

Elena Novillo Martín eta Romina Vinocur

Mugarik gabeko Ekonomialariak

Hiru urte igaro dira sistema kapitalista kolokan jarri zuen pandemia hasi zenetik, eta krisi ekosoziala eta zainketen arloko egitura falta gero eta nabarmenagoak dira. Gaur egun, gatazka geopolitikoa da nagusi gure testuinguruan, eta sistema ekonomikoaren segurtasunik eza areagotzen du horrek. Nazioarteko Diru Funtsaren arabera, munduko hazkunde ekonomikoa moteldu egin da. Azkeneko aurreikuspenen arabera, % 2,9ra jaitsiko da 2024an, batez besteko historikoaren oso azpitik (Gourinchas, 2023). Azkenik, alderdirik garrantzitsuena izanda ere, ez zaio erantzun eraginkorrik ematen ari krisi klimatikoari. Zientzialde adituen arabera, planetako bederatzi mugetatik sei gaingitu dira dagoeneko.

Sakoneko egoera horrekin, beharrezkoa da ekonomia azaltzeko eta egiteko beste modu batzuk ezagutaraztea. Ildo horretatik, Kate Raworth ekonomialariak Erroskilla Ekonomia (*Doughnut Economics*) proposatzen du, sistema hegemonikoa zalantzan jartzen duen esparru teorikoa. Eredu horrek azpimarratzen du, gizarte gisa, gizarte-oinarriaren beharrak bermatzeko moduak bilatu behar ditugula (genero-berdintasuna, gizarte-ekitate, ahots politikoa, etxebizitza, sareak, ura, energia, elikagaiak, etab.), betiere, planetaren sabai ekologikoa gaingitu gabe (klima-aldaketa, kutsadura kimikoa, bioaniztasunaren galera, etab.). Azken batean, gizartearentzat segurua eta bidezkoa den espazioaren barruan bizitzea da kontua (Raworth, 2018). Ekonomia Sozial eta Solidarioaren (aurrerantzean ESS) proposamen teorikoa eta praktikoa Erroskilla Ekonomiak planteatzen duen espazio seguru horretan kokatu nahi da.

ESS kontzeptu integratzailatzat har daiteke, eta ekonomia eraldatzaileen hainbat joeren ikuspegiak batzen ditu (Martín, 2016). Gaitasunen eta giza garapen jasangarriaren ikuspegiak, ekonomia feministak, ekonomia ekologikoak edo «ongi bizitzearen» ikuspegiak pertsonak eta haien bizi-baldintzak analisiaren erdigunean jartzea eta lanak gizartearentzat beharrezkoa den ekoizpenarekin lotzea dute helburu. Ildo beretik, Ekonomia Sozial eta Solidarioa oinarritzko

beharrak asetzera bideratuta egongo litzateke, eta «beste ekonomia bidezkoago» baten aldeko apustua egingo luke (Padilla, 2017).

Eredu hegemonikoa zalantzan jartzen badugu eta beste ekonomia bat garatu nahi badugu, beharrezkoa da ohiko enpresa-eredua eraldatzea. ESSren esparruan proiektu edo enpresa berriak sortzea izan daiteke eraldaketa-estrategia bat, hau da, hasieratik ESSren balioak barnean hartuko dituzten ekintzailatzak bultzatzea. Ekintzailatza terminoa azpimarratu behar da hemen, azken urteotan krisi ekonomikoaren ondorioz diskurtso publikoan ezarri den kontzeptua; hala ere, horrek ez du esan nahi egungo egoeraren aurretik existitzen ez zenik, ez eta beste izenik ez zuenik ere (autoenplegua, norberaren konturako lana, autonomia eta abar).

Enpresa-proiektu berri baten sorrerari erreferentzia egiteko ekintzailatza hitza erabiltzeak hainbat konnotazio ditu gaur egun: badirudi indar handiagoa duela, *glamour*, segurtasun eta berritasun handiagoa eskaintzen dituela (Vinocur, 2018). Aitzitik, ESSk kontzeptu horretara hurbildu nahi du, adjektiboz jantzi, izaera soziala eman, eta gizartearentzako balio positiboa sortzean jarri nahi du arreta, aldaketaren aldeko pizgarri bat sortuz eta behar sozialak asetzearekin oso lotuta dauden proiektuak sortuz (Díaz-Foncella, 2014).

Gaur-gaurkoz, Lan eta Gizarte Ekonomiako Ministerioa dugu,¹ eta, horri esker, enpresa-eredu hori ikusarazi eta sustatu daiteke; izan ere, gero eta garrantzi handiagoa du garapen ekonomiko eta sozialerako plan eta estrategia publikoetan, eta langabezia- eta bazterketa-tasa handien irtenbidearen barnean planteatzen da. Ekintzailatza kolektiboa kalitatezko enplegu malgu eta egonkorra sortzeko formula gisa ulertzen da, helburu estrategikoen barruan, adibidez: despopulazioaren aurkako borroka eta baliabide

1. Lan eta Gizarte Ekonomiako Ministerioa: <https://www.mites.gob.es/>

naturalen arrazoizko aprobetxamendua, ingurunea eta ingurumena errespetatuz.

Datu positibo gisa, 2022ko *Global Entrepreneurship Monitor (GEM)* txostenaren arabera, ekintzaileen % 57k lehentasuna eman zioten ingurumenaren edota gizartearen gaineko eraginari beren ekimenetan, eta ekimen berrien % 70ek alderdi horiek kontuan hartzen ditu beren negozio-estrategian. Hala ere, lan handia egin behar da oraindik, % 50ek soilik garatzen baititu ingurumen jasangarria bultzatzeko eta gizarte-inpaktua babesteko praktika errealak (Espainiako Ekintzaitzaren Behatokia, 2023).

Gaur egun, badirudi interesa dagoela beren helburuen artean ingurumen-inpaktu eta inpaktu sozial positiboa sortzeko xedea duten ekintzaitzeta-proiektuak sortzeko. Hala eta guztiz ere, askotan, helburu horiek ez dira zeharka lantzen, eta, beraz, «*green-pink-social washing*» deritzen asmoak baino ez dira. Horren adibide dira enpresa multinazional handien ekintzaitzeta-programak, ekintzaitzeta «berdea» eta «jasangarria» sustatzen dutenak, besteak beste.

Era berean, kontuan hartu behar da ESSren ikuspegitik ekintzaitzeta gizartea eraldatzeko tresna gisa erabiltzeko apustua egiten dela, eta horrek barnean hartzen dituela ingurumen-erantzukizuna, gizarte-inklusioa eta genero-ikuspegia. Proposamen hori erronka bat izan daiteke, eta konplexutasuna sor dezake ekintzaitzaren hasieran; izan ere, ezagutzan, denboran eta baliabideetan inbertitu behar da, eta askotan alderdi hori ez da hasieratik kontuan hartzen.

MgE-tik ekintzaitzeta sustatzen dihardugu, Ekonomia Sozial eta Solidarioaren ikuspegitik bide horretan lagunduz. Gure ustez, ESSren logikaren arabera ekitea positiboa da bai enpresak osatzen dituztenentzat, bai horien inguruarentzat. Horregatik, logika horretatik ekitea bultzatzen eta gomendatzen dugu beti. Baina, zuzen al gaude? Egiazta al daiteke praktikan gure ustez sortu dugun eragin positiboa?

Hurrengo lerroetan, aurreko galderei erantzuten saiatuko gara, bai eta alderdi teorikoan planteatzen dena Ekonomia Sozial eta Solidarioaren esparruan ekiten eta lan egiten duten pertsonentzako errealitate bihurtzen den egiaztatzen ere. Horretarako, ikerketa bat abiarazi genuen, eta hiru fasetan antolatu dugu metodologia. Lehenengoa, berrikuspen bibliografikoa eta dokumentala izan zen. Hortik abiatuta, bigarren fase batean, landa-ikerketa bat egin zen, ESSren esparruko

enpresetako emakume langileei 15 inkesta eginez. Langile gisa duten egoerarekiko eta enpresarekiko joeren, jarreraren eta iritzien deskribapen kuantitatibo eta kualitatiboa eman zuen horrek. Gainera, lau elkarrizketa egin zitzaizkien ESSko enpresetako ordezkariari eta langileei. ESSko erakundeetan langile gisa duten egoerari buruzko ideia-trukea eta elkarrizketa-trukea ekarri zuten.

Zergatik da positiboa Ekonomia Sozial eta Solidarioan ekitea eta lan egitea?

Aztertu beharreko lehen puntua langileek beren lanpostuari buruz duten pertzepzioa da. Helburua da **ezagutzea zergatik aukeratu zuten lan-aukera hori (ESSn lan egitea), eta hartutako erabakiarekin pozik dauden jakitea.**

Ekonomia Alternatibo eta Solidarioaren Sarearen (aurrerantzean, REAS)² Printzipioen Gutuneko ekitate- eta demokrazia-printzipioak oinarritzko bi alderdi ditu: parte-hartze aktiboa eta gardentasuna. Horrekin lotuta, azpimarratu behar da azterlanean parte hartu duten erakundeek horizontalki antolatzen direla adierazi dutela, erabaki demokratikoak eta parte-hartzaileak hartzeko. Gaikako lantaldeen, talde estrategikoen eta batzordeen bidez lortzen dute hori. Erabakiak hartzeko, erakunde gehienetan bi batzorde mota bereizten dira: batzuetan, alderdi operatiboagoak eta teknikoagoak erabakitzen dituzte, eta beste batzuetan alderdi estrategikoagoak. Erabaki operatiboak eta egunerokoak hartzerakoan ez da alde handirik ikusten bazkide diren emakume langileen eta bazkide ez direnen artean. «Gure ustez, erakundeko kide bazara, interesgarria da argi eta itzal guztien parte izatea», adierazi du elkarrizketatuetako batek.

«Gardentasunak eta demokraziak on egiten digute»

Era berean, erabakiak hartzeko metodologia prozesu horizontaletan oinarritzen da, ESSren ereduaren logikari jarraituz.

Horrekin lotuta, interesgarria da adieraztea kooperatiben, elkartearen eta fundazioen legediek ezartzen dituzten kargu organikoak ez datozela beti bat erakundearen benetako barne-antolamenduarekin.

2. REASen Printzipioen Gutuna: <https://reas.red/carta-de-economia-solidaria/>

Horrek agerian uzten du sormenak duen garrantzia, ekosistema honetan demokrazia, parte-hartzea eta gardentasuna lortzeko.

Balantze Sozialari dagokionez, parte-hartzeari buruz interesgarria da azpimarratzea, 2023ko ikuskaritzaren arabera, erabakiak hartzeko prozesuetan 8 mila pertsonak baino gehiagok parte hartu zutela, hau da, emakume langileen % 40k baino gehiagok, eta erakunde horietako kide diren pertsona guztien % 3,6k. Era berean, garrantzitsua da nabarmentzea genero femeninoaren parte-hartzea handiagoa dela aurrekontuak kudeatzeko planak egiteko eta onartzeko zereginean gizonezkoena baino (Ekonomia Alternatibo eta Solidarioaren Sarean Sarea (REAS RdR), 2023).

Era berean, zenbait erronka hautematen dira puntu honetan. Horietako bat lan-gainkarga da, erabakiak hartzean parte hartzeagatik, eta beste bat, askotan, parte hartzeko teknikak eta moduak nahiz modu asanbleario eta horizontaletik harago doazen metodologiak ez ezagutzea.

«Lan egiten ematen ditudan orduetan, mundua bideratzen ari naiz, bidezkoagoa, demokratikoagoa, ekologikoagoa eta feministagoa izan dadin»

ESSren Gutunak jasotzen duenaren ildotik, lankidetzarekin, elkarrekikotasunarekin, autokudeaketarekin eta elkartasunarekin lotutako balioak sustatzen dira ekimenetan. Hori guztia, ekonomia komunitario, demokratiko, ekitatibo, inklusibo eta jasangarriagoak eraiki nahi dituen ikuspegi eraldatzaile batetik. Azken batean, ekonomia feministak, ekologikoak eta solidarioak.

Azterlan honetan, **Ekonomia Sozial eta Solidarioan lan egiten duten pertsonen ideologiaren eta enpleguaren arteko koherentzia nola hautematen duten** aztertu nahi izan dugu. Inkestan parte hartu duten pertsonen % 100 oso pozik dago bere balioekin lerrokatutako enpresa batean lan egiteaz, bai eta egunero mundu hobe egiten eta sistema ekonomiko etiko bat sortzen laguntzeaz ere. Lehen enpresa konbentzional batean lan egiten zuten emakume langile batzuek distortsio handia sentitzen zuten beren bizitza pertsonalaren eta lan-bizitzaren artean: «Beste enpresetan, nire lanorduekin mundua okertzen ari zela sentitzen nuen, eta [ESS] bat dator erabat nire ideologiarekin. Eta hori da ondo sentiarazten nauen arrazoietakoa bat», dio inkestari erantzun dion batek.

Bestalde, oso positibotzat jotzen da balio berberak dituzten pertsonekin partekatzea lana eta proiektua. Aldi berean, bezero eta hornitzaile batzuekin lan egiteko «marra gorriak» dituztela adierazi dute pertsona batzuek. Kasu gehienetan, kolaboratzaileen profila guztiz lerrokatuta dago guztion zerbitzurako eta irabazi asmorik gabeko kooperatibismoaren balioekin, edo, gutxienez, ez du kontrako ikuspegi politikoa.

Azpimarratzekoa da, halaber, lanorduek zenbatzeko beste modu batzuk daudela, lanaren kontzeptu zabalago batean oinarrituta (askotariko lanak aitortzen dira, produktiboak eta ugalketarekin lotutakoak, profesionalak eta boluntarioak, ordainduak eta doakoak³). Hala, bada, ekimen batzuek baieztatzen dute gizarte-mugimenduetan aktibismoari eskainitako ordaindutako lan-orduak daudela. Parte hartzen duen kooperatiba baten kasuan, bazkide bakoitzak ordaindutako 25 ordu eskaintzen dizkio urtean aktibismoari. Bazkide bakoitzak askatasunez erabakitzen du zertan erabiliko dituen ordu horiek, eta ez da beharrezkoa justifikatzea.

«Kontziliazioak eta ESSren hitzarmenek bizi-kalitatea izatea ahalbidetzen digute»

Nabarmendu beharreko beste elementu bat lanpostuen lan-baldintza hobeak dira, hala nola kontziliazio-neurriak, soldata duinak edo langileen zaintza- eta ongizate-politikak. ESSren Printzipioen Gutunaren arabera, erakunde horietan enplegu duina sustatzen da; hau da, enplegu osasungarria eta emantzipatzailea, lankidetzan eta soldata-orekan oinarritua.

Aurreko paragrafoan esandakoa 2023. urtean argitaratutako REAS RdRren *Gizarte Ikuskaritzaren Txostenean* islatzen da: erakundeen eta emakume langileen erantzunkidetasunari dagokionez, erakundeen % 63,89k adierazi du barne-araudi bat duela, **aplikagarri den hitzarmenean ezarritako lan-baldintzak hobetzeko neurriak jasotzen dituen**, eta % 50ek legeak ezarritako baimenak hobetzeko neurriak jasotzen ditu, lana beste pertsona batzuk zaintzeko ardurekin, autozainketarekin edo aktibismoarako baimenekin **kontziliatzeko** gaiekin lotuta; neurri horiek emakume langileen bizi-kalitatea hobetzeko helburua dute.

3. REASen Printzipioen Gutuna: <https://reas.red/carta-de-ekonomia-solidaria/>

Ikerketa honen esparruan emandako erantzunak aztertuta, erakundeek % 42,1ek ez zuen sektoreko baldintzak hobetzeko hitzarmen edo lan-esparru propiorik. Baina horrek ez du esan nahi hobetzeko eta kontziliaziorako aukera horiek ez dituztenik, gauzatzen ez direla baizik. Baldintza asko banaka jasotzen dira lan-kontratuetan, edo erakundeek beren enpresa-kulturaren parte dira. Batzuek positibotzat jotzen dute erakundeetako langileei (bazkide direnei nahiz ez direnei) emandako konfiantza eta malgutasuna.

Langileek aitortzen eta balioesten dituzten hobekuntza nagusiak hainbat tipologiatan sailkatu daitezke:

Atsedenaekin lotutakoak

Inkestari erantzun dioten pertsona askok adierazi dute hitzartutakoak baino opor-egun gehiago dituztela, eta ez dela beharrezkoa osasun-zentrora joatea baja formala eskatzeko, nahikoa dutela taldeari ondoezik daudela esatea eta egun horretan lanera ez joatea. Hori ez da osasun fisikoari lotutako gaiengatik soilik gertatzen, emozionalki ondo ez badaude ere berdin jokatu dezakete. Kasu gehienetan, erakundeek ez dute kontrolik ezartzen ordutegia betetzeari edo lanera joateari dagokienez; aitzitik, konfiantza, autokudeaketa, errespetu eta proiektuarekiko erantzukizun kontua da gehiago. Hau da, pertsonak arduraz jokatzen dute, eta behar beste denbora hartzen dute beren arazo pertsonaletarako; lanpostuen autokudeaketaren eta autonomiaren beste erakusgarri bat da hori. Halaber, adierazi dute aukera gehiago dituztela soldatarik gabeko eszedentziak eta baimenak lortzeko.

Kontziliazioarekin lotutakoak

Zenbait emakume langilek onartu dute amatasunagatiko edo inoren laguntza behar duten pertsonen zaintzagatiko bajak hobetu egin direla. Erakunde batek adierazi du amatasun-bajan dauden langileen erosteko ahalmenaren galera konpentsatzen duela, erakundearen funts propioen kontura. Legeak ezarritakoez haragoko zaintzagatiko bajak ere badaude, adibidez, odolkidetasunik ez dagoenean edo bigarren mailatik gorako ahaideak direnean. Elkarriketatutako ia pertsona guztiek nabarmentzen dute ordutegi-malgutasuna dutela lana eta bizitza pertsonala uztartzeko, ahal den neurrian. Eta, kasu gehienetan, posible denean, telelana egiteko aukera ematen diete.

Elkarriketatutako pertsona batek honako hau nabarmendu zuen: «Egin beharrekoak egiten badituzu, libre zara lana eta lanaldia nahi duzun bezala antolatzeko, oporrak ere nahi bezala antolatzeko, baldintza jakin batzuk arautzen dituen oinarritzko arau-esparru baten barruan betiere, gure zerbitzuen jarraitutasuna bermatzeko eta kalitatea zaintzeko.»

Prestakuntzarekin lotutakoak

Ia guztiek aurreikusten dute erakundeak ordaindutako prestakuntza-plan bat. Hala ere, lanaldian egin behar bada ere, ez da beti horrela izaten.

Ordainsariarekin lotutakoak

Sektoreko enpresa gehienetan gertatzen den bezala, ekonomia konbentzionaleko enpresetakoak baino soldata txikiagoak dituzte, baina langileen lansarien arteko aldeak txikiagoak dira. Azken Balantze Sozialaren datuen arabera, soldata-aldea 2 puntu ingurukoa da. Alde horretatik, erakunde gutxiak hobetzen dituzte soldatak nabarmenki hitzarmen bidez, zainketen sektorean aritzen den erakunde batek izan ezik. Laneko maila igotzeko planik ere ez dute aurreikusten. Horietako batek adierazi du osagai aldakor bat duen ordainsari-sistema bat duela, pertsona bakoitzak dituen familia-premien arabera; beraz, beren kargura mendekoak dituzten langileek 200 euroko plusa kobratzen dute. Erakunde guztiek adierazi dute soldatak KPIaren arabera eguneratuta dituztela.

Lan-baldintzen hobekuntzen esparruan, funtsezko hiru erronka daude:

- Enpresa-kulturaren parte diren hobekuntza horiek guztiak agerian jarriko dituzten dokumentu adostuak formalizatzeko zereginean aurrera egitea.
- Merkatuko testuinguruekin eta langileek bizi dituzten testuinguruekin bat datozen soldata-igoerak lortzen jarraitzea.
- Sektore gisa adostea zer aldagaik osatzen duten soldata duintzat har daitekeena.

«Gu garen horretan, gure interesetan eta gure trebetasunetan oinarrituta eraikitzen dugu egiten dugu lana»

Azterlanaren beste helburuetako bat **langileek beren prestakuntza eta esperientzia Ekonomia Sozial eta Solidarioko erakundeetan betetzen duten lanpostura egokitzeaz zer pertzepzio duten ezagutzea zen**. Nabarmentzekoa da inkestari erantzun dioten batzuek

uste dutela alderantziz gertatzen dela hori. Hau da, ez dira lanpostuak sortzen eta horretarako pertsona egokia bilatzen; askotan, langileek sortzen dituzte beren lanpostuak, beren esperientziari eta prestakuntzari esker. Gainera, alderdi hori oso dinamikoa da, eta denboraren poderioz, pertsonak trebatu egiten dira eta beste trebetasun eta gaitasun batzuk bereganatzen dituzte. Pertsonak beren interesak aldatzen badituzte edo beste gai batean espezializatzea nahi badute ere, horretarako esparru bat eskaintzen zaie.

Elkarriketatu batzuek aitortu zuten eguneroko lanaren zati bat ez dela beren prestakuntzara eta esperientziara egokitzen. Askotan, burokratikoagotzat jotzen diren kudeaketa-lan gehienak taldeko hainbat pertsonaren artean banatzen dira, eta beren lanbideko lan espezifikoagoa erakundearen kudeaketa-lan administratibo edota burokratikoekin bateragarri egiten dute, askotan lan horietarako prestatuta ez dauden arren.

Alde horretatik, honako erronka hauek hauteman dira:

- Gaitasun handiagoa eskuratzea Ekonomia Sozial eta Solidarioko erakundeek kudeaketan eta lan-dinamika parte-hartzaile eta horizontaletan profesionalizazio handiagoa lortzeko.
- Plantillan estres-egoerak goiz detektatzea eta kudeaketarekin lotutako alderdiekin duten karga handiegia ondozko *burn out* delakoak langileengan sortzen dituen arriskuei aurrea hartu ahal izatea.

Zergatik da positiboa enpresarentzat ekonomia sozial eta solidarioan ekitea?

Ikerketa honetan, **ESSren barnean aritzeak enpresen jasangarritasuna zer alderditan hobetu dezakeen** aztertu dugu, eta funtsezko bi alderdi identifikatu ditugu:

Laguntza eta dirulaguntza publikoak eskuratzea

2023ko Gizarte Ikuskaritzaren datuen arabera, ESSren esparruko erakundeek diru-sarreraren % 36 laguntza eta dirulaguntza publikoetatik dator. Erakunde horietako askoren funtzioaren eta izaeraren ondorioz (laneratzeko enpresen kasuan, esaterako), negozio-zifra erantsiaren laurden bat dirulaguntza publikoei dagokie; dirulaguntza horietako asko gizarteratzeko eta laneratzeko egiten duten lana ordaintzeko edo

pobrezia- eta bazterketa-arriskuan dauden pertsonen enplegua bultzatzeko dira. Inkestan parte hartu duten emakume langile askok uste dute arriskutsua dela erakunde bateko diru-sarreretan dirulaguntzen pisua handiegia izatea. *Ekonomia Sozialaren sustapenarekin lotutako zenbat dirulaguntza jaso dituzten* galdetuta, estatuan, batez beste, 1,3 dirulaguntza jaso dituzte azken 4 urteetan erakunde bakoitzeko, eta autonomia-erkidegoan, berriz, 4,5 dirulaguntza edo laguntza erakunde bakoitzeko.

Parte hartu duten erakundeek artean, zenbait ekimenek dirulaguntza publikoen bidez jasotzen dute diru-sarreraren zati handi bat; beste ekimen batzuen kasuan, berriz, zailagoa dute dirulaguntzen bidez finantzatzea, eta zerbitzuak ematen dituzte edo produktuak saltzen dituzte. Erakunde batzuek adierazi dute zaila dela laguntzak eskatzea, horiek kudeatzeko ezagutza eta esperientzia teknikoa behar baitira. Gainera, azpimarratzekoa da funts horiekiko mendeotasun handiegia duten erakundeek zaurgarritasuna, ziklo politikoen arabera izaten den aldakortasun handiagatik. Dirulaguntza eta laguntza publikoak bilatzeko, aurkezteko eta horien jarraipena egiteko eta justifikatzeko prozesuan teknifikazio eta finantza-gaitasun handiagoa duten erakunde batzuek aitortu dute dirulaguntza publikoak eskatzen dituztela horrelakoak eskuratzea zailagoa zaien beste ekimen txikiagoetarako baliabideak lortzeko. Era berean, Ekonomia Soziala sustatzeko laguntza publikorik jasotzen ez dutela dioten erakunde askok baieztatzen dute batzuetan diruz lagundutako proiektu horietan lan egiteko kontratatzen dituztela, batez ere komunikazioaren arloan.

Sareko lana

Elkarrekiko lankidetzan aritzeak abantaila asko ditu ESSko erakundeentzat, eta elkarri laguntzea da mugimenduaren zutabeetako bat. Hala, bada, erakundeek beharizan ekonomiko, sozial eta kulturalen erantzuten diete, bai berezkoei, bai komunitatearen interesen arabarakoei (Foncea, 2023).

Elkarrekiko lankidetzaren kontzeptua honela defini dezakegu: erakundeek arteko lankidetzaren eta laguntza-prozesuak, ordena sozialean edo ekonomikoan eta egitura juridiko hierarkikorik gabe. Elkarrekiko lankidetzako hiru esparru nagusi onartzen dira: soziala, politikoa eta ekonomikoa. (García-Jané, 2006)

Hautemandako lankidetza-maila zein den jakiteko, galdera bat sartu dugu inkestan, **ESSko kide diren entitateetatik diru-sarreraren eta gastuen zer ehuneko jasotzen duten jakiteko**. Horrek aukera ematen du oinarrizko elkarrekiko lankidetza ekonomikoa ezagutzeko, hau da, erakunde batek ESSko beste enpresa batzuei ondasunak edo zerbitzuak erosteko duen konpromiso-maila, beste merkataritza-enpresei erosi beharrean. Erakundearen arabera, 2023ko diru-sarreraren % 31,83, batez beste, ESSren sektoreko erakundeetatik zetorren.

Inkestari erantzun dioten pertsonen artean, elkarrekiko lankidetza ere giltzarritzat jotzen da berrikuntza eta ikaskuntza eskualdatzeko prozesuetan. Elkarrekiko lankidetza, beraz, proiektuen jasangarritasunerako eta hazkunderako estrategietako bat da. Pertsona askoren ustez, Merkatu Sozialak⁴ elkarlanerako funtsezko guneak dira, hau da, «irizpide etiko, demokratiko, ekologiko eta solidarioekin funtzionatzen duen ondasunen eta zerbitzuen ekoizpenerako, banaketarako eta kontsumo eta ikaskuntza komunerako sare bat, lurralde jakin batekoa eta Ekonomia Solidario eta Sozialeko enpresa eta entitateek nahiz kontsumitzaile indibidual eta kolektiboek osatutakoa; sare horren helburua da sareko parte-hartzaileek dituzten premien zati esanguratsu bati erantzutea eta ekonomia solidarioa ekonomia kapitalistatik bereiztea, ahal den neurrian.»

Aragoiko Merkatu Sozialak (Foncea, 2023) elkarrekiko lankidetzari buruz egindako ikerketa baten arabera, gastu-kontuen azterketak agerian uzten du «Profesional independenteen zerbitzuak», «Salgaien erosketak» eta «Hornidurak» partidetan ESSren esparruko hornitzaileen hornidura handiagoa dela. Aitzitik, beste gastu-kontu batzuetan ez da ikusten ESSren esparruko hornitzailearik, edo oso ehuneko txikia da erosketen bolumen osoarekiko. Datuak sakonago berrikusi beharko lirateke, ESSren esparruko erakundeentzako merkatu-hobiak identifikatzeko.

Zergatik da positiboa gizartearentzat ESSn ekitea?

Azterketaren azkeneko puntuan, ESSk maila globalean eta tokikoan lortutako azken aitorpenak jaso dira.

2023ko apirilaren 18ko 66. osoko bilkuran, Nazio Batuen Batzar Nagusiak honako ebazpen hau onartu

4. www.mercadosocial.net

zuen: «Ekonomia Sozial eta Solidarioa sustatzea Garapen Jasangarriarako» (A/RES/77/281). Ebazpen horrek ESSren definizio ofiziala ematen du, eta hazkunde ekonomiko inklusiboago eta jasangarriago bati egiten dion ekarpena aitortzen du, oreka berri bat bilatzen baitu eraginkortasun ekonomikoaren eta gizarte- eta ingurumen-erresilientziaren artean. Horrez gain, dinamismo ekonomikoa sustatzen du baita ere, eta trantsizio digital justu eta jasangarria, babes soziala eta ingurumenarena, eta erabakiak hartzeko prozesuekin eta baliabideekin lotuta pertsonen ahalduzko soziorikologia bultzatzen du.

Bestalde, Espainiako Estatuan, lehenago aipatu dugunari jarraiki, Lan eta Gizarte Ekonomiako Ministerio bat dago duela 5 urtetik, bai eta 2023-2027 Ekonomia Sozialerako Estrategia bat ere⁵; azken horren helburua da ekonomia soziala bultzatzea, herrialdearen garapen sozioekonomikoari laguntzeko.

Aurreko paragrafoetan adierazi denaren ildotik, bai ESk bai ESSk garapen ekonomikoa proposatzen dute, gizartearen eta ingurumenaren ongizatea barnean hartzen dituen, planetaren mugak errespetatuz, betiere. REASEk duela 10 urtetik proposatzen duen Balantze Sozialaren helburua hori guztia praktikan jartzen laguntzea da. ESSren tresna horri esker, enpresek beren jardunbideei buruzko gogoeta egin dezakete, beren jarduerak pertsonengan eta planetan duen eragina ezagutzeko. Azkeneko Balantze Sozialaren arabera, galdetegiari erantzun zioten enpresen % 97k adierazi zuen kontsumoaren hurbiltasuna eta praktika ekologikoak kontuan hartzen zituela; eta % 74k adierazi zuen neurriak hartzen zituela edota berdindu egiten zutela aztarna ekologikoa jarduerak ekonomikoan. Horrek argi adierazten du ingurumen-erantzukizuna ESSren DNAn dagoela. ESSren esparruko enpresek ingurumenarekin arduratsuak diren ekoizpen-, kontsumo- eta banaketa-ekintzak bultzatzen dituzte.

Arrakasta: desira jasangarria

Amaitzeko, arrakastaz hitz egin nahi dugu. Ekonomia konbentzionalean eta, zehazki, enpresa-eremuan arrakastaz dagoen pertzepzioa neurtzeko, hazkundera eta enpresa-mozkinen handitzea hartzen dira kontuan.

5. Ekonomia Sozialerako Estrategia 2023-2027: <https://www.boe.es/boe/dias/2023/06/01/pdfs/BOE-A-2023-13033.pdf>

Beraz, garrantzitsua iruditzen zitzaigun nabarmentzea zer den arrakasta ESSren esparruan.

Alde horretatik, bi iritzi nabarmentzen dira: lehena jasangarritasun ekonomikoan oinarritzen da, langileen eta erakunde laguntzaileen jardura eta lan-baldintza duinak bermatzeko; bigarren maila batean, berriz, gizartea eraldatzea lortu nahi da.

Arrakasta eguneroko asetasunarekin lotu zen, eta kontsumo-ohituen edo aldaketa kulturalen inguruan aldaketa politiko txikiak gertatu ziren. Alde horretatik, «anbizio jasangarria» terminoa sortu zen, garaipena metatutako ikaskuntzetatik, eragindako aldaketetatik eta enpresen biziraupenetik abiatuta neurtzeko, hazkunde ekonomikoaren beharrik gabe.

Elkarriketatutako erakundeetako batek haxe esan zuen: «Arrakastan pentsatzen dudanean, egin duzun horren gaineko begiradan pentsatzen dut». Ikuspegi horretatik, ESTik eta horren arauditik aitortu daiteke ibilbidea, bai eta eragile eraldatzaile gisa duen funtzioa ere, tokiko esparrutik nazioartera. Ibilbide horren bidez, arrazoi asko ikusten dira ESSa gomendatzen jarraitzeko, langileentzako, enpresarentzako eta gizartearentzako aukera onuragarriagoa den heinean.

Azkenik, eskerrak eman nahi dizkiegu inkestari erantzuteko denbora hartu zuten eta elkarriketetan parte hartu zuten pertsonaei. ■

Bibliografia

- Díaz-Foncela, M. &. (2014). *Las empresas sociales en España: concepto y características*.
- Foncela, D. M. (2023). *Intercooperación económica en la Economía Social: un proyecto piloto*. Zaragoza.
- García-Jané, J. V. (2006). *La dimensión cooperativa: economía solidaria y transformación social*. Barcelona: Icaria.
- Gourinchas, P.-O. (2023ko urriak 10). «La resiliente economía mundial avanza todavía a paso lento, y las divergencias están aumentando». *IMF Blog*.
- Martín, E. N. (2016). «La Economía Social y Solidaria: una economía para las personas». *Revista Colegio Economistas*.
- Espainiako Ekintzailetzaren Behatokia. (2023). *Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM España 2022-2023*. Kantabriako Unibertsitatea.
- Padilla, R. S. (2017). *Economías transformadoras de Barcelona*. Barcelona: Marge Books.
- Raworth, K. (2018). *Economía Rosquilla: 7 maneras de pensar la economía del siglo XXI*. Barcelona: Paidós.
- Ekonomia Alternatibo eta Solidarioaren Sareen Sarea (REAS RdR). (2023). *Auditoría Social*.
- Vinocur, R. (2018). «Conceptualizando, definiendo y aclarando algunos vocablos sobre la economía social y solidaria». *EsF Dossierrak*, 31. zkia.: «Prácticas y herramientas para impulsar la Economía Social y Solidaria. Una reflexión compartida».