

Emakumeak eta sindikalismoa: aurrerapausoak eta erronkak lan eta gizarte arloko aldaketan aurrian

TERESA TORNS
CAROLINA RECIO

Emakumeak eta sindikalismoa: aurrerapausoak eta erronkak lan eta gizarte arloko aldaketen aurrean

Teresa Torns eta Carolina Recio

- 4 Sarrera
- 5 Historia pixka bat
- 8 Emakumeek sindikalismoari eginiko ekarpenak
- 11 Emakumeen zailtasunak sindikatuetan
- 14 Erronka berriak
- 16 Bibliografia-Erreferentziak



Dokumentuak 36

2017ko uztaila

www.mrafundazioa.eus

@mrafundazioa

Emakumeak eta sindikalismoa: aurrerapausoak eta erronkak lan eta gizarte arloko aldaketen aurrean

Teresa Torns eta Carolina Recio*

«Emakumeak, hein handi batean memoria kolektiboaren “eremu gris” horretan daude oraindik; kosta egiten da haien ekintzak azalratzea, subjektu autonomo gisa, eta haien protagonismoasarritan “ahantzuraren” lurralde horretan galtzen da»

(Borrell 2001: 11)

Sindikalismoaren historia ezin da ulertu sindikatuetakoko emakumeen historiari gabe. Historia hori isilpean gordea eta isilarazia izan da askotan, eta nabarmenak dira hainbat argilun. Ilunak langile mugimenduaren historiari beretik datoz, eta, gerora, sindikalismoaren eta feminismoaren uztartze txarraren ondorioz, denboran hedatu egin dira. Argiak, berriz, emakume sindikalistek sindikatuei eginiko ekarpenen eskutik etorri dira; izan ere, emakume sindikalistak beti izan dira, nahiz eta inoiz ez duten jaso behar besteko aitortzarik. Testu honen asmoa da gai horiei eta beste batzuei buruzko azterketa labur bat egitea, genero ikuspegitik. Hau da, historia sindikalari eta emakumei buruzko zenbait pasarte jaso ondoren, asmoa da lorpenak nabarmentzea eta bidean izan diren oztopoak eta erresistentziak ere azalratzea. Amaitzeko, etorkizuneko erronkei buruzko zenbait gogoe-ta ere jaso ditugu.

* Teresa Torns eta Carolina Recio UABeko irakasleak dira (Universidad Autónoma de Barcelona). Artikulu hau CCOO sindikatuaren *Gaceta Sindical* aldizkarian argitaratu zen 2011 urtean.

1. SARRERA

Feminismoaren teorikoak bitan banatu ohi dira: birbanaketaren logikaren aldekoak, eta aitortzaren logikari jarraitzen diotenak. Lehenak emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasunaren aldekoak izan ohi dira, eta bigarrenak, berriz, emakumeen identitateari balioa ematen dion diferentzia hori nabarmentzen ahalegintzen dira. 1968ko gizarte-mugimenduen ondortik berpiztu zen feminismo garaikidearen susperralditik datoz bi joerak, eta bi-bietan ezagun da nolabaiteko urruntasuna edo interesik eza mugimendu sindikalarekiko. Feminismoaren aitzindari asko eta askoren klase jatorria da, hein batean, horren arrazoia. Baina emakumeek sindikatuen eguneroko jardunean izan dituzten eta oraino dituzten zailtasunak ez dira interes falta horren ondorio, edo feministen klase jatorriaren ondorio; ez litzateke zuzena lotura hori egitea. Aitzitik, zuzenagoa bide da mugimendu sindikalaren hastapenetan eta mugimendu hori sendotzeko prozesuan indarrean izan zen logikan bertan aurkitzea zailtasun horien aztarnak. Gaia sakon aztertu duten zenbait emakumeren iritziz, gizonezkoen hegemoniaren adierazpen gorena da logika hori. Industriako langilearen irudian erroturik dago hegemonia hori; izan ere, irudi horren gainean gorpuztu da langile mugimendua eta sindikatuena, eta horren atzean ostenduta geratu dira sindikatuetakoko emakumeen presentzia eta ekarpenak. Horren guztia-
ren eraginez halako eremu gris bat sortu da memoria kolektiboan, baina, zorionez, gaur egun arrailtzen ari da eremu hori, emakumeen presentzia gero eta nabarmenagoa baita erakunde sindikaletan.

Helburua ziurtasun onargarriak aurkitzea bada, harrigarria da zeinen gutxi aztertu den emakumeen eta sindikalismoaren arteko erlazioa literatura akademikoan, salbu eta emakumeen lanaren historia aztergai izan den kasuetan. Lan munduan eta mundu sindikalean espezialistak gizonezkoak izan dira gehienbat, eta ausaz, hori izan da, beste behin, gai honi buruzko hain azterlan gutxi izatearen arrazoia. Zuzenbidearen eta ekonomiaren eta, neurri txikiagoan, soziologiaren esparruko zientzialari sozialak izan dira aipatutako espezialista horiek. Espezialitate horietan ospe handieneko esparrutzat hartu izan dira aipatutakoak eta, hala, emakume zientzialari sozialak ez dira hainbeste izan. Hori izan da, hein batean, generoaren ikuspegitik sindikatuei buruzko hain azterlan gutxi egin izanaren arrazoia. Eta horren ondorioz, orobat, ez dira aztertzen erabakigune sindikaletan emakumeen presentzia mugatzen duten egiturazko baldintzak. Testu hau sinatzen dugunoi eman zaigun aukera baliatuz, arazo eta gai horiek guztiak jorratu ditugu lerro hauetan, generoaren ikuspegitik mugimendu sindikala-

ren aurrerapauso eta erronkei buruzko balantze txiki bat egiteko ahalegi-nean.

Horrenbestez, testuaren xedea da balantze labur bat egitea, gogoetarako ohar batzuk jasotzea, genero begiratuarekin, eta emakumeek sindikatuetan egin dituzten ekarpenak eta izan dituzten zailtasunak azpimarratzea. Alde horretatik, zehaztapen bat ere egin beharrean gara: azterketa honetan emakume sindikalisten lana eta ekarria aztertu ditugu batez ere, baina ez gara ahaztu sindikalisten emazteez ere. Izan ere, emakume horiek, ama, emazte eta alaba izan diren aldetik, etxeko lanak eta zaintza lanak egiteaz bat, aukera eman izan diete eta ematen diete sindikatuetako gizonaekoei antolaketa sindikalean eta haien borroketan modu aktiboan parte hartzeko. Historia eta arazo horretan, nola ez, badira ahanzturak ere, eta guk ez genituzke horiek ahaztu nahi, arestian aipatutako argilun horiekin azken argazkia zehatzagoa eta osoagoa izan dadin. Testuaren helburua da, finean, historia sindikalari eta emakumei buruzko zenbait pasarte jaso ondoren, haien lorpenak nabarmentzea eta bidean izan diren oztopoak eta erresistentziak ere azaleratzea. Azkenik, etorkizunean aurre egin beharreko erronkei buruzko zenbait gogoeta ere jaso ditugu.

2. HISTORIA PIXKA BAT

Ahanztura da emakumeen eta sindikalismoaren historiaren marka bereizgarria, testuaren goiburuko aipamenean jasotzen den moduan. Ahanztura horren adierazgarri da, lehenik eta behin, emakumeen borroka sindikalak isilaraziak izan direla normalean. Emakumeek sindikatuetan izan duten bazterreko presentzia aipatzen dute espezialista batzuek. Eta azaltzen dute nola sindikatuen egiturak eta estrategiak gizonezkoen ikuspegitik egin izan direla, eta ikuspegi horrek alde maskulinoa eta unibertsala nahastu ohi dituela sarri.

Bigarrenik, oso uste zabaldua da Espainiako espezialisten artean «emakumea berriki hasi dela lan munduan», eta, hain zuzen ere, uste oker horren ondorio dira ahanztura horietako batzuk. Zenbait espezialista (Torns et al. 2007) aspalditik ari gara uste zabaldu horrek, erdia ez, osoa duela ustela ohartarazten, baina arrakasta gutxirekin; izan ere, usteak mitoaren sendotasuna eskuratu du, eta ez ditu kontuan hartzen ehungintzako edo tabakoaren industriako soldatapeko emakumeak, ez eta etxeko neska-kameak ere, hurbileko zenbait adibide aipatzearen (Borderías 2007; Nash 2010; Sarasúa 1994; Candela 1997). Eta uste horrek ez du aintzat hartzen

emakume helduek etxean eta umeak edo helduak zaintzen eginiko lana, eta lan horri esker izan dutela aukera gizonezkoek sindikatueta gehiago jarduteko. Antzeko mitoa da emakumeek sindikatueta parte hartzeari irmotasunez uko egin izan diotela berresten duen premisa; hain zuzen, horretan oinarritu izan dira langile mugimenduaren eta mugimendu sindikalaren azterlan asko.

Emakume sindikalistak aitzindari izan ziren lan munduan aukera-berdintasunerako politikak aldarrikatzen, baina ez zaie inoiz halako aitortzarik egin. Horra hor ahanzturaren beste adierazle bat. Lanaren historialariak izan dira, XIX. mendean langile mugimendua hasi zenetik, emakumeek eginiko lan sindikalari arreta jarri izan diotenak, eta orain, emakume sindikalistak ari dira lan horri jarraipena ematen, Emakumearen Idazkaritzetan edo antzeko beste instantzia batzuetan. Emakume horiek guztiek, egunero lanaren bidez, agerian utzi dute soldatapeko emakumeen eta, oro har, langile klase osoaren lan baldintzak nola hobetu diren. Ruth Milkmanek (1985) gogorarazi izan digu emakumeak izan zirela eta ez kupula sindikalak sindikatueta parte hartzeko bidea urratzen hasi zirenak, eta sindikatuen idearioetan «emakumeen gaiak» sartzeko borroka egin zutenak. Ez ziren borroka errazak izan, ezta gutxiago ere, eta horren adierazle dira borroka sindikala eta borroka feminista uztartu nahi dituzten emakumeen ekimenek gaur egun ere zer-nolako zangotrabak eta zailtasunak dituzten.

Historiari buruzko beste azterlan batzuek agerian utzi dute emakume horiek nola egin zuten borroka aldarrikapen feministak langile klasearen eskakizunen artean sartzeko. Ekimen horiek, gainera, ez ziren beti ondo hartuak izan, klase bereko lagun gizonezkoen artean. Enrechek ehungintzako sindikalismoari buruz eginiko azterlanetan (2010) argi geratzen da sindikatu horiek borroka etengabea egin zutela emakumeak fabriketatik kanporatzeko. Eta arbuio hori orokorra izan ez bazen ere, hor da garaiko eslogan sindikal deigarria: «emakumeak fabrikatik kanpora» Klase bereko gizonezkoek defendatzen zuten lema hori, eta, finean, familia-eredu patriarkal bati eutsi besterik ez zuten egiten; «gizona, familiaburua/emakumea, etxeoandrea» itunean oinarritzen zen ereduari, hain zuzen. Eta urte asko igaro arren, gaur egun ere itun hori indarrean da gure gizartearen imajinario kolektiboan. Garai hartan, berriz, fabrikako jardueran gizonezkoen presentzia hegemonikoa modu sutzuan defendatzeko eta defentsa hori zuritzeko erabili zen itun hori. Ehungintzan emakumeak enplegatzearen aurka gizonezkoek eginiko borroka horren zantzuak aurkitu dituzte beste historialari batzuek burdingintzaren historian ere (Calle de la, 2008).

Europar, emakume sindikalisten diskurtsoaren legitimitateak atzeraldi nabarmena izan zuen II. Mundu Gerraren ondoren. XX. mendeko 30eko hamarkadan ideia feministak langile mugimenduan txertatzen hasi baziren ere, gerraren amaierak gizonezkoen hegemonian oinarritutako diskurtso sindikala ekarri zuen berriro. Espainian, frankismoak, langile mugimendua jazartzeaz eta hura suntsitzeko ahalegina egiteaz gain, emakumeen presentzia eten zuen. Nolanahi ere, emakumeen borroka sindikalak, moldeak aldatuta izan arren, eutsi egin zion. Pilar Díazek honela deskribatzen du frankismo garaian emakumeek sindikatuetan izan zuten presentzia: «[emakume sindikalistak] *“ondasun emozionala” dira, euskarria, baina antolatze-ko eredu oso gizonezkoena da oraindik ere. Emakumeak «gizarte-mugimendua» dira, eta gizonezkoak “zuzendaritza politikoan” daude» (Díaz 2006: 106). Emakumeek, gehien-gehienetan, laguntzailearen egitekoa hartu zuten. Eta egiteko horren oinarrian emakumeak etxeko zokora mugatzeko ideologia zegoen (Nash, 1993). XIX. mendean sortu zen ideologia hori, emakumeak «etxeko zaindari» bihurtzeko, eta frankismoak sendotu egin zuen (Díaz 2008). Horregatik, ez da harrizkoa 1970eko hamarkadaren amaieran, industriako langile askoren emazteek modu aktiboan lagundu izana beren senarren enplegua defendatzeko borrokan, ordura arteko status quoa (etxera ogia ekartzen duen gizona eta emakume etxe-koandrea) berrituz, nahiz eta haietako asko ezkutuko ekonomian esku-hartze nabarmena zuten etxe-koandreak izan.*

1960ko eta 1970eko hamarkadak funtsezkoak izan ziren aldarrikapen feministetan aurrerapausoak emateko. Emakumeek sindikatuetan esku-hartze handiagoa aldarrikatu izanak ere lagundu zuen horretan; halaxe sortu ziren Emakumearen Idazkaritzak edo antzeko organoak, sindikatuen antolamenduan. Sindikatuen programa eta estrategietan mugimendu feministaren eskakizunak jasotzeko beharri buruzko eztabaida puri-purian zen garai hartan, eta horrek bultzatuta sortu ziren aipatutako idazkaritzak. Espainian, CCOO sindikatuko Emakumearen Idazkaritza izan zen aitzindaria, 1978. urtean, eta, ondoren, modu batera edo bestera, Espainiako klaseko sindikatu gehienetan sortu zen antzeko organoren bat.

Ohar historiko hauekin amaitze aldera, nabarmentzekoa da arestian aipatutako ahanzturak hausten joan direla azken urteotan. Arrakala hori zabaltzen joan da, historia sindikala generoaren ikuspegitik berreraikitze beharra areagotu den neurrian. Emakumeen lana aztertu duten emakume ikerlarien eskutik eta emakume sindikalistek beren borrokan historia berreskuratzeko agertutako interesaren eskutik etorri da, batez ere, emakumeen ekin ahaztuari eta baztertuari eginiko aitortza. Horrela lortu dugu

jakitea zenbat emakumek esku hartu izan duten mugimendu horretan, eta zergatik haien presentziak ez duen gizonezkoenak adinako aitortzarik jaso; hain zuzen ere, emakumeak ez direlako sindikatueta lehen lerroan eta zuzendaritza-organoetan egon (Mendoza 1998). Ahalegin horri esker jakin dugu diskurtso feminista ez dela ondo ulertua izan sindikatuen egituran, eta hortik sortu direla aipatutako eragozpen gehienak. Izan ere, ezin dugu ahaztu sindikalismoa eta feminismoa ez direla ondo konpondu, eta bat ez etortze horren sustraiak tradizio marxistatik beretik datozela (Torns 1991). Hain zuzen, horregatik du ideologia patriarkalak horrelako indarra lan munduan eta gizartean emakumeen eta gizonen artean indarrean den desoreka interpretatzeko.

3. EMAKUMEEK SINDIKALISMOARI EGINIKO EKARPENAK

Gaur egun ukazina da emakumeen egoera sindikatueta aldatu egin dela, jada ez baita ezbaian jartzen emakumeak sindikatueta egotea, eta, era berean, aukera-berdintasuna diskurtso sindikalean hezurramitu da (Munro 1999; Yates 2010). Hala ere, sindikatueta emakume gehiago egotea haien lan-baldintzen prekarizazioarekin batera etorri da, eta horrek beste muga batzuk ezartzen dizkio haien jardun sindikalari. Emakumeek, gaur egun, egoera zailean dauden beste talde batzuk dituzte ondoan, hala nola gazteak eta etorkinak. Prekarietate testuinguru honetan, gainera, ohikoa izaten da lan-merkatuak eraldatzea –lan-baldintzak malgutu eta desauratu egiten dira– eta horrek eragin nabarmena du sindikatuak soldatapeko langileak mobilizatzeko izan dezaketen gaitasunean. Halaxe adierazi izan dute hurbileko hainbat espezialistek (Blanco 2004; Miguélez 1999). Espainian, gaur egun, afiliazio sindikala apala da, %17 ingurukoa, eta ehuneko hori are txikiagoa da emakumeen artean. 2009an, %15ekoa zen emakumeen artean eta %18,8koa gizonen artean.

Hala ere, panorama ilun samar horretan, emakumeen esku-hartzea sindikatueta ez da apaldu; aitzitik, areagotu egin da pixkanaka. Berriki eginiko analisisien arabera, afiliazio sindikalak gora egin du gazteen eta emakumeen artean eta zerbitzuen sektorean, oro har. Eta, aldiz, industrian, jardun sindikalaren berezko esparruan, afiliazioak behera egin du, hein batean aurrez azaldutako prozesuen ondorioz, baina baita industria-jarduerak garrantzia galtzearen ondorioz ere. Alabaina, sindikatueta emakume afiliatu gehiago egoteak ez du ekarri erabakiguneetan eta zuzendaritzan emakume gehiago izatea. Sindikatuen kupuletan oraindik ere gizonezkoak dira nagusi, edo beste era batera esanda, sindikatueta ere bada krista-

lezko sabaia. Hau da, egitura sindikaletan ere, beste erakunde batzuetan gertatzen den moduan (Administrazio Publikoa, unibertsitateak, alderdi politikoak, enpresa publiko eta pribatuak), emakumeen ordezkaritza gizonena baino askoz apalagoa da erabakiguneetan. Egoera hori argi islaturik geratu zen European Trade Union Confederation (ETUC) erakundeak 2002. urtean Europako sindikatu nagusiei eginiko inkestan. Galdeketak sindikatuetan afiliatutako pertsona kopuruari buruzko zifrak ematen ditu, eta adierazten du, adibidez, Espainian emakume afiliatuen portzentajea %30 ingurukoa dela (%30ekoa UGTren kasuan, %34koa CCOOn eta %33koa ELAren kasuan). Eta portzentaje horiek are txikiagoak direla kongresu sindikaletako emakume delegatuen kasuan: UGT (%19) eta CCOO (%23).

Cynthia Cockburnek (1995) gogorarazi izan du emakumeek sindikatuetan eskuratu dituzten lorpenak hobeto bereizteko, beharrezkoa dela diskurtso feministak aldarrikapen sindikaletan izan duen eraginari arretaz erreparatzea. Hori guztia sindikatuetan zenbat emakume dauden zenbaitzeari utzi gabe, kopurua ere ez baita gutxiestekoa. Baina, soziologo honek ondo zehazten duen moduan, zenbaketa hutsa ez da nahikoa, eta ezinbestekoa da sindikatuen antolaketan generoaren zehar-lerroa ezartzea. Horretarako, aukera-berdintasunak sindikatuan zer-nolako eragina duen aztertu behar da arretaz, eta, orobat, proposamen horrek jardun eta diskurtso sindikalaren nukleo gogorra gainditzea lortu duen ere aztertu behar da.

Beste espezialista batzuen iritziz, sindikatuetan emakume gehiago egoteak erraztu egin ditu aukera-berdintasunari buruzko diskurtsoak eta praktikak jarduera sindikal osoan (Ardura; Silvera 2001). Egile horien ustez emaitza positibotzat hartu behar da sindikatuak emakumeen arazoak kontuan izana, eta laneko eta lanbideko esparrutik haragoko beste gai batzuk agendan sartu izana. Hala, lorpenik handienak diskurtso sindikala berriro definitzeko ahaleginaren ondorio lirateke, diskurtso hori lan mundu hertsia esparrutik atera eta gizarte-bazterketarekin eta bizitza-kalitatearekin lotura duten alderdiekin osatuz. Eta, oroz gain, lan-esparru hutsera mugatu gabe, lanaren ikuspegi osoago bat planteatuz; lana, familia eta bizitza soziala lotuko dituen ikuspegi osoagoa (Le Quentrec eta Rieu 2002). Beste egile batzuek diote ikuspegi positibo hori leundu egin behar dela, aukera-berdintasunaren diskurtsoak eta jardunak egitura sindikalean bete beharko lukeen lekua dela eta ez dela, tirabirak oraindik ere nabarmenak direlako. Tentsio hori argi islatzen da emakumearen sail eta idazkaritza bereziak sortzeari buruzko eztabaidan, eta gorenera iristen da

gizon eta emakumeen arteko berdintasuna diskurtso eta jardun sindikal osoan ezartzea eztabaidatzen denean.

3.1. Aukera-berdintasuna eta sindikatuak

Lorpenen beste adierazle garrantzitsu bat da aukera-berdintasuna askoz gehiago hartzen dela kontua negoziazio kolektiboan. Eta puntu honetan esan daiteke Espainia herrialde aitzindaria dela. Horren adierazle dira, batetik, legegintza-esparrua bera, eta, bestetik, berdintasun-politiken eraginari buruzko balantzea egin duten azterlanak. Balantze horietan kontuan hartzen da zer ahalmen duen negoziazio kolektiboak emakumeei eragiten dieten lan-egoera baztertzailleak betikotzeko edo aldatzeko garaian. Testuinguru honetan, Espainiako Berdintasun Legea, 2007an onartua, mugarri nabarmena izan da, negoziazio kolektiboa mekanismo nagusitzat hartzen baita bertan, berdintasun arloko hobekuntzak finkatzeko. Aipatutako balantzeetan Berdintasun Legeak erakunde sindikalen diskurtso orokorrean izan duen eragin positibotzat jotzen da lorpen hori. Hala, azterlan horiek erakusten dute sindikatuak genero-ikuspegiaren zeharlerroa egokitu dutela beren diskurtsoa, eta bizitza pertsonala eta lana uztartzea berdintasunerako politika bakartzat jotzen zuen ideia gainditzeko gai dela ikuspegi hori.

Hain zuzen ere, beste azterlan batzuek erakusten duten moduan (Sanz 2011), lege hori onartu ondoren sinatutako hitzarmen kolektibo askok enpresetan berdintasuna bermatzeko klausulak ezarri dituzte, bai neurri zehatzak abiarazita bai Berdintasun Plan bat egiteko konpromisoa hartuta. Lege hori onartu aurretik, goragoko esparruetako hitzarmen kolektiboetan baino ez zen gertatzen halakorik. Era berean, egiaztatu da Estatu-mailan sinatutako hitzarmen kolektiboek argiago jasotzen dituztela lana eta bizitza pertsonala uztartzeko eskubideen aitorpena, bermea eta babesa (Otaegui 2004).

Lorpenak lorpen, oraindik ere bada zailtasunik, eta ez gutxi. Hala, aipatutako azterlanek eta balantzeek onartzen dute berdintasunaren aldeko arau-esparru berriek eragin mugatua dutela negoziazio kolektiboko prozesuetan. Eragin mugatu hori are nabarmenago geratzen da enpresetan zer neurri gutxi ezarri diren eta haietan ezarritako Berdintasun Planek zeinen bideragarritasun eta zehaztapen zaila duten aztertzen bada.

4. EMAKUMEEN ZAILTASUNAK SINDIKATUETAN

Emakumeek sindikatueta duten zailtasun nagusia haien ordezkariak txikia da, antolamendu sindikal guztian gainera, eta halaxe berresten dute emakume afiliatu eta delegatu gehienek beren lan sindikalaren eguneroko jardunean. Dauden datu eta azterlan urriak gorabehera, horixe da daukaguna. Ordezkariak apalago hori afiliazioan ez ezik antolamendu-egituran bertan emakumeek duten parte-hartze urrian ere antzematen da (Munro 1999), eta esku-hartze txikiago hori are nabarmenagoa da erabakiguneetan eta zuzendaritzan, baita enplegua gehienbat emakumeena den federazioetan eta enpresetan ere. Baina, ordezkariak eta zenbaki kontuak gorabehera, azterlan eta balantze gutxi egin dira emakumeen esku-hartze txiki horren arrazoiak ikertzeko, eta hori eragozpen erantsi bat da.

Emakumeen ordezkariak apal hori azaltzeko arrazoiak zein izan daitezkeen aztertuz gero, aurreko paragrafoetan jada adierazitako zenbait faktore berretsi beharrean gara. Lana sexuaren arabera banatzen da gaur egun ere, eta sindikatuak eta parte-hartze sindikala ulertzeko eredu maskulinoa indarrean da oraino. Horra bi arrazoi nagusi. Lehenik eta behin, paralelismo argia dago emakumeek lan-merkatuan betetzen duten mendeko posizioaren eta egitura sindikalarekiko duten posizio eta erlazioaren artean. Jakina denez, emakumeak dira lan-prekarietatea gehien pairatzen dutenak; hau da, enplegu prekarioak, soldata txikiak, aldi baterako lanak, lanaldi partzialak eta eremu ez-formalak jasaten dituztenak (Torns 2011). Eta egoera horrek, Blancok (2004) oroitzen duen eran, eragin nabarmena du sindikatueta jarduteko aukeran; izan ere, borroka sindikalaren ondorioz hainbat emakumeek lanpostua gal dezakete. Eta egoera horrek eragiten du, orobat, nagusiki emakumeek jarduten duten zenbait sektoretan (merkataritza txikia, zerbitzu pertsonalak, etxeko lanak, etab.) afiliatzeko eta modu kolektiboan lan egiteko trabak handiak izatea (Mendoza 1998; Munro 1999 eta 2001; Ardura; Silvera 2001; Le Quentrec; Rieu 2002; ETUC 2003).

Analisi horien arabera, emakumeek lan-merkatuan duten egoera prekario horrek are ikusezinago egiten ditu, eta haien ahultasuna erreproduzitzen du erakunde sindikaletan beraietan. Le Quentrec eta Rieuren arabera (2002), gainera, sindikatueta egituretan emakume gutxiago egotearen beste arrazoi bat da gutxiengoan dauden taldeek arazo handiak dituztela botere-egituretan erabakitzeko ahalmena duten kolektibo bihurtzeko. Eta emakumeak sindikatueta egoteko gizonaen erresistentzia ez dela erabat desagertu nabarmentzen dute egile horiek, eta hori ere kon-

tuan hartzeko faktorea dela emakumeen absentsiezi eta gizonezkoen presentziezi buruzko azterketak egiten direnean. Horrenbestez, esan liteke emakumeek lan-merkatuan bizi duten egoeraren eragilea, bereizketa horizontal eta bertikal bikoitz hori, haien posizio sindikalean ere islatzen dela (Guillaume 2007).

Bestalde, emakumeek bi lekutan egon behar izaten dute sarritan, eta horren ondorioz bestelako zailtasun batzuk sortzen zaizkie; izan ere, emakumeek beren gain hartu behar dute, aldi berean gainera, denbora eta lana –enpleguan eta etxean– eta horrek denbora kentzen die «militantzia» sindikalerako (Mendoza 1998). Denboraren erabilera sozialei buruz Europan egin diren inkestek, gerora, berretsi baino ez dute egin emakumeek ez dutela denborarik jardun sindikalerako. Eginiko neurketa guztien arabera, gaur egun, soldatapeko emakumeek lan-karga handiagoa dute beren gain; izan ere, etxeko lanaren eta zaintzaren ardura ia osoa dute, eta, aldiz, gizonezkoek, orain arteko arauari jarraiki, ez dute parte hartzen etxeko lanen zama zurrun eta eguneroko horren banaketan. Beraz, horrek esan nahi du sindikalistek ere ez dutela parte hartzen etxeko lanetan eta zaintza-lanetan. Gizarteak onartu egiten du gizonezkoen absentismo hori eta, kasu honetan, gainera, aktibismo edo militantzia sindikala erabiltzen da aitzakia gisa.

Balantze batzuen arabera, emakumeen zaintzaile eginkizuna da baldintzatzaile edo muga nagusia; hau da, zaintza-lanak kentzen die denbora gehien beste zereginetarako, eta, beraz, baita parte-hartze sindikalerako ere (Mendoza 1998; Munro 1999; Ardura; Silvera 2001). Análisi horietan azaltzen da, halaber, sindikatuen lan-moldeek eta antolaketak berak zaildu egiten duela emakumeek sindikatuetan esku hartzea; izan ere, antolaketa eta molde horien oinarrian bizimodua gizonezkoena zen garaiko ereduak daude. Hau da, erabat esparru publikoan eta esparru horretarako jarduteko erregimena gailentzen da sindikatuen antolamenduan (Munro 1999; Le Quentrec eta Rieu 2002). Zenbait egilek ohartarazi dute ibilbide edo karre-
ra sindikalaren ereduak gizonezkoen hegemonian oinarritutako eredu bati jarraitzen diola; hau da, erabat erakundeetan egotea dela eredu horren oinarria. Eta erabat erakundeetan egote horren ondorioz, bazterrean edo isilpean geratzen direla egoteko eta jarduteko beste modu batzuk, emakumeen bizitzeko erari lotuago daudenak (Guillaume 2007).

Argudio mota horiek berak zabalduz, esan daiteke erakunde sindikaletan emakume gutxiago egoteko zailtasunik handienak kultura sindikalaren beraren ondorio direla. Sindikatuen egiteko eta pentsatzeko moldeetan imaginario kolektibo jakin bat dago oraindik ere indarrean, eta horrek gizo-

nezkoen diskurtsoa eta eguneroko jardunak lehenesten ditu; eta emakumeak, batez ere gazteenak, ez dira identifikatuta sentitzen horiekin. Sarritan, gehiegitan, kultura sindikal horrek lotu egiten ditu sindikalistaren eta industriako langilearen irudiak, nahiz eta afiliazioari buruzko azken azterketek dioten profil tipiko hori behera egiten ari dela argi eta garbi, aurrez aipatutako arrazoiak tarteko. Baina, hori horrela izanik ere, industriako langilearen eredu horrekin bat ez datozen taldeek zailtasun handiak dituzte kultura sindikal hegemonikoarekin identifikatzeko. Gauzak horrela, XXI. mendearen lehen hamarkada igaro den honetan, aldarrikapen feministek zailtasunak dituzte oraindik gizonezkoen ikuspegitik zehaztutako kultura-testuinguruan legitimazioa lortzeko. Beste behin Le Quentrec eta Rieuk (2002) berresten dute oraindik ere gizonezkoen erresistentzia nabarmena dela emakumeen presentziarekiko eta emakumeak baldintza berdinetan onartuak izateko. Erresistentzia horiek sindikatuen ekimen globalean islatzen dira berez, baina erabat agerian geratzen dira, esaterako, negoziazio kolektiboaren gai mamitsu eta gogorren plataformetan, horietan ez baita ageri aukera-berdintasunaren gaia.

Bistan da, beraz, aukera-berdintasunari buruz Europako erakundeek egindako proposamenak eta arlo horretan araudi nazionaletan izan diren aurrerapenak ez direla nahikoa. Proposamen eta aurrerapauso horien eragina hutsaren hurrengo da gaur egungo krisi ekonomikoaren testuinguruan; izan ere, halako egoeretan, diskurtso sindikalen lehentasun nagusia enpleguari eustea da (autogintzan edo obra publikoan, hurbileko bi adibide aipatzearen), eta ez da beharrezkotzat jotzen mendekotasunaren arretarako zerbitzuetan enplegu gehiago aldarrikatzea. Eta beste aldarrikapen batzuk ere, aukera-berdintasunarekin loturikoak, bigarren maila batean geratzen dira; besteak beste, honako hauek: aitatasun-baimena edo mendeko pertsonen arretarako eta zaintzarako beste baimen batzuk luzatzea, eguneko lanaldia arautzea eta ez urtekoa, biztanleria landun guztiaren lanaldia murriztea eta aparteko ordurik ez onartzea, lanbide-kategoriak berrikustea soldata-bereizketari aurre egiteko, eta sexu-jazarpenari aurre egiteko neurri eraginkorrak ezartzea, adibide batzuk jartzearen.

Egokiera honetan bertan, espezialista batzuek oroitarazten dute aukera-berdintasunaren inguruko gaiak zuzentasun politikoaren mailara iritsi badira ere, ez direla eraginkortasunez ezarri ez diskurtso sindikalean ez erakunde sindikalen eskakizunetan, eta horri loturik, emakumeek hainbat zailtasun dituztela jardun sindikalerako. Anne Munrok dio berdintasunaren aldeko diskurtsoaren maila oso orokorra dela, eta borroka sindikalaren eguneroko jardunean traba gaindiezinak sortzen direla, enpresetan ber-

tan. Izan ere, askotan, aukera-berdintasunaren ondorioz sortutako arazok ez dira halakotzat hartzen, ez lantokian bertan, ez emakumeen beraien aldetik.

Hala ere, egia da zailtasunak ez direla homogenoak, ez direla berdinak leku guztietan; zenbait federazio sindikaletan, adibidez, emakumeak dira gehiengoa edo tradizio sindikal handiagoa dago eta negoziatzeko ahalmen handiagoa dago haietan. Horrela gertatzen da, esaterako, Administrazio Publikoko sindikatuetan: horietan, emakumeek esku-hartze handiagoa dute, hein handi batean emakumeen okupazio-tasa handiagoa delako sektore horretan, eta, horrez gain, parte-hartze sindikalerako bide errotuagoak dituzte. Kontuan hartzekoa da, gainera, sektore publikoan jardun sindikal aktiboa izatea ez dela sektore pribatuan bezain "arriskutsua"; izan ere, pertsona gazte batzuk izan ezik, administrazio biziaren lan-dun gehiena baldintza egonkorretan ari da lanean. Egile beraren iritziz bada beste arrazoi bat, klase sozialari loturikoa, Administrazio Publikoan emakumeek erraztasun gehiago izateko. Izan ere, oro har, badirudi erdi-mailako klaseko emakume profesionalak errazago bideratu dituztela «berdintasunarekin» loturiko eskakizun horiek negoziatio kolektiboko prozesuetan, eta, aldiz, lan-merkatuko sektore askoz prekarioagoetan diharduten emakumeek ez dutela halako aukerarik izan berdintasunaren eta negoziatio kolektiboaren arloan. Arrazoibide horrek berak azalduko luke zergatik duen halako oihartzuna komunikabideetan «kristalezko sabaiaren» aurkako borroka (lan-merkatuan egoera onenean dauden emakumei eragiten die sabai horrek), eta zergatik isiltzen diren gaur egun soldatapeko emakume gehienak harrapaturik dituen «zoru likatsua» desagerrarazteko neurriak.

5. ERRONKA BERRIAK

Laburbilduz, esan liteke emakumeen eta sindikalismoaren arteko erlazioa ez dela salbuespena gizonen eta emakumeen arteko aukera-berdintasunari dagokionez. Hau da, langile-mugimenduaren eta mugimendu sindikalararen ezaugarriak kontuan hartuta besterik pentsa badaiteke ere, generoen arteko aukera-berdintasunerako zailtasun nabarmenak daude mundu sindikalean ere. Seguru asko, sakon-sakonean, sistema kapitalistan ezin daitekeelako espero gizonen eta emakumeen arteko egiazko berdintasunik, sistema horrek berez sortzen dituelako desorekak.

Hala ere, bidezkoa da mundu sindikalean emakumeen berdintasuna lortzearen alde lan egitea; izan ere, ez da inondik inora zuzena hasiera-

hasieratik bizi- eta lan-baldintza hobekuntza lortzeko antolatzen ziren pertsonen (langileek) ez aintzat hartzea klase bereko lankide emakumeak. Bidezkora da berdintasunaren alde lan egitea lan-baldintzak hobetzeko ez ezik eguneroko bizitzako baldintzak hobetzeko ere, askotan ahaztu egiten baita esparru hori. Sindikatuek gogoan izan beharko lukete lan-merkatua izango bada, enplegu duinak izango badira eta aberastasunaren banaketa posible izango bada, ezinbestekoa dela norbaitek egunero etxeko lanak eta zaintza-lanak egitea. Eta lan horiek, gehienbat, emakumeek egin ohi dituzte, egunero, soldatarik eta aitortzarik gabe. Edo ordainen bat jasotzen badute, soldadak eta lan-baldintzak esklabotasunetik oso hurbilekoak izaten dira, eta desoreka sozialak areagotu egiten dira. Sindikalista gehienek ondoto jakin beharko lukete egoera horren berri, azterlan espezializatuen beharrik gabe. Eta, salbuespenak salbuespen, etxean bertan dute horretaz jabetzeko aukera; izan ere, askotan eta askotan, beraiek ere laguntzen dute sexuaren arabera lan banaketa hori iraunarazten.

Baina, beste behin, emakumeek ondo dakite, jakintzaz eta ekinez, kexa eta aldarrikapenetatik harago joaten. Helburu horrekin azaldu dugu zer zailtasuni egin behar dieten aurre emakumeek erakunde sindikaletan; izan ere, zailtasun horiei konponbidea ematea da sindikatuen etorkizuneko erronketako bat. Diagnostiko on bat eginez hastea abiapuntu egokia izan ohi da, eta emakumei eta sindikalismoari buruzko ohar labor hauetan argi geratu da zer-nolako ekarpenak egin dituzten emakumeek antolaketa sindikalerako. Irmo eustea eta ez etsitzea, hori da bidea. Gainera, ukazina da lan-merkatua transformatzaren ondorioz etorri diren aldaketa sozialen erritmoan eraldatu dela sindikalismoa ere, eta horrela izango dela aurrerantzean ere. Inozokeria litzateke besterik pentsatzea.

Hala, sindikatuen antolamendu-egitura osatzen dutenek bestelako mekanismo batzuk abiarazi beharko lituzkete irekitasun handiagoz jokatzeke eta orain arteko pentsamolde eta egiteko moduekin bat ez datozen taldeak bere baitan hartzeko. Sindikatuetan etengabe ari da hazten emakumeen kopurua, baina hori ez da inolako berritasuna. Sindikatuen sorrera beretik daude emakumeak, lanaren historiagileek erakutsi diguten moduan, eta soldata eta lan-baldintza kaskarrenak jasan dituztenak izan dira eta dira oraindik ere. Gaur egun, gero eta zaharragoa den gizarte honetan, gazteak eta etorkinak ere antzeko egoeran edo okerragoan daude. Ekintza sindikalak, beraz, beste bide batzuk urratu behar ditu eta beste eragile batzuk bildu behar ditu bere borrokara. Etorkizuneko erronka horiei aurre egingo badiegu, gainera, gai izan behar dugu bizitzaren iraunkortasuna bermatuko duten alternatibak sortzeko, eta soluzio horiek

ez dute izan behar soilik munduko bazter txiki hau «salbatzeko». Erronka horien aurrean, erakunde sindikalek ezkerreko emakume feministen proposamenak har ditzakete eta hartu beharko lituzkete aintzat; izan ere, zorionez, haietako asko sindikatuen barnean edo oso hurbil daude. Krisi garaiotan, etorkizun sindikalak emakumeen beharra izango du, hasieran haien beharra izan zuen moduan.

6. BIBLIOGRAFIA-ERREFERENTZIAK

ARDURA, Anita; SILVERA, Rachel (2001), «L'égalité hommes/femmes: quelles stratégies syndicales?», in *Revue de l'IRES*, 37(3) zka., 93-118.

BORRELL, Mónica (2002), «Mujeres, Trabajo y Sindicalismo en Cataluña (1939-1978). Militancia sindical y fuentes orales», in Hainbat egile, *Un acercamiento a los estudios de género. II Encuentro de Mujeres Sindicalistas de CCOO*», Valentzia, Germania.

BORDERÍAS, Cristina (2007), *Género y Políticas del Trabajo en la España contemporánea: 1836-1936*, Bartzelona, Icaria-Universitat de Barcelona.

BLANCO, Juan (2004), «El sindicalismo español frente a las nuevas estrategias empresariales de trabajo y empleo», in *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 22 (2) zka., 93-115.

CALLE, M.ª Dolores (de la) (2008), «De las sociedades de oficio al sindicalismo de masas» in Rosa María Capel, *Cien años trabajando por la igualdad*, Madril, Largo Caballero Fundazioa - UGT- Emakumearen Institutua, 71-116.

CANDELA, Paloma (1997). *Cigarreras madrileñas. Trabajo y vida (1888-1927)*, Madril, Tecnos.

CAPEL, Rosa María (zuz.) (2008), *Cien años trabajando por la igualdad*, Madrid, Largo Caballero Fundazioa - UGT- Emakumearen Institutua.

COCKBURN, Cynthia (1995), «Women's Access to European Industrial Relations», in *European Industrial Relations Review*, 1 (2) zka., 171-189.

COMISIONES OBRERAS (2007), *Trabajadora: Tres décadas de acción sindical por la igualdad de género (1977-2007)*, Madril.

COMISSIONS OBRERES (2001), *Sindicat d'homes i dones: com fer sindicalisme de i per als homes i les dones*, Bartzelona, CONC.

CERES (1992), *Dones, sindicalisme i mercat de Treball*, Bartzelona, CERES.

CONTREPOIS, Sylvie (2006), « France: un accès inégale et partiel aux différentes sphères de la représentation syndicale », 19 (1) zka., 25-45.

DÍAZ, Pilar (2006), «Disidencias y marginaciones de las mujeres en el sindicalismo español», in Sociología del Trabajo, 56 zka., 101-116.

DÍAZ, Pilar (2008) «El trabajo de las mujeres durante la dictadura franquista», in Rosa María Capel, Cien años trabajando por la igualdad, Madrid, Largo Caballero Fundazioa-Emakumearen Institutua, 167-181.

DUGUET, Emmanuel.; PETTIT, Pascale (2009), «La présence syndicale réduit-elle la discrimination salariale à l'encontre des femmes? Un examen sur l'année 2002», in Revue d'Economie Politique, 3 zka., 401-450.

DUNEZAT, Xavier (2006), «Syndicalisme et domination masculine en France: parcours bibliographique féministe», in Recherches Féministes, 19 (19) zka., 69-96.

ENRECH, Carles (2010), «El sindicalismo textil: entre la solidaridad y la exclusión», in Historia Social, 68 zka., 89-113.

ETUC (2003), Women in Trade Union: making the difference, ETUC

GUILLAUME, Cécile (2007), «Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation», Politix, 2 zka., 39-63.

IZQUIERDO, M. ^a Jesús (zuz.) (1998), Aguantando el tipo. Desigualdad social y discriminación salarial. Las luchas de mujeres trabajadoras. Bartzelona, Diputació de Barcelona-Àrea de Serveis Socials.

KIRTON, Gill (2006), «Alternative and parallel career paths for women: the case of trade union participation», in Women, employment and society, 20 (1) zka., 47-65.

LE QUENTREC, Yannick; RIEU, Annie (2002), «Femmes élues et syndicalistes: une participation sous contraintes», in Lien social et Politiques, 47 zka., 109-125.

MENDOZA, Rocío (1998), La presencia de les dones al sindicat. Formes de participació i vivències sindicals, Bartzelona, Secretaria de la Dona de Comissions Obreres-Institut Català de les Dones.

MIGUÉLEZ, Faustino (1999), «Presente y futuro del sindicalismo en España», in Miguélez, Fausto; Prieto, Carlos (zuz. - koord.), Las relaciones de empleo en España, 191-212.

MILKMAN, Ruth (1985) «Women workers, feminism and the labor movement since 1960», in Ruth Milkman (arg.), Women, work and protest: A century of U. S. Women's Labor History (1985), New York, Routledge & Kegan, 301-322.

MUNRO, Anne (2001), «A feminist Trade Union Agenda? The continued significance of class, gender and race», in *Gender, Work and Organization*, 8 (4) zka., 454-471.

NASH, Mary (1993), «Identidad cultural de género, discurso de la domesticidad y la definición del trabajo de las mujeres en la España del siglo XIX», in Duby, Georges; Perrot, Michelle, *Historia de las Mujeres*, Madril, Taurus.

NASH, Mary (2010), *Treballadores: un segle de treball femeni a Catalunya*, Bartzelona, Departament de Treball-Generalitat de Catalunya.

OTAEGUI, Amaya (2004), «Igualdad y no discriminación en función de género: estudio específico de la conciliación de la vida familiar y profesional y del acoso sexual», in Escudero, Ricardo J., *La negociación colectiva en España: una visión cualitativa*. Valentzia, Tirant lo Blanch.

SANZ, Esmeralda (2011), «El avance de los planes de igualdad en la negociación colectiva», in *Observatorio Mujer, Trabajo y Sociedad*, 5. zka., 41-48. Esteka honetan dago eskura:

<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/ObMujer05.pdf>

SARASUA, Carmen (1994). *Criados, nodrizas y amos. El servicio doméstico en la formación del mercado de trabajo madrileño*. Madril, Siglo XXI.

SILVERA, Rachel (2001), *The challenge of mainstreaming for trade unions in Europe*, Luxenburg, Europako Batzordea.

SILVERA, Rachel (2006), «Vers une approche intégrée et transversale de l'égalité dans le syndicalisme? L'exemple de six pays européens», in *Recherches féministes*, 19 (1) zka., 47-67.

TORNS, Teresa (1991), «Trabajo, mujer y clase obrera» in *Trabajo y clase obrera hoy*, Madril, Investigaciones Marxistas Fundazioa.

TORNS, Teresa (2011) «Las mujeres y el empleo en España: ¿un futuro venturoso?» in *FOREM Retos y oportunidades para la igualdad de género*, Madril, FOREM, 29-48.

TORNS, Teresa et al. (2007), *Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses*, Bartzelona, Institut Català de les Dones.

YATES, Charlotte (2010), «Comprendre le travail de soins, syndiquer les femmes: comment le cadrage d'un problème modèle une stratégie syndicale», in *Revue de l'IRES*, 65 (2) zka., 133-151.
