

BIZITZA ERDIGUNEAN JARTZEKO

urratsak

7. URRATSA
2018ko AZAROA

Mugak gure bizitzetara ekartzeaz



iparheg^oa

IKASKETA
SINDIKALETARAKO
FUNDAZIOA

LAB
>ekintza soziala



Irati Mogollón García (Lezo, 1991) EHU-ko ikerlaria da. Une hone-tan bi lan lerro ditu esku artean: bata etxebizitza kolektiboen eta zaharralduntzearen inguruan (zaintzaren arkitekturak) eta bigarrena, laster aurkeztu behar duen doktoretza tesia: "Bizitza sostengatzeko estrategia kolektiboak krisi testuingurutik aurrera". Tesirako ikerketan ibilbide eta ikuspegi desberdineko hiru proiektu aztertu zituen, tartean Cooperativa Integral Catalana eta Calafou. Hasieran azterketaren erdigunean enplegua eta dirua jarri nahi ez bazituen ere, ezinbestekoa zela ohartu zen. .

1. Esplotazio perfekturako hirukoa

Azken 10-15 urteetan gizartean kapitalismoaren pentsamolde eta praktika izugarri eraldatu da, bi shock egoera nagusi direla eta: bata egiturazko krisia, 2008tik aurrera; eta, bestea, teknologien aurrerapen ikaragarri bat, industrializaziotik eman den jauzi handiena. Azken honek denok gainditu gaitu: herritarrak, administrazio publikoak, harremantzeko ereduak... Gaur egun badago jendea ezin duela bere egunerokoa What'sApp edo Instagram gabe ulertu. Beraz, harremanak kodifikatzeko zein emozioak kudeatzeko ereduak izugarri aldatu dira hamar urtetan.

Bi aldagai horiek kapitalismoaren eraldaketa edo kapitalismo berri baten sorkuntza ekarri dute. Definizio amalgama handi bat dago: batzuek *punk kapitalismoa* deitzen diote, beste batzuek *emozioen kapitalismoa*... Hamaika kontzeptu sortu dira baina baditu ezaugarri zehatz batzuk eta gaur egun horietan sakontzea bereziki interesgarria da, gure iruditegian oso desfasatuta gaude eta: nagusiaren, lan harremanen zein esplotazioaren iruditegiari dagokionez zeharo zaharkituta gaude. Horren ondorioz zaugarri gaude, ez baikara gai mugak non dauden eta noiz gainditzen diren identifikatzeko.

Honen inguruan hitz egiten dugunean, baita artikulua ulertzeko ere, ezinbestekoa da kapitalismoaren xurgatze-makinaria aintzat hartzea. Izan ere, kapitalismoaren ezaugarri handienetariko bat borrokak xurgatzeko daukan gaitasuna da eta orain landuko ditugun gauza asko mentalitate dualistatik (hau da, ona ala txarra, kapitalista ala iraultzailea) begiratzen baditugu, gaizki-ulertuetara eramanez gaitzakete. Esaten ari bagara gaur egun nagusiak ez doazela trajearekin, ez dute tripontzirik, ezta puru bat ahoan ere. Zentzu horretan, ez dira kabroi batzuk. Kirolariak dira, oso kosmopolitak, artilezko jertse batekin doaz, goizetan tea hartzen dute eta egunero galdetzen dizute zure familia eta lagunak zer moduz dauden. Mentalitate dualistaren arabera, gure buruei galdetuko genioke: hori zer da, ona ala txarra? Baina ez da ez ona, ez txarra. Alde batetik, baditu bere aldagai onak: urte luzetako borrokaren ondorioz autoritate eredu trinko, zapaltzaile eta bortitza dagoeneko ez dago ongi ikusia. Baina jarrera aldaketa horrek bere aplikazio edo erabilera kapitalistak ere baditu, kapitalismoa guztiaz jabetu egiten da.

EMOZIOEN KAPITALISMOA

Borroka feministak lortu baldin badu balio-sisteman txanponez harago doazen jarduerak balioan jartzea, kapitalismoak hori bere egin eta bere onuran baliatzen du. Hor ditugu enpresari *progre* guztiak: *"Baina dena ez da dirua bizitza honetan, aitortza ere garrantzitsua da. Agian dirutan ez dugu asko ordaintzen, baina irribarretan, aitortza sozialean ordaintzen dugu"*. Primeran, baina identitatearekin eta gogobetetzearekin ezin da argindarra ordaindu. Ekonomia sozial eta eraldatzaileko kooperatiba askotan ere hori ematen da: *"oso gutxi kobratzen dut, baina, oso gustura sentitzen naiz"*. Baina, zenbatera arte sostenga dezakegu horrekin gure bizitza? Hilabete bukaeran ditugun gabezia materialak ezin dira horrekin ase. Bere alde ona zein txarra ditu: egia da aberasten gaituzten beste elementu batzuk balioan jarri behar direla, baina euren xurgatzea ez dugu begi-bistatik galdu behar.

Kapitalismoak XVIII. mendean enplegua jarri zuen erdigunean eta gizartean balio soziala ematen dio: lana, esklaboek esplotazio-pean egiten zuten gauza negatibo bat izatetik, identitatearen eraikuntzan zentrala izatera igarotzen da. Grezia klasikoan, enplegua esklaboek egiten zuten eta animaliekin parekatzen zituen zerbait zen eta identitatea osatzen zuena, aitortza soziala ematen zuena, musika, dantza, artea, etab. ziren. Gaur egun, ironikoki, balioa ematen diguna esplotatzen gaituen harreman bat da. Mentalitate aldaketa bat dago. Edo-nola ere, enpleguaren ulerkerak hamarkadetan zehar garatzen joan zen, krisian sartzen: absentismo kuota altuek zein produktibitate eskasak, besteak beste, uzten zuten agerian. Krisi ekonomikoa lehertu zenean, ordea, enplegua berriro ere balioan jarri eta goraiatzen da. Langabezia gain, horretarako beste gako bat enplegua emozioekin lotzea izan zen. Izan ere, psikologo sozialak ohartu egiten dira enpleguan emozioekiko lotura estutu eta inplikazioa handitu egiten bada, ez duzula zure lan ordutegiaren zein ekoizpenaren kontrola daraman norbait behar. Zu zara zure burua auto-esplotatzen duena. Dominazio perfektua da hori. Alde batetik, kontrolatzaile behar ez denez, beharrezko baliabideak murriztu egiten direlako. Bestetik, norbera bihurtzen denez bere buruaren zaindaria eta erruduntasun edo ardura sentimendu bat garatzen denez,



kontziliazio-gatazka indibidualizatu egiten delako. Horrelako zerbait sentitzen da: "Ni naiz, nire erabakien ondorioz, bizitza kaskarra daukana. Baina ni inork ez nau hemen egotera behar-zen: nik nahi dudalako nago hemen".

Emozioen kapitalismoaren garaipen handienetariko bat inplikazio-eredua aldatzea da. Lehen enplegua ego-ari edo status sozialari oso lotuta zegoen, baina gaur egun, komunitateari eta identitateari lotzen hasi da. Garrantzitsuena komunitate eta identitate baten parte sentitzea da, sentitzea zu ez zaudela lanean, gustatzen zaizun zerbait egiten baizik. Zentzu horretan, erretorika oso bat eraikitzen ari da eta lelo piloarekin bonbardatzen gaituzte: "Ez egin lan, egin gustatzen zaizuna". *Workholic* (lan-adiktoak) eta horrelako kontzeptuak agertzen dira. Lotura emozional horrek beste parametro batzuetara eramaten gaitu bai borrokari begira, bai langile kontzientziari begira, bai alienazioari begira.

PENTSAMENDU POSITIBOA

Frustrazio eta pasioak gutxitzen ari diren eta pertsonak gero eta lotura emozional gutxiago dituen jendarte batean, identitatea eta komunitatea eraikitzeko helduleku bezala aurkezten da enplegua. Etengabeko garapenean dagoen estetika bat, bizi eredu bat... da. Horrek "24/7 eredu" deiturikoa dakar, hau da, egunean 24 orduz eta astean 7 egunez zure zerbitzura dagoen pertsonak eskuragarri izatea. Kontzeptu hau 90ko hamarkadan hasi zen hackerrei esker zabaltzen, Silicon Valleyko hackerrek "24 hours, 7 days and I love it" zioen kamiseta bat atara baitzuten. Bertako ugazabak ohartu ziren produktibitate maila izugarri hazten dela bizitzako aspektu guztiak enpleguaren parte bezala txertatzen baldin badira. Zer dakar horrek? Ordutegiak malgutzea, nolabait askatasun kuota bat ematen

dizute; baina zuk, debalde, lotura emozionala eta identitarioa hain errotuta duzunez, zure bizitzako aspektu guztiak horretara, enplegura, bideratzen dituzu. Irakurtzen dituzun liburuak, harremantzen zaren jendea, ikusten dituzun pelikula eta programak, joaten zaren hitzaldiak...

Beraz, etengabe produzitzen zaude, buruari bueltak ematen. Horrek lanarekiko kultura bat sortzen du, lanarekin eta lankideekin harremantzeko modu bat. Harreman horietan eroso sentitzen ez den jendea, ordea, kanporatua izaten da. Prozesu guzti honetan, badaude ezaugarri edo emozio gako batzuk: pasioa, ilusioa eta zorientasuna.

ENPLEGUAREN DOMESTIKAZIOA

Poliki-poliki, hiztegia aldatzen eta etxeko eremutik datozen hitz goxoz zein eufemismoz betetzen doa: ez gaude enpresak sortzen, *proiektuak* baizik; enpresak ez du porrot egin, *ikaspen* bat izan da... Baita hitz-joko modernoak barnebiltzen ere: bileren orde, *sexy salad*-ak egiten ditugu; *gosari-bileretan* lan harremanak gozatu...

Lengoaia aldatzen denean dena aldatzen da, baina askotan ez gara bere garrantziaz ohartzen. Adibidez, proiektuez ari bagara eta ez enpresez, lankide batek bost urtez (eta zer dira bost urte pertsona baten bizitzan?) atzerrira joan nahi balu edo bi urteko baimena hartu amama zaintzeko, sortzen diren harremanen ondorioz traizio edo bertan behera uzte bat bezala biziko da normalean, erabakiak gatazka edo tentsioa



sortuko du, baina ez da enpresa baten bete beharreko lanpostu huts bat bezala ikusiko.

Espazioa ere eraldatzen doa: lan esparruek dagoeneko ez dute bulego zurrinak izan behar, altzari tradizionalen ordez paleak agertzen dira, landareak jartzen, mantak eta kuxinak, te makina... Enpresa edo lantokiak estetikoki edo hizkuntza aldetik etxeko gela baten gero eta antza handiagoa du. Hau da, etxekotasuna hartzen doa, espazio atseginago bat bihurtzen da. Bestela esanda, **enpleguaren domestikazioa ematen da.**

Lan merkatuaren samurtze horrek autoritatea egikaritzeko forma berrien eskutik dator. 70ko hamarkadatik aurrera emakumeak lan merkatuan masiboki sartzen hasterakoan, merkatua ohartu zen, oro har, bestelako lidergotza eredu bat zutela. Hau da, badago emakume sektore bat beirazko kristala hausteko lidergotza eredu maskulinoa erreproduzitzen saiatzen dena; baina, badago beste sektore bat, autoritatea "feminitatetik" eraikitzen duena, botere harremanak etxeko logikatik erreproduzitzen. Ama batek ez dizu esango "ez egin hori", baizik eta "zuk ikusi"; ez zaitu berandu iristearren errieta egingo eta hilabete osoan irten barik zigortuko, baizik eta negarrez "zergatik egiten didazu hau?" galdetu... Autoritate maskulinoak beldurrarekin lotura handiagoa du eta femeni-

noak erruduntasunarekin. Baina erruduntasunak beste inplikazio batzuk ditu, emozionalki lotuta sentitzen zara pertsona horrekiko eta txikitze pertsonala ikaragarria da. Beraz, autoritatea egikaritzeko tokia eta forma oso desberdina da, baina emaitza ez hainbeste.

Berriro ere pentsamendu duala. Hau *ona* ala *txarra* da? Galderak ez digu balio: *horrela da*, ez da ez *ona*, ez *txarra* berez. Baina egonkortasun edo continuum baterako joera indartzen da eta enpresak ohartzen dira kode horiek haienera egokitze beharraz.

Era berean ohartzen dira pertsona baten errendimenduari zuku gehiago ateratzen zaiola ekoizpen-zikloaren fase desberdinetan kokatuz gero. Diseinutik salmentara, salmentatik ekoizpenera, ekoizpenetik... horrela, moldagarriagoak egiten gaituzte.

Honi oso lotuta, jauzi teknologikoak figura berri baten sorrera ahalbidetu du, aldi berean ekoitzi eta kontsumitzen duen pertsona, *prosumidor*. *Crowdfunding* batean aurrerago erosiko duzun zerbait babestea, aplikazioren batean *like* ematean, Tripadvisor eta antzekoetan iruzkinak idaztean, ateratze dagoen produktu bat testatzeko merkeago erostean... Soldatarik gabe, *marketing* taldearen parte bihurtzen gara.

Baina gatazka bat egon badago, bizitza balioan jarri eta erretorikoa humanoagoak sortzen badira ere, bizitza delako prozesuaren erdigunean jartzen dena, orain arteko muga zurrin asko hautsiz: lanaldi zehaztuak, soldata finkoak... Baina pentsamendu positiboak eta emozioek estali egiten dute tentsio hori. Gatazka hori gorputza leher eginda dagoenean, norbait zaindu behar dugunean, haurdun egotean... geratzen da agerian, hain zuzen ere, 24 orduz enpleguaren zerbitzura egon ezin duzunean. Olatuaren goialdean egotean dena dago ondo, baina gorputzak mugak ditu eta ezinezkoa da errendimendu konstante horretan irautea.

2. Esplotazio forma berrietarako jendartea

EDOZEREGIN AHAL DUTEN PERTSONAK...

Gaur egun, errendimendu handiko edo bereziki produktiboa den pertsona bat oso ondo ikusita dago. Ez dugu aztertzen ea neurosi puntu bat, TOC puntu bat, jarrera obsesibo-konpulsiboak edo bestelako arazo psikologikoak dituen. Orokorrean. Norbaitek bere enpleguan zein militantzian egunean, inork zuzenean behartu gabe, hamar ordu sartzen dituenean, ez dugu pentsatzen: "pertsona hau gaizki dago", baizik eta oso konprometitua dela. Bizitza erdigunean jartzeko gure akats handienetariko bat da hori.

Ekofeminismoaren irakaspenetariko bat bizitzak, gure gorputzek, mugak dituztela da. Mundu finitu batean, gorputz finitu batzuetan eta bizitza finitu batean bizi bagara, mugak negatiboak ez direla ulertzea eta gauza guztiei mugak jartzea gure tresna baliagarrienetariko bat da. Harreman pertsonal bati mugak jartzen dizkiozunean, harreman hori etorkizunari begira zaintzen ari zara. Enpleguarekin (edo militantziarekin) berdina, baina ez dugu ikusten, dena ematea onena dela ikasi dugulako.

Guztia emateari dagokionez desazkunde planteamendu bat egitea gako bat da. Esatea egitea baino errazagoa da, ezezkoak ez baititugu ondo kudeatzen.

Gauza ez da eremu eroso eta adeitsuak eskaintzea, nahiz eta egotea positiboa den, horren inguruan komunitate oso bat ez eraikitzeke mugak zeintzuk diren argi izatea baizik. Lanaren (edo militantziaren) inguruan **familia bat sortzen baldin badugu, biharkoa egunean deseroso baldin bagaude edo arrazoiren batengatik erritmo bera mantendu ezin badugu, familia gabe geratzen gara.** Eta traizio bezala bizitzen da,

kodeak aldatu egiten dira eta erantzuna emozioetatik egiten da. Era berean, mugak argi ez edukitzeagatik familia-sentimendua tartean badago, aipatutako xantaia emozionalei atea irekitzen zaie. Desiragarria da denok primeran konpontzea eta gustura etortzea, baina argi eduki behar dugu hau lana/militantzia dela. Horrek ez du kentzen norbaitekin edo batzuekin bereziki harreman estua garatzea, elkarrekin garatzea...

Aztertu beharrekoa da pasioa zeri lotzen diogun eta bere izenean zer egiten dugun. Pasioaren izenean lan eskubideei uko egin ahal zaie, bajak edo baimenak ez hartu, asteburuei eta jai egunei uko egin... eta guzti horretaz harro egon. Ikerketan ikusi dudanaren arabera, pasio honi mugarik jartzen ez bazaio, maitasun erromantikoa bezalakoa da, arrasatu egiten du. Gure gorputzaren gainetik pasatzen da, lauzpabost buelta ematen dizkio, beste lauzpabost buelta gure ingurukoei eta... mugak jarri behar zaizkio.

Proiektuarekiko (ez enpleguarekiko) pasio horrek norberaren beharrezanez ezikusia egitea dakar. Norbere bizi baldintzak duintzea etengabe atzeratzea oso adibide ohikoa da, *esne saltzaile kolaboratiboaren ipuina* deitzen diot: "Orain prekarizatuko naiz, baina nik badakit hemendik bost hilabetetara behar sortuko dudala eta jendea konturatuko dela hau garrantzitsua dela, diru-laguntza batzuk jasoko ditugu, merkatu bat sortzen joango gara, saretuko gara...". Eta bi urte pasa eta berdin jarraitzen dugu. Bitartean, zure baldintzak prekarizatu dituzu, ez dituzu zure beharrezan materialak hortik asetzen, askotan dirua galtzen ari zara, etekina ateratzen duen bakarra kontsumitzailea da.

Ikerketan ikusitakoaren arabera, bi-hiru urtera proiektuan/enpresan inflexio-puntu bat gertatzen da, eta une horretan



gorputz zaugarrienak ateratzen dira proiektutik eta gainerakoak geratzen dira, proiektuak aurrera egiten badu edo beste batekin fusionatzen bada. Zeintzuk dira gorputz zaugarrienak? Euren bizi proiektuak enpleguari bakarrik zuzendurik ez daudenak, gaixotzeko joera handiagoa daukatenak, auto-esplotaziorako gaitasun handiagoa dutenak, azkar erantzuteko gaitasunak ez dutenak, beharizan materialak asetzeko beste baliabide ekonomikorik ez dutenak, hipoteka bat dutenak, zaharragoak direnak...

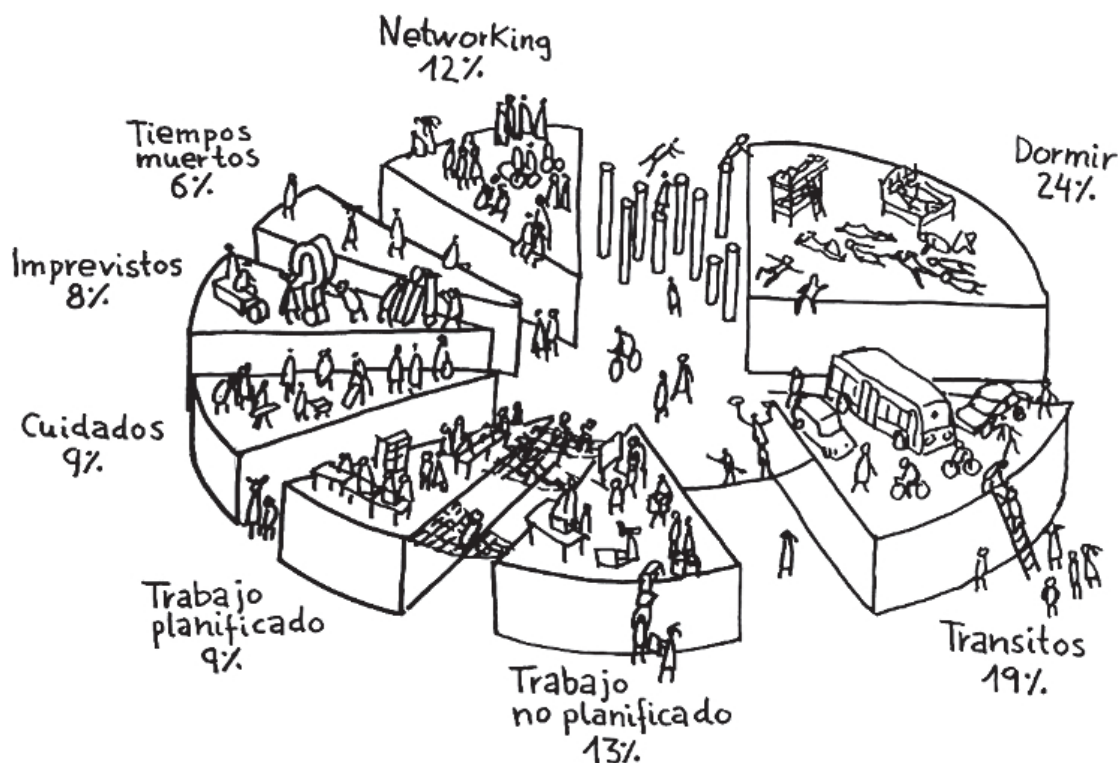
Horri lotuta, kooperatibetan zein militantzia eremuan guzti honi lotuta bestelako perbertsio bat ematen da: norberaren esplotazioa eta baldintza kaskarrak beste zerbait handiagoren zerbitzura daudela pentsatzea, eta beraz, auzitan ez jartzea. "Egin behar da" famatua sartzen da hor, hirugarren pertsona singularrean egin behar diren gauza horiek guztiak. Baina ez dugu pentsatzen *egin beharreko* hori bizitza osoan zehar sostengarria izan dadin, egunean askoz jota 5-6-7 orduko zerbait izatea behar dugula.

Zentzu horretan, 24 orduko militantzia gaizki ulertua edo workholic-a izatea ongi ikusia dagoenez, ez dugu ikusi nahi pertsona askok bizitzako aspektu desberdinetan izugarri-

ko gabeziak dituztela eta sendatzeko denbora (eta laguntza) behar dutela. Erritmoa jaisteko prozesu bat behar dute eta taldeak hartu beharko luke horren ardura. Izan ere, erritmo horretan, oso ohikoa da pertsonak erre edo haustea, baina gero taldeak pertsona hautsi horiek ez ditu bere gain hartzen, ezin duelako zaugarritasun hori asumitu.

Gainera, horrelako portaerek taldeari ez diote batere onik egiten, harreman toxikoak sortu eta arazo obsesibo konpulsiboak elikatu ditzake. Era berean, taldearen oinarrizko erritmoa osasungarria ez den erritmo batean kokatu eta "helburuen arabera" funtzionatzen hasten gara. Helburu argirik ez dugunean, galduta sentitzen gara, produktibitatean daukagu zentzua.

Pentsamendu positiboak funtsezko papera du honetan: gure bizitzei zentzua emateko lortu izanagatik asebeteko gaituzten erronkak gainditzera bultzatzen gaitu. Auto-laguntza liburuek asko jotzen dute horrelakoetara: "Zehaztu aste honetarako helburu lorgarri bat eta bete". Berdin du surf egiten ikastea, mendi garai bat igotzea, elikadura osasuntsua mantentzea... Jarrera bat da garatzen dena, produktibitatea.



... ETA NEKEAREN JENDARTEA

Txanpon horren beste aldea "nekearen jendartea" da. Batetik bestera goaz. Gailurretik hondora. Etengabeko produktibitatearen bestondoa. Baina gure bizitzen zati hori ez da ikusgarria, zaugarritasuna ezkutatu egiten dugu. Sare sozialetan oso nabarmena da: erakustoki bat dira eta erakustoki horretan gure onena erakusten dugu. Irribarreak, momentu onak, eder sentitzen garen ueña... arrakasten diskurtsoa. Argazkietan ez dago autokritikarik, porrotik, nekerik, tristeziarik. Gure bizitzetan ez dago horientzako tokirik, kolpatzen gaituzten arte.

Pentsamendu positiboak eta emozioen kapitalismoak **burbuilak sortzen dituzte eta lehenago ala beranduago leher egiten dute**. Saltzen diguten balizko arrakastara lau katu iristen dira, baina bidea panpina hautsiz beteta dago.

Edonola ere, gorputzaren muga eta seinaleei ezikusia eginez etengabe dena ematen egotea ona, desiragarria eta "normala" dela ikasi dugunez, bidean "erre" egiten den jende guzti horrek erruduntasun sentimendua dauka. Psikologoek jendar-tean ematen den "burnt out" fenomenoaz hitz egiten dute.

Esan bezala, taldeek zein lankideek ikusi nahi izaten ez duten (dugun) prozesu bat da, patata bero bat da eta: edozein unetan leher egin dezake. Beraz, pertsona horrek espazioa uztea edo bere irtenaldia ez da taldean politikoki lantzen. Ondorioz, alde batetik, normalean irtenaldiok testuinguru gatazkatsuetan ematen badira ere, metatuta egon daitezkeen emozio guztiak (haserrea, ezinegona, pena, amorrua, frustrazioa, inpotentzia) ez dira lantzen.

Bestetik, **irteten den pertsonak aurrera egiteko garatu beharreko estrategiak indibidualizatu egiten dira**. Zer esan nahi du horrek? Maiz klase sozialaren eta familiaren arabeko estrategiak direla. Zure familia klase ertainekoa bada eta alokairurik ordaindu gabe etxebizitza bat edukitzeko aukera baduzu, hortik joko duzu. Koltxoi ekonomikorik eskaini ezin dizun familia batekoa baldin bazara eta zure bizitza osoa proiektu horri eskaini badiuzu (aurrezkirik gabe, kotizatu gabe), aurkitzen duzun edozein lan prekariorekin konformatu beharko duzu. Lagun-sare bat edo bikotea edukitzeak ere asko errazten du. Baina, esan bezala, enplegua edo militantziaren inguruan eraiki baldin baduzu zure komunitatea, hori bada zure babes sarea, bakarrik geratzen zara, ez daukazu ezer ere. Norberaren inguruak eta baldintzek berebiziko pisua hartzen dute: ez dago kolektiboki diseinatutako aterabiderik. **Maiz ez da hitz egiten proiektu hauetan parte hartzearen kostuaren inguruan eta are gutxiago kostu horri aurre egiteko abiapuntu ditugun baldintza materialez**. Ezta epe luzera bizitza laboral formalik ez izatearen ondorio ekonomikoek. Klase aldagaia ahaztu egiten da sarritan, kide guztiok puntu beretik abiatuko bagina bezala, eta ez da hala.

Horrek berriro ere kanpoan geratzen diren gorputzak zeintzuk diren pentsatzera garamatza. Aipatu bezala, proiektuaren inflexio-puntu desberdinetan, kideak kanpoan geratzen doaz, ez ulertze puntu handi batekin, gainera. Izan ere, gure militantzia edo lan-jardun eredia gorputz gazteentzako egina dago. Aztertutako esperientzia desberdinetan, genero aldagaiaren pisutik harago, gorputz ez-normatiboen presentziarik ez zegoen. Etorकिनak eta nagusiak ziren zaugarrienak.

3. Lanari gure bizitzetan mugak jartzeko beharra

Lan jarduera sostengarria izateko, ezinbestean hainbat elementu birpentsatu behar ditugu. Ezin agerikoagoa dela badirudi ere, lan baldintzen aferak gori-gori egon beharko luke. Lan baldintzen ulerkera zabal batekin, hala ere. Ezin gara lanaldiaz hitz egitera mugatu: e-mailak, telefonoan jasotako mezuak, etxean irakurtzen ditugun txostenak, aurkezpenen entseguak... hori dena lan orduak dira. Lana amaitzen denean, amaitu da.

Lan baldintzen hobekuntzaz ari garenean, soldatara jo ohi dugu. Baina pertsona gehienek ez dute diru gehiago behar, denbora gehiago baizik. Geureak diren kooperatiba zein militantzia eremuetan errazagoa izan beharko luke neurriak mar-txan jartzea. Besteak beste, denbora mugatua dela aintzat hartuta, jarduera bakoitzari eskainiko diogun denbora alde z aurretik zehaztea. Demagun erabakitzen dugula aste honetan bileretarako zortzi ordu ditugula: zortzi orduak agortzean, bukatu da, datorren astera arte ez dago gehiagorik. Kilometrajeari ere mugak jar diezazkiokegu. **Kontzesio indibidual bakoitzak ondorio kolektiboak ditu**, arau bihurtzen dira. Zentzu honetan, teknologia berriek asko lagun gaitzakete, ondo erabiltzen ikasiz gero. Tentuz landu beharreko gaia da, mugikorrek muga guztiak zeharkatzeko pentsatuta daude eta.

Lan baldintzen jarraipena egiten duten kide edo bitartekariak inoiz baino garrantzitsuagoak dira, baita jarraipen psikologikoa ere. Adibidez, urtean behin osasun azterketa egiten den bezala, emozioena egitea: lan karga, bakoitzaren egoera pertsonalak zelan baldintzatzen gaituen edo alderantziz, taldean

gustura gauden, sortzen egon daitezkeen gatazka kolektibo zein pertsonalak identifikatzea...

Lan dinamikak aldatzea da gakoa. **Erritmoen aldaketa beharra oso agerikoa izanda ere, aldatzeko erresistentzia handiak egon dira aztertutako esperientzietan.** Izan ere, merkatuak zein militantziak gorai patzen dituzten ezaugarriak gorpuzten dituzten gorputzak pribilegiatu egiten dira eta oztopoak jartzen dituzte aktiboki. Taldean duten legitimitate edota boterearen ondorioz, gainerako kideek urrats bat atzera ematen dute. Ez dugu lortu erritmoa jaisteko neurririk hartzerik.

Administrazio publikoek funtsezko papera dute bai erregulazioari dagokionez, bai kontrolari dagokionez ere.

Sindikalgintzak ere paper handi bat du jokatzeko. Duela urte asko sindikalgintzak ez zituen zuzenean enpleguari lotutako lan baldintzak bakarrik borrokatzen, bizitzako aspektu guztiak baizik: ospitaleen beharra aldarrikatu, auzoetarako jantokiak, ingurumena eta osasuna, prestazio sozialak... Ongizate estatua garatzerakoan zentratu zen sindikalgintza enpleguan. Berriz ere fokua zabaltzeko garaia da, kapitala eta lanaren arteko gatazkatik, kapitalaren bizitzaren kontrako gerran murgildu. Are gehiago egun militantzia espazioetan edo ekonomia sozial eta eraldatzaileko proiektu zein kooperatibetan ematen ari diren praktika hauek enpresetan sartzen hasi direnean. Jendea lanera egunero irribarre batekin ez etortzearen kalderatzen hasi direla esaten ari gara.

