

DÜNYA DENEYİMLERİ IŞIĞINDA
SENDİKA İÇİ
KADIN ÇALIŞMALARI



♀ Kadınışçi

Her yerde her türlü emek hallerimiz için

DÜNYA DENEYİMLERİ IŞIĞINDA
SENDİKA İÇİ
KADIN ÇALIŞMALARI

Dünya Deneyimleri Işığında Sendika İçi Kadın Çalışmaları

ÇEVİRİ-KİTAPÇIK

Editörler: Necla Akgökçe, Serap Güre

Birinci Basım: Kasım 2022, İstanbul

Kadın İşçi

Yönetim Yeri: Osmanağa Mah. Osmancık Sok. No: 9 Kat: 4/20
Betül Han Kadıköy-İstanbul

Bu kitaptan kaynak göstermek kaydıyla yararlanılabilir.

Friedrich-Ebert-Stiftung Derneği Türkiye Temsilciliği desteği ile yayınlanmıştır.

Kapak - İç Tasarım: Tuna Yıldırım (Clinart Yayıncılık)

Baskı ve Cilt:

Özgün Basım Tanıtım San. Tic. Ltd. Şti

Adres: Yeşilce Mah AYTEKİN Sokak No: 21 Kağıthane-İSTANBUL

Kadın İşçi Dayanışma Derneği
www.kadinisci.org

İçindekiler

| | |
|---|----|
| Alman Sendikalarında Değişen Toplumsal Cinsiyet İlişkileri <i>İşçi sınıfı 'patriyarkasından' toplumsal cinsiyet demokrasisine mi?.....</i> | 13 |
| Sigrid Koch Baumgarten | |
| Kanada Sendikalarında farklı feminizmler, Demokratikleşme ve Feminizasyon..... | 47 |
| Linda Briskin | |
| Birbirinden Çok Farklı İki Sendikada Profesyonel ve Yüksek Vasıflı Kadınlar..... | 75 |
| Geraldine Healy ve Gill Kirton | |

Sunuř

Türkiye'deki işçi konfederasyonları ve bağlı sendikalarda tüzükle tanımlı sürekliliği olan ve politika üreten sendika içi kadın ve toplumsal cinsiyet temelli örgütlenmeler yok denecek kadar az (*). Kendini kadın komisyonu olarak tanımlayan yapıların büyük bir bölümü tesadüfen, fiili olarak oluşturulmuş bir kadın komisyonunun kuruluş biçim ve ilkeleleriyle uygunluk teşkil etmeyen hibrit oluşumlar. Buna bağlı olarak sendika içi toplumsal cinsiyet çalışmalarında bir süreklilik gözlemlenmediği gibi özel günlerde yapılan eğitim çalışmaları, paneller, sözde kurultaylar sendikaların erkek egemen örgüt yapılarını etkilemekten çok uzaklar.

Erkekler tarafından belirlenen sendika içi dengeler ve iktidar alanlarını korumak için toplumsal cinsiyet çalışmalarına ölmeyecek kadar yer verme anlayışı, bu sorunun hâlâ çözülmemesinde etken olabilir, bir başka neden ise model yaratmak konusundaki bilgi ve deneyim noksanlığı ile öğrenme konusunda isteksizlik olabilir.

Elinizdeki broşür sendika içi kadın örgütlenmeleri alanındaki bilgi birikimini artırmak, ülke deneyimlerini yansıtmak amacıyla hazırlandı. Alan çalışmalarına dayalı, farklı ülkelerden sendika içi kadın örgütlenmelerini ve bu örgütlenmelerin önünü açtığı yeni birim ve grup örgütlenmelerini el alan üç makalenin çevirisinden oluşuyor. Çalışmalar nispeten erken bir döneme, 1990'lı yılların sonu 2000'li yılların başına ait.

(*) Birleşik Metal-İř Sendikası tek istisna

İlk makale Almanya'dan Sigrid Koch Baumgarten'ın. Baumgarten, Alman Sendikalar Birliği (DGB) içinde kadın çalışmalarının tarihsel arka planını, sendikal patriyarkanın oluşum sürecini ve etki alanını, kadınların erkek egemenliğine karşı mücadelede geliştirdikleri çalışma yöntemlerini ve bunların evrimini vurguladıktan sonra toplumsal cinsiyet temelli bir demokrasinin inşasında sendika içi kadın örgütlenmesinin rolüne değiniyor. Baumgarten makalesinde erkek egemen sendikaların yapısını sarsabilecek sendika içi yapı ve toplumsal cinsiyet temelli çalışmaların nasıl olması gerektiğine de dikkat çekiyor.

Linda Briskin, sendikalarda toplumsal cinsiyet çalışmaları yapan uzman ve akademisyenlerin tanıdığı bir isim; Kanada sendikalarında demokratikleşme ve feminizasyonu konu edinen makalesinde, son dönemlerde dünya sendikalarının tekrar hatırladığı, yönetimlerde kadın temsilini artırmak için uygulanan pozitif ayrımcı önlemlerin (kota, parite) önemi ne değiniyor. Bu yöntemle sendika karar alma organlarında artan kadın temsilinin, onların demokratikleşmesinde oynadığı rolü gözler önüne sererken, farklı feminist anlayışların sendika içi kadın çalışmalarına getirdiği çatışma biçimlerini ve açılımları da vurguluyor.

Broşürün son makalesinde Geraldine Healy ve Gill Kirton, İngiltere Sendikalar Kongresi'ne (TUC) bağlı erkek ağırlıklı İmalat, Bilim ve Finans Sendikası (MSF) ile kadın ağırlıklı Ulusal Öğretmenler Sendikası'nda (NUT), kadın komisyonlarını ve kendileri de profesyonel, vasıflı işçiler olan sendika aktivistlerinin cinsiyetlendirilmiş yapısını inceliyor. Oldukça teknik olan makale, kadın ağırlıklı bir sendika ile erkek ağırlıklı bir sendikada toplumsal cinsiyet temelli çalışmaların dönüştürücülük potansiyeline dikkat çekerken, nisbi temsilin erkek egemenliğinin yüksek olduğu bir sendika ile kadınların ağırlıklı olduğu bir sendikada oynadığı role de değiniyor.

Makalelerin üçü de farklılaşan işgücünün niteliğini göz önünde bulundurarak, duruma uygun daha demokratik sendikal örgütlenme biçimleri inşa etmeyi samimi olarak düşünen, bu yolda sendika içi kadın yapılarının önemine inanan sendika yöneticileri ve uzmanları için bir rehber oluşturma özelliğini taşıyor.

Kadın İşçi olarak sendikalardaki toplumsal cinsiyet çalışmalarının önünü açacak bu tür yayınları yapmaya devam edeceğiz. Umarız emek ve çabalarımız sahibini bulur.

Makaleleri Türkçe'ye çeviren, yol arkadaşlarımız İdil Safiye Soyseçkin, Şebnem Kaptan, Ayşecan Ay'a ve Cihan Hüröğlü nezdinde bu konuda bizlere her türlü desteği vermekten çekinmeyen Friedrich Ebert Stiftung Türkiye Temsilciliği'ne teşekkür ederiz.

Yazarlar

Gill Kirton

Londra Queen Mary Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Okulu, İstihdam İlişkileri Bölümü'nde profesördür. İşletmelerde eşitlik, insan kaynakları ve endüstri ilişkileri ilgi alanıdır. Kadınların sendikalardaki rolleri üzerine makaleler yayınladı.

Geraldine Healy

Londra Queen Mary Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Okulu, İstihdam İlişkileri Bölümü'nde profesördür. Araştırma ve Eşitlik Merkezi'nin (CRED) kurucu direktörüdür. Araştırmaları, istihdam ve işyerindeki eşitsizliklere odaklanmıştır. Kesişimsellik; eşitsizlik rejimleri; bireycilik ve kolektivizm; kariyer ve eşitlik politikaları ile uygulamaları arasındaki boşluk. Yakın tarihli çalışmaları, cinsiyetler arası ücret farkı, geçici kadın işçilerin örgütlenmesi üzerine odaklandı.

Linda Briskin

Kanada York Üniversitesi, Sosyal Bilimler Bölümü'nde ve Cinsiyet, Cinsellik ve Kadın Çalışmaları Okulu'nda profesördür. Feminist değişim stratejilerinin belgelenmesi ve geliştirilmesine hem bir aktivist hem de bilimsel bir ilgisi vardır. Kadınlar ve sendikalar üzerine geniş çapta yayınlar yapmıştır.

Çalışmaları sendikaları, küreselleşmeyi ve kadınların gücünü, sendikaların yenilenmesini, eşitlik pazarlığını/pazarlık eşitliğini, işçi militanlıklarını, pedagojileri ve gücü ve ayrıcalıklı kurum: zor zamanlarda kadın çalışmaları için bir strateji. Aynı zamanda bir güzel sanatlar fotoğrafçısı ve kurgu ve yaratıcı kurgu dışı yazardır.

Sigrid Koch-Baumgarten

Marburg Philipps Üniversitesi, Siyasal ve Sosyal Bilimler Bölümü'nde profesördür. Başlıca araştırma alanları, Alman Komünizmi, Alman siyasi sistemi ve toplumsal cinsiyet sorunları da dahil olmak üzere Alman ve uluslararası sendikacılıktır.

Alman Sendikalarında Değişen Toplumsal Cinsiyet İlişkileri

İşçi sınıfı 'patriyarkasından' toplumsal cinsiyet demokrasisine mi?

Sigrid Koch Baumgarten / Philipps Üniversitesi, Siyasal Bilimler Bölümü, Marburg, Almanya
Çeviri: İdil Safiye Soyseçkin

Giriş

1999 yılında Alman Sendikalar Birliği, DGB, 50. yılını kutladığında, siyaset bilimci ve sendika araştırmacısı Ulrich von Alemann (1999: 728) Alman sendika modelinin en önemli özelliklerinden biri olarak “nispeten homojen bir üyeliğe” işaret etmişti. Öyleyse Almanya, uluslararası bağlamda çeşitlilik ve sendikaları ele alan bir kitapta bu çeşitlilikten sapan bir homojenlik durumunu mu temsil etmiş oluyor? Aksine, aralarında DGB'nin kadın başkan yardımcısı Ursula Engelen-Kefer'in de bulunduğu kadın sendikacılar, kadın siyasetçilerden oluşan geniş bir siyasi girişimde kadınların ve göçmenlerin seslerini duyurarak, kadın, erkek, göçmen tüm vatandaşlar için eşit hak ve fırsatlara dayanan ve 'ortaklık, fırsat eşitliği, adalet ve hoşgörü' doğrultusunda tasarlanmış modern bir demokrasiyi gerçekleştirmeyi amaçlayan 'yeni bir toplumsal sözleşme' talep ettiler (Aktionsbuch 1998). Alman sendika modeli¹ bu şekilde homojenlikten heterojenliğe mi dönüşüyor? Aslında Alman sendika üyeliği hiçbir zaman sendika araştırmalarında iddia edildiği kadar homojen olmamıştır.

¹Aşağıdaki örneklerde 1989 öncesi “Almanya”, “Alman modeli” ya da “Alman sendikalarından” bahsedilirken sadece Federal Almanya Cumhuriyeti (ve DGB sendikaları) kastedilmektedir. 1990'daki birleşmeyle birlikte Batı Almanya'daki endüstri ilişkileri, kurumları ve uygulamaları ile Batı Almanya'daki mevcut emek ve sermaye örgütleri Doğu Almanya'ya taşınırken, eski Alman Demokratik Cumhuriyeti'nin kurumları lağvedilmiştir. Eğer bölüm ikincisine atıfta bulunuyorsa, bu açıkça belirtilmiştir. Bu tanımlama 1989'dan sonra birleşik Almanya için geçerlidir. Doğu (Yeni Eyaletler) veya Batı Almanya'nın (Eski Eyaletler) belirli özelliklerinden bahsedildiğinde bu açıkça ifade edilmektedir.

Kadınlar her zaman tüm sendika üyelerinin yaklaşık altıda birini oluşturmuştur. Ancak (sınıf ya da çıkar grubu) homojenliği fikrinden büyük ölçüde etkilenen Alman akademik literatürü, her ne kadar erken dönem kadın çalışmaları sendikalardaki kadın birimlerine, kadın çalışanların ve kadın sendika üyelerinin özel ilgi alanlarına ve kimliklerine dikkat çekmiş olsa da (örneğin Pinl 1977; Lippe 1983) işbölümünü ve bu işbölümünün, ideoloji, kuşak, nitelik, statü ve ulusa göre örgütlenmesi gibi toplumsal cinsiyet temelli örgütlenmesini de görmezden geldi (Kerchner ve Koch-Baumgarten 1998). Sendikal araştırmalar Alman işgücünün giderek daha fazla parçalı hale geldiğini ve çalışanların ilgilerinin, görüşlerinin ve değerlerinin çoğulcuştüğünü ancak son yıllarda tespit etmiştir. Bu parçalı hal, sanayi toplumundan sanayi sonrası topluma sosyo-ekonomik bir geçişten ve Almanya'nın birleşmesinden kaynaklanmaktadır (Hoffmann vd. 1990). Açıktır ki, Doğu-Batı ayrımı Almanya örneğinin önemli ve kendine özgü bir niteliğidir. Bununla birlikte, Alman sendikalarında çeşitlilik ve toplumsal cinsiyet üzerine yapılan ampirik araştırmalar hala sınırlıdır. Özellikle de tek tek sendikalar içindeki toplumsal cinsiyet ilişkilerine dair sistematik ve ayrıntılı araştırmalar neredeyse yok denecek kadar azdır. Merkezîyetçi sendikal örgütlerin basit iletişim ağı birliklerine dönüştüğünü kaydeden ve böylece sendika üyeliği içindeki farklılıkları kabul eden yakın tarihli çalışmalar bile şimdiye kadar toplumsal cinsiyet konularına sadece laf arasında değinmiştir (Aleman ve Schmidt 1998; Klatt 1997; Martens 2000). Bu nedenle benim araştırmalarım, Alman sendikalarının kadın birimleri tarafından bana sunulan yayınlanmış ve yayınlanmamış belgelerin değerlendirilmesine dayanmaktadır.

Bu bölümde, Alman sendikalarında müzakereler sonucu ortaya çıkan kapsamlı bir kurumsal değişim sürecinin bir parçası olarak değişen toplumsal cinsiyet ilişkilerini analiz etmek istiyorum, çünkü sendikalar, örgütsel çevrelerindeki siyasi ve ekonomik değişimlerin zorluklarına yanıt vermek işgücü ve sendika üyeliği içindeki çıkarların giderek farklılaştığını kabul etmek zorundadır. Sendikalar yönetme ve karar alma pozisyonlarına eşit erişimini sağlayarak kadınların politika oluşturma ve uygulama süreçlerini etkilemelerine olanak tanıyor mu? İlgili örgütsel reformları,

sendikaların içindeki kadın hareketi de dahil olmak üzere birbiriyle rekabet halindeki üye gruplarının, sendika liderliğinin ve yönetim içindeki siyasi müzakerelerin, iç çatışmaların ve güç mücadelelerinin bir sonucu olarak görüyorum. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet politikalarında aktörlerin stratejilerine ve sahip oldukları güç kaynaklarına da odaklanmak gerekir. Örgütlerin yapısal değişime uyum sağlaması, toplumsal aktörlerin -yenilik ve süreklilik, reform ve statükonun korunmasını içeren- en zor ve karmaşık taleplerinden biri olduğu için çeşitli gelecek senaryolarının varlığı olasıdır. Sendikalarda toplumsal cinsiyet demokrasisi ve eşitliğinin sağlanması olası sonuçlardan biridir. Diğer taraftan, belirli yollara olan bağımlılık ve atalet sadece mevcut sorunların üstünü örten 'sembolik çözümlerin' benimsenmesine, böylece siyasi aktörler üzerindeki baskının hafiflemesine ve bunun sonucunda reformların engellenmesine ve nihayetinde de örgütün «başarılı başarısızlığına» (Seibel 1991) yol açabilir.

Alman işçi ataerkilliği geleneği

Savaş sonrası yıllarda Alman sendikaları, DGB çatı örgütüne bağlı 17 özerk sanayi sendikasına ("tek firma tek sendika") dayanan merkezîyetçi bir hareket olarak kuruldu.² DGM hem mavi hem de beyaz yakalı işçileri, vasıflı ve vasıfsız çalışanları, kadınları ve erkekleri, Hıristiyanları, komünistleri ve sosyal demokratları kapsadığını ve onların çıkarlarını temsil ettiğini iddia ediyordu. Ancak gerçekte sendika üyeliğinde, sendika elitlerinde, sendika kültüründe ve çıkar politikalarında, genellikle prototip bir Alman sınıfı ve sendika üyeliğiyle özdeşleştirilen bir grup baskındı: Eğitilmiş, kendine özgü mesleki bir kimliği bulunan, yüksek ücret alan, yaşam boyu istikrarlı ve güvenceli tam zamanlı bir istihdama ve sosyalist yönelime sahip erkek mavi yakalı işçi. Mavi yakalı işçilerin 1950'de yüzde 82,6'lık, 1998'de ise yüzde 61,9'luk bir üyelik oranı vardı (Ebbinghaus ve Visser 2000: 336, 322, 329-30).

² Beyaz yakalıların (DAG), Hıristiyan işçilerin (CGB) ve kadrolu memurların (Beamte, DBB) bazı küçük rakip sendikalarını dikkate almıyorum; ayrıca bkz. not 1.

Beyaz yakalı çalışanlar ile vasıfsız ve göçmen işçiler sendika üyeleri arasında azınlıktaydı. Aynı durum, Almanya'da ücretli çalışanların yalnızca üçte birini oluşturan kadınlar için de geçerliydi. Kadın sendikalarının sayısı 1950'de 1 milyondan (5,5 milyonluk toplam sendika üyeliğinin yüzde 16,4'ü) 1989'da 2,4 milyona (7,9 milyonun yüzde 24,6'sı) yalnızca sınırlı bir artış gösterdi. Sendikal örgütlenme düzeyi (genellikle kadın) beyaz yakalı çalışanlar ve kadın işçiler arasında düşük kalmıştır: 1970 yılında kadın çalışanların sadece yüzde 17,2'si bir sendikaya üyeydi (erkek çalışanların yüzde 44,9'una kıyasla). Batı Almanya'da 1990 yılına gelindiğinde bu rakam kadın çalışanlar için yüzde 21,7'ye, erkek çalışanlar için ise yüzde 45,3'e yükselmiştir (Müller-Jentsch 1997: 127). Prototip erkek işçiye yönelik Alman sendikaları, kariyerlerinde süreklilik olmayan, genellikle resmi eğitimden yoksun, düşük ücretli, aile yükümlülüklerinin bir sonucu olarak yarı zamanlı çalışan ve hem aileye ait hem de mesleki bir kimliği olan farklı çalışma ve yaşam koşullarına sahip kadınları sendika dışı veya ikinci dereceden bir işgücü olarak görmüştür. Kadın sendikacılar sendikaların iktidar elitlerinden dışlanmış; karar alma organlarındaki temsilcileri yıllarca marjinal kalmıştır. Bu nedenle, daha önceki feminist tespitlerde Alman sendikaları bir 'işçi patriyarkası' olarak değerlendiriliyordu (Pini 1977). Kadınların siyasi katılımı, hiyerarşik örgütler içinde güç, statü sahibi olunmayan ayrıştırılmış kadın alanları ve özel kadın yapıları ile sınırlıydı. Bu yapılar 1980 yılında bazı sendikalarda (17 sendikadan sekizi, Lippe 1983: 63) gençler, beyaz yakalılar ve bazen de göçmenler için de geçerli olan hedef gruplar biçiminde yer alıyordu. Ancak söz konusu gruplar bir seçim bölgesini temsil etmek, belirli grup menfaatlerini dile getirmek ve politika oluşturma üzerindeki etkilerini güvence altına almaktan ziyade, üye gruplarını bütünleştirmeyi ve 'fikir birliği ve uyum' sağlamayı amaçlamışlardır (Hassel 1999: 89). Bazı örneklerde, 1980'lere kadar, yürütmenin erkek üyeleri kadın birimlerinin çalışmalarından sorumluydu (Bildn vd. 1994: 63).

Anneliğin korunması ve ağır kol emeği ve gece çalışmasına karşı özel (aslında ayrımcı) koruma haricinde, kadın işçilerin özel çıkarlarına çok az dikkat ediliyordu. Haneye gelir getirenin erkek olduğu, kadının erkeğin

yeniden üretimine yardımcı ve ek gelir kaynağı olarak görüldüğü muhafazakar modelle uyum içinde, sendikalarda kadınların ücretli çalışmasına ilkesel olarak karşı bile çıkmıştı (bkz. DGB 1993; Kurz-Scherf 1994). Bu tür görüşlerin Alman toplumunun genelinde hakim ve Almanya'daki kurumsal toplumsal cinsiyet politikalarını büyük ölçüde etkilemiş olması muhtemeldir. Bu düşünceler, ayrıca, sektörel toplu pazarlığı kapsayan ve geniş ölçekli toplu sözleşmelerle karakterize edilen merkezi ve orta derecede korporatist 'Alman modeli' endüstriyel ilişkileri de etkilemiştir. Eskiden eşit işler için bile toplumsal cinsiyete dayalı özel ücret kademeleri vardı ve kadınlar açısından erkeklerle karşılaştırıldığında ortalama yüzde 20-25 arasında daha az ücret söz konusuydu. Bu düşük oranlar sendikaların girişimleri sonucunda değil ama 1955 yılında Federal Anayasa Mahkemesi'nin aldığı bir kararla kaldırılmıştır. Daha sonra siyasi partiler, kadın emeği üzerinde benzer etkiye sahip olan ve 1980'lere kadar kısmen varlığını sürdüren 'hafif iş' ücret kademelerini toplu sözleşmelerde uygulamaya başlamıştır (Pinl 1977: 31-55; Lippe 1983: 79-82). Her ne kadar eşit haklar mevzuatıyla birlikte doğrudan ayrımcılığın benzer biçimleri ortadan kalkmış olsa da kadınlar için fırsat eşitliğinin önünde ciddi engeller devam etmiştir. İş değerlendirme sistemleri ve işyerindeki talep ve baskılar, fiziksel güç, sosyal yeterliliklerin değerlendirilmesindeki eşitsizlikler, kıdem kuralları ve kadınların çalıştığı işyerlerine özel taleplerinin ve yaşadıkları zorlukların göz ardı edilmesi yoluyla erkek ve tam zamanlı çalışanlara ayrıcalık tanımıştır (Winter 1998). Almanya'da bugüne kadar toplumsal cinsiyete dayalı gelir farkı varlığını sürdürmüştür (kısmen kadınların yarı zamanlı çalışması ve işgücü piyasasındaki mesleki ve hiyerarşik toplumsal cinsiyet ayrımının bir sonucu olarak - bkz. Tablo 7.1). 1999 yılında eski eyaletlerde kadın çalışanlar benzer işler için erkeklerden ortalama dörtte bir (mavi yakalı çalışanlar) ile üçte bir (beyaz yakalı çalışanlar) oranında daha az kazanmıştır; yeni eyaletlerde ise bu oran beşte bir ile dörtte bir arasında olmuştur.

Tablo 7.1 Cinsiyete Göre Aylık Brüt Gelir, Almanya, (1999) (DM)

| | | Eski Eyaletler | Yeni Eyaletler |
|--------------------|-------|----------------|----------------|
| Mavi-yaka işçiler | Erkek | 4783 | 3584 |
| | Kadın | 3507 | 2841 |
| Beyaz-yaka işçiler | Erkek | 6609 | 4981 |
| | Kadın | 4617 | 3832 |

Kaynak: Statistisches Bundesamt 2000

Sendikal homojenlikle mücadele

İşgücü piyasasında kadınlar

Nitelikli mavi yakalı erkek işçinin hegemonyası ve 'işçi ataerkilliği', yaygın muhafazakâr toplumsal cinsiyet rejiminin aşınmasıyla birlikte 1980'lerden bu yana yoğun bir baskı altına girmiştir. Evi geçindiren erkek modeli ve (erkek) sanayi sektörünün baskınlığı, katı bir yatay ve dikey cinsiyet ayrımcılığı ile karakterize edilen bir işgücü piyasasına kadınların sınırlı bir şekilde dahil edilmesini içeren kamusal ve özel alanın cinsiyete dayalı ayrışması bu rejimin temel dayanaklarındandı. Hizmet sektörünün genişleme süreci ve Almanya'nın birleşmesi nedeniyle beyaz yakalı işçilerin ve kadınların istihdamı önemli ölçüde artarken, aynı zamanda sanayide erkeklerin istihdamı azaldı. 1999 yılında kadınlar toplam işgücünün yüzde 43,2'sini oluştururken (1970'te sadece yüzde 34'ünü oluşturuyordu), aynı dönemde kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 63,8'e yükselmiştir. Doğu Almanya'da kadınların işgücü piyasasındaki "fırsat eşitliği (*equal*

opportunity)³ ve yüksek kadın istihdamı devam etmiştir: 1989'da Demokratik Alman Cumhuriyeti'ndeki kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 82,3 iken, bu oran Federal Cumhuriyet'te yüzde 39,9 idi. Genel olarak, haneye ait işlerin eşitsiz dağılımı hala kadınların yaklaşık üçte birinin (1996'da Batı Almanya'da yüzde 37,3 ve Doğu Almanya'da 20,1) yarı zamanlı çalıştığı anlamına gelmekteydi ve 1999'da kadınlar yarı zamanlı çalışanların yüzde 88,2'sini ve marjinal yarı zamanlı çalışanların⁴ yüzde 78,3'ünü oluşturmaktaydı (Statistisches Bundesamt 1998, 1999, 2000; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1998: 61). İşgücü piyasası hala cinsiyete göre yatay ve dikey olarak bölünmüş durumdaydı (Tablo 7.2). Kadın işgücünün çoğunluğu birkaç meslekte, yarı zamanlı işlerde ve düşük pozisyonlarda yoğunlaşmıştı.

³ Fırsat eşitliği: Sonuçların eşitliği kavramına karşıt ortaya çıkmıştır. Sonuçların eşitliği kavramı eşit dağılım anlamına gelirken fırsat eşitliği teorisi, aksine eşitsizliğin kaynaklarıyla ilgilenir ve eşitsizliğin sonuçları üzerindeki etkilerini ortaya koyar. Toplumsal koşullar ve bireysel çaba olarak ikili bir ayrım yapar. Bireylerin, toplumsal koşullardan kaynaklı yaşadıkları eşitsizlikten sorumlu tutulamayacağını belirtir. Dolayısıyla toplumsal eşitsizliklerden (ebeveynlerin eğitim durumu ya da toplumsal cinsiyet gibi) kaynaklı ücret eşitsizlikleri kabul edilemezdir (Çevirenin notu). Kaynak: Peichl, Andreas; Ungeger, Martin (2015) : Equality of opportunity: East vs. West Germany, SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 798, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin

⁴ Bu kategoride yer alan, yani haftada 15 saatten az çalışan ve gelirleri aylık referans ücretin yedide birini veya daha yüksek olduğu durumlarda toplam gelirin altıda birini aşmayan kişiler işsizlik sigortasına, sağlık sigortasına veya yasal emeklilik planına tabi değildir (Çevirenin notu). Kaynak: Eurofund, <https://www.eurofound.europa.eu/efemiredictionary/marginal-part-time-workers>

Tablo 7.2 Sektöre ve Cinsiyete Göre İstihdam, Almanya, 1998

| Sektör | Erkek işgücü oranı | Kadın işgücü oranı | Erkeklerin sektörel istihdam oranı | Kadınların sektörel istihdam oranı |
|---------------------------------|--------------------|--------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| Tarım ve Ormancılık | 3.1 | 2.5 | 62 | 38 |
| Sanayi, Maden | 30.4 | 15.7 | 72 | 28 |
| İnşaat | 1.2 | 2.7 | 87 | 13 |
| Enerji, Su Rezervi | 13.5 | 0.4 | 79 | 21 |
| Ticaret, Oteller, Restoranlar | 14.2 | 21.9 | 43 | 57 |
| Taşımacılık, Haberleşme | 6.7 | 3.5 | 71 | 29 |
| Bankacılık, Sigortacılık | 3.1 | 4.1 | 47 | 53 |
| Emlak, Şirketler için Hizmetler | 6.6 | 8 | 46 | 54 |
| Kamu yönetimi | 9.2 | 8.6 | 59 | 41 |
| Kamu ve özel hizmetler | 11.9 | 32.5 | 31 | 69 |

Kaynak: Statistisches Bundesamt 1999

Doğu Almanya'da kadın çalışanlar alt yönetim pozisyonlarında ve vasıflı işgücünde biraz daha iyi temsil ediliyorlardı. (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 1998: 61). Kadınların çoğu neredeyse kadınlaşmış hizmet sektöründe, ticarete, eğitimde, sağlık hizmetlerinde ve kamu hizmetlerinde çalışıyordu. Sanayide kadın çalışanlar- işgücünün sadece bir azınlığı- ya özel "kadınlaşmış" alanlarda (örneğin inşaat sektöründe temizlik işlerinde), ya büro işlerinde ya da düşük ücretli, terfi imkanı az ve stres düzeyi yüksek mesleklerde çalışıyordu. Ancak kadınların işgücü piyasasındaki konumları artık homojen olarak nitelendirilemezdi. Doğu ve Batı Almanya'daki kadınlar arasında, mavi ve beyaz yakalı çalışanlar arasında, tam zamanlı çalışanlar ile yarı zamanlı çalışanlar ve hatta marjinal yarı zamanlı çalışanlar arasında -korumasız işlerde çalışanlar ve sosyal güvencesi olmayanlar- farklılıklar vardı. Buna ek olarak, tüm kadın

işgücünün yüzde 7'si göçmenlerden oluşurken, göçmenlerin sosyal ve mesleki profilleri birbirine aykırı özellikler gösteriyordu: Göçmenler arasında evli kadınların oranı, imalat işkollarında ve sanayi işçilerinin oranında olduğu gibi önemli ölçüde yüksekti (Statistisches Bundesamt 1998: 78-9). Kadınların işgücü piyasasındaki konumları, kariyer fırsatları, ilgileri ve kimlikleri açısından çocuklu ve çocuksuz kadınlar arasındaki ayrım, belirleyici olmasa da büyük önem taşıyordu. Çocuksuz kadınlar, 1998 yılı itibarıyla kadın işgücünün büyük bir kısmını (yüzde 53,3) oluşturuyordu (Statistisches Bundesamt 1999: 108). Kadınların ücretli istihdam yelpazesi artık tam zamanlı, düşük ücretli ve düşük vasıflı (genellikle yabancı) sanayi işçisinden yarı zamanlı yarı vasıflı beyaz yakalı işçiye veya hizmet sektöründeki marjinal yarı zamanlı işçiye ve küresel çapta faaliyet gösteren bir finans şirketindeki yüksek vasıflı, yüksek ücretli üst düzey yöneticiye kadar uzanıyor (Young 1998). Dolayısıyla, kadın sendikacılar ve stratejileri, kadınların kendi içindeki farklılıklara da yanıt vermek zorundadır.

Almanya'nın birleşmesi ve çok sektörlü sendikaların kurulması

Kadınların sendika üyelik oranları 1990 öncesinde sadece küçük bir artış göstermişti. İşgücünün yalnızca yüzde 6,5'inin sendikalı olduğu özel hizmet sektörü gibi kadınlaşmış istihdam alanları (Hassel 1999: 38) hâlâ sendikasızlığın çorak arazisi olmaya devam etmektedir. Başlangıçta sendikalar işgücünde artan çeşitliliğe neredeyse hiç yanıt vermemişti. Yeni meslek gruplarına, örneğin serbest çalışanlara, kadınlara ve hizmet sektöründe ya da "Yeni Ekonomi"nin (sendikasız) işletmelerinde beyaz yakalı çalışanlara hitap etmeye ve onları üye yapmaya odaklanmamışlardı. Dolayısıyla, bugün bile sendika üyeliğinin toplumsal yapısı, toplam sendika üyeliğinde mavi yakalılarının (yüzde 60'tan fazla) ve erkek işçilerin (yaklaşık yüzde 70) baskınlığı göz önüne alındığında, sanayi sonrası istihdam yapısına ayak uyduramamaktadır (Hassel 1999: 41) (Ebbinghaus ve Visser 2000).

Ancak, Almanya'nın birleşmesini takiben kadın sendika üyelerinde bir artış yaşandı. 1990 yılında, Doğu Almanya'da komünistlerin öncülük ettiği bir örgüt olan Alman Özgür Sendikalar Birliği (FDGB) feshedildikten ve sanayi sendikaları Batı Almanya sendikal ortamına ve modeline uyum

sağladıktan sonra, üyeleri Batı Almanya'daki sendikalara üye olmuştur (Tablo 7.3). Bu, 1991 yılında toplam sendika üyeliğinde büyük ama kısa ömürlü bir artış anlamına gelmektedir. 1990 yılında 7,9 milyon olan üye sayısı 1991 yılında 11,8 milyona yükselmiş ve 1999 yılında 8,0 milyona gerilemiştir. Doğu Almanya'da kadınların geleneksel istihdam oranının daha yüksek olduğu ve Doğu Almanya'daki kadın üye oranının (1991'de yüzde 48,6) Batı Almanya'daki kadın üye oranından (yüzde 24,5) çok daha yüksek olduğu göz önüne alındığında, Alman Sendikalar Birliğinin (DGB) tüm üyeleri içindeki kadın oranı 1989'da yüzde 25'ten (2,4 milyon) 1991'de yüzde 33,2'ye (4,6 milyon) yükselmiştir.

Tablo 7.3 Alman Sendikalarında kadın üyeliği (DGB), 1999

| Sendika | Toplam Üye (bin) | DGB üyeliği oranı | Kadın üyeler (bin) | Kadınların oranı |
|-----------|------------------|-------------------|--------------------|------------------|
| IG BAU | 585.4 | 7.28 | 70.8 | 12.1 |
| IG BCE | 922.8 | 11.48 | 174.7 | 18.9 |
| GdED | 338.1 | 4.21 | 68.3 | 20.2 |
| GEW | 273.8 | 3.41 | 185.4 | 67.7 |
| HBV | 457.7 | 5.70 | 303.7 | 66.4 |
| GHK | 132.9 | 1.60 | 21.4 | 16.1 |
| IG Medien | 179.1 | 2.23 | 57.6 | 32.2 |
| IG M | 2702.0 | 33.62 | 520.0 | 19.2 |
| NGG | 270.0 | 3.36 | 107.0 | 39.6 |
| ÖTV | 1526.9 | 19.00 | 703.1 | 46.0 |
| GdP | 190.6 | 2.37 | 33.8 | 17.7 |
| DPG | 457.5 | 5.69 | 198.8 | 43.5 |
| DGB | 8036.7 | - | 2444.6 | 30.4 |

Kaynak:DGB 2000

Daha sonra bu oran 1999'da yüzde 30,4'e (2.4 milyon) düştü, çünkü Doğu Alman kadınlarının neredeyse yarısı, başlangıçta tüm kadın üyelerin yüzde 52'sini (1995'te yüzde 37.6) oluştururken, birleşme sonrası on yıl içinde sendikalardan ayrıldılar. Kadınların genel sendikalaşma oranı (yüzde 21) erkeklerinkinden (1997'de yüzde 36,7) daha düşük olmaya devam etmektedir (bkz. DGB 1999; Ebbinghaus ve Visser 2000). İşgücü piyasasındaki ayrışmaya paralel olarak, geleneksel sanayi sendikalarındaki kadın oranı düşük düzeyde seyrederken, hizmet sektöründeki sendikalar kadınlaşmış; üyeleri ikincil ve üçüncül sektöre eşit olarak dağılmış olan sendikalar (IG Medien⁵ ve Gıda, İçecek ve Tütün ve Yiyecek İçecek İşçileri Sendikası, NGG) ise orta bir konumda yer almaya başlamıştır.

Buna ek olarak, Almanya'nın birleşmesi genel olarak Alman sendikaları içinde önemli bir Doğu-Batı bölünmesine yol açmıştır (Alemann 1999: 730). Doğu Alman sendikacıların 1990 yılında DGB sendikalarına üye olması, otoriter bir devlette, sosyalist bir toplum ve ekonomide siyasi olarak sosyalleşmiş olan çok sayıda "yeni geleni" Batı örgütlerine kazandırmıştır. Batı Alman işgücü piyasası ve sanayi ilişkileri konusunda deneyimsiz ve tamamen farklı bir sendikal örgütlenme modeline alışkın olan bu kişiler, Batı Alman üyelerin içinde başından beri çoğunlukla *bu örgütlülük biçimine* (ç.n) karşıt bir örgütsel, mesleki kültürü ve kimliği temsil etmektedirler. Birleşmeden kısa bir süre sonra- üye sayısındaki ciddi düşüş ve çok sektörlü sendikaların kurulması nedeniyle - ferdi sanayi sendikalarının birleşmesi⁶ de aynı şekilde farklı örgütsel yapılara ve kültürlere

⁵ IG Medien, diğerlerinin yanı sıra geleneksel endüstriyel Matbaa ve Kağıt İşçileri Sendikasını da içeren bir birleşme sonucu ortaya çıkmıştır ve bu nedenle oldukça heterojen bir yapıya sahiptir. Üyelerin üçte birinden fazlası mavi yakalı işçilerden oluşmaktadır, ancak üyelik istatistiklerinde emekliler, işsizler ve stajyerlerle aynı kategori altında kaydedilen serbest çalışanlar ve öğrenciler de üyelerin üçte birini oluşturmaktadır (DGB 1999).

⁶ Tekstil ve Giyim Sanayi İşçileri Sendikası ile Ahşap ve Plastik İmalatı İşçileri Sendikası IG Metall'in bir parçası oldu; Madencilik ve Enerji Sanayi İşçileri Sendikası (IG BE), Kimya, Kağıt ve Seramik Sanayi İşçileri Sendikası (IG CPK) ve Deri Sanayi İşçileri Sendikası birleşerek Madencilik, Kimya ve Enerji İşçileri Sendikasını (IG BCE) oluşturdu; ve inşaat sendikası (IG BSE) tarım sendikası ile birleşerek İnşaat, Tarım ve Çevre Sektörleri Sanayi İşçileri Sendikasını (IG BAU) oluşturdu. (Sigrid Koch-Baumgarten). Temmuz 2001'de, beklendiği gibi, HBV, ÖTV, DPG, IG Medien ve daha önce DGB'ye bağlı olmayan bir beyaz yakalı işçi sendikası olan DAG'dan birleşik bir hizmet sektörü işçileri sendikası olan Ver.di kuruldu. Üç milyonluk üye sayısıyla Ver.di şu anda DGB'nin en büyük sendikası konumunda.

sahip sendika üyelerini bir araya getirmiştir (Klatt 1997). Böylece Alman sendikalarındaki çeşitlilik önemli ölçüde artmıştır.

Çeşitliliğe Yanıt

Ağ sendikasına doğru adımlar

Sendikalar içindeki çeşitlilik, Almanya'nın geleneksel merkezi sendikal örgütlenme modeline meydan okumaktadır. Ancak sendikal örgütlenme reform üzerine yapılan araştırmalar reform üzerindeki kısıtlamaları, yeniliklere karşı muhalefetin gücünü, süreklilikleri ve 'yumuşak uzlaşmaları' vurgulamaktadır (Alemann ve Schmid 1998: 48-9, 54, 426). Öte yandan, oligarşik ve hiyerarşik örgütsel yapıların yıkıldığı ve yerlerini "gevşek bağlı anarşi" (Alemann ve Schmidt 1998: 30) sistemlerinin aldığı çok sektörlü ve ağ sendikalarında (Martens 2000) geleceğin sendikal yapısı ortaya çıkmaktadır. Geleneksel resmi karar alma organları ve meslek grupları, beyaz yakalılar, genç ve kadın çalışanlar için özel şubelerin yanı sıra, azınlıklara ve yeni gelenlere katılım ve politika oluşturma fırsatları sağlayan çeşitli gayri resmi çalışma grupları da ortaya çıkmıştır (bkz. ayrıca Klatt 1997).

Yıllardır sendika üyeleri arasında ihmal edilmiş küçük bir azınlık olan göçmenler- sendika üyelerinin yüzde 1,2'si (DPG) ile yüzde 7,8'i (IG CPK, Kühne vd. 1994: 312) - resmi hedef grupların yanı sıra, 1970'lerden bu yana IG Metall gibi bazı sendikalarda var olan gayri resmi çalışma grupları da kurmaktadır. Sendika yönetimlerinde (IG Metall, IG BCE, DGB) göçmenlerin özel sorunları ve talepleri ile ilgilenmek üzere özel birimler vardır. Sendikalar göçmen işçiler için fırsat eşitliği talep etmekte ve eğitim çalışmaları ve yayınlar yoluyla sendika üyeliğinde ve işyerinde ırkçı tutum ve davranışlara karşı çıkmaktadır. Ayrıca, VW ve Thyssen gibi önemli işletmelerde işyeri konseyleri ve yönetim tarafından işyerinde eşit muameleyi desteklemek ve cinsiyet, ulus, din, etnik kimlik ayrımcılığını önlemek için özel iş sözleşmeleri imzalanmıştır (DGB ve IG BCE 1998).

Cinsel çeşitlilik de bazı durumlarda tanınır hale gelmiştir. Gey ve lezbiyen sendikacılar başlangıçtaki sendikal direncin üstesinden gelebilmiş ve DGB ve birkaç hizmet sektörü sendikası (GEW, ÖTV, HBV) içinde küçük ve merkezi olmayan çalışma grupları da olsa istikrarlı gruplar kurabilmişlerdir. Amaçları, sendikaları lezbiyen ve geylerin sorunlarına duyarlı hale getirmek, cinsel yönelime dayalı işyeri ayrımcılığına karşı çıkmaya ikna etmek ve toplumda cinsel yönelim çeşitliliğinin kabul edilmesi, yasalarda eşit hakların sağlanması için verilen daha geniş mücadeleyle tanımlamaya çalışmaktır (Holzhacker 1999).

Bu artan çoğulculuk ve ademi merkezîyetçilik bağlamında, resmi kadın birimleri de genişletilerek ve çeşitli gayri resmi kadın çalışma grupları ve organlarıyla tamamlanmıştır (aşağıya bakınız). Kadın sendika üyeleri grubunun kendi içindeki çeşitliliği artmıştır. Bu heterojenlik sadece işgücü piyasası -meslek, statü ve nitelik- çerçevesinde değil, ama özel yaşamdakine de benzer şekilde -kişisel yaşam koşulları ve bilindik taahhütler- yoluyla da kurulmaktadır. Son dönemlerde yapılan feminist bir çalışma, çocuklu ve çocuksuz, evli ve bekar, genç ve yaşlı kadın sendikacılar arasındaki talep ve kimlik farklılıklarına işaret etmektedir (Bildén vd. 1994: 19). Ayrıca, birleşik de olsa farklı sendikalardan (IG BAU 1996: 31-2; 1997: 19, 22-7) ve Batı ya da Doğu Almanya'dan (bkz. GEW 1998; IG BSE 1994) gelen kadın sendikacılar arasında yönelimler, inançlar ve davranışlar açısından önemli farklılıklar vardır. İşgücü piyasasındaki eşitlik avantajının, özerk ve feminist bir kadın hareketinin bulunmadığı Doğu Almanya'daki deneyimlerinin bir sonucu olarak, Doğu Alman kadınlar eşitlik konularına ya da kadınların özel alandan ve hane içinde yeniden üretim işlerinden kaynaklanan belirli sorunlarına odaklanmamaktadır. Toplumsal cinsiyetin belirleyici bir eşitsizlik kaynağı olduğunu düşünmeksizin kolektif kimliklerini esas olarak mesleki ve profesyonel statülerinden doğru gördükleri için özel kadın komisyonlarını ve politikalarını genellikle reddetmektedirler. Bu farklılıklar elbette kadınların kolektif amaçlarını ve politikalarını tanımlamayı zorlaştırırken aynı zamanda kadın sendikacıların stratejik seçeneklerini de etkilemektedir.

Toplumsal cinsiyet meselelerine ilişkin sendika stratejileri

Toplumsal cinsiyet meselelerinde Alman sendikalarında üç temel sendika stratejisi tanımlanabilir:

1) Geleneksel ‘proleter’ anti-feminizm

Bu yaklaşım geleneksel olarak cinsiyetler arasındaki biyolojik farklılıklara odaklanmış ve bu farklılıkları ‘kadın’ özel alanı ile ‘erkek’ kamusal alanının katı bir şekilde ayrılmasını meşrulaştırmak için kullanmıştır. Söz konusu yaklaşımın savunucuları, kadınların ücretli işte çalışmasına ya da sendikalarda veya siyasi kurumlarda yer almasına karşı çıkmıştır. ‘Kadın meselelerine karşı ataerkil körlük’ (Kurz-Scherf 1994) ve kadınların ikinci sınıf olduğu yönündeki temel görüş modernleştirilerek korunmuştur. Geleneksel anti-feminizm, toplumsal cinsiyet politikasındaki yenilikleri, kadınların çıkarlarının özerk bir şekilde dile getirilmesini, kadınların siyasi katılım haklarını ve her türlü pozitif ayrımcılığı katı bir şekilde engellemektedir (Bildn vd. 1994: 57, 619).

Anti-feministler, iktidar elitlerinden ziyade sendika üyeleri arasında ve hiyerarşinin alt kademelerinde; hizmet sektörü sendikalarından ziyade geleneksel erkek egemen sanayi sendikalarında bulunmaktadır. Doğrusunu söylemek gerekirse “proleter” kültüre sahip sendikalar, haneyi geçindiren erkek modeline, kol emeğine ve bununla ilişkili mesleki onura dayalı bir erkek kimliğini sürdürmektedir. Kadın düşmanlığı, dışlama ve toplumsal cinsiyete dayalı saldırganlığa ilişkin genel raporlar da mevcuttur (GEW 1997: 51; 1998: 435-6; Naumann 1992: 247). Yerel ve bölgesel düzeylerde kadın politikasının kabul görmemesi ve kadın sorunlarına yönelik ilgi ya da aktivizm eksikliği pek çok sendikada baskın olarak görülmektedir (ÖTV 1996; GEW 1998: 428; IG M 1999c, 20; NGG 1997: Ek, 3).

2) Kadınların paternal “gelişmesi”

Bu yaklaşım fırsat eşitliği, ortaklık ve kadınların geliştirilmesi sacayağı üstünde durmaktadır (Stiegler 1998: 20) ve Alman sendikalarının bir diğer geleneksel özelliğidir. Şirketlerde ve örgütlerde kadınların sendikalara dahil edilmesini, kadınların katılım fırsatlarının iyileştirilmesini

ve kadınların çıkarlarının desteklenmesini savunan yetkili erkekler her zaman olmuştur. Kadın sendikacıların kariyer yolları incelendiğinde, birçok kadın yöneticinin erkekler tarafından 'keşfedildiği' ve 'desteklendiği' de görülmektedir (Bilden vd. 1994: 124-5). Bunun nedenleri 'kadınların özgürleşmesine' destek beyanı gibi siyasi ya da sendikanın bir bütün olarak temsilci kalmasını ve hareket etme gücünü korumasını sağlamak amacıyla daha fazla sayıda kadın sendikacıyı işe almak ve entegre etmek gibi taktiksel olabilir. Bu modelde de kadınlar, erkekler tarafından tanımlanan "normal" işçi/memurlarla eşitlik sağlamak için özel desteğe (eğitim şeklinde) ihtiyaç duyan daha değersiz bir "özel grup" olarak kabul edilmektedir. Kadınların sorunları ikincil öneme sahip «özel çıkarlar» olarak görülmekte ve sendika içinde kadınlarla erkekler arasındaki asimetric güç ilişkilerine ya da erkeklerin «düzenli istihdam ayrıcalığına» (Hausen 1993: 7), yani toplumsal olarak tanınan, üst düzey istihdam, daha yüksek ücret, siyasi temsil ve güç sahibi olma ayrıcalıklarına, bir tehdit oluşturmamaları koşuluyla savunulmaktadır. Ya da H.M. Pfarr'ın ÖTV için ifade ettiği gibi:

Pozitif ayrımcılığa yönelik sendika politikası çoğu erkek sendikacı için gündemin üst sıralarında yer almamaktadır. Yaygın tutum, kadınların çıkarlarının ancak tamamlayıcı ihtiyaçlar olarak, yani geleneksel ilkeleri sorgulamadığı ve erkeklere bir maliyeti olmadığı sürece temsil edilebileceği yönündedir. Her şeyden önce, erkeklere göre biçimlendirilmiş yapılara müdahale edilmemeli ve erkeklere özgülünen yaşam kalıpları devam ettirilmelidir. (ÖTV 1996: 13)

Bu yaklaşım, iktidar seçkinlerinin yanı sıra hiyerarşinin ara kademelerinde ve işyeri konseyleri gibi önemli üyelik gruplarında da yaygındır. Söz konusu yaklaşım 1980'lerde, kadınların sendikaların işe alma çalışmalarının hedefi haline geldiği (Kathmann 1998: 285) ve ılımlı bir pozitif ayrımcılığın ilk aşamasının başlatıldığı dönemde ortaya çıkmıştır. Sendikalar kadınların "özel ihtiyaçlarına" daha açık hale gelirken, bu ihtiyaçların hala diğer pek çok konudan daha az önemli olduğu düşünülüyordu. 1985 yılında DGB yetkilileri arasında yapılan bir ankette, "kadın ve erkeklere eşit ücret hakkı" sendikaların öncelikleri listesinde işlerin korunması, işçi

sayısının azaltılmasına (*rationalization*) karşı koruma, istihdam politikası, sosyal güvenlik sisteminin sürdürülmesi ve ortak karar alma hakkından sonra ancak altıncı sırada yer alıyordu (Niedenhoff ve Pege 1987: 345). Klasik erkek egemen sanayi sendikası olan IG BAU'nun yetkilileri ve üyeleri arasında yapılan bir anket, 1990'ların ortalarında bile çok az şeyin değiştiğini ortaya koymuştur: Eşitlik konuları yönetim kademeleri için altıncı, üyeler için ise yedinci en önemli konudur. Yöneticilerin yalnızca yüzde 40'ından biraz fazlası ve üyelerin yüzde 30'u bu politika alanının önemli olduğunu düşünmekte ve bu rakamlar da aşağı yukarı ankete katılan kadınların oranına karşılık gelmektedir (IG BSE, GGLF ve SALSS 1995: 10, 35-7).

3) Pragmatik-yaratıcı, kadınlara/eşit fırsatlar politikası

Erkek iktidar seçkinleri ve üye grupları arasında örgütsel politikanın talepleri ve kendi iktidar tabanlarını sağlamlaştırma ihtiyacının bir sonucu olarak kadın politikası ve fırsat eşitliği politikası desteklenebilir. Sendikalarda modernleşme ve reform süreçleri güç mücadeleleri şeklini aldığı anda (Alemann ve Schmid 1998: 407), dolayısıyla gelenekçilerin ve diğer çıkar gruplarının reforma karşı sert bir direnç gösterdiği siyasi müzakere süreçlerine dönüştüğünde, kadın sendikacılar ve kadın komiteleri örgütün tüm düzeylerinde modernleşmecilerin müttefiki olarak önem kazanır. Siyasi tavizler elde edilip edilemeyeceği, kadınların tartışmalara getirdikleri örgütsel ağırlıklarına ve iktidar kaynaklarına bağlı olmaktadır. Böylece, merkezi olmayan, heterojen ve son derece karmaşık modern çok sektörlü ve ağ sendikalarında yeni bir sendika yöneticisi tipi ortaya çıkmaktadır: çeşitli çıkar grupları ve güç blokları arasında bir arabulucu olan “meslektaş iletişim yöneticisi” (Prott 1998). Bu kişiler kadın sendikacıları da kapsayabilecek istikrarlı, enformel bağlantı ağlarına dayalı pragmatik anlaşmalar düzenlemektedir (a.g.e.: 337). Aynı şekilde, daha önce marjinalleştirilmiş ihtiyaçlara sahip diğer yeni gelen çalışanlar (örneğin, serbest çalışanlar, yarı zamanlı çalışan erkekler, göçmenler) için ortak ihtiyaç alanlarında (zaman yönetimi, ücret yapısında reform, komite temsiline iyileştirilmesi, fırsat eşitliği) ittifaklar kurabilir. Kadın çalışmalarında da

“dinamik” yeni bir yönetici tipi tanımlanmıştır: toplumsal cinsiyet politikasına açıktır ve kadın ve fırsat eşitliği politikasını kendi kariyerinde ilerlemek için kullanır (Bildén et al. 1994). Ancak, karşılıklı fayda sağlayan pragmatik anlaşmaların söz konusu olduğu durumlarda bile, sendika iktidar seçkinleri ve üye gruplarının eşit haklardan taviz vermesinin, bu tavizlerin çekirdek üye gruplarının şiddetli direnişi karşısında zorla kabul ettirilmek durumunda kalınmasının ters etki yarattığı kanıtlanmıştır. Dolayısıyla bu tür düzenlemeler, hizmet sektörü sendikaları ve IG Metall gibi kadın üyelerin çoğunlukta ya da önemli bir azınlıkta olduğu ve etkili bir kadın komiteleri ağına sahip sendikalar için geçerli bir alternatif olarak görünmektedir.

Kadınların stratejileri

Kadın sendikacılar da 1980’lerde stratejilerini değiştirdiler. ‘Alçakgönüllülüğün sonu’nu ilan ederek, savaş sonrası kadın sendika aktivistleri kuşağının karakteristik özelliği olan ve genellikle geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini ve hiyerarşilerini kabul eden temelde savunmacı politikadan , ‘kendini sınırlama’ (DGB 1993: 110, 127) ya da ‘kendini inkar etme’ (Lippe 1983: 82-3) tutumundan vazgeçtiler (bkz. DGB 1993). Toplumsal yönelimlerde çoğulculuğun arttığı ve geleneksel toplumsal cinsiyet ilişkilerinin çözüldüğü bir dönemde toplumsallaşan ve bağımsız kadın hareketinden giderek daha fazla etkilenen nitelikli yeni bir kadın kuşağı, sendikalarda katılım haklarının geliştirilmesi için artık daha ısrarlı taleplerde bulunmaya başlamışlardı. Kadın sendikacılar için ayırt edici dört stratejiden bahsedilebilir (bkz. Bildén ve ark. 1994’te biraz farklı bir tipoloji).

1. Toplumsal cinsiyetin ötesine geçen, kariyer odaklı yaklaşım

Bu kadınlar kimlik aidiyetlerini öncelikle profesyonel ve mesleki statülerinden almaktadır. Kadınların ihtiyaçlarının- özellikle de iş dışı yaşamla ilgili olanların- ve fırsat eşitliği politikasının ikincil rol oynadığı genel sendikal politikalara odaklanırlar. Onlar sendikal aktivizmlerini hem kadınların hem de erkeklerin çıkarlarının geliştirilmesi olarak görmektedirler.

Kadın politikasıyla aktif olarak ilgilenmeyen kadın sendikacılara tüm DGB sendikalarında rastlanmaktadır, birçok kadın yönetici, kadın politikası alanına dahil olmanın kariyerlerine zarar vereceğini düşünmektedir (IG Metall 1995b: 26). Eski Doğu Almanya'dan gelen kadınlar, tüm sendikalarda feminist/kadın politikası yaklaşımının en kararlı muhalifleri arasındadır. Birçoğu kota sistemini, "sendika içinde sendika" olarak kurulan kadın yapılarını (IG BAU 1997: 39) kadınlara özgü "özel" taleplerin dile getirilmesini reddetmektedir (GEW 1998: 172-3, 430, 191; IG BSE 1994: 39f).

2. Geleneksel kadın politikası yaklaşımı

Bu yaklaşım, klasik fırsat eşitliği, ortaklık ve kadınların geliştirilmesi üçlemesine dayanmaktadır (Stiegler 1998: 20). Ayrı kadın yapıları içinde faaliyet gösterir ve kadınların 'özel ihtiyaçlarını'- özellikle kadınların kariyer yolları ve iş ve aile yükümlülüklerinin dengelenmesi ile ilgili olarak savunur, ancak bunu sendikaların ve bir bütün olarak toplumun cinsiyet hiyerarşilerini sorgulamadan yapar. Bu yaklaşımın savunucuları, erkek iktidar elitlerinin ve üye gruplarının desteğini kazanmanın bir yolu olarak iş birliği stratejilerini tercih eder, pozitif ayrımcılık programları için "bağlayıcı olmayan" yolları kabul ederek üyelerin toplumsal uyumunu tehdit eden gruba özgü hedefleri bir kenara bırakabilirler (DPG 1997: 3). Kadın aktivistlerin kullanabileceği politika ve strateji seçenekleri, her sendikanın kendine özgü ortamı ve örgüt kültürü tarafından belirlenmektedir. Özellikle DGB'nin muhafazakar kanadını temsil eden erkek egemen sanayi sendikalarında, kadınlar toplumsal cinsiyete dayalı bir iş birliği stratejisine duyulan ihtiyacı vurgulamaktadır (IG BAU 1997: 37,173). Ancak bu yaklaşım diğerlerine göre daha kadınlaşmış sendikaların bazılarında da görülür (DPG 1997: 3).

3. Sosyalist feminizm yaklaşımı

Öte yandan, genel politikaların daha muhalif ve toplumu eleştiren bir yerden kurulduğu IG Metall'de, hem kapitalizmi hem de ataerkil yapıyı eleştiren sosyalist-feminist bir yaklaşım ortaya çıkmıştır (IG M 1995a:

6). Bu yaklaşımın savunucuları kadın kimliğini kadın işçinin çifte sömürülmesiyle tanımlarlar ve onlara göre kolektif eylem hem ekonomik yapıların (erkek işçilerle iş birliği içinde) hem de sendikalarda ve bir bütün olarak toplumda toplumsal cinsiyete özgü iş ve güç bölüşümünün (erkeklerle karşı) dönüştürülmesine yöneliktir. Bu ikili hedef, siyasi önceliklerin belirlenmesinde ve iş birliği ya da çatışma stratejilerinin seçiminde gerilime yol açabilir. Sosyalist feministler de bir yandan aşağıda açıklanan fırsat eşitliği yaklaşımında dile getirilen endişeleri paylaşmaktadırlar.

4. Yaratıcı, eşit fırsatlar/feminist yaklaşımı

1990'ların ortalarından bu yana, yeni kadın hareketinden, kadın akademisyenlerden ve AB'den etkilenen kadın sendikacılar, fırsat eşitliği politikası ve toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması (gendermainstreaming) kavramlarını kullanıyorlar. Bu, geleneksel 'kadın politikasının' kadınların 'özel çıkarlarının' örgütsel ve içerikle ilgili olarak ayrıştırılması ve kadınların ikinci sınıf işgücü olarak görülmesi gibi temel öncüllerinden kopma anlamına gelmektedir. Bu yaklaşım kota düzenlemeleri, standartlaştırma, anaakımlaştırma ve özerk uygulama olmak üzere dört temele dayanıyor (bkz. Stiegler 1998: 14-27). Sendikal aktivizmde fırsat eşitliği politikasına öncelik verilir; amaç, örgütler ve politikalarının yanı sıra mevzuatta, ekonomik hayatta bir bütün olarak toplumda cinsiyet ayrımcılığını tespit etmek ve ortadan kaldırmaktır. Bu yaklaşımın savunucuları sendikalarda, siyasi kurumlarda, işgücü piyasasında ve işyerinde toplumsal cinsiyet demokrasisini ve eşitlikçi toplumsal cinsiyet ilişkilerini yerleştirmeyi ve sosyal politikadan ücretlere kadar her alanda fırsat eşitliğini sağlayacak bir sendikal politika oluşturmayı hedeflerler (IG Metall 1999c; ÖTV 1999; Synopse 1998; GEW 1997; DGB 1997).

Kadınlar, kadınların geliştirilmesi fikrinden giderek daha fazla rahatsızlık duyuyorlar. Özel desteğe ihtiyacı olan bir azınlık olarak görülmek istemiyorlar. Eşit fırsatlar talep ediyorlar. Kişisel ve mesleki özellikler, farklı nitelikler eşit olarak tanınmalı. Kadınların işte yükselmesi kavramı sadece kadınlara işaret ederken, yeni yaklaşımlar erkekleri ve iş birliğine dayalı bir iş dağılımını de ele alır. Toplumsal cinsiyetin anaakımlaştırılması,

kadınlar ve erkekler için fırsat eşitliği fikrinin sendika programlarına ve politikalarına eklenmesi anlamına gelmektedir. Buna göre daha planlama aşamasında, kadınların ve erkeklerin özel deneyimleri, ihtiyaçları ve çıkarları dikkate alınmalıdır. (IG Metall 1999c: 3)

Kadınların ihtiyaçlarının özerk bir şekilde dile getirilmesi için özel kadın yapıları muhafaza edilirken aynı zamanda bu yapılar kendi insan ve mali kaynaklarıyla, delegasyon, yayın ve karar alma yetkileriyle donatılmalı ve sendika içi ve sendikalar arası ağlara dahil edilmelidir. Cinsiyetlerin eşit temsili, kadınların örgütün tüm kademelerinde üye sayısı ile orantılı olarak daha geniş bir biçimde temsil edilmesini öngören kota düzenlemeleriyle güvence altına alınmalıdır (Synopse 1999). Bu, kadınların “İş İttifakı” gibi üçlü görüşmelerde ve kadınların ihtiyaçlarına yapısal olarak kapalı bir şirket sistemi gibi dış müzakere ekiplerinde eşitlikçi temsili de içermektedir.

Modern hizmet sektörü sendikaları GEW, ÖTV ve HBV'nin yanı sıra DGB ve IG Metall'de, fırsat eşitliği yaklaşımı 1990'ların ortalarından bu yana kadın komitelerinin politika oluşturmada özel bir etki yaratmıştır ve kadın yapıları arasındaki ilişkinin artmasıyla birlikte bu etki artık diğer sendikalara da yayılmaktadır (Synopse 1999).

Karar alma organlarında kadınların temsili

1980'lerden bu yana ‘kadınları geliştirme yaklaşımı’ ve onun benzeri geleneksel kadın politikası yaklaşımı Alman sendikalarının çoğunda etkili oldu. Kurumsallaşmış kadın politikalarının ve sendika içi pozitif ayrımcılık programlarının pekiştirilmesi sendika gündemine girdi; amaç karar alma organlarında kadınların sınırlı temsili artırarak ve kadınlar için özel eğitim programları sağlayarak ‘fırsat eşitliğinin’ önünü açmak oldu. Ancak başlangıçta, sendika yöneticileri arasındaki kadın oranı neredeyse hiç değişmedi. Sendikadaki feministler tarafından talep edilen zorunlu kotalara karşı direniş güçlü kaldı. 1990'lardaki bir dizi başarısız girişimden sonra (Kathmann 1998: 291) ve o zaman da sadece ÖTV, DPG, IG Medien, HBV ve 1999'da IG Metall gibi yüksek oranda kadın üyeye ve feminist

stratejilere sahip sendikalarda uygulanabildi. IG Medien, HBV ve DAG'da, ücret konseyleri için kota düzenlemelerinin yerine getirilmemesi halinde, konseylerde görevlendirilen kadın sayısına ek yapılabilmektedir. HBV'de ise kota sağlanana kadar genel sekreterlik pozisyonlarının doldurulmasında kadınlara öncelik tanınmasına karar verildi (Synopse 1998, 1999).

Genel olarak, karar alma organlarındaki kadın oranı, federal düzeyde daha geniş bir üye kitlesinde, yani sendikaların kongrelerinde ve genel yönetimlerinde temsil edilme oranlarıyla uyumlu hale getirildi. Kota düzenlemelerinin uygulanmasındaki en ciddi eksiklikler, geleneksel anti-feminizmin güçlü olduğu bölgesel düzeylerde yoğunlaşmaktadır (IG Metall 1995a, 1999a; ÖTV 1996: 30). Sendika kota düzenlemelerine bakılmaksızın, kadınlar üst düzey pozisyonlarda, bölgesel düzeyde ve özellikle ilçe düzeyinde ve tam zamanlı idari mekanizmalarda, yani sendikaların bakanlık bürokrasisi olarak adlandırılacak alanlarında hala yetersiz temsil edilmektedir. Bölgesel düzeylerde kadın sendika başkanlarına nadir olarak rastlanmaktadır. 'Feminen' bir üyeliğe, kadın başkan ve başkan yardımcısına sahip GEW ve HBV yukarıda bahsedilen durumun istisnalarıdır (Kathmann 1998: 292). Cinsiyet eşitliği ve kota düzenlemelerinin yerine getirilmesi toplu sözleşme komitelerinde ne de resmi olarak bağımsız ancak gerçekte sendikalarla yakından ilişkili olan iş yeri konseylerinde çıkarların temsiline olanak tanıyan ikili sistemde sağlanabilmiştir. Kadınlar 1968 yılında işyeri konseyi üyelerinin ortalama yüzde 11,4'ünü (Lippe 1983: 126), 1994 yılında ise yüzde 23,4'ünü oluşturmuştur. Sendika toplu pazarlık komitelerindeki kadın oranı ise IG BAU'da yaklaşık yüzde 5,8, IG Metall'de yüzde 14,5 ve ÖTV'de yüzde 25 olarak farklılık göstermektedir. IG Medien'de ise bu oran meslek grubuna bağlı olarak yüzde 0 ile yüzde 66,5 arasında değişmektedir.

Kadın komitelerinin birleştirilmesi ve reformu

Bugün DGB üyesi sendikaların tamamı, kadın sendikacıların bağımsız politika oluşturmasını amaçlayan, sendika yönetimlerinde temsil edilen ve kendi konferanslarını düzenleyen kadın komiteleri (komisyonları) kurmuştur. Federal ve bölgesel düzeyde geniş çaplı bir kapsam söz ko-

nusuyken, yerel ve şube düzeyinde bu durum daha sınırlıdır. Genel olarak, kadın komiteleri ve konferansları sendika genel kuruluna ve yürütme komitelerine başvurabilirken, yalnızca istisnai durumlarda sendika toplu pazarlık komitelerine (HBV, DAG, ÖTV) başvurma hakkına sahiptir. Yürütme komiteleri için kadın temsilciler ya da sendika kongreleri ve dış ilişkiler için delege seçme ya da önerme hakkına sahiptirler. Ancak çoğu durumda kadın yapılarının özerk karar alma yetkileri yoktur; hatta sendika yönetimindeki temsilcileri danışman statüsüyle sınırlı kalabilir (Synopsis 1999; NGG 1993, 1997). Çoğu zaman prestijsiz görülürler. Böylesi şartlar altında, kadın birimleri, katılım için somut değil sembolik fırsatlar sunan –bir alt grup oluşturmanın ötesine geçecek- hedef grup çalışmasının yapısal eksikliklerini zar zor aşabilmiştir.

Fakat buna rağmen DGB, IG Medien, ÖTV, HBV ve IG Metall'deki kadın birimleri genişleyerek tüm örgütsel düzeylerde temsil edilme, bazen kendi bütçelerini yönetme ve kamuoyuna açıklama yapma; sendika yapılarının dışında taleplerini bağımsız olarak dile getirme ve dış komitelerdeki pozisyonlara seçilme hakkını elde etmişlerdir. (Kathmann 1998: 294). ÖTV'de bölgesel kadın sekreterleri, sendika toplu pazarlık komitelerinin resen oy hakkı olan üyeleridir. Genel sendika organları tarafından alınan kararların, politikaların ya da taleplerin eşitlik ilkelerine aykırı olduğu durumlarda, bu kadın komiteleri itiraz hakkına (HBV ve DAG'da olduğu gibi) ya da askıya alınmış veto hakkına (IG Medien) sahiptir. IG Metall'de kadın komitesinin öncelikle kadınları ilgilendiren kararlara itiraz etme hakları vardır; ÖTV'de ise kota düzenlemelerinin yerine getirilmemesi halinde duruma itiraz etme hakları bulunmaktadır. (IG M 1999c: 63; Synopsis 1998, 1999; Stolz-Willig ve Klenner 1996: 390).

Birçok sendikada resmi, merkezi ve hiyerarşik kadın birimlerini tamamlamak veya bunların yerini almak üzere gayri resmi, merkezi olmayan, konu temelli çalışma gruplarından, projelerden, atölyelerden, ve HBV'de toplu pazarlık politika panellerinden oluşan, ağ şeklinde yenilikçi örgütlenme biçimleri kurulmuştur. Bu durum, kurumsallaşmış kadın politikasının örgütsel alt yapısını oldukça yaygın ve esnek hale getirdi. Farklılıklara, kadın üyeliğindeki ciddi düşüşe ve katılımı yaşanan krize cevap olarak

kadın sendikacılara yeni katılım biçimleri açılmıştır (IG Metall 1999c: 45, 53; GEW 1997: 27, 31; ÖTV 1997: 2; Synopse 1999). Merkezi olmayan, enformel yapılar kısmen işyerlerine kadar uzanmaktadır; örneğin 1997 yılında IG Metall konuyla ilgilenen işyeri konseyleri, göçmen grupları, fırsat eşitliği uzmanları⁷ ve hem sendikalı hem de sendikasız kadınlar için “işyerinde fırsat eşitliği” ağı kurmuştur (IG Metall 1999b: 8-9; 1999c: 25-7). Ancak gayri resmi kadın gruplarının sendikalar içinde kurumsal hakları bulunmamaktadır (Kathmann 1998: 294).

Çeşitli sendikaların kadın politikası ağları arasında bağlantılar sağlanarak ve siyasi partilere ve bakanlıklardan akademiye ve 1980’lerde kadın sendikacıların hala uzak durduğu bağımsız kadın hareketine kadar sendika dışı örgütlerle ilişkiler kurulmuştur. Kadın komitelerinin hem sendika içi hem de kurumsal ağları Almanya’daki diğer kadın gruplarına kıyasla oldukça gelişmiştir (Schreiber et al. 1996: 73-4). Böylece, son yıllarda bir “parti ve sendika feminizmi” (Kontos 1994: 19) ortaya çıkmış ve eşit hak politikaları için baskı yaparak çeşitli siyasi arenalarda kendini görünür hale getirmiştir.

Sendika politikalarındaki yaklaşımlar

Sendika politikaları hâlâ belirsizliğini korumaktadır. Bir yandan pozitif ayrımcılığa ve 1990’ların ortalarından bu yana fırsat eşitliğine destek beyanları sendika tüzüklerinin ve programlarının çoğuna dahil edilmiştir (Kathmann 1998: 287). Hatta cinsel taciz sendikaların işletmelerdeki politikalarının hedef çalışması haline gelmiştir. Özellikle hizmet sektörü sendikalarındaki ve IG Metall’deki kadın komiteleri, erkek merkezli modellerin yanı sıra sendikaların programlarını, yasalarını, taleplerini ve politikalarını kadınlara karşı ayrımcılık açısından sistematik olarak incelemeye başlamıştır. Amaçları, kadınların taleplerini sendikaların tüm politika alanlarına yedirmektir. Bilinç dönüşümü artık sadece kadınlardan

⁷ Fırsat eşitliği uzmanları, işyerinde fırsat eşitliğini teşvik etmek için politikalar geliştiren ve uygulayan kişilerdir. Ayrıca kuruluşların farklı kimliklerden insanları işe almalarını ve terfi ettirmelerini sağlamak için projeler yürütürler (ç.n.)

değil, her iki cinsten de talep edilmektedir. Yönetici pozisyonunda olanlar “toplumsal cinsiyet eğitimi” yoluyla toplumsal cinsiyet rolleri konusunda duyarlı hale getirilmektedir (ÖTV 1996: 16, 1999; DGB 1997: 35). Toplu iş sözleşmelerinde dolaylı ayrımcılığı tespit etme amacıyla denetleme yolları ve mesleklerin ayrımcı olmayan bir şekilde yeniden değerlendirilmesine yönelik modeller geliştirilmiştir (HBV 1990; IG Metall 1998; Degen ve ÖTV 1998; ÖTV 1999; Winter 1997). Kadın sendikacılar, kadın işleri için hizmet gereklerinin yeniden değerlendirilmesi ve değer verilmeyen mesleklerin yeniden derecelendirilmesi için çeşitli programlar başlatmışlardır (Winter 1994; IG M 1995b: 55-7). Örneğin, Hessen eyaletindeki ÖTV’ye bağlı temizlik işçileri, işlerinin gereklerini özerk olarak belirlemeye başlamışlardır. ÖTV’de ücret politikası için bir fırsat eşitliği uzmanı atanmıştır.

Öte yandan sendikaların günlük çalışmaları ve politikaları çok yavaş değişmektedir. Sendika politikalarında toplumsal cinsiyet sorunlarının ya da fırsat eşitliği hedeflerinin anaakımlaştırılmasının zor olduğu kanıtlanmıştır. Sendikalar genellikle hala geleneksel politikalara, ‘kadınların geliştirilmesi’ yaklaşımına öncelik vermektedir. Sendikaların ücret politikalarında ya da toplu sözleşmelerin ücret yapılarında reform yaparak toplu pazarlıklarda cinsiyetler arası ücret farkının kapatılmasına öncelik vermeyi planladıklarına dair hiçbir işaret yoktur (Nauditt 1999). Bununla birlikte, IG BSE’nin ticari temizlik sektöründeki kadınlar için yaptığı gibi düşük gelirli kademelerdeki (çoğunlukla kadın) çalışanlar için orantısız ücret artışları yapmaya hazırdırlar (Jindra-Süß ve Kleemann 1992: 7, 37-9). DGB’nin 1997 yılında fırsat eşitliği ya da kadın katılımı konularına değinmeyen bir ‘istihdam zirvesi’ düzenlemesi kadın sendikacıları 1998 yılında kendi istihdam politikası toplantılarını düzenlemeye sevk etmiştir. Sendikalar delegasyonunu da içeren korporatist İş İttifakı⁸ başlangıçta kapılarını kadınlara kapatmış ve fırsat eşitliği politikasına yer vermemiştir (IG Metall 1999c). Bazı sendikalar, özel sektörde fırsat eşitliği mev-

⁸ İş, Eğitim ve Rekabet Edebilirlik için Alman İttifakı işsizliği azaltmaya yönelik yeni bir politika aracı olarak 1998 yılında kızıl-yeşil koalisyon hükümeti tarafından uygulamaya konmuştur (ç.n)

zuatının gecikmiş bir şekilde de olsa yürürlüğe girmesini desteklemekte tereddüt etmiş ve bunu bağımsız toplu pazarlık hakkının ihlali olarak görmüşlerdir (Kodré 1997: 14). DGB ve diğer üye sendikalar ve kadın sendikacılar, özel sektörde (özel mal ve hizmetlerin üretim ve tüketimi ile ilgili-ç.n.) fırsat eşitliği yasası için kampanya yürüterek, tüm işletmelerin kadınlar için pozitif ayrımcılık uygulaması ve mesleki ayrışmanın azaltılması görüşünü savunmuşlardır. Almanya’da fırsat eşitliği yasaları pozitif ayrımcılığın uygulanmasını sadece kamu sektöründe zorunlu kılmaktadır (Schiek vd. 1996; Degener 1997). Kadınlara karşı ayrımcılık yapan sağlık ve güvenlik yasaları (gece çalışma ve inşaat gibi alanlarda çalışma yasakları) 1994 yılında yürürlükten kaldırıldığında, kadın komiteleri de dahil olmak üzere yerel sendikalar bu eşit haklar değişikliklerine bile karşı çıkmışlardır (IG BAU 1996: 41, 43; IG BSE 1990: 147-8; NGG 1997: 23).

Fırsat eşitliği politikası, özel sektörde 1980’lerin ortalarında “işyerinde pozitif ayrımcılık” için ilk sendika programlarının kabul edilmesinden çok sonraları, toplu pazarlıkların hedeflerinden biri haline gelmiştir (Weiler 1998). 1990’larda çok sayıda özel protokol imzalanmıştır. Bu protokoller kadınların işgücü piyasasına eşit entegrasyonunu sağlamaktan ziyade genellikle kariyer ve aile yükümlülüklerinin bir arada yürütülmesini kolaylaştırmaya öncelik vermektedir. Normalde tüm endüstriyi kapsayan sektörel anlaşmalarda bağlayıcı düzenlemeler öngören merkezi Alman toplu pazarlık sisteminin aksine, fırsat eşitliği düzenlemeleri çoğu durumda ‘esnek hukuk’ (hukuken bir bağlayıcılığı olmayan, niyet belirten anlaşmalar-ç.n) niteliğindedir ve fabrikayla sınırlıdır. Bu düzenlemeler sektör düzeyinde kılavuz ilkeler içerir ve somut planlama ve uygulamayı sonraki işyeri anlaşmalarına bırakırlar (bkz. örneğin kimya sektörü, BAVC ve IG BCE 1999). Bu nedenle, fırsat eşitliği ve pozitif ayrımcılığa ilişkin özel sektör anlaşmaları hala birkaç sektörle- kimya sektöründeki 150 firma ve çalışanların yarısı- ve birkaç zengin büyük ölçekli işletmeyle sınırlıdır. İşyerinde pozitif ayrımcılık önlemleri, ebeveyn izni, işe dönenlere destek, aile dostu çalışma saatleri ve yarı zamanlı çalışma gibi düzenlemelere odaklanmaktadır. Yarı zamanlı çalışan ebeveyn ve bakım veren kişilerin gelir kaybını telafi etmek üzere bir “kariyer ve aile” fonu oluşturulmasına

yönelik bir HBV girişimi hayata geçirilememiştir (Stolz-Willig ve Klenner 1996: 387). Sadece istisnai durumlarda, toplumsal cinsiyet temelli hiyerarşileri ve istihdamda toplumsal cinsiyet temelli sektörel ayrışmayı ortadan kaldırmak amacıyla işe alım ve yeterlilik konularına değinilmiştir. Adaylar aynı niteliklere sahip olduğunda kadınların başvurularına öncelik verilmesi (örneğin demiryolu şirketi), yönetici pozisyonlarında ve erkek egemen alanlarda bilinçli olarak daha fazla kadının istihdam edilmesi (VW; kimya endüstrisi),⁹ ve kadın çalışanlar, çalışma grupları ve işyerinde cinsel tacize karşı koruma anlaşmaları yoluyla fırsat eşitliği politikasının kurumsallaştırılması, bu yaygın durumun istisnaları olarak kalmıştır (Weiler 1998; Stolz-Willig ve Klenner 1996; IG M 1999b). Bunların çoğu “bağlayıcılığı olmayan” gönüllü özveri ilkesine dayanmakta ve “yapısal” araçlardan (kota sistemi gibi), kontrolden ve yaptırımlardan feragat etmektedir.

Sonuç

Alman sendikalarında toplumsal cinsiyet ilişkilerinin yeniden düzenlenmesi karmaşık ve çelişkili bir süreç olarak ortaya çıkmaktadır. Sendikalar, sahip oldukları üye ve işgücü içindeki taleplerin çeşitliliğine ve yönelimlerin çoğulculuğuna yanıt vermiş, kadınların politika oluşturma üzerindeki etkisi önemli ölçüde artmış ve talepleri münferit politika alanlarına kısmen entegre edilmiştir. Ancak siyasi gelenekçilik, toplumsal cinsiyet eşitliği ve demokrasiye yönelik yeniliklerle bir arada var olmaktadır. Bugün bile sendikalar, öncelikle aile ve kariyer taahhütlerinin bir arada yürütülmesini kolaylaştırmaya odaklanan geleneksel toplumsal cinsiyet politikalarına öncelik vermektedir. Amaçları eşitlikçi olmaktan ziyade örgütseldir; yani üye kazanmak ve var olan üyelerin bağlılıklarının sürmesini sağlamaktır. Statükoyu tehdit etmezler ya da erkek üyeler içindeki çekirdek grupların yönetime ve temsile imtiyazlı erişimini engellemezler. Kadınların işgücü piyasasına, gelire ve yönetime eşit erişimine

⁹ Kimya sektöründe yönetim kademelerindeki kadın oranı 1989’da yüzde 3,5 iken 1998’de yüzde 7,7’ye yükselmiştir (BAVC ve IG BCE 1999; dipnotlar o.J.).

izin vermek aslında cinsiyetler arasında “büyük ölçekli bir refaha dayalı yeniden dağıtım projesi” (Hausen 1993: 10) ile eşdeğer olması anlamına gelir. Kendilerini ‘varoluşsal krizler’ ile meşrulaştıran sendikalar, toplumsal cinsiyet politikasının ‘ikincil çatışma alanına’ (ÖTV 1996: 13-14) ya da fırsat eşitliği politikasındaki ‘özel taleplerin’ ‘lüksüne’ (IG BAU 1997: 19) çok az ilgi göstermektedir.

Kadın sendikacıların yüzde 57’si sendika içindeki katılımlarının sonuçlarından memnun olduklarını belirtirken, yüzde 43’lük önemli bir azınlık çok az şey başarıldığını düşünmektedir (Schreiber vd. 1996: 63). Kadınların iktidara ve politikayı biçimlendirme olanaklarına erişimlerinin artırılması ve sendika politikalarında toplumsal cinsiyet sorunlarının anaakımlaştırılması yönünde atılacak daha ileri adımların gerçekleştirilmesi zor olabilir. Gelecekteki başarı aynı zamanda dış gelişmelere, geçmişte eşit haklar reformlarına önemli ölçüde direnç göstermiş olan Alman refah devleti kurumlarının toplumsal cinsiyet politikalarına da bağlı olacaktır (Kodré 1997). Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda Almanya genel olarak hala oldukça muhafazakar ve “eski kafalı” bir ülkedir.

Metinde atıfta bulunulan Alman sendikaları

DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (Alman Sendikalar Birliği)

DBB Deutscher Beamtenbund (Alman Kamu Sendikaları Birliği)

CGB Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands (Alman Hristiyan Sendikalar Birliği)

DAG* Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (Alman Memurlar Sendikası)

DPG* Deutsche Postgewerkschaft (Alman Posta İşçileri Sendikası)

GEW Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Eğitim ve Bilim İşçileri Sendikası)

GGLF Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft (Bahçe, Tarım ve Ormancılık İşçileri Sendikası)

GHK Gewerkschaft Holz und Kunststoff (Ahşap ve Plastik İmalatı İşçileri Sendikası)

GK Gewerkschaft Kunst (Sanatçılar Sendikası)

GL Gewerkschaft Leder (Deri Sanayi İşçileri Sendikası)

GTB Gewerkschaft Textil, Bekleidung (Tekstil ve Hazır Giyim İşçileri Sendikası)

GdED Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (Alman Demiryolu İşçileri Sendikası)

GdP Gewerkschaft der Polizei (Polis Sendikası)

HBV* Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (Ticaret, Bankacılık ve Sigortacılık İşçileri Sendikası)

IG BCE Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (İnşaat, Tarım ve Çevre Sektörü İşçileri Sendikası)

IG BCE Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (Madencilik, Kimya, Enerji Sanayi İşçileri Sendikası)

IG Medien* Industriegewerkschaft Medien (Medya Sanayi İşçileri Sendikası)

IG Metall Industriegewerkschaft Metall (Alman Metal İşçileri Sendikası)

IG BE Industriegewerkschaft Bergbau und Energi (Maden ve Enerji İşçileri Sendikası)

IG BSE Industriegewerkschaft Bau, Steine, Erden (İnşaat, Taş ve Toprak Sanayi İşçileri Sendikası)

IG CPK Industriegewerkschaft Chemie, Papier, Keramik (Kimya, Kağıt ve Seramik Sanayi İşçileri Sendikası)

NGG Gewerkschaften Nahrung, Genuß, Gaststätten (Gıda, Otel ve Restoran İşçileri Sendikası)

ÖTV* Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (Kamu Hizmetleri, Kamu ve Özel Taşımacılık Çalışanları Sendikası)

(*şimdi: Ver.di)

Kaynakça

1. Aktionsbuch (1998) Frauen wollen eine andere Politik. Selbstverpflichtungserklärung für einen neuen Gesellschaftsvertrag, Düsseldorf.
2. Alemann, U. von (1999) 'Das deutsche Gewerkschaftsmodell auf dem Prüfstand', Gewerkschaftliche Monatshefte, 50, 12: 727–31.
3. Alemann, U. von and Schmid, J. (eds) (1998) Die Gewerkschaft ÖTV. Reformen im Dickicht gewerkschaftlicher Organisationspolitik, Baden-Baden: Nomos.
4. BAVC and IG BCE (1999) 10 Jahre Sozialpartner-Vereinbarung Chancengleichheit in der chemischen Industrie, Hannover. Bilden, H., Marquardt, R. and Poppe, N. (1994) Frau geht voraus. Frauen – ein unterschätztes Innovationspotential in den Gewerkschaften, München and Wien: Profil.
5. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (ed.) (1998) Frauen in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn. Degen, B. and ÖTV (1998) Ein- und Höhergruppierungsrecht für Frauen am Beispiel des BAT/BAT-O. Rechtliche Wege gegen Lohndiskriminierung, Stuttgart: ÖTV.
6. Degener, T. (1997) 'Der Streit um Gleichheit und Differenz in der Bundesrepublik Deutschland seit 1945', in Gerhard, U. (ed.) Frauen in der Geschichte des Rechts. Von der Frühen Neuzeit bis zur Gegenwart, München: Beck, pp. 871–99.
7. DGB (ed.) (1993) 'Da haben wir uns alle schrecklich geirrt . . .'. Die Geschichte der gewerkschaftlichen Frauenarbeit im Deutschen Gewerkschaftsbund von 1945 bis 1960, Pfaffenweiler: Centaurus.
8. DGB (1997) Geschäftsbericht der Abteilung Frauen im DGB-Bundesvorstand. Berichtszeitraum 1993–96, Vorgelegt auf der 14. DGB-Bundesfrauenkonferenz vom 6 – 8.11.1997 in Magdeburg, Düsseldorf: DGB.
9. DGB (1999) Mitgliederstatistik, in: <http://WWW.dgb/wir/statistik/1999.index.htm> accessed 15.9.2000.
10. DGB and IG BCE (1998) Migrationspolitische Handreichungen. Diskriminierung am Arbeitsplatz – aktiv werden für Gleichbehandlung, Düsseldorf: DGB.
11. DPG (1997) Richtlinie für Frauenarbeit, hekt.
12. Ebbinghaus, B. and Visser, J. (2000) Trade Unions in Western Europe since 1945, Basingstoke and Oxford: Macmillan.
13. GEW (1997) GEW-Frauen. Statistische Angaben zur GEW Frauenarbeit, o.O.: GEW.
14. GEW (1998) Geschäftsbericht 1993–1997, Frankfurt a.M.: GEW.

15. Hassel, A. (1999) Gewerkschaften und sozialer Wandel. Mitgliederrekrutierung und Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Großbritannien, Baden-Baden: Nomos.
16. Hausen, K. (ed.) (1993) Geschlechterhierarchie und Arbeitsteilung. Zur Geschichte ungleicher Erwerbschancen von Frauen und Männern, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
17. HBV (1990) Unmittelbarer und mittelbare Diskriminierung von Frauen wegen des Geschlechts in Betriebs- und Gesamtbetriebsvereinbarungen. Untersuchung: Rose Engel, Düsseldorf: HBV.
18. Hoffmann, J., Hoffmann, R., Mückenberger, U. and Lange, D. (eds) (1990) Jenseits der Beschlußlage. Gewerkschaften als Zukunftswerkstatt, Köln: Bund-Verlag.
19. Holzhaecker, R. (1999) 'Labour Unions and Sexual Diversity in Germany', in Hunt, G. (ed.) Unions and Sexual Diversity Across Nations, Philadelphia: Temple University Press, pp. 238–52.
20. IG BAU (1996) Wir können! Wir wollen! Wir wagen! Tätigkeitsbericht 4. Bundesfrauenkonferenz der IG BAU 16., 17.11.1996, Frankfurt a.M. o.J.: IG BAU.
21. IG BAU (1997) Wir können! Wir wollen! Wir wagen! Protokoll 4. Bundesfrauenkonferenz der IG BAU, 16 – 17.11.1996, Frankfurt a.M.: IG BAU.
22. IG BAU (1998) Satzung, Frankfurt a. M. o.J.: IG BAU.
23. IG BSE (1990) Ohne uns läuft nichts. Protokoll 2. Bundesfrauenkonferenz der IG BSE, 27 – 28.10.1990, Frankfurt a.M. o.J.: IG BSE.
24. IG BSE (1994) Wer – wenn nicht wir? Protokoll 3. Bundesfrauenkonferenz der IG BSE am 20 – 21.11.1993 in Weimar, Frankfurt a.M.
25. IG BSE, GGLF and SALSS (1995) BAU Gewerkschaft 2000. Meinungsbilder im Vergleich, Frankfurt a.M., Kassel and Bonn.
26. IG M (1995a) Frauenpolitisches Programm der IG Metall, Frankfurt a.M.: IG M.
27. IG M (1995b) Geschäftsbericht zur 15. Frauenkonferenz der IG Metall in Sprockhövel vom 27 – 29.4.1995, Frankfurt a.M.: IG M.
28. IG M (1997) Chancengleichheit durch Euro-Betriebsräte. Projektbericht, Frankfurt a.M.: IG M.
29. IG M (1998) Uns geht's ums Ganze. Frauen in der IG Metall. Problemskizze zur mittelbaren Diskriminierung in Metalltarifverträgen. Rechtliche Problemskizze (Barbara Deegen); Arbeitswissenschaftliche Problemskizze (Karin Tondorf), o.O.: IG M.
30. IG M (1999a) Frauen in der IG Metall: Zahlen. Daten. Fakten 1999, Frankfurt: IG M.
31. IG M (1999b) Chancengleichheit im Betrieb, Frankfurt a.M.: IG M.
32. IG M (1999c) Geschäftsbericht zur 16. Frauenkonferenz der IG Metall: Frauen schaffen neue Perspektiven, Frankfurt a.M.: IG M.

33. Jindra-Süß, D. and Kleemann, U. (1992) *Frauenarbeit in der Gebäudereinigung*, ed. by the IG BSE, Frankfurt: IG BSE. Kathmann, M. (1998) 'Von der Rand- zur Zielgruppe? Frauen in den Gewerkschaften', in Alemann and Schmid, pp. 285–94. Kerchner, B. and Koch-Baumgarten, S. (1998) 'Geschlechterbilder in der politischen Auseinandersetzung', in Kerchner, B. and Koch-Baumgarten, S. (eds) *Geschlechterbilder in den Gewerkschaften. Internationale Wissenschaftliche Korrespondenz zur Geschichte der Arbeiterbewegung*, 34, Schwerpunktheft 3–4, Berlin, pp. 316–42.
34. Klatt, R. (1997) *Auf dem Wege zur Multibrachengewerkschaft. Die Entstehung der Industriegewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie aus kultur- und organisationssoziologischer Perspektive*, Münster: Westfälisches Dampfboot.
35. Kodré, P. (1997) *Gleichbehandlungspolitik zwischen europäischer und nationalstaatlicher Regelung: Verflechtungen im Europäischen Mehrebenensystem (= ZeS-Arbeitspapier Nr. 16)*, Zentrum für Sozialpolitik, Universität Bremen.
36. Kontos, S. (1994) 'Jenseits patriarchaler Alternativen: Grenzen der Gleichstellungspolitik', in Biester, E., Holland-Kunz, B. and Maleck-Levy, E. (eds) *Gleichstellungspolitik. Totems und Tabus: eine feministische Revision*, Frankfurt a.M. and New York: Campus.
37. Kühne, P., Öztürk, N. and West, K.-W. (eds) (1994) *Gewerkschaften und Einwanderung. Eine kritische Zwischenbilanz*, Köln: Bund.
38. Kurz-Scherf, I. (1994) 'Brauchen die Gewerkschaften ein neues Leitbild der Erwerbsarbeit? Oder: Brauchen die Frauen eine neue Gewerkschaft', *Gewerkschaftliche Monatshefte* 45, 7: 436–49.
39. Lippe, A. (1983) *Gewerkschaftliche Frauenarbeit. Parallelität ihrer Probleme in Frankreich und in der Bundesrepublik Deutschland 1949–1979*, Frankfurt a.M. and New York.: Campus.
40. Martens, H. (2000) 'Die Netzwerkgewerkschaft – eine Zukunftsoption?', *Gewerkschaftliche Monatshefte* 51, 5: 306–15. Müller-Jentsch, W. (1997) *Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung*, 2. erw. Aufl., Frankfurt a.M. and New York: Campus.
41. Nauditt, B. (1999) 'Entgelttarifverträge gegen Diskriminierung – Experiment mit verzögertem Start', *WSI-Mitteilungen* 52, 2: 99–108.
42. Naumann, B. (1992) 'Frauen in DGB-Strukturen – die unzureichende Einbindung von Fraueninteressen', *WSI-Mitteilungen* 45, 4: 241–9.
43. NGG (1993) *Tätigkeitsbericht 6. Bundesfrauenkonferenz 22 – 23.10.1993*, Mannheim, Hamburg: NGG.
44. NGG (1997) *7. Bundesfrauenkonferenz 21 – 22.11.1997 in Erfurt. Tätigkeitsbericht*, Hamburg: NGG.

45. Niedenhoff, H.U. and Pege, W. (eds) (1987) *Gewerkschaftshandbuch. Daten, Fakten, Strukturen*, Köln: Deutscher Institutsverlag.
46. ÖTV (1996) 2. Ordentliche Bundesfrauenkonferenz. 31.1.-2.2.1996 in Magdeburg. *Reden, Beschlüsse, Foren*, Stuttgart: ÖTV.
47. ÖTV (1998) *Sechste Berichterstattung zur Umsetzung des Frauenförderplanes (hauptamtlicher Bereich)*. Stand 31.12.1997, Stuttgart: ÖTV.
48. ÖTV (1999) *Aufwertung von Frauentätigkeiten. Dokumentation und Materialsammlung*, Stuttgart: ÖTV
49. Pinl, C. (1977) *Das Arbeitnehmer-Patriarchat*, Köln: Kiepenheuer and Witsch.
50. Prott, J. (1998) 'Der Gewerkschaftssekretär. Eine konfliktreiche berufliche Rolle', in Alemann and Schmid (1998), pp. 329–40.
51. Schiek, D., Buhr, K., Dieball, H., Fritzsche, U., Klein-Schonnefeld, S. and Malzahn, M. (1996) *Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder. Kommentar für die Praxis zum Frauenfördergesetz für den Bundesdienst und zu den Frauenfördergesetzen, Gleichstellungsgesetzen und Gleichberechtigungsgesetzen der Länder, mit dem Beschäftigtenschutzgesetz*, Köln: Bund.
52. Schreiber, R., Grunwald, M. and Hagemann-White, C. (1996) *Frauenverbände und Frauenvereinigungen in der Bundesrepublik Deutschland*, Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer.
53. Seibel, W. (1991) 'Erfolgreich scheiternde Organisationen', *Politische Vierteljahresschrift* 32, 4: 479–96.
54. Statistisches Bundesamt (1998) *Im Blickpunkt: Frauen in Deutschland*, Wiesbaden: Metzler-Poeschel.
55. Statistisches Bundesamt (1999) *Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland*, Wiesbaden: Metzler-Poeschel. Statistisches Bundesamt (2000) *Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland*, Wiesbaden: Metzler-Poeschel. Stiegler, B. (1998) *Frauen im Mainstreaming. Politische Strategien und Theorien zur Geschlechterfrage*, Bonn: FES.
56. Stolz-Willig, B. and Klenner, C. (1996) 'Chancengleichheit als Aufgabe der Tarifpolitik', *WSI-Mitteilungen* 49: 379–90. *Synopse* (1998) *Frauenpolitik in den Satzungen und Richtlinien der Gewerkschaften DAG, DPG, GEW, HBV, IG Medien und ÖTV* (Fassung vom 27.7.1998), hekt. Mscr.
57. *Synopse* (1999) *Von den außerordentlichen Kongressen bzw. Gewerkschaftstagen [DAG, DPG, HBV, IG Medien, ÖTV] beschlossene Anträge [zur Gleichstellungspolitik und Fra-*

uenorganisation], hekt. Mscr.

58. Weiler, A. (1998) Gleichstellung in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Analyse und Dokumentation, ed. DGB and WSI, Düsseldorf: DGB.
59. Winter, R. (ed.) (1994) Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem, Berlin: Sigma.
- (1997) Aufwertung von Frauentätigkeiten. Ein Gutachten im Auftrag der ÖTV. Unter Mitarbeit von G. Krell, Stuttgart: ÖTV.
- (1998) Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit: ein Prinzip ohne Praxis, Baden-Baden: Nomos.
60. Young, B. (1998) 'Editorial', in Globalisierung und Gender. PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 28, 111: Westfälisches Dampfboot.

Kanada Sendikalarında Farklı Feminizmler, Demokratikleşme ve Feminizasyon

Linda Briskin / York Üniversitesi, Sosyal Bilimler Bölümü, Kanada
Çeviri: Şebnem Kaptan

Giriş

Charlotte Gray, 1981 yılında Kanada sendikalarındaki kadınların durumu hakkında yaptığı değerlendirmede, sendikal hareketin en temel kazanımının 15 yıl içinde bu konudaki tavır değişikliği olduğunu belirtir.¹ 1996 yılında ise artık kadınların sendika çatısı altında örgütlenmelerinin sendikal hareketin yapı, politika, pratik ve ortamlarına çarpıcı bir etkisi olduğu, geçici tavır değişikliklerinin çok ötesine geçen gerçek bir dönüşümün meydana geldiğini ortaya koyan çok sayıda kanıt vardı. “Acımasız Toplumla Yüzleşmek” [Confronting the Mean Society] [Kanada Emek Kongresi (Canadian Labour Congress) (CLC)] başlıklı 1994 tarihli politika notu, bu değişikliklerin önemini şu şekilde vurguyordu:

“Eşitlik arayışındaki gruplar, sendikalaşma pratiğine yeni fikir ve bakış açıları getirerek hareketimizi güçlendirdi. Sendikalarımızda bugün görülen farklılıklar, sendikalaşma hareketini bölmedi; aksine bize güç katmanın ötesinde aktivist kadrolarımıza bu işe kendini adanmış pek çok yeni üye de kazandırdı.” (#8)

Tüm bu gelişmelere rağmen, kadın sendikacılar sendikal temsil konusunda halen ciddi engellerle karşılaşılıyorlar. Kadınlar ve sendikalar konulu mevcut literatürün çoğu bu engelleri konu alıyor. (örneğin, Braithwaite ve Byrne 1995; Cuneo 1993; CLC 1990; Chaison ve Andiappan 1989.) Bu makale ise başarılarla odaklanmayı hedefliyor. Sendikacı kadınların

Düzeltilti: Senem Kaptan

stratejileri, dört temel alanda belgelenerek, değerlendirilecek: temsil, liderlik, ayrı örgütlenme ve sendikal sorunların yeniden tanımlanması. Sonuç bölümünde ise kadınların sendikalarda örgütlenmelerine dair tartışmadan çıkan feminizm türleri, feminizasyon ve demokratikleşme konulu bazı genel noktalara değinilecek. Eşit haklar konusundaki kazanımların hem ekonominin ve devletin yeniden yapılandırılması meselesinin hem de sağ görüşlü ideolojilerin saldırısı altında olduğu günümüzde, sendikacı kadınların zaferleri, stratejik alanda iyimserliği güçlendirmekle kalmıyor, faillik alanındaki olasılıklara da önemli bir örnek teşkil ediyor.

Temsil

Kadınların her tür kurumsal örgütlenmede kilit rol oynayan temsil meselesinin Kanada sendikalarının da odak noktalarından biri olmasına şaşmamak lazım. On yılı aşkın süredir Kanada'nın önde gelen pek çok sendika ve federasyonu, kadınların üst yönetimlerde daha az temsil edilmesi sorununa çözüm getirmek amacıyla yönetim kademelerinde kadınlara yer açan pozitif ayrımcı eylem politikaları uyguluyor. 1983 yılında Ontario Emek Federasyonu [Ontario Federation of Labour (OFL)], tüzüğünü yönetim kademesine “pozitif ayrımcılık” önlemleri çerçevesinde beş kadın atayacak şekilde değiştirerek Kanada'da yeni bir dönem başlatmış oldu. OFL Kadın Komitesi'nin üstlendiği öncü rol, bu pozitif ayrımcılık temelli ilk eylem planının başarısında hayati önem sahipti. Komite, tabana yönelik bir kampanya düzenleyerek ve işyerinde istihdamın artması ile sendikalarda pozitif ayrımcılık politikalarını ilişkilendiren bir analiz geliştirmişti.²

Bu başarılı kampanya neticesinde, ülkenin her yerindeki kadın sendikacılar, pozitif ayrımcılık ilkeleri ile yönetime gelenleri destekledi. 1984 yılında CLC, tüzüğünde değişikliğe giderek başkan yardımcılarında en az altısının kadın olması şartını getirdi. Arkasından, ülkede pek çok büyük emek federasyonu ve sendikası aynı yolu izledi. Pozitif ayrımcılık stratejileri, kadınların sendikalardaki üst yönetimlere katılımlarını artırdı:

Bu örgütlerde kadınların atandığı 95 yönetici pozisyonundan 39'u (yüzde 41'i) pozitif ayrımcılıkla gelen kişilerden oluşuyordu. Bu kadrolar olmasa, kadınların merkez yönetimlerindeki temsili yüzde 28'den yüzde 18'e düşerdi. (White 1993, 105)³

Bu üst düzey yöneticiler sayesinde kadınlar liderlik alanında görünürlük kazanıyor, klişeleri kırıyor ve rol modeli oluyorlar. Kadınlardan bazıları'nın kendilerini kadın işçi ve sendikacıları ilgilendiren meseleleri çözmeye adanmış olmaları, söz konusu sorunları daha görünür kıldı. CLC Kadın ve İnsan Hakları Departmanı'ndan Penni Richmond, CLC'nin yönetiminde "dışarıdan birilerinin" olmasının sonuçlarını şöyle anlatıyor:

Bu durum gündeme getirilen konuları, bizi kimin dinlediğini, yetki sahibi olmayan çalışanların mevki ve önceliğine dair algısını değiştirmekle kalmayıp, iktidarın kendisini gündem konusu haline getirdi.⁴

Temsil ve iktidar konularında farkındalığın artmasıyla başka alanlarda da sendika kadrolarına eşit istihdam; pozitif ayrımcılık eylem planları kapsamında görünür azınlıklar ile gey ve lezbiyenlere makam atanması; eğitim alanında eşitlikçi temsil ve yerel yönetimlerin toplumsal cinsiyet dağılımında iyileştirilmeler gibi değişimler yaşandı. Pozitif ayrımcılık temelli politikalar çoğunlukla beyaz, engelli olmayan, heteroseksüel kadınlara fayda sağlayıp bu özelliklere sahip olmayan diğer kadınları dışarıda bıraktığından, azınlıkta kalan kadınların ve eşitlik arayışındaki diğer grupların, bazı alanlarda temsiliyi gündeme getirerek onlara da cesaret verdi. 1989 yılı itibariyle OFL'de program dahilindeki dokuz personelden dördü(biri görünür azınlıklardan olmak üzere), 11 saha personelinden yedisi (biri yine görünür azınlıklardan olmak üzere) kadındı" (Cuneo 1993, 128). 1992 yılına geldiğinde ise CLC yönetici kadrosuna görünür azınlıklar için iki koltuk eklemiş, aynı dönemde de Kanada Kamusal Hizmet Topluluğu [Public Service Alliance of Canada (PSAC)] İnsan Hakları Komitesi'ne irksal azınlıklar, aborjinler, engelliler, gey ve lezbiyenler için eşitlik kadro-

ları eklenmişti (Hunter 1996, 21). 1995 yılının Şubat ayında, PSAC işçi sendikalarıyla eşitlikçi istihdam mevzuatında kadınlar, engelliler, aborjinler ve görünür azınlıklar olarak belirtilen grup üyelerinin işe alımı ve seçimini artırmak için eşitlikçi bir istihdam planı imzaladı. PSAC, sendika eğitimlerinde de eşit temsili sağlıyor⁵. Sendikal eğitim, üst düzey sendika yönetimine seçilmenin en önemli adımlarından biri olduğundan, sendikal eğitimdeki kapsayıcılığı artırmak kadrolardaki eşitlikçi temsili ilerleyen zamanlarda olumlu yönde etkiler.

Kadınlar yerel düzlemde her zaman daha iyi temsil edilmişlerdir⁶, son dönemlerde temsil konusundaki hassasiyet sendikal hareketin geneline de hakim olmaya başladı. Bazı erkek egemen sendikaların merkez, şube yönetimleri kadınların ve yeterince temsil edilmeyen diğer grupların temsilini ileriye dönük bir adım olarak teşvik etmektedirler. 1991 yılında, Amerika Birleşik Çelik İşçileri Sendikası Ontario Bölgesi [Ontario Region of the United Steelworkers of America (USWA)] 6'ncı bölgenin o zamanki yöneticisi olan Leo Gerard'ın yerel yöneticilere yaptığı şu hatırlatma örnek olarak verilebilir:

Yerel Sendika Yönetim Kurulumuzun yapısı hem yerel üyeleri hem de yerelliği barındıran topluluğu yansıtmalıdır. Bu yüzden sizden kadınların, farklı ırkların, engelli ve benzeri farklı grupların yönetici kadrolarına aday olmalarını teşvik etmenizi rica ediyorum.

Üst düzey yönetimlerde kadınların sayısını artırmak her ne kadar önemli olsa da ve pozitif ayrımcılıkla gelen konumlar sendikacı kadınlar için kayda değer bir dönüm noktası teşkil etse de, bu konuda temkin amaçlı birkaç noktaya değinmeden geçmemek gerekir. Pozitif ayrımcılık gözetilerek oluşturulan mevkilerdeki kadınlar (ki bu kadınlar genelde özel bir süreç neticesinde oraya atanırlar ya da seçilirler) ciddi bir dirençle karşılaşabiliyorlar. Pozitif ayrımcılık görmüş olmakla yaftalanmak bu kadınların güvenilirliklerini sarsıp görevlerini yerine getirmelerine engel olabiliyor.

Bilgi ağlarından ve formel ya da enformel karar alma mekanizmalarından sistematik bir şekilde dışlanabiliyorlar. Ayrıca, dar kalıplara sığdırılmış “kadın meseleleri”ne sıkıştırılıp feminist, lezbiyen veya solcu olmaları bahanesiyle fikirleri ciddiye alınmayabiliyor. (Briskin 1990).

Bazı sendika aktivistlerine göre, pozitif ayrımcılık gözetilerek atanan kadroların odak noktası olarak alınması daha somut bir eşitlik talebinin saf dışı bırakılmasına sebep oldu: “Çoğu kadın aktivist, pozitif ayrımcılığı tüm iç yüzüyle görerek, yani pozitif ayrımcılığı emek hareketi içindeki eşit muamele taleplerinde hüsrana uğramışlığın kabulü addettiler.” (Bail 1985, 9).

Penni Richmond (CLC), Bail’in yaptığı değerlendirmelere katıldığını şu şekilde ifade ediyor: “Alınan önlemler, güç dengesinde gerçek bir değişim meydana getirebilecek şekilde tasarlanmamıştı.”⁷ Buna rağmen, üst yönetimlerdeki birkaç kadın, olayı sanki “kadınların özgürleşmesi” yolunda dev adımlar atılıyormuş gibi yansıtabiliyor. Bu yanlış kanı, kadınların sendikalarda marjinal kalmaları sorununa ileriye dönük ve kapsamlı çözümler getirme gayretini baltalayabiliyor. Ne de olsa birkaç kadını başkan yardımcılığına getirmek ve/ya seçmek, sendikal yapı, strateji ve ideolojilere derinden kök salmış erkek egemenliğine meydan okumaktan çok daha kolay bir iş.

Üst yönetimlerin cinsiyet profilini değiştirmeye odaklı dar bakış açısı, sadece biyolojik cinsiyete dayalı nicel bir temsil stratejisinin sınırlı olduğu gerçeğini göz ardı ediyor. Bir kadının sırf kadın olması sebebiyle kadınları ilgilendiren meseleler konusunda ilerici bir görüşe sahip olacağının garantisi yok. Bu gerçek de, temsili stratejilerin biyolojik verilerden ziyade feminist bir perspektif bağlamında mı belirlenmesi gerektiği sorusunu gündeme getiriyor.

Kimi araştırmacı ve sendikacılara göre, üst düzey yönetici konumlara sahip olmanın odak noktası haline gelmesi, yerel ve enformel kadın liderleri iyice gölgede bırakarak, kadınların sendikalardaki statüsünü daha da düşürüyor, geleneksel örgütlenme yapılarının ve erkek egemenliğinin devam etmesine yol açıyor. Bu konuyu, kadınların sendikaların kurumsal gerçekliğini dönüştürmek amacıyla kullandıkları birtakım (temsil dışındaki) yapısal stratejileri inceleyeceğim bir sonraki bölümde ele alacağım.

Resmin bütününe baktığımızda, nicel temsilde birtakım kazanımlar, kadınların liderlik mevkilerinde görev yapacak donanımda ve yetenekte olduklarına dair artan bir farkındalık ve bu katılımı teşvik etmek için geliştirilmiş yaratıcı stratejiler olmasına rağmen, düşük temsil düzeyi ciddi bir sorun olmaya devam ediyor. Bu durum da, sendika yönetimlerinin temeli daha derinlerde yatan yapısal ayrımcılığın bir tezahürü olduğunu gösteriyor. O nedenle, kadınların liderlik pozisyonlarındaki görünürlüğü- nü artırmak yalnızca sayılara odaklanmaktan ziyade daha kapsamlı ve çok yönlü stratejiler gerektiriyor.

Liderlik, Süreç ve Katılım

Kadınların sendikalarda örgütlenmeleri ve de erkek egemen hiyerarşik sendika pratiklerine tepki olarak, liderliğe yeni bir yaklaşımın ve alternatif iş yapma şekillerinin geliştiğini görüyoruz. Burada, hesap verilebilirliğe ve ortak fikirlere sahip olan bir topluluğun geliştirilmesine önem verilmekte ve temsilden ziyade katılım önemslenmektedir. Bu politik yaklaşımda, geleneksel olarak yönetici pozisyonlarla özdeşleştirilen iktidarın eşit olarak dağıtılması destekleniyor ve “mensuplarına kendi güçlerini ve sendikaya demokratik yoldan değişimi getirebilmek için gerekli yeterliliği geliştirmek için fırsatlar” sunuluyor (Edelson 1987, 6). Bu, pratikte genellikle kadın liderlerin kadınlar arasında liderlik gelişimini teşvik etmesi anlamına geliyor (Needleman 1988). Örneğin, Kanada'nın pek çok sendikasında fırsat eşitliği sağlamakla yükümlü uzmanların görevlerinden biri de, mevki sahibi olmayan kadınların kendi kendilerini örgütlemelerine destek olmak, onları teşvik etmek ve bu sayede kadınların kendilerini ifade edebilmelerine yardımcı olmaktır.

Liderliğe bu tür bir bakış açısının kadın sendika çalışanlarının çalışma pratiklerine de yansıdığını görüyoruz. Jane Stinson ve Penni Richmond (1993) sendika çalışanı olarak edindikleri derin tecrübe ışığında, erkek ve kadın sendika temsilcilerinin çalışma tarzlarını karşılaştırırlar. Erkek egemen modelde uzman, bölgenin zayıf yerel halkını kurtarmaya gelmiş birer otorite figürü, hatta “beyaz atlı prens” rolü üstleniyor. Kadın uzman ise bunun tam aksine, genelde üyelerin güvenini pekiştirme ve becerile-

rini geliştirme amacı güden katılımcı bir yaklaşımı benimseme eğiliminde oluyor. Bu çalışma tarzında “uzmanlık”tan faydalanılsa da, tecrübe ve gündelik bilginin de bu uzmanlığın bir parçası olduğu yadsınmıyor.

Böyle bir liderlik politikası, daha kapsamlı bir demokrasi ve güvenilirlik anlayışına yöneliktir ve liderlik ile arasında güçlü ve etkin bir bağa vurgu yapar. Örneğin, CLC’deki pozitif ayrımcılık faaliyet planı kapsamındaki konumlara getirilecek kadınları seçme amaçlı, tepeden inme ve erkek egemen olarak görülen mekanizmaya karşılık olarak, Alberta Emek Federasyonu’ndaki (AFL) kadınlar bu konumlara gelecek kişileri kadın komisyonunun seçmesi hakkını kazandılar (Cuneo 1993). Bu yeni pratikler, ayrıca “kadınların iş yapma usulleri”nin, yerel işlerin ve kadınların enformel düzeyde liderliklerinin yeniden değerlendirilmesi için bir zemin oluşturuyor. Kadınlar geleneksel olarak yerel liderlik rollerinde daha iyi temsil şansı bulmuş ve çoğu kez yerel düzeyde çalışmak istemişlerdir. Yerel işlerin, yalnızca yüksek mevkilere giden birer sıçrama tahtası olarak görülüp gereğince önemsenmemesi (örneğin bkz. Elkiss 1994; Melcher et al. 1992), kişisel başarı hikayelerinin bireyselliğini ve erkek egemenliği ile bürokrasinin hakim olduğu sendikaların hiyerarşik pratiklerini besler. Üst düzey yönetici pozisyonlarda pozitif ayrımcılık politikasının, çalışanların mevkilerinde ise uzmanlığın belirleyici olması, yerel düzeyde seçimle gelen kadın liderlerin bu alana katkılarını, yerel kadın aktivistlerin sendikaların dönüşümü yolunda sarf ettikleri emeği ve sendikada mevki sahibi olmayan kadınların enformel liderlik çabalarını gölgede bırakıyor.

Araştırmalar, kadınların çoğunlukla enformel liderlik konumlarında kritik rol oynadıklarını gösteriyor. Carl Cuneo, Kanada sendikalarına üye kadın aktivistlerle ilgili yaptığı çalışmada (1993), liderlik ve seçimle gelen formel mevkileri detaylı olarak inceleyerek enformel ve mevkiden bağımsız liderlik faaliyetlerini gözler önüne serer. Cuneo, çalışmasında şöyle bir sonuca varıyor: “Aktivist mevki sahibi olmayan liderler ... hep kadın; ücretsiz çalışma ihtimalleri erkeklerden daha yüksek ve de onları gönüllü çalıştırdıkları geçici işlerde görüyoruz.” (118) Bu liderlik politikasının ana vurgusu da yine süreç, işlerin kolektif paylaşımı ve oybirliğiyle karar alınması. Örneğin Kanada İstihdam ve Göçmen Sendikası’ndan

Ann Marie Wierzbicki (Canada Employment and Immigration Union [CEIU-PSAC]) grev sözcüsü görevinin paylaşıldığını söylüyor: “Aslında resmi olarak yalnızca bir grev sözcüsü vardı ama kendi aramızda sorumlulukları paylaşıyorduk” (Little 1989, 12). Bir başka örnekte ise, Kanada Eğitim İşçileri Sendikası’ndan (Canadian Union of Educational Workers [CUEW: şu anda CUPE’nin altında yer alıyor]) burada da, başmüzakereci konumunun dönüşümlü olarak paylaşılması denenmişti:

Bu sayede herkes yönetimle doğrudan görüşme şansı elde etmişti. Aslında ben baş müzakereciliğe katıyın aday olmadım ama verilen görev paylaşılınca pek çok önemli müzakere becerisi edindim; bu da sonradan bana baş temsilci olma cesareti verdi. (Jacquie Buncel’den alıntı: Little 1989, 13)⁹

1995 yılında, PSAC sendika çalışanları için yenilikçi bir istihdamda eşitlik planını hayata geçirdi. Üç aydan fazla sürecek her atama faaliyeti için işin tercihi atama olarak duyurulup duyurulmayacağı konusunda ortak bir karar alınacaktı. İstihdam Eşitliği Görevlisi Joanne Ursino, planın ortaya çıkarılma sürecini, ortak komite çalışması yaparak “oybirliğiyle karar alma modeli” olarak tarif ediyordu.¹⁰

Karar alma ve liderlik pratikleriyle ilgili geliştirilen bu yeniliklerin pek çoğunda, tabana ait kadın hareketinin örgütlenme stratejilerinden yola çıkılmıştır. Bu bağlamda, “feminist süreç” olarak adlandırılan bu yöntem, uygulayanlara güç vermekle beraber sorunlara da yol açmıştı (Ristock 1991; Briskin 1990; Adamson, Briskin ve McPhail 1988). Kadın hareketinde feminist süreç, çoğunlukla politik hedeflere ulaşma azmini sürdürmenin zor olduğu, bunun yerine “zalim dünya”dan uzak bir vaha yaratacak arzu ve potansiyelin ağır bastığı kurumsal olmayan bir bağlama yerleştirilir.

İşyeri ve sendikada gündelik hayatın gerçekleri, bahsi geçen sorunlardan bazılarını azaltır. Sendikalar hem kurumsal bir yapı hem de kaynak sağlayan bir zemin oluşturuyor; yani işyeri ortak bir referans noktası haline

geliyor. Feminist süreç içerisinde desteklenen enformel ve formel becerilerin iş ve sendikayla ilgili durumlara doğrudan ve kesintisiz olarak uygulanabilir olduğu görülüyor.

Bununla beraber, süreç hakkındaki varsayımlar kültürel ve sınıfsal deneyimlerin çeşitliliğini gözardı ettiğinde, kadın komiteleri ve “kadınlara özgü” çalışma şekilleri, beyaz ya da orta sınıf olmayan kadınların erişimine daha uzak kalabiliyor. Örneğin, kimi kadın için güvenli sayılabilecek bir ortam, bir diğerine tehlikeli gelebiliyor; deneyim paylaşımının esas olduğu kişilerarası pratikler, bazı kültürel ortamlarda daha rahat uygulanabiliyor. Ayrıca, “sürecin” işlenmesi için harcanması gereken vakit, tam zamanlı ve de çift (ya da üç) vardiya çalışan kadınları, bekar anneleri ve benzerlerini dışarda bırakabiliyor.

Ayrı Örgütlenme

Sendikal hareket içerisinde ayrı örgütlenme pek çok farklı şekilde gerçekleşebiliyor: Enformel kadın ağları ya da sendika kurulları; formel, bazen seçimle gelen, yerel ya da ulusal kadın komiteleri; yalnız kadınlara açık eğitim amaçlı konferanslar; kadınların düzenlediği yerel karma sendika toplantıları ya da destek grupları toplantıları; Ontario Kadın Öğretmenler Federasyonu [Federation of Women Teachers Associations of Ontario (FWTAO)]* gibi kadın sendikaları. Giderek sayısı artan ayrı örgütlenmeler, sendika kaynaklarıyla destekleniyor ve fırsat eşitliği koordinatörleri, haber bültenleri ve kadın büroları tarafından yürütülüyor. “Ayrı örgütlenme” tabirini ele alırken, bir *hedef* olarak ayrılıkçılık (yani kendi içinde bir amaç) ve bir *strateji* olarak ayrı örgütlenme (yani amaca varan bir yol) ayrımını yapmak lazım (Briskin 1993a, 91). Ayrı örgütlenmenin ayrımcılık demek olmadığını, yani dayatılmadığının ya da seçtirilmediğinin, daha ziyade iktidar kademelerinin farklılığına stratejik bir tepki olduğunun da farkına varmak gerekir.

Bahsi geçen türde yapılar, bilhassa kadın sendika komisyon ve komiteleri, geleneksel sendikal örgütlenme içinde başlangıçta marjinal kalan kadın sendikacılar tarafından oluşturulmuştur (Field 1983; Little 1989).

Bu komiteler, işçi ve sendikacı kadınların özgül kaygılarını ortaya koyarak, oldukça fazla sayıda kadını harekete geçirmiştir. Kadınların sendika çalışmaları yapabilecekleri destekleyici bir zemin oluşturmuş olan bu komiteler (komisyonlar) alternatif ve çoğunlukla daha kapsayıcı çalışma şekilleri önermişlerdir. Bu komitelerin kadın yöneticileri ve kadın haklarını desteklemede ne kadar verimli oldukları da kanıtlarla ortaya konulmuştur (Trebilcock, 1991). Örneğin, Barbara Nichols-Heppner (1984), Quebec'in kamu sektörüne bağlı sendikalarında kadın komiteleri oluşturmanın seçimlerde temsil oranını artırmaya çalışmaktan daha etkili bir strateji olduğunu, bu komitelerin "örgütlenme anlamında sendikalara daha çok hitap ettiğini" ve "kadın sendikacıları koruyan toplu sözleşme hükümlerinin görüşülmesinde en etkili merci" olduklarını ortaya koyuyor (294).¹¹

Sendikalar içinde kurulan kadın komiteleri ve yapılarının 20'yi aşkın yıllık geçmişi olmasına rağmen, kadınlar arasında bu tür örgütlenmeler hiç te azalmış değil. Kanıtlar, ayrı örgütlenmenin de (en azından sendikaların kamuya yönelik söylemlerinde) giderek daha çok kabul edildiğini ve meşrulaştığını; bu tür örgütlenme biçimlerinin gerçekleştirilmesinde kullanılan yapıların daha da kurumsallaştığını ve resmileştığını ortaya koyuyor. Bunlara, tüzüklerin kadın komiteleri kurulmasına ilişkin hükümleri (örneğin Kanada Otomobil İşçileri [Canadian Auto Workers (CAW)] tüzüğünde sendikanın tüm kademelerinde kadın komiteleri kurulmasını zorunlu kılması) ve kadınları ilgilendiren meselelere, görev dağılımı ve mali kaynaklara dair politika belgelerini örnek gösterebiliriz (Boehm 1991). "Kadınların ancak erkeklerle iyi geçinirlerse iş yapabildiği", çoğunlukla endüstriyel işyerlerinin örgütlenmesiyle ilgilenen erkek egemen bir sendika olan Kanada Otomobil İşçileri çalışanı ve aynı zamanda CLC Başkan Yardımcısı olan Peggy Nash, konuyla ilgili şunları söylüyor:

Eskiden, sendika dışı faaliyet olarak kadın komitelerine girmek, bir kabusu yaşamak demektir. Günümüzde ise kadın aktivistlerin çoğu için durum böyle olmaktan çıktı. Sendika içinde "kardeşlik" ruhunun hakim olması gerektiğine, ayrı ayrı örgütlenmenin iyi

bir şey olduğuna ve farklı ırktan kadınların ve lezbiyenlerin dışlanmaması için mücadele vermenin sendika içi kadın hareketini güçlendirdiğine dair inanç git gide büyüyor.¹²

Kadınların sendikalar içinde ayrı örgütlenmeleri, ırk ve ırkçılık kadar cinsel yönelim ve homofobi konularında baş gösteren sorunlarla da başa çıkılmasında stratejik bir zemin oluşturuyor. Bu zemin, öncelikle, azınlıkta kalan işçileri ilgilendiren meselelerin gün ışığına çıkartılıp tekrar tekrar gündeme getirildiği bir ortama olanak sağlıyor:

Çoğu kez, ırk, engellilik ve eşcinsellik gibi meselelerin gündeme gelişi, bu konudaki sorunları kabullenmeye ve bunlarla başa çıkmaya daha hazırlıklı olan kadın komitelerinde ya da kadın konferanslarında olurdu. Bunun bir istisnası, kadın komitelerinde bu konuların açılmasına ve tartışılmasına karşı olan ve Kanada'nın İngiliz kesiminde çoğu kadın komitesinin aldığı kararlara katılmayan Quebec Emek Federasyonu'ydu (Quebec Federation of Labour). (White 1993, 232)

Buna rağmen farklı ırktan kadınların, kadın komitelerinde ve sendikalarda ırkçılıkla ilgili sorunları gündeme getirme çabalarının, her zaman hoş karşılandığı söylenemez (Leah 1989 ve 1993). Ancak, bazı sendikaların farklı ırktan kadınlara uygulanan baskıya tepki göstermiş olduğuna dair kanıtlar da mevcuttur. Sendikal eğitim programlarındaki değişiklikler, hazırlanan yeni politika bildirgeleri ve ayrılan kaynaklar, beyaz kadınlar arasında ırk ayrımcılığı konusunda bir söylem geliştiğinin, Kanada'nın azınlıktaki kadın gruplarının ihtiyaçlarına gösterilen hassasiyetin büyüdüğünün ve bu konularda bir diyalogun başladığının işaretçisidir.

Kadınların ayrı örgütlenmesinin ikinci sonucu da geleceğe emsal teşkil etmiş olmasıdır. Sendikal hareket içerisinde, çoğunlukla insan hakları komiteleri, pembe üçgen komiteleri ve aborjin dernekleri aracılığıyla “ayrı ayrı” örgütlenen farklı ırktan kadın ve erkekler, gey ve lezbiyenler ve yerel halklar giderek çoğalıyor. Ayrı örgütlenmeler, farklı topluluk üyelerinin güçlü oldukları noktalardan bir araya gelmesine de zemin oluşturuyor. İşçi sağlığı ve iş güvenliği komiteleriyle kadın komiteleri arasında kurulan bağlar (Messing and Mergler 1993) ve insan hakları ile kadın meselelerinin örtüşmesi de buna örnek teşkil ediyor (Leah 1993).¹³

Kadınların ayrı örgütlenmeleri, yalnızca erkeklerin iktidarına değil, sendikaların örgütlenme pratiklerine de meydan okuyor. Tarih içinde sendikalar hep erkek egemen yapılar olmuştur. Ancak asıl mesele, erkeklerin sayıca fazla olmalarından ziyade sendikalarda bürokratik, hiyerarşik, rekabete dayalı ve çoğunlukla demokratik olmayan pratikler üzerine kurulu bir örgütlenme modelinin hakim olmasıdır. Erkekler geleneksel örgüt yapıları içinde bu şekilde yer aldığına, sahip oldukları iktidar, ayrıcalık ve liderlik konumları, kadınları dışlar ve dezavantajlı konumda bırakır niteliğe bürünmüştür. Bu tür örgütsel yaklaşımları “maskülen” diye yaftalamak belki faydasız olabilir ama çoğunlukla erkeklerin egemenliğinde oldukları ve cinsel taciz gibi dışlayıcı pratikleri barındırdıkları gerçeğini de yadsıyamıyoruz. Kadınların ayrı örgütlenmeleri, hem güce dayalı toplumsal cinsiyet ilişkilerini hem de örgütlenme yapısını ve pratiklerini alaşağı ettiği için, erkekler tarafından ciddi bir meydan okuma olarak algılanıyor.

Ayrı örgütlenme hem toplumsal cinsiyet hem de örgütlenmeyle ilgili olduğuna göre, “ayrı ayrı” örgütlenmek, tek başına başarıyı garanti etmiyor; örgütlenmenin kurumun yapısal ağındaki yeri de kritik önem taşıyor. Kadınların sendika içinde ayrı örgütlenmelerinde başarı, bağlı buldukları sendikal hareketin yapı ve pratiklerinden bağımsız olma dereceleri ile bu vasıtalara dahil olma dereceleri arasında bir denge kurmaktan geçiyor. Eğer kurumdan fazla ayrı kalınırsa örgütlenme marjinalleşebilir, fazla bir arada davranılırsa da grubun radikal tavrı aşınmaya uğrayabilir. Dengenin doğru kurulması, örgütlenmeyi yeterli kaynağa erişimi garanti edecek şekilde meşru kılar. Özerkliğin sağlanabilmesi, kadınların sorunlarını güçlü

bir sesle dile getirebilmek için gerekli temeli ve sendikaya bağlı kadınlar ile topluluk temelli kadın hareketi arasında işbirliği oluşturmak için gerekli bağlamı veriyor.¹⁴

Ayrı örgütlenmelerin başarısına dair kanıtlar ve sendikal hareketin revize edilmesinde “kadınlara özgü” iş yapma şekillerinin önemi açık olsa da, bu konudaki tereddüt sürüyor. Öncelikle, “kadınlar” a yekpare bir grup olarak odaklanmanın, onlar arasındaki sınıf, ırk, cinsel yönelim ve engellilik durumuna bağlı farklılıkları görünmez kılacağına ve orta sınıf beyaz kadınların deneyim ve ihtiyaçlarını ayrıcalıklı hale getireceğine dair, feminist araştırmalarla da desteklenen, ciddi bir endişe söz konusu.¹⁵

İkinci endişe konusu ise “kadınlara özgü” iş yapma şekilleri ve ayrı örgütlenme konulu tartışmalarda gündeme gelebilen biyolojik özcülük meselesidir.

Biyolojik özcülük, belirli bir ‘kadın doğası’ olduğunu göstermek üzere ortaya atılmış bir dizi iddiadan ibarettir.. Buradaki varsayım, kadınlara özgü bir psikoloji ve duygusal mizaç ... doğuştan gelen kendilerine uygun bir dizi meşgale [ve hatta meslek diyebiliriz] olduğudur. (Kramarae ve Treichler 1985, 142)

“Kadınlara özgü” iş yapma şekillerinden bahsedilmesi, kadınlar hakkında yapılan “doğaları gereği daha anlayışlı, daha insan canlısı, daha duygusal” gibi nitelendirmeler, bilindik klişelerin yeniden üretilmesine sebep olur. Oysa cinsiyete dayalı deneyimlerin ve ayrımcılığın tanınması biyolojik özcülüğü de beraberinde anmayı gerektirmez.

Özcülük yanlısı olmayan bir yaklaşım, kadınların deneyimlerinin toplumsal olarak inşa edildiği noktasından yola çıkar. Bu yaklaşımın kabulleri arasında, kadınların çalıştıkları bölgelere, ev içi sorumluluklarına bağlı olarak, sendikalara erkeklerden farklı şekilde katıldıkları; kadınların çalışmalarının kamusal alanla özel alan arasında köprü kurar nitelikte olduğu; her kadının bir diğerini etkilediği; kadınların hem kamusal hem de özel alanda maruz kaldığı şiddetin, işyeri ve aile hayatı kadar, kadınların siyasi

stratejilerini de etkilediği yer alır. Bu durumda kadınların farklı konuları dikkate alınır nitelikte bulmaları ve farklı şekillerde örgütlenip farklı şekillerde direniş göstermeleri şaşırtıcı olmamalıdır; konunun biyolojik mizaçla bir ilgisi olduğu söylenemez.

Kanada Hizmet, Ofis ve Satış İşçileri Sendikası'nda [Service, Office, and Retail Workers Union of Canada (SORWUC)] yaşananlar konuya mükemmel bir örnek teşkil ediyor. SORWUC, 1970'li yıllarda Kanada'nın bankacılarını örgütlemek gibi dev bir görev üstlenen feminist bir sendikaydı (Bank Book Collective 1979; Lennon 1980; Warskett 1988; Baker 1991). SORWUC, sendikal hareket tarafından, deyim yerindeyse, yok sayılan ve kadınların düşük ücretli emeğine bel bağlamış bir sektör olarak gördüğü bankaları odağına almıştı. Sendika kadınların emeğine ancak kadınların gerçekten saygı gösterdiği; karar alma stratejilerinin katılıma yönelik olması gerektiği ve çift vardiyanın kadın çalışanlara getirdiği kısıtlamalara dair farkındalıkları sayesinde farklı şekilde örgütlendikleri; gelir eşitliği, çocuk bakımı ve cinsel taciz gibi farklı meselelerle ilgilendikleri için, kadınları örgütleyenlerin yine kadınlar olması gerektiğini savunuyordu. SORWUC birçok banka şubesini örgütlemiş ve bir kısmında da başarısız olmuştu.¹⁶ Başarıları, toplumsal cinsiyetle ilgili kaygıların farkına varılmasına ve örgütlenme yöntemlerine bağlıydı; getirdikleri farkındalık kadınların yapısal ve ideolojik olarak uğradıkları ayrımcılığı gözler önüne seriyordu.

Ayrı örgütlenme pratikleri ve kadınların iş yapma şekillerinin kendilerine özgü olduğuna dair iddiaların, kadınların çocuk yetiştirme konusunda "özel" sorumluluklara sahip olduğunu öne sürerek onları kamusal alanın dışında tutmak için biyolojik gerekçeler kullanmak isteyen sağ görüşlü bir amaca hizmet etmek üzere kullanılması gibi bir tehlike elbette mevcut. Bu bakımdan, toplumsal cinsiyet konulu tartışmaların çerçevesi, özcü argümanlarla değil, gerçekliğin toplumsal olarak kurulduğunun ve yapısal güç dengesizliklerinin farkındalığı göz önüne alınarak çizilmelidir.

Sendikal Sorunların Yeniden Tanımlanması ve Toplu Pazarlık Gündemi

Son 20 sene içinde, kadın sendikacılar sendikalara baskı yaparak, sendikaların çocuk bakımı, kürtaj, cinsel taciz, ücret eşitliği, pozitif ayrımcılık, istihdam eşitliği ve benzeri konuları gündemlerine almalarını sağlamada başarılı oldular. Sendikanın erkekleri ve yetki sahipleri ise her mesele tartışılırken, bu konuları gündeme getirmenin meşruluğunu sorguladılar. Kazanılan her zaferle de (ki bu politika belgelerinde, toplu sözleşme gündemlerinin genişlemesinde ve siyasi gündemdeki değişikliklerde ifade bulmuştur), meşru bir sendikal meselenin tanımı genişler, işyeriyle alakalı bulunan konular değişir ve sendikaların oynadığı rolün daha toplumsal ve siyasi içerikli analizlerine verilen destek artar oldu.

Buna gösterilebilecek çarpıcı bir örnek, sendikaların kadına şiddet başlığı altındaki çok boyutlu soruna, çoğu kez yöneticilerin açık ve etkin desteğiyle müdahil olmalarıdır. Bu kampanyaların işveren ya da çalışanların karıştığı taciz vakalarıyla sınırlı kalmadığı, pek çoğunun ırk konulu vakaları da başarıyla kapsamına aldığı görülüyor. Kanada Otomobil İşçileri (CAW) Sendikası, 1991 yılının Ağustos ayında kadına şiddet konulu bir kadın konferansına sponsorluk etmiş, yine 1992'de CAW olarak "kadınlara cinsiyetçi muameleye sıfır tolerans" hedefine ulaşma kararı almış ve "Şiddete Karşı Sessiz Kalma" [Violence: Break the Silence] sloganıyla geniş kitlelere poster ve rozet dağıtmıştı. CAW, 1989 yılında Montreal katliamında ölen kadınların ülke çapında etkinliklerle anıldığı 6 Aralık'ta ise vatandaşları eğitimler düzenlemeye ve düzenlenen diğer yerel etkinliklere katılmaya, civardaki sığınaklara ve tecavüz kriz merkezlerine yardım kampanyaları ve gönüllü hizmetle destek vermeye çağırdı.¹⁷

Sendika gündemlerinde yaşanan dönüşümle kadınların sorunlarının ele alınmaya başlanması, üç başka değişime daha zemin hazırladı. Bunlar, sendikal meselelere toplumsal cinsiyet açısından bakılması, farklılığın ortaya çıkardığı sonuçlar ve aile ile işyeri arasındaki bağlantıların etkisinin anlaşılmasıdır. Meselelere toplumsal cinsiyet açısından bakılması, çeşitli sorunlara odaklanan bir kadın platformunun belirlenmesinden öte toplumsal cinsiyetin her alandaki etkilerine odaklanan bir bakış açısı değişti-

mine yol açtı. Bu değişimin yansımaları yakın zamanda serbest ticaret ve ekonominin yeniden yapılandırılması, yaşlılık, işçi sağlığı ve iş güvenliği evden çalışma konuları üzerine olan tartışmalarda da görülebilir.

Aile-işyeri ilişkisi, sendikaların çocuk bakımına verdiği destek ve sendika toplantılarında sağlanan çocuk bakımı hizmetiyle tanınmış oldu. Toplu sözleşmelerdeki yenilikçi kazanımları ile tanınan CAW, aile, işyeri ve şiddet başlıkları altındaki sorunların birbiriyle ilişkisini ortaya çıkardı. Chrysler ile yakın zamanda imzaladıkları sözleşmede aşağıdaki madde yer alıyordu:

Taraflar, kadınların özel hayatlarında şiddet ya da istismara maruz kalabileceklerini ve bu durumların mesaiye katılım ya da performanslarını kötü yönde etkileyebileceğini kabul etmiştir. Profesyonel bir merciden alınmış, geçerli bir belgenin mevcut olması durumunda... şahsına yönelik bir şiddet ya da istismar vakasına maruz kalmış kadınların, vakanın içeriği iyice incelenmeden disiplin cezasına tabi tutulamayacağı taraflarca kabul edilmiştir...

Bir yandan toplumsal cinsiyetin önemi incelenirken, ele alınan meseleler farklı gruplara mensup kadınlara etkileri bakımından derinlemesine irdelenmektedir. Taciz konusunda verilen eğitimlerde, politika geliştirme çalışmalarında ve yapılan görüşmelerde, farklı ırktan kadınların farklı taciz türlerine maruz kaldığı ortaya konuyor. Aile ödenekleri tartışmalarında ise çoğu kez gey ve lezbiyen çiftleri hesaba katmayan geleneksel "aile" tanımları reddediliyor:

Pek çoğumuz toplu sözleşmelerin sendika üyelerinin tümüne eşit haklar sağladığını varsayıyoruz. Ancak durum böyle değil. Hemcinsleriyle aile kurmuş lezbiyen, gey ve biseksüel kardeşlerimiz ve onların aileleri, heteroseksüel üyelerin kanıksadığı temel haklara bile sahip değiller. (PSAC Cinsel Yönelim Politikası) [PSAC Policy on Sexual Orientation, 1994]

Sendikal meselelerin niteliğine dair yaşanan algı değişiminin ve de toplumsal cinsiyet görünürlüğü ve ihtiyaçlarının artmasının toplu sözleşme gündemine de etkileri olmuştur. Kanada'da kadınların toplu müzakere yoluyla ülke çapında edindikleri kazanımların en yakın tarihli değerlendirmesinde şöyle bir sonuca varılıyordu:

Kanada'nın sendikal hareketi artık, sendikaların çabalarını piyasa eşitliği, güvenli ve istismardan uzak çalışma ortamları oluşturulması ve kadınların iş ile aile hayatları arasında denge kurabilmelerini kolaylaştıracak politika ve pratikler getirme yönünde yoğunlaştırmaları gerektiği konusunda geniş çapta fikir birliğine varmış bulunuyor. (Kumar 1993, 207)¹⁸

Farklı feminizmler, Feminizasyon ve Demokrasi

Sonuç bölümünde, farklı feminizmlerin ve feminizasyonun, kadınların sendikal örgütlenmesinde kritik bir evre olduğunu ve sendikaların demokratikleşme sürecine katkısında bulunduğunu ele alacağız. Feminizmin farklı türleri, genel olarak cinsiyet temelli eşitsizliğe meydan okur ve bu şekilde, kadınların karşı karşıya kaldıkları ortak sorunları gündeme getirir. Pek çok sendikada sınıf, ırk, etnik köken, yetenek ve cinsel yönelim yelpazesi göz önüne alındığında bahsi geçen toplumsal cinsiyet eşitliği hedefi, stratejik açıdan birleştirici de olabilir ayırıcı da. Bunların yanında, sendikal hareketin dışında olduğu gibi içinde de kendisine yer edinmek için mücadele veren bir değil birçok feminizm türü olduğunu da dikkate almak gerekir. Bu farklı feminizm türleri bahsi geçen mücadeleyi verirken, sendikal sorunların önceliklendirilmesine; kadınların liderlik düzeyinde katılımını genişletilmesine; yeni süreç mekanizmaları geliştirilmesine ve sendikal hareket dışındaki kadınların örgütlenmesine dair farklı bakış açıları getirirler. Sendikalarda feminizm türleri üzerine yapılacak çalışmalar, bu karmaşık yapı göz önüne alınarak hassasiyetle gerçekleştirilmelidir.

Kadınların kendilerini feminist olarak tanımlaması ve örgütlenme pratik, strateji ve çözümlerinin “feminist” olarak nitelendirilmesinin sendikalar içinde itirazlara yol açmasına şaşırılmamalıdır:

Sendikal hareket içinde ulusal bir pozisyona ilk aday olduğumda insanlara, “Ben hem bir sendikacı hem de feministim ve bu ikisinin eş anlamlı olduğu kanaatindeyim”, diyordum. Birçok sendika lideri bu şekilde konuşmamamı tavsiye etmiş, yoksa sendikal hareketin yalnızca kadınları ilgilendiren yüzüyle ilgileniyormuş izlenimi yaratacağımı söylemişti. Beni asıl üzen konu ise sendikacı ile feministin aynı şey olduğu gerçeğini dile getirmek zorunda kalışımıydı. Neticede bütün meslek hayatım boyunca feminizm, sendikacılık ve sosyal demokrasinin, prensipte hep aynı kapıya çıktığına inanmıştım. (Nancy Riche 1991)¹⁹

CLC Kadın ve İnsan Hakları Bürosu’ndan (CLC Women’s and Human Rights Department Bureau) Penni Richmond benzer bir görüş paylaşıyor:

Eskiden çok az sayıda kadın kendini feminist diye tanımlardı; artık bu grup ciddi bir rakama ulaşmış olsa da feminizmle kurulan ilişkinin belirsizliği ve kendine feminist demenin tedirginliği hala sürüyor. Burada asıl sorun, feminist kadınlar açıkça ve militanca örgütlendiklerinde, öteki kadınların kimi zaman kendilerini eleştiriliyormuş ve erkekleri destekliyormuş gibi hissetmelerinde yatıyor.²⁰

Demek ki, ayrı örgütlenen sendikacı kadınların pratiklerini “feminist” diye adlandırmak konusunda ihtiyatlı davranmak; aksi takdirde sendikalardaki kadın aktivistlerin hareketlerine anlam verilemeyeceğini yahut mücadelelerinin bu şekilde görünmeyebileceğini göz ardı etmemek gerekiyor (bkz. ayrıca Sugiman 1993 ve Coulter 1993). Bu makalede, sen-

dikal hareket içerisinde verilen feminist mücadeleye saygı göstermek ve feminist pratikleri putlaştırmaktan kaçınmak için bu şekilde adlandırmalardan kaçınıldı. Örneğin, çalışma şekillerinin ele alındığı bölümde, yeni liderlik politika ve süreçlerini “feminist” diye nitelendirmenin ne kadar yerinde olacağı sorgulandı. Her ne kadar geçmişte (1990) böyle bir adlandırma yapmış olsam da, daha akışkan bir feminizm anlayışına eriştiğimiz ve soyut kriterlerden uzaklaştığımız bugünlerde, “feminist” tabirinin geçerliliği, isabetliliği ve anlamından emin olamıyorum. Artık, farklı liderlik tarzları, pratik ve politikaları ortaya çıkartan pek çok feminizm ekolü tanıyoruz ve kadın sendikacıların kendilerinin bile bu dili çoğunlukla kullanmadığını görüyoruz. Bu adlandırmanın feminizmin yeni örgütlenme pratikleriyle ilişkisini tartışmaya açmaktan ziyade bu pratikleri kısıtlama riski de mevcut. Öte yandan, bu makalede ana hatlarıyla verilen ideoloji, strateji ve direniş politikaları, herhangi bir feminist aktiviste şüphesiz aşına gelecektir.²¹

Sonuç olarak, kadın örgütlenmesini, feminist örgütlenme olarak değil, sendika içi örgütlenme olarak incelemenin daha yerinde ve isabetli olacağını ileri sürüyorum. Böyle bir yaklaşım sayesinde, kadın örgütlenmeleri ile feminizm türleri arasındaki ilişkiyi birer ideoloji, strateji, analiz, örgütlenme pratiği, alternatif amaç ve de karmaşık benlik tanımı ya da kimliklendirmesi olarak inceleyebiliriz. Bu bağlamda feminizm türlerinin, kadınların sendikal örgütlenmelerinin değerlendirilmesinde kullanılan soyut kriterler ya da sınır çizgileri gibi değil; bağlamına göre konumlanmış akışkan bir dizi anlam ve pratik olarak ortaya çıktığını söyleyebiliriz. Feminizm bir mücadele sahası, bir direniş anı, bir örgütlenme aracıdır; bir yandan ilgi dolu kitleler, diğer yandan da dışlama pratikleri içerir.

Her ikisi de senelerin sendikacısı olan Jane Stinson ve Penni Richmond (1993), bahsi geçen endişeleri bir yana koyarak, sendikalarda feminist projeler yürütülmesinin sendikal hareketin geleceğiyle doğrudan ilgili olduğunu ve sendikaların ileride karşılaşılabilecek güçlüklerle başa çıkabilmesi için, sendikacılığa daha katılımcı ve kapsayıcı bir karar alma mekanizmasına dayalı feminist bir yaklaşım getirilmesi gerektiğini savunuyorlar. CLC'nin 1990 tarihinde yayınladığı, benzer görüşteki “Sendikada

Kadının Güçlendirilmesi” başlıklı çalışmada, feminizm doğrudan telaffuz ediliyor: “Sendikaya daha kadın merkezli bir bakış açısı getirmeliyiz; feminist bir bakış açısı; sendikal hareketin hakim görüşünün parçası olacak bir perspektif.” (23).

Sendikalardaki feminist ekollerden dikkatle bahsetmek gerektiğini söylemekle beraber işyerleri ve sendikaların oluşturduğu karmaşık ağda, toplumsal cinsiyetin artan önemine dair kanıtlardan da bahsetmek gerekir. Feminizasyonu, işyerinde (hizmet alanında yarı zamanlı, düşük ücretli işlerin artması), işgücünde (kadın çalışan sayısındaki artış), sendikalarda (kadın üye sayısındaki artış) ve emek mücadelesi alanında (kadın aktivist sayısındaki artış) gözlemliyoruz (Briskin ve McDermott 1993b).²²

Feminizm ekolleri ile feminizasyon süreci arasında ayırım yapmak, bunların kadınların sendikalarda daha demokratik bir işleyiş için yaptıkları çağrılara katkılarını ayrı ayrı görebilmemizi sağlayacaktır. Sendikaların toplumsal cinsiyet profillerinde yaşanan dönüşümü feminizasyon süreci, kadınların eşit temsiline dair çağrıları artırıyor. Toplumsal cinsiyete özgü gerçekleri anlatan ve sendikaların örgütlenme pratiklerine ve kültürlerine meydan okuyan feminist analizlerde ise demokrasi meselesi, temsil meselesinden ister istemez önce geliyor.

Feminizm ekolleri, bundan başka, demokrasinin toplumsal cinsiyet özelinde ve geniş bir çeşitlilik yelpazesini hesaba katan bir analizini yapmayı mümkün kılacak araçları sağlıyor. Toplumsal cinsiyet temelli gerçeklikleri görünür kılmamanın zorluğu, homojen ve tahmin edilir bir dizi ilgi alanına sahip “tipik çalışan” anlayışını yıkmış ve yaşantıların sınıf, ırk, etnik köken, yaş, engellilik ve cinsel yönelime göre büyük farklılık gösterdiği gerçeğini meşrulaştırmaya zemin oluşturmuştur.

Sendikalarda ve diğer alanlarda demokrasinin inşası için seçimle gelinen yönetim kademelerindeki kadınların temsil oranını artırmak yeterli olmayacaktır. Hatta burada ters bir nedensel ilişki dahi söz konusu olabilir. Temsil stratejilerinin başarıya ulaşması için köklerinin örgütlenme pratiklerinin ve sendika kültürünün demokratikleştirilmesini gerektiren daha kapsamlı süreçlerde gömülü olması gerekir. Barbara Nichols-Heppner, Quebec’in kamu sektörüne bağlı sendikaları üzerine yaptığı çalışmada

(1984, 270), “sendika yönetiminde hayata geçirilen demokratikleşmenin, kadınların sendika başkanı veya dernek yöneticisi seçilme oranlarını artırdığı” bulgusuna varır. Kadınların temsil, liderlik pratikleri, ayrı örgütlenme ve sendikal sorunların yeniden tanımlanması konusundaki girişimlerinde hep, somut farklılık gösteren bir demokrasi biçimine geçilmesi, düz bir temsiliyet yerine katılım ve kapsayıcılık getiren yapılar kurulması çağrısı yapılıyor. Sendikal harekette demokratik, katılımcı süreçlerin işliyor olması ayrıca, işverenle yaşanabilecek uzlaşmazlıkları göğüsleyebilmek için gerekli mücadele ruhunu kuvvetle besliyor. Örnek vermek gerekirse, Alberta Hemşireler Birliği [United Nurses of Alberta (UNA)] mensubu Rebecca Coulter, mücadele araçlarına dair analizinde (1993), UNA’de yaşadıkları son derece demokratik ve katılıma açık toplu pazarlık sürecinin, hemşirelerin mücadele ruhunu beslediğini ve hem sendika üyelerinin dayanışmasında hem de greve gitme azimlerinde temel rol oynadığını aktarıyor.

Kadın sendikacıların bu süreçlerden çıkardıkları ders, demokrasinin ne soyut ne de cinsiyetten bağımsız bir kavram olduğuydu; kadınlar ile erkekler siyasi, ekonomik ve sendikal güce eşit şekilde erişemiyorsa, demokrasiyi de eşit şekilde yaşayamıyor demektir. Bu da, demokrasiyi toplumsal cinsiyete göre düzenlemenin, yalnızca sendikaların dahili pratiklerini daha demokratik ve kucaklayıcı hale getirmekle kalmayıp, çalışanların çocuk bakımı ve hane içi sorumluluklarını da dikkate alarak bu pratikleri daha erişilebilir kılmak anlamına geliyor. Bu da toplu sözleşme gündeminin kadın çalışanların ihtiyaçlarını yansıtmasını sağlamak ve kadınları katılıma teşvik eden kadın komiteleri gibi örgütlenme yapılarını desteklemek demektir. Demokrasiyi toplumsal cinsiyete göre düzenlemek, esas olarak yönetimlere gelemeyen çalışanların güçlendirilmesini de gerektirir.

Kadınların ve diğer marjinal grupların örgütlenmelerine direnç gösteren sendikalara mensup ataerkil ve bürokratik çıkar gruplarının olmasına şaşırılmamalıdır. Ayrıca daha çok demokrasi isteyen karar alma mekanizmaları dışındaki sendikacılarla, daha fazla söz hakkı isteyen sendikacı kadınlar arasında bir talep çatışması olması da şaşırtıcı değil. Sendikal harekette yıllardır mücadele veren, Kanada Kamusal Hizmet İşbirliği [Public Servi-

ce Alliance of Canada (PSAC)] çalışanı feminist aktivist Dierdre Gallagher konuyla ilgili şöyle bir sebep sonuç ilişkisi kuruyor:

İktidarın kadınlarla paylaşılması konusunda halen bir isteksizlik hatta ciddi bir korku söz konusu. Buna bir anlamda demokrasinin kendisinden korkmak da diyebiliriz; ne de olsa kadınların sendikal hareket içinde yaptıkları hamleler, daha demokratik bir birlik talebini yansıtıyordu. Yani demokrasiden korkan insanlar aslında kadınlardan korkuyorlar. (1987, 354)

Demek ki kadınların sendikalarda örgütlenmelerine gösterilen direnç kısmen, değişmeyen lider kadrolarına gösterilen üstü kapalı tepkinin ifadesiydi:

Kadın aktivistler, sendikal hareket içerisinde iki tür dirençle karşı karşıya kalıyorlar. Başta kadın oluşumundan dolayı bir direnç var; kapitalist toplumun her kurumunda örtük olarak var olan ataerkil norm ve değerlerin bir yansıması bu. Beklediğimiz türde bir direnç. Diğer türü ise kadınlar olarak bize özel değil, mücadeleimize, yöneticilere meydan okuyuşumuza, sendikal hareketin ücret sendikacılığının dar çerçevesinin dışına çıkıp başka meseleleri de ele alması ve daha demokratik, daha güvenilir yapılar üzerinden işlemesi talebimize gösterilen direnç. (Briskin 1983, 268)

Demokrasiyi toplumsal cinsiyete göre düzenlemek demek, sendikal pratiğin değilse de ideolojinin son derece köklü değerlerinden olan eşitlik, dayanışma, adalet ve hakkaniyet prensiplerini hayata geçirme yollarından biridir. Sendikal hareket içinde yeni tür bir demokrasiyi hayata geçirme mücadelesi kritik önem taşıyor. Kadınlar bu harekette bu mücadele sayesinde yer edinerek ve seslerini duyuracak; işverenler karşısında dik durma gücünü buradan alacak; bu mücadele sayesinde yeni bir sendikacılık anlayışı yaratılacaktır.

Notlar

- ¹ Bu makale, yazarın kadınlar ve sendikalar üzerine yazmış olduğu diğer makalelere de değiniyor. Bkz. özellikle, Briskin 1997, 1994, 1993a, ve 1990.
- ² OFL Kadın Komitesi 1982 yılında, pozitif ayrımcılık üzerine “Adil Payımız” [“Our Fair Share”] başlıklı bir tartışma raporu yayınlamıştı. 1992 yılında düzenlenen OFL Kongresi’nde ise pozitif ayrımcılık üzerine bir politika notu kabul edildi. Bu sayede, “OFL’nin hem pozitif ayrımcılık yönetmeliğinin zorunlu kılınması hem de kadınların sendikasının her kademesinde desteklenmesi yolunda kapsamlı bir kampanya başlatması” hükme bağlandı. OFL, 1983 yılında ise Ontario çapında “Emekçi kadınların maruz kaldığı ayrımcılık sorununun boyutları konusunda farkındalık yaratan” pozitif ayrımcılık konulu bir dizi kamusal foruma sponsorluk etti. Forumlara 170’in üzerinde başvuru oldu. 1983 yılında düzenlenen OFL Kongresi’nde, OFL sendika yönetimine pozitif ayrımcılık ilkeleri doğrultusunda beş kişi atadı. OFL, kamusal oturumlarda elde edilen bulguları 1984 tarihli “Farklılık Yaratmak” başlıklı bir raporla özetledi. Raporla, kadınlara eşitlik sağlayacak bir ölçüt getirilmesi için yasal ve diğer alanlarda atılacak adımlara dair 40 adet öneri sunuluyordu. Sunulan özet ve alıntılar, Ontario Emek Federasyonu [Ontario Federation of Labour] Kadın Komitesi, (tarih belirtilmemiş) tarafından yayınlanan Pozitif Ayrımcılık Faaliyetlerine Hazırlık [Organizing for Affirmative Action] başlıklı broşür serisinde yer alan “Pozitif Ayrımcılık: İşe Nereden Başladık #1” [“Affirmative Action: How We got Started” #1] başlıklı bölümden alınmıştır. Daha fazla bilgi için bkz. Cuneo (1993).
- ³ White (1993: 99), kadınların 1980’de yönetici kadronun yüzde18’ini, 1970’de ise yüzde 9’unu oluşturduğunu bildiriyor.
- ⁴ Telefon görüşmesi, 12 Ekim 1994.
- ⁵ Yazışma, Joanne Labine, PSAC, 1995.
- ⁶ Örneğin 1989 tarihli bir QFL’de yer alan bulgular “kadınlar yerel düzeydeki yönetici kadroların ortalama yüzde 30’u ya da daha fazlasına atanarak temsil oranına ulaştıklarını ya da bu oranı geçtiklerini gösteriyor. Araştırmaya katılan yerel sendikaların yönetici kadrolarında kadınlara en sık verilen görevin sekreter ya da mali sekreterlik olduğu; sendikaların üçte birinden fazlasında ise kadın yönetici ya da yönetici yardımcılarını olarak görev yaptıkları görülmüştür” (CLC 1990, 10-11).
- ⁷ Telefon görüşmesi, 12 Ekim 1994.
- ⁸ Bu tartışma Briskin, 1990 tarihli kadınlar, sendikalar ve liderlik konularını merceğine alan çalışmadan alıntılanmıştır. Bu çalışma büyük ölçüde, altmış kadar kadın emekçi ve lideri bir araya getiren İşçiler ve Dernekler Konferansı’nda [Workers and Communities Conference] (York Üniversitesi, Ontario, 1989) düzenlenen Kadınlar, Sendikalar ve Liderlik

çalıştayının transkripsiyonunu temel alıyor.

⁹ 1988 yılının Mayıs ayında, CUEW bu toplu süreci ulusal liderlik seviyesine taşıyarak, (biri kadın olmak üzere) iki yardımcı başkanı olan ve sorumlulukların değiştiği bir yapıyla resmileştirdi.

¹⁰ Telefon görüşmesi, 6 Haziran 1995.

¹¹ Mary Braithwaite ve Catherine Byrne'in Avrupa Ticaret Sendikası Konfederasyonu [European Trade Union Confederation] (ETUC) için kaleme aldıkları "Sendikalarda Kadınların Yeri ve Karar Alma Mekanizmaları" [Women and Decision Making in Trade Unions] (1995, 2-3) başlıklı geniş kapsamlı çalışmada, şu gibi bulgular yer alıyor: "Ulusal konfederasyonların büyük çoğunluğunda, genellikle yalnızca cinsiyet eşitliği meseleleriyle meşgul olan ve yönetici komiteye rapor veren bir kadın komitesi ya da eşitlik komitesi bulunur. Bunların çoğu hem kadınlara hem erkeklere açıktır. Kadrosunda kadın temsilci sayısı düşük olan konfederasyonlarda ise bu tür komiteler olmaz; buradan da bu komitelerin kadınların temsil seviyesini artırmada önemli bir etken olduğunu anlıyoruz... Toplam 31 ulusal konfederasyonun yarısından fazlası, bir kadın ya da eşitlik departmanına sahip ve böyle bir departmanın varlığı ile konfederasyon kadrolarında ve karar alma mekanizmasında kadın temsil seviyesinin yüksek olması arasında doğrudan bir ilişki olduğu görülüyor. Kadın ya da eşitlik departmanı olmayan konfederasyonlarda ise karar alma yetkisi olan görevlerde kadın temsiliyetinin düşük seviyelerde olduğu görülüyor... Ulusal konfederasyonların ancak yarısından azı kadın kongreleri ya da konferansları düzenliyor; halbuki düzenli olarak kadın kongre ya da konferansı düzenlenmesiyle karar almaya yetkili mevkilerde kadın temsil seviyesinin yüksek olması arasında güçlü bir ilişki olduğu görülüyor."

¹² Röportaj, 9 Eylül 1994.

¹³ Bunun yanında, CLC Kadın Bürosu'ndan Penni Richmond, bu çıkar gruplarının kendi kendilerine örgütlenmeleri, "bu gruplar nasıl olup da işbirliği yapacak ve gerçek olmayan bu ayrımları ortadan kaldıracak" sorusunu gündeme getiriyor. "Örneğin eşcinsellerin yarısı aynı zamanda kadın grubuna, bazı engellilerse görünür azınlıklar grubuna giriyor." Telefon görüşmesi, 20 Ekim 1994.

¹⁴ Bkz. Briskin, 1993a: bu çalışmada, SORWUC ve FWTA'da grupların örgüt içerisinde hangi koşullarda ayrı ayrı örgütlendiklerini inceliyoruz.

¹⁵ Örneğin bkz. İngiliz Kolombiyası İşçi Federasyonu [British Columbia Federation of La-

- bour] (BCFL) Kongresi'ne sunulan 1992 ve 1994 tarihli Kadın Hakları Komitesi raporları.
- ¹⁶ SORWUC'un kurucu üyelerinden Jean Rands ile 7 Mayıs 1991 tarihinde yapılan bir röportajdan. Ayrıca bkz. Crain, 1994.
- ¹⁷ CAW Başkan Yardımcısı Peggy Nash'ten tüm yerel başkanlara, sekreteryalara ve kadın komitelerine hitaben yazılmış mektuptan (30 Ekim 1991).
- ¹⁸ Kumar, toplu pazarlık gündeminde önemli değişimler olmasına rağmen, ulaşılan uzlaşma sayısının hayal kırıklığına uğrattıcı olduğunu belirtiyor (1993, 224). Bu başarısızlığın bir analizi için bkz. Briskin, 1996.
- ¹⁹ Kanada Emek Kongresi [Canadian Labour Congress] (CLC) Yardımcı Başkanı'nın 1991 yılında Kadınların Statüsü Üzerine Ulusal Eylem Komitesi'nin [National Action Committee on the Status of Women] (NAC) yıllık genel toplantısında yaptığı konuşmadan. NAC'ın tedarik ettiği kasetten deşifre edilmiştir.
- ²⁰ Telefon görüşmesi, 20 Ekim 1994.
- ²¹ Colgan ve Ledwith'in Britanya'da iki sendikada görevli kadın aktivistler üzerine yapılmış provokatif bir ön çalışmada (1994, 18), kadınların ancak yüzde 25'lik bir kesiminin kendilerini feminist olarak adlandırdıkları belirtiliyor, "Feminist olan ve olmayan kadınlar arasında sendikalardaki kadınlar için yapılması gerekenler konusunda müthiş bir fikir birliği olduğu görülüyor. Sendikacı kadınlar, kendilerinin nasıl algılandıklarına bakmadan, feminist diye adlandırılacak prensip ve stratejilere uygun düşen bir tavır içerisinde hareket ediyorlardı." Buradan da anlaşılıyor ki feminist bir analiz yapabilmek için "feminist" kimliği benimsemek gerekmiyor.
- ²² Barbara Pocock, Avustralya'da yaptığı çalışmada (1989, 387), işyerinde feminizasyonun kadın sendikacılar arasında aktivizm göstergelerinden biri olduğunu bulgulamış.
- * Ontario Kadın Öğretmenler Birliği [Federation of Women Teachers Associations of Ontario (FWTAO)], Ontario bölgesinde ve sadece kadın öğretmenleri örgütleyen bir sendika. Daha sonra başka örgütlerle birleşerek başka bir öğretmen sendikası kurdular. Şuan aktif değiller.

Referanslar

1. Adamson, Nancy, Linda Briskin ve Margaret McPhail. 1988. *Feminist Organizing for Change*. Toronto: Oxford.
2. Bail, Marg. 1985. "Getting the Girls to the Top." *Canadian Dimension* 19, 4, 8-9.
3. Baker, Patricia. 1991. "Some Unions Are More Equal Than Others: A Response to Rosemary Warskett's 'Bank Worker Unionization and the Law'." *Studies in Political Economy* 34, Bahar, 219-233. DOI : 10.1080/19187033.1991.11675467
4. Bank Book Collective. 1979. *An Account to Settle*. Vancouver: Press Gang.
5. Boehm, Marina. 1991. *Who Makes the Decisions? Women's Participation in Canadian Unions*. School of Industrial Relations Research Essay, Series No. 35. Industrial Relations Centre: Queen's University.
6. Braithwaite, Mary ve Catherine Byrne. 1995. *Women in Decision-Making in Trade Unions*. Brussels: European Trade Union Confederation.
7. Briskin, Linda. 1977. *Gendering Union Democracy: A Swedish-Canadian Comparison*. Working Paper Series #13. Centre for Research on Work and Society: York University.
8. Briskin, Linda. 1994. "Equity and Economic Restructuring in the Canadian Labour Movement." *Economic and Industrial Democracy* 15, 1, 89-112. DOI : 10.1177/0143831X94151006
9. Briskin, Linda ve Patricia McDermott (eds.). 1993. *Women Challenging Unions: Feminism, Democracy and Militancy*. Toronto: University of Toronto Press.
10. Briskin, Linda. 1993a. "Union Women and Separate Organizing." *Women Challenging Unions: Feminism, Democracy and Militancy*, der. Linda Briskin ve Patricia McDermott. Toronto: University of Toronto Press. 89-108.
11. Briskin, Linda ve Patricia McDermott. 1993. "The Feminist Challenge to the Unions." *Women Challenging Unions: Feminism, Democracy and Militancy*, der. Linda Briskin ve Patricia McDermott. Toronto: University of Toronto Press. 3-19.
12. Briskin, Linda. 1990. "Women, Unions and Leadership." *Canadian Dimension* 24, Ocak-Şubat, 38-41.
13. Briskin, Linda. 1983. "Women's Challenge to Organized Labour." *Union Sisters: Women in the Labour Movement*, der. Linda Briskin ve Lynda Yanz. Toronto: Women's Press. 259-271.
14. Canadian Labour Congress. 1990. *Empowering Union Women: Toward the Year 2000*.
15. Chaison, Gary ve P. Andiappan. 1989. "An Analysis of the Barriers to Women Becoming Local Union Officers." *Journal of Labour Research* 10, 2, 149-162. DOI : 10.1007/BF02685261

16. Colgan, Fiona ve Sue Ledwith. 1994. Women's Trade Union Activism: A Creative Force for Change and Renewal within the Trade Union Movement? Annual Conference of Work, Employment and Society Sunumu.
17. Coulter, Rebecca. 1993. "Alberta Nurses and the 'Illegal' Strike of 1988." Women Challenging Unions: Feminism, Democracy and Militancy, der. Linda Briskin ve Patricia McDermott. Toronto: University of Toronto Press. 44-61.
18. Crain, Marion. 1994. "Gender and Union Organizing." Industrial and Labour Relations Review 47, 2, 227-248. DOI : 10.1177/001979399404700205
19. Cuneo, Carl. 1993. "Trade Union Leadership: Sexism and Affirmative Action." Women Challenging Unions: Feminism, Democracy and Militancy, der. Linda Briskin ve Patricia McDermott. Toronto: University of Toronto Press. 109-136.
20. Edelson, Miriam. 1987. Challenging Unions: Feminist Process and Democracy in the Labour Movement. Ottawa, Canadian Research Institute for the Advancement of Women (CRIAOW).
21. Elkiss, Helen. 1994. "Training Women for Union Office: Breaking the Glass Ceiling." Labour Studies Journal 19, 2 (Yaz), 25-42.
22. Field, Debbie. 1983. "The Dilemma Facing Women's Committees." Union Sisters: Women in the Labour Movement, der. Linda Briskin ve Lynda Yanz. Toronto: Women's Press. 293-303.
23. Gallagher, Deirdre. 1987. "Affirmative Action." Working People and Hard Times, der. Robert Argue, Charlene Gannage ve D. W Livingstone. Toronto: Garamond Press. 348-355.
24. Gray, Charlotte. 1981. "What Will Unions Do for Women in the 80s?" Chatelaine (Mayıs).
25. Hunt, Gerald. 1996. Sexual Orientation and the Canadian Labour Movement. Yayınlanmamış makale, Nipissing University. DOI : 10.7202/051204ar
26. Kramarae, Cheri ve Paula Treichler. 1985. A Feminist Dictionary. Boston: Pandora Press.
27. Kumar, Pradeep. 1993. "Collective Bargaining and Women's Workplace Concerns." Women Challenging Unions: Feminism, Democracy and Militancy, der. Linda Briskin ve Patricia McDermott. Toronto: University of Toronto Press. 207-230.
28. Leah, Ronnie. 1989. "Linking the Struggles: Racism, Feminism and the Union Movement" Race, Class, Gender: Bonds and Barriers. Socialist Studies, A Canadian Annual, No. 5, 166-195.
29. Leah, Ronnie. 1993. "Black Women Speak Out: Racism and Unions." Women Challenging Unions: Feminism, Democracy and Militancy, der. Linda Briskin ve Patricia McDermott. Toronto: University of Toronto Press. 151-171.

30. Lennon, Elizabeth J. Shilton. 1980. "Organizing the Unorganized: Unionization in the Chartered Banks of Canada." *Osgoode Hall Law Journal* 18, 2, 177-237.
31. Little, Margaret. 1989. "Women and Unions: Movement Make Over." *Our Times* (Aralık), 12-14.
32. Melcher, Dale, Jennifer Eichstedt, Shelley Eriksen ve Dan Clawson. 1992. "Women's Participation in Local Union Leadership: The Massachusetts Experience." *Industrial and Labor Relations Review* 45, 2 (Ocak), 267-280.
33. Messing, Karen ve Donna Mergler. 1993. "Unions and Women's Occupational Health in Quebec." *Women Challenging Unions: Feminism, Democracy and Militancy*, der. Linda Briskin ve Patricia McDermott. Toronto: University of Toronto Press. 266-283.
34. Needleman, Ruth. 1988. "Women Workers: A Force for Rebuilding Unionism." *Labor Research Review* 11 (İlkbahar), 1-13.
35. Nichols-Heppner, Barbara. 1984. *Women in Public Sector Unions in Quebec: Organising for Equality*. Unpublished Phd Thesis, McGill University.
36. Pocock, Barbara. 1995. "Gender and Activism in Australian Unions." *Journal of Industrial Relations* 37 (Eylül), 377-400. DOI : 10.1177/002218569503700303
37. Ristock, Janice. 1991. "Feminist Collectives." *Women and Social Change*, der. Jeri Wine ve Janice Ristock. Toronto: Lorimer. 41-55.
38. Stinson, Jane ve Penni Richmond. 1993. "Women Working for Unions: Female Staff and the Politics of Transformation." *Women Challenging Unions: Feminism, Democracy and Militancy*, der. Linda Briskin ve Patricia McDermott. Toronto: University of Toronto Press. 137-156.
39. Sugiman, Pamela 1993b. "Unionism and Feminism in the Canadian Auto Workers Union, 1961-1992." *Women Challenging Unions: Feminism, Democracy and Militancy*, der. Linda Briskin ve Patricia McDermott. Toronto: University of Toronto Press. 172-188.
40. Trebilcock, Anne. 1991. "Strategies for Strengthening Women's Participation in Trade Union Leadership." *International Labour Review* 130, 4, 407-426.
41. Warskett, Rosemary. 1988. "Bank Worker Unionization and the Law." *Studies in Political Economy* 25 (İlkbahar), 41-73.
42. White, Julie. 1993. *Sisters and Solidarity: Women and Unions in Canada*. Toronto: Thompson Educational Publishing.

Karşılaştırmalı Yaklaşım-İki Sendikada Profesyonel ve Yüksek Vasıflı Kadınlar

Geraldine Healy ve Gill Kirton / Queen Mary Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Okulu, Londra

Çeviri: Ayşecan Ay

Giriş

Bu makale, Birleşik Krallık'ta, TUC'a [Sendikalar Kongresi] bağlı faaliyet gösteren ve açıkça profesyonel çalışanları üye kaydetmeyi amaçlayan iki sendikaya mensup kadın aktivistlerin toplumsal cinsiyetlendirilmiş pratik ve uygulamalarına ışık tutmaktadır. Sendikalardan biri olan İmalat, Bilim ve Finans Sendikası'nda (MSF) sayısal olarak erkekler çoğunlukta, Ulusal Öğretmenler Sendikası'nda (NUT) kadınlar çoğunluktadır. Bu iki sendikaya odaklanmak, biri ağırlıklı özel sektör çalışanı heterojen bir grup, diğeri daha homojen ve neredeyse tamamı kamu çalışanı bir işgücü olmak üzere, ikisi de profesyonel ve yüksek vasıflı işçileri örgütleyen sendikaların karşılaştırılmasına olanak tanımaktadır. Makalede iki temel mesele incelenmektedir: sendikada kadın yapıları ve aynı zamanda profesyonel ve yüksek vasıflı işçiler olan kadın sendika aktivistlerinin sendikal yönelimlerinin toplumsal cinsiyetlendirilmiş yapısı.

Bu bölüm, profesyonel ve yüksek vasıflı işçilere odaklanmak suretiyle, sayısı giderek artan ve gerek Birleşik Krallık gerekse uluslararası alanda emeğin değişen kompozisyonunu yansıtan mesleklerin değerlendirilmesine olanak tanımaktadır. Öğretmenlerin yüksek sendika yoğunluğu ile beyaz yakalı profesyonellerin daha karışık olan tablosu arasındaki ilişki de hem Birleşik Krallık hem uluslararası alanda gözlemlenen bir örüntüdür ve ayrıca önem arz etmektedir (örneğin Ferner ve Hyman 1998; Lawn 1985). Walby (1997), genç kadınların geleneksel olarak erkeklerin egemen olduğu mesleklere gitgide nasıl girdiklerini göstermiştir, mesela hukuk ve tıp kadınların gelecek istihdam fırsatları açısından umut vaat

etmektedir. Öte yandan, yatay ve dikey segregasyon örüntüleri varlığını sürdürmektedir. Sendikalar için önemli olan, kadınlar Birleşik Krallık'taki tüm profesyonellerin yüzde 40'ını temsil etmesi (EOR 1998) ve ağırlıklı istihdam artışının öngörülebildiği diğer beyaz yaka ve hizmet sektörü mesleklerinde çoğunluk oluşturmaktadır. Sektör içindeki farklılıklara karşın öğretmenler görece homojen bir gruptur, dolayısıyla geniş anlamda profesyonel topluluğun her zaman paylaşmadığı ortak çıkar ve sorunlara sahip bir meslek topluluğu teşkil ettikleri söylenebilir. Öte yandan bir bütün olarak profesyonel çalışanlar sektör, statü, ücret ve koşullar bakımından çarpıcı değişkenlikler gösteren heterojen bir gruptur. "Meslek topluluğu" duygusunun sendikal katılım açısından önemli olduğu düşünülürse de bu ancak kolektivite bu tür katılıma değer verdiği takdirde geçerlidir (Klandermans 1992). Bu etkenler, profesyonel ve yüksek vasıflı işçileri üye kaydetmeyi amaçlayan sendikalarda kadınların deneyimlerini incelemenin değerini ortaya koymaktadır.

Genel olarak kadınlarda sendika yoğunluğu değişkenlik göstermekte, sanayi ve sektör en önemli etkenlerin başını çekmektedir (Hartley 1992). Bir bütün olarak sendikal hareket 1979 ile 1996 arasında üye kaybetmiş olsa da bu dönemde üyeliğini artıran sendikalar da olmuştur. Söz konusu dönemde üyeliğini artıran TUC'a bağlı 14 sendikadan 11'inin, profesyonel veya yüksek vasıflı işçileri üye kaydeden ve meslek sendikaları olarak nitelendirilebilecek sendikalar olması dikkate değerdir (Kelly 1998).

Britanya'da kadın yönetici ve profesyonellerin erkek meslektaşlarına kıyasla sendika üyesi olmaya daha eğilimli olduğu gösterilmiştir (Cully ve diğerleri 1999: 196). Profesyonel ve yönetsel meslek gruplarını üçe ayıran İşgücü Araştırması'ndan (2000) yararlanarak gerçekleştirilen analize göre yönetici ve idarecilerin yüzde 65'i erkeklerden, yüzde 35'i kadınlardan oluşmakta; profesyonel mesleklerin yüzde 53'ü, yardımcı profesyonel ve teknik işçilerin ise yüzde 64'ünü kadınlar oluşturmaktadır. Sendika üyelik oranlarına dair bir karşılaştırma, bu meslek gruplarının her birinde kadınların sendika üyesi olmaya erkeklerden daha eğilimli olduğunu göstermektedir ve bu, söz konusu meslekî kazanım düzeyindeki kadınların görece güçlü bir sendikal yönelime sahip olduğuna işaret etmektedir. Burada incelenen sendikaların durumuna ilişkin, Tablo 9.1,

NUT'de kadınların, MSF'de ise erkeklerin sayısal çoğunlukta olduğunu göstermektedir. Dahası 1993'ten sonra NUT, birkaç yıllık düşüşün ardından üyeliğini artırmış ve buna bağlı olarak kadınların üyeliği de artmıştır. MSF üyeliği ise 1990'dan itibaren düşmüş fakat kadınların oranı artmıştır. Her iki durumda da kadınlar gerek yoğunluk gerekse gelecek beklentileri bakımından kritik bir üyelik oranına sahiptir.

Yukarıdaki tartışmadan ve Tablo 9.1'den anlaşılacağı üzere, sendikalaşmada cinsiyet farklılıklarının, sendikaların kadın üyelerine ilişkin stratejilerini ve aktivistlerin bizzat benimsedikleri stratejileri etkileyecek sektörel ve meslekî farklılıklar tarafından uzlaştırılabildiği görülebilmektedir. Dolayısıyla bu bölüm, birbirine benzemeyen sendika içi bağlamlarda sendika ve aktivistlerin toplumsal cinsiyet eşitliği stratejilerini ve meslekî bağlılık ile sendikal yönelim arasındaki karşılıklı ilişkiyi incelemektedir.

Tablo 9.1 Kadınların MSF ve NUT üyelik oranları, 1990-1999

| Yıl | Kadınların MSF üyeliği | Toplam üyelik yüzdesi | Kadınların NUT üyeliği | Toplam üyelik yüzdesi |
|------|------------------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|
| 1990 | 141.443 | 22 | 123.826 | 73 |
| 1991 | 130.844 | 22 | 120.924 | 73 |
| 1992 | 143.520 | 26 | 120.508 | 74 |
| 1993 | 135.449 | 26 | 125.631 | 74 |
| 1994 | 140.903 | 29 | 131.878 | 75 |
| 1995 | 137.082 | 31 | 132.098 | 75 |
| 1996 | 133.227 | 31 | 140.877 | 75 |
| 1997 | 131.096 | 31 | 143.602 | 75 |
| 1998 | 135.582 | 33 | 145.810 | 75 |
| 1999 | 133.141 | 32 | 152.380 | 76 |

Kaynaklar: Equal Opportunities Review (EOR) Sayılar 42 (1992), 48 (1993), 65 (1996), 76 (1997), 94 (2000).

Meslekî bağıllık ve sendikal yönelim

Meslekî bağıllık ile sendikal yönelim arasındaki ilişki yeterince incelenmemekte, toplumsal cinsiyet ve meslekler dahil olmak üzere mesleklere ilişkin literatürde sendikacılıktan pek bahsedilmemektedir (örneğin Macdonald 1995; Witz 1992). Bu eksikliğin nedeni kısmen ihmal veya profesyonel bir çalışan olmakla sendika üyesi olmanın uyumsuz olduğu algısı olabilir. (Bu son nokta en iyi, temel bir sendika stratejisi olan endüstriyel eylemin “profesyonelliğe aykırı” olduğu algısında görülebilmektedir.) Fakat bu önemli ilişkiyi göz ardı etmek, “profesyonel” olarak nitelendirilen pek çok çalışanın çalışma deneyiminin önemli bir veçhesinin değerini görmezden gelmek demektir.

Profesyonel terimi elbette tartışmalıdır. Literatür, nitelikler [attributes] yaklaşımından (bkz. Macdonald 1995) kapanma ve iktidar odaklı toplumsal cinsiyetlendirilmiş, politik analizlere (örneğin bakınız Johnson 1972; Witz 1992) uzanan bir yelpazeye sahiptir. Johnson’ın (1972) çalışması çığır açıcudur zira mesleğe [profession], meslekî faaliyetleri denetlemenin kurumsallaşmış bir aracı olarak odaklanmıştır. Analizinde devlet önemli bir yere sahiptir ve devletin, bir meslek grubunun görüşlerini desteklemek veya onlara karşı çıkmak üzere işleyen aracı denetimine işaret eder. Meslek grupları ile sendikaların stratejileri arasındaki karşılıklı ilişkiyi göstermek bakımından bu içgörüler önemlidir. Witz, profesyonelleşen mesleklerdeki kapanma pratiklerinin cinsiyetlendirilmiş yapısına dikkat çeker (1992: 5); bu, sendikalardaki cinsiyetlendirilmiş pratiklerle ilişkili bir içgörüdür.

Öğretmenlik gibi mesleklerin (hemşirelik ve sosyal hizmetin yanı sıra), kadınların ve devletin baskın olduğu “yarı-meslek” veya “meslek-benzeri” işler olduğu ileri sürülmüştür (Etzioni 1969). Daha önce yazılmış makalelerdeki tartışmaları takip eden bu bölüm, öğretmenlik mesleğinin toplumsal cinsiyetlendirilmiş yapısı ve kamu istihdamının, örneğin istihdam ve sendikalaşma üzerinde önemli yapısal etkileri olduğunu savunmaktadır. Gelgelelim bu niteliklerin, meslekler arasında öğretmenlerin statüsünü tanımlayıcı olduğunu ileri sürmek, yalnızca kadınların statüsü açısından aşağılayıcı olmakla kalmaz, analitik olarak da yararsızdır (Healy

1997). Witz bu terimlerin içerdiği anlamları, tercihen “[kadınların] üzerinde yetki sahibi olan bir erkek mesleğinin hizmetlileri” rolüne uygun olan, yarı-mesleklere sahip kadınların tabi konumları ve itaatkâr yapılarını vurgulayan Simpson ve Simpson’dan (1969) yararlanarak ortaya koyar. Witz bu kısır tartışmayı şöyle özetler: “Kadınlar erkek olmadıkları için yarı-meslekler meslek değildir” (Witz 1992: 60). Yarı-meslek kavramının gerçekten ifade ettiği anlamın tanınmasının vakti artık geldi: kadınların meslek gruplarının tabi kılınmasının işbirlikçisi, cinsiyetlendirilmiş ve toplumsal olarak inşa edilmiş bir proje.

“Profesyonel” iş tek boyutlu bir şekilde nitelendirilemez, karmaşıklığı içinde anlaşılması gerekir (Freidson 1994). Crompton (1999: 181) evrensel bir “meslek” [profession] tanımı belirleme girişimlerinin terk edilmiş olduğunu ve çok sayıda farklı yolun (ve dolayısıyla meslek türünün) tanımlanabileceği, mesleklerin ortaya çıkış ve yeniden yapılanma süreçlerinin analizine doğru bir değişim yaşandığını savunur (Crompton 1999). Sınıflandırmanın tehlikelerinden kaçınmak amacıyla, bu bölümün özneleri, kendilerini profesyonel çalışan olarak gören, yüksek beşeri sermayeye sahip yüksek vasıflı çalışanlardır. Bir ölçüde yöneticileri, idarecileri ve maaşlı sendikacıları da¹ çalışmanın parçası kabul etmektedir. Crompton’ın (1999: 123) profesyonel ve yönetsel meslekler ayrımında bir farkındalık vardır. Şöyle ki, Crompton, profesyonel bilgi ve uzmanlığın dışsal bir standart tarafından tanzim edildiğini yönetsel uzmanlığın ise doğrudan işveren kurum tarafından değerlendirildiğini savunur. Her ne kadar mesleklerin yeniden yapılanması büyük ölçüde bu ayrımların bulanıklaşmasına yol açmışsa da bu içgörüler, mesleklere ve sendikalara ilişkin tartışmamız açısından önemlidir. Profesyonel iş, kimlik oluşumunda önemlidir; yüksek maddi getiri, iktidar kaynaklarına erişim beklentileriyle ilgili olabilir veya özgecil güdülerin etkisinde şekillenebilir. Devlette istihdam edilen pek çok profesyonel çalışan, mesleklerine bağlılık sergilemekte, bu bir tür ahlakî veya meslekî bağlılık olarak nitelendirilmekte ve kuruma bağlılıkla çelişebilmektedir (Healy 1999a). Bundandır ki iş üzerinde kontrol sahibi olma konusunda işverenle çatışma potansiyeli işin profesyonelleşmesine içkindir.

Bununla birlikte, geleneksel kanı, profesyonelleşme sürecinin kolektif bir yönelimi zayıflatabileceği yönündedir. Örneğin, kamu sektöründe profesyonellerin, özellikle de kadınların yaptığı işin çoğu, ürünlerden ziyade insanlarla ilgilidir. İnsanlar ister hastalar olsun (hemşirelerin ve eve gelen sağlık görevlilerin durumunda olduğu gibi) ister öğrenciler (öğretmenler), isterse başka müşteri grupları olsun, genellikle “önce insan” ethosu vardır. Profesyonel değerlerdeki çelişkiler, “müşteri” veya “alıcı”nın yönetsel denetim sisteminin parçası olduğu özel sektör profesyonel işlerinde de belirgindir. Diğer bir deyişle, bu değişim işe bağlılık gerilimlerini şekillendirmekte, hatta belki artırmaktadır. Piyasalaşma ve işletmeciliğin [managerialism] yanı sıra müşteri kültürü de, özel sektör ve kamu sektörü arasındaki profesyonel ve yönetsel işlerin yapısındaki ayrımların bulanıklaşmasına ve sendikal aktivizmin gündeminde ve uygulamalarında etkilere yol açmıştır.

Bu durum, meslekî bağlılık ile sendikaya bağlılık arasında bir gerilime işaret edebileceği gibi kadınlar dahil olmak üzere profesyonel çalışanların, bakımın veya hizmetin kalitesini düşüren yönetsel müdahalelere itiraz etmesi de olasıdır. Bu anlamda, sendikanın meslekî standartları korumada oynaması gereken bir rol vardır. Örneğin NUT, medyayı, üyelerinin okullarda çeşitli eğitim reformlarına bağlı standartlara dair endişelerini duyurmak için kullanmıştır. Böylelikle şikâyetler sendika aracılığıyla kolektif olarak kanalize edilebilmekte ve hem mesleğe hem sendikaya, ikili bağlılık olanaklarını açabilmektedir. Dahası, sendikanın, hem işçiler hem de “müşteriler” için benzer şekilde zararlı olduğu görülebilen yönetim inisiyatiflerine etkili bir şekilde karşı koyabildiği algısı oluşursa meslekî bağlılığın sendikaya bağlılığı güçlendirmesi de mümkündür. Sendikaların meslekî bağlılık ile sendikaya bağlılık arasındaki gerilimi uzlaştırma veya yönetme becerisine dair daha fazla örnek MSF bağlamında bulunabilir. Sendikanın sağlık sektörü bülteni “NHS News” düzenli olarak (mesai saati düzenlemeleri gibi) geleneksel sendika konularının yanı sıra (“klinik yönetişim” gibi) meslekî konular hakkında da makaleler içermekte ve bu, meslekî mesele kabul edilen konuların sendika üyelerini “işçi” olarak ilgilendiren konulardan tamamen ayrı düşünülmemeyeceğini göstermektedir.

Benzer şekilde, MSF içinde bir endüstriyel gruplaşma olan Sağlık Eczacıları Birliği, her yıl eczacılığa katkılarından dolayı belirli üyelerine çeşitli ödüller vermektedir. Birlik ayrıca 1997'deki Grup Delegerleri Toplantısı'nda bir önerge sunmuştur: "Bu toplantı, Birlik Konseyi'nin, tüm eczacılar için zorunlu olan sürekli mesleki gelişime yönelik ulusal müzakereleri hızlandırmaya aktif olarak katılmasını talep etmektedir" (MSF 1998).

Sendikal yönelimin inşasında profesyonel işin verimli bir zemin teşkil edip etmediğini bilebilmek için profesyonellerin her gün yaptıkları iş yapısını da dikkate almak gerekmektedir. İş üzerindeki özerkliğin ve denetimin derecesi önemlidir. Cully ve diğerlerine (1999: 41) göre profesyoneller ve yüksek vasıflı çalışanlar, işin nasıl yapıldığına dair görece yüksek bir takdir yetkisine sahiptir. Bununla bağlantılı olarak Lawrence (1994) bu tür iş özerkliğinin sendikal aktivizm ile pozitif bir ilişkisi olduğunu, iş ve sendikal faaliyetleri dengeleme müzakerelerini kolaylaştırdığını bulmuştur. Bununla birlikte, denetim ve özerklik meseleleri profesyonel çalışmada temel meselelerdir; örneğin devlet, direniş aracı olarak sendikalara (veya meslek birliklerine) başvurabilecek profesyonel çalışanlardan denetimi zorla gasp etmeye çalışır. Dahası, uzun çalışma saatleri yönetsel ve profesyonel çalışanlar arasında yaygındır: Cully ve diğerleri (1999) eğitimde çalışanlar dahil olmak üzere kadın yönetici ve profesyonellerin yüzde 10'unun haftada 48 saatten fazla çalıştığını, dolayısıyla muhtemelen sendikal aktivizme pek vakit kalmadığını bulmuştur. Buna ek olarak, haftada 35 ila 48 saat çalışanların ağırlıkta olması muhtemeldir. Zaman kısıtlılığı anne olan kadın profesyoneller ve sendikacıların durumunda özellikle çarpıcıdır. Kadınların genellikle ev içi emeğin büyük kısmını yüklediği de aşikâr olduğundan, hâlihazırda yoğun bir iş ve aile yaşamına sendikacılık da eklenirse gönüllü olarak bir başka rol daha üstlenmenin mantıksız görüneceği açıktır.

Profesyonel ve yüksek vasıflı çalışanların sendikal yönelimine ilişkin bir başka önemli etken de toplantılara katılma, kamusal alanda konuşma ve genellikle başkalarının önünde düşünce ve fikirlerini dile getirecek özgüvene sahip olmaya daha yatkın olmalarıdır. Genelde bu tür beceri ve deneyimlerin eksikliğinin, kadınları sendikalarında etkin olmaktan cay-

dırdığı söylenmektedir (Lawrence 1994; Rees 1992). Ayrıca, profesyonel ve yüksek vasıflı kadınların kendilerine benzer kadınlarla birlikte çalışma ve sosyalleşme olasılığı daha yüksektir ve bu grup, sendika temsilcileri arasında fazla temsil edildiğinden sendika temsilcileriyle akran ortamında bir araya gelmeleri daha olasıdır. Dolayısıyla, kadınların sendika temsilcilerine ve söylemine daha az maruz kaldıklarından sendika prosedürleri ve jargonu konusunda pek rahat hissetmeyeceklerine yönelik genel endişenin (Cockburn 1991) profesyonel ve yüksek vasıflı kadınlar için geçerli olması daha düşük bir olasılıktır. Makale şimdi de, kadınların aktivizmini iki vaka çalışması üzerinden incelemede kullanılan araştırma yaklaşımını özetleyecek, doğrudan karşılaştırılabilir olmadığı durumlarda tamamlayıcı içgörüler sunacaktır.

Araştırma yaklaşımı

Bugün Birleşik Krallık'ta pek çok sendikanın, kadınların sendikanın karar alma süreçlerinde temsilini ve sendika işlerine katılımını artırmaya yönelik yapıları ve stratejileri bulunuyor. MSF radikal, müdahaleci bir strateji geliştirirken NUT'nin stratejisinin biraz daha liberal olduğu söylenebilir. Her iki sendikanın da ulusal kadın komiteleri bulunmakla birlikte NUT'ninki danışma statüsüne sahipken MSF'ninki Ulusal Yürütme Kurulu'nun (NEC) bir alt komitesi olduğundan daha büyük bir statü ve güce sahiptir. MSF'nin ayrıca Ulusal Yürütme Kurulu'nda (kadın komitesinden seçilen) kadınlara ayrılmış dört koltuk bulunmakta ve bu, kadın komitesi ile Ulusal Yürütme Kurulu arasında yapısal bir bağın kurulmasına hizmet etmektedir (Healy ve Kirton 2000). Bu yapısal koşullar, sendikacılığa toplumsal cinsiyetlendirilmiş yönelimine dair bir değerlendirmenin bağlamını ortaya koymaktadır. Klandermans'ın toplumsal cinsiyet ayrımı gözetmeyen yaklaşımı, sendikal yönelimi birkaç şekilde ölçmektedir: sendikaya üye olma, katılım ve üyelikten çıkma (Klandermans 1986). MSF'de özellikle katılıma, NUT'de ise sendikaya üyeliğe odaklandık. Ek olarak, her iki sendikada ayrıca toplumsal cinsiyetlendirilmiş müzakere konularını da inceledik.

MSF vaka çalışması, sendika belgelerine ve 1996 sonbaharı (16 mülakat) ile 1998 yazında (iki mülakat) gerçekleştirilmiş bir dizi mülakattan alınan nitel verilere dayanmaktadır. Bu şekilde 18 kıdemli sendikalı kadın ile görüşülmüştür: bölgesel, endüstriyel, ayrılmış kadın koltukları ile ayrılmış bir ırk komitesi koltuğunda oturan, Ulusal Yürütme Kurulu NEC'ten meslek dışı 10 kadın ve bölgesel ve ulusal ölçekte maaşlı sendikacı sekiz kadın. Örnekleme'deki 10 meslek dışı yetkili, üretimde çalışan bir beden işçisi hariç yönetici veya profesyonel kadınlardı. Bu grup; bir eve gelen sağlık görevlisi, bir ulusal yardım kuruluşu yöneticisi, bir bilgi teknolojileri yöneticisi, iki laboratuvar bilimci, bir mali hizmetler yöneticisi, bir bilgisayar analisti, bir sigorta uzmanı ve bir milletvekilinin kişisel asistanından oluşuyordu. Maaşlı çalışan sekiz yetkili, profesyonel sendikacı olarak sınıflandırılabilir çünkü bu gruptan yedi kişi mevcut görevlerini uzun süredir (en az altı yıldır) yapmaktaydı, (bir yıldır sendikada çalışan) daha yeni bir kadın ise yüksek vasıflıydı. Bu grup; gazetecilik, mühendislik ve finans alanlarında profesyonel ve yönetsel tecrübelere sahipti.

NEC'te görüşülenler, (akşamları ve sıklıkla hafta sonları devam ve katılım gerektiren) sendika "kariyer"lerini, bütün zamanlarını alan ücretli iş kariyerleriyle aynı sırada kurmuş kadınlardı. Bu bağlamda, örnekleme'deki yedi kadının anne olması, üçünün 16 yaş altı çocuklara sahip olması kayda değerdir. Diğer bir deyişle örnekleme, sendika işlerine sürekli katılımları ile sendikaya bağlılık, dolayısıyla güçlü bir sendikal yönelim sergilemekteydi. Derinlemesine mülakatlar kıdemli sendikacı kadınların görüşlerine ve sendika içerisinde algılarını, deneyimlerini, saiklerini ve tavırlarını şekillendiren mikro toplumsal süreçlere dair derinlikli ve teferruatlı bir incelemeye olanak tanıyarak kadınların sendikal yönelimlerini ve aktivizmelerini mikro düzeyde anlamaya katkıda bulunmaktadır. Bu konuya dair başka çalışmalar Kirton (1999), Kirton ve Healy (1999) ve Healy ve Kirton'da (2000) bulunabilir.

NUT vaka çalışmasında, sendikanın toplumsal cinsiyetlendirilmiş pratiklerine yönelik içgörü sağlamak üzere; sendikanın son dönem belgelerine dayalı bulgulardan ve NUT üyeleriyle gerçekleştirilmiş, kadın üyelerin yönelimini ve sendikalarından beklentilerini incelemeye yönelik bir araştırmanın nicel

ve nitel verilerinden yararlandık. Bu, kadınların araçsal ve dayanışmacı kolektivizminin geniş örüntülerine yönelik bir değerlendirmeyi olanaklı kıldı. 1994'te 3.600 öğretmenden oluşan bir örneklemele posta anketi yapılmış ve araştırma tasarımı bir grup kadın aktivistin yardımıyla şekillenmişti. Örnekleme, İngiltere ve Galler'de ilköğretim ve ortaöğretim, kadın ve erkek öğretmenlerin oranlarını kabaca temsil edecek şekilde yapılandırılmıştı: geri dönen 1.855 anket yüzde 52'lik bir yanıt oranı temsil ederken yanıtların yüzde 34'ü erkeklerden, yüzde 66'sı ise kadınlardan gelmiştir (yüzde 43 ilköğretim, yüzde 53 ortaöğretimdir²). Yüzde 16'sı (303 katılımcı) sendika temsilcileridir (yüzde 21 kadın, yüzde 14 erkek). Çalışmanın bu bölümde yararlanılan kısmı özellikle kadın katılımcıların neden NUT'ye üye oldukları ve kişisel kariyer gelişimleriyle bağlı olarak NUT'den beklentileriyle ilgilidir. Bu sorular, sendika ile meslek arasındaki ikili ilişkiye dair bir incelemeyi mümkün kılmaktadır (Bu meselelerin daha teferruatlı bir değerlendirmesi Healy'de (1997, 1999b) bulunabilir).

İmalat, Bilim ve Finans (MSF)

Sendika yapıları

MSF, yaklaşık 420.000 üyesi ile Birleşik Krallık'ın en büyük beşinci sendikasıdır (Labour Research 2000). Sendika 1988 yılında TASS (Teknik, İdari ve Denetim Personeli) ile ASTMS'nin (Bilimsel, Teknik ve Yönetim Personeli Birliği) birleşmesiyle kurulmuştur³. 1990 yılında Eve Gelen Sağlık Görevlileri Birliği (HVA) MSF ile birleştiğinde kamu sektöründen gelen ezici çoğunluk profesyonel kadın üyeyi de beraberinde getirdi. Bu nedenle MSF ağırlıklı özel hizmetler ve endüstride çalışan vasıflı ve profesyonel insanlar ile daha küçük bir kamu sektörü tabanından oluşan heterojen bir üye tabanına sahiptir. Yapısal açıdan bakıldığında MSF'nin diğer Birleşik Krallık sendikalarıyla, karar alma pozisyonlarının erkek egemen olması dahil olmak üzere pek çok ortak noktası bulunmaktadır. MSF, az sayıdaki Birleşik Krallık sendikaları ile birlikte, ulusal karar alma organı Ulusal Yürütme Kurulu'nda (NEC) kadınlar için nispi temsili (yaklaşık yüzde 30) elde etmeyi başarmıştır. Gelgelelim maaşlı sendikacı saflarında nispi temsil sağlanamamıştır.

Kıdemli MSF’li kadınların sendikadaki rollerini ve faaliyetlerini incelediğimiz bağlam budur. Kadınların sendikaya katılımı önündeki engeller bakımından çarpıcı etkenlerden biri, sendikal karar alma süreçlerindeki erkek egemenliğidir. Bunun, pek çok kadında, sendika işinin erkek işi olduğuna dair bir algı yaratmanın (örneğin bakınız, Bradley 1999, Cockburn 1991, Cunnison ve Stageman 1995) yanı sıra kadınlara kendini tedirgin ve istenmeyen biri gibi hissettiren bir ortam yarattığı düşünülmektedir. Gelgelelim MSF’deki profesyonel kadınlarda ilginç olan, pek çoğunun geleneksel olmayan mesleklerde veya az sayıda kadının bulunduğu kurumsal düzeylerde çalışmalarıdır. Pek çok profesyonel kadın, akranları olarak erkeklerin arasında çalışmaya, toplumsal cinsiyete dayalı ayrıştırmanın daha çok görüldüğü mesleklerde çalışan kadınlara kıyasla daha aşinadır ve bundan dolayı, profesyonel kadınların erkek egemen ortamlarla baş etmek konusunda daha donanımlı oldukları öne sürülebilir. Örneğin, katılımcılardan biri, büyük çoğunluğu erkek olan yaklaşık 1.000 üyeyi temsil eden havacılık ve uzay endüstrisinde kıdemli bilgisayar analisti olarak çalışmaktaydı. Kendisine bir kadın olarak sendika aktivisti olmanın neden önemli olduğu sorulduğunda “İş yerinde çok fazla cinsiyetçilik var. Mühendislikte hem yönetim hem de sendika çok maço. Erkek egemen bir ortamda kadın olarak var olmak zor. Özellikle özel sektörde sert olmak zorundasınız” diye yanıt verdi. Benzer şekilde, maaşlı sendikacılar için, düşmanca bir eril ortamın çetin bir öğrenme deneyimi de yaratabilmesi paradoksaldır:

Çok güçlü bir sendika çalışma ortamından ve [bir başka yetkili] acımasız sektörden geliyorum, dolayısıyla belki de bununla başa çıkmak konusunda genç ve tecrübesiz meslektaşlarımıza kıyasla daha donanımlıyız. Biz kadınlar olarak her yaşta aktif sendikacılar olduk ve bu bence insanın kabuğunu sertleştiriyor.

İçerideki toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından, kıdemli MSF’li kadınların çoğu genel olarak sendikanın tüm karar alma organlarında kadınların tam temsilini elde etmeye yönelik radikal, müdahaleci stratejilerden ya-

neydi. Örneğin, örneklemin ezici çoğunluğu (17) nispî temsil elde edilmiş olduğu halde NEC’te kadınlara ayrılan koltukları elde tutma taraftarıydı. Gelgelelim bu destek, tartışmadan azade değildi. Kadınlardan bazıları, kadınlara özel muamelenin göstermelik bir çabadan farksız olduğundan veya ayrı bir kadın gündemi belirlemenin sendikal hareket içinde birlik ve dayanışmayı zayıflatacağından kaygı duymaktaydı. Bu çekincelere karşın, kadın yapılarının, feminize bir sendika gündemini ileriye taşıyacak kritik ölçekte bir kadın kitlesini korumak için gerekli olduğunda birleşiyorlardı. Bu nedenle, kadınların sendikal eğiliminin dayanağının feminist paradigma olduğu, öyle ki sendikalarda kadınların marjinalleştirilmesini feminist politikanın engellediği ileri sürülebilir (Bradley 1999; Colgan ve Ledwith 1996). Cockburn (1991) feminizm ideolojisinin kadınların sendikal aktivizmini ve aynı zamanda sendika gündemleri ve yapılarını önemli ölçüde, sendika kültürünü ise daha az da olsa etkilediğini ileri sürmektedir. MSF örneklemindeki kadınların tamamı kendini feminist olarak tanımlamıyordu (13’ü tanımlıyordu) (bakınız Kirton 1999), fakat hepsi sendikaya yönelik tavırlarını, sendikaya ilişkin algılarını ve toplumsal cinsiyet eşitliğine etki etmek için gerekli stratejileri anlatırken feminist terimler kullandı.

Profesyonel sendikacı kadınlara ilişkin tartışma bağlamında, NEC’teki kadın grubunun sendikanın meslekî çeşitliliğini tamamen temsil etmediğini not düşmek önemli. Bir activist, MSF için, “Sendika toplantıları, üniversite mezunu kadınların kendilerini rahat hissetmeye daha yatkın olduğu seçkin bir buluşma halini alabiliyor” yorumunu yaptıktan sonra kadın komitesinin, eril sendika kültürüne katlanıp onu eleştirmek için daha az resmî ve daha az seçkin bir ortam sunduğunu savundu. Bununla birlikte, profesyonel ve yüksek vasıflı kadınlar sendika içindeki kıdemli pozisyonlarda sahiden de egemen durumdaydı. Bu pozisyonlara gelirken izledikleri yollar çeşitli ve erkeklerin, sendika aktivistinden maaşlı sendikacıya uzanan geleneksel yoluna her zaman benzemiyor. Maaşlı sendikacıardan biri buna değinmekteydi: “Erkek meslektaşlarımızın çoğu maaşlı sendikacı olmadan önce MSF temsilcileriydi, kadınlar ise genellikle yüksek eğitim veya profesyonel tecrübe yoluyla buraya geliyor. Yani bir bakıma biz farklı bir türüz.”

Toplumsal cinsiyetlendirilmiş sendikal yönelimler

Dışsal eşitlik stratejilerine bakıldığında, sendikaların feminize olma, “kadın yanlısı” müzakere gündemi geliştirme ihtiyacı (Cockburn 1991) kadın işçilerin erkeklerden farklı müzakere öncelikleri bulunduğu inancından kaynaklanmaktadır. “Öncelik” sözcüğünü “ihtiyaç” veya “mesele”ye tercih ederek vurguluyoruz çünkü erkek ve kadın işçiler ücret, sağlık ve güvenlik gibi pek çok müzakere meselesini paylaşmakta. Dickens, eşitliği (erkekleri de ilgilendiren) “eşitlik önlemleri” yerine “kadın önlemleri” olarak düşünme eğilimi olduğuna dikkat çekiyor (Dickens 2000: 6). Bu önemli fakat anlaşılabilir bir eğilim çünkü modern toplumsal cinsiyet ilişkilerinde kadınların hâlâ ev içi ve ailevi rollerinden ve bunların işyeri meseleleriyle kesişiminden kaynaklanan ayrı (ve ortak) bir müzakere gündemi var. Bununla bağlantılı olarak, görüşülen bir MSF’li şöyle dedi:

Onların [kadınların] yaşam deneyimi, salt kadın olarak biçilen rolden dolayı erkeklerinkinden geniş. Kadınların yaşam deneyiminin çok olumlu bir yanı var; sorunları çözmede, insanlarla uğraşmada bu onlara farklı bir bakış açısı kazandırıyor.

Gelgelelim, sayısal üstünlüğe sahip bir grubun bulunduğu bir müzakere gündemine bu farklı perspektifleri dahil etmek güç olabiliyor çünkü bu grubun çıkarları baskın çıkma eğiliminde oluyor. Toplumsal cinsiyetlendirilmiş bir toplu sözleşme görüşmesinde kadın meselesini gündeme getirenler çoğunlukla kadınlar oluyor. Bu da sendikaların karar mekanizmalarında kadınların önemini gösteriyor.

Erkek egemen bir ortamda tüm erkeklerin değil ama bazı erkeklerin kadınların bakış açısını anlamalarını sağlamak çok zor. Bu ücret zammı pazarlığından ibaret değil. Demek istediğim çocuk bakımı, esnek çalışma saatleri, cinsel taciz gibi başka meseleler var. Bu meseleleri işverenlere aktarmanız gerek, her şey ücretle ilgili değil.

(NEC üyesi)

MSF içinde, geçmiş araştırmaları (örneğin Cockburn 1991; Colling ve Dickens 1989; Heery ve Kelly 1988; Kirton ve Healy 1999) yankılayan, kadınların varlığının fark yarattığına inanan kritik bir kıdemli kadın kitlesi mevcut. Bundan dolayı içsel toplumsal cinsiyet eşitliği stratejileri ile dışsal olanlar arasında dairesel bir ilişki var. Çalışmada yer alan kadınlar, kadınların karar alma yapılarında nispi temsile sahip olmaya devam etmesini ve daha geniş anlamda kadın üyelerin sendika içinde “ses”inin duyulmasını garanti altına alacak çeşitli stratejileri benimsiyor. Bu stratejilerden biri, kadınların ağ kurmasıydı ve bunun çeşitli biçimleri vardı: içsel ve dışsal, resmi ve gayri resmî. Bu, kadınların ayrı örgütlenmesinin, kadınların katılımını artırma ve kadınları güçlendirme stratejisini temsil ettiği önermesine dayanıyor (Briskin and McDermott 1993). Yani kadınların ayrı örgütlenme stratejisinin temelinde, kadınların erkek egemen ortamlarda *kolektif* olarak karşı karşıya kaldıkları engelleri aşmak için *kolektif* örgütlenmeleri gerektiğine dair inanç yatmakta.

Pek çok sendikada olduğu gibi MSF’de de meslek dışı kadınların kurum içinde ağ kurmasının resmî aracı Ulusal Kadın Alt Komitesi (NWSC), meslekten olmayan kadınların kurum dışında ağ kurmasının resmî aracı ise TUC Kadın Komitesi. Görüşülenlerin çoğu seyrek de olsa NWSC toplantılarına katılıyordu. TUC Kadın Komitesi delegeleri olan kadınlardan, komitenin faaliyetleri ve kararlarına ilişkin bilgi vermesi istendi. NSWC, kadınların bir başınlık duygularını ve özgüven yoksunluklarını güvenle ifade edebildikleri, başka kadınlardan destek ve yardım görebildikleri destekleyici bir ortam olarak tasvir edildi. Bu, kadınların genellikle erkeklerin davranışları nedeniyle mağlup edilmiş ve dostluk, karşılıklı destek eksikliği nedeniyle yabancılaşmış hissettiği NEC’in görece düşmanca olan ortamıyla kıyaslandı: “Erkeklerin pek çoğu alay etmek için söz kesen insanlar, özellikle de kadınlar konuşurken. Kendileri konuşurken de kadınları küçümsemek için çirkin bir beden dili kullanıyorlar” diye anlatıyor deneyimli bir sendikacı. Örneklemin ezici çoğunluğu, ayrı bir kadın komitesinden yanaydı. Ayrı bir kadın komitesinin sendikal yapıları, stratejileri ve kültürü temelden dönüştürmek konusundaki etkililiğinden ya da ayrılıkçı ideolojisinden yana kuşkuları olsa da en azından sendikal

hareket içindeki, tarihten gelen toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini aşmaya yardımcı olacak bir ara strateji olarak gerekli olduğuna dair genel bir muatabakat vardı.

Ayrı kadın yapıları, kadınların istenmediklerini hissettikleri veya ait hissetmedikleri erkek egemen yapılardan uzak, güvenli sığınak görevi görmekle birlikte bu tür yapılar yalnızca “hiçbir sonuca varmayan konuşmaların yapıldığı” yerler ya da “konfor alanları” değil. Aynı zamanda, toplumsal cinsiyetlendirilmiş stratejilerin geliştirilebildiği alanları temsil ediyorlar (Healy ve Kirton 2000). Kadın komitelerinin uygulamadaki çalışmaları bu boyutun kanıtı niteliğinde. MSF’de bu, ulusal bir kadın üyeler konferansı düzenlemeyi, yalnızca kadınlara yönelik düzenli kursları, “kadın sorunları” üzerine literatür yayınlamayı ve “cam tavan”, aile içi şiddet, kadın sağlığı gibi konularda kampanyalar düzenlemeyi içeriyor. Örneğin Cam Tavan Kampanyası 1996/7’de kadın Ulusal Eşitlik Bakanı ve NWSC’nin çalışmalarında belirgin bir şekilde yer aldı. Sendika, ulusal baskı grubu “AWISE” (bilim, mühendislik ve teknoloji alanında çalışan bir grup kadın) ile birlikte hükümetin ve işverenlerin bu alanda çalışan kadınlara yönelik tavrını değiştirmesi için bir kampanya yürüttü. Kampanya, MSF üyeleriyle yapılan bir anket etrafında şekillendi ve kadınların kariyerlerinde ilerlemelerinin önündeki engeller konusunda farkındalık yaratmaya yönelik medya tanıtımları ve siyasi lobi faaliyetlerini de içerdi. Daha yakın bir zamanda, bir eşitlik araştırmacısı, “aile dostu” konular ekseninde yürüttüğü kampanyada NWSC ile birlikte çalıştı ve NWSC 1999’da kadınlar için bu konuda bir haftasonu okulu düzenledi. Tüm bu faaliyetler, onların eşitlik sorunlarını sendikanın gündemine sokarak kadınların hem içeride (sendika içinde) hem dışarıda (örneğin medyada yer bularak) görünür olmasını sağladı.

Resmî ağlar kurmak erkek egemen sendika bağlamında kadınların görünürlüğünü artırırken gayri resmî ağlar kurmak da, MSF’li kadınlara göre, erkek egemen ortama karşı toplumsal cinsiyetlendirilmiş bir tepki olarak hem sendika içinde hem sendikalar arası düzeyde önemliydi. İçeride, bu çalışmalar kadınların başka kadınlarla dostluk kurmasını içeriyor ve kadınlar bunun önemli bir destek sağladığını belirtiyordu: “Sendika işi

yapan bir kadın olmanın nasıl bir şey olduğuna dair karşılıklı bir anlayış oluyor; bu, erkeklerin anlayamayacağı bir şey.” Kadınlar ayrıca başka sendikalardan kadın sendikacılarla da ağ kurdular: “Başka kadın sendikacılarla tanışmanın destek açısından önemli olduğunu düşünüyorum. Örneğin TUC konferanslarında hep başka kadınlarla konuşmaya çalıştığımı fark ediyorum.” Bu alıntıların da gösterdiği üzere kadınların gayrı resmî ağ kurmaları farklı, daha kişiselleştirilmiş bir işlev görmenin yanı sıra pek çok sendikacı kadın tarafından kadın aktivizminin devamlılığı için vazgeçilmez kabul ediliyor.

MSF’li kadınların yönelimleri, faaliyetleri, kadın yapıları içindeki roller ve ayrılıkçı ağ kurma stratejilerine yönelik tartışmadan çıkan, grubun toplumsal cinsiyet eşitliği amacına yönelik çalışıyor olması. Yüksek vasıflı ve profesyonel bir sendikada bu, kadınların geleneksel sendika gündemini (dikine segregasyona bağlı meselelerin yanı sıra düşük ücret, çocuk bakımı ve cinsel taciz) ele almayı içeriyor. Diğer bir deyişle, profesyonel ve yüksek vasıflı kadınlar daha az vasıflı kadınlarla bazı ortak sorunlara sahip olmakla birlikte statü ve mesleklerine özgü bazı toplumsal cinsiyet önceliklerine de sahipler. Görüşülen kadınlar güçlü bir sendikal aidiyete sahipti, öyle ki sendikanın tüm kadınlar için toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşmada hayati bir role sahip olduğunu, aynı zamanda yüksek vasıflı ve profesyonel kadınlara da odaklanabileceğini düşünüyordu.

Ulusal Öğretmenler Sendikası (NUT)

NUT, yaklaşık 228.000 üyesiyle (rekabetçi çoklu-sendikalılık bağlamında) Birleşik Krallık’ın en büyük ve en militan kabul edilen öğretmen sendikasıdır (Labour Research 2000). Aynı zamanda en eski öğretmen sendikasıdır; tarihi 1870’e uzanmaktadır ve kadınlar başlangıcından bu yana sendika içinde aktiftiler, hatta ilk dönemlerde yorumcular “kadınlar artık bir grup kayıtsız öğretmen değil” demişlerdi (Thompson 1927: 114)⁴. Bu arkaplan, meslekî meseleler ile sendikacılık arasındaki ilk uzun süreli ilişkiyi göstermesi bakımından önemlidir. İkincisi, etkin aktörler olarak kadınlar sendikanın başlangıcından beri güçlü olmuştur ve erken dönem katkılarının ikinci dalga feministlerin katkılarının yanı sıra tanınması gerekir.

Bugün NUT üyelerinin yüzde 75'inden fazlası kadınlardan oluşuyor. Üyelerin yaklaşık yüzde 75'i, öğretmenlerin yüzde 80'inin kadın olduğu ilköğretimde çalışıyor. Ortaöğretim sektöründe ise kadınlar ve erkekler hemen hemen eşit temsil ediliyorlar. Öğretmenlikte yalnızca toplumsal cinsiyetle ücret farkı değil (*The Teacher* 2000) sendikanın örgütsel gücünün toplumsal cinsiyetlendirilmiş dağılımı da devamlılığını dirençle sürdürmekte; kadınların NUT'de sayısal üstünlüğüne karşın erkeklerin karar alma organlarındaki egemenliği devam ediyor.

Sendika yapıları

En son SERUC Raporu'nda (2000) sunulan bulgular, kadınların NUT'deki ana karar alma organlarında nispi temsil elde edemediğini ve dahası NUT'nin, MSF'deki ayrı örgütlenme inisiyatifleri dizisini benimsemediğini göstermektedir. Feminizmin öğretmenliğe erken dönem etkisi ve kadınların sendikadaki sayısal üstünlüğü göz önüne alındığında bu durum açıklanmaya muhtaç.

NUT'nin tarihi ve eğitime, özellikle de işçi sınıfı çocuklarının eğitime bağlılığı (Thomson 1927), sosyalizm ve feminizmin sendikadaki önemi (Ironsides ve Seifert 1995) bu durumu kısmen açıklayabilir. NUT içinde bilinen hizipçi farklılıklar (Calvey ve Healy 2000; Seifert 1984) kadınların yapısal ilerlemesinin, dirençli cinsiyetçi bir oligarşi ve buna bağlı olarak güç kaynaklarına erişim mücadelesi tarafından dolaymlandığı gerçeğini örtmemektedir (Healy and Kirton 2000: 343). Eğitime dair tartışmaların merkezinde, toplumsal cinsiyet ile sınıfın kesişiminin, işçilerin yaşanmış deneyimlerinden fazlası olduğu fakat aynı zamanda dünyayı anlamlandırmak ve eylemi etkilemek için kullanılan ideolojik kaynakların bir parçası olduğu yer alıyor. Bu nedenle çoğu zaman, işin meslekî yönlerine, başka bir deyişle çocukların çıkarlarına eşitlik meselelerinden daha çok ağırlık verilebiliyor. Çıkarların ortak olanları ise bastırılmaya eğilimli oluyor. Bunu, NUT'nin, hiyerarşik toplumsal cinsiyet dengesizliğini kabul ederken sınıf, toplumsal cinsiyet ve etnisitenin etkileşiminin eğitime etkisine odaklanan Toplumsal Cinsiyet ve Eğitim hakkındaki son politika beyanında görmek mümkün (NUT 2001).

Erkeklerin hiyerarşilerinde ve karar alma organlarındaki egemenliğine karşın kadınlar NUT'de etkin. Yürütücülerin yüzde 43'ü, konferans katılımcılarının ise yüzde 55'ini oluşturuyorlar (SERTUC 2000: 31). Nispî temsil eksikliğine karşın NUT'nin toplumsal cinsiyet için eşit fırsatlara yönelik bir danışma kurulu bulunuyor. Toplumsal cinsiyet kurulu tarafından ele alınan sorunlar, eğitimdeki toplumsal cinsiyet sorunlarının karmaşıklığını, özellikle de bunların eğitimin kendisiyle nasıl iç içe geçmiş olduğunu, bu nedenle hem meslekî hem de kariyerle ilgili konular olduklarını ortaya koyuyor. Kariyerle ilgili meseleler, istihdamda ve yarı zamanlı çalışmada yaş farklılıklarını da içeriyor. Fakat meslekî meselelere dair geniş liste, gözden geçirilmiş Ulusal müfredattaki gibi kişisel ve toplumsal eğitim ile sağlık eğitimini, toplumsal dışlanma ve ergen hamileliğini içeriyor (SERTUC 2000: 31). Bu gerilim ayrıca NUT'de bir kadın konferansının eksikliğinde fakat ana konuların yine toplumsal cinsiyet eşitliği, eğitimde ırkçılık karşıtlığının güncellenmesi, eşitlik ve okul gelişimi gibi meslekî meseleler etrafında şekillendiği yıllık eşit fırsatlar konferansının varlığında da görülebiliyor. Ayrıca siyah öğretmenler ve lezbiyen ve gey eşitliği konferansları da yer alıyor. Ebeveynlerin konferansa katılımı, kreş sağlanması veya çocuk bakımı masraflarının ödenmesi yoluyla kolaylaştırılıyor. NUT'de sorumluluk alanı; kadın üyeler, siyah ve etnik azınlığa mensup üyeler ve toplumsal cinsiyet eşitliği olan ve ayrıca kadınlara yönelik yerel gayri resmî yapılar bulunmasını sağlamak olan tam zamanlı yetkililer mevcut. Buna ek olarak, kişisel gelişim, iş paylaşımı ve terfi gibi kariyer konularını ele alan yıllık bir kadın eğitimi de var.

Sendikacılığa cinsiyetlendirilmiş yönelim

Öğretmenlerin sendikacılığa yönelimi sendikaya üyelik ve kariyer gelişimi ile ilişkisi içinde değerlendirilmekte çünkü bu, yüksek vasıflı profesyonel çalışanların sendikacılığa yönelik tavırlarına dair içgörüler sunmaktadır. NUT üyeleri Waddington ve Whitston'ın (1994) beyaz yakalı işçiler üzerine çalışmalarında bulunandan daha yüksek düzeyde bir kolektivizm sergilemektedir ve Healy (1997) öğretmenlerin NUT'ye hem araçsal hem de dayanışmacı saiklerle üye olduklarını ortaya çıkardı. Sendikanın araç-

sal kolektivist rolünün desteklenmesi diğer çalışmalarla da uyumludur (Deery ve Walsh 1999; Guest ve Dewe 1988; Kerr 1992; Waddington ve Whitston 1994).

Araçsal saikler, bireylerin çalışma koşullarını, bir kolektivitinin gücü olmaksızın tek başlarına koruyup iyileştiremeyecekleri inancını yansıtmaktadır (Healy 1997: 130). Bu nedenle, sendikanın desteği ve müzakere işlevleri, hem kadınlar hem erkekler için önemliydi; kadınlarla erkeklerin farklı önceliklere sahip olabileceğini fakat maddi sorunlarının pek çoğunun benzer olacağını kabul ediyordu.

Kadın ve erkek NUT sendika üyeleri, sendikaların geneline kıyasla daha yüksek araçsalcılık ve dayanışma düzeyleri sergilerken (bakınız Waddington ve Whitston 1997), aktivistlerin durumunda bu iyice kuvvetlenmektedir (bakınız Tablo 9.2). Bu bölümde, kendini sendika temsilcisi olarak tanımlayan kişiler tarafından tarif edilen hem kadın hem erkek aktivistler, örneklemdaki NUT üyelerinden daha dayanışmacıydı. Gelgelelim yine de erkek temsilciler NUT'ye üye olduklarında kadın temsilcilere kıyasla daha angaje sendikalıydı [unionate]⁵. Bu, Ledwith ve diğerleri'nin (1990) bazı sendika aktivistlerinin sendikacılığa önceden bir yönelimi varken diğerlerinde bunun iş deneyimiyle ortaya çıktığını gösteren çalışmasıyla bağdaşmaktadır. Aktivist katılımcılarda ilginç olan, sendikalarıyla ilgili olarak yalnızca daha yüksek düzeyde dayanışmacı kolektivizm sergilemekle kalmayıp aynı zamanda daha az etkin meslektaşlarından daha fazla araçsalcılık ve bireycilik sergilemeleridir. Bu nedenle üye oldukları zaman, kadın ve erkek sendika temsilcileri, sendikacılıkla ilişkilendirilen kapsamlı anlamlara daha fazla sendikal bağlılık göstermektedir (Healy 1997).

Toplumsal cinsiyetlendirilmiş bir analizden açıkça anlaşılmaktadır ki NUT'nin kadın üyeleri ve kadın aktivistlerinin, sendikacılığa bağlılığı, sendika üyelerinin sahip olduğundan daha yüksek düzeydedir. Gelgelelim, Sinclair'in tanımladığı üzere (1995, 1996) sendikalara duyulan "inanç"ta hâlâ devam eden toplumsal cinsiyetlendirilmiş bir uçurum mevcuttur; bu, MSF örneğinde olduğu gibi, belki örgütler kadar sendikalara dair eleştirel ve sinik algılarla da ilgili görünüyor. Bununla birlikte, NUT'ye

üye olmada kadınlar ile erkekler arasında fark vardı “çünkü [NUT] diğer öğretmen sendikalarından daha etkin görünüyordu”; gençler ve sendikacılığa ilişkin güncel tartışmalar bağlamında daha da önemlisi, etkin bir sendika genç kadınlar için yaşlı kadınlar için olduğundan daha önemliydi. Eşitlik müzakeresiyle ilgili NUT verileri, “sendikanız kariyer gelişiminizi kolaylaştırmak için ne yapabilir” sorusuna verilen yanıtlardan alınmıştır (bakınız Tablo 9.3 ve tam bir anlatım için Healy 1999b). Bu açık uçlu bir soruydu ve yanıtlar sonrasında kodlandı.

Tablo 9.3 kadınlar ile erkekler arasında önemli benzerlikler göstermektedir. Fakat toplumsal cinsiyetlendirilmiş bir perspektiften bakıldığında önemli farklılıklar göze çarpıyor. Hem kadınlar hem erkekler kariyer gelişimlerinde sendikanın (ister araçsal, ister dayanışmacı olsun) kolektivist bir role sahip olmasını istiyordu. Oldukça farklılaşmış bir dizi ihtiyaç ortaya çıkmakla birlikte bütünleşmiş bir yanıt isteği vardı. Bir kez daha, öğretmenlerin karşılaştıkları, eğitim reformlarının etkileri nedeniyle ortaya çıkan kısıtlama yapıları öğretmenlerin sendikanın kariyer gelişimindeki (Healy 1999b: 225) ve daha özelde meslekî gelişimdeki rolüne dair bir sorgulamaya kolektif yanıtlarını açıklamaya yardımcı oluyor⁶. Aşağıdaki yanıtın kolektif yapısına ve meslekî değerlere vurgusuna dikkat edin:

Sendika pek çok öğretmenin fikrini savunuyor ve dile getiriyor, [sendika] olmasa seslerini duyuramazlardı. Devletin çocuklarımızın eğitimine zarar verebilecek bazı kararlarını eleştirmek, gerekirse engellemek doğru.

. . . Böylesi güçlü bir eylem ortaya konmasa öğretmenlerin fikri görmezden gelinirdi.

Tablo 9.2 NUT'ye üye olmanın en sık belirtilen dört nedeni (sütunlar (a), (b)) sendikaya üye olmayla ilgili bir ulusal ankete kıyasla cinsiyet ve sendika temsilciliğine göre analiz, cinsiyete göre analiz (sütun (c))

| Belirtilen neden | S | % | Sendikaya üye olmayla ilgili ulusal anket* (%) |
|---|-------|-----|--|
| | (a) | (b) | (c) |
| İşyerinde sorun yaşarsam bana destek olması için | | | |
| Cinsiyet | | | |
| Erkek | . | 79 | 68 |
| Kadın | . | 80 | 76 |
| Toplam | 1.476 | 80 | |
| Sendika Temsilcisi | 96 | 74 | |
| Erkek | . | 78 | |
| Kadın | . | 76 | |
| Toplam | | | |
| Üretim Koşullarını iyileştirmesi için | | | |
| Cinsiyet | | | |
| Erkek | . | 54 | 42 |
| Kadın | . | 47 | 31 |
| Toplam | . | 49 | |
| Sendika Temsilcisi | | | |
| Erkek | 75 | 52 | |
| Kadın | 90 | 55 | |
| Toplam | . | 55 | |
| Sendikacılığa inandığım ve katılmak istediğim için | | | |
| Cinsiyet | | | |
| Erkek | . | 59 | 20 |
| Kadın | . | 42 | 13 |
| Toplam | . | 49 | |
| Sendika Temsilcisi | | | |
| Erkek | 97 | 75 | |
| Kadın | 88 | 51 | |
| Toplam | 185 | 61 | |

* Waddington ve Whitston (1997) tarafından gerçekleştirilen, NUT araştırmasının tasarımını etkileyen, yeni üyelere yönelik büyük araştırmadan alınan rakamlar.

DÜNYA DENEYİMLERİ IŞIĞINDA SENDİKA İÇİ KADIN ÇALIŞMALARI

| NUT diğer öğretmen sendikalarından daha etkin görüldüğü için | | | |
|--|-----|----|----------|
| Cinsiyet | | | |
| Erkek | 265 | 43 | Geçersiz |
| Kadın | 482 | 39 | 13 |
| Toplam | 747 | 40 | |
| Sendika Temsilcisi | | | |
| Erkek | 73 | 56 | |
| Kadın | 71 | 41 | |
| Toplam | 144 | 48 | |

Kaynak: Healy 1997: 149, 151'den uyarlandı.

Notlar

1 Yüzdeler yukarı ve aşağı yuvarlanmıştır.

2 Rakamlar cinsiyet belirtmeyen katılımcıları dışarıda bırakmıştır.

Tablo 9.3 NUT sendikasının, katılımcıların kariyer gelişimini kolaylaştırmak için ne yapması gerektiği sorusuna cevaben araçsal ve dayanışmacı meselelerden bahseden katılımcıların oranı, cinsiyete göre

| Araçsal meseleler | % | Erkek (%) | Kadın (%) |
|---------------------------------|-------|-----------|-----------|
| Ücret ve koşullar | 19,7 | 265 | 265 |
| Eğitim meseleleri | 12,6 | 265 | 265 |
| Eşitlik meseleleri | 7,9 | 265 | 265 |
| Başkan ve yardımcı ihtiyaçları | 0,7 | 265 | 265 |
| Total | 40,9 | 265 | 265 |
| Dayanışma meseleleri | | | |
| Politika meseleleri | 11,8 | 13,6 | 10,6 |
| Daha çok eğitim bütçesi | 10,1 | 11,0 | 9,5 |
| Sendika yapısı ve organizasyonu | 6,6 | 9,5 | 4,7 |
| Politik eylem | 5,1 | 7,0 | 3,9 |
| Kamusal imajını iyileştirme | 4,4 | 4,6 | 4,2 |
| Toplam | 13,8 | 45,7 | 32,9 |
| S | 1.151 | 453 | 698 |

Kaynak: Healy 1999b: 219, 222'den uyarlanmıştır.

Kadınlar eşitlik meselelerine erkeklerden daha çok önem veriyor. Çeşitli çalışmalar, kadınların öğretmenlik kariyerlerinde nasıl farklı şekillerde dezavantajlı olduklarını gösterdiğinden bu şaşırtıcı olmasa gerek (örneğin Acker 1989; De Lyon ve Migniulo 1989; Healy ve Kraithman 1996; NUT/EOC 1980). Kadınların erkeklere kıyasla atipik sözleşmeler (belirli süreli, yarı zamanlı, geçici, tedarik vb.) imzalaması daha fazla olasılık dahilindeydi. Kadınlar, sendikalarının, karşı karşıya bırakıldıkları sözleşmelerdeki adaletsizlikle mücadele etmesini istiyordu. Bir kadın, NUT'nin "belirli süreli sözleşmelerle ilgili bir şey yapması"ını istiyordu. "Eylül'de sözleşme yapıp yapmayacağımı Temmuz sonuna dek öğrenemeyeceğim. Başka bir iş bulmak için genellikle çok geç oluyor." Öğretmenlerin ka-

riyerlerine ara verdikten sonra geri döndüklerinde karşılaştıkları yapısal dezavantajlar da sendikal eyleme açık alanlardı.

Eşitliğin müzakere gündemine alınması talebine karşın, çalışmadan açıkça anlaşılan bir başka nokta, sendikaya katılmanın kariyer gelişimini de kolaylaştırdığı oldu. Bir aktivist kadın (sendika temsilcisi, üç çocuk annesi, ve bir ortaöğretim bölümünün müdürü) sendikaya katılımının önemi-ne dikkat çekti: “NUT”ye katılmak bana yüksek düzey toplantı deneyimi ve eksikliğini duyduğum özgüven ve becerileri geliştirme fırsatları kazandırdı” (Healy ve Kraithman 1996: 202’den alıntı). Sendika katılımının üyeye ve sendikaya karşılıklı fayda sağladığı durumlara dair iyi örnekler olsa da öğretmenlikte etkin sendika katılımının aktivist için ciddi olumsuz sonuçlara yol açtığı (Calvey ve Healy 2000) ve meslekî kariyerin kısılmasına yol açabildiği durumlar olduğu da unutulmamalıdır.

Sonuçlar

İki sendikanın karşılaştırılması, yalnızca sendikalar arasındaki toplumsal cinsiyetlendirilmiş yapısal farklılıklara dair değil, meslekî bağlamın sendikal yönelime etkisine dair de değerli içgörüler sunmaktadır. MSF içinde belirgin bir kadın gündemi (feminist gündem) mevcut; sendika, dirençli erkek egemen yapılar ve kültür bağlamında bilinçli olarak toplumsal cinsiyet eşitliği stratejileri izlemekte. MSF’de kadın oranının az olması, kadınların üye kaydedilmesinin gündemin ilk sıralarında yer aldığı anlamına geliyor. Nispî temsil gerçeği, erkek egemen hiyerarşi için, NUT’nin durumunda olacağından daha az tehditkâr olur çünkü NUT’de kadınlar sayısal üstünlüğe sahip ve nispî temsil sendikadaki erkek egemenliğine doğrudan bir tehdit anlamına gelir. Bu makale her iki sendikada da bir dizi eşitlik inisiyatifi ve yapısına ilişkin içgörüler sumakta; bu da, belki tartışmalı bir şekilde, nispî temsil ile toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı basitçe ilişkilendirmenin tehlikeli olduğuna işaret etmektedir. MSF’nin heterojen yapısı aynı zamanda, tek tek meslekî meseleler konusunda harekete geçme ihtimali düşük, farklılaşmış bir üye tabanı yaratmakta, bu da paradoksal bir şekilde sendikalaşmanın toplumsal cinsiyetlendirilmiş yapısını daha da odak haline getirmektedir. Örneğin, MSF’li kadınlar top-

lumsal cinsiyet eşitliğini *içeride* sağlamak ve sürdürmek için ciddi çaba sarf etmekte.

Öğretmenliğin ve onunla bağlantılı meslekî ideolojilerin görece homojen yapısı, toplumsal cinsiyetlendirilmiş sendikalaşmaya ilişkin daha karmaşık bir analizi beraberinde getirmekte. Öğretmenlikte ortaya çıkan cinsiyetlendirilmiş gerilim beklenebileceği üzere sendika ile meslek arasında değil, kariyer ile meslek arasındadır. Bulgular, belirli koşullar altında, kadın profesyonel çalışanların erkek meslektaşlarıyla birlikte meslekleriyle ilgili koşullar için kampanya yürüteceklerini göstermektedir. Örneğin çocukların eğitimi ve “müşteriler”in sağlığı, meslekteki veya sendikadaki meslekî segregasyonun cinsiyetlendirilmiş yapısından daha acil bir öncelik olarak görülebilmektedir. İnsanlar sendikalara çalışma yaşamında koruma elde etmek amacıyla katılabilmekle birlikte NUT’nin durumunda, meslekleriyle ilişkili olarak dayanışmacı boyut da temel öneme sahip ve bulgular, bu boyutun zaman içinde belli dönemlerde cinsiyetlendirilmiş kariyer ve sendikal gelişimin önüne geçebildiğini göstermektedir. Buna karşılık, MSF içinde dikey ayrımcılık dahil olmak üzere kariyer gelişimi meseleleri, sendikanın sansasyonel Cam Tavan Kampanyası’ndan da anlaşılacağı gibi öncelik kazanmaktadır.

Her iki sendikadaki eşitlik müzakeresi meselelerinin dengesi ve yapısında gerilimler ortaya çıkmıştır. Sendikalar arasındaki farklar, birbirinden farklı yapılarında da kendini göstermektedir. Biri daha kendi içinde uyumlu bir meslek topluluğunu yansıtırken diğeri daha benzeşmeyen bir meslekî gruplaşmayı yansıtmaktadır. MSF’nin durumunda, meslekî taban daha dağınıktır ve bu nedenle bu bölüm, eşit istihdam konularına öncelik verilmesinin yalnızca cinsiyetlendirilmiş bir oligarşi tarafından değil, aynı zamanda meslekî sorunların potansiyel olarak çelişkili talepleri ile de karmaşıklaştığını göstermiştir. Bu, sendikacılığın, profesyonel üyelikle çeliştiği anlamına gelmez; aksine, bu birleşik bağlılığın gerilimlerini ve daha da önemlisi tamamlayıcılığını keskin bir şekilde ortaya çıkarmaktadır. Profesyonel kadınların kimliği böylelikle, profesyonel çalışmanın cinsiyetlendirilmiş deneyimi ve onun sendikacılıkla kesişimi ile şekillenmektedir. MSF’li bir kadın aktivistin dediği gibi: “Bizler profesyoneliz ve kendimizi işimizi düzgün yapmaya adanmış insanlarız fakat aynı zamanda pekâlâ sendikacı da olabiliyoruz.”

Notlar

- ¹ Yöneticiler gibi maaşlı sendikacıların meslekî statüsü de muğlaktır. Bu rolün son dönemdeki gelişimi; eğitim, değerlendirme sistemleri ve baskın bir bilgi tabanının gösterge teşkil ettiği, mesleklerin ortaya çıkışındaki artışla nitelenebilir ve bunun büyük kısmı kanunla düzenlenmiş durumdadır. Bu çalışmada yer alan sendika yetkilileri, meslek türleriyle ilişkilendirilen pek çok meslekî süreci paylaşmaktadır (Crompton 1999). Watson'ın (1988: 179) bu işin meslek olmayıp politik bir bağlılıkla nitelendiği görüşünün aksine, yetkililerin işinin (diğer meslek sahiplerinde olduğu gibi) yalnızca mevzuatla sınırlı olmadığını, ayrıca işlerine etik bir bağlılığı da paylaştıklarını görmekteyiz ki bu, “profesyonel iş”in önemli bir özelliğidir.
- ² Birleşik Krallık'ta ilköğretim 5-11 yaş aralığındaki çocukları, ortaöğretim ise 11-18 yaş arası çocukları kapsamaktadır.
- ³ MSF 2002'de Birleşik Mühendislik ve Elektrik Sendikası [Amalgamated Engineering and Electrical Union] ile birleşerek AMICUS olmuştur.
- ⁴ Kadın öğretmenler yüzyıl başında kadın hareketi içinde etkili ve genel oy hakkı ve eşit ücret (Webb 1915), kararların ve koşulların iyileştirilmesi ve kadınların sendikadaki temsilinin artırılması taleplerine yönelik kampanyalara katılıyorlardı (Ironsides ve Seifert 1995: 91). Toplumsal cinsiyet, öğretmenlerin sendikal örgütlenmesinde tarihsel olarak anahtar bir mesele olagelmıştır. En büyük ikinci öğretmen sendikası NAS (Ulusal Öğretmenler Birliği) 1922'de NUT'den eşit ücret meselesi nedeniyle ayrıldı ve 1950'lerde hâlâ NUT'nin feminizme teslim olduğunu ve feminist harekete eklemlediğini iddia etmekteydi (Ironsides ve Seifert 1995: 95). NUT geleneksel olarak meslek ve kariyer hedeflerini benimsemiş ve açık bir şekilde, işçi sınıfına mensup çocukların “orta sınıfa mensup çocuklar için gerekli görülen kapsamda bir edebî ve bilimsel kültüre erişip” yararlanmasını amaçlamıştır (Webb 1915: 19).
- ⁵ “Unionate” terimi genellikle, Blackburn'e (1967) referansla, bir örgütü, kendini işçi hareketiyle özdeşleştiren ve hareketin tüm yetkilerini kullanmaya istekli olan ve sendikalaşma ölçütleriyle bağlantılı, samimi bir sendika olduğu ölçüde daha az ya da daha çok unionate olarak tanımlamak için kullanılmaktadır (Blackburn 1967: 18). Unionate burada, üyelerin sendikalarının bu özelliğine bağlılıklarını tanımlamak için uyarlanmıştır.
- ⁶ NUT'nin meslekî gelişim meselelerine çok yüksek öncelik vermesi kayda değerdir.

Kaynakça

1. Acker, S. (yayına hazırlayan) (1989) *Teachers, Gender and Careers*, Lewes: The Falmer Press.
2. Blackburn, R.M. (1967) *Union Character Social Class: a Study of White-Collar Unionism*, Londra: B.T. Batsford Ltd.
3. Bradley, H. (1999) *Gender and Power in the Workplace*, Basingstoke: Macmillan.
4. Briskin, L. ve McDermott, P. (yayına hazırlayanlar) (1993) *Women Challenging Unions*, Toronto: University of Toronto Press.
5. Calvey, M. ve Healy, G. (2000) 'The Politics of Workplace Relations: Collectivism in "Failing School"'. Avustralya ve Yeni Zelanda Endüstri İlişkileri Akademisyenleri Derneği'nin (AIRAANZ) 14. Yıllık Konferansı'nda sunulan makale, Newcastle, New South Wales, Avustralya.
6. Cockburn, C. (1991) *In the Way of Women*, Basingstoke: Macmillan.
7. Colgan, F. ve Ledwith, S. (yayına hazırlayanlar) *Women in Organisations – Challenging Gender and Politics* Basingstoke: Macmillan içinde Colgan, R. ve Ledwith, S. (1996) 'Sisters organising: Women and their trade unions'.
8. Colling, T. ve Dickens, L. (1989) *Equality Bargaining – Why Not?* Equal Opportunities Research Series, Londra: HMSO.
9. Crompton, R. (yayına hazırlayanlar) (1999) *Restructuring Gender Relations and Employment – Decline of the Male Breadwinner*, Oxford: Oxford University Press.
10. Cully, M., Woodland, S., O'Reilly, A. ve Dix, G. (1999) *Britain at Work*, Londra: Routledge.
11. Cunnison, S. ve Stageman, J. (1995) *Feminising the Unions*, Aldershot: Avebury.
12. De Lyon, H. ve Migniulo, F.W. (1989) *Women Teachers*, Milton Keynes: Open University Press.
13. Deery, S. ve Walsh, J. (1999) 'The decline of collectivism? A comparative study of white collar employees in Britain and Australia, *British Journal of Industrial Relations* 37(2): 245–70.
14. Dickens, L. (2000) 'Collective Bargaining and Gender Equality: The Need for Trade Union Action and Its Likelihood'. Avustralya ve Yeni Zelanda Endüstri İlişkileri Akademisyenleri Derneği'nin (AIRAANZ) 14. Yıllık Konferansı'nda sunulan makale. Newcastle, NSW, Avustralya.
15. EOR (1998) 'Women in the labour market', *Equal Opportunities Review* 79 (Mayıs/Haziran): 30–1.

16. Etzioni, A. (yayına hazırlayan) (1969) *The Semi-professions and their Organisations*, New York: The Free Press.
17. Etzioni, A. (yayına hazırlayan) *The Semi-Professions and their Organizations*, New York: Free Press içinde Simpson, R.L. ve Simpson, I.H. (1969) 'Women and bureaucracy in the semi-professions'.
18. Ferner, A. ve Hyman, R. (yayına hazırlayanlar) (1998) *Changing Industrial Relations in Europe*, Oxford: Blackwell.
19. Fitzpatrick, B. (yayına hazırlayan) *Bargaining in Diversity: Colour Gender and Ethnicity*, Dublin: Oak Tree Press, s. 123-44 içinde Healy, G. (1997) 'Gender and unionisation of professional women workers',
— (1999a) 'Structuring commitments in interrupted careers: The case of teachers', *Gender Work and Organisation* 6(4): 185-281.
— (1999b) 'The trade union role in career development – a membership perspective', *Industrial Relations Journal* 30(3): 212-28.
20. Freidson, E. (1994) *Professionalism Reborn – Theory, Prophecy and Policy*, Cambridge: Polity Press.
21. Guest, D. ve Dewe, P. (1988) 'Why do workers belong to trade unions? A social psychological study in the UK Electronics Industry', *British Journal of Industrial Relations* 26(2): 178-94.
22. Hartley, J. ve Stephenson, G. (yayına hazırlayanlar) *Employment Relations*, Londra: Blackwell içinde Klandermans, G. (1992) 'Trade union participation'.
23. Hartley, J.F. ve Stephenson, G.M. (yayına hazırlayanlar) *Employment Relations – The Psychology of Influence and Control at Work*, Oxford: Blackwell içinde Hartley, J.F. (1992) 'Joining a trade union'.
24. Healy, G. ve Kirton, G. (2000) 'Gender, power and trade union government in the UK', *British Journal of Industrial Relations* 38(3): 343-60.
25. Heery, E. ve Kelly, J. (1998) 'Do female trade union representatives make a difference?: Women full-time officials and trade union work', *Work Employment and Society* 2(4): 487-505.
26. Ironside, M. ve Seifert, R. (1995) *Industrial Relations in Schools*, Londra: Routledge. Johnson, T. (1972) *Professions and Power*, Londra: Macmillan.
27. Kelly, J. (1998) *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves*, Londra: Routledge.
28. Kerr, A. (1992) 'Why public sector workers join unions: An attitude survey of workers in

- the Health Service and local government', *Employee Relations* 14(2): 39–45.
29. Kirton, G. (1999) 'Sustaining and developing women's trade union activism: A gendered project', *Gender, Work and Organization* 6(4): 213–23.
 30. Kirton, G. ve Healy, G. (1999) 'Transforming union women: The role of women trade union officials in union renewal', *Industrial Relations Journal* 30(2): 31–45.
 31. Klandermans, B. (1986) 'Psychology and trade union participation: Joining acting, quitting', *Journal of Occupational Psychology* 59: 189–204.
 32. Labour Research (2000) 'Women everywhere but at the top', *Labour Research (Mart)*: 17–19.
 33. Lawn, M. (yayına hazırlayan) (1985) *The Politics of Teacher Unionism – International Perspectives*, Beckenham: Croom Helm.
 34. Lawrence, E. (1994) *Gender and Trade Unions*, Londra: Taylor and Francis.
 35. Ledwith, S., Colgan, F., Joyce, P. ve Hayes, M. (1990) 'The making of trade union leaders', *Industrial Relations Journal* 21(2): 112–25.
 36. Ledwith, S. and Colgan, F. (yayına hazırlayanlar) *Women in Organisations*, Basingstoke: Macmillan içinde Healy, G ve Kraithman, D. (1996) 'Different careers – equal professionals: Women in teaching'.
 37. Macdonald, K. (1995) *The Sociology of the Professions*, Londra: Sage Publications.
 38. MSF (1998) *Guild News – Newsletter of the Guild of Healthcare Pharmacists*, sayı 36, April.
 39. NUT (2001) *Gender and Education: NUT Policy Statement*, Londra: NUT.
 40. NUT/EOC (1980) *Promotion and the Woman Teacher*, Manchester: NUT/EOC.
 41. Rees, T. (1992) *Women and the Labour Market*, Londra: Routledge.
 42. Seifert, R. (1984) 'Some aspects of factional opposition: rank and file and the National Union of Teachers 1967–1982', *British Journal of Industrial Relations*, 22(3): 372–90.
 43. SERTUC (2000) *New Moves Towards Equality – New Challenges*, Southern and Eastern Region TUC.
 44. Sinclair, D. (1995) 'The importance of sex for the propensity to unionise', *British Journal of Industrial Relations* 33(2): 173–90.
— (1996) 'The importance of gender for participation in and attitudes to trade unionism', *Industrial Relations Journal* 33(2 September): 239–52.
 45. The Teacher (2000) 'Whatever happened to equal opportunities?', *National Union of Teachers*, Mart: 12.
 46. Thompson, D. (1927) *Professional Solidarity Among the Teachers of England*, New York:

Columbia University Press.

47. Waddington, J. ve Whitston, C. (1994) 'Why do managerial and professional, and technical staff join unions? – Some evidence on individualisation and trade union activity'. IREC Konferansında sunulan makale. Trade Unions: Designers or Dedicated Followers of Fashion?, Brüksel.
— (1997) 'Why do people join trade unions in a period of membership decline?', *British Journal of Industrial Relations* 35(4): 515–46.
48. Walby, S. (1997) *Gender Transformations*, Londra: Routledge.
49. Watson, D. (1988) *Managers of Discontent*, Londra: Routledge.
50. Webb, B. (1915) Special Supplement on English Teachers and their Professional Organisation, *The New Statesman*.
51. Witz, A. (1992) *Professions and Patriarchy*, Londra: Routledge.



DESTEKLEYEN KURUM

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG