



MASTER AMAIERAKO LANA: EKONOMIA SOZIAL ETA SOLIDARIOKO MASTERRA

ESS gazteen lanaren zentzu iturri gisa

**Lan munduratzear dauden ikasleen ikuspegiaren azterketa bat
Gipuzkoan**

2023ko ekaina

UPV/EHU, Donostiako Ekonomia eta Enpresa fakultatea

**GEZKI, UPV/EHUko Gizarte Ekonomia eta Zuzenbide
Kooperatiboaren institutua**

**Ikaslea: Libe Bastida Larrea
Tutorea: Mirene Begiristain Zubillaga**

INDIZEA

1. Sarrera
2. Laburpena
3. Hipotesia
4. Lanaren helburua
5. Metodologia
6. Marko teorikoa
 - 6.1. Ekonomia Sozial eta Solidarioa
 - 6.1.1. Ekonomia soziala
 - 6.1.1.1. Ekonomia sozialaren printzipioak
 - 6.1.2. Ekonomia solidarioa
 - 5.1.2.1. Ekonomia solidarioaren printzipioak
 - 6.1.3. Ekonomia Sozial eta Solidarioa
 - 6.1.3.1. ESS historian zehar
 - 6.1.3.2. ESSko agente desberdinak
 - 6.1.3.3. Azken urteetako egoera
 - 6.1.3.4. Ekonomia Sozial Eraldatzailea ESS-ren aurrean
 - 6.2. Lan sozietateak
 - 6.2.1. Definizioa
 - 6.2.2. Historia
 - 6.2.3. Printzipio eta balioak
 - 6.2.4. ASLE
 - 6.3. Gazteak eta hauen lotura ESS-rekin
 - 6.3.1. Gazteen eta ESS-ren lotura Espainian
 - 6.4. Ekintzailletza
 - 6.4.1. Ekintzailletza Euskal Herrian
 - 6.4.2. Ekintzailletzaren begirada kritikoa
 - 6.4.3. Ekintzailletza kolektiboa
 - 6.4.3.1. Ekintzailletza kolektiboa eta gazteak
 - 6.4.3.2. Ekintzailletza kolektiboaren begirada kritikoa
 - 6.4.4. Ekintzailletza soziala
 - 6.4.3.1. Definizioa
 - 6.4.4.2. Ekintzailletza soziala eta gazteak

- 6.4.4.2.1. Ekintzailletza soziala eta gazteak Euskal Herrian
- 6.4.4.3. Ekintzailletza sozialaren begirada kritikoa
- 6.5. Lanaren izaera soziala eta solidarioa, zentzu-iturri gisa
 - 6.5.1. Lana: kontzeptua eta honen ibilbidea historian zehar
 - 6.5.2. Lanaren zentzua
 - 6.5.3. Lanaren zentzuaren palankak eta mekanismoak
- 7. Marko operatiboa
- 8. Marko enpirikoa
 - 8.1. Dinamikak IMH-ko ikasleekin
 - 8.1.1. Lehenengo dinamika: goi mailako lanbide heziketako ikasleak
 - 8.1.1.1. Parte hartzearen kontzeptua
 - 8.1.1.2. Lanaren elementu garrantzitsuenak
 - 8.1.1.3. Laneko aukera desberdinak
 - 8.1.1.4. Krisi garaian hartutako erabakiak
 - 8.1.2. Bigarren dinamika: erdi-mailako lanbide heziketako ikasleak
 - 8.1.2.1. Parte hartzearen kontzeptua
 - 8.1.2.2. Ekintzailletza
 - 8.1.2.3. Lanaren elementu garrantzitsuenak
 - 8.1.2.4. Laneko aukera desberdinak
 - 8.1.2.5. Krisi garaian hartutako erabakiak
 - 8.1.3. Hirugarren dinamika: ingenieritza graduko ikasleen lehen taldea
 - 8.1.3.1. Parte hartzearen kontzeptua
 - 8.1.3.2. Forma juridiko desberdinen ezagutza
 - 8.1.3.3. Bazkide izatea eta ekintzailletza
 - 8.1.3.4. Laneko aukera desberdinak
 - 8.1.3.5. Krisi garaian hartutako erabakiak
 - 8.1.3.6. Ekintzailletza
 - 8.1.3.7. Lanaren elementu garrantzitsuenak
 - 8.1.4. Laugarren dinamika: ingenieritza graduko ikasleen bigarren taldea
 - 8.1.4.1. Parte hartzearen kontzeptua
 - 8.1.4.2. Forma juridiko desberdinen ezagutza
 - 8.1.4.3. Bazkide izatea eta ekintzailletza
 - 8.1.4.4. Laneko aukera desberdinak
 - 8.1.4.5. Krisi garaian hartutako erabakiak

8.1.4.6. Ekintzailletza

8.1.4.7. Lanaren elementu garrantzitsuenak

8.2. ESS-ko erakundeetako bazkide eta langile direnen esperientzia eta ikuspuntua

8.3. Datuen analisia

9. Ondorio nagusiak

10. Inplikazioak: eta orain zer?

11. Bibliografia

12. Eranskinak

1. Sarrera

Munduko ekonomiari aldaketa ekonomiko, teknologiko eta demografiko garrantzitsuek eragiten diote. Aldaketa horiek mehatxu egiten dute enplegu-eskaria hazten ari den unean lan-aukera duinak murrizteko, eta desberdintasun ekonomikoak inoiz baino handiagoak dira. Teknologia berriak eta automatizazioa gero eta gehiago ari dira giza langileak ordeztzen, eta fenomeno horiek gertatzeko aukera gutxien duten sektoreak eta etorkizun hurbilean hazteko aukera gehiago dutenak (adibidez, zerbitzu pertsonalak) enplegu informal edo ez-konbentzionaletarako joera handiagoa dute. Testuinguru horretan, arreta handia jartzen ari zaio Ekonomia Sozial eta Solidarioari (ESS), erronka horietako batzuei aurre egiteko aukera bideragarri gisa (Vidović, 2022).

Izan ere, nahiz eta ESS-ak antolakuntza-ereduen eta -ikuspegien unibertso askotariko eta heterogeneoa hartzen duen, ESS-ko aktore nagusiek ezaugarri komun batzuk partekatzen dituzte, eta ezaugarri horiek idealak bihurtzen dituzte lanaren etorkizunarekin lotutako funtsezko gai batzuei ekiteko.

Bestalde, 2022an *El Salto* egunkarian argitaratutako “*La Economía Solidaria como respuesta a los retos de la juventud*” artikulua arabera, gazteen kolektiboa ez da erraza orokortzen, aniztasun handia duelako, bai adinagatik bai egoeragatik. Baina bada amankomunean duten gauza bat ehuneko handi batean: prekarietatea. Artikuluaren arabera, gazteen %30 gizartetik baztertzeko arriskuan zegoen 2022an. Arazo hauen artean, besteak beste, enpleguaren behin-behinekotasun tasa handia edo alokairuen prezio altua daude. Horrek eta bizi den denboraldi inflazionistak zaildu egiten dute gaztea izatea eta epe ertain/luzerako bizitza-proiektu bat antolatzea, hau ia ezinezko eginez.

Datu eta egoera beldurgarriak dira, eta, hala eta guztiz ere, edo batez ere horregatik, gazteak aldatzeko gogoia du eta mobilizatu egiten da hori lortzeko. Gainera, egungo sistema ekonomikoak ez du egoera horretan laguntzen. Hori dela eta, Ekonomia Sozial eta Solidarioak erantzuna eman nahi die gaur egungo gazteei, aukera bat eman eta bultzatzeko eta beraekin lan egiten hasteko, hauen beharrak identifikatuz eta hauekin elkarlana eginez (Gasch, Martín, 2022).

Horrela, artikulua hauek esaten dutena oinarri hartuta, esan dezakegu ekonomia soziala eta solidarioa ekoizpen-jarduera eredu demokratikoagotara aldatzeko formula bat izan daitekela. Testuinguru horretan, lan-sozietateen elkarteak (ESS-ko erakundeak) erronka da **eredu hori sozializatzea** eta pertsona **ekintzaileek** beren ekimenetarako **baliozko aukeratzat** hartzea. Etorkizunean horrelako enpresak indartuko direla bermatzeko, biztanleria **ekintzailearen** segmentu garrantzitsuenetako bat gazteak dira.

Lan-sozietateen elkarteek publiko objektibo horretara iristeko duten zailtasunetako bat da gazteek egin nahi duten lanaren inguruan dituzten **balioak eta usteak** ulertzea. Azken hori **lanaren zentzutzat** hartzen da tesi honetan, eta **lau ardatzen** inguruan egituratzen da: autonomia, gaitasunak, harremanak eta xedea. Urrats hori garrantzitsua da gazteak lan-sozietateak sortzen has daitezen eta **ekintzailetza kolektiboa** sustatu dezaten.

2. Laburpena

Lanaren nondik norakoei dagokionez, gero azalduko den moduan, gazteek lanpostu bat hautatzerako orduan lanaren zentzuarekiko duten pertzepzio eta balioen inguruan azterketa bat egin nahi da, behin hauek ulertuta Ekonomia Sozial eta Solidarioak eta konkretuki lan-sozietateek identifikatzen diren behar horiei erantzuten al dieten ala ez ondorioztatuz. Horretarako, lehenik eta behin, marko teoriko bat osatu da Ekonomia Sozial eta Solidarioa, Lan-Sozietateak, Gazteak eta hauek ESS-rekiko duten lotura, Ekintzailtza eta honen ikuspegi desberdinak eta Lanaren izaera sozial eta solidarioa oinarri hartuz. Ondoren marko operatibo bat osatu da, aurretik ikertu eta sakondu diren kontzeptu guztiekin eta ikerketa lan honetako helburua oinarri hartuz lotura bat egiteko. Azkenik, marko enpirikoa burutu da. Bertan, alde batetik, gazteen segmentura jotzeko asmotan IMH-ko gradu desberdinetako ikasleekin dinamika batzuk burutu dira, ASLEren eskutik, hauek lan sozietateekiko dituzten balioen inguruan zer nolako behar eta pertzepzioak dituzten jasotzeko. Bestetik, ESS-ko erakundeetan lanean diharduten 2 pertsona elkarrizketatu dira (kooperatiba eta lan sozietatea), beraien balio eta ikuspegiak ere ezinbesteko baitira horrelako erakundeetan oinarritzen delarik beren egunerokotasuna. Lana ondorio batzuekin amaituko da. Alde batetik lanari zentzua ematen dioten elementu desberdinak oinarri hartuko eta hauekin sortu den gogoeta osatu. Bestetik berriz, lana bere osotasunean harturik bai eta iritzi pertsonala txertatuz, ondorio nagusiak adieraziko dira.

Este trabajo de investigación, aunque más adelante se desarrollará más detalladamente, tendrá como principal objetivo, realizar un estudio sobre la percepción y los valores de la juventud entorno el sentido del trabajo a la hora de buscar empleo y elegir un puesto de trabajo, donde una vez analizado esto, se sacarán conclusiones deduciendo si la Economía Social y Solidaria, y más concretamente, la Sociedades Laborales, dan respuesta o no a esas necesidades que se identifican. Para ello, en primer lugar, se ha elaborado un marco teórico basado en la Economía Social y Solidaria, las Sociedades Laborales, la Juventud y su relación con la ESS, el Emprendimiento y sus diferentes visiones y el carácter social y solidario del Trabajo. A continuación, se ha elaborado un marco operativo para establecer un vínculo con todos los conceptos que se han investigado y profundizado previamente y que se basa en el objetivo de este trabajo de investigación. Por último, se ha culminado el marco empírico. En ella, por un lado, se han llevado a cabo una serie de dinámicas con alumnos y alumnas de diferentes grados del IMH, con el objetivo de recoger, de la mano de ASLE, las necesidades y percepciones que tienen éstos en relación con los valores que refuerzan las sociedades laborales. Por otro lado, se ha entrevistado a 2 personas que trabajan en organizaciones de ESS (cooperativa y sociedad laboral), ya que sus valores y puntos de vista también son imprescindibles en este tipo de organizaciones en las que se basa su día a día. El trabajo finalizará con unas conclusiones. Por un lado, partiendo de los diferentes elementos que se han identificado y las cuales dan sentido al trabajo, donde se completará con una reflexión que se ha generado con ellos y por otro lado, se señalarán las principales conclusiones en relación con el trabajo en su conjunto donde también se incorporará mi opinión personal.

This research work, although later on it will be developed in more detail, will have as its main objective, to carry out a study on the perception and values of youth environment the sense of work when looking for employment and choosing a job, where once analyzed this, conclusions will be drawn deducing whether the Social and Solidarity Economy, and more specifically, the Labour Societies, respond or not to those needs that are identified. To this end, first, a theoretical framework has been developed based on the Social and Solidarity Economy, Labor Societies, Youth and their relationship with the SSE, Entrepreneurship and its different visions and the social and solidarity character of Work. An operational framework has then been developed to establish a link with all the concepts that have been researched and deepened previously and that is based on the objective of this research work. Finally, the empirical framework has been completed. In it, on the one hand, a series of dynamics have been carried out with students of different degrees of IMH, with the objective of collecting, from the hand of ASLE, the needs and perceptions that these have in relation to the values that reinforce the labor societies. On the other hand, 2 people working in SSE organisations (cooperative and labour society) have been interviewed, as their values and views are also essential in these kinds of organisations on which their daily life is based. The work will conclude with some conclusions. On the one hand, starting from the different elements that have been identified and which give meaning and a sense to the work, a reflection that has been generated with them will be completed. On the other hand, the main conclusions regarding the work as a whole will be incorporated, as well as my personal opinion.

3. Hipotesia

Ikerketa honen bidez, arazo horri erantzun nahi zaio hipotesi batetik abiatuta: *lan-sozietateen izaera soziala eta solidarioa abantaila bat izan daiteke gazteek enpresa-mota horietan motibazio eta inplikazio maila handiagoa garatu dezaten. Lanaren zentzua lagungarria da pertsonen ongizatea lortzeko eta, aldi berean, proiektu partekatua garatzeko.*

4. Lanaren helburua

Ikerketa honen bidez, gazteek lanaren zentzuaren bost ardatzekiko dituzten lehentasunak zein diren jakin nahi da.

Ikerketa honek galdera bikoitz bati erantzuten dio:

- *Zein dira gazteen balioak/sinesmenak/pertzepzioak laneko oinarrizko baldintzen, autonomiaren, helburu bat izatearen, besteekiko harremanen eta gaitasunen inguruan?*
- *Nola eragiten dute balio/sinesmen/pertzepzio horietan lan-sozietateen (ESS-ren) ezaugarri bereizgarriek?*

5. Metodologia

Lan honetako metodologiari dagokionez, ikerketa lan bat burutu da. Alde batetik, bigarren mailako informazioa erabili da aipaturiko hipotesi eta helburuei erantzuna eman ahal izateko: publikazioak, artikulak, web orriak, berriak... Bestetik, berriz, lehen mailako informazioaz baliatu nahi izan da teoriatik haratago jakintza lortzeko. Horretarako, ikerketa eremua alde batetik lan munduratzear dauden eta ikasketa prozesuan edota ikasketa dual prozesuan (praktikak eta ikasketak) dauden 25 urtetik beherako pertsonak izan dira, IMH-n erdi eta goi mailako lan heziketa egiten ari direnak. Haiekin 4 dinamika desberdin egin dira aztergai diren elementuak aztertuz. Beste aldetik, ESS-ko erakunde batean lan egiten ari diren eta aldi berean bazkide diren 2 pertsonarekin elkarrizketak burutu dira, konkretuki kooperatiba batean eta lan sozietate batean, hauen bitartez ondorioei beste ikuspegi bat gehitu eta ezarritako elementuetan sakontzeko.

6. Marko teorikoa

6.1. Ekonomia Sozial eta Solidarioa

Ekonomia Sozial eta Solidarioari dagokionez, ondasun, zerbitzu eta ezagutzak berariaz ekoizten dituzten erakundeez ari gara, helburu ekonomiko nahiz sozialak lortu eta solidaritatea eta elkartasuna sustatzea helburu duten erakundeez (OIT, 2011). Termino orokor hori gero eta gehiago erabiltzen da helburu sozialei eta, sarritan, ingurumen-helburuei lehentasuna ematen dieten eta kolektiboki eta solidarioki jarduten duten ekoizleak, langileak, kontsumitzaileak eta herritarrak inplikatzeko dituzten jardura ekonomikoei erreferentzia egiteko (Utting P., 2015).

Garrantzitsua da termino hauek azaltzerakoan hirugarren sektorea eta irabazi asmorik gabeko erakundeak zer diren azaltzea eta ESS-arekin zertan bereizten diren azpimarratzea. Horrela, **irabazi asmorik gabeko erakundeei** dagokienez, nahiz eta hainbat lege-forma hartzen dituzten, batez ere elkarrekin eta fundazioak dira talde honetan nabarmentzekoak. Hauen helburu nagusiak proiektuak kontrolatzen edota finantzatzen dituzten pertsonen edo enpresei zerbitzuak ematea da alde batetik. Bestalde, jardura filantropikoak garatzeaz arduratzen dira gehientsuenak, bai eta osasun, hezkuntza, aisialdi... zerbitzuak eskaintzeaz (Monzón, 2006).

Erakunde hauen bereizgarrietako bat irabazi asmorik gabeko irizpidea da. Izan ere, mozkinak kontrolatzen dituzten artean ez da ezer banatzen. Eta beraz, kanpoan gelditzen dira ekonomia sozialean sartuko genituzken hainbat erakunde, hala nola kooperatibak edota lan sozietateak (Salsón, 2014), aurrerago aipatuko direnak.

Hirugarren sektoreari dagokionez, Garcíaaren arabera (2004), Europako tradizioak, Kanadara eta Latinoamerikara zabalduak, berdin egiten du hirugarren sektorearen izena ekonomia sozialarekin; tradizio anglosaxoiak, berriz, hirugarren sektoreko eta irabazi asmorik gabeko erakundeak sinonimotzat hartzen ditu. Bi ikuspegi hauen aspektu desberdinak kontuan hartuko bagenu, definizio zabalago bat lortuko genuke, non sektore hau diru-arlokoak ez diren onurak bilatzean, herritarren protagonismoan eta parte-hartzean, kultura demokratikoaren

sustapenean, gizarte-beharren arretan eta horiek betetzeko proposamen berritzaileetan oinarritzen den (Salsón, 2014).

6.1.1. Ekonomia soziala

CESE-k (Comité Económico y Social Europeo) argitaratutako analisi baten baten arabera (Chaves , Monzón, 2006), Ekonomia Soziala Europan horrela definitu daiteke: "CESE-k (Comité Económico y Social Europeo) argitaratutako analisi baten baten arabera (Chaves , Monzón, 2006), Ekonomia Soziala Europan horrela definitu daiteke: *“Formalki antolatutako enpresa pribatuen multzoa da, erabaki-autonomia eta atxikitze-askatasuna dutenak, merkatuaren bidez bazkideen beharrak asetzeko sortuak, ondasunak eta zerbitzuak sortuz, ziurtatuz edo finantzatuz, eta horietan bazkideen artean posibleak edo soberakinak banatzea eta erabakiak hartzea ez daudenak zuzenean lotuta bazkide bakoitzak emandako kapitalarekin edo kotizazioekin, horrela bakoitzari boto bat dagokiolarik.”*

Ekonomia soziala gizarte-ekonomia erreferentzia bihurtzen da, parte den komunitatea giza balioetan bilduz, pertsonen duintasunarekin, elkartasunarekin, lankidetzarekin, gizarte-justiziarekin, ekitatearekin, kontzientzia ekologikoarekin eta abarrekin lotutako balioak indartuz eta erdigunean jarritz. Praktika mikroekonomiko zehatzekin gizarte-harreman bidezkoagoak, gizatiarragoak eta berdintasunezkoagoak erakusten dituzte entitate hauek, eta, beraz, gizarte-muskulu gehiago erakartzen dute balio hauek aldarrikatuz (Mugarra, 2019).

ESS-ren baitan garapena ikuspegi eta ulermen ezberdinetatik uler eta aurki daiteke. Sistema kapitalista eta haren erakunde zentralen edo "joko-arauen" errealitatea onartuz, ekonomia soziala, batez ere, pertsonengan zentratutako erakundeen espazio ekonomikoa handitu eta indar gehiago hartzean datza (Utting, 2015).

6.1.1.1. Ekonomia sozialaren printzipioak

Ekonomia sozialaren printzipioetan oinarrituta, *El Relato de la Economía Social en el País Vasco* (Mugarra, 2019) testuak ulertzea beharrezkoa den hainbat aspektu deskribatzen ditu. Horien artean lehenengo printzipioa pertsonak erdigunean jarri behar direla esaten duena da. Helburu nagusia hemen kalitatezko enplegu egonkor bat sortzea da, printzipioa erakunde hauek sortzen duten enplegu-motan aplikatuz. ESS-ko erakundeen izateko arrazoian oinarritzen da pertsonen duintasuna bermatzeko lan baldintzak eskaintzea. Eta horretarako, alde batetik enpresa demokratikoak sortzen dituzte, lanaren subiranotasuna oinarri duten egiturak erabiliz. Gainera, askotan bazterketa-arriskuan dauden edota ezgaitasunen bat duten pertsonak gizarteratu eta laneratzeko helburua izaten dute. Garrantzitsua da ulertzea erakunde hauek askotan elkartzen diren pertsonen eskaera edo beharrak asetzeko sortzen direla, eta beraz, printzipio hau izatea oinarritzat dela.

Testuan aipatzen den bigarren printzipioa ekonomia sozialeko erakundeek duten izaera demokratikoa da. Printzipio honek pertsonak ahalduz ekartzen du, pertsona guztiei erabakitzeko gaitasun bera emanez eta erabakiak modu bidezko eta berdintzaileetan hartuz (lan

bererako ordainsari bera izatea, errenta banaketan genero desorekak ezabatzea...). Horrelako erakundeek ez dute soilik enpresa barruan balioa sortzen, izan ere, kanpo eragin positiboak ere sortzen dituzte (errendimendu hobea izatea, antolakundeko pertsonen asebetzea eta inplikazioa handiagoa lortzea, etab.). Gainera erakunde demokratiko hauek garrantzi handiko banaketa-aurreako tresna bihur daitezke, errentak, kapitala eta boterea modu bidezkoagoan pertsona guztien artean banatzea baitute helburu, bizi diren lurraldeetan eragin positiboa edukiz.

Hirugarrena erakundeen enpresa-dimentsioaren printzipioa da. Mugarraren (2019) arabera garrantzitsua da aspektu hau, honek enpresa-kultura bat osatzea ekartzen baitu, epe luzeko proiektu kolektiboaren iraunkortasuna lehenetsiz interes motz eta koiunturalen aurrean. Horrela, lehiakortasuna biziraupen logika batetik ulertzen da, erakundeak krisi garaietan duen erresilientzia gaitasuna aztertuz. Iraunkortasuna da helburu nagusia, eta emaitzak berriro enpresan inbertitzeko bokazioari esker proiektua denboran mantentzea bilatzen da.

Eta azkenik, ES-ko erakundeek gizartearekin eta beren komunitatearekin duten konpromisoa dute oinarri. Horrela, enpresa mota hauek eragile estrategiko bihurtzen dira lurraldeen jasangarritasunean, ekonomian, gizartean eta ingurumenean eraginez. Izan ere, tokiko enplegua eta aberastasuna sortzen duten entitateak dira, aberastasuna modu bidezkoago batean banatuz. Gainera, berdintasun ekonomiko handiagoa sortzen duten neurrian, lurraldea sozialki kohesionatzea lortzen dute enpresa hauek, zailtasunak dituzten pertsonak gizarteratzen lagunduz neurri batean.

Konpromezu honek gainera, ES-ko erakundeak lurraldean errotuta daudela egiaztatzen du, nazioartekotze produktiboan ere eragina izanez. Horrela, multilokalizazio estrategiei esker atzerrian ekoizpen- edo merkaturatze-instalazioak irekitzen badira, hauek tokiko enpleguari eusteko helburuz egin beharko dira.

6.1.2. Ekonomia solidarioa

Ekonomia solidarioari dagokionez, Pérez de Mendiguren, Etxezarreta eta Guridi-ren (2009) arabera, ekonomia mota hau ekonomia sozialaren “enbor komun” batetik sortzen da, eta honen bitartez, harreman ekonomikoak beste parametro batetik birpentsatu nahi dira. Honen bitartez, kontzepzio eta ikuspegi teorikoak, errealitate sozioekonomikoak eta instituzionalak eta baita enpresa- eta elkartze-praktiken multzo heterogeneoari eman nahi zaio erantzuna.

Horretarako ekonomia solidarioak ekoizpen-, banaketa-, kontsumo- eta finantziario-harremanak eraiki nahi ditu kapitalaren logikari, eremu publiko eta pribatuen gero eta merkantilizazio handiagoari eta irabazi maximoaren bilaketari aurre egiteko. Horretarako, justizian, lankidetzan eta elkarrekiko kolaborazioan oinarritzen da.

Ekonomia solidarioak, eraldaketa sozial eta sistemikoaren garapena bultzatzen du. Begirada honek kapitalismoaren alternatibak, iraunkortasun sakona, demokrazia parte-hartzailea eta herritar aktiboek eta gizarte mugimenduen aktibismoak bultzatzen duen emantzipazio-politikak babesten ditu besteak beste.

6.1.2.1. Ekonomia solidarioaren printzipioak

Behin ekonomia sozialaren printzipioak azalduta, REAS-ek (Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria) argitaratutako “*Ekonomia Solidarioaren printzipioen karta*”-ren arabera, ekonomia solidarioaren kasuan zein lirateken aztertuko dugu. Alde batetik, ekitatearen printzipioa legoke, non ezberdintasun eta zapalkuntza ugari sortzen dituen sistema baten aurrean, Ekonomia Solidarioak eredu berrietarako trantsizioa proposatzen duen, ekitatea funtsezko elementua baita pertsonen, komunitateen, herrien eta planetaren arteko harremanak sustatu eta integratzeko. Printzipio honek justiziaren eta aniztasunaren ikuspegi osagarriak eranstean dizkio berdintasunaren helburuari. Aukera, baldintza eta tratu berdintasuna onartu eta aintzat hartzea dakar.

REAS-ek esku artean jartzen duen bigarren printzipioa lan duinarena da. Ekonomia Solidarioak lanak zentzu zabalean onartzen ditu, ekoizpenekoak eta ugalketakoak, profesionalak eta boluntarioak, ordainduak eta doakoak. Era berean, lana ekintza kolektiborako tresna bat bezala ulertzen da, komunitatearen beharrak eta bizitzaren jasangarritasuna, gaitasunak eta norbanakoaren eta taldearen ahalduntzea helburu izanik. Horrela Ekonomia Solidarioak enplegu duina, osasungarria eta emantzipatzailea sustatzen du lankidetzan eta soldaten orekan oinarritua, Gizartean erabilgarriak diren ondasunak eta zerbitzuak modu ekitatibo eta iraunkorrean ekoizteko enplegua bilatu nahi da printzipio honekin.

Hirugarren printzipio iraunkortasun ekologikoarena da. Natura eta ingurumena eskubideen subjektutzat hartzen du ekonomia solidarioak eta izaki bizidunak eta bizitzaren erreprodukzioa prozesu sozial eta ekonomiko ororen erdian kokatzen ditu. Ekonomia mota honek planetaren muga biofisikoak onartzen ditu, ekosistemei eutsi beharra sustatzuz eta bere zaintzarekin konpromezua hartuz.

Kooperazioa da laugarren printzipioa. Horrela, Ekonomia Solidarioak lankidetzaren elkarreko laguntzan oinarritutako antolaketa-proposamentzat hartzen du elkartasuna, beharrak asetzea eta guztien ongia lortzeko. Lankidetzaren sareak sustatzea du helburu, agenda kolektibo eraldatzailea bultzatzen duten eta zuzeneko demokrazia, partaidetzako etika eta horizontaltasuna oinarri duten enpresekin. Erakundearen arteko lankidetzaren eta interdependentsia-kultura sustatzen da, pertsonak eta komunitateak isolatzen dituen sistema edo ereduak gainditzeko.

Bosgarren printzipioa aberastasunaren bidezko banaketarena da. Puntu honetan Ekonomia Solidarioak aberastasunaren kontzeptua modu alternatibo eta integralean aztertzea proposatzen du, banaketa arduraz eskatzeaz gain. Komunitate batek epe labur, ertain eta luzean kideen beharrei erantzuteko duen gaitasuna zehazten duten elementu materialak, sozialak, kulturalak eta naturalak bezala ulertzen da aberastasuna ekonomia mota honetan. Hala, aberastasunaren

bidezko sorkuntza, banaketa eta kontserbazioa ezinbesteko estrategia kolektibo bihurtzen da bizitzaren erreproduzio eta iraunkortasunerako.

Azken printzipioa, ekonomia sozialarenarekin nolabait bat egiten duena, komunitatearekin eta gizartearekin duten konpromezuan datza. Ingurunearekiko konpromisoak berarekin dakar sare sozioekonomikoa osatzen duten gainerako eragileak ezagutzea, aitortzea, inplikatzeta, lankidetzan aritzea eta artikulatzea. Horrela, eragile horiekin produkzio-, banaketa- eta kontsumo-ereduak sustatu eta bultzatu behar direla defendatzen du ekonomia solidarioak. Era berean, konpromiso sendoa hartzen du tokiko kulturarekin, eta identitate eta adierazpen sozial eta kulturalen aniztasuna onartzen du.

6.1.3. Ekonomia Sozial eta Solidarioa

Coraggio-k (2016) dioenez, ESS-a ekintza kolektiboko proiektu bat da, bai eraldaketarako bai eta egunerokotasuneko praktika estrategikoetarako, eta bere helburua gaur egungo sistemak dituen joera sozialki negatiboari aurre egitea da, horretarako sistema ekonomiko alternatibo baten ikuspegia eraikiz.

Ekonomia sozial eta solidarioaz hitz egiteak beste ekonomia horren balioek portaera solidarioak finkatu behar dituztela esan nahi du. Horrek ez du esan nahi gizabanakoa deuseztatzen denik edo ezarritako komunitate batean desegiten denik. Horrela, gizabanakoaren identitate nahiz gaitasunak modu eraginkorrean zabaldu nahi dira, komunitate boluntario eta gizarte barneratzaile baten testuinguruan (Coraggio, 2009).

Begiristain, Etxezarreta eta Kareaga (2020) autoreek *“Mozkin asmoagatik ez bada, zein da ba asmoa? Ekintzailetza sozial kooperatiborako adierazle sistema baten proposamena”* lanean azaltzen duten moduan, ekonomia solidarioak elementu batzuk gehitu dizkio ekonomia sozialak duen proposamenari. Izan ere, ekonomia solidarioak egiten zuen berrikusketan alde batetik, ekonomia sozialeko agenteei borondate, estrategia eta tresna gabezia somatzen zaie berezkoak dituzten printzipioak operatibizatzeke garaian. Horrez gain, gizarte eraldaketa gerta dadin, eredu argi baten gabezia garbia dago. Horren aurrean ekonomia solidarioak ekonomia sozialri egiten dizkion ekarpenen artea, alde batetik, antolakuntza-ereduaren izaera hibridoa azpimarratuko da irizpide juridiko soila gaindituz. Bestetik, gizarte mailan eraldaketa prozesu gehiagotan kokatzeko asmoz, ekonomia sozialaren funtzio politikoaren ikuspegia zabaldu eta indartuko du. Eta azkenik, ekonomia solidarioak teoria berriak ekonomia sustantibo eta pluralaren markoan kokatuko ditu (Wanderley et al., 2016; Etxezarreta eta Pérez de Mendiguren, 2018).

Ekonomia kapitalistak aldaketa-balio (*“valor de cambio”*) gisa ulertu eta definitzen du aberastasuna, eta erabilera-balioen edo baliabide ez-berriztagarrien suntsiketa ez ditu kontabilizatzen bere hazkundean. Honen aurrean, ESS erabilera-balioan (*“valor de uso”*) oinarritzen da. Honek esan nahi du ekonomia mota hau legítimo eta guztionak diren behar eta nahiak asetzeko ondasun eta zerbitzu erabilgarriak ematean oinarritzen dela, erreproduzio

ikuspegi zabaldu batekin eta ez kapitalarekin. Bestalde, giza lana ere badu bere oinarri, forma guztietan. ESS-arekin, utilitarismoari eta mugarik gabeko kontsumismoari kritika bat egin nahi zaio, gaur egungo sistema kapitalista desioak eraikiz mugitzen den sistema bat dela esanez (Coraggio, 2009).

ESS-ko erakunde asko hiritar-taldeen arteko beharrei eta aukerei erantzuteko sortzen diren proiektuetatik abiatuta sortzen dira, askotan behar hori asetzeko helburua dutenek beraiek emanez proiektua abian jartzeko lehen pausoa. Enpresa hauen jarduerak ez dira nagusiki jabeei banatuko zaizkien onurak sortzera zuzentzen. Aitzitik, kideen interesak bilatzen dituzte eta, oro har, komunitatearen interesak. Jabetza-egiturak, eskuarki, alderdi interesdun askori esleitzen dizkie eskubideak, inbertsore hutsak izan beharrean (ohiko enpresen kasuan bezala). Horrenbestez, gobernantzaren egitura ere integratzaileagoa eta demokratikoagoa izan ohi da, eta alderdi interesatuei (langileei, boluntarioei, erabiltzaileei eta abarri) ahotsa ematen die. erabakiak hartzeko prozesuaren barruan. Azken bi ezaugarriek bereziki ondorio garrantzitsuak dituzte erakunde horiek jokatzeko duten moduan, eta aldaketa sozial eta ekonomiko sakonetan bereziki garrantzitsuak dira, izan ere ESS-ko erakundeen helburu nagusiak esan bezala ez dira etekinak, kideen interesak baizik. Besteak beste, ezaugarri horiek garrantzi handia dute erakunde horiek lanaren etorkizunean izango duten eragina zehazteko orduan, eragina baitute sektore tradizionaletan enplegua nola gorde, sortzen ari diren sektoreetan lanpostu berriak sortu eta arriskuan dauden lanbideak egituratzeko (Borgaza, Salvatori, Bodini 2019).

Elkartasuna balioztat hartzen du horrela ikuspegi honek, alde batetik besteak kontuan izateko eta beren interesak zaintzeko jarrera sustatzeko beharrezkotzat, eta bestalde taldeko lankidetzarako eta baliabide zein erantzunak batzeko beharrezko balioztat. Coraggio-k (2009) bere testuan ESS-ren printzioak aipatzen ditu. Honen arabera ekonomia mota hau ekonomia plural baterantz joaten saiatzen da, historikoki onartuak izan diren edota sistema kapitalistan oraindik etortzeko dauden zenbait printzipio jasoz eta hauek “*jakinduriarekin konbinatuz eta jerarkizatuz*”. Horietako bat merkaturen printzipioa litzateke, non jabeen arteko trukea eskariaren eta eskaintzaren oinarrietan finkatzen den. Neoliberalismoak negozio pribatu bihur daitezkeen jarduera guztietara hedatu nahi duen printzipioa da hau.

Testuaren arabera, beste printzipio garrantzitsu bat autarkiarena da, hau da, komunitatean bizitzeko beharrezkoak diren baldintzak autokontrolatu eta arrazionalki kudeatzen direla ziurtatzea. Elkarrekikotasuna eta birbanaketa ere kontuan hartzen dituen bi balio dira. Azken honek soberakin material nahiz sinbolikoak biltzen ditu (jakintzak eta ezagutzak) eta banaketa egitean gizarte-kohesioa modu anitz batean gordetzea izaten du helburu, beti ere desberdintasun eta diskriminazio justifikaezinik gabe. ESS-ak azken batean prozesu konplexuak, elkarren mendekoak planifikatu eta koordinatzen ditu, alde batetik gizarte-jasangarritasunaren eta iraunkortasun ekologikoaren ikuspegitik, eta bestetik baliabideen definizio zein erabileran gizarte-eraginkortasunaren ikuspegia oinarri hartuta.

6.1.3.1. ESS historian zehar

Hala ere, ESS-aren jardueraren eskalari eta hazkundeari buruzko datuek iradokitzen dute hazkunde esanguratsua ez dela soilik gertatu historia garaikideko hainbat alditan, baizik eta bultzada nabarmena hartu duela mugimenduak berriki.

Gizarte-ekonomiaren kontzeptua XIX. mendearen lehen herenean agertzen da. 1830ean, Charles Dunoyerrek “Ekonomia Sozialaren Itun Berria” argitaratu zuen Parisen. Bestalde, garai horretan bertan jakin zen Lovainako Unibertsitatean Gizarte Ekonomiari buruzko Ikastaroa ematen zela (Defourny, 1992). Ekonomia soziala Industria Iraultzako gizarte kostu eta kostu sozial ankerrei erantzuteko sortu zen, mendebaldeko ekonomien bilakaera kapitalistaren ondorio negatiboari aurre egiten saiatzen den alternatiba moduan.

Chavez eta Monzon-en (2018) arabera, bi “olatu kontzeptual” egon dira azken mende erdian ekonomia sozialaren kontzeptua berpiztu dutenak: lehena, 70eko hamarkadako, industria eta gizarte ongizatearen krisi egoeran, ekonomia sozialaren kontzeptua zalantzan jarri zutenean irabazi-asmorik gabeko sektoreak edo “Nonprofit Organizations” delakoek. Bigarren olatua berriz XXI. mendean izan da, batez ere 2008ko krisiaren ostean, non kontzeptu berriak sortzen diren, askotarioak eta pluralagoak eta promosamen ugariarekin: gizarte-berrikuntzak, enpresaren gizarte erantzukizuna, herritartasun korporatiboak, laugarren sektorea, B corps enpresak, lankidetzak ekonomia, ekonomia zirkularra, etab.

ESS osatzen duten antolaketa-moduak kontinente guztietan zabaldua daude, eta ekonomia- eta gizarte-garapenean, askotariko jarduera ekonomikoetan eta testuinguru geografiko eta kulturaletan eragile garrantzitsuak izan dira. Europan, adibidez, demokrazia finkatu zenean hasi ziren elkarteak sortzen, eta eginkizun erabakigarria izan dute herrialde askotako ongizate-sistemak sortzeko eta zabaltzeko. Era berean, kooperatibak aktibo egon dira XIX. mendearen hasieratik, eta zenbait pertsona-talderi, hauen artean kontsumitzaileak, langileak edota ekoizleaklagundu diete oinarrizko ondasun eta zerbitzuak eskuratzen, erosketatik hasi eta osasun arloko laguntzak jaso arte (Borgaza, Salvatori, Bodini 2019).

Gauza bera gertatzen da munduko beste toki batzuetan, non mota bereko erakundeak edo antzeko ezaugarriak dituzten beste batzuk aurki baitaitezke. Afrikan, adibidez, lankidetzak, elkartasun- eta eskuratze-elementu tradizionalak izan dira historian zehar berariazko behar sozial eta ekonomikoari aurre egiteko (Borzaga & Galera, 2014).

6.1.3.2. ESSko agente desberdinak

Agente desberdinek osatzen duten sektorea da ESS-arena. Horien artean kooperatibak, lan-sozietateak, gizarteratze enpresak, fundazioak, mutualitateak, arrantzaleen kofradiak, enplegu zentro bereziak eta elkarteak daude. Horrela, enpresa hauek ondasun eta zerbitzuak produzitu eta kontsumitzeko biltzen diren pertsona-multzo gisa definitzen dira, bertan kudeaketa eta antolaketa demokratikoa azpimarratuz: partaidetzako barne-kudeaketa, pertsonen erabakitzeo ahalmena, etab. (García, Vía eta Xinacs, 2006). CEPES-eko datu estatistikoaren arabera,

Espainian gaur egun, 43.192 erakunde daude sektore honen baitan, 2.184.234 pertsonari lana ematen diolarik.

6.1.3.3. Azken urteetako egoera

Azken hamarkadetan, ESS-ko erakundeak oso dinamikoak izan dira, gainerako ekonomiak baino bizkorrago hazi dira herrialde askotan, eta berrikuntza-gaitasun ona erakutsi dute, gizarte-arazoei irtenbide berriak bilatzeko duten gaitasuna erakusten baitu.

Halaber, gero eta argiago geratu da erakunde horien ezaugarri batzuk egokiak direla beste enpresa batzuek (publikoek zein pribatuek) interes orokorreko zerbitzuak ekoizteko dituzten zailtasunak gainditzeko eta langileei beren lanpostuak nola antolatu erabakitzeke ahalmen handiagoa emango dieten enplegu-modu malguagoak sortzeko. Horrela, badirudi erakunde horiek gai direla arestian deskribatutako erronkak bizitza-maila eta bizi-kalitatea hobetzeko aukera moduan gainditzeko (Borgaza, Salvatori, Bodini 2019).

Azkenaldiko joerek erakusten dute hazkunde nabarmena izan dutela enpresa mota hauek, baita atzeraldi ekonomikoaren faseetan ere. Beren komunitateen eta gizarte osoaren beharretan oinarritutako jarduera-sektore berrietan zabaltzeko gaitasuna ere erakutsi dute. Izan ere, urteetan zehar, ESS erakundeek hainbat jarduera hartu dituzte beren gain, hala nola hezkuntza, elikagaien ekoizpena, finantza-zerbitzuak eta interes orokorreko zerbitzuak, zerbitzu publikoak barne, besteak beste (Esim & Katajamaki, 2016).

ESSko erakundeetan enplegua sendaigo mantentzen dela frogatu da krisialdian. 2008ko finantza-krisiaren ondoren, enpresa mota hauek enpresa tradizionalak baino enplegu-galera txikiagoa izan zuten (Monzón eta Chaves, 2016). COVID-19ko pandemian, ESSko erakudneen bi herenek nabarmen moldatu zituzten beren merkataritza-jarduerak, beren jarduerekin jarraitu ahal izateko egoerara egokituta. Hala ere, Kontseilu Britainiarrak egin zuen galdeketa batean ikus daiteke nola Europako ESSko enpresen %1ek bakarrik itxi behar izan zuen pandemiaren ondorioz (British Council, 2020). Italian, adibidez, kooperatibetako enplegua %8 igo zen 2007 eta 2011 artean, enplegu osoa %1,2 jaitsi zenean (ISTAT, 2017). Kasu batzuetan, erresilientzia sektore publikoarekin egindako kontratuekin lotuta egon daitekeen arren, litekeena da ondorioetan zentratuago dagoen kudeaketa-ikuspegiari zor izatea egoera hau. ESSko erakundeen bidez enplegua sortzea etengabea dela dirudi, krisi ekonomikoak izan arren. Herrialde batzuetan langabeziari aurre egiten laguntzen dute, baita gazteentzat lana sortzen ere, eta gehiago egiteko gaitasuna eta ahalmena dutela erakusten ari dira (OECD 2022).

Azken hamarkadetan hainbat baldintza eta testuinguru sortu dira, ESS gaur egun zabaltzea bultzatzen dutenak. Liberalizazio ekonomikoarekin eta askotariko krisiekin lotutako arrisku eta talka handiak sortu dira bai eta botere-harremanak, politika publikoak eta pertsonen bizimoduaren estrategiak eta identitateak birmoldatu dituzten aldaketa estrukturalak, politikoak, kulturalak eta diskurtsiboak ere. Horrela, finantzei, elikadurari eta energiari lotutako krisi errepikariek, bai eta klima-aldaketaren kontzientziak ere, aurre egiteko, ekoizteko eta hornitzeko modu kolektibo eta solidarioak elikatu dituzte, eta Estatuaren rola, gizarte-babesa eta garapen-estrategiaren erregulazioa berrezartzea bultzatu dute (Utting, 2015).

Gainera, ekonomia solidarioa azken hamarkadetan, batez ere, gizarte-mugimenduen zati bihurtu den proposamena da; izan ere, gizartea eraldatzeko tresna gisa aldarrikatzen du bere burua, bizitza ona lortzeko eta tokiko zein munduko bizi-beharrak asetzeko proiektu bideragarri eta iraunkor baten eramaile gisa. Gizartea eraldatzeko tresna gisa, ekonomia solidarioa sareak eraikitzen ari da egungo sistema sozioekonomikoaren beste ikuspegi kritiko batzuekin, hala nola ekonomia feminista, ekonomia ekologikoa edo demokraziaren aldeko mugimenduekin (Salsón 2014).

Bestalde esan behar da ESS-ko erakundeek, gutxienez, hiru abantaila bereizgarri dituztela, eta, horiei esker, zaintza pertsonala bezalako sektoreetan lan egin dezaketela, eta beste enpresa-mota batzuek ezin dutenean kalitatezko enplegu-aukera bideragarria eskaini. Lehenik, hobeak dira sortzen ari diren beharrak identifikatzeko, izan ere, erabiltzaileek eta boluntarioek beren gobernantzan eta lan indarrean parte hartzen dutenez, oso lotuta daude zerbitzua bideratzen duten komunitateekin, eta oso adi daude haien beharretara. Horrek gaitasun bat eskaintzen die erakunde horiei testuinguru sozial eta ekonomikoan gertatzen diren aldaketetan oinarritutako esku-hartze eremu berriak identifikatzeko, eta behar berriak sortu ahala irtenbide berriak asmatzeko. Kasu askotan, erantzuten lehenak dira, lekuan bertan esku hartuz eta sektore publikoaren esku-hartzearen alde eginez (Borgaza, Salvatori, Bodini, 2019).

ESSko erakundeek ere lana antolatzeko modu berriak garatzen dituzte, eta langileek erabakiak hartzeko prozesuetan duten parte-hartzea hobetu dezakete. ESS-ko enpresa gehienentzat partaidetzazko gobernantzaren egiturak motibazio intrintsekoak eta prosozialak adierazten laguntzen du, eta langileek aktiboki parte hartzeko aukera ematen du, eta soldatei, orduari eta lan-baldintzei buruzko politika eraginkorrak definitzen laguntzeko ere. Alde horretatik, ESS erakundeetako enpresaburu, kudeatzaile eta langileek beren gizarte-helburuak gehiago betetzeko aukera izango dute, eta diru-pizgarriari balio handiagoa eman diezaiekete, hala nola erabakiak hartzeko autonomia handituz eta lan-harreman hobeak eraikiz (Defourny, Estrin, Jones, 1985; Depedri, Tortia, Carpita, 2012; Mirvis, 1992).

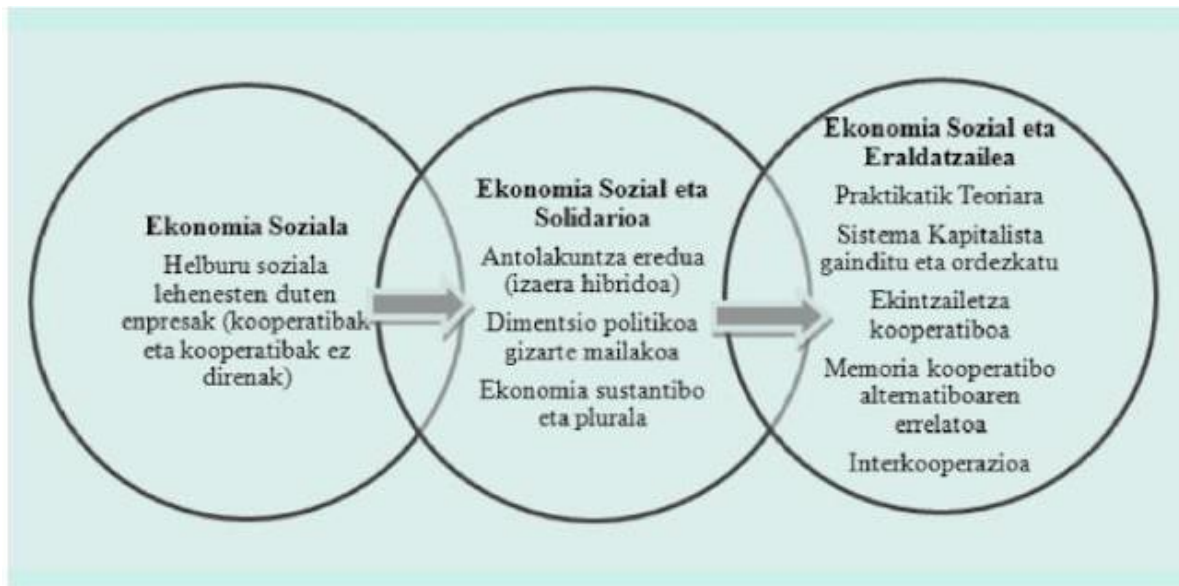
6.1.3.4. Ekonomia Sozial Eraldatzailea ESS-ren aurrean

Ekonomia Sozial Eraldatzailea oso proposamen berria da, forma propioa hartzen ari baita oraindik. Hala ere, ESS-kin lotura zuzena duen praktika da, honen esparru zabalean kokatzen baita ESEk egiten duen proposamena planteamendu zehatzago abtekin. Begiristain, Etxezarreta eta Kareagaren (2020) testuan adierazten dira ESEren proposamenaren oinarriak:

- Praktikatik abiatutako proposamen teorikoak
- Sistema kapitalista gainditu eta ordezkatzeko asmoa duten proposamenak
- Burujabetza ekonomikoa
- Lurralde mailako eragile ekonomiko eta sozialekin saretzea
- Korrante kritiko eta eraldatzaileekin elkarrizketa eta lankidetzaren sustatzea

Oinarri hauez gain, ESEk hainbat lehentasunezko ildo nagusi proposatzen ditu autoreen esanetan: ekintzailatza kooperatiboaren sustapena, memoria kooperatibo alternatiboa indartuko duen errelatoaren eraikuntza eta sarearen baitako erakundeen arteko interkooperazioaren sakontzeko egitura mutualisten sorrera (Fernandez, 2019). Hau horrela izanda, Ekonomia

Sozialaren, Ekonomia Sozial eta Solidarioaren eta Ekonomia Sozial eta Eraldatzailearen artean egon diren ekarpenak oso ongi adierazita daude Begiristain, Etxezarreta eta Kareagak (2020) egindako lanean:



Iturria: Begiristain, Etxezarreta eta Kareaga (2020) “*Mozkin asmoagatik ez bada, zein da ba asmoa? Ekintzaitza sozial kooperatiborako adierazle sistema baten proposamena*”

Behin Ekonomia Sozial eta Solidarioaren ezaugarriak eta alderdi desberdinak aztertuta, interesgarria da ikustea ea ikerketa honetan ezarritako helburuekin zer nolako lotura duen eta zein erronkari erantzuten dion. ESSk eta konkretuki lan-sozietateek gazteek lanarekiko duten ikuspuntu eta balioetan, hau da lanaren zentzuan, zer nolako ekarpena egiten duen aztertu nahi da lan honetan. Nahiz eta puntu hauetako bakoitzean aurrerago sakonduko den (gazteak eta lanaren zentzua), badirudi lotura batzuk egin daitezkeela.

Ongi azaldu den moduan, erakunde mota honen antolatzeko moduak, adibidez, langileek erabakiak hartzeko prozesuetan duten **parte-hartzea hobetu** dezakete, hauei **autonomia** emanaz beren lanetan. Partaidetzan oinarritutako gobernantza mota hauek eragina dute **motibazio intrinseko eta prosozialetan**. Honez gain, erabakiak hartzeko aukerak langileek aktiboki parte hartzea ekartzen du beren soldaten, ordutegien eta lan baldintzen (**oinarrizko baldintzak**) inguruko politiketan. Baldintza hauei loturik, lanpostuetan nolabaiteko egonkortasuna ematea ere baliozkotzat jo ohi den zerbait dela kontuan izanik, aurretik aipatu moduan ESSko erakundeetan enplegua sendaogo mantentzen dela frogatu da krisialdian.

Gainera, erakunde mota hauek aipatutako erronkei erantzuna ematen dietela esan da bien bitartean **bizitza-maila eta bizi-kalitatea hobetzeko ahaleginak** eginez, gazteen artean balio handia izan dezakeen ezaugarria.

Etorkizuneko erronka moduan, nahiz eta gazteen inguruan jardun den hainbat esparrutan, segmentu honek ESSko agendetan duen presentzia ahula aipatuko nuke. Gaur egungo eta etorkizuneko agente diren aldetik, hauen parte-hartzea sustatzeko eta hauen beharrei

erantzuteko jarduna sendotzeko garrantzia azpimarratzea beharrezkoa da, eta gaurkoz nahiko hutsune esanguratsua dagoela uste dut esparru horretan.

Horrela, ESSren inguruko lanketa egin ostean, lan-sozietateen puntuarekin jarraituko da, esan bezala ESSko enpresa eredu bat delarik eta honen ezaugarri konkrituak, balioak eta eginkizunak hobeto ulertu eta aztertzeko.

6.2. Lan sozietateak

6.2.1. Definizioa

Lan-sozietatea legez eraturako sozietate anonimo edo mugatu bat da, sozietate anonimo edo mugatu batek lan sozietate izateko bere kalifikazioa eskatu eta lortzeko legez ezarritako baldintzak betetzen dituena. 44/2015 Legearen 1. artikuluan arabera, hauek dira bete beharreko baldintza legalak lan-sozietate bat izateko:

- Sozietatearen kapitalaren gehiengoa, gutxienez, modu pertsonal eta zuzenean ordaindutako zerbitzuak ematen dituzten eta mugagabeko lan harreman bat duten langileena izango da.
- Bazkide bat ere ez izatea kapital sozialaren herena baino gehiago ordezkatzeko duten akzio edo partaidetza sozialen titularra.
- Bazkide ez diren denbora mugagaberako kontratatutako langileek urtean lan egindako ordu kopuruak ezin du izan bazkide langile guztiek lan sozietatean lan egindako urteko ordu kopuru osoaren ehuneko berrogeita bederatzi baino handiagoa.

6.2.2. Historia

Lan sozietateek historian zehar izan duten ibilbideari dagokionez, hauek enpresa-antolakuntzako eredu partikular gisa sortu ziren Espainian. *Lana Babesteko Funtz Nazionalak* (FNPT) elkarte-araubideko enpresak sortzeko ematen zituen maileguen onuradun izateko hainbat baldintza eskatzen ziren. Eta horiek betetzeko helburuarekin diseinatu ziren lan-sozietateak 1964an beste forma juridiko batzuetara zabalduz. European ez da aurkitzen horrelako figurarik. (Fajardo, 2018).

Mugarrak (2019) *Relato sobre la Economía Social en el País Vasco* testuan adierazten duen moduan, Euskadiko kasuan lan-sozietateak 70-80ko hamarkadan sortzen dira, enpresaburuek beren negozioari eusteko eta hura garatzeko zailtasunak zituztelako. Alde horretatik, aipatu behar da lehen lan-sozietateak gehiago lotuta egon zirela nolabaiteko etsipen-egoerei erantzutearekin autogestioari edo lurralde- edo gizarte-bokazio sozioekonomikoari lotutako edozein erreferentzia ideologikorekin baino.

Hamarkada horietan, 1973ko petrolioaren krisia Euskadiko lan sozietateak sortzearen eragilea izan zen. Egoera horretan, finantza-murrizketak izaten ziren, jabeek enpresatik alde egiten zuten, eta enpresa-lidergoa falta zen, kasu horretan lidergo sindikalak ordezkatu zirelarik.

1979ko arauditik gaur egun arte, aldaketa garrantzitsuak izan dira lan-sozietateen eraketan, bai sailkapenerako betekizunetan, bai lortu nahi den helburu ekonomiko-sozialean. Azken horri dagokionez, lan-gizartearen helburu ekonomiko-soziala enpresak jabetza eskuratu zuenetik hasi zen sortzen. enplegu egonkorra, hurrengo krisien eta enpleguaren beherakadaren ondorioz (Fajardo, 2018).

6.2.3. Printzipio eta balioak

Aurretik aipatu den moduan, lan-sozietatea ekonomia sozial eta solidarioaren barruan sartzen den erakunde mota da (esparru sozialean solidarioan baino gehiago). Izan ere, sozietate anonimoa edo mugatua izan arren, langileak kapitalaren gehiengoaren jabe dira eta erakundearen kudeaketan parte hartzen dute. Lan-sozietateek dituzten printzipioei dagokionez, ASLE-k (Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi) 2016an honako hauek zirela argitaratu zuen:

1. Enpresa langileena izango da, ez bakarrik legearen mugak betetzeko, baizik eta enpresa osoa langileen jabetzako izateko. Eta kapitala lan-bizitza desberdina ahalbidetzeko tresna moduan ulertu eta erabiliko da.
2. Enpresako bazkide izatea. Bazkideek enpresarekin eta kolektiboarekin dituzten eskubideak eta betebeharrak onartu beharko dira.
3. Eguneroko jardunean autogestioa eta funtzionamendu demokratikoa.
4. Lanaren antolaketa pertsonen eta gizartearen zerbitzura egongo da.
5. Giza duintasuna eta garapena errespetatzea. Pertsona guztiei lana erraztuko dien lan-bizitza eskaini beharko zaie.
6. Bidezko ordainsari-politika egon beharko da, barne-kohesio soziala bultzatzeko.
7. Solidariate-printzipioa ezartzea kolektiboarekin eta gizartearekin. Aberastasuna eta boterea modu bidezkoagoan banatzea. Langileen ordainsarien barne-solidaritate eta integrazioa, desberdintasunak sortzea saihestuz
8. Parte-hartzeak ematen dituen ekintzak, printzipio espekulatiboetatik urrun daudenak eta bazkide berrien sustapena bultzatzen dutenak sustatuko dira.
9. Irabaziak lortzea ere bilatuko da, baina betiere lan baldintza duin batzuk ahalbidetzen dituen enpresa bat sendotuz
10. Bazkideen hezkuntza eta formazioa sustatuko da
11. ASLEren bidez gainerako enpresekin konpromezua izatea, boluntarioki.

Aurretik Ekonomia Sozialaz hitz egitean, Mugarrak (2019) bere testuan aipatzen zituen 4 printzipio landu ditugu. Lehenengoa, pertsonak erdigunean jartzearena, lan-sozietatean sortzen duten lan motan ikus dezakegu isladatuta, hauek kalitateko enplegua sortzen baitute,

egonkorra, eta pertsonen garapen ahalik eta integralena ahalbidetzea bultzatzen dutena erakundeen barruan.

Lan-sozietateetan pertsonak eta gizarte-xedeek dute lehentasuna kapitalaren gaintik, kudeaketa gardena, demokratikoa eta parte-hartzailea baitute, eta horrek erabakiak pertsonen arabera hartzea lehenesten baitu. Pertsonen interesen nagusitasun horrek langileen lanbide prestakuntzaren aurrean motibatzen laguntzen du, pertsonen interes eta helburuen eta enpresa garapenaren arteko oreka errazten baitu. Zentzu honetan, ahalik eta langile gehienak jabe eta langile izatea lortu nahi da.

Erakundeen izaera demokratikoaren printzipioari dagokionez, lanaren subiranotasunean oinarritutako antolaketa-ereduetan ikus dezakegu isladatuta ekonomia sozialak bilatu nahi duen hori, ekonomia mota honetan ezinbesteko eta nortasun-ezaugarri nagusia baita. Lan-sozietateak parte-hartzea sustatzen duten erakundeak dira, eta beraz, enpresa-praktika zehatzak dituzte hau horrela izan dadin. Horien artean bigarren mailako sareetako lankidetzak-politikak edota langileek kapitalean, emaitzetan eta kudeaketan parte hartzeko politikak dituzte.

Enpresa dimentsioari dagokionez, lan-sozietateek beren enpresa-kulturan dauden jarduera batzuk printzipio honetan oinarritzen dituzte. Horietako bat proiektu kolektiboaren iraunkortasuna lehenestea litzateke epe luzera. Mota honetako erakundeek horretarako enpresa-kapitalizazioa eta -kaudimena hobetzeko mozkinen berrinbertsioa errazten dute. Bestalde, parte-hartze handiko enpresa izateak pertsonen konpromiso eta inplikazio handiagoa dakar garapenean, izan ere, kideen bazkide eta langile izaera bikoitzak aukera ematen du harreman sendoak eraikitzeke, bai eta soldatak eta lan baldintzak egokitzeko, bitartean lehiakortasuna erraztuz.

Azkenik, gizartearekiko erantzukizunaren printzipioari dagokionez, esan behar da lan-sozietateek lurraldeetan eragin sozial nabarmena duten alderdiak sartzen dituztela beren jarduera ekonomikoan, sortzen diren lurraldeetan irauteko helburu argia duten entitateak baitira. Langile-bazkide izaera bikoitza dela eta, erakunde hauek lotura handia dute lurraldearekin, eta beraz, konpromezu handia dute bai tokiko garapenarekin, eta beraz, baita gizarte-kohesioari eusteko helburuarekin.

Lurralde-errotze horren ondorioz, lan-sozietateak eragile estrategikoak dira lurraldeen jasangarritasunean. Alde batetik, tokiko enplegua eta aberastasuna sortzen dituzten erakundeak direlako, modu bidezkoagoan banatzen dituztenak eta, beraz, lurraldea sozialki kohesionatzen dutenak, berdintasun ekonomiko handiagoa sortzen baitute eta ingurumen-iraunkortasuna sustatzen baitute.

Printzipio hauetaz gain, garrantzitsua da lan-sozietateek partekatzen dituzten balioak azaltzea (ASLE, 2016). Hauen artean lehenengoa parte-hartzea litzakete, izan ere nahiz eta erakunde hauek enpresa eredu bati jarraitu, bazkide- eta langile-funtzio bikoitza bateratzen duten langileek kudeatzen eta parte hartzen dute bertan, eta hori da bereizgarri garrantzitsuenetako bat beste enpresekiko.

Bestetik, garapenaren ikuspegia duten erakundeak dira, eta enpresa-tamaina lehiakorra izateko bokazioa dutenak baina betiere taldearen borondatek, banakako enpresa jardunaren kontzeptuarekin alderatuta. Gainera, kapitalaren eta pertsonen arteko orekan, pertsonak dira lehena: lan-sozietateetan pertsonak eta gizarte-xedeek dute lehentasuna kapitalaren gainetik, kudeaketa garden, demokratiko eta parte-hartzailearen bidez, erabakiak pertsonen arabera hartzea lehenesten baita.

Printzipioetan ere adierazten den moduan, beste balio garrantzitsu bat erankudearen iraunkortasunarena da. Horrela, lan-sozietateek barne-solidaritatea sustatzen dute beren lankideen artea, aukera-berdintasuna, familia bateratzea, lan-eskubideen defentsa eta jasangarritasuna sustatuz. Azkenik, lan-sozietateen balioa da enplegu egonkor eta kalitatekoaren sortzailea izatea.

6.2.4. ASLE

Euskadi mailan lan-sozietateen ordezkari lana egiten duen erakundea ASLE da (Agrupación de Sociedades laborales de Euskadi), 1982.urtean sortua, 56 enpresa eta 2.800 langilerekin. Beren estatutuetan adierazten duten moduan, beren egitekoa “sozietate anonimo eta mugatu laboralen interesak ordezkatu eta defendatzea da, betiere hauen antolaketa eta jabetza kudeaketa eta autogestio printzipioetan oinarritzen badira” (ASLE). Horrela, ASLEk lan-sozietateek nortasun propioa izan dezaten lan egin du, sineste, balio eta printzipioen multzo bat balitz bezala ulertuta, honekin enpresa-eredu bereizi bat eraikiz eta horrela taldea osatzeko eta ekintza komunak proposatzeko gai izanez.

CEPES-eko datuen arabera, 2020an Espainian 7.801 lan-sozietate zeuden, bertan 54.954 pertsonak lan egiten zutelarik. 2019ko datuekin alderatu ezkerro, urte honetan 8.160 lan-sozietate zeuden Espainian eta 60.279 lanpostu sortzen zituzten. Beraz, nolabaiteko beherakada nabaritu zen bi urte horien artean.

Azkenik, ASLE-tik parte-hartzeak bere baitan dituen hainbat balio finkatu dira, balio hauek lan-sozietateek partekartzen dituztelarik:

- Pertsonak erakundearen zentroan
- Kalitatezkoa eta egonkorra den lana
- Aberastasunaren bidezko banaketa
- Lurraldearekiko lotura (enpresaren kokapena, bere erabaki-zentroa eta enplegua sortzea lurraldean)
- Erantzunkidetasuna (enpresen interesen eta langileen interesen artean)
- Iraunkortasuna (epe luzean irauteko gaitasuna erakustea)
- Erresilientzia (malgutasuna eta egokitzeko gaitasuna)
- Solidaritatea enpresa barnean eta sozietatearekin
- Konpromezua
- Kooperazioa

- Kohesio soziala
- Kudeaketa demokratiko eta parte-hartzekoa

Behin ESS orokorrean, eta ondoren lan-sozietateak sakonki landuta, ekonomia mota hauek gazteekin orain arte izan duten eta gaur egun duten lotura aztertuko da, pixkanaka ikerketa honetan dagoen helburura hurbilduz.

6.3. Gazteak eta hauen lotura ESS-rekin

Ekonomia sozial eta solidarioa oso sektore garrantzitsua izan daiteke gazteentzat gizarte-talde gisa, batez ere gazteek gaur egungo gizartean gero eta erronka handiagoak dituztelako. Sarrera honen bidez, gazteek rol helduetarako, independentzia ekonomikorako eta parte-hartze zibiko eta politikorako trantsizioan dituzten arazoei aurre egiteko ESSk duen zeregina azpimarratu nahi da.

Haurtzaroaren eta helduaroaren arteko trantsizioan, gazteak gizarte-talde handi gisa ulertzen dira. Hala ere, ez dago adin-esparruaren definizio komunik, eta batzuek gazteak 15 eta 24 urte bitarteko gizabanako gisa definitzen dituzte (United Nations, 2013); beste batzuek, berriz, 15 eta 29 urte bitarteko gizabanako gisa (UN 2013).

Gazteek talde heterogeneoa osatzen dute, eta esperientzia oso desberdinen berri ematen duten nortasun-elementu ugari dituzte. Talde batzuek, hala nola ezgaitasunak dituzten gazteek, talde minoritarioetako gazteek, emakume gazteek edota gazte migranteek, sektore arteko diskriminazioa jasaten dute. Honi aurre egitea erronka handi eta gogorra da, oztopo ugari ezabatzea eskatzen baitu, legeak, politikak, portaerak, balioak eta traba egiten duten sinesmenak barne, eta neurriak hartzea beharrezkoa litzatekelako sistemak, erakundeak eta praktika soziokulturalak erreformatzeko, oztopo horiek berriro ager ez daitezen (UN, 2020).

ESS ekonomia alternatibo eta integratzaile gisa ikusten da, eta lehentasuna ematen die talde ez hain pribilegiatuen, baztertuen eta ahulenen onurei enpresa beraren mozkinen gainetik. Gaur egungo sistema edo eredu ekonomikoari aurre egiteko, ikuspegi berritzailea, malgutasuna eta esperimentazioa behar dira. Gazteriarri buruzko ikerketak erakusten du hauek badituztela ezaugarriak gizarte-justiziako agente gisa jarduteko. (UN, 2000). Lan-merkatu aldakorragoei eta diru-sarreraren hazkunde motelagoari egin behar diete aurre lan-merkatuan sartzeko zailtasun gehiago baitute, adinekoekin alderatuta. Diru-sarrera gutxiago irabazi eta bizitzaren eta etxebizitzaren prezioen igoerari aurre egin beharko dion lehen belaunaldia dira (OECD, 2020).

Gazteak dira 2030eko Agendaren onuradun nagusiak baina bestalde aktiboki parte hartzen dute garapen iraunkorreko helburuak eta horiei lotutako helburuak aplikatzen laguntzen duten prozesuetan (UN 2020). Gaztarotik helduarora igarotzea momentu eraldatzailetzat hartzen da, eta horrek berarekin ekarriko ditu independentzia ekonomiko handiagoa, parte-hartze politikoa eta komunitate-bizitzan parte hartzea. Garrantzitsua da ordea puntu honetan ingurune sozioekonomikoak eta politikoak eragin handia izan dezaketela azpimarratzea gazteek trantsizio honetan emango dituzten pausoetan.

Gizarteko beste edozein segmentuk baino gehiago, gazteek aldaketarako, egungo sistemari eta *status quo*-ari aurre egiteko joera dute. Askotan, gazteak pentsamendu eta ikuspegi aurrerakoiak sustatzeko lehen agenteak dira. Bestela esanda, gazteek garapen alternatiboko, berrikuntzako eta teknologiaren erabilerako ekonomia ereductara bideratzen lagun dezakete (Vidović 2022).

Gazteek gero eta lehenetsun handiagoa ematen diote gizartean eta ingurumenean ondorio positiboak dituzten karrerak bilatzeari. Mundu-mailan, bost gaztetik bik uste dute gizarte-eragina dela hautespen profesionaletarako faktore erabakigarrietako bat. Aldi berean, OECD-ko herrialdeetako gazteen ia erdiek nahiago lukete autonomoak izan, enplegatu gisa lan egin ordez. Enpresa sozialek helburu horiek aukera bikoitz bihurtzen lagun diezaiekete gazteei: enpresa-espirituan parte hartzea eta inpaktu sozial positiboa sortzea (OECD 2022).

Gazteei buruzko azterlan askok azpimarratzen dute “*gaurko gazteak oso motibatuta daudela gizarte-aldaketa positiboa sortzeko*” (NU, 2020, pp. 65) edo “*gizartean eragin positiboa izateko*” (SoleriMarti, 2021, pp.5). ESSren praktikek tresna eta esparru handiak eskaintzen dituzte gazteak gizarte- eta ingurumen-helburuak lortzeko eta gizarte-gaiak lantzeko. Hauen artean langabezia, pobrezia edota edozein motatako diskriminazioak daude. ESS erakundeekiko konpromisoak aldaketarako agente aktibo izaten lagunduko die horrela talde honi. Gizarteko kide aktibo izateaz gain gainera, gizarte hobe bat sortzeko agente ere izan daitezke, balio sozialak modu iraunkorrean sortzera bideratuz eta inguruan dituzten behar eta arazoei erantzuteko irtenbide berritzaileak erabiliz.

OECD-k 2022an argitaratutako idatziaren arabera, gazteek gero eta gehiago jotzen dute aldaketa edota inpaktu bat sortu dezaketen enpresa edota lan esperientzietara. 2021eko “*Youth Survey Eurobarometroaren*” arabera, gazteek (16 eta 30 urte bitartekoek) lehenetsuna ematen diote pobrezia eta desberdintasunaren aurkako borroka, klima-aldaketaren aurkako borroka edo langabezia murriztea bezalako helburuak lor ditzaketen lanpostuak bilatzeari (Europako Parlamentua, 2021).

Garapenerako nazioarteko komunitateak onartzen du gazteek garapen jasagarria eta integritzailea lortzeko egiten duten ekarpenaren garrantzia. Nazio Batuen Segurtasun Kontseiluaren 2250 (2015) eta 2419 (2018) ebazpenek onartzen dute gazteak aldaketaren eragile izan daitezkeela bakearen eta segurtasunaren sustapenean, eta gazteek parte-hartze handiagoa izatea eta aukera gehiago izatea eskatzen dute erabakiak hartzen tokiko, nazioko, eskualdeko eta nazioarteko parte-hartzea sustatzeko (UN 2020).

Nazio Batuen Erakundeak 2020an ateratako idatziaren arabera, egungo gazteriaren funtsezko arazoetako bat prozesu politikoetan parte-hartze ahula izatea da, batez ere politika instituzionalean eta agertoki politiko tradizionalean, adin handieneko biztanleriarekin eta aurreko gazte-belaunaldiekin alderatuta. Erakunde politikoetan konfiantza gutxi izatea da arrazoi nagusietako bat. Erabakiak hartzeko prozesuetan gazteak baztertuak izaten jarraitzen

dutenez, eragin txikiagoa dute gazteen eta gazte talde ahulen beharrak islatzen dituzten erakunde, praktika eta politiken garapenean.

Honen aurrean ESSk parte hartzeko, laguntzeko eta beren boterea berreskuratzeko alternatibak eskaintzen dizkiete gazteei. Ekonomia mota honetan erakunde eta enpresak ahalegin kolektiboak izaten dira, eta hainbat pertsona biltzen dituzte helburu sozial bateratu baten inguruan. Gobernantza demokratikoa da erakunde hauen muina; horrek esan nahi du kideek, erabiltzaileek eta onuradunek erabakiak hartzeko prozesuan parte hartzen dutela (Vidović 2022). Erakunde horietan, gazteek, beren esperientziaren bidez, demokrazia, lankidetzeta eta elkarrekiko laguntzari buruz ikas dezakete. Jatorri etniko, erlijioso edo sozial desberdineko pertsonak biltzen dituen lekua da, baina balio eta lehentasun ideologiko, politiko eta bestelakoak ere badituzte, ESSak onarpenari, tolerantziari, konfiantzari eta gizateriari buruz ikasteko plataforma bihurtzen dira.

OECD-k 2022an argitaratutako txostenean hainbat datu ageri dira gazteek gaur egun beren lanetan dituzten interesen inguruan. Hauen arabera, Afrikako 45 herrialdetan, Ameriketako, Asian eta Ozeano Barean, Europan eta Ekialde Ertainean galdetutako 17 eta 26 urte bitarteko gazteen ia erdiak eztabaidak eta aukeraketak egiten ari dira beren etikaren arabera lan egingo duten lan-motei eta erakundeei buruz (Deloitte, 2021), eta 18 eta 35 urte bitarteko gazteen %40,6k propisto edo helburu bat izatea, edota lanaren bitartez gizartean inpaktu positibo bat izatea hartzen dute kriterio moduan lanpostu bat baloratzean (World Economic Forum, 2017). Europan eta Ipar Amerikan, gazteek, orain, gizartean duten eragina soldataren eta finantza-konpentsazioaren gainetik jartzen dute, lan-aukerak kontuan hartuta (Gardiner eta Goedhuys, 2020).

Txosten honetan dauden datuekin jarraituz, ikus daiteke nola duela gutxi egindako inkesta batean, gazteen %80k adierazi zuen COVID-19ak pandemiak areagotu egin zuela munduan aldaketa bat egiteko nahia (Ioan, 2021). Gazte horietako askok ere enpresa-asmo handiak dituzte: OECDko herrialdeetako unibertsitate-graduatuak %40k baino gehiagok ekintzaile izan nahi dute, eta, herrialdeen artean, gutxienez, gizarte-ekintzaile izateko bost hautagaietatik bik 34 urte baino gutxiago dituzte (OECD/Europako Batzordea, 2021; Bosma, 2016).

Erakundeek ekonomia sozial eta solidarioaren printzipioak eta balioak defendatzen dituzten moduan egiten dituzte negozioak, hau da, pertsonen eta ingurumenaren nagusitasuna kapitalaren gainean jarritz, baita mutualitate-, elkartasun- eta inklusio-balioak ere. OECDk gazteriari eta ESSko enpresei buruz egindako inkestaren eta alderdi interesdunekin izandako eztabaiden bidez, gazteek zuzendutako ESSko entitateen ahalmen handienari buruzko iritziak partekatu zituzten. Bertan gizarte-berrikuntza eta tokiko arazoetarako irtenbide berritzaileak (% 82), gazteentzako lan-aukerak (% 76) eta gazteentzako funtsezko enpresa- eta lidergo-trebetasunak (% 73) aipatu zituzten, gazteek zuzendutako ESSko enpresen onura potentzial nagusiak baitira.

Nahiz eta batzuetan lan-baldintzak ez diren ohiko ekonomiaren oso bestelakoak izaten, ESS-aren erakundeekin konprometitutako gazteek printzipio partekatuak bilatu nahi dituzte

beraiana izango den lanpostuan, gobernantza horizontala eta erantzukidetasuna izango duten lanpostu bat. Horrekin langileak bakarrik ez daudela sentitzea lortu nahi da, erantzukizun partekatua dutela eta elkarrekin egungo sistema ekonomikoko oztopoen aurka egingo dutela.

Gaur egungo gazte-belaunaldiak garapen iraunkorrean paradigma-aldaketa sortzeko ahalmena du. Gazteek beren garapen eta inklusiorako oztopoak izan arren, prest daude pertsona guztiak, ez soilik gazteak, aukera-berdintasuna duten eta sartuta dauden komunitatea sustatzen laguntzeko. ESSn parte hartuz, kontzientzia sakona har dezakete tokiko gizarte-beharrez eta ingurumen-arazoez. Gainera, tokiko baliabideak eta ondasun komuna modu iraunkorrean zerbitzatzeko erabil daitezkeen moduak ezagut ditzakete.

Gazteek parte hartzeko dituzten oztopoak kentzeko neurriak hartu behar dira, gizartearen aurrerapenean laguntzeko aukera izan dezaten. Talde honen desberdintasuna murrizteko parte-hartze nabarmena oso eraldatzailea izan daiteke, hauen ahaleginak eragina baitu gizarte-taldea eta belaunaldi guztietan (UN 2020).

6.3.1. Gazteen eta ESS-ren lotura Espainian

Espainian gazteek ESS-rekin duten loturaren errealitatea hobeto ulertzeko, Fiare Banca Etica-tik Albert Gasch eta Eduardo Martín-ek idatzitako artikulua, “*¿Qué presencia tiene la Economía Solidaria en la juventud y viceversa? Reflexionamos sobre esta relación y las formas de impulsar mayores sinergias entre ambos ámbitos*” aztertuko da. Honen arabera, nahiz eta ESSren gaietan zutabe sendoak eraiki nahi izan diren horrela bizitza proiektu posibleak eraiki eta hauek jasangarri mantentzeko, alor honetan ere orain arte ez zaio behar bezala heldu gazteen behar eta kezkei. Egia da ESS aurrera pauso handiak egiten ari dela, baina idazleen ustetan, oraindik ez da gai gazteak zer egoeratan dauden ulertzeko, egungo sistema ekonomikoak nola baldintzatzen dituen beren bizi-proiektuak jakiteko, eta proposamen ekonomiko alternatibo batetik abiatuta nola aurre egin diezaieketen beren erronkei ulertzeko.

Honen aurrean beharrezkoa ikusten dute Gasch eta Martín-ek datu objektiboetan oinarrituta, gazteen benetako egoera zein den eta zer erronka eta oztopo gainditu behar dituzten identifikatzea, askoz diagnostiko osatuagoak ezagutu, partekatu eta mahai gainean jartzeko. Bestetik, ESS-tik gazteek dagoeneko egiten dituzten esperientziak, lan-ildoak eta ekintzak identifikatzea, orain arte ez baitako lan-lerro garbirik ESS-ko sare globalean. Horrez gain, garrantzitsua da erakundeek gazteriaren arloan nola parte hartu dezaketen ikustea. Honen aurrean, badaude jada lankidetzaren nodo indartsu batzuk esparru horretan, erretzen hasi direnak. Adibidez, “Escuela de Activismo Económico” delakoa. Horrelako ekimenak indartzeko moduari buruzko hausnarketa egin behar dela diote autoreek, eta lankidetzarako beste praktika batzuk ezar ditzakegula ikusi.

Baina, batez ere, eta seinalatzen ari garen guztiarekin paralelo doalarik, ESStik gai izan behar direla diote diskurtso bat sortzeko. Ekonomia solidarioaren planteamenduak gazteei erantzunak emateko gai den narratiba-multzo gisa jarriko dituen diskurtsoa izan behar du honek, jardueraildo guztien aurretik edo horiekin batera egindako hausnarketa orokorra. Autoreen esanetan

puntu hau izan daiteke lortzeko zailena, baina aldi berean egiteko garrantzitsuen. Horrela, ezinbestekoa da pentsamendu kritikoa sustatzea gazteen artean, hauek ESS-ko balioetara gerturatuz, formakuntza emanez eta lehen pauso horietan lagunduz.

Azkenik, Gasch eta Martín-ek (2022) ongi dioten moduan, garrantzitsua da gazteak zaintzea, etorkizuneko gizartea baitira. Une honetan, gazteria administrazio eta erabaki-gune guztien agenda politikoan dago. Arlo horretan ESS-ak egiten duen lan guztia, horien artean diskurtso propioa sortzea, funtsezkoa da administrazioen, erabaki-zentroen edo gizarte osoaren aurrean kokatzeko.

Behin hau esanda, gaur egun Espainian aurrera eramaten ari diren 2 proiektu aipatuko dira: *REJIES sarea* eta *Joven-Ess* proiektua. Lehenengoari dagokionez, REJIES sarea tesia egiteko prozesuan murgilduta dauden edo orain dela gutxi aurkeztu duten eta ekonomia sozialaren arloan ikertzaile gisa garatzen hasi diren ikertzaileen topagunea da, bere helburu nagusia. Espainiako ikertzaile gazteak gizarte-ekonomiaren arloan biltzea delarik, elkar ezagutu eta harremanetan egon daitezen, baliabideak eta esperientziak partekatzeko eta gai komunei buruz (metodologia, argitalpen-estrategiak, proiektu komunak, etab.) elkarrekin presta ditzaten. Euskal Herriari erakundeen presentziari dagokionez, bertan Euskal Herriko Unibertsitateak (EHU/UPV) eta Mondragon Unibertsitateak parte hartzen dute.

REJIES, gainera, ekonomia sozialarekin zerikusia duten beste ikerketa sare nazional edo nazioartekoetara sartzeko atetzat hartzen da. Hori dela eta, CIRIEC (Espainiakoa) lotuta dago, eta harremanetan dago nazioarteko beste sare batzuekin, hala nola EMES Junior ExpertNetwork-ekin edo ICA Young Scholars Initiative-rekin.

Joven-Ess proiektuari dagokionez, Wazo-Coop-ek (landa eremuko transformazio soziala bultzatzen duen irabazi asmorik gabeko gizarte ekimeneko kooperatiba) garatutako eta Extremadurako Gazteria Institutuak finantzatutako ekimena da, landa-inguruneko gazteengan Ekonomia Sozial eta Solidarioa sustatzeko. Hauen helburu orokorrei dagokionez, ESS-ko esparruan, landa-inguruneko gazteen artean, kultura ekintzaile kooperatiboa sustatzea legoke, bai eta landa eremuko gazteen autoenplegu kolektiboa bultzatzea ere, kooperatiba eta lan duinaren formulak erabiliz. Bestalde, proiektu honen bitartez ESS-ren garapena errazten duten eragileak inplikatzeko nahi da bai eskualdean, bai eta estatuan eta nazioartean ere.

Euskal Herriaren kasuan, ez da ESS eta gazteak lotzen dituen proiektu konkreturik aurkitu. Hala ere, nabarmena da azken urte hauetan alor honetako erakundeen agendetan gazteek irabazi duten presentzia, izan ere, egungo eta etorkizuneko gizartearen agente garrantzitsu dira.

ESS eta gazteek honen inguruan duten lotura orokorrean, bai eta Euskal Herrian aztertuta, lanari dagokionez aldagai garrantzitsua den kontzeptu bat aztertuko da jarraian: ekintzailtza. Horrela, honen definizio orokorra ikusiko da, bai eta ekintzailtza kolektibo eta ekintzailtza sozialaren inguruko ezagutza ere, azken bi hauek lanean dugun helburuarekin lotura zuzena dutelarik.

6.4. Ekintzailletza

Testuinguru gehienetan “ekintzaile” hitza pentsatzen edo erabiltzen denean, pertsona edo gizabanako baten ideia etortzen da burura, modu bakarti eta independentean jarduten duen pertsona bat. Eta gainera, termino ekonomiko hutsetan oinarritzen da kontzeptu hau askotan. Hala ere, irudi hori ez da benetakoa errealitatean kasu gehienetan (Coque, Bretones 2013).

Bestalde, ekintzaile kontzeptua negozio hitzarekin ere askotan lotzen da. Baina pixkanaka denboran zehar zenbait autorek (Gerber, 1997) ezeztatu dute lotura sinplista hori. Hauek defendatzen dutena bi kontzeptu hauek osagarriak izan daitezkeela da, baina ezaugarri desberdinekin. Izan ere, askotan ematen da ekintzailetzaren inguruko jakintza eta gaitasun gutxi duen batek negozio bat sortzea edota alderantziz, gaitasun hauek garatu dituen norbanako batek inoiz negozioirik ez aurrera eramatea eta jakintza hori interes sozial eta kolektibora bideratu izana.

Beraz, ekintzaile gisa har dezakegu jarduera bat garatzen duen eta jarduera horri balioa eta berrikuntza ematen dion pertsona edo pertsona multzoa. Jarduera hori, gehienetan, beste batzuekin batera ezarriko dute, lan metodoak garatuz eta erantzukizuneko delegazioa duten erabaki demokratikoak hartuz. Kasu honetan, Ekonomia Soziala deritzonaz ari gara (Coque, Bretones 2013).

Ekintzailletza kontzeptuaren baitan, mota desberdinak bereiz ditzakegu. Lan honetan, Ekonomia Sozial eta Solidarioarekin lotura zuzena dutela kontuan izanik, ekintzailletza kolektibo eta ekintzailletza sozialaren kontzeptuak landuko dira, berdina izan arren bien artean lotura bat baitute.

6.4.1. Ekintzailletza Euskal Herrian

Euskal Herrian ekintzailletzak dituen ezaugarrien inguruko ikerketa egin zuen Álvaro García Riazuelo autoreak, “Determinantes del emprendimiento en el País Vasco” (2020) testuan. Lan honetan Global Entrepreneur Monitor-en datu-basea erabili zen Euskal Autonomia Erkidegorako ekintzailetzaren determinatzaile desberdinen azterketa deskribatzailea eta konparatiboa egiteko.

Testuan adierazten den moduan, datuei erreparatuta 18-64 ekintzaileko biztanleen % 5,1 da Euskal Autonomia Erkidegokoa; gizonetzkoak gehiago dira (% 5,6) emakumezkoak baino (% 4,6). Ehuneko hori, ordea, Espainiako batez bestekoa baino txikiagoa da (% 6,4), % 6 emakumeentzat eta % 6,8 gizonentzat. Horrek adierazten du Euskal Herrian ekintzailletza txikiagoa dela Espainiako batez bestekoarekin alderatuz.

Ikerketan ateratako ondoerien artean, lehenik eta behin, Euskadiko ekintzailletza-tasa Espainiako batez bestekoaren oso azpitik zegoela ikus zitekeen, eta agerian uzten du euskal sistema ekonomiko eta sozialaren ahultasuna, Euskal Autonomia Erkidegoan hobetzeko aukera

handia duen eremua baita. Ikusten denez, ekintzailtza-tasa txiki horiek ez zuten zertan lotuta egon komunitatean egoera txarrean dagoen ekimen- eta berrikuntza-giroarekin edo aukera faltarekin. Lotura handiagoa zuen Euskal Autonomia Erkidegoko berezitasun makroekonomikoekin; autonomia-erkidego aberatsenetako bat zen BPG absolutuei eta per capita BPGari dagokienez, eta Espainiako batez bestekoa baino langabezia-tasa txikiagoa zuen. Beste artikulua batzuetan ikusten denez, langabezia handia eta hazkunde txikia duten herrialdeek ekintzailtza-tasa handiagoak izaten dituzte, eta beharra funtsezko arazoia da ekintzailtzarako. Esan liteke EAEn ez zegoela behar hori (datuek adierazten duten bezala), eta, beraz, ekintzailtza-tasa txikia justifikatzen duela.

Generoari dagokionez, egia da emakume baino gizon ekintzaile gehiago daudela, baina Garcia Riazuelo-k testuan dioen moduan, desberdintasun horiek ez dira esanguratsuak, eta, beraz, baztertu egin daiteke ekintzailtzaren arloan dagoen genero-desberdintasuna.

6.4.2. Ekintzailtzaren begirada kritikoa

Bestalde, hainbat dira ekintzailtzaren inguruan begirada kritikoa duten pentsamendu eta iritziak. Horren inguruan lanketa egin duen autorea da Dimeo (2019), WordPress web orrialdean “*El mito del emprendimiento capitalista*” artikuluan. Honen esanetan azken hamarkadetan, neoliberalismoak ekintzailtzaren kultura sustatu du, herritar gehienek bizi-aukera bihurtuz. Ekintzailtza negozio berri bat abiarazteko prozesu gisa uler daiteke. Hala ere, gizarte-klase bakoitzak oso modu desberdinean bizi du ekimena, eta horrela desberdina izango da prozesua hau aurrera eramaten duen taldeak desberdinak direlako, hala nola: burgesia handia, inbertitzeko kapital handiak dituen jendea, burgesia txikia edota soldatapeko langilea den eta kapitalik ez duen jendea, azken hau biztanleria gehienaren kasua delarik.

Horrela, 3 talde nagusi bereizten ditu prozesu honen baitan idazleak (Dimeo, 2019):

- 1) Burgesia handia: esan genezake hauek direla ekintzailtzaren sustatzaile nagusiak, kapitalista handiak. Behetik hasi direla dirutza handiak lortzeko uste dute, beren ideia handien, sormenaren eta ausardiaren emaitza gisa. Ekintzailtzaren adibideak baino gehiago, sistema kapitalistak kapital kopuru handiak metatzea errazten duela erakusten dute, milioika langileren miseriaren kontura.
- 2) Burgesia txikia: ekintzailea talde honetan sartzen da negozio txiki bat edo ekintzaile izateko behar adinako soldata badu. Dimeoren esanetan, burgesia txikiaren asmo historikoa burgesia handira igotzea da, eta batzuek lortu arren, enpresa txiki gehienek porrot egiten dute, hauek enpresa handiek bereganatzen dituztelarik. Kapitalismoa gertaera hori ezkutatzeaz arduratzen da, negozio txiki gehienek porrot egiteko erantzukizuna burges txikiaren ambizio, arrisku edo berrikuntza faltaren ondorio izan dela esanez eta hau horrela gerta dadin.
- 3) Langileria (Proletariado): langile-klaseak du ekiteko aukera gutxien; izan ere, gizartean bizirauteko behar duen soldata bakarra du, eta lan-merkatuaren nahien biktima da.. Lan-

merkatuak egun batetik bestera lanik gabe utz dezake, edota ez lanik, ez erretirorik eman beren egoeraren arabera. Kasu horretan, berriro, ekintzaitzaren ideologia neoliberala langile prekarizatu edo langabeari sinestarazteko kontzentratzen da, bere miseriaren arrazoia ez dagoela sistema batean, kapitala sortzea gizarte-ongizateari lehentasuna ematen dion sistema batean, baizik eta norbanakoaren anbizio, sormen eta berrikuntza faltan dagoela (Dimeo, 2019)

6.4.3. Ekintzaitza kolektiboa

Kolektibo kontzeptua beste pertsona batzuekin baliabide materialak eta ez-materialak (esfortzua eta denbora) eta horien emaitzak partekatzearen nolakotasunak zehazten du, norberarengan eta haren ingurune hurbilenean zentratuago dauden ezaugarri indibidualistekin kontrajarriz (Pérez, 1996).

Lejarriaga, Bel eta Martín (2013) idazleen arabera ekonomia sozialeko enpresek beste edozein enpresek baino hobeto ordezkatzeko dute ekimen kolektiboaren espiritu hori. Pertsonak elkartuz, horiek kokatzen diren lurraldeetako arazo eta beharizan sozialak konpontzeko irtenbide ekintzaileak eskaintzen dituzte, batez ere inplikaturako eragile guztien parte-hartze demokratikoan oinarrituta. Laneko arazoetatik hasi eta zerbitzuak eta ondasunak eskuratzeko hobekuntzetaraino, parte hartzeko enpresa horiek ekimen-eredu kolektiboak garatzen jakin dute, eta horrek herritarren gizarte-kohesioa bultzatu du. Gainera, parte hartzen duten enpresek bazkide guztien sinergia eta lankidetzak ahalbidetzen dute, bakoitzak kapital edo ondasun bat emateaz gain, talde osoa aberasten duen ezagutza eta esperientzia bat ere eskaintzen baitute.

Lan asoziatuko enpresak (lan asoziatuko sozietate kooperatiboak eta lan-sozietateak hemen barruan lan sozietate anonimoak eta erantzukizun mugatukoak daudelarik) ekimen kolektiboko formula bat dira. Autore hauen esanetan langileek enpresan parte-hartze handiagoa izateak

produktibitatea, lehiakortasuna, lan-kalitatea eta enpresaren errentagarritasuna hobetzea dakar. Horrela, langilearen eta enpresaren artean lotura egonkorragoak sor daitezke, laneko egonkortasuna handitu eta motibazioa handituz.

Lana aurkitzeko zailtasunak direla eta, ekintzaitza positiboki balioesten da aukera gisa, bai lanean hasteko, bertan ibilbide bat izateko (lan-ezegonkortasuna dela-eta etorkizun hurbilean lanpostua gal dezaketela uste dutenentzat), bai langazian daudenen kasuan, lanera itzultzeko. Zehazki ekintzaitza kolektiboa lan asoziatuko enpresa gisa (lan sozietateak eta lan asoziatuko sozietate kooperatiboak) aukera egokia da langabeziatik ateratzeko eta lan merkatuan sartzeko, eta, hartara, ekonomia dinamizatzen laguntzeko, aurretik krisi garaietan gertatu den bezala (Grávalos, Pomares 2001; Ben-Ner 1998).

6.4.3.1. Ekintzaitza kolektiboa eta gazteak

Lejarriaga, Bel eta Martín (2013) autoreek osatutako “El emprendimiento colectivo como salida laboral de los jóvenes: análisis del caso de las empresas de trabajo asociado” lanean gazte ekintzaileek beren ekimen ekintzaileak abian jarri eta garatzeko oinarri juridiko gisa enpresa parte-hartzaileak aukeratzeari buruz duten iritzia agerian jartzen saiatzen da. Horrela, gazteek langile gisa eta, beraz, bazkide gisa parte hartzeko enpresetan garrantzi nabarmena dutela dirudien ingurunea kontuan hartuta, parte hartzeko formula horien bidez, ekintzailetzari nola aurre egin aztertu nahi da.

2010eko martxotik ekainera bitartean “Oficina Complutense del Emprendedor” -en bidez egindako elkarrizketa eta aholkularitzetatik ausaz aukeratu diren kasuak aztertu ondoren egin zen unibertsitate-mailako azterketa bat. Azterketa honetan, unibertsitatean dauden gazte kolektiboak jarduera bati ekiteko asmoa duenean parte hartzeko formula juridikoak hautatzeko aukera aztertu zen. Formula juridiko horiek lan asoziatuko sozietate kooperatiboak, lan sozietateak eta lan autonomoa izan ziren. Bestalde, forma juridiko horietako prestakuntza maila eta ekintzaileen informazio eskaera baloratu ziren.

Ikerketa honetan, alde batetik, autonomo izateko asmoaren inguruan galdetu zitzaizen unibertsitateko ikasle hauei. Izan ere, orokorrean, ekintzailetzaren inguruan galdetzean negozio bat aurrera eramateko datorkien modua da autonomo izatearena, eta arrazoen artean honakoak daude:

- % 71,43an, lan autonomoaren hautapena profesional independente izan nahi izatean oinarritzen da, bai eta jarduerari ekiteko enpresa-formula merkeena izatean ere.
- Inkestatutakoen % 57,14k une oro beren kabuz hautatzeko askatasuna ere baloratzen dute.
- Aztertutako kasuen %42,86k, berriz, tramite prozesu erraza, malgutasuna eta independentzia balioesten ditu.

Gazte ekintzaileak, oro har, ez dituzte planteatzen parte hartzeko bestelako forma juridikoak, hala nola Lan Sozietate Mugatuak edo Lan Asoziatuko Sozietate Kooperatiboak.

Aukera horiek ez hautatzearen arrazoen artean lehena, gaindiezina den oztopo bat, gutxieneko sustatzaile-kopurua mugatzea da, ez baitator bat formula juridiko horiek eskatzen duten gutxieneko bazkide-kopuruarekin askotan; bigarrena, formula juridiko horiek ez ezagutzea da, ez soilik sustatzaileena, baita horiekin batera doazen aholkulari eta preskriptoreena ere. Honen aurrean garrantzitsua da goi-mailako prestakuntza-mailetan eta erdi-mailako prestakuntza-mailetan enpresei lotutako gaiak sartzeari.

Bestalde, ikerketako emaitzen arabera, kontuan hartu behar da negozioak arrakasta badu eta aurrera egiten badu, juridikoki sozietate gisa estaltzea pentsatzen dutela gehienek, merkatuan sendotze bat bilatuz, batez ere erantzukizun mugatuko sozietate gisa bada ere.

Langabeziak, kontratuen behin-behinekotasunak eta lanaldi partzialek gazteen kolektiboei eragiten diete gehien. Horregatik, lana aurkitzeko zailtasunak direla eta, ekintzailtza eta, zehazki, ekintzailtza kolektiboa, lan elkartuko enpresa gisa, soldatapeko lanaren alternatiba izan daiteke, lan-merkatuan sartzeko eta lan-baldintzak hobetzeko (Lejarreta, Bel, Martín, 2013). Bukatzeko, esan ikerketa honen ondorio nagusietako bat

harreman estua dagoela izan zen parte-hartzeko sozietate horiei buruz dugun irudiaren eta erakunde horien ezagutza-mailaren artean; izan ere, zenbat eta ezjakintasun-maila handiagoa izan, orduan eta negatiboagoa da enpresa horiei buruz dugun irudia. Hori dela eta, ekintzaileek jarrera defentsiboa hartzen dute, eta nahiago dute beren enpresa-proiektuak abian jartzeko ohiko forma juridikoak erabiltzea.

6.4.3.2. Ekintzailtza kolektiboaren begirada kritikoa

Aurretik landu den Dimeo-ren (2019) lanketari eutsiz berriro, nahiz eta ekintzailtza kolektiboa alternatiba hobe bat dela defendatzen duen, hauei ere begirada kritiko batekin begiratzearen garrantziaz mintzo da. Ekintzailtza kolektiboko adibide gisa kooperatibak edota lan-sozietateak hartuz gero, hauetan langileak enpresako partaide/bazkide direlarik, erabakiak modu kolektibo batean hartzen direlarik, irabaziak bazkideen artean banatzen direlarik eta azken finean proiektio sozial bat dutela ikusirik, forma juridiko aproposa dirudite.

Hala ere, idazlearen esanetan, ez dira nahikoa. Izan ere hauek irabazia lehenesten jarraitzen dute ongizate sozialaren aurretik, kapitalismoko ideologira hurbilduz berriro. Azken finean, merkatu kapitalistaren barruan diharduten enpresak dira, bertan lehiatzen dutenak. Irabazia lehenetsi ezker, gainontzeko enpresen pare jartzen dira hauek ere lehiakor izateko, “isomorfismo” delako prozesua gertatzen delarik.

6.4.4. Ekintzailtza soziala

6.4.4.1. Definizioa

Ekintzailtza sozialari buruz ari garenean, helburu sozialei lehentasuna ematen dieten enpresak sortzeari buruz ari gara: enplegu egonkorra eta kalitatezkoa sortzeko asmoz eta lanaren bidezko gizarteratzea edo ingurumenaren kontserbazioa eta jasangarritasuna bultzatuz, besteak beste. Ekintzailtza-mota hau pertsona eta lana nagusi diren testuinguruan garatzen da batik bat eta beste ekimen mota batzuek ez bezala, gizarte-ekintzailtzaren helburua ez da onura ekonomikoa maximizatzea, baizik eta onura hori ikuspegi horretatik eratzen diren enpresen gizarte-helburuak bermatzen dituen tresna edo bitartekoa bat izatea. Pertsona eta taldea, enpresaren motorra izateaz gain, lehentasun nagusia ere badira; beraz, erakunde sozialki arduratsuak dira, bai barnekoak, hau da langileak, bai kanpokoak, hau da gizartea bere osotasunean (Sanchis, 2010).

Hala ere, kontzeptu berria da ekintzailtza sozialarena, eta honek bere definizioa zehaztea zailago egiten du. Bravo-k (2016) argitaratutako analisisian, “*Las escuelas del pensamiento del*

empresariado social’ izeneakoan, argi eta garbi bereizitako 3 pentsamendu-eskola identifikatu zituen, oinarri hartuz nola sarrerek, proiektuen eskalagarritasunak eta hauen erreplikagarritasunak eragina izaten duten ekintzailera sozialean. Gainera, definizioa zehazteak alde batetik ESSko erakundeek beren gizarte-ekimenaren eraginkortasuna eta efizientzia ebaluatzen lagunduko du, eta bestetik, politika publikoak garatzen dituztenek politika legegile eta sozialak egokitzea ahalbidetuko dute horrela gizarte-ekimena sustatuz (Peredo eta McLean, 2006).

Betiko ekintzailera arruntari dagokionez, honek kontuan hartzen ez den segmentu bat identifikatu nahi du merkatuan, eta merkatu horri modu errentagarrian erantzungo dion produktu edo zerbitzu bat diseinatuko du. Ekintzailera sozialekin duen desberdintasuna azken honek konpondu nahi duen arazoa arazo sozial bat dela da. Mundu mailan, lau fundazio garrantzitsuk eragin dute ekintzailera sozialaren kontzeptuaren hedapenean: Ashoka Fundazioak, Skoll Fundazioak, Schwab Fundazioak eta Yunus Zentroak. Erakunde hauek mundu-mailako gizarte-ekimena zabaltzeko lan egiten dute, baina definizio desberdinak erabiliz (Bravo 2016). Horrela, autorearen helburua ikerketa honekin gaur egun nozio hori sustatzen duten munduko erakunde nagusiek, bai eta goi-mailako hezkuntzako erakundeetan ekintzailera soziala aplikatzen eta irakaskuntzan lan egiten duten erakunde txikiek ere ekintzailera sozialaren kontzeptua nola definitzen duten ikustea zen. Ikerketaren galderei Ashoka Fundazioaren, Skoll Fundazioaren, Schwab Fundazioaren eta Yunus Zentroaren dokumentuen analisiaren bidez erantzun zitzaien, eta, horrez gain, praktikaren eta akademiaren bidez kontzeptu hori sustatzen duten zentroetan aktiboki lan egiten duten ekintzailera sozialaren arloko hiru aditu elkarrizketatu ziren.

Ashoka fundazioari dagokionez honek ekintzaile sozialek egiten dituzten ahaleginei bultzada eman nahi dio gizartean dauden arazoak konpontzeko. Mundu mailan presentzia handia duen fundazioa da eta 3 mailatan egiten du lan esku-hartze kritikoa erabiliz: maila pertsonalean, taldekoan, eta sektorialean. Fundazioarentzat, ekimena ekonomikoa edo ez-ekonomikoa izan daiteke. Bestalde, **Skoll fundazioari** dagokionez, honek eskala handiko gizarte-aldaketa sustatzen duten eta dagoeneko martxan dauden gizarte-ekintzailertako proiektuetan inbertitzen du. Honek gizarte-ekintzailera negozio-aukera bat identifikatzen duen eta oreka berri bat ezartzen duen produktu edo zerbitzu bat garatzen duen jarduera moduan definitzen du, beti ere gizarte-ekintzailertak eskala handiko proiektua izan behar duelarik (Martin eta Osberg, 2007).

Schwab fundazioak berriz izarte ekintzailertaren aurrerapena sustatu nahi du, berrikuntza eta aurrerapen sozialaren katalizatzaile gisa. Ekintzailera soziala lider irudimentsu gisa definitzen dute, gizarte-aldaketa eskala handian lortzen duena, proiektu berritzaile, jasangarri eta irismen handiko proiektuen bidez. Kasu honetan ordea, fundazioak ez die dirua inbertitzen edota ematen gizarte-ekimeneko erakundeei. Eta azkenik, **Yunus zentroari** dagokionez, honen eginkizun nagusia ekimen sozialen sorkuntza sustatzea da. Hauen kasuan negozio sozialak ekonomikoki jasangarri diren erakundeei deitzen zaie, helburu sozial bat dutenak. Zentro hau gehiago arduratzen da gizarte-negoziaren kontzeptuaz ekintzailera sozialaz baino. Gizarte-

negozioa helburu soziala duen proiektu gisa definitzen du, eta merkataritza-negozio gisa jarduten du, modu finantzario jasagarrian.

Praktikan ordea, zein ezaugarri izan behar ditu ekintzailletza sozialak ekonomia sozial eta solidarioko erakunde dela esateko? Eta zein dira motibazio nagusik proiektu hauek martxan jartzeko? Aspektu horiek identifikatzeko asmotan berrio ere Begiristain, Etxezarreta eta Kareagaren (2020) ikerketa hartuko da erreferentzi moduan, eta bertan Koopfabrika ekintzailletza sozial kooperatiboak sustatzeko programan parte hartu zuten Olatukoop sareko kooperatibetako kideekin elkarlana burutuz atera zuten ondorioak aztertu.

Testuingurua hobeto ulertzeko, esan behar da Olatukoop-ek ekintzailletza kooperatiboan sustapena duela lan lerro nagusietako bat. Ekimen hauek Koopfabrikan gauzatzen dira nagusiki, Gipuzkoako lurraldean ekonomia sozial berria eta ekintzailletza soziala sustatzeko eskaintzen den programan. Programa honen antolakuntzan Mondragon Unibertsitateko Lanki ikerketa Institutuak, Olatukoop sareak eta UPV/EHUko Gezki ikerketa institutuak hartzen dute parte, Beterri-Buruntzako Garapen Agentziarekin lankidetzan eta Gipuzkoako Foru Aldundiaren laguntzarekin, ekintzailletza kooperatiboak modu kolektibo eta lurralderatuan eraikitzeke asmoz.

Elkarlan horretan atera ziren ondorioetako batzuk, eta beraz, ekintzailletza sozialak izan beharko lituzken ezaugarrietako batzuk dira ondorengoak. Lehengoa, lanaren burujabetzan oinarritutako egitura kolektiboak dira, hau da, erakundeko langileak dira baliabide produktiboan jabe eta erabaki hartzaile nagusiak. Autoreen esanetan, autoeraketa maila eta pertsona guztien parte hartze integral maila dira burujabetza hau gorputzen duten elementuak, bien bitartean lanaren kontzeptua birpentsatuz eta berriro formulatuz, horrela lana bizitza proiektu gisa ulertzeko asmoz eta lan mota produktibo zein erreproduktiboeti aitortza eginez (Begiristain, Etxezarreta, Kareaga, 2020).

Bigarren elementua ondorio hauetan izaera kolektiboarena da, proiektu hauen bereizgarria jarduera ekonomikoa taldean aurrera eramatea delarik. Eta azkenik, lurraldeko eraldaketa gertatu dadin, prozesu hauetan taldeko izaera duten eta lanaren burujabetzan oinarrituta dauden erakunde horiek iraunkortasun ekonomiko eta bizitzaren iraunkortasuna sustatu beharko dute benetan ekonomia sozial eraldatzaile bat indartzeko.

6.4.4.2. Ekintzailletza soziala eta gazteak

Ekintzailletza soziala, ESS eredu gisa, bereziki egokia da gazteen ahalduentze ekonomikorako, bai ekintzaile sozialentzat, bai gazteek zuzendutako enpresa sozialetako langile edo bazkideentzat. Sarritan, arduradun politikoei talde ahulenentzat enplegua sor dezakeen eredutzat hartzen eta sustatzen dute, baita gazteentzat ere. Gainera, ekimen sozialak gazteak balio ekonomikoak, sozialak eta ingurumenekoak sortzen laguntzen du (Vidović, 2022). Autore honen arabera, ekintzailletza sozialak sortzen duen pentsamoldea gazteak helduen rola hartzera bultzatzen dituen indar eragilea da, arriskuak onartzen ikasiz eta independentzia

ekonomikoa lortuz. Halaber, aukera ematen die aldaketa eta garapen bide desberdinak sortzeko, hauek irabazietan oinarritu gabekoak direlarik.

Ekintzaile sozialei dagokienez, ideiak, dinamismoa eta beste ondorio onuragarri batzuk sortzen dituzten pertsonak dira, hala nola enplegua sortzen dutenak. Ekintzaile sozialek, arestian aipatutako ezaugarriez gain, balio erantsi gehigarria dute, gizarte-arazoak konpontzen eta/edo ekoizpen-jarduera garapen iraunkorragora bideratzen laguntzen baitute. Ekintzaile sozialek bi ezaugarri nagusi dituzte. Alde batetik gizarte-aldaketa nabarmena eragingo duen ideia berritzaileak dituzte, bestetik berriz beren proiektuak aurrera ateratzeko ikuspegi ekintzaile bat dute beraiengan. Negozio berriei tradizioz lotutako ikuspegia, sormena eta determinazioa duten pertsonak dira, baina haien motibazioa gizarte-aldaketa sakon eta iraunkorra sortzea da, ez onura ekonomikoa. Irtenbide berritzaileak dituzten eta gizartean aldaketa positibo esanguratsua lortzeko beharrezko potentziala duten ekintzaile garrantzitsuak dira hauek (Sanshis, 2010).

Gaur egungo gazteek eta ekintzailetza sozialak duten lotura aztertzerako orduan, OECD-k 2022an ateratako txostenean hainbat datu esanguratsu daude, jarraian azalduko direnak:

Belaunaldi zaharragoekin alderatuz, enpresaburu bihurtzeko joera handiagoa dute gaur egungo gazteek. OECDko herrialdeetako gazteen ia erdiek esan dute nahiago dutela enpresaburu-espirtua langile baten lana baino, hau da, beraiekin izan nahi dutela beren enpresaren jabe, erabakiak hartuz honen gain (OECD, 2021). Hala ere, alde handia dago anbizio horren eta hori egiteko konpromezuaren artean. Izan ere, unibertsitateko ikasleen ia erdiak negozio bati ekiteko asmoa du graduatu eta bost urtera, baina 18 eta 30 urte bitarteko gazteen % 5 bakarrik ari dira lanean abian jartzeko (OECD/Europako Batzordea, 2021). Neurri batean, eskumenen eta konfiantzaren gabeziei zor zaie hori Hala ere, enpresa-espirtu tradizionalak pizgarri ez hain erakargarriak ere eskain ditzake gizarte-helburuari dagokionez, eta hori da hain justu gazteek garrantzi handia ematen dioten aspektuetako bat.

ESSko erakundeek aukerak eskaini diezazkiekete gazteei, ekintzailetzaren eta gizarte-eraginaren arloan duten bultzada bikoitza bete dezaten. Gizarte-enpresek pertsonen beharrak eta ongizatea lehenesten dituzte irabaziak maximizatzearen gaineratik, eta horrek, askotan, laneko gogobetetasun handiagoa eta lan-baldintza hobekak ekar ditzake (Puđak and Šimleša, 2020; Donegani, McKay eta Moro, 2012; Depedri, Tortia eta Carpita, 2010). Erakunde mota hauek jarduteko modu integratzaileagoak, lan-baldintza egonkorragoak, laneko gogobetetasun handiagoa eta lanetik jasotako balio handiagoa eskaintzen dituzte.

Gainera, erakunde mota hauetan lan egiteak lagundu egin diezazkiekete gazteei lan-esperientzia lortzen, baita funtsezko lidergoa eta gaitasun eraldatzaileak lortzen ere, lan-aukerak hobetzeko. Pertsonengan eta jasangarritasunean oinarritutako pentsaera eta trebetasunak hartu dituzten gazteek, ESSko enpresetako buru diren aldetik, ekonomia zabalago batera eramaten dituzte, eta praktika iraunkoragoetara aldatzen laguntzen dute. (Grayson, McLaren eta Spitzbeck, 2011).

Hala ere, gazteak ekintzailtza sozialaren aurrean duten jarreraren beharrezkoa da izaten dituzten zailtasunei ere erreparatzea. OECDko (2022) txostenean hainbat ageri dira. Izan ere, nahiz eta ekintzailtza sozialaren ekosistemekin zerikusia duten oztopo askok adin guztietako enpresa sozialetako liderrengan izan dezaketen eragina, zenbait eremurik eragin handiagoa dute gazteengan. Horrela, gazteenek sortzen dituzten ESSko erakundeek beren adinagatik alde batetik, eta enpresa moten ezaugarrietatik eratorritako bestalde, hainbat erronkei aurre egin behar izaten diete.

Erronka hauen artean ohikoenetakoak finantza eskuratzeko, enpresa-garapena bultzatzeko eta ezagutza eta trebetasunak lortzeko zailtasunak dira. Beste eremu batzuek ere, hala nola lan merkatuan sartzeak, erakundeen laguntzarako egiturek eta onarpen juridikoak, erronka handiak dituzte gazteentzat. OCDEk egindako inkestan ikus daitekeen moduan, inkestatutakoen hiru laurdenak baino gehiagok adierazi zuten gazteek sortutako edota zuzendutako erakunde sozialetan gutxienez erronka horietako batek kezkatzen diela. Erronkarik ohikoenak finantzaketa lortzea (% 76), merkatuetarako sarbidea (% 67) eta erakundeen laguntzarako egiturak (% 65) izan ziren galdeketa.

Finantzaketa lortzearen arazoari dagokionez, bankuek eta beste finantziario-iturri tradizional batzuek uste dute gazteak arrisku-bezeroak direla (World Bank, 2020). Enpresa tradizionalak beren negozio-plana eta balantzea diseina ditzakete inbertsiogile mota desberdinak erakartzeko, inbertsioaren arrisku eta errendimenduei dagokienez lehentasun desberdinak dituztenak eta hauen azterketa bat eginez (Bugg-Levine, Kogut eta Kulatilaka, 2012). Horrela, hasierako faseetan errentagarritasun potentziala erakutsi duen enpresa bat zuzentzen duten gazteak erakargarri gertatuko zaizkie, seguruenik, inbertitzaileei eta finantziario-iturri tradizionalari. Aldiz, ESSko erakundeek kasuan non haien negozio-planek lehentasuna ematen dieten gizarte-helburuei etekinen gainera, erronkei aurre egiten jarraitzen dute errentagarritasun potentziala erakusten (Martin, 2015; Bishop and Green, 2010). ESSko enpresetan asko erabiltzen den finantziario iturri bat crowdfunding-a da. Ekintzaile sozial batek metodo hau erabili nahi duenean ere, honen sare pertsonal eta profesionalaren tamainak eta kalitateak eragingo dio honen errentagarritasunari, hasieran hauek txikiak izango direlarik.

Aurre egin beharreko beste erronketako bat enpresa eta ekintzailtza gaitasunen jabetzarena da, nahiz eta hauek geroz eta aukera gehiago izan goi-mailako irakaskuntzan gai hauek lantzeko. Alde horretatik, egia da ekintzailtza gaitasunak lantzeko ikasgaiak indartzen ari direla leku askotan: 58 herrialdeetako unibertsitate-ikasleek %46,7k, gutxienez, hautazko ekimen-ikastaro bat egin zutela argitaratu zen ekintzailtza ikasketetan (Sieger, 2021). Hala ere, OECDko herrialdeetako gazteen %44k bakarrik adierazi du negozio bati ekiteko trebetasunak eta ezagutzak dituela, biztanle heldu guztien % 49rekin alderatuta (OECD/Europako Batzordea, 2021).

Nahiz eta gizarte-ekintzaile arrakastatsu bihurtzeko behar diren gaitasun guztiak ezin diren ikasten lehen eta bigarren hezkuntzan, zenbait trebetasun garrantzitsu, hala nola gizarte-arazoak konpontzea, lankidetzaren, pentsamendu kritikoa, sormena eta berrikuntza, gero eta gehiago sartzen dira eskola-programetan. 2018ko OECDko "Programme for International

Student Assessment” (PISA, ingelesezko siglak) emaitzek erakutsi dutenez, bost ikasletik lau inguruk gai globalak irakasten dituzten eskoletan daude, hala nola klima-aldaketa, gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna eta munduko osasuna.. OECDko herrialde askotan eta haratago, trebetasun horien eta “21st century competencies” deritzen beste batzuen inguruko arazo nagusiak gaitasun horiek arrakastaz irakasteko faltaren ondorio dira.

Gaitasunak indartzeaz gain, irakaskuntza mailan dagoen beste erronka garrantzitsu bat goi-mailako hezkuntza-programetarako eta, bereziki, ekintzailtza sozialean lehen pausoak emateko sarbidea soilik maila sozioekonomiko handiagoko taldeetara mugatzen dela maiz (OECD, 2021). Horrek, batez ere, hainbat faktoreekin du zerikusia. Alde batetik, goi-mailako hezkuntzaren truke ordaintzeko gaitasuna legoke. Eta bestetik, ekintzailtza sozialaren inguruko kontzientzia sortzea falta da aukera profesional gisa, gaur egun baliabide ekonomikoak ez dituenak ez baitu buruan aukera hori.

Eta azkenik, erronka hauen parte da ESSk gizartean duen protagonismoa ere. Izan ere, azken hamarkadetan enpresa mota hauek geroz eta presentzi handiagoa duten arren, oraindik ere badute beren izaerari, jardueri eta aukerei buruz kontzientziatzeko aukera. ESSko erakundeak nahiko fenomeno berriak dira. Oro har, ikuspena handitzeak eta arduradun politikoen parte-hartzea gero eta handiagoa izateak lagundu egin du erakunde hauen ekosistema sendoagoak garatzen; horrela, enpresa horiek finantziatorako sarbide handiagoa dute, merkatuetarako sarbidea, enpresei laguntzeko egiturak eta prestakuntza- eta ikerketa-aukerak (OECD/Europako Batzordea, 2016). Hala ere, hainbat dira gai honen inguruan egin diren galdeketak, eta hainbat emaitzaren arabera helduen herenak bakarrik adierazten du ESSko erakundeen presentzia beren herrialdeetan (Bosma, 2016). Gainera, alor honetan gazteek sortzen edota zuzentzen dituzten erakunde sozialen potentzialaren kontzientzia are mugatuagoa da, eta horrek, aldi berean, mugatu egiten du haien kopurua eta tamaina.

6.4.4.2.1. Ekintzailtza soziala eta gazteak Euskal Herrian

“Emprendimiento social en la formación profesional: el caso del País Vasco” (Monzón, Torres-Ortega, 2021) lana abiapuntu hartuta, aurrera eraman zen ikerketa aztertuko da, nolabait Euskal Herrian gazteen ekintzailtzarekiko, eta konkretuki ekintzailtza sozialarekiko duten jarrera ulertzeko. Ikerketa honetan Euskal Autonomia Erkidegoko Lanbide Heziketako Zentroetan ematen den 16 eta 24 urte bitarteko gazteentzako prestakuntza-prozesua hartu zen erreferentziatzat. Zehazki, gazte horien ekintzailtza asmoen eraketarekin zerikusia duten ezaugarri pertsonal nagusiak identifikatu nahi dira, bai eta ezaugarri horietako zein lotzen diren, neurri handi batean, gizarte-ekintzailtzarako asmoekin, hau da, Ekonomia Sozialeko enpresak sortzearekin. Hainbat ikastetxetako 5.767 ikasleri inkesta bat aplikatuta lortu zen azterketa honetako informazioa. Lortutako emaitzen arabera, ekintzaile potentzialak eta ez-ekintzaileak, baita balizko ekintzaile sozialak eta ekintzaile komertzial potentzialak ere, talde nahiko homogeneoak direla ikusi zen.

Matrikulatutako guztiei inkesta egiten saiatu ziren. 2017rako 6.571 ikasletik 5.767 ikasleri (%87,76) inkesta egitea lortu zen. Ikerketa horretan, Euskal Autonomia Erkidegoko 74

ikastetxe sartu ziren, gehienak Bizkaiko probintziakoak (% 44), Gipuzkoa (% 42) eta, azkenik, Araba (% 15). Inkestatutako 5.767 ikasleetatik, %65 gizonezkoak dira eta %34 emakumezkoak.

Elkarrizketatuen % 39 erdi-mailakoak ziren inkesta aplikatu zen unean; % 59, goi-mailakoak. Negozio bati ekiteko asmoari dagokionez, inkestatutakoen erdiak baino gehixeagok (%51) adierazi du ez duela pentsatu etorkizunean ekiteko aukera. Ikasleen % 29k bakarrik uste du erakargarria dela bere kabuz enpresa propioa izatea; gainerako % 71k, berriz, nahiago luke mendeko gisa lan egin edo ikerketarekin, artearekin edo kirolarekin lotutako karrera garatu. Hala eta guztiz ere, % 66ri motibagarria iruditzen zaio negozio propioa izatea (Monzón, Torres-Ortega, 2021).

Ekintzaile ez direnen edo ferian parte hartu ez duten ikasleen kasuan, %67 gizonak dira eta %32 emakumeak; %59k goi-mailako ikasketak egiten zituen, eta %39k erdi-mailakoak. Ikerketa honetan gainera ekintzaile potentzialei enpresa bat sortzekotan zer nolakoa izango zen galdetzean, %83 ekonomia sozialeko erakundeak izan ziren kooperatibak, elkarteak eta fundazioak barne, eta %17 merkataritza enpresa tradizionalak. Bestalde, lehiaketan parte hartzeko motibazio nagusiak hauek izan ziren: helburu kolektibo bat lortzea (% 85), erronka berri bati aurre egitea (% 85), ekintzailtza grina pizten dien jarduerarekin lotzea (% 85) eta gizarteari laguntzea (% 83). Sortutako enpresen ezaugarrien artean, nabarmentzekoa da kasuen %83tan kide edo bazkide bakoitzak boto eskubidea izateko pentsatu zirela (pertsonek boto bat); %53an enpresak beste hornitzaileek eskaintzen ez dituzten ondasun edo zerbitzu berriak sortzen ditu; eta %51n enpresak eskaintzen dituen ondasun edo zerbitzuak sozialak, komunitarioak edo ingurumenekoak dira.

Ikerketa honen azken ondorioekin amaitzeko, ekintzailtzaileen etorkizuneko proiektzioa lantzen da. Ekintzaile potentzialen helburu nagusia da enpresak bere irabazien ehuneko bat taldeko kide guztien artean banatzea (% 72) eta diru-sarrerara gehienak merkataritza-jardueraren ondorio izatea (% 71). Ehuneko txikixeago batek irabaziak zuzen banatuko lituzke (% 64), erakundeko kide guztien parte-hartzea sustatuko luke (langileak, bazkideak, bezeroak) (% 62) eta irabaziak berrinbertituko lituzke enpresa hobetzeko (% 57) (Monzón, Torres-Ortega, 2021).

6.4.4.3. Ekintzailtza sozialaren begirada kritikoa

Ekintzailtza sozialaren begirada kritikoaari dagokionez, Dimeo-ren artikulura (2019) itzuliz, irabaziak ahalik eta gehien maximizatzea kosta ahala kosta bilatzeak duen asmo kapitalistaren aurrean, ekintzailtza soziala sortzen da gizarteari onura bat eman nahi dion estrategia gisa. Hala ere, autorearen esanetan, ekimen hori altruismo faltsu bat baino ez da, gizatiartutako aurpegi baten azpian kapitalaren belaualdia bilatzen jarraitzen duena eta diskurtso sozial baten bidez irabaziak lortu nahi dituena. Ekintzailtza sozialaren diskurtso neoliberalak negozio-logika bat sartu nahi du gizarte-arazoak konpontzeko, hauen artean hala nola hezkuntza, enplegua, osasuna, etxebizitza eta elikadura daudelarik. Arazo horiek giza eskubideak dira eta ez zerbitzu hutsak, neoliberalismoak nahi duen bezala.

Hitz gutxitan esanda, gizarte-ekintzaitzak kapitalismo gizatiartua erakutsi nahi du, enpresa-logika gizarte-onurarako erabiltzen duena, baina praktikan politika neoliberalak bultzatzen dituen, hau da, Estatuari giza eskubideak emateko mugak jartzen dizkiona eta gizarte-arazo premiazkoenekin (adibidez, hezkuntzarako edo elikadurarako sarbidea) irabazten duena (Dimeo, 2019).

Azkenik, lanaren zentzuaren inguruko lanketaren atala aurkeztuko da. Aurretik ikusi diren aldagaiak, ESS, gazteak eta ekintzaitza, landu ostean, hauek guztiak lanaren zentzuarekin zer nolako lotura izan dezaketen ikusteko.

6.5. Lanaren izaera soziala eta solidarioa, zentzu-iturri gisa

Lanaren zentzuaz geroz eta gehiago hitz egiten da azken urteotan, eta hainbat dira mahai gainean jarrita dauden proiektu eta ikerketak gai hau lantzeko. Gai honen harira, Gipuzkoako Foru Aldundiak 2020an Think Tank-a jarri zuen abian lanaren etorkizunaren inguruan hausnartzeko eta esperimintatzeko. Proiektu honen helburu nagusietako bat lanak duen zentzua ulertzea da, ezinbestekoa den talentu gaztea bertako enpresetara gertura dadin. Izan ere, Unai Andueza Gipuzkoako Foru Aldundiko Ekonomia Sustapeneko departamentuko proiektu estrategikoen zuzendari nagusiak esan zuen moduan “Gaur egungo enpresa ugari zailtasunak dituzte gazteak erakartzeko. Duela urte batzuk, bizimodu guztia lanaren inguruan zegoen antolatuta, baina hori aldatu da, eta belaunaldi berrien lehentasunak bestelakoak dira. Belaunaldi berrientzako enpresak erakargarri editen dituzten faktoreak ezagutzea ezinbestekoa da Aldundiarentzat, lurraldearentzat lehiakortasun faktore den heinean”.

6.5.1. Lana: kontzeptua eta ibilbidea historian zehar

Beraz, Lanaren Zentzua (2022) lanean oinarrituta esan genezake lana esanahi eta definizio asko dituen terminoa dela eta begiratzen den ikuspegiaren arabera aldatu egiten dela. Horrela, filosofia abiapuntu hartuta lana “bizitzan egoteko modu bat da zeinetan lana mundua humanizatzeke eta gizarteari ekarpen positiboak egiteko bitarteko bat den” (Yeoman, 2014). Psikologiaren aldetik berriz, “gure nortasuna eta bizitzan egoteko dugun modua markatzen duen zerbait da”, eta honek bizitzan egoteko modua nahiz nortasuna baldintzatuko ditu (Baumeister, 1991). Eta bestalde, ekonomia eta enpresaren ikuspuntutik begiratzen badiogu “lana gizartearentzat balioa sortzeko modu bat da” (Dupré & Gagnier, 1996). Hau da, lana ekonomikoki bueltan jasoko den konpentsazio baten truke egitea. Azken kontzeptu hau da gaur egun gizartean gehien txertatuta dagoena eta erabiltzen dena, nahiz eta askok definizio erredukzionista dela esan, arlo ekonomikora soilik mugatzen dela leporatuz.

Askotan aipatu izan da lan eta enplegu kontzeptuen artean gertatu den desplazamendu metonimikoa, eta azken horrek lehenengoaren esanahia kolonizatu du (Serrano, Moreno eta Crespo, 2001; Prieto, 2007). Metonimia horren ondorioz, lana dutenen erabilgarritasuna eta produktibitatea bakarrik onartzen da. Beraz, lan sozial, politiko, ekonomiko eta zientifiko garrantzitsu bakarra diru ordainsari baten truke egiten dena da. Horrela sortzen da enplegua, langile-klasearen eta merkatu-gizartearen arteko hitzarmenaren ondorioz, lan ordaindua den

aldetik, gizarteak eraikitako arauen arabera eta ordainsariei, lanean emandako denborari eta egonkortasun-, segurtasun- eta gizarte-babeseko baldintzei buruzko gutxieneko justizia-irizpidetan oinarrituta. Enplegua gizarte-ordena egituratzen duen eta pertsoneri gizarte-sarean dagokien lekua esleitzen dien gizarte-arau bihurtzen da (Prieto, 2007).

Bestalde ordea, lana balioaren sinonimoa da (Salsón, 2014). Lanaren bidez, gizartearentzat onurak sortzen dituzten giza jarduerak aitortu eta legitimatzen dira. Pentsamendu feministak eta eko-feminismoak esplizitu azaldu dute esanahi horrek dakarren gatazka, eta agerian utzi dute emakumeek eta naturak egiten eta merkantilizatzen ez dituzten ekoizpen-jardueren balioa (zaintza, etxeko lanak, komunitatearen parte-hartzea, ekosistemen lana, fotosintesia, uraren zikloa, etab.).

Lanak historian zehar ibilbide luzea izan du, eta ugari izan dira ulertzeko erabili diren terminoak eta eman zaion erabilera. Azken urteetako momentu adierazgarrienetako bat XIX. mendearen amaieran Taylorrek (ondoren Henry Fordek praktikan jarritz) egin zuen proposamena izan zen. Gizon honen ustetan industriak garai horatn zuen arazo nagusia lana langileen esku zegoela zen eta honek, industriaren ekoizpen eta eraginkortasuna oztopatzen zuela zioen. Momentu horretan beraz, lana banatzea proposatzen da, horizontalki eta bertikalki eta eskaintzen den motibazio handiena soldata bihurtzen da (soldata handiagoa, motibazio handiagoa pertzepzioarekin) (Think Tank, 2022).

Aldaketa hauek guztiak lana sinplifikatu eta pobretu zuten eta honek guztiak kostu sozial nabarmena izan zuen pertsoneri autonomia kendu zitzaielako lanaren deskalifikazio prozesu baten bidez (Yeoman, 2014), beraien lanaren gaineko kontrola galduz eta enpresarentzat baliabide huts bat bihurtuz, lanaren jabe izan ordez. Dudarik gabe, lanak zentzu erredukzionista bat hartzen du, non langileek beren denbora, gaitasunak eta ahaleginak ordainsari baten truke ematen dituen, horrela ahalik eta modu duinenean bizitzeko. Hala ere, lana horrela ulertzeak kontzeptua “merkantziatza” ulertzea dakar (Azurmendi, 1984) eta beraz, lanaren eta bizitzaren zentzua bilatzeko aukerarik ez izatea dakar horrek. Honen aurrean pertsonen bizitzaren zentzua lan eremutik kanpo aurkitzen dute.

Gaur egun, globalizazioa lan-merkatuak arautzeko modu berriak eta enplegua ulertzeko modu berriak sortzen ari da. Enpleguaren erregulazio berriek ekonomia globalizatuaren beharrei erantzuten diete, eta ez hainbeste lan-indarra osatzen duten pertsonen beharrei. Esan daiteke elite ekonomikoekin zerikusia duten lanbideak globalizatu egiten direla (Fourcade, 2006), eta horrek langileen identitatea zatitzea eragiten duela.

6.5.2. Lanaren zentzua

Lanaren inguruko hainbat definizio irakurri arren, horrenbeste urte ondoren argi dago giza gaitasunak eta trebetasunak garatzen laguntzen duen ibilbide bat dela, oso garrantzitsua. Izan ere, ohorea, duintasuna, norberarenganako errespetua... bezalako bertuteetan trebatzen gaitu (Veltman, 2015). Norbanakoak lanari alde batetik eta bizitzari bestetik, zentzua bilatzea lotuta daude, hau da, bat lortu ezkeru ziurrenik bestea lortu ahalko da, horrela oinarritzko premi bat

asez. Hu eta Hirsh ikertzaileen ikerketaren arabera (2017), pertsonak orokorrean prest daude soldataren %30 gutxiago onartzeko, betiere lanak zentzua aurkitzea ahalbidetzen badie.

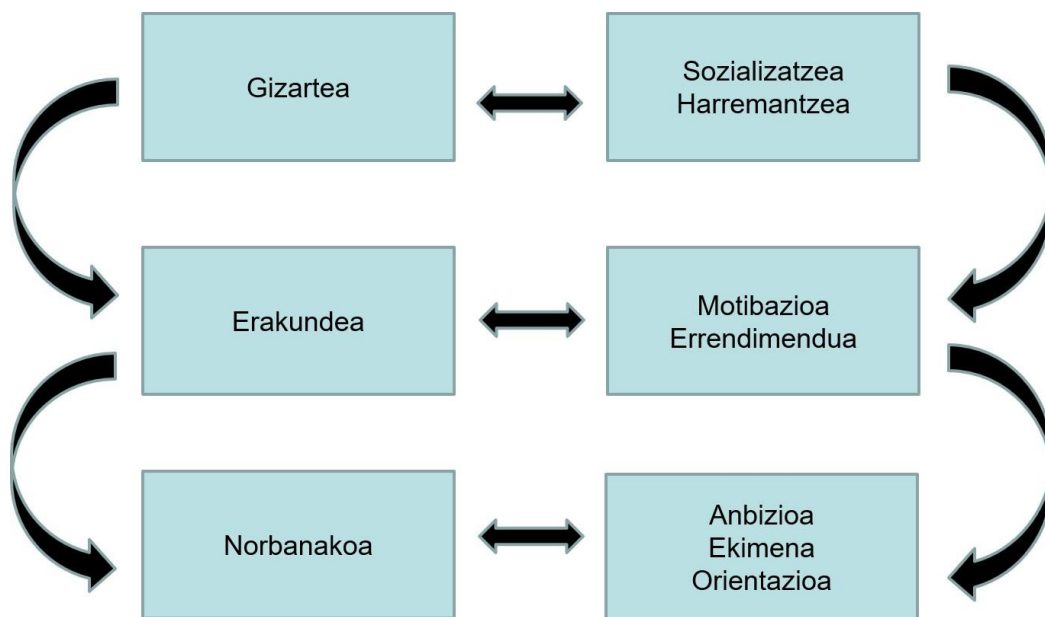
Garrantzitsua da gaur egungo enpresek pertsonak lanaren zentzua bilatzeko aukera izan dezaten lan egitea, alde batetik garrantzi handia eta zentraltasuna duen elementua baita, eta bestetik, bizitzari zentzua bilatzen laguntzeko eremua. Azken hau ordea ez da ezinbestekotzat jotzen, hau da, gizarte liberal demokratikoetan lanaren zentzua ez da bitzita zentzudun biziteko beharrezko elementu bat, eta norberak erabaki behar du balioa eta zentzua zerk ematen dion beren bizitzari, honek lana izan daitekelaarik baina baita beste zerbaitekin (adibidez aisia).

Veltman-ek (2015) dioen moduan ordea, lanak askotan aisiak baino pisu handiagoa du pertsonen bizitzetan eta beraz, baita eragin handiagoa ere. Hau horrela da alde batetik, egiten den lanaren arabera, honek eragin negatiboak izan ditzakelako pertsonengan. Horren adibide izan daitezke lan errepikakorrak, adimena eta gaitasunak kaltetzen dituztela esan ohi baita. Bestetik, lan mota hauek burutzen dituzten pertsonak dituzten eta izan ditzaketen gaitasun potentzialak mugatzen dira, lan errepikakor horiek egitera soilik zuzenduz beren esfortzuak. Eta bestetik, lanari zentzua aurkitzeak “mundu sozial eta zabalago batekin modu positiboan, eragile gisa, konektatzen gaitu” (Veltman, 2015), honek autoestimua garatzen lagunduz, bai eta aitortzen sozial bat izatea ere. Bestalde ordea, utopia litzateke lanaren zentzua garatzeko gutxieneko egitura bat izatea lanpostu guztietan, baina hala ere beharrezkoa da enpresek hori lortu ahal izateko ahaleginetan jarraitzea, gaur egungo egoera hobetzea baitago ez bairik gabe.

Hiru mailatan du lanak eragina pertsonen bizitzetan. Alde batetik, norbanakoaren mailan, izan ere, hainbat ikerketa enpirikoren arabera osasun fisiko nahiz mentalean eragina baitu. Horren adibide da Kornhauser-en (1965) ikerketa, non pertsonak denbora askoan zentzu gutxi duten zereginetan jarduten dutenean, hauek beren bizitzako helburuak lortzeko anbizioa, ekimena eta orientazioa galtzen dutela esaten baitu.

Bigarren maila erakunde mailako ondorioena da, kasu honetan ere frogatua izan baita lanaren zentzuaren eta erakundearen arteko erlazioa. Hauen artean gehien atera diren ondorioak motibazioan (Hackman, Oldham, 1976), absentismoan (Wrzesniewski, 1997), errendimenduan (Allan, 2019) eta pertsonen ongizatean (Kahn, 2007) dituzten ondorioak izan dira. Honekin ikus daitezke pertsonak beren lanari zentzua ez bidaltzeak ez duela soilik beraiengan eragina, eta erakundearen emaitzak eta jardueraren ere negatiboki eragingo dituela.

Azkenik, hirugarren maila gizartean duen eraginarena litzateke. Izan ere, aurreko bi mailatan (gizabanakoa eta erakundeak) ondorio negatiboak izateak gizartean ere beste horrenbeste gertatzea dakar eta sozializatzeko eta besteekin harremanetarako gaitasunak mugatzen ditu honek.



Elaborazio propioa: lanaren eragina pertsonen bizitzan

6.5.3. Lanaren zentzuaren palankak eta mekanismoak

Lana eta honek bizitzari ematen dion zentzua aztertuta, Think Tank-eko testuan (2022) aipatzen diren 4 oinarritzko premia eta beraz, ondoriozko palanka landuko dira, arazo honi erantzun bat emateko abiapuntutzat erabili ahal direnak. Martela-ren (2021) arabera gaur egungo erakundeek sustatu beharreko ekintza palankak autonomia, kompetentzia, harremana eta helburua (propositoa) dira.

Autonomiari dagokionez, beharrezkoa dela ondorioztatzen da pertsonak lanaren gaineko jabetzaren zentzua izateko, kontrola dutela eta erabakiak hartu ahal dituztela ondorioztatzeko. Horrela pertsonak benetan lanarekin eta izatearekin konektatzen dutela sentituko dute, pertsona bezala errealizatuta sentitu eta ez dira kontrolatuta eta agindupean sentituko. Bigarren palanka **kompetentziarena** da. Honekin langileek proposatutako emaitzak lortzen dituztela sentitzea lortu nahi da, eraginkorrak direla eta ekarpen bat egiten dutela sentitzea. Gai zarela sentitzeak, lana menderatzen duzula ikusteak lana pertsonalki garrantzitsu bihur dezake, zure ekarpenarekin inpaktua izan dezakezula ulertuz (Martela, 2021).

Hirugarren palanka **harreman edo konexioen** palanka da. Gizartean denok konektatuta bizi garela kontuan izanik, besteekiko harremanak eta talde baten parte sentitzeak lanari dudarik gabe zentzua ematen diolako. Eta azkenik, **helburuaren**, hau da, **proposito** bat izatearen palanka legoke. Pertsona bakoitzak besteei eragin positiboa egiten ari den sentimenduan oinarritzen da hau, eta besteengan ekarpen bat izatea funtsezkoa dela ondorioztatzen da lanari zentzua ematerako orduan (Bailey, 2019).

Palankez gain, Think Tank-ean (2022) egindako lanketak 3 mekanismo azaltzen ditu, bertan aipaturiko 4 palankak erabiltzen direlarik. Horien artean lehena **autoeraginkortasunaren** mekanismoa da, eta honek autonomiak nola positiboki eragiten duen azaltzen du lanaren zentzuan. Rosso-k (2010) bere testuan dioen moduan, pertsonak autonomia eta askatasuna badute nahi duten jarduera aukeratu eta kudeatzeko, proaktiboki jokatu dute bere buruarengan kontrola sentiutko dutelako. Bestalde, mekanismo honek konpententzia edo gaitasunak lanarengan duen eragina ulertzen ere laguntzen du. Izan ere, pertsonak ikasten ari direla sentitzen dutenean eragin positiboa du honek beraiengan. Horrela, bi palanka hauek konbinatzen baditu batek, erakunde eta lankideengan inpaktu positibo bat duen sentimendua sortu daiteke pertsonarengan. errealizazio sentimendu bat, eta honek eragin zuzena izango du lanarekiko pertzepzioan.

Bigarren mekanismoa **helburuarena** da. Honek ere gizabanakoak besteengan izan dezakeen inpaktu positiboan du jatorria, gaur egiten duenak etorkizunean izango duen eraginarekin lotuz. Horren adibide izan daiteke ingurumenarekiko arduratsua den enpresa/produktu/zerbitzu bat eskaintzea, jakitun izanik iraunkortasunaren alde lan egiteak bai orain, bai eta etorkizunean denontzat inpaktu positiboa izango duela. Hau gerta dadin, ordea, garrantzitsua da hiru baldintza betetzea (Lleo, 2021): helburuak zehatz eta garbi finkatzea, helburu horiek martxan jartzea, azpi helburu batzuekin lotuz eta azkenik, helburu horiek barneratzea eztabaidarako guneen bitartez edorta partehartzeko ekimenen bidez adibidez.

Azken mekanismoa **Kidetza**-rena da. Azken finean talde bateko kide izateak, haiekin identifikatzea eta lanaren bitartez besteekin sortzen den konexioak zentzua ematen dio pertsonari, besteekin identitate, etorkizun eta gizatasun sentazio positiboa izatea ahalbidetzen baitu (Rosso, 2010). Kidetzak pertsonen arteko harreman iraunkor minimo bat izatea ahalbidetzen du.



Puntu hau amaitzeko, nahiz eta aipaturiko lanean autonomia, gaitasunen, helburuen eta harremanen inguruan mintzo den, ezinbestekoa da lanak zentzua izan dezan oinarrizko baldintzen inguruan hitz egitea. Hauen artean bat **enpleguaren segurtasuna** litzateke, azken urteetan asko entzuten ari dena. Enpleguaren segurtasun honek krisi ekonomikoengatik kaleratzeengatik, enpresak berregituratzeengatik edo beste arrazoi batzuegatik enplegua galtzearen ondoriozko diru-sarreraren gorabeheretatik langileak babesten ditu nolabait. Hala nola, aldi baterako kontratuak, enplegu-agentzien bidezko lanpostuak, ekonomiaren mendeko norberaren konturako enplegua eta lanaldi partzial marjinaleko lana bezalako egoerek handitu egin dute langileek enpleguaren segurtasunari buruz duten kezka.

Beste oinarrizko baldintza bat **soldatarena** litzateke. Soldatak enpresetako lan- eta enplegu-baldintzen funtsezko osagaiak dira. Enplegatzaileentzako kostua denez eta langileen diru-iturri nagusia, soldatek gatazka sor dezakete. Hauek, mundu osoko negoziazio kolektiboen gai nagusietako bat bihurtu dira. Aldi berean, soldatek bereizkeria eta diskriminazio egoerak sor ditzakete, langileei gutxieneko maila duina bermatzen ez bazaie (OIT).

Lan ordu kopurua eta ordutegiak ebste baldintza garrantzitsua dira lana baloratzeko orduan. Askotan ematen den arazoa da lan ordu gehiegi ezartzearena, langileen osasuna (fisiko eta mentala) eta segurtasun arriskuan jarritz. Ezinebestekoa da lan orduak mugatzea eta atsedenaldira eta errekupeazio egokiak ematea, hauen artean asteko atsedenaldira eta urteko opor ordainduen papel garrantzitsua jokatzeko dutelarik.

Azkenik, nahiz eta oinarrizko baldintza hauen artean askozaz gehiago jartzeko aukera dagoen, eta gainera kontuan izanik lan mota batetik bestera ere hauek aldatu egin daitezkeela, **lana, familia eta norberaren denbora libre bateratzeko** baldintzak ezinbesteko dira eta urteak aurrera doazen moduan garrantzi handiagoa hartzen ari dira.

7. Marko operatiboa

Aurreko marko teoriko zabalean oinarrituz, eta lan honen zati enpirikoak dituen helburuei begira, ondorengo irudiak marko teoriko operatiboa jasotzen du.



Iturria: elaborazio propioa

Ondorengo lerroetan marko operatiboaren elementu bakoitza definitzen da, ondoren zati enpirikoan nola neurtu den adieraziz.

a) **Gazteak**

Lan honetan gazte moduan definitzen direnak ondorengoak dira: lan munduratzear dauden eta ikasketa prozesuan edota ikasketa dual prozesuan (praktikak eta ikasketak) dauden 25 urtetik beherako pertsonak. Zati enpirikorako hiru talderekin lan egin da:

- Lanbide heziketako erdi mailako ikasleak: IMH zentruan mekatronikako erdi mailako lanbide heziketa egiten ari direnak, guztira 19 ikasle.
- Lanbide heziketako goi mailako ikasleak: IMH zentruan mekatronikako goi mailako lanbide heziketa egiten ari direnak, guztira 12 ikasle
- Unibertsitateko ikasleak: IMH zentruan ingenieritzako gradua egiten ari diren ikasleak, gazteleraz ikasketak burutzen ari diren 11 eta euskeraz burutzen ari diren 13 ikaslez osatuta.

b) **Lan sozietateak**

Lan-sozietateak merkataritza enpresa pribatuak dira, eta bertako langileek alde batetik enpresari beren zerbitzuak eskaintzen dizkiote modu pertsonal, zuzen eta mugagabeen, eta bestetik enpresako kapital sozialaren %51ren jabe izan behar dira gutxienez. Horrez gain, marko teorikoan aipatu diren hainbat baldintza bete behar dituzte, 44/2015 Legearen 1. artikuluan agertzen direnak.

Ikerketa honen zati enpirikoa lantzeko ASLE, Euskal Autonomia Erkidegoko lan sozietateen elkartearekin lankidetzat sustatu da, erakunde honek Gipuzkoako Foru Aldundiarekin egin duen proiektu batean parte hartuz eta bertako datuak erabiliz ondorioak ateratzeko.

c) **Gazteek lanari eskatzen diotena**

Zati enpirikoan “gazteek lanari eskatzen diotena” moduan jasotzen denak gazteek lanari zer eskatzen dioten adierazten du, hau da, lan bat edo bestea aukeratzeko orduan zeri begiratzen dioten eta zer jartzen duten balioan.

d) **Lan sozietatek gazteei eskaintzen dietena**

Zati enpirikoan “lan sozietatek gazteei eskaintzen dietena” moduan jasotzen denak mota honetako enpresek gazteei eskaintzen dietena jasotzen du, ulertuaz eskaintza honen arabera hartuko dutela gazteek han lan egin edo ez erabakia.

e) **Lanaren zentzua**

Lanaren zentzua definitzerako garaian, Gipuzkoako Foru Aldundiak Think Tank-ean 2022an egin zuen “Lanaren Zentzua” lanean ikusten den moduan, ez da erraza kontzeptu hau definitzea. Marko teorikoan ikusi dugun moduan garbi dago “*lana giza gaitasunak eta trebetasunak garatzen laguntzen duen ibilbide bat dela*” eta lanaren zentzua aurkitzea oinarrizko premi bihurtzen da lanari eta bizitzari zentzua bilatzea lotuta daudelako, Veltman-en (2015) arabera, bata lortzen duenak bestea lortuko baitu seguraski.

Martela eta Pessi-ren (2018) lanean 32 definizio desberdin aurkitu ziren lanaren zentzuaren inguruan, eta guztiak aztertuta 3 elementu nagusi identifikatu ziren ezinbestekotzat kontzeptu hau definitzerako orduan: esanahia, helburua edo xedea eta norberaren errealizazioa, esanahia lanaren zentzuaren elementu edo alderdi orokorra delarik eta beste biak esanahi hori garatzen duten bi azpialderdi.

Horrela, lanaren zentzua da “pertsonak beren lanari egozten dioten duten **esanahi** kantitatea”. Testuaren arabera, bakoitzak lanaren balioari buruz egiten duen ebaluazio orokorra da, hau da, norberak ikusten du ea lana balioekin lerrotzeko den ala ez. **Helburuari** dagokionez, ea lanak onura indibidualetik haratago dagoen zerbaitetan laguntzen duen zehazten du. Eta azkenik, **norberaren errealizazioari** dagokionez, lanaren bitartez geure burua errealizatzeko dugun gaitasuna zenbaterainokoa den zehazten du, hau da, lanak norberak dituen premiak, motibazioak eta nahiak betetzen dituen ala ez.

Zati enpirikoari begira interpretatu da gazteek eskatzen dutena zentzua duen lan bat dela (honek oinarrizko baldintzak, autonomia, propositoa, harremanak eta gaitasunak barne hartzen ditu, bakoitza pisu desberdinekin). Aldi berean, enpresek eskaintzen dutena ere zentzua duen lan bat da (berriro ere oinarrizko baldintzak, autonomia, propositoa, harremanak eta gaitasunak eskaintzen dituzte, lan egiten dutenentzat asebetetze maila desberdinekin).

Zati enpirikora begira, ondorioz, lanaren zentzua da gazteek eskatzen dutena eta lan sozietateek eskaintzen dietenaren arteko lotura egiten duen kontzeptua, jakinik gazteek eta enpresek lanaren zentzuaren eta horren inguruko kontzeptuen oso interpretazio desberdinak izan ditzaketela.

Markoan lanaren zentzua bi modutan jaso da. Ezkerreko zutabearen, edozein enpresentzat definituriko ezaugarriak adierazi dira. Eskubikoan lan sozietateetan ezaugarri orokorrek dituzten berezitasunak adierazi dira (bazkide izaera eta ekintzailtza kolektiboa bideratzea).

Marko operatibo honek adierazten duen harremana neurtzeko, batez ere lanaren zentzuaren inguruan egin dira galderak. Hemen zerrendatzen dira markoko kategoria desberdinen arabera sailkatuta:

- a) Oinarrizko baldintzen inguruko galderak
- b) Autonomiaren inguruko galderak
- c) Propositoaren inguruko galderak
- d) Harremanen inguruko galderak
- e) Gaitasunen inguruko galderak
- f) Bazkide izatearen inguruko galderak
- g) Ekintzailtza kolektiboaren inguruko galderak

8. Marko enpirikoa

8.1. Dinamikak IMH-ko ikasleekin

ASLE-k (Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi) IMH eta INCRESS zentrozen kolaborazioarekin eta Gipuzkoako Foru Aldundiaren laguntzarekin gazteen iritzia bildu ahal izateko hainbat dinamika burutu ditu 2023 urte hasieran, eta hauetan dinamikak prestatu eta dinamiken entzule izateko aukera izan dut. Lanaren hasieran azaldu den arazoa, eta horiek kontuan izanik finkatu diren helburuak kontuan izanda, dinamiketan atera diren erantzun, proposamen edota ideiekin ikerketa lan honetako galderei erantzungo zaio.

ASLEk, elkarte gisa, ez zituen ezagutzen gazteen balioak eta haientzat lana, enplegua eta ekintzailtza kolektibo eta parte-hartzailea zer diren. Hori dela eta, proiektu bati ekin zion: gazteei, lan-sozietateetako bazkide eta langile izan daitezkeenei edota enpresa-sustatzaile izan daitezkeenei hurbiltzea, haien kezkek, kultura eta balioak eta enpresa-proiektu horietan parte hartzeko eta txertatzeko zer ulertzen eta pentsatzen duten jakitea helburu izanik. Alde horretatik, ASLEk jakin nahi zuen ea gazteek lan-sozietateak eta partaidetzakoak bazkide-langile gisa integratzeko tresna gisa edo enpresa-proiektua formalizatzeko eredu gisa baloratzen dituzten ala ez jakin nahi zuen proiektu honen bitartez; izan ere, ikuspegi

kulturaletik, gazteek enpresa mota honetan lan egiteak aldaketa sozioekonomiko bat dakar, proiektzio eta tamaina handiko proiektuak sustatzen dituen, non pertsonak zentroan dauden.



ASLEko logoa

Gipuzkoako Foru Aldundiak bultzatzen du proiektu hau, eta urteak daramatza pertsonen enpresetan parte har dezaten sustatzen, pertsonengan oinarritutako enpresa-eredu parte-hartzaileagoak sendotzen, enpresako pertsona guztien parte-hartze aktibo eta eraginkor eta erantzunkidearen bidez, kalitatezko enplegua eta iraunkortasun hirukoitza bultzatzeko. Proiektu hau "*promover las calidad del empleo en el tejido empresarial y el ecosistema socioeconómico en Gipuzkoa*" programaren 2022. urteko oinarri arautzaileetan eta deialdian sartu zen.



Gipuzkoako Foru Aldundia
Diputación Foral de Gipuzkoa

GFako logoa

IMH-ri dagokionez, fabrikazioa aurreratuan eta digitalean espezializatutako hezkuntza-zentroa da. Zentro honek sarean lan egiten du tokiko eta nazioarteko aliantza estrategikoak indartuz. Beren eskaintzen artean, alde batetik, pertsonentzako balio handiko prestakuntza eskaintzen du, unibertsitate-prestakuntzaren, lanbide-heziketaren eta etengabeko prestakuntzaren bidez. Baina bestalde, enprekin ere lankidetzan aritzen da hauei zerbitzuak eskainiz teknologia- eta antolaketa-berrikuntzako proiektuen bidez. IMH Campus Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Saileko IMH Lanbide Heziketako Zentro Integratuak (Ikaslan Gipuzkoa sareko partaidea) eta UPV/EHUri atxikitako Ingeniaritza Dualaren Unibertsitate Eskolak osatzen dute.



IMHko logoa

8.1.1 Lehenengo dinamika: goi mailako lanbide heziketako ikasleak

Lehenengo dinamikan parte-hartu zuen taldea mekatronikako goi-mailako lanbide heziketako izan zen, 2023ko martxoaren 10ean. Bertan, 12 pertsonak parte hartu zuten, guztiak gizonetzkoak. Adinari dagokionez, 24 urteko pertsona bat, 20 urteko hiru pertsona, 19 urteko bost eta 18 urteko hiruk hitz egin zuten. Dinamika honetan jarraitu zen gidoia 1.eranskinean dago.

8.1.1.1. Parte hartzearen kontzeptua

Lehenengo galdera parte-hartzearekin hasten zen, beraiantzat kontzeptu horrek zer esan nahi duen jakin nahi zelarik. Hitz errepikatuenak “kooperatiba”, “laguntza”, “esfortzua”, “taldean lan egitea” eta “adiskidetasuna” izan ziren. Baina mahai gainean jarri ziren beste hitz batzuk, kontuan hartzekoak, honakoak izan ziren: “konpetentzia”, “iritzia”, “konpromezua”, “enpatia”, “berdintasuna”, “ideiak”, “desberdintasuna”, “finantziarioa”, “borroka”, etab.



Elaborazio propioa: partehartzearen esanahia

8.1.1.2. Lanaren elementu garrantzitsuenak

Lanaren inguruko balorazioa egin zenean berriz, hau da, beraientzat zein aspektu ziren garrantzitsuak aztertzean, hainbat baieztapen luzatu zitzaizkien, eta beraien egitekoa hauek 1tik 10ra baloratzea zen, ematen zieten garrantziaren arabera (10 garrantzizkoena izanik).

Emaitzak ikusita, dudarik gabe garrantzi gehien eman zitzaion elementua **“lan seguru eta egonkor bat”** bilatu nahi zela izan zen. Bigarrena, berriz, **“erabakiak hartu ahal izatea”** izan zen, eta hirugarrena berriz **“ordutegi ona”** izatea. Laugarren elementua **“norberak bere lanpostuan autonomia izatea”** baloratu zen, eta bosgarren postuan berriz **“enpresan gertatzen ari denaz jakitun izatea”**. Ondoren, seigarren eta zazpigarren postuan **“irabaziak enpresako partaideen artean banatzea”** eta **“bazkide izatea”** gelditu ziren hurrenez hurren. Eta azkeneko bi elementuak, **“lanpostuan kreatiboa izaten uztea”** eta **“promozionatzeko aukerak izatea”** izan ziren., azken hau garrantzi gutxien duena izan zelarik.



1. Lan seguru eta egonkorra
2. Erabakiak hartu ahal izatea
3. Ordutegi ona
4. Norberak bere lanpostuan autonomia izatea
5. Enpresan gertatzen ari denaz jakitun izatea
6. Irabaziak enpresako partaideen artean banatzea
7. Bazkide izatea
8. Lanpostuan kreatiboa izaten uztea
9. Promozionatzeko aukerak izatea.

Elaborazio propioa: lanaren elementu garrantzitsuenak

8.1.1.3. Laneko aukera desberdinak

Hirugarren atalean, lanean izan ditzaketen aukerei buruz hitz egin zuten. Aukerak “soldata altua izatea”, “laneko giro ona eta ordutegi egokia izatea” eta “ambiziozko eta erretadorea den proiektu batean parte-hartzea” izan ziren. Lehengo afirmazioari dagokionez, 12tik 3 izan ziren **soldata altua** baloratzen dutela esan zutenak. Arrazoiaren artean:

- *“Ez luke ezertarako balioko ordutegi ona izateak edo proiektu erronkari baten parte izateak, behar adina irabazten ez badut. Azkenean dirua irabazteko lan egiten dugu, ez gara lan egiteko bizi”*
- *“Azkenean, langile baten helburua ekonomikoki eroso bizitzea da”*
- *“Nahiago dut egonkorra den zerbait”*

Bestetik, dudarik gabe gehien hautatu zen aukera **laneko giro nahiz ordutegi ona** izatearena izan zen, non 12tik 9k hautatu zuten hau:

- *“Nahiago dut giro ona eta ordutegi ona izatea soldata handia izatea baino”*
- *“Nire ustez, oso garrantzitsua da giro eta ordutegi ona izatea, horrek eragiten baitu zure lanean gustura egotea ala ez”*
- *“Lasai eta gustura lan egin ahal izateko, giro onak asko laguntzen du eta ordutegi onak beste gauza pertsonal batzuk bateratzeko erraztasuna ematen dizu”*
- *“Gure bizitzaren zatirik handiena lanean ematen dugulako, gustura egoteko eta gauzak hitz egiteko.”*
- *“Nahiago dut giro ona izan eta besteekin ondo moldatzea, egunero haiekin lan egin beharko baitut.”*
- *“Lanera gustura joatea eta betebehartzat ez hartzea gustatzen zaidalako”*

Galdera honetan inork ez zuen hautatu proiektu erretadore batean lan egiteko nahiaeran aukera enpresa barruan.

8.1.1.4. Krisi garaian hartutako erabakiak

Azkeneko atalean ikasleei beren **enpresa krisi egoeran** zegoela pentsatzeko eskatu zitzaion, eta horren harira 2 galdera luzatu zitzaizkien. Lehenengoa, krisi egoera horretan beren soldata jaisteko edota beste posturen batera joateko prest egongo lirateken galdetu zitzaien, hau da, enpresak eskatutakoa egiteko prest egongo lirateken. Erantzunen artean, inork ez zuen ezetzik esan, 1ek baiezkoa eman zuen, eta 11k baldintza batzuk finkatu zituzten baieztapen honen aurrean. Arrazoiak:

- *“Arazo ekonomikorik ez badut eta jabea ona bada langileekin bai.”*
- *“Ez nintzateke prest egongo soldata jaisteko, baina bai lanpostuz aldatzeko”*
- *“Lehenago lagundu badidate edo lagunduko didatela uste badut, prest egongo nintzateke.”*
- *“Enpresak lehen nola tratatu nauen ikusi beharko nuke eta aldaketak potentziala duela ikusi”*
- *“Trabazten dudak kopuruaren arabera egongo nintzateke edo ez nire soldata jaisteko prest, izan ere, nik ere baditut nire beharrak.”*

- *“Eskatzen didatena kenduta nire egonkortasun ekonomikoan eraginik ez badu, ez luke arazorik izango.”*
- *“Nire egonaldi osoan ondo tratatu banaute eta gustura egon banaiz bai. Tratu ona eman ez badidate, ez*
- *“Nire erabakia enpresarekin dudan harremanaren araberakoa izango da”*
- *“Enpresa egonkor eta segurua bada bai, eta gainera ordutegi ona eta lan giro egokia izan beharko nituzke. Bestela ez.*
- *“Soldata baxua eta ordutegi txarrak baditut ez. Eroso banengo eta aurreko biak beteko balitu bai.”*

Eta azkenik, aurreko galderari baiezkua esango baliote, enpresari zerbait eskatuko al lioketen galdetu zitzaien. Honakoak izan ziren erantzunak:

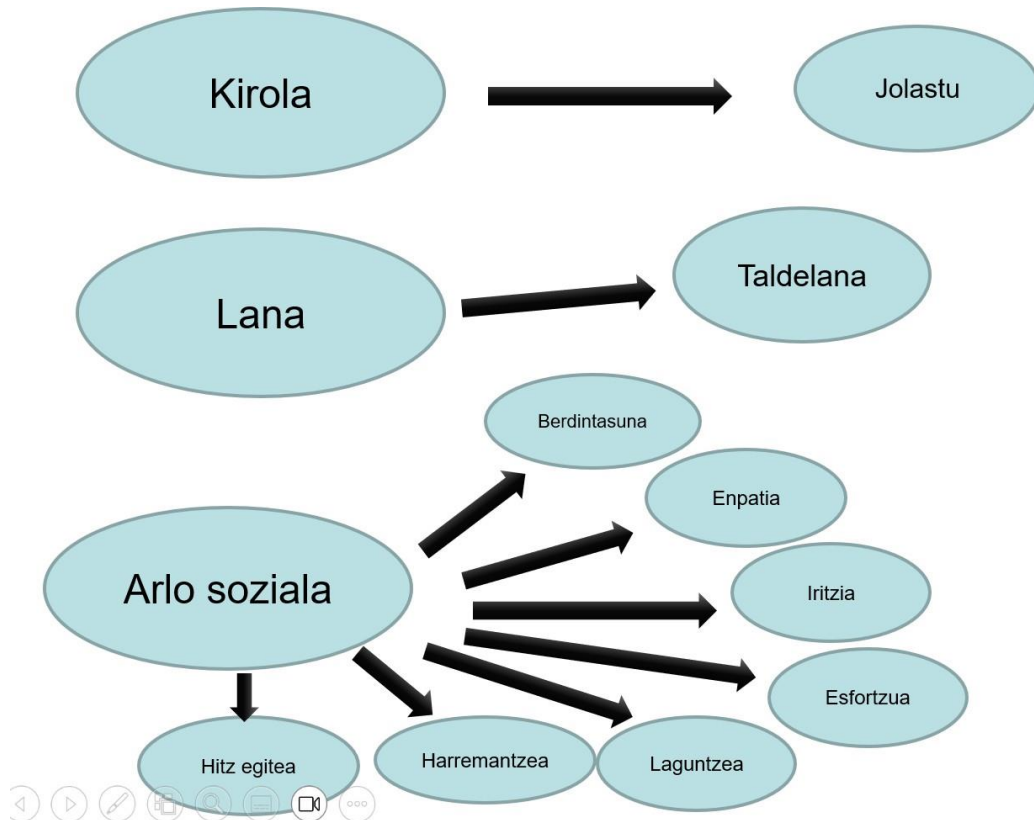
- *“Laguntzeko erabakia hartuko banu, ni ere egoera berdinean banego beraiek ere nirekin modu berean jokatzera eskatuko nuke”.*
- *“Etorkizunean gauzak hobera joaten badira kontuan hartzea eskatuko nuke nork lagundu dugun eta nork ez, eta horrengatik konpentsazio bat izatea gustatuko litzaidake”.*
- *“Enpresari laguntzen badiot, bertan gustura nagoelako izango da, eta beraz eskatuko nuke gauza bakarra gauzak horrela jarrai dezaten izango litzateke”*
- *“Ez dut uste ezer eskatuko nukerik, baina enpresak behar izan ezker ere niri laguntzea gustatuko litzaidake”*
- *“Behin enpresa ekonomikoki egonkortuta, konpentsazioren bat eskatuko nioke”*

8.1.2. Bigarren dinamika: erdi-mailako lanbide heziketako ikasleak

Bigarren dinamikan parte-hartu zutenak berriz mekatronikako erdi-mailako graduak izan ziren, 2023ko martxoaren 14an. Hauen artean parte-hartu zutenak gizonezkoak ziren guztiak, 19 urteko 2 pertsona, 18ko pertsona bat, 17 urteko 8 pertsona eta 16ko 8 pertsona, 19 guztira. Dinamika honetan jarraitu zen gidoia 2.eranskinean dago.

8.1.2.1. Parte hartzearen kontzeptua

Lehenengokoen moduan, parte-hartzearen inguruan pentsatzean zer hitz zetozkien burura galdetu zitzaien. Baina kasu honetan, parte-hartze hori 3 testuinguru desberdinetan banatu zen: kirol arloa, laneko arloa eta arlo soziala. Kirolaren inguruan gehien ateratako hitza “Jolastu” izan zen. Lanaren arloari dagokionez, gehien ateratakoa “taldelana” izan zen, baina “langilea”, “ONG” eta “tailerra” hitzak ere atera ziren. Azkenik, arlo sozialari dagokionez, asko izan ziren ateratako hitz desberdinak: “esfortzua”, “enpatia”, “interesa”, “hitz egitea”, “lagunak”, “berdintasuna”, “laguntzea” eta “harremantzea” besteak beste.



Elaborazio propioa: partehartzearen esanahia

8.1.2.2. Ekintzailtza

Bigarren dinamikari dagokionez, kasu honetan ekintzailtzaren inguruan zer jakintza zuten aztertu nahi zen. Ekintzailtza zer den ba al dakiten galdetzean, 10ek baietz esan zuten, 2k ez dakitela baino zerbait entzun dutela, 6k ezetz, eta batek baietz baina azaltzeko gai ez zela esan zuten. Baiezkoa eman zutenen arteko azalpenak honakoak izan ziren:

- “Enpresa bat ireki nahi duen pertsona edo pertsona talde bat da”
- “Bai, badakit zer den. Negozio edota enpresa batean ekitea, bazkide izatea, akzioak izatea edo jabea izatea.”
- “Zerbait egiten hasi edota iniziatiba izatea”
- “Pertsona batek bakarrik bere negozioa hasieratik hastea”
- “Enpresa/negozio/amets bat zerotik hastea bakoitzak dituen baliabideetatik, eta ondo edo gaizki joatea pertsonaren gain egongo da ia guztiz.”

Bestalde, noizbait negozio edota enpresa bat irekitzeko ideia izan duten galdetu zitzaienean, 8k baiezkoa eman zuten, 10k ezetz, eta batek ez zekiela esan zuten. Datu esanguratsua da hasiera batean ekintzailtza zer den ez zekitelako esan zuten 3k noizbait negozioa irekitzeko ideia izan dutela esan zutela.

Gai honekin lotuta, egunen batean beraien enpresa irekitzekotan nolako jendearekin lan egitea gustatuko litzaieken galdetu zitzairen. Gehien errepikatutako hitzak “langileak izatea”, “anbizioa dutenak”, “iniziatiba dutenak”, “arduratsuak”, “jatorrak” eta “ikasteko gogoia dutenak” izan ziren. Hauez gain atera ziten beste hitzetako batzuk “gertukoak”, “kreatiboak”, “helburudunak” edota “arazoak partekatzen dituztenak” izan ziren, beste batzuen artean.

8.1.2.3. Lanaren elementu garrantzitsuenak

Hirugarren atalari dagokionez, lehenengo jardunaldian bezala, oraingoan ere lanaren inguruko balorazioa egiteko eskatu zitzairen ikasleei, garrantzitsuenetik ez garrantzitsuenera. Horrela, beste dinamikan bezalaxe “**lan seguru eta egonkorra**” izatea atera zen elementu garrantzitsuena, eta honen atzetik “**ordutegi ona izatea**”. Oraingo honetan “**promoziorako aukerak izatea**” hirugarren elementu garrantzitsutzat hartu da, eta “**egiten den guztia inguruko informazioa izatea**” laugarren. Honekin lotuta egongo litzateke “**erabakiak hartu ahal izatea**”, bosgarren postuan dagoelarik. Kasu honetan “**irabazi altuak izatea**” seigarren postuan kokatu da, eta “**beren postuan autonomia izatea**” ondoren. Azkeneko elementuak, eta beraz, ikasleentzat garrantzi gutxien dutenak “**lanpostuan kreatiboa izaten uztea**”, “**enpresan irabaziak partekatzea**” eta “**bazkide izatea**” izan dira, azken hau izanik garrantzi gutxien jasotzen dutena.



1. Lan seguru eta egonkorra
2. Ordutegi ona
3. Promozioarako aukerak izatea
4. Egiten den guztia inguruko informazioa izatea
4. Erabakiak hartu ahal izatea
5. Irabazi altuak izatea
6. Beren postuan autonomia izatea
7. Lanpostuan kreatiboa izaten uztea
8. Enpresan irabaziak partekatzea
9. Bazkide izatea

Elaborazio propioa: lanaren elementu garrantzitsuenak

8.1.2.4. Laneko aukera desberdinak

Laugarren atalari dagokionez, ikasleek 3 aukeraren artean hautatu behar zuten: soldata altua, giro eta ordutegi onak eta proiektu erretadore bat ekitea. Lehenengo aukera, soldatarena, 6 ikasleak hautatu zuten, eta hauek izan ziren beren arrazoiak:

- *“Etorkitzunari begira garrantzitsuena ekonomikoki ongi egotea dela deritzot”*
- *“Soldata on bat jasotzen nagoen bitartean, beste aukerak baino nahiago dut hau”*
- *“Soldata altu batekin geratuko nintzateke, horrela erretiro ona izan eta gauza asko egiteko aukera izateko”*
- *“Oraintxe bertan dirua izatea iruditzen zait garrantzitsuena, oporraldi onak izatea gustatzen baitzait”*
- *“Momentu honetan dirua gehiago baloratzen dute, agian epe luzera bigarren aukera hautatuko nuke”*
- *“Dirua hobereena delako”*

Bigarren aukera, giro eta ordutegi onarena, hautatu dutenak 8 izan dira. Eta hauen arrazoiak honakoak izan dira:

- *“Niretzat garrantzitsuena ez da dirua, ongizate fisiko eta mentala baizik. Soldata altua izan dezaket baina lana ez gustuko izan. Lehenengo urteetan ondo legoke hori, baina epe luzera ez”.*
- *“Giro onarekin hobeto lan egiten da. Gainera ordutegia garrantzitsua da lanaz bestalde egin behar duzun horretarako, umeentzat adibidez”*
- *“Ordutegi eta giro egokia aukeratuko nituzke, baina soldataren arabera”*
- *“Gaur egun aukera hau hautatuko nuke, baina epe luzera soldatak eta rangoak izango nituzke kontuan, gauza gehiago egin ahal izateko etorkizunean”.*
- *“Aukera hau hautatu dut lanera gustura joateak prezioarik ez duela uste dudalako, azken finean denbora asko pasako baitugu han”*
- *“Bigarren aukera hau hautatu dut, horrela lanera lasai eta kezkarik gabe joateko. Bestalde, ordutegia oso garrantzitsua da niretzat, bestela ezingo bainuke nahi bezala bizi, hau da, 8 ordu lo egiten eta gustuko dudana egiten”.*
- *“Momentu honetan aukera hau hautatuko nuke, izan ere dirua ez da garrantzitsua nire adinean, guztia amak ordaintzen baitit”*
- *“Egia esan “karga emozional bat” suposatuko ez didan edozein lanekin geldituko nintzateke, ez litzaidake lan bakar batekin gelditzea gustatuko, bizi honetan anbizioa dut eta ez dut beste batentzat lan egin nahi. Niretzat lan egin nahi dut posible den heinean”.*

Azkeneko aukerari dagokionez, proiektu erretadorearena, 2k hautatu zuten. Hauen arrazoiak honakoak dira:

- *“Niretzat askoz garrantzitsuagoa da lanera gustura joatea, lana egin behar dudana proiektu berriak ezagutzea, eta ez lan errepikakor eta aspergarri bat izatea”*

- *“Gaur egun aukera hau hautatuko nuke, epe luzera lan egonkor eta seguruarena. Baina hasiera batean motibatzen nauen eta ikasteko aukera ematen didan lan bat egin nahi dut, eta behin esperientzia izan da diru gehiago irabaztea gustatuko litzaidake”*

8.1.2.5. Krisi garaian hartutako erabakiak

Azken dinamikari dagokionez, lehenengo jardunaldian bezala, krisi egoera batean beren soldata edota postua aldatzeko prest egongo liratekeen galdetu zitzaizen ikasleei enpresari laguntzeko. Hauen artean 9k baiezkoa eman zuten, 10ek baldintzekin eta inork ez zuen ezezkoa eman. Baldintzak jartzen zituztenen artean, honakoak dira azalpenak:

- *“Nire erabakia geldituko zaizkidan baldintzen arabera izango da, postua interesatzen zaidan ala ez, giroak ona izaten jarraitzen duen ala ez...”*
- *“Enpresan gustura nagoen ala ez, horren arabera hartuko dut erabakia”*
- *“Enpresakoak nirekin duten portaeraren arabera”*
- *“Lagunduko nuke, beraiek ere etorkizun batean laguntzekotan”*
- *“Eskatzen didatenaren arabera, soldata jeistea bada bai”*
- *“Lanpostuarekiko dudan dependentizaren arabera izango da, hau da, dependentziarik ez dudan postua izan daiteke, edota aukerarik ez izan nire aurrezkiak erabiltzeko eta beraz, postuan jarraitu beharra izan”*
- *“Enpresaren arabera. Enpresa itxiko balitz bai, paroan geratuko nintzatekelako. Enpresak nirekiko duen jarrerak era baldintzatuko du”*
- *“Nirekin ondo portatzen badira bai”*
- *“Nire soldata jeisteko prest negoke enpresak ondo azaltzen baitit zertarako behar duten jeitsiera hori egitea”*

Erantzuna baiezkoa izatekotan, enpresari zerbait eskatuko lioketen galdetu zitzaizen. Erantzunen artean honakoak atera ziren:

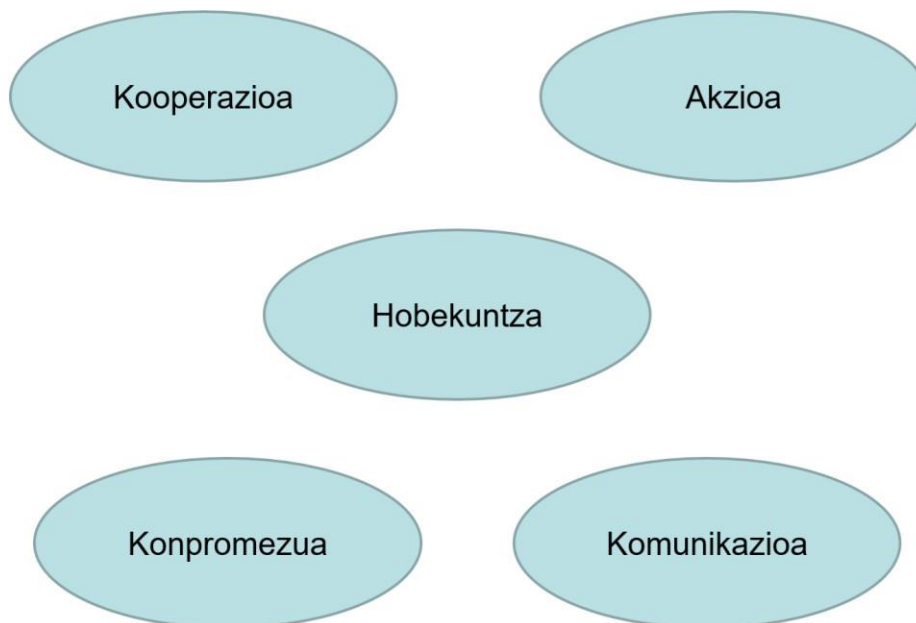
- *“Enpresak berreskuratzea lortzen duenean jendearentzat irabaziak egotea eta hau guztia aurretik hitzeginda egotea eskatzen dut”*
- *“Momentuan kexaren bat banuke bai”*
- *“Enpresa berreskuratzen bada soldata altxatzeko edota postu hobe batera mugitzeko eskatuko nuke”*
- *“Postuz altxatzea eskatuko nuke gutxienez, edota soldatan plus bat izatea, edota ordutegia murriztea nire soldatan eraginik izango ez lukelarik”*
- *“Dena konpontzen denean nire lehengo postura itzultzea”*
- *“Dena normaltasunera itzultzean eman dudan hori itzultzea, soldata eta postua”*
- *“Eman dudan laguntzaren arabera izango litzateke eskatzen dudan hori, handia balitz laguntza soldata edota zerbati garrantzitsuarekin konpentsatzea nahiko nuke”*
- *“Lanpostutik ez botatzeko eta ondoren dirua itzultzeko eskatuko nuke”*

8.1.3. Hirugarren dinamika: ingenieritza graduako ikasleen lehen taldea

Hirugarren dinamikari dagokionez, hau ingenieritzako bigarren mailako ikasleekin egin zen, 2023ko apirilaren 20an, gradua gaztelaniaz egiten duten ikasleekin. Bertan 11 ikaslek parte hartu zuten, 8 gizona eta 3 emakume. Adinari dagokionez, 19ko urteko bi pertsona, 20 urteko bat, 23 urteko pertsona bat, 24 urteko bi, 25 urteko bi eta 26 urteko beste bik hartu zuten parte. Dinamika honetan jarraitu zen gidoia 3. eranskinean dago.

8.1.3.1. Parte hartzearen kontzeptua

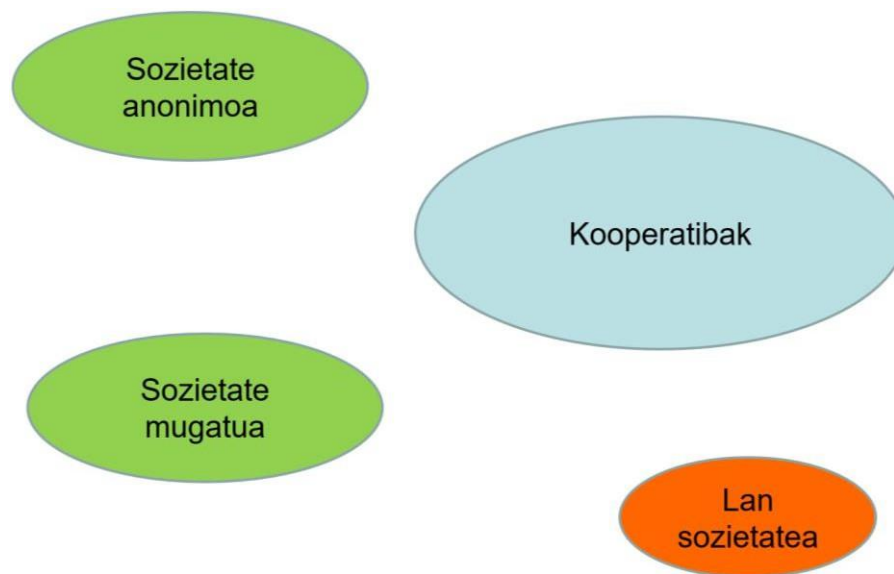
Lehenengotik, parte-hartze hitza esandakoan zein beste hitz datozkien burura galdetu zitzairen. Hauen artean esanguratsuenetarikoak “kooperazioa”, “akzioa”, “hobekuntza”, “konpromezua”, “komunikazioa” izan dira.



Elaborazio propioa: partehartzearen esanahia

8.1.3.2. Forma juridiko desberdinen ezagutza

Bestalde, forma juridiko desberdinen inguruan galdetu zitzairen: sozietate anonimoak eta mugatuak 7k ezagutzen zituzten, lan-sozietateak 6k eta kooperatibak 8k. Ikasle hauen kasuan ekonomiako irakasgaia lantzen dutenez forma juridikoen inguruan nahiko ezagutza dutela ikusi zen. Gainera duala zen gradua egiten ari dira, hau da, lana eta ikasketak batera burutzen ari dira gehientsuenak. Hauen artean, konkretuki 5, kooperatiba batean ari dira lan egiten. Lan-sozietateei dagokionez, teorikoki forma juridiko hau ezagutzen zuten arren, ikasleek ez zekiten horrelako enpresa batek zer nolako ezaugarriak dituen eta bertan lan egiteak zer inplikazio dituen.



Elaborazio propioa: forma juridiko desberdinen ezagutza

8.1.3.3. Bazkide izatea eta ekintzailtza

Honi lotuta, enpresa bazkide izatea zer den ba al dakiten galdetu zitzaien. Erantzunak honakoak izan ziren:

- *“Enpresan ekonomikoki inbertsioa egitea”*
- *“Zuzendaritza batzordeko eta administrazio kontseiluko partaide izatea. Partizipazioak izatea”*
- *“Ekipo baten parte izatea. Enpresa batek beste enpresa batekin kooperatzea. Enpresan partizipazioak izatea”*
- *“Enpresako parte izatea, langile izan beharrean”*
- *“Baliabide gehiago izatea”*
- *“Erantzukizuna izatea”*
- *“Kooperatiba batean, irabaziak edota galerak banatu egiten dira”*
- *“Parte-hartzea”*
- *“Esfortzu eta lanaren bitartez zerbait berria egiten hastea”*

Ondoren ekintzailtza zer den galdetu zitzaien. Beren erantzunak:

- *“Merkatura ideia bat ematea”*
- *“Innobotzea eta inbertitzea”*
- *“Zerbait berria hastea eta horri denbora eta esfortzua eskaintzea”*
- *“Orik negozio propio bat hastea”*
- *“Innobotzea”*

Lehenengo atal honen amaieran, beren bizitza guztian enpresa berdinean lan egitea gustatuko litzaieken galdetzean, guztiez ezetz esan zuten berehala. Hauen artean desberdinak izan ziren arrazoiak, baina errepikatuenak beti jende berdinarekin lan egin nahi ez izatea eta beti lan berdina egin nahi ez izatea izan ziren.

8.1.3.4. Laneko aukera desberdinak

Ondoren, beste dinamiketan bezalaxe, oraingoan ere 3 aukera eman zitzaizkien: soldata altua izatea, giro eta ordutegi ona izatea edota proiektu erronkari batean parte-hartzea. Lehenengo aukerari dagokionez, soilik batek hautatu zuen hau. Bere arrazoiak *“momentu honetan dirua irabazi nahi dut, kezkarik gabe bizi ahal izateko”* izan zen. Bigarren aukera, giro eta ordutegi onarena, izan zen gehien hautatu zena, 9 ikaslek hain zuzen. Hauen arrazoiak honakoak izan ziren:

- *“Enpresan giro ona izatea garrantzitsuena dela uste dugu. Gainera ordutegi egoki bat izatea aproposa da oso bizitzako beste hainbat aspektutarako”.*
- *“Ezagutzen ditudan eta langile diren gehientsuenek esaten dute giroa ona ez bada ez zarela geratzen enpresan”*
- *“Garrantzitsua da zure bizitzako horrenbeste ordu pasako dituzun lekuan giro ona izatea. Gainera gure generazioak denbora libreka askoz gehiago baloratzen du”.*
- *“Giro ona izatea ezinbestekoa iruditzen zait geure ongizaterako. Jubilazioarekin pentsatzen, osasun hobeararekin iritsiko zara eta lanaz gehiago disfrutatuko duzu”*
- *“Horrela denbora gehiago izango dut nire bizitzaz disfrutatzeke eta gainera garrantzitsua da harreman ona izatea nire lankideekin lana gustuko izateko”*
- *“Lasaitasuna aurkitu nahi dut, ordutegi eta giro ona horrela nire familia eta lagunez disfrutatzeke.”*

Eta azkenik, 2k proiektu erretadorearen aukera hautatu dute. Hauen arrazoiak honakoak izan dira:

- *“Aukera honek beldurra ematen dit baina oso erakargarria da. Osasun mentalean pentsatzen badut, ez da hautauko nuke aukera. Baina bestalde, kasu honetan zerbait handiaren parte sentituko nintzateke, eta erronkaria izateak ere erakartzen nau”.*
- *“Erantzukizun asko izatea zer den probatu nahiko nuke, bai eta nire den eta nire esfortzutik sortu zen proiektu baten parte izatea”.*

8.1.3.5. Krisi garaian hartutako erabakiak

Hirugarren atalean, kasu honetan ere aurreko dinamiketan bezalaxe, krisi garaian enpresak eskatu ezkerro soldata jaisteko edota postuz aldatzeko prest egongo liriteken galdetu zitzairen, 2k baietz, beste 2k ezetz eta 7k baldintzak jarriko lituzketela erantzunez. Arrazoiaren artean hauek atera ziren:

- *“Enpresan dudan parte-hartzearen arabera izango da nire erabakia, hierarkiaren arabera non kokatzen naizen kontuan izanda”*
- *“Ez. Ez banaiz proiektuaren parte edota ez bada nire enpresa ez nuke egingo”*
- *“Postuz aldatzeko prest negoke, baina ez soldata jaisteko”*
- *“Proposamena baloratuko nuke, baina nire egoera pertsonal eta ekonomikoari begiratu beharko nioke lehenik”*
- *“Bi aukerak egiteko prest egongo nintzateke baina lehenik egoera baloratuta. Nire kapazitatea eta nire osasuna kontuan izango balute prest nengoke. Krisi garaian presio handia egoten da eta erabakiak hartzeko denbora mugatua izaten da”.*

Erantzuna baiezkoa den kasuan enpresari zerbait eskatuko lioketen galdetu zitzaizenean, hauek izan ziren beren erantzunak:

- *“Enpresak aurrerago hartzen dituen erabakietan guri ere kontuan izatea gustatuko litzaiguke”*
- *“Krisia amaitu ostean berriro soldata igotzea nahiko nuke”*
- *“Ez nuke ezer eskatuko, soilik guri ere kontuan izatea eta gure esfortzua eskertzea”*
- *“Bai, nire soldata enpresako akzioren batengatik aldatzea eskatuko nioke enpresari”*

8.1.3.6. Ekintzailletza

Laugarren puntuan ekintzailletzaren gaia landu zen. Ikasleei inoiz proiektu/negozio/enpresa bat sortzea pentsatu duten galdetu zitzaizenean, 7k baiezkoa eman zuten eta 4k ezezkoa. Ezetz esan zutenen artean esanguratsuak izan ziren arrazoiak:

- *“Ez, jakintza nahiko ez dudala iruditzen zait pauso hori emateko”*
- *“Ez, oztopo edota barrera asko dituen ibilbidea dela iruditzen zait (adibidez, burokratikoak)”*
- *“Ez, ez baitakit ez nola ez eta nondik hasi”*

Puntu honetan, etorkizun batean lagun batek bazkide moduan elkarrekin enpresa bat sortzeko proposamena egin ezker ea erabakia bakarrik egon balira baino errazago hartu luketen galdetu zitzaizen. Erantzunen artean honakoak egon ziren:

- *“Bai, erantzukizuna ez litzatekelako soilik nire gain egongo”*
- *“Ez, giro egonkor bat nahi dut, buruhausterik ekarriko ez didan lanen bat”*
- *“Parte-hartuko luken beste pertsonak duen jakintzaren arabera hartuko nuke erabakia, bere lan egiteko modua, nik zer nolako rola hartzea nahi duen...”*
- *“Hasiera batean ez nuke bazkide izan nahi. Ondoren, gure beharretara ongi egokitzen den zerbait dela ikusi ezker aukera bat izan daiteke”*

Honi jarraituz, erabakiak taldean hartzea errazagoa den galdetu zitzaizen:

- *“Erabakiak bakarrik hartzea errazagoa dela deritzot”*

- *“Taldean errazagoa da niretzat, baina taldeko partaideak nolakoak diren eta haiekin zer nolako harremana dudan elementu gakoak dira honetan ere”*
- *“Talde murriztua bada errazagoa da, asko bagara zailagoa”*
- *“Erabakiak talde txikietan hartzea hobe da, erabakiak arrazoituago egon ohi baitira”*
- *“Taldean errazagoa da, iritzi desberdinak entzutea aukera berria baita beti”*

8.1.3.7. Lanaren elementu garrantzitsuenak

Bosgarren eta azken atalari dagokionez, bertan lanpostuaren aspektu desberdinak ebaluatzea eskatu zen, garrantzi gehien duenetik gutxien duenera. Garrantzitsuena, orain arteko dinamika guztietan bezalaxe, **“lan seguru eta egonkorra”** izatea izan zen. Bigarren, hirugarren eta laugarren elementuak **“promozionatzeko aukerak izatea”** **“enpresako irabaziak banatzea”** eta **“lanpostuan autonomia izatea”** izan ziren, hurrenez hurren. **“Erabakiak hartu ahal izatea”** eta **“irabazi altuak izatea”** eta **“guztiaz informatua izatea”** izan ziren bosgarren, seigarren eta zazpigarren elementu garrantzitsuenak. Eta azkenak **“lanpostuan kreatiboa izateko aukera edukitzea”** eta **“bazkide izatea”** izan ziren, azken hau izanik garrantzi gutxien duen elementua ikasleentzat.



1. **Lan seguru eta egonkorra**
2. **Promozioarako aukerak izatea**
3. **Enpresan irabaziak partekatzea**
4. **Beren postuan autonomia izatea**
5. **Erabakiak hartu ahal izatea**
6. **Irabazi altuak izatea**
7. **Guztiaz informatuta egotea**
8. **Lanpostuan kreatiboa izaten uztea**
9. **Bazkide izatea**

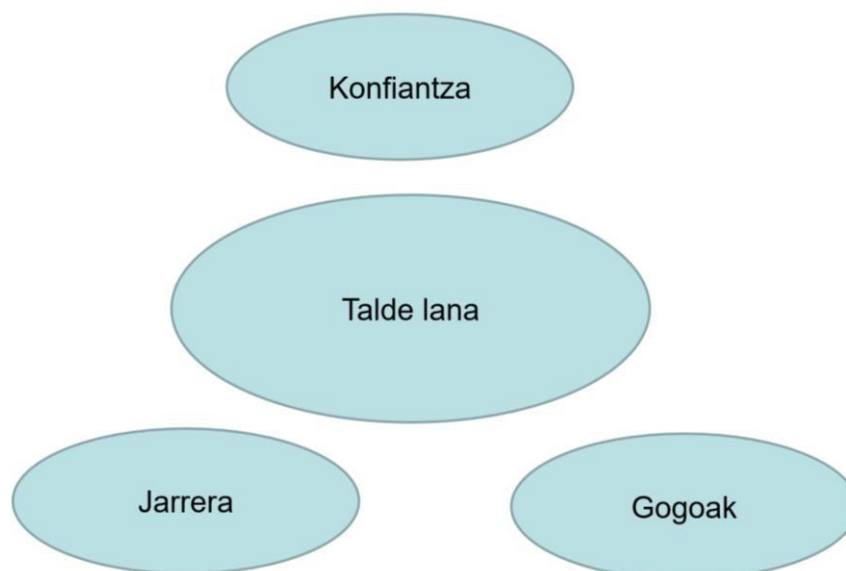
Elaborazio propioa: lanaren elementu garrantzitsuenak

8.1.4. Laugarren dinamika: ingeneritza graduko ikasleen bigarren taldea

Laugarren dinamikari dagokionez, hau ingeneritzako bigarren mailako ikasleekin egin zen, 2023ko apirilaren 21an, gradua euskaraz egiten duten ikasleekin. Bertan guztira 13 ikaslek parte-hartu zuten, 19 urteko ikasle batek, 20 urteko bik, 21 urteko 3k, 22 urteko lauk eta 23 urteko 3k, guztiak gizonaekoak. Dinamika honetan jarraitu zen gidoia 4.eranskinean dago.

8.1.4.1. Parte hartzearen kontzeptua

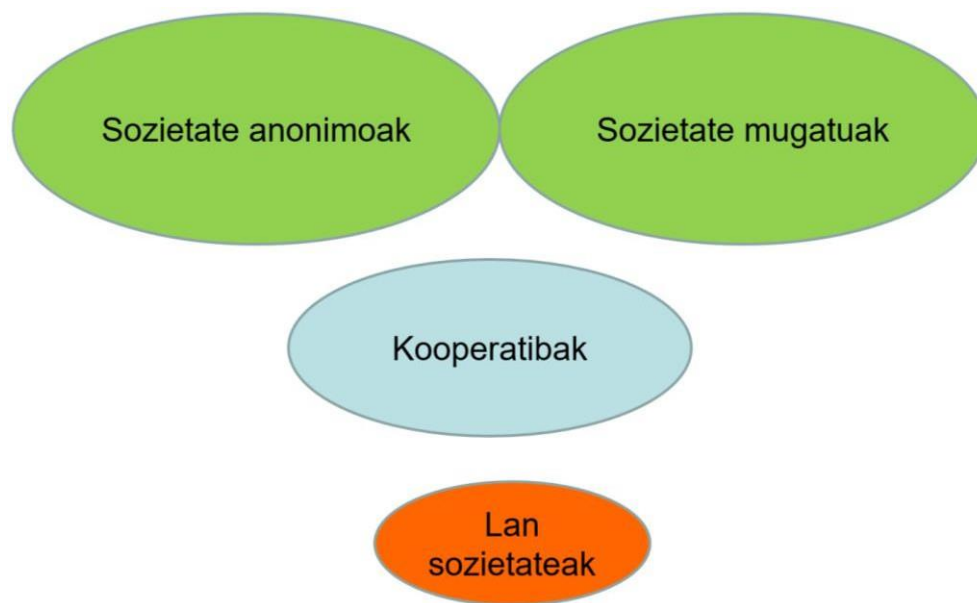
Aurrekoan bezala, hemen ere parte-hartzeari buruz mintzatzean zein hitz zetozkien burura galdetu zitzairen. Bertan “erantzukizuna”, “konfiantza”, “gogoak” “jarrera” etab. atera ziren arren “talde lana” izan zen gehien errepikatu zen hitza.



Elaborazio propioa: partehartzearen esanahia

8.1.4.2. Forma juridiko desberdinen ezagutza

Bestalde, forma juridiko desberdinen inguruan galdetu zitzairen: sozietate anonimoak eta mugatuak 7k ezagutzen zituzten, lan-sozietateak 3k eta kooperatibak berriz 6k. 3.dinamikan bezala, ikasle hauen kasuan ekonomiako irakasgaia lantzen dutenez forma juridikoen inguruan nahiko ezagutza dutela ikusi zen. Gainera duala zen gradua egiten ari dira hauek ere, hau da, lana eta ikasketak batera burutzen ari dira gehientsuenak. Hauen artean soilik batek egiten du lan kooperatiba batean, eta gainerakoek soilik sozietate anonimo eta mugatuak identifikatu ahal izan zituzten ondo. Lan sozietateei dagokionez, askok forma juridiko honen jakitun zirela uste zuten, baina bertan ikusi zen hauek ez zekitela enpresa mota honetan ere bazkideak daudela, hau da, bazekiten teorian lan-sozietateak badaudela, baina ez honek dituen inplikazio eta elementuak.



Elaborazio propioa: forma juridiko desberdinen ezagutza

8.1.4.3. Bazkide izatea eta ekintzailtza

3. dinamikan bezalaxe hemen ere ea bizi guztian zehar enpresa berdinean lan egin nahiko luketen galdetu zitzaien ikasleei. Kasu honetan, bestean ez bezala, nahiko banaturik egon ziren iritziak. Batzuk enpresan gustura egon ezkeru aldatzeko beharrik ez zutela izango esan zuten. Gehienek lanpostu egonkor bat baloratzen dute, independente bizi ahal izateko. Lanez aldatzeak desengorkotasuna ekartzen duela uste dute askok, berriz hasieratik hastea balitz bezala.

Besteek ordea ez zuten beren burua erakunde berdinean ikusten betirako, nahiz eta beren lana asko gustatu, ikasten eta gauza berriak probatzen jarraitu nahi beizute. Hala ere, hauek 2 aldiz pentsatuko luketela esan zuten postuz aldatu eta bertan profesional eta pertsonalki garatzeko aukera izango balute, bertan malgutasuna, baldintza egokiak eta lan desberdinak egiteko aukera emango balie.

Honi lotuta, enpresa bazkide izatea zer den ba al dakiten galdetu zitzaien. Erantzunak honakoak izan ziren:

- *“Enpresako erabakietan parte hartzeko ahalmena izatea”*
- *“Enpresako parte izatea, hau da, enpresa bat zure izatea, kapital bat jarri ostean lortzen da botere hori. Bazkide egiten dituzunean”*
- *“Akzioak izatea enpresan eta parte hartzeko ahalmena izatea”*
- *“Enpresako kapitalaren parte baten jabe izatea, eta parte honen botere proportzionala edukitzea erabakietan”*

- *“Bazkide izanik enpresaren parte izatera iristen zara. Honen ardura eta hutsekin”*
- *“Akzioen bat erosita edukitzea edo enpresako erabakietan hitza edukitzea”*
- *“Kooperatiben bazkide izateko lehenik kooperatibak aukera eman behar dizu. Honek hainbat onura emango dizkizu aurrera begira. Guzti hau, nahiz eta gaur egun kooperatiben baloreak gainbeheran dauden.”*

Ondoren ekintzailtza zer den galdetu zitzaien. Beren erantzunak:

- *“Enpresaren erabaki garrantzitsuak hartzen dituen pertsona da, erabaki ahalmen handiena duena”*
- *“Arrixku denak zuk asumitzea”*
- *“Enpresako erabaki potoloenak hartzeko ahalmena izatea”*
- *“Jarrera aktibo bat edukitzea. Autonomo lan egin eta ideia propioak garatzea, bakoitzaren onurarako.”*
- *“Zure kabuz, gustoko duzun zerbait harturik zeure bidea egitea merkatu laboralean”*
- *“Zure kabuz enpresa bat sortzea”*
- *“Burujabe izatea lan merkatu kapitalistan”*

8.1.4.4. Laneko aukera desberdinak

Ondoren, beste dinamiketan bezalaxe, oraingoan ere 3 aukera eman zitzaizkien: soldata altua izatea, giro eta ordutegi ona izatea edota proiektu erronkari batean parte-hartzea. Soldata altuenaren aukerari dagokionez, 4k hautatu zuten aukera hau. Hauen artean arrazoi nagusiak *“dirua da lan egitera bultzatzen gaituena”* eta *“orain momentuan gauzak dauden bezala etxetik joan eta guztiz independente izateako dirua behar dut”* izan ziren.

Gainerako ikasle guztiek berriz bigarren aukera hautatu zuten, giro on eta ordutegi egoki bat izatearena, horreala proiektu erronkari baten parte izatea inork hautatu ez zuelarik. Bigarren aukera hau ikasleentzat garrantzitsuena izatearen arrazoiak honakoak izan ziren:

- *“Giro ona izatea ezinbestekoa da lan egiteko. Ez balego giro ona enpresan, lana utziko nuke”*
- *“Garrantzi handia ematen diot nire denbora libreari”*
- *“Bizi kalitate hobe bat ematen digu, beste 2 aukerekin alderatuz”*
- *“Nire denbora libreaz disfrutatzeke helburua dut nik”*

8.1.4.5. Krisi garaian hartutako erabakiak

Hirugarren atalean, kasu honetan ere aurreko dinamiketan bezalaxe, krisi garaian enpresak eskatu ezkerro soldata jaisteko edota postuz aldatzeko prest egongo lirateken galdetu zitzaien, Guztien erantzuna baldintzen arabera hartuko zutela erabakia izan zen, hau da, ez zuten ez baiezkorik ez ezezkorik eman. Arrazoen artean honakoak agertu ziren:

- *“Hasiara batean behintzat ez, baldintza lotsagarrietan nago orain. Nik laguntza eskatuko banie, emango lidateke? Hala ere, beste alternatibarik ez balego egin beharko nuke.”*
- *“Hau egiteko enpresaren parte sentitzea ezinbestekoa da. Enpresa eta langileen arteko harremana estuagoa izan beharko litzateke hau egiteko”*
- *“Enpresan gustura banengo eta benetan proiektuan eta bere propositoan sinetsiko banu soldata jaisteko prest egongo nintzateke, betiere nire egoera ekonomikoak hori baimentzen badit. Postuz aldatzeari dagokionez, beste postua gustuko izango banu ez nuke arazorik izango”*
- *“Enpresan gustura banengo soilik jaitsiko nuke soldata”*
- *“Faktore asko eduki beharko nituzkekontuan, zenbat jaitsiko litzateke soldata? Zein baldintzatan nengoke ni momentu horretan? Berria banintz ez dut uste onartuko nukelik, baina ibilbide bat banu bertan bai. Gazteok hori onartzea zailago dela uste dut, aukera gehiago baitugu aldatzeko beste lanpostu baterantz”*
- *“Oso gustura egon beharko nuke enpresan baldintza hoiei baietz esateko”*

8.1.4.6. Ekintzailletza

Laugarren puntuan ekintzailletzaren gaia landu zen. Ikasleei inoiz proiektu/negozio/enpresa bat sortzea pentsatu duten galdetu zitzaizenean, 7k baiezkoa eman zuten eta 4k ezezkoa. Ezetz esan zutenen artean esanguratsuak izan ziren arrazoiak:

- *“Ez, lan karga handiegia dela iruditzen zait”*
- *“Ez, ez dut jakintza nahikoa hori egiteko”*
- *“Ez, diru asko beharko nukelako”*
- *“Ez, lan karga handiarekin joaten zarelako ondoren etxera eta ez duzu deskonektatzen. Egiten duzuna asko gustatu arren uste dut ez duela konpentsatzen.”*

Puntu honetan, aurreko dinamikan bezala, etorkizun batean lagun batek bazkide moduan elkarrekin enpresa bat sortzeko proposamena egin ezker ea erabakia bakarrik egon balira baino errazago hartu luketen galdetu zitzaizen. Erantzunen artean honakoak egon ziren:

- *“Lagunak balira ez nuke egingo, diruak beti arazoak ekartzen baititu eta lagunekin ez baitut haserretu nahi. Baina beste talde edota ekiporen bat balitz errazago onartuko nukeela uste dut”*
- *“Bai, egingo nuke. Bakarrik egonda arazo eta oztopo gehiago eduki ditzakedala uste dut”*
- *“Nahiago dut lagunak eta negozioak ez nahastea”*
- *“Bai, enpresa bat sortzeko hobe da lan karga banatzea, eta momentu horietan lagunekin konfiantza izateak asko laguntzen du”*

Honi jarraituz, erabakiak taldean hartzea errazagoa den galdetu zitzaizen:

- *“Bakarrik hobeto, horrela ez dizu inork kontra egingo”*
- *“Errazagoa da bakarrik hartzea erabakiak, baina orokorrean taldean erabaki hobeak hartzen dira iritzi desberdinak egoten baitira”*
- *“Taldean hobe, 4 begik 2k baino hobeto ikusten dute, eta beste lankide batek ikusteko gai ez zaren zerbait adieraziko dizu askotan. Hala ere bakarrik erabaki azkarragoak hartu ohi dira”*

8.1.4.7. Lanaren elementu garrantzitsuenak

Bosgarren eta azken atalari dagokionez, bertan lanpostuaren aspektu desberdinak ebaluatzea eskatu zen, garrantzi gehien duenetik gutxien duenera. Horrela, ikasle hauen artean garrantzitsuenak **“ordutegi egoki bat izatea”** izan da, ondoren **“lanpostu seguru eta egonkor”** batek jarraitzen diotelarik. Hirugarren, laugarren eta bosgarren elementuak **“irabazi altuak izatea”**, **“lanpostuan autonomia izatea”** eta **“lanpostuan kreatiboa izateko aukera ematea”** izan dira hurrenez hurren. **“Enpresako irabaziak banatzea”**, **“erabakiak hartu ahal izatea”** eta **“promozionatzeko aukerak izatea”** izan dira hurrengo elementu garrantzitsuenak. Eta azkenik, **“bazkide izatea”** eta **“enpresan gertatzen den guztiaz informatuta egotea”** izan dira, azken hau izanik garrantzi gutxien ematen dien faktorea.



1. **Ordutegi egoki bat**
2. **Lan seguru eta egonkorra**
3. **Irabazi altuak izatea**
4. **Beren postuan autonomia izatea**
5. **Lanpostuan kreatiboa izaten uztea**
6. **Enpresan irabaziak partekatzea**
7. **Erabakiak hartu ahal izatea**
8. **Promozioarako aukerak izatea**
9. **Bazkide izatea**
10. **Guztiaz informatuta egotea**

Elaborazio propioa: lanaren elementu garrantzitsuenak

8.2. ESS-ko erakundeetako bazkide eta langile direnen esperientzia eta ikuspuntua

Behin dinamiken lanketa eginda, interesgarria eta baliagarria izan daiteke ESS-ko erakunde batean lan egin duen norbaiten esperientzia eta iritzia jasotzea marko operatiboan agertzen den moduan lanari zentzua ematen dien palankak oinarri hartuz. Ea gaztea zenetik gaur egun arte desberdintasunik sumatu al duen, ESS-ko erakunde izateak nolabaiteko balioa ematen dion ala ez elementu horiei... Horrela alde batetik, oraindik lan munduratzear dauden ikasleen ikuspuntua dugu, zer baloratzen duten, zein behar dituzten eta ea hauek lan sozietateek eskaintzen dutenarekin zenbateraino bat egiten duten. Eta bestetik, praktikan egunerokotasunean ESS-ko erakunde batean batean lan egiten duen pertsona baten esperientzia, ea 5 elementuak (oinarrizko baldintzak, autonomia, harremanak, helburua eta gaitasunak) nola ulertzen eta praktikan jartzen dituen ikusiz. Kasu honetan, 2 elkarrizketatu egon dira:

- 1. elkarrizketatua Kimubat SLL-ko bazkide zein langilea elkarrizketatu da alde batetik. Kimubat paisajismo eta lorezaintza munduan aditu den enpresa da. 2023ko maiatzak 11n egin zitzaion elkarrizketa.
- 2. elkarrizketatua Talaios Koop.-ko bazkide zein langilea, bai eta kooperatibaren sortzaileetako bat elkarrizketatu da bestalde. 2023ko maiatzaren 16an egin zitzaion elkarrizketa.

8.3. Datuen analisisa

Atal honetan ikerketa honen sarreran aurkeztutako ikerketa galderari erantzuten zaio *“Zein dira gazteen balioak/sinesmenak/pertzepzioak autonomiaren, gaitasunen, helburuen, harremanen, bazkide figuraren eta ekintzailetza kolektiboaren inguruan?”*

Horretarako, zati enpirikoaren baitan egindako dinamiketan jaso den informazioa marko operatiboan aurkeztutako elementuen arabera ordenaturik aurkezten da. Beraz, atal honetan

markoko kategoria desberdinak oinarri hartuta, dinamiketan atera diren emaitzak ikusi eta aztertuko dira, aurretik aipatutako azpiatalak erreferentziatzat hartuz:

a) Oinarrizko baldintzen inguruko galderak

Oinarrizko baldintzei dagokionez, lehenik eta behin gazteek **lan egonkor eta segurua** izateko nahia aipatzea ezinbestekoa da, dinamika guztietan garrantzi gehien eman zaion elementua izan den aldetik. Honen adierazle izan daiteke gaur egun gazteek duten posizio prekarioa lan merkatuan, bai eta etorkizun hurbilean izango dituzten zailtasunak bizitzako hainbat esparrutan beren egoera ekonomikoagatik: emantzipazioa, hipotekak, familia bat osatzeko zailtasunak...

Bestalde, gazteek lan egonkor bat nahi izateak, talka egiten du nolabait 2-3 urtetik behin segmentu honek lanez aldatzeko **nahia** izaten dutela esaten duen baieztapenarekin, aurretiko arazoan aipatu den moduan. Erantzun honen arabera, gazteenek beren lanpostua egonkorra izatea nahi dute. Baina bestalde, egin diren dinamiketako bitan, ingenieritzako graduan konkretuki, askok bizitza guztian enpresa berdinean lan egiteko asmorik ez dutela ikusi da, arrazoen artean beti lan bera edota beti jende berdinarekin lan egitea jarri dituztelarik, ikasten eta gauza berriak probatzen jarraitu nahi baitute. Honen aurrean bi ondorio nagusi atera daitezke. Alde batetik, lan egonkor eta segurua izateko nahiari erantzuna ematen diete ESS-ko erakundeek eta kasu honetan lan sozietateek, enpresaren iraunkortasuna helburu baitute, eta bertan bertako langileen segurtasuna. Bestalde, ordea, enpresa hauetan bazkide izateak nolabaiteko "lotura" suposatuz lezake gazteenentzat eta enpresaz aldatzeko asmoa duten horientzat ez litzateke oso aukera erakargarria, pauso bat aurrera eramatea eta bestelako konpromezu bat baita.

Beraz, nire ustez, ESS-ko erakundeek eta kasu honetan lan sozietateek gazteen behar hauei erantzun ahal izateko formula batean pentsatu behar dute. Askoren arrazoi nagusia lan bera egin nahi ez izatea zen. Honen aurrean, ezinbestekoa da beraiei entzutea, zer duten gustuko, zer aldatuko luketen... agian baliteke postuz aldatu nahi izatea, bere postuan jarraitu baina gustuko dituzten bestelako egiteko batzuk eskaintzea, ordutegi malguagoak eskaintzea...

Honi loturik, eta beste oinarrizko baldintza bezala, gazteenek ordutegi malgua eta ona izatea baloratzen dutela ikusi da. Ordutegi ona ongizate fisiko naiz mentalarekin lotzen dute, eta lanetik kanpoko jarduerak egiteko denbora izatea izugarri baloratzen da, hau da, ongizate hori eta nolabait bizitzari zentzua ematen dion hori, askok lanetik kanpo bilatzen dutela ikusten da hemen.

Puntu honetan adierazle den beste faktorea soldatarena izan daiteke, soldata duin edota batzuk nahi duten bezala, altua izatearena. Nahiz eta ordutegi eta giro ona izatearen atzetik dagoen elementua izan dinamiketan oro har, hainbat pertsonak aipatu duen gai bat izan da. Gehienei epe laburrera duten egoerak kezkatzen diete, ekonomikoki egonkor egoteak, eta beraz soldata kontuan duten zerbait da. Faktore hau loturik egon daiteke lan egonkor eta seguru bat izatearekin, gaur egungo gazteen lan merkatuko egoera dela eta.

ESS-ko erakundeetan bazkide nahiz langile moduan esperientzia dutenei dagokionez, 2 elkarrizketatuen kasuan bereizgarria da soldatari ematen dioten, bai eta lana hautatzerako momentuan eman zioten garrantzia. Izan ere, biek gustuko lana izatea lehenesten dute soldata altu bat izatearen aurretik ezbairik gabe. 1. elkarrizketatuari dagokionez, berarentzat ikasi zuen horretan eta motibatzen zuen horretan lan egitea zen garrantzitsuena, beti ere bizitzeko lain ematen zion soldata izanik. 2. elkarrizketatuaren kasuan ere antzeko zerbait gertatu zen. Askoz gehiago irabazten zuen lanpostua alde batera utzi zuen (gerentea zen, 120 pertsonako enpresa batean), nazkatuta zegoelako eta beste modu batera lan egin nahi zuelako. Gainera, jakitun da orduan irabazten zuen hori ez duela berriro jasoko.

Ordutegiari dagokionez, 1. elkarrizketatuaren kasuan lanean hasi berritan zela, umerik ez zuela... ez zion garrantzi handirik ematen, ordutegi finko bat zuen eta kitto. Orain ordea, familia bat duelarik, ordutegia moldatu ahal izatea oso ongi datorkio, lehenago hasten baita gero lehenago irteteko. 2. elkarrizketatuak, beren kooperatiban soldata eta ordutegia guztiz lotuta daudela esaten du. Ohiko eztabaida (positiboa) da soldata handitzea ordutegi berdinarekin edota soldata berdinarekin jarraitzearena ordutegia murriztuz, baina beti daude ikuspegi desberdinak norberak bere bizitzara moldatzeko beharra baitu. Hori horrela, 2 elkarrizketatuen kasuan ordutegian malgutasuna ezinbestekoa da.

Hau horrela, ESS-ren erakunde izatea klabea da. 2. elkarrizketatuak azaltzen duen moduan, beraien kasuan urteroko batzarretan eztabaidatzen dira oinarritzko baldintza hauen inguruko proposamen nahiz kezkek, eta norberak bere iritzia eman dezake. Bere esanetan, “ekonomia sozialetik kanpo oso zaila dena”. Bai kooperatiba bai lan-sozietateetan egiten diren batzarrek aukera ematen diote bazkideei kolektiboan eztabaidatzeko. Eta garbi ikusi da gazteen kasuan ere izugarritzko garrantzia dutela oinarritzko baldintza hauek eta hauen gain erabakiak hartu ahal izateak.

b) Autonomiaren inguruko galderak

Autonomiari dagokionez, lau dinamiketan nahiko garrantzitsutzat jo den elementua izan da. Gazteek beren lanpostuan autonomia bilatzen dute, eta hori motibazio palanka izan daiteke lana aurkitzerako eta hautatzerako momentuan. Marko teorikoan ikusten zen moduan, oso faktore garrantzitsua da hau pertsonak bere lanarekin konektatzeko eta horren jabe direla sentitzeko.

Honi loturik, erabakiak hartzeko nahia dutela ere ikusten da, bai eta enpresan gertatzen den horren berri izateko nahia dutela ere. Elementu hauek guztiak bazkide izatearekin oso lotuta daude. Baina gero sakonduko den arren bazkide izatearen figuran, gazteek ez dituzte erlazionatzen faktore hauek, azken honi ez diotelako garrantzirik ematen eta ez dutelako interesik bazkide izatean.

Elkarrizketatuen kasuan, biek autonomia baloratzen dutela esan genezke. Alde batetik, 1. elkarrizketatuak hasi zenean gutxiago zuela eta zuzendariaren esanetan egoten zela zioen. Orain berriz autonomia absolutua du. 1. elkarrizketatuaren kasuan ere, Talaios enabateko autonomia du eta oso elementu garrantzitsua iruditzen zaio, bai politikoki bai eta pertsonalki ere, lanean suposatzen duen askatasunagatik. Hauen kasuan gainera politizatuta duten aspektu bat da, hau da, “lan burujabea izatea, autonomia hori izatea da gure ikuspegi politikoaren zentroa” dio.

Puntu honetan gainera oso gauza interesgarriak atera dira. Alde batetik, 2.elkarrizketatuak dio autonomiaren gaia askotan “kontrakulturala” dela, gizartean ez baita baloratzen eta askotan, jendeak segurtasunaren truke entregatzen duen zerbait dela. Gainera, langile berrien inkorpozioetan, garatzeko zailenatarikoa den aspektua dela dio, formazio edota lanketa diskurtsiboek gutxi balio dutelako kanpotik dakarkiten kulturaren aurrean. Taldean lan gitea asko entzuten eta lantzen den zerbait den bezala, autonomiarako gaitasunaren aurrean ez dela ezer egiten esaten du.

1.elkarrizketatuak berriz, nahiz eta harremanen inguruko puntuan atera ondorio hauek, antzeko zerbait dio. Bere esanetan, jendeak enpresan ia beti behar du erreferente bat, bai hark esaten duena jarraitzeko edota zerbait gaizki ateraz gero kulpa botatzeko. Autonomia horren aurrean jendeak ardurak ikusten dituela dio, beren erabakiek ondorioak izan ditzaketela... eta jendeak ez duela hori izan nahi. Gizartea “errazera” jarrita dagoela dio, estatus batera iritsi garela non nekazaritza, zaintza lanak, arrantza (konpromiso eta lan gogorra suposatzen dutenak)... kanpotik datorrenari uzten zaizkion, ez baitira telebistan eta “instagrammen saltzen dien irudiyak”. 1.elkarrizketatuaren ustetan kalte handia egin du guzti honek.

Autonomia lortu nahi ez horretan, eraldaketa prozesu handiena bere esanetan lan sozietate bat sortzean egon da, momentu horretan denak baitira jabe, beste era bateko harremanak sortzen baitira jabetzak elkarbanatzen dira eta lanean norbera protagonista izaten da, honek dakartzkien ardura eta eginkizunekin batera. 2.elkarrizketatuaren kasuan ere, Olatukoop-en talde moduan, duten punturik garrantzitsuenatarikoa bezala dago ezarrita. Honek dio garrantzitsua dela elementu hau presente egotea, baina ez nahikoa. Ezinbestekoa dela dio autonomia politizatzea enpresan bertan.

c) Propositoaren inguruko galderak

Esan bezala, lanean gehien baloratzen den elementua giro on eta ordutegi egoki bat izatearena da. Erantzunei erreparatuz, adibidez, *“Niretzat garrantzitsuena ez da dirua, ongizate fisiko eta mentala baizik. Soldata altua izan dezaket baina lana ez gustuko izan”* edota *“Niretzat askoz garrantzitsuagoa da lanera gustura joatea, lana egin behar dudana proiektu berriak ezagutzea, eta ez lan errepikakor eta aspergarri bat izatea”* ikus dezakegu pertsona honek giro ona, egiten duen **lana gustuko izatearekin** lotzen duela, ikerketa honetan erabiltzen ari garen terminoen arabera, nolabait bere lanak zentzua izatea izango litzateke.

Anbiziozko proiektu edota errenkoria den lanpostu batean lan egitea adibidez ez da zerbait erakargarria kasu honetan. Esan bezala, lasaitasuna da helburua gazteentzat, denbora izatea beren gauzetarako eta lanak buruhausterik ez ematea.

Zuzenki galdetu ez zaien arren, helburu edota propositu sozialik ez da inon aipatu. Ez da ikusi inork bere lanaren bitartez gizartean, beren inguruan, beren erakundean edota komunitatean inpaktu positiborik sortzeko nahi hori duenik. Baliteke gai honetan sakondu ezker jendearen asmo gehiagotaz jakitea, baina hasiera batean behintzat beste lehentasun batzuk dituzte lanpostua bilatzeko momentuan: giro ona, ordutegi egokia eta lanera lasai joan ahal izatea.

Elkarrizketatuen kasuan, 1.elkarrizketatuak lanean hasi berritan zela gizartean eragin positiboa izateko helburu hori lanetik kanpo aurkitzen zuela esan zuen. Denboraren poderioz, orde, eta lanean autonomia geroz eta handiagoa lortzen joanez, gaur egun propositu hori lanaren bidez enfokatzera lortu dutela dio lan bezala, eta behar hori Kimubat-en asetzen duela, bai aspektu sozialak bai eta ingurumenaren aspektuak jorratuz

2.elkarrizketatuaren kasuan, helburuaz hitz egitean, garrantzitsua “Zer eta Nola”-ri erantzutea dela dio. Izan ere, Zer-i dagokionez, lehen zuen lanpostuan ere gustura zegoela dio egiten zuenarikin. Baina Nola-ren kasuan, ez zegoen ados antolakuntzarekin, erabakiak hartzeko moduak eta zuten barne demokraziarekin. Eta hori determinantea izan zen berarentzat lana utzi eta Talaios proiektuan sartzeko.

Beraz, esan genezake bi elkarrizketatuentzat helburuaren elementua ere oso garrantzitsua dela, agian gazteen artean horrenbeste ikusi ez den zerbait delarik.

d) Harremanen inguruko galderak

Ezbairik gabe gehien baloratzen den elementua lanean giro ona izatea da. Askok hori ez balitz egongo lanean jarraituko ez luketela eta guzti aipatzen dute. Gainera, giro on hori lankideekin duten harremanekin lotzen dute askok. Zentzu honetan, ESS-ko erakundeek behar honen aurrean aukera bat dutela uste dut. Jendea bazkide izatea, enpresa berea dutela sentitzea eta beren lankideekin proiektu komun bat dutela ikusteak harremanak sendotzeko aukera ematen du. Erakunde hauetan kooperazioa, konpromezua,.. asko baloratzen diren balioak dira, ezinbestekoak pertsonen arteko kideztza indartzeko.

Hala ere, nire iritziz bazkide izaera ez da nahikoa harreman osasuntsu eta sendoak sortzeko enpresako partaideen artean. Enpresan bertan ere erlazio hauek ongi jarrai dezaten esfortzua egin behar da, elkar ezagutzeko ekimenak egin, lanez bestelako ekintzak, elkar ezagutzeko uneak sortu... Ezinbestekoa iruditzen zait hau, ikusita gainera gazteek zenbat baloratzen duten giro egokia enpresan. Enpresak beraiekiko duen tratua hasieratik ona izateak lan munduratzera ongi hastea bermatuko die. Erakundearekiko pertenezia sentimendua sortzea dakar honek, bai eta enpresak berak ere kontuan dituela sentitzea eta zerbait behar izatekotan entzunak izango direla ikustea.

Krisi egoeratan ere, besteekiko konpromezua adierazten dute gehientsuenek. Baina baldintzen artean gehien errepikatzen denetariko bat enpresan ordurarte jaso duten tratua da, hau da, ordura arte beraiek ere babesa jaso dutela sentitu duten ala ez, horren arabera jokatuko luketela esaten dute. Beraz, enpresak bere langileekin duen harremana ongi zaintzearen garrantzia garbi ikusten da puntu honetan, hauek erakundeko proiektuaren parte direla sentitzeak bai egoera txarretan baina baita onetan ere ezinbestekoa da gero beraien aldetik egoera zailetan konpromezua dagoela ikusteko.

1.elkarrizketatuaren kasuan, lan sozietate batean harremanak transbersalagoak direla dio, ez direla txuriak edo beltzak eta kapa gehiago dituztela. Lan sozietatea izan aurretik zeuden egoerarekin

alderatzen du, non gerentearekin edota beste langileren batekin harremanak zituzten baina ez ziren gai enpresaren egoera osotasun batean ikusteko. Transformazio honek, eta hemendik aurrera norbera enpresaren jabe izateak, harremanak bestelako bihurtzen ditu, sendotu egiten ditu eta ikuspegi hori zabaltzen dela dio.

2.elkarrizketatuaren kasuan ere ezinbesteko da harreman sare on bat izatea. 2 harreman maila aipatu zituen, bata beren kooperatiban bertan, eta bestea kooperatiba desberdinen artean, azken puntu honetan Olatukoop-en garrantzia azpimarratu nahirik. Kooperatibakoekin “harreman ekonomiko, afektibo eta sozialak” dituela esan zuen, gradu desberdinetan. Bestalde, desberdina dela dio harremanen elementu hau enpresaren tamainaren arabera ere, ez dela berdina Eroski bateko dimentsioetan jendeak izan ditzaketen harremanak edota Talaioen, 12 langilerekin, izan ditzaketanak.

e) Gaitasunen inguruko galderak

Gaitasunei dagokionez, informazio gutxien jaso den puntua litzateke. Marko teorikoan lanaren zentzuaren palanaka honekin honakoa adierazten genuen: *“Honekin langileek proposatutako emaitzak lortzen dituztela sentitzea lortu nahi da, eraginkorrak direla eta ekarpen bat egiten dutela sentitzea. Gai zarela sentitzeak, lana menderatzen duzula ikusteak lana pertsonalki garrantzitsu bihur dezake, zure ekarpenarekin inpaktua izan dezakezula ulertuz”*.

Atal honen inguruan informazioa eman diezaguen puntua lanaren elementu desberdinak baloratzean promozionatzeko aukera izatearena izan daiteke, hau da, enpresan postuz aldatzeko aukera behin ikusita langilea ongi moldatzen ari dela momentu horretako lanpostuan eta gai dela zailtasun gehiago edota erantzukizun gehiago suposatu lezakeen postu batetaz arduratzeko.

Norbera bere lanean gai ikustea garrantzitsua dela diote bi elkarrizketatuek. 1.-ren kasuan, gazteek duten birtude bat inozentzia dela dio, erronka bat jarri eta edozerri aurre egiteko indarrekin ikusten direla beti, edota berak behintzat hala bizi izan zuela. Denborarekin ordea, nahiz eta lanean gai zarela sentitze hori baloratzen duen, beste filosofia batekin hartzen duela dio, hanka sartzen eta sartuko duela jakinik, batzuetan gai izango dela eta beste batzuetan ez... Baina hori denbora eta esperientziarekin ikasten den zerbait dela esaten du.

2.-ren kasuan, gaitasunei garrantzia eman arren, nahiko eremu labainkorra dela dio, gaitasunak ez baitira definitzeko gauza errazak. Beraien kasuan gaitasun praktikoari ematen diete garrantzi handia, bai eta gaitasunak garatzeko gaitasunari ere. Eremu labainkorra dela esan du hainbat arazo izan dituztelako Talaios bertako langileekin, non besteekin alderatu diren eta maila desberdinean sentitu diren, hau da, ez diren gai ikusi, eta horrek blokeora ematen dituela dio. Puntu honetan ikusten da, beraz, jendeak garrantzia ematen diola gai sentitze horri, baina ez dela eremu erraza definitzeko.

f) Bazkide izatearen inguruko galderak

Dinamiketan nahiko garbi ikusi den ondorioetako bat gazteek bazkide izatearekin duten interes edota lotura txikia da, izan ere gutxi baloratzen den elementutzat hartzen dela dirudi. Aipagarria da parte-hartzeaz hitz egitean ez dutela inolako loturarik egiten bi kontzeptu hauen artean. Gainera, lanean erabakiak hartu ahal izateari eta lanpostuan autonomia izateari gehientsuenek garrantzia ematen diote, aldiz, bazkide izatea garrantzi gutxienetarikoa eman zaion elementua da. Oso garbi ikusten da hau, adibidez, erdi mailako graduakoekin egin zen dinamikan, non bazkide izatea eta enpresako irabaziak banatzea garrantzi gutxien izan zuten elementutzat jo baitziren hurrenez hurren, hauek lan-sozietateek dituzten aspektu bereizgarrietarikoak direlarik.

Ingenieritzako graduakoekin egin zen dinamiketan bazkide figuraren inguruko lanketa sakonagoa egin zen. Hauetan ere garrantzi gutxiengoa eman zitzaion elementutzat hartu zen aukera hau. Gazteek bazkide izatea erantzukizun gehiago izatearekin lotzen zuten, eta beraz, bizkar gainean pisu gehiagorekin ibiltzearekin. Lehen aipatu bezala, lasaitasuna asko baloratze duten elementua da, eta askok edota gehienek uste dute bazkide izatean kezka, ardurak eta konpromisoak enpresarekiko gehitu egingo zaizkiela. Inork ez du, adibidez, lan egonkor bat izatearekin lotzen aukera hau, ez eta autonomia edota enpresan erabakiak hartzeko aukerarekin ere.

Gainera, nahiz eta ez den zuzenki honekin lotu puntu hau, krisi egoeran nahiz eta baldintza batzuk medio, gehientsuenak prest daude soldata jaitsi edota postuz aldatzeko enpresaren ongizaterako. Elementu garrantzitsua da hau bazkide izateko, egoera zailtan konpromezua adieraztea ezinbestekoa delako, enpresaren ongizatearekin pentsatu, honen iraunkortasunean, eta ez soilik norberaren errentagarritasunean. Nolabaiteko izaera kolektiboa azpimarratu daiteke hemen. Laburbilduz, bazkide izatearen ezaugarri ugari baloratzen dituzte, baina bat bera ez dute figura horrekin lotzen, azken honi nolabaiteko “beldurra” izanez.

Egia da gainera dinamiketan parte-hartu duten gazteek adin baxua dutela, oso esperientzia gutxi edo batez eta orain ari direla nolabait lan merkatuan txertatzen. Beraz, horrek ere eragina du nire ustez beren burua epe luzera ikusterako orduan, orain momentuan epe motzera eragin gehien duten elementuez arduratuko baitira gehienak beren erantzunetan isladatuta ikusten den moduan: soldata egoki eta ordutegi eta giro on bat izatean.

Puntu honetan beraz, oso garrantzitsua dela uste dut hezkuntzan ESS-ko erankudeen lanketa handiagoa egitea, bai hauen ezaugarriak hobeto barneratu bai eta bazkidearen figurarekiko duten irudi hori errealitatera eramateko.

g) Ekintzailtza kolektiboaren inguruko galderak

Bigarren dinamikan ekintzailtza inguruan duten jakintzaz galdetzen zaienean erdi mailako graduako ikasleei, egia da ikasle hauen adina besteena baino zertxobait txikiagoa dela. Hala ere nahiko harrigarria egiten zait kontzeptu honen inguruan duten jakintza eza, asko izan baitira

ezagutzen ez dutela esan dutenak. Gainera, horietako batzuk aurrerago noizbait negozio bat irekitzea pentsatu dutela esan dute. Beraz, nahiko garbi ikusten da hemen ekintzailtza terminoaren inguruan bai hezkuntza mailan bai eta maila pertsonalean egin den lanketa ahula.

Bestalde, gai honen inguruan jakintza dutenek hitz egin dutenean, gehientsuenek ekintzailtza indibidual bat dutela ikusten da beren erantzunei erreparatuz: *“Pertsona batek bakarrik bere negozioa hasieratik hastea”* edota *“Enpresa/negozio/amets bat zerotik hastea bakoitzak dituen baliabideetatik, eta ondo edo gaizki joatea pertsonaren gain egongo da ia guztiz.”* Puntu honetan, berriro, gehiago sakondu daitekela deritzodan arren, eta konkretuki proiektu bat taldean edota bakarka ekiteko asmoa duten galdetzea faltako litzateken arren ondorio sakonagoak ateratzeko, baliteke ekintzailtza kolektibo kontzeptua ere oso landuta ez itea, negozioa irekitzea bakarkako ibilbide bezala ulertzea.

Ingenieritza graduko ikasleen kasuan, eta erdi mailako lanbide heziketakoan erantzunak ikusiz, ekintzailtza inguruko gaia gehiago sakondu zela ikus daiteke dinamiketan. Hemen ateratzen diren ondorio nagusienak, alde batetik, ekintzailtza inguruko jakintza ahula dagoela da. Gazteek proiektu bat aurrera ez eramateko arrazoitzat jakintzarik ez izatea, nondik eta nola hasi ez jakitea eta bidean zailtasun asko bilatzeko beldurra izan ziren. Bestalde, berriro lan seguru eta egonkorra edukitzeko nahi horrekin, eta erantzukizun handirik ez hartzeko nahiarekin ere, askok karga handiegia duen prozesutzat hartzen dute, *“etxera joan eta ez duzu deskonektatzen”* bezalako esaldiak entzun zirelarik.

Bestetik, ekintzailtza kolektiboan sakontzeko asmotan, proiektu edota negozio bat taldean eta bazkide izaten aurrera eramango luketen galdetzean nahiko iritzi desberdinak egon dira. Orokorrean, ondo pentsatuta egiteko ideiatzat hartzen da, ez dute edonor bazkide egin nahi eta konfiantza ematen dien jendearekin soilik egingo lukete hori, egitekotan. Hemen ondoriozta daitekeena, beraz, sortzera doan enpresa baten forma juridikoa hautatzean, kooperatiba edota lan-sozietate ereduak eskatzen duen bazkide ezaugarriak gazteek aukera hauek hasiera batean ez hautatzea ekar litekela. Ikusiz gero enpresa ongi doala eta bertako langileekin epe luzera ibilbidea ikusten dutela, orduan emango liokete gehienek aukera eredu hauei.

Erabakiak taldean hartu edo ez erantzutean ere nahiko iritzi banatuak egon dira. Batzuk bakarrik hartzea hobe dela esan dutelarik, azkarragoa delako, inoren kontarko argumenturik gabe eta beste batzuk berriz, taldean errazagoa dela deritzotelarik. Puntu honetan ordea taldean erantzuten duten horien iritzia gehiago sakondu beharko litzateke. Taldean erabakiak hartzea nahiago dute erantzukizunak banatzeko, edota benetan taldean erabaki hobe hartu daitekela uste dutelako? Erantzunei erreparatuta badirudi askoren esanetan taldeko izaera hori beraiengan erantzukizun handia erori ez dadin hautatuko luketela, ez benetan taldean proiektu bat aurrera eramateak balioa gehitzen diola uste dutelako edota taldean lan egiteko sen hori dutelako.

9. Ondorio nagusiak

Atal enpirikoan egin den datuen analisiaren ostean, esan daiteke oro har ESS-ko erakundeek eta kasu honetan, lan-sozietateek lanaren zentzuaren definizioan aipatzen ziren 5 elementuei (oinarrizko baldintzak, autonomia, propositoa, gaitasunak eta harremanak) erantzuten dietela edota erantzun diezaieketela. Alde batetik, lan egonkor eta segurua bermatzea lehenesten duten erakundeak dira, pertsonak jartzen baituzte zentroan eta hauen lan eta ongizatea baita lehentasuna. Gainera erabakiak hartu ahal izateak baldintza hauekiko beren iritzia kolektiboan emateko aukera bermatzen du, ESS-ko erakundetatik kanpo egin ahal izango ez luketelarik.

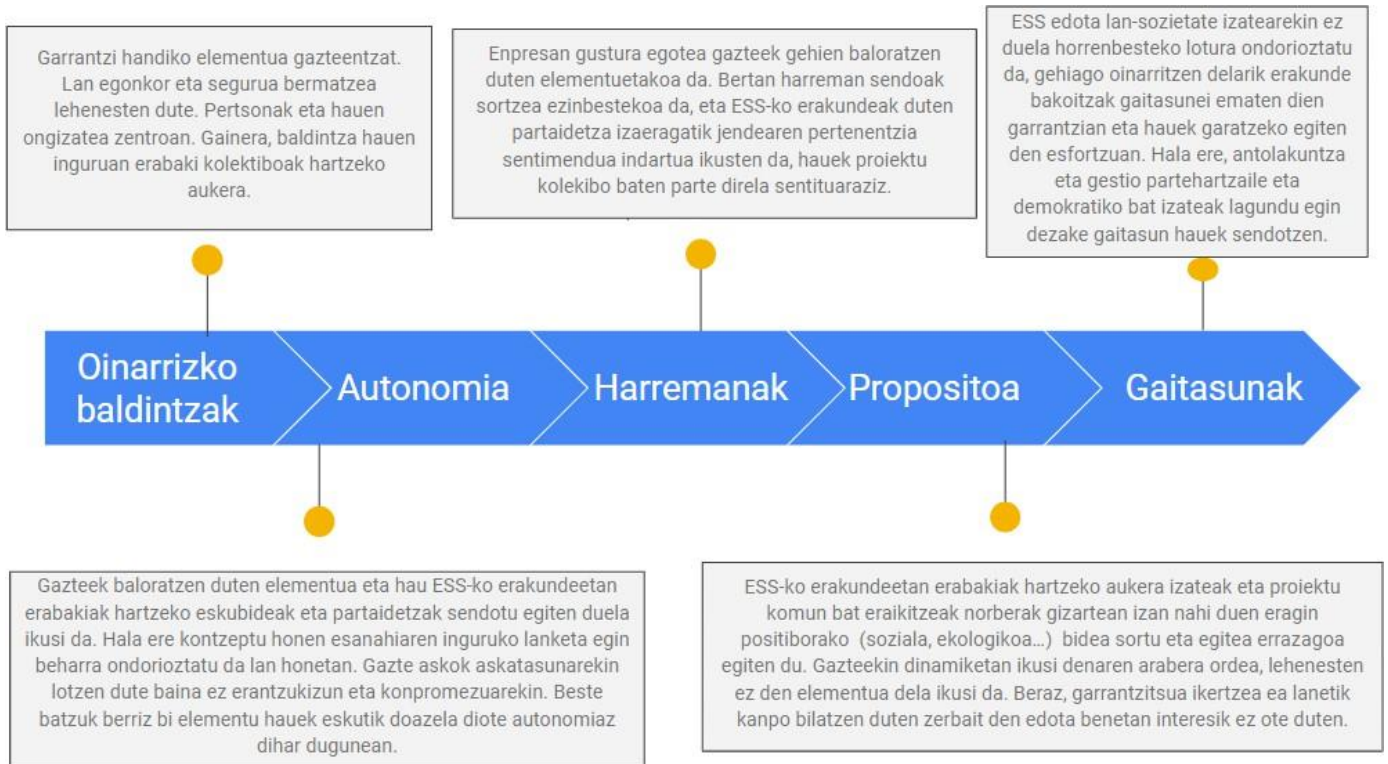
Autonomiari dagokionez ere, ESS-ko erakundeek erabakiak hartzeko ematen duen eskubide horrek ere sendotu egiten du elementu hau, eta gazteek baloratzen duten zerbait da. Hala ere, autonomia hau lan mota, enpresa eredu edota antolakuntza modu batetik bestera asko aldatzen den zerbait da. Puntu honetan ordea, ESS-ko langile direnen elkarrizketetan atera denaren harira, ez dakit benetan gazteek autonomia baloratzen dutela esatean ongi ulertzen duten ala ez puntu hau. Agian askatasunarekin lotzen dute eta gustuko dute hori, baina bestalde autonomia honek erantzukizun sendoago bat dakar eta honekin garbi ikusten da atzerakoiago direla. Baliteke hemen lan munduan ibilbide laburra edo batere ez izateak eragina izatea, eta oraindik autonomiaren alderdi batzuk soilik hartzea kontuan. Izan ere bai 1 eta bai 2.elkarrizketatuaren esanetan, bai eta neuk dinamiketan somatu dudanarekin, jendeak ez du konpromiso askorik nahi lanari dagokionez, eta nire ustez autonomia eta konpromisoa eskutik joan behar diren 2 elementu dira. Horregatik, autonomiaren gaian lanketa asko egiteko dagoela uste dut, ESS-ko erakundetaan gainera elementu klabea delarik.

Harremanen palankari dagokionez ere, lan sozietateek eta ESS-ko erakundeek oro har ongi erantzuten dute. Garbi ikusi da gazteek asko baloratzen duten elementua dela eta bazkide izaerak, enpresa eta proiektu baten parte sentitzeak eta enpresaren ikuspegi orokorrago bat izateak harremanak sendotzen dituela.

Bestalde, lanean helburu eta propositu bat izateari dagokionez, garbi dagoela uste dut lan sozietateak horretarako aukera ematen duten enpresak direla ekonomia sozialaren baitan. Erabakiak hartzeko aukera izateak eta langileen artean proiektu komun bai eraikitzeak norberak gizartean izan nahi duen eragin positibo (soziala, ekologikoa...) horretarako bidea sortu eta egitea errazagoa dela deritzot. Hala ere puntu hau gazteen behar eta nahien artean nahiko gutxi azaldu den zerbait da. Alde batetik, marko teorikoari begiratzen badiogu, gazteek arazo eta erronka sozialekiko kezka handia dutela agertzen da oro har, bai eta honen aurrean akzioa hartu nahi dutela. Beste aldetik ordea, dinamiketan oinarrituta, ez da lehenesten puntu hau ia inon. Honekin ez dut esan nahi dinamiketan parte hartu zuten gazteek ez dutela kezkarik gai hauekiko, ez eta ez dutenik ezer egiten erronka hauen aurrean. Baina baliteke hauek lanetik kanpo bilatzea propositu hori asetzeko beharra eta ez honen bitartez.

Lanaren zentzuan definitzen genuen azken elementua gaitasunarena zen. Honi dagokionez, alde batetik informazioa falta dela esan daiteke dinamiketarik jaso den datuetan, izan ere, ez da horren ondo zehazten ea zenbaterainoko garrantzia ematen dioten gazteek lanean gai izateko nahiari, zehazten genuen definizioaren arabera. Elkarrizketatuen kasuan, nahiz eta ondorio interesgarriak atera diren, elementu honek ESS edota lan-sozietate izatearekin horrenbesteko

lotura ez duela esan da. Beraz, esan daiteke palanka hau gehiago oinarritzen dela erakunde bakoitzak gaitasunei ematen dien garrantzian eta hauek garatzeko egiten den esfortzuan, eta horrenbeste erakundeak duen forma juridikoan. Hala ere, nire ustez, antolakuntza eta gestio partehartzaile eta demokratiko bat izatea lagundu egiten du elkarren arteko komunikazio eta harremanak sendotzen, eta hau guztiz lotuta dago gaitasunak garatzearekin.



Elaborazio propioa: lanari zentzua ematen dien 5 palanken inguruko ondorioak

Hau guztia esanda, motibazio indibidualen lehenestea ere azpimarratu nahiko nuke, izan ere garbi ikusi da gazteenek segurtasunari, lan giro egokia izateari eta soldatari garrantzia handia ematen dietela motibazio kolektiboen aurrean, nahiko atzerakoi agertzen baitira erantzukizuna eta konprimisoak hartzerako garaian, baieztapen hau gazteen erantzunetan bai eta ESS-ko erakundeetan lan egiten dutenen iritzietan oinarritzen delarik. Ez dakit hau adinagatik ote den ala ez, baina nire ustez ere gorantz doan tendentzi bat da gaur egungo gizartean bakoitzak lehenik bere buruari begiratzearena. Honekin ez dut esan nahi norberak bere burua alde batera utzi behar duenik, ezta gutxiagorik ere, eta gainera oso garrantzitsua iruditzen zait bakoitzaren ongizateari, denbora libreari, osasunari eta bestelako interesei bere denbora eskaintzea.

Horregatik ESS-ko erakundeak, kasu honetan lan sozietateak, klabeak direla uste dut formula honetan. Izan ere, nahiz eta asko bazkide izatearen edota ekintzaile izatearen beldur diren hasiera batean honek ekar dezakeen erantzukizun eta konprimisoagatik, motibazio indibidual nahiz kolektiboak asetzen dituen forma direla edota izan daitezkeela iruditzen zait, erabakiak hartzeko, harreman sendoak erakitzeak eta norbera pertsonalki eta profesionalki garatzeko,

aurretik ikusi diren 5 palankei erantzuna ematen dioten aldetik. Hala ere, lan asko dago egiteko oraindik ekonomia mota honetan ere. Alde batetik, merkatu kapitalistan lanean diharduten erakunde diren aldetik, isomorfismo instituzionalaren tendentzia ematen da erabat, non ESS-ko erakundeak betiko merkataritza enpresen geroz eta antz gehiago (antolakokuntzan, helburuetan, gestioan...) hartzen duten eta hauek duten esentzia eta printzipioak galtzen joaten diren. Azken finean hauek direlarik gazteen behar horiei balioa ematen dieten elementuak.

Beste aldetik berriz, nahiz eta oso ekimen interesgarri, polit eta garrantzitsuak aurrera ateratzen ari diren ESS-tik, gazteek bertan duten presentzia oso ahula da oraindik. Beraz, ezinbestekoa dela deritzot erakunde hauen agendan gazteen figura agertzea, hauek baitira bai gaur egungo bai etorkizuneko langileak, proiektuak aurrera aterako dituztenak eta gizarteak dituen eta izango dituen erronkei aurre egin beharko dietenak. Honen aurrean hauen beharrei eta ideiei behar duten garrantzia ematea ezinbestekoa da, gazteek dituzten eta ikerketa honetan atera diren kezketatik hasiz (bazkide izatearen inguruko beldurrak, ekintzaile izateko kezka eta ezjakintasuna...). Izan ere, lan hau egiten egon naizen bitartean bide honetan oraindik asko dagoela egiteko ondorioztatu dut, bai ikerketa aldetik bai eta akzio eta proiektu praktiko aldetik.

10. Implikazioak: eta orain zer?

Behin ondorio nagusiak aterata, hauen inguruan erreflexionatzea eta aipatzen joan garen agenteek honen aurrean zer nolako jarrerak hartu ditzaketen pentsatu eta proposatzea nahiko nuke, ikuspuntu pertsonal batetik. Azken finean, uste dut ikerketa lan baten benetako balioa analisi bat egin ondoren horren aurrean hartu daitezkeen akzioak zehaztea eta hurrengo pausuak zein izan daitezkeen zehaztea delako, egin den lana ez geratzeko soilik bere baitan. Horrela, hauek izan daitezke aurrerago martxan jarri daitezkeen ekintzak, bai enpresen alorrean bai eta gizarte/komunitate mailan:

- 1) Lanaren ondorio garrantzitsuenetariko bat autonomiaren inguruan sortu da. Ondorio nagusietan aipatzen den moduan, kontraesan bat ikusten da gazteek duten autonomia nahiaren eta ondoren bai teorian jaso denaren, bai eta ESS-ko enpresetan lan egiten dutenek beren esperientziatik kontatzen dutenaren artean, izan ere, hauek autonomia nolabaiteko askatasunarekin baina baita erantzukizunarekin lotzen dutelako, eta azken hau dinamiketan ondo ikusi den moduan, ez da gazteek baloratzen duten elementu bat. Beraz, zein da arazoa? Autonomiaren interpretazio desberdinak egon daitezke?

Puntu honetan, beraz, garrantzitsua da gazteek autonomiaren inguruan irakurketa propioa egitea. Izan ere, bai hezkuntza zentroetan, bai enpresetan, zerbait landu nahi denean iada eginik dagoen diskurtsoa luzatzen zaie gazteei: nola izan behar duten autonomo, zer eginkizunetan bai eta zeinetan ez, noiz bai eta noiz ez, zer den autonomo izatea, etab. Baina garrantzitsua da, hare gehiago autonomia hori landu nahi bada, diskurtso hori beraiek sortua izatea, beraien artean eginiko erreflexio bat eraikitzea, beraientzat autonomo izatea zer den landuz, eta beraiek gaitasun hau beren lanean nola txerta dezaketen pentsatuz. Izan ere, nahiz eta IMH-n egin diren dinamika oso aberasgarriak izan bai lanketa honetarako bai eta gazteen kezken inguruan ezagutza

gehiago izateko, jada geuk landu eta formulatutako galderak luzatu genizkien, eta hasieratik nahiz eta agian gu ez izan horren jakitun, solasaldia baldintzatzan ari ginen beraiei askatasun osoa ez luzatuz.

Hori horrela, benetan baldintzatu gabeko ondorioak eta eztabaidak atera ahal izateko adibide egoki bat izan daiteke Geruza proiektua. Bertan gai desberdinen inguruan hitz egiteko espazio bat sortu baita, non gazteak elkartzen dituen gogoeta eta analisi kritikoa bultzatzeko, beti ere bere errealitate, bizipen eta motibazioak abiapuntu izanda. Bertan gazteak dira beraien artean hitz egiten dutenak, eta nire ustez behintzat, autonomia landu nahi bada, ezinbesteko abiapuntua da horrelako proiektu bat eraikitzea.

- 2) Honi lotuta, eta ASLE-n lanean jardungo dudala kontuan izanik, jarraipena eman nahi zaio orain arte aurrera eramanean den proiektuari, non helburu nagusia gazteen beharrak, kezkek eta motibazioak zein diren aztertzea izan den eta hauek lan sozietateetara nola hurbildu daitezkeen pentsatu nahi den. Lanketa honen parte izan dira IMH-n egin diren dinamikak adibidez. Hori horrela, eta gaur arte ikerketa honekin atera diren ondorioei eutsiz, jarraipena emateko asmotan, ASLE bezala ere lehenengo puntu egin den gogoeta erreferentziatzen hartzea ezinbestekoa dela uste dut. Lan sozietateen erakunde moduan, normalena da gazteekin horrelako solasaldiak egiten direnean eztabaida gure “terrenora” eramanean nahi izatea, egiten diren galderak lan sozietateekin lotuz edota hauekin bat egiten duten baloreekin erlazionatuz. Eta hori eginez, lortu nahi dugun horretatik urrundu bestetik ez gara egingo, ez baititugu ondorio erreal batzuk lortuko.

Hori horrela, proiektuaren hurrengo pausuetan fokua Geruza proiektuak proposatzen dituen espazio moduko batzuetan gauzatzea, adibidez, askoz interesgarriagoa dela deritzot ASLE-rentzat ere, non gazteak beraiek izango diren solasaldia burutu eta beraien artean ondorioak aterako dituztenak, pentsamendu kritikoa landuz eta gogoeta bat eginez.

- 3) Lanean landu ez den eta garrantzitsua den puntuaren artean, eta beraz aurrerago lantzea interesgarri nahiz ezinbesteko izan daitekeela uste dut, gazteen ekintzailtza kolektiboa eta honek erreleboarekin duen lotura litzateke, bai eta honek Euskal Herrian izan dezakeen inpaktu ekonomikoa ere. Ekintzailtza kolektiboa gazteen lanaren zentzuaren elementu bat bezala ezarri dugu ikerketa honetan, eta garbi dago Euskal Herrian azken urteotan enpresen erreleboa arazo sendoa bihurtzen ari dela. Beraz, aztergai interesgarria dela uste dut gazteek errelebo honen aurrean duten edota izan dezaketen rola inguruko gogoeta bat egitea, bai eta hauek errelebo honekiko duten ikuspuntu eta iritzia lantzea ere.
- 4) Landu ez den beste puntu bat gazteek lanean helburu edo propositu bat bilatzearen ingurukoa izan da, hau da, lanaren bitartez gizartean eragin positibo (soziala, ekologikoa...) izateko nahia. Izan ere, marko teorikoan landu diren ikerketan arabera, gazteek arazo eta erronka sozialekiko kezka handia dutela agertzen da oro har, bai eta honen aurrean akzioa hartu nahi dutela. Baina bestalde, dinamiketan interes gutxi agertu dute puntu honekiko. Beraz, ikertu egin beharko litzatekela uste dut erantzun honen

atzean dagoena, hau da, ea benetan arrazoia helburu hauekiko interesik ez izatea den, edota proposito hau lanetik kanpo bilatzen ote duten (auzolana, Gobernu Kanpoko Erakunderen bat...).

- 5) Eta azken inplikazio/proposamen moduan, enpresetan harreman-sistema sendo bat jartzearen beharra nabarmenduko nuke, bai ESS-ko bai hemendik kanpoko beste edozein enpresetan, nahiz eta ESS-ko erakundeetan beren egitura demokratikoak harreman sendoagoak eraikitzea dakarrela ikusi den lan honetan. Izan ere, gazteen erantzunetan nabarmentzekoa da “enpresan gustura egotea”-ren nahi, dinamika guztietan aipatu den elementua delarik. Gustura egotearen kontzeptua oso subjektiboa izan daiteke, pertsonatik pertsonara aldatzen joaten den zerbait, izan ere, bakoitzak bere beharrak ditu. Baina ezbairik gabe beharrezkoa dela uste du erakundeek protokolo mota bat aktibatzea, enpresako kultura sendotzen duena, langile nahiz bazkideen arteko harremanak estutzen dituen. Enpresarenganako pertzenezia, enpresak kontuan hartzen dituela sentitzea, oso garrantzitsua dela ikusi da eta beraz, gazteak erakundeetan sartzen diren momentutik enpresak prozesu edo ibilbide moduko bat prestatuta izatea beraientzat ezinbestekoa da, hasieratik eroso eta gustura senti daitezten.

ESKERRAK EMATEKO

Lan hau amaitzeko, ezinbestekoa da niretzat ikerketa lan honetan lagundu didatenei eskerrak ematea. Alde batetik Mirene Begiristain-i, nire tutorea, ibilbide honetan bere denbora eskaini eta buruan nuen horretara iristeko primeran gidatu nauelako, uneoro nire ideaik partekatu eta lanean eransteko askatasuna emanez. Bestetik, GEZKI taldeko kideei, azken hilabete hauetan irakatsitako guztiagatik, masterrean zehar jaso ditudan kontzeptu asko eta asko isladatu baititut lanean. Ondoren, ASLE-ri, bai eta Gipuzkoako Foru Aldundiari eta IMH-ri ere eskerrak eman nahi nizkioke, gazteengana hurbiltzeko eskuartean duten proiektuaren parte egin nautelako eta ezinbestekoa izan delako hau nire analisisan. Baina batik bat Anabel Yoldi eta Vega León-i, nire ASLEko lankideak, haiekin ibili bainaiz elkarlanean eta proiektuan zehar atera diren eztabaida nahiz ondorioak ezinbestekoak izan baitira. Bestalde, eskerrak eman baita ere, Kimubati lan sozietateari eta Talaios kooperatibari, ESS-ko esperientzia errealean ezagutza jasotzea garrantzitsua izan baita. Eta azkenik, nire amari, ikertzailea bera, alboan izan dudalako ikerketa lan honen ibilbide osoan.

11. Bibliografía

Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500.–528.

Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2019). A Review of the Empirical Literature on Meaningful Work: Progress and Research Agenda. *Human Resource Development Review*, 18(1), 83.– 113.

Baumeister, R. F. (1991). *Meaning of life*. Guilford

Ben-Ner, A. On Stability of the Cooperative Type of Organization. *Journal of Cooperative Economics*, 1984, p. 8.

Bishop, M. and M. Green (2010), “The Capital Curve for a Better World”, *Innovations*, Vol. 5/1, pp. 25-33

Borzaga, C., Galera, G. (2014). *The potential of the social economy for local development in Africa: an exploratory report*. Luxembourg: Policy Department, Directorate General for External Policies, European Parliament

Borgaza C., Salvatori G., Bodini R. (2019) *Social and Solidarity Economy and the Future of Work*, *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies* (pp 2-17)

Bosma, N. et al. (2016), “Global Entrepreneurship Monitor 2015 to 2016: Special Topic Report on Social Entrepreneurship”, *SSRN Electronic Journal*

Bravo, C. (2016). Las escuelas de pensamiento del emprendimiento social: *Tec Empresarial* Nov, 2016 - Mar, 2017 Vol 10 Núm 3 / p. 19-28

British Council (2020), *Innovation and resilience: A global snapshot of social enterprise responses to Covid19*, British Council

Bugg-Levine, A., B. Kogut and N. Kulatilaka (2012), *A New Approach to Funding Social Enterprises*, *Harvard Business Review*

Carta de Principios de la Economía Social y Solidaria REAS

CEPES: datos estadísticos

Chaves, R. y Monzón, J. L. (2018). La economía social ante los paradigmas económicos emergentes: innovación social, economía colaborativa, economía circular, responsabilidad social empresarial,

economía del bien común, empresa social y economía solidaria. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, (93) 5-50.

Coraggio J.L. (2009), *Los caminos de la economía social y solidaria* Revista de Ciencias Sociales, núm. 33, enero, 2009, pp. 29-38 Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Quito, Ecuador

Coraggio J.L. (2016) *Economía social y solidaria en movimiento* Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento (pp. 15)

Coque, J. y Bretones, F. D. (2013). El emprendimiento colectivo. En G. Lejarriaga, S. Martín y A. Muñoz (dir.) 40 años de historia de las Empresas de Participación. Madrid: Verbum

Defourny, J., Estrin, S., & Jones, D. C. (1985). The effects of workers participation on enterprise performance: Empirical evidence from French cooperatives. *International Journal of Industrial Organization*, 3(2), 197–212

Defourny, J. (1992). Orígenes, contextos y funciones de un tercer gran sector. En Monzón, J. L. & Defourny, J. *Economía social. Entre economía capitalista y economía pública*. Valencia: CIRIEC – España.

Deloitte (2021), *A call for accountability and action: The Deloitte global 2021 Millennial and Gen Z survey*, Deloitte

Depedri, S., E. Tortia and M. Carpita (2010), *Incentives, Job Satisfaction and Performance: Empirical Evidence in Italian Social Enterprises*, EURICSE

Depedri, S., Tortia, E. C., & Carpita, M. (2012). Feeling satisfied by feeling motivated at work: Empirical evidence in the Italian social services sector. In J. Heiskanen, H. Henry, P. Hytinkoski, & T. Köppä (Eds.), *New opportunities for co-operatives: New opportunities for people* (pp. 136–153).

Donegani, C., S. McKay and D. Moro (2012), *A dimming of the ‘warm glow’? Are non-profit workers in the UK still more satisfied with their jobs than other workers?*, Third Sector Research Centre

Dupré, J., & Gagnier, R. (1996). A Brief History of Work. *Journal of Economic Issues*, 30(2), 553.–559

Esim, S., y Katajamaki, W. (2016). *Social innovation and the social and solidarity economy*

Etxezarreata, E.; Pérez de Mendiguren J.C (2018): «Ekonomia soziala: Ikerketa-objektua eta analisirako lanabesak», Hegoak zabalduz, 7: 1-26.

Fajardo, G. (2018). La sociedad laboral. Concepto, calificación y principales características. En G. FAJARDO (Ed.), Participación de los trabajadores y sociedades laborales (pp.589-630). Valencia: Tirant lo Blanch.

Fernandez, E. (2019): El comunitarismo y el cooperativismo. La intercooperación como herramienta concetora hacia una Bizitza Bizigarria, Master Amaierako Lana, Euskal Herriko Unibertsitatea.

Fourcade, M. (2006). The construction of a global profesión: the transnationalization of economics. American Journal of Sociology, 1 (112), pp. 145-194.

García Riazuelo A. (2020) *Determinantes del emprendimiento en el País Vasco* Universidad de Zaragoza

García J., Via J., Xirinacs L.M. (2006) *La dimensión cooperativa economía solidaria y transformación social* Icaria Editorial

García, B. (2004). La economía solidaria y su inclusión en la formación universitaria. Bilbao: Publicaciones de la Universidad de Deusto

Gardiner, D. and M. Goedhuys (2020), Youth Aspirations and the Future of Work A Review of the Literature and Evidence

Gasch A., Martin. E. (2022): *¿Qué presencia tiene la Economía Solidaria en la juventud y viceversa? Reflexionamos sobre esta relación y las formas de impulsar mayores sinergias entre ambos ámbito* Elsaltodiario.com

Grávalos, M.A.; Pomares, I (2001): “La adaptación de las Sociedades Laborales a la evolución del ciclo económico. Un estudio empírico para las diferentes comunidades autónomas”. CIRIEC-España, Revista Pública, Social y Cooperativa, , nº 38, pp. 33-55.

Grayson, D., M. McLaren and H. Spitzbeck (2011), Social Intrapreneurs - An Extra Force for Sustainability, Doughty Centre for Corporate Responsibility.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: A test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance, 16, 250.–279.

Hu, J., & Hirsh, J. B. (2017). Accepting lower salaries for meaningful work. Frontiers in Psychology, 8(SEP), 1.–10.

Ioan, A. (2021), *The Possibilists: An in-depth study of the lives and work of young changemakers*, ChangemakerXchange

ISTAT (2017), *Censimento permanente delle Istituzioni non profit: Primi risultati.*, ISTAT

Kahn, W. A. (2007). *Meaningful connections: Positive relationships and attachments at work*. In J.E. Dutton & R. Ragins (arg.), *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation* (189.–206. or.). Lawrence.

Kornhauser, A. (1965). *Mental Health of the Industrial Worker: A Detroit Study*. John Wiley.

Lejarriaga Pérez de las Vacas, Gustavo y Bel Durán, Paloma y Martín López, Sonia (2013) *El emprendimiento colectivo como salida laboral de los jóvenes: análisis del caso de las empresas de trabajo asociado*. REVESCO. *Revista de Estudios Cooperativos*

Lleo, A., Bastons, M., Rey, C., & Ruiz-Perez, F. (2021). Purpose implementation: Conceptualization and measurement. *Sustainability (Switzerland)*, 13(4), 1.–19

Martin, R., Osberg, S. (2007). *Social Entrepreneurship: The case for definition*. *Stanford Social Innovation Review*. 5(2), 28-39

Martin, M. (2015), “Building Impact Businesses through Hybrid Financing”, *Entrepreneurship Research Journal*, Vol. 5/2, pp. 109-126

Mirvis, P. H. (1992). The quality of employment in the non-profit sector: An update on employee attitudes in nonprofit versus business and government. *Non-profit Management & Leadership*, 3(1), 23–41.

Monzón, J.L. (2006). *Economía Social y conceptos afines: fronteras borrosas y ambigüedades conceptuales del Tercer Sector*. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 56, pp. 9-24.

Monzón J.L., Torres-Ortega J.A. (2021) *Emprendimiento social en la formación profesional: el caso del País Vasco* *Revista de Estudios Cooperativos*

Mugarra Elorriaga, A. (Ed.) (2019). *Relato sobre la Economía Social en el País Vasco*, *Universidad del País Vasco, Universidad de Deusto y Universidad de Mondragón* (pp. 25-34 y 53-65)

OECD/European Commission (2016), *Policy Brief on Scaling the Impact of Social Enterprises: Policies for social entrepreneurship*

OECD/European Commission (2021), *The Missing Entrepreneurs 2021: Policies for Inclusive Entrepreneurship and Self-Employment*, OECD

OECD (2022) *Unlocking the potential of youth-led social enterprises* OECD Global Action Promoting Social & Solidarity Economy Ecosystems

Organización Internacional del Trabajo (2011) , *La economía social y solidaria*

Peredo, A., McLean, M. (2006). Social entrepreneurship: A critical review of the concept. *Journal of World Business*, 41(1), 56-65

Perez, C; Padilla, J.L; Gonzalez, A.; Rojas, A.J. El uso de las técnicas de escalamiento para la definición y medida del continuo psicosocial individualismo colectivismo. *Boletín de Psicología*, 52, 1996, p. 7-23.

Pérez de Mendiguren, J.C.; Etxezarreta, E. & Guridi, L. (2009). *Economía Social, Empresa Social y Economía Solidaria: diferentes conceptos para un mismo debate*. Papeles de Economía Solidaria, 1. Bilbao: REAS Euskadi.

Prado, O. (2023) *Lanaren zentzua birdefinitzeko garaia* Noticias de Gipuzkoa

PRESENTACIÓN ASLE (2022) en el Máster de Economía social y solidaria

Prieto, C. (2007). Del estudio del empleo como norma social al de la sociedad como orden social. *Papeles del CEIC*, vol. 2007/1.

Puđak, J. and D. Šimleša (2020), “Is Social Entrepreneurship Better for Workers? The Influence of Work Experience in Coratian Social Cooperatives on Perceived Well-Being”, *Croatian Sociological Review*, Vol. 50/1, pp. 7-30

Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91.–127.

Salsón S. (2014) *Significados del trabajo en la Economía Social y Solidaria. Aportaciones al cambio social* Universidad Complutense de Madrid pp. 15-25

Sanchis, J.R. (2010), *Emprendimiento, Economía Social y Empleo*, Instituto Universitario de Economía Social y Cooperativa IUDESCOOP de la Universidad de Valencia

Serrano, A., Moreno, F. & Crespo, E. (2001). La experiencia subjetiva del trabajo en una sociedad en transformación. En Agulló, E. & Ovejero, A. (coords). *Trabajo, individuo y sociedad: perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo* (pp. 49-63). Madrid: Pirámide.

Sieger, P. et al. (2021), *Global Student Entrepreneurship 2021: Insights From 58 Countries*, 2021 GUESSS Global Report

Soler-i-Marti, Roger, Andreu Camprubí Trepas, Ester Oliveras and Mireia Sierra Andrés. 2021. "The Social and Solidarity Economy: An Opportunity for Young Women's Work Transitions". *Young* 29 (5): 529-548.

THINK TANK (2022)

United Nations. 2016. "World Youth Report. Youth civic engagement". New York: United Nations.

United Nations. 2020. "World Youth Report. Youth Social Entrepreneurship and the 2030 Agenda." New York: United Nations.

Utting P., (2015) *Social and Solidarity Economy beyond the fringe* United Nations Research Institute for Social Development. Introducción pp 2-8

Veltman, A. (2015). Is meaningful work available to all people? *Philosophy and Social Criticism*, 41(7), 725.- 747

Vidović D. (2022), *Youth and the Social and Solidarity Economy* University of Zagreb

Wanderley, F. (ed). (2016): *La economía solidaria en la economía plural: Discursos, prácticas y resultados en Bolivia*, Hegoa, Bilbao

World Economic Forum (2017), *Global Shapers Survey 2017*, World Economic Forum

World Bank (2020), *Unlocking Finance for Youth Entrepreneurs: Evidence from a Global Stocktaking*

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21.-33

Yeoman, R. (2014). *Meaningful Work and Workplace Democracy: A Philosophy of Work and a Politics of Meaningfulness*. *Meaningful Work and Workplace Democracy: A Philosophy of Work and a Politics of Meaningfulness*, 1.-260. or.,

