

LANGILEEN PARTE-HARTZEA

NORENA DA ENPRESA?

HORI DA GALDERA NAGUSIA

Lan-harremanen esparruan, langileek enpresetan duten parte-hartzea funtsezko gaia bihurtu da erakunde askorentzat. Baina nolako parte-hartzeaz ari gara? Jabetza, lurraldea, erabakitze gaitasuna... Osotasunez parte-hartzeko enpresa demokratikoen ekosistema sortu nahian ari dira Beterri-Buruntza eskualdean.

 URKO APAOLAZA AVILA  BIRA PRODUKZIOAK

Parte-hartzea zertarako? Lehiakorragoak izateko edo demokratikoagoak izateko? Galdera hori mahairatu genien duela bost urte *Larrun* aldizkariko mahai-inguru batean hainbat solaskideri. Orduan, oraindik ez zen ezaguna "Enpresa Kultura Berria" kontzeptua, Gipuzkoako patronalaren eskutik merkaturatua –"denok arraunean norabide berean"–, baina lehen kontraesanak antzematzen ziren: "Nola da posible guztiok parte-hartzearen ideian interesaturik egotea oso helburu ezberdinak ditugunean?", galdetzen zuen Beñat Irsuegi OlatuKoopeko kideak. Parte-hartzea aho biko ezpata izan daiteke, eta enpresek zentzu demokratikoan erabiltzeko programa abiatu dute Beterri-Buruntzan.

Parte-hartzean oinarrituriko enpresen ekosistema bat sortu nahi du *Beterri Saretuz* programak. Hernani, Lasarte, Andoain, Usurbil, Astigarraga eta Urnietak osatzen duten eskualdeko enpresa talde baten ekimena da –tar-

tean da ARGIA–, Beterri-Buruntza Udalak erakundeak eta Gipuzkoako Foru Aldundiak lagundua; harreman sare baten bidez, ekonomiaren demokratizazioan urratsak ematea da azken helburua. Azaroaren 7an lehen jardunaldi bat egin zuten Hernaniko Orona-Ideon, enpresen esperientziak ezagutu eta ekarpenak jasotzeko, eta ikasturtean zehar saio gehiago egingo dituzte parte-hartzearen inguruko gidaliburu bat diseinatu asmoz.

Ekimenaren lurra ongarritzen denbora gehiago daramate ordea. Joan den urtetik ari dira biltzen eskualdeko enpresa eraldatzaileen sarea eta nodoa, epe luzeko ikasketa prozesu baten baitan. Hortik sortu zen partaidetza demokratikoa sustatzeko programa martxan jartzeko ideia.

Orona-Ideoko lehen jardunaldiaren ondorio nagusietako bat izan zen parte-hartzearen zutarri nagusia jabetzan dagoela: "Norena da enpresa? Hori da galdera nagusia", azpimarratu zuen Aitor Bengoetxea GEZKI institutuko zu-

zendariak aurre-hitzaldian (ikusi 35. orrialdean). Baina beste gako batzuk ere azaleratu ziren: lurraldearekiko lotura mantentzea, langileen bazkidetza prozesuak eta erritmoak errespetatzea, soldatak eta ardurak banatzea...

KRISIALDIETATIK SORTU, KRISIEI AURRE EGINEZ HAZI

Ekonomia sozialean diharduten bost enpresetako ordezkariak hitz egin zuten Hernanin (Talleres Mitxelena, KateaLegaia, TaPuntu, Fagor Ederlan eta ARGIA), ohikoak ez diren barne gaiez. Horietako askoren kasuan krisi garaietan ondu dituzte ekonomia sozialaren erroak eta langileak ahalduntzeko pausoak eman dituzte pixkanaka.

Victorio Luzuriagak Usurbilen sorturiko laminazio plantak 80ko hamarkadako krisiaren birmoldaketa jasan eta Fagorrek erosi zuen. Kooperatiba bihurtzeko prozesu luze bati ekin zioten orduan eta hainbat urteko gorabeheren ostean, 2011n Fagor Ederlanen integrazten hasi ziren langileak, bazkide bezala.





BOST ESPERIENTZIA. HERNANIKO ORONA-IDEON EGINDAKO JARDUNALDIAN, PARTE-HARTZEAN IZANDAKO ESPERIENTZIA AZALDU GENUEN ESKUALDEKO BOST ENPRESAK.

“Parte-hartzearen kontu horrek aldatu gintuen –dio Ruben Trincado Usurbigo Fagor Ederlaneko pertsonaleko arduradunarenak–. Jabetzan, kudeaketan eta emaitzetan nor izatera pasa ginen. Lehen ez genuen ezer esaterik, oinarritzko lanetan aritzen ginenek ere aurretik ezarritako il-doei jarraitzen genien eta ez zen hain demokratikoa. Eta horrek bai aldatu gintuen”. Atzeraldi Handiaren urte gordinak igarota, 2015ean, Usurbilgo lantaldearen %70 bazkidea zen: “80ko krisiarekin apenas sartu zen jenderik, eta erretiroa hartzen hasi zirenean, berriak bazkide bezala sartzen ziren”.

Hernaniko Talleres Mitxelena ere 80ko hamarkadako krisi latz baten ondorioz erabaki zuten langileek enpresa euren esku hartzea, jabeetako batek bere buruaz beste egin eta anaiak uztea erabaki zuenean. Alaitz Tolosak azaldu du egoera: “Langile guztiak eskualdekoak ziren, gizarte kontzientzia handikoak, ezkertiarak eta belaunaldi berekoak. Elkartasunean hartu zuten erabakia, bai herrian eta baita beraien

artean ere. Hori gakoa izan zen”.

Hasiera batean lan-sozietate izan bazen ere, 2000. urtean kooperatiba bihurtu zuten: “Arrazoiak? Krisi gehiago izan zituzten eta konturatu ziren kooperatiba izaera zela aukera bakarra negozioak martxan jarrai zezan: jabetza partekatu, baina ez soilik euren artean, baita etorriko ziren berri guztien artean ere”, dio Tolosak. Onura ekonomikoez gain, beste balore batzuen arabera ere jokatzeko zuten eta orain horiek berreskuratu nahian ari dira Mitxelena.

Esaterako, aurtun enpresak hirurogei urte bete dituela eta, sokadantzate batekin ospatu dute eta langile ohiak ez ezik, haien bikotekideak ere gonbidatu dituzte dantzara, lan erreproduktiboa aitortzeko: “Elkarri begiratu eta esaten zuten, ‘bai, guk ere egin genuen bastante”.

ARGIAk ere mendeurren festan sokadantzarekin sinbolizatu zuen bere parte-hartze eredua, herritarrei irekia. Duela 40 urte kaputxinoen eskuetatik langileenera igarotzean egoera oso

ZUZENBIDEA EREDU BERTIKALAREN ALDE

Aitor Bengoetxea GEZKI-ko zuzendariak parte-hartzearen inguruan legeek dituzten mugak eta aukerak azaldu zituen Hernanin, ahoan bilorik gabe: “Lan-zuzenbidea Estatuaren eskumen eskusiboa da eta parte-hartzearen gaian ere berak du arkatza”. Ohartarazi zuen legeek ez dutela asko laguntzen eta enpresaren “bertikaltasuna” bere egiten dutela: “Sistema klasikoan zein da langilearen parte-hartzea enpresan? Lan egitea. Hortik aurrera dena malda gora da... Baina mendiak igotzea gustatzen zaigu”. Hala, legegilea oso zuhurra izan arren, parte-hartzearen gaian “zelaia zabalik” dagoela ere azaldu zuen.

Bere esanetan, enpresaren jabetzan dago gakoa, “baina horregatik da sozio-politikoki hain zaila lortzen”, gaineratu zuen. Lan-sozietate eta kooperatibek parte-hartzea euren DNAn txertaturik izan dezaketen arren, beste enpresetan ez da hala, “hor jokatzeko da partidua”. Langile eta enpresaren arteko akordioa lortzea izan liteke bidea, baina “aldebiko konfiantza” gabe nekez egingo da aurrera.

Bengoetxearen ustez, estatuak arkatza izan arren “ez duenez ezer egiten”, beste eragile eta erakundeengan dago parte-hartzea “gutxienez” sustatzearen ardura eta erronka.

zaila bizi izan zuten astekarian geratu zirenek, eta haien militantzia eta konpromisoa funtsezkoa izan zen komunikazio proiektua iraunarazteko. Azken urteetan ARGIA soldatak berdindu eta egiturak horizontalago bihurtzeko emandako pausoak ezin litezke ulertu iragan hori gabe.

Baina soldatak berdinduta nola erakarri *talentua*? Hori izan zen jardunaldian jaurtitako galderetako bat. Fagor Ederlanen lanpostuaren arabera soldata badute ere, zenbait kasutan beste enpresetan baina gutxiago jasotzen dute: “Denak *berdin* izate horrek arazoak sortu dizkigu langile kualifikatuak lortzeko, balioak hor daude, baina diruak asko agintzen du”, dio Trincadok. ARGIAren kasuan, soldatak berdintzeko gakoa arduen banaketa izan zen, eta horrek sortzen duen motibazioa.

NOIZ, ZER, NORK ERABAKI

Langileen parte-hartzea bermatzeko, informazio fluxu gardena antolatzea da giltzarrietako bat. Marketing digitala lantzen duen Usurbilgo TaPuntu en-

presan ez dute eredu bat horretarako, baina bai “gure egiteko modua”, Mikel Olaizen esanetan. “Proiektu hau jaio zen hiru lagun elkartzean unibertsitateko kafetegian gure denbora librean, ez dugu kanpoko tresnarik erabili,

Parte-hartzean oinarrituriko enpresen ekosistema sortu nahi du *Beterri Saretuz* programak

naturalki atera zaigu”. Baina irizpide garbi batzuk badituzte, erabakiguneak zein diren eta zein ez adibidez: “WhatsApp ez da erabakigune bat eta kafea hartzeko unea ere ez –dio Olaizek–.

Dena erabaki daiteke, baina ez edozein unetan eta edonola”.

Olaizen ustez beste arazoetako bat da denek ez dutela erabaki nahi, edo ez dena behintzat. Eta horrek lotura estua du bazkidetza egiteko prozesuekin eta langileak hainbat balioen arabera formatzearekin. Fagor Ederlanen, adibidez, formazio espezifikoak eta txosten berezituak egiten dituzte bazkide izan behar duenarekin. Talleres Mitxelenan, aldiz, hutsunea sumatzen dute arlo horretan: “Balio du? Ba barrura... esaten genuen orain arte –azaldu du Tolosak–, eta horrela lortu genitzakeen bazkideak benetako izaera kooperatibista ez zutenak”. Egoera horiek aldatzeko prozesu oso bat diseinatzeko ari dira orain Hernaniko lantokian. Zentzu horretan, TaPuntukoei oso garrantzitsua iruditzen zaie “persona ezagutzea” eta norberaren erritmoak errespetatzea.

Nolanahi ere, mantsoago edo azkarrago, denak ados daude etengabeko zaintza eta aldaketak behar direla parte-hartzean eta barne demokrazian oinarritutako enpresak lortzeko. ●



**Eskuratu
2020 EGUTEGIA**



9€

4€ BIDLAKETA GASTUAK

*Historia gurea da,
jendearena.
Gogoratu, partekatu
eta zabal ezazu
egunero ahaztu
behar ez den mundu
zati bat. Argiarekin
egunero efemeride bat.*

AZOKA.ARGIA.EUS
943 37 15 45

