todo lo capaces que pudieran ser.

No enseñar, no formar, es un fraude a los colaboradores por parte del que dirige, porque no les aporta algo que les pertenece.

La formación debe abordarse desde el punto de vista profesional, corrigiendo lo que está mal, marcando ritmo y calidad, exigiendo un nivel perfecto en la realización de las cosas.

Debe abordarse también desde el punto de vista de la disposición ante el trabajo, logrando que no se escatime, sino más bien que se adopte una posición generosa.

Y en lo social y cooperativo también se debe marcar la pauta y, con ello, crear ESCUELA. Esto es necesario porque el futuro del



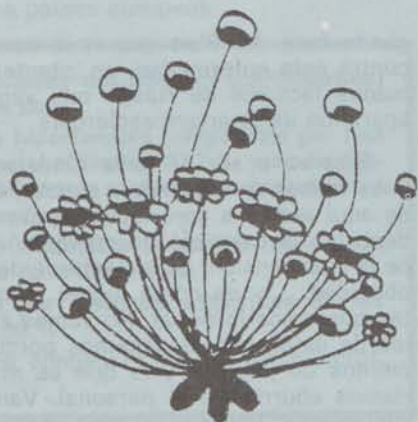
Grupo Cooperativo se basa en los hombres, en su capacidad y disposición.

En la creación de empresas el dinero puede ser importante

pero los hombres juegan un papel decisivo. Si hay hombres todo lo demás saldrá.

Esto es labor educativa, indispensable para preparar el relevo.

* * *



Existe cierto pesimismo sobre la valía o potencia de las generaciones jóvenes. La gente nueva es tan buena como la antigua.

Por poner un ejemplo, que no es precisamente del ámbito cooperativo, aunque sí del ámbito de Mondragón, traemos el siguiente caso:

Hace un mes oíamos en Zarauz a la Orquesta Arrasate Musical. Hacía dos años que no la oíamos. Esos mozos y mozas han mejorado extraordinariamente. ¿Qué ha habido ahí? Trabajo e ilusión y han hecho algo tan difícil como crear una orquesta sinfónica. Y son chavales y chavalas de Mondragón. En eso ha funcionado lo económico en la medida necesaria y suficiente, pero lo que ha superabundado ha sido el trabajo de unos hombres y la ilusión de dirigentes y dirigidos.

Visto el panorama juvenil, deporte, atletismo, natación, esculptismo, estudio, trabajo, cultura, etc., hay que afirmar que nuestros jóvenes están mejor preparados que lo que nosotros

estuvimos intelectual, técnica y hasta moralmente. Su capacidad de sacrificio y esfuerzo no es menor; su amor a la verdad tampoco, y su sentido de libertad está mejor cultivado.

A nosotros nos toca repartir ilusión, quehacer y responsabilidades, que es seguro que los jóvenes van a responder bien, y si no, basta echar una mirada a ALECOOP.

No podemos desconfiar de nuestros hijos cuando demuestran que son capaces de muchas cosas.

Todo esto nos lleva a pensar que no puede haber lugar al pesimismo. El equipo humano entre los 18 y 30 años es potente y esperemos que inventen muchas salidas a la vida.

Y nuestras empresas tendrán la calidad humana que necesitan.

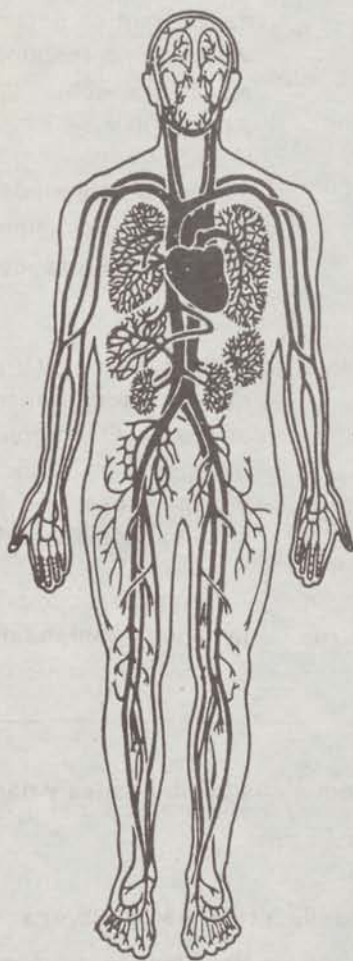
"Exigir a cada uno según sus posibilidades y darles según sus necesidades.

Aquel que sea capaz de creer más y albergar una esperanza mayor en las posibilidades del hombre, aquél será capaz de seguir empujando a la humanidad hacia adelante.

Basta unos cuantos en cada localidad, en cada estructura, que vivan ese principio para que el clima de esa localidad, de esa institución, se eleve y se difunda en diversos grados esa misma actitud."

(Pensamientos de José María Arizmendiarieta)

I. EPIDEMIA DEL SIGLO XX



EL PLAN MONDRAGON

Cuando comenzamos el «Plan Mondragón» ignorábamos la realidad de las enfermedades cardiovasculares en Euskadi. Uno de los objetivos del Plan era precisamente conocer esta realidad y en especial la prevalencia de la arterioesclerosis y de sus manifestaciones más importantes: la afectación de las arterias coronarias, es decir, la angina de pecho y el infarto de miocardio.

A finales de 1981 disponíamos ya de miles de datos estadísticos y comenzábamos a preparar la se-

gunda fase del Plan que va a consistir en la lucha contra esta enfermedad, en intentar erradicar los llamados factores de riesgo que van a condicionar la aparición de la arterioesclerosis.

Este va a ser el tema fundamental que durante unos meses va a aparecer en las páginas de TU. Desde aquí vamos a contribuir aunque sea de forma modesta en la campaña de prevención. Vamos a hablar de la hipertensión, del colesterol, de la diabetes, de la obesidad..., y de cómo luchar contra ellas. Pero antes queremos informar. No vamos a dar todos los miles de datos que disponemos porque necesitaríamos cientos de páginas y lo que es más grave terminaríamos aburriendo al personal. Vamos a dar los estrictamente necesarios para que se comprenda la magnitud del problema y tomemos conciencia de la necesidad urgente de prevenir la enfermedad.

* * *

Como recordaréis, en la primera fase del Plan se estudió una muestra de 5.200 personas en la población de Mondragón que era estadísticamente representativa de la de Euskadi. Los datos fueron obtenidos por cardiólogos, registrados en una complicada ficha y codificados en ordenador. Se definieron las variables estudiadas y se establecieron controles de calidad a través de la Organización Mundial de la Salud. Se calcularon los errores «standard» correspondientes a las tasas observadas para establecer los límites de confianza. Los datos obtenidos tienen una fiabilidad del 95 %.

RESULTADOS OBTENIDOS

La prevalencia global de enfermedad cardiovascular (ECV) ha sido de 9,2 %, es decir de cada 100 personas 9,2 tenían alguna enfermedad del corazón o de los vasos, y si nos remitimos sólo al grupo de personas de más de 40 años el porcentaje sube al 14,02 % y aparecen enfermedades que no se ven en edades más jóvenes.

Las causas más frecuentes de ECV han sido:

- Hipertensión arterial (HTA): 66,5 %.
- Bronquitis crónica (EPOC): 11,1 %.
- Fiebre reumática (FR): 6,4 %.
- Otras: 16 %.

Como vemos, la hipertensión arterial es con mucho la más importante causa. Si nos comparamos con EE. UU. tenemos que decir que tenemos cifras más bajas de hipertensión pero tasas iguales de EPOC y FR. Algo similar ocurre si nos comparamos con la mayor parte de los países europeos.

Las enfermedades del corazón (cardiopatías) más frecuentes son:

- **Cardiopatía hipertensiva (originadas por una tensión arterial elevada), 2,17 % y es de destacar que la tercera parte de los hipertensos padecían cardiopatía.**
- **Cardiopatía isquémica (angina o infarto) en mayores de 35 años, 1,9 %.**
- **Cardiopatía por lesiones adquiridas en las válvulas, 0,96 %.**
- **Cardiopatías congénitas (de nacimiento), 0,37 %.**

La tasa de lesiones valvulares adquiridas y de defectos congénitos es igual a la hallada en EE. UU.

El porcentaje de cardiopatías aumenta con la edad y como ya hemos dicho antes, de 40 años en adelante alcanza el 14,02 %. Las lesiones son:

- **Cardiopatía hipertensiva: 5,1 %.**
- **Cardiopatía isquémica (angina e infarto): 2,47 %.**
- **Lesiones valvulares adquiridas: 1,8 %.**
- **Arterioesclerosis de las extremidades inferiores: 0,76 %.**
- **Accidente cerebro-vascular trombosis y embolia cerebrales): 0,58 %.**
- **Cardiopatía originada por bronquitis crónica: 0,4 %.**

Llama la atención el notable incremento de la cardiopatía hipertensiva y de las valvulopatías adquiridas.

ANGINA E INFARTO EN VARONES DE 35 A 64 AÑOS EN RELACION CON OTROS PAISES

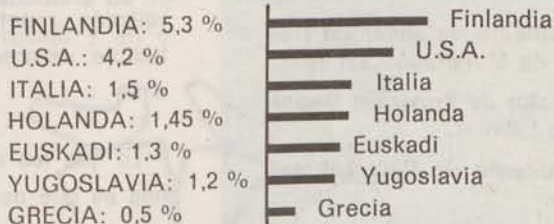
Vamos a comparar las tasas de estos procesos en distintos países.

En Euskadi la tasa media de cardiopatía isquémica en este grupo de edad fue de 1,33 % con la siguiente distribución por décadas:



EDAD	de 35 a 44 años	de 45 a 54 años	de 55 a 64 años
PORCENTAJE	1,3 %	1,1 %	2 %

La prevalencia de cardiopatía isquémica en Euskadi y en otros países Occidentales es como sigue:



Como puede verse la prevalencia en Finlandia y en USA es notablemente superior a la hallada en los restantes países europeos. Del caso de Finlandia y de la importante labor preventiva que allí se está llevando a cabo escribiremos extensamente en su momento.

De forma sucinta y a modo de resumen de estos datos epidemiológicos podemos decir:

- 1.º La prevalencia de enfermedades cardiovasculares en Euskadi es aproximadamente del 9,2 %
- 2.º La hipertensión es la enfermedad cardiovascular más frecuente con un 6,6 %.
- 3.º La prevalencia de cardiopatía isquémica (angina e infarto) es inferior a la USA y similar a la de diversos Países del Centro y Sur de Europa.

El próximo mes veremos qué relación guardan los factores de riesgo con la angina y el infarto.

JOSE AYALA:



JOSE AYALA ZABALA

Nacido en Gernika el 18 de setiembre de 1916.

De niño se trasladó a Mondragón, donde ha residido hasta su fallecimiento.

Casado con Conchita Azkarate.

Discipulo de primera hora de don José María Arizmediarrieta, comprometido en diversos movimientos religiosos, deportivos y socio-culturales.

Primer Presidente de Juventud Deportiva de Mondragón, en 1943.

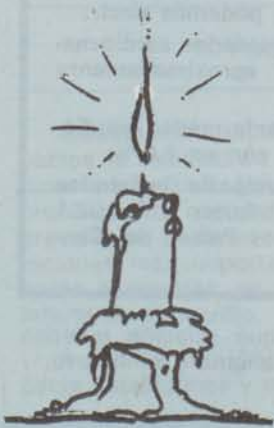
Primer Director de Provisión Social en Caja Laboral.

Primer Presidente de Caja Laboral Popular.

Socio número 1 de Caja Laboral Popular.

Gerente de LAGUN-ARO hasta su jubilación en mayo de 1981, a los 64 años de edad.

Fallece el 18 de agosto de 1982.
Goian bego!



La palabra **solidaridad** es de esa clase de términos que forman parte de una época.

Les ocurre a ciertas palabras lo que a algunas tonadillas musicales cuya renovada interpretación atrae escenarios de la vida, épocas, indumentaria y hasta aromas y sentimientos.

«Solidaridad», lo mismo que «estructura», «democracia», «rojo», «eficacia», participación», «pueblo» y otros, son términos que se asocian a situaciones que han tenido, en ciertos momentos, un uso generalizado, repetido como moda ineludible, estereotipada en un tiempo dado.

Lo que les ocurre a estos términos es que de tanto usarlos terminan por no conocerse su sentido; menos aún se sabe el significado que tienen para el que los usa, con pérdida evidente de su contenido en la transmisión de las ideas.

* * *

Sin embargo, y pese al desgaste de las palabras, cuando hemos intentado definir en poco espacio y pocas ideas a José Ayala sólo se nos ha ocurrido utilizar dos términos: **fiel** —fidelidad—, austero —austeridad—, palabras que, ahondando en su contenido y sumadas como síntesis, integran entre ambas la idea de **solidaridad** que es sin duda, con toda su vitalidad, el re-

flejo fiel y exacto que nos quedará como recuerdo permanente suyo.

Los tiempos en que le hemos conocido han sido para él todos de lucha, de entrega, con fidelidad, con generosidad, sin premio burdo y material, con rigor estricto al cumplimiento de lo dicho, de lo hablado, sin doblez, ni dudas, ni temor al fracaso, ni siquiera a la pérdida de la lisonja cuando su austeridad y su juicio recto se lo exigían.

Ya sabíamos —fue repetido en tiempo veraniego de agosto— que José Ayala iba a dejarnos en días cercanos a las vacaciones. También lo sabía él, aunque siguió uncido a su optimismo y confiando a los demás que tenía que seguir trabajando en este otoño que no le esperó.

La marcha de Ayala —nos cuesta utilizar la palabra muerte— se ha producido en momentos en los que probablemente, el modelo de conducta por él seguido más escasea; está desapareciendo amparado en un acuciante espejismo, que llama al recurso fácil del proyecto individual, sin capacidad de servicio permanente a los demás.

Pero la construcción comunitaria, que nunca recuerda ni premia, era lo que deseaba, pagado por su fe y la observancia estricta de lo que él creía deber a la sociedad.

Cuando —recordamos hace ya catorce años— visitábamos en Nue-

Fidelidad, Austeridad

por JOSE M.^a ORMAECHEA - Septiembre 1982

va York su museo de cera de Manhattan, se exhibía la figura de John Kennedy, que desde una especie de púlpito emergía luminoso para exclamar: **«No preguntéis qué es lo que la sociedad va a hacer por vosotros; pensad más bien qué estáis dispuestos a hacer por la sociedad».** Probablemente esta frase, de difícil encaje en la turbulenta y acechante vida americana, redactada por Sorensen, o algún otro especialista del grupo de expertos del staff del Presidente Kennedy, simboliza con acierto lo que Ayala se programó para trazar día a día su cauce vital.

☆ ☆ ☆

Severo y rígido consigo mismo, retrato fiel de su acendrada austeridad, sembró con entusiasmo ininterumpido áreas intensas: deportivas, técnicas, sociales y directivas, en las que brilló alentando una sociedad comunitaria de intereses y aspiraciones.

El Cooperativismo tuvo en él un intérprete natural con roles distintos desde sus 42 años hasta su jubilación, en mayo de 1981. A Ayala probablemente no le hizo falta aprenderse y someterse a principios cooperativos, porque lo practicaba por convicciones previas.

Don José María Arizmendi lo llamó a presidir Caja Laboral Popular en las postrimerías de 1959, comenzando en el ejercicio de tal presidencia, por definir, y luego dirigir,

el Servicio de Provisión Social, como sección de CLP que, al desarrollarse, encarnó Lagun-Aro, de la que fue Director.

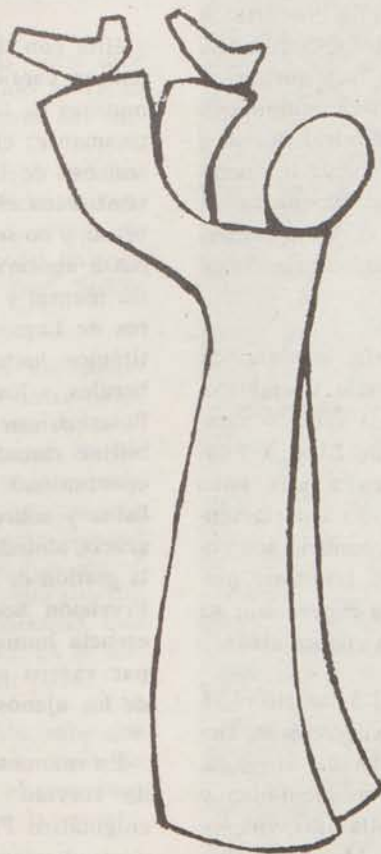
En él, en la confianza que nos mereció a todos, se alentaron nuestros proyectos financieros, Caja Laboral Popular y Lagun-Aro, que se extendieron y potenciaron como entidades sin las cuales hoy es casi imposible concebir el Cooperativismo de la EXPERIENCIA.

Ha dejado a su esposa, Conchita Azkárate, desprotegida de su permanente fidelidad, que encarnó plenamente la actitud solidaria de José: puntual en el trabajo y en el

servicio, exacto en la observancia de lealtades, a favor de una comunidad que siempre se debilita cuando pierde —como lo ha perdido ella— un genuino defensor, que probablemente ya exigió severidad y vigilancia a las represadas lágrimas de su compenetrada esposa.

Todos hemos perdido algo con perder a Ayala, porque su consejo y fidelidad han sido de los que universalizaron el ensayo cooperativo, al que dedicó sus mejores años.

Sólo podemos ofrecerle el recuerdo; y él nos hubiese pedido, desde su fe, una oración.



JOSE AYALA: Con la



Lo sabía de tiempo que sus días estaban contados. Nada ni nadie, salvo un milagro, podía liberarle de las garras de la muerte cierta. Las últimas esperanzas se quemaron cuando, reunido con el equipo médico de La Paz en Madrid, luchó a tumba abierta para forzar la operación quirúrgica que bloqueara la metástasis en ignición. Vano esfuerzo. La ciencia se recluye al rincón de la IMPOTENCIA.

Su mujer, Conchita, me explica el suspense, el silencio dramático. Al término, se dio por vencido y exclamó: **Es la hora de Dios.** Y añadió: **Bueno, tampoco a mis años está mal.** El, habituado a parlamentar con los médicos, conoció sentencias parecidas sobre hombros ajenos, pero esta vez se encaró con su realidad y empezó la cuenta atrás.

Unos días antes, el 3 (murió el 18 de agosto), me entrevisto con él. Tiene la mirada reblandecida, apagada. Emerge de la fuga momentánea y abre de par en par sus ojos, volcándose, polarizándose. Me dice: **Apé-**

nas puedo coordinar las ideas, se me escabullen, huyen hacia las sombras.

Hila con dificultad las ideas que danzan caóticas en su cerebro. Los motores de la vida se apagan paulatinamente; el cordón existencial se resiente de la pérdida del impulso vital. Pero él siempre fue tenaz, fibroso, y no se da por vencido. Lucha hasta agotarse; fuerza su maquinaria mental y se traslada a los albores de Lagun-Aro, a los días de su titánica lucha con los médicos liberales, y los «raspas» de los beneficiarios, que gastan el magín para burlar cuando se terciaba la menor oportunidad. Me acota: **Di la cara a listos y sobrepasados que, por desgracia, abundan, y hacen más penosa la gestión de la administración de la Previsión Social. Mas debe ser la esencia humana, que mide con dispar rasero sus propios actos y el de los ajenos.**

En momentos de lucidez, habla de corrido. Se refiere a nuestro enigmático País Vasco, escocido de contradicciones:

Nos estamos maltratando como si la purificación final reclamara la inmolación colectiva, la lucha, la embestida fraticida en búsqueda de la identidad como pueblo. ¡Con lo fácil que parece llegar por la vía del diálogo, del parlamento de las partes! Pues no; seguimos, erre que erre, sin entendernos. Y mientras otros avanzan, ¡y a qué velocidad!, nosotros seguimos enquistados y en trance de perder la gran y única riqueza: **LOS HOMBRES EMPRENDEDORES Y PREPARADOS.**

Le dibujo los claro-oscuros de la economía, de la difícil singladura que se nos avecina, de los mortíferos efectos de la tecnología avanzada. Su respuesta telegráfica: **El progreso será bueno.**

¿Qué quieres tomar, Jesús? Agua, le contesto yo. Pero, por Dios, querrás algo más que agua. Mira José, me volaron uno de los riñones, y el que me resta, si se torna tunante, aviado voy. **Pues estamos a la par. Agua es lo único que apetezco.**

Se queda con la mirada fija en un punto indefinido, en el aire: **Ya ves en qué me estoy quedando; inútil hasta para controlar el vaso. Pensativo, encogido, espera atrapar un día más.**

Conchita, su mujer, rememora las andanzas de José al unísono con D. José María Arizmendi: «Como tú sabes, José era oficinista de Roneo,

muerte a cuestras

por JESUS LARRAÑAGA - Agosto 1982

S. A., y de los de postín. Ser oficinista en un buen puesto era de lo más apetecido y seguro. Se era parte de la clase distinguida, de la privilegiada, y a vivir».

«Más pudo D. José María con sus prédicas que la poltrona de Roneo. Mas he dedecirte, para ser sincera, que las teorías de D. José María, en las primeras de cambio, no eran muy claras, y si me apuras las calificaría de ambiguas e indefinidas. El nos endilgaba buenos sermones nos mezclaba las cooperativas de consumo, las de crédito y qué sé yo qué cosas. Lo cierto es que estábamos los dos comprometidos en quehaceres apostólicos y apostamos más por el Hombre, D. José María, que por sus ideas. Y allá nos fuimos, a embarcarnos al carro de los quehaceres cooperativos, unidos al bonete de D. José María».

José Ayala trabajó por las únicas sendas válidas a plazo, las sendas de la austeridad y la honradez como buen trapense laico.

Discreto y trabajador, jugó de «líbero» de D. José María. Este, chocó más de una vez con los punteros de la experiencia cooperativa que, apurados por lo urgente, olvidaban lo importante. José Ayala es clave en el nacimiento de la Caja Laboral y Lagun-Aro. En efecto, cuando se afianzó Ulgor, D. José María urdía en la estrategia financiera. Y viene D. José María a Ulgor y presenta su plan de lanzamiento de la unidad financiera. No debimos perder mucho tiempo discutiendo. Le armamos tal «trepe», que optó por la coartada infalible, **la de hacer para ver**. Y así surgió, de las ideas de D. José María y de las manos de José Ayala, la microunidad financiera, al abrigo del embrión de Lagun-Aro, las famosas cartillas de ahorro individual de Provisión Social. A lo casero, con ardid y sigilo, D. José María tejó la base de la Caja La-

boral, en alianza con José Ayala. Los dos Josés se unieron en el HACER PARA VER Y CREER.

* * *

Unos días más tarde, el 7, visito nuevamente a José Ayala. Se desliza a tumba abierta. Sin remedio.

Su mujer, Conchita, ensaya animarle. «Si le planteas el tema, quizá te enganche». La verdad es que los fármacos resquebrajan la personalidad, despedazan la consciencia, abruman la cabeza, aletargan la reacción. Apenas puedo empalmar con él. Tan sólo a la pregunta, ¿qué me dices de la medicina?, contesta a punto: **La odio, sobre todo la medicina disuasiva y distrayente, que no resuelve el problema del mal**. Y nada más, se sumerge en el subconsciente.

«Estamos a la espera —me dice Conchita—. Hemos tenido la visita caliente, humana, cariñosa del médico Eugenio Iturrioz». El médico y el sacerdote son los que intiman en los pliegues de la intimidad de los enfermos en trance de cerrar, de trazar el doble rayado del balance existencial. Fe. No fe. Qué. Soliloquios en la intimidad.

Iturrioz le susurra a los oídos: «Agárrate a tu fe, José, no te dejes llevar por impulsos destructores propios de esta enfermedad. Se llega hasta a desdoblar la personalidad. Resistete porque te puede arrastrar hasta a renegar de ese Dios en quien crees. No hay mejor remedio, no se conoce nada sustitutivo, no hay mejor bálsamo que ahondar en las creencias. Es la mejor manera de morir en paz».

José asiente complacido, sabe que le espera un final difícil, cruel. Se apresta para arrostrar el momento de la definitiva cita con la muerte. **DESCANSE EN PAZ.**





VALORES ESPIRITUALES

El período estival deja hueco para repasar las notas que recogí con ocasión del viaje a Japón. Hilvanadas, anudadas, quizá sirvan para comprender una pizca más a este pueblo, asaz enigmático y espectacular. La información me llega a toneladas, como si fuera recolector especializado. Al parecer, me identifican como ferviente admirador de los japoneses, y hay quien me insinúa que abogo por sus métodos como remedio infalible para la enfermiza y enclenque economía nacional. Mas la purga de ricino que sus modos vaticinan es tal, que no hay peligro de que la tomemos, salvo sentencia de muerte cierta y a plazo.

Hace unos días nos visitaba el Secretario de la Embajada Nipona en Madrid. Educado, fino, alarga sus ojos ante cualquier noticia. Anota con premiosidad hasta los nombres euskaros más enrevesados. Bien es cierto que él viene de Escuela Diplomática y es su oficio recabar información; mas no es lo suyo excepcional; es uno más que **hace de la observación de lo ajeno**, quicio, pivote de su empresa, de su nación. A pesar de lo avanzados que están, nada queda fuera de la máquina de fotos, ni del bloc de notas. Cada japonés es avanzadilla de su País. Están de servicio a la patria; listos en la percepción, atentos a lo oportuno; entonan sin rubor los nuevos salmos de la

espiritualidad directiva, de la gestión productiva como parte de la liturgia industrial.

Su vida está empañada de tinte cuasi religioso de hecho, difícilmente se explicaría la vertiginosa recuperación de la postguerra sin el alimento espiritual de unos valores que impregnan la actitud colectiva que movilizan su voluntad conquistadora.

Cuenta Peter Drucker, lo que le decía un joven abogado: «Tengo más recelo de los japoneses que de los rusos. Como es evidente la ambición de los rusos es conquistar el mundo. Pero su unidad es impuesta por las cúpulas y tiene pocas probabilidades de sobrevivir una contestación. Los japoneses tienen la misma ambición, pero tienen un sentido de unidad interiorizada. Actúan como un único conglomerado gigante». Y añade, «un conglomerado que los occidentales llaman, a veces, Japan Inc.». (1).

Mas no es oro todo lo que reluce y comentaremos en otro artículo sus aventuras y desventuras, que nada es perfecto en esta atribulada vida. No constituyen un bloque monolítico; se dan rendijas, hendiduras, en su diario quehacer pues no en vano su economía decantada en varios gigantes, es el resultado de la purificación por eliminación de otros, que o bien fueron engullidos o simplemente retirados de la circulación por el imperio de la banal ley darwiniana: **La primacía de los fuertes**. Tras las máscaras de la concordia de los gigantes, se esconde la titánica lucha diaria, para revalidar el derecho a existir, a sobrevivir.

Un libro de reciente publicación (2) nos ayuda a desentrañar las interioridades de una gran Corporación, la MATSUSHITA, que, saliéndose de las explicaciones en tráfico como el «consensus decision making», **toma de decisiones por consenso**, se destaca por el uso de utillaje managerial, de filosofía de gestión.

Ninguna organización humana debe escamotear la interna contradicción, usual entre imperativos de eficiencia y satisfacción humana. Quizá el fenómeno de la envolvente espiritual podía adquirir sentido, significación de este ineludible dilema entre individuo y sociedad, entre el hombre y la eficiencia. Para MATSUSHITA, la raíz de su aproximación fueron específicamente religiosas (al menos a su manera de entender). En 1932, la profunda recesión mundial, encontró un movimiento religioso en Japón, que había ganado amplia simpatía y crecido rápidamente. Esta experiencia impresionó a MATSUSHITA y escribió, «el pueblo necesita un

JAPON (IV)

YANAGA

camino de enlace de su vida, como productor, y la sociedad». De ello emergía una filosofía managerial, basada en la idea «el servicio que proporciona a la sociedad».

Y de hecho, esta filosofía de beneficios-servicios, casi como un paradigma darwiniano entra en escena e impregna de savia redentora, que lleva a la Corporación a los primeros lugares de las empresas mundiales. Esta filosofía suministra de significación a sus productos y es la primera compañía que tiene en el Japón una canción y un código de valores. Ello parecerá pueril a los occidentales, pero cada día, a las 8 de la mañana, 87.000 personas recitan el código de valores y cantan juntos. Ello nos hace sentir en comunidad.

Esta conexión entre filosofía y principales objetivos es algo que los Japoneses toman como algo natural. MATSUSHITA proporciona dos clases de formación: una fundamental de formación en su profesión, en la destreza laboral, y la otra más básica es la adoctrinación en los valores de MATSUSHITA... Los nuevos que se contratan son formados de manera continua.

Nosotros somos unos angelitos, al paio de éstos, que han hecho suyas las reglas Ignacianas, pero a lo grande.

Al menos una vez al mes, los grupos de trabajo comentan los valores de la empresa y sus relaciones con la sociedad. Y añaden, **nadie que no esté autoconvencido** (emplean la palabra *selfindoctrination*) **puede convencer a los demás.**

La paternal admonición del Padre Superior libera a los pecadores del seguro infierno, siempre y cuando sus propósitos de enmienda sean tangibles en resultados. Y así todo el mundo ha escuchado y reescuchado las famosas palabras del fundador:

Si Vd. hace un no intencionado error, la compañía será benevolente. Considerará como un gasto de formación y aprenda de ello. Pero Vd. será severamente criticado (léase despedido), sin embargo, si Vd. se desvía de los principios básicos de la Corporación (2).

Como se ven, son pocas las concesiones para quienes se sienten mínimamente heterodoxos con las nuevas leyes de Moisés. Se disculpa al pecador que se aviene a rectificar, pero se le expurga a quien osa disentir de la filosofía, de los valores monacales de la Corporación.

Los catecúmenos pasan sus largos meses y años de noviciado antes de recibir el bautismo de monje titular del Monasterio de la MATSUSHITA CORPORATION. Así se explican sus hazañas y logros; los distraídos y nihilistas están fuera de juego. Mas sigamos. He aquí la tabla de guía del monje entregado por vida a la Corporación:

PRINCIPIO BASICO DEL NEGOCIO

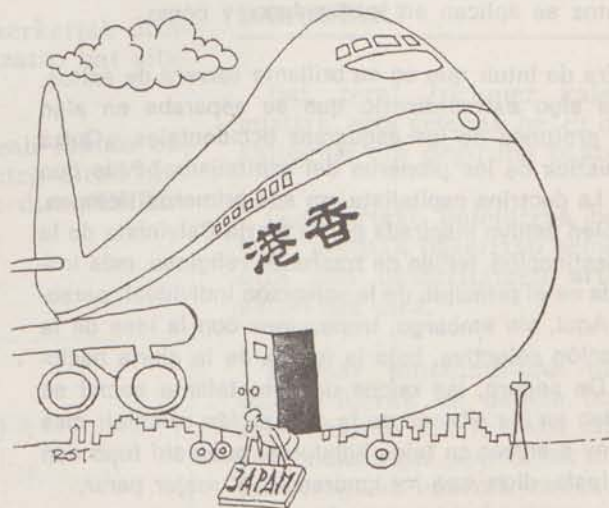
- Reconocer nuestra responsabilidad como industriales, favorecer el progreso, favorecer el general bienestar de la sociedad y dedicar por añadidura al desarrollo cultural del mundo.

CREDO DE LOS EMPLEADOS

- Progreso y desarrollo pueden ser realizados solamente a través del esfuerzo combinado de cada miembro de la compañía. Cada uno de nosotros, por lo tanto, mantendrá la idea constante en la cabeza, la de consagrar al continuo progreso de nuestra compañía.

LOS SIETE VALORES ESPIRITUALES

- SERVIR A LA NACION A TRAVES DE LA INDUSTRIA
- LEALTAD
- ARMONIA Y COOPERACION
- LUCHAR POR LA PROGRESION
- CORTESIA Y HUMILDAD
- ADAPTACION Y ASIMILACION
- GRATITUD



POLITICA DE PERSONAL Y DESARROLLO

Desde el principio, MATSUSHITA creía que una empresa, como un todo, no es mejor que la gente que hay en ella. El caracterizó el papel de la organización como el cincho alrededor del barril. Sin el aro, las individuales tablas se deslizarían provocando las goteras, los escapes. A través de la disciplina, de las tablillas, las partes individuales vienen a cumplir su intención.

El breviario, de obligado rezo diario, sostiene a los medrosos, soporta a los dispersos, eleva a los fuertes, e integra a todos en un quehacer común: **Servir a la nación y hacer progresar a la compañía.** Los alejados de la casa matriz, se sienten soldados por la oración mañanera con sus compañeros del Japón. Hermanados en la gran misión de expandir a su compañía, subliman su trabajo en el altar del éxito y de la expansión.

Consagrados por vida a su empresa, como el monje a su monasterio, desconocen más camino de salvación que el trabajo y la entrega total a su paternal corporación que, como buen padre, proveerá de cuanto necesite el fiel servidor de la causa nacional.

¿Qué diferencia de lo religioso? Descrito así, apenas. Sólo que el autor desconoce lo bastante para contestar a tal interrogante. Pero al menos los signos externos, si no lo equiparan, al menos los acercan a lo que conocemos de las confesiones religiosas; sólo que en teoría lo religioso entiende lo ultramundano, y éstos se aplican en lo mundano, y cómo.

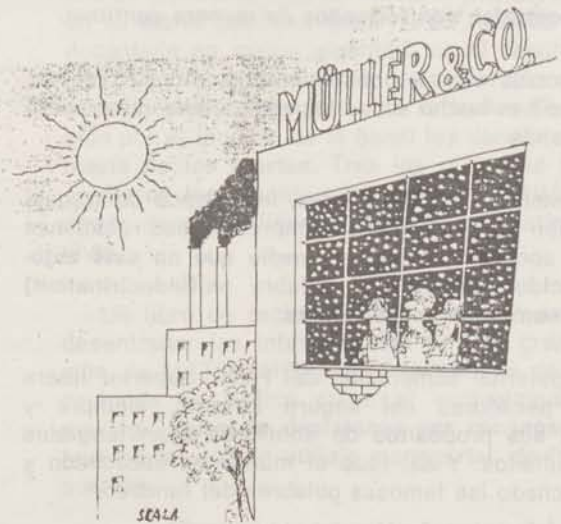
Era de intuir que en su brillante carrera de éxitos, había algo extraordinario que se separaba en algo muy profundo de los esquemas occidentales. ¿Quizá la mística de los pioneros del capitalismo? Más que eso. La doctrina capitalista, en sus primeros tiempos, también estuvo inspirada por la teoría Calvinista de la predestinación, teñida de trasfondo religioso, más inspirada en el principio de la salvación individual, personal. Aquí, sin embargo, tropezamos con la idea de la salvación colectiva, bajo la fuerza de la gloria nacional. De seguro, las raíces de este talante social se hunden en los albores de la civilización oriental; mas no voy a entrar en tales honduras, pues ahí topo con la iglesia, digo, con mi ignorancia. Y mejor parar.

De meter el cuevo en negocio de este calibre, quizá me tache el lector; mas está a la vista que tamaño aventura no es posible explicar a la ligera o con modelos de corte convencional. Hay mucho más que «expertocracia», tecnocracia y demás «cracias».

El «elan», el impulso vital, les nace de la identidad, de la motivación de unos ideales que a nosotros quizá nos parezcan triviales, y estamos en nuestro derecho de juzgarlos así. Pues bien, lo que no podemos es despreciar sus modelos y gozar de sus productos. Y lo que es peor, temblar de su fuerza innivadora, de creatividad imparabile. Ellos están uncidos al carro de la tecnología por el cordón de la ilusión, por la energía de la espiritualidad de la economía, por el evangelio del progreso.

(1) Artículo aparecido en SONITRON.

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



Próximo artículo:

LA GENTE SOMOS RECURSO



EGUNDO IKUSI BAKOA

An da emen noiz-naiz entzun eta ikusten da, jendea aldraka kalerik-kale ibilli dala, euren eskakizunak edo euren asarrea azaltzeko. Erderaz, «manifestación» esaten dana.

Emengo baserritarrek oiango kalejirarik egin dabenik, ez da sekulo entzun, joan dan San Isidro egunerarte.

Egun orretan MIBAk sozio aldra bat, urteko batzarra amittuta gero, Jemeindik Markiñara jo eban, kartei aundiak aurrean zituela.

¿Zer dala-ta?

Euren asarrea erakusteko eta kaletarrei eskabide batzuk egiteko.

¿ASARREA, NUNDIK DATOR?

MIBAk aurretik zabaldu eban paper baten esaten zanez, asarre ori dator, kaletar batzuk baserrietan egiten dituen biurkeriak gaitik: erromadak apurtu, edo nun sua ixiotu, soloak zapaldu, etxe ondoan eta jende artean tiroka ekin, kanpoan dagoan jeneroa ondatu edo ostu...

Ondarrun oraintsu MIBAk bateri egin jakona, ez da eurrezian egiten. Baña gañontzeko biurkeriok eurrez-eurrez egiten dira.

¿ZER ZAN ESKATZEN EBENA?

Auxe bakarrik: euren etxie, soloei, arboladi eta, kanpoan

ALKARTASUNAREN ALDE

egoten dan peneroari begirunea izateko.

Agintariei, barriz, eskatzen jaken, baserritarren eskubi-deak zaintzeko.

ORI BATETIK ETA BESTETIK...

Biurkeri eta okerkeriak diralata, badago gauzatzo bat aita-garria.

Kaletarren artean sekulo baño sarriago entzuten diran berba onango oneik dira: ERRIA ETA LANGILEA.

«Protestak» egitea danean, personak iltea edo indarkeriz lapurtzea danean, kapitalistak zapaltzea danean, agintarien eurka egitea danean... ERRIA eta LANGILLEA agotan erabiltzen dira eta euren izenean gauzak egiten dira.

Baña... baserritarrentzat begirune gitxiago ez da sekulo izan.

ERRITAR ETA LANGILLE BENETAKOAK

¿Iñun ete da baserritarra baño euskal erritar egiazkoagorik? Euskalerrian ezer bertakoa balda, baserri jendea da.

¿Eta nun langille benetakogorik?

Baserria neke utsetik sortuzan eta neketik bizi da. Izan be, baserritarren izen jatorra, NEKAZARI da.

¿KALETAR GUZTIAK BARDIÑAK?

Bai, zera! Zorionez kaletar guztiak, ezta geienak be, ez dira kaltegille eta begirune bakoak.

Gure arteko qaletarrak beintzak, geienak baserriko semeak dira edo baserritarren artean azitakoak dira.

Kaletar sentzundunak ondo dakie, lurrak ez dabela berez ez er moten eta lurreko emaitzak nekeazgaz atarakoak dirala. Orregatik baserri jendea eta baserriko gauzak begiruneagaz artzen ditue.

«GUREA»
MARKINA (Bizkaia)

Gaurko lantxo honetan gainbegirakada bat joko diegu euskal ekonomiaren bilakaerari 1981.urtean. Hortarako Lan Kide Aurrezkiaren «Economía Vasca Informe 1981» liburuarekin baliatuko naiz.

1981 urtean zehar euskal ekonomiak beherakada berri bat egin du, espainiar ekonomiaren barruan duen partizipazioa galduaz. Ez degu ahaztu behar azken bolada hontan Euskal Herriaren ekonomi azkundera, negatiboa izatez gainera, Espainiarena baino bajuagoa izan dala.

Baina, baloraketa orokorra negatiboa ba da ere, izan dira zenbait alderdi positibo.

Urte hontan zehar aurrera egin du Euskal Herriaren instituzionalizazio prozesuak eta zera esan ditekete: Euskal Publiko Sailak ba dituela ekonomi baliabideak, hain zuzen ere, oraintxe bertan emango degun neurrikoak. Publiko Sailaren eskari euskal Barne Produktu Osoaren ehuneko 12,5 izan da 1981 urtean.

Horrekin batera nabarmen arazi behar dan beste puntu bat produktibitate eboluzioari buruzkoa da. 1978-1979 urteetan jaxi egin ondoren aldagai honen joera aldatu egin da eta azken bi urteetan, nahiz eta oso altua ez izan, gorakadak zian ditu. 1980.urtean ehuneko 1 hazi zan produktibitatea eta 1981.urtean ehuneko 1,8.

Hirugarrenez, zenbait sektoreren birregituraketak jarraitu egin du eta, beraz, eskariaren mailari egokitu egingo da beren produkzioa, epe luzeari begira honddorio egokiak lortuaz.

Baina, esan degun bezelaxe, orokorki hartua, euskal ekonomiaren eboluzioa negatiboa izan da eta esaten ari geranaren ezaugarriarik argiena Barne Produktu Osoaren (BPO) hazkunde negatiboa da: ehuneko 1,7 jatsi da. 1981. urtean euskal BPO Espainiarenaren ehuneko 7,5 zan, baina dato honen balioa hobeto neurtzeko zera gogoratu behar degu: 1973. urtea porzentai hori 9,1 % zan.

Eskariaren ikuskunetik, barne eskariak eboluzio makala izan du, batez ere inbertsioa. Beraz, hazi egin duen atal bakarra exportazioa izan da. Dato zehatzak ez ba ditugu ere, entrepresa haundienaren exportazioaren hazkundea ehunetik 31 izan da. Honekin batera euskal merkatuen banaketak aldaketa izan du:



1969. urtean exportazioa/BPO erlazioaren balioa ehuneko 9,3 zan, 1980. urtean ehuneko 23,3 eta 1981. urtean altutxuagoa dala baieztatu ditek.

Eskariaren makaltasunak gogorki eragin egin die entpresen salmentai. Nahiz eta aldagai honen bilakaera ezin ezagutu, entpresa muestra haudi baten eboluzioa hauxe izan da: 1974-1980 urteetan zehar salmenten urteroko azkundera ehuneko 0,67 (1964 urteko pesetatan neurturik), izan da.

Halako egoera batek hondorio okerrak dakartzki eta ez da batere harritzekoa entpresak kinka larrian egotea. Zenbait entpresa inportantek (AHV, Papele- ra Española, GEE, Babcock Wilcox, Echevarría, Aceros de Llodio, Unión Cerrajera...) emaitza negatiboak izan dituzte eta Adeguik egindako inkestaren arabera 1981. urtean gipuzkoar entpresen herenak bakarrik izan zituen irabaziak.

Egoera honen hondorioz entpresa krisiak ugaltu egin dira. Enplegua erregulatzeko expedienteek 113.604 langileei (igaz baino gehiago), eragin diete, gertaera hau krisiaren neurri ezin hobea dalarik.

Egoera ekonomikoak demografi ezoluzioari eragin dio, jendetzaren hazkunde tasak gero eta bajuagoak biurtu araziaz. 1960-1970 urteetan zehar jendetzaren urteroko hazkundea ehuneko 2,74 izan zan; 1970-1975 urteetan ehuneko 1,75 eta 1975-1981, ehuneko 0,55. Horrekin batera, 1981 urtean Gipuzkoa eta Bizkaiak, lehengo urteetan bezelaxe, saldo migratorio negatiboak izan dituzte.

Erakutsitako eboluzioaren ondorio garrantzitsuena- tako bat lan merkatuan arkitu ditek. Lan indar es- kaintza hazi egin du 1981 urtean, eskaria jaisten zan bitartean. Azken finean hauxe izan da azken bolada hontako eboluzioa eta bere eraginaren bidez langa- bezia gera eta maila altuagoetan kokatzen da. 1981 urtea bukatzean 31.300 langabetu gehiago dago eta jendetza aktiboarekin konparatuta ehuneko 17.

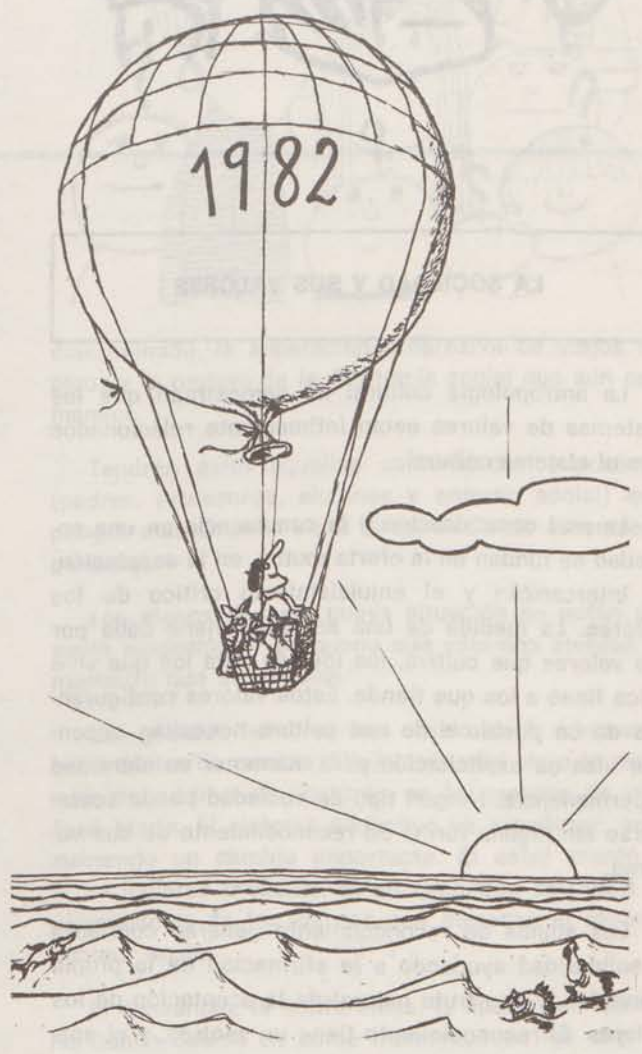
Sektore nagusiak hartuta hauxe izan da bilakaera nagusia.

Lehen sektoreak eboluzio negatiboa izan. Nekazal produktzioa gutxitu egin da eta arrantza, orain arteko joera ezagunari jarraituaz, kinka larria pasatzen ari da.

Industria, indikatzaile gehienek erakusten dutenez atzera egin du. Industria enplegua gutxitu egin da (-6,3 %) eta elektrindarra kontsumoa ere bai (-1,9 %).

Konstrugintzaren eboluzioa aurreko urteetakoan antzekoa izan da, obra publikoan izan erik. 1981. urtean zehar «Licitación pública» delakoak ehuneko 55,3 hazkundera izan du. Beste alde batetik, urtean amaitutako etxebizitza kopurua asko gutxitu da (-30,1 %).

Azkenik, hirugarren sektoreak izan du eboluziorik hoberena, beronen ezaugarriarik argiena enpleguaren eboluzioa (+3 %) dalarik.





HEZIBIDE ELKARTEA
LEGA DE EDUCACIÓN Y CULTURA



la educación, un compromiso social

LA SOCIEDAD Y SUS VALORES

La antropología cultural ha demostrado que los sistemas de valores están íntimamente relacionados con el sistema cultural.

La real comunicación y la convivencia en una sociedad se fundan en la oferta mutua, en la aceptación, el intercambio y el enjuiciamiento crítico de los valores. La medida de una sociedad viene dada por los valores que cultiva, los ideales para los que vive o los fines a los que tiende. Estos valores configurantes de un pueblo o de una cultura necesitan encontrar vías de explicitación para mantener su identidad y permanencia. Ningún tipo de sociedad puede sostenerse sin alguna forma de reconocimiento de sus valores.

Los signos de reconocimiento generan confianza y solidaridad ayudando a la afirmación de la propia identidad, y son fruto natural de la aceptación de los valores. El reconocimiento tiene un sentido, y el aparato propagandístico que lo quiera sustituir se desgasta, haciendo que su desaparición resulte más es-treñosa.

LA ESCUELA Y LOS VALORES

Se puede considerar a la Escuela junto con la familia, el lugar natural de la siembra de valores.

Ella es un producto de la sociedad, al tiempo que es o debe ser acicate a su evolución. Al alumno se le debe orientar en la aceptación y reconocimiento de los valores sociales, asimismo ha de saber modificarlos mejorándolos.

Debe ser educado en la perspectiva de una autonomía cada vez mayor, autonomía que no tiene que conducir ni a la anarquía ni al conformismo, sino a una actitud crítica a la par que positiva, a no ser que se halle en franca rebelión con los valores que le presenta su sociedad.

LA REBELION DE LA JUVENTUD

Esta ha sido característica permanente de la juventud en el tiempo. Las formas, los signos y la expresión cambian, pero el trasfondo permanece. Ella arrasa valores y aunque nos cueste entender a adul-

tos y jóvenes, la rebelión actual no es mejor ni peor que otras. Arrasa más en tanto en cuanto la decadencia de los valores de una cultura es mayor, y la sociedad que la sustenta más débil.

Lo que interesa es la fidelidad auténtica a los valores por parte de quienes detentan la representatividad social. Lo que equivale a comunicación, intercambio, convivencia, oferta mutua y permanente enjuiciamiento crítico. Es lo que más se aleja del dogmatismo y del posicionamiento irrenunciable.

LA IMPORTANCIA DE LA EDUCACION

En la fértil tierra infantil se siembran los valores que la sociedad acrisola. Es la esperanza de quienes dedicados convencidamente a la tarea educativa tratan de implantar el ideal que creen óptimo. Es lo que en algún tiempo se llamaba vocación, y hoy, incomprendiblemente, se menosprecia.

En nuestra actual sociedad se está corriendo el peligro de que cada vez sean menos los que posean tal esperanza. O lo que es peor, que no se le conceda la importancia debida a este quehacer.

Esta actitud puede llevar a dejar exclusivamente en manos inexpertas el alumbramiento de nuestros niños a la pubertad y la juventud.

Por razones político - sociológicas todas las escuelas del País van renovando sus efectivos educadores aceleradamente. Ellos van a aportar conciencia y cultura de pueblo y rebelión. Aspecto, como se ha dicho permanente de toda juventud. Pero aspecto peligroso si no va apoyado, contrapesado por la presencia y la vivencia de los valores permanentes que se encuentran en toda sociedad y que merecen un reconocimiento público.

El abandonar el tema educativo en manos ajenas puede aportar consecuencias lamentables de futuro. Todos somos protagonistas de la Educación, y ningún otro realizará la tarea que a cada uno de nosotros corresponde.

EL CAMBIO CULTURAL DEL MOMENTO ACTUAL

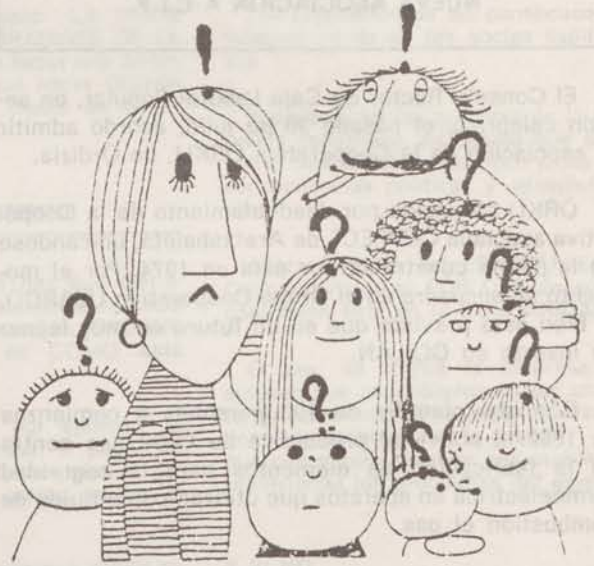
El País Vasco está sufriendo un cambio cultural importante en todos los campos, y sin duda alguna en el campo educativo.

Hemos apuntado la renovación de los efectivos educadores. Podemos también señalar, tras varios

años de reivindicación, el cambio idiomático que conlleva una transformación cultural.

La autonomía administrativa, aunque no plena, va a permitir una reordenación, cuyos primeros signos se van dando.

Los compartimentos estancos clásicos entre Centros Estatales, Privados o Ikastolas, no lo van a ser tanto. Por dos razones principalmente: los nuevos educadores van a ir accediendo indistintamente a unos y otros, y en segundo lugar porque cualquier tipo de Centro va a ser acreedor a similares recursos. Ello va a permitir, como consecuencia del acceso in-



discriminado, la superación progresiva de viejos tópicos y la ruptura de la dicotomía social que aún permanece.

Tendrán éxito aquellas comunidades educativas (padres, profesores, alumnos y entorno social) que pongan más empeño en la tarea, mediante su entrega personal.

Los signos de esta nueva situación se están dejando evidenciar y es bueno que estemos atentos al momento que se avecina.

Los grandes hombres han creído en la educación como factor de cambio. El ejemplo más claro lo tenemos muy cerca de nosotros en la persona de don José María. El sistema educativo va a padecer, está sufriendo un cambio importante. El estar atento a él, el hallarse presente en su evolución permitirá la permanencia de los valores que merecen el reconocimiento social.

El cansancio, la indiferencia, la apatía o el temor no tienen cabida en estos momentos en los que se están removiendo las bases del sistema educativo para construir sobre las mismas un futuro distinto y prometedor.

Berri Laburrak



ORKLI DE ORDIZIA: NUEVA ASOCIACION A C.L.P.

El Consejo Rector de Caja Laboral Popular, en sesión celebrada el pasado 30 de julio, acordó admitir la asociación de la Cooperativa ORKLI, de Ordizia.

ORKLI ha nacido por desdoblamiento de la Cooperativa asociada COPRECI, de Aretxabaleta, ubicándose en la planta construida por ésta en 1974. Por el momento se encuadra en el Grupo Cooperativo ULARCO, si bien está previsto que en un futuro no muy lejano se inserte en GOILAN.

Con una plantilla de 199 personas a comienzos de 1982 la actividad productiva de ORKLI se centra en la fabricación de elementos para la seguridad termoeléctrica en aparatos que utilizan como fluido de combustión el gas.

INAUGURACION DE LA OFICINA DE C.L.P. EN MADRID

El próximo día 1 de octubre, viernes, se prevé celebrar un acto de inauguración de la Oficina abierta por Caja Laboral Popular en el madrileño Paseo de la Castellana.

Tanto por sus asistentes como por el contenido previsto, dicha inauguración poseerá un carácter básicamente cooperativo, constituyendo el núcleo del mismo una exposición del experto D. José Luis Del Arco, relativa a la personalidad y peso específico de nuestra Experiencia Cooperativa.

JAKIN: ESTUDIO SOBRE EL PENSAMIENTO DE DON JOSE MARIA

El equipo JAKIN, suficientemente conocido por su dilatada labor en el ámbito de la cultura vasca, ha

procedido a la primera entrega de un estudio sobre el pensamiento de D. José María Arizmendi-Arrieta, encomendado en julio de 1980.

Dicha entrega pretende constituir el borrador de un libro a editar posteriormente, cuya publicación contribuirá a extender el conocimiento sobre la personalidad del impulsor de nuestro Grupo Cooperativo.

REGISTRO DE COOPERATIVAS DE LA COMUNIDAD AUTONOMA VASCA

El Boletín Oficial del País Vasco, número 108, con fecha 30 agosto de 1982, publica el Decreto 161/1982, de 26 de julio, por el que se regula el Registro de Cooperativas de Euskadi.

En este Decreto se aborda la regulación de:

- a) La estructura orgánica del Registro de Cooperativas, que contará con un Servicio Central y con tres Secciones Territoriales.
- b) El proceso de constitución de Cooperativas, simplificándose los trámites por haberse suprimido la necesidad de otorgar escritura pública de constitución.



IKERLAN
ENTIDAD TUTELADA
POR EL GOBIERNO VASCO

El pasado 15 de junio se suscribió el Convenio de Colaboración entre el Departamento de Industria y Energía del Gobierno Vasco e IKERLAN. La firma del Convenio la protagonizaron D. Javier García-Egocheaga como Consejero de Industria y Energía y Manuel Quevedo como Director de IKERLAND.

Mediante este convenio IKERLAND adquiere la categoría de Entidad Tutelada por la Administración Vasca, materializando con ello una de las vías que se ha propuesto el Gobierno Autonómico en su Política Tecnológica.

DESDE LAS COOPERATIVAS DE LEA - ARTIBAI

LA SOLIDARIDAD ESENCIA DEL COOPERATIVISMO

UNAS DECLARACIONES

Las ha hecho el Consejero de Trabajo del Gobierno Vasco y en ellas se toca el asunto de «la mentalidad cooperativista».

Como eso de la «mentalidad o espíritu cooperativista», es lo más característico de la Escuela de D. José María, vamos a hacer algunas reflexiones, en la creencia de que él las aprobaría en su substancia.

LAS REFLEXIONES

El Señor Consejero, en esas sus declaraciones, habla de las ayudas que se van a dar a las Cooperativas y a las Sociedades Laborales, creadas últimamente. Al final de sus declaraciones, alguien, con intención para nosotros desconocida, le preguntó al señor Consejero:

Los integrados en esas Sociedades Laborales, ¿tienen mentalidad «cooperativa»?

Y según el autor de la información aparecida en los periódicos, el señor Consejero contestó:

Se está apreciando una «cooperativización» de las Sociedades Laborales, aunque en muchos casos sus socios no han entrado con una clara intención de responsabilizarse de la empresa.

PERDON, SR. CONSEJERO...

Puede haber ocurrido, como ocurre con frecuencia, que el periodista no recogiera fielmente el sentido de la respuesta por deficiencias de percepción, por interpretación equivocada...

Pudiera haber ocurrido también que el Sr. Consejero no tratara de dar una lección rigurosa de Cooperativismo, sino de destacar un aspecto práctico del mismo.

Pero esa respuesta de colocar en la

base del Cooperativismo «LA INTENCION DE RESPONSABILIZARSE DE LA EMPRESA», habria que hacer una distinción, habida cuenta que hacer DISTINCIONES es un buen medio de evitar CONFUSIONES.

ORGANIZACION Y ESPIRITU

Esos dos conceptos hay que distinguirlos en todos los sistemas sociales y aun en las personas. La ORGANIZACION consiste en COMO está montado el sistema.

En el Capitalismo, por ejemplo, la propiedad de la empresa, el poder de decisión en ella, el destino de las ganancias y pérdidas... están unidos al aportador del capital.

En el Comunismo todo eso queda en manos del poseedor del poder político.

EL ESPIRITU consiste en el POR QUE se hace todo eso. Por ejemplo: por afán de lucro, por sentido de igualitarismo, por considerarlo como el mejor medio para conseguir el bienestar social...

También en las personas hay una ORGANIZACION, fundamentalmente igual en todas: un cuerpo de mamífero bípedo y una inteligencia capaz de decisiones.

Unos emplean esa ORGANIZACION para fines laudables. Otros la emplean para fines detestables. Es que el ESPIRITU es diferente.

TAMBIEN EN EL COOPERATIVISMO hay una ORGANIZACION para producir y repartir las consecuencias.

En esa organización entra como parte esencial el que los socios SE RESPONSABILICEN DE LOS RESULTADOS económicos, sociales y legales.

Dicho más llanamente, los socios deben cargarse con todas las consecuencias agradables y desagradables de su empresa, o sea, que hay que dar pecho al hecho, o sea, que hay que estar a las duras y a las maduras.

Esa aceptación de las consecuencias también se da en los socios capitalistas.

Y también en las gestoras de la economía comunista, en cuanto que aceptan el riesgo del fracaso con todas sus consecuencias políticas y administrativas.

Ahora llega lo del ESPIRITU. En el Cooperativismo el POR QUE de su organización está en la SOLIDARIDAD.

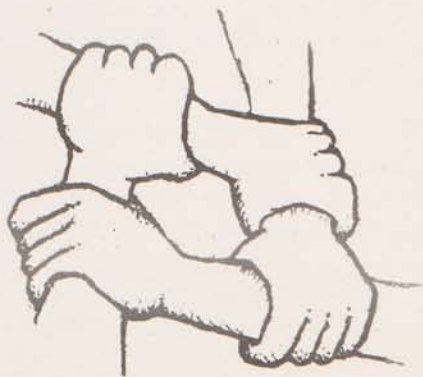
O sea, se monta la empresa, se aceptan sus consecuencias, hay un determinado modo de repartir los resultados y de participar en la gestión... porque uno quiere resolver sus problemas resolviendo los problemas del grupo.

Y SI NO...

Se adoptará la ORGANIZACION COOPERATIVA, porque da un sueldo aceptable y porque no hay otra vía a la vista. Pero en cuanto algo falle o se presenta una ocasión mejor para colmar las apetencias personales, uno se apea del carro (organización) cooperativo y se va a otra parte.

O sea, que no basta el ánimo de RESPONSABILIZARSE de los resultados para que haya mentalidad cooperativista.

Hace falta hacer eso y todo lo demás por SOLIDARIDAD.





Nora goaz

P. LETONA

Aspaldian hasiak gara kooperatibetan. Gauza berria zen orduan eta pozgarria.

Denok uste genuen gauza berri baten haseran ginela. Kontra zeudenak ere asko ziren eta horrek batasun gehiago ematen zigun.

Kaletan eta etxetan, izan ziren eztabaidak; asko zen kooperatibak ondo ikusten ez zituena. Zalantza zeukatenak ere ba ziren; beste askok, berriz, kooperatiba arlo hau bere biziari zentzua emateko haina ba zela uste zuen.

Ba zen orduak sartzea, eta debalde. Egunero egunero hamar hamalau ordu bota lantokian eta gustora etxera. Diruz ez bazen, portasunez beterik, beti zerbait gehiago egiteko prest.

* * *

Gero, gure lantokiak, enpresa handiak egin dira. Ez dago lehenengo familia girorik. Ezaguntasuna, helburu bat garbi ikustea, erantzunkizuna, poliki poliki motelduaz joan zaigu. Gure gauza bat bezala gero eta gutxiago hartzen dugu.

Denon gauza dela bai, baina hainbeste gara! Inorena ez izatea eta denona izatea antzerakoa bezala jotzen dugu.

Ia askok beste lantoki bat bezala begiratzen du kooperatiba. Gure artean horrelako enpresa hau dagoelako bertan hasiko gara lanean; baina beste era bateko bat balitz, berdin izango litzateke, edo behar bada hobea; orduan dirurik jarri beharrik ere ez genuke izango ta.

Lehen retorno edo zerbait ba zegoen; orain, alderantziz hori ere.

* * *

Gure lehenengo helburuak ahaztu egin zaigujakotan nago. Urteak dira solidaritzari buruz ezer entzun ez

dudala. Urtetan entzun genuen ba barne solidaritza eta landa solidaritza. Baina orain...

Galde egin nahi baduzu, zergatik antizipo esaten den eta ez soldata, zertarako aurreratu beharra, irabazten den zati bat, zergatik galerarik egon ezina kooperatibetan... Zer entzungo duzun ikusi egin behar, eta gero ikusi espiritua galduaz doan edo ez.

Dirua irabaztea nahikoa baldin badugu eta gure helburu nagusia bera bada, bereala poztasun gutxi izango dugu; horrek laster asetzan bait du, edo inoiz ere ez; baina poztasun gutxiko gauza dela uste dut.

* * *

Hau denau beharrezkoa izango da? Beti berdin gertatzen dela? Ez dakit. Bekarbakarrik hauxe esango dizut: Gure zuzendarien eta arduradunen helburuak, batez ere, krisi garai honetan; saldu, erosi, dirua nondik atera, gastu gutxiago nola... hori beharrezkoa da baina ez nahikoa.

Lehenengo urtetan heziketari eman zitzaion garrantzia; gero behera joan da. Ez duela asko egin? Egia izango da. Baina zerbait garbitzen denean, asko ez zaiola igarten, esaten badugu ere, zerbait garbitu gabe gelditzen denean, laster igartzen zaio.

