

Educação e Relações de Trabalho nas Organizações Autogestionárias

Neusa Maria Dal Ri^I
Candido Giraldez Vieitez^{II}

Resumo: Para as empresas e cooperativas autogestionárias a educação é um fator mais importante do que para os empreendimentos convencionais. Verificam-se nessas organizações processos de educação e re(educação) formais e informais. No plano informal encontra-se em curso um processo de (re)educação derivado do fato de que os associados encontram-se imersos em relações de trabalho de novo tipo, não tipicamente burocráticas. Os trabalhadores, transfigurados em trabalhador coletivo autônomo, apresentam-se como os mentores e gestores do próprio empreendimento. O nível de escolaridade, herdado das empresas convencionais, é baixo. As organizações estão conscientizando-se da importância da educação e promovendo várias atividades, contudo, os esforços realizados são ainda insuficientes. Seja como for, investimento em educação formal, no que se inclui a preparação específica para a autogestão, é uma condição imprescindível ao futuro desses empreendimentos.

Palavras-cheve: educação, autogestão, cooperativas.

Introdução

Este texto está apoiado em uma pesquisa empírica realizada no período de 1998 a 2000, com dezoito empresas de autogestão e uma de co-gestão, localizadas em vários Estados do Brasil, e nos dados disponíveis na Associação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Autogestão e Participação Acionária - Anteag.

^I Professora Assistente Doutora da Faculdade de Filosofia e Ciências, UNESP, Campus de Marília. Chefe do Departamento de Administração e Supervisão Escolar e Coordenadora do Grupo de Pesquisa Organizações e Democracia.

^{II} Professor Assistente Doutor da Faculdade de Filosofia e Ciências, UNESP, Campus de Marília. Coordenador do Grupo de Pesquisa Organizações e Democracia.

Dessas empresas, dezessete são fábricas de vários ramos tais como: metalurgia, têxtil, cristal, confecção, entre outros. Há ainda uma mina de carvão e uma empresa agroindustrial.

Quanto ao porte dessas empresas, tem-se o seguinte: dez empresas pequenas, que possuem de 05 a 99 trabalhadores; sete empresas médias, de 100 a 499 e; duas empresas grandes, com mais de 500.

As empresas de autogestão (EAs) usualmente aparecem na forma jurídica de cooperativas ou de associações de trabalhadores. Elas caracterizam-se pelo fato de que os associados são ao mesmo tempo os trabalhadores das empresas. Além disso, as empresas são dirigidas pelos associados por meio de direções eleitas e de assembleias gerais nas quais todos os membros participam. Em suma, são organizações que se propõem a desenvolver relações de poder democráticas, equidade na distribuição de rendas e igualdade nas relações sociais.

O objetivo deste artigo é examinar o processo educacional nessas organizações, considerando tanto as atividades formais quanto aquelas que se depreendem da práxis desse novo tipo de relações de trabalho. Mostrar-se-á o perfil educacional dos associados, o nível de escolaridade, as ações desencadeadas e as necessidades educacionais que decorrem das especificidades dessas organizações. Indicar-se-á, também, que as novas relações de trabalho instauradas nesse tipo de organização vão educando e (re)educando os trabalhadores, na medida em que se busca passar de uma sociabilidade baseada na competitividade, para outra que tem a solidariedade como referência.

I. Educação Informal

O *locus* de trabalho por si mesmo é um agente de socialização e educação dos indivíduos. Nas atuais condições sociais, as pessoas dedicam ao trabalho mais de um terço das melhores horas do dia. Inserido na teia de relações de trabalho, o indivíduo é conclamado a desenvolver habilidades, conhecer técnicas, exercitar uma disciplina

individual ou coletiva e, sobretudo, aderir a valores que freqüentemente transcendem o âmbito restrito do universo de trabalho.¹

1. 1 - *Éthos* do trabalho

Uma observação inicial mostra que nas EAs a atitude dos trabalhadores associados não se distingue da dos trabalhadores assalariados. A rotina da maioria dos associados parece ser a mesma encontrada em fábricas capitalistas. Isso pode ser constatado, por exemplo, nos intervalos para refeição e descanso nos quais as cenas observadas são características de empresas convencionais. Os associados usufruem desse tempo aparentemente numa postura passiva e alienada em relação às questões e problemas dos empreendimentos.

Essa dimensão aparente é indicadora de uma problemática própria às organizações autogestionárias. Porém, aprofundando-se a observação, nota-se que a instauração de novas relações de produção autogestionárias tem um efeito pedagógico que vai se sedimentando em percepções, habilidades, conhecimento, valores, enfim, num novo *éthos* de trabalho.

Um exemplo mais explícito desse *éthos* encontra-se na Bruscor (Brusque-SC), uma empresa do ramo de fiação e tecelagem.² Nessa foi possível constatar que os associados têm autonomia e iniciativas de várias ordens, visíveis interesses pelo empreendimento coletivo e valores e práticas de solidariedade. Aparentemente, a grande diferença é que nessa empresa os associados sentem-se efetivamente proprietários e responsáveis pela organização, modificando a utilização burocrática do espaço e do tempo característica dos trabalhadores assalariados nas empresas capitalistas.

¹ - A esse respeito ver, por exemplo, *Maquiavel, a política e o Estado moderno*, cap. IV, no item denominado Americanismo e Fordismo, de Antonio Gramsci.

² - Essa empresa foi formada por opção ideológica dos seus membros, segundo um ideário autogestionário.

1.2 - Etnia e Gênero

Em várias das EAs encontram-se associados negros na direção. O fato é relevante quando se considera o preconceito racial existente no país e as conseqüentes dificuldades que os negros têm de ascensão social e profissional.

No entanto, é comum encontrarem-se pessoas negras na direção de sindicatos e outras organizações dos trabalhadores. Portanto, esse é um indicador das transformações operadas nas EAs, bem como do seu vínculo com as organizações populares.

Um outro aspecto notado é a presença de mulheres, algumas das quais negras, na direção de várias empresas.

A Coopervest (Aracaju- SE) e a Cooperjeans (Avaré- SP), empresas de confecção, nas quais a maioria dos associados é composta por mulheres, iniciaram as suas trajetórias governadas por homens eleitos por elas. Entretanto, posteriormente, movimentos advindos das bases formaram e elegeram novas diretorias encabeçadas por mulheres.

Evidentemente, a luta levada a cabo pela conquista da igualdade entre os sexos é de ordem geral e vem modificando as relações de gênero na sociedade. Porém, é evidente também que a discriminação contra as mulheres continua sendo uma prática disseminada o que dificulta o acesso das mesmas a postos de direção, inclusive nas organizações dos trabalhadores.

Portanto, embora essas observações não sejam sistemáticas, pode-se deduzir que o ambiente autogestionário possibilita oportunidades de inserção social mais democráticas, nos aspectos considerados, tanto para a questão étnica quanto para a de gênero o que contribui para a redefinição da concepção de mundo dos trabalhadores dessas organizações.

1.3 - A Regulação do Processo de Trabalho

Uma das instâncias cujo efeito pedagógico está contribuindo para a (re)educação dos trabalhadores situa-se no âmbito do processo de trabalho e de sua organização.

O processo de trabalho foi pouco modificado nas EAs devido a dificuldades técnicas e outras. Entretanto, as modificações em curso mostram que a categoria *controle*, que preside na empresa tradicional a organização do trabalho, está sendo substituída pela categoria de *regulação do trabalho*. O controle expressa a síntese de procedimentos através dos quais a burguesia exercita o despotismo e conseqüente subordinação dos trabalhadores em seus empreendimentos. A regulação do trabalho, ainda que categoria emergente, expressa a autonomia do trabalhador coletivo autogestionário. Um eixo dessa nova categoria consiste no fato de que o controle sofre uma metamorfose e aparece aqui como regulação, ou seja, como o produto da autodeliberação dos trabalhadores associados com vistas à coordenação coletiva do processo de trabalho. Transladadas essas mudanças em termos pedagógicos, a categoria de referência no primeiro caso é a de *hierarquia*, enquanto que no último é a de *cooperação* no âmbito da comunidade de trabalho.

1.4 - Novo Conceito de Poder

Um diferencial pedagógico nas EAs decorre sobretudo das novas estruturas de poder.

A burguesia e a plêiade de funcionários do capital que administra o domínio de classe e as funções técnicas de controle desaparecem nesse tipo de empresa. Em seu lugar emerge o coletivo de trabalhadores que se propõe o autogoverno.

O exercício do autogoverno demanda uma aprendizagem relativamente longa e complexa. Uma parte dessa aprendizagem advém do exercício do poder na empresa por meio de vários mecanismos e instâncias, dentre os quais o elemento fulcral é a assembléia geral dos associados.

Outra parte dessa aprendizagem, no entanto, requer a instauração de procedimentos formais de educação que vão desde a aquisição da educação básica até o conhecimento da teoria autogestionária.

1.5 - Sociabilidade nas empresas

Nas fábricas como na sociedade, as relações são transfixadas pelas determinações das classes sociais. A organização burocrática da fábrica tradicional reforça essas clivagens acentuando as diferenças entre as classes, dividindo os trabalhadores em segmentos que se diferenciam pela hierarquia, cultura, linguagem, vestimentas, entre outras.

Nas EAs esses fenômenos não desaparecem, porém encontram-se atenuados, até porque a burguesia e ou seus aliados estrito senso considerados não estão mais presentes. Dessa forma, os associados distinguem-se pouco dos seus dirigentes.

Nota-se também que não há nenhuma preocupação com a demarcação dos sítios de administração nos quais ficam os dirigentes. As instalações físicas que abrigam os organismos de direção são simples e, quase sempre, estão em simbiose com o resto da fábrica.

Os dirigentes e os associados relacionam-se entre si com bastante informalidade, não se observando, em geral, os sinais reveladores das hierarquias, o que contribui para caracterizar um ambiente sócio-relacional mais igualitário que atua também como elemento pedagógico democratizante.

II - Educação Formal

2.1 - Escolaridade

Em levantamento realizado pela Anteag, em 2000, com 3.240 trabalhadores de empresas de autogestão representadas por ela, obtiveram-se os seguintes dados:

Tabela 1 - Grau de escolaridade dos trabalhadores das empresas de autogestão

	Nenhuma escolaridade	1. grau incompleto	1. grau completo	2. grau completo	Curso superior	Não respondeu
3.240 trabalhadores	7%	36%	29%	23%	5%	1%

Fonte: Anteag (Autogestão, 2000b, p.9)

Agregando-se os trabalhadores que não têm nenhuma escolaridade com os que têm o 1º grau incompleto, tem-se que 43%, ou seja, quase que a metade dos associados apresentam baixo índice de escolaridade ou simplesmente não têm escolaridade. Paralelamente, na outra ponta da escala, encontram-se apenas 5% dos trabalhadores com curso superior.

Esse quadro educacional foi herdado das antigas empresas capitalistas. Ele revela um baixo nível de educação formal dos trabalhadores, o que visto do ângulo da cidadania constitui um ônus social. Do ponto de vista estritamente empresarial, esse nível de escolaridade não era incompatível com as características da produção, pois, nas empresas capitalistas das quais se originaram as EAs predominava amplamente o trabalho manual intensivo não qualificado.

2.2 - Ações educacionais das empresas

Várias das EAs desenvolvem ações educacionais.

A Frunorte (Açu- RGN), que têm 960 trabalhadores, dos quais 60% são analfabetos, mantém um curso de alfabetização baseado no método de Paulo Freire, o telecurso 2000 e um curso de inglês freqüentado por 50 pessoas. Essa empresa também tem um curso de qualidade total.

A Coopervest (Aracaju- SE), com um total de 529 associados, tem 20 analfabetos. Essa cooperativa promove o telecurso 2000 no interior da empresa.

A Haga (Nova Friburgo- RJ) destina 1% do seu faturamento para a educação. Mantém em suas instalações uma escola de ensino fundamental, com 45 alunos, e com a seguinte organização: a empresa cede uma hora e o aluno meia hora do seu horário de almoço. Tem ainda 14 alunos no ensino médio, 14 na universidade e dois fazendo cursos de pós-graduação com despesas pagas pela empresa.

A Parayba (S. José dos Campos- SP) tem 40 pessoas cursando o ensino fundamental no sindicato.

A política educacional desenvolvida pela Bruscor é no sentido de que todos os associados tenham, no mínimo, o ensino médio. O objetivo é que as pessoas possam cursar a universidade.

Na Coopertex (São Paulo- SP) há duas pessoas cursando faculdade, uma das quais é financiada pela cooperativa. A empresa pretende gastar R\$ 2000,00 por mês com educação, ajudando a financiar os custos dos alunos com o ensino.

A Facit (Juiz de Fora- MG), no início das atividades, manteve um curso de ensino fundamental em convênio com o MEC. E também realizou cursos profissionais em convênio com o Senai.

A Coopercristal (Blumenau - SC) emprega de 10 a 12 horas por mês com treinamento do pessoal, possibilitando também a aprendizagem do artesanato de cristal a partir de sobras de matérias primas.

Dirigentes e profissionais da Cooperjeans têm feito cursos esporádicos de treinamento e de qualificação profissional fora da empresa.

A Mambrini (Vespasiano- MG) promoveu na fábrica um curso de desenho industrial ministrado pelo SESI. Além disso, está contratando uma equipe de educadores e psicólogos para elaborar um programa educacional para a cooperativa.

Cotejando-se os dados disponíveis, observa-se que o investimento das EAs em educação geral, profissional e treinamento é bastante modesto. Entretanto, deve-se considerar que a maioria dessas empresas está ainda numa fase na qual procuram ultrapassar as dificuldades herdadas das situações anteriores. Mesmo assim, é surpreendente que nenhuma das empresas tenha articulado cursos sobre autogestão e ou cooperativismo. Sobretudo considerando-se os vários problemas de falta de informação

e formação autogestionária dos associados. Uma das empresas referiu-se a essa questão da seguinte forma

Uma deficiência nossa é educação de cooperativismo. É um defeito. Não temos feito isso. É um grupo de velhos com instrução muito baixa.³

Por fim, destaque-se que a Anteag vem promovendo inúmeros cursos de formação e qualificação em gestão para os dirigentes e, com menor frequência, cursos básicos de autogestão voltados para os associados das EAs.

A Anteag investe 70% do seu tempo no trabalho de educação nas empresas de autogestão. Infelizmente, as dificuldades são imensas devido ao peso da cultura anterior e à alienação imposta pelo modelo de organização empresarial anterior. (Autogestão, 2000b, p. 9)

O perfil educacional dos associados afeta negativamente a gestão coletiva, a modernização da produção e a comunidade de trabalho .

A empresa capitalista, na atualidade, está exigindo, cada vez mais, pessoas qualificadas para realizar as tarefas de produção. No entanto, ela pode manter a força-de-trabalho segmentada em níveis de competência e habilidades, pois preserva a divisão do trabalho, em particular a divisão entre gestores e executores. A EA, ao contrário e em princípio, coloca-se como objetivos (des)alienar o trabalho e construir um processo de gestão democrática.

A empresa capitalista, além de manter a segmentação, utiliza os mecanismos do mercado de trabalho para atualizar os seus profissionais, ou seja, ela desemprega e contrata livremente novos trabalhadores para suprir suas necessidades. A EA, diversamente, tem um quadro de associados estável. Portanto, o seu método de atualização não pode ser predominantemente via mercado de trabalho.

Finalmente, a necessidade de modernização das EAs e a conseqüente introdução de novas tecnologias, demandam crescentemente profissionais mais qualificados.

Em suma, para a formação do gestor coletivo e para a modernização da produção, a qualificação e a educação permanentes dos associados não são apenas um instrumento necessário, mas sim uma condição *sine qua non* para o desenvolvimento das EAs.

³ - Dirigente da Coomec em entrevista concedida aos pesquisadores em 1999.

Tais como as empresas tradicionais, as OETA [organizações econômicas de trabalho associado] são empreendimentos econômicos. Mas, diversamente daquelas, as OETA, uma vez que sua razão de ser não é a exploração tautológica do trabalho alheio, não são organizações economicistas. Esta é uma das razões pelas quais a educação dos trabalhadores não é para elas um simples fator de produção, mas condição mesma para sua sobrevivência e desenvolvimento. Em decorrência desta necessidade imanente, as OETA, sem perderem por isso sua especificidade, são também agências de qualificação permanente e ilimitada dos trabalhadores. (VIEITEZ & DAL RI, 2000, p. 22)

III. Relações com outras organizações ou instituições da sociedade

Deve-se levar em consideração que as EAs são muito recentes, e também que se encontram ainda assoberbadas com as tarefas ligadas à sobrevivência e à transição de um modo de organização para outro. Seja como for, não parece haver novidade relevante nas relações que as EAs estabelecem com a sociedade, pois essas são ainda basicamente de cunho assistencialista e ou de convivência social.

- A Frunorte tem uma influência na cidade, participa dos festejos, dos eventos culturais, da educação, os nossos técnicos são convidados para dar palestras.⁴

- No primeiro instante fomos renegados pela sociedade. Com o fator de sucesso e com os programas que fazemos, a comunidade começou a nos olhar com outro foco. Hoje a sociedade enxerga a empresa com uma importância grande. Foi homenageada com um prêmio de qualidade pelo Rotary. Numa comunidade como Friburgo é muito importante. [...]

Há um período de visitação. Não só os funcionários, mas também a comunidade, clube de idosos, escolas. Têm vindo. As crianças do

⁴ - Dirigente da Associação dos Trabalhadores da Frunorte em entrevista concedida aos pesquisadores em 2000.

SESC. Divulgamos isso. As pessoas vêm visitar. A empresa está inserida na comunidade. Esse é o objetivo. Tem relações com APAE e crianças de rua. Temos hoje 18 meninos de rua inseridos na empresa. Pequenas atividades de trabalho manual.⁵

- O auxílio é indistinto. [...] Prepara pessoas para o trabalho, gratuito. Nós colocamos lá um equipamento para o técnico dar aulas de panificação, gratuitas. Damos assistência técnica também de graça. Faz propaganda para a gente e ajuda as pessoas.⁶

- Em relação à comunidade também não há nada de especial.⁷

- Na relação com a sociedade, não há nada especial no momento.⁸

A Cooperminas e a Bruscor distinguem-se das demais. A Bruscor é uma cooperativa cujos membros estão ou estiveram ligados à militância política. Os mineiros da Cooperminas (Criciúma - SC) têm uma longa história de lutas profissionais e sociais, o que inclusive resultou na formação da cooperativa. Assim, a visão mais politizada dos membros dessas empresas leva as mesmas a terem uma inserção mais política e inclusiva na sociedade segundo o ponto de vista da classe trabalhadora.

Hoje é normal. Antes nos viam como vilões. Nós abrimos a empresa para todo mundo. Vêm colégios ver a mina. Veio agora um grupo de turistas argentino. Achamos interessante. As outras empresas não fazem isso. As empresas escondiam a realidade do carvão. Antes tinham uma visão que depredávamos o meio ambiente. Estamos recuperando áreas que haviam sido devastadas. Estamos recuperando dejetos. Temos uma linha de aproximação com a sociedade. Hoje muita gente sabe aqui quem é a Cooperminas.⁹

Temos atuação militante na sociedade, inserida dentro de um projeto maior que chamamos de EAPs. Engloba a Bruscor, engloba outros pequenos projetos, minhocário, bruscorzinha que é uma bruscorzinha mesmo no município vizinho, que faz o mesmo produto. Além disso discute a nossa intervenção social. E dá uma direção para nossa intervenção social através, não como Bruscor ou como EAPs, mas

⁵ - Presidente da Haga em entrevista concedida aos pesquisadores em 2000.

⁶ - Dirigente da Cooperband (Sorocaba - SP) em entrevista concedida aos pesquisadores em 1999.

⁷ - Dirigente da Alumifer (Erichim - RGS) em entrevista concedida aos pesquisadores em 1999.

⁸ - Dirigente da Hidrophoenix (Votorantin - SP) em entrevista concedida aos pesquisadores em 1999.

⁹ - Presidente da Cooperminas em entrevista concedida aos pesquisadores em 1999.

através dos membros inseridos nos diversos movimentos sociais. [...]

A Bruscor liberou pessoas para atuar no movimento social.¹⁰

Esse tipo de inserção social mais inclusivo parece ser o caminho provável para as EAs. Contudo, esse tipo de relacionamento, que é próprio também às empresas tradicionais, é característico à ordem social. A questão que subjaz é, portanto, quais serão os novos nexos sociais entre a sociedade e o mundo do trabalho que as EAs poderão suscitar.

A relação entre o mundo do trabalho autogestionário e a educação formal aparece aqui como um possível ponto estratégico. As EAs não reproduzem a força de trabalho como mercadoria, portanto, tendem também a não reproduzir o mercado de trabalho. Esta afirmação é mais teórica do que prática dada a excentricidade atual das EAs em relação à economia capitalista. Assim mesmo, observa-se que as EAs, quando necessitam de trabalhadores, não recorrem ao mercado de trabalho, mas a outras formas de recrutamento. Como o mercado de trabalho é um dos esteios do atual sistema de ensino, é de supor-se que as EAs, ao desenvolverem-se, busquem articulações com as agências de educação formal de um outro tipo. A diferença é que essa articulação, provavelmente, não terá o mercado de trabalho como mediador.

Conclusão

As EAs têm manifestado preocupação com a educação. A Anteag sobretudo, e algumas empresas, compreendem o caráter estratégico da educação para o desenvolvimento da autogestão.

Em geral, no âmbito das empresas, e não obstante as dificuldades de natureza financeira e operacional, não se verifica um esforço maior voltado para ações educativas. Essas, no entanto, são imprescindíveis. A modernização dos empreendimentos exige no mínimo a instrução básica e a qualificação profissional dos trabalhadores.

¹⁰ - Dirigente da Bruscor em entrevista concedida aos pesquisadores em 1999.

Como o sistema oficial de ensino não contempla todas as necessidades educacionais das EAs, afigura-se como necessário a implementação de programas para atender as especificidades da autogestão, das quais fazem parte valores tais como a democracia e a igualdade entre as pessoas, gênero e raças, como já foi mencionado. A criação desses programas pode ser feita em caráter privado, no âmbito da atuação das empresas ou no âmbito público.

Existem pelo menos duas experiências educacionais voltadas para o cooperativismo. A primeira diz respeito à escola de formação, de ensino médio e magistério, do Movimento dos Sem Terra- MST. Trata-se de um estabelecimento reconhecido pelas autoridades educacionais. Ele é organizado de acordo com os princípios cooperativos e gerido pelos próprios alunos. Além disso, orienta-se pelo princípio de conjunção do trabalho produtivo com o estudo.

A segunda experiência refere-se ao programa Cooperjovem, por meio do qual "O ensino do cooperativismo foi implantado de modo pioneiro, nas escolas de 1º e 2º graus, da capital da República, em 24 de abril de 2000, com o propósito de disseminar a cultura cooperativista entre as crianças e jovens." (VIEITEZ & DAL RI, 2001, p. 14)

Por último, cabe ressaltar que a instauração de relações cooperativas entre as empresas e entre essas e as diversas instâncias sociais, dentre as quais o sistema educacional, é um dos maiores desafios para a autogestão. Esse ponto é tão importante que dele depende a superação de uma das principais contradições observadas no sistema de operação das EAs. Em uma palavra, trata-se de engendrar relacionamentos que visem superar a atual situação dos empreendimentos de produtores independentes de mercadorias.

Abstract: For enterprises and self-managed co-operatives education is a more important factor than conventional undertakings. Formal and informal process of education and re-education go in

those organizations. At the informal level, a re-education process is in progress, which is derived from the fact that people involved have which other a new kind of work relationship – which is not typically bureaucratic. Workers transfigured as self-governing collective worker present themselves as the mastermind from manager of their own undertaking. Schooling level, inherited from conventional enterprises, is low. Organizations are now becoming aware of the importance of education, and so they are sponsoring several activities in order to promote it, however, those efforts appear to be not enough. Whatever happens, investment in formal education, - including specific training for self-management-, is a necessary condition for the future of those undertakings.

Keywords: education, self-management, co-operatives.

Bibliografia

ASSOCIAÇÃO Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Autogestão e Participação Acionária. *Autogestão*. n. 2, jun./jul., 2000a.

_____. *Autogestão*. n. 3, ago./set. , 2000b.

GRAMSCI, A *Maquiavel, a política e o Estado moderno*. 7. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1989.

VIEITEZ, C. G. ; DAL RI, N. M. Educação e organizações democráticas. In: DAL RI, N. M. ; MARRACH, S. A. (Org.) *Desafios da educação do fim do século*. Marília: Unesp Marília Publicações, 2000.

_____. El cooperativismo va a la escuela. *Lazos Cooperativos*. Buenos Aires, v.6, n. 36, p. 14-5, mar./abr., 2001.