

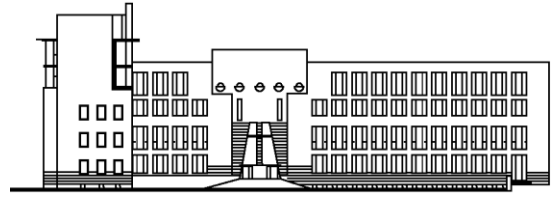
eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

Ekonomia eta Enpresa Fakultatea



Donostia

ENPRESAREN GIZARTE ERANTZUKIZUNA ESKAINTZEN DITUEN LAN-BALDINTZEN INGURUAN

GRADU AMAIERAKO LANA

GRADUA: Enpresen Administrazio eta Zuzendaritza

Egilea: Irati Irurzun Armendariz

Zuzendaria: Ainhoa Garayar Erro

2015-2016 ikasturtea

AURKIBIDEA

1. SARRERA.....	4-5
1.1. GAL-aren helburuak.....	4
1.2. Gaur egungo egoera.....	4
1.3. Gai hau aukeratzearen arrazoiak.....	4
1.4. Erabilitako metodologia.....	4
1.5. Proiektuaren egitura.....	4-5
2. TESTUINGURUA.....	6-24
2.1. Enpresaren gizarte erantzukizunaren zergatia.....	6-8
2.2. Interes taldeak edo stakeholders-ak.....	8-10
2.3. Zer da EGE?.....	11-15
- Europar Batasuneko Komisioaren dokumentuak.....	11-13
- Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA, 2004).....	13-14
- Xertatu.....	14-15
2.4. Gizarte erantzukizunaren eboluzioa Europar Batasunean.....	15-16
2.5. Gizarte erantzukizunaren eboluzioa Espainian.....	16-17
2.6. Gizarte erantzukizunaren eboluzioa Euskadin.....	17-18
2.7. Gizarte erantzukizunaren aldeko eta aurkako argudioak.....	18-22
2.8. Ekimen desberdinak.....	22-24
- The Copenhagen Charter.....	22
- Global Compact (Munduko Ituna).....	23
- Global Reporting Initiative (GRI).....	24
3. AZTERKETA ENPIRIKOA.....	25-55
3.1. Global Reporting Initiative (GRI).....	25-31
3.2. Global Reporting Initiative (GRI) eta lan-baldintzen adierazleak.....	31-37
3.3. Azterketa enpirikoa.....	37-55
3.3.1. Enpresek publikaturiko memorien azterketa.....	37-51
3.3.2. Gamesa enpresako langile baten iritzia.....	52-55
4. ONDORIOAK.....	56-58
5. BIBLIOGRAFIA.....	59-61
5.1. Kotsultatutako dokumentuak.....	59-60
5.2. Web orrialde interesgarriak.....	61
6. ERANSKINAK.....	62-71
6.1. Azterketan parte hartutako enpresen izenak sektoreka.....	62
6.2. Memorien eboluzioa urtez urte.....	63
6.3. Memorien eboluzioa herrialdez herrialde.....	64
6.4. Lan-baldintza adierazleen aplikazioaren azterketa (enpresek eskaintzen dituzten memorien azterketa).....	65-67
6.5. Gamesa enpresako langile bati eginiko elkarrizketa.....	68-71

IRUDIEN AURKIBIDEA

1. Globalizazioaren azterketa.....	7
2. Interes taldeen sailkapena.....	9
3. Enpresa txikien abantailak eta eragozpenak EGE-ren inguruan enpresa handiekiko.....	21
4. GRI giden garapena.....	25
5. GRI eta ez GRI memorien eboluzioa (1999-2015).....	26
6. GRI memorien eboluzioa herrialdez herrialde (2008 eta 2015 urteak).....	29
7. Publikatzen diren memorien kalitatea herrialdez herrialde.....	31
8. Sektore guztien baterako irudia lan-baldintza adierazleen aplikazioan.....	39
9. Automozio sektorearen irudia lan-baldintza adierazleen aplikazioan.....	41
10. Eraikuntza sektorearen irudia lan-baldintza adierazleen aplikazioan.....	42
11. Energia sektorearen irudia lan-baldintza adierazleen aplikazioan.....	43
12. Finantza zerbitzuak sektorearen irudia lan-baldintza adierazleen aplikazioan.....	44
13. Osasun zerbitzuak sektorearen irudia lan-baldintza adierazleen aplikazioan.....	46
14. Telekomunikazioa sektorearen irudia lan-baldintza adierazleen aplikazioan.....	47
15. Ehunak eta jantziak sektorearen irudia lan-baldintza adierazleen aplikazioan.....	48
16. Turismoa eta aisia sektorearen irudia lan-baldintza adierazleen aplikazioan.....	49
17. Uraren erabilgarritasuna sektorearen irudia lan-baldintza adierazleen aplikazioan.....	50

1 - SARRERA: aurrekariak eta arrazoiak.

1.1. - GAL-aren helburuak

Lan honen helburua enpresaren gizarte erantzukizunaren nondik norakoak ezagutzeaz gain (definizioak, eboluzioa, ekimenak, ...), Espainiako enpresek eskaintzen dituzten lan-baldintzen inguruan nolako gizarte erantzukizuna duten aztertzea izango da, baita aztertutako enpresa batean lan egiten duen langile baten iritzia ezagutzea ere, ondoren bi hauen arteko konparazioa eginez nire ondorio propioak lortzeko.

1.2. - Gaur egungo egoera

Enpresaren gizarte erantzukizuna gaur egun geroz eta garrantzia handiago hartzen ari dela esan dezaket. Honen arrazoietako batzuk, enpresarien borondatea edo hauek maila nazional eta internazionalen lehiazeko duten beharra izan daitezke. Gainera, aipatu beharra daukat azken urteetan ekimen asko sortzen ari direla gai honi indarra emateko. Beraz, gizartea gai honek duen garrantziaz konturatzen hasi dela esan dezaket.

1.3. - Gai hau aukeratzearen arrazoiak

Gai hau aukeratzearen arrazoiak enpresaren gizarte erantzukizuna ezagutzeko nuen interes pertsonala izan da. Izan ere, graduan zehar hainbat aldiz agertu den gaia izan da, baina ez dugu behin ere gai honetan sakondu. Nire kasuan gainera, Espainiako enpresek eskaintzen dituzten lan-baldintzak aztertzean zentratuko naiz, baita langile baten iritzia lortzean ere. Egunero kalean entzuten den gai bat da hau niretzat eta benetan egoera nola dagoen jakiteko jakin mina nuen.

1.4. - Erabilitako metodologia

Gradu amaierako lan hau aurrera eramateko, hau da, lan hau egiteko beharrezko informazioa lortzeko metodologia behaketa eta bibliografiaren bilaketa izan dira, non hauek landuz osatu ditudan lan honek dituen atal desberdinak.

Lanaren zati enpirikoa osatzeko, berriz, grafikoki egin dut analisia, GRI erakundeak publikaturiko gidetan oinarritzen diren enpresen memoriak aztertuz, baita hauetako enpresa batean lan egiten duen langile bati elkarrizketa eginez ere.

1.5. - Proiektuaren egitura

Azkenik, proiektuaren egiturari dagokionez, berriz, ondorengo sei atal hauek ditu proiektu honek: sarrera, testuingurua, azterketa enpirikoa, ondorioak, bibliografia eta eranskinak.

Lehenari dagokionez, hau da, sarrerari dagokionez, bost ataletan banatzen da eta lanaren nondik norakoak azaltzen dira bertan. Horretarako, ondorengo bost atal hauek ditu: GAL-aren helburuak, gaur egungo egoera, gai hau aukeratzearen arrazoiak, erabilitako metodologia eta proiektuaren egitura.

Bigarrenari, testuinguruari dagokionez, enpresaren gizarte erantzukizunaren nondik norakoak azaltzen dira bertan. Zati honetan ondorengo zortzi atal hauek bereizten dira:

enpresaren gizarte erantzukizunaren zergatia, interes taldeak edo stakeholders-ak, enpresaren gizarte erantzukizunaren definizio desberdinak, gizarte erantzukizunaren eboluzioa Europar Batasunean, Espainian eta Euskadin, gizarte erantzukizunaren aldeko eta aurkako argudioak, eta azkenik, burutu diren ekimen desberdinak.

Lanarekin jarraitzeko, hirugarren atalean azterketa enpirikoa egingo dut. Horretarako, lehenik, GRI zer den azalduko dut. Ondoren, GRI erakundeak publikaturiko gidetan oinarrituz, lan-baldintza adierazleen azalpenak emango ditut. Azkenik, GRI erakundeak publikaturiko gida jarraitzen duten enpresen memoriak aztertuko ditut, zehatzago esanda, 50 memoriaren azterketa egingo dut. Atal hau amaitzeko, interesgarria izango delakoan, enpresek esaten dutena kontrastatzeko, aztertutako enpresa batean lan egiten duen langile bati elkarrizketa egingo diot langileen ikuspuntua eta enpresarena bat datozen jakiteko.

Guzti hau egin ondoren nire ondorio propioak aterako ditut, hau izanik, lanaren laugarren atala.

Amaitzeko, bosgarren eta seigarren atalei dagokienez, bibliografia eta eranskinak gaineratu ditut bertan. Bibliografiari dagokionez, honek bi zati ditu, batetik, kontsultatutako dokumentuak, eta bestetik, web orrialde interesgarriak.

2 - TESTUINGURUA

Lehenik eta behin, Enpresaren Gizarte Erantzukizunaren (EGE-aren) nondik norakoak aztertzen hasiko gara, bere testuingurua ongi ezagutu eta ulertu dezagun.

2.1. - Enpresaren gizarte erantzukizunaren zergatia

De la Cuesta Gozález-ek (2004) bere artikuluan dioten bezala, enpresaren gizarte erantzukizuna azken urteetan izugarrizko interesa pizten ari da, batik bat, enpresa sektorearentzat, negozio eskolentzat, inbertitzaileentzat eta hainbat Gobernurentzat. Beraz, pil pilean dagoen gaia dela esan dezaket gaur egun. 90. hamarkada amaieratik aurrera, nazioarte mailan, gizartearekiko eta ingurumenarekiko ekimen, kode, eta enpresen portaera etikoagoa, jasangarriagoa eta errespetuagozkoa izateko arau desberdinak agertzen joan dira. Borondatezkoak diren horrelako gomendioekin enpresa politika eta estrategiak garatzea lortu nahi da, non behar hau ikuspuntu ezberdinetatik datorren: morala, ekonomikoa eta soziala.

Gauzak horrela, enpresak gizartean geroz eta garrantzia handiagoa hartzen ari dira, aberastasuna eta enplegua bakarrik sortzera mugatu gabe, eta modu honetara, Friedman-en eskolak (1970) esaten zuenari garrantzia kenduz, hau da, mozkinen maximizazioaren ideia alde batera geratuz. Enpresak gizartearekiko obligazioak dituztela konturatzen dira.

Mundu globalizatu honetan jokabide arauen beharra ikusten da, non modu honetara, inpaktu soziala eta ingurumen inpaktua murriztu nahi diren. Izan ere, mozkinen maximizazioaren ikuspegiarekin ez da soilik gizartea orokorrean kaltetzen, akzioduna ere kaltetzen da. Batik bat, negoziatzeko botere txikiagoa eta epe luzerako interesa duen akzioduna.

Gaur egun enpresa nortasun juridiko propioa duen erakunde sozial bezala hartzen da, bere obligazio eta eskubideekin. Aktibo fiskalak dagoeneko ez dira baliabide kritiko bakarrak. Giza kapitala, hornitzaileak, bazkideak eta teknologia partekatzea ere garrantzi handia hartzen ari da. Bestalde, langileak dagoeneko ez dira automata bezala hartzen, baizik eta beraien balio propioa dute.

Administratzaileek eta gerenteek ez dute soilik enpresaren balio ekonomikoa handitu behar. Enpresaren aktiboak ez dira soilik aktibo ukigarriak, baizik eta badaude aktibo batzuk (langileen gaitasunak, bezeroen edo hornitzaileen itxaropenak, gizartean enpresak duen irudia, ...), non merkatu finantzarioan epe laburrera baloratzen ez direnak, baina epe luzera oso baliagarriak izan daitezkeenak.

Erakundeak eta bere partaideek burututako kanpoko eta barruko gizarte harremanaren bidez metatutako baliabideek osatzen dute kapital soziala. Erabilerarekin handitzen den baliabide morala da eta leialtasunean eta konfiantzan oinarritzen da. Kapital sozialak, lankidetzeta eta koordinazioa hobea sustatzen ditu erakundeetan, baloreak partekatzean, komunikazioa ematean, elkar ulertzean, ...

Stakeholders-en teoriak interes talde ezberdinak kontuan hartzea komeni dela dio, izan ere, modu honetara, kudeatzaileek kanpoko eskaerei erantzun egokia emateko

erakundearen egokitzapen eraginkortasuna handitu dezakete. Modu honetara, enpresak emaitza hobeak lortuz.

Guzti honek gizarte berri baten eredua ekarri du, non hazkuntza ekonomikoa eta aldaketa sozial eta kulturala ekarri dituen. Arrazoi hauek medio, enpresek ingurune geografiko global batera egokitu behar dute, baita ingurune aldakor batera ere.

Globalizazioa

Camacho-k, Fernández-ek, González-ek eta Miralles-ek (2013) beraien lanean aipatzen duten moduan, 80. hamarkadan eman zen krisiaren ondorioz, enpresek produkzio kostuak murriztuz, produktibitatea handituz, finantza aktiboak errentagarriago eginez, eta batik bat, merkatuak zabalduz erreakzionatu dute. Enpresek kostuak murrizteko (batik bat pertsonalean) eta produktibitatea handitzeko, teknologia berriak erabili dituzte bai enpresaren barruko prozesuetan eta baita kanpoko erlazioetan ere. Horrelako jokaerek enpresak lehiakorrago egiten dituzte, baina kostuei aurre egiteko beharrezkoa da merkatuak zabaltzea. Honegatik, enpresa handiek globalizazio prozesuak jarri dituzte martxan, merkatuak liberalizatuz; nazioetako arautegiak murriztuz, ekonomia itxiak ekiditeko asmoz; eta Estatu askok burutze zituzten aktibitate pribatuak alde batera utziz. Guzti honek enpresa guztietan izan du eragina eta enpresa guztiek egokitu behar izan dute globalizazioaren beharretara.

“Globalizazioa, handituz doan munduko herrialde ezberdinen arteko interdependentzia ekonomikoa da; ondasun, zerbitzuen nahiz finantza fluxuen mugaz gaindiko transakzio bolumenaren nahiz aukera ezberdinen hazkuntzak sortua, teknologi berrien zabaltze azkar eta orokorra bultzatuz”. (Nazioarteko Diru Funtsa - Fondo Monetario Internacional www.imf.org).

Gauzak horrela, Garayar-ek (2014/2015) sorreran globalizazioa ez dela kaltegarria dio, baina, arazoa, sortzen dituen eraginetan dagoela. Azter dezagun aipatu dugun hau ondorengo taula honen bidez:

1. Irdia: Globalizazioaren azterketa.

Sorreran, ez kaltegarria	→	Arazoa, eraginetan
Merkatuen dimentsioen aldaketa, eraginkortasuna handitzeko.	→	Eredu ekonomikoetan kontutan hartzen ez diren kostuak (kutsadura, baliabide naturalak agortzea, ...).
Herrialdeen arteko mugak desagertu, mugimenduak ahalbidetuz.	→	Pizgarria finantza baliabideen mugimenduetan.
Kolaborazio nahiz kooperazio ereduak handitu.	→	Puntako teknologi berrikuntzak merke eta aske eskuratzeko betoa.
Prozesu homogeneoak.	→	Nortasun espezifikoaren galera.
Herrialde azpigaratuen desagertzea helburu.	→	Gizarte-egoera ahuleko eskualdeen hobekuntzan moteltasuna eta porrota.

Iturria: neuk egina.

Taula honetan ikusten dugun moduan, globalizazioak merkatuen dimentsioen aldaketa ekarri du eraginkortasuna handitu asmoz, baina modu honetara, eredu ekonomikoetan kontutan hartzen ez diren kostuak daude; adibidez, kutsadura, baliabide naturalen agortzea, eta abar. Bestalde, mugimenduak ahalbidetu asmoz, herrialdeen arteko mugak desagertu dira, baina honek finantza baliabideen mugimenduetan izan du eragina batik bat, eta ez gaien nahiz pertsonen mugimenduetan. Hirugarrenik, kolaborazio nahiz kooperazio ereduak, hau da, jakintza, teknologiak, ... handitu ditu, baina honek puntako teknologi berrikuntzak merke eta aske eskuratzeko betoa dakar. Prozesu homogeneoak ere bultzatu ditu (ekoizpenean, kontsumoan, ...), baina homogeneotasun honek nortasun espezifikoaren galera ekarri du. Azkenik, herrialde azpigaratuaren desagertzea du helburu, baina gizarte-egoera ahuleko eskualdeen hobekuntzan moteltasuna eta porrota ekarri du.

Gauzak horrela, globalizazio prozesuak ondorio hauek ekarri ditu: botere ekonomiko berri bat sortzea, errendimendu ekonomiko-finantzarioaren mitoa, naturaren erronka, paradisu fiskalak eta ustelkeria, lan-baldintzak (enpresen deslokalizazioa), ...

Camacho-k, Fernández-ek, González-ek eta Miralles-ek (2013) dioten bezala, globalizazioak, deslokalizazioa ekarri du. Honek kultura berrien egokitze azkarra, produkzioa antolatzeko modu berriak eta merkatu berriak egoteko aukera ekarri du. Gauzak horrela, prozesu honetan oso paper garrantzitsua izan dute informazio eta komunikazio mailan sortu diren teknologia berriek.

Garayar-ek (2014/2015) bere lanean, globalizazio prozesuak ekarri dituen ondorioei irtenbideak topatzeko, berriz, ondorengo ekintzak proposatzen ditu:

- Mundu mailan/nazioartean: garapen jasangarria.
- Enpresa eta bere ingurunean: gizarte erantzukizuna.
- Enpresa eta administrazio kontseiluan: enpresen gobernu ona.

Beraz, laburbilduz, Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas erakundearen dokumentuan (AECA, 2004) proposatzen den bezala, enpresaren gizarte erantzukizunak enpresaren ikuskera berritzen du dimentsio zabal eta integratzaile bat emanez, ikuspuntu ekonomikotik haratago doana (ekonomikoa, soziala eta ingurumenekoa). Enpresek estrategia ezberdinak erabiliz garapen jasangarria bultzatu nahi da, non horretarako, interes talde ezberdinak izango diren protagonista.

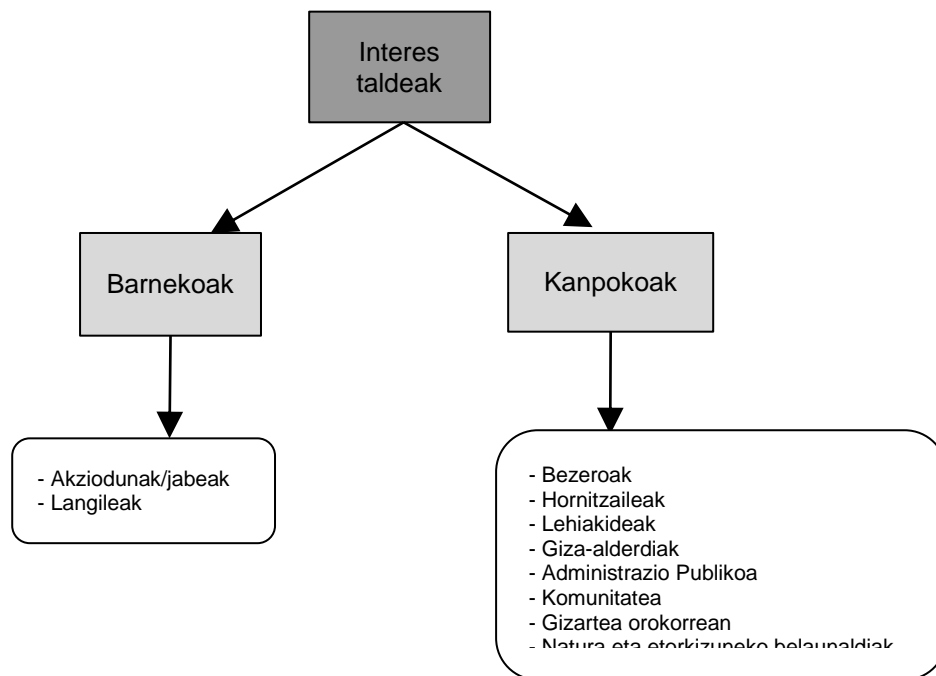
2.2. - Interes taldeak edo *stakeholders*-ak

Interes taldeetan zentratu aurretik, historian zehar agertu diren bi enpresa ikuspegiaren nondik norakoak azalduko ditut. Izan ere, alde batetik, hasiera bateko, *shareholders* kontzeptua, eta bestetik, gaur egungo *stakeholders* kontzeptua ditugu. Sichar-ek, García-Marzá-k, González-ek, Ballesteros-ek eta Navarro-k (2003) euren lanean diotenez, lehenari dagokionez, akziodunetan zentratzen den ideian datza, gauzak horrela, kasu honetan, akziodunen interesei eta helburuei bakarrik begiratzen zaie, eta mozkinen maximizazioan zentratzen da. Bigarrena, aldiz, 80. hamarkadaren erdialdetik aurrera hasi zen garrantzia hartzen eta honela definitzen dute: enpresak bere helburuak lortzeko eragin dien edozein talde edo indibiduo; beraz, kasu honetan, enpresak ez die bere interesiei

soilik begiraten ingurua ere kontutan hartzen baitu. Beraz, gaur egun, bigarren ikuspegia nagusitzen ari dela esan dezakegu eta hemendik aurrera interes talde deituko diogu kontzeptu honi.

AECA-ren dokumentuaren arabera (AECA, 2004), enpresaren aktibitateak agente sozial ezberdinen gain eragina dauka. Ikuspuntu klasikoak, langileak, hornitzaileak, bezeroak eta akziodunak aipatzen ditu. Hala ere, EGE-ren paradigmak eragin hauek pertsona gehiagorengan ere hartzen ditu kontuan. Gauzak horrela, barneko eta kanpoko interes taldeak bereizten ditugu.

2. Irudia: Interes taldeen sailkapena.



Iturria: neuk egina.

Beraz, eskema honetan ikus dezakegun bezala eta lehen aipatu bezala, interes taldeak, bi taldetan banatzen dira, hau da, barneko eta kanpoko interes taldeetan.

Xertatuk bere web orrialdean (http://www.xertatu.net/eu_plantilla.asp?idMenu=12&idSubMenu=20&idSeccion=39) egiten duen azalpena kontutan hartuz, barrukoari dagokionez, enpresaren barrua jorratzen da, gizarte interesaren ikuspegitik, eta hau ez da enpresaren errentagarritasunera mugatzen. Honenbestez, enpresa kudeaketaren funtsezko alderdiekin lotuta daude, hau da, erakundearen egitura barnean kokatzen dira eta honako hauek egongo liriateke bertan: langileak, akziodunak/jabeak, etab.

Kanpokoari dagokionez, berriz, enpresak kanpoko solaskideekin eta inguru sozialekin zein ingurumenarekin dituen harremanak aztertzen dira, hau da, erakundearen barne-egitura ez dauden interes taldeak. Bertan, bezeroak, hornitzaileak, lehiakideak, giza-alderdiak, administrazio publikoa, komunitatea, gizartea orokorrean, natura eta etorkizuneko belaunaldiak, etab. egongo liriateke.

Hau kontuan izanik, jarraian partaide hauen banakako azterketa egingo dugu bakoitzak zein ezaugarri dituen jakiteko, eta horretarako, AECA-ren dokumentuan oinarrituko gara (AECA, 2004).

Akziodunei/jabeei dagokionez, hauek enpresaren partizipazioen jabe dira (akziodun menderatzaileak eta gutxiengo akziodunak, indibidualak eta instituzionalak). Hala ere, langile akziodunak ere egon daitezke. Epe laburrera errentagarritasuna bilatzen duten akziodunei dagokionez, berriz, kanpoko interes talde bezala hartzen dira hauek.

Langileen kasuan, hauek enpresaren barruan burutzen dute euren lana, lan-kontratuarekin edo kontratu profesionalarekin eta diruzko edo materiazko ordainsariak jasotzen dituzte. Enpresa bitartekarien bidezko langileak ere egon daitezke. Enpresako partaide hauen ordezkariak sindikatuak izango dira.

Bezeroei dagokionez, kontsumitzaileak edo produktu eta zerbitzuen erabiltzaileak izango dira eta negozioaren ustiaketa bideratzen duen taldea da.

Hornitzaileek, lana, produktuak eta zerbitzuak bultzatzen dituzte enpresa barnekoa izan gabe, eta beraien zerbitzuak fakturatzen dituzten langileak edo profesionalak barneratzen dituzte, lan-kontratu baten bidez lotuta ez daudenak.

Lehiakideak, sektore berdinekoak diren eta antzeko produktu edo zerbitzuak eskaintzen dituzten enpresak izango dira; lehiakideen arteko aliantzak egitea posible izango delarik.

Giza-alderdiak, interes publikoa duten eta enpresaren kudeaketan eragin dezaketen taldeak dira, adibidez: langile sindikatuak, kontsumitzaileen elkarteak, enpresa erakundeak, etab. Iritzi taldeen barruan, berriz, komunikazio bideak, analistak eta ONG-ak sartzen dira. Bestalde, balio merkatuak ere giza-alderdietan sartuko genituzke.

Administrazio Publikoari dagokionez, lege esparrua ezartzeko boterea duten Europar Batasuneko indar publikoak, Estatuak, Autonomia Erkidegoak eta Administrazio lokalak osatzen dute, non erakundeek beraien aktibitatea bertan gauzatu beharko duten.

Komunitatea, enpresaren inguruan kokatuta dauden erakunde publiko nahiz pribatuek osatzen dute, hau da, elizak, inguruko asoziazioek, fundazioek, partidu politikoek, etab.

Gizartea orokorrean esatean, gizarte guztia hartzen dela kontuan esan nahi da. Beraz, orokorrean, pertsonen, erakundeen eta kontsumitzaileen ari gara hizketan, nahiz eta, erakundearekin ez harreman zuzenik izan, bertan eragin dezaketelako.

Azkenik, natura eta etorkizuneko belaunaldiez hitz egitean, ingurune fisiko naturalaz hitz egiten dugu. Hemen kontuan hartu beharrekoak airea, ura, lurra, flora, fauna, berriztagarriak ez diren baliabideak (ondare kulturala eta artistikoa), etab. dira. Etorkizuneko belaunaldiei dagokienez, berriz, hauek etorkizuneko interes taldeak izango dira.

2.3. - Zer da EGE?

Jarraian, EGE-ren kontzeptua hobetoago ulertzeko, azken urteetan erakunde desberdinek eman dituzten definizioak aztertuko ditugu. Europa mailan, Europar Batasuneko Komisioaren dokumentuak (2001 eta 2011) eta estatu mailan AECA-ren 4. dokumentua aztertuko ditugu. Euskal Erkidegoari dagokionez, berriz, hemen aipagarriena Xertatu ekimena da eta honen aipamena egingo dut.

Europar Batasuneko Komisioaren dokumentuak

Liburu Berdea (2001). Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas.

Sichar-ek, García-Marzá-k, González-ek, Ballesteros-ek eta Navarro-k (2003) euren lanean diotenez, Lisboan aurkitzen dira liburu honen lehen aztarnak. Bertan agertzen denaren arabera, helburua 2010. urterako Europar Batasuna munduko ekonomia lehiakorrena eta dinamikoena bihurtzea da, ekonomikoki modu jasangarrian eta enplegu hobia eskainiz hazteko posible izanik. Gauzak horrela, liburuak eredu bat planteatzen du non eredu hau jarraibide izango den enpresentzat.

2001eko uztailean, Komisioak *Liburu Berdea* aurkeztu zuen, non honen helburuak, alde batetik, enpresaren gizarte erantzukizunaren inguruko mahai inguru egitea zen, eta bestetik, Europa mailan enpresaren gizarte erantzukizunaren gaia landuko zuen elkarte bat sortzeko beharrezko ziren neurriak finkatzea izan zen. Gauzak horrela, enpresaren interes talde guztiekin kontsultak egin ondoren, 2002ko uztailean emaitzekin argitaratu zen beste txosten bat, non hau aurreko dokumentuarekin elkartu zen eta Europa mailan eskuragarri zegoen enpresentzat.

Xertatuk bere web orrialdean aipatzen duen moduan, liburu honek honela definitzen du enpresaren gizarte erantzukizuna kontzeptua: “enpresak merkataritza-eragiketetan eta beren solaskideekiko harremanetan gizarte eta ingurumen mailako kezkak bere borondatez kontuan hartzea da”.

Beraz,

- Erantzukizun soziala enpresek euren borondatez hartzen duten jokabidea da, non honek epe luzera mesede egingo dien.
- Garapen jasangarriarekin lotuta dago: enpresek ondorio ekonomikoak, sozialak eta ingurumenekoak integratu behar dituztelako euren jardueretan.
- Erantzukizun sozialak eragina du enpresaren kudeaketan eta estrategian.

Definizio honen arabera, enpresaren barruko hainbat jardunbide eta sistema biltzen ditu enpresaren gizarte erantzukizunak. Helburu bikoitza dute: ekonomiaren, gizartearen eta ingurumenaren iraunkortasuna bermatzea eta enpresaren interes taldeekin elkarrizketak izatea, haien eskaera eta interesei erantzun ahal izateko.

Txostena osatzeari dagokionez, Sichar-ek, García-Marzá-k, González-ek, Ballesteros-ek eta Navarro-k (2003) euren lanean ondorengo printzipio hauek jarraitzen dituztela diote:

- Borondatez gitea, enpresaren barne eta kanpo ingurunea aztertuz.
 - Barne inguruneari dagokionez:
 - Giza baliabideen kudeaketa.
 - Lantokian osasuna eta segurtasuna izatea.
 - Aldaketetara egokitzea.
 - Ingurumen inpaktuaren eta natura baliabideen kudeaketa.
 - Kanpo inguruneari dagokionez ondorengo hauekin erlazionatzen da:
 - Tokiko erkidegoekin.
 - Sozio komertzialekin.
 - Hornitzaileekin.
 - Bezeroekin.
 - Giza eskubideekin.
 - Munduko arazo ekologikoekin.
- Bide ezberdinen bidez erantzukizun soziala praktikan jartzea.
 - Txostenak eginez.
 - Auditoria etikoa edo/eta soziala.
 - Etiketa sozial eta ekologikoak.
 - Sozialki arduratsuak diren inbertsioak.
 - Erkidegoak jardueretan parte hartzea, non horrela balioa eransten duen.
 - Gizarte erantzukizunaren ikuspegi orekatu eta globala, non aspektu ekonomikoa, soziala eta ekologikoa kontutan hartzen dituen. Baita kontsumitzaileen interesak ere.
 - Pymes-en (enpresa txiki eta ertainen) behar eta ezaugarrietan arreta izatea.
 - Nazio mailan dauden hitzarmenak babestea.
 - Etab.

Estrategia hauek aurrera eramateko Komisioak Europa mailako foro bat egin zuen *Multi-stakeholder* izenekoa, non bertan adibide ezberdinak agertzen ziren, eta horrela, enpresek egoera desberdinak ezagutu zituzten.

2011. urteko dokumentua. Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas.

Europar Batasuneko Komisioak (2011) enpresaren gizarte erantzukizunaren definizio berri bat aurkeztu du: *enpresek gizartean duten eraginaren arabera erantzukizuna izatea*. Interes taldeen artean aplikatu beharreko legeen eta hitzarmen kolektiboen betetzea ezinbesteko baldintza da horretarako. Enpresaren gizarte erantzukizunaren konpromisoa bere gain hartzeko, enpresak elkarlanean aritu beharko dira alderdi interesatuekin. Prozesu honetan kezka soziala, ingurumenekoa eta etikoa, giza eskubideen errespetua eta kontsumitzaileen kezkak enpresako eragiketetan eta enpresaren oinarritzko estrategia kontuan hartu beharko dira, ondorengo helburuarekin:

- Partekatutako balioa sortzearen maximizazioa jabeentzat/akzionistentzat eta gainerako parte interesatuentzat, baita zentzu zabalean gizartearentzat ere.
- Ondorio kaltegarriak identifikatzea, aurreikustea eta ahultzea.

Prozesu honen konplexutasuna enpresaren tamaina eta bere eragiketen izaeraren arabera izango da. Enpresa txiki eta ertain gehienentzat, bereziki mikroenpresentzat, baliteke gizarte erantzukizunaren prozesua informal eta intuitiboa izaten jarraitzea.

Partekatutako balioa sortzearen maximizazioa helburu izanik, enpresak gizarte erantzukizunaren inguruko epe luzerako izango den planteamendu estrategiko bat hartzea animatzen dira, baita produktu, zerbitzu eta enpresa modelo berritzaileak garatzeko aukeren azterketa egitera ere, non honek gizarte ongizatea eta kalitate hobegoko eta produktiboagoak diren lanpostuak sortzea dakarren.

Efektu kaltegarriak identifikatzeko, aurreikusteko eta ahultzeko, enpresa handiak eta arrisku zehatzen bat duten enpresak arriskuan oinarritzen diren neurri arduratsuak aplikatzera animatzen dira (hornidura katea ere kontutan izanez).

Enpresa mota batzuk, Kooperatibak edo famili enpresak adibidez, jabetza eta gobernantza estruktura dute, non aproposak izan daitezkeen gizarte erantzukizuna kudeatzeko.

Gauzak horrela, jarraian Europar Batasuneko Komisioak 2001. eta 2011. urtean emandako definizioak alderatzen baditugu, aldaketa egon dela ikus dezakegu. Hasiera batean, borondatezko hitza agertzen zen definizioan, baina 2011. urteko definizioan hitz hau falta dela konturatzen gara. Arrazoi honegatik, enpresaren gizarte erantzukizuna kontzeptua enpresa batzuentzat derrigorrezko bihurtu dela suposatu dut. Gerora, iturri desberdinak aztertu ondoren 2014/95/UE direktibak horrela bihurtu dela erakutsi dit.

2014/95/UE direktibaren arabera, 14. atalean zehazten den bezala, enpresa ertain eta txikiak salbuetsita egongo dira, baina 500 langile baino gehiago dituzten eta interes publikoa duten (hau da, burtsan kotizatzen duten enpresak, bankuak, aseguru-etxeak, etab.) edota interes publikoa duten eta enpresa talde handi baten matrize diren enpresa handiek enpresaren gizarte erantzukizunaren inguruko informazioa kudeaketa txostenean gehitu beharko dute, atal horri, egoera ez finantzarioa deituz. Filialei dagokionez, berriz, ez dute beste txosten bat aurkeztu beharko, baldin eta, matrizeek hauen datuak txostenean barneratu badituzte. Direktiba hau 2016ko abenduaren 6a baino lehen herrialde bakoitzak bere legeetan barneratu beharko du, izan ere, 2017. urtetik aurrera derrigorrezkoa izango da honen aplikazioa aipaturiko enpresentzat. Hala ere, esan beharra dago, dagoeneko badirela enpresa batzuk hau aplikatzen hasita daudenak.

Ondorioz, pixkanaka enpresaren gizarte erantzukizuna geroz eta garrantzia handiagoa hartzen ari dela ikus dezakegu eta hasiera batean borondatezkoa zen kontzeptua pixkanaka derrigorrezko bihurtzen ari dela zenbait enpresentzat.

Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA, 2004):

AECAREN web orrialdean jartzen duenez, AECA (Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas) 1979an sortu zen irabazi asmorik gabeko erakunde pribatua da, non Espainiako erakunde profesional bakarra eta Kontabilitateko printzipio eta arauen igorlea den. Erakunde honen misioa, enpresetako profesionalen etengabeko hobekuntza

lortzea da lehiakortasun mailan, erakunde profesional batek erakundeen garapena eta gizartearen aurrerapena bermatzen duela ziurtatuz.

Erakunde honen 1. dokumentua jarraiki (AECA, 2004), modu honetara definitu dezakegu enpresaren gizarte erantzukizuna:

- Gizarte erantzukizuna gizartearen garapena eta ingurumena babestea bultzatzen duen enpresen borondatezko konpromisoa da, bere konpromiso sozial eta jokaera arduratsua enpresekiko eta interes taldeekiko mantenduz.
- Gizarte erantzukizuna estrategia zehatz batzuen bidez interes taldeen beharrak asetzean zentratzen da, non emaitza horiek modu egoki batean neurtuak, egiaztatuak eta komunikatuak izan behar diren.
- Gizarte erantzukizuna arau legaletatik eta enpresak epe laburrean lortutako emaitza ekonomikoetatik haratago doan kontzeptua da. Erakundearen erabakietan eta eragiketetan eragiten duen planteamendu estrategikoa da, epe luzera balioa sortuz eta lehiatzeko abantaila iraunkorrek lortuz.

Beraz, Europar Batasuneko Komizioak eta Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas erakundeak emandako definizioak alderatzen baditugu, ikus dezakegu bigarren honek 2004. urtean ematen duen definizioan ere borondate hitza agertzen dela. Arrazoi honegatik, Liburu Berdeko definiziora gehiago hurbiltzen dela esango dugu. Gauzak horrela, Europa Press-ean (2004) Lizcano-k enpresaren gizarte erantzukizuna borondatezkoa izanda indar gehiago izango duela dio, derrigorrezko izanda baino. Rivero-ren ustez, berriz, borondatezko izateak elkarren arteko lehiakortasuna ekarriko die enpresei, baita konpromiso handiagoa ere.

Xertatu:

Xertatu-k, bere web orrialdean eta *Zer da Xertatu?* dokumentuan jartzen duenez, Bizkaiko Foru Aldundiko Ekonomi Sustapen eta Berrikuntza Sailak abian jarritako ekimen bat da, non enpresa erantzukizun soziala Bizkaiko enpresa txiki eta ertainetan bultzatzea duen helburu. Ekimen hau Bizkaiko eragile interesdunekiko (enpresak, unibertsitateak, erakundeak, gobernu kanpoko erakundeak, ...) etengabeko elkarriketaren bitartez garatzen da.

Xertatu Taldeak zuzentzen du eta hau Bizkaian enpresaren gizarte erantzukizuna sustatzeko arlo publikoan eta pribatuan lan egiteko eta lankidetzarako taldea da. Bertan, ondorengo erakunde hauek hartzen dute parte: Bizkaiko Foru Aldundia, Deustuko Unibertsitatea, Euskalit, Izaite, Mugarik Gabeko Ekonomialariak, Novia Salcedo Fundazioa, Urbegi, Asle, etab.

Enpresaren kulturen benetako aldaketaren aldeko prozesua sustatzea proposatzen dute, izan ere, enpresaren gizarte erantzukizuna ez dela enpresek beren ahalmen, behar edo interesen arabera har ditzaketen ekimen multzoa pentsatzen dute, eta honegatik, erantzukizuna enpresaren estrategian sartzea eta eguneroko erabakietara heltzea beharrezkoa dela uste dute.

Gauzak horrela, enpresaren konpromisoak borondatezkoak izan behar direla eta borondatezko ekimenen bidez enpresek beren erantzukizun-esparruak garatzea posible izango dela planteatzen dute.

Baina horrek erantzukizun sozialaren kontzeptua eta praktika enpresa guztiei lorgarri bihurtu behar izatearen erronka planteatzen du, batez ere, enpresa txiki eta ertainetan, izan ere, Bizkaiko enpresa eta enplegu sarearen zatirik handiena enpresa txiki eta ertainek osatzen dute.

Honetarako, ondorengo ekintza batzuk hasi dira egiten:

- Enpresaren gizarte erantzukizunari buruzko jardunaldi, mintegi, etab. antolatzea eta horietan parte hartzea.
- Web orri bat garatzea, bertan aldizkako albiste-buletina argitaratuz.
- Enpresaren gizarte erantzukizuna enpresa txiki eta ertainetan ezartzeko eta kudeatzeko bitarteko eta metodologiak diseinatzea eta garatzea.
- Enpresaren gizarte erantzukizunari buruzko eta arlo horretan Bizkaiko enpresa txiki eta ertainek duten posizioari buruzko azterketak egitea.
- Argitalpenak egitea; horren erakusle da Xertatu karpeta, material berriak argitaratzen diren neurrian osatu ahal izango dena.

Dagoeneko lau definizioak ikusita, aipagarria iruditzen zait azken honek egiten duen planteamendua aztertzea. Ikus daitekeenez, lehen hiru definizioak gehiago zentratzen dira enpresa handien aipamena egiten eta ikus dezakegu hasiera batean borondatezko izatearen alde egiten zutela. Hala ere, 2014/95/UE direktibarekin aldaketa etorri dela esan dezakegu, izan ere, dagoeneko enpresa batzuentzat ez da borondatezkoa gizarte erantzukizunaren inguruko informazioa argitaratzea. Xertaturen planteamenduari dagokionez, berriz, ekimen honek enpresen gizarte erantzukizuna borondatezkoa izan behar duela dio, eta nire ustez, honen zergatia Bizkaiko enpresak txikiak edo ertainak izatearen ondorioa da, izan ere, aurrerago aztertuko dugun arren, enpresa hauek kontzeptu honek kostu gehigarriak ekarriko dizkiela pentsatzen dute. Honegatik, Xertatuk borondatezko planteamendua egiten du, horrela, enpresak pixkanaka ohartu daitezten epe luzera onurak ekarriko dizkiela. Beraz, nire ustez, Xertatuk borondatezkoa izatearen arrazoa Bizkaian enpresa txiki eta ertainak egotearen eta hauek merkatuan bizirauteko duten kezkaren ondorioa da.

Jarraian, enpresaren gizarte erantzukizunak Europar Batasunean, Espainian eta Euskadin izan zuen eboluzioa aztertuko dut banan bana.

2.4. - Gizarte erantzukizunaren eboluzioa Europar Batasunean

Herrerak Escuela de Organización Industrial (EOI) orrialdean aipatzen duenez, Estatu Batuetan mugimendu hau 50. hamarkada amaieran eta 60. hamarkada hasiera bitartean hasi zen, Vietnam-go gerra eta beste zenbait gatazkaren errotik. Gauzak horrela, pixkanaka, gizarteko arazoetan parte hartze handiagoa izateko beharra agertzen hasten da.

Garayar-ek bere lanean dioenez, Europako kasuari dagokionez, mugimendu hau Estatu Batuetan baino beranduxeago hasten da, zehatzago esanda, XX. mendearen 50. eta 60. hamarkadetan enpresaren gizarte erantzukizuna ez zen formalki ezaguna Europan. Europar Batasunean 90. hamarkadatik aurrera ematen da gizarte erantzukizunaren garapen modernoa. XXI. mendearen lehen hamarkadan, berriz, nagusitu egiten da kontzeptua gobernuen agendetan, diskurtsoetan eta nazioarteko hainbat erakundeetan (ekimen eta kode ugari, paradigma indartuz).

Innobasque-k 2011. urtean argitaratutako txostenean oinarrituz, enpresaren gizarte erantzukizunaren oinarria Europar Batasunaren Komisioak 2001. urtean argitaratu zuen *Liburu Berdean* dago.

2.5. - Gizarte erantzukizunaren eboluzioa Espainian

Espainian enpresaren gizarte erantzukizunaren lehen aztarnak 80. hamarkadaren erditik aurrera aurkitzen dira. Garai honetan, enpresak errentagarritasun ekonomikoa onura sozialekin lortzea posible dela ohartzen dira, ondasunak eta zerbitzuak forma ekonomiko, sozial eta ekologikoan ekoitziz eta merkaturatuz.

Hala ere, Herrerak Escuela de Organización Industrial-en (EOI) orrialdean aipatzen duenez (<https://www.eoi.es/blogs/carlos herrera/2012/02/20/antecedentes-e-historia-de-la-rsc/>), Espainian enpresaren gizarte erantzukizunak 90. hamarkadaren amaieran hartzen du garrantzia handiagoa, Inbertsio Kolektiboko erakundeen elkartearen eta Pentsio Fondoen (INVERCO) bidez gizarte inbertsio arduratsua bultzatzen dutelako. Enpresaren gizarte erantzukizunaren inguruko munduko joerak jarraituz, Espainiako enpresak hau lantzen hastea beharrezkoa zen, zenbait inbertsio fondotan parte hartu nahi bazuten behintzat. Beraz, jarrera hau beharrezkoa da nazioarteko merkatuetan kotizatzeke asmoa badago, izan ere, kontuan hartu behar da dagoeneko bertan jarrera jasangarria eta erantzukizunekoa kontutan hartzen duten enpresak daudela.

Bestalde, De la Cuesta-k eta Valor-ek (2003) euren lanean diotenez, globalizazioaren ondorioz gizarteak Espainiako enpresek mugaz kanpo zuten jarrera kontrolatzea beharrezkoa zela uste zuen. Arrazoi hau medio, interes taldeek bultzada handia eman diote gai honi. Gaur egun, enpresari epe laburreko irabazietan soilik zentratuta ez dela irabazirik lortzen diote, baizik eta, epe luzeko ikuspegia martxan jartzea beharrezkoa dela enpresak bizirauteko.

Gauzak horrela, enpresaren gizarte erantzukizuna bultzatzeko ekimen desberdinenak burutu dira. Hona hemen adibidez batzuk, De la Cuesta eta Valor-en (2003) lanean oinarrituz:

Instituto de Estudios Superiores de la Empresa-k (IESE) "enpresa jasangarriaren gobernu kodea" egin du. Honen misioa, Espainiako enpresei bere aktibitatean eta erabakietan garapen jasangarriaren printzipioak barneratzen lagunduko dien tresna bat garatzea da. Hau Espainiako enpresa guztiei zuzendua dago, enpresa multinazionalen filialak barne.

Foretica-ri dagokionez (irabazi asmorik gabeko elkartea dena), SGE 21 sortu du, hau da, Etikaren Kudeaketa Sistema, non hau arau desberdinen bidez osatua dagoen.

Bestalde, AENOR-ek Espainiako gizarte erantzukizunaren inguruko lehen arau ofiziala izango dena egin du, ISO 26000. Bertan, sindikatuak, administrazio publikoak, enpresak, mundu akademikoak eta antolakuntza eta fundazio ezberdinek hartu duten parte eta gizarte erantzukizunaren aldeko apustua egiten dute.

Aldi berean, beste zenbait entitate independente ere ari dira lanean gizarte erantzukizunaren inguruan enpresek duten jarrera aztertuz. Horien artean daude: Fundación Ecología y Desarrollo (ECODES), Instituto Universitario de Cooperación y Desarrollo de la Universidad Complutense de Madrid, Mugarik gabeko ekonomisten fundazioa, ...

Pixkanaka, geroz eta enpresa gehiago ari dira ohartzen garapen jasangarrira bideratutako eragiketak beharrezkoak direla hazkunde ekonomikoa eta lehiakortasuna handitzeko, modu berean, ingurumena zainduz eta baita kontsumitzaileen interesak babestuz ere. Gauzak horrela, enpresei gardentasuna eskatzen zainez, geroz eta enpresa gehiago hasi dira txostenak egiten lan, gizarte eta ingurumenaren esparrukoak (lan-arauak, giza eskubideak, ingurumena). Honegatik, txostena publikatzen duten enpresek, txostenean egin dituzten aurrerapenak azalduko dituzte eta emaitzak beste enpresekin alderatzeko aukera izango dute.

Hala ere, kontutan hartu behar dugu dagoeneko enpresa batzuek derrigorrez publikatu behar dutela txosten hau. Lehenago aipatu bezala, 2014/95/UE direktibaren arabera, 14. atalean zehazten den bezala, enpresa ertain eta txikiak salbuetsita egongo dira, baina 500 langile baino gehiago dituzten eta interes publikoa duten (hau da, burtsan kotizatzen duten enpresak, bankuak, aseguru-etxeak, etab.) edota interes publikoa duten eta enpresa talde handi baten matrize diren enpresa handiek enpresaren gizarte erantzukizunaren inguruko informazioa kudeaketa txostenean gehitu beharko dute, atal horri, egoera ez finantzarioa deituz. Filialei dagokionez, berriz, ez dute beste txosten bat aurkeztu beharko, baldin eta, matrizeek hauen datuak txostenean barneratu badituzte.

2.6. - Gizarte erantzukizunaren eboluzioa Euskadin

Innobasque-k 2011. urtean argitaratutako txostenean oinarrituz, azken 20 urteetan munduan aldaketa garrantzitsuak eman dira maila ekonomiko, teknologiko eta sozialean, non Euskadin ere honek eragina izan duen eta euskal ekonomiak bi eraldaketa prozesu jasan dituen.

Lehen eraldaketa, 1986an Espainia Europako Ekonomia Erkidegoan sartzean eman zen. Integrazio honek ekonomiaren irekiera ekarri zuen eta euskal enpresek Europako gainerako produktuekin eta zerbitzuekin lehiatu beharra izan zuten baldintza berdinak mantenduz. Merkatuan lehiakortasuna handitzearen ondorioz, 90. hamarkadan ekoizpenean modernizazio prozesuak egitea beharrezkoa izan zen. Ondorengo prozesuetan zentratu ziren: ekoizpen prozesuen eraginkortasuna hobetzean, kudeaketa hobetzean, teknologia berrien aplikazioan, eta ekoiztutako ondasun eta zerbitzuen

kalitatea handitzean. Eraldaketa hauek euskal Administrazio Publikoak ere bultzatu eta lagundu zituen.

XXI. mende hasieran jasan zuen euskal ekonomiak bigarren eraldaketa, non honen eragilea merkatuen globalizazioa eta botere ekonomiko berrien sorrera izan ziren. Ingurune berri honetan, euskal enpresek herrialde emergenteekin lehiatu beharra izan zuten, non hauen abantaila nagusia eskulanak kostu baxua zuela zen. Honek, mendebaldeko eta euskal enpresek nazioarteko merkatuan lehiatu ahal izateko, beraien produktu eta zerbitzuei gaineratutako balio erantsian zentratu eta diferentziatu beharra ekarriko du. Gauzak horrela, hiru ideia nagusituko dira: ezagutzaren gizartea, ikerketa eta teknologia, eta erabateko kalitatea; non honek enpresa kudeaketan aldaketak ekarriko dituen:

- Pertsonengana bideratzea.
- Enpresek lortutako arrakasta emaitza ekonomikoekin soilik ez neurtzea, baizik eta, enpresak sozietatean duen eragina eta ingurumenean duena kontutan hartzea. Honetarako, enpresaren gizarte erantzukizuna beharrezkoa izanez.
- Enpresen eta administrazioen arteko elkarlan eta aliantza gehiago egitea.
- Enpresen nazioartekotze handiagoa.

Ondorioz, gaur egungo krisi ekonomikoaren testu inguruan, enpresaren gizarte erantzukizuna da enpresek lehiakortasuna handitzeko eta bigarren eraldaketari aurre egiteko duten kudeaketarako tresnetako bat.

Bestalde, aipatu beharra dago, Euskadin 2000. urtetik aurrera jarri zirela enpresaren gizarte erantzukizunaren inguruko lehen ekimenak martxan, eta horietako batzuk ondorengo hauek dira:

- Xertatu (<http://www.xertatu.net/>).
- Izaite (<http://www.izaite.net/>).
- Innobasque (<http://www.innobasque.com/home.aspx?tabid=276>).
- ...

2.7. - Gizarte Erantzukizunaren aldeko eta aurkako argudioak

Vicente, Ruiz, Tamayo eta Balderas-en (2004) lanean eta Xertatuk eginiko txostenetan oinarrituz, enpresaren gizarte erantzukizuna kontzeptuaren aurrean enpresetako zuzendaritzakoek ez dute oso iritzi ona, izan ere, hauen ustez, enpresak egin behar dituen kostu gehigarriak direla medio, gizarte erantzukizunaren eta etekin ekonomikoaren artean erlazio negatiboa dago. Gauzak horrela, enpresen gizarte erantzukizuna inplizituki honakoekin bakarrik lotzen da: karitate eta filantropiako ekintzetarako gastuak, ingurumena babesteko neurriak, tokiko erkidegoa garatzeko laguntza ematea, etab. Beraz, zuzendaritzaren ustez, kostu hauek direla medio, gizarte mailako erantzukizuna duen enpresa lehiakidea ahulagoa izango da gizarte mailako erantzukizun txikiagoa duten enpresen aurrean.

Arrazoi hauek direla medio, sarritan enpresek gizarte jardunak gutxien dituzte, epe laburreko etekinetan zentratzen direlako batik bat.

Autore hauen ustez, enpresa txikiek seguruenik joera hau izango dute, izan ere, kostua funtsezko faktorea da hauek merkatuan biziraun dezaten. Hala ere, joera hau enpresaren gizarte erantzukizunak kostu gehiago dakarrela uste izatetik dator, baina hau ez da horrela beti. Izan ere, erantzukizunaren alderdi batzuek kostu txikiagoak dakartza, aldi berean, emaitza ekonomikoa hobea lortuz. Gainera, nahiz eta, enpresa txikiek kostuen kontrolaren inguruko kezka agertzeko joera duten, honen abantaila ez da kostuetan oinarritzen, bere eskaintza ezberdina izatean baizik. Honegatik, esan daiteke enpresaren gizarte erantzukizunaren abantailen berri ez dutelako edo inertzia hutsagatik agertzen dutela seguruenik kontrako jarrera.

Laburbilduz, ona hemen enpresa txiki eta ertainek enpresaren gizarte erantzukizunaren kontrako planteamenduaren edo planteamendu okerraren arrazoiak zein diren:

- Gizarte erantzukizunaren eta etekin ekonomikoaren arteko erlazio negatiboa dagoela uste izatea.
- Etekinak epe laburrera bilatzea.
- Kostuen kontrola izatea strategiaren ardatza, lehiaketa abantailaren ardatza enpresa ezberdina izatearen faktorean oinarritzen denean.
- Nola jardun ez jakitea edo inertziaz jardutea.

Aurretik, enpresek sarri egiten dituzten pentsaera negatiboak azaldu arren, jarraian, enpresaren gizarte erantzukizunak eskaintzen dituen alde positiboetan zentratuko gara, lehenago aipatutako iturrian oinarrituz. Aldeko jarreraren oinarriari dagokionez, hau enpresaren gizarte erantzukizunaren eta etekin ekonomikoaren arteko lotura positiboan oinarritzen da. Emaitza ekonomikorik onenak, oro har, zeharkako gai batzuk hobetzean lortzen dira, eta askotan zailak izaten dira ikusten, baita neurtzen ere. Ikuspegi honetatik, gizarte mailako erantzukizuna duten enpresek gatazka gutxiago izango dituzte interes taldeekin, eta hala, ospe handiagoa eta harreman hobeagoak izango dituzte bezeroekin, hornitzaileekin, bankuekin, pertsonalarekin, inbertsoreekin, etab. Gauzak horrela, harremanak eta irudia hobetzearen ondorioz, enpresaren onurak eta etekin ekonomikoak gora egin dezakete.

Bestalde, gizarte erantzukizuna kontutan hartzen duten enpresek eskainitako produktuen aldekoak dira kontsumitzaileak, eta beraz, enpresaren gizarte erantzukizuna desberdintze-faktorea da egun. Ondorioz, aldeko joera ez duten enpresek lehiakortasuna galtzeko aukera dute epe ertain edo/eta luzera. Hortaz, enpresaren gizarte erantzukizuna dagoeneko ez da lotzen ezinbestean enpresaren kontrako interes ekonomikoekin. Are gehiago, kontzeptu honek etekinak lortzea dakar, etekinik gabe enpresak ez lukeelako iraungo eta, beraz, ez lukeelako bere gizarte eginkizuna beteko.

Laburbilduz, ona hemen enpresaren gizarte erantzukizunaren aldeko planteamenduaren arrazoiak:

- Gatazka gutxiago interes taldeekin.
- Harreman hobeak bezeroekin.
- Enpresaren ospea eta irudia hobetzea.
- Desberdintze-faktorea.
- Epe luzera lehian aritzeko gaitasuna ez galtzeko formula.

Guzti honen ondorioz, enpresek lehiakortasunari begira alde bitako presioari egin behar diote aurre:

- Batetik, ahalik eta etekinik handiena lortzea, inbertsoreak eta kapitalistak pozik izateko.
- Bestetik, interes taldeek presioa egiten dute hobekuntzak egin ditzaten produktuen kalitatean, lan-baldintzetan, ingurumenean, etab.

Ondorioz, helburu ekonomikoak eta gizarte eta ingurumen arloko helburuak bateragarri egiteko erabakiak hartu behar dira. Horregatik, lehiakortasunari eutsi edo hau hobetzeko, zuzendaritzak enpresaren gizarte erantzukizuna tresna estrategikoa izan dadin ahaleginak egin behar ditu.

Gauzak horrela, enpresaren gizarte erantzukizuna enpresaren estrategian sartzea eta garatzea lagungarria izan daiteke, bai enpresa lehiakideetatik bereizteko, eta baita, enpresak hobariak lortzeko ere. Hobari hauek enpresaren barruan nahiz kanpoan egon daitezke, eta horietako batzuk ondorengo hauek dira (Xertaturen web orrialdea):

Kanpoan:

- Oraingo bezeroak gehiago erakartzea, leialagoak izanez, eta berriak erakartzea.
- Inguruarekiko harremanak hobetzea.
- Korporazioaren irudia-ospea hobetzea, irudi publiko kaltetua ekidinez.
- Posizioa eta markaren bereizketa.
- Ospe handiagoa lortzea.
- Gizartean duen eragina handitzea.
- Auzien eta zigorren arriskua murriztea.
- Sindikatuekiko eta herri administrazioarekiko harremanak hobetzea.
- Publizitate deskontuak lortzea.
- Produktu berriak merkaturatzeko laguntza lortzea.
- Kontsumitzaileen erosketa-erabakietan eragina duten iritzi-sortzaileak eskuratzea.
- Merkatuko segmentu berrietan sartzea.

Barruan:

- Langileen morala eta motibazioa hobetzea, leialtasuna eta konpromisoa lortuz.
- Profesionalak erakartzea eta mantentzea.
- Laneko giroa hobetzea, produktibitatearen eta kalitatearen hobekuntza eraginez.
- Eragiketa kostuak murriztea.
- Barruko komunikazioa hobetzea.
- Zehaztutako korporazio-kultura sustatzea.
- Merkataritzako estrategia berritzaileak garatzeko saiakuntzak egitea.
- Zerga murriztapenak lortzea.
- Akziodunei balio erantsia eskaintzea.

Enpresa txiki eta handien arteko konparaketa:

Jarraian, Vicente, Ruiz, Tamayo eta Balderas-en (2004) eta “Enpresaren giza erantzukizuna eta lehiakortasuna” txostenetan oinarrituz, enpresa txikiek gizarte erantzukizunaren inguruan enpresa handiekin alderatuta dituzten abantailak eta eragozpenak aztertuko ditugu:

3. Irudia: enpresa txikien abantailak eta eragozpenak EGE-ren inguruan enpresa handiekiko.

ENPRESA TXIKIA	ENPRESA HANDIA
Abantailak	Eragozpenak
<ul style="list-style-type: none"> - Gerentzia = Jabea - Harreman pertsonalak nagusi <p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> - Malgutasun handiagoa eta erantzun bizkorragoak - Zuzeneko solaskideen beharrianak hobeto ezagutzea (pertsonala, hornitzaileak, bezeroak, ...) - Solaskideen sinesgarritasun eta konfiantza handiagoa - Solaskideen kontrol txikiagoa 	<ul style="list-style-type: none"> - Gerentzia ≠ Jabea - Kontrol burokratiko nagusi <p style="text-align: center;">↓</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zurruntasun handiagoa, malgutasun txikiagoa aldatetara egokitzeko - Zuzeneko solaskideen beharrianak gutxiago ezagutzea (pertsonala, hornitzaileak, bezeroak, ...) - Solaskideen sinesgarritasun eta konfiantza txikiagoa - Solaskideen presio eta kontrol handiagoa
Eragozpenak	Abantailak
<ul style="list-style-type: none"> - Baliabide ekonomiko gutxiago - Solaskideekin negoziatzeko botere gutxiago 	<ul style="list-style-type: none"> - Baliabide ekonomiko gehiago - Negoziatzeko botere gehiago

Iturria: <http://www.xertatu.net/fitxategiak/dokumentuak/up/Revista%201%20-%20RSE%20y%20competitividad.pdf>

Taula honetan ikus daitekeen moduan, enpresa txikiek dituzten abantailak tamainaren aldetik nabarmentzen direla esan daiteke. Izan ere, tamaina txikia izatearen ondorioz, enpresaren gerentea jabea da eta harreman pertsonalak nagusitzen dira, enpresa handietan ez bezala. Honen ondorioz, malgutasun handiagoa eta erantzun bizkorragoak egoten dira, zuzeneko solaskideen beharrianak hobetoago ezagutzen dira, eta solaskideen sinesgarritasuna eta konfiantza handiagoa izan ohi da, enpresarekiko hauen kontrola eta presioa txikiagoak izanaz. Hala ere, enpresa mota hauek badituzte zenbait eragozpen, tamaina dela medio, eta horiek enpresa handiek baino baliabide ekonomiko gutxiago dituztela eta solaskideekin negoziatzeko botere gutxiago dutela da.

Ondorio orokor gisa esan daiteke, gizarte mailako erantzukizuna duten enpresek errentagarritasun ekonomiko-finantzarioa lortzen dutela, eta batzuetan, gizarte mailako erantzukizuna ez dutenek baino errentagarritasun altuagoa izaten dutela (hauek, ordea, epe luzerako emaitzak izan ohi dira).

Gehienbat enpresa handietan egindako azterlanek erakusten dutenez, enpresaren gizarte erantzukizuna ez da kaltegarria bere emaitza ekonomiko-finantzarioetarako, eta hori gero

eta nabarmenagoa da. Beraz, lehiakortasunerako ere ez dela txarra esango dugu. Ondorioz, kontzeptu hau enpresa txikientzat ere lagungarria izan daitekeela esan daiteke, beste enpresetatik bereizte faktorea den neurrian eta gaur egun solaskide askoren aldeko jarrera duen neurrian. Enpresa txikiak epe luzera iraunkorra izateko modua emango duen kudeaketa sistema lantzea da kontua.

2.8. - Ekimen desberdinak

Jarraian, enpresaren gizarte erantzukizunari bultzada emateko azken urteetan aurrera eramán diren hainbat ekimen desberdinen aipamena egingo dut:

The Copenhagen Charter

Sichar-ek, García-Marzá-k, González-ek, Ballesteros-ek eta Navarro-k (2003) euren lanean diotenez, Danimarkan aurkitzen dugu interes taldeak aipatuz enpresaren gizarte erantzukizuna kontutan hartzen duen lehen metodo europarra. *Copenhagen Centre* nazioarteko institutuak egin zuen txostena da eta 1998. urtetik aurrera Danimarkako enpresa gehienek erabiltzen dute beraien gizarte erantzukizuna ebaluatzeko. Helburu nagusia enpresa eta interes taldeen arteko erlazioa aztertzea da, eta horretarako, inkestak eta taldeka burututako teknika kualitatiboak erabiltzen dituzte.

Dokumentu honen arabera, enpresak interes taldeekin elkarrizketak izan behar ditu eta ondoren, elkarrizketa horiek txosten baten bidez publiko egin. Aldi berean, enpresaren misio, bisio eta baloreetan eta hartu beharreko erabakietan kontutan hartzea ere garrantzitsua da. Txosten honekin ez da soilik enpresaren balioa handitu nahi, baizik eta, enpresarena eta bere interes taldeena.

Barneko eta kanpoko balioaren sorrera enpresak interes taldeekin izandako elkarrizketatik dator eta enpresaren zuzendaritzak hau hartuko du oinarritzat. Prozesua errepikakorra da eta egiaztapena eta hobekuntza lortu nahi ditu. Honetarako jarraitu beharreko pausuak ondorengo hauek dira:

- 1) Goi-zuzendaritzaren konpromisoa. Enpresaren bisio, estrategia eta balioa.
- 2) Interes talde garrantzitsuen identifikazioa, faktore kritikoak, arrakastatsuak eta balioa.
- 3) Interes taldeekin elkarrizketa.
- 4) Oinarritzatko adierazle zehaztapena.
- 5) Enpresaren balioekin lotutako gogobetetasun azterketa.
- 6) Hobekuntzarako helburuak, aurrekontua eta ekintza plana.
- 7) Txostenaren prestakuntza, egiaztapena eta argitaratzea.
- 8) Eginiko lanaren inguruko balorazio eskaera interes taldeei.
- 9) Azkenik, berriro hasieratik hasten da prozesua.

Hala ere, metodo honek badu zailtasun bat eta hau interes taldeek eskatzen dituzten balioen legitimitatea nola ezarri proposatzen duen eredurik ez dagoela da. Arrazoi honegatik, interes taldeek askotan metodo hau estrategikotzat bakarrik hartu dute. Gauzak horrela, metodo honen zuzenketa lehen aipatu dugun *Liburu Berdeak* egiten du.

Global Compact (Munduko Ituna)

Xertatuk bere orrialdean dioenez, Nazio Batuen idazkariak, Kofi Annan-ek, Munduko Foro Ekonomikoan (Davos, Suitza) 1999ko urtarrilean iragarritako Munduko Ituna 2000. urteko uztailan abiatu zen modu ofizialean Nazio Batuen Egoitzan.

Itun honetan, enpresei dei egiten zaie, hamar printzipio unibertsal kontutan har ditzaten, giza eskubideen, laneko arauen, ingurumen eta ustelkeriaren aurkako arloetan. Hona hemen zein diren lehen bederatzi printzipioak, Sichar-en, García-Marzá-ren, González-en, Ballesteros-en eta Navarro-ren (2003) lanean oinarrituz:

- Giza eskubideen printzipioak:
 - Enpresek nazioarte mailan aldarrikatutako giza eskubideak babestu eta errespetatu behar dituzte.
 - Enpresek giza eskubideen abusuetan parte hartzea ekidin behar dute.
- Laneko arauen printzipioak:
 - Enpresek elkarte desberdinak sortzeko aukera onartu behar dute eta baita negoziazio kolektiborako eskubidea ere.
 - Derrigorrezkoa eta behartua den lanaren eliminazioa.
 - Haurren lana indargabetzea.
 - Enpleguaren eta okupazioaren diskriminazioa ezabatzea.
- Ingurumen printzipioak:
 - Ingurumen arazoen inguruko neurriak hartzea.
 - Ingurumen ardura handiago baterako ekimenak sustatzea.
 - Ingurumenerako kaltegarriak ez diren teknologia bultzatzea.

10. printzipioari dagokionez, berriz, esan beharra dut 2004ko ekainaren 24an gaineratu zela printzipio hau, eta arrazoi honegatik, ez dela Sichar-en, García-Marzá-ren, González-en, Ballesteros-en eta Navarro-ren (2003) lanean agertzen. Beraz, printzipio hau zertan oinarritzen den jakiteko Munduko Itunaren orrialdera jo dut (<http://www.pactomundial.org/2015/04/principio-10/>). Ustelkeriaren aurkako printzipioa da eta ondorengo ideia du: enpresek ustelkeriaren aurka lan egin behar dute, estortsioa eta eroskeria barne. Beraz, goiko eredu jarraituz honela geratuko litzake 10. printzipioa:

- Ustelkeriaren aurkako printzipioa:
 - Enpresek ustelkeriaren aurka lan egin behar dute, estortsioa eta eroskeria barne.

Xertaturen orrialdera itzuliz, itun honek enpresaren jardueran parte hartzen duten interes taldeak hartzen ditu kontuan, zehatzago: langileen zein gobernu kanpoko erakundeen nazioarteko elkarrekin, enpresak, Nazio Batuetako erakundeak eta beste erakunde batzuk, lankidetzara sustatzeko eta denok sartzeko moduko munduko merkatu bidezkoagoa sortzeko. Guzti honen helburua, idazkariak dioenez, partekaturiko balioak nahiz printzipioak hartuta munduko merkatuari giza itxura ematea da.

Borondatezko ekimen honen xedea eremu orokortzat baliozkoa izatea da, gizalegezko erantzukizuna sustatzeko, konpromiso eta sormen handiko enpresa buruzagitzaren bitartez.

Global Reporting Initiative (GRI)

Xertaturen orrialdean aipatzen denez eta Sichar-ek, García-Marzá-k, González-ek, Ballesteros-ek eta Navarro-k (2003) euren lanean aipatzen dutenez, Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES) deritzonak eta Nazio Batuek Ingurumenerako duten Programak (PNUMA) 1997an sortu zuten. Erakunde honek 2000. urtean argitaratu zuen lehenengo bertsioa eta gaur egun nazioarteko erakunde independentea da (2002ko apirilaren 4az geroztik). Irabazi asmorik gabeko entitatea da eta bertan ondorengo hauek hartzen dute parte: enpresak, nazioarteko erakundeak, gizarte zibileko erakundeak, enpresa elkarteak, kontsultariak, etab.

Helburua, jasangarritasunari buruzko txostenak garatzea da (ingurumenari, gizarteari eta ekonomiari lotutako alderdiak kontuan hartuta), ingurumenari eta gizarteari buruzko informazioa sustatuz.

Adierazle honek txostena osatzeko 11 irizpide proposatzen ditu: gardentasuna, interes taldeak barneratzea, auditatzeko modukoa izatea, osotasuna, garrantzia, jasangarritasun testuingurua, zehaztasuna, neutraltasuna, konparagarritasuna, argitasuna eta aukera. Txostena ebaluatzeko, berriz, 50 adierazle daude.

Orain arte enpresaren gizarte erantzukizunaren testuingurua aztertzen aritu gara, honen nondik norakoak hobetoago ulertzeko. Horretarako, hainbat puntu ezberdin aztertu ditugu, horien artean: EGE-ren zergatia, interes taldeak, EGE-ren definizio ezberdinak, EGE-ren eboluzioa, EGE-ren aldeko eta aurkako argudioak, eta azkenik, burutu diren ekimen desberdinak. Jarraian, azterketa enpirikoa egingo dut eta hau egiteko aipatu ditudan ekimenetako bat aukeratu dut. Nire kasuan, GRI adierazlea hartu dut, eta beraz, hemendik aurrera honen inguruan arituko naiz hizketan.

3 - AZTERKETA ENPIRIKOA

Azterketa enpirikoari dagokionez, lehenik eta behin GRI zer den eta orain artean izan duen eboluzioa nolakoa izan den azalduko dut. Jarraian, lan-baldintzen inguruko adierazleetan zergatik zentratuko naizen azalduko dut eta adierazle hauen azalpena emango dut. Azkenik, nahiz eta, hasiera batean, Ainhoak IBEX 35-eko enpresek lan-baldintzen inguruan erabiltzen dituzten adierazleak aztertzeko gomendioa eman, nik sektoreka egitea pentsatu dut azterketa. Izan ere, modu honetara, azterketa enpirikoa aberatsagoa izango dela iruditzen zait, alde batetik, sektoreen azterketa zehatza egingo dudalako sektorekako ondorioak ateraz, eta beste aldetik, sektore ezberdinen arteko konparaketa egiteko aukera izango dudalako, horien artean dauden desberdintasunak aztertuz. Ondoren, hau egiteko aukera izan dudanez, aztertutako enpresetako batean lan egiten duen langile bati eginiko elkarrizketa gaineratuko dut, modu honetara, bi alderdiek, hau da, enpresak eta langileak duten iritzia kontrastatu ahal izango dut. Gauzak horrela, gehiago luzatu gabe has gaitezen azterketa enpirikoarekin.

3.1. - Global Reporting Initiative (GRI)

Alvarez, Garayar eta Heras-ek (2008) euren lanean aipatzen dutenez, GRI nazioarteko erakunde independente bat da, non erakunde honek iraunkortasun txostenak osatzeko jarraitu behar diren jarraibideak prestatzen dituen.

GRI erakundea CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economies) eta UNEP (United Nations Environmental Programme) erakundeek sortu zuten 1997an. Hala ere, iraunkortasun txostenen lehen ereduak ez zen 2000. urterarte publikatu.

Jarraian, 2000. urtetik aurrera GRI gidak izan duten garapena aztertuko dugu:

4. Irudia: GRI giden garapena.



1 / KPMG's Climate Change & Sustainability Services

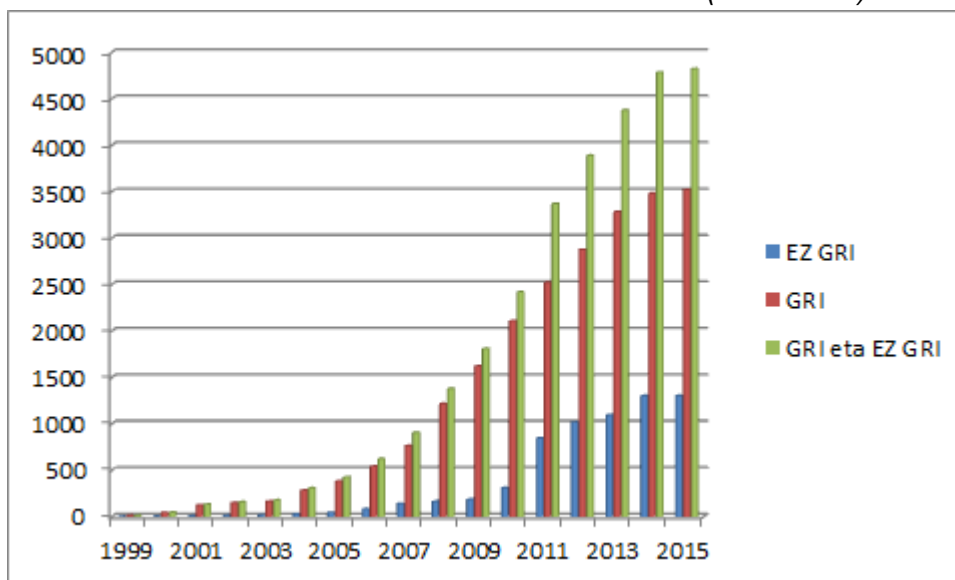
© 2013 KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. Member firms of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International. KPMG International provides no client services. All rights reserved.

Iturria: egokitua. (2016/04/06) <https://www.kpmg.com/Global/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Documents/g4-the-impact-on-reporting-v2.pdf>

Argazki honetan ikus dezakegun modura, urteetan zehar gida desberdinak izan ditugu, lehena 2000. urtekoa da, 2002. urtean aurrekoa ordezkaturiko duen G2-a argitaratu zen, 2006. urtean G3.1-a, eta azkenik, 2013az geroztik indarrean daukagun G4-a. Beraz, esan dezaket GRI-a aldaketak jasaten ari den ekimen bat dela eta urtetik urtera ekimen honen garapena nabari dela.

Hona hemen GRI eta ez GRI memoriaren eboluzioa 1999-2015. urteen artean.

5. Irudia: GRI eta ez GRI memoriaren eboluzioa (1999-2015).



Iturria: neuk egina, datuak <http://database.globalreporting.org/search> orrialdetik (ikusi 6.2. eranskina).

Memorien eboluzioa erakusten digun irudi hau aztertzen badugu, esan dezaket urtetik urtera geroz eta memoria gehiago publikatu izan direla. Hala ere, nabarmentzekoa da 2000. eta 2001. urteen artean eman den gorakada. Gorakada honen arrazoia, Moneva eta Ortas-en (2009) iritziz, GRI-ren sorkuntzan oinarritzen da, hau da, GRI gidaren sorkuntzan. Beraz, nahiz eta publikatzen diren memoria guztiak ez oinarritu GRI gidan, honen sorrerak memoriaren publikazioari bultzada handia eman diola esan dezaket.

Orokorrean, beraz, hasiera kontuan hartuta, azken urteetan memoriaren publikazioa izugarri handitu dela esan dezaket. Datu zehatzak kontuan hartzen baditugu, ikus dezakegu, adibidez, 2005. urtean guztira publikatzen ziren memoriak ez zirela 500era iristen eta 2015. urtean, berriz, 4800 memoria inguru publikatu ziren. Beraz, 10 urteren buruan publikaturiko memoria kopurua ia 10 aldiz handiagoa dela esan dezaket.

GRI memoriaren eta GRI memoriak ez direnen arteko konparazioa egiten badugu, aipagarria da GRI gidaren sorkuntzak izan duen garrantzia. Izan ere, grafikoan ikus daitekeen bezala GRI memoriak GRI memoriak ez direnen bikoitza baino zerbait gehiago direla esan dezakegu. Beraz, iraunkortasun txostenei bultzada emateko GRI bezalako erakunde baten beharra nabaria zela esan dezaket, eta erakunde honek bete-betean bete duela gizartean zegoen hutsune hori ere aipatzekoa da.

Bestalde, aipatzeko da, Moneva eta Ortas-en (2009) iritziz, publikatzen diren memorien gehiengoaren enpresa handiei dagokiela, eta batik bat, burtsan kotizatzen dutenei. Hala ere, hauen ustez, enpresa txikien parte hartzea ere pixkanaka handitzen doa.

Azken urteei begirada bat ematen badiegu, berriz, 2013. urtetik 2014.era hazkuntza egon dela ikus daiteke, baina 2014 eta 2015 urteak konparatzen baditugu, ia desberdintasunik ez dagoela ikusten da, eta honek zeresana pizten dit. Izan ere, ondorengo galdera hauek bururatzen zaizkit: memorien motelaldia ote dator? Dagoeneko memoriak publikatzeko asmoa duten enpresa guztiak ari ote dira lan hori egiten? Orain arte parte hartu ez duten enpresak ez ote dira hasiko memoriak argitaratzen? 2014/95/UE direktiba 2017. urtean indarrean sartzeak, hau da, zenbait enpresentzat memoriaren argitaratzea derrigorrezko izateak, izango ote du eragin berezirik? ...

Nire ustez, 2014/95/UE direktibak hemen badu edo izango du eragina. Hala ere, ez dakit zenbaterainokoa. SUST4IN-en arabera, direktiba honek, interes publikoa duten eta 500 langile baino gehiago dituzten 6.000 bat enpresa ingururi eragingo die. Hala ere, dagoeneko badira zenbait enpresa, 2.500 enpresa gutxi gorabehera, direktiba honetan aipatzen diren baldintzak betetzen dituztenak eta memoriak argitaratzen dituztenak. Beraz, datu hauetan oinarrituz oraindik 3.500 enpresa inguru behintzat falta dira memoriak argitaratzeko. Gauzak horrela, nire ustez, direktiba honek mundu mailan eragina izango du iraunkortasun txostenen argitaratzean. Forética txostenaren (2015) arabera, arau honek Espainiako 700 enpresei eragingo die, hau da, eragingo dien enpresen %12a enpresa espainiarrak izango dira.

Forética-ren txostenarekin (2015) jarraituz, herrialde bakoitzak direktiba hau bere legeetan barneratu beharko du, eta hori egiteko, gerta liteke herrialdeak nazioarteko ereduren batean oinarritzea, nahiz eta, gerta litekeen zatiren bat beraiei gehiago interesatzea eta puntu horretan gehiago zentratzea. Gauzak horrela, orain artean GRI ekimena nagusitu bada ere, etorkizunera begira ondorengo hiru ekimen hauek ere garrantzia hartzen doaz, lehendik dauden ekimenen osagai bezala jokatzuz edo zenbait kasutan ordezko bihurtuz:

Global Reporting Initiative - G4 (GRI):

GRI da iraunkortasun txostenak osatzeko jarraitu behar diren jarraibideak prestatzen dituen mundu mailako erakunde aitzindaria. Aurrerago aipatu bezala, lehen gida 2000. urtean argitaratu zuen. Gaur egun, 2013. urteko maiatzean argitaratu zen G4 gida dago indarrean eta hau GRI-k argitaratutako laugarren gida da.

Integrated Reporting (The International Integrated Reporting Council, IIRC):

IIRC-k sustatzen duen txosten integratua, inbertitzaileei kontuak emateko ordurako ikuspegi integratu bat sortzen saiatzen da, enpresaren erantzukizuna kapital multzoetan egituratuz (finantzarioa, produktiboa, intelektuala, soziala, harremanei buruzkoa eta naturala). Guzti honen helburua, hainbat txosten desberdinen informazioaren sakabanaketa saihestea da (gobernu ona, urteko kontuak, iraunkortasuna, eta abar).

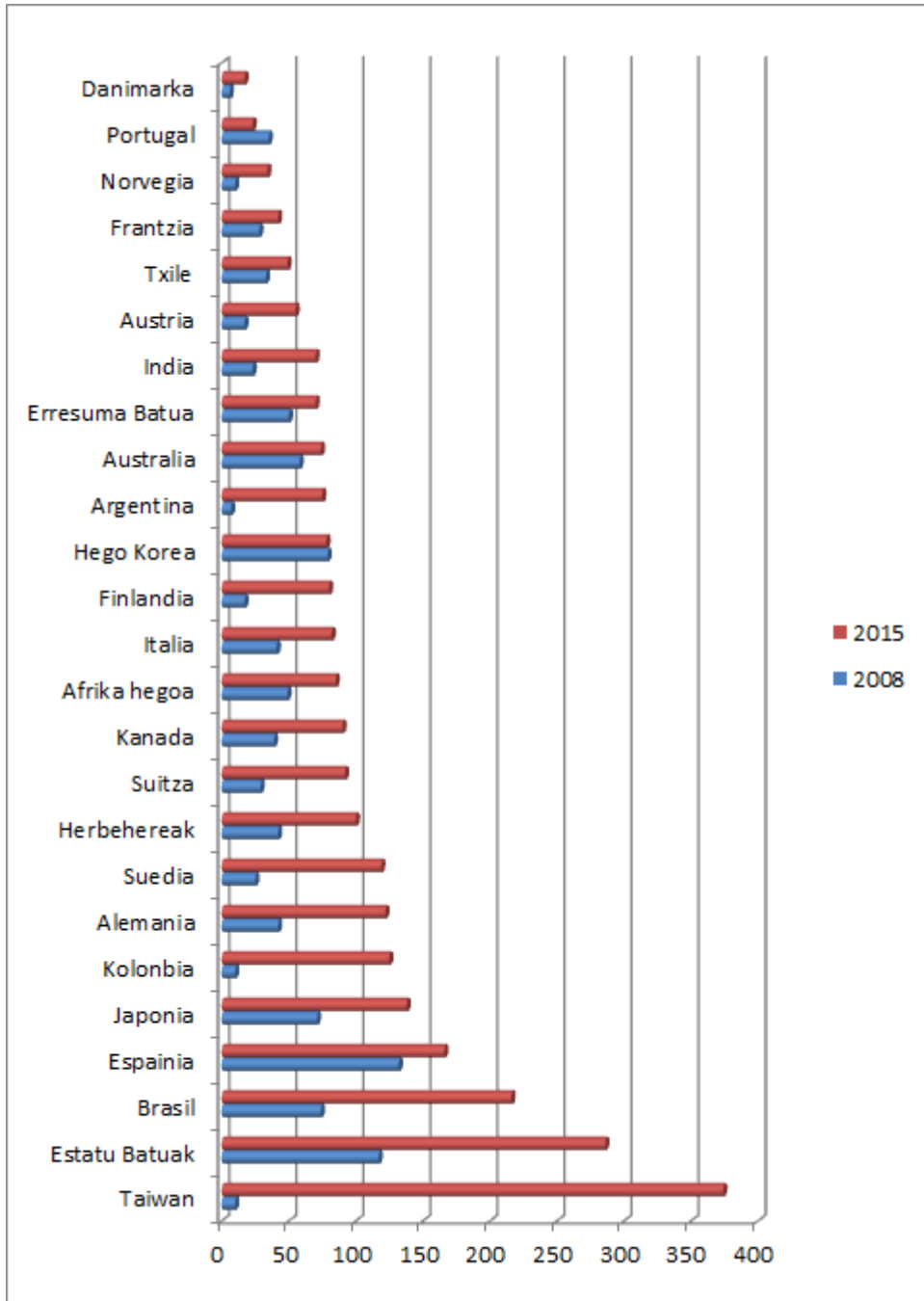
Sustainability Accounting Standards Board (SASB):

SASB Estatu Batuetan kotizatzen duten enpresentzat iraunkortasun txostenen sustapena egiten duen ekimena da, Securities and Exchange Commission-i (SEC) egin behar zaizkion derrigorrezko komunikazio ofizialetan (10K eta 20F ereduak erabili kudeaketa aspektuetarako Iparramerikako nahiz Estatu Batuetan kotizatzen duten enpresa atzerritarrentzat).

Orain aipatutako hiru ekimenak nahiz eta elkarrekin bizi eta kolaboratu gaur egun, etorkizuneko txostenek eraldaketa bat jasango dute ondorengo ekimen hauen ondorioz:

- Big data eta integrazio-plataformak: reporting-en garapen teknologikoak informazio kantitate handia sortzen du, non informazio hau modu diferentean eta erabilera desberdinetarako erabili daitekeen. Bestek beste, gobernuek alderdi garrantzitsuak monitorizatu ditzakete (giza eskubideak, jaulkitzeak eta istripuak), markek balioa emango diote iraunkortasunari eta lehiakideetatik bereizteko aukera ere bai, analistek konparazioak egin ditzakete, Gobernu Kanpoko Erakundeek (GKE) atenzioa deitu dezakete enpresen aspektua hobetzerako orduan.
- Iraunkortasuna eta Killer Application: potentzial handiko gunea lortzeko kontsumitzaileari iraunkortasun txostenen informazioa eskaini behar zaio. Horrela, kontsumitzaileak marken artean aukeraketa egokia egiteko aukera izango du, sozietatearekiko edo ingurumenarekiko erantzukizuna kontutan edukiz, baita balorazioak egin eta kideekin partekatzeko aukera ere. Honetarako, informazioaren estandarizazioa beharrezkoa izango da, informazioaren eduki eta teknologia mailan.
- Kultura inertzia versus jaulkitzaile berriak: txostenak egiteko joera duten enpresek teknologian eta txostenen prozesuaren garapenean inbertsioak egin dituzte, non honek erresistentzia suposatu dezakeen txostenen eboluzioan, Europan bereziki. Txostenetan interes hazkorra duten herrialdeek, berriz, malgutasun handiagoa izango dute txostena egiteko estandar bat edo beste aukeratzeko orduan.

6. Irudia: GRI memoriaren eboluzioa herrialdez herrialde (2008 eta 2015 urteak).



Iturria: neuk egina, datuak <http://database.globalreporting.org/search> orrialdetik (ikusi 6.3. eranskina).

6. irudi honetan, GRI memoriaren mundu mailako eboluzioa ikus dezakegu herrialdez herrialde. Horretarako, irudian ikusten diren 25 herrialde aukeratu dira eta 2008 eta 2015. urteetan hauek izan duten eboluzioa aztertuko dugu orain.

2008. urteari dagokionez, Espainia dela nagusi ikus dezakegu (132 memoriarekin), eta honen atzetik Estatu Batuak egongo litzateke (15 memoria gutxiagorekin, hau da, 117 memoriarekin). Hauen jarraian, berriz, Hego Korea, Brasil eta Japonia kokatuko lirateke (79, 74 eta 71 memoriarekin, hurrenez hurren).

2015. urtea erreparatzen badugu, berriz, Espainia 4. postura pasa dela ikus daiteke (166 memoriarekin). Izan ere, lehen hiru postuak, Taiwan-ek, Estatu Batuek eta Brasilek hartzen dituzte (374, 286 eta 216 memoriarekin, hurrenez hurren).

Aipagarria da Taiwan-ek izan duen eboluzioa, izan ere, 2008. urtean 10 memoria publikatetik 2015. urtean 374 publikatzera igaro da. Beraz, herrialde honetako enpresak gai honi garrantzia ematen eta gai hau kontuan izaten hasi direla esan dezaket, modu honetara, memoriak publikatzeak duen garrantzia agerian utziz eta beste herrialde batzuentzat eredu bilakatuz.

Estatu Batuei dagokionez, berriz, Carrots and Sticks (2013) txostenean oinarrituz, burtsan kotizatzen duten enpresetan inbertitzen duten inbertitzaileek eginiko eskaera izan dela enpresak memoriak publikatzen hasteko eragileetako bat esan dezaket. Nire ustez, inbertitzaileek enpresa hauetan inbertitzean euren segurtasuna bermatu nahi dutelako gertatzen da hau; baita inbertitzailea gizartearen etorkizunaz arduratzen delako ere. Bestalde, ondorengo hauek ere aipatzen dira txostenean: White House Executive Order 13514; 2010. urtean onartu zen legea (The Dodd Frank Act), etab.

Brasilen kasuan, Carrots and Sticks (2013) txostenean oinarrituz, 2011. urtean ingurumen ministerioak martxan jarri zuen ekoizpen iraunkorraren eta kontsumoaren nazio ekintza planaren ondorioa izan dela esan dezaket (Action Plan for Sustainable Production and Consumption, PPCS). Honen helburuari dagokionez, berriz, gobernuarentzat, fabrikatzaileentzat eta gizartearentzat plan hau tresna nagusi izatea da garapen iraunkorra lortzeko asmoz. Planaren zabaltzea 2020. urterako amaitzea espero da. Honez gain, ondorengo ekintza hauek ere eragina izan dutela esan dezaket: BM&F BOVESPA-k jaulkitako the Corporate Sustainability Index (ISE), the Carbon Efficient Index (ICO2), 2008an BNDES-ek, ingurumen ministerioak eta banku publikoek sinatu zuten "Protocolo Verde" eguneratuaren ondorioagatik, 2012. urtean Brasilgo banku zentralak aurkeztu zituen bi proiektuengatik, etab.

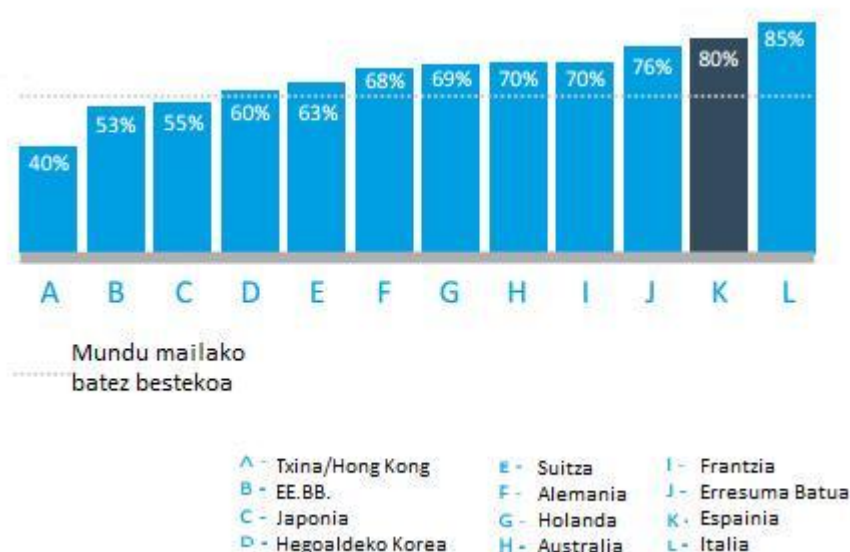
Bestalde, azkenaldian gorakada nabarmena izan dutenez, aipatzekoak iruditzen zaizkit, Japonia, Kolonia, Alemania eta Suedia herrialdeak (138, 125, 122 eta 119 memoriarekin, hurrenez hurren).

Hego Korearen kasua ere berezia da, izan ere, 2008 urtetik 2015 urtera ia berdin mantendu da argitaratu dituen memoria kopurua. Gainera, datu zehatzak begiratzen baditugu, 2015. urtean 2008an baino memoria bat gutxiago argitaratu zuela ikus dezakegu, hau da, gutzira 78 memoria.

Azkenik, Portugalen kasua aipatu nahiko nuke, izan ere, 2008an 35 memoria publikatetik 23 memoria publikatzera igaro da, 12 memoria gutxiago, hain zuzen ere.

Azkenik, publikatzen diren memoriaren kalitatea aztertzen badugu, ondorengo ikus dezakegu:

7. Irudia: Publikatzen diren memoriaren kalitatea herrialdez herrialde.



Iturria: egokitua. http://foretica.org/informe_foretica_2015.pdf

Irudian herrialde ezberdinen datuak ikus daitezke, non zutabeak batez besteko lerroaren gainetik edo azpitik dauden. Batez besteko lerroaren azpitik dauden A, B eta C zutabeek (Txina/Hong Kong, EE.BB. eta Japonia) mundu mailako kalitatearen batez bestekoa ez dutela gainditzen esan nahi du. Batez besteko lerroaren gainetik kokatzen diren gainerako herrialdeek, berriz, gainditzen dutela. Espainiaren kasuan, %80ko puntuazioarekin, Italiaren atzetik iraunkortasun memoria kalitatezkoenak eskaintzen dituela esan nahi du, mundu mailako batez bestekoa gutxi gora behera %23an gaindituz.

3.2. - Global Reporting Initiative (GRI) eta lan-baldintzen adierazleak

Lehenago aipatu bezala, GRI kategoria desberdinetan banatzen da eta niri arreta gehien deitu didana lan-baldintzen inguruko adierazleak izan dira. Nahiz eta, gaur egun beste zenbait kategoria ere garrantzitsuak izan, ingurunea adibidez, enpresek euren langileei eskaintzen dizkien baldintzak zeintzuk diren aztertzea iruditu zait egokiena, izan ere, nire ustez, garrantzia handia ematen diote langileek eurek lanean dituzten lan-baldintzak onak izateari. Hau horrela izanik, langileak bere lana burutzerako orduan motibatuagoak egongo direla ere iruditzen zait eta hau oso onuragarria izango da enpresarentzat. Beraz, esan dezaket, enpresek kontu handia izan behar dutela horrelako gauzekin, izan ere, horrela enpresaren biziraupena jokoan egongo baita.

Gauzak horrela, jarraian lan-baldintzen inguruko adierazleak zer hartzen duten kontutan aztertuko dut ondoren egingo dudana azterketa enpirikoa nondik nora joango den hobetoago ulertzeko. Honetarako, G4 gidan oinarrituko naiz.

KATEGORIA: JARDUERA SOZIALA

Kategoria honetan enpresak gizartean duen eragina aztertzen da, eta bertan hainbat azpikategoria daude:

- Lan jarduerak eta lan duina.
- Giza eskubideak.
- Gizartea.
- Produktuekiko erantzukizuna.

Azpikategoria hauen gehiengoa nazioarteko arau eta erreferentzietan oinarritzen da.

Nire kasuan, lehen azpikategorian zentratuko naiz, eta beraz, lan jarduerak eta lan duina azpikategoria aztertuko dut.

AZPIKATEGORIA: LAN JARDUERAK ETA LAN DUINA

Azpikategoria honetako adierazleak ondorengo baliabidetan oinarritzen dira:

- Organización Internacional del Trabajo, Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, 1977. Y
- Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, 2011.

ADIERAZLEAK

Adierazleak aspektu desberdinetan sailkatuta daude. Jarraian, aspektuz aspektu aztertuko ditut adierazleak.

ASPEKTUA: LANA

G4-LA1

KONTRATAZIO KOPURUA ETA TASA ETA BATEZ BESTEKO LANGILEEN ERROTAZIOA, ADIN, SEXU ETA LURRALDEAREN ARABERA TALDEKATUZ

Kontratazio kopurua eta tasa eta batez besteko langileen errotazioa adierazi, adin, sexu eta lurraldearen arabera taldekatuz.

G4-LA2

LANALDI OSOA BURUTZEN DUTEN LANGILEENTZAKO SARIAK, ALDI BATERAKO LANGILE EDO LANALDI ERDIA EGITEN DUTEN LANGILEEI ESKAINTZEN EZ ZAIZKIENAK, JARDUERA NAGUSIAREN ARABERA SAILKATUZ

Lanaldi osoa burutzen duten langileei emandako sarien azterketa zehatza adierazi, aldi baterako langile edo lanaldi erdia egiten duten langileei eskaintzen ez zaizkienak, jarduera nagusiaren arabera sailkatuz. Gutxienez, ondorengo hauek agertu behar dira: bizona-

asegurua, osasun-asegurua, ezgaitasun estaldura, amatasun edo aitatasun baimenak, pentsio fondoak, akzioak, etab.

G4-LA3

AMATASUN EDO AITATASUN BAIMENA AMAITU ONDORENGO ITZULERA ETA ERRETENTZIO TASAK, SEXUAREN ARABERA

- a. Amatasun edo aitatasun baimena izandako langile kopurua adierazi, sexuaren arabera.
- b. Amatasun edo aitatasun baimena eskatutako langile kopurua adierazi, sexuaren arabera.
- c. Amatasun edo aitatasun baimena amaitu ondoren lanera itzultako langile kopurua adierazi, sexuaren arabera.
- d. Amatasun edo aitatasun baimena amaitu ondoren lanera itzultako langile kopurua adierazi, lanera itzultzeko 12 hilabete pasa zutenak eta euren lana gordeta mantendu zutenak, sexuaren arabera.
- e. Amatasun edo aitatasun baimena amaitu ondoren lanera itzultako langile kopuruaren eta langileen erretentzioen tasak adierazi, sexuaren arabera.

ASPEKTUA: LANGILEEN ETA ZUZENDARITZAREN ARTEKO ERLAZIOAK

G4-LA4

ALDAKETA OPERATIBOEN AURRE ABISURAKO EPE MINIMOA ETA HAUEN BARNERATZEA HITZARMEN KOLEKTIBOAN

- a. Enpresako langile eta ordezkarietarako eragingo dien aldaketa operatibo garrantzitsuen aurre abisua emateko aste kopuru minimoa adierazi.
- b. Erakundeak hitzarmen kolektiboa baldin badu, adierazi ea bertan agertzen diren aurre abisurako epea eta kontsultak eta negoziazioak egiteko aukera.

ASPEKTUA: OSASUNA ETA SEGURTASUNA LANEAN

G4-LA5

OSASUN ETA SEGURTASUN BATZORDE BATEK ORDEZKATZEN DITUEN LANGILEEN EHUNEKOA, LANEKO OSASUN ETA SEGURTASUN PROGRAMEI BURUZ AHOLKATU ETA HAUEN KONTROLEAN LAGUNTZEKO EZARRIAK

- a. Osasun eta segurtasun batzorde bakoitzak zein mailatan lan egiten duen adierazi.
- b. Osasun eta segurtasun batzorde batek ordezkatzen dituen langileen ehunekoa adierazi.

G4-LA6

LESIO MOTAK ETA TASAK, GAIXOTASUN PROFESIONALAK, GALDUTAKO EGUNAK, ABSENTISMO ETA LANAREKIN ERLAZIONATUTAKO HILDAKO KOPURUA LURRALDEAREN ETA SEXUAREN ARABERA.

- a. Langileekin zerikusia duten lesio motak, lesioekin izandako istripuen ehunekoa, gaixotasun profesionalen ehunekoa, galdutako egunen ehunekoa, absentismo ehunekoa eta lanarekin erlazionatutako hildako kopurua adierazi, lurraldearen eta sexuaren arabera.
- b. Enpresan lan egiten duten autonomoekin zerikusia duten lesio motak, lesioekin izandako istripuen ehunekoa, gaixotasun profesionalen ehunekoa, galdutako egunen ehunekoa, absentismo ehunekoa eta lanarekin erlazionatutako hildako kopurua adierazi, lurraldearen eta sexuaren arabera.
- c. Istripuen erregistroarako eta komunikazioarako erabiliko diren arauak adierazi.

G4-LA7

GAIXOTASUN ARRISKU HANDIKO LANBIDEA DUEN LANGILEA

Gaixotasun arrisku handiko lanbidea duen langilerik badagoen adierazi.

G4-LA8

SINDIKATUEKIN FORMALKI ADOSTUTAKO OSASUN ETA SEGURTASUN GAIAK

- a. Sindikatuekin adostutako akordio formal lokalek edo nazioartekoek osasun eta segurtasun gaiak estaltzen dituzten adierazi.
- b. Horrela izanik, hauen ehunekoa adierazi.

ASPEKTUA: PRESTAKUNTZA ETA HEZKUNTZA

G4-LA9

URTEAN LANGILE BAKOITZAREN PRESTAKUNTZA ORDUEN BATEZ BESTEKOA, SEXUAREN ETA LAN-KATEGORIAREN ARABERA

Urtean erakundeko langile bakoitzaren prestakuntza orduen batez bestekoa adierazi, sexuaren eta lan-kategoriaren arabera.

G4-LA10

GAITASUNEN KUDEAKETA ETA HEZIKETA JARRAITUAREN PROGRAMAK, LANGILEEN LANPOSTUEN SORKUNTZA SUSTATU ETA KARRERA PROFESIONALAREN AMAIERAKO KUDEAKETA SENDOTUKO DITUENA

- a. Aurrera eraman diren programa motak eta hauen irismena eta langileen gaitasunak hobetzeko eman diren laguntzak adierazi.
- b. Erretiroagatik edo lan-harremana amaitzeagatik, langileen lanpostuen sorkuntza sustatu eta karrera profesionalaren amaierako kudeaketa sendotzeko aurrera eraman diren programak azaldu.

G4-LA11

LANGILEEN EHUNEKOAK, NON EUREN JARDUERA ETA GARAPEN PROFESIONALA ERREGULARTASUNEZ EBALUATZEN DEN, SEXUAREN ETA LAN-KATEGORIAREN ARABERA

Aldizkako ebaluazioa euren jarduera eta garapen profesionalean izan duten langileen ehunekoa adierazi, sexuaren eta lan-kategoriaren arabera.

ASPEKTUA: AUKEREN ANIZTASUNA ETA BERDINTASUNA

G4-LA12

GOBERNU OSAKETA ETA LANGILEEN BANAKETA LAN-KATEGORIAREN ARABERA ETA SEXUA, ADINA, GUTXIENGO TALDEAK ETA BESTE DIBERTSITATE ADIERAZLEAK

- a. Adierazi pertsonen zein ehuneko dagokion ondorengo dibertsitate kategoriei (gobernu osaketan parte hartzen dutenak):
 - Sexua;
 - Adina: 30 urte baino gutxiago, 30-50 urte bitartean, 50 urte baino gehiago;
 - Gutxiengo taldeak; eta
 - Beste dibertsitate adierazleak, egokia bada.
- b. Adierazi langileen zein ehuneko dagokion ondorengo dibertsitate kategoriei, lan-kategoriaren arabera.
 - Sexua;
 - Adina: 30 urte baino gutxiago, 30-50 urte bitartean, 50 urte baino gehiago;
 - Gutxiengo taldeak; eta
 - Beste dibertsitate adierazleak, egokia bada.

ASPEKTUA: EMAKUMEEN ETA GIZONEZKOEN SOLDATEN BERDINTASUNA

G4-LA13

GIZONEZKOEN OINARRIZKO SOLDATAREN ERLAZIOA EMAKUMEENEKIKO, LAN-KATEGORIAREN ETA AKTIBITATEAREN KOKAPENAREN ARABERA

Adierazi oinarrizko soldataren eta emakumeen ordainsariaren arteko erlazioa gizonenekiko, lan-kategoriaren eta aktibitatearen kokapenaren arabera.

ASPEKTUA: HORNITZAILEEN LAN JARDUEREN EBALUAZIOA

G4-LA14

IRIZPIDE ERLATIBOEN ARABERA LAN JARDUERAK AZTERTUTAKO HORNITZAILE BERRIEN EHUNEKOA

Irizpide erlatiboen arabera lan jarduerak aztertutako hornitzaile berrien ehunekoa adierazi.

G4-LA15

LAN-JARDUEREN INPAKTU NEGATIBO ESANGURATSUAK, ERREALAK ETA POTENTZIALAK HORNIDURA-KATEAN, ETA HONI BURUZKO NEURRIAK

- a. Euren eragina lan-jardueretan ebaluatua izan den hornitzaile kopurua adierazi.
- b. Adierazi zenbat hornitzailek dituzten inpaktu negatibo esanguratsu erreal eta potentzialak lan-jardueren inguruan.
- c. Adierazi zein inpaktu negatibo esanguratsu erreal eta potentzial topatu diren lan-jardueren hornidura-katean.
- d. Inpaktu negatibo esanguratsu erreal eta potentzialak lan-jardueren inguruan izan dituzten hornitzaileen ehunekoa adierazi, non ebaluazioa egin ostean eurekin hobekuntzarako akordioak hartu diren.
- e. Inpaktu negatibo esanguratsu erreal eta potentzialak lan-jardueren inguruan izan dituzten hornitzaileen ehunekoa adierazi, non eurekin ebaluazioaren ondorioz helburu bat ezarri den eta arrazoiak esplikatzen diren.

G4-LA16

LAN-JARDUEREN INGURUAN AURKEZTU, LANDU ETA EBATZI DIREN ERREKLAMAZIO KOPURUA, ERREKLAMAZIO MEKANISMO FORMALEN BITARTEZ

- a. Adierazi erreklamazio mekanismo formalen bitartez lan-jardueren inguruan aurkeztu diren erreklamazio kopuru totala, memoria osatzeko garaian.
- b. Adierazi zenbat erreklamazio landu eta ebatzi diren, memoria osatzeko garaian.
- c. Adierazi lan-jardueren inguruan aurkeztu ziren erreklamazio kopuru totala memoria osatu aurretik eta memoria garaian ebatzi direnak.

3.3. - Azterketa enpirikoa:

3.3.1. - Enpresek publikaturiko memorien azterketa

Azterketa enpirikoarekin hasterako, esan beharra daukat, jarraian goian aipatutako GRI-k emandako jarraibideekin osatuta dauden memorien azterketa egingo dudala. Zehatzago esanda, lan-baldintzen inguruko adierazleetan zentratuko naiz, hau da, G4-LA adierazlean. Azterketa hau aurrera eramateko, lehen aipatu dudan moduan, nahiz eta, hasiera batean Ainhoak IBEX 35-eko enpresen azterketa egiteko esan, nik analisia egiteko 9 sektore desberdin aukeratu ditut eta guztira 50 enpresa ezberdinen memoriak aztertuko ditut, modu honetara, azterketa aberatsagoa izango dela iruditzen baitzait. Ondoren, berriz, enpresa horietako batean lan egiten duen langile bat elkarrizketatzeko aukera izan dudanez, beraiek beraien enpresan dituzten lan-baldintzak bere iritziz nolakoak diren gainerako dut.

Aztertuko ditudan sektoreei dagokionez, ondorengo hauek izango dira:

- Automozioa.
- Eraikuntza.
- Energia (sektore honen barne dago nik elkarrizketa egin diodan langileak lan egiten duen enpresa).
- Finantza Zerbitzuak.
- Osasun Zerbitzuak.
- Telekomunikazioa.
- Ehunak eta jantziak.
- Turismoa eta aisia.
- Uraren erabilgarritasuna.

Aukeratu ditudan bederatzi sektoreei dagokienez, berriz, gaur egun gure eguneroko bizitzan eragina duten sektoreak direla iruditzen zait, izan ere, modu batera ez bada bestera egunerokotasunean eragiten diguten sektoreak dira. Hau horrela izanik, sektore hauetako enpresek eskaintzen dituzten lan baldintzak zeintzuk diren eta sektore edo enpresa batetik bestera ze diferentzia dagoen jakiteko jakin mina piztu zait. Ondorioz, azterketa interesgarria izango dela iruditzen zait.

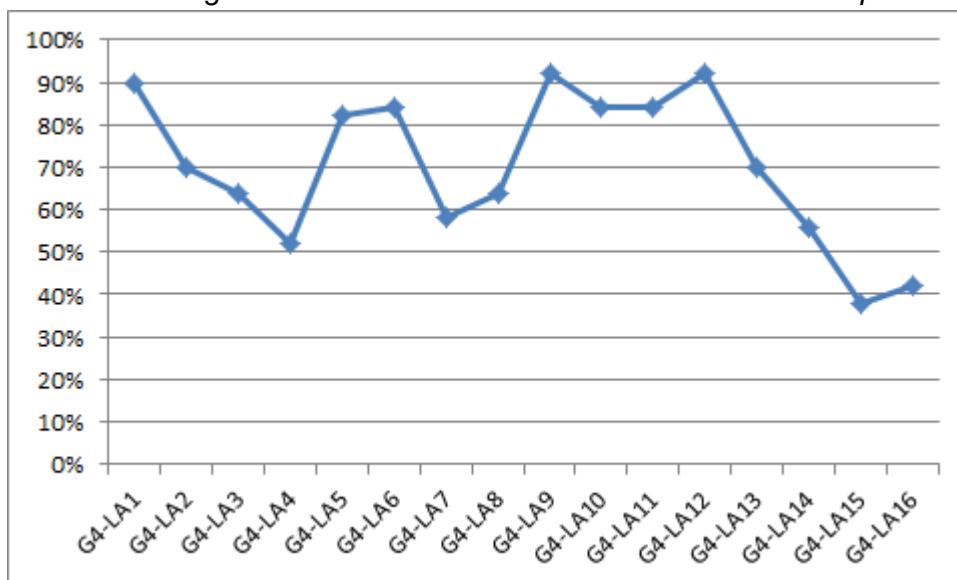
Bestalde, enpresak argitaratzen dituen datuekin soilik ez geratzeko, aztertu ditudan enpresetako batean lan egiten duen langile bat elkarrizketatzeko aukera izan dut. Gauzak horrela, bere iritzia gaineratuko dut gai honen inguruan. Izan ere, modu honetara, enpresak argitaratzen duena eta langileek dioena bat datorren ikusiko dut, nire ondorioak ateraz. Nire ustez, zati hau oso aberasgarria izango da lan honentzat, ondorio garrantzitsuak ateratzeko aukera ematen baitu. Aipatu, langile hau energia sektoreko enpresa bateko langilea dela.

Enpresei dagokionez, berriz, lehen esan bezala sektore ezberdinetakoak diren 50 enpresa aztertuko ditut eta enpresa horien izenak eta bakoitza zein sektoretakoa den lan honen amaieran gehitu ditudan eranskinetan agertzen da, zehatzago esanda, *6.1. eranskinean*.

Azterketarekin hasteko esan, lehenik sektore guztien baterako azterketa egingo dudala eta ondoren, sektore bakoitzean zentratuko naizela, sektore bakoitzaren nondik norakoak hobetoago eta sakonago aztertzeke. Has gaitezen bada azterketarekin.

Lehenik, goian aipatu bezala, sektore guztien baterako azterketa egingo dut, eta horretarako, ondorengo grafiko honetan oinarrituko naiz. Grafikoari dagokionez, neuk egin dut eta osatzeko, hau da, datuak lortzeko, enpresek 2015. urtean GRI jarraibideak jarraituz publikatu zituzten memorietan oinarritu naiz (begiratu 6.4. *eranskina* datuak nondik lortu ditudan ikusteko).

8. Irudia: sektore guztien baterako irudia lan-baldintza adierazleen aplikazioan.



Irudia: neuk egin, datuak <http://database.globalreporting.org/search> orrialdetik.

Hona hemen, grafiko hau beste modu batean adierazita:

%	Adierazleak
%92	G4-LA9 eta G4-LA12
%90	G4-LA1
%84	G4-LA6, G4-LA10 eta G4-LA11
%82	G4-LA5
%70	G4-LA2 eta G4-LA13
%64	G4-LA3 eta G4-LA8
%58	G4-LA7
%56	G4-LA14
%52	G4-LA4
%42	G4-LA16
%38	G4-LA15

Grafiko honetan ikus daitekeenez lehen sei adierazle aplikatuenetan G4-LA9, G412, G4-LA1, G4-LA6, G4-LA10 eta G4-LA11 kokatzen dira. Adierazle hauen izenak, berriz, ondorengo hauek dira, hurrenez hurren:

- Urtean langile bakoitzaren prestakuntza orduen batez bestekoa, sexuaren eta lan-kategoriaren arabera.
- Gobernu osaketa eta langileen banaketa lan-kategoriaren arabera eta sexua, adina, gutxiengo taldeak eta beste dibertsitate adierazleak.
- Kontratazio kopurua eta tasa eta batez besteko langileen errotazioa, adin, sexu eta lurraldearen arabera taldekatuz.

- Lesio motak eta tasak, gaixotasun profesionalak, galdutako egunak, absentismo eta lanarekin erlazionatutako hildako kopurua lurraldearen eta sexuaren arabera.
- Gaixotasunen kudeaketa eta heziketa jarraituaren programak, langileen lanpostuen sorkuntza sustatu eta karrera profesionalaren amaierako kudeaketa sendotuko dituen.
- Langileen ehunekoak, non euren jarduera eta garapen profesionala erregulartasunez ebaluatzen den, sexuaren eta lan-kategoriaren arabera.

Ehunekoei dagokionez, berriz, lehen biak enpresen %92k aplikatzen dituzte, hirugarrena %90ek eta azken hiruak %84k. Ehunekoei dagokionez, nire ustez, ehunekoak nahiko altuak eta positiboak dira, nahiz eta, oraindik hobetzea badagoen. Hala ere, kontuan izan behar dugu sektore guztien baterako azterketa egiten ari garela, eta beraz, datuak guztizkoak direla, hau da, 50 enpresa ari gara kontuan hartzen momentu honetan.

Bestalde, nahiz eta hasiera batean lehen sei adierazleak aipatu, interesgarria iruditzen zait 7. postuan geratzen den adierazlea ere aipatzea, izan ere, adierazle hau enpresen %82k aplikatzen dute. Adierazleari dagokionez, G4-LA5 da bere laburdura eta “osasun eta segurtasun batzorde batek ordezkatzeko dituen langileen ehunekoak, laneko osasun eta segurtasun programei buruz aholkatu eta hauen kontrolean laguntzeko ezarriak” izena du.

Ondoren geratzen diren beste 9 adierazleei dagokionez, berriz, hauek dira horien ehunekoak hurrenez hurren: %70 (G4-LA2 eta G4-LA13), %64 (G4-LA3 eta G4-LA8), %58 (G4-LA7), %56 (G4-LA14), %52 (G4-LA4), %42 (G4-LA16) eta %38 (G4-LA15).

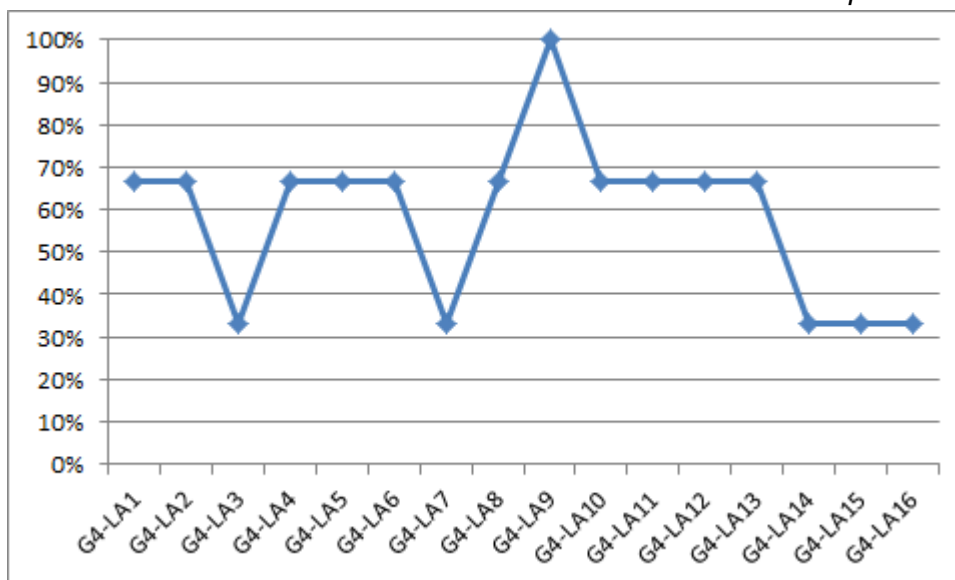
Sektore guztien baterako azterketa amaitzerako, interesgarria iruditzen zait G4-LA16 eta G4-LA15 adierazleen ehunekoak izan ezik, beste adierazle guztien ehunekoek %50a baino balio handiagoa hartzen dutela komentatzea. Izan ere, datu hauek kontutan hartuz, esan dezaket aztertu ditudan enpresen erdiek baino gehiagok aplikatzen dituztela lan-baldintzen inguruko adierazleak orokorrean eta hau nire ustez seinale ona da, nahiz eta, oraindik hobetzeko asko dagoela iruditu.

Amaitzeko, G4-LA16 eta G4-LA15 adierazleen izenak zein diren ikusiz: “lan-jardueren inguruan aurkeztu, landu eta ebatzi diren erreklamazio kopurua, erreklamazio mekanismo formalen bitartez” eta “lan-jardueren inpaktu negatibo esanguratsuak, errealak eta potentzialak hornidura-katean, eta honi buruzko neurriak”, nire ustez, hauen aplikazio baxuaren arrazoia ondorengo bi hauetakoren bat da: alde batetik, bi adierazle hauek langileek enpresarekiko duten ikuspegia hartzen dutela kontutan esan dezaket, eta bertan publikatu beharreko informazioak enpresei beraien ustez ondorio negatiboak ekartzeko aukera duenez, enpresak oraindik ez dira gai ikusten atal horren inguruko informazioa publikatzeko. Edo beste aldetik, langileak ez direla gai ikusten enpresaren aurka erreklamazioak egin eta euren eskubideak defendatzeko esango nuke, etorkizunean izan ditzaketan ondorioen beldurragatik.

Jarraian, aurretik egin dugun sektore guztien baterako azterketa alde batera utziz, sektorekako azterketa egingo dugu, modu honetara, jarduera berdina burutzen duten enpresen arteko desberdintasunak aztertuz. Beraz, hasi gaitezen aztertu beharreko bederatzi sektoreak banan bana aztertzen.

Automozioa:

9. Irudia: automozio sektorearen irudia lan-baldintza adierazleen aplikazioan.



Iturria: neuk egina, datuak <http://database.globalreporting.org/search> orrialdetik.

Hona hemen, grafiko hau beste modu batean adierazita:

%	Adierazleak
%100	G4-LA9
%67	G4-LA1, G4-LA2, G4-LA4, G4-LA5, G4-LA6, G4-LA8, G4-LA10, G4-LA11, G4-LA12 eta G4-LA13
%33	G4-LA3, G4-LA7, G4-LA14, G4-LA15 eta G4-LA16

Automozio sektorean, 9. irudia oinarritzat hartuz, ikus daitekeena da nik aukeratu dudan lagineko enpresen ehuneko ehunak, hau da, lagineko enpresa guztiek aplikatzen dutela G4-LA9 adierazlea (urtean langile bakoitzaren prestakuntza orduen batez bestekoa, sexuaren eta lan-kategoriaren arabera). Beraz, sektore honetan, zalantzarik gabe adierazle hau da enpresa guztiek aplikatzen duten adierazlerik eraginkorrena. Honen jarraian, G4-LA1, G4-LA2, G4-LA4, G4-LA5, G4-LA6, G4-LA8, G4-LA10, G4-LA11, G4-LA12 eta G4-LA13 adierazleak egongo liriteke eta adierazle hauek enpresen %67ak aplikatzen ditu. Azkenik, berriz, enpresen %33ak aplikatuz, G4-LA3, G4-LA7, G4-LA14, G4-LA15 eta G4-LA16 adierazleak izango genituzke.

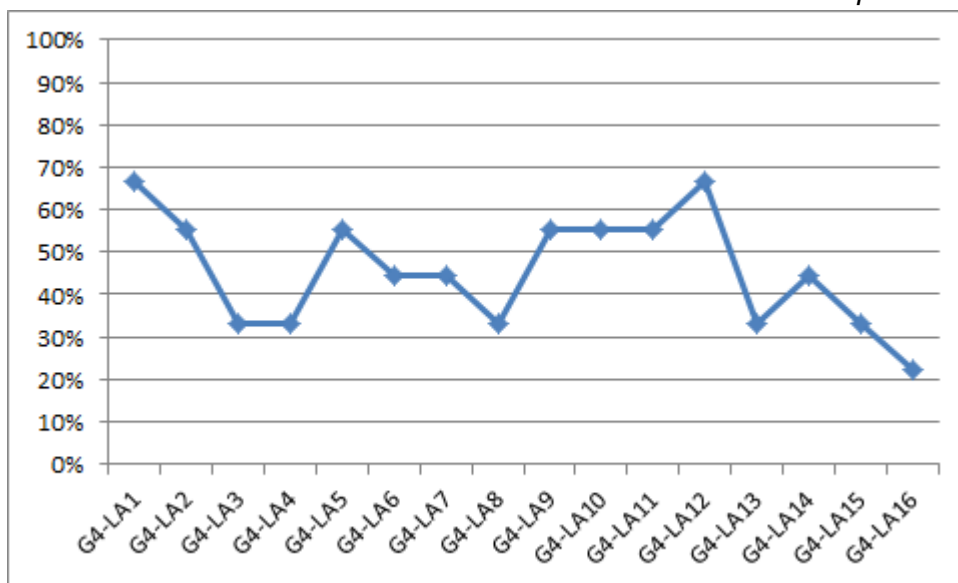
Beraz, sektore guztien analisi orokorrarekin alderatuz, orokorrean, sektore honetako lehen hiru postuetan dauden adierazleak sektore honetan ere postu berean daudela esan dezaket, hau da, automozio sektorean lehen hiru postuetan: G4-LA9, G4-LA12 eta G4-LA1 daude. Hona hemen adierazle hauen izenak zein diren hurrenez hurren:

- Urtean langile bakoitzaren prestakuntza orduen batez bestekoa, sexuaren eta lan-kategoriaren arabera.
- Gobernu osaketa eta langileen banaketa lan-kategoriaren arabera eta sexua, adina, gutxiengo taldeak eta beste dibertsitate adierazleak.
- Kontratazio kopurua eta tasa eta batez besteko langileen errotazioa, adin, sexu eta lurraldearen arabera taldekatuz.

Azterketa orokorrean ondoren kokatzen diren G4-LA6, G4-LA10, G4-LA11 eta G4-LA5 adierazleekin ere gauza bera pasatzen da kasu honetan. Beraz, sektore honetan adierazleek duten ordena eta azterketa orokorrean dutena bat datorrela esan dezaket.

Eraikuntza:

10. Irudia: eraikuntza sektorearen irudia lan-baldintza adierazleen aplikazioan.



Iturria: neuk egina, datuak <http://database.globalreporting.org/search> orrialdetik.

Hona hemen, grafiko hau beste modu batean adierazita:

%	Adierazleak
%67	G4-LA1 eta G4-LA12
%56	G4-LA2, G4-LA5, G4-LA9, G4-LA10 eta G4-LA11
%44	G4-LA6, G4-LA7 eta G4-LA14
%33	G4-LA3, G4-LA4, G4-LA8, G4-LA13 eta G4-LA15
%22	G4-LA16

Bigarren sektoreari dagokionez, hau da, eraikuntza sektoreari dagokionez, hartutako laginaren %67ak G4-LA1 eta G4-LA12 adierazleak aplikatzen ditu. Lagineko enpresen %56ak, berriz, G4-LA2, G4-LA5, G4-LA9, G4-LA10 eta G4-LA11 adierazleak aplikatzen dituzte. Gainontzeko adierazleei dagokionez, enpresen %50ak baino gutxiagok hartzen dituzte kontuan eta horiek ondorengo hauek dira, hurrenez hurren:

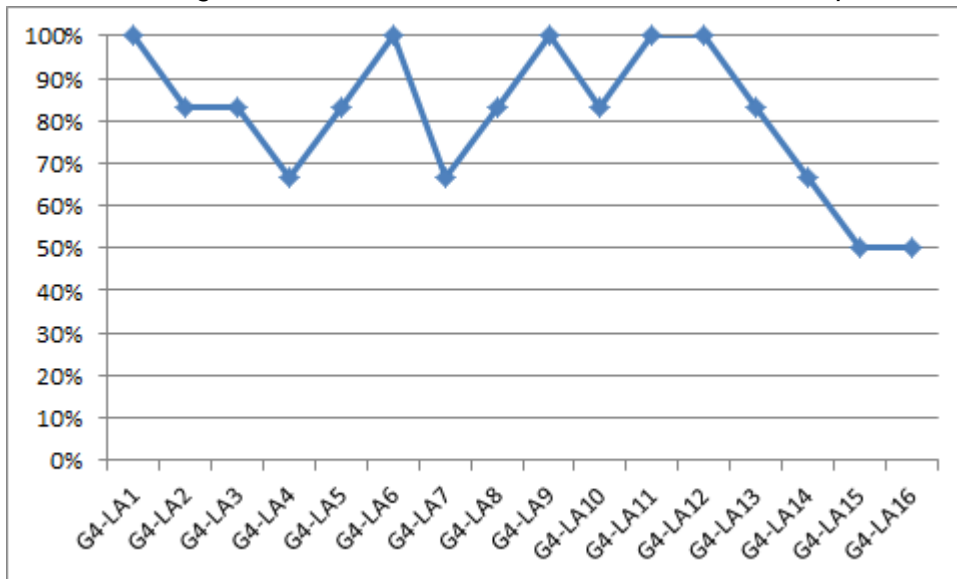
→ Enpresen %44ak, G4-LA6, G4-LA7 eta G4-LA14 adierazleak aplikatzen dituzte.

- Enpresen %33ak, G4-LA3, G4-LA4, G4-LA8, G4-LA13 eta G4-LA15 adierazleak, eta
- Enpresen %22ak, G4-LA16 aplikatzen dute.

Gauzak horrela, azterketa orokorrarekin konparatuz, sektore honetan ere aurrekoan bezala lehen hiru adierazleak berdinak direla ikus dezaket (G4-LA9, G4-LA12 eta G4-LA1). Ondoren datozen adierazleetan, aldiz, aldaketa bat ikus daiteke, izan ere, G4-LA6-ren ordez, G4-LA2 nabarmentzen da kasu honetan (lanaldi osoa burutzen duten langileentzako sariak, aldi baterako langile edo lanaldi erdia egiten duten langileei eskaintzen ez zaizkienak, jarduera nagusiaren arabera sailkatuz). Orain arte aipatutakoaz gain, azterketa orokorrean bezala hemen ere indar gutxien G4-LA16 adierazleak duela gaineratu nahiko nuke.

Energia:

11. Irudia: energia sektorearen irudia lan-baldintza adierazleen aplikazioan.



Iturria: neuk egin, datuak <http://database.globalreporting.org/search> orrialdetik.

Hona hemen, grafiko hau beste modu batean adierazita:

%	Adierazleak
%100	G4-LA1, G4-LA6, G4-LA9, G4-LA11 eta G4-LA12
%83	G4-LA2, G4-LA3, G4-LA5, G4-LA8, G4-LA10 eta G4-LA13
%67	G4-LA4, G4-LA7 eta G4-LA14
%50	G4-LA15 eta G4-LA16

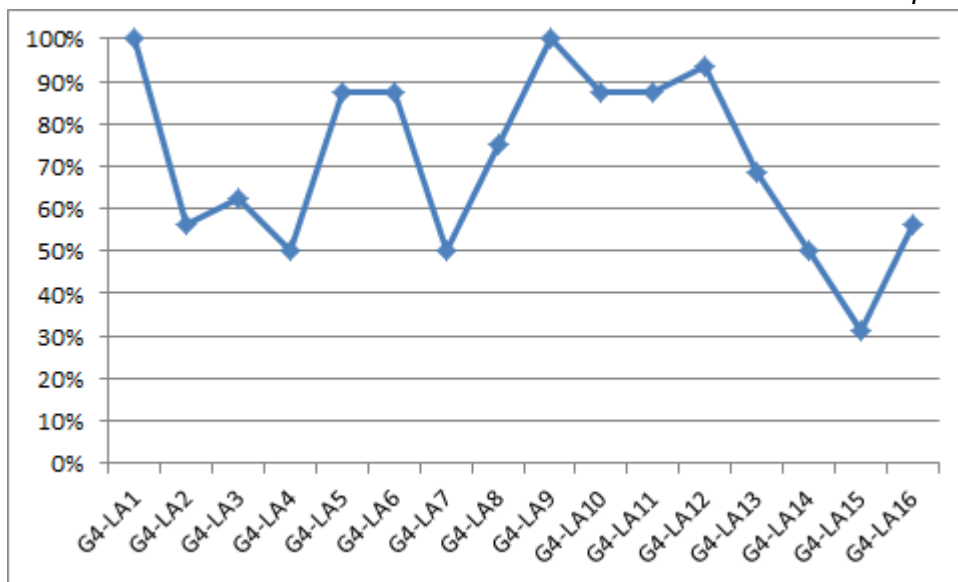
Energia sektoreko grafikoa aztertzen badugu, lehendabizi arreta deitzen didana enpresen %50ak gutxienez adierazle guztiak aplikatzen dituztela da. Beraz, hau oso aurrerapauso handia dela esan dezaket, izan ere, sektore honetako enpresek orokorrean lan-baldintzen inguruan interesa badutela esan baitezaket. Gauzak horrela, sektore honen egoera ondorengo moduan geratuko litzake:

- Lagin hau osatzen duten enpresa guztiek, hau da, enpresen %100ak, aplikatzen dituzte ondorengo adierazle hauek: G4-LA1, G4-LA6, G4-LA9, G4-LA11 eta G4-LA12.
- Lagineko enpresen %83ak aplikatzen dituzten adierazleak, berriz, hauek dira: G4-LA2, G4-LA3, G4-LA5, G4-LA8, G4-LA10 eta G4-LA13.
- Enpresen %67ak ondorengo hauek aplikatzen ditu: G4-LA4, G4-LA7 eta G4-LA14. Eta azkenik,
- Energia sektoreko enpresen %50ak G4-LA15 eta G4-LA16 adierazleak aplikatzen dituzte.

Aurreko kasuetan bezala sektore honen azterketa azterketa orokorrarekin alderatzen badugu, kasu honetan ere aurreko kasuetako berdina gertatzen dela esan dezaket, hau da, lehen hiru postuak ondorengo adierazle hauek osatzen dituztela: G4-LA9, G4-LA12 eta G4-LA1. Bestalde, ondoren datozen lau adierazleei dagokionez ere gauza bera pasatzen da. Bestalde, kasu honetan aipatu, azken bi adierazleak, hau da, G4-LA 15 eta G4-LA16, energia sektoreko enpresen erdiak behintzat aplikatzen dituztela.

Finantza Zerbitzuak:

12. Irudia: finantza zerbitzuak sektorearen irudia lan-baldintza adierazleen aplikazioan.



Iturria: neuk egina, datuak <http://database.globalreporting.org/search> orrialdetik.

Hona hemen, grafiko hau beste modu batean adierazita:

%	Adierazleak
%100	G4-LA1 eta G4-LA9
%94	G4-LA12
%88	G4-LA5, G4-LA6, G4-LA10 eta G4-LA11
%75	G4-LA8
%69	G4-LA13
%63	G4-LA3
%56	G4-LA2 eta G4-LA16
%50	G4-LA4, G4-LA7 eta G4-LA14
%31	G4-LA15

Sektore honetan, aurreragoko kasuren batean gertatu den bezala, G4-LA1 eta G4-LA9 adierazleak nagusitzen dira, izan ere, sektore honetako enpresen ehuneko ehunak aplikatzen dituzte bi adierazle hauek. Ondoren, enpresen %94ek, G4-LA12 aplikatzen dute. Jarraian datozen adierazleei dagokionez, berriz, honela geratzen dira, hurrenez hurren:

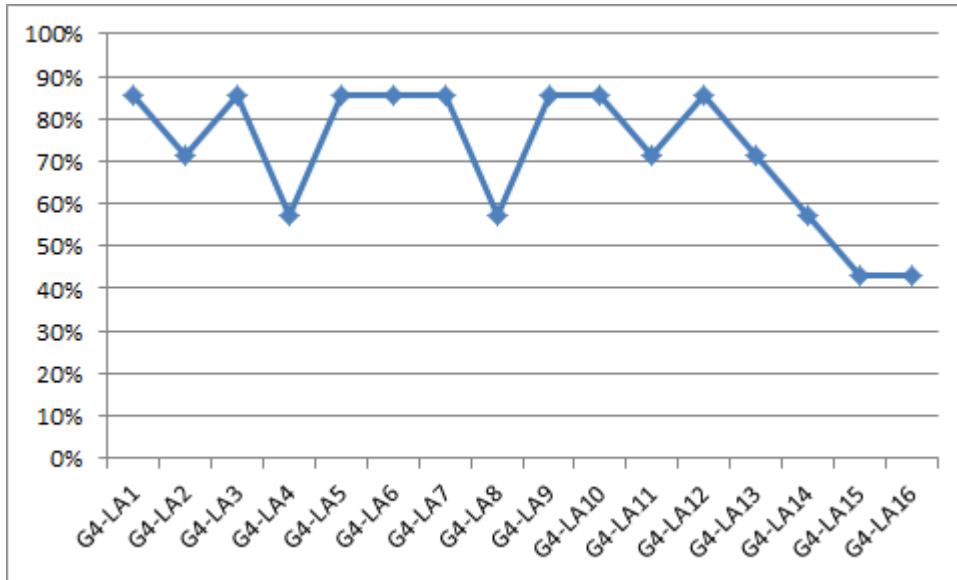
- Enpresen %88ak, aplikatzen dituzte: G4-LA5, G4-LA6, G4-LA10 eta G4-LA11.
- %75ak, G4-LA8.
- %69ak, G4-LA13.
- %63ak, G4-LA3.
- %56ak, G4-LA2 eta G4-LA16.
- %50ak, G4-LA4, G4-LA7 eta G4-LA14.
- Azkenik, enpresen %31k, G4-LA15.

Aipatzekoa iruditzen zait, sektore honetan, hau da, finantza zerbitzuak eskaintzen dituzten sektorean, beste sektoreetan ia azken postuetan zegoen adierazlea hemen azken hirugarren postuan dagoela. Hau da, G4-LA16 adierazlea (lan-jardueren inguruan aurkeztu, landu eta ebatzi diren erreklamazio kopurua, erreklamazio mekanismo formalen bitartez) orain arte normalean enpresa gutxik aplikatu dute, baina sektore honetan, enpresen %56ak aplikatzen du, erdiak baino gehiagok, beraz.

Azterketa orokorrarekin konparatzen badugu, berriz, aurreko kasuetatik ez dugu aldaketa handirik ikusten, izan ere, sektore honetan lehen hiru postuetan kokatzen diren adierazleak aurrekoetako berdinak dira, hau da, lehen hiru postuetan G4-LA9, G4-LA12 eta G4-LA1 adierazleak kokatzen dira. Ondoren datozen adierazleei dagokionez ere berdina gertatzen da; hauek izanez adierazle horiek: G4-LA5, G4-LA6, G4-LA10 eta G4-LA11.

Osasun Zerbitzuak:

13. Irudia: osasun zerbitzuak sektorearen irudia lan-baldintza adierazleen aplikazioan.



Iturria: neuk egina, datuak <http://database.globalreporting.org/search> orrialdetik.

Hona hemen, grafiko hau beste modu batean adierazita:

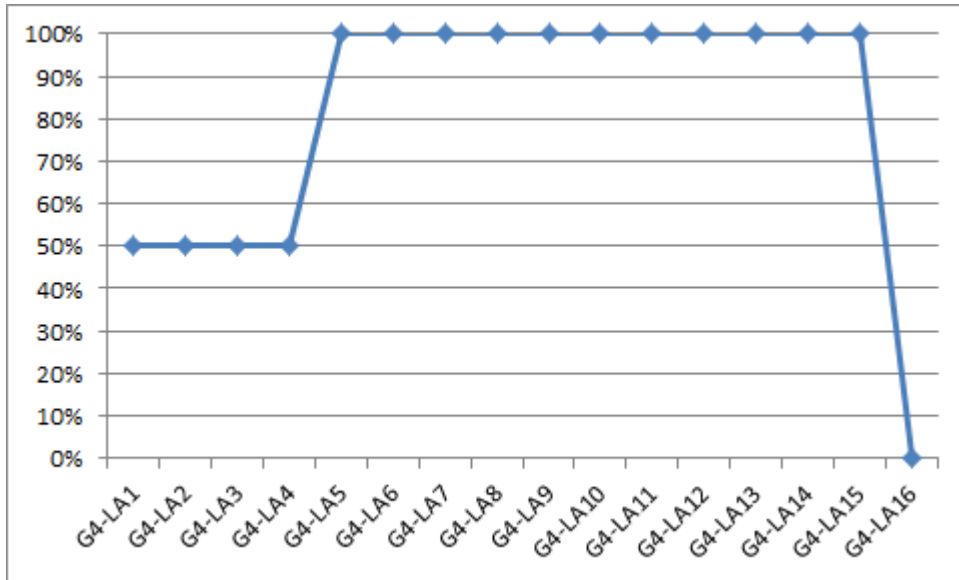
%	Adierazleak
%86	G4-LA1, G4-LA3, G4-LA5, G4-LA6, G4-LA7, G4-LA9, G4-LA10 eta G4-LA12
%71	G4-LA2, G4-LA11 eta G4-LA13
%57	G4-LA4, G4-LA8 eta G4-LA14
%43	G4-LA15 eta G4-LA16

Osasun zerbitzuen sektoreari dagokionez eta nik hartu dudan lagina aztertzen badugu, bertan, enpresen %86ak G4-LA1, G4-LA3, G4-LA5, G4-LA6, G4-LA7, G4-LA9, G4-LA10 eta G4-LA12 adierazleak aplikatzen dituztela ikus dezakegu. Ondoren, enpresen %71k G4-LA2, G4-LA11 eta G4-LA13 adierazleak; enpresen %57ak G4-LA4, G4-LA8 eta G4-LA14 adierazleak, eta azkenik, %43ak G4-LA15 eta G4-LA16 adierazleak. Beraz, ehunekoak aztertuz, ikus dezakegu azken bi adierazleak enpresen %50ek baino gutxiagok aplikatzen dituztela (orokorrean, orain arteko sektore guztietan gertatu den bezala).

Sektore honen azterketa azterketa orokorrarekin alderatzen badugu, aurrekoetan esan dugun gauza bera esan dezakegu, hau da, hasieran kokatzen diren adierazleak aurrekoen berdinak direla. Hala ere, aipatu, kasu honetan, G4-LA11 adierazlea (langileen ehunekoa, non euren jarduera eta garapen profesionala erregulartasunez ebaluatzen den, sexuaren eta lan-kategoriaren arabera) beste kasuetan baino atzerago geratu dela.

Telekomunikazioa:

14. Irudia: telekomunikazioa sektorearen irudia lan-baldintza adierazleen aplikazioan.



Iturria: neuk egina, datuak <http://database.globalreporting.org/search> orrialdetik.

Hona hemen, grafiko hau beste modu batean adierazita:

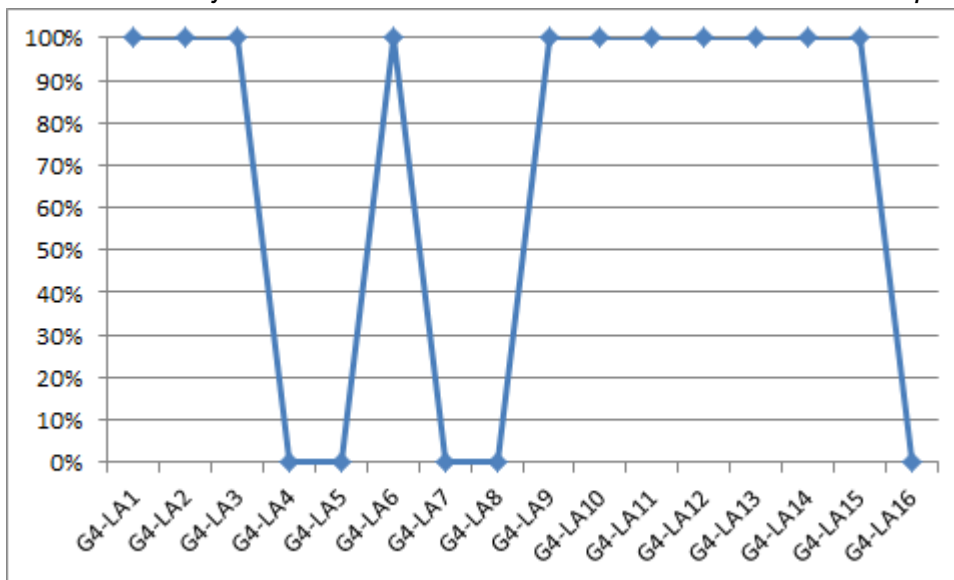
%	Adierazleak
%100	G4-LA5, G4-LA6, G4-LA7, G4-LA8, G4-LA9, G4-LA10, G4-LA11, G4-LA12, G4-LA13, G4-LA14 eta G4-LA15
%50	G4-LA1, G4-LA2, G4-LA3 eta G4-LA4
%0	G4-LA16

Telekomunikazio sektorean, G4-LA16 adierazlea izan ezik (adierazle hau aplikatzen duen enpresarik ez dagoelako lagin honetan), gainontzeko adierazle guztiak enpresen %100ak edo %50ak aplikatzen dituzte. Enpresen %100ak G4-LA5, G4-LA6, G4-LA7, G4-LA8, G4-LA9, G4-LA10, G4-LA11, G4-LA12, G4-LA13, G4-LA14 eta G4-LA15 adierazleak aplikatzen dituzte eta enpresen %50ak G4-LA1, G4-LA2, G4-LA3 eta G4-LA4. Beraz, sektore honetan lan-baldintza adierazleen aplikazioak indarra duela esan dezaket.

Sektore honen azterketa azterketa orokorrarekin alderatzen badugu, lehen hiru postuetan orain artean kokatu diren adierazle guztiak ez daudela esan dezaket. Izan ere, G4-LA9 eta G4-LA12-k beraien postua mantenduagatik, G4-LA1 adierazlea postuz jaitسي da. Hala ere, adierazle hau sektorean dauden enpresa erdiek aplikatzen dutela esan dezaket. Ondoren datozen adierazleei dagokionez, berriz, hau da, G4-LA6, G4-LA10, G4-LA11 eta G4-LA5 adierazleak, beraien postua mantentzen dutela esan dezaket.

Ehunak eta jantziak:

15. Irudia: ehunak eta jantziak sektorearen irudia lan-baldintza adierazleen aplikazioan.



Iturria: neuk egina, datuak <http://database.globalreporting.org/search> orrialdetik.

Hona hemen, grafiko hau beste modu batean adierazita:

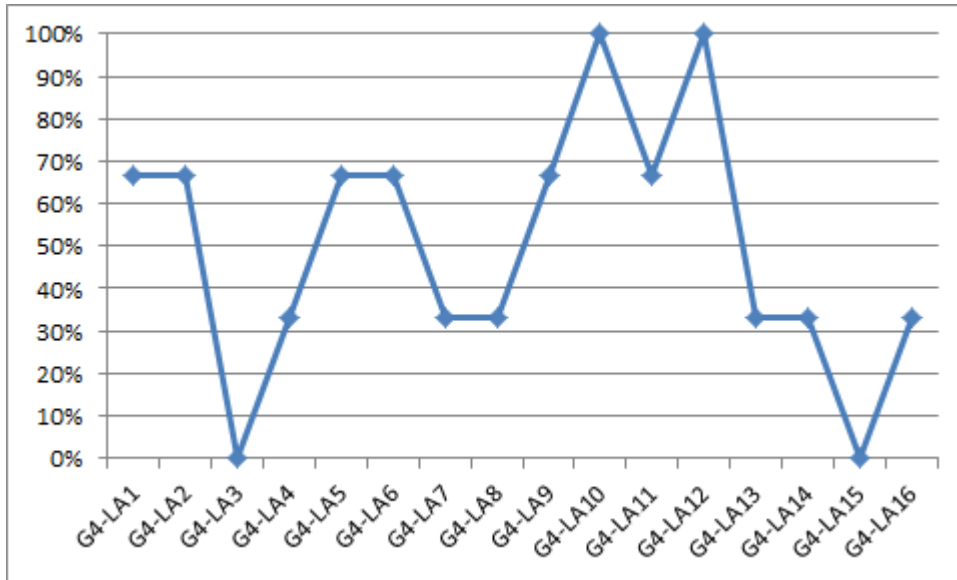
%	Adierazleak
%100	G4-LA1, G4-LA2, G4-LA3, G4-LA6, G4-LA9, G4-LA10, G4-LA11, G4-LA12, G4-LA13, G4-LA14 eta G4-LA15
%0	G4-LA4, G4-LA5, G4-LA7, G4-LA8 eta G4-LA16

Ehunak eta jantziak sektorean, enpresa bakarra dago Espainia mailan gizarte erantzukizunaren inguruko memoriak publikatzen dituena eta honen izena Mango Group da. Beraz, lagina enpresa batekoa da. Gauzak horrela, enpresa honek aplikatzen dituen adierazleak ondorengo hauek direla ikus dezakegu grafiko honetan: G4-LA1, G4-LA2, G4-LA3, G4-LA6, G4-LA9, G4-LA10, G4-LA11, G4-LA12, G4-LA13, G4-LA14 eta G4-LA15. Gainontzeko adierazleei dagokionez, berriz, hau da, G4-LA4, G4-LA5, G4-LA7, G4-LA8 eta G4-LA16, enpresa honek ez dituela aplikatzen esan dezaket.

Azterketa orokorrarekin alderatzen badugu analisi hau, aipatu lehen zazpi postuak berdin mantentzen direla, G4-LA5 adierazlea izan ezik (osasun eta segurtasun batzorde batek ordezkatzeko dituen langileen ehunekoa, laneko osasun eta segurtasun programei buruz aholkatu eta hauen kontrolean laguntzeko ezarriak). Izan ere, enpresa honek ez du aplikatzen adierazle hau.

Turismoa eta aisia:

16. Irudia: turismoa eta aisia sektorearen irudia lan-baldintza adierazleen aplikazioan.



Iturria: neuk egina, datuak <http://database.globalreporting.org/search> orrialdetik.

Hona hemen, grafiko hau beste modu batean adierazita:

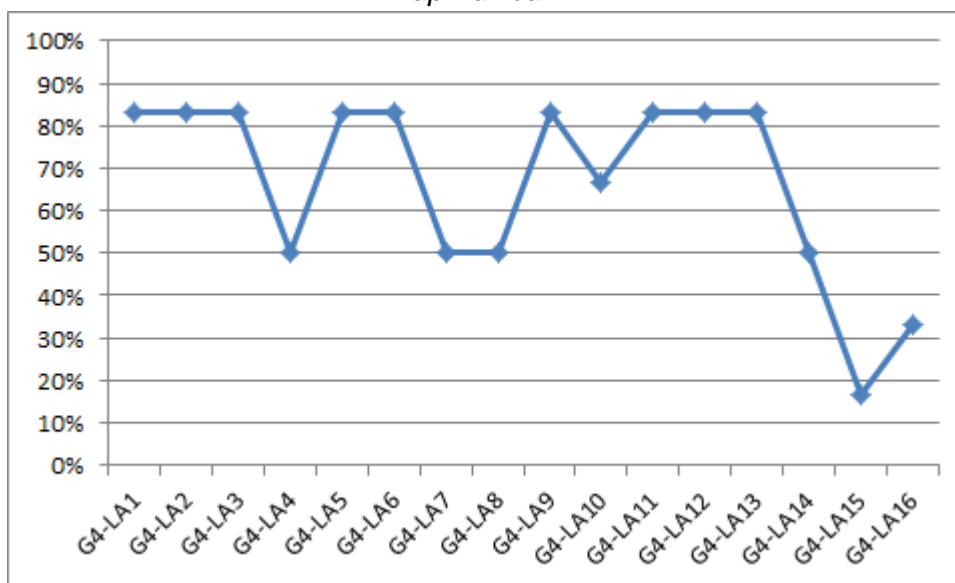
%	Adierazleak
%100	G4-LA10 eta G4-LA12
%67	G4-LA1, G4-LA2, G4-LA5, G4-LA6, G4-LA9 eta G4-LA11
%33	G4-LA4, G4-LA7, G4-LA8, G4-LA13, G4-LA14 eta G4-LA16
%0	G4-LA3 eta G4-LA15

Turismoa eta aisia sektorea aztertzean ohartzen gara gora behera handiak ditugula adierazleen aplikazioan, izan ere, adierazleren bat ez aplikatzen beste adierazleren bat sektoreko enpresen %100ak aplikatzen igarotzen gara. Gauzak horrela, esan lagineko enpresen %100ak aplikatzen dituztela G4-LA10 eta G4-LA12 adierazleak, enpresen %67ak G4-LA1, G4-LA2, G4-LA5, G4-LA6, G4-LA9 eta G4-LA11 adierazleak, eta gainontzeko adierazleak enpresen %33ak aplikatzen dituzte, G4-LA3 eta G4-LA15 izan ezik, izan ere, azken bi adierazle hauek ez dira aplikatzen sektore honetan.

Orain arte bezala azterketa orokorrarekin alderatzen baditugu datu hauek, ikus dezakegu lehen zazpi postuetan adierazle berdinak mantentzen direla, baina kasu honetan, aldaketa txiki bat egon da, izan ere, G4-LA10 adierazlea (gaitasunen kudeaketa eta heziketa jarraituaren programak, langileen lanpostuen sorkuntza sustatu eta karrera profesionalaren amaierako kudeaketa sendotuko dituen) lehen hiru postuetan kokatzen da, non aurreko kasuetan ondorengo postuetan kokatzen zen.

Uraren erabilgarritasuna:

17. Irudia: uraren erabilgarritasuna sektorearen irudia lan-baldintza adierazleen aplikazioan.



Iturria: neuk egina, datuak <http://database.globalreporting.org/search> orrialdetik.

Hona hemen, grafiko hau beste modu batean adierazita:

%	Adierazleak
%83	G4-LA1, G4-LA2, G4-LA3, G4-LA5, G4-LA6, G4-LA9, G4-LA11, G4-LA12 eta G4-LA13
%67	G4-LA10
%50	G4-LA4, G4-LA7, G4-LA8 eta G4-LA14
%33	G4-LA16
%17	G4-LA15

Uraren sektorea aztertzen badugu, ikus dezakegu aztertutako enpresa gehienek aplikatzen dituztela ia adierazle guztiak. Izan ere, nahiz eta azken postuan G4-LA15 eta G4-LA16 adierazleak geratu, hauek enpresen %17ak eta %33ak aplikatuz, hurrenez hurren, beste adierazle guztiak enpresen %50etik gorako aplikazioa dute. Goazen bada ikustera gainontzeko adierazleek zein aplikazio duten:

- Enpresen %50ak, G4-LA4, G4-LA7, G4-LA8 eta G4-LA14 adierazleak aplikatzen dituzte.
- Enpresen %67ak G4-LA10 adierazlea, eta
- Enpresen %83ak, G4-LA1, G4-LA2, G4-LA3, G4-LA5, G4-LA6, G4-LA9, G4-LA11, G4-LA12 eta G4-LA13 adierazleak.

Beraz, orokorrean, uraren sektorean lan-baldintzen inguruko adierazleen aplikazioa handia dela esan dezaket, nahiz eta, nire ustez hobetu daitekeen.

Azken sektore honen azterketa ere azterketa orokorrekin alderatzen badut, esan dezakedana ondorengo da: aurreko kasuetan bezala lehen zazpi postuetan adierazle berdinak mantentzen direla, G4-LA10 (gaitasunen kudeaketa eta heziketa jarraituaren programak, langileen lanpostuen sorkuntza sustatu eta karrera profesionalaren amaierako

kudeaketa sendotuko dituen) izan ezik. Izan ere, kasu honetan adierazle honek beheragoko postua hartzen du. Gainontzean, aurreko sektoreen antzeko dago sektore hau ere.

Amaitzeko, azterketa honen ondorio orokor moduan, ondorengo esan dezaket: egon litekeen salbuespenen bat alde batera utzita, lehen postuetan kokatzen diren, eta beraz, indar gehien (aplikazio handiena) duten adierazleak ondorengo hauek direla:

- G4-LA9: urtean langile bakoitzaren prestakuntza orduen batez bestekoa, sexuaren eta lan-kategoriaren arabera (enpresen %92ak aplikatu).
- G4-LA12: gobernu osaketa eta langileen banaketa lan-kategoriaren arabera eta sexua, adina, gutxiengo taldeak eta beste dibertsitate adierazleak (enpresen %92ak aplikatu).
- G4-LA1: kontratazio kopurua eta tasa eta batez besteko langileen errotazioa, adin, sexu eta lurraldearen arabera taldekatuz (enpresen %90ak aplikatu).
- G4-LA6: lesio motak eta tasak, gaixotasun profesionalak, galdutako egunak, absentismo eta lanarekin erlazionatutako hildako kopurua lurraldearen eta sexuaren arabera (enpresen %84ak aplikatu).
- G4-LA10: gaixotasunen kudeaketa eta heziketa jarraituaren programak, langileen lanpostuen sorkuntza sustatu eta karrera profesionalaren amaierako kudeaketa sendotuko dituen (enpresen %84ak aplikatu).
- G4-LA11: langileen ehunekoa, non euren jarduera eta garapen profesionala erregularitasunez ebaluatzen den, sexuaren eta lan-kategoriaren arabera (enpresen %84ak aplikatu).
- G4-LA5: osasun eta segurtasun batzorde batek ordezkatzeko dituen langileen ehunekoa, laneko osasun eta segurtasun programei buruz aholkatu eta hauen kontrolean laguntzeko ezarriak (enpresen %82ak aplikatu).

Azken postuetan, berriz, zalantzarik gabe ondorengo adierazle hauek kokatzen dira:

- G4-LA16: lan-jardueren inguruan aurkeztu, landu eta ebatzi diren erreklamazio kopurua, erreklamazio mekanismo formalen bitartez (enpresen %42ak aplikatu).
- G4-LA15: lan-jardueren inpaktu negatibo esanguratsuak, errealak eta potentzialak hornidura-katean, eta honi buruzko neurriak (enpresen %38ak aplikatu).

3.3.2. - Gamesa enpresako langile baten iritzia

Jarraian, gorago aipatu bezala, aukeratu ditudan 50 enpresetako batean lan egiten duen langile bat elkarrizketatzeko aukera izan dudanez, bere iritzia gaineratuko dut; eta berak dioena berak lan egiten duen enpresak dioenarekin alderatuko dut bi iritzien artean desberdintasunik dagoen jakiteko. Beraz, elkarrizketa honen helburua, bi alderdien artean, hau da, enpresak dioenaren eta langileak dioenaren artean kontraesanik badagoen aztertzea izango da. Modu honetara, enpresak memoria publikatzen duenaren sinesgarritasun maila zenbaterainokoa den ikusteko asmoz.

Hasteko aipatu, solasaldiari dagokionez, solasaldi hau gure herriko tabernan izan genuela, Zizurkilen. Eta ondorengo hau kontatu zidan bere burua aurkezteko:

“30 urte ditut eta goi-mailako zikloa egin nuen, mekanizazio bidezko produkzioarena hain zuzen ere. Asteasun kokatua dagoen Gamesa enpresan egiten dut lan. Enpresa honek lehenago Etxesa izena zuen eta ni lanean hasi nintzenean erosi zuen Gamesak; ordutik 10 urte daramatzat bertan lanean, nik ikasi nuen arloan gainera”.

Adierazleen inguruan galdetzen hasterako ondorengo galdera hau egin nion: gustura al zaude zure enpresak eskaintzen dizkizun lan-baldintzekin? Zer aldatuko zenuke eta zer ez?

Berak hauxe erantzun zidan: “Orokorrean bai, gustura gaude ditugun lan-baldintzekin. Baina aipatu beharra daukat, azkeneko krisi garaian eskubide batzuk galdu genituela eta beste baldintza batzuk sartu zizkigutela. Adibidez, garai hartan izan genuen galerarik handienetakoa “disponibilidad/flexibilidad” delakoa izan zen. Hau da, enpresan lan gutxi dagoenean etxera bidaltzen gaituzte, jai ematen digute nolabait esateko, gero ordea, lana dagoenean bueltatu egiten gara galdutako ordu horiek errekuuperatzera. Lan asko dagoen kasuetan, berriz, larunbatetan lanera joan behar izaten gara eta gero astez jai hartzeko aukera dugu. Hala ere, momentu honetan egoera honen eragozpena larunbatean 8 ordu lan egiten dugula eta ordainetan 8 ordu jai ematen dizkizutela da, beraz, lan hau ez digutela ordaintzen esan daiteke, izan ere, lan eginiko ordu bakoitzeko ordu bat jai ematen digute. Guk bere garaian hau onartu egin genuen krisi garaia zelako eta momentu horretan egoera beltza zegoelako. Baina gaur egun enpresa honetaz aprobetxatzen ari dela iruditzen zaigu. Izan ere, enpresa jendea larunbatetan lanera eramaten ari da ezer ordaindu gabe, hau da, “gratis”. Jai hartzerako garaian, berriz, aurretik abisua pasa behar dugu, izan ere, nire jaia beteko duen langileren bat behar baitu enpresak, modu honetara, makinak martxan jarrai dezan. Beraz, jai har dezakegu baina beti ere makinak martxan jarraituko duen baldintzarekin. Ondorioz, hauxe izango litzake aldatuko nukeen zerbait”.

Jarraian, adierazleen inguruan aritu ginen hizketan eta hau da gutxi gorabehera kontatu zidana laburbilduz.

G4-LA1, G4-LA2 eta G4-LA13 adierazleei erreferentzia eginez, guztira Gamesan 190 bat langilek lan egiten dutela esan zidan, eta horietatik 100 inguru izango direla tailerrean lan egiten dutenak. Enpresa honek, hitzarmenean sinatua dagoelako, ez omen du eteteko langilerik onartzen eta langile berri bat lanean hasten denean enpresak langile horren premia duelako izan ohi omen da eta ez premi puntual batengatik. Salbuespen egoera

batean premi puntual bat izango balute eta ondoren langile horri ez balitzaioke kontratua berrituko, aurrerago lana sartzen denean lehenengo langile horri abisatzen zaiola esan zidan.

Soldatari dagokionez, berriz, ez dagoela plus berezirik esan zidan, maila berdinean dauden langileek soldata berdina kobratzen omen dute, alegia. Hala ere, soldaten sailkapen bat egin dagoela enpresan esan zidan. Honetarako, langileak baloratu egiten omen dira eta langileei puntuazio bat ematen omen zaie, non puntuazio honen arabera taula batzuk begiratu eta bertan jartzen duen langile horri dagokion soldataren zenbatekoa. Aldi baterako langileak egongo balira ere, denek lan-baldintza berdinak izaten omen dituzte; hala ere, kasuren batean gerta omen liteke hauek kategoria baxuagoan egotea beste langileekin alderatuta eta arrazoi honegatik zerbait gutxiago kobratzea. Azkenik, kasu honetan, salbuespena bost errelebotara lan egiten duten langileek izango luketela esan zidan, izan ere, hauek lanaldi desberdina egiten dutenez, plus bereziak izaten omen dituzte.

G4-LA12 adierazlearen inguruan, enpresako pertsonala gaztea dela komentatzen zidan. Berak esandakoaren arabera, honelako sailkapena egin daiteke Gamesa enpresan:

- 50-60 urte artean, langileen minimoa dago.
- 30-50 urte artean, langileen gehiengoa egongo litzateke, enpresako langileen adinaren batez bestekoa tarte honetan kokatuz.
- 18-30 urte artean, pixkanaka geroz eta jende gehiago dagoela esan zidan, kontratu berriak egiten ari baitira, baina oraingoz ez da gehiengora iritsi adin tarte hau.

Bestalde, tailerrean lan egiten duten langileen gehiengoa gizonezkoak direla ere komentatu zidan, nahiz eta, emakumezko batzuk lan egin bertan. Hala ere, azken hauek 10 bat izango direla komentatzen zidan, hau da, gutxiengo ehunekoa da hauena.

G4-LA3 adierazleari dagokionez, hau da, amatasun edo aitatasun baimenaren inguruan ez dela inolako arazorik egoten esan zidan. Gainera, beraien enpresako pertsonala aztertzen badugu, aurreko adierazlean aipatu bezala, bertako langileen adinaren batez bestekoa 30-40 urte inguruan dabilela ohartzen gara eta adin tarte honetan izaten direnez haurrak langile asko ari dela amatasun edo aitatasun baja hartzen komentatu zidan.

G4-LA10 eta G4-LA11 adierazleen inguruan, bera lanean hasi zenean eman zen aldaketaren ondorioz, hau da, Gamesak Etxesa erosi zuenean, bertan zeuden langileak birkolokatu behar izan zituzten. Izan ere, sekzio batzuk desagertu egin omen ziren, hemengo beste lan batzuk kanpora eraman omen zituzten eta horien orde, makina berriak sartu omen zituzten zenbait lanpostu sortuz. Azken urteetan, enpresa inbertsio berriak egiten ari dela komentatu zidan, eta hau gutxi gorabehera bost urtez behin egiten omen da. Momentu honetan, Gamesa presupuesto desberdinak aztertzen ari omen da makina berriren bat ekartzeko eta honen instalazioa ematen bada, langile berriak kontratatzeko esperantza dagoela esan zidan.

Osasuna eta segurtasuna lanean aspektuaren inguruan, hau da, G4-LA5, G4-LA6, G4-LA7, G4-LA8 eta G4-LA9 adierazleen inguruan, enpresak langileen segurtasuna bermatzen duela esan zidan eta gai honen inguruan lan asko egiten duela. Azken aldian bi istripu izan omen dituzte enpresan eta horietako bat oso larria izan omen zen. Hala ere,

enpresaren politika segurtasunaren inguruan ona dela komentatzen zidan. Izan ere, istripu bat gertatzen den aldiro, segurtasun flash-a delakoa egiten omen du enpresak. Bertan, istripu horren inguruko azterketa sakon bat egiten omen da: nola, noiz eta nori gertatu zaion aztertuz; baita istripuaren kausak zein izan diren eta istripuak izan dituen ondorioak ere zein izan diren. Honen helburua, istripua berriz ez gertatzeko zer egin behar den jakitea izaten dela esan zidan. Prozesu hau istripu guztiekin egiten omen du enpresak, nahiz eta, istripua oso txikia izan edo istripuak kalte materialak soilik eragin. Beraz, segurtasunari garrantzi handia ematen diotela hemen esan dezaket.

Ikastaroei dagokionez, berriz, ikastaroak jasotzen dituztela esan zidan. Adibidez, orain dela gutxi suteen inguruko ikastaroa egin omen zuen. Honetaz gain, langile guztiei ematen omen die eskolan ematen ez den garabien inguruko ikastaro bat. Garabi bat erabili ahal izateko baimena lortzeko egiten omen dute hau.

G4-LA4 adierazlearen inguruan, enpresan emango diren aldaketen berri lehendabizi komiteari ematen omen zaio. Beraien kasuan, ELA eta LAB omen daude eta hauek osatzen omen dute komitea. Ondoren, hauek langileei pasatzen omen die informazioa idatzi bidez edo panel informatiboetan informazioa gaineratuz.

Azken bi adierazleei dagokienez, berriz, hau da, G4-LA15 eta G4-LA16-i dagokionez, enpresan erreklamazioak egiteko postuen balorazioa delakoa omen dute. Kasu honetan, balorazioa egiten duten arduradunak bi urtez behin aldatzen omen dira. Beraz, aldiro berritzen joaten da langilearen errebisioa egiten duen pertsona. Eginiko errebisio honekin konforme ez bazaude erreklamazio bat jartzeko aukera omen daukazu. Lehendabizi, erreklamazio hori zu baloratu zaituenarengana iristen omen da, gero honek ez badu onartzen beste erreklamazio bat jartzeko aukera izanik, eta azkenik, azken muturreko egoeran gerentearekin erreklamazioa aztertzeko aukera izaten omen duzu. Baina orokorrean, urtean zehar kexaren bat izanez gero komiteari edo ELA edo LAB-eko delegatuei komentatzen omen die. Hala ere, ez omen da oso ohikoa bide hau erabiltzea edo modu honetako kexak izatea.

Beraz, laburbilduz ondorengo komentatzen zidan: “Orokorrean jendea nik gustura ikusten dut enpresan lanean, hasieran aipatu dugun arazo hori alde batera utziz. Arazoak beti hitzarmena sinatzerako orduan izaten dira, ia beti grebak egin behar izaten baititugu. Alde honetatik, harremana ez da ona enpresarekin. Beti beraien aldeko aitzakiak bilatzen dituzte, krisia dagoenean krisia dagoelako edo garai onetan inbertsioen bat egin behar dutelako. Baina gainontzean gustura gaude”.

Gamesa enpresako langilearen iritzia jakinik, orain enpresak berak dioena aztertuko dut ondoren bi alderdiak konparatu ahal izateko.

6.4. eranskinean 14. enpresa da Gamesa; beste modu batera esanda, energia sektorean 5. postuan kokatzen da enpresa hau. Eranskineko datuetan ikus dezakegunez, enpresak adierazle guztiak %100ean aplikatzen dituela komentatzen du, inongo salbuespenik gabe.

Gauzak horrela, ondorio moduan, langileak eta enpresak dioena bat datozela esan dezaket. Izan ere, bi alderdiek ez dute inongo momentuan kontraesanik egiten. Gainera, elkarrizketa bukatu genuenean hizketan aritu ginen eta enpresak legalki bete behar dituen

baldintzetan oso zorrotza dela komentatzen zidan, nahiz eta, ondoren beste detaile batzuetan bere ustez huts egin. Adibidez, anekdota moduan ondorengo hau komentatzen zidan: “Ni lanean hasi nintzenean enpresak Etxesa izena zuen eta gabonetan izugarrizko gabonsaria ematen ziguten, bertako produktuekin osatua. Gamesak enpresa erostean El Corte Ingles-eko gabonsaria ematen hasi ziren eta krisi garaian erdira murriztu zuten gabonsariaren balioa, gutxi gorabehera. Azkenik, orain dela urte gutxi gabonsaria kendu ziguten. Honekin komentatu nahi dizudana ondorengoa da: legeren batek enpresa langileei gabonsaria ematera derrigortuko balu, enpresak hutsik egin gabe beteko luke baldintza hau, enpresari legeak esaten duena betetzea asko interesatzen baitaio enpresa arduratsua dela erakusteko gizarteari. Baina hau horrela ez denez, hau da, baldintza hau derrigorrezkoa ez denez, ez dio kasu handirik egiten nire iritziz puntu honi enpresak”.

Amaitzeko, nik uste, langilearen azken gogoeta honekin ados natorrela. Izan ere, gaur egun enpresak legez bete behar dituzten baldintzak %100ean betetzen saiatzen dira, gizartean beraien izen ona jokoan egoten delako. Baina ondoren, legearen barruan sartzen ez diren detaile txikiei ez diete horrenbesteko garrantzirik ematen eta alde batera uzten dituzte; nire ustez, kontutan izan gabe detaile txiki hauek benetan langileengan duten indarra zenbaterainokoa den aztertu gabe, eta enpresak ez dira ohartzen horrelako txikikeriekin langileen zorientasuna eta lanean izaten duten jarrera zenbat aldatu dezaketen. Beraz, enpresak horrelako puntu txikiak aztertzeraz animatuko nituzke, modu honetara, denen zorientasuna bermatzeko asmoz, baita langilearen jarrera enpresarekiko positiboagoa izan dadin ere.

4 - ONDORIOAK

Sarreran aipatu dudana bezala, gradu amaierako lan honen helburua enpresaren gizarte erantzukizunaren nondik norakoak ezagutzeko gain (definizioak, eboluzioa, ekimenak, ...), Espainiako enpresek eskaintzen dituzten lan-baldintzen inguruan nolako gizarte erantzukizuna duten aztertzea izan da alde batetik; horretarako, hauek publikatzen dituzten memoriak aztertuz. Bestalde, aztertu ditudan enpresetako batean lan egiten duen langile baten iritzia ezagutzeko aukera ere izan dut, non kasu honetan, langile hori energia sektorean barneratzen dugun Gamesa enpresako langilea den. Bete beharreko helburuarekin amaitzeko, orain arte eginiko azterketaren ondorioak ateratzea falta zait eta hau izango da orain egingo dudana.

Lanari hasiera emateko, enpresaren gizarte erantzukizunaren testuingurua aztertu dut, horretarako, bertan hainbat puntu aztertuz: EGE-ren zergatia, interes taldeak, zer da EGE?, gizarte erantzukizunak izan duen eboluzioa Europar Batasunean, Espainian eta Euskadin, EGE-ren aldeko eta aurkako argudioak, eta azkenik, urteetan zehar burutu diren ekimen desberdinak. Atal hauetako bakoitzetik hainbat ondorio atera ditudanez, hona hemen zein izan diren ondorio horiek:

Lehenik, enpresaren gizarte erantzukizunaren zergatia aztertu dudanean, gaur egun enpresek hasieran zuten ikuspegi ekonomikoa iraganean geratzen ari dela ohartu nahiz. Beste modu batera esanda, mozkinen maximizazioaren ideia alde batera uzten ari dira gaur egun enpresak, gizartearekiko obligazioak dituztela kontutan hartuz. Guzti honen eragile nagusia globalizazioa izan da, izan ere, 80. hamarkadan eman zen krisiaren ondorioz, merkatuen zabaltzea etorri zen eta honek enpresen arteko lehiakortasuna areagotzeaz gain, ideia berrien zabaltzea ekarri zuen, enpresen arteko lehiakortasun hau posible izan zedin. Aipatu beharra daukat, bestalde, ikuspegi berri honen ondorioz, enpresak ohartzen hasi direla beraientzat epe luzeko ekintzek zenbaterainoko garrantzia duten.

Bigarrenik, interes taldeak aipatu nituen. Kasu honetan, aurreko paragrafoan aipatu dudana enpresen ideia berri horrekin izan zuen honek sorrera, pentsaera berriaren ondorio izan baita. Hasiera bateko *shareholders*-ak atzean utzi, hau da, akziodun interesetan eta mozkinen maximizazioan zentratzen zen ideia atzean utzi, eta enpresak bere interesei soilik begiratu ez ezik, inguruari ere garrantzia ematen hastea etorri zen, hau da, *stakeholders* edo interes taldeei ongi etorria eman zitzaien.

Hirugarrenik, enpresaren gizarte erantzukizunaren definizio desberdinak aztertu nituen. Bertan, ateratako ondorioei dagokionez, berriz, ondorengo hau komentatu dezaket: alde batetik, aipagarria iruditzen zait Europar Batasuneko Komisionaren dokumentuek urte gutxian izan duten ikuspegi aldaketa komentatzea. Izan ere, hasiera batean enpresaren gizarte erantzukizunaren definizioan borondatezko hitza agertzetik, 2014/95/UE direktiba argitaratzearen ondorioz, enpresa batzuentzat kontzeptu hau derrigorrezko bihurtu baita. Beste aldetik, AECA-ren (Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas) definizioa eta Xertaturena borondatezko hitzean geratzen direla esan beharra daukat. Bigarren honen arrazoiak, nire ustez, gorago aipatu bezala, Bizkaian enpresa txiki eta ertainak egotearen eta hauek merkatuan bizirauteko duten kezkaen ondorioa izanik.

Laugarrenik, kontzeptu honek Europar Batasunean, Espainian eta Euskadin izan duen eboluzioa aztertu dut. Hau oraindik oso berria den kontzeptua izanagatik, azken urteetan indarra hartzen ari dela esan dezaket, izan ere, honi indarra hartzen laguntzeko hainbat erakunde desberdin sortu dira, non hauek ekimen desberdin ugari antolatzen ari diren, ekimen hauek parte hartze arrakastatsua izanez.

Lehen zati honekin amaitzen joateko, enpresaren gizarte erantzukizunaren aldeko eta aurkako argudioetan ondorengo hau ondorioztatu dut: enpresaren gizarte erantzukizunaren aplikazioak abantaila ugari ematen dizkiola enpresari eta nire ustez enpresa gehiago animatu beharko lirakekeela kontzeptu hau beraien enpresan martxan jartzera. Izan ere, kontzeptu honen aplikazioarekin interes taldeekin gatazka gutxiago izateko aukera dago, bezeroekin harremanak hobetzen dira (salmentak handitzeko aukerarekin), enpresaren ospea eta irudi ona hobetzen da, enpresaren gizarte erantzukizunak desberdintze-faktore moduan jokutzen du (lehiakideetatik bereizteko aukera emanaz), epe luzera lehian aritzeko gaitasuna ez galtzeko formula da, ... Gainera, modu honetara enpresak hobariak lortzeko aukera ere badu. Bestalde, enpresa txikiei dagokionez, berriz, lehenik enpresaren gizarte erantzukizunaren eta etekin ekonomikoaren artean dagoen erlazio negatiboaren pentsaera alde batera utzi behar dutela iruditzen zait, enpresaren gizarte erantzukizunari aukera bat emanez.

Azkenik, ekimen desberdinen inguruan, geroz eta ekimen gehiago egiten direla eta geroz eta indar handiagoa dutela ekimen hauek esan dezaket. Nire ustez, gizartea geroz eta arduratsuagoa bihurtzen ari delako gertatzen da hau.

Lanaren bigarren zatian burutu dudana azterketa enpirikoari dagokionez, berriz, bertan, ondorengo atal hauek aztertu ditut: GRI, GRI eta lan-baldintza adierazleak, eta azkenik, enpresek publikatzen dituzten memorien azterketa eta Gamesa enpresako langile bati eginiko elkarrizketa. Ondorioei dagokionez, berriz, ondorengo ondorioak atera ditut atal hauen inguruan:

GRI-ri dagokionez, erakunde hau izugarritzko lana egiten ari dela iruditzen zait, izan ere, beraien proposaturiko jarraibideak oso probetxuzkoak direla iruditzen zaizkit memoriak publikatu behar dituzten enpresentzat. Gainera, erakundea sortu zenetik gaur egun arte honek jasan dituen aldaketengatik eten gabe lanean ari dela esan dezaket, eta beraz, bizirik dagoen mugimendu bat da eta etorkizunean ere indarra izango duen esperantza dut, nahiz eta, dagoeneko badiren beste ekimen batzuk indarra hartzen ari direnak. Bestalde, etorkizunean ekimen honek indarra izatearen arrazoia, enpresak ematen ari diren erantzunean oinarritzen da, nire ustez, izan ere, urtetik urtera, memoriak egiterako orduan, geroz eta enpresa gehiagok jarraitzen dituztela GRI-ren jarraibideak esan dezaket.

Egindako azterketaren inguruan, berriz, orokorrean enpresek lan-baldintzen inguruko adierazleak aplikatzen dituztela esan dezaket, nahiz eta, beste adierazleekin alderatuz azken bi adierazleek oraindik aplikazio baxuagoa izan. Honen arrazoia lehenago aipatu bezala, nire ustez, gaur egun oraindik langileek enpresarekiko kezak adierazterako orduan duten errespetua edo beldurra izan daitekeela iruditzen zait.

Bestalde, Gamesa enpresako langilearekin izandako elkarrizketan nahiko argi geratu zitzaidana enpresek legez bete beharreko baldintzak nahiko zuzentasun handiz betetzen dituztela da (beraien izen ona baitago jokoan), izan ere, elkarrizketan komentatu bezala arazoak legezkoak ez diren detaile txikietan suertatzen dira, gabonsariaren adibidea kasu. Gainontzean langileak gustura dauden sententzioa dut.

Ondorioz, guzti hau kontutan hartuta ondorengo konklusio honetara iritsi naiz: gaur egun gure jokabideak epe laburrera mugatzeak, hau da, eguneroko ekintzetan zentratuta bizitzeak ez dituela etorkizuna eta gure ondorengoak kontutan hartzen, eta hau ez gertatzeko, garrantzitsua dela epe luzea ere kontutan hartzea; modu honetara, gure ondorengoan ongi izatea bermatzen saiatuz. Beraz, nik uste, enpresaren gizarte erantzukizuna kontutan hartzea eta praktikan jartzea egunetik egunera garrantzia handiago hartzen ari den gaia dela, nik uste derrigorrezko bihurtzeko aukera planteatuz.

Lan honekin ikasi dudanari buruz, berriz, ondorengo esan dezaket: orain arte ez dudala behin ere pentsatu gai honek gure gizartean duen garrantzia zenbaterainokoa den. Horregatik, nik uste klasean gehiago landu beharreko gaia dela, izan ere, modu honetara, gradu hau ikasten duten ikasleek gai honen inguruko ezagutza izango dute eta kontzienteago izango dira. Bestalde, oso aberasgarria iruditu zait enpresaren memoriak aztertzea ez ezik, enpresa bateko langile baten iritzia jakiteko aukera izatea ere, asko balio izan baitit nire lana aurrera eramateko eta baita gaur egun langileen lan-baldintzak nolakoak diren gertuagotik ezagutzeko aukera izateko ere. Beraz, oso gustura aritu naizela lan hau egiten esan dezaket, baita esperientzia polita izan dela ere. Horregatik, eskerrak ematea gustatuko litzaidake lan hau aurrera eramaten lagundu didaten guztiei, beraien esker izugarri ikasi baitut.

Amaitzeko, ondorengo ikasleei aztertzeko gomendatuko nizkieken gaiak hauexek izango lirateke:

- Enpresaren gizarte erantzukizuna GRI-k kontutan hartu behar direla esaten duen beste edozein baldintzaren inguruan (ingurunea, ekonomia, ...).
- Hainbat enpresa desberdinetako langileekin hitz egin eta iritzi hau enpresaren iritziarekin konparatzea, ondoren ondorio propioak ateraz.
- Enpresa txikiek gizarte erantzukizunarekiko duten beldurra aztertzea, amaieran gomendioak emanaz.
- Enpresa pare bat sakonki aztertzea enpresa hauek gizarte erantzukizunaren inguruan jarraitzen dituzten pausuak erreparatuz eta ondorioak ateratzea (langileekin hitz egitea ere ez legoke gaizki).
- ...

5 - BIBLIOGRAFIA

5.1. - Kontsultatutako dokumentuak:

Alvarez Etxeberria, I; Garayar Erro, A.; Heras Saizarbitoria, I.; (2008). Evolución de la emisión de memorias de sostenibilidad conforme al modelo GRI

http://www.sc.ehu.es/oewhesai/LB_04_2008.pdf

Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA, 2004). Marco conceptual de la responsabilidad social corporativa. Documento AECA nº 1. Ponentes Moneva, J.M. y Lizcano, J.L.

<http://ciberconta.unizar.es/LECCION/medio13/MARCO%20CONCEPTUAL%20RSC.pdf>

CAMACHO, I.; FERNÁNDEZ, J.L.; GONZÁLEZ, R.; MIRALLES, J., (2013); Ética y responsabilidad empresarial; Unijes, Desclée De Brouwer.

Copyright © KPMG Advisory N.V., Global Reporting Initiative, Unit for Corporate Governance in Africa, 2013; “Carrots and Sticks, Sustainability reporting policies worldwide - today’s best practice, tomorrow’s trends”.

<https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Carrots-and-Sticks.pdf>

DE LA CUESTA GONZÁLEZ, M., (2004), “El porqué de la responsabilidad social corporativa”, Boletín económico de ICE Nº2813, del 2 de agosto al 5 de septiembre.

DE LA CUESTA GONZÁLEZ, M.; VALOR MARTÍNEZ, C., (2003); “Responsabilidad social de la empresa. Concepto, medición y desarrollo en España”, Boletín económico de ICE Nº2755, del 20 al 26 de enero.

DIRECTIVA 2014/95/UE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 22 de octubre de 2014 por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos

<https://www.boe.es/doue/2014/330/L00001-00009.pdf>

Europar Komisia (2011). Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:ES:PDF>

FERNÁNDEZ DE GATTA SÁNCHEZ, D., (2004); “La responsabilidad social corporativa en materia ambiental. Estado de la cuestión”, Boletín económico de ICE Nº2824, del 15 al 21 de noviembre.

Forética (2015). Informe Forética 2015 sobre el estado de la RSE en España

http://foretica.org/informe_foretica_2015.pdf

GARAYAR, A., (2014/2015); Kudeaketa-kontabilitatea eta barne kontrola, apunteak eta ariketak.

Global Reporting Initiative (GRI, 2015): G4 Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad

<https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Spanish-G4-Part-One.pdf>

Global Reporting Initiative (GRI, 2015): G4 Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad

<https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Spanish-G4-Part-Two.pdf>

Herrera C. (2012); EOI, Antecedentes e historia de la RSC

<https://www.eoi.es/blogs/carlosherrera/2012/02/20/antecedentes-e-historia-de-la-rsc/>

Innobasque (2011). RSE y competitividad en Euskadi

<http://www.ehu.eus/documents/1795531/2358247/RSE+y+competitividad+en+Euskadi.pdf>

KPMG International (2013); GRI's G4 Guidelines: the impact on reporting

<https://www.kpmg.com/Global/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Documents/g4-the-impact-on-reporting-v2.pdf>

Moneva, J.M.; Ortas, E.; (2009). Desarrollo sostenible e información corporativa: evolución y situación actual.

https://www.researchgate.net/publication/28291575_Development_sustainable_and_corporate_information_evolution_and_current_situation

SICCHAR, G.; GARCÍA-MARZÁ, D.; GONZÁLEZ, E.; BALLESTEROS, C.; NAVARRO, F., (2003); La empresa socialmente responsable, Fundación Cideal.

Sustainability Consulting S.L., SUST4IN. Publicada la Nueva Directiva de la UE sobre la divulgación de información no financiera y diversidad.

<http://nebula.wsimg.com/15e001e82644eac7ffe4d5732d1ec49e?AccessKeyId=1E67C71E0E9D8C927958&disposition=0&alloworigin=1>

Vicente Molina, A.; Ruiz Roqueñi, M.; Tamayo Orbegozo, U.; Balderas Cejudo, A. (2004); Compatibilidad entre responsabilidad social corporativa y competitividad: estado de la cuestión en el ámbito internacional

<http://www.xertatu.net/fitxategiak/dokumentuak/up/RSE-Competitividad.pdf>

Xertatu (2004), Enpresaren gizarte erantzukizuna eta lehiakortasuna

<http://www.xertatu.net/fitxategiak/dokumentuak/up/Revista%201%20-%20RSE%20y%20competitividad.pdf>

Xertatu, Zer da enpresaren gizarte erantzukizuna? Zer da Xertatu?

<http://www.bizkaia.eus/home2/archivos/DPTO8/Temas/xertatu/archivos/revista0.pdf?idioma=CA>

5.2. - Web orrialde interesgarriak:

Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA) (2016/03/17)
<http://aeca.es/la-asociacion/>

Europa Press (2004) (2016/03/18)
<http://aeca.es/old/comisiones/rsc/articuloeuropapress.htm>

Global Reporting Initiative (GRI) (2016/03/08)
<https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>

Pacto Mundial, Principio 10 (2016/04/13)
<http://www.pactomundial.org/2015/04/principio-10/>

Xertatu (2016/02/26)
<http://www.xertatu.net/>

6 - ERANSKINAK

6.1. - Eranskina: azterketan parte hartutako enpresen izenak sektoreka.

SEKTOREA	ENPRESA	SEKTOREA	ENPRESA
Automozioa	Mann+Hummel Ibérica	Finantza zerbitzuak	Mapfre
	Northgate España		Santalucia
	Veiasa		Santander
Eraikuntza	Acciona		Unicaja
	Grupo Trag S.A.	VidaCaixa	
	Javierre S.L.	Osasun zerbitzuak	Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos de España
	OHL Group		ConSORCI Hospitalari De Vic
	Sacyr Vallehermoso		Hospital Plato
	Técnicas Reunidas (TRSA)		Hospitales Universitarios Virgen Macarena - Virgen del Rocio
Energia	Abeinsa		Institut Català d'Oncologia
	Abengoa Bioenergía		Sanitas
	Abengoa Solar	umivale	
	Enagas S.A.	Telekomunikazioa	Telefónica
	Gamesa		Vodafone España
	Grupo Unión Fenosa Gas	Ehunak eta jantziak	Mango Group
Finantza zerbitzuak	AXA España	Turismoa eta aisia	Meliá Hotels International
	Bankia		NH Hoteles
	Bankiter		Port Aventura
	BBVA	Uraren erabilgarritasuna	Abengoa Water
	BMN		AGBAR
	CaixaBank		Aguas de Albacete
	Caja Laboral		Aguas de Alicante
	DKV Seguros		Canal de Isabel II (CYII)
	Grupo Banco Popular		Canal de Isabel II Group
	Grupo Cooperativo Cajamar		
	ICO		

6.2. - Eranskina: GRI eta ez GRI memorien eboluzioa (1999-2015).

	EZ GRI	GRI	GRI eta EZ GRI
1999	1	11	12
2000	4	43	47
2001	8	123	131
2002	11	148	159
2003	15	164	179
2004	26	282	308
2005	43	382	425
2006	81	541	622
2007	140	763	903
2008	162	1215	1377
2009	187	1620	1807
2010	310	2108	2418
2011	845	2522	3367
2012	1015	2874	3889
2013	1094	3282	4376
2014	1302	3481	4783
2015	1301	3520	4821

6.3. - Eranskina: GRI memorien eboluzioa herrialdez herrialde (2008 eta 2015 urteak).

	2008	2015
Taiwan	10	374
Estatu Batuak	117	286
Brasil	74	216
Espainia	132	166
Japonia	71	138
Kolonbia	10	125
Alemania	42	122
Suedia	25	119
Herbehereak	42	100
Suitza	29	92
Kanada	39	90
Afrika hegoa	49	85
Italia	41	82
Finlandia	17	80
Hego Korea	79	78
Argentina	7	75
Australia	58	74
Erresuma Batua	50	70
India	23	70
Austria	17	55
Txile	33	49
Frantzia	28	42
Norvegia	10	34
Portugal	35	23
Danimarka	6	17

6.4. - Eranskina: lan-baldintza adierazleen aplikazioaren azterketa (enpresek eskaintzen dituzten memorien azterketa)

		45	35	32	26	41	42	29	32	46	42	42	46	35	28	19	21		
		90%	70%	64%	52%	82%	84%	58%	64%	92%	84%	84%	92%	70%	56%	38%	42%		
SEKTOREA	ENPRESA	G4-LA1	G4-LA2	G4-LA3	G4-LA4	G4-LA5	G4-LA6	G4-LA7	G4-LA8	G4-LA9	G4-LA10	G4-LA11	G4-LA12	G4-LA13	G4-LA14	G4-LA15	G4-LA16		
Automozioa		2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	1		
1	1 Mann+Hummel Ibérica	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
2	2 Northgate España	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	4
3	3 Veiasa	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	8
		67%	67%	33%	67%	67%	67%	33%	67%	100%	67%	67%	67%	67%	33%	33%	33%		
Eraikuntza		6	5	3	3	5	4	4	3	5	5	5	6	3	4	3	2		
4	1 Acciona	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	14	
5	2 Grupo Trag SA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	15	
6	3 Javierre SL	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	7	
7	4 OHL Group	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	14	
8	5 Sacyr Vallehermoso	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	11	
9	6 Técnicas Reunidas (TRSA)	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	5	
		67%	56%	33%	33%	56%	44%	44%	33%	56%	56%	56%	67%	33%	44%	33%	22%		
Energia		6	5	5	4	5	6	4	5	6	5	6	6	5	4	3	3		
10	1 Abeinsa	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	
11	2 Abengoa Bioenergía	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	13	
12	3 Abengoa Solar	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	14	
13	4 Enagas SA	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	13	
14	5 Gamesa	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	
15	6 Grupo Unión Fenosa Gas	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	6	
		100%	83%	83%	67%	83%	100%	67%	83%	100%	83%	100%	100%	83%	67%	50%	50%		
Finantza zerbitzuak		16	9	10	8	14	14	8	12	16	14	14	15	11	8	5	9		
16	1 AXA España	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	8	

17	2	Bankia	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	11
18	3	Bankiter	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	12
19	4	BBVA	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	6
20	5	BMN	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	13
21	6	CaixaBank	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	13
22	7	Caja Laboral	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	14
23	8	DKV Seguros	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	10
24	9	Grupo Banco Popular	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	15
25	10	Grupo Cooperativo Cajamar	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
26	11	ICO	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	13
27	12	Mapfre	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
28	13	Santalucia	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	3
29	14	Santander	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	12
30	15	Unicaja	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	8
31	16	VidaCaixa	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	13
			100%	56%	63%	50%	88%	88%	50%	75%	100%	88%	88%	94%	69%	50%	31%	56%

Osasun zerbitzuak	6	5	6	4	6	6	6	6	4	6	6	5	6	5	4	3	3
-------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

32	1	Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos de España	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	14
33	2	Consorti Hospitalari De Vic	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	9
34	3	Hospital Plato	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
35	4	Hospitales Universitarios Virgen Macarena	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	10
36	5	Institut Català d'Oncologia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
37	6	Sanitas	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	10

38	7	umivale	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	6
			86%	71%	86%	57%	86%	86%	86%	57%	86%	86%	71%	86%	71%	57%	43%	43%	
Telekomunikazioa			1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	
39	1	Telefónica	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	11
40	2	Vodafone España	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	15
			50%	50%	50%	50%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0%	
Ehunak eta jantziak			1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	
41	1	Mango Group	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	11
			100%	100%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0%	
Turismoa eta aisia			2	2	0	1	2	2	1	1	2	3	2	3	1	1	0	1	
42	1	Meliá Hotels International	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	12	
43	2	NH Hoteles	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	6	
44	3	Port Aventura	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	6	
			67%	67%	0%	33%	67%	67%	33%	33%	67%	100%	67%	100%	33%	33%	0%	33%	
Uraren erabilgarritasuna			5	5	5	3	5	5	3	3	5	4	5	5	5	3	1	2	
45	1	Abengoa Water	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
46	2	AGBAR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
47	3	Aguas de Albacete	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	13	
48	4	Aguas de Alicante	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	15	
49	5	Canal de Isabel II (CYII)	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	10	
50	6	Canal de Isabel II Group	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	10	
			83%	83%	83%	50%	83%	83%	50%	50%	83%	67%	83%	83%	83%	50%	17%	33%	

6.5. - Eranskina: Gamesa enpresako langile bati eginiko elkarrizketa

Elkarrizketa hau Zizurkil goiko Iriarte tabernan izan nuen Gamesa enpresako langilearekin, 2016ko maiatzaren 18an. Elkarrizketari dagokionez, bi zatitan banatu nuen; lehen zatian, galdera orokorrak egin nizkion, eta bigarren zatian, lan-baldintza adierazleen inguruko galderak. Gehiago luzatu gabe, hona hemen elkarrizketa osoa:

Galdera orokorrak:

1) Zenbat urte dituzu?

30 urte.

2) Zer ikasi zenuen?

Goi-mailako zikloa egin nuen, mekanizazio bidezko produkzioa.

3) Lotuta al daude ikasi zenuena eta egiten duzun lana?

Bai, lotuta daude.

4) Zenbat urte daramatzazu enpresa honetan lanean?

Aurten, uztailean zehazki, 10 urte egingo ditut.

5) Gustura al zaude zure enpresak eskaintzen dizkizun lan-baldintzekin? Zer aldatuko zenuke eta zer ez?

Orokorrean, gustura gaude ditugun lan-baldintzekin. Baina aipatu beharra daukat, azkeneko krisi garaian eskubide batzuk galdu genituela eta beste baldintza batzuk sartu zizkigutela. Adibidez, garai hartan izan genuen galerarik handienetakoa “disponibilidad/flexibilidad” delakoa izan zen. Hau da, enpresan lan gutxi dagoenean etxera bidaltzen gaituzte, jai ematen digute nolabait esateko, gero ordea, lana dagoenean bueltatu egiten gara galdutako ordu horiek errekuuperatzera. Lan asko dagoen kasuetan, berriz, larunbatetan lanera joan behar izaten gara eta gero astez jai hartzeko aukera dugu. Hala ere, momentu honetan egoera honen eragozpena larunbatean 8 ordu lan egiten dugula eta ordainetan 8 ordu jai ematen dizkizutela da, beraz, lan hau ez digutela ordaintzen esan daiteke, izan ere, lan eginiko ordu bakoitzeko ordu bat jai ematen digute. Guk bere garaian hau onartu egin genuen krisi garaia zelako eta momentu horretan egoera beltza zegoelako. Baina gaur egun enpresa honetaz aprobetxatzen ari dela iruditzen zaigu. Izan ere, enpresa jendea larunbatetan lanera eramaten ari da ezer ordaindu gabe, hau da, “gratis”. Jai hartzerako garaian, berriz, aurretik abisua pasa behar dugu, izan ere, nire jaia beteko duen langileren bat behar baitu enpresak, modu honetara, makinak martxan jarrai dezan. Beraz, jai har dezakegu baina beti ere makinak martxan jarraituko duen baldintzarekin. Ondorioz, hauxe izango litzake aldatuko nukeen zerbait.

Adierazleetan zentratuz:

- 6) Zenbat langilek egiten duzue lan gutxi gorabehera? Beti langile kopuru berdina egoten al zarete edo aldi baterako langileak izaten dira? Beste modu batera esanda, kontratuak nolakoak izaten dira? Gertatzen al da epe baterako langabeziara bidali eta gero berriro kontratatzea? Enpresa batzuetan ohikoa izaten baita hau.**

Seguru esateko ez dakit, baina orokorrean 190 bat arituko gara lanean, baina operadoreak, hau da, tailerreko langileak, 100 inguru izango gara. Oraingoz, eteteko langilerik ez dago gure enpresan, gainera, hau hitzarmenean sinatuta dago. Beraz, normalean, gure enpresan langile bat kontratatzen bada premi bat dagoelako izaten da, ez premi puntual batengatik. Kasuren batean horrelako egoeraren bat gertatuko balitz, hau da, ez balitz kontratua berrituko, hurrena enpresak lan kolpe handi bat izanez gero lehen bertan lan eginiko langileei abisatzen zaie lehenik. Orokorrean, orain arte hau beti bete izan dela esan dezaket. Bestalde, ez da ohikoa epe baterako langileak kontratatzea, nahiz eta, krisiaren ondorioz langile batzuk denbora baterako etxera joan behar izan zuten eta gero handik hilabete batzuetara lana sartu zenean bueltatu ziren.

- 7) Kasu honetan, zuek izaten al duzue ordainsari desberdinik aldi baterako langileekin alderatuz? Maila berdineko langileen soldatetan diferentzia dagoela esango zenuke?**

Maila berdinean gauden langileok ez dugu soldata diferentziarik izaten, ez dago plus berezirik. Hori bai, adibidez, bost errelebotara lan egiten duten langileek plus bereziak izaten dituzte, baina hori lanaldi diferentea izaten dutelako izan ohi da. Gainontzean guztiok berdin kobratzen dugu. Aipatu beharra dut hala ere, soldaten sailkapen bat egina dagoela gure enpresan. Honetarako, langileak baloratu egiten dira eta langileei puntuazio bat ematen zaie, non puntuazio honen arabera taula batzuk begiratu eta bertan jartzen duen zenbat kobratzea dagokion langile horri. Aldi baterako langileak egongo balira ere, denok lan-baldintza berdinak izan ohi ditugu; hala ere, gerta liteke hauek kategoria baxuagoan egotea eta arrazoi honegatik gutxiago kobratzea.

- 8) Amatasun edo aitatasun bajaren bat hartzean arazorik egoten al da? Hau da, lanera itzultzean postu baxuagoren batean lan egin beharra edo...?**

Nik dakidala ez da horrelakorik gertatu. Gainera, kontutan hartu beharra dago gure tailerreko pertsonala oso gaztea dela, langileon adinaren batez bestekoa oso gaztea baita. Gaur egun, planta 30-40 urte bitartekook osatzen dugula esan dezaket, eta haurrak adin honetan izaten direnez, jende asko ari da amatasun edo aitatasun baja hartzen inongo arazorik gabe.

- 9) Enpresan aldaketaren bat dagoenean nola jakinarazten zaituztete?**

Nik uste, lehendabiziko abisua komiteari ematen zaiola. Gure kasuan, ELA eta LAB daude eta horien artean osatzen da komitea, non hauei jakinarazten zaien lehendabizi. Ondoren, hauek langileei pasatzen die informazioa idatzi bidez edo panel informatiboetan informazioa gaineratuz.

10) Zer iritzi duzu zure laneko segurtasunaz? Zuen osasuna bermatzen al du? Ikastaroak egin edo formakuntzarik jasotzen al duzue?

Bai, orokorrean enpresa segurtasunaren inguruan lan asko egiten ari da. Azken aldian bi istripu gertatu dira eta bat oso larria izan zen. Hala ere, enpresaren politika segurtasunaren inguruan ona dela esan dezaket. Istripu bat gertatzean, segurtasun flash-a deitzen dena egiten da. Bertan, istripu horren inguruko azterketa bat egiten da: nola, noiz eta nori gertatu zaion aztertzen da; baita kausak zein izan diren eta istripuak izan dituen ondorioak ere. Guzti honen helburua, istripua berriz ez gertatzeko zer egin behar den jakitea izaten da. Prozesu hau istripu guztiekin egiten da, nahiz eta, istripua oso txikia izan edo istripuak kalte materialak soilik eragin.

Ikastaroetara dagokionez, berriz, bai ikastaroak jasotzen ditugu. Adibidez, orain dela astebete suteen inguruko ikastaroa egin nuen. Honetaz gain, langile guztioi eman digute eskolan ematen ez den garabien inguruko ikastaro bat. Garabi bat erabili ahal izateko baimena lortzeko egiten da hau.

11) Azken aldian lanposturik sortu edo desagertu al da? Zerren ondorio izan da hau (erretiroa, makina berria, bajaren bat, ...)? Zein perfileko langileetan izan du eragina honek? Zaharrak, gazteak?

Ni lanean hasi nintzenean, enpresak Etxesa izena zuen eta gero Gamesak erosi zuen hau. Ni lanean hasi nintzenean gertatu zen aldaketa hau, hazkunde hau nolabait esateko. Momentu horretan, sekzio batzuk desagertu egin ziren eta hemengo lan batzuk kanpora eramane ziren, baina horren truke makineria gehiago sartu zuten. Gauzak horrela, langile guztiak birkolokatu behar izan zituzten eta formazioak eman ziren langileak postuz aldatu zirelako. Azken urte hauetan, makineria konstante sartzen joan da eta arrazoi horregatik, kontratu berriak egin dira, bost urtean behin edo horrela gertatzen da hau. Momentu honetan ere ari dira makina berri bat erosteko presupuestoak begiratzen enpresa ezberdinetan. Makina hau sartzen denerako ere norbait kontratu beharko da, hiru errelebotara lan egingo baita bertan.

12) Zuen enpresan gutxi gorabehera zein adinetako jendeak lan egiten du? Emakumeak edo gizonezkoak?

Gure enpresako pertsonala gaztea dela esan dezaket. Adin tartea jarri beharko banituzke, honela egingo nuke sailkapena: 50-60 urte artean langile kopuru minimoa dago, 30-50 urte artean gehiengo kokatuko nuke, eta azkenik, 18-30 urte artekoak pixkanaka geroz eta gehiago direla esan dezaket, izan ere, orain ari dira gazteak sartzen. Bestalde, tailerrean gehienbat gizonezkoak egiten dugu lan. Bulegoetan emakume asko egonagatik, tailerrean hauek lan egitea ez da oso ohikoa. Gutxi gorabehera denera 10 bat emakume inguru egongo dira tailerrean. Beraz, oso gutxi dira proportzioan.

13) Enpresan zerbaitengatik ados ez zaudetela kexatzeko, hau da, erreklamazioak egiteko (ordu kopuruagatik, soldatagatik, lan-baldintzengatik, ...) zein sistema duzue? Zuzenean, eskera orri bidez, ...? Egiten al dira erreklamazioak?

Honetarako, postuen balorazioa delakoa daukagu enpresan. Balorazioa egiten duten arduradunak bi urtez behin aldatzen dira. Beraz, aldiro berritzen joaten da langileari errebisioa egiten dion pertsona. Eginiko errebisio honekin ez bazaude konforme erreklamazio bat jartzeko aukera daukazu. Lehendabizi erreklamazio hori zu baloratu

zaituenarengana iristen da, gero honek ez badu onartzen beste erreklamazio bat jartzeko aukera daukazu, eta azkenik, azken muturreko egoeran gerentearekin erreklamazioa aztertzeko aukera duzu. Baina orokorrean, urtean zehar kexaren bat baldin badaukazu ez zara joaten zuzenean kexatzera. Arazoren bat dagonean, komiteari edo ELA edo LAB-eko delegatuei komentatzen diezu eta hauen bidez konpontzen saiatzen dira. Hala ere, ez da oso ohikoa modu honetako kexak egotea.

14) Beraz, zure lan-baldintzen inguruan laburbilduz zer esango zenuke?

Orokorrean jendea nik gustura ikusten dut, hasieran aipatu dugun arazo hori alde batera utziz. Arazoak beti hitzarmena sinatzerako orduan izaten dira, ia beti grebak egin behar izaten baititugu. Alde honetatik, harremana ez da ona enpresarekin. Beti beraien aldeko aitzakiak bilatzen dituzte, krisia dagoenean krisia dagoelako edo garai onetan inbertsioren bat egin behar dutelako. Baina gainontzean gustura gaude.