Nafarroako Parlamentuko Mahaiak, 2018ko maiatzaren 14an egindako bilkuran, Eledunen Batzarrari entzun ondoren, erabaki hau hartu zuen, besteak beste:

**1.** Izapidetzeko onartzea Unión del Pueblo Navarro, Geroa Bai, EH Bildu Nafarroa, Podemos-Ahal Dugu eta Nafarroako Alderdi Sozialista talde parlamentarioek eta Nafarroako Alderdi Popularreko eta Izquierda-Ezkerrako foru parlamentarien elkarteek aurkezturiko mozioa, zeinaren bidez Nafarroako Gobernua premiatzen baita Enpresetarako Nafarroako eredu inklusibo eta parte-hartzaile bat sustatzeko jarduketa plana egin dezan.

**2.** Nafarroako Parlamentuko Aldizkari Ofizialean argitara dadin agintzea.

**3.** Mozioa Garapen Ekonomikorako Batzordean izapidetzea, eta zuzenketak aurkezteko epea bukatzea eztabaidari ekiteko bilkura-egunaren aurrekoaren eguerdiko hamabietan.

Iruñean, 2018ko maiatzaren 14an

Lehendakaria: Ainhoa Aznárez Igarza

MOZIOAREN TESTUA

Behean sinatzen duten talde parlamentarioek, Legebiltzarreko Erregelamenduan ezarritakoaren babesean, honako mozio hau aurkeztu dute, Osoko Bilkuran eztabaidatu eta bozka dadin.

Iragan otsailaren 7an, Parlamentu honetako Garapen Ekonomikorako Batzordeak lan-bilkura bat egin zuen Arizmendiarreta Lagunak Elkartearekin (9-18/SET 01), eta han iragarri zen ondotik heldu den mozioa aurkeztuko zela.

Azken hamarkada hauetan bi faktore izan dira lehia-esparrua gehien aldarazi dutenak nafar enpresei eta, oro har, mundu osoko enpresei begira: aurkikuntza zientifikoen aitzinamendu azkarra eta horien aplikazio teknikoak eta produkzioaren, banaketaren, finantzaketaren eta kontsumoaren prozesu ekonomikoen globalizazioa.

Horren ondorioz, goitik behera aldatu da pertsonek enpresetan duten eginkizuna, pertsonek arduratu behar dutelako kalitatearen, berrikuntzaren nahiz bezeroek egindako eskakizunei erantzunik onena ematearen kalitatea erdiesteko lehiatzeaz, lan-kostu askoz ere txikiagoak dauzkaten herrialdeei aurre egiteko.

Gauzak horrela, zenbait enpresaburu, zuzendaritza-kide eta sindikalista bat datoz esatean gure foru erkidegoan aitzina egin beharra dagoela enpresen eredu parte-hartzaile eta inklusibo baterantz, eragile guztiek enpresa-proiektu partekatu batean inplikatzea erraztu eta bultzatuko duena.

Hona zenbait hausnarketa, enpresa askoren egoeratik abiatuta egin beharreko aldaketa dela eta:

1.- Aldaketa konfidantzan oinarrituta eraiki behar da, informazio garden, egiati eta sistematiko batean oinarrituta, “eguneroko” parte-hartzea sustatuko duen kudeaketa-eredu batean.

2.- Beharrezkoa da enpresen aldaketa egiazkoa izatea, eta ez “kosmetikoa”; horrek berekin dakar enpresaburuen eta langileen arteko harreman tradizionalaren eredua egokitzea eta enpresa barruko botere-harremanak nahiz enpresak sortzen duen aberastasunaren banaketa birplanteatzea.

3.- Lehia-ingurune berriaren eraginez, aberastasunaren sorrera eta enpresa-proiektuen iraunkortasuna berrikuntzan eta enpresa posible egiten duten pertsonen erantzukizunean bermatzen dira, eta horrek esan nahi du arduratu egin beharra dagoela pertsona horiek lansari duin bat izateaz, horien prestakuntzaz, enpresa-proiektuarekiko atxikimenduaz, lanean pozik egoteaz, talde-lana errazten duen gizarte-kohesioaz, genero aldetik bidezko tratu bat ematea, bizitza profesionala eta familia bateragarri egin ahal izateari buruz kezkatzeaz...

4.- Aldaketak bere baitan hartu behar du enpresen helburuak modu zabalago batean ulertzea, eta ez soilik epe motzeko etekinik handiena bilatuz. Hortaz, interesen konstelazio bat modu orekatuan asebetetzen duen organismo bat balitz bezala planteatu behar da enpresa, bidenabar ekologia, giza eskubideak eta abar kontuan kontuan hartzen dituena.

5.- Aldaketaren ardura denona da, baina bereziki, enpresan agintea dutenena; halatan, nabarmendu beharrekoa da garrantzitsua dela enpresaburuak eta zuzendaritza-kideak eredu izatea eta sakondu egin beharra dagoela talde-lanerako kulturaren aldaketan, harremanen zintzotasunean eta enpresaren iraunkortasunerako beharrezkoak diren aldaketetan.

6.- Halaber, ezin da ahaztu proposatzen den eredu berria ezinezkoa dela soldatak behar bezalakoak ez badira, enplegua ezegonkorra bada... izan ere, egoera horretan daude, batez ere, zerbitzuen sektoreko zenbait langile, eta soldata duin bat funtsezkoa da bizitza duin bat izateko eta ezein proiektutako kide izateko konpromisoa lortzeko.

7.- Botere publikoek –eta oro har, gizarteak– aldaketa babestu behar dute.

Administrazio Publikoak, bereziki, eginkizun erabakigarria izan behar du lortutako etekinen zati handi bat berrinbertitzea bultzatzeko, bai eta gure enpresen berrikuntzaren, garapenaren eta iraunkortasunaren alde egiteko ere.

8.- Enpresari ez zaizkio arrotz zenbait arazo sozial, tokiko inguruneari eragiten diotenak eta, ahal izanez gero, lankidetza publiko-pribatutik jorratu beharko liratekeenak. Aurrerapen teknologikoek exigituko duten prestakuntzaren eta langileen egiazko prestakuntzaren artean emanen bide den asinkronia paradigmatikoa izan daiteke, bai eta talde marginatuen existentzia ere.

Halatan, proposamen zehatza bat planteatzen da, ez duena ukatu nahi kapitalaren eta lanaren arteko interesak ezberdinak direnik, ez eta inolako esklusibotasunik erreibindikatu nahi ere, ezpada gatazka hori bideratzeko modu berriak bilatu, langileek enpresan parte hartzearen bidez.

Enpresak guztion onurari egin diezaiokeen ekarpen handia aintzat hartzetik abiatzen da, horrek aberastasuna eta enplegua sortzeari begira berekin dakarrenarekin.

Ez da eredu zurrun ez behin betiko bat. Hortaz, era modulatu eta partzialean har daiteke, ez nahitaez era globalean.

Horren ezarpenaren aitzindari enpresaburuek izan behar dute, baina langileen eta erakunde publikoen nahiz gainontzeko eragile sozialen –unibertsitateak, prestakuntza-zentroak, eta abar– ordezkarien lankidetzarekin.

Hona eredu berriaren ardatz eta politika zehatzak:

1. ardatza. Enpresaren kudeaketa-jardunbideak eta kultura aldatzea, halako moduan non enpresaren lehiakortasunerako eta iraunkortasunerako oinarri izanen baitira konfidantza, gardentasuna eta lankidetza.

Hartara:

a) Konfidantza-giroa sortu behar da, informazioaren gardentasun-politika baten bidez, langileei aldiro emanez enpresaren aldagai eta politika garrantzitsuenen gaineko informazioa, salbu eta hertsiki konfidentzialak izan litezkeenak.

b) Antolamendu- eta kudeaketa-eredu parte-hartzailea ezarri behar da, formula tayloristak gaindituko dituena eta langileen parte-hartzea sustatuko duena enpresa-berrikuntza eta -iraunkortasuna ere sustatzeko.

c) Prestakuntza-plan sistematikoak programatu eta garatu behar dira, langile bakoitzeko dedikazio-helburuekin, eta horietan sartuta prestakuntza teknikoa nahiz kudeaketa arlokoa. Erreferentzia gisa, pertsona bakoitzak urtean astebeteko prestakuntza izateko helburua jarriko litzateke, urtean plantillako langileen % 80ra iritsiz gutxienez ere.

d) Desberdintasun handirik sortuko ez duten eta gizarte-kohesioan lagunduko duten ordainsari-politikak bultzatu behar dira. Erreferentzia baliagarri bat izan liteke 1:6koa baino handiago izanen ez den soldata-tarte bat enpresa txiki eta ertainentzat; gomendagarria izanen litzateke, bestalde, ordainsariak nolabaiteko partaidetza bat jasotzea etekinetan, plantilla osoak baliatu ahal izanen lukeena.

e) Enpresan lan egiten duten perstonen asebetzea eta beharrizanak aldian-aldian ebaluatzeko eta hobetzeko sistemak ezarri behar dira. Erreferentzia bat izan liteke bi urtean behin azterlan sistematiko bat egitea.

f) Lehentasuna eman behar zaio (esklusibotasunik gabe) barne-sustapenari ardura handiagoko eginkizunak esleitzeko, eta merezimenduen eta ekarpen-aukeren balorazio-irizpide objektiboak erabili behar dira hautagiak aukeratzerakoan.

g) Foru erkidegoan gizonen eta emakumeen arteko soldata-berdintasunaren bidean aurrera egin behar da.

h) Bizitza profesionala eta familia bateragarri egiten lagunduko duten formulak bilatu behar dira, enpresa-garapenari kalte egin gabe.

2. ardatza. Enpresaren jabeek, zuzendaritza-kideek eta profesionalek-langileek partekatutako proiektu bat formulatzea, epe luzean denentzat onuragarri izanen dena eta lehentasuna emanen diona talde-proiektuaren iraunkortasunari, taldetako edozeinen interesen gainetik.

Hartara:

a) Akziodunentzat eta langileentzat pizgarri orekatuak garatu behar dira aldi berean, halako moduan non helburu bateratu bat egonen baita akziodunen funts berekien gaineko errentagarritasuna eta langileen ordainsari globala aldi berean hobetzeko.

b) Urteko etekinen % 50 bideratu behar da gutxienez ere funts berekiak areagotzera, halako moduan non ekipoetan, I+G+i- jardueratan eta, horrenbestez, horien garapenean eta iraunkortasunean inbertitzen lagunduko baita.

c) I+G+i-ko jardueretara bideratu behar da sektoreko batez bestekotik gorako salmenten gaineko portzentaje bat.

3. ardatza. Kapitalaren eta lanaren arteko gatazka-dinamika gainditzeko bidean aurrera egitea, langileek kudeaketan, etekinetan eta jabetzan parte hartuz.

Hiru esparru horiek era partzial edo independentean edo bateratuan jorratzen ahal direla ulertuta ere, horiek garatzeak honako hauek ekarriko lituzke:

a) Kudeaketa-sistema parte-hartzaileak ezartzea, prozedura eta tresna egokiekin, berrikuntza eta antolamendu-aldaketak ekarriko dituztenak. Horrek erantzunkidetasuna ekarriko luke, halako moduan non ardatz exekutiboa nahiz ordezkaritzakoa egonen lirateke inplikatuta enpresa-proiektuaren erabaki garrantzitsuetan. Hartara, langileen ordezkariei kontsulta egin beharko litzaieke enpresaren erabakirik garrantzitsuenetan, non eta ez duten tratamendu konfidentziala exigitzen.

b) Langileen ordezkariak sartzea enpresaren erabaki eta kontrol organo gorenetan. Gomendagarria litzateke ekiditea, salbuespenak salbuespen, ordezkari horiek aldi berean Enpresa Batzordean egotea.

c) Enpresaren kapitalean parte-hartze kolektiborako sarbidea ahalbidetzea, parte-hartze hori egiaz abian jarri ahal izateko finantzaketa-formula eta epe egokiak bilatuz. Bi modutara egi liteke: denei irekitako programa bati borondatez atxikitako langileen diru-ekarpenen bidez nahiz enpresaren ekarpenen bidez, negoziazio kolektiboaren emaitzetan parte hartzeagatik.

d) Enpresak babestea langileek kapitalean parte hartzea, langileek jabetzan sartzea ekonomikoki osatuz, aurretiaz ezarritako muga batekin.

e) Aintzat hartzea barne-gatazkak konpontzeko bitartekotza-organo baten garapena, hornitzaileekiko, bezeroekiko, ingurumenarekiko, gizarte-ingurunearekiko eta abarrekiko gatazketara ere heda litekeena.

4. ardatza. Enpresa-jarduketen gizarte-inpaktuarekiko kezka eta ingurunearen arazo sozial batzuetan inplikatzea.

Helburua litzateke enpresak hartzen dituen neurrien inpaktu sozialarekiko kezka zehaztea eta, ahal den neurrian, hori konpontzen inplikatzea.

Honako hauek ekarriko lituzke:

a) Onestasun fiskaleko politika bat mantentzea, zerga-iruzurra eta -saihestea nahiz paradisu fiskalak erabiltzea ekidinez, halako moduan non ez diren gutxituko Nafarroako Foru Komunitatearen erronka ekonomiko eta sozialei aurre egiteko beharrezkoak diren baliabide publikoak.

b) Kualifikazio txikiagoko langileak laneratzera bideratutako gizarte-politiken gaineko hausnarketan, ebaluazioan eta, kasua bada, ezarpenean parte hartzea; izan ere, ere, langile horiek ekoizpen-prozesuetatik “bazter” gelditu daitezke teknologia berriak ezartzearen edo beren egoera pertsonalaren ondorioz.

c) Kasuko erakunde publikoekin lankidetzan aritzea Lanbide Heziketa, etengabeko prestakuntza eta unibertsitate-prestakuntza etengabe egokitu daitezen enpresen beharrizanetara; hartara, prestakuntza dualeko planak, praktikak, zerbitzu- eta ikaskuntza-programak ezarriko dira. Hitz batean, enpresa-munduaren eta prestakuntza-munduaren harremana etengabea izanen da proiektu komun bat eraikitzeko.

d) Enpresaren etekinen %1-%3 bideratzea arazo sozialak konpontzen laguntzeko, garapenerako laguntzarako, enpresaren xede sozialarekin lotutako unibertsitate-jardueretan laguntzeko eta abar. Hartara, baloratu eginen da langileak proiektuetan inplikatzeko aukera, eta horretan guztian aintzat hartuko da Enpresa Batzordearen iritzia.

e) Intraekintzailetzaren eta barne-kulturaren alde jardunen da, enpresako profesionalen eta zuzendaritza-kideen artean enpresa-bokazioa bultzatzeko, halako moduan non erkidegoarentzako aberastasuna eta enplegua sortzen duten proiektu berriak sortu ahal izanen baitira.

Horregatik guztiagatik, honako erabaki proposamen hau aurkezten dugu:

Nafarroako Parlamentuak, eredu horretan aitzina egiteko eta enpresak Nafarroan sustraitzea eta jarraitzea sendotzeko baliabide gisa ere, enpresen oinordetza-arazoak konpondu ahal izatea laguntzeko, Nafarroako Gobernua premiatzen du jarduketa plan bat egin dezan nafar enpresen eredu inklusibo eta parte-hartzaile bat sustatzeko, legegintzaldi honetan eta hurrengoetan gara dadin. Planak, besteak beste, honako politika hauek jasoko ditu:

a) Eredu inklusibo eta parte-hartzaile batek berezkoak dituen kudeaketa-sistema parte-hartzaileak zabaldu eta ezar daitezen laguntzea, horri gehituz Nafarroako enpresetan barne-komunikazioko politiketako jardunbiderik onenen definizioa eta ezarpena, helburuen definizioa, adierazleen hautaketa... zeinak funtsezkotzat jotzen baitira proposatutako aldaketarako.

b) Langileek enpresaren emaitzetan parte hartzeko sistemen ezarpena bultzatzea orobat, Nafarroan nahiz Europan arrakastarik handiena izan duten formulak identifikatzen lagunduz.

c) Langileei enpresaren kapitalean sar daitezen erraztea, langile bakoitzak egindako ekarpenarekiko laguntza proportzional bat emanez, ezarri beharreko gehieneko batekin.

d) Jabetzan parte hartzea sustatzen laguntzen duten politika fiskalei dagokienez nazioartean baliatzen diren praktikarik onenak identifikatzea.

e) Formula juridiko egokiak eta, kasua bada, lege bat taxutzeko aukera aztertzea, egungo araudia perfekzionatzeko edo/eta botere-banaketaren eta emaitzen errekerimenduei hobeki egokitutako lege-tresna bereki bat diseinatzeko, inplikatutako langileek ezartzen dituzten berariazko irizpideen arabera.

f) Partaidetzako Enpresen Erregistro bat sortzea, enpresen sustapenean ezartzen diren neurriei segurtasun juridikoa ematen laguntzen ahalko duena. Erregistroan izena eman ahalko dute kapitaleko parte-hartzearen portzentajea ezarritako gutxieneko minimotik goitikoa daukatenak eta, aldi berean, ezartzen ahal diren bestelako baldintza gehigarri batzuk betetzen dituztenak.

g) Eredu inklusibo eta parte-hartzailearen ezarpena ebaluatzeko eredu bat prestatzen laguntzea, enpresei izandako aurrerabideak identifikatzen lagunduko dien check list batekin.

h) Enpresaburuei eta langileei zuzendutako sentsibilizazio-kanpainetan laguntzea, proposatutako eredu inklusibo eta parte-hartzailea sustatzeko.

i) Eredua ezartzerakoan nabarmentzen diren enpresei prestigioa ematea, hori dela-eta sariren edo aitortzaren bat antolatuta.

j) Enpresa-kudeaketari, estrategiari eta abarrei buruzko prestakuntza-jarduerak garatzea, Enpresa Batzordeetako kideei, ordezkari sindikalei, sindikatuetako liberatuei... zuzenduak, bai pertsona horientzat bereziki, bai inplikatutako enpresetako zuzendaritza-kideekin batera.

k) Ereduaren zabalkundea egiteko eta adierazitako ekintza-planak betetzeko beharrezkoak diren baliabideak aurreikustea aurrekontuetan.

j) Ereduaren aplikaziotik hel daitezkeen beste batzuk.

Iruñean, 2018ko maiatzaren 10ean.

Foru parlamentariak: Carlos García Adanero, Jokin Castiella Imaz, Adolfo Araiz Flamarique, Carlos Couso Chamarro, Guzmán Garmendia Pérez, Ana Beltrán Villalba eta José Miguel Nuin Moreno