

047

DOKUMENTUAK

KLASE-MIOPIA: PSIKOLOGIA ETA SINDIKATUAK

Bernice Lott

Edukia

Klase-miopia: psikologia eta sindikatuak

Bernice Lott

Psikologia Departamentua, Rhode Islandeko Unibertsitatea, Kingston

1. SARRERA	3
2. SINDIKATUEN ZEREGINA EZ AINTZAT HARTZEA	5
3. BEGIRADA LABUR BAT AEBetako HISTORIA SINDIKALARI	8
4. SINDIKATUEN AURKAKO TAKTIKAK ETA HORIEN ONDORIOAK	10
5. ZEREN KEZKA IZAN BEHARKO LUKETE PSIKOLOGOEK?	14
6. INKLUSIOA ETA ANIZTASUNA	18
7. PSIKOLOGIAREN IKERKETA-AGENDAN AURRERAPAUSSOAK EMATEKO PROPOSAMENAK	22
BIBLIOGRAFIA-ERREFERENTZIAK	25

Psikologia arloan ikerketara begirako agenda batek izan dezakeen ahalmena aztertzen du artikulu honek, agenda horren eskutik langile-klasearekin eta sindikatuarekin loturiko arazoei buruzko azterlanak sortzeko. Lan hori guztiz bat letorke American Psychological Association (Amerikako Psikologia Elkarte) erakundearen misio ofizialarekin, gizartearen onerako eta pertsonen bizitza hobetzeko jakintza garatzen lagunduko bailuke. Lan hori dela, hain zuzen, AEBetako langile-klaseari ahots ematen diona. Badakigu lana dela jendearen gehiengoaren elementurik garrantzitsuenetakoa, eta lan-esperientzia estu loturik dagoela gogobeteko bizitza izatearekin. Ekitate eta justizia ekonomiko handiagoa eta lan-ingurune osasuntsua lortzeko lan antolatuak egiten duen ahaleginak lotura zuzena du ongizatearekin zerikusia duten alderdi askorekin (lan- eta ekonomia-segurtasuna, autoestimu egokia izateak dituen onura psikologikoak, errespetua, duintasuna, autonomia edo hurkoarekiko enpatia). Gainera, langileen eskubideak sustatzen eta babesten dituzten aldetik, eskubide zibilen aldeko mugimendu zabalago bateko eragile ere badira sindikatuak.*

1. SARRERA

Williamsek adierazten duen moduan, “*estatubatuarrek nolabaiteko gortasun interesatua agertzen dute gizarte-klaseak aztertzen ditugularik*”. Hala miopia nola Williamsen metafora aplikagarriak dira AEBetako psikologiaren munduari. Gure diziplinak historikoki gizabanakoari jarri dio arreta, eta iduri du horrek, hein handi batean behintzat, bigarren maila batean utzi dituela soziologiarekiko eta gizarte-klaseekiko kezka teoriko eta enpirikoak. Alabaina, gizarte-klaseak existitzen ez direlako ustea (edo gure arloan klasea garrantzi gutxikoa dela) kontraesanean dago gure aurkikuntzekin. Klasearekin lotura duten faktoreak, hala nola hezkuntza, diru-sarrerak, lanbidea eta diru-baliabideak eskura izatea, estu-estu loturik daude osasunarekin eta ongizatearekin. Literatura akademikoan badi-ra hainbat azterlan alderdi horiek pertsonen, familien eta komunitateen bizitzan duten garrantzia onartzen dutenak. Alabaina, “gizarte-klase” kontzeptuari loturik ulertzea eta aztertzea oraindik ere arazo-iturri da. Bereziki arazotsua izan da gure diziplinaren urrutiratzea langile-klasearentzat funtsezkoak diren gaiekiko. Argi dago gizarte-klaseak aztertzeko eta formulatzeko modu desberdinak daudela eta guztiak direla garran-

(*) *Analyses of Social Issues and Public Policy*, Vol. 14, No. 1, 2014 aldizkarian argitaratutako artikulua.

tzitsu –artikulu honen mugetatik haragokoa da auzi hori– baina klaseen existentzia eta garrantzia hainbat ikerlanetan oinarritzen da.

Gizarte-klaseak existitzen direnik ukatu izan da sarri gure eremuan, eta, beraz, omisio horri konponbidea eman behar diogu eta *American Psychological Association* (Amerikako Psikologia Elkartea, APA) erakundearen misioari erantzun behar diogu (“jakintza psikologikoaren sormenean, komunikazioan eta aplikazioan aurrera egitea gizartearen onerako eta pertsonen bizitza hobetzeko”), “*justizia soziala, aniztasuna eta inklusioa*” aldarrikatzen dituzten gure “*funtsezko balioekin*” bat etorritz. Gure erakundearen eta gure diziplinan harro egoteko helburuak dira aipatutakoak, baina gure ikerketak eta haien aplikazio praktikoak gizabanakoengan oinarritu izan dira nagusiki, eta nahiz eta pixkanaka-pixkanaka onartzen den desberdinak garestuak, etnia eta sexualitate aldetik, oraindik ere apenas hartzen aintzat haien estatus sozioekonomikoa gizabanakoa aztertzerakoan.

Nabarmendu nahi dut APAren interes urria eta omisioa *American Labor Union* edo Amerikako Langile Sindikatuaren lanarekiko, nahiz eta erakunde horrek parte-hartze aktiboa izan duen eta ahalegin handia egin duen pertsonen ongizatearen alde. Lan horrek, nahiz eta hobekuntza ekonomikoak lortzea eta lan-ingurune bidezko eta osasuntsua eraikitzea izan lehentasun, beste hainbat onura eta eragin positibo ere ekarri ditu eta ekartzen ditu. Langile antolatuen lorpenek espektro zabal eta konplexua osatzen dute, hasi lantokian segurtasun fisiko eta segurtasun ekonomiko izateak eta autoestimu handiagoa eta hurkoarekiko errespetu eta enpatia handiagoa izateak dituen onura psikologikoetaraino. Patek-ek ikerlan batean ondorioztatzen duen moduan, “*langile antolatuek oso eragin positiboa dute gizartearen ongizatean*”.

Kontuan izanik lana funtsezko zutabea dela pertsona gehienek bizitzan, hutsune larria da mundu akademikoak arreta gehiagorik ez jartzea sindikatuek lan-baldintzak hobetzeko egiten duten ahaleginari. Hari beretik, honela arrazoitu dute Dutt eta Radcliffek: “*Lan-espereziak ez du pertsonaren ongizate ekonomikoan soilik eragiten; haren duintasunean eta autoestimuan ere eragiten du*” eta “*lan sindikalak, langileen diru-sarrerak eta duintasuna lortzeko eragile eta babesle den aldetik, lotura argia du bizitzaren gogobetetze-mailarekin*”.

2. SINDIKATUEN ZEREGINA EZ AINTZAT HARTZEA

Psikologia ez da arlo bakarra mugimendu sindikalak langile estatubatuarren bizitzan duen eragina aintzat hartzen ez duena. Komunikabideek ere ez dute ekitatez eta sakontasunez jorratzen klasearen gaia, eta normalean langile klasearen eta lan-arazoaren ikuspegi negatiboa ematen dute. Sarritan, fede txarrez negoziatzen duten eragile gisa aurkezten dituzte sindikatuak, eta ongizate orokorrarekiko batere kezkarik ez duten langile gutziatsu eta autosuntsiztailez osatuta egotea egozten diete. Nahiz eta AEBetako lan-indarraren erdia gutxi gorabehera kualifikazio gutxiko langilea den, behargin horiek inoiz gutxitan agertzen dira modu positiboan telebistako irudietan, kroniketan, albisteetan eta entretenimendu-saioetan. Horren harira, honela dio Martinek: *“Agian masa-komunikabideek langile-klaseari ematen dioten arretaren ezaugarri garrantzitsuena horixe da, ez dutela hari buruz hitz egiten batere”*. 2002an, ez ziren boatera iristen ezkerreko erreportariak AEBetako egunkari gutzietan. XX. mendeko filmei buruzko ikerlan batean ondorioztatzen zen Hollywoodeko pantailak langile-klaseko pertsonaia askotarikoak erakusten bazituen ere, *“inoiz gutxitan goستن zuela gatazka sindikala edo militantzia sindikalaren indarra”*. Coshaw eta Radcliffek diote *“langile-mugimendua tratatzeko anbivalentzia politikoa”* gizarte-zientzietan ere islatzen dela.

Gure arloko lan asko ez dira osoak –ez dituzte funtsezko zenbait alderdi jorratzen–, alde batera uzten dutelako, edo *aipatu* ere ez dutelako egiten, antolatutako lanaren mundua. Oso adierazgarria da erretiroari buruzko hainbat artikulu biltzen zituen *American Psychologist* argitalpenaren edizio bat. Shultz eta Wang egileek, baita Adams eta Rauk ere, Gizarte Segurantzaren eragina eta enpresek eginiko ekarpenak dituzte aztergai, horiek baitira estatubatuarren gehiengoaren erretiroa ahalbidetzen dutenak. Hala, ohartarazten dute kaleratzeek eragin kaltegarria dutela erretiro-planetan, pentsioen zenbatekoa gutxitzen dutela eta osasun arloko prestazioak murrizten dituztela. Eta, aldiz, ez dute hitz bakar bat ere esaten historian zehar eta gaur egun hobekuntza horien eta afiliazio sindikalaren tasen artean izan den loturari buruz. Wang, Henkins eta van Solengeren arabera, *“erretiroaren kalitatearen adierazleak... erretiroa hartu duten pertsonak eskuera dituzten baliabide motei erabat loturik daude”*; baina, beste behin, ez dira sindikatuak aipatu ere egiten. Era

berean, APAK berak babestuta laneko lankidetzaz, estresa eta osasuna aztergai izan zituen hitzaldi batean, ez zuten sindikatuen rolari buruzko inolako aipamenik egin.

Dobson eta Schnallek diote lan-baldintzek osasun mentalean duten eraginari buruz jakintza zabala dugula, baina ez diogula arreta handirik jartzen lan kolektiboak baldintza horiek hobetzeko egiten duen ahaleginari; alegia, lotura falta nabarmena dagoela bi alderdi horien artean. Lantokietan gertatzen diren genero- eta sexu-bazterketak diziplina anitzeko ikuspegi batetik jorratzen dituen liburu batean, ez da sindikatuen edo negoziazio kolektiboaren inolako aipamenik edo erreferentziarik egiten, eta ez dira aintzat hartzen, adibidez, sindikalizatutako langileek lantokian gertatutako sexu-jazarpen kasuei emaniko erantzunen gaineko ikerketak. Psikologiak mundu osasuntsuagoa lortzeko egiten dituen ekarpenei buruz APAK argitaratutako beste liburu batean, lantokiak duen garrantziari buruzko hiru kapitulu oso jasotzen dira, baina ez da sindikatuen aipamenik bakar bat ere egiten. *Psychologists for Social Responsibility* elkarteak berak ere (Gizarte Erantzukizunaren aldeko Psikologoak), gutxiengo baten ordezkari izanik, osasuna eta ongizate mentala sustatzeko programa baten aurkezpenean ez zuen kontuan izan sindikatuen lana.

Industriaren eta Erakundeen (I-E) psikologiaren arloan, sindikatuak lehentasunezkoak izan zitezkeen, baina ez dira. I-E psikologiak ez du aintzat hartu sindikatuen rola, nahiz eta *Society for Industrial-Organizational Psychology*-ren (Industriaren eta Erakundeen Psikologia Elkarte, ingelesez SIOP) misioa "ongizatea sustatzea izan, psikologiaren aplikazio ugariak erakunde mota guztietan ezartzearen bidez". Zickarrek bildutako datuen arabera, 1990eko urteetan apenas aipatzen ziren sindikatuak artikulu akademikoetan: zehazki, I-E arloko 10 aldizkari garrantzitsu eta entzutetsuenetan argitara emandako artikuluen %1,3an aipatzen ziren. Gainera, 2003an, SIOPeko 3.468 kideetatik lauk bakarrik jo zuten intereseko esparrutzat sindikatuarekin eta lan-arloko erlazioekin loturiko arazoena.

I-E psikologiak jarraitzen du kudeaketaren inguruko arazoei eta kezkei hertsiki loturik. Ikuspegi hori nabarmena izan da 1930ko hamarkadatik, eta garaitu berean, legedi federala saiatu zen langileak sindikalizatzeko ahaleginen aurkako borrokan enpresek erabili zituzten estrategia esplizituenak mugatzen. Enpresak psikologoak kontratatzen hasi ziren

nortasun-testak egiteko eta, hala, “*joera neurotikoak*” erakusten zituzten hautagaien artean militante sindikal izan zitezkeenak hautemateko. Jarrerari eta moralari buruzko inkesten bidez, xedea zen sindikalizazio-kanpainen aurrean egokiak izan zitezkeen lantokiak identifikatzea.

Ross Stagner eta Arthur Kornhauser izan ziren lehenak sindikatuen balio positiboak bereizten eta aintzat hartzen. Kornhauserrek kontuan hartzeko bi elementu nabarmendu zituen: batetik, langileen ongizatea, eta, bestetik, lantokiko baldintzen eta osasun mentalaren arteko erlazioa. *Society for the Psychological Study of Social Issues* (Gai Sozialen Azterketa Psikologikorako Sozietatea, SPSSI) elkartean “Afiliazio Sindikalera” batzorde bat sortu izana, eta SPSSiko kideek 1938an bazkideak sindikalizatzen emandako botoa izan ziren lehen aitortzak, sindikatuak elementu positibotzat aintzat hartzeko.

Interes hori apaldu egin zen 1940ko hamarkadan, SPSSIk bestelako gaiiei jarri baitzien arreta: Bigarren Mundu Gerrari, “*moral nazionalerakin*” loturiko arazoei eta bizitza sozialaren eta zientziaren interakzioak zer-nolakoa izan behar zuen eztabaidari. 1980ko urteetako aldi labur batean, I-E psikologiak balioan jarri zuen sindikalismoaren eta psikologiaren arteko erlazioa. Aitortza hori Politika Publiko eta Gizarte Gaietako 17. Batzordean gauzatu zen; 1978an eratu zen batzorde hori. Rosen eta Stagnerrek eskatu zuten I-E psikologiako unibertsitate-programetan sar zitezela mundu sindikalari buruzko ikastaroak, eta Huszco, Wiggins eta Carriek, berriz, psikologoek sindikatuei zerbitzua emateko zenbait arlo proposatu zituzten (adibidez, drogen abusuari buruzko programak). I-E psikologiaren postura bikoitz hori berriki APAk argitara emandako industria-psikologiako eskuliburuan formulatu da (lana hiru liburukiz eta 2.300 orrialdez osaturik dago): alde batetik, sindikatuekiko arbuioa, eta, bestetik, kudeaketarekin zerikusia duten gaiekiko joera argia. Aurkibidean sindikatuen oin-ohar bakar bat agertzen da eta orrialde bakarreko bi aipamen besterik ez (eta klase sozialari buruz aipamen bakar bat ere ez). Eskuliburuak ikerketen deskribapen asko biltzen ditu, baina ikerketa horiek ez dituzte aintzat hartzen arazo sindikalak eta afiliazio sindikalari lotutakoak, eta, beraz, hankamotz geratzen dira. Esate baterako, Griffin eta Clarke laneko estresa murrizteko eta ongizatea hobetzeko moduak aztertu zituzten, baina antolaketa mailako soluzioak soilik izan zituzten kontuan, hala nola osasuna sustatzeko eta estresari buruz aholkularitza emateko programak, zuzendaritzak berak babestuak. Egileek berariaz

baztertzen dituzte “lan-ingurunean” eginiko aldaketak, soldata-igoerak edota bestelako onurak; izan ere, “ez dira beti egingarriak edo desiragarriak”.

Beste adibide batean, Hammer eta Zimmermanek lan-bizitzaren kalitateari eta kontziliazioarekin loturiko politika publikoei buruz idazten dute, baina ez dituzte sindikatuak aipatzen. Greenbergekin lantokian ekitatea izatearen garrantzian sakontzen du, eta justiziari eta justizia motei buruzko pertzepzioak eta erakundearen justizia nola neurtu aztertzen ditu. Egileak sindikatuari buruz duen iritzia argi antzeman daiteke honako aipamen honetan: “*Bidegabekeriaren biktima izan direla uste duten langileen erantzun negatiboak*” ilustratzeko egokiak izan daitezke “*grebalariek eta piketeek 'bidegabekeriak' salatuz nonahi zintzilikatzen dituzten kartelak*”. Egileak ez du aipatzen sindikatuak izan dezaketen rol positiboa, baina, aldiz, kontuan hartzeko zenbait elementu aipatzen ditu: langileek bidegabekeria jasaten dutelako sentimenduak eragin dezake laneko ondoeza, eta “*bidegabekeria-pertzepzioak eragin kaltegarria izan dezake langileen ongizate fisikoan eta psikikoan*”.

3. BEGIRADA LABUR BAT AEBetako HISTORIA SINDIKALARI

1860ko hamarkadan, esklabotza abolitu ondoren, AEBetako langileak 8 orduko lanaldi baten alde antolatzen hasi ziren, era horretara familiarentzat denbora gehiago izateko, hezkuntza jasotzeko, pertsona moduan garatzeko eta aisialdiaz gozatzeko. Enpresek berek, kasu batzuetan estatuko milizien laguntzarekin, jazarri egin zuten lanaldia murriztearen aldeko mugimendua, hainbat neurri, estrategia eta zigor baliatuz: bete gabeko promesak, polizia gehiegikeriak eta jipoiak, sarekadak, greba-eskubidearen urraketak, patronalaren itxierak eta “anarkistak” izatea egotzita exekutatuak lider sindikalak. 1884an, Grover Cleveland presidentek iraileko lehen astelehena Lanaren Eguna eta jai nazionala deklaratu eta gutxira, 12.000 soldadu bidali zituen Pullmaneko greba apurtzera.

1880ko hamarkadaren erdialdera, *American Federation of Labour* sortu zen, Lanaren AEBetako Federazioa (AFL). Antolakunde horrek gidatu

zuen langile-mugimendua 1930eko hamarkadara arte, eta orduan sortu zen *Congress of Industrial Organizations* delakoa (Industria Antolakunde Kongresua; CIO). Langile kualifikatuek AFLn aurkitu zuten babes, baina langile etorkinek, gehienak kualifikaziorik gabeak izanik, *Industrial Workers of the World* (Industria arloko Munduko langileak; IWW) erakundera jo zuten, azken honek ikuspegi muturrekoagoa zuelako klase-borrokaren aurrean. 1938an onartu zen *Fair Labor Standards Act* delakoa (Bidezko Lan Arauen Legea), eta orduan 8 orduko lanaldia auzi federala bihurtu zen. Bai 8 orduko lanaldia bai 40 orduko lan-astea ekimen sindikalen eta soldata duinen aldeko borroken emaitza izan ziren; hain zuzen, ekimen eta borroka horiek enplegatzailearen eta langilearen elkarrekiko kontratu baten aukera jasotzen zuten. Proposatutako eta azkenik promulgatutako legeen xedea zen “*langileei gorputzez eta buruz osatzeko denbora ematea*” (Dobson eta Schnall, 2009).

Bai New Deal politikaren legeek, bai 1935eko *National Labor Relations Act* zeritzonak (*Lan Harremanen Lege Nazionala* edo Wagner Legea), ordezkaritza sindikala hautatzeko eta negoziazio kolektiboan parte hartzeko eskubidea eman zieten langileei, eta, orobat, langabezia-sorospena, aparteko lanorduak ordaindu beharra eta gutxieneko soldata ezarri zituen. Legedi horrek onartu zuen “*indar kolektiboa funtsezkoa zela... langilea enplegatzailearengana hurbildu zedin berdinetik berdiner... eta bidezko tratua duintasuna [izan zezan]*” (Zweig, 2000). 1930eko hamarkadan, 4 milioi langile baino gehiago afiliatu ziren sindikaturen batean. 1945ean, AEBetako langileen ia %30ak sindikaturen batekin bat egiteko nahia agertu zuen, eta 1950eko hamarkadaren erdialdera, %35ek. 1955ean, bi sindikatu nagusiek bat egin zuten AFL-CIO eratzeke, eta 1960eko hamarkadan, biztanleria aktiboaren %30 baino gehiago sindikalizatuta zegoen. Analista batzuen arabera, hein handi batean sindikatuei esker gorpuztu zen erdi-mailako gizarte-klase sendoa AEBetan Bigarren Mundu Gerraren ondoren. Hala, gerraren ondorengo lehen 30 urteetan indarrean izan zen diskurtso sindikal borrokalaria ekarri zuen soldata igotzea eta lan-baldintzak nabarmen hobetzea, hala sindikatu-tako langileentzat nola sindikatu gabekoentzat.

Alabaina, 1983an langileen %20,1 soilik zegoen sindikaturen batean afiliatuta. Martinen arabera, “*gerraostean langileen mugimenduak gainbehera egin zuen*”, *hala afiliazioari nola botere ekonomiko eta politikoari zegokienean, hainbat faktore tarteko; besteak beste, aurkako legedia,*

enpresarien erresistentzia, langileen artean gero eta indar handiagoa zuen kontserbadurismoa eta herritarren ohitura aldaketak”. Edelmanek beste bi arrazoi ere aipatzen ditu: ekonomian izan ziren egiturazko aldaketak eta enpresa handien hegemonia. Gaur egun, XXI. mendearen bigarren hamarkadan, afiliazio sindikala inoiz egon den mailarik apalenean dago: %11,3 inguru 2012an (%35,9 sektore publikoan eta %6,6 pribatuan) (Bureau of Labor Statistics, 2013). Nahiz eta 14,4 milioi langilek afiliatuta daudela esaten duten, 15,9 milioi langilek negoziazio kolektiboaren esku-tik lortutako akordioen babesa jasotzen dute.

Iduri du ekimen berri batzuen bidez biziberritzen eta suspertzen ari dela langile-mugimendua. Soldata duin baten alde 1994an hasi ziren kanpainenek, esate baterako, babes zabala jaso dute eta soldatak igotzea lortu dute. Era berean, soldata duinerako ordenantzak onartu dituzten hirietan eta estatuetan, enpleguari eustea lortu dute sektore sindikalizatuenetan. Orobat, biltegietako eta elikaduraren sektoreko langileek eginiko ekintza zuzen batzuk ere arrakastatsuak izan dira. Horren adibide dira Walmarten, biltegiko langileen greba, edota elikagaien industriako kontserba-fabrika eta beste enpresa eta ekoizpen-zentroetan izandako protestak.

4. SINDIKATUEN AURKAKO TAKTIKAK ETA HORIEN ONDORIOAK

“Sindikatuak eratzearen eta negoziazio kolektiboaren aurkako erresistentzia orkestratua... [gure] herrialdearen historiaren parte da” (Zandy, 2004). Hasieratik, hazkunde sindikalari aurre egiteko taktikak eta estrategiak erabili zituen botere ekonomikoak: antolatzaileak beldurraraztea eta jazartzea, indarkeria, atxiloketak eta erbesteratzeak eta antolaketa eta afiliazio sindikala eragozten zuten lege murriztaileak, besteak beste. Bi lege federal izan ziren bereziki kaltegarriak sindikatuentzat. Haietan lehenak –1947ko *Taft-Hartley Act* delakoak–, debekatu egin zituen lan-erritimoen murrizketak, greba basatiak eta beso erorien eserialdiak. Lege horietan bigarrenak, 1959ko *Landrum-Griffin Act* delakoak, greba batean piketeak egiteko eskubidea mugatu zuen, eta derrigortu egin zituen sindikatuak beren erregistroak eta agiriak ikertzaile federalen esku uztera.

Sindikatuak, batez ere sektore publikokoak, jopuntuan daude gaur egun. Estatuko aurrekontuetan defizitak sortzea leporatzen zaie, eta udal langileek eta estatuko langileek gehiegizko erretiro-soldatak eta lan-etekinak jasotzearen ondorioz arazo fiskalak eragitea. Errepublikanoek gehiengoak izan duten hainbat legealditan onartu diren lege antisindikalek bereziki xede bat izan dute: udal langileak, polizia, suhiltzaileak eta bereziki irakasleak ordezkatzan dituzten sindikatuen aurka egitea. *Won't Back Down* filmean (Ez dugu atzera egingo), *New York Times* egunkariko kritikari baten arabera, irakasleen buruzagi sindikalei ziniko eta berekoi izatea egozten zien filmak, eta irakasleei, berriz, bestelako perlak eskaintzen zizkien: haietako bati, “*axolagabekeria pedagogiko iraunkorreko enbarazu nagia izatea*”, eta, beste bati (filmeko heroietako bati), “*aurrez harroa izatea eta hainbat urtetako frustrazioaren ondoren idealismoa eta dedikazioa zimeldu izana*” leporatzen zion.

Enpresek gaur egun beste era bateko taktikak erabiltzen dituzte, besteak beste, “patronalaren itxiera” sindikalizatutako langileekiko, eta ordezkooak kontratatzea. Adibidez, Minnesotako *American Crystal Sugar Company* lantegiak ordezkooak erabili zituen, eta konpainiako zuzendari eragileak erauzi beharreko minbizi-tumore batekin alderatu zuen sindikatua. Gre-enhousek honela deskribatzen ditu korporazioek antolaketa sindikalaren aurkako borrokan erabiltzen dituzten taktikak eta langile-mugimendua ahultzeko ahalegina: langileak beldurraraztea soldata-igoerarik eska ez dezaten, lan-baldintza txarreatatik protestarik egin ez dezaten eta kaleratzeen ondoriozko azken-kitatzerik eska ez dezaten, eta jarduera sindikalaren aurkako zigor-neurriak ezartzea.

Bada “prebentzio sindikalerako industria” emankor bat, 2.000 aholkularik osatuta, eta hor sartzen dira “*lan zikinetan trebatutako lantaldeak... eta AEBetako abokatu-bulego entzutetsuenetako batzuk*” (Greenhouse, 2008). Aholkulari horiek “*lantokiak 'sindikatuetatik libre' edukitzen daude espezializatuta*” (Zweig, 2000). Bi azterlanek agiri bidez frogatu dute antolaketa sindikaleko ekimenei aurre egin zieten enpresen %75ak baliatu izan dituela aholkulari horiek. Hauek izan ohi dira aholkularien gomendioak: langileei taldekako edo banakako bileretara joatea derrigortzea, garentziaren eskutik sindikatuen aurkako mezuak entzuteko; eta enpresa ixteko mehatxua egitea, baldin eta sindikatuek hauteskundeak irabazten badituzte. Mellor eta Kathik aipatutako beste azterlan baten arabera, 2002an [lantokietan eginiko] 62 hauteskunde sindikaletan taktika

antisindikalak erabili ziren enpresa ia guztietan (%98). Enpresa horiek kanpoko aholkularien gomendioak jaso zituzten %82an, eta bestelako taktikak ere erabili zituzten, hala nola soldata handiagoak agintzea edo negozioa ixteko edo birkokatzeke mehatxua egitea. Sindikatuetan afiliatu gabeko 1.000 langile baino gehiagori eginiko azterlan batean, Mellor eta Kathik ondorioztatu zuten langile askok jarduera sindikaletan parte hartzeko borondatea izan arren, ez zutela halakorik egiten beldur zirelako sindikatuekiko interesa agertuz gero errepresaliak jasango zituztela.

Right to Work deritzon legedia (Lanerako Eskubidea), gaur egun 22 estatutan dago indarrean, eta debekatu egiten du kontratuek derrigorrezko kuota sindikalak ezartzea. Estatu horietako langileek soldata txikiagoak dituzte eta enplegatzaileak aseguru bidez ziurtatutako osasun arreta jasotzeko aukera gutxiago dute. Gainera, 2012an, estatu horietatik sei AEBetako langabezia-tasa altuena duten 10 estatuen artean zeuden. Berrez, legez kontrakoa da inor kaleratzea sindikatu baten bidez antolatzen saiatzeagatik, baina enpresek modu erregularrean egiten dute; izan ere, isunak oso txikiak dira eta ez dira modu sistematikoan aplikatzen. Hala, enpresariak apelatu eta atzeratu egin ditzakete sindikatuen botoak.

Simmons eta Hardingeek diote sindikatuen aurkako estrategia horien xedea enplegu [seguruak] baztertzea eta gero eta langile gehiago lanaldi partzialean kontratatzea dela. Era berean, argudiatzen dute gobernuak eta enpresek sindikatuen aurka lan egin izan dutela, soldatarekin, lanaldiarekin eta askatasun sindikalerako eskubideekin loturiko arauak murriztuta. Esaterako, enpresek, legez, langileei sindikatu bat eratzeko eskubidea aitortzen dien lege federalari buruzko oharra argitaratu behar dituzte beren iragarki-tauletan, baina Washington DCKo Auzitegi batek (*Circuit Court*) berriki emandako epai baten arabera, enpresen "adierazpen askatasuna" urratzen du betebeharrak. 2012an, ebaluazio sindikal bereziari buruz Auzitegi Gorenak emandako epai bat eztabaidagai zela, Linda Greenhousek honela deskribatu zuen ebazpen hura: "Negoiazio kolektiboari buruzko gai nagusietan Auzitegi Gorenak antolatutako langileen aurka emandako azken epai negatiboa da".

TAULA: AEBetako langile-mugimenduak norbanakoen eta familiaren osasunaren alde eginiko ekarpenak

- Lantokian laneko segurtasuna aplikatzen dela zaintzea.
 - Onurak, pentsioak, lizentziak gaixotasun-lizentziak eta osasun-asegurua.
 - Haurren lanari buruzko legeak.
 - Bidezko soldatak, lan-segurtasuna.
 - Gutxieneko soldatari buruzko legedia eta aparteko orduak ordaintzea.
 - Lanean errespetua izatea.
 - Negoziazio kolektiboan parte hartzeko eskubidea.
 - 8 orduko lanaldia eta 40 orduko lan-astea.
 - Langabezia-sorospena.
-

Hainbat analistak argudiatu dute komunikabideek langile antolatuen aurkako jarrera agertu ohi dutela, eta sindikatuei egozten dietela “*ezkutu lan-erregelen defendatzaile, lan publiko ez-eraginkorren babesle eta hazkunde ekonomikoaren... beraren oztopo izatea*”. Dionnek dio komunikabideetan inbertitzaileak heroi gisa aurkezten direla, eta langileak, aldiz, bigarren mailako ikusleak direla eta haien jarduerak, lanak eta bizi-tzak oso gutxitan erakusten direla. Horrek guztiak erakusten du “*egunero lanera doazenen heroismoarekiko axolagabekeria hotza*”. Zweigek, langile-mugimenduaren historiagile batek, hedabideetan “*antolatutako langileen aurka izan den aurkako jarrera*” dokumentatu du, eta ondorio hauxe atera du: “*langile-klasea, egiaz, gehiengo isildua da*”. Azken hamarkadetan, afiliazio sindikalak gora egin du hedabideek sindikatuen aldeko informazio positiboak argitaratu izan dituztenean eta gobernuak neutral jokatu duenean.

5. ZEREN KEZKA IZAN BEHARKO LUKETE PSIKOLOGOEK?

Oraindik orain eratu den *Center for Organizational Excellence* zentroak (Erakundeen Bikintasunerako Zentroa) AParentzat eginiko inkesta baten arabera, AEBetako langileen heren batek baino gehiagok laneko estresa jasaten du, eta langileen erdiak baino gehiagok uste du ez duela ordain edo aitortza egokirik jasotzen egiten duen lanaren truke. AParen beste inkesta batek azalarazi zuen helduen %65ek lana jotzen duela “estresaren eragile nagusitzat”. Beraz, psikologoek interes handia agertu beharko lukete sindikatuek egiten duten lanarekiko; izan ere, historian zehar ekarpen esanguratsuak eta etengabeak egin izan dituzte langileen osasuna eta ongizatea hobetzeko. Taulan aurkeztu dugu ekarpen horien zerrenda bat.

Erakunde sindikal tradizionalen eta langile-mugimenduaren helburuen muina norbanakoen eta familien ongizatea hobetzen laguntzea da. 2012an, esaterako, sindikatutako langileen asteko batez besteko soldata 943 \$-koa zen, eta, aldiz, sindikalizatu gabeko langileena 742 \$-koa besterik ez (Bureau of Labor Statistics, 2013). Sindikalizatutako langile gehienek bestelako sektore batzuetan egiten dute lan sindikalizatu gabekoen aldean, eta faktore horrek ere eragina du, soldaten aldea nabarmena baita. “Ondo dokumentatuta dago”, dio Zweigek “*sindikatuak eta negozioazio kolektiboak sindikalizatuetakoa kideen soldatak eta lan-baldintzak hobetzen dituztela, sindikalizatu gabeko antzeko langileekin alderatuz gero. Babes sindikalak, orobat, produktibitatea [eta] ekoizitako produktuen kalitatea ere hobetzen ditu*”.

Soldata igoerez harago, AEBetako mugimendu sindikalak orain denek ontzat ematen dituzten aurrerapenak lortu ditu: asteburuak, gaixotasun-bajak eta osasun-lizentziak, amatasun-bajak, aparteko orduen ordainketa, egindako lanaren konpentsazioak, haurrak lanera behartzearen aurkako legeak, enplegatzaileek ordaindutako osasun-babesa, erretiro-eta pentsio-planak, oporrak eta lan-baldintza eta-jardun seguruetarako araudiak. Lorpen horien onura langile guztiek eskuratzen dute, sindikatu gabekoek eta antolatuta daudenez; izan ere, onura horietako asko lege estataletan edo federaletan tipifikatuta daude. AEBetan ekintza sindikalak negozioazio kolektiboan ekarri dituen ondorio positibo ugariak

laburtzerakoan, Cobblek honako hauek aipatzen ditu: *“hezuntza-maila guztietako langileentzat lan-baldintza oneko enpleguen eskaintza zabal-tzea; parte-hartze politikoa areagotzea... eta pertsonen duintasuna eta beraientzako, familientzako, adiskideentzako eta komunitatearentzako denbora dutela ziurtatzea”*.

Lantokiko segurtasuna izan da mugimendu sindikalaren lehentasun nagusietako bat, eta helburu horrekin, sindikatuek bizitzak salbatu dituzte eta lesio larrien prebentzioa bultzatu eta lortu dute. Azterlan batek agerian utzi zuen ikatzaren industrian lan-istripuak gutxienez heren bat gutxitzen zirela sindikalizatuta zeuden meatzeetan. 1966. urtea baino lehen, enpresak ez zeuden derrigortuta sindikatuekin laneko osasuna eta segurtasun kontuak eztabaidatzera. NLRBk laneko osasuna eta segurtasuna negoziazio kolektiboan tratatzeko gai legitimoak zirela ebatzi zuenean aldatu zen hori. Kellowayk argudiatzen du sindikatuek *“langileen hiru eskubide lortzeko presionatzen dutela: (lantokian dauden arriskuei buruz) jakiteko eskubidea, (lantokian arriskuak ezabatzeko eta segurtasuna hobetzeko) zereginean parte hartzeko eskubidea, eta lan ez-seguruei uko egiteko eskubidea”*. West herrian (Texas) ongarrien lan-tegi batean zorigaiztoko leherketa bat gertatu zen, eta gerora jakin zen gobernu federalak 28 urtez ez zuela ikuskatu planta hura, beste arrazoi batzuen artean, sindikalizatu gabe zegoelako. Sindikatu batek ez zuen halakorik onartuko.

Western eta Rosenfeldek nabarmentzen dute sindikatuek, justiziaren balioa sendotzen dutelarik eta balio hori esparru instituzional baten barnean kokatzen dutelarik, *“ekonomia moralari”* ekarpen handia egiten diotela. Zweigek dio sindikatuek ez dutela onura ekonomikoak lortzeko soilik lan egiten, bestelako helburuak ere badituztela: errespetua eta justizia lortzea, lan-emaizten banaketa bidezkoa ziurtatzea eta *“langileari eta haren familiari bizitza ona”* ematea. Langile-klasearen eskubideak babesteko eta hobetzeko ahalegin horretan, sindikatuak eskubide zibilen aldeko mugimendu zabalago bateko kide dira, eta, orobat, desoreken murrizketan eta bazterketa etnikoa eta generokoa desagerrarazteko lanean izan diren lorpenetan ere partaide izan dira eta dira. Beste ikerlan batek erakusten du irakasleen artean sindikalizazio maila altua izatea lagungarri dela familiarekin lotura duten antolaketa-politikak lortzeko. Ingeleseko eta kimikako fakultateetako irakasleei eginiko inkesten bidez, ikertzaileen datuek egiaztatu zuten (aztertutako 500 fakultate eta

unibertsitateetan) sindikatuen zeregina erabakigarria izan zela lana eta familia uzartzeko politikak sustatzeko. Ordura arte, lanbidean arrakastaz izatea lehenetsi eta familia-konpromisoak murrizteko jokabideak sustatzen ziren; hau da, “*eragozpenak saihesteko*” estrategiak erabiltzen ziren, eta, hain zuzen, estrategia horien erabilera murriztea ekarri zuten kontziliazio-politika horiek. “*Eragozpenak saihesteko*” estrategia horiek ez ziren hain ohikoak izan sindikalizazio maila altuena zuten unibertsitateetan.

Antolatutako langileen ahots aktiboa eta legezkoa diren aldetik, sindikatuak eragin nabarmena eta zuzena dute afiliatuengatik ongizatea hobetzeko ahalegin horretan. Anaiarteko loturak sortzeko aukera handiagoa ematen dute, helburu positiboak lortzeko ekimenak bateratzen dituzte, eta elkarreragin sozial handiagoa, komunitate-sentimendua eta bidegabeke-riak konpontzeko beharrezkoak diren konfiantza eta gaitasuna sortzen dituzte. Parte-hartze sindikalak aukera ematen du lan- eta familia-bizitzaren alderdi batzuetan kontrola eta boterea izateko, eta, horren eskutik, langileen autoestimua, ongizate psikologikoa eta autonomia pertsonala sustatzeko. “Ahots” kolektibo argia izatearen esperientziak eta ekintzarako gaitasunak halako ahalduntze-sentimendu bat sortzen dute.

Sindikatuak hainbat arlotan betetzen duten eginkizuna nabarmendu izan du Radcliffek, hala nola afiliatuengatik gatazkak konpontzeko komunikazio- eta gizarte-gaitasunetan, eta herritar informatuago eta aktiboagoak sortzeko lanean. Hala, besteak beste, sindikalizatutako langileek joera handiagoa dute presidentziarako eta Kongresurako hauteskundeetan botoa emateko, edozein direla ere haien diru-sarrerak, hezkuntza eta lanbidea. Era horretara, sindikatu indartsuenak dituzten estatuetan handiagoa da hauteskundeetako parte-hartzea. 2012ko presidentziarako hauteskundeetan, langile-mugimenduak berebiziko garrantzia izan zuen; izan ere, nazio osoa aintzat hartuta boto-ematearen ia %20 sindikalizatutako etxeetakoak zen.

Fuller eta Hesterrek (2001) herrialdearen hego-ekialdeko altzairuaren sektoreko langileak galdekatu zituzten, eta ondorioztatu zuten sindikatu batean afiliatuta egotea lagungarri dela beharrian sozio-emozionalak asebetetzeko: “*onarpenaren, autoestimua, afiliazioaren eta errespetuaren beharra*”. Hari beretik, industrializatutako 17 demokraziatan hartutako lagin baten arabera, sindikatuetan afiliatutako pertsonak

beren bizitzekin asebetego zeudela adierazi zuten. Sindikalizazio-tasa handienak dituzten herrialdeetako pertsonek ongizate subjektibo handiagoa zutela erakutsi zuten.

Dokumentazio nahikoa dago afiliazio sindikala eta lan-arloko gogobetetzea modu positiboan lotzen dituen. Coshow eta Radcliffek honela adierazi zuten: *“lan-arloko gogobetetzea bizitzan oro har asebeteta egoteko faktore erabakigarrietako bat da”*. Logika osoz, laneko segurtasunak eragin onuragarria izango du lan-arloan asebeteta egoteko, lan-giro ona sortzeko eta norberaren lan-baldintzak zehaztu eta erabakitzerakoan ahotsa izateko. Sindikatuak elkarri laguntzeko sareak zabaltzea sustatzen dute, elkartasunaren zentzu bat. Alde horretatik, psikologiako literaturak ebidentzia enpirikoa eskaintzen du ziurtatzeko konektibitate sozialak eragin onuragarria duela ongizate subjektiboan.

Coshow eta Radcliffek ikerlan baten bidez frogatu zuten afiliazio sindikala lagungarri dela bizitza-kalitate hobea lortzeko. Lan horretan, 40.000 inkesta baino gehiago egin zituzten AEBetako 48 estatutan, eta 1983 eta 1999 artean urtero errepikatu zituzten galdeketak. Hala, ikerketa horrek estatueta dentsitate sindikalari buruzko ebidentzia sendoak agertu zituen. Lanak osasun fisikoan eta mentalean dituen ondorio negatiboei buruzko beste aurkikuntza enpiriko batzuk berrestera datoz eskuraturako datuak: bidegabeko lan-kargak, autonomia-maila baxuak lanean eta soldata urriak. Sindikatuen xedea da elementu kaltegarri horien guztien aurka borrokatzea.

Sindikalizatutako enpleguak behera egiteak lotura zuzena du enplegu prekarioaren hazkundearekin. Prekaritate-egoeretan, kaleratzeak errazago gertatzen dira, eta soldatak, pentsioak eta osasun-sistema ez dira hain bidezkoak. Era berean, egiaztatuta dago “lan txar” horiek eragin kaltegarria dutela ez diru-sarreretan soilik, baita langileen osasunean eta ongizatean ere. Gazteenei erreparatzen badiegu, ondorioak deigarriak dira: zerbitzuen sektorean eta, zehazki txikizkako salmenten sektorean, enplegatutako langile gehienak 16 eta 24 urte artekoak dira, haietan sindikaturik ez da izaten normalean, eta prekaritatearen bereizgarriak aski nabarmenak dira: estres-maila altuak lan errepikakorrek egin behar izategatik, lanaldi eta ordutegi zehaztugabeak izatea, etekin gutxi jasotzea, ikasteko aukera gutxi izatea eta lanpostuetan errotazio handia.

6. INKLUSIOA ETA ANIZTASUNA

Afiliazioa sendotzeko zerumuga berrien bilaketan, sindikatuen joera da sektore feminizatuak, migratzaileak eta beste arraza eta etnia batzuetako pertsonak antolatzea. Hau da, bazterketarekin eta lana eta familia-bizitza uztartzearekin loturiko gaiak hartu dituzte sindikatuak ardatz argi eta esplizitu, eta negoziazio kolektiborako erronka berriak identifikatu dituzte. Hala, soldata duinak, lan-arloko segurtasuna eta osasun-asegurua eta erretiroak ezartzeaz gain, bestelako aldarrikapen eta hobekuntza batzuk ere eskatzen dituzte: ordutegien malgutasunarekin loturikoak, adineko pertsonen zaintza, haurren zaintza, familia-lizentziak eta lanaldi partziala eta horren onurak sustatzea, besteak beste.

2005ean, emakumea zen negoziazio kolektiboaren babespeko langile guztien %43. Ia 7 milioi dira afiliatutako emakumeak, eta, horrenbestez, *“herrialdeko mugimendu feministen artean talde antolatu handiena”* dira. Antzeko hezkuntza- eta prestakuntza-mailak izanik ere, sindikalizatuta dauden emakumeek %31 gehiago irabazten dute ez daudenek baino. 2004an, sindikalizatutako emakumeek batez beste orduko 19,18\$ irabazten zuten, eta sindikalizatu gabekoen, aldiz, 15,05\$. Eta, gainera, sindikalizatutako emakumeek joera handiagoa dute osasun-asegurua, pentsioak, amatasun-sorospena, familia-lizentziak eta lanean malgutasun handiagoa izateko.

1980ko hamarkadatik hona, garaipen sindikal nabarmenenak sektore ekonomiko feminizatuetan eta arrazializatuetan lortu dira. Beste era batera esanda, arrakasta sindikal handienak honako hauetan izan dira: sektore publikoan, osasun arloan, etxearen zaintzan, hoteletan, elikadura-zerbitzuetan, manufaktura arinetan, eskoletako zerbitzuan diharduten langileen artean, eta unibertsitateko ikasle eta langileen artean (Bronfenbrenner, 2005; Milkman, 2007). Gaur egungo mugimendu sindikalean ahotsik indartsuenetako bat *National Nurses United* edo Erizain Nazional Batuena da (*Service Employees International Union*, SEIU edo *International Union Enplegatu Zerbitzuko kide da sindikatu hori*) (Sharp, 2011). Gaur egun, AFL-CIO barnean hiru lidergo-postu nagusietatik bi emakumeek betetzen dituzte, eta hainbat sindikatu nazionaletan ere emakumeek betetzen dute presidente kargua.

Cranforden esanetan “*emakumeek genero-desorekak modu esanguratsuan birnegoziatzeko ahalmena izan dezakete sindikatuetan*”. Garbiketaren sektorean lidergo postuak betetzen dituzten emakumeei buruzko azterlan batek agertu zuen emakumeentzat zer onura ekartzen dituen sindikalismoak: eraldaketa pertsonala eta politikoa, ahalduntze handiagoa, beren ikuspuntuak aintzat hartuak izateko konfiantza handiagoa eta sindikatuetan gehiengoak gizonezkoa delako ustea auzitan jartzea.

Ekintza sindikalaren eraginkortasunaren eta parte-hartzearen pertzepzioa handiagoa da gutxiengo etnikoetako emakumeen artean eta ondoren gainerako emakumeen artean [gizonezkoen aurretik]. Horrela erakusten du AEBetako ipar-ekialdeko tokiko sindikatu bateko afiliatu kopuru handi bati posta bidez eginiko inkesta batek. Sindikatuek gero eta kezka handiagoa agertzen dute lantokian gertatutako sexu-gehiagikerien kasuak tratatzeko, eta batzuek zenbait prozedura jarri dituzte martxan generoaren ondoriozko gehiagikeriak eta bazterketa salatzen dituzten emakumeei laguntzeko. Emakume sindikalisten lagin baten emaitzei erreparatuta, datuek erakusten dute emakumeek prestutasun handiagoa agertzen dutela jarduera sindikaletan parte hartzeko baldin eta sindikatuak sexu-jazarpenarekiko tolerantziarik adierazten ez badu eta horri loturiko prozedura eta politika sindikalak ezarrita baldin baditu (Mellor eta Golay, 2014).

CIO izan zen eskubide zibilen eta berdintasun etnikoaren alde lan egin zuen lehen sindikatu bat. Horretarako, presioa egiten du lantokietan, sindikatuetan eta legedi federalean inklusibitatearen bidean eta arraza-bazterketaren aurkako borrokan urratsak emateko. Garbiketako langilek 1968an Memphisen egin zuten greba entzutetsuan, Martin Luther King bere babesa ematera bertaratu zen (han hil zuten), eta langileek “Gizona naiz” zioten kartelak eramaten zituzten (Isaac eta Christiansen, 2002). Gaur egun, langile afroamerikarrak gehiago zabala dira sektore publikoan, proportzio izugarrian gainera, eta langile beltz guztien %13,4 sindikatu batean afiliatuta dago. Horrek esan nahi du, ehunekotan neurrituta, gainerako talde etnikoetan baino handiagoa dela afiliazioa beltzen artean (Bureau of Labor Statistics, 2013). Langile sindikalizatu beltzek %35 gehiago kobratzen dute, eta sindikalizatutako latinoek %51 gehiago, sindikatu batera afiliatu gabeko etnia berekoek baino. Ez da harrizkoa, beraz, langile ez-zuriek jarrera aldekoagoa agertzea sindikatuetikozurietatik, eta “*langile-mugimendua funtsezko erakundetzat hartzea, ho-*

rrren bidez arazo ekonomiko, sozial eta politikoei aurre egin ahal izateko" (Chang, 2003). Bada korrante bat langile latinoen prestakuntza helburu duena (horietatik 2,1 milioi sindikalizatuta daude), eta agiririk ez duten etorkinentzat amnistia eta herritartasuna lortzeko lanean diharduena. Maiatzaren Lehena, langile-klasearen nazioarteko eguna, egokiera ezin hobea bihurtu da AEBetako etorkin-komunitateek beren kezken berri eman dezaten.

Sindikatu batzuek ere bat egin dute sexu-gutxiengoen aurkako bazterketa desagerrarazteko borrokarekin, eta, 1997. urteaz geroztik AFL-CIOk talde eratzaille formaltzat onartu ditu LGTB kideak. Sindikatuak ofizialki aintzat hartutako *Pride at Work* (Lanean Harrotasuna) talde horretan 16 departamentu exekutibo zeuden 2005ean. Beraz, sexu-gutxiengoen aurkako bazterketari aurre egiteko lan horri dagokionez, AEBetako mugimendu sindikala "*arazoaren eragile izatetik soluzioaren eragile izatera pasa da*" (Hunt eta Boris).

Langile gazte eta etorkinen artean, soldata txikiak eta lanaldi partzialeko eta aldi baterako kontratuak dituztenen artean, nabaritzen da sindikatuekiko interesa birsortzen ari dela. "Ikusezin" bihurtzen diren horien artean, alegia. Haietako askok etxeko lanetan jarduten dute, laneko eta lan-osasuneko araudiek ematen duten babesetik kanpo geratu ohi diren enpleguetan. Halaber, *McJobs* delakoetan ere egiten dute lan (kalifikazio baxua eskaintzen duten zerbitzuetan, ostalaritzan eta txikizkako salmentan, eta gutxieneko soldataren truke); alegia, normalean "kale itsutzat" hartzen diren enpleguetan. Lan horiek izendatzeko moduak berak gutxietsi egiten ditu, sektore horietako baldintzak hobetzen saiatzeko gogoia kentzen du eta, aldi berean, lotsa-sentimendua sortzen du. Lan horietan batez besteko errotazioa %100ekoa izaten da; izan ere, jardun oso estresagarriak eta errepikakorrek izaten dira, egutegi eta ordutegi aldetik zalantza handikoak. Supermerkatuen sektorean, hobekuntza nabarmenak eskuratzen lagundu dute sindikatuek: soldata igoerak, baldintzen hobekuntza eta tratu txarren eta kaleratzeen aurkako babes handiagoa. Horrela erakusten du supermerkatuen sektorean sindikalizatutako langile gazteei eginiko azterlan batek.

Lanaren Nazioarteko Erakundearen arabera, AEBek dute gaizki ordaindutako lanen proportzio handiena industrializatutako herrialde guztien artean. Hori da, besteak beste, janari azkarra prestatzen duten

sukaldarien, hoteletako garbitzaileen, kutzazainen eta ospitaletako zeladoreen kasua. Ikasitako sukaldari batek, lanaldi osoan lan eginda, urtean 19.000\$ baino gutxiago irabazten zuen 2012an, eta kutzazainek, 21.000\$ baino gutxiago. Gaizkien ordaindutako langileak McDonalds eta gisako janari azkarreko jatetxeetan aritzen dira lanean. Hain zuzen, 2 milioi pertsona baino gehiago daude enplegatuta horrelako tokietan. AEBetako korporazio handienetako zazpitan lan egiten duten langileek urtean 30.000 \$ baino gutxiago irabazten dute.

Zaintzen sektorean, etxeko arreta pertsonalaren esparruan enplegua azkar hazten ari da, beste sektore batzuekin alderatuta. Hala ere, sektore horretan lan egiten dutenetatik %57 inguru pobreziaaren atalasean bizi da. Gutxieneko soldata kobratzen duten langileen artean, gehiengoa helduak dira (%80 gutxi gorabehera), eta enpresa handientzat lan egiten duten emakumeen eta zehazki amen proportzioa neurritz gainekoa da.

Sindikatuak jarraitzen dute ahalegin historikoak egiten *“soldata txikiak dituzten langileen bizimodua hobetzeko eta... desoreka murrizteko”* (Greenhouse, 2008). Salatzen dute etnia eta generoa direla desorekaren sorburu, baina harago joanez, adina eta prestakuntza-maila apalagoak ere desoreka horren eragile direla salatzen dute. Justizia sozialaren eta eskubide zibilen alde lanean ari diren mugimenduekin lankidetzan, langile horien soldata handitzeko eta bizi-baldintzak hobetzeko ekintzak ari dira sustatzen sindikatuak. Oso adierazgarria da New York Cityko janari azkarreko jatetxe-kate batean izan zen grebaren adibidea. Haietan, batez besteko soldata orduan 9 \$-koa da (urtean 18.500 \$ lanaldi osoko langile batentzat). Bitmmanek jakinarazten du nola *“elikagaien eta txikizkako salmentaren sektoreko langile gero eta gehiago borrokan ari diren oinarri-zko eskubideak lortzeko: soldata duin samarra, lan-ordutegi bat, antolatze eskubidea, osasun-aseguruak, gaixotasun-sorospena, oporrak eta errespetua”*. Lan hori egiteko eta errazteko, SEIUk aholkularitza eta finantza-laguntza ematen diete langile horiei. *National Domestic Workers Alliance* delakoak (Etxeko Langileen Aliantza Nazionala), *sindikatu baten laguntza duen taldeak*, hiriguneetan haurrak eta helduak zaintzen eta garbiketari lan egiten duten 2.000 langileri baino gehiagori eginiko lehen inkesta nazionalaren emaitzak argitaratu ditu. Parte-hartzezko metodologia baten bidez, ikertzaileek agerian utzi zuten etxeko langileek jasaten dituzten gehiegikeria eta esplotazioa. Gehienak emakume etorkinak eta afro-amerikarrak dira, eta ez dira ausartzen beren egoera salatzerik errepresaliak jasotzeko eta lana galtzeko beldur direlako.

Unibertsitatearen esparruan, 2000ko hamarkadaren hasieraz geroztik, kontratu ezegonkorrak edo behin-behinekoak dituzten fakultateko kideengana jo zuten irakasleen sindikatuek, bi helburu nagusirekin: inklusioa sustatzea eta langile horientzat lan-arloko segurtasun handiagoa, soldata bidezkoagoak eta baldintza hobekak lortzea. Nire unibertsitateak *American Association of University Professors* (AAUP) edo Unibertsitateko Irakasleen AEBetako Elkartearen hiru sekzio ditu: lanaldi osoko irakasleentzat, jada graduatutako laguntzaileentzat eta aldi baterako irakasleentzat.

7. PSIKOLOGIAREN IKERKETA-AGENDAN AURRERAPAUZOAK EMATEKO PROPOSAMENAK

Arestian esan dugunez, arlo akademikoan albo batera utzi izan da klasearen gaia; izan ere, horren harira zenbait aurreiritzi negatibo daude klasearen ezaugarriak nola landu behar diren gure diziplinan: eta gauza bera gertatzen da komunikabideetan eta gizarte-laguntzak eta balizko beste eskubide batzuk jasotzen dituzten pertsonen aurkako argudio politikoetan ere.

Zerbitzuetan, jendaurreko arretan eta manufacturetan lan egiten duten pertsonen juzkua egiten da, haien adimena dela eta ez dela; hala, “ezjakintzat” eta “mendekotzat” hartzen dira, eta ez dira “errespetuz” tratatzen. Gainera, Roseren iritziz, pertsonen adimenaren juzkua egin ohi dugu egiten duten lanaren arabera, eta uste dugu lanbide batzuetan aritzen diren pertsonak ez direla gu bezain buruargiak. Alde horretatik, honela arrazoitzen du egileak: *“Gizon eta emakume langile gehienak egiten dutenari zentzua aurkitzen saiatzen dira, lan-jardueraren beraren bidez, edo lantokitik kanpora haien soldatak ahalbidetzen dietenaren bidez* (Rose, 2004). Ildo berean, Williamsek ikerketa baterako beste proposamen bat aurkeztu zuen: *“Hau horrela al da leku desberdinetan lan egiten duten langileentzat, edo “bazertertuta” daudenentzat?”*. Andersonek aipatu zuen garrantzitsua dela horrelako galderei erantzutea, *“lanaren eta bizitzaren arteko egokitzapena”* ulertzen saiatzen garelarik. Egile horren iritziz, *“AEBetako langileek ez dituzte diru-irabaziak soilik bilatzen; beren lan-bizitzetan oreka eta esanahia ere aurkitu nahi dute”*.

Richard Trumka AFL-CIOko presidentearen ustez AEBetako jende gehienak ez daki, hein handi batean, zein den sindikatuen historia. Haren ikerketa-proposamenak honelako galderak planteatzen ditu: Zer alde dago talde demografikoen artean jakintza horri dagokionez? Enpresei buruzko ezagutza zer da, handiagoa, txikiagoa edo parekoa, sindikatuei buruzkoarekin alderatuta? Zer aldagaik dute lotura negoziazio kolektiboari buruz eta negoziazio kolektiborako jendeak dituen informazio, uste eta jarrerekin? Eskoletan eta komunikabideetan zein dira sindikatuei buruz dauden informazio- eta iritzi-iturriak?

Hauek lirateke planteatu daitezkeen beste ikerketa-ildo batzuk: Gutxiengo etnikoek eta egoera ekonomiko txarrak jasan dituztenek jarrera positiboagoa al dute sindikatuekiko? Zer ezaugarri psikologikoren arabera bereizten da ekintza sindikala onartzen duten estatubatuarren %52a? Dionnek *“egunero lanera doazen pertsonen heroismoarekiko agertzen dugun axolagabekeria hotzari”* buruz idatzi izan du. Zergatik da hain ohikoa axolagabekeria hori eta zein dira horren aurrekariak eta korrelatuak?

Psikologia sozialaren literatura lagungarri izan dakiguke *scapegoating* (pagaburua) delakoaren fenomeno ulertzeko; izan ere, konstruktua hori oso garrantzitsua da gaur egun sektore publikoko sindikatuei egiten zaien erasoari buruz ikertzeko. Hirietan eta estatuetan jasaten diren zailtasun ekonomikoen arrazoietakoa bat izan daiteke fenomeno hori. Sindikatu batean afiliatzeko interesa hauspotzen edo horretarako gogoak kentzen duten faktoreak / aldagaiak (hala banakakoak nola instituzionalak) ere azter ditzakegu, Mellorren lanaren ereduari jarraituz. Haren ikerketak faktore ekonomikoek eta subjektiboek (auto-ebaluazioak) sindikalizatu gabeko langileen gain duten eragina aztertzen du. Hammer eta Avgar egileek proposatzen dute langileek sindikatuetan afiliatzeko izan dezaketen interesa kostuen eta onuren analisiak baldintzatzen duela (adibidez, kuotak, enplegatailearekiko harreman gatazkatsua).

Literatura oparoa dago enpleguak eta lanarekin zerikusia duten beste hainbat faktorek familia-bizitzan duten eragina aztertzen duena. Hau da, arreta jarri zaio lan-esperientziak pertsonen eta familien gain duten garrantziari. APAren Interes Publikoko Batzordeak informazio-saio bat egin zuen “Lanaren boterea” gaiari buruzko biltzarrean, eta saio hartan hauxe izan zen aztergai: erlazioetan eta ongizatean langabeziak duen inpaktua eta, aitzitik, lanean gustura egoteak dituen eragin positiboak.

Hala ere, jarraitzen dugu interesik ez agertzen sindikatuek alderdi horietan egiten dituzten ekarpenekiko. Etxeko lanei buruz berriki eginiko azterlan batek aparteko orduen eta lantokian lan berriak egin behar izatearen eragozpenen ondorioz sortutako arazoak aztertzen ditu, baina sindikatuak aipatu gabe. Salbuespenen artean, bada txosten bat lanak buru-osasunean duen eragina aztertzen duena. Txosten horren arabera, sindikatuak aurkako jardunen ondorio izan daiteke lanean pertsona estresatu gehiago egotea, autonomia gutxitzea, kontraprestazio ekonomikoetan eginiko murrizketak eta larritasun handiagoa izatea.

Psikologiaren hainbat arlotan eta haren praxian nabarmen onuragarria litzateke ikerlanen inkestetan adieraziko balitz ea galdekatuak sindikatu bateko kide diren ala ez. Aldagai garrantzitsua izan liteke hori laneko estresa, erretiro-planak eta gogobeteko bizitzarekin zerikusia duten beste zeinbat alderdi aztertzen dituzten ikerketetan.

Psikologoentzat kezka iturri izan beharko al luke AEBetako langileen ia erdiek gaixotasun-bajengatik babes ekonomikorik ez izateak? Alde batera utzi al ditzakegu horrelako arazoan ondorioak, eta entzungor egin al diezaiekegu lanetik denbora librea hartu dezaketenean gurasoen arreta handiagoa jasotzea haurrentzat zein onuragarria den azaltzen duten txostenei? Hainbat hiri eta estatu hasi dira horri begira legeak onartzen, eta gaur egun, San Francisco; Washington DC; Seattle eta Connecticut hirietan langileek babes ekonomikoa jasotzen dute gaixotasunagatik baja hartu behar dutenean.

Egoera Sozioekonomikoaren Bulegoa ekarpen garrantzitsua izan da APAren egitura instituzionalean, eta gai izan daiteke kanpoko finantzaketa erakartzeko eta aipatutako galdera horiei erantzungo dien asmo handiko ikerketa-programa bat garatzeko. Programa hori lagungarri izan liteke, orobat, APAren misioan aurrera egiteko. Gure ahalegina da *“psikologiaren arloko jakintzak eskuratzea eta gizartearen mesederako eta pertsonen bizimodua hobetzeko aplikatzea”*, eta gure helburuetako bat *“justizia sozial, aniztasun eta inklusio”* handiagoa lortzea da. Seguruenera, orduan, gure ikuspegia zabaltu beharko dugu eta klase soziala funtsezko ezaugarritzat hartu beharko dugu pertsonen identifikaziorako eta bizitza pertsonal, familiar eta komunitariorako. Horrek aukera eman-gu digu konturatzeko zein garrantzitsuak diren klaseko antolakunde eta erakunde horiek langile-mugimenduaren barnean, eta bultzada emango

digu ikasten eta ahalegina egiten jarraitzeko, zuzenean nahiz zeharka, eskubide zibilak sustatuz, gizarteari mesede egiteko eta pertsonen bizitza-kalitatea hobetzeko. Orduan, beste era bateko elkarrizketa finkatu ahal izango dugu gure jakintza-arloaren eta haren aplikazioaren esparru asko zabaldu eta aberastuko dituen.

BIBLIOGRAFIA-ERREFERENTZIAK

Adams, G. A., eta Rau, B. L. (2011). Putting off tomorrow to do what you want today. *American Psychologist*, 66, 180–192.

American Association of University Professors. (2012). AAUP. Contingent faculty & collective bargaining. Esteka honetatik aterata: <http://aaup.org/issues/contingency/contingent-faculty/>

American Psychological Association. (2011ko urria). The power of work: A discussion on the psychological benefits of work and the impact of joblessness on individuals, families, and communities. American Psychological Association erakundearen Biltzarrerako txostena, Washington, DC. Abstracta hemendik aterata: [http://www.apa.org/about/gr/issues/socioecomoc/power-work-discussion.aspx/](http://www.apa.org/about/gr/issues/socioeconomic/power-work-discussion.aspx/)

American Psychological Association. (2013a). APA mission statement. Esteka honetatik aterata: <http://www.apa.org/about/apa/strategic-plan/default.aspx>

American Psychological Association. (2013b). APA survey finds U.S. employers unresponsive to employee needs. Esteka honetatik aterata: <http://apa.org/news/press/releases/2013/03/>

Anderson, N. B. (2012). Psychologists' role in work-life fit is more important than ever. *Monitor on Psychology*, 43, 9.

Artz, B. (2010). The impact of union experience on job satisfaction. *Industrial Relations: A Journal of Economy & Society*, 49, 387–405.

- Bittman, M. (2013). Fast food, low pay. *The New York Times*. Esteka honetatik aterata: <http://opinionator.blogs.nytimes.com/2013/07/25/fast-food-low-pay/>
- Bodnar, J. (2003). *Blue-collar Hollywood: Liberalism, democracy, and working people in American film*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Bronfenbrenner, K. (2005). Organizing women: The nature and process of union-organizing efforts among U.S. women workers since the mid-1990s. *Work and Occupations*, 32, 441–463.
- Bulger, C. (2001). Union resources and union tolerance as moderators of relationships with sexual harassment. *Sex Roles*, 45, 723–741.
- Bullock, H. E. (2013). *Women and poverty: Psychology, public policy, and social justice*. Oxford UK: Wiley.
- Bureau of Labor Statistics. (2013). *Economic news release*. Esteka honetatik aterata: www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm/
- Burnham, L., y Theodore, N. (2012). *Home economics: The invisible and unregulated world of domestic work*. National Domestic Workers Alliance. Center for Urban and Economic Development, University of Illinois at Chicago, New York.
- Chang, T. F. H. (2003). A structural model of race, gender, class, and attitudes toward labor unions. *The Social Science Journal*, 40, 189–200.
- Cobble, D. S. (Ed.) (2007). Introduction. *The sex of class: Women transforming American labor* (1.–12. or.). Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Coshow, S. M., eta Radcliff, B. (2009). Labor organization and the quality of life in the American states. In A. K. Dutt & B. Radcliff (Arg.), *Happiness, economics and politics: Toward a multidisciplinary approach* (285.–300. or.). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Cranford, C. J. (2007). "It's time to leave Machismo behind!" Challenging gender inequality in an immigrant union. *Gender & Society*, 21, 409–438.

Crosby, F. J., Stockdale, M. S., eta Ropp, S. A. (Arg.) (2007). *Sex discrimination in the workplace: Multidisciplinary perspectives*. Oxford UK: Blackwell.

Diamond, M. (2011). After locking out 1,300 union workers, food company CEO compares them to cancerous tumor. *Nation of Change*. Esteka honetatik aterata: <http://thinkprogress.org/economy/2011/11/30/378760/ceo-compares-workers-to-cancer/>

Diemer, M. A., Mistry, R. S., Wadsworth, M. E., Lopez, I., eta Reimers, F. (2012). Best practices in conceptualizing and measuring social class in psychological research. *Analyses of Social Issues and Public Policy*. [doi: 10.1111/asap.12001].

Dingfelder, S. F. (2011). An uncertain future for America's work force. *Monitor on Psychology*, 42–46 (42).

Dionne, E. J. Jr. (2011). The last labor day. *Truth Out*. Esteka honetatik aterata: <http://truth-out.org/opinion/item/3133:the-last-labor-day/>

Dobson, M., eta Schnall, P. L. (2009). From stress to distress: The impact of work on mental health. En P. L. Schnall, M. Dobson, & E. Roskam (Arg.), *Unhealthy work: Causes, consequences, cures* (113.–132. or.). Amityville, NY: Baywood.

Drago, R., Colbeck, C., Hollenshead, C., eta Sullivan, B. (2008). Work-family policies and the avoidance of bias against care-giving. En A. Marcus-Newhall, D. F. Halpern & S. J. Tan (Arg.), *The changing realities of work and family* (43.–66. or.). Oxford UK: Blackwell.

Dutt, A. K., eta Radcliff, B. (Arg.) (2009). Introduction. *Happiness, economics and politics: Toward a multi-disciplinary approach* (1.–21. or.). Cheltenham, UK: Edward Elgar.

Edelman, P. (2012). *So rich, so poor: Why it is so hard to end poverty in America*. New York: The New Press.

Eskow, R. (2013a). Real faces of the minimum wage. *TruthOut*. Esteka honetatik aterata: <http://www.truth-out.org/opinion/item/15859>

- Eskow, R. (2013b). Mushroom clouds over Texas, 500 deaths in Bangladesh, that's why we need unions. Esteka honetatik aterata: <http://www.nationofchange.org/print/37815/>
- Feeney, L. (2012). Inequality rises as union numbers decline. *TruthOut*. Esteka honetatik aterata: <http://truth-out.org/news/item/10246/>
- Finison, L. J. (1986). The psychological insurgency: 1936–1945. *Journal of Social Issues*, 42, 21–33.
- Firestein, N., eta Dones, N. (2007). Unions fight for work and family policies-Not for women only. En D. S. Cobble (Arg.), *The sex of class: Women transforming American labor* (140.–154. or.). Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Flanders, L. (2012). Help workers connect the dots to this larger system of oppression. *TruthOut*. Esteka honetatik aterata: <http://truth-out.org/opinion/item/11260-hellp-workers-connect>
- Fuller, J. B., eta Hester, K. (2001). A closer look at the relationship between justice perceptions and union participation. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1096–1105.
- Gordon, D. R., Jauregui, M., eta Schnall, P. L. (2009). Stakeholder perspectives on work and stress: Seeking common ground. In P. L. Schnall, M. Dobson, eta E. Roskam (Arg.), *Unhealthy work: Causes, consequences, cures* (173.–192. or.). Amityville, NY: Baywood.
- Gordon, M. E., eta Nuriek, A. J. (1981). Psychological approaches to the study of unions and union management relations. *Psychological Bulletin*, 90, 293–306.
- Greenberg, J. (2011). Organizational justice: The dynamics of fairness in the workplace. In S. Zedeck (Arg.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (3. liburukia, 271.–327. or.). Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenhouse, L. (2013). Justice(s) at work. *The New York Times*. Esteka honetatik aterata: <http://opinionator.blogs.nytimes.com/2013/02/06/justices-at-work>

Greenhouse, S. (2006). With the Democratic congress, groups gear up for fight over paid sick days. *The New York Times*. Esteka honetatik aterata: <http://www.nytimes.com/2006/12/05/washington/05labor.html/>

Greenhouse, S. (2008). *The big squeeze: Tough times for the American worker*. New York: Alfred Knopf.

Greenhouse, S. (2011). A challenge for unions in public opinion. *The New York Times*. Esteka honetatik aterata: <http://economix.blogs.nytimes.com/2011/09/02/a-challenge-for-unions/>

Greenhouse, S. (2012a). In standoff, latest sign of unions under siege. *The New York Times*. Esteka honetatik aterata: <http://www.nytimes.com/2012/09/11/education/in-chicago-teachers/>

Greenhouse, S. (2012b). Labor leaders have Obama's back, and ready to help. *The New York Times*. Esteka honetatik aterata: <http://www.nytimes.com/2012/11/13/us/politics/unions-offer/>

Greenhouse, S. (2012c). In drive to unionize, fast food workers walk off the job. *The New York Times*. Esteka honetatik aterata: <http://www.nytimes.com/2012/11/29/nyregion/desire-to-unionize/>

Griffin, M. A., eta Clarke, S. (2011). Stress and well-being at work. In S. Zedeck (Arg.), *APA handbook of industrial and organizational psychology*. (3. liburukia, 359.–397. or.). Washington, DC: American Psychological Association.

Hammer, T. H., eta Avgar, A. (2005). The impact of unions on job satisfaction, organizational commitment, and turnover. *Journal of Labor Research*, 26, 241–266.

Hammer, L. B., eta Zimmerman, K. L. (2011). Quality of work life. En S. Zedeck (Arg.), *APA handbook of industrial and organizational psychology*. (3. liburukia, 399.–431. or.) Washington, DC: American Psychological Association.

Heider, D. (Arg.) (2004). Introduction. *Class and news* (1.–5. or.). London: Rowan & Littlefield.

Hertz, R. (2010). Economic crisis and new social realities: Bait and switch and the American dream—Presidential address 2010. *Sociological Forum*, 25, 643–654.

Hunt, G., eta Boris, M. B. (2007). The lesbian, gay, bisexual, and transgender challenge to American labor. In D. S. Cobble (Arg.), *The sex of class: Women transforming American labor* (81.– 98. or.). Ithaca, NY: Cornell University Press.

Huszco, G. E., Wiggins, J. G., eta Carrie, J. S. (1984). The relationship between psychology and organized labor: Past, present, and future. *American Psychologist*, 39, 432–440.

Isaac, L., eta Christiansen, L. (2002). How the civil rights movement revitalized labor militancy. *American Sociological Review*, 67, 722–746.

Johnston, A. (2012). All out for May Day. *The Boston Occupier*. Esteka honetatik aterata: <http://bostonoccupier.com/all-out-for-may-daygroup-plans-for-a-day-without-the-99/>

Kahlenberg, R. D., eta Marvit, M. Z. (2012). A civil right to unionize. *The New York Times*. Esteka honetatik aterata: <http://www.nytimes.com/2012/03/01/opinion/a-civil-right-to-unionize.html>

Kalleberg, A. L., Reskin, B. F., eta Hudson, K. (2000). Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review*, 65, 256–278.

Kelloway, E. K. (2004). Labor unions and occupational safety: Conflict and cooperation. In J. Barling eta M. R. Frone (Arg.), *The psychology of workplace safety* (249.–264. or.). Washington, DC: American Psychological Association.

King, J. (2012). Why black union workers matter in this year's super bowl showdown. Esteka honetatik aterata: <http://www.truth-out.org/news/item/6496:why-black-union-workers-matter-in-this-year%E2%80%99s-super-bowl-showdown/>

Leighley, J. E., eta Nagler, J. (2007). Unions, voter turnout and class bias in the U.S. electorate, 1964–2004. *The Journal of Politics*, 69, 430–441.

Levi, M. (2001). Capitalizing on labor's capital. In S. Saegert, J. P. Thompson, eta M. R. Warren (Arg.), *Social capital and poor communities* (246.–266. or.). New York: Russell Sage Foundation.

Lott, B. (2002). Cognitive and behavioral distancing from the poor. *American Psychologist*, *57*, 100– 110.

Lott, B. (2010). *Multiculturalism and diversity: A social psychological perspective*. Oxford UK: Wiley. Lott, B. (2012). The social psychology of class and classism. *American Psychologist*, *67*, 650–658.

Lott, B., eta Bullock, H. E. (Arg.) (2001). Listening to the voices of poor women. *Journal of Social Issues*, *57* (2).

Lott, B., & Bullock, H. E. (2007). *Psychology and economic injustice: Personal, professional, and political intersections*. Washington, DC: APA.

Luce, S. (2005). Lessons from living wage campaigns. *Work and Occupations*, *32*, 423–440.

Mann, E. (2011). Ten reasons protecting unions is a life-and-death issue. *TruthOut*. Esteka honetatik aterata: <http://www.truth-out.org/news/item/1239:ten-reasons-protecting-unions-is-a-lifeanddeath-issue/>

Martin, C. R. (2004). *Framed! Labor and the corporate media*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Meister, D. (2011). Unions save lives. *TruthOut*. Esteka honetatik aterata: <http://www.truth-out.org/news/item/1557/unions-save-lives/>

Mellor, S. (2009). Self-evaluation and union interest. The empirical relevance of a mediated model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *82*, 369–390.

Mellor, S., Barnes-Farrell, J. L., eta Stanton, J.M. (1999). Unions as justice promoting organizations: The interactive effect of ethnicity, gender, and perceived union effectiveness. *Sex Roles*, *40*, 331–346.

Mellor, S., eta Golay, L. M. (2014). The conditional indirect effect model of women's union participation: The moderating effect of perceived union

tolerance for sexual harassment. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 148, 73–91.

Mellor, S., eta Kathi, L. M. (2011). Fear of reprisal for disclosing union interest: Assessing the effectiveness of perceived anti-unionism. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 23, 117–129.

Metzgar, J. (2012). Union vote declining but still crucial. *Working Class Studies*. Esteka honetatik aterata: <http://www.classism.org/union-vote-declining-crucial/>

Milkman, R. (2007). Two worlds of unionism: Women and the new labor movement. In D. S. Cobble (Arg.), *The sex of class: Women transforming American labor* (63.–80. or.). Ithaca, NY: Cornell University Press.

Moberg, D. (2011). Unions work to turn the tide. *In These Times*, 35 (7), 22–25.

Ness, D. L. (2012). This Labor Day, Seattle working families have new workplace standard to celebrate as historic paid sick days law takes effect. *National Partnership for Women and Families*. Esteka honetatik aterata: <http://www.nationalpartnership.org/news-room/press-releases/this-labor-day-seattle.html/>

Pacek, A. C. (2009). Politics and happiness: An empirical ledger. In A. K. Dutt eta B. Radcliff (Arg.), *Happiness, economics and politics: Toward a multidisciplinary approach* (231.– 255. or.). Cheltenham, UK: Edward Elgar.

Porter, E. (2012). Unionizing the bottom of the pay scale. *The New York Times*. Esteka honetatik aterata: <http://www.nytimes.com/2012/12/05/business/unionizing-at-the-low-end-of-the-pay-scale/>

Psychologists for Social Responsibility. (2011). *Psychological health and well-being: An exploration and action agenda*. Esteka honetatik aterata: <http://www.psysr.org/about/programs/wellbeing/psychological-health.php>

Radcliff, B. (2005). Class organization and subjective well-being: A cross-national analysis. *Social Forces*, 84, 513–530.

Raymo, J. M., Warren, J. R., Sweeney, M., Hauser, R. M., eta Ho, J.-H. (2011). Precarious employment, bad jobs, labor unions, and early retirement. In *The Journal of Gerontology: Series B: Psychological Science and Social Sciences*, 66, 249–259.

Reich, R. (2013). What immigration reform could mean for American workers, and why the AFL- CIO is embracing it. *TruthOut*. Esteka honetatik aterata: <http://truth-out.org/opinion/item/15714-what-immigration-reform-could-mean-for-american-workers-and-why-the-afl-cio-is-embracing-it>

Richardson, J. H. (2011). Richard trumka, american. *Esquire*. Esteka honetatik aterata: <http://www.esquire.com/features/americans-2011/richard-trumka-1211>

Rose, M. (2004). *The mind at work: Valuing the intelligence of the American worker*. New York: Viking.

Rosen, H., eta Stagnor, R. (1980). Industrial/organizational psychology and unions: A viable relationship? *Professional Psychology*, 11, 477–483.

Rosenberg, J. (2009). Organized labor's contribution to the human services: Lessons from the past and strategies for the future. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24, 113–124.

Rosenthal, A. (2012). The war on organized labor. *The New York Times*. Esteka honetatik aterata: <http://www.loyalopposition.blogs.nytimes.com/2012/02/02/the-war-on-organized-labor/>

Rozenky, R. H., Johnson, N. G., Goodheart, C., eta Hammond, W. R. (Arg.) (2004). *Psychology builds a healthy world*. Washington, DC: American Psychological Association.

Scott, A. O. (2012). A political football in the classroom. *The New York Times*. Esteka honetatik aterata: <http://movies.nytimes.com/2012/09/28/movies/wont-back-down-with-maggie-gyllenhaal-and-viola-davis.html>

Sharp, K. (2011). Redefining the union boss. *The New York Times*. Esteka honetatik aterata: <http://www.nytimes.com/2011/11/20/business/women-are-becoming>

Shultz, K. S., eta Wang, M. (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American Psychologist*, 66, 170–179.

Simmons, L., eta Harding, S. (2009). Community-labor coalitions for progressive change. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24, 99–112.

Tannock, S. (2004). Youth and unions in North America's service society. In A.-N. Perret-Clermont, C. Pontecorvo, L. B. Resnick, T. Zittoun, eta B. Burge (Arg.), *Joining society: Social interaction in adolescence and youth* (308.–317. or.). New York: Cambridge University Press.

Ten Brummelhuis, L. L., eta Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resource model. *American Psychologist*, 67, 545–556.

Tritch, T. (2013). No right to know your rights. *The New York Times*. Esteka honetatik aterata: <http://takingnote.blogs.nytimes.com/2013/05/09/no-right-to-know>

Vinchur, A. J., eta Koppes, L. L. (2011). A historical survey of research and practice in industrial and organizational psychology. In S. Zedeck (Arg.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (1. liburukia, 3.–36. or.). Washington, DC: American Psychological Association.

Wang, M., Henkins, K., eta van Solenge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66, 204–213.

Western, B., eta Rosenfeld, J. (2011). Unions, norms, and the rise in American wage inequality. *American Sociological Review*, 76, 513–537.

Williams, J. C. (2012). The class culture gap. In S. T. Fiske & H. R. Markus (Arg.), *Facing social class* (39.–57. or.). New York: Russell Sage.

Williams, T. (2012). What will excluded workers celebrate next Labor Day? *Institute for Policy Studies*. Esteka honetatik aterata: <http://www>.

ips-dc.org/blog/what_will_excluded_workers_celebrate_next_labor_day/

Zandy, J. (2004). *Hands: Physical labor, class, and cultural work*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.

Zedeck, S. (Arg.) (2011). *APA handbook of industrial and organizational psychology* (3 liburuki). Washington, DC: American Psychological Association.

Zickar, M. J. (2003). Remembering Arthur Kornhauser: Industrial psychology' advocate for worker well-being. *Journal of Applied Psychology*, 88, 363–369.

Zickar, M. J. (2004). An analysis of industrial-organizational psychology's indifference to labor unions in the United States. *Human Relations*, 57, 145–167.

Zweig, M. (2000). *The working class majority*. Ithaca, NY: Cornell University Press. Zweig, M. (2004). Introduction. In M. Zweig (Arg.), *What's class got to do with it?* (1.–21. or.). Ithaca, NY: Cornell University Press.

Zweig, M. (2005). Class as a question in economics. In J. Russo & S. L. Linkon (Arg.), *New working-class studies*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

OHARRAK:

Lined area for notes, consisting of 25 horizontal dotted lines.