



1.- **Diagnosi bat** behar dugu: Enpleguak ezagutzaren gizartean izan duen eraldaketari eta bilakaerari buruz, abaguneak baliatu eta arriskuei aurre hartzeko

Hastapen-premisa zenbait...

- Ezagutzaren gizarte izeneko dagoeneko teknifikazio handiko eta aski globalizatutako gizarte bat da
- Teknifikazioak (robotizatzeko eta digitalizazio progresiboko agertoki batekin, adimen artifizial izenekoaren atarian) galdera ikur asko ditu. Batzuk identifikatu eta eratu daude dagoeneko; beste zenbait behar besteko zehaztasunez identifikatzeke daude

Ondorio aurreikusgarria...

- Ñabardurekin bada ere, jakintzat ematen da ordaindutako enpleguen saldo garbia nabarmen jaitsiko dela, kuantitatiboki so.
- Halaber, egongo den enplegua pixkanaka polarizatu egingo dela onartzen da.
- Eta oso litekeena da horren ondorioz oso kualifikatuak diren enpleguen segmentu bat agertzea, kalifikazio baxuko okupazioen garrantzi erlatiboa nabarmen areagotzearekin batera.

Gizarte-kohesioa modu adierazgarrian mehatxatzen duen agertoki bat...

Egiturazko langabeziaren tasa handiaren eta enplegua hein handi batean urritzearen ondorioz gorpil zoro bat sor daiteke, biztanleria-segmentu zabal bat harrapatuko duena.

Bereziki, ahulenak eta kualifikazio baxuena dutenak langabeziaren eta azpienpleguaren artean ibili beharko dira txandaka (desiratzen ez diren lanaldi partzialak).

Eta, bertan, esku-hartze politiko eta juridikoko tresna tradizionalak ahultzen eta berregituratzen ari dira...

Globalizazioak, aldi berean, Estatuko eremu politiko eta juridikoak gainezka egitea dakar.

Askatasun sindikalaren aitortzak eta negoziazio kolektiborako eskubidearen bermeak paper oso garrantzitsua bete dute kualifikazioari eta lan-baldintzak duintzeari so.

Baina, Europako lege-proposamen berriak lan-harremanak apurka indibidualizatzeraz daude orientatuta.

Merkatu polarizatu -eta zahartu- batean, demanda (zaharren) eta soldatapeko eskaintza (berrien) arteko desdoikuntza-arriskuak ere areagotu egiten dira

Azaleko irakurketa bat da, lan egiteko adinean den biztanleriaren zahartzeak itxuraz langabezia-tasei eusteko eragin positiboa sortu dezake, jarduera-tasak pixkanaka murriztearen ondorioz.

Efektu engainagarria da, baino. Ongizatea balio erantsidun enplegu sorrerarekin lotuago dago langabezi-tasa baxuekin baino.

Kualifikazio eta konplexutasun gehiago duten gizarteetan, prestakuntza gero eta garrantzia handiagoa duen elementu egonkortzailea da

Eskaintako okupazioen (gero eta kualifikatu eta teknikoagoak) eta nahikoa kualifikaziorik ez duten pertsonen eskatutako arteko desdoikuntzaren ondorioz, gerta daiteke egoera asaldagarri eta ez desiragarria ematea, hots, (jadanik) existitzen ez den edo "egituraz" prekariora den lan baten eskatzaileak eta, aldi berean, (oraindik) prestaturiko pertsonak ez dituzten lan-eskaintzak luzatzen dituzten enpresak aurkitzea

2. Paradigma tradizionalen berrikusketan eta proposamen berrien premia

Joera orokorrak, erantzun teorikoak eta esperientzia praktikoak: ekonomia berri izenekoak



3. Enpresa-eredu berri eta zaharrak: indarguneak eta **enpresa-kultura** modu orekatuan aurrera egiteko transakzio berrien bilaketarekin batera



Ezinbestekoa da gure lurraldean enpresa-ekimen askoren arrakasta ahalbidetu duten ezaugarri zenbait mantendu eta indartzea.

Ekintzailtza-joera batean oinarritzen den enpresa-kultura sendo bat egotea abiapuntu bat da gure berehalako errealitatek gogoeta bati ekiteko.

Enpresa-proiektu arrakastatsu zenbaiten izaera inklusiboa ere, ekonomia sozial baten testuinguruan, gure nortasun-ikurretako bat da.

Pertsonen inplikazioa enpresetan funtsezko elementua dela ikusten da bideragarritasun, lehiakortasun eta iraunkortasunari so.

Pertsonen enpresa-proiektuetan inplikazio gehiago izateko joera analisi teoriko guztietan eta esperientzia praktikoa askotan aldaketarik gabe azaleratzen da, arrakastarako elementu erabakigarri modura, eta sustraitzea eta iraunkortasuna bermatzeko fenomeno eraginkor gisa.

Enpresa-errealitate berrien berehalakotasunak aldaketa ezberdinak eta maila ezberdinekoak eskatzen ditu.

Konfrontazio-eskema finkatu da lan-harremanetan paradigma nagusi gisa.

Testuinguru horretan, sektoreko negoziozko kolektiboa enpresen arteko bakegintzarako kanpo elementu gisa baliatu izan da, baina haren kontrapartida zen langileei zuzendutako eskubideen metaketa-prozesu baten bermea, hitzarmen bidez.

Oreka berreskuratzeko ezinbestekoa da gizarte-solaskideen arteko legezkoatasuna aitortzea, horien funtzioen berrantolaketa bat birpentsatu, berregituratu eta adosteko aurretiko urrats gisa, enpresa inklusibo eta parte-hartzaileago baten esparruan.

Ezinbestekoa da lankidetzaren eskema baterantz igaro ahal izateko transakzio berrien identifikaziorantz aurrera egitea

Proposamen boluntarioetatik harago, langileek enpresa-proiektuekin duten inplikazioa areagotzeko ezinbestekoa da transakzio berriko agertoki bat identifikatu eta eraikitzea, arriskuak (erantzukizunak) eta etekinak (enplegu-kalitatea, berdintasuna, sustapena, ibilbide profesionala, partaidetza kudeaketan, emaitzak, kapitala, etab.) berronkatzea.

Enpresak funtsezko faktore dira aberastasuna sortzeari begira, eta garapen ekonomiko eta sozialerako oinarritzko motorretako bat dira.