

Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri:

Çalışan Kadın Örgütlenmeleri

Betül URHAN*

Invisibles' Struggle To Be Visible: Working Women's Organizations

Increase in women workforce brought the problems of organization of women in trade unions and their representation back into the agenda. In this process, hundreds of organizing experiences from diverse regions of the world will be enlightening for attracting women to unions. This article focuses on the organizing experiences of women which are products of their efforts to reverse the ignorance of women in traditional trade unions as well as in the workforce.

Key Words: Trade Unions, Women, Women-only Unions, Organizing

Giriş

Kapitalizm bir yandan ücretli sayısını artırmaya diğer yandan emek arasındaki ayrılıkları derinleştirerek işgücü piyasasının tabakalaşmasını sağlamak yoluyla emeğin değerini azaltmaya dayanır. Emeğin tabakalaştırılması, güvenceli-güvencesiz, yüksek ücret-düşük ücret gibi formlarda görülürken, kapitalizm öncesi var olan ırkçılık, cinsiyetçilik gibi ayrımlar da bu tabakalaştırmada kullanılır.

Bu tabakalaştırmanın fazlasıyla derinleştirildiği 1970 sonrası ulusal ve uluslararası piyasaların yeniden yapılandırılması sürecinde, işin ve iş ilişkilerinin niteliğinde değişimler meydana gelmiş ve kadın işgücünün mevcut niteliğini koruyarak daha fazla ekonomik alanla eklenildiğini gösteren gelişmelere tanık olunmuştur. Şirketlerin ucuz ve güvenilir emek arayışı emek gücünün coğrafi reorganizasyonu ile sağlanmıştır. Cinsiyete dayalı iş bölümünün radikal biçimde yeniden işlenmesi anlamına gelen bu süreçte, sermaye işçi sınıfının örgütlü ve daha pahalı, kentli, erkek ve sanayi tabakasından kaçmayı ve onun temelini aşındırmayı işgücünün daha savunmasız kesimlerine, yoksulluk ve otoriter disiplinle ucuzlatılmış çevresel, kadın ve ev içi emeğe erişim sağlayarak başarmıştır. Bu kadın işgücü büyük ölçüde tecrit edilmiş halde çalışacak şekilde

* *Yar. Doç. Dr., Kocaeli Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü*

örgütlenmiştir ve erkek işgücünü desteklemek için ücretsiz ev işi yapmaya devam etmektedir. Elektronik, tekstil, hafif motor gibi birçok sanayinin küreselleşmiş montaj hattı büyük ölçüde, ulus ötesi taşeronları yeni ev-fabrikalarının kötü koşullarının sorumluluğu ve maliyetinden kurtaran uzun ve karmaşık zincirlerle bir birine bağlayan ev-ekonomisine dayanmıştır.¹

Özellikle izledikleri politikalar nedeniyle geleneksel sendikaların, işgücü piyasasının tabakalaştırılmasında doğrudan veya dolaylı olarak etkilerinin olduğu söylenebilir. Gerçekten kadın işgücünü görmezden gelerek, iş gücü piyasasındaki ikincil işgücü olma niteliğini güçlendirmiştir. Bu durum son yirmi yıldır sorgulanmaktadır. Karakteristik olarak vasıfsız, düzensiz, küçük meta üretimi ve ev eksenli ücretli çalışma şekli ile tanımlanan kadın işgücünün son dönemde yüksek bir artış göstermesi ve olumsuz koşullarda çalışması, çalışan kadınların örgütlenme ve temsil sorunlarını gündeme getirmiştir. İşçi sınıfının temsilcisi olma rolünü yeniden kazanmaya çalışan sendikal hareketin, çalışan kadınların kendilerine özgü sorunlarını çözmek bir yana görmezden geldiği ve bu nedenle hala kadınları temsil etmekten uzak olduğu bilinmektedir. Sendika içindeki ve dışındaki kadın örgütlerinden geleneksel sendikal politikalara yönelik baskı ve sorgulamalar, kadın işçilerin örgütlenmesine yönelik alternatif örgütlenme stratejilerinin hayata geçirilmesini sağlamıştır. Makalemizde genelde çalışan kadınların örgütlenme sorunları, özelde ise kadınların geleneksel sendikalar içinde mi yoksa tamamen bağımsız kadın sendikaları içinde mi daha etkili olacakları tartışılacaktır. Bunu yaparken çalışan kadınların örgütlenmelerini tarihsel perspektif içinde vermek suretiyle yaşanan deneyimler aktarılacak ve bu deneyimlerden çıkarılacak sonuçlara değinilecektir.

1. Sorunlu Başlayan Bir İlişki: Geleneksel Sendikalar ve Kadın İşçiler

Son endüstriyel eğilimler, kadınlar için ekonomik bağımsızlıklarını kazanma, dolayısıyla ev içinde ve dışında pazarlık güçlerini artırma koşullarını görece yaratmış görünebilir. Ancak yapmalarına izin verilen işlerin niteliğine baktığımızda ve sendikaların yapısal sorunlarını göz önünde tuttuğumuzda sanayide çalışan kadın işçilerin emek piyasasında, evde ve toplumda sürekli yedek konumda kalmalarına yol açan bir sonuçla karşılaşırız.²

Sendikalar, belli sektörlerde ve ülkelerde, ücretler ve çalışma koşulları ile bir düzeye kadar iş güvencesi konularında ilerleme kaydedebilmiştir. Ne var ki sendikal hareket, erkek egemen bir hareket olarak gelişmiştir. Bu nedenle

¹ Nick Dyer-Witheford (2004); *Siber Marx: İleri teknoloji Çağında Sınıf Mücadelesi*, Aykırı Yayınları, İstanbul, s.17

² Thomas Henk, E.A. Ramaswamy, Amrita Chhacchi, Michel Henrdriks, "Üç Farklı Yörüğe", *Küreselleşme ve Üçüncü Dünya Sendikaları*, Der.Henk Thomas, Türk Harb-İş Sendikası, 1999, s.59

sendikalar kadınların haklarını savunurken bile bunu kadınların önceliklerini göz önünde bulundurmadan, erkek egemen bir bakış açısı ile yapmaktadır. Eşit işe eşit ücreti savunmakta, ama erkeklerle kadınların eşit değerde işlerde çalışması konusunda sessiz kalmaktadır.³ Gerçekte bu anlayış sendikaların ortaya çıkış zamanlarından günümüze kadar varlığını sürdürmüştür.

Her türlü sosyal ve ekonomik yapıyı hızla değişime uğratan sanayi devrimi ile birlikte sermayenin artan ucuz işgücü ihtiyacını karşılamaya dönük olarak daha fazla sayıda kadın ve çocuk işçiyi piyasaya çekmesi, çalışan erkeklerin ücretlerinde de bir düşmeye neden olmuştu. Gerçekte büyük dönüşümlerin yaşandığı sanayi devriminin ilk yıllarında, kadın (bugün pek çok azgelişmiş ülkede halen yaşandığı gibi) *evinin kadını* olarak eve, evdeki çocuklara ve evin yaşlılarına bakmakla “görevli” bir konumdaydı. Evin dışına çıkıp işgücü haline gelmesi hem toplumun aile kalıplarını bozmuştu ve hem de erkekleri ucuz emek karşısında zor duruma düşürmüştü. Bu nedenle kadınların ücretli çalışması, erkekler tarafından, yalnızca ücretleri düşüren bir rekabet unsuru olarak görülmedi, aynı zamanda geleneksel kadın-erkek ilişkisinin bozuluyor olması nedeniyle korkuttu. Çünkü “çalışan kadınlar tam da kendi kadınlarıydı ve ‘iki efendiye hizmet’ edemezlerdi”.⁴

Erkek işçiler kadınların emek piyasasına toptan girişine karşı direndiler ve kadın iş gücüne yönelik kurallar getirerek yasal yoldan buna karşı koymaya çalıştılar.⁵ İlk dönem sendikacıları ise kadın işçilere sendikal koruma sağlamak bir yana onları sendikalardan dışlamışlardı. Örneğin ABD’de Ulusal Matbaacılar Sendikası (National Typographical Union), kadın dizgiçilerin işe alınmasını kendi iç düzenlemeleriyle de teşvik etmeme kararı aldı. Nitekim birçok sendikanın tüzüğünde “işçilerin gelir olanaklarını kötüleştiren, niteliksiz kadın işgücünün dışlanması”ni talep eden özel maddeler vardı.⁶ 1877 İngiliz Sendikaları Kongresi’nde “Karıların geçim parası için dünyanın güçlü ve büyük erkeklerine karşı rekabete sürüklenmek yerine, kendilerine daha uygun yerler olan evlerinde kalmalarını sağlayacak koşulları yaratmak için ellerinden geleni yapmaları”nın

³ Thomas, vd. a.g.m, s. 60.

⁴ Heidi Hartman (2008); “Marxizmle Feminizmin Mutsuz Evliliği”, *Kadının Görünmeyen Emeği*, Der: Gülnur Acar Savran, Nesrin Tura Demiryontan, Yordam Kitap Yayınlar, s.182

⁵ A. Kollontai (2000); *Toplumsal Gelişimde Kadının Konumu*, Çev.M.Ali İnci, İnter Yayınları, İstanbul, s.155. ABD’de erkek işçilerin, kadınların emek piyasasına girişlerine, sendika içinde örgütlenmelerine karşı tepkileri ve kadınların buna karşı cevabı için bkz. Rosalyn Baxandal, “Amerikan Sendikalarında Kadınlar Tarihsel Bir Çözümleme”, *Kadın ve Eşitlik*, J. Mitchell-A.Oakley, Çev.Fatmagül Berktaş, Kaynak Yayınları, 1984, Ankara, ss. 89-109, Hartman,a.g.m, s.182

⁶ Hacer Ansal (1989); “Kapitalist Üretimde Cinsiyetçilik”, *11.Teşv. Sayı:9*, s. 11-13

erkek ve koca olarak sendika üyelerinin görevi olduğu söyleniyordu. Buna tekabül eden talep ise “aile ücreti”ydi.⁷

Bu ilk tepkilerin ardından sendikalar kadın işgücü karşısında bir ikileme yüz yüze olduklarını fark edeceklerdi. Öncelikle “erkek sendikalar”, kadın işgücünü ortadan kaldırmanın mümkün olmadığını anlamışlardı. Ardından “erkek sendikalar”, kadınların sendikalardan dışlanmasının stratejik olarak işçilerin çıkarlarına ters olacağını fark ettiler.⁸ Çünkü işverenler bu sefer sendikal güçten yoksun ve örgütsüz olan kadınları istediği şartlarda ve çok daha ucuza çalıştırıyordu.⁹ Erkek işçi sınıfı, kadın ucuz işgücünü emek piyasasında istenmeyen bir rakip olmaktan çıkarıp, sermayeye karşı sadık bir müttefike dönüştürmekten başka çaresinin olmadığını geç de olsa kavradı. Kadınların sendikalara girişini reddetme ve onları üretim faaliyetinden dışlama yerine, kadınların örgütlerine üye olması için çaba göstermeye başladılar. 1920'lere gelindiğinde sendikalar, Avrupa ve ABD, Avustralya kısmen de Asya'da milyonlarca kadın üyeye sahipti.¹⁰

Gerçekte ücretleri düşüren “rekabet” problemi kadınların örgütlenmesi suretiyle çözümlenebilirdi. Ancak geleneksel katı hiyerarşiye bağlı olan aile-içi kadın-erkek ilişkilerinde yaşanan krizin çözümlenmesi zor görünüyordu. Erkekler bu krizin çözümlenmesinin bir yolunu emek hiyerarşisinde üstün bir konum elde etmek ve ne pahasına olursa olsun bunu korumak olarak görmüşlerdi. Gerçekten işverenler/sendikalar/erkek işçiler, iş hiyerarşisi içinde üst kademeli işlere ve görevlere sadece erkeklerin yükselmesini sağlayarak/izin vererek erkeklerin ev-içi otoritelerini de sürdürülebilir kılıyorlardı. Üstelik sermayenin, emek süreci üzerindeki denetim mekanizmalarından biri olarak ortaya koyduğu vasıflı/vasıfsız iş ve işçi ayrımı da büyük ölçüde kadınları vurmuş görünmekteydi. Özellikle “vasıflı iş” ve “ustalık” erkeklik ile özdeşleştirilmiş ve bu durum, erkeklerin ailede asıl “ekmek getiren kişi” olarak aile içindeki geleneksel gücünü sürdürmelerini sağlamıştır. Sonuçta da, ailenin geçimini sağlayan asıl kişinin erkek olduğu vurgusu ve sendikaların etkisi sayesinde vasıflı iş erkeklikle özdeşleştirilmiştir. Kadınlar vasıflı işçi olamazlardı; onlara, aynı işi yaptıkları durumda bile vasıfsız işçi statüsü layık görülüyordu.¹¹ Erkekler, kendileri için sendikal korunma hakkını

⁷Necla Akgökçe, “Sendikalarda Kadın Yapıları ve Kadınlara Ait Bütçe”, http://www.ucansupurge.org/index.php?option=com_content&task=view&id=4194&Itemid=76, (Erişim 26.01.2009)

⁸ Kollontai, a.g.e, s.155

⁹ Linda, Briksin. “Autonomy, Diversity, and Integration: Union Women’s Separate Organizing in North America and Western Europe in the Context of Restructuring and Globalization, *Women’s Studies International Forum*, Vol:22, No:5, 1999, p.546

¹⁰ Yalnızca Çin ve Hindistan sendikaları, işçi kadınlara karşı açık isteksizlik göstermeye devam etmişlerdir. Kollontai, a.g.e, s.155

¹¹ Ansal, a.g.m., s.17

korudular, kadınlar ve çocuklar için ise koruyucu iş yasaları talep ettiler. Koruyucu iş yasaları kadın ve çocuk emeğinin en kötü istismarlardan bazılarını düzeltmişti. Ancak erişkin kadınların pek çok “erkek “ işine katılmalarını da kısıtlamıştı.¹²

Ayrıca erkek işçiler yüksek ücretli işleri kendilerine saklamaya ve erkek ücretlerini genel olarak yükseltmeye çalıştılar. Emeklerine karşılık olarak ailelerine tek başlarına bakmalarına yetecek düzeyde ücretler talep ettiler. Erkeklerle kadınlara eşit ücret verilmesi için mücadele vermek yerine, erkek işçiler, karılarını evdeki hizmetlerini yapmak üzere evde tutmayı temin edecek bir “aile ücreti” talep ettiler. Bu anlamda kapitalist ilişkilerin geliştiği bir dönemde patriarkal toplumsal ilişkiler işçi sınıfının tam da ihtiyaç duyduğu dayanışmayı değil bölünmeyi getirmişti. Çünkü aile ücreti fikri, erkeklerin kadınlara, çocuklara ve aşağı olarak nitelendirilen erkeklere daha düşük ücret verilmesini kabullenmeleri ve buna katılmaları anlamına gelmekteydi. Kadınlara, çocuklara ve aşağı olarak nitelendirilen erkeklere daha düşük ücret verilmesi ise işgücü piyasasındaki iş dağılımı tarafından güçlendirilmiş, diğer kurumların yanı sıra sendikalar tarafından da korunmuştu.¹³

2. Sendikalarda Kadınlar

a. Kadınlar Sendikalara Karşı mı? Kadınların Sendikalara Üye Olmama Nedenleri

Geçmişte kadınların emek piyasasında daha az yer almaları ile doğru orantılı olarak sendikalara üyelik oranlarında görülen düşüklük anlaşılabilir bir olgu idi. Ancak özellikle son 20 yılda kadınların ekonomik etkinliklerinde önemli bir artış olmasına¹⁴ rağmen sendikalaşma oranlarında aynı paralelde bir artışın olmadığı gözlemleniyor.

Özellikle kadın işçi sayısının giderek arttığı ülkelerde kadınların sendikalardaki oranlarının son derece düşük olması ilginç bir durum arz ediyor. Örneğin Japonya’da 2002 yılında ücretli işgücünün yaklaşık %40’ını oluşturan kadınların sendikalaşma oranı %15,5’te kalmıştır. Bu oran 1960 yılında %29,4’tü. Kore’de ise 1977 yılında kadın işçilerin %28,5’i sendika üyesi iken bu oran 2001 yılında %7,4’e düşmüştür. Çoğunluğunu kadın işçilerin oluşturduğu kısmi

¹² Ansal, a.g.m., s.17

¹³ Hartmann, a.g.m.,s.183

¹⁴ Bu artış en fazla, 1980–1997 tarihleri arasında %26’dan %45’e yükselen Güney Amerika’da bulunuyor. Kadınların üçte birinden azının ekonomik etkinliğe katıldığı Kuzey Afrika ve Batı Asya’da ise en düşük oranlardadır. Yine eldeki veriler dünya ölçeğinde sendika üyelerinin %40’ını kadınların oluşturduğunu gösteriyor. ICFTU (2007); *Kadınlara Sendikalar, Sendikalara Kadınlar*, Çev:Beril Eyüboğlu, Petrol-İş Yayını, İstanbul, s.24-25.

zamanlı çalışanlar arasındaki sendikalaşma oranı ise %2'dir.¹⁵ Özellikle 1970-1990 arasında modern sektörde kadın istihdamında gözle görülür bir artışın olduğu Malezya'da kadınların sendikalaşma oranı %5-10 arasındadır.¹⁶ Türkiye'de Ocak 2007'de 3.043.732 olan sendika üyesinin %15,2'sinin kadın olduğu görülmektedir. Türkiye'de resmi genel sendikalaşma oranlarının gerçeği yansıtmadığı konusunda ortak bir kanaat mevcuttur. Bu nedenle toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayılarından yola çıkarak yapılan tahminlere göre, 2006 yılı için sendikalı işçi sayısı 892 bin, sendikalaşma oranı ise %9'dur. Bu son derece düşük olan toplam sendikalı işçi sayısının %10 kadarının ise kadın olduğu tahmin edilmektedir.¹⁷

Bazı gelişmiş ülkelerde kadınların sendikalara daha fazla oranda üye olduğunu, erkek-kadın işçilerin sendikalaşma oranları arasındaki farkın giderek kapandığını ortaya koyan göstergeler mevcuttur.¹⁸ Örneğin ABD'de genel eğilime paralel olarak, 2007 yılında kadınların sendika üyelik oranı (%11,1) erkeklere (%13) göre daha düşüktür. 1983'ten beri hem erkek hem de kadın sendika üyelerinin sayısında bir düşme görülmekle birlikte, erkeklerin üyelik oranlarındaki düşüş kadınlara göre daha hızlı seyretmektedir. Bu da kadın ve erkeklerin sendikalaşma oranları arasındaki farkın giderek daraldığını göstermektedir.¹⁹ İngiltere'de ise sendikalaşma yoğunluğunda bir düşme gözlemlenmekle beraber, kadınlar arasında sendikalaşma oranlarında görülen düşme erkeklere oranla daha azdır. 1995'te %29,9 olan kadınlar arasındaki sendikalaşma oranı %0,2'lik bir düşme ile 2006 yılında %29,7 olarak gerçekleşmiştir. Oysa erkekler arasında 1995'ten 2006'ya sendikalaşma oranlarında meydana gelen gerileme %8,1 ile kadınlardan çok daha yüksektir. Nitekim erkeklerin %35,3 olan sendikalaşma oranı, 2006 yılında %27,2'ye düşmüştür. Fakat İngiltere'de genel anlamda kadınlar arasında sendikalaşma yoğunluğu erkeklere göre yüksek olmakla birlikte, özel sektörde düşmektedir. 2006 yılında özel sektörde kadınların sendikalaşma oranı %13,1 iken erkekler arasında bu oran %19,3'tür.²⁰ Sendika yoğunluk

¹⁵ Kaye Broadbent (2007); 'Sisters Organizing in Japan and Korea: The Development of Women-only Union' *Industrial Relations Journal*, Vol: 38, N:3, p.231-232,238

¹⁶ Syed, Hussein Ali (1999); 'Ekonomik Başarı: Malezya'da Sendikalar', *Küreselleşme ve Üçüncü Dünya Sendikaları*, Der.Henk Thomas, Türk Harb-İş Sendikası, Ankara, s.83

¹⁷ Gülay Toksöz (2008); 'Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden İşgücü Piyasalarında Mevcut Durum ve Örgütlenme Sorunları', *Emek Tartışmaları 1*, DİSK Yayını, No:56, İstanbul, s.260

¹⁸ Bazı ülkelerin cinsiyet bağlamında sendika yoğunluk oranlarının bir karşılaştırması için bkz. Jelle Visser, "Union Membership Statistics in 24 Countries", *Monthly Labour Review*, January, 2006, pp.38-49

¹⁹ U. S. Department of Labor (2006). Union Members Summary 2006, <http://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm>

²⁰ Heidi Grainger, Martin Crowther (2007); Trade Union Membership , 2006, DTI, National Statistics, s. 3,5

oranları arasında gözlemlenen farkın kapanması, birden bire sendikaların kadınlar arasında daha popüler bir hale gelmesi şeklinde yorumlanmamalıdır. Bu durumun asıl nedeni erkeklerin yoğun olarak çalıştığı ve geleneksel sendikaların üye tabanını oluşturan imalat sanayisinde meydana gelen daralmadır.²¹ Ayrıca kadınların daha yoğunluklu olarak kamu sektöründe istihdam edilmesi de bu farkın kapanmasının bir nedeni olarak ifade edilebilir.²²

Sonuç olarak sendika üye sayılarında gerileme kadınların sendikalarla olan ilişkilerinin sorgulanmasına ve buna ilişkin stratejiler geliştirilmesine neden olmuştur. Üstelik günümüzde kadın hareketinde görülen belirgin gelişmeye rağmen, hala kadınların sendika üyelik oranlarının düşük, sendikal temsiline ise zayıf olduğu gözlenmektedir. Özellikle 1980'lerden sonra bazı ülkeler krizden çıkış olarak ekonomi politikalarını uzun çalışma saatleri ve düşük ücretlere sahip kadın işgücüne dayandırmışlardır. Kriz sonrasındaki ekonomik büyümeyi de kadın işçiler üzerinden gerçekleştirmişlerdir.²³ Küresel düzeyde daha fazla kadının işgücüne dahil olması olgusu, işgücünün feminizasyonu şeklinde kavramsallaştırılmıştır. Bu durum araştırmalara da yansımış ve sendikalar açısından potansiyel üye olarak kadın işçilerin öne çıkabileceği izlenimine neden olmuştur. Ancak kadın istihdamının hangi alanlarda yoğunlaştığı, yaptıkları işlerin niteliği, mekanları, işyerindeki konumları göz önünde bulundurulduğunda geleneksel sendikal alanın dışında kaldıkları kolaylıkla söylenebilir. Yeni üretim yöntemleri ve işgücü piyasasının yeniden yapılandırılması, kadınların işgücü piyasasındaki ikincil ve zayıf konumunu derinleştirmiştir. Nitekim kadın istihdamının daha çok, örgütsüz, özel hizmetler sektöründe, geçici, kısa süreli ve güvencesiz işlerde ve enformel sektörde yoğunlaşması kadınların sendikalaşma eğilimini ve olanaklarını azaltmıştır.²⁴

Araştırmalar çalışan kadınların sendikalaşma eğiliminin zayıf olmasının bir başka nedeni olarak, işyerindeki sorunlarının yanı sıra, ev ve aile ile ilgili sorumlulukları ön plana çıkarmalarıyla ilgili olabileceğini belirtiyor. Buna göre, çalışan kadın geleneksel aile sorumluluklarını da üzerine aldığından evde adeta "ikinci işgünü" yaşamaktadır. Çocuk bakımı ve aile yükümlülüklerine daha az zaman ayırıp sendika yönetimi ve diğer aktivitelerde etkili olan kadınlar için ise "üçüncü iş günü" söz konusu olmaktadır. Aile sorumluluklarından kaynaklanan zaman darlığı ve aşırı yükler kadınların sendika üyeliğine ve sendikal etkinliklere

²¹ Gill Kirton, 'The Influences on Women Joining and Participating in Unions', *Industrial Relations Journal*, Vol:36, No:55,2005, s. 386

²² Grainger, Crowther, a.g.e, s.5

²³Namhee Park (2006); 'Korean Women Workers'Activism', Trns.By: Sarah Eunkyung Chee, *Peace Review*, Vol: 18, 2006, s.491

²⁴ Lisa A Schur., Kruse Douglas L., 'Gender Differences in Attitudes Toward Unions', *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 40, No.1, 1992, p.90, Gülay Toksöz, Seyhan Erdoğan (1998); *Sendikacı Kadın Kimliği*, İmge Kitapevi, Ankara, 1998,

katılmadaki isteksizliklerini açıklayan unsurlar olarak öne çıkartılmaktadır.²⁵ Bir diğer neden olarak da, kadınların erkeklere göre daha pasif, tartışma ve sürtüşmelere daha az yatkın olmaları gösterilmektedir. Bu bağlamda kadınların, grev gibi agresif aktivitelerle uğraşmalarını gerektirecek olan sendika üyeliği fikrini benimsemeyip, içinde buldukları çalışma koşullarını kabul etmeye daha yatkın oldukları düşünülmektedir.²⁶

Bunun yanında, özellikle gelişmekte olan ülkelerde genelde işçilerin özelde kadın işçilerin örgütlenmesinin önündeki en önemli engelin farkındalık konusu olduğunu gösteren araştırmalar vardır. Birçok kadın işçi sendika üyeliğinin getirisinin neler olacağını farkında değildir.²⁷ ICFTU'nun 2001'de yaptırdığı "*Bir İşçi Kadına Soralmı*" araştırmasının sonuçlarına göre, kadınların sendikalara katılmamalarının beş nedeni var; 1) sendikaların onlara neler sağlayacağını bilmiyorlar 2) evdeki işlerinden dolayı zamanları yok 3) sendikadan onlarla kimse ilişki kurmamış 4) sendikalar hakkında olumsuz fikirlerinin olması 5) sendikaların ihtiyaçlarına cevap veremeyecekleri konusundaki inançları.²⁸ Araştırma "zamanın yokluğu" dışında üye olmamalarına neden olan faktörlerin tümünün sendikalarla ilişkili olduğunu göstermektedir.

Bazı araştırmalar farkındalık sorununun, sendika kavramından bile habersiz olmayı içerebildiğini göstermektedir.. Nitekim bir araştırma özellikle gelişmekte olan ülkelerde örgütlenme konusunda aşılması gereken ilk engelin farkındalık konusundaki eksiklikler olduğu görüşünü desteklemektedir. Örneğin Hindistan'nın Gujarat Eyaletinde sendikaların varlığından haberdar olan kadınların oranının yalnızca %16 olduğu görülmüştür. Bu eyalette enformel işlerde çalışanlar içinde sadece her dört kişiden biri sendikaların varlığından haberdardır. Erkeklerin kadınlara göre sendikalara ilişkin daha fazla bilgi sahibi olduklarını ise söylemeye gerek yok.²⁹

Ancak genellikle gelişmekte olan ülkelerdeki çalışanların büyük bir kesiminin sendikaların varlığından haberdar olmadıkları ve haberdar olanların kendilerini bu birliklere ait hissetmediklerini ortaya koyan araştırmalar vardır. Genellikle erkekler arasında sendikalara yönelik tutumun daha olumlu olduğuna yönelik bir kanaat ve kanıtlar mevcut olmasına karşın bunun aksini iddia eden çalışmalar vardır. Örneğin Bangladeş ve Hindistan'nın Gujarat Eyaletinde yapılan

²⁵ Schur., Douglasa.g.m., s.90, Toksöz, Erdoğan, a.g.e, s.41

²⁶ Schur, Douglas a.g.m, s.90

²⁷ Amy Caiazza (2007), "Seven Strategies That Promote Women's Activism and Leadership in Unions", <https://www.policyarchive.org/bitstream/handle/10207/9639/Research-in-Brief.pdf>, ICFTU, a.g.e., s.20

²⁸ ICFTU, a.g.e., s.20

²⁹ ILO (2006); 'Söz ve Temsil Güvencesi', Çev.Ceren Uzel, *Sendikal Notlar*, İstanbul, s. 124-125

“Çalışan Güvencesi Anketi”, kadınların erkeklere göre sendikalar yönelik olarak daha pozitif bir düşünceye sahip olduğunu göstermiştir.³⁰

Bize göre çalışan kadınların sendikalaşma eğiliminin zayıf olmasının nedenini, kadınların doğal olarak sendikalaşmaya daha az yatkın oldukları savıyla açıklamak yetersiz kalmaktadır. Asıl sorgulanması gereken aslında erkeklerden daha korunmasız olan ve bu nedenle örgütlenmeye daha fazla ihtiyaç duyan kadınların geleneksel sendikalar tarafından neden üyelik ve sendikal faaliyet katılımı konusunda motive edilemediğidir. Öncelikle kadınların kendilerine özgü davranış farklılıkları, özgün sorunları ve dolayısıyla özgün talepleri sendikalar tarafından görmezden gelinmektedir. Buna karşın sendikalar erkek işçilerin sorunlarını işçi sınıfının sorunlarıymış gibi sunmakta, işyeri merkezli erkek emekçi profilinden hareket etmektedir.³¹

Bilindiği üzere erkek-kadın işçilerin sendikalardan sağlamayı bekledikleri faydalar sendikalaşma talebine etki etmektedir. Oysa genel çalışma şartlarının dışında çocuk bakımı, cinsel taciz, ayrımcılık, eşit ücret, soysal baskılanma gibi özgün sorunlar ve çıkarlar geleneksel sendikal politikaların ilgi alanına girmemektedir. Hatta çoğu zaman bu talepler kesimsel bulunup marjinalleştirilmektedir.³² Bu nedenle, geçici, part-time ve enformel işlerde kısa süreliğine istihdam edilen kadın işçiler, kıdem koşulu, iş güvencesi ve emeklilik yardımları gibi sendikaların klasik faaliyet alanlarına giren konuları kendilerine fayda sağlayan unsurlar olarak görememektedirler. Bu durum kısa süreliğine çalıştırılan kadın işçilerin üyelikten sağlanacak fayda beklentilerini düşürmekte ve sendikalaşma talebini azaltmaktadır.³³

Artık şunu söyleyebiliriz ki sendikal politikalar çoğu zaman dolaylı bazen de dolaysız bir şekilde kadın emeğinin emek piyasasındaki zayıf konumunu pekiştirici bir rol oynamaktadır. Örneğin sendikalar, kadın işçilerin yoğunlukta olduğu enformel sektöre ulaşmayı başaramamışlardır. Bazı durumlarda sendikaların, üyelerine gönüllü emekliliği kabul ettirmek ve aynı sanayide ev temelli taşeron işleri yapmaya zorlayarak, kadınları formel sanayiden çıkarmak konusunda yönetim ile işbirliğine gittikleri görülmüştür. Gerçekte bu tür davranışlar erkek egemen pek çok sendikaların pazarlık politikalarının temelinde yatan “*ekmek kazanan erkek-ona bağımlı olan kadın*” zihniyetini temsil eden ön yargıyı vurgulamaktadır. Ataerkil tutumlarına, çalışma yöntemlerine ve fabrika dışındaki ücretsiz emeği görmezden gelmelerine bakılırsa, sendikaların kadınları örgütlenme konusunda ciddi sınırlamaları var demektir.³⁴

³⁰ ILO, a.g.m, S.129

³¹ Fevziye Sayılan (2008); ‘Kadın Emekçiler ve Sendikalar’, *Emek Tartışmaları 1*, DİSK Yayını, No:56, İstanbul, s.273

³² Sayılan, a.g.m, s.273

³³ Eهرانberg, Smith, a.g.e, s.489

³⁴ Thomas vd., a.g.m, s.60

Kadın emeğini görmezden gelen sendikalar bir şekilde üyesi olmuş sendika içindeki kadın üyelerini de görmezden gelmektedir. Bu sefer erkek egemen sendika kültüründe ifadesini bulan “sendika işi erkek işidir” zihniyetinin sendikal güç yapılarında hüküm sürdüğü görülmektedir. Bu zihniyetin sendikal faaliyetlerin yürütülme biçimlerinden, kullanılan dile, mekanlara ve sendikaların güç yapılarına kadar yansması kadınların üye olma ve üyeliklerini muhafaza etme motivasyonlarını olumsuz etkilemektedir.³⁵

b. Farklılık Sorunu, Sendika İçi Demokrasi ve Kadın Üyelerin Temsili

Yeniden yapılanma ve küreselleşme adı verilen süreç, işçiler arasında rekabeti artırmaktadır. Çıkarları, çalışma normları ve sendikalaşma eğilimleri birbirlerinden farklı olan işçi gruplarının artışı, sendikaları çeşitli çıkarları aynı anda temsil etmeye yönelik politikalar geliştirmeye zorlamaktadır. Ancak sendikaların farklı çıkarları temsil etme bağlamındaki politikaları çeşitli sorunları da beraberinde getirmekte olup, bu politikaların başarıya ulaşmasının bir güvencesi yoktur. İşyerinde istihdamın çeşitliliği arttıkça işçilerin, sendikaların geleneksel politikalarına karşı dirençleri de artmaktadır. Bununla beraber sendikaların sendikalaşma eğilimi düşük işçi gruplarını da kapsayan bir örgütlenme stratejisi de istenen sonucu vermemekte, işveren, bu tür işçi gruplarına yönelik sendika karşıtı faaliyetlerinde daha etkili olabilmektedir. Bu durum sendikaların daha çok homojen işçi gruplarını örgütlemeye öncelik vermesinin görünürdeki en önemli nedenidir. Gerçekten, homojen bir işgücünü örgütlemek sendikaların örgütlenme başarılarını artırmaktadır. Nitekim ABD’de, temsil yetkisine yönelik 1986-87 yılları arasında yapılan 189 seçim³⁶ kampanyasının verilerini analiz eden bir araştırmaya göre, sendikanın yetki seçimlerinde en yüksek kazama oranları, işçilerin %75’i veya daha fazlasının kadın olduğu birimlerde gerçekleşmiştir. Buna karşın istihdamın kadınlar ve erkekler arasında dağıldığı birimlerde yetki seçimini kazanma oranları, en düşük düzeydedir. Bu sonuç, işyerinde istihdam edilen işçilerin, homojen olması durumunda (örgütlenme eğilimi ve olanağı daha düşük olsa dahi), sendikanın örgütlenmede daha başarılı olacağını göstermektedir. Bunun tersi olması durumunda ise sendikanın örgütlenmedeki başarısı düşmektedir.³⁷

³⁵ Gill Kirton, Geraldine Healy, “Transforming Union Woman: The Role of Women Trade Union Officials in Union Renewal”, *Industrial Relations Journal*, Vol:30, N:, March, 1999, p.32

³⁶ Loyd G Reynolds, Stanley H. Masters, Colleta H. Mose (1987); *Economics Of Labor*, New Jersey, Prentice-Hall, p.252

³⁷ Schur., Douglas, a.g.e, s.90

Ancak yakın bir gelecekte sendikaların homojen işgücü bulmakta da zorlanacakları tahmin edilmektedir. Gerçekte yeni üretim yöntemleri ve yönetim anlayışlarında meydana gelen değişimler sadece emek piyasasında değil işyerlerinde de homojen işçi grubu olgusunu hızla ortadan kaldırmaktadır. Neredeyse atipik çalışma şekli tipik bir hale gelmektedir. Bu yüzden sendikalar, faydacı bir araçsallık yaklaşımı ile homojen işçi grupları ve kolay örgütlenebilir işyeri arayışı şeklindeki örgütlenme stratejisini bir kenara bırakmak zorundadırlar. Daha çok, eşitlik ve dayanışma yani, 'çeşitlilikte birlik' sendika stratejilerinin merkezine alınmalıdır. Bunun anlamı sadece cinsiyete dayalı olan ayrımcılığa değil, aynı zamanda diğer ayrımcı uygulamalara da seslenen stratejiler oluşturmak gereğidir. Yeni strateji, sendika üyeleri arasında bölünme yaratmak yerine farklılıkları kabullenmeyi ve sendikaların işgücünün önemli bir kısmını oluşturan kadınları gözetici/kapsayıcı/ikna edici/dayanışmacı politikalar belirlemesini gerektirir. Gerçekte, "bir süreç olarak dayanışma, işçi sınıfı içindeki farklılığı görmezden gelmeyi ya da dışarıda bırakmayı değil, aşma çabasını ifade eder. Bu çaba farklılığı bastırmak yerine dahil etmek stratejisinden yararlanarak ve bir amaç birliği uyumu yaratarak güç kazanmak anlamına gelir."³⁸

Sendika örgütünü, kadınlara doğru genişletmenin de en etkili yolu; demokratik kapasiteyi üyeler arasında yayma/geliştirme hedefini ana hedef olarak yerleştirmektir. Sendika içinde farklılıkların temsil edilmesi ve bu açıdan üyeliğin gelişmesi büyük bir fark yaratır. Bu sadece militanlık ile gerçekleşebilecek bir şey de değildir.³⁹ Kadın üyelerin üyeliğini geliştirmek ve aktif katılımlarını sağlamak üzere üyelikleri oranında temsil edilmeleri ve sendikal karar alma ve strateji oluşturma süreçlerine katılımlarını sağlayacak sendika içi bir yapılanma zorunludur. Oysa kadın-erkek üyelik oranlarındaki farkın kapandığı sendikalar da dahil,⁴⁰ pek çok sendika ve üst örgütlerinde kadınların temsil oranı oldukça düşüktür. Eşit sayıda kadın ve erkeğin en üst düzeyde sendika sorumlusu olması bir hedef olarak varsayıldığında, 61 ülkeden yalnızca 6'sında bu hedefe ulaşıldığı tespit edilmiştir. Her on sendikadan dokuzunun hiç üst düzey kadın yöneticisinin olmadığı görülmektedir. Bu temsil krizi tüm ülkelerde görülmektedir. Bununla birlikte düşük de olsa, OECD ülkeleri üst düzey yöneticilere sahip olmak bakımından en geniş bölgesel paya sahip olan ülkelerdir. Ortalamaları %26'dır.⁴¹

Ülkeler bazında bakıldığında düşük temsil düzeyi açıkça fark edilmektedir. Japon İşçi Sendika Konfederasyonu içerisinde, işgücünün yaklaşık yarısını oluşturan ve %15,5'lik bir sendikalaşma oranına sahip olan kadınların, üst düzey

³⁸ Leo Panitch (2003); 'Emek Stratejisi Üzerine Düşünceler', Çev: Ceren Kalfa, *PRAXİS*, Sayı:8, Güz, s.95

³⁹ akt. Panitch,a.g.m, s.115

⁴⁰ Kirton (2005), a.g.m, s. 386,

⁴¹ ILO, a.g.m, s. 144,

yönetimde temsil edilme düzeyi yalnızca %6,6'dır.⁴² Malezya'da ise kadın yönetici sayısı %10'nun altındadır. Türkiye'de 2006 yılında toplam 96 sendika başkanından sadece üçü kadındır. Denetim ve disiplin kurulları dahil sendika üst düzey yöneticileri arasında kadınların oranı %4 dolayındadır. Kamu Görevlileri sendikalarında ise bu oran %9'dur.⁴³ Kadınların sendika içinde temsil edilmeleri yalnızca rakamlardan ibaret bir olgu değildir. Sendika içinde kadınları temsil etmek üzere oluşturulmuş olan yapıların niteliği de son derece önemlidir. Sendika merkezlerinin çoğunda kadın sekreterlikleri olmasına rağmen, kadın işçiler için olumlu etkinlikler tasarlayabilecek ve yürütebilecek özelleşmiş kurullar, uzmanlar ya da çalışma grupları tarafından desteklenmemektedirler. Bu sekreterlik ya da kurulların etkisi, hala sendika liderlerinin anlayışı ve kadınların özel gereksinimlerine verdiği önemle doğru orantılıdır. Türkiye'deki gibi her hangi bir özerkliğe ve bütçeye sahip olmayan kadın komiteleri veya komisyonlarının sürdürülebilirliği ve etkinlikleri, erkek yöneticilerin iki dudağı arasındadır. Bu nedenlerle sendikalar içindeki kadınlar, sendikaların cinsiyet politikalarına kapalı olmaları nedeniyle sendikal güç yapılarından dışlanmış ve sendika üyesi olsalar dahi sendikalarına yabancı kalmışlardır.

Kadınların mevcut geleneksel sendikal yapıların yönetiminde çok az yer işgal etmeleri, bu yerlerin de genellikle alt kademelerde olması "erkeklerin yönetici, kadınların bağımlı çalışan olduğu geleneksel istihdam yapısının"⁴⁴ sendikaların içyapılarında da mevcut olduğunu göstermektedir. Başka bir ifade ile sendikal yapılar emek piyasasında var olan cinsiyete dayalı ayrımcılığı yansıtmakta ve sendika içinde kadınların yükselmesinin önüne engeller koymaktadır. Bu durum cinsiyet körü geleneksel politikaların hâkim olduğu sendikaların kadınlar için bel bağlanacak örgütler olmadığı⁴⁵ geleneksel işçi sendikası üyeliği dışında bir araç aramanın daha doğru alacağı⁴⁶ yönündeki düşüncüyü destekler niteliktedir.

3. Sendika İçinde Kadın Örgütlenmesi ve Aktivizmi

Bazı ülkelerde, sendikalarda kadın grupları eşitlik için mücadele etmiş, sendikaların kültür ve yapısının değişmesine yönelik güçlü bir baskı oluşturmuştur. Sendika içinden gelen bu baskı dışsal baskı ile birleşmiş ve son 20 yıldır sendika üye sayısında meydana gelen gerilemelerin de etkisiyle sendikalardaki bazı kadın gruplarına kendi örgütlerini kurma fırsatı yaratmıştır. Gerçekte sendika içindeki bu kadın örgütlenmeleri, erkeklerin hâkimiyetine, patriarkal kültürlerine ve kadınların taleplerini marjinalleştiren sendikalardaki

⁴² Kaye Broadbent (2005); 'For Women, by Women: Women-Only Unions' *Japan Forum*, Vol.17, N:2, p.218

⁴³ Toksöz, a.g.m., s.260-261

⁴⁴ Toksöz, Erdoğan, a.g.e., s.36

⁴⁵ Ecevit a.g.m., s.68-69

⁴⁶ Baxandal, a.g.m., s.104

hijerarşik örgütsel yapılanma ve uygulamalara bir cevap niteliğindedir. Kadınlar, sendika yanlısı politika ve uygulamaların gelişmesini, sendika kültürünün ise değişmesini sağlamak ve liderlik pozisyonlarına seçilmek gibi konularda politik koalisyonlar kurarak, başarılı bir şekilde mücadele etmişlerdir. Kadın gruplarının sendika içindeki bu mücadeleleri, üye çeşitliliğini içinde barındıran örgütleri, “benzerlik” ve “farklılığa” dayalı politika üretimleri arasında seçimi içeren stratejik bir tercih yapmaya zorlamıştır. Kadın sendikacılar ise, sendika içindeki mücadelelerini yürütürken, kadınların farklılıklarını ve önceliklerini ön plana çıkarma veya erkeklerle paylaştıkları genel sorunlara öncelik verme şeklindeki bir tercihi yapma ile yüz yüze kalmışlardır.⁴⁷

Kadın grupları, sendika içinde kadınlar için oluşturulmuş kolektif alanlar olarak tanımlanabilir. Kadın grupları, kadın konferansları, komiteleri, eğitimler, kurslar, yalnızca kadınlardan oluşan şubeler, departmanlar, yalnızca kadınlara yönelik kampanyalar ve faaliyetler, enformel kadın ağları, çalışma grupları şeklinde tasnif edilebilir. Genel olarak bu grupların temel amaçları; sendikacı kadınlar için politika geliştirmek, konuya ilişkin tavsiyeler vermek, pazarlık konularıyla ilgili lobi yaparak kadınların çıkarlarını kollamak, sendikal yapı ve bireyler arasında bir aracı gibi hareket etmek, kadınların sendikaya üye olmasına, sendikal faaliyetlere katılmasına ve temsil edilmesine yardımcı olmak, kadınların politikleştirilmesi gibi ortak sorunları görünür kılmak, düş kırıklıklarını dile getirmek, fikir alışverişinde bulunmak, bilinçlendirmek ve bilgiyi yaymak amacıyla kadınlara bir alan sağlamak, sendikal düzenin demokratikleştirilmesi için ayrımcı uygulama ve davranışlara meydan okumak, sendikal işleyiş konusunda kadınları eğitmek, hak arama ve liderlik yeteneklerini geliştirmek, kolektif olarak kendi ihtiyaçlarını tanımlamak ve kendine güveni sağlamak için erkeklerden ayrı güvenli bir çevre yaratarak kadınlara destek olmaktır.⁴⁸

Kadınların yalnızca mevcut sendikal yapılar içinde örgütlenme stratejisi, erkek egemen sendikaların kadın sorunlarını marjinalleştirme eğilimleri ve kadın sorunlarına karşı duyarsızlıklarının olması nedeniyle sınırlılığının olduğu söylenebilir. Nitekim bir araştırmada, Avustralya’da, mevcut sendika liderlerinin kadın işçilerin sorunlarına duyarlı olsa bile, kadınları destekleme girişimlerini takip etmedikleri veya bu girişimlerini desteklemedikleri görülmüştür.⁴⁹

Deneyimler, sendika içindeki kadın örgütlenmelerinin marjinalleşmemeleri ve diğer sendika organları ile ilişkilerini koruyabilmelerinin, tüzük kuruluşları olmaları, seçimle gelen demokratik bir yapıya sahip olmaları ve çalışmalarını için gereken mali kaynakların sendika fonlarından sağlanması durumunda mümkün

⁴⁷ Broadbent,(2005), a.g.m., s.221

⁴⁸ Jane Parker (2002), ‘Women’s Groups in British Unions’, *British Journal of Industrial Relations* Vol:40, N:1, p.24

⁴⁹ Broadbent,(2005), a.g.m., s.221

olabileceğini göstermektedir.⁵⁰ Birçok sendikada yukarıda söz edilen kadın grupları mevcut olmasına rağmen, çok az sendika, örgüt içindeki kadın gruplarını desteklemeye yönelik yapılara ve görevlilere yer veren *formel, yarı özerk oluşumları* meydana getirme gibi radikal bir yolu izlemiştir. Bu yolu seçen sendikalardan birisi İngiltere'nin kamu sektöründe örgütlü en büyük sendikası olan Kamu Çalışanları Sendikası (UNISON)'dır.

UNISON'nun amaçlarının merkezinde cinsiyet eşitliğinin sağlanması yer almaktadır. Kadınların da kendi içlerinde homojen olmadıkları anlayışını kabul etmektedir. Sendikanın cinsiyet eşitliğini sağlamak için; bütün seçilmiş yapılarda kadınların üyelikleri oranında temsil edilmesini bir hedef olarak görmektedir. Bu aynı zamanda sendika içinde üye dağılımını (part-time, full-time, siyah, kadın, lezbiyen, özürlü vb.) yansıtan “geniş bir temsili” de sağlama olanağı vermektedir. Fakat sendika, geniş ve orantılı temsili yalnızca sayılara indirgememiştir. Aynı zamanda, kadınların ve diğer grupların kolektif pazarlık gündeminin oluşturulması ve sendikal yapılara aktif olarak katılması da önemsenmiştir. Kadın örgütlerinin yapısı, kadın komiteleri, konferansları, kadınları geliştirme ve eğitme vasıtasıyla kadınların oransal olarak dağılımına yardım eden aktif bir yapı olmuştur. Ulusal, bölgesel ve şube düzeyinde oluşturulmuş, kendini bu işe adanmış, profesyonel kadın görevliler tarafından desteklenmiştir.⁵¹

Sendika içinde kurulan ayrı kadın örgütü kendi tüzüğüne de sahiptir. Tüzükte belirtilen amaçlar bu örgütlenmelerin niteliğini anlamamıza yardımcı olacaktır;⁵²

- Geleneksel sendikal yapılar ve kadın örgütleri arasındaki politik ilişki mücadelesinde ve yönetiminde, kadın örgütlerinin aktivistleri önemli bir odak olarak görülmelidir.
- Kendi önceliklerini oluşturma, sorun ve taleplerini paylaşmaya yönelik toplantı yapma;
- Sendika düzeyinde ve kendi örgütlerinde kendi temsilcilerini seçme,
- İletişim, tanıtım, bilgisayar, eğitim ve öğretimi içeren ve onaylanmış yeterli düzeyde fonlara sahip olma
- Güveni inşa etmek için esnek bir yapıda çalışmak, katılımın teşvik edilmesi, dezavantajlı üyelerin tam katılımı için olanaklar sağlanması.

Yukarıdaki maddelerden de anlaşılabilir gibi kadın örgütlenmeleri, geleneksel sendikal yapı içerisinde ve fakat ondan yönetim ve ekonomik manada görece bağımsız hareket etmeyi amaç edinen bir örgütlenme tipidir. Üstelik sendika içindeki bu kadın örgütlerinin bazı sınırlamaları olmasına rağmen

⁵⁰ Toksöz, Erdoğan, a.g.e, s.58

⁵¹ Fiona Colgan, Seu Ledwith (2000), 'Diversity, Identities and Strategies of Women Trade Union Activists', *Gender, Work and Organization*, Vol:7, N:4, 2000, pp.244-245

⁵² Colgan, Ledwith, , s.245

kadınları, sendika üyeliğine motive ettiği ve kadın üyeliğinin geliştirilmesi bakımından önemli yararlar sağladığı gözlemlenmiştir.⁵³ Bu tip örgütler, özellikle kadınların toplumsal cinsiyet konusunda bilinçlenmelerini, diğer kadınlarla olan bağlantılarının farkına varmalarını sağlamaları bakımından önem taşımaktadırlar. Örgüt içindeki kadınları kolektivitinin bir parçası olarak davranan aktif üyeler haline getirmektedirler. Kadınların kendilerine güvenmelerine, inançlı olmalarına, varlıklarını hissettirmelerine ve sendika süreçlerinde yer almalarına, böylece çoğunlukla erkek egemen sendikaların faaliyetlerinde daha kolay yer bulabilmelerine ve liderlik pozisyonlarını elde etmelerine yardımcı olmaktadır. Ayrıca kadınların deneyimlerini içeren örgütlenme stratejileri geliştirmelerini ve kullanmalarını sağlamaktadırlar.

Gerçekte bu tip örgütlerin en önemli işlevi sendika kültür ve yapılarını değiştirerek, sendikalarda kadınların özgül sorunlarını tartışabilecekleri alanlar sağlayan ve böylelikle öncelikli sorunlarını etkili bir şekilde sendika gündemine taşıyan stratejik araçlar olmalarıdır. Ancak örneğin, ABD’de karma sendikalarda kadınların ayrı örgütlenme stratejileri belli bir gruba ayrıcalık tanıdığı gerekçesi ile şiddetle eleştirilmiştir. Hele ki feminizm gibi belli bir ideolojiyle bağlantılı olarak farklı çıkarların gündeme getirilmesi ciddi bir güvensizlik duvarına çarpmıştır. Kadın birimlerine yönelik eleştiriler, kadın ve kadın sorunlarını marjinalleştirilmesi konusunda yoğunlaşmıştır.⁵⁴ Buna göre kadınların sendika içinde ayrı örgütsel yapılara sokulması kadınların sendika içinde izole olmalarına neden olmaktadır. Kadın sorunları sendikanın tüm organlarında görüşülmediği ve kadın komitelerine hapis olduğu için, genel sendikal sorunlardan dışlanmakta ve marjinalleşmektedirler.⁵⁵ Kadın yapılarının zayıf, korumasız olduğu durumlarda bu eleştirileri dikkate almamak mümkün değildir. Ancak şu da unutulmamalıdır ki bu yapıların olmadığı her hangi bir sendika, kadını ve sorunlarını çok kere gündemine dahi almayarak zaten marjinalleştirmektedir.⁵⁶

Bu eleştirilerin yanında, sendika içindeki ayrı kadın örgütlenmelerinin, kurumsal gerçekleri dikkate almak, örgütsel hiyerarşi içinde bir yer edinmek ve kurumsal kaynaklar için mücadele etmek zorunda kalmaları da başka bir sınırlamadır.⁵⁷ Bu nedenle özellikle kurumsallaşmış, normların yerleşik olduğu ve örgüt içinde kadın gruplarıyla sürekli mücadele edildiği bir yapıda, söz konusu ayrı kadın örgütlenmelerinin sosyal bir baskı grubu olarak amaçlarını ve mevcudiyetini korumasının bir garantisi yoktur. Bir süre sonra bu tip kadın örgütleri, karşıtlar ve yandaşların mücadele alanı olmaktadır. Giderek kendi

⁵³ Colgan, Ledwith, , s.245

⁵⁴ Broadbent,(2005), a.g.m., s.221

⁵⁵ Toksöz, Erdoğan, s.57-58

⁵⁶ Broadbent,(2005), a.g.m., s.221

⁵⁷ Briksin, a.g.m, s.544

üyeleri ve aktivistleri örgüt içinde yabancı, örgüt ise dış bir grup olarak karakterize edilmektedir.⁵⁸

4. Çalışan Kadınların Alternatif Örgütlenmeleri

a. Kadın Sendikaları

Kadın sendikası, kadın üyeler için kadınlar tarafından oluşturulmuş olan sendikaları tanımlar.⁵⁹ Kadınların ayrı ve özerk sendikalarda örgütlenme deneyimleri yeni bir olgu değildir. Aktif olarak erkek sendikalarından dışlanan ve kâr güdüsüyle hareket eden işverenlerin karşısında savunmasız bırakılan kadınlar, dışlayıcı ve ayrımcı uygulamalara karşı çıkararak genellikle başarısızlıkla sonuçlanan kendi sendikalarını yaratmışlardır. 19. yüzyılın sonları ve 20. yüzyılın başlarında, kadınlar için ayrı sendikalar oluşturma, temelde ana akım erkek sendikacılığından dışlanmaya bir cevap olarak ortaya çıkmıştır.⁶⁰ Nitekim 1880'lerde kadın işçiler, ölçüde erkek egemen sendikaların ayrılmış uygulamalarının üstesinden gelebilmek için Danimarka, İngiltere, ABD ve Avustralya'da özerk kadın sendikalarında örgütlenmişlerdir. Ancak zamanla mevcut erkek sendikalarının kadın sendikalarını kendi içine katması veya bazı kadın sendikalarının çok kısa bir sürede dağılmasından dolayı ancak bir kaç varlığını koruyabilmiştir.⁶¹

Erken dönemlerde ortaya çıkan bu kadın sendikal hareketine yönelik eleştiriler çok sert olmuştur. Clara Zetkin, Eleanor Marx ve Alexandra Kollontai gibi sosyalist kadın hareketinin liderleri ayrı kadın sendikalarına karşı tavrı almışlardır. Bu tip örgütlenmelerin gelişmeye başlayan sosyalist harekete negatif bir etkisinin olacağını ileri sürmüşlerdi. Almanya'da 1895 yılında sosyalist işçi kadın hareketinin lideri Clara Zetkin, kadın sendikalarıyla benzer amaçlarının olmasına rağmen onlarla işbirliğine girmeyi reddetmiş ve kadın sendikalarının öncülerinin burjuva feministler olduğunu söylemiştir. Kadın sendikalarıyla harekete katılımın gerçek harekete yol açmayacağını, fakat sosyalist politikanın bir şekilde körleştirilmesine neden olacağını ileri sürmüştür. Eleanor Marx, ayrı bir yapıyla değil fakat daha büyük bir sosyal hareketin parçası olarak bir kadın hareketine ihtiyaç olduğunu ifade etmiştir Alexandra Kollontai ise, özel bağımsız bir kadın sorunu olmadığı, bu sorunun kadını ezen burjuva toplumundaki gücün, sermaye ile emek arasındaki büyük çelişkinin bir parçası olduğu, cinsiyete dayalı her hangi bir ayrımın yapay olacağı, sendika mücadelesinin acil hedeflerine zarar vereceği ve kesinlikle işçilerin çıkarlarına ters düşeceği gerekçesi ile bu yapılanmalara karşı çıkmıştır. 1920'lerde Japonya'da sosyalist feministlerin liderlerinden Yamakawa Kikue, kadın komitelerinin ancak sendika hareketi içinde

⁵⁸ Colgan, Ledwith, a.g.m, s.244

⁵⁹ Broadbent (2005), a.g.m, s. .227

⁶⁰ Briksin, a.g.m, s.546

⁶¹ Broadbent (2007), a.g.m, s.232,

gerekliliğine inanmış, burjuva prensiplerine dayalı olarak örgütlenen Japon toplumunda kadınların ayrımcılığın üstesinden gelebilmek için “kadınların özgül taleplerinin” desteklenmesinin işçi hareketi için gerekli olduğunu ileri sürmüştü.⁶²

Ancak yirminci yüzyılın son yarısında ortaya çıkan kadın sendikalarının gelişimi ilk kadın inisiyatifinden çok farklıdır. Son dönem kadın sendikaları deneyimleri, yukarıda ifade ettiğimiz sendikal yapı, kültür ve stratejilerden kaynaklanan nedenlerle mevcut sendikalar içinde kadınların temsilinin, aktif katılımının ve üyeliklerinin zayıf kalmasıyla baş edemeyen öncü kadınların yaptıkları stratejik bir tercihin sonucu ortaya çıkmıştır.⁶³ Bu örgütlenmeler, çalışan kadınların sorunlarını gündeme taşımak, emek piyasasında görünmeyen ve geleneksel sendikalar tarafından dışlanan kadın işçileri görünür kılmak, politik ve sosyal yapıları dönüştürmek mücadelesinde stratejik bir araç olarak görülmektedir.⁶⁴

Kore ve Japonya’daki kadın sendikaları son dönem farklı kadın örgütlenme deneyimlerini yansıtmakta olduğu için kısaca değinmekte fayda görüyoruz. Her iki ülkede de işyeri sendikacılığı hâkimdir. Sendikal hareket özellikle Japonya’da büyük işyerlerinde örgütlü, çoğunlukla erkek ve tam zamanlı üyelerinin ihtiyaçlarına odaklanmıştır. Çoğu zaman işyeri sendikaları, işverenlerin işçilere dönük “böl ve denetle” stratejisi çerçevesinde işverenlerle işbirliğine gitmiş, işyerinde a-tipik olarak istihdam edilen işçiler şeklinde bir bölünme yaratmıştır. Bu durum sendikalar açısından kötü sonuçlar doğurmuş, işçiler arasında dayanışmayı zayıflatmış, kadınların ve a-tipik istihdam edilen işçilerin sendikalaşmasında bir azalmaya yol açmıştır. Böyle bir ortamda, üstelik sendikal hareketin özerk kadın sendikaları tarafından bölündüğüne ilişkin eleştirilerin olduğu bir zamanda, kadın aktivist ve işçiler kapitalizm ve patriarkanın ortaya çıkardığı gerilimin üstesinden gelebilmek için kadın sendikalarını kurmuşlardır.⁶⁵ Her iki ülkedeki kadın sendikaları örgütsüz, tam zamanlı olmayan, hizmetler sektöründe ve enformel sektörde istihdam edilen işçileri örgütlemeye odaklanmışlardır.

Kore’de ise 1960-70’lerde emek hareketi içinde kadın hareketinin bir etkinliğinin mevcudiyetine karşın, emek hareketinin kadınlara dair bir düşüncesi/politikası yoktu. Emek hareketinin farkında olan ve içinde yer alan kadınlar zamanla kadın işçilerin de özgün sorunlarının olduğunu ve bunların çözümlenmesini talep ettiler. Bu talep geleneksel emek hareketi tarafından karşılanmayınca kadın işçileri öne çıkarmak ve örgütlemek için 1987’de Kore Kadın İşçileri Birliği’ni (KWWW) kurdular. 1987-1988 Büyük İşçi Mücadelesi

⁶² Broadbent (2007), a.g.m., s.234

⁶³ Briksin, a.g.m, s.547

⁶⁴ Broadbent,(2005),a.g.m, s222

⁶⁵ Broadbent (2007), a.g.m, s.235

boyunca, Kore Kadın İşçileri Birliği, esas olarak güçlü demokratik işçi sendikalarının oluşturulmasına yardımcı olacak projeleri sahiplendi. 1989'dan 1991 yıllarına kadın sorunlarına odaklanan ve güçlü demokratik sendikalar oluşturmak için çaba gösteren KWWW, ülke çapında bölgesel düzeylerde kendi örgütlerini de kurdu. Hemen ardından ekonomide yeniden yapılandırmanın yol açtığı işyeri küçülmeleri, işten çıkarmalar ve iflasların artışı karşısında kadın işçilerin işini koruması sorunu KWWW'nin en önemli gündemini oluşturdu. Bölgesel örgütlenmenin artması, birleşik emek hareketi tartışmalarının yükselmesi, bölgesel ve sivil aktivizmin meydan gelmesiyle, 1992'de Birleşik Kore Kadın İşçileri Birlikleri kurulmuştur.⁶⁶

Tüm bu gelişmeler, 1998'de ana proje olarak kadın sendikası oluşturma tartışmasını gündeme getirdi ve 1999 yılında Kore Kadın İşçi Sendikası (KWTU) kuruldu. Bu gün, 9 bölgesel şubeden oluşan ve yaklaşık 5.000 üyesi olan bir sendika olarak KWTU'nun üyeleri, çoğunlukla, enformel sektörde çalışan, düzensiz ve küçük işyerlerinde istihdam edilen işçilerdir. KWTU'nun ana hedefi, çocuk doğurma, çocuk bakımı, evlilik gibi alanlarda işyerlerinde ve toplumda kadınların yüz yüze kaldığı eşitsiz konumları değiştirmektir. Bu nedenle KWTU'nun faaliyetlerini, sadece ücret görüşmelerine dayandıran işyeri sendikacılığı gibi dar tanımlamak yanıltıcı olur. Kendini işyeri sendikacılığı ile kısıtlamak yerine, çocuk bakımı için aile kampları oluşturma, topluluk desteği sağlama, işe yerleştirme, mesleki eğitim gibi çalışan kadınların ihtiyaç duyduğu farklı türde programları ve faaliyetleri örgütlemektedir. Kadınlar kendi liderlerini seçmekte ve kendi kendilerini örgütlemektedirler.⁶⁷

Kore'de bir diğer kadın sendikası SWTU (Seul Kadın İşçileri Sendikası) 15 üyeye 1999 yılında kuruldu. Bu sendikanın bazı üyeleri kadın sorunlarıyla ilgilenen sivil toplum örgütlerinde çalışmaktaydı. Ancak söz konusu sivil toplum örgütlerinin çalışan kadınların sorunlarını çözmede, işverenlerle pazarlık yapmada yetersiz olduklarını, kadınların şikâyetlerini çözmede sınırlı kaldıklarını tespit etmişler ve bağımsız bir kadın sendikası kurmaya karar vermişlerdi. Ancak Kore'de KWTU dışındaki tüm kadın sendikalarının üye sayılarının ya değişmemiş ya da düşmüş olmasına bakarak, amaçlarının sendikal faaliyetten daha çok kısa vadede ülkedeki kadın politikalarını etkilemek/dönüştürmek/değiştirmek olduğunu söyleyebiliriz. Nitekim Japonya'da faaliyet gösteren 12 kadın sendikasının 10'u, 50 ile 70 gibi düşük sayıda üyeye sahip sendikalardır. Japonya'da örgütlü en büyük kadın sendikasının üye sayısı ise 250'dir.⁶⁸ Japonya

⁶⁶ Park, a.g.m, s 494

⁶⁷ Park, a.g.m, s.496

⁶⁸ Görece daha büyük ve etkili olan kadın sendikalarından birisi ve Japonya'nın ilk kadın sendikası olan Onna Kumiai 1990 yılında kurulmuştur. Japonya'da 250 üyesiyle örgütlü en büyük kadın sendikasının adı Josei Union'dur. Onna Kumiai ve Josei Union'nun amaçları; sendika üyelerinin çalışma koşullarını geliştirmek ve onları desteklemek, cinsiyet

tüm kadın sendikalarının uzun erimli amaçları, üye sayılarını artırmak, ulusal ve uluslararası bir ağ oluşturmaktır. Kadın sendikaları üst işçi örgütlenmelerinin üyesi de değildiler. Fakat örneğin RENGO (Japon İş Sendikaları Konfederasyonu)'nun Eşitlik Departmanı ile işbirliği yapmış ve bağlantı kurmuşlardır.

Kadın sendikalarının öncüleri, genellikle, erkekler tarafından kontrol edilen hiyerarşik yapılara kuşkuyla yaklaşan, sendikal harekete yön veren fikirlerin sefaleti dolayısıyla ümidi kırılan, karma sendikalarda çalıştıkları dönemde “kadın sorunlarını” incelemeleri nedeniyle erkek sendikacılar tarafından taciz edilen, işyerinde cinsel şiddet, taciz, ayrımcı istihdam politikaları gibi geleneksel sendikaların görmezden geldiği sorunları çözmek için alternatif özerk örgütler kurmaya inanan kadınlardan oluşmaktadır. Hiyerarşik ve bürokratik yapılardan sakındıkları için yatay ve esnek örgütlenmeye önem vermektedirler.

Kadın sendikaları, genel sendikal hareket içinde işçi kadınlarının hakları ve istihdam koşulları konusundaki farkındalığın yükseltilmesinde, bireysel ve kolektif kazanımlar elde edilmesinde, geleneksel sendikal hareketin kültürünün dönüştürülmesinde önemli rollere sahip olmuşlardır. Ayrıca örgütsüz ve işyerinde zayıf bir konuma sahip olan kadınların kendi güçlerine inanmaları ve güvenmelerine yardımcı olmuşlardır.

b. Sendika Dışı Alternatif Örgütlenmeler

Kadınların yoğunluklu olarak çalıştığı enformel sektörde, örgütsüzlerin örgütlenmesine yönelik sendikalaşmanın yanı sıra sendika dışı alternatif örgütlenme stratejileri de hayata geçirilmektedir. Yeni emek hareketinin merkezinde yer almaya başlayan bu örgütlenmeler iki kategori içinde sınıflandırılmıştır. Bunlardan ilk kategori kooperatifleşme, dernekleşme, formel sektör ile enformel sektör çalışanlarını ortaklaştırma faaliyetleri sonucu doğan platform, komite benzeri birimler gibi doğrudan örgütlenmeler, diğer kategori ise çalışanlara yönelik destek ve bilinç yükseltme programlarıdır. Enformel çalışanların, çalışma ve yaşama koşullarına yönelik destek ve bilinç yükseltme kategorisinde; hukuki destek, farkındalık bilinç-yükseltme kampanyaları, eğitim desteği, sağlık yardımı, konut yardımı gibi faaliyetler yer almaktadır. Enformel çalışanların doğrudan örgütlenmesi faaliyetleri ikinci kategorideki faaliyetleri de zorunlu olarak kapsamaktadır.⁶⁹

Geleneksel sendikal stratejilerinin dışında gerçekleşen bu örgütlenmelerin neden doğduğuna ilişkin en iyi, 16 yıllık sendikacı Sandra Ramos'un Nikaragua'da

ayrımcılığını sona erdirmek, kadınların endüstriyel haklarını kazanmak, eşit değerdeki işe eşit ücret ilkesini hayat geçirmek, kadınların sosyal statüsünü geliştirmek, kadınların uluslararası mücadelesi için bir ağ oluşturmaktır. Broadbent (2007), a.g.m, ss.229-230, 239

⁶⁹Fatma Ülkü Selçuk (2002), Örgütsüzlerin Örgütlenmesi, Atölye Yayınevi, Ankara, s. 248

Çalışan ve İşsiz Kadın Hareketi MEC (Maria Elena Cuadra)'ın düzenlediği bir toplantıdaki konuşmasında, sendikalara yönelik umutsuzluğunu dile getirdiği şu sözler ifade eder; “Sendikaların, Maquiladaki* kadınların işyerlerinde uğradıkları ayrımcılık ve şiddetin farkına varacakları gün mutlu bir gün olacaktır. Fakat kadınlar o günü bekleyemeyecekler.”⁷⁰ Gerçekten çalışan kadınlar artık sendikaların kendilerinin farkına vararak örgütleyecekleri günü bekleyecek kadar sabırlı değiller.

Bazı ülkelerde sendikalar hala yoksul ve çalışan kadınların ihtiyaçlarını ve taleplerini ifade edebildikleri en görünür forum olma niteliğini korumaktadır. Ancak geleneksel sendikaların dışlayıcı tavrı nedeniyle kadınlar alternatif seçeneklere yönelmişlerdir. Bu yönelim mevcut sendikalardan daha demokratik örgütlere kaymak ve kendi kadın birlikleri kurmak biçiminde gerçekleştiği gibi, kilise komitelerine, derneklere, sivil toplum kuruluşlarına veya feminist örgütlenmelere yönelme şeklinde de gerçekleşebilmektedir.⁷¹ İzin verilmediği için sendikaların ulaşamadığı veya kurumsal ekonomide yer alan sendikaların görmezden geldiği yerlerde çalışan kadın işçilerin haklarını desteklemeye yönelik birçok yerel örgüt doğmuştur.

Bilindiği gibi yoksul dünyanın giyim, elektronik gibi malların üretildiği küresel fabrikalarında, geçici, düzensiz, kısa süreli, güvencesiz çalışan göçmen ve genç kadın işçiler yeni emek hareketinin merkezinde yer almaktadır. Örneğin sendika olmayan ve sendikalara alternatif olarak doğan etkili bağımsız bir kadın örgütü Maria Elena Cuadra (MEC), serbest bölgede çalışan kadın işçileri örgütlemek ve Maquila fabrikalarındaki koşulları düzeltmek amacıyla Nikaragua'da 1994 yılında kurulmuştur. Kurulduğundan 2002 yılına kadar 7 bin Maquila çalışanı kadın MEC'in programına katılmıştır. Serbest bölgelerde çalışan işçi sayısı 40 bin olsa da ülkedeki başka hiçbir örgüt bu kadar erkek ya da kadın işçiye ulaşmayı başaramamıştır. Örgüt kadınları hakları konusunda bilinçlendirmekte, işsiz kadınlara iş eğitimi ve gelir yaratma olanakları sağlamakta, ayrıca ev-içi şiddetin ortadan kaldırılması ve kadın sağlığının korunmasıyla ilgili toplumsal cinsiyet duyarlılığının geliştirilmesi için yeni bakış açıları oluşturmaktadır. Nitekim hem sınıf hem de toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine

⁷⁰ Angela Hale, Jane Wills (2007), “Women Working Worldwide: Transnational Networks, Corporate Social Responsibility and Action Research”, *Global Networks*, Vol:7, N:4, p.461

* “İkiz fabrikalar (Maquiladora), 1965'li yıllardan itibaren ABD-Meksika sınırında kurulan fabrikalardır. Burada neoliberal politikalar çerçevesinde gerçekleştirilen üretim tarzına verilen isim *Maquiladora*'dır. Hayata geçirildiği ilk dönemlerde ABD-Meksika sınırında yoğunlaşan Maquiladora'lar şimdi başka bölgelerde de giderek yaygınlaşmaktadır.” Feryal Sayılığil, ‘Nikaragua’da Bir Kadın Örgütü Deneyiminden Notlar’, Yayınlanmamış makale

⁷¹ Chandra Talpade Mohanty (2008), *Sınır Tanımayan Feminizm*, Çev.Hatice Pınar Şenoğuz, Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi, İstanbul, s.233

odaklanan MEC'in kurucuları, uzun yıllar serbest bölgedeki kadınlara toplumsal cinsiyet stratejisi, emek ve sosyal haklar için yeni tip örgütsel stratejiler geliştirmek için çaba harcamışlardır. Bütün taleplerini hem işçi hem de kadın olma deneyimi üzerinden dile getirmektedir. MEC, kadınlar tarafından ve kadınlar için kurulan bir hareket olma özelliğine sahiptir. Bu hareket aslında sendikal bir hareket değil, aksine sendikaya alternatif bir harekettir. Örneğin MEC'in örgütçüleri, bir çok kez denedikleri ancak işe yaramadığını iddia ettikleri sendikaların yaptırım silahı olan grevi, hiçbir niyete hizmet etmeyen bir araç olarak görmektedirler. Bu nedenle değişim yaratmak için grev yerine yasal mekanizmaları kullanmayı daha fazla tercih etmeye başlamışlardır.⁷²

Bölgesel düzeyde kurulan Orta Amerikalı kadınlar ağı ile ilişki içerisindedir. Bu ağ Maquila işçileriyle dayanışma içinde olan Nikaragua, El Salvadorlu, Guatemalalı, Honduralı kadınlardan oluşmuştur. 1996'da El Salvador'da yaptıkları bir toplantıda amaçlarını şöyle ifade etmişlerdir; "Küreselleşmenin sonucunda Maquila işçilerinin kadın ve işçi olarak maruz kaldıkları ayrımcılık ve olağanüstü sömürü koşullarını analiz etmek, incelemek ve Orta Amerika bölgesindeki kadın işçilerin çalışma koşullarının düzeltilmesiyle ilgili çaba harcamak öncelikli hedefimizdir".

Çoğu durumda yasal bir statüye sahip olmaksızın faaliyet yürüten birçok çalışan kadın örgütünün yerel ve çok sınırlı bir etkiye sahip olduğu ifade edilmektedir.⁷³ Özellikle üyelerinin istihdamındaki ve gelirlerindeki düzensizlik, enformel sektörde oluşan örgütlerin genellikle zayıf ve istikrarsız olmasına neden olmaktadır. Bu durum kurumlar, işletmeler ve kamu yönetimi üzerinde ve onlarla kurdukları ilişkilerde etkisiz olmalarına neden olmaktadır. Üyelerinin günlük yaşamda ayakta kalabilmek için verdikleri mücadelelerin yoğunluğu, kaynak yetersizliği, örgütün yönetimine ilişkin teknik bilgi, beceri ve deneyim eksiklikleri söz konusu örgütlerin etkili olmasını sınırlamaktadır.⁷⁴

Fakat Güney ve Güneydoğu Asya'da, yaratıcı, dönüştürücü ve yaygın kolektif örgütlenme deneyimlerinin giderek etkinlik kazandığı da görülmektedir. Bu alanda başarılı örneklerden birisi Bağımsız Çalışan Kadınlar Birliği (SEWA), diğeri ise Çalışan Kadınlar Forumu (WWF) dur. Her iki örgüt sendikalardan bağımsızdır. Özellikle enformel sektörde çalışan kadın işçilerin gereksinimlerini dile getirmektedirler. Bu örgütler daha önceden önemsenmeyen işçi kitlelerinin görünürlüğünü sağlamak ve meşruiyetini kazandırmakla kalmıyor, aynı

⁷² Feryal Saylıgil, "Nikaragua'da Bir Kadın Örgütü Deneyiminden Notlar", Yayınlanmamış Makale.

⁷³ Mitter, a.g.m, s.4, Recep Kapar (2008), 'Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi ve Sendikalar', *Çalışma ve Toplum*, S.12, 2007/1, s.103

⁷⁴ Kapar, a.g.m, s.102

zamanda çalışanların harekete geçirilmesine ve geçici işçiler için gelir kaynakları yaratacak projeler üretilmesine de olanak sağlıyor.⁷⁵

Yoksul dünyadan yükselen, neo-liberal politikaların yarattığı sonuçlara karşı geliştirilen yüzlerce örgütlenme deneyimi iyi değerlendirildiği takdirde, küresel düzeyde krize giren sendikaların önünü açacak nitelikte deneyimler olduğu söylenebilir.

5. Çalışan Kadın Örgütlenmelerinin Bir Değerlendirmesi

Sendika ve kadın ilişkisi daima sorunlu bir alanı oluşturmuştur. Bu, kısmen geleneksel erkek egemen sendikaların ataerkil toplumdan yansıyan cinsiyetçi bakış açısıyla ilgilidir. Ancak bu sorunun günümüzde daha fazla gün yüzüne çıkması, sendikal hareketteki gerileme, örgütlenmeye ihtiyaç duyan kadınların sayısındaki artış ve bunun farkına varan bağımsız kadın hareketinin güçlenmesiyle bağlantılıdır.

Günümüzde örgütlenme başlığı altında irdelenen sendikal sorunlarda kadınların örgütlenmesi konusuna ayrı bir önem verilmekte ve tartışılmaktadır. Çalışan kadınların örgütlenmesi bağlamında farklı eğilimler veya modeller ortaya çıkmıştır. Birinci eğilim erkek egemen ve cinsiyet körü sendikal politikalara içerden ve dışardan baskı uygulayarak bir anlayış değişikliğine gitmeye zorlamak ve sendika içinde ayrı kadın örgütlerini oluşturmak veya güçlendirmek, diğer eğilim ise sendikaların buna yanaşmadığı yerlerde örgütlenmeye ihtiyaç duyan kadınların formel ve enformel alanda bağımsız sendika ve sendika benzeri örgütlenmelerini sağlamak. Özellikle ikinci eğilim doğrultusunda farklı ülkelerde yüzlerce örgütlenme deneyimi ve örgüt çeşidinin ortaya çıktığı görülmektedir. Aslında sendikalar bazı ülkelerde çalışan yoksul kadınların ihtiyaçlarını ve taleplerini ifade edebildikleri en elle tutulur platformlar durumundadır. Ancak bürokratik yapıları sahip sendikaların kadınları örgütlemekte ağır kalması ve çoğu zaman görmezden gelmesi, kadınların alternatif, daha demokratik örgütsel yapıları kabule ve kadın birlikleri kurmalarına neden olmuştur. Kadın hareketinin gelişmişlik derecesi, demokratikleşme, ekonomik ve sosyal yapı farklılığı, sendikal yapı ve kültür, kadınları örgütlenmeye dönük deneyimleri farklılaştırmaktadır. Örneğin, sosyal ve ekonomik baskı ile daha çok güvensizleştirildiği gelişmekte ve az gelişmiş ülkelerde çalışan kadınların genellikle bağımsız örgütlenmelerini kurdukları, kadınların toplumsal özgürlüğünün daha fazla olduğu ülkelerde ise sendika içinde yalnızca kadınlardan oluşan kadın örgütleri aracılığı ile mücadelenin daha yaygın olduğu görülmektedir.⁷⁶

Mevcut sendikalar içinde oluşturulmuş kadın örgütleri aracılığı ile mücadeleyi seçen kadınlar, politik koalisyonlar kurmak suretiyle sendika

⁷⁵ Thomas, vd. a.g.m, s.60, ayrıca yoksul kadın işçilerin kolektif mücadeleleri için bkz. Mohanty, a.g.e., s. 229-241

⁷⁶ Mitter, a.g.m., s. 3-14

kültürünü dönüştürmeye ve sendika içinde etkin roller üstlenmek noktasında mücadeleye ağırlık vermişlerdir. Bu yolla kadın örgütleri, üye çeşitliliğine sahip sendikaları ve sendikanın izleyeceği politikaları, bu çeşitliliği dikkate almaya, özgül sorunlarını tartışabilecekleri alanlar sağlamaya ve henüz üye olmamış kadınlara ulaşmak, etkilemek, bilinçlendirmek ve öncelikli sorunlarını etkili bir şekilde sendika gündemine taşımak üzere ayrı bir strateji belirlemeye yöneltmişlerdir.

Kuşkusuz bu strateji, erkek egemen anlayışın başat olduğu mevcut sendikaların kadın sorunlarını marjinalleştirme eğilimleri ve kadın sorunlarına karşı duyarsızlıkları nedeniyle etkisi sınırlı kalabilmektedir. Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi, sendika içindeki kadın örgütlenmelerinin marjinalleşmemeleri için çok fazla şartın bir araya gelmesi gerekmektedir.

Daha ucuza, güvencesiz istihdam edilen kadınların sendikalara, sürekli genişleyen potansiyel bir üye tabanı olarak da sendikaların kadınlara ihtiyaçları vardır. Bu nedenle karşılıklı olarak sadece sendika içindeki kadın aktivistlerin değil, dışarıdaki kadın gruplarının sendika içindeki kadın örgütlenmelerine desteklerinin sağlanması son derece önem taşımaktadır.

Sendikaların kadınları kendilerine çekebilmeleri için, mevcudu korumaya yönelmiş, erkek egemen, ücret pazarlığı ile sınırlı, çıkarların dar tanımlandığı geleneksel politikalarından uzaklaşmaları gereklidir. Gerçekten, hem sendika içinden hem de sendika dışından gelen baskılar çeşitli ülkelerde bazı sendika ve üst örgütlerinin örgütlenme stratejilerinde değişikliğe gitmelerini zorunlu kılmıştır. “Örgütlenme Sendikacılığı”, “Toplumsal Hareket sendikacılığı” olarak adlandırılan anlayış sadece kadınlara değil, yeni dönemde kapitalizmin yarattığı, giderek genişleyen ve emek piyasasının çeperinde yer alan örgütsüzleri dışlayan, mevcudu korumaya yönelmiş bürokratik sendikal anlayışa bir alternatif olarak gündeme getirilmiştir. Söz konusu anlayış, üyelerinin dar çıkarlarıyla sınırlı olmayıp, daha geniş bir toplumsal hedefi odağına alan bir sendikacılık anlayışıdır. Üyeler ile sendikalar tarafından ihmal edilen işçi gruplarını kapsayan geniş tabanlı bir üyeliğe dayanır. Toplumsal hareket sendikacılığı sosyal adalet sorunlarına yönelik olan toplumsal mücadelelerin genişletildiği yerlerde günden güne önem kazanmakta, neo-liberal politikaların güçsüzleştirdiği sendikaların gücünü yeniden kazanmanın önemli alternatiflerden biri olarak görülmektedir. Özetle toplumsal hareket sendikacılığı, toplumsal hareketle ilişkili olan kolektif eylem tarzlarını kurumsallaşmış toplu pazarlık uygulamalarıyla birleştirilmesi olarak tanımlanmaktadır.⁷⁷

Günümüzde toplumsal hareketlerin önemli bir parçasını, çalışan kadınların mevcut sendikalar dışında bağımsız alternatif örgütlenmeleri oluşturmaktadır.

⁷⁷ Geoffrey Wood (2002); ‘Organizing Unionism and the Possibilities for Perpetuating a Social Movement Role: Representivity, Politics, and The Congress of South African Trade Unions’, *Labor Studies Journal*, Vol.26, N.4, Winter, p.29

Bunun gerekli olduğunu savunan aktivistler daha 1800'lerin sonunda kendi kurdukları **Kadın Sendikaları** aracılığı ile bunu yapmışlardır. Kadın üyeler için ve sadece kadınlar tarafından oluşturulmuş olan sendikalar, genel sendikal hareket içinde işçi kadınlarının hakları ve istihdam koşulları konusundaki farkındalığın yükseltilmesinde, kadın sorunlarıyla ilgili olarak bireysel ve kolektif başarılar kazanılmasında, geleneksel sendikal hareketin kültürünün dönüştürülmesinde önemli kazanımlar elde edilmesinin bir aracı olmuşlardır. Ancak bu yapıların sorunsuz olduğu söylenemez. Örneğin kadın sendikaları için düzensiz çalışan kadın işçileri örgütlemek oldukça zordur. Genellikle bu sendikaların potansiyel üyeleri daha önce bir sendikaya hiç üye olmamış, sendikaya üye oldukları için işten atılacaklarından kaygılanan kadınlardan oluşmaktadır. Bu nedenle bu işçileri örgütlemek zorlu çabaları ve önemli mali kaynakları gerektirmektedir. Üye sayısı oldukça düşük olan bu sendikaların kaynağa ulaşma ve kurumsallaşmaya dönük sınırlılıklarının olduğunu söylemek gerekir. Bireysel şikâyetlerde işçileri temsil etme bağlamında bazı başarılar sağlasalar da kaynak ve üye sınırlılığının yarattığı önemli engellerle karşı karşıyadırlar. Öncelikle bu gibi bağımsız örgütlenmeler mevcut işçi örgütlerinden büyük tepkiler almaktadır. Bu durum ihtiyaç duydukları desteği, genel işçi hareketinden alamamalarına neden olabilmektedir. Üye sayılarının düşük olması, işverenler ve diğer erkek egemen sendikalar tarafından ikincil sendikalar olarak kabul edilmelerine ve azınlık statüsüne indirgenmelerine neden olmaktadır.⁷⁸ Bazı ülkelerde ise bu sendikaların yasal bir statüsü bile yoktur. Gerek yasal statülerinin olmaması gerekse yukarıda Kore ve Japonya özelinde dile getirilen sınırlılıklar nedeniyle, bu tip örgütlerin, üyelerine dayanarak üyeleri adına yaygın bir şekilde toplu pazarlık yapabilme yetenekleri sınırlı kalmaktadır.⁷⁹

Sınırlı örnekler dışında kurumsallaşamama, kaynaklara ulaşamama gibi sorunlar, enformel sektörde örgütlenen çalışan kadın örgütlerinin özerk ve etkili olamamasına neden olmaktadır. Esas olarak işçi örgütleri dışındaki sivil toplum kuruluşları, enformel sektörde önemli roller üstlenmektedirler. Bu durum önceleri özerk olan enformel işçi örgütlenmelerinin bir STÖ'leşmeye tabii olduklarını göstermektedir. Pazaryeri, kredi, sağlık, güvence, yemek, konut gibi talepleri içeren geçici ve belli bir amaca yönelmiş olan örgütlenmelerin çoğu, ya baştan beri her hangi bir özel kalkınma örgütlenme, kilise komitesi, yerel finans kurumu veya uluslar arası kuruluşlar tarafından desteklenmekte ya da kendisi dışındakilerin desteğine ve sadakasına muhtaç duruma gelmektedir⁸⁰

⁷⁸ Kaye Broadbent, "Women's Organising Strategies: Women-Only Unions in Japan and Korea", ReWorking Work, , Ed. Marian Baird, Rae Cooper, Mark Westcott, AIRAANZ, 2005, pp.82-83

⁷⁹ A.y

⁸⁰ Metin Özüğürlü (2000), 'Sendikacılık Hareketinin Krizi ve Yeni Gelişmeler Üzerine', *SBF Dergisi*, Ocak-Mart, s.154

SONUÇ

Dünyanın farklı bölgelerinde, kendilerine özgü ekonomik ve toplumsal yapılarına uygun olarak şekillenmiş yüzlerce kadın örgütlenme deneyimi bulunmaktadır. Tarihsel süreç içerisinde biriken oldukça zengin bu kadın örgütlenme deneyimleri, kendilerini dışlayan geleneksel işçi sendikalarına bir alternatif olarak, onun dışında veya içinde gerçekleşmiştir. Çalışan kadınları örgütlemeye kullanılan tüm modellerin sınırlı yanlarının olduğu bilinmektedir. Ancak, bazı iyi bilinen ve etkili alternatif örgütlenme deneyimleri küresel bağlamda krize giren sendikaların da önünü açacak niteliklere sahiptir. Buna rağmen kurumsal yapısı, üye sayısı ve bağımsız olabilme potansiyeli bakımından, işveren ve kamu kurumları ile etkili pazarlık yapabilme, kaynakların sürekliliği ve etkili işleyen bir bürokrasinin varlığı nedeniyle sendikalar hala çalışan kadınlar dahil, işçi sınıfı açısından en etkili örgütlenme tarzı olma özelliğini korumaktadır. Kadınların sendikalar dışında bağımsız ve özerk örgütlenmelere gitmeleri, işçi sınıfındaki ayrılık ve parçalanmayı artırdığı gerekçesi ile eleştirilmiştir. Oysa genişleyen işgücünü temsil etme bağlamında oldukça zayıf kalan sendikaların izledikleri dışlayıcı stratejilerin işçi sınıfı arasında dayanışmayı sağladığını iddia etmek mümkün değildir. Tersine çoğu zaman bu stratejilerin, örgütlenmeye fazlasıyla ihtiyaç duyan işgücünü dışarıda bırakarak işçiler arasındaki ayrılıkları derinleştirdiği söylenebilir.

Kuşkusuz çalışan kadın hareketinin başarısı, işçi hareketinin bütünlüklü mücadelesine bağlıdır. Ancak kadın hareketinin özel talepleri, belirleyeceği stratejileri ve bu alandaki çalışmaları mevcut sendikal hareketin gelişmesine ve güçlenmesine katkıda bulunabilecektir. Bunun için erkek işçilerin hakim olduğu sendikaların, cinsiyet ayrımı gözetmeyen bir işgücü piyasasının ve örgütlenmenin kendilerine sağladığı yararların bilincine varmaları gerekmektedir. Bunu sağlayabilmek, geleneksel sendikal yapıların ve kültürünün değişmesine bağlıdır. Sendikal hareket içinde kadın gruplarının güçlenerek kadın sorunlarının görünürlüğünü sağlamalarına yönelik mücadeleleri, bu değişimin dinamiğini oluşturmaktadır. Sendikal hareket içinde böylesi bir talep dile getirilmediği ve bu talebi gerçekleştirmek için mücadele yürütülmediği sürece, mevcut sendikal yapı ve kültürün değişmesini beklemek hayalcilik olur.

Geleneksel sendikaların belki de gelişen kadın örgütlenmelerinden alması gereken ilk ders, bürokratik ve hiyerarşik yapıların yerine, kadınların özgül sorunlarını ifade edebilecekleri, karar ve faaliyetlere katılmalarını sağlayabilecek daha esnek ve yatay bir yapılanmanın benimsenmesidir. Bunun için de, özellikle kadın işgücünün yoğun olduğu sektörlerde örgütlü olan sendikalar içindeki kadın komite, komisyon gibi örgütlenmelerin tüzüksel kuruluşlar olarak kabul edilip, yasal bir statüye kavuşturulmaları gerekmektedir. Üstelik bu örgütlerin sendika ve konfederasyonların merkezleri ile sınırlaması yerine, ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde de kurumsallaştırılması önem taşımaktadır. Aksi takdirde bu örgütler

sendika içinde bir vitrin olmaktan öteye gidemeyecek ve varlıklarını sürdürmeleri erkek yöneticilerin anlayışına bağlı olmaya devam edecektir.

Deneyimler kadın işgücünün niteliklerini göz önünde bulundurmayan bir örgütlenme modelinin başarılı olma şansının oldukça düşük olduğunu göstermektedir. Bu nedenle geleneksel olarak işyeri ile sınırlı olan sendikal örgütlenme anlayışı yerini, kadını işyeri, ev ve mahalle bağlantıları içinde kavrayabilen bir anlayışa bırakmalıdır.

Özellikle Türkiye gibi kadınların güvensizleştirildiği ve evlere çekildiği toplumlarda sendika içindeki ve dışındaki kadın örgütlenmelerinin birbirlerini dışlamak yerine işbirliğine gitmeleri, çalışan kadınların hareketi bakımından stratejik bir öneme sahiptir. Böylelikle sendikalara kadın işgücünü örgütlemeksizin yeniden canlanma ihtimalinin zayıf olduğunu fark ettirecek, kadın liderliğinin gelişmesini sağlayacak, kadınların üyelikleri oranında temsili için çalışacak, özgüvenlerini geliştirecek, hepsinden önemlisi sendikalı olan ve olmayan kadınların görünmezliğinin aşılması yolundaki mücadelelerini destekleyecek güçlü bir baskı grubu oluşmuş olacaktır.

Kaynakça

- Akgökçe, Necla; 'Sendikalarda Kadın Yapıları ve Kadınlara Ait Bütçe', http://www.ucansupurge.org/index.php?option=com_content&task=view&id=4194&Itemid=76, (Erişim 26.01.2009)
- Ali, Syed, Hussein (1999); 'Ekonomik Başarı: Malezya'da Sendikalar', *Küreselleşme ve Üçüncü Dünya Sendikaları*, Der.Henk Thomas, Türk Harb-İş Sendikası, Ankara, ss.75-90.
- Ansal, Hacer (1989); "Kapitalist Üretimde Cinsiyetçilik", *11.Tez*, Sayı:9, ss. 8-22.
- Baxandal Rosalyn (1984); 'Amerikan Sendikalarında Kadınlar Tarihsel Bir Çözümleme', *Kadın ve Eşitlik*, J. Mitchell-A.Oakley, Çev.Fatmagül Berktaş, Kaynak Yayınları, Ankara, 89-109
- Briksin, Linda (1999): 'Autonmy, Diversity, and Integration: Union Women's Sprate Organizing in North America and Western Europe in the Context of Restructing and Golbalization', *Women's Studies International Forum*, Vol:22, No:5, pp.543-554
- Broadbent, Kay (2007): "Sisters Organising in Japan and Korea:The Development of Women-only Unions' *Industrial Realations Journal*, Vol:38, N:3, pp.229-251.
- Broadbent, Kaye (2005); "For Women, by Women:Women-Only Unions" *Japan Forum*, Vol.17, N:2, pp.213-230.
- Broadbent, Kaye (2005); 'Women's Organising Strategies:Women-Only Unions in Japan and Korea', *ReWorking Work*, , Ed. Marian Baird, Rae Cooper, Mark Westcott, AIRAANZ, pp.77-84
- Caiazza, Amy (2007); 'Seven Strategies That Promote Women's Activism and Leadership in Unions', <https://www.policyarchive.org/bitstream/handle/10207/9639/Research-in-Brief.pdf>. (Erişim:14.01.2009)
- Colgan, Fiona, Seu Ledwith (2000) 'Diversity, Identities and Strategies of Women Trade Union Activists', *Gender, Work and Organization*, Vol:7, N:4, pp. 242-257.
- Ecevit, Yıldız (1989); 'Kadın Örgütlenmeleri', *11.Tez*, Sayı:9, ss. 57-79
- Grainger,Heidi, Martin Crowther (2007); 'Trade Union Membership , 2006, DTI, National Statistics.
- Hale, Angela, Jane Wills (2007); 'Women Working Worldwide:Transnational Networks, Corporate Social Responsibility and Aciton Research', *Global Networks*, Vo.7, N:4,453-476
- Hartman, Heidi (2008); "Marxizmle Feminizmin Mutsuz Evliliği", *Kadının Görünmeyen Emegi*, Der: Gülnur Acar Savran, Nesrin Tura Demiryontan, Yordam Kitap Yayınlar, 2008, ss.157-198.
- Healy, Geraldine, Gill Kirton (2000); 'Women Power and Trade Union Gowerment in the UK', *British Journal of Industrial Relations*, Vol:38, N:3, pp. 343-360.
- ICFTU (2007); *Kadınlara Sendikalar, Sendikalara Kadınlar*, Çev:Beril Eyüboğlu, Petrol-İş Yayını, İstanbul.
- ILO (2006); 'Söz ve Temsil Güvencesi', Çev.Ceren Uzel, *Sendikal Notlar*, İstanbul, s. 116-156
- Kapar, Recep (2009); 'Enformel Ekonomide Çalışanların Örgütlenmesi ve Sendikalar', *Çalışma ve Toplum*, S.12, 2007/1
- Kirton, Gill (2005); 'The Influences on Women Joining and Participating in Unions', *Industrial Relations Journal*, Vol:36, N:55, 2005, pp.386-401.

Kirton, Gill, Geraldine Healy (1999); 'Transforming Union Woman: The Role of Women Trade Union Officials in Union Renewal', *Industrial Relations Journal*, Vol.30, N.1, pp.31-45.

Kollontai A., (2000): *Toplumsal Gelişmede Kadının Konumu*, Çev.M.Ali İnci, İnter Yay., İstanbul.

Mitter, Swasti (1994); "A Coparetive Survey", *Women in Trade Unions:Organizing the Unorganized*, Ed. Margaret Hosmer Martens, Swasti Mitter,ILO, Geneva, pp. 3-14

Mohanty , Chandra Talpade (2008); *Sınır Tanımayan Feminizm*, Çev.Hatice Pınar Şeoğuz, Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi, İstanbul.

Özğür, Metin (2000); 'Sendikacılık Hareketinin Krizi ve Yeni Gelişmeler Üzerine', *SBF Dergisi*, Ocak-Mart, ss. 140-171.

Park, Namhee (2006); 'Korean Women Workers'Activism', Trns.By: Sarah Eunkyung Chee, *Peace Review*, Vol:18, pp. 491-498.

Parker, Jane (2002); 'Women's Groups in British Unions', *British Journal of Industrial Relations* Vol:40, N:1, pp.23-48.

Panitch Leo (2003); 'Emek Stratejisi Üzerine Düşünceler', Çev: Ceren Kalfa, *PRAXİS*, Sayı:8, Güz, ss.91-124.

Reynolds, Loyd G,Stanley H. Masters,Colleta H. Mose (1987); *Economics Of Labor*, New Jersey, Prentice-Hall.

Sayılan, Fevziye (2008); 'Kadın Emekçiler ve Sendikalar', *Emek Tartışmaları 1*, DİSK Yayını, No:56, s.263-281.

Saylıgil, Feryal; "Nikaragua'da Bir Kadın Örgütü Deneyiminden Notlar", *Yayınlanmamış Makale*.

Schur, Lisa A., Kruse Douglas L. (1992); 'Gender Differences in Attitudes Toward Unions', *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 40, No.1, 1992, p.90

Selçuk, Fatma Ülkü (2002); *Örgütçülerin Örgütlenmesi*, Atölye Yayınevi, Ankara.

Thomas, Henk, E.A. Ramaswamy, Amrita CHHACCHĪ, Michel Hendriks (1999); "Üç Farklı Yörünge", *Küreselleşme ve Üçüncü Dünya Sendikaları*, Der.Henk Thomas, Türk Harb-İş Sendikası Yayını, Ankara, ss.43-74.

Toksöz, Gülay (2008); 'Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden İşgücü Piyasalarında Mevcut Durum ve Örgütlenme Sorunları', *Emek Tartışmaları 1*, DİSK Yayını, No:56, İstanbul, s.246-262.

Toksöz Gülay, Seyhan Erdoğan (1998); *Sendikacı Kadın Kimliği*, İmge Kitabevi Yayını, Ankara.

U. S. Department of Labor (2006): *Union Members Summary 2006*, <http://www.bls.gov/news.release/union2.nr0.htm> (Erişim:20.01.2009)

Visser, Jelle (1998); 'The Netherlands: The Return of Responsive Corporatism', *Changing Industrial Relations in Europe*, Ed. by Anthony Ferner, Richard Hyman, Oxford, Blackwell,, pp. 38-49

Wood ,Geoffrey (2002); 'Organizing Unionism and The Possibilities for Perpetuating a Social Movement Role: Representivity, Politics, and The Congress of South African Trade Unions', *Labor Studies Journal*,, Vol.26, N.4, Winter, pp. 29-49