



BIZITZA ERDIGUNEAN JARTZEKO

urratsak

7. URRATSA
2018ko AZAROA

Mugak gure bizitzetara ekartzeaz



iparheg^{oa}

IKASKETA
SINDIKALETARAKO
FUNDATZIOA

LAB

>ekintza soziala



Irati Mogollón García (Lezo, 1991) EHU*n* ikerlaria da eta une honetan bi lan lerro ditu esku artean: bata etxebizitza kolektiboen eta zaharralduntzearen inguruan 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: Calafou (Cooperativa Integral Catalana barneko Kolonia Ekoindustrial Postkapitalista), Lerma Ecosocial (Lerman kokatua, bioeraikuntza eta erreabilitazio sostengarriko kooperatiba) eta Wikitoki (Bilboko Sanfran auzoan kokatzen den Elkar-sorkuntzarako Laborategia). Azterketaren hasieran begirada harreman kolaboratiboetan eta zaintzetan kokatu nahi izan zuen, enplegua eta dirua eztabaidaren erdigunetik ezabatuz, denboran aurrera joan ahala, ordea bi aldagai hauen pisua ere bizitzaren sostengarritasunean 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 ikaragarria, 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, selfie-ak, ahots audioak eta like-ak bizitzaren parte bihurtu dituztenak. Beraz, azken hamarkadan harremanak kodifikatzeko zein emozioak kudeatzeko ereduak izugarri aldatu direla azpimarratu beharra dago.

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*, *biokapitalismoa*, *teknokapitalismoa*... Hamaita 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, adibidez, zeharo zaharkituta gaude. Horren ondorioz zaurgarri gaude, ez baikara mugak non dauden eta noiz gainditzin diren artatzeko gai.

Honen inguruan hitz egiten dugunean, baita artikulu hau ulertzeko ere, ezinbestekoa da kapitalismoaren xurgatze-makinaria aintzat hartzea. Izan ere, kapitalismoaren ezaugarri handienetarikoa bat borrokak xurgatzeko daukan gaitasuna da. Ondorioz, orain landuko ditugun gauza asko mentalitate dualistatik (hau da, ona ala txarra, kapitalista ala iraultzailea) begirutzen baditugu, gaizki-ultuetara eraman gaitzakete. Finean esaten ari garena da, adibidez, kapitalismo berritu horren nagusiak ez doazela trajearekin, ez dutela tripontzirik, ezta puru bat ahoan ere. Zentzu horretan, ez dira "kabroi" batzuk. Kirolariak dira, oso kosmopolitak, artilezko jertsearekin doaz, goizetan tea hartzen dute, janari ekologikoa erosten dute, taldearen zaintzaz mintzo dira eta egunero galdeztzen 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 luzeetako borrokaren ondorioz autoritate eredu trinko, zapaltzaile eta bortitza dagoeneko ez dago ongi ikusia. Baina, jarrera aldaketa horrek bere aplikazio edo erabilera kapitalistak izan ditu, kapitalismoa guztiaz jabetu egiten baita.

EMOZIOEN KAPITALISMOA

Borroka feministak balio-sisteman txanponez harago doazen jarduerak balioan jartzea lortu du. Kapitalismoak, ordea, aipaturiko xurgatze makinaz, hori bere egin eta bere onuran baliatzea lortu du. Feminismoak planteatzen digun potentzialtasun guztia kapitalaren mesedeetan ipiniaz. Hor ditugu enpresari *progre* guztiak: "*Baina dena ez da dirua bizitza honetan, aitortza ere garrantzitsua da. Agian dirutan ez dugu asko ordaintzen, baina irribarretan, zaintzan eta 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, gizartean balio sozialaren erdigunean ipiniaz: lana, esklaboek esplotazio-pean egiten zuten gauza negatibo bat izatetik, identitatearen eraikuntzan zentrala izatera igaro zen. Grezia klasikoa, 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.

Edonola ere, enpleguaren ulerkera 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 gorai patzen 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 ordutegien zein ekoizpenaren kontrola daraman ugazabarik behar. Zu zara zure burua auto-esplotatzen duena. Dominazio perfektua da hori. Alde batetik, kontrola-



tzailerik behar ez denez, beharrezko baliabideak murriztu egiten direlako. Bestetik, norbera bihurtzen denez bere buruaren zaindari eta erruduntasun edo ardura sentimendu bat gartzenez 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 behartzen: 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 hasia 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

Frustrazioa areagotu eta pasioak gutxitzen ari diren jendarte batean non pertsonak gero eta lotura emozional gutxiago dituen, identitatea eta komunitatea eraikitzeke helduleku bezala aurkeztzen 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 zabaltzen, Silicon Valleyko hackerrek "24 hours, 7 days and I love it" zioen

kamiseta bat atera baitzuten. Bertako ugazabak ohartu ziren produktibitate maila izugarri hazten dela bizitzako aspektu guztiak enpleguaren parte bezala txertatzen baldin badira. Zer dakar horrek? Orduetegiak 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, jendearekin gaiez hitz egiten. 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 ha-



rreremaneen 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. Ziurrenik lagun sarea eta identitate hori ere galtzeko arriskua egongo da, enplegu batetik haratago bizi eredu batean murgildurik baikaude.

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 lantokiek estetikoki edo hizkuntza alde-tik etxeko gela baten gero eta antza handiagoa dute. Hau da, etxekotasuna hazten 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 "feminitate hegemonikotik" 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 "zer-

gatik egiten diguzu hau?" galdetu... Autoritate maskulinoak beldurrarekin lotura handiagoa du eta femeninoak 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 hainbestekoa.

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 kontinuum 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 kontsumora... horrela, moldagarriagoak egiten gaituzte.

Honi oso lotuta, jauzi teknologikoak figura berri baten sorrera ahalbidetu du, aldi berean ekoitzi eta kontsumitzen duen pertsona, *prosumidorea*. *Crowdfunding* batean aurrerago erosiko duzun zerbaitek babestea era berean bere salmenta ahalmenaren lehen azterketa baterako bidea dena, aplikazioen batean *like* ematean, Tripadvisor eta antzekoetan iruzkinak idaztean, ateratzear dagoen produktu bat testatzeko merkeago erostean... Sol-datarik 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

EDOZEREKIN AHAL DUTEN PERTSONAK...

Gaur egun, errendimendu handiko edo bereziki produktiboa den pertsona bat oso ondo ikusita dago. Ez dugu aztertzen ea neurosi puntu ba ote duen, TOC puntu bat, jarrera obsesibo-konpulsiboak edo bestelako arazo psikologikoak dituen. Orokorrean, norbaitek bere enpleguan zein militantzian egunean ipintzen badu, inork zuzenean behartu gabe, hamar ordu sartzen dituenean, ez dugu pentsatzen: "pertsona hau gaizki dago, non daude bere arnasmune ez-produktibistak?". Pertsona horren inguruko irakurketan oso pertsona konprometitu dela ondorioztatzen dugu "langile fina". Bizitza erdigunean jartzeko gure erronka handienetarikoa bat da hori.

Ekofeminismoaren irakaspenetarikoa bat bizitzak, gure gorputzek, baita ama lurra ere mugak dituztela azaleratzea izan da. Mundu finitu batean, gorputz finitu batzuetan eta bizitza finitu batean bizi bagara, mugak negatiboak ez direla ulertzea premiazkoa da. Gauza guztiei mugak jartzea gure tresna baliagarrienetarikoa bat dela ulertzea. Harreman pertsonal bati mugak jartzen dizkiozunean, harreman hori etorkizunari begira zaintzen ari zarela ulertu behar da. Ezezkoak maiz maitasun keinu direla. Enpleguarekin (edo militantziarekin) berdina izan beharko luke, baina ez dugu ikusten, "dena ematea" onena dela ikasi dugu-lako.

Guztia emateari dagokionez deshazkunde planteamendu bat egitean dago gakoa. Beste behin, ekologistengandik jasotako irakaspena. Noski, esatea egitea baino errazagoa da, ezezkoak ez baititugu ondo kudeatzen. Ezezko positiboak ez baitaude bogan. Lanez gainezka egotea balio bat baita gure jendartearen, "uf topera nabil" esatea, "patsadaz" esatea baino. Patsada alperkeriarekin, gogo faltarekin, lotzen ikasi baitugu.

Honekin ez nuke adierazi nahi "etxeko giroa" birproduzitzen duten eremu eroso eta adeitsuak eskaintzea negatiboa denik. Soilik aipatu nahi dena da horren inguruan komunitate oso bat eraikitzea arriskutsua izan daitekeela, arnasmuneak behar direla, mugak zeintzuk diren argi izatea finean. Lanaren (edo militantziaren) inguruan **familia bat sortzen baldin badugu, biharko egunean deseroso baldin bagaude edo arrazoiren batengatik erritmo bera mantendu ezin badugu, familia gabe geratzen gara**. Umezurtz, traizio bezala bizi daiteke, gogoia edo nahia aldatzean 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 beti 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 geratzea... baina gure dinamika produktiboek "dena" eskatzen badiote partaideei... *occupational burnout* ean jausi gaitzeku. Hau da, partaideak erretzeko makinak sortu ditzazkegu.

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. Lkerketan ikusi dudanaren arabera, pasio honi mugarik jartzen ez bazaio, maitasun erromantikoa bezalakoa da, arrasatu egiten du. Gure gorputzaren gaintetik pasatzen da, lauzpabost buelta ematen dizkio, beste lauzpabost buelta gure ingurukoei eta... mugak jarri behar zaizkio. Mugak zaintzaren parte baitira.

Proiektuarekiko (ez enpleguarekiko) pasio horrek norberaren beharriaz ezkusatu egitea dakar. Norbere bizi baldintzak duintzea etengabe atzeratzea oso adibide ohikoa da, *esne*

saltzaile kolaboratiboaren ipuina deitu diot: "Orain prekarizatuko naiz, baina nik badakit hemendik bost hilabetetara proiektuak izena hartuko duela, jendea konturatuko dela hau garrantzitsua dela, diru-laguntza batzuk jasoko ditugu, merkatu bat sortzen joango gara, saretuiko gara..." Eta bi urte pasa eta berdin jarraitzen dugu, prekarioki sostengatuz. Bitartean, baldintzak prekarizatzen dira, ez dituzu zure beharrian materialak hortik asetzen, askotan dirua galtzen ari zara, beste senide batzuen sostenguei esker tiratzen duzu... etekina ateratzen duen bakarra kontsumitzailea da.

Ikerketan ikusitakoaren arabera, bi-hiru urteera proiektuan/enpresan inflexio-puntu bat gertatzen da, eta une horretan gorputz zaurgarrienak ateratzen dira proiektutik eta gainerakoak geratzen dira, proiektuak aurrera egiten badu edo beste batekin fusionatzen bada. Zeintzuk dira gorputz zaurgarrienak? Euren bizi proiektuak enpleguari bakarrik zuzendurik ez daudenak, ekonomikoki klase sozial baxuenetan daudenak, familiaren abal ekonomikoa atzean ez dutenak, gaixotzeko joera handiagoa daukatenak, auto-esplotaziorako gaitasun txikiagoa dutenak, azkar erantzuteko gaitasunak ez dutenak, beste pertsona batzuen zaintza bizkargainean dutenak, hipoteka bat dutenak, zaharragoak direnak...

Kooperatibetan zein militantzia eremuan guzti honi lotuta bestelako perbertsio bat ematen da: norberaren esplotazioa eta baldintza kaskarrak beste zerbaite handiagoren zerbitzura daudela pentsatzea, eta beraz, auzitan ez jartzea (normalizatzea). "Egin behar da" famatua sartzen da hor, hirugarren pertsona singularrean egin behar diren gauza horiek guztiak ("esan da", "erabaki da"...). Baina ez dugu pentsatzen egin beharreko hori bizitza osoan zehar sostengarria izan dadin, egunean askoz jota 5-6-7-8 orduko zerbaite 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 izugarriko 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 zaurgarritasun hori asumitu.

Gainera, horrelako portaerek taldeari ez diote batere onik egiten, harreman toxikoak sortu eta arazo obsesibo konpultsiboak elikatu ditzake. Era berean, taldearen oinarritzko erritmoa

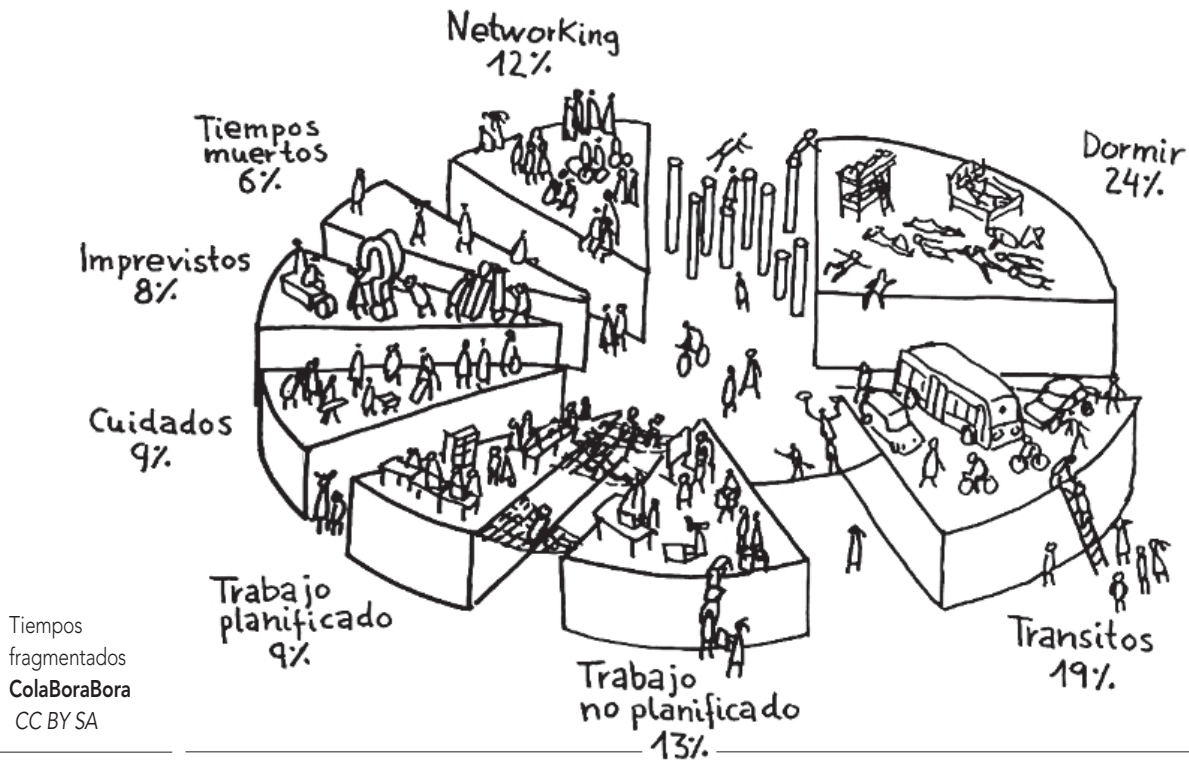


osasungarria ez den erritmo batean kokatu eta "helburuen arabera" funtzionatzen hasten gara. Helburu argirik ez dugunean, ordutegi argirik ez dugunean, galduta sentitzen gara, produktibitatean daukagu zentzua.

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 geratzen dena, produktibitatea.

... ETA NEKEAREN JENDARTEA

Txanpon horren beste aldea "nekearen jendartea" dugu. Batetik bestera goaz. Gailurretik hondora. Etengabeko produktibitatearen bestondoa. Baina gure bizitzen zati hori ez da ikusgarria, zaurgarritasuna ezkutatu egiten dugu. Sare sozialetan



oso nabarmena da: erakustoki bat dira eta erakustoki horretan gure onena erakusten dugu. Irribarreak, momentu onak, eder sentitzen garen unea... arrakasten diskurtsoa. Argazkietan ez dago autokritikarik, porrotik, nekerik, tristeziarik. Gure bizitzetan ez dago horientzako tokirik, kolpatzen gaituzten arte.

Pentsamendu positiboak eta emozioen kapitalismoak **burbulak 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 egin ez 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 "burnout" 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 (haserre, ezinegona, pena, amorrua, frustrazioa, nekea, 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 araberrako estrategiak direla. Zure familia klase ertainekoa bada eta alokairurik ordaindu gabe etxebizitza bat edukitzeko zortea baduzu, hortik joko duzu. Koltxoi ekonomikorik eskaini ezin dizun familia batekoa baldin bazara eta zure bizitza osoa proiektu horri eskaini badiozu (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 ekonomikoez. 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 eredua gorputz gazteentzako egina dago. Aztertutako esperientzia desberdinetan, genero aldagaia pisutik harago, gorputz ez-normatiboen presentziarik ez zegoen. Etorkinak eta nagusiak ziren zaurgarrienak.

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 askok ez dute diru gehiago behar, denbora gehiago baizik. Geureak diren kooperatiba zein militantzia eremuetan errazagoa izan beharko luke neurriak martxan jartzea. Besteak beste, denbora mugatua dela aintzat hartuta, jarduera bakoitzari eskainiko diogun denbora aldeztetik 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 gaitzake, ondo erabiltzen ikasiz gero. Tentuz landu beharreko gaia da, mugikorrek muga guztiak zeharkatzeko pentsatuta daude eta (24/7).

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 legimitate edota boterearen ondorioz, gainerako kideek urrats bat atzera ematen dute. Ez dugu lortu erritmoa jaisteko neurriak hartzerik.

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

Sindikalgintzak ere paper handi bat du jokatzeke. 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 borrokan murgilduz. Are gehiago egun militantzia espazioetan edo ekonomia sozial eta eraldatzaileko proiektu zein kooperatibetan ematen ari diren praktika hauek enpresetan sartzen hasi direnean. Bidea luzea bada ere, gurean diren baliabideak aberatsak direla gogorarazi behar dugu azkenik, bizitza dugula maite, plazerra, borroka eta ongizatea erdigunean ipintzeko dugun potentziala ikaragarria baita.

