

057

DOKUMENTUAK

GREBARAKO HURBILKETA PSIKOSOZIALA

Xavier Mínguez Alcaide

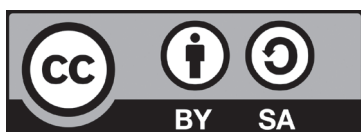


MANU
ROBLES
ARANGIZ
FUNDAZIOA

GREBARAKO HURBILKETA PSIKOSOZIALA

Xavier Mínguez Alcaide

Sarrera	3
Erakundeen eta Lanaren Psikologia. Hegemoniatik kritikara	5
Greba ikuspuntu psikosozialetik	11
Subjektibitateak greban	17
Grebaren eragin psikosoziala	23
Gai sindikaletan lan psikosozialarekin jarraitzeko zenbait gogoeta	25
Bibliografia	27



Dokumentuak 57

2024ko otsaila

www.mrafundazioa.eus

@mrafundazioa

SARRERA

Dokumentu honen xedea grebarako hurbilpen psikosozial bat aurkeztea da, erabilgarri izan dadin langile klasearentzat, lan-gatazketan bizi diren kontu garrantzitsuak identifikatzeko tresna gisa. Hau ez da dokumentu zientifiko bat, nahiz eta bere abiapuntua parte-hartze sindikalaren eta langile-greben inguruko ikerketa psikosozialen azterketa izan den, baita greban zeuden langile ugariekin egindako topaketak ere. Dokumentuaren giltzarria da psikologia kapitalismoaren osagaitzat hartzea. Izan ere, sistemak zer nolako langileak behar dituen erabakitzerako orduan, psikologiak jakintza zientifikoa ezarri du, aberastasunaren mateketa helburu izanik. Halaber, zenbait zertzelada proposatzen da lan eremuko psikologia kritiko baten inguruan, hau langile-klasearen eta bere borroken beharrezanean lotu behar baitzaie. Ondoren, grebari buruzko auzi psikosozialak txertatzeko esparru gisa, dokumentuak protestaren eta ekintza kolektiboaren determinatzaile psikosozial garrantzitsuenak aipatzen ditu.

Grebari berari buruz testuak aipatzen du zein arrazoi nagusik bultzatzen dituzten langileak prozesua hastera, enpresen erantzunaren zenbait gako, sindikatuen rola hainbat ezaugarri, eta grebaren jokaera baldintzatzen duten faktoreak. Bestalde, greban eragin positiboa duten antolakuntza-, harreman- eta lidergo-elementu batzuk zerrendatzen dira, eta jarraian inplikaturako dimentsio psikosozial batzuk, hala nola pertsona garrantzitsuen aldetik izan litekeen laguntza-itxaropena eta harreman pertsonaletan izan dezakeen inpaktua, prozesua arrakastaz bideratzeko ahalmen kolektiboa, partekatutako pertzepzio, balio eta sinesmenen eraikuntza, edota kolektiboki izaten diren emozioen multzoa. Gai hauei lotuta, planteatzen da nola eraikitzen den bestea-etsaiaren ikuskera langatazkaren polarizazio dinamikan, eta kontzientzia politikoaren garapena nortasun kolektiboaren determinatzaile gisa. Aurrerago, dokumentuak planteatzen ditu grebak dituen zenbait inpaktu psikologiko kaltegarri, eta amaitzen da grebaren eta psikologiaren eginkizunaren inguruko gogoeta eginez.

ERAKUNDEEN ETA LANAREN PSIKOLOGIA. HEGEMONIATIK KRITIKARA

Chicagoko Unibertsitateko Ekonomia Eskolak ideologia neoliberalaren sustatu zuen, George Stigler eta batik bat Milton Friedman aitzindari zirela. Erakunde akademiko hau John D. Rockefeller petrolio jauntxoaren finantzazioari esker sortu zen, eta honako zutabeak zituen doktrinaren ezarri zituen: jabetza pribatua, askatasun ekonomikoa, merkataritza librearen globalizazioa, ekonomia desarautzea, gastu publikoa mugatzea, austeritate eta murrizketak eta Estatuak gai ekonomikoetan esku ez hartzea. Doktrina honen iturburu ideologikoen artean dago darwinismo soziala; honek lehenesten duen ordena naturalean nagusi dira lehia, ahaltuena biziraupena eta ahulen desagertzea. Chicagoko ekonomialariek doktrina neoliberalaren oinarri ekonomikoak ezarri zituzten, eta unibertsitate berean taxutu zen kapitalismoaren dimentsio subjektiboa, haren lan psikologikoaren bitartez.

Erakundearen eta Lanaren Psikologiaren (ELP) historiaren ezaugarria, gainerako gizarte-zientzietan bezala, harreman kapitalisten ereduaren garatzen lagundu izana da. ELP saiatu da erabakitzen bake soziala eta kapital-metaketa bermatzeko prozesu psikosozialak, hau da, ELPrekin kezka nagusia zera izan da: produktibitatea ziurtatzeko zeintzuk diren langileen subjektibitateak eratu behar dituzten elementuak. XX. mende hasieran Hugo Münsterberg ELP aurreko Psikologia Industrialaren bideurratzaileak uste zuen psikologia, ekonomistekin batera, merkataritzaren eta industriaren esanetara jarri behar zela; psikologia haren eginbeharra zen lanei egokitutako eta zuzendaritzarekin lan egiteko prest izango ziren langileak hautatu eta sortzeko irizpideak erabakitzea, ekoizpena bermatzeko, beti ere zalantzan jarri gabe produkzio-harreman sozialak eta aberastasuna metatzean sortutako desberdintasuna.

Zenbait urte beranduago, gerra arteko aldirian, AT&T erraldoi teknologikoa eta Harvardeko Negozio Eskola Hawthorne Esperimentuak egiten hasi ziren. Hauekin batera sortu zen *Giza-harremanen Paradigma*, gaur arte ELPrekin bilakaera baldintzatu duena. Ikusmolde hau aldendu egin zen lanaren ulerkeraren tayloristatik. Honen arabera, langilearekiko harremanaren oinarriak kontrola, autoritatea, beldurra eta soldata izan behar ziren. Pizgarri ekonomikotik haratago etekinaren eta produktibitatearen gakoak langileen beharrezko sozial eta emozionalak asetzea dela esaten zuen, hala nola afiliazioa, partaidetza, hazkunde pertsonala, autonomia, segurtasuna, gizarte-laguntza eta abar. Une horretatik aurrera enpresetako

agintea eta lanaren antolakuntza behar horiek asetzera bideratzen dira, eta harreman-, komunikazio- eta partaidetza-esparruak sortzen dituzte, enpresaren balioak, helburuak eta arauak barneratzea bultzatzen dutenak. Orientazio aldaketa honekin enpresaren helburuak lortzearen langileen kolaborazio egonkorra iristeko modu bat aurkitu zen, baina egiturak eta teknologiak aldatu eta soldata-masa handitu beharrik gabe; aski izan zen ezagutza psikologikoa langileen moralari aplikatzea, hauen motibazio, jarrera eta sentimenduei. Harvarden eta Chicagoren artean garatutako eredu hau da ELPn paradigma hegemonikoaren muina. Horren azken helburua da lan-gatazka gizarte-bakearen bidez desaktibatzea, eta, hala, kapitalaren aurkako langile-borroka potentziala blokeatzea.

Hartara, ikuspuntu kritiko batetik, ELP tresna ideologiko eta politikoa da, ordena eta botere-harreman enpresarial/kapitalistak naturalizatzea helburutzat dituena eta, nagusi diren interesak asetzera eta doktrina liberala garatzera bideratuta dagoena. Horri aurre egiteko esan genezake ELP Kritikoaren helburua ezagutza psikosoziala sortzea dela. Alde batetik ordena soziala eta produkzio-harreman sozialen status quo-a naturalizatzen duten hesi psikologikoak apurtzeko. Bestetik, langileen borroka hauspotzeko, kapitalarekin eta Estatu kapitalistarekin duten hartu-eman antagonistan.

Eginkizun psikosozial hau, Psikologia zientziarekiko kritikoa den posizio batetik egiten da. Honek berekin dakar planteamendu teorikoak, proposamen metodologikoak eta esku hartzeko moldeak kritikatzeko. ELP Kritikoak subjektibotasun kontra-hegemonikoetara bideratzen da: kapitalismo neoliberalaren interesen kontrakoak eta langile-klaseen eta mendekoen interesen aldekoak diren subjektibotasunetara, alegia. Hain zuzen, lan-baldintzak erdigunean kokatuko dituen lan psikologiko bat aldarrikatzen du, lanaren fenomeno des-psikologizatuz eta eztabaidaren erdira ekarriz malgutasuna, prekaritatea, intentsifikazioa, desindustrializazioa, informalizazioa, langabezia, ziurgabetasuna, feminizazioa eta arrazializazioa.

Arestian ikusi dugunez, interes enpresarial eta akademikoek elkar hartu izanak baldintzatu egin zuen ELParen garapen historikoa. Horrek erroten eragin du, sindikatuak eta borroka sindikalaren alderdi psikosozialak baztertu izana. Hau ikusirik, ELP Kritikoak esaten du ezagutza psikologikoa demokratizatu beharra dagoela, eta langileen eta klase-erakundeen beharrezan araberako birbideratu behar dela. Aipatzen da abiapuntutzat hartu behar direla langile eta klase xehe bizipen, pertzepzio eta esperientzia organizatiboak. Alde batetik, lan mundua eraldatzeko praktika

sindikalak sendotzeko esku-hartzeak garatu ahal izateko. Bestetik, subjektibotasun eta nortasun otzanak, klase-interes hegemonikoei asimilata daudenak, eraldatu ahal izateko, subjektibotasunak eta nortasunak intsumiso, manugaitz eta emantzipatuak izan daitezten.

ELParen planteamendu honek marko psikologiko neoliberalak gaintzea eragin beharko luke. Psikologia neoliberal honen oinarriak psikologizazioa eta laneko baldintzen indibidualizazioa, bizi-baldintzen naturalizazioa eta ekoizpen-harremani dagokien klase-gatazkaren ukazioa dira. Ikusmolde honek kritikatu egiten du kultura organizazional baten lankidetzakutsua. Kultura honek esaten du guztiok ontzi berean goazela, sinesmen, balio, helburu eta asmo berberak ditugula, guztiok norabide berean arraun egiten ari garela. Ikuskera honek langilea moldatzen du enpresaren ideologiarekin bat egin dezan, enpresa berea balitz bezala senti dezan eta ekintzaile izan dadin haren barnean, balioa eta hazkunde aukerak sortuz. Ikusmolde honek "langile/enpresa" gisako nortasunak taxutzen ditu, eta ez ordea, kapitalaren eta lanaren arteko antagonismotik sortutako nortasunak/identitateak. ELP Kritikoaren eremuan sartzek eta, horrenbestez, gizartearen eta psikologiaren eraldatze-lan psikosozial batean txertatzek, ekintza kolektiboaren determinatzaile psikosozialak kokatzera garamatza, greba termino psikologikoetan ulertzeko.

Protestaren eta ekintza kolektiboaren psikologia

Protesta-ekintza kolektiboa fenomeno konplexua da: elementu politiko eta ekonomiko, faktore soziokultural eta aldagai psikologikoen osatzen dute. Beregan auzi materialen inguruko gatazkak islatzen dira, baina emozio-karga handia duten harreman-elementuak eta elementu sinbolikoak dituzte, hala nola lan-gatazkak. Eskubide-urraketak eta injustiziak dira protesta prozesuen oinarria, eta prozesuon xedea da botere-harremanak ez ezik baita haiek sostengatzen dituzten marko psikologiko hegemonikoak ere eraldatzea. Protesta-mobilizazio jarraituan interakzio eta komunikazio era berriak sortzen dira. Giza-harreman berriak sortzen dira, eta prozesu horretan eraikitzen dira hurrengoak: errealitateari buruzko ikuspegi berriak eta sinesmen partekatuak, proposamen sozial eta politiko kontra-hegemonikoak eta elkarrekiko solidaritatean oinarritutako lotura afektiboak.

Ekintza kolektiboaren azterketaren emaitza gisa, gure ustez elkarren osagarriak diren hainbat hurbilketa jaso dira, grebaren ikuspegi zabala finkatzeko baliagarriak izan daitezkeenak. *Aukera Politikoen Egituraren*

Teoriak une politikoaren determinatzaileetan jartzen du arreta. Adibidez boterea lortzeko lehia, mugimenduen, alderdien eta Estatuaren arteko harremanak edota iritzi publikoa protestaren kulturara orientatzea.

Baliabideen Mobilizazioaren Teoriak, berriz, nabarmentzen du mugimenduen antolakunde arrazionala haien helburuen baitan, eta ekintzen garpena eskura dauden baliabideen baitan, hala materialak nola antolatzeko gaitasunari, elkarrekiko solidaritateari, sare eta harreman estrategikoei edota baliabide sinbolikoei dagozkienak. *Ideologiaren Paradigmak* azaldu nahi du ekintza kolektiboa sistema kapitalistaren kontraesan eta injustiziei eman beharreko erantzunetik abiatuta, eta faktore ideologiko nahiz kulturalak erabakigarritzat hartzen ditu.

Kutsu psikosozial nabarmena duten proposamenek, esaterako *Ikusmolde Interakzionista/Konstruktibistak* eta *Identitate Sozialaren Teoriak*, ordena soziala zalantzan jartzen duten identitate kolektibo disidenteen eraikuntza aipatzen dute bereziki. Injustizia, nahigabea, deslegitimazioa eta inkonformismoa dira era dinamikoan interakzioaren eta komunikazioaren bidez espazio konkretu eta egunerokoetan erakitzen diren identitateen oinarriak. Mobilizazio prozesuan borrokaren esperientzia partekatzen da, eta honen bitartez elkartasun eta laguntza logikak sortzen dira, errealtatearen interpretazio bateratua egiten da eta aldaketarako ekintza politikoaren behar eta aukeran oinarritutako proposamen eta ekintzak lantzen dira. Horrela, identitate politizatu eta mobilizatuak gatazka sozialean kokatzen dira eta kolektiboki eraikitzen dira parte-hartzearen bidez, norberari, arerioari eta gatazkari berari buruzko ikuspegiak sortuz, pisu emozional handiarekin, eta norbere gain hartzen da ekintza politikoa egoerari aurre egin eta alternatibak sortzeko mekanismo bakartzat.

Laburbilduz, identitate politizatu eta mobilizatuak ezaugarri psikosozial jakin batzuek baldintzatuta daude, besteak beste: a) ideologia, hau da, ordena sozialaren interpretazioa gidatzen duten balio eta sinesmen partekatuen multzoa, eta horri aurre egiteko antolakuntza, parte-hartze eta ekintza politiko moldeak; b) ekintza politikoaren faktore moralak, hala nola konbikzioa, konpromisoa eta injustiziaren aurreko betebeharrak, jokabidea ekintzara bideratzen duena; c) agenzia, hau da, taldeak ekintza kolektiboaren bidez egoera aldarazteko eta helburuak iristeko duen ahalmenari buruzko itxaropen/aukera positiboa; eta d) alderdi afektiboa, zeinetan biltzen diren bai gatazkari lotutako emozio negatiboak, adibidez amorrua, injustizia eta mehatxua, frustrazioa edota umiliazioa, bai taldeari berari atxikitako emozio positiboak ere, esaterako

eraginkor izateak ematen duen itxaropen eta baikortasuna, eta taldeko kide izatearen harrotasuna. Protestaren ezaugarri multzo honetatik abiatuta lan eremuko grebaren fenomenoari helduko diogu.

GREBA IKUSPUNTU PSIKOSOZIALETIK

Langileen greba da lan-gatazkaren eta ekintza kolektibo sindikalaren adierazpen gorenaren. Gizarte-zientzietan ekintza kolektiboaren ikerketan ikusi dugunez, greban hainbat dimentsio biltzen dira: politikoak, ekonomikoak, baina baita psikologikoak ere. Atal honetan auzi honi buruzko hausnarketarako baliagarri izan daitezkeen elementu batzuk aipatuko ditugu. Lehenik, grebaren zenbait helduleku azalduko ditugu: enpresarien konfrontazio estrategiaren elementuak, greba-prozesuaren antolakuntza- eta lidergo-logikak eta, horrekin batera, erakunde sindikalek betetzen dituzten rol nagusietako batzuk. Lehen atal hau gure testuinguru-esparrua izango da. Bertan txertatzen dira identitate kolektibo politizatu eta mobilizatuari lotutako prozesu psikosozial hutsak.

Grebaren heldulekuak

Greba egiteko arrazoi ugari dago. Aldarri ekonomikoak eta lan-baldintzen ingurukoak, baina baita kontziliazioari buruzkoak ere, edota ongizatea bermatuko duten bizi-baldintza duinei dagozkienak. Arrazoi anitz horien artean funtsezkoa da lan-baldintzen araugintza, sektore nahiz enpresa mailako hitzarmenen bidez. Kasu askotan greba pizten da lan-hitzarmenik ez dagoelako, hitzarmena eguneratzen ez delako edo ez zaielako egokitzen langileen eskariei, edota haien beharrak asetzen ez dituen estatu mailako hitzarmen batek arautzen dituelako. Negoziazio esparru honetan kokatzen dira lan-baldintzen alderdi ezberdinak, esaterako soldata eta urteko lanaldia, bajak eta baimen ordainduak, erretiroa hartzeko baldintzak, edota lana bizi pertsonal eta familiarrarekin kontziliatzeko aukera ziurtatzeko asteko zein hileko jaiegunak.

Alde batera utzita itxiera mehatxuen ondorioz edo ustezko bideragarritasun arrazoiek bultzatutako deslokalizazio kasuetan lanpostuak defenditzeko grebak, greba-ekintza kolektiboaren arrazoirik behinena ekonomikoa izan ohi da. Kasu askotan greba egiten da soldatak izoztuta eta bere horretan daudelako prezioen igoera esponenziala ordainsarietan islatzen ez den testuinguru ekonomiko batean. Grebalarien erosahalmena urria denean soldata ez da nahikoa oinarrizko beharrezan kontsumorako, eta agerikoa da pobrezia erlatibo egoerak gertatzen direla noiz eta desberdintasuna gero eta handiagoa eta enpresen etekinak oso ugariak direnean.

Horago aipatu den legez, grebaren helburua soldatatik harago doa. Aldarren artean daude: gehiegizko lan-karga edota enpresak produktibitatea

areagotzeko eragiten duen presioa amaitzea, eta laneko estresa, hau da, osasunarekin eta ongizate fisiko zein psikologikoarekin zerikusia duten eskariak. Hau oso nabarmena da zaintza sektorean, gainkargak erabiltzaileentzako arreta txarragoa baitakar eta, ondorioz, langileentzako presio psikologiko handiagoa.

Grebaren arrazoiak gorabehera, ekintza kolektiboko bitarteko hau lanbaldintza duinagoak lortzeko aldarrikapen prozesuaren azken urratsa da. Greba aurretik beti izan ohi da elkarrizketa fase bat: enpresak, patronalak edo sektore publikoak asetzen ez dituen eskariak, komunikazio zein benetako negoziatzaileentzako espaziorik ez dagoelako, edota akordio nahiz hitzarmenak betetzen ez direlako. Langile kolektiboek inoiz ez dute greba bera helburutzat. Aitzitik, injustizia egoera bati erantzuna emateko antolakuntza kolektiboko prozesu baten emaitza izan ohi da.

Enpresen estrategiak grebaren aurrean

Greba-prozesuetan, gatazkari aterabidea ematen dion negoziatzaile formalaren aurretik, enpresen estrategia konfrontazio-logikarena izan ohi da. Nabarmena izaten da langileak zatitzeko eta greban dagoen kolektiboaren ekintza bateratua hausteko esfortzua, langileek enpresan duten posizioaren arabera bereizketak areagotuz. Batasuna zapuzteko ekintza bat da kolektiboa lidergorik gabe uzten saiatzea, langile-batzordeetako ordezkariak kooptatuz eta, haratago, liderrak diren langileei baldintzako hobetzeko eskaintzak eginez. Estrategia hau ordezkariarekin ez ezik, langile-sektore eta pertsona jakinekin ere baliatzen da. Hauei hitz ematen zaie mobilizazioa alde batera uzten badute, mesedezko tratua eskaini eta baldintza hobekak emango zaizkiela. Estrategia honen oinarria indibidualizazioa da, eta grebaren orientazio kolektiboa haustea da helburu.

Enpresek gatazkaren kontrako estrategian hurrengoak erabil ditzakete parte hartzea geldiarazteko bitarteko gisa: hertsapena, greban ari diren langileenganako eraso eta mehatxuak. Beldurra sartzea da xedea eta errua sentiaraztea enpresari eragindako kalteengatik, eragindako lantaldearen balizko murrizketa kasuak eta kaleratzeak direla eta. Adibide honek agerian uzten du manipulazio emozionalaren logika. Honen arabera, mehatxuez gain enpresak langilearen enpresarekiko lotura historikoa gogorarazi eta akusazioak egiten ditu: traizioa, baldintza egokiak eta gerentziaren eta langileen arteko harremana haustea, batik bat enpresa familiarretako grebetan.

Beste bitarteko bat izan ohi da greba egiten ari diren langileak ordezkartzeko produktzioa ez eteteko: enplegatu berriak kontratatuz edota enpresa

barnean beharginak birkokatuz, grebalariei dagozkien eginkizunak bete ditzaten. Kontu hau prozesuaren funtsezko elementu bilaka daiteke, azkenean auzitara iritsi bailiteke greba eskubidea urratzen delako. Kasu horietan, beste herri-administrazio batzuk inplikatzeko gerta daiteke, grebalaria eta *eskirolak* areago urruntzea eta injustizia nahiz babesgabetasun sentipena larriagotzea.

Gatazka luzatzea, higitze-metodo gisa, langileen kontrako beste estrategia bat izan ohi da. Honen adierazgarri dira komunikazioa eta negoziazioa blokeatzea, langileen eskaintzei enpresak erantzuna atzeratzea edota negoziazio-prozesuan enpresaren proposamenak aldatzea. Kontu hau bereziki interesgarria da, jauzi emozionala gertatzen baita gatazka-aren balizko aterabide batekiko itxaropen eta baikortasun kolektiboaren ordez frustrazioa, umiliazioa, ziurgabetasuna edota egoera luza arazteak dakarren etsipena nagusitzen denean.

Rol sindikala eta jarduera sindikaletan parte hartzeko prestasuna

Greba batean parte hartzeko jarrera, oro har, jarduera sindikaletan parte hartzeko prestasunarekin batera doa, eta hau hainbat faktorek baldintzatzen dute. Lehenik, sindikalismoari buruzko sineste positiboek eta sindikatuak sortzen duten konfiantza langile-klasearen ordezkari eta bermatzaile gisa. Honen emaitza zehatza da sindikatuarekiko eta beronen egiturarekiko, arduradun sindikalekiko eta lanpostu bertako delegatuekiko konfiantza.

Parte hartze sindikala baldintzatzen duen beste elementu bat sindikatuarekiko adostasun ideologikoa da. Hau da, sindikatuaren posizio politikoak definitzen dituzten sineste eta balioekin bat etortzea. Posizio ideologiko moderatuetan dauden pertsonak areago kokatzen dira kontzertazio-sindikatuaren aldean, eta oro har sistema kapitalistaren aurkako balio eta sinesteak dituztenek kontra-botereko estrategia sindikalak dituzten erakundeetan parte hartzeko jarrera argiagoa dute. Elementu hau funtsezkoa da, grebek klase-kontzientzia politikoaren eraikuntzan zenbatero garrantzia duen aztertzerako orduan. Klase-kontzientziaren eraikuntza, langile-kolektibotik edota sindikatutik harago doa. Hori lotuta parte hartzerako faktore oso garrantzitsua da lan-espazio edo -sektoreko konpromiso sindikala. Sindikatuarekiko konpromiso politikoak baino areago dimentsio honetan kokatzen dira, lan-eremu konkretu eta egunerokoan, leialtasun logikak, sindikatuko kide izatearen harrotasuna eta eginkizun kolektiboarekiko ardura pertsonala.

Sindikatuaren rolak greba jokabidea baldintzatzen duen ala ez, aurrez aipatutako osagaiez gainera, langileei eskaintzen dieten babes instrumentalen araberakoa ere izango da. Babes honen barne dago greban ematen den laguntza ekonomikoa. Honek, grebarako jarrera ez ezik afiliazio sindikala ere bultzatzen du, gatazka luza daitekeela aurreikusten denean. Kontu ekonomikoari lotuta, garrantzitsua da langileei ematen zaien benetako laguntza, hauek dituzten banako arazo konkretuen inguruan, baina batez ere sindikatuak greba-prozesu eragingarriak taxutzeko ematen duen etengabeko sostengua. Honek esan nahi du uste osoa dagoela sindikatuaren gaitasun eta esperientzian, lan juridikoa, elkarriketa eta negoziazio eginkizunak bere gain hartzerakoan. Bestalde, babes ekonomiko eta estrategikoa gainera, sindikatuaren rolak badu ere zerikusirik babes pertsonal, emozional edo psikologikoa eskaintzeko ahalmenarekin. Hau da, sindikatuak ahalmena izan behar du greban diren ordezkari eta langileei senti arazteko erakundearen babesa, sostengua, konpromisoa eta grebaren inguruko arazoak artatzeko prestasuna, baita grebatik harago doazen arazo pertsonalak gainditzeko ere. Hain zuzen ere, babes sindikalaren alderdirik pertsonalenak berebiziko garrantzia du greba-prozesu batek eragin ditzakeen ondorio psikologiko kaltegarriak leuntzeko orduan.

Atal hau amaitu aurretik beharrezkoa da nabarmentzea jarduera sindikala garatzen dela sindikatuaren arteko harreman esparru batean, eta harreman horien araberakoak izango dira ere grebaren faktore psikologikoak. Sindikatuaren arteko harremanek elkarren artean lotutako hainbat maila dituzte. Mailarik orokorrean estrategia sindikal ezberdinak daude kontzertazio edo konfrontazioarekin gutxiago ala gehiago lotuta. Testuinguru zehatzagoetan, batzordeetako ordezkariak eta afiliatuak ezartzen dituzte sindikatuaren arteko harreman horiek.

Horrenbestez, sindikatu arteko lankidetzaren harremanek markatutako grebek elementu psikosozial positiboak garatzeko aukera ematen dute. Aldiz, lankidetzarik gabeko harremanek, edo blokeoak nahiz beste sindikatuaren boikotak baldintzatutako sindikatu arteko harremanek, grebalariengan eragin psikosozial negatiboa izan dezakete. Greba aldiko lan-gatazkak taxutzen dituzten polarizazio logikek eragin dezakete grebaren alde ez dagoen sindikatu "bestea"ren alderdian kokatzea. Alegia, enpresaren, patronalaren edo enplegatzaile publikoaren interesen aldeko gisa.

Antolakuntza, ekintza, harremanak eta lidergoa

Greba-prozesuen antolakuntzak egundoko garrantzia du faktore psikosozialen bilakaeran. Grebaren prestakuntza, garapen eta ekintzetan parte hartuz harreman pertsonal zein kolektiboak izaten dira; intentsitate emozional handiko esperientziak bizitzen dira; gatazkari, enpresari, sektore publikoari eta Estatuaren eginkizunari buruzko pertzepzio partekatuak osatzen dira, eta greba egiten ari diren langileen identitate kolektiboak garatzen dira.

Alderdi psikosozial positibo gisa, zuzeneko parte hartzeak erabakiak hartzeko prozesu kolektibo bateko kide izatean datza, oinarritzat elkarriketa eta gune asanbleario eta demokratikoetako kontrastea harturik. Orientazio kolektibo honen mamia da informazioa modu argi eta gardenean ematea, sineste eta pertzepzio partekatuak osatzeko, nahi kolektiboak islatzen dituzten helburuak finkatzeko eta haietara gerturatzeko alternatibak zehazteko. Honenbestez, erabakiak hartzeko goitik beherako prozesuek, taldean lantzeko eta zuzenean parte hartzeko espaziorik ireki gabe, grebak nortasun kolektibo politizatu eta mobilizatuaren inguruan indartzen dituen alderdi psikosozial positiboak blokeatzen dituzte.

Grebaren esperientzia konkretua langileen arteko harremanak eraldatzen dituen prozesu bat da. Aipatu beharra dago lehenago borroka-esperientzia konkretuak partekatu izanak eta lanpostuan laguntasun eta elkartasun harremanak izateak ekintza kolektiboa sustatzen dutela. Alabaina, grebak dakarren intentsitate emozionalak lanetik harago doazen harremanak sortzen ditu. Batetik, grebari buruzko eztabaida-, erabaki- eta ekintza-guneetan parte hartzeak eragiten du harremanak bilakatu eta lanekoak izatetik politiko izatera pasatzea. Bestetik, pertsonen egoerari buruzko solasaldi intimoetan izan ohi den kontaktu iraunkorrak eta elkarrekiko babesak, besteak eta norbere burua hobeto ezagutzea dakar. Horrek, estimu, adiskidetasun eta laguntasun maila hobetzen du, eta laneko harremanak harreman pertsonal bihurtzen dira.

Atal hau bukatzeko, behar-beharrezkoa da nabarmentzea langile-batzordeetako ordezkarien eta arduradun sindikalen lidergo logikek baldintzatzen dutela greba-prozesua. Hauek eragin psikosozial positiboa izan dezaten, lidergo posizioetatik taldearen oinarritzako balio eta ezaugarriak gorpuztu behar dituzte, interes eta helburuen orientazio kolektiboa sustatu, talde-izpiritu sortu, elkartasuna eta konpromisoa bultzatu, borrokari itxaropenaren bidez esanahia eman eta identifikazio kolektiboko elementuak mobilizatu, esaterako batasunaren balioa, baita borrokan ari den kolektibo bateko kide izateko leialtasun eta harrotasun

sentipenak ere. Elementu horiek kolektiboan eraginkortasun-sentsazioa sortzeko gaitasunarekin lotuta daude. Hau da, ezarritako helburuak lortzeko itxaropen pertsonal eta kolektiboa sustatzearekin, arrakasta aukera errealistak, lan kolektiboan oinarrituak finkatuz eta, horrenbestez, ahalduntze logikak sortuz.

Horren harira, ikusten da lidergoa kolektiboarekiko konpromiso oso argia duten pertsonak hartu behar dutela, lanak beren gain hartu eta besteen jokabidea modelatzeko gauza izango direnak; konfiantza ematen duten pertsonak, borroka eta erresistentzia eredu gisa balio dutelako. Ezaugarriok beharizan indibidual kolektiboak entzun eta artatzeko gaitasunarekin lotuta daude, eta borroka berean diharduen jendearen potentzial eta ahalmenen garapenak aintzat hartzearekin. Halaber, lotuta daude ikasketa eta egokitzapen gaitasunarekin, eta berehalako arazoak kudeatu eta bideratzeko baliabideak izatearekin. Kontuok badute dimentsio kolektibo bat, lanketa kolektiboko espazioak eraiki eta dinamizatzeko ahalmenarekin lotua; espazio horietan parte hartzea bermatzen da, informazioa transmititu, jakin-mina eta ezagutza piztu, erabakiak hartzeko prozesua irekia izango dela bermatu, eta bozeramaile zintzoaren rola hartzen da negoziazio-espazio formalean.

SUBJEKTIBITATEAK GREBAN

Greba egiten ari diren langileen subjektibitateen eraikuntza hainbat kontu psikosozialekin lotuta dago. Greba batean parte hartzea baldintzatzen duen aldagaietako bat langileek egiten duten kostu-etekinen ebaluazioa da. Ebaluazio honek alderdi ekonomiko/laboral bat du, lanera ez joateak eragindako diru galerari buruzkoa, soldatak izan dezakeen igoyerari buruzkoa, edota laneko baldintza orokorren hobekuntzen ingurukoa, baita bizi-kalitateari buruzkoa ere. Kontu ekonomikotik, lan- eta bizi-baldintzetatik harago, balantze honek badu alderdi sozial bat, grebak izan ditzakeen onura eta kalte sozialen ingurukoa. Hau da, norberari axola dioten pertsona eta talde garrantzitsuekiko harremanei buruzkoa. Guzti hauekin lanean zein lanetik kanpo duen lotura estua izaten da. Hemen kokatzen dira familia eta ingurukoak, lankideak, sindikatua, are enpresako zuzendaritza ere. Kostu-onura sozialen ebaluazio hau egiten da kontutan hartuz greban parte hartzea zenbateraino babestu edo ukatuko duten guretzat garrantzia duten pertsona edo taldeek, eta zenbateraino eragin dezakeen gure inklusio edo bazterketa sozialean.

Grebalari izateko erabakia baldintzatzen du gure eragin-ahalmenari buruz daukagun ikuspuntuak. Hau da, zein neurritan uste dugun gauza gure prozesu kolektibo bat sortzeko gure helburuak lortzera eramango gaituena, zenbateraino ote garen gauza grebaren ibilbidea kontrolatu eta baldintzatzeko eta ezarri ditugun helburuak iristeko. Botere kolektiboari buruzko sineste hau greba hasi aurretik existitzen da, eta esperientziaren bidez harekin batera garatzen da. Ezinbestekoa da kontu hau, psikologikoki oso zaila baita greba bati eustea lortu nahi dena lortzeko aukera eta gaitasuna dagoela sinetsi gabe.

Horrekin batera, grebaren helburuek ondorio indibidualak ere badituzte. Izan ere, lortu nahi den horrek lan-baldintzei, soldatei eta pertsona bakoitzaren bizi-baldintzei eragiten baitie. Baina lorpenek izan dezaketen eragin indibiduala alde batera utzita, grebaren helburuek orientazio kolektibista izan behar dute: kolektiboaren helburuak banakoek dituztenei gailendu behar zaizkie. Elementu hau oinarritzkoa da grebalarien batasuna landu eta hari eusteko, hots, grebaren balio nagusietako bat den horretarako.

Batasunaz gainera, ekintza kolektiboen atzean balio eta beharrian partekatuak izan ohi dira. Balio hauek elkartasun kolektiboa, sostengua, babesa, independentzia eta autodeterminazioa, berdintasuna,

parte hartzea edota norbere eta gainerakoen ongizatea dira. Balioak izan daitezke greba egin aurrekoak, edota gara daitezke greban bertan antolakuntzaren, ekintzen eta grebalarien arteko komunikazio zein harremanen bidez. Nolanahi ere sortzen diren identitate kolektiboek kutsu ideologiko handia izaten dute. Ikusmolde, sineste eta balio partekatutak funtsezkoak dira taldeko kide izateko sentipena eraikitzerakoan. Parte izateko sentipen honen baitan arreta berezia jarri behar da autoestimuko kolektiboan, taldeak bere buruaz egiten duen balorazioan. Autoestimuko kolektibo hau, taldearen definizio positibo batetik abiatuta, besteen ikuspegi positiboari, gatazkaren alderdi negatiboak besteari egozteari eta kolektiboarekiko atxikimendu emozional handiari eusten saiatzen da.

Azkenik, aipatu behar da edozein identitate kolektibo eraikitzerakoan garenaren memoria oso elementu garrantzitsua dela. Honen harira, lantokian bertan talde gisa bizi izandako iraganeko esperientziak, egiten ditugun lanak, elkarrekin partekatzen ditugun espazio informalak eta ekindako borrokak osatzen dute talde garenaren pertzepzio partekatua. Gertuko dimentsio honetaz gainera, joandako borroka eta grebak, enpresan bertan edota inguruko lurraldean zein sektore berean izan direnak, eragin handia dute identitate kolektiboaren definizioan. Halaber, "mito" edo erreferente bihurtu diren langile-klasearen iraganeko grebek langile-klasearen identitatea taxutzen dute.

Dimentsio emozionala

Greba oso esperientzia bizia da maila emozionalean, eta atxikimendu handia sortzen du. Hartan parte hartzeko prestasuna eta greba-prozesu batean parte hartzea bera emozio ugariren ondorio da, eta hauek aldi berean edo une ezberdinetan agertzen dira. Emozio hauek lotuta daude gatazkaren kontuekin, batik bat bestearen jokabideari buruzkoekin (enpresa, herri-administrazioa, greba egiten ari ez diren langileak), grebalari taldearekin berarekin eta sindikatuarekin. Intentsitate emozional handiak eta neurri handiagoan edo apalagoan emozio positiboak eta negatiboak bizitzeak gorabehera emozionalak eragiten ditu, eta horrek eragin psikologiko negatiboak izan ditzake.

Alderdi emozional hau talde ikuspegitik ulertu behar da esperientzia emozional indibidualetik harago. Izan ere, greba esperientzia kolektibo baina, emozioak bezalaxe. Emozio negatiboak dira bestearekin eta gatazka-prozesuarekin lotzen direnak eta erlazionatuta daude sumindura, amorrua eta injustziarekin; tristura, errua eta beldurrarekin; ezintasuna, frustrazioa eta etsipenarekin; nekea, apatia eta gogogabetasunarekin;

sufrimendua, urduritasuna eta etsipenarekin. Aldiz, taldeari berari lotutako emozio positiboek dagokienez, grebetan hainbat egoera emozional bizi ohi dira: alaitasuna eta jostaketa, animoa eta ilusioa, harrotasuna eta identifikazioa, babesa eta itxaropena, maitasuna eta esker ona, enpatia eta elkartasuna.

Oro har, eta nabarmenduz emozioak auzi ugariren ondorio direla, esan daiteke amorrua dela ekintza kolektiboko emozio nagusia, ikusten dugun eta pairatzen dugun injustiziarekin lotuta agertzen delako. Bestalde, frustrazioa eta etsipena agertzen dira prozesuak aurrera egiten ez duenean patronalaren ezezkoagatik, edo gatazkaren amaierarekin lotutako itxaropenak hausten direnean, eta egoera zuzentzeko kontrolik eta gaitasunik ez izatearen sentsazioa areagotzen denean. Era berean, nabarmentzekoa da beldurrak duen zeregina, enpresa-estrategiaren funtsezko elementua baita, eta ekintza geldiarazteko potentziala baitu. Izan ere, enpleguaren balizko galerarekin, enpresaren barruko estigmatizazioarekin edo bizikalitatearen okerragotzearekin lotzen da.

Dimentsio afektiboaren kontrako aldean, emozio positiboak aztertuz, harrotasuna da borrokatzen ari den kolektibo baten kide izatearekin lotutako egoera emozional bat. Honek autoestimua kolektibo positiboan adierazten du; itxaropena eta baikortasuna lotuta daude taldeak bere helburuak lortzeko duen eragiteko boterearekin, eta elkartasunaren zein babesaren oinarri gainean finkatzen dira grebalarien arteko lotura afektiboak, harreman pertsonalak ezagutzan eta elkar laguntzan bermatzen direlarik.

Dimentsio afektibo honetan garrantzitsua da aipatzea beharrezkoa dela prozesuan emozioak erregulatzea, faktore honek greban jendeak duen jokabidea baldintzatzen baitu, baita egoera emozional kolektiboa ere, edota lanketa eta ekintza kolektiborako gaitasuna. Era berean, kontu honek grebaren balizko eragin psikologiko negatiboa leuntzen du.

Grebaren pertzepzioak eta bestearen eraikuntza

Grebaren errepresentazio sinbolikoa, hau da, hari buruzko gure pentsamoldea, informazio eta komunikazioaren bidez eraikitzen da. Horrenbestez, funtsezko elementu bat da langileek iturri ezberdinetatik –batik bat sindikatuetatik, enpresatik eta langileengandik– jasotzen duten informazioa. Honek tentsio informatibo bat sortzen du, eta hau interpretatzen da langileen balio, sineste eta errealitatearen pertzepzioen arabera, sindikatuari eta enpresari ematen zaion sinesgarritasunaren baitan, eta hauekiko loturaren arabera. Informazio hau guztia langileen interakzio-

esparruetan lantzen da kolektiboki. Hau da grebari buruz hitz egiten duten eremu konkretuetan lantzen da, non elkartrukatzen eta baloratzen duten hari buruz jasotzen duten informazioa.

Enpresa, sindikatu eta langileen arteko eragin gurutzatuko dinamika honek langile guztien gaineko presio-logika bat sinbolizatzen du, gatazkan posizio jakin batean koka daitezten. Honek polarizazio dinamika ulertzeko osagai garrantzitsu bat sinbolizatzen du. Dinamika horren ondorioz, kolektiboaren gaineko jarrerak polarizatzen jotzen du, eta horrekin batera, grebaren interpretazioek ere egiten dute, taldeek partekatutako gatazkaren pertzepzio polarizatuak sortuz. Errealitateaz pentsatzen dugunak beti karga afektiboa du, hau da, emozioak bizitzen ditugu pentsatzen dugunari buruz. Hartara, grebako polarizazio psikologikoak ere dimentsio afektibo indartsua dauka. Honi erantsi behar zaio informazio trukeak langileen arteko elkarriketetan izaten direla, baina baita ere langileen eta enpresaren arteko konfrontazio egoeretan, grebaren alde eta aurka dauden langileen artean, eta are grebaren alde izan arren ikuspuntu edo posizio ezberdinak dituzten langileen artean. Honen harira, ikusten da polarizazio dinamika soziala dela, gatazkaren poloetan kokatzen diren taldeak sortzen diren heinean, baina baita psikologikoa ere, grebari buruz pentsatzen eta sentitzen denarekin, eta harenganako jokabidearekin lotuta baitago.

Hari honi jarraiki, edozein gatazkatan ezinbestekoa da *bestea* eraiki eta ezaugarriak zehaztea. *Bestea* mehatxu bat da norbere taldearentzat eta taldeko kide bakoitzarentzat, lan- eta bizi-baldintzei dagokienez, eta langileen duintasun eta autodeterminazioaren inguruko elementu orokorragoei buruz ere, parte hartzeko gaitasunaz, eta loturak egin edo ongizaterako aukerak direla eta.

Oro har, *beste* hori eraikitzen da hiru osagaien gainean: enpresa, grebaren aurkako langileak eta Estatua eta gobernuko alderdi politikoak. Enpresako zuzendaritzaren irudia eraikitzen da esplotazio eta metatze lan-harreman normaletan oinarrituta, eta aurrez ikusi ditugun grebaren aurkako bere estrategiaren ezaugarrien baitan.

Greba egiten ari ez diren langileei dagokienez, alienatu eta enpresarekiko kolaborazionisten irudia eraikitzen da. Hau da, enpresarekiko identifikazioaren ondorioz, norberarenak ez diren interesak defendatzen dituzten pertsona gisa, edo grebaren orientazio kolektiboa hausten duten interes indibidualek gidatutako pertsona gisa. Gai hori hertsiki lotuta dago langileen arteko elkartasun-araua haustearekin, hau da, lan-harremanetan leku berean daudenen arteko laguntza- eta lankidetzeta-portaera defini-

tzen duen araua haustearekin. Solidaritatea zapuzteko prozesuan kolektibo grebalariak haustura horri buruzko prozesu normatibo bat finkatu eta eskirolak zigortzeko hainbat mekanismo ezartzen ditu.

Bestea eraikitzeko prozesuan ohikoa da botere politikoa eta Estatu txertatzea, enpresen interesen alde jokatzeko dutelako gobernu-alderdi eta herri-administrazioek. Hori horrela da, bai kanpora ateratako sektore publikoen funtzionamendua arautzen eta finantzatzeko duten gobernu dagokionez, hala nola hirugarren adinekoentzako arretari dagokionez, bai lan-ikuskaritzari dagokionez. Bi kasuetan, Estatu enpresa-interesen osagai gisa identifikatzen da, gatazkak ikusezin bihurtzeko, langileen eta erabiltzaileen gainean dituzten legezko erantzukizunak ez onartzeko, baita greba-eskubidea urratzeko ere. Estatuko administrazioen eginkizuna areagotu egiten dute botere politikoa eta instituzionalaren aldeko hedabideei esker, hauen bidez enpresen interes ekonomiko berberak proiektatzen baitira.

Greba eta kontzientzia politikoa

Ideologiak eta kontzientzia politikoa ekintza kolektiboetan parte hartzea zehazten dute, baina, aldi berean, ekintza kolektiboetan parte hartzea funtsezko elementua da kontzientzia politikoa garatzeko. Horrenbestez, klase-kontzientziarik sendoena duen jendeak prestasun handiagoa izan ohi du greba-prozesuetan partaide aktibo izateko, baina greban parte hartzeak ere eragina du klase-kontzientziaren garapenean.

Hainbat faktorek adierazten dute grebaren bitartez kontzientzia areagotzen dela. Lehenengoa greba egiten den une historikoa da; izan ere, kontzientziatzeko potentziala handiagoa da krisi ekonomiko eta politikoko testuinguruetan gertatzen bada, mobilizazioekin, antolatze gaitasunarekin, kargutik kentzeko aldarrikapenekin eta langile klasearen eta klase herrikoien haustura-proposamenekin. Hau da, enpresako edo sektoreko greba-prozesua lan-greben, ikasleen edo politikoen testuinguru orokor batean gertatzen bada, eta herritarrek protestari babes zabala ematen badiote.

Kontzientzia politikoa lotuta dago ekonomiari eta politikari buruz dugun ikusmoldearekin, baita guk honetan dugun kokapenarekin ere. Grebari esker ikas dezakegu harreman ekonomiko eta politikoa zer nolakoak diren, eta gatazkak aukera ematen digu klase arteko harremanak eta talde sozialak modu antagonistan definitzeko, zehaztu egiten baitira langile-klasearen eta burgesia-klasearen interes kontrajarriak; burgesia aberasten da langileak sortzen duen etekinari esker. Gainera, arestian ikusi dugun mo-

duan, greba-prozesu batean parte hartuta ondorio bat ateratzen dugu: herri-erakundeek enpresen interesen alde jokatzeko dute, bermatu egiten baitituzte lan-harremanak eta, bide batez, esplotazioa eta metaketa.

Grebaren esperientziak harreman ekonomiko eta politiko horietako alde jakin batean kokatzen gaitu, eta identifikazio iturri ezberdinak sustatzen ditu. Grebak intentsitate emozional bat du, indartzen dituen lotura pertsonal eta kolektiboak, baita borroka kolektiboarekiko atxikimendu emozionala ere. Atxikimendu honekin batera doa klase-harremanei buruz eraikitzen den ikuskera, eta hark lan-testuinguruari zein grebalari taldeari berari lotutako identitate kolektibo erak sortzen ditu, enpresa edo sektore bateko “gu – langile kolektiboa” taxutzen baitu, enpresaren antagonista gisa eraikitzen dena. Greba-esperientziak identitate kolektiboaren aldaerak indartu eta garatzea eragin dezake, kide gareneko langile taldea baino zabalagoak. Horrela “gu – langile-klasea” delako bat sortu, oinarritzat klase-antagonismoa duena, langile-klase guztia hartzen duena, eta kontrajarrita dagoena burgesiarekin, Estatuarekin eta patronalaren aldeko harreman ekonomikoak arautzen dituzten erregimeneko alderdiekin. Lan-testuinguruari lotutako identitate kolektibo bat eraikitzeak enpresa edo sektorea bera zalantzan jartzea dakar; aldiz, klase-identitateak kritika eta zalantzan jartzen duena sistema oro har da, hau da, laneko, jabetzako eta kapital metaketako produkzio- eta esplotazio-harremanak. Are gehiago, arraza edo generoarekin zerikusia duten zapalkuntza erak ere har ditzake.

GREBAREN ERAGIN PSIKOSOZIALA

Grebak alderdi positibo ugari du ikuspuntu psikologiko eta sozialetik begiraturaz gero, baina ezin dugu ahaztu pertsonen funtzionamendu normala nahasten duela eta, honenbestez, ezinegon psikologikoa eragin dezakeela, are sintomatologia traumatikoa. Talde arteko edozein gatazka gisa behatuz gero, grebak zatiketa eta zuzeneko konfrontazioa dakar grebalarrien eta enpresaren zuzendaritzaren artean, baita grebaren aldeko eta aurkako langileen artean ere; hauen arteko harremanak etsaigo, hitzeko bortizkeria, jazarpen edo mehatxuraino irits daitezke.

Greba aldietakoa konfrontazio-harreman hauek lantokira bertara pasa daitezke behin greba bukatutakoan, eta lantaldeen baitako zatiketa eragin dezakete, edo lehenagotik zeuden balizko zatiketak areagotu. Beraz, lanera itzultzeko unea ezinegon psikologikoa sortzen duen prozesua bihur daiteke, aurrez zeuden harremanak alda bailitezke eta lankideen aldetik arbuioa sortu, edota enpresa barnean dauden rolen aldaketa ekarri. Grebak eragin dezake lanera itzultzerakoan gogobetetze maila ez hain handia izatea, norbere eginkizunekiko nahiz oro har enpresarekiko, enpresarekin zegoen identifikazio eta konpromisoa ahultzea, lanerako motibazioa murriztea, eta produktibitatea urritzea.

Ikusmolde psikologiko batetik, kontu klinikoei lotuago, greba batean parte hartzeak ongizate psikologikoan eragin dezake eta hainbat sintoma sortu. Esate baterako, estresa, antsietatea edota distres psikologikoa (azken hau egoera bati modu positibo edo funtzionalean aurre egiteko ezina da). Greban dagoen jendearengan ikusten diren sintoma batzuek honakoak dira: a) *loaren arazoak*: lokartzeko zailtasuna, gauean sarri esnatzea dakarren lo urduri eta arina, edota amets ezkor eta amesgaito errepikatuak; b) *arazo kognitiboak*, grebak pentsamendua eta jarduera mentala monopolizatzea eragiten dutenak, gehiegizko kezkarerekin eta hura kontrolatzeko zailtasunekin, ziurgabetasun handiko uneekin eta egoeraren gaineko kontrolik ezarekin, ulergaitza edo azaltzeko zaila egiten duena; eta c) arazo emozionalak; hauen adierazpena, gehiegizko urduritasuna, jarrera suminkorra, amorrua kontrolatzeko ezina, beldurra, tentsioa eta lasaitzeko gauza ez izatea. Greba gertakari traumatikoa da, eguneroko bizitza, ohitura eta ordutegiak aldatzen dituelako, eta sinesteetan zein errealitatearen ikuskeretan aldaketak eragin ditzake, etorkizunaren proiektioaz edota motibazioez zein bizitzari ematen zaion zentzuaz beste egin.

Plano sozialera etorrita, greba-prozesuak senideen arteko harremanei kalte eragin diezaike, hala desadostasunak sortzen direlako edo familiak babesik ematen ez duelako inplikaturat dagoenarentzat garrantzi handia duen kontu batean, nola grebak famili giroan duen eragin psikologikoa-gatik. Honek senideen arteko haustura areagotzea ekar dezake, are banatze zein dibortzio prozesuak eraginez. Horrenbestez, hainbat faktore dela eta (greba-prozesuaren garapen eta bukaera, gizartearen babesa, enpresarekiko konfrontazio harremanak, grebalarien arteko harreman positiboak, baita lanera itzultzea bera ere), greba pertsonaren funtzionamendu normala nahasten duen prozesu bat dela esan daiteke.

Greban zehar ongizate psikologikoa babesteko, sostengu sozial, familiar eta sindikala ez ezik funtsezko jotzen da ere gatazkak irauten duen artean denbora lanean bezalaxe egituratzea. Grebako antolakuntza- eta partaidetza-logikak oso garrantzitsuak dira eragin kaltegarriak gerta daitezten ekiditeko; behar-beharrezkoa da partaide izatea erabaki estrategiko eta taktikoak hartzeko prozesuan, hots, helburuak nola gauzatu eta proposamenak nola prestatzen diren. Halaber, ekintzetan partaidetza aktiboa izan behar da eta greban diren lankideekin kontaktu sozial jarraituari eutsi. Honen arrazoia da parte hartzeak eta harreman jarraituak aukera ematen dutela komunikazio bidez informazioa jasotzeko, ezagutza landu eta grebari buruzko pertzepzio kolektiboak eraikitzeko, balio eta sinesteak partekatzeko, horrela errealitatearen ikuskera partekatua taxutuz. Gainera, kontaktu jarraituaren bidez, solidartate-mekanismoak sortzen dira, langileen arteko elkarrekiko laguntza, eta lotura, kidetza, eta nortasun kolektibo indartsu eta positiborako mekanismoak. Nolabait ere, grebaren eragin psikologiko kaltegarria arintzeko asetu beharra dago partaidetza eta lotura beharra, babes eta elkar-sostengu sentipena, elkartasuna eta enpatia, eta horrek eskatzen du greba-prozesuan parte hartzea eta besteekeko harreman jarraitua izatea.

GAI SINDIKALETAN LAN PSIKOSOZIALAREKIN JARRAITZEKO ZENBAIT GOGOETA

Lan munduko psikologia soziala sortu zenetik kapitalaren interesen esanetara dagoen tresna bilakatu da. Ereku akademiko honek ekarpen urria egin die sindikatuei, langile-klaseko espazio diren aldetik. Lan labur honetan zehar greba-ekintza kolektiboaren bidez parte hartze sindikalaren onura psikologiko potentziala nabarmentzen duen zenbait puntu aipatu dugu, ondoez psikologikoa eragin dezakeen hainbat elementu eta ondoez hori arindu dezaketen beste batzuk.

Hain zuzen, beharrezkoa da nabarmentzea greba traumatikoa dela, baina ez zentzu negatiboan, baizik eta pertsonen eta hauen eguneroko bizitzaren funtzionamendu normala hausten duen prozesua den heinean. Gainera, greba-prozesuak desobedientzia ekintza argi bat adierazten du, eta desobeditzeak inplikazio sozial eta psikologiko handiak ditu, berarekin baitakar talde arteko gatazka batean sartzea, ezarrita dagoenari aurre egitea, esperientzia kolektibotik sortzen diren jakintza berriak metatzea eta errealtatea ikusi eta sentitzeko erak aldatzea, edota identitate kolektibo indartsuak eraikitzea injustizia egoeren kontra jotzeko. Grebari esker sistemaren funtzionamendua nolakoa den argiago ikus daiteke, borroka esperientziak duen balioari buruzko sinesmen kolektiboak sortu, lan eremutik harago doazen giza-lotura eta -harremanak ezarri, hauek harreman pertsonal eta politikoak izateraino. Grebaren intentsitate emozionalak esanahia ematen die ikasten denari eta sortzen diren harremanei, eta norbere buruaren ikuskera berriak garatzeko aukera ematen du, kolektibo ahaldundu gisa.

Txanponaren beste aurpegia da gatazka eta polarizazio dinamikak dakarren intentsitate emozional horrek berak ondoez psikologikoa eragin dezakeela. Grebetan sufrimendu egoera ugari gertatzen dira, eta horiei aurre egiteko bitartekoak dituenak arduraz jokatu behar du haiei erantzutean. Psikologia sozialak lan sindikalari eta greba-ekintza kolektiboari ekarpena egin diezaioke, ohiko gai psikosozialetan lankidetzaz zintzo eta zuzena eskainiz. Esaterako, talde dinamika, erabakiak hartzeko prozesu kolektiboa eta lidergoa; errealtateari buruzko pertzepzio, sineste eta balioen lanketa kolektiborako informazioaren kudeaketa; oinarritzko beharrezko psikologikoak asetzeko estrategien garapena, eta hauek ekintza kolektiborako motibazioarekin lotu; mobilizazio eta politizazio mailan identitate kolektibo indartsuak sortzeko harreman-mekanismoak sortu.

Gainera, jakintza psikologikoa lagungarri izan behar da grebak dakarren ondoeza arintzeko, zuzeneko sostengu eta aholkua emanaz, maila indibidual zein kolektiboan.

Euskal Herriko testuinguruan krisi ekonomiko eta politikoa da nagusi; desberdintasuna gero eta handiagoa da, eta gobernu-erregimen historikoak legitimazioa galdu du; lurralde honen ezaugarria lan-gatazkak dira: Europan biztanleko greba gehien egiten den lurraldea da, sindikatuek antolatzeko gaitasuna dute, eta jendarteak protestarako kultura nabarmena du. Aukera politikoen eta baliabideen mobilizazioak bereizten duten testuinguru honetan politizazio eta mobilizazio aldetik langile-identitate indartsuak eratzeko aukerak ugariagoak dira borroka ekonomikoan egiten diren ekintza kolektiboko esperientzia konkretuen bidez. Eredu emankorra da, protestatik eraikitzen diren subjektibotasun kontra-hegemonikoak bultzatzea helburu duen psikologiatik ekarpenak egiteko.

Psikologia Kritikoak dio psikologiaren eginkizuna edozein eremutan eztabaidagai publiko izan behar dela, ez psikologoaren artekoa soilik. Horrenbestez, dokumentu labur honekin gonbitea luzatu nahi dugu honako galdera lantzeko elkarrizketarako: Zein eginkizun izan behar du psikologiak lanaren munduan eta langile-klasearen ikuspuntutik?

BIBLIOGRAFIA

- Akkerman, A., Born, M. J., & Torenvlied, R. (2013). Solidarity, strikes, and scabs: How participation norms affect union members' willingness to strike. *Work and Occupations*, 40(3), 250-280 orr.
- Althusser, L. (1974). *La filosofía como arma de la revolución*. Siglo XXI Editores.
- Agostini, M., & Von Zomeren, M. (2021). Toward a comprehensive and potentially cross-cultural model of why people engage in collective action: A quantitative research synthesis of four motivations and structural constraints. *Psychological Bulletin*, 147(7), 667-700 orr.
- Azpurua, F. (2005). La Escuela de Chicago. Sus aportes para la investigación en ciencias sociales. *Sapiens*, 6(2), 25-36 orr.
- Blumer, H. (1951). Social movements. *Principles of Psychology*. Barnes and Nobles.
- Born, M., Akkerman, A., & Torenvlied, R. (2013). Trust your boss or listen to the union? Information, social identification, trust, and strike participation. *Mobilization: An International Quarterly*, 18(2), 161-178 orr.
- Born, M. J., & Akkerman, A. (2017). Peer support in industrial action: how colleagues' anticipated social support affects willingness to strike. *Mobilization*, 22(3), 331-344 orr.
- Cajamarca, C. A. (2018). Las ideas de Friedman sobre la educación y su implementación en Chile. *Revista Hojas y Hablas*, (15), 66-83 orr.
- Chawla, G., Singh, T., Singh, R., & Agarwal, S. (2018). Worker participation in union activities: a conceptual review. *Personnel Review*, 47(1), 206-226 orr.
- Chaulk, K., & Brown, T. C. (2008). An assessment of worker reaction to their union and employer post-strike: A Canadian experience. *Relations industrielles*, 63(2), 223-245 orr.
- Cregan, C., Bartram, T., & Stanton, P. (2009). Union organizing as a mobilizing strategy: The impact of social identity and transformational leadership on the collectivism of union members. *British Journal of Industrial Relations*, 47(4), 701-722 orr.

- Della Porta, D., & Diani, M. (1999). *Social movements. An introduction*. Basil Blackwell.
- Dixon, M., Roscigno, V. J., & Hodson, R. (2004). Unions, solidarity, and striking. *Social Forces*, 83(1), 3-33 orr.
- Domínguez, I. (2022). La (imborrable) huella de la Escuela de Chicago. *Ethic*.
- Fernández Rodríguez, Carlos Jesús (2022). *Cadenas, redes y algoritmos. Una mirada sociológica al management*. La Catarata.
- Fowler, J. L., Gudmundsson, A. J., & Whicker, L. M. (2009). The psychological impact of industrial strikes: Does involvement in union activity during strikes make a difference? *Journal of Industrial Relations*, 51(2), 227-243 orr.
- Ibañez, T. (1994). *Psicología Social Construccinista*. Universidad de Guadalajara.
- Islam, G., & Sanderson, Z. (2022). Critical positions: Situating critical perspectives in work and organizational psychology. *Organizational Psychology Review*, 12(1), 3-34 orr.
- Jenkins, J.C. (1994). La teoría de la movilización de recursos y el estudio de los movimientos sociales. *Zona abierta*, 69, 5-49 orr.
- Kwon, S. S. (2013). The impact of transformational labor leadership on members' willingness to participate in union activities in Korea: exploration of universality and substitutability for antagonism. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(2), 265-284 orr.
- Langford, T. (1996). Effects of strike participation on the political consciousness of Canadian postal workers. *Relations industrielles*, 51(3), 563-585 orr.
- Larana, E. (1999). *La construcción de los movimientos sociales*. Alianza Editorial.
- Las Heras, J., & Rodríguez, L. (2021). Striking to renew: Basque unions' organizing strategies and use of the strike fund. *British Journal of Industrial Relations*, 59(3), 669-700 orr.
- Lorenzini, J., & Rosset, J. (2023). Emotions and climate strike participation among young and old demonstrators. *Social Movement Studies*, 1-17 orr.

-
- Lott, B. (2014). Social class myopia: The case of psychology and labor unions. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 14(1), 261-280 orr.
 - Melucci, A. (1996). *Challenging Codes: Collective Action in the Information Age*. Cambridge University Press.
 - Mugny, G., Ibañez, T., Elejabarrieta, F., Iniguez, L., & Perez, J. A. (1986). Conflicto, identificación y poder en la influencia minoritaria. *Revista de Psicología social*, 1(1), 39-55 orr.
 - Pulido-Martínez, H. C. (2011). Psicología y trabajo: una relación bajo examen. *Psicología y políticas públicas: aportes desde la academia*, 123-144 orr.
 - Pulido-Martínez, H. C., & Sato, L. (2013). Y entonces, ¿esto de la crítica qué es? De la relación entre la psicología y el mundo del trabajo. *Universitas psychologica*, 12(4), 1.355-1.368 orr.
 - Ramos, T. G. (2002). La Psicología Industrial/Organizacional (PI/O) ¿Para qué? o Apuntes sobre la historicidad de la PI/O para un análisis discursivo en la era postrabajo. *Psicologías*, 1(1), 28. orr.
 - Tajfel, Henry (1982). *Social identity and intergroup relations*. Cambridge University Press.
 - Tajfel, H., & Turner, J. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *The social psychology of intergroup relations*. Brooks, Cole & Morteres.
 - Van Dijk, T.A. (1998). *Ideología. Una aproximación multidisciplinaria*. Gedisa.
 - Veenstra, K., & Haslam, S. A. (2000). Willingness to participate in industrial protest: Exploring social identification in context. *British journal of social psychology*, 39(2), 153-172 orr.
 - Vilas, X., Alzate, M., & Sabucedo, J.M. (2016). Mobilized citizenship: motives, emotions and context. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 12(2), 167-181 orr.

