

Ekonomia Sozial eta Solidarioa lanaren zentzu iturri gisa: gazteen ikuspegia lan sozietateen kasuan

*The Social and Solidarity Economy as a source of meaning of work:
the youth perspective in the case of labor societies.*

Libe BASTIDA LARREA*

ASLE Asociación Empresarial

Laburpena: Artikulu honetan gazteek enplegu bat hautatzerako orduan lanaren zentzuarekiko duten pertzepzio eta balioen inguruan azterketa bat egin da, bertan eragiten duten elementu nagusiak identifikatzeko helburuarekin. Zehazki, Ekonomia Sozial eta Solidarioak eta lan-sozietateek lanari zentzia emateko iturri gisa balio duten ulertu nahi izan da. Horretarako, batetik, zenbait kontzeptu teoriko eta begirada errebisatu dira: Ekonomia Sozial eta Solidarioa (ESS), Lan Sozietateak, Gazteak eta hauek ESS-rekiko duten lotura, Lana eta Lanaren zentzia. Bestetik, landa lana garatu da ASLE-ren (Euskadiko Lan Sozietateen Elkarte) eta ESS-ko adituen eskutik IMH-ko (Instituto de Máquina Herramienta) gradu desberdinetako ikasleek lan sozietatekiko dituzten balioen inguruan zer nolako behar eta pertzepzioak dituzten aztertuz. Zentzu honetan, garrantzitsua da esatea landa lana IMH-ko ikasle batzuekin egin den arren, marko teorikoan aztertuko den gazteriarren espazioa Espainia mailakoa dela, ikuspegi orokor bat emateko asmoz. Azterketa honen bitartez, ikusi da ESS, eta konkretuki lan-sozietateen testuinguruan, erantzuna eta bulkada eman diezaiokeela gaur egun gazteek bilatzen duten lan zentzuari, lanaren zentzia osatzen duten palankak identifikatuz eta horien jorrraketan elkarlana eginez.

Hitz-gakoak: Ekonomia Sozial eta Solidarioa, Lan Sozietateak, Gazteak eta Lanaren Zentzia.

Abstract: In this article, a study was conducted on the perception and values that young people have of the meaning of work when choosing a job, in order to identify the main elements that influence it. Specifically, it has been sought to understand whether the Social and Solidarity Economy and Labor Societies are identified as a source to give meaning to the work. To do this, on the one hand, the theoretical concepts worked in the research have been developed: Social and Solidarity Economy, Labor Societies, Youth and their relationship with the SSE, Work and the Sense of Work. On the other hand, a fieldwork with ASLE (Association of Labour Societies of the Basque Country) and SSE experts has been developed, analyzing the needs and perceptions of students of different degrees of IMH (Machine Tools' Institute) in relation to the values of Labour Societies. In this sense, it is important to note that although the field work has been carried out with some students of the IMH, the youth space that will be studied in the theoretical framework is that of Spain, with the objective of giving a global vision. This study has shown that the SSE, and specifically in the context of labor companies, can provide a response and a boost to the sense of work sought by young people today, identifying the levers that shape the sense of work and collaborating in their treatment.

Keywords: Social and solidarity Economy, Labor Societies, Youth and Sense of Work.

Deskribatzaile alfanumerikoak Econlit: A13, B55, J54, J62

* **Correspondencia a/Corresponding author:** Libe Bastida Larrea – lbastidalarrea@gmail.com – <https://orcid.org/0009-0000-7616-6531>

Cómo citar/How to cite: Bastida Larrea, Libe (2024). «Ekonomia Sozial eta Solidarioa lanaren zentzu iturri gisa: gazteen ikuspegia lan sozietateen kasuan», *GIZAOKA - Revista Vasca de Economía Social*, 20, 149-181. (<https://doi.org/10.1387/gizaekoa.26326>).

Recibido: 15/5/2024; aceptado: 20/5/2024.

ISSN 1698-7446 - eISSN 2444-3107 / © UPV/EHU Press



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional

1. Sarrera

Ekonomia globalari aldaketa ekonomiko, teknologiko eta demografiko garrantzitsuek eragiten diote. Aldaketa horiek mehatxu egiten dute enplegu-eskaria hazten ari den unean lan-aukera duinak murriztuz; izan ere, desberdintasun ekonomikoak inoiz baino handiagoak dira. Teknologia berriak eta automatizazioa gero eta gehiago ari dira giza langileak ordeztzen, Espainian enpleguen %7a ordezkatzera iritsiz (World Bank, 2017). Alemanian Deutsche Post enpresako presidente den Frank Appel-en hitzetan 5 enplegutatik 1 ordezkatuta geldituko da herrialdean datozen 15 urteetan automatizazioagatik (Europa Press, 2019)

Gainera, fenomeno horiek gertatzeko joera handiago dute jadanik prekarizatuak diren sektoretan eta etorkizun hurbilean hazteko aukera gehiago duten enplegu informal edo ez-konbentzionaletan (adibidez, zerbitzu pertsonalak). 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 (izaera demokratikoa, pertsonak erdigunean jartzea, enpresa-dimentsioa edota komunitatearekiko konpromisoa), eta ezaugarri horiek idealak bihurtzen dituzte lanaren etorkizunarekin lotutako funtsezko gai batzuei ekiteko.

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 da onartzen dena, eta lan bakarra diru ordainsari baten truke egiten dena da. Izan ere, soldatapeko lanaren etorrera historikoak aro fordista deiturikoaren zutabe nagusienetakoa izan zen, zenbait ondorio sortuz kapitala eta lanaren arteko harremanetan. Ondoren, 70. hamarkadako egitura produktiboaren eraldaketak, garai postfordistako lanaren kontzeptu berritua dakar, eta lana hainbat elementuz osatzen da, besteak beste: ezagutzaren gizartea, munduan egoteko modu kultural berriak, ekonomia digitalaren zabaltzea (Bergara, 2024). Gainera, gaurko lan-merkatuaren baitan konfiguratzeko diren subjektibotasunaren inguruko analisiak hainbat ezaugarri azpimarratzen dituzte: lan jardueraren autonomia, lan gaitasuna eta pasioa, lan-ibilbidearekiko arrakasta eta prekarizazioa edota sormena eta berritasunaren goreslea (Bergara, 2024). Halaber, lana balioaren sinonimotzat ere hartu da (Salsón, 2014). Lanaren bidez, gizartearentzat onurak sortzen dituzten giza jarduerak aitortu eta legitimatzen dira.

Dena den, lanaren soziologiatik edota ekonomia feministatik esplizitu azaldu dute esanahi horrek dakarren gatazka, eta agerian utzi dute lan-eremuko ezaugarritze horiek, balio sorkuntza eta subjektibotasun jakinen produkzioa dutela erdigunean. Horren adibidea da emakumeek eta naturarak sistema ekonomikoa eusteko egiten duten ekarpena (zaintza eta etxeko lanak, komunitatearen parte-hartzea, ekosistemen lana, fotosintesia, uraren zikloa, etab), eta aintzat hartzen ez dena (Carrasco, 2013); edota eremu erreproduktiboaren kolonizazioa (Perez Orozco, 2014) eta langile identitatearen lurruntzea (Bergara, 2024). Beraz, lanari esanahi bat edo bestea ematera bultzatzen gaituen egoera aztergai bihurtzen ari da, bai eta honek gure bizitzetan eta gizartean oro har duen eragina ere (Etorkizuna Eraikiz Think Tank, 2022).

Hau guztia aipaturik, garrantzitsua da azpimarratzea artikulua honetan zehar aztergai izango den kontzeptua lanarena izango dela, hau zentroan jarri nahi izan delarik enpleguak onartzen duen horretatik haratago joateko asmoarekin.

Gaur egungo lan merkatuaren egoera, lanaren zentzua eta ESS-k horretan duen eragina abiapuntu hartuta, 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. 2022an, Europan, gazteen %30 gizartetik baztertzeko arriskuan zegoen. Arazo honen iturrian, besteak beste, enpleguaren behin-behinekotasun tasa handia edo alokairuen prezio altua daude (Gasch eta Martín, 2022). Horrek eta bizi den denboraldi inflazionistak asko zailtzen dute gaztea izan eta epe ertain/luzerako bizitza-proiektu bat antolatzea.

Estatistikako Institutu Nazionalak (EIN) egiten duen Biztanleria Aktiboari buruzko inkestatik ateratako datuen arabera, gazteen langabezia-tasa 2022an %31ra igo zen, 71.400 gazte gehiago langabezian egon ondoren. Espainian, 2022an, bost langabetutik batek 25 urte baino gutxiago ditu (Redacción Capital, 2023). Zentzu horretan, egungo sistema ekonomikoak ez du egoera horretan laguntzen, lan-merkatu aldakorragoari 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, 2022). Gizarteko beste edozein segmentuk baino gehiago, gazteek, aldaketa jomugan, 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 teknologiararen erabilerako ekonomia ereduera bideratzen lagun dezakete (Vidović, 2022).

Hori dela eta, Ekonomia Sozial eta Solidarioak erantzuna eta bulkada eman nahi die gaur egungo gazteei, aukera bat eman eta beraiekin lan egin, hauen beharrak identifikatuz eta hauekin elkarlana eginez (Gasch eta Martín, 2022). Testuinguru horretan, ESS-ko erakundeen erronka da eredu hori sozializatzea eta pertsona ekintzaileek beren ekimenetarako ESS-ko ikuspegia baliozko aukeratzat hartzea. Dena den, azpimarratu behar da hutsunea topatu dugula ESS eta gazteen ekintzaileak lotzen dituzten azteketetan, zehazki ezagutu ahal izateko ESS-ak nola eragiten duen gazteek bere enplegua arlo sozial eta solidarioa bideratu dezaten.

Prozesu hauek EAE-n nola ematen ari diren ulertzeko, azterketa honen helburu nagusia gazteek lanpostu bat hautatzerako orduan lanaren zentzuarekiko duten pertzepzio eta balioen inguruan azterketa bat egitea izan da. Eta behin hoiiek ulertuta, Ekonomia Sozial eta Solidarioak eta konkretuki lan-sozietateek identifikatzen diren behar horiei erantzuteko aukera gisa balio duten ala ez ikusi nahi izan da. Aurrerago definituko den moduan, hainbat dira ESS-ren baitan aurki ditzakegun erakunde motak, bakoitzak bere ezaugarri partikularrak izanik. Ikerketa hau, informazioaren eskuragarritasuna medio, lan-sozietateetan oinarritu da. Beraz, ikerketaren emaitzak bereziki erabilgarriak izan daitezke lan-sozietate eta haiekin lan egiten duten erakundeentzako.

Analisiaren helburu nagusia lortzeko, aurrekarietan hainbat kontzeptuen errebisioa egin da, eta azterketaren ardatzean jarri den kontzeptua lanaren zentzua izan da. Martelaren arabera (2021), lanaren zentzua 4 palanken inguruan egituratzen da: autonomia, gaitasunak, harremanak eta xedea. 4 palanka hauen aurrean Elorzak (2022) aipatzen du kudeatzaileen eta ekintza politikoaren zeregina dela beharrezkoak diren oinarrizko baldintzak bermatzea. Lan honetan oinarrizko baldintza hauek bostgarren palanka moduan aurkeztu dira, nahiz eta gainontzeko palankeko ezaugarri berezi bat eduki: oinarrizko baldintzak bermatzen ez badira, gainontzekoen eraginkortasuna mugatuta gelditzen da.

Horrez gain, analisia osatu da Gipuzkoan lan munduratzear eta ikasketa prozesuan edota ikasketa dual prozesuan dauden 25 urtetik beherako gazteen balio, sinesmen eta pertzepzio nagusiak aztertuz. Aztertutako balio eta sinesmen horietan eta lanaren zentzuan ESS-ko erakundeen ezaugarri bereizgarriek zer nolako eragina izan duten begiratu da. Analisi hau egiteko burutu diren talde eztabaidak ASLE-ren eskutik egin dira. ASLE Euskadiko lan-sozietate eta partehartutako enpresen ordezkartza elkarte da. ASLEk «Acercamiento de la empresa participada a la juventud» proiektua abian jarri zuen gazteek lanarekiko dituzten ideia, behar eta ikuspuntu desberdinak ezagutzeko asmoarekin. Hori horrela, ikerketan lan-sozietateen eremua hartzen da erreferentzizat, eta ESSak lan-sozietateetan gartzeko duen ibilbideari heltzen zaio.

Emaitzak mahaiganeratzuz, eztabaida gakoetan sakonduz eta atera diren ondorioekin osatzen dugu lan hau.

2. Aurrekariak

2.1. *Ekonomia sozial eta solidarioa: ekonomia soziala eta ekonomia solidarioaren ekarpenak josten.*

Ekonomia Sozial eta Solidarioaren (ESS) definizio eta ikuspuntu ugariak zabaltasuna eman diote kontzeptuari. Horrela, ESS-ri buruz mintzatzean, 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 lehenetsia ematen dieten eta kolektiboki eta solidarioki jarduten duten ekoizleak, langileak, kontsumitzaileak eta herritarrak inplikatzeko dituzten jardura ekonomikoari erreferentzia egiteko (Utting, 2015).

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 negatiboei aurre egitea da, horretarako sistema ekonomiko alternatibo baten ikuspegia eraikiz.

Eremu honetan, garrantzitsua da hirugarren sektorea eta irabazi asmorik gabeko erakundeak zer diren azaltzea ere, eta ESS-arekin zertan beizten diren azpimarratzea konfusioa sor dezaketelako. Horrela, irabazi asmorik gabeko erakundeei dagokienez, nahiz eta hainbat lege-forma hartzen dituzten, batez ere elkarrekin eta fundazioak dira talde honetan nabarmentzekoak. Hauen helburu nagusia proiektuak kontrolatzen edota finantzatzen dituzten pertsonen edo enpresei zerbitzuak ematea da eta jardura filantropikoak garatzeaz arduratzen dira gehientsuenak, bai eta osasun, hezkuntza, edota aisialdi zerbitzuak eskaintzeaz (Monzón, 2006).

Erakunde horien bereizgarrietako bat irabazi asmorik gabeko irizpidea da, hau da, ez dira posibleak banatzen kontrolatzen dituzten artean (Salsón, 2014). Beraz, kanpoan gelditzen dira ekonomia sozialeko hainbat erakunde, hala nola kooperatibak edota lan sozietateak (Salsón, 2014), aurrerago aipatuko direnak.

Hirugarren sektoreari dagokionez, García-ren arabera (2004), Europako tradizioak, Kanadara eta Latinoamerikara zabalduta, berdindu egiten du hirugarren sektorearen izena ekonomia sozialarekin. Tradizio anglosaxoiak, berriz, hirugarren sektoreko eta irabazi asmorik gabeko erakun-

deak sinonimotzat hartzen ditu. Bi ikuspegi hauen aspektu desberdinak kontuan hartuko bagenu, hirugarren sektorearen definizio zabalago bat lortuko genuke, non 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).

ESSri buruz hitz egitean, garrantzitsua da banan banan ekonomia sozial nahiz ekonomia solidarioari aipamen espezifiko bat egitea, bakoitzak dituen ezaugarriak azalduz eta izan duten bilakera eta berauen artean duten lotura nabarmenduz. Ekonomia sozialaz ari garenean, helburu sozialak lehenesten dituzten enpresetz ari gara, parte den komunitatea giza balioetan biltzen duen gizarte-ekonomiako erreferentzia batetaz, pertsonen duintasunarekin, elkartasunarekin, lankidetzarekin, gizarte-justiziarekin, ekitatearekin, kontzientzia ekologikoarekin eta abarrekin lotutako balioak indartuz eta erdigunean jarriz. Praktika mikroekonomiko zehatzekin gizarte-harreman bidezkoagoak, gizatiarragoak eta berdintasunekoagoak erakusten dituzte entitate hauek, eta, beraz, gizarte-muskulu gehiago erakartzen dute balio hauek aldarrikatuz (Mugarra, 2019).

Ekonomia solidarioak, berriz, elementu berri batzuk gehitzen dizkio ekonomia sozialari. 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 sozioekonomiakoak eta instituzionalak eta baita enpresa- eta elkartze-praktiken multzo heterogeneoari eman nahi zaio erantzuna.

Ekonomia solidarioak egiten duen berrikusketan, ekonomia sozialeko agenteei borondate, estrategia eta tresna gabezia somatzen zaie berezkoak dituzten printzipioak operatibizatzeke garaian (Begiristain eta besteak, 2021). Horrez gain, gizarte eraldaketa gerta dadin, eredu argi baten gabezia dago. Horren aurrean ekonomia solidarioak ekonomia sozialari egiten dizkion ekarpenen artean daude: alde batetik, antolakuntza-ereduaren izaera hibridoaz azpimarratuko da, irizpide juridiko soila gaingiduz; 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).

ESS eta ekonomia soziala eta ekonomia solidarioaren ezaugarri horien kokapenez gain, garrantzitsua da arlo honetan lan egiten duten agente desberdinak ezagutzeta, bai ESS-k gaur egun duen indarra ezagutzeko eta baita urte hauetan izan duen bilakera ere argitzeko.

2.1.1. ESS ekosistema eta bilakaera

Agente desberdinek osatzen duten sektorea da ESS-arena. Horien artean kooperatibak, lan-sozietateak, gizarteratze enpresak, fundazioak, mutualitateak, arrantzaleen kofradiak, enplegu zentro bereziak eta elkar-teak 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 erabakitzeko ahalmena, etab. (García, Vía eta Xinacs, 2006). CEPES-eko web orrialdeko datu estatistikoen arabera (2024), Espainian gaur egun, 43.233 erakunde daude sektore honen baitan, 2.184.234 pertsonari lana ematen diolarik.

2018ko datuek agerian uzten dute EAEko ekonomia sozialak 20.641 pertsona mobilizatzen dituela: %70 bazkideak dira, %15 boluntarioak eta gainerako %15 sektoreko langileak (Arcos, 2020).

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

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 eta Bodini, 2019).

ESSko erakundeek ere lana antolatzeko modu berriak garatzen dituzte, eta langileek erabakiak hartzeko prozesuetan duten parte-hartzea hobetu dezakete. ESS-ko enpresa gehienek partaidetzazko gobernantzaren egiturak motibazio intrintsekoak eta prosozialak adierazten laguntzen du, eta langileek aktiboki parte hartzeko aukera ematen du, eta soldatei, orduei 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-pi-zgarriei balio handiagoa eman diezaiekete, hala nola erabakiak hartzeko autonomia handituz eta lan-harreman hobeak eraikiz (Defourny, Estrin eta Jones, 1985; Depedri, Tortia eta Carpita, 2012; Mirvis, 1992).

ESS-ri loturik, ekintzailletza sozialaren inguruko aipamena egitea interesgarria da. Asko diren arren kontzeptu honen inguruan garatu diren definizioak, badaude elementu batzuk komunean dituztenak (Celeste, Zoblina eta Serrano, 2021). Hori horrela, azpimarratzea ekintzailletza sozialaren gizarte-balioa sortzearen helburua. Burutzen diren jardueri dagokionez, hauek berrikuntzan edota zerbait berria egitean oinarritzen dira, fokua arazo konkretu bati erantzuna ematean jarririk, nahiz eta arazoari ekiteko ikuspegi ekonomiko, tekniko edo politiko desberdinak topatu daitezken. Horrez gain, sortzen diren proiektuek ez dute zertan forma juridiko partikularrik izan. Halaber, izaera indibiduala edota kolektiboa izan dezakete. Hala, egun ekintzailletzaren esparruan jarduera-moten heterogeneotasuna eta ikuspegiak anitzak dira, izaera liberaletik eraldatzaileraino.

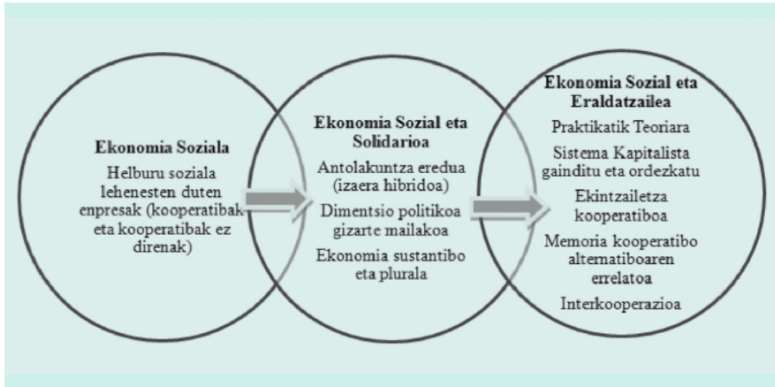
ESS-ri buruz hitz eginda, bada denboran berriagoa den proposamena: Ekonomia Sozial Eraldatzailea (ESE), Olatukoop sarean gauzatzen dena (Julio eta Udabe, 2023). Kooperatibek, enpresa komunitarioek, elkarteek, eta beste hainbat erakundeez osatzen da Olatukoop. Kideen arteko elkartasuna, jendartearen ongizatea eta jarduera ekonomikoak ondare komunari ekarpen bat egitea ditu helburu nagusiak; horregatik, enpresa proiektuak komunitate bezala ulertzen dituzte. Lanaren burujabetza ardatz hartuta, ekonomia bizitzaren zerbitzura jarri eta denontzat bizitza zein lan duina erdigunean jartzen dute, horretarako tresna kooperatiboa baliatuta (Julio eta Udabe, 2023). Olatu kooperatibo berri bat helburu, forma propioa hartzen ari den ESEaren proposamenak ezaugarri berezigarriak ditu: praktikatik abiatzen den proposamena izatea, sistema kapitalista gainditzeko bokatzea, burujabetza ekonomikorako alternatiba komunitarioak eraikitzea eta tokian tokiko eragile sozioekonomiko eta komunitarioen interkooperazioa sustatzeko sarea eraikitzea (Begiristain eta besteak, 2021).

2.2. *Lan Sozietateak*

Sarreran aipatu den moduan, lan honetan lan-sozietateak hartu dira erreferentziatzen. Izan ere, ASLE-k gazteek lanarekiko dituzten kezka, behar eta balioak ezagutzeko asmoz burututako proiektua hartu da ikerketa honetako landa lanaren iturri nagusi gisa («Acercamiento de la Empresa Participada a la Juventud» proiektua).

Lan-sozietate 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. Lan-sozietateen ezaugarri eta betebeharreko baldintza nagusiak honakoak dira: alde batetik, enpresaren jabetzaren gehiengoa gutxienez mugagabeko lan harremana duten langileen esku egon beharko da; beste aldetik, bazkide batek

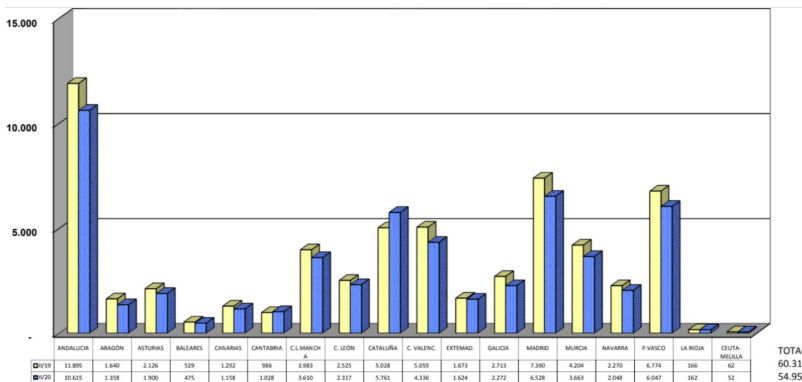
ezin izango du jabetzaren herena baino gehiagoren jabe izan. Espainiako Lan eta Ekonomia Sozialeko ministerioak 2020ko ekainean ateratako txostenaren arabera, EAEn 509 lan-sozietate zeuden, bertan guztira 6.047 langilek lan egiten zutelarik. 2. Irudian ikusi ahal da EAEn lan-sozietateek beste autonomi erkidegoekiko duten pisua.



Iturria: Begiristain eta besteak (2021)

1. irudia

Ekonomia sozialeko paradigmatic ESE paradigmara



Iturria: Gobierno de España, Subdirección General de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas (2020)

2. irudia

Lan Sozietateak: langileen banaketa autonomi erkidegoko (2019 eta 2020ko 2. hiruhilekoa)

Ekonomia Sozialaren printzipioak aintzat hartuz (Mugarra, 2019), hauek lan sozietateetan duten islada kontuan izatea beharrezkoa da ikerketa honetako galdera nagusia erantzuteko eta landa lanari begira. Lehenengo, 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 gainetik, 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-kulturaren dauden jardura 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 egokitzeke, bitartean lehiakortasuna erraztuz.

Azkenik, gizartearekiko erantzukizunaren printzipioari dagokionez, esan behar da lan-sozietateek lurraldeetan eragin sozial nabarmena duten alderdiak sartzan dituztela beren jardura 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 garrantzitsuenetakoa 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-xedeei 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 (Mugarra, 2019). Horrela, lan-sozietateek barne-solidaritatega sustatzen dute beren lankideen artean, auke-berdintasuna, familia bateratzea, lan-eskubideen defentsa eta jasagarritasuna sustatuz. Azkenik, lan-sozietateen balioa da enplegu egonkor eta kalitatekoaren sortzailea izatea.

Lan Sozietateak ESSaren eremuan duten kokapenari dagokionez, lan sozietateen printzipioetan enpresatik kanpoko balioen gabezia bat somatu daiteke. Horrela, lan sozietateak ekonomia sozialetik hurbilago kokatzen dira, ez baitute beren printzipioetan gizarte mailan eraldaketa prozesuetan kokatzeko asmoa indartzen, ekonomia solidarioak defendatzen duen moduan.

2.3. *Gazteak eta hauen harremana ESS-rekin*

ESS oso sektore garrantzitsua izan daiteke gazteentzat gizarte-talde gisa, batez ere gazteek gaur egungo gizartean gero eta erronka handiagoak dituztelako (Gasch eta Martín, 2022). Hori horrela, gazteei dagokionez, rol helduetarako, independentzia ekonomikorako eta parte-hartze zibiko eta politikorako trantsizioan dituzten arazoei aurre egiteko, ze eragina dute ESS-k?

Haurtzaroaren eta helduaroaren arteko trantsizioan, gazteak gizarte-talde handi gisa ulertzen dira. Hala ere, ez dago adin-esparruaren definitzio 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). Dena dela, gazteei buruzko az-

terlan askok azpimarratzen dute «gaurko gazteak oso motibatuta daudela gizarte-aldaketa positiboa sortzeko» (NU, 2020, 65 orr.) edo «gizartean eragin positiboa izateko» (SoleriMarti, 2021, 5 orr.). 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. Beraz, ESS erakundeekiko izan dezaketen konpromisoak aldaketarako agente aktibo izaten lagundu ahal die. 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.

Gazteek gero eta gehiago jotzen dute aldaketa edota inpaktu bat sortu dezaketen enpresa edota lan esperientzietara. 2021eko *Youth Survey Eurobarometro*aren arabera (OECD, 2022) gazteek (16 eta 30 urte bitartekoek) lehentasuna ematen diote pobrezia- eta desberdintasunaren aurkako borroka, klima-aldaketaren aurkako borroka edo langabezia murriztea bezalako helburuak lor ditzaketen lanpostuak bilatzeari.

Honen aurrean ESSk parte hartzeko, laguntzeko eta beren boterea berreskuratzeko alternatibak eskaintzen dizkiete gazteei (Vidović, 2022). 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. Gazteek, beren esperientziaren bidez, demokrazia, lankidetzeta eta elkarrekiko laguntzari buruz ikas dezakete.

Bestalde, jada sortua den enpresa batera jotzeaz gain, ekintzaile izateko aukera dago. 2017an Educa2010 eta AXA Fundazioak egindako inkestaren arabera, Espainiako bost ikasletik batek ekin nahi dio. Hala ere, gehienek sektore pribatuko konpainia batean lan egin nahi dute. Jauregi eta besteek (2016) baieztatzen dute Espainiako ikasleen artean hiru lanbide-aspirazioko profil daudela: beren enpresa sortu nahi duten ekintzaileak (%18,8), autonomo gisa lan egin (%3,4) edo familia-enpresarekin jarraitu (%1,2); funtzionarioak (%25,2); eta enpresa txiki eta ertain batean (%11), enpresa handi batean (%22,6) edo besteren konturako beste lan batean (%3,3) lan egin nahi duten soldatapekoak. Autore horien azterketa-ondorioei jarraiki, ekin nahi duen ikasleak batez beste 24 urte ditu, ikasi eta lan egiten du, ikastetxe pribatuetan ikasten du, nazioarteko esperientzia du eta beste hizkuntza batzuk gehiago menderatzen ditu. Thomasek (2009) hezkuntzaren eta ekintzailetzaren arteko erlazioan sakontzen du, eta ondorioztatzen du unibertsitateko lizentziatuek gutxiago ekiten diotela beste lanpostu batzuetan aukera hobeak espero dituztelako eta hasi aurretik esperientzia gehiago lortu nahi dutelako. Hala ere, ildo horretan, Espainian

egin diren zenbait autore eta azterlanek, hala nola Educa2010 eta AXA Fundazioak, agerian utzi dute ikasketa-mailak ez dakarrela joera ekintzaile handiagoa, baina garrantzitsua dela lehiakorra izateko prestatzea, profil hori profesionalizatu egin baita.

Euskadi mailan, *Plan Interinstitucional de Emprendimiento de Euskadi 2020* txostena oinarri hartuta, 2016ko datuek biztanleria ekintzaile heldu, prestatu eta kaudimenduna erakusten dute, negozio berrietarako aukerak identifikatzeko gaitasuna duena. Batez besteko adina 40 urte ingurukoa da, per capita errentaren maila ertaina edo altua du, eta prestakuntza-maila altua edo oso altua; goi-mailako ikasketak ditu pertsona ekintzaileen %57,6ak (lizentziatura, masterra edo doktoretza), euskal gizarteko goi-mailako prestakuntza-mailekin bat etorritik.

Txosteneko datuei erreparatzen jarraituz (2018), nabarmentzekoa da EAE Estatuaren eta Europaren gaineratik jartzen duen emakumeen ekimen-tasa. Hala ere, euskal ekosistemako eragile publiko eta pribatuek uste dute oraindik bide luzea dagoela emakumeen potentzial ekintzaile guztia aprobetxatzeko. Ekiteko arrazoiei dagokienez, aukera berriak sortzea da kasuen %73,1en arrazoi nagusia (%65,6 2014. urtean). Euskal Autonomia Erki-degoak krisia atzean utzi ahala, beharregatik ekiten zioten pertsonen kopurua gutxitzen joan da, nahiz eta oraindik ere oso garrantzitsua den etorki-zunerako aukera hori biztanleriaren ehuneko handi batentzat.

Ekintzailetza mugatzen duten balio eta jarrereri dagokienez, txostenaren arabera 2018an behera egin zuen ekintzailetzaren erakargarritasunak, aukera profesional on gisa, eta, aldi berean, atzera egin zuen ekintzailetza ordainsari sozioekonomiko nabarmena duen jarduera gisa onartzeak. Zenbait ikerketak iritzi hori arindu egiten zuten, batez ere gazteen artean, baina lan egiteko beharra azpimarratzea garrantzitzat jotzen zuten, jarduera ekintzaileak lanbide eta bizi aukera gisa duen erakargarritasuna nabarmentzeko.

Kasu honetan, ekintzaile soziala aldaketa-agentea da, eta zenbait kolektiboren langabeziaren eta gizarte-bazterketaren ondorioak arintzen laguntzen du, egoera ahulean dauden kolektiboak gizartean eta lan-munduan sartzea helburu nagusi duten enpresak sortuz (Melián, Campos eta Sanchis, 2011).

Ekintzaile sozialek beste ekintzaile mota batzuen aurrean dituzten ezaugarriak dagokionez, perfil honetako pertsonen proiektuan uste sendoa eta kolektibo jakin baten eta, askotan, zaugarria den talde baten beharrak betetzeko elkartasuna izaten dute, askotan soldata pertsonal txikiagoarekin eta enpresaren irabazi ekonomiko txikiagoarekin konpentsatuz (Melián, Campos eta Sanchis, 2011). Perfil honetako pertsonen balio-eskala pertsonalagoa dela azpimarratzen dute, eta lotura emozional handiagoa dutela lan-harremanetan. Konfiantzan oinarritutako antolamendu-egitura horizontala ematen du, zuzendaritza-estilo parte-hartzaileagoa batekin.

Errealitatera eta praktikara jotzen bada, berriz, beharrezkoa ikusten da gazteen benetako egoera zein den eta zer erronka eta oztopo gainditu behar dituzten identifikatzea, askoz diagnostiko osatuagoak ezagutu, partekatu eta mahai gainean jartzeko (Gasch eta Martín, 2022). Bestetik, ESS-tik gazteek dagoeneko egiten dituzten esperientziak, lan-ildoak eta ekintzak identifikatzea, orain arte ez baitako lan-lerro garbirik ESS-ko sare globalan. Horrez gain, garrantzitsua da erakundeek gazteriaren arloan nola parte hartu dezaketen ikustea. Honen aurrean, badaude jada lankidetzanodo 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 (Gasch eta Martín, 2022). 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.

2.4. *Lanaren izaera soziala eta solidarioa, zentzu-iturri gisa*

Behin ESS-a aztertuta, bai eta gazteek ESS-rekiko duten harremana definituta, gazteek lan bat edo beste hautatzerako orduan baloratzen dutena zer den jakiteko, hau da, gazteen lanari zentzua zerk ematen dion ikusteko, beharrezkoa da lehenik lana eta lanaren zentzuaz zer aztertu den ikustea.

2.4.1. *Lanaren zentzua*

Lanaren zentzuaz gerost eta gehiago hitz egiten da azken urteotan, eta hainbat dira mahai gainean jarrita dauden proiektu eta ikerketak gai hau lantzeko. Bide horretan, Gipuzkoako Foru Aldundiak 2020an Think Tank-a jarri zuen abian lanaren etorkizunaren inguruan hausnartzeko eta esperimentatzeko¹ (Gipuzkoako Foru Aldundia, 2020). Gune horren helburu nagusietako bat lanak duen zentzua ulertzea izan da, ezinbestekoa den talentu gaztea bertako enpresetara gertura dadin. Ikerketa honetan Think Tank horretan egin den lanketa hartu da oinarritzat lanaren zentzua eta bere palankak definitzeko.

Orain arte aipatzen joan garen moduan, lana esanahi eta definizio asko dituen terminoa dela esan daiteke, begiratzen den ikuspegiaren arabera al-

¹ <https://www.etorkizunaeraikiz.eus/eu/think-tank-etorkizuneko-lana>

datu egiten dena. Horrela, filosofia abiapuntu hartuta lana «bizitzan egoteko modu bat da zeinetan lana mundua humanizatzeko 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). Bestalde, ekonomia eta enpresaren ikuspuntutik begiratzen badiogu «lana gizartearentzat balioa sortzeko modu bat da» (Dupré eta Gagnier, 1996); hau da, lana ekonomikoki bueltan jasoko den konpentsazio baten truke egitea.

Sarreran aipatu den moduan, garrantzitsua da lanaren eta enpleguaren arteko bereizketa azpimarratzea, azken honek lehengoaren esanahia kolonizatu duelako, lana dutenen erabilgarritasuna eta produktibitatea bakarrik onartuz (Serrano, Moreno eta Crespo, 2001; Prieto, 2007). Horrela sortzen da enplegua, langile-klasearen eta merkatu-gizartearen arteko hitzarmenaren ondorioz, lan ordaindua den aldetik (Prieto, 2007).

Hasieran aipatu den moduan, beraz, ikerketa lan honetan lanaren konzeptua jarri nahi izan da zentroan, enpleguak onartzen duen horretatik haratago joateko asmoarekin.

Beraz, lana, enplegutik harago, giza gaitasunak eta trebetasunak garatzen laguntzen duen ibilbide bat dela antzeman dezakegu. 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 ziu-rrerik bestea lortu ahalko da, horrela oinarrizko premi bat asez. Hu eta Hirsh ikertzaileen ikerketaren arabera (Hu eta Hirsh, 2017), pertsonak orokorrean prest daude soldataren %30 gutxiago onartzeko, betiere lanak zentzua aurkitzea ahalbidetzen badie.

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 aitorpen 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.

2.4.2. Lanaren zentzuaren oinarritzko baldintzak eta palankak

Martelaren (2021) arabera gaur egungo erakundeek sustatu beharreko ekintza-palankak honakoak dira: autonomia, kompetentzia, harremana eta helburua (propositoa). Palanka hitzaz ari garenean, beste elementu batzuetan eragiteko erabil daiteken faktore batetaz ari gara, adibidez kasu honean, lanaren zentzuan ez da zuzenean eragiten, baina lanaren propositoan eragin dezakegu, jakinez horrek lanaren zentzuan eragingo duela.

Autonomiari dagokionez, beharrezkoa dela ondorioztatzen da pertsonen lanaren gaineko jabetzaren zentzua izateko, kontrola dutela eta erabakiak hartu ahal dituztela ondorioztatzeko. Horrela pertsonen benetan lanarekin eta izatearekin konektatzen dutela sentituko dute, pertsona bezala errealizatuta sentituko dira, eta ez kontrolatuta eta agindupean (Ryan eta Deci, 2000).

Bigarren palanka kompetenziarena da. Honekin langileek proposatutako emaitzak lortzen dituztela sentitzea lortu nahi da, eraginkorrak direla eta ekarpen bat egiten dutela. 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 (Rosso *et al.*, 2010).

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) eta (Martela eta Ryan, 2016).

Sarreraren aipatu den moduan, Elorza-k (2022) beharrezkotzat jotzen du oinarritzko baldintza batzuk bermatzea, hauek ez izatekotan Martela-k (2021) proposaturiko palankek eraginkortasuna galtzen dutelako. Beraz, ikerketan 5. palanka moduan jaso da jarraian azalduko diren oinarritzko baldintzak, hauek beste egilek egiten duten zehaztapenak ere jasoz:

Oinarritzko baldintzez ari garenean, langile baten eta bere enpresaren arteko harremana zuzentzen duten elementu edo faktore multzo baten inguruan hitz egiten ari gara (Ríos, 2024). Hauen artean bat enpleguaren segurtasuna litzateke. Enpleguaren segurtasun honek krisi ekonomikoengatik kaleratzeengatik, enpresak berregituratzeagatik edo beste arrazoi batzuegatik enplegua galtzearen ondoriozko diru-sarreraren gorabeheretatik langileak babesten ditu nolabait.

Beste oinarritzko baldintza bat soldatarena litzateke. Soldatak enpresetako lan- eta enplegu-baldintzen funtsezko osagaiak dira. Bestetik, lan

ordu kopurua eta ordutegiak ere baldintza garrantzitsua direla esan genezake 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 papela garrantzitsua jokatzen dutelarik (Ríos, 2024).

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.

Behin ikerketako zentro izango diren 5 palankak aurkeztuta, garrantzitsua da berauen arteko bereizketa bat egitea. Izan ere, oinarrizko baldintzez ari garenean, nolabait langileek dituzten baldintza materialez ari gara. Beste 4 palankak (autonomia, harremanak, propositoa eta gaitasunak) ukiezinak dira, laneko egunerokotasunean garatu eta landu daitezkeen elementuak. Ikerketa honetan uste da oinarrizko baldintzak bermatzen ez badira gainontzekoek beren baliagarritasuna galtzen dutela, lehenengo palanka hau behar higieniko moduan ulertuz. Gainontzekoak, behin oinarrizko baldintzak bermatuta, lanari zentzua ematera bideratuko gaituzten palanka moduan ulertu dira.

3. Metodologia

Lan honetako metodologiari dagokionez, lehendabizi bigarren mailako informaziora jo dugu, aipaturiko hipotesi eta helburuei erantzuna eman ahal izateko, aurrekariak eta lanaren zentzuaren ikuspegi sozial eta solidario-tik osatuz. Horretarako, literatura zientifikoa eta literatura griseko hainbat azterlan eta argitalpen baliagarriak aztertu dira. Bestetik, lehen mailako informazioaz baliatu nahi izan da ikerketa honen helburuak garatzeko.

Ikerketa burutu eta emaitzak lortzeko, ASLE-k IMH Lanbide Heziketa eta INGRESS zentroen kolaborazioarekin eta Gipuzkoako Foru Aldundiaren laguntzarekin gazteen iritzia bildu ahal izateko 4 talde eztabaida burutu zituen 2023 urte hasieran, eta hauetan dinamikak prestatu eta aditu ziren. Ikasleei plantilla bat banatu zitzaion, eta taldezka galderak erantzuten joan ziren, lehenik norberak lanketa pertsonal bat egiteko denbora izan zezaten, eta ondoren talde osoarekin partekatu ziren hausnarketak. Metodologia berdina erabili zen 4 talde eztabaidetan. Lanaren hasieran azaldu den arazoa kontuan hartuta, dinamiketan atera diren erantzun, proposamen edota ideiekin ikerketa lan honetako galdera nagusiari erantzun zaio lan honetan.

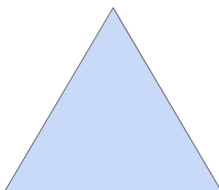
Ikerketa honetan gazte moduan definitu direnak ondorengoak izan dira: lan munduratzear dauden eta ikasketa prozesuan edota ikasketa dual prozesuan (praktikak eta ikasketak) dauden 25 urtetik beherako pertsonak. Zati enpirikorako 4 talderekin lan egin da: mekatronikako erdi mailako lanbide heziketa egiten ari diren 19 ikasle, mekatronikako goi mailako lanbide heziketa egiten ari diren 12 ikasle eta ingenieritzako gradua egiten ari diren ikasleak, gazteleraz ikasketak burutzen ari diren 11 eta euskeraz burutzen ari diren 13 ikaslez osatuta. Guztira, beraz, 55 ikasle izan dira dinamiketan parte hartu dutenak.

Dinamika hauek 2023ko martxoaren 10ean, 11n eta apirilaren 20 eta 21ean egin dira. Garrantzitsua da azpimarratzea talde eztabaida hauetan egin ziren galderak ez zirela lan honetan definitzen diren 5 palanketan oinarrituta egin. Galderak, ikasleek lanaren inguruan orokorrean dituzten pertzepzioak eta beharrak ezagutzeko formulatu ziren, lan bat hautatzerako orduan balioa ematen dioten hori zer den jakiteko asmoz.

Bestalde, ESS-ko erakunde batean lan egin duen norbaiten esperientzia eta iritzia jasotzeko asmoz eta hauek definitzen diren 5 palankak (oinarriko baldintzak, autonomia, harremanak, helburua eta gaitasunak) nola ulertzen eta praktikan jartzen dituzten ikusteko helburuarekin, erdizka egituratutako 2 elkarrizketa burutu dira (2023ko maiatzean biak), hain zuzen kooperatiba batean eta lan sozietate batean lan egiten duten eta bazkide diren bi pertsonari.

Guztiarekin, ikerketa iturrien arteko triangulazioa egin ahal izateko oinarria finkatu dugu, ikerketaren ondorioei zorroztasun metodologikoa gehituz eta ezarritako elementuetan sakontzeko fidagarritasuna eskainiz.

Literatura zientifikoa eta grisa
Data: 2023ko martxo-maiatza



Talde eztabaida 25 urtetik beherako lan munduratzear dauden 55 ikaslerekin. ASLE eta DFA-rekin eginiko proiektua

Helburua: pertsona hauek lanarekiko dituzten balio, sinesmen eta pertzepzio nagusiak aztertzea.

Data: 2023ko martxoan eta apirilean

Erdizka egituratutako 2 elkarrizketa: ESS-ko erakundetako langile nahiz bazkideak

Helburua: pertsona hauek ikerketan zehartu diren palanken (autonomia, harremanak, gaitasunak, propositoa eta oinarriko baldintzak) inguruan duten pertzepzio eta ikuspuntua aztertzea, bai eta hauen iritziz ESS-ko erakunde batean lan egiteak eragina izan dezaken ala ez ikustea

Data: 2023ko maiatza

Iturria: egileak egina (2024)

3. irudia

Metodologiaren triangulazioa

4. Emaitzak

ESSko lan sozietateen bereizgarrien eta gazteen lanarekiko duten ikuspegiaren arteko zubiak eraikitzeko ondorengo alderdiak azpimarratzen dira egindako ikerketaren emaitzetan (4. irudia).



Iturria: egileek egina (2023)

4.irudia

Gazteak, Lan Sozietateak eta Lanaren Zentzuaren arteko lotura

«Gazteek lanari eskatzen diotena» gazteek lan bat edo bestea aukeratzeko orduan zeri begiratzen dioten eta zer jartzen duten balioan jasotzen du. «Lan sozietateek gazteei eskaintzen dietena» adierazten du eskaintza honen arabera hartuko dutela gazteek lan sozietateetan lan egiteko edo ez erabakia.

Aurrekarietan gazteek eskatzen dutena zentzua duen lan bat dela interpretatu da (honek oinarrizko baldintzak, autonomia, propositoa, harremanak eta gaitasunak barne hartzen ditu, bakoitza pisu desberdinarekin). Aldi berean, lan sozietateek eskaintzen dutena ere zentzua duen lan bat dela ondorioztatu da, berriro ere oinarrizko baldintzak, autonomia, propositoa, harremanak eta gaitasunak eskaintzen dituztelako, lan egiten dutezentzat asebetetze maila desberdinekin.

Ezkerreko zutabean, edozein enpresentzat definituriko ezaugarriak adierazi dira. Eskubikoan lan sozietateetan ezaugarri orokorre dituzten berezitasunak adierazi dira. Goiko taulan agertzen diren kontzeptuen arteko harremana neurtzeko landa lanean lanaren zentzuaren inguruan egin dira galderak.

4. irudian ikusten den moduan, beraz, eta hau da ikerketan erabili den hipotesia, lanaren zentzua da gazteek eskatzen dutena eta lan sozietateek eskaintzen dietenaren arteko lotura edota harreman egiten duen kontzeptua, jakinik gazteek eta enpresek lanaren zentzuaren eta horren inguruko kontzeptuen oso interpretazio desberdinak izan ditzaketela.

Zentzu horretan, honako galderari erantzuna ematea eskatu da: *Zein dira gazteen balioak/sinesmenak/pertzepzioak autonomiaren, gaitasunen, helburuen, harremanen, bazkide figuraren eta ekintzaitzeta kolektiboaren inguruan?* Segidan kategoria bakoitzaren emaitzak jasotzen ditugu.

4.1. Oinarrizko baldintzak

Oinarrizko baldintzei dagokionez, lehenik eta behin gazteek lan egonkor eta segurua izateko nahia aipatzen dute ezinbestekotzat, egindako dinamika guztietan garrantzi gehien eman zaion elementua izan den aldetik. Honen iturri izan daiteke, aurrekarietan aipatu den bezala, gaur egun gazteek duten posizio prekarioa lan merkatuan (El Salto, 2022), bai eta etorkizun hurbilean izango dituzten zailtasunak bizitzako hainbat esparrutan beren egoera ekonomikoagatik: emantzipazioa, hipotekak, familia bat osatzeko zailtasunak... Gazteenek beren lanpostua egonkorra izatea nahi dute, landa eremuan jaso den faktore esanguratsuenetariko bat delarik. Badiira ordea dinamiketan bizitza guztian enpresa berdinean lan egiteko asmorik ez dutela esan dutenak; arrazoien artean beti lan bera edota beti jende berdinarekin lan egitea jarri dituzte, ikasten eta gauza berriak probatzen jarraitu nahi dutela esanez.

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 da, soldata duin bat izatearena. Gehienei epe laburrera duten egoerak kezkatzen diete, ekonomikoki egonkor egoteak, eta beraz soldata kontuan duten zerbait da.

ESS-ko erakundeetan bazkide nahiz langile moduan esperientzia dutenei dagokionez berriz, 2 elkarrizketatuen kasuan bereizgarria da soldatari ematen dioten garrantzia, bai eta lana hautatzerako momentuan eman zioten garrantzia. Izan ere, biek gustuko lana izatea lehenesten dute soldata altu bat izatearen aurretik. Beraientzat motibatzen dieten horretan lan egitea da ezinbestekoa, beti ere bizitza duin bat izateko lain irabaziz. Ordutegiari dagokionez, malgutasuna ezinbestekoa dela diote lanetik kanpo di-

tuzten behar eta nahiak asetzeko, horien artean kirola eta lagunekin egotea dira gehien entzun direnak dinamiketan.

Bien esanetan, klabea da ESS-ko erakunde batean langile zein bazkide izatea oinarrizko baldintza gisa, bai kooperatiba bai lan-sozietateetan egiten diren batzarrek aukera ematen baitute kolektiboan eztabaidatzeko. Eta garbi ikusi da landa lanean gazteen kasuan ere izugarrizko garrantzia dutela oinarrizko baldintzak eta hauen gain erabakiak hartu ahal izateak. Elkarritzketatu baten esanetan, «ekonomia sozialetik kanpo oso zaila» litzateke hau egitea.

4.2. *Autonomia*

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. Honi loturik, beren lanaren gaineko erabakiak hartzeko nahia dutela ere ikusten da, bai eta enpresan gertatzen denaren inguruan informazioa jasotzeko nahia dutela ere. Elementu hauek guztiak bazkide izatearekin oso lotuta daude, baina dinamiketan ikusi da ia inork ez dituela bazkide rolaekin lotzen.

Elkarrizketatuen kasuan ere, biek autonomia baloratzen dutela ikusi da, profesionalki eta pertsonalki suposatzen dieten askatasunagatik. Gainera, adituen esanetan, autonomiaren gaia askotan «kontrakulturala» da, gizartean baloratzen ez den eta segurtasunaren truke entregatzen den zerbait. Halaber, langile berrien inkorporazioetan, *garatzeko zailenatarikoa den aspektua da dio batek, formazio edota lanketa diskurtsiboek gutxi balio dutelako kanpotik dakarkiten kulturaren aurrean*. Taldean lan egitea asko entzuten eta lantzen den zerbait den bezala, autonomiarako gaitasunaren aurrean ez dela ezer egiten adierazi dute.

Enpresan erreferente bat behar izateaz ere hitz egin dute, eta autonomia horren aurrean jendeak ardurak ikusten dituela, beren erabakiek ondorioak izan ditzaketelako. Gizartea «errazera» jarrita dagoela ere aterata da, «estatus batera iritsi garelako non nekazaritza, zaintza lanak, arrantza (konpromiso eta lan gogorra suposatzen dutenak) ... kanpotik datorrenari uzten zaizkion, ez baitira telebistan eta «instagramen saltzen dien irudiak».

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 elkarbanatuz eta lanean norbera protagonista izanez, honek dakartzkien ardura eta eginkizunekin batera.

4.3. *Propositoa*

Lanean gehien baloratzen den elementua giro on eta ordutegi egoki bat izatearena da. Erantzunei erreparatu, 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 dudan proiektu berriak ezagutzea, eta ez lan errepikakor eta aspergarri bat izatea» azpimarratu da. Erantzun hauek eta lagineko gazteek, lanaren zentzua egiten duten lana gustuko izatearekin lotzen dute. Adierazi dute propositoa lasaitasunarekin, beren gauzetarako denbora izatearekin eta lanak buruhausterik ez ematearekin lotzen dutela.

Bi elkarrizketatuen kasuan, propositoa gizartean eragin positiboa izatearekin lotzen dute. Denboraren poderioz, lanean autonomia geroz eta handiagoa lortzen joanez, gaur egun proposito hori lanaren bidez enfokatzeari lotu dutela diote, bai aspektu sozialak bai eta ingurumenaren aspektuak jorraturaz.

4.4. *Harremanak*

Gazteen artean gehien baloratzen den elementua lanean giro ona izatea da. Askok hori ez balitz egongo lanean jarraituko ez luketela aipatzen dute. Gainera, giro on hori lankideekin duten harremanekin lotzen dute askok. 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 nabarmenki lotzen dute gazteek, hauek erakundeko proiektuaren parte direla sentitzeak, bai egoera txarretan baina baita onetan ere.

Elkarrizketatuen esanetan, lan sozietate edota kooperatiba bilakatu izanak harremanak transbersalago bihurtu ditu. Transformazio honek, eta hortik aurrera norbera enpresaren jabe izateak, harremanak bestelako bihurtzen dituela diote, sendotu egiten dituela eta ikuspegi hori zabaltzen dela.

4.5. *Gaitasunak*

Gaitasunei dagokionez, informazio gutxien jaso ahal izan den puntua da, burututako 4 dinamiketan ez baitzen honen inguruko galdera zuzenik

egin. Atal honen inguruan informazioa eman diezaguken puntua lanaren elementu desberdinak baloratzean promozionatzeko aukera izatearena izan daiteke, gazteek hau positiboki baloratzen baitute.

Elkarrizketatuei dagokionez, norbera bere lanean gai ikustea garrantzitsua dela diote biek. Baten kasuan, gaitasunen gaia nahiko eremu labainkorra izan daitekela ere atera da, gaitasunak ez baitira definitzeko gauza erraza.

4.6. *Bazkide izatea*

Emaitza garbia izan da gazteek bazkide izatearekin duten interes edota lotura txikia dela. Izan ere, gutxi baloratzen den elementutzat hartzen da. Aipagarria da parte-hartzeaz hitz egitean ez dutela parte-hartzea eta bazkide izatearen artean inolako loturarik egiten. Gainera, lanean erabakiak hartu ahal izateari eta lanpostuan autonomia izateari gehientsuenek garrantzia ematen badiote ere, aldiz, bazkide izatea garrantzi gutxienetarikoa eman zaion elementua da landa eremuan ikusi denean oinarrituta.

Gazteek bazkide izatea erantzukizun gehiago izatearekin lotzen dute, eta beraz, bizkar gainean pisu gehiagorekin ibiltzearekin. Lehen aipatu bezala, lasaitasuna asko baloratzen 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.

Hala ere, krisi egoeran nahiz eta baldintza batzuk medio, gehientsuenak prest daude soldata jaitsi edota postuz aldatzeko enpresaren ongizaterako, nahiz eta prestutasun hau ez duten bazkide izatearekin lotzen.

Elkarrizketatuen kasuan, 5 palanken inguruan hitz egin zen eta beraz, ez zitzaien bazkide izaerari buruz galderarik egin.

4.7. *Ekintzaitletza*

Kategoria honetan «ekintzaitletza» terminoaren inguruan, bai hezkuntza mailan bai eta maila pertsonalean ere, egin den lanketa ahula agertu da, asko izan baitira ezagutzen ez dutela adierazi dutenak, nahiz eta horietako batzuk aurrerago noizbait negozio bat irekitzea gustatuko litzaiekela baieztatu. Gaia landuago zutenen artean, proiektu bat aurrera ez eramateko arrazoitzat jo dute jakintzarik ez izatea, nondik eta nola hasi ez jakitea eta bidean zailtasun asko bilatzeko beldurra izatea. Bestalde, lan segurua eta egonkorra edukitzeko nahia agertu da erantzunetan, eta erantzukizun han-

dirik ez hartzeko nahia ere, askok karga handiegia duen prozesutzat hartzen dute, «etxera joan eta ez duzu deskonektatzen» bezalako esaldiak entzun zirelarik.

Bestalde, gai honen inguruan jakintza dutenek hitz egin dutenean, gehientsuenek euren imaginarioan ekintzaitza indibidual bat dutela ikusten da beren erantzunei erreparatuz: «Pertsona batek bakarrik bere negozioa hasieratik hastea» edota «Enpresa/negozio/amets bat zerotik hastea baikoitzak dituen baliabideetatik, eta ondo edo gaizki joatea pertsonaren gain egongo da ia guztiz.»

Ekintzaitza 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 jendarekin soilik egingo lukete hori, egitekotan.

Erabakiak taldean hartu edo ez erantzutean ere nahiko iritzi banatuak egon dira. Batzuk bakarrik hartzea hobe dela esan dute, azkarragoa delako, inoren kontrako argumenturik gabe; beste batzuk berriz, taldean errazagoa dela deritzote, gehienen kasuan erantzukizuna partekatzen dutelako eta erabakiak taldean hartzea ere errazagoa egiten zaielako. Puntu honetan ordea taldean erantzuten duten horien iritzia gehiago sakondu beharko litzateke.

Elkarrizketatuen kasuan, 5 palanken inguruan hitz egin zen eta beraz, ez zitzairen bazkide izaerari buruz galderarik egin.

Bukatzeko, garrantzitsua da aipatzea dinamiketan ikasleei ESS-ko figuren, kasu honetan kooperatibak eta lan-sozietateak, inguruan galdetu zaienean, hauen inguruko ezaugutza nahiko kaxkarra dela. Kasu honetan, ez da izan horrenbeste figura bera ez ezagutzea (kasu honetan kooperatibak ikasleen %30 gehiagok ezagutzen zituzten lan sozietateekin alderatuta), honen ezaugarri zein inplikazioen inguruko ezjakintasuna baizik. Eta horrek azken finean eragin zuzena du gazteek ESS-ak beren lanaren zentzuan izan ditzaken inplikazioak ulertzean. Horren adibide garbia da autonomia edota parte-hartzearena, non ikasleek asko baloratzen duten aspektuak diren baina ia inork ez duen lotzen bazkide izaerarekin.

5. Eztabaida

Landa laneko emaitzei erreparatuz lan-sozietateek literaturan lanaren zentzuaren definizioan aipatzen diren 5 elementuei (oinarrizko baldintzak, autonomia, propositoa, gaitasunak eta harremanak) erantzuten dietela edota erantzun diezaieketela jasotzen dugu.

Palankak aurkezterako orduan ere aipatu den moduan, garrantzitsua da ikerketako eztabaida oinarrizko baldintza materialetatik abiatzea, hauek ez badira indartzen gainerakoek baliagarritasuna galtzen dutelako, Elorzaren ekarpena balioztatuz (Elorza, 2022). Horrela, esan genezake ESS-ko erakundeak eta konkretuki lan sozietateak, orokorrean oinarrizko baldintzak, horien artean, lan egonkor eta segurua, bermatzea lehenesten duten erakundeak direla, pertsonak jartzen baituzte zentroan eta hauen lan eta ongizatea baita lehenetasuna. Gainera erabakiak hartu ahal izateak baldintza hauekiko beren iritzia kolektiboan emateko aukera bermatzen du, ESS-ko erakundetatik kanpo egin ahal izatea zailagoa izango litzatekelarik.

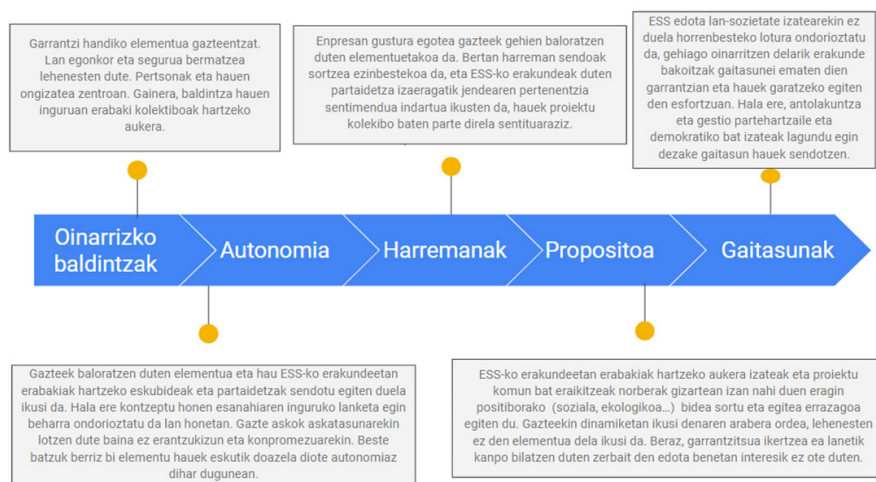
Zentzu horretan, autonomiari dagokionez ere, ESS-ko erakundeek erabakiak hartzeko ematen duen eskubide horrek ere sendotu egiten du elementu hau, eta gazteek baloratzen duten zerbait da. Hala ere, autonomia hau lan mota, enpresa eredu edota antolakuntza modu batetik bestera asko aldatzen den zerbait da. Puntu honetan ordea, ESS-ko langile direnen elkarrizketetan atera denaren harira, zalantzarria da gazteek autonomia baloratzen dutela esaten dutenean, autonomiaren definizioan (Martela, 2021) emandakoaren bat datorren ala ez. Susmoa dugu, autonomia askatasunarekin lotzen dutela; izan ere askatasuna gustuko dutela adierazi dute, baina, bazkide izatearekin ez dute loturarik egiten, eta autonomiak erantzukizun sendoago bat dakar, gazteak alderdi honekin atzerakoiago agertu direlarik. Desberdintasun honen iturrian egon daiteke «lan munduan» ibilbide laburra edo batere ez izateak eragina izatea, eta oraindik autonomiaren alderdi batzuk soilik hartzea kontuan. Izan ere, gazteekin egindako talde eztabaidetan eta bi elkarrizketatuen esanetan, ez du konpromiso askorik nahi lanari dagokionez, eta autonomia eta konpromisoa eskutik joan behar diren 2 elementu dira. Horregatik, autonomiaren gaian ikertzen jarraitu eta sakontzea beharrezkoa da, ESS-ko erakundeetan, hauen artean lan-sozietateetan, elementu klabea delarik.

Harremanen palankari dagokionez ere, gazteek asko baloratzen duten elementua dela eta bazkide izaerak, enpresa eta proiektu baten parte sentitzeak eta enpresaren ikuspegi orokorrako bat izateak harremanak sendotzen dituela ikusi da. Horrela, garrantzitsutzat jotzen dela ikusten da kolektibotasuna enpresaren barruan, erlazioak indartzea. Zalantzarik gabe ESS-ko erakundeak eta konkretuki lan sozietateak erakunde kolektibo diren aldetik eta beren izaeragatik parte-hartzea sustatzen duten aldetik, gazteenentzat hain garrantzitsua den elementu hau indartzen dela ikusten da.

Bestalde, lanean helburu eta proposito bat izateko lan sozietateak horretarako aukera ematen duten enpresak direla ekonomia sozialaren baitan azpimarratzen da. Erabakiak hartzeko aukera izateak eta langileen artean proiektu komun bat eraikitzeak norberak gizartean izan nahi duen eragin positiborako (soziala, jasangarria...) bidea sortu eta egiteko errazagoa

izan daiteke. Dena den, gazteen artean propositoaren beharra lehenetasuna ez izatea propositoa lanetik kanpo bilatzen ote duten galdetzeraz garamatza edota kategoria hau denborarekin garatzen joaten dela, adituek adierazi duten bezala. Ildo honetatik, lanaren zentzuak bere osotasunean lantzeko denborak duen eragina ere identifikatzera eramaten gaitu.

Lanaren zentzuan definitzen genuen gaitasunaren kategoriako informazioa faltak zailtasunak sortzen ditu zehazteko zenbaterainoko garrantzia ematen dioten gazteek lanean gai izateko nahiari eta elementu honek ESS edota lan-sozietate izatearekin horrenbesteko lotura ez izatera eraman gaitzake. Esan daiteke palanka hau gehiago oinarritzen dela erakunde bakoitzak gaitasunei ematen dien garrantzian eta hauek garatzeko egiten den esfortzuan, eta ez horrenbeste erakundeak duen forma juridikoan. Hala ere, gure aburuz, antolakuntza eta gestio partehartzaile eta demokratiko bat izateak lagundu egiten du elkarren arteko komunikazio eta harremanak sendotzen, eta hau guttiz lotuta dago gaitasunak garatzearekin.



Iturria: egileak egina (2024)

5. irudia

Lanari zentzua- 5 palankak

Kategoriaren sakontzeaz bestalde, eztabaidan kontuan hartu beharreko aspektua da ESS-ko enpresek, eta kasu honetan lan-sozietateek, duten egituraren, inplikazioen, funtzionamenduaren eta baloreen inguruko ezjakintasuna. Honek, alde batetik, hezkuntza arloan enpresa mota hauekiko nahiko lan ez dela egiten azaleratzen du, hortik ulertu baitaiteke ikasleen

ezjakintasuna. Bestalde, ordea, beharrezkoa da enpresak berauek ere esfortzua egitea lanean hasten diren horiei lan-sozietate batean lan egitearen inplikazioak zein diren azaltzean, bazkide izaeran sakontzean, eskubideak, erantzukizunak, parte-hartzea, etab. Izan ere, hauek ez ulertzeak enpresa hauen balio diferentzial hau ez ezagutzea dakar.

Horrez gain, motibazio indibidualen lehenestea ere azpimarratu nahiko genuke, izan ere garbi ikusi da gazteenek segurtasunari, lan giro egokia izateari eta soldadari garrantzia handia ematen dietela motibazio kolektiboen aurrean, nahiko atzerakoi agertzen baitira erantzukizuna eta konpromisoak hartzerako garaian. Gazteen artean motibazio indibidualak azpimarratzea bizitza eraikitzeko fasean egotearekin eta adinarekin zein gizartearen indibidualizazio sakonarekin lotura izan dezake. Guzti hau, oinarritzko baldintza materialekin lotura dagoela esan genezake, landa lanean ikusi den moduan ezinbestekoak lanari zentzua ematea.

Norabide horretan, ESSko erakundeak, eta kasu honetan lan sozietateak, lanari zentzua ematen dioten oinarritzko baldintzak bermatuz eta bizitza proiektuak abiatzeko elementuak indartuz formula klabea izan daitezke. Izan ere, hori garatuz erakunde hauek lanaren zentzua osatzen duten palanken bermatzaile gisa posizionatu daitezke, lanaren zentzua bere osatasunean eta modu sakonagoan baloratuak izanik gazteen ikuspegitik. Horrela, ESSko lan sozietateak zein bestelako erakundeak merkatu kapitalistan lanean diharduten erakunde diren aldetik, isomorfismo instituzionalaren tendentzian betiko merkatu oinarria duten enpresen geroz eta antz gehiago hartu baino (antolakokuntzan, helburuetan, gestioan...), euren esentzia eta printzipioei helduz posizionamendu propioa har dezakete, eta gazteentzako garrantzia duten behar eta balioek lanaren zentzua-rekin bat egin.

Bestetik, ezinbestekoa dela deritzogu erakunde hauen agendan gazteen figura agertzea, ESSa gaztetzea, 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 kezak eta ezjakintasuna...), eta ekintza eta proiektu praktikoko espezifikokoak landuz. Hori horrela, benetan baldintzatu gabeko ondorioak eta eztabaidak atera ahal izateko adibide egokiak landu ahal daitezke. Horren adibide da Geruza proiektua, bertan gai desberdinen inguruan hitz egiteko espazio bat sortu baita, non gazteak elkartzen diren gogoeta eta analisi kritikoa bultzatzeko, beti ere bere errealitate, bizipen eta motibazioak abiapuntu izanda. Bertan gazteak dira beraien artean hitz egiten dutenak, eta gure aburuz behintzat, autonomia landu nahi bada, ezinbesteko abiapuntua da horrelako proiektu

bat eraikitzea. Bertan, balioak eta beharrak osatzen duten gai desberdinak lantzeko espazio bat sortu eta gazteak elkartzen dituen gogoeta eta analisi kritikoa bultzatu, beti ere bere errealitate, bizipen eta motibazioak abiapuntu izanda.

6. Ondorioak

Emaitzetan oinarriturik, ESS-k eta kasu honetan lan sozietateak gazteek bilatzen duten lanaren zentzuari erantzuna eman diezaiekela ikusi da. Argi dago ez dagoela lanaren zentzuaren definizio bakar bat, bakoitzak beren behar, esperientzia eta pertzepzioetatik aspektu desberdinak baloratzen dituztela. Hala ere, lan egonkor eta seguru bat izatea eta enpresan harreman onak izatea, «lan giro ona» bezala deskribatua, izan dira aipagarrienak jendeak lanari zentzua ematerako garaian.

Horretarako, baina, funtsezkoa da enpresek pertsonetikiko hartzen duten jarrera eta rola, gazteen beharrak identifikatuz eta hauekin elkarlana eginez. Izan ere, oinarrian enpresa hauek duten egiturak, funtzionamenduak eta balioek enpresaren egunerokotasunean errazago egin dezake gazteentzat garrantzitsutzat identifikatu diren aspektuei bulkada ematea, baina enpresak berak rol aktiboa izatea eta elkarlana bultzatzea ezinbestekoa dela ikusi da zentzu honetan hau posible izateko.

ESS eta lan sozietateen inplikazioen ezjakintasuna identifikatzeak ere, hezkuntzan eta formakuntzan lanean jarraitzearen beharra azaleratzen du, jendeak bazkide izatea zer den, enpresan parte-hartzeak zer suposatzen duen, etab. uler dezan. Izan ere, hau ez ulertzeak enpresa hauen balio diferentzial hau ez ezagutzea dakar, lan honetan ikusi den moduan, eta beraz, lan mundura sartu berri den pertsona horrek ez du jakingo idenfikatzen ESS-ak eta lan sozietateek eman diezaioketen balio hori.

Bestalde, azpimarratu behar da hutsunea topatu dugula ESS eta gazteen ekintzailtza lotzen dituzten azterketen eremuan, zehazki ezagutu ahal izateko ESSak eta lan sozietateen formulak nola eragiten duen gazteentzat bere enplegua arlo sozial eta solidaria bideratzeko.

Kategoriei dagokionez, garrantzitsua da gazteek autonomiaren inguruan duten irakurketa propioa egin ahal izatea eta hori ezagutzea, bai hezkuntza zentroetan, bai enpresetan. Ikerketa honetan jabetu gara iada eginik dagoen diskurtsoa luzatzen zaiela gazteei: nola izan behar duten autonomo, zer eginkizunetan bai eta zeinetan ez, noiz bai eta noiz ez, zer den autonomo izatea, etab. 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 berauek gaitasun hau beren lanean nola txerta dezaketzen pentsatzea nahitaezkoa

da. Bestela, emaitzek baldintzatu den hausnarketa ematen dute ESS eta lan sozietateen esentzia eta oinarrizko printzipioen kontrako askatasuna ez luzatuz.

Zentzu berean, harremanak duten garrantziaren dimentsioa lurreratzea beharrezkoa da, honen aurrean erakundeek duten erantzukizuna azpimarratuz. Bestetik, propositoak lanaren zentzuan eta bizitza bere osotasunean ulertzeko duen kokapena ulertzea garrantzitsua da. Eta azkenik, gaitasunek lanaren zentzuan duten esanahi lausoa ulertzen eta sakontzen jarraitzea funtsezkoa da.

Gaur egun, enpresetan harreman-sistema sendo bat jartzearen beharra dago, eta ESS-ko erakundeetan, kasu honetan lan sozietateetan, beren egitura demokratikoak harreman sendoak eraikitzeko bermea direla ikusi da lan honetan, lanari zentzua emateko berme iturri izateko enpresa eredu hauen esentzia eta printzipio sendoetaz baliatuz.

Finantzaketa

Ikerketa hau Gipuzkoako Foru Aldundiko Ekonomia Sustapen eta Proiektu Estrategikoko Departamentuak sustatu eta finantzatutako programa baten diru-laguntza izan du.

Bibliografia

- Agenjo A., eta Carrasco C. (2013) *Ekonomia feminista erabateko apurketarako pentsamendu bat da*. Diagonal aldizkarian argitaratua 2013/11/07.
- Arcos A. (2020) *Ecosistemas de Economía Social y Solidaria en el País Vasco*. Programa de Doctorado: Estudios de Desarrollo Departamento de Economía Aplicada I. Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea
- ASLE (2023) *Acercamiento de la Empresa Participada a la Juventud* Gipuzkoako Foru Aldundiko Ekonomia Sustapen eta Proiektu Estrategikoen departamentuak finantzatuta
- Austin, J.A., Stevenson, H. eta Wei-Skillern, J. (2006) Social and Commercial Entrepreneurship: Same, Different, or Both? *Entrepreneurship: Theory and Practice Journal*, bol. 30, 1 zbkia., 1-22 orr..
- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M. eta 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*. New York: The Guilford Press
- Begiristain, M., Etxezarreta E, Kareaga, A. eta Morandeira J. (2021) «Mozkin asmoagatik ez bada, zein da ba asmoa? Ekintzaitza sozial kooperatiborako

- adierazle sistema baten proposamena». *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, 99.zbakia.
- Bergara Eguren, J. (2024): *Trama kooperatiboa ebuntzen: Arrasateko Kooperatibak haustura ekosozialaren eta subjektibotasun neoliberalaren garaian. Azterketa soziometabolikoa*. Doktore tesia. Mondragon unibertsitatea.
- Borgaza C., Salvatori G. eta Bodini R. (2019): Social and Solidarity Economy and the Future of Work, *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies*, 5(1), 37-57 orr.
- Carrasco C. (2013), *El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía*. Cuadernos de relaciones laborales, ISSN-e 1988-2572, ISSN 1131-8635, Vol. 31, Nº 1, 2013 (Ejemplar dedicado a: Los cuidados entre el trabajo y la vida), págs. 39-56
- Celeste, M., Zoblina, A. eta Serrano A. (2021): Emprendimiento social en jóvenes: análisis de su relación con otras formas de participación social, *RE-DESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, (138), 125-139 or.
- Chaves, R. eta 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. (2016) *Economía social y solidaria en movimiento*, Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento
- Defourny, J. (1992). Orígenes, contextos y funciones de un tercer gran sector, Monzón, J. L. eta Defourny, J. (1992)-ean: *Economía social. Entre economía capitalista y economía pública*. Valencia: CIRIEC – España.
- 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
- 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).
- Dupré, J., eta Gagnier, R. (1996). A Brief History of Work. *Journal of Economic Issues*, 30(2), 553-559 orr.
- Educa2010 eta Fundación AXA (2017). *Informe sobre Emprendimiento y Juventud*. Eskuragarri: <http://educa2020.es/>
- Etorbizuna Eraikiz Think Tank (2022): *Lanaren Zentzua. Proiektu esperimentale-rako esparru kontzeptuala*. Donostia: Gipuzkoako Foru Aldundia
- Extezarreata, E. eta Pérez de Mendiguren J.C (2018): Economía sociala: Ikerketa-objektua eta analisisrako lanabesak, *Hegoak zabalduz*, 7: 1-26 orr.
- Europa Press (2019), *Alemania se expone a la desaparición de un 20% de sus puestos de trabajo por la automatización* El Economista

- Eusko Jaurlaritz (2018) *Plan Interinstitucional de Emprendimiento de Euskadi 2020*
- García, B. (2004). *La economía solidaria y su inclusión en la formación universitaria*. Bilbao: Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- García J., Via J. eta Xirinacs L.M. (2006) *La dimensión cooperativa economía solidaria y transformación social*, Icaria Editorial.
- Gasch A. eta 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 ámbitos*, Eskuragarri: <https://www.elsaltodiario.com/mecambio/la-economia-solidaria-como-respuesta-a-los-retos-de-la-juventud>
- Geruzak proiektua: <https://geruzak.eus/>
- Gipuzkoako Foru Aldundia, Think Tank Etorbizuna Eraikiz (2020) <https://www.etorkizunaeraikiz.eus/es/think-tank-es>
- Hu, J., eta Hirsh, J. B. (2017). Accepting lower salaries for meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 8(SEP), 1–10 orr.
- Jauregui, F., Carmona, L. eta Carrión, E. (2016) *Universidad y empleo, manual de Instrucciones*. Almuzara y Ecuca2010, Madril.
- Julio Hurtado, G., eta Udabe Aizpurua, L. (2023). Creación, desarrollo y retos de Olatukoop. *GIZAEKOA - Revista Vasca De Economía Social*, (20).
- Martela, F., eta Ryan, R. M. (2016). The Benefits of Benevolence: Basic Psychological Needs, Beneficence, and the Enhancement of Well-Being. *Journal of Personality*, 84(6), 750.–764. orr.
- Martela, F., Gomez, M., Unanue, W., Araya, S., Bravo, D., & Espejo, A. (2021). What makes work meaningful? Longitudinal evidence for the importance of autonomy and beneficence for meaningful work. *Journal of Vocational Behavior*, 131 (2021).
- Melián Navarro, A.; Campos Climent, V. eta Sanchis Palacio, J.R. (2011) Emprendimiento social y empresas de inserción en España. Aplicación del método delphi para la determinación del perfil del emprendedor y las empresas sociales creadas por emprendedores, *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 106 zbakia., 150-172 orr.
- 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, 9-24 orr.
- 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* (25-34 eta 53-65 orr.)
- 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*, Programa de Empresas Sostenibles OIT
- Paolillo, J. (2018): *Construyendo una Economía social transformadora: la experiencia de Koopfabrika*, Economía Social y Solidaria Master Amaierako Lana, Euskal Herriko Unibertsitatea.
- Pérez de Mendiguren, J.C.; Etxezarreta, E. eta Guridi, L. (2009). Economía Social, Empresa Social y Economía Solidaria: diferentes conceptos para un mismo debate. *Papeles de Economía Solidaria*, Bilbao: REAS Euskadi.
- Perez Orozco, A. (2014). *Subversión feminista de la economía: aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madril: Traficantes de sueños.
- Prieto, C. (2007). Del estudio del empleo como norma social al de la sociedad como orden social. *Papeles del CEIC*, 2007/1 bol..
- Redacción Capital (2023). *Los jóvenes emprendedores que desafían a las estadísticas del paro juvenil en España*. Capital, eskuragarri: <https://capital.es/empresas/jovenes-emprendedores-paro-juvenil/74513/>
- Ríos, K. (2024, 26 enero). *Las condiciones de trabajo, ¿cuál es su importancia?* Payfit. Eskuragarri: <https://payfit.com/es/contenido-practico/condiciones-de-trabajo/>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. eta Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91.–127. or.
- Ryan, R. M., eta Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68.–78. or.
- Salsón S. (2014). *Significados del trabajo en la Economía Social y Solidaria. Aportaciones al cambio social*, Universidad Complutense de Madrid.
- Serrano, A., Moreno, F. eta Crespo, E. (2001). La experiencia subjetiva del trabajo en una sociedad en transformación, Agulló, E. eta Ovejero, A. (coords) (2001)-ean: *Trabajo, individuo y sociedad: perspectivas psicossociológicas sobre el futuro del trabajo* (49-63 orr.). Madrid: Pirámide.
- Soler-i-Marti, R., Camprubí Trepas, A., Oliveras, E. eta Sierra Andrés, M. (2021). “The Social and Solidarity Economy: An Opportunity for Young Women’s Work Transitions”. *Young* 29 (5): 529-548.
- Subdirección General de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas (2020): *Base de datos de la economía social. Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales inscritas en la Seguridad Social*. Ministerio del Trabajo y Economía Social
- Thomas, M. (2009). “The impact of education histories on the decision to become self-employed: a study of young, aspiring, minority business owners”. *Small Business Economics*, 33(4), 455-466.
- United Nations (2013). *World Youth Report*. New York: United Nations.
- 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.
- Veltman, A. (2015). Is meaningful work available to all people? *Philosophy and Social Criticism*, 41(7), 725-747 orr.
- Vidović, D. (2022), *Youth and the Social and Solidarity Economy*, University of Zagreb.
- Villalba, U.; Egia, A.; Pérez de Mendiguren, J.C. (2019): *Sistemas Locales de Economía Social y Solidaria (SLESS)*, UNTFSSERen Nazioarteko Konferentzia, Ginebra.
- Wanderley, F. (ed). (2016): *La economía solidaria en la economía plural: Discursos, prácticas y resultados en Bolivia*, Hegoa, Bilbao.
- World Bank (2017). *Trouble in the Making? The Future of Manufacturing-Led Development*. Washington: World Bank Group.
- Yeoman, R. (2014). *Meaningful work and workplace democracy: A philosophy of work and a politics of meaningfulness*. Springer.