

## GENEL OLARAK SENDİKAL ÖRGÜTLENME

### Sendikal Örgütlenmenin Önemi ve Gerekliliği

Sendikal örgütlenme politikalarının belirlenmesi, sendikal yenilenmenin ve sendikalara yeniden mücadelecı bir kimlik kazandırmanın olmazsa olmaz koşullarından birisidir. Bilindiği gibi sendikalar işçi sınıfı ve emekçilerin en eski, en yaygın ve en kitlesel sınıf örgütlenmeleridir. İki yüzyılı aşkın bir birikim ve mücadele sürecinde olgunlaşmış ve kurumsallaşmıştır. Örgütsel yapıların güçlenmesindeki en büyük etken kurumsallaşma ve benimsenen ilkelerin hayata geçirilmesidir.

Sendikaların üyeleri ile bütünleşme düzeyi, üyelerin sendikal bilinçleri, üyelerle girilen ilişkilerin kapsamı ve sendikal hareketi yönlendiren kadroların varlığı ve niteliği, sendikal hareketin hangi noktada bulunduğu konusunda önemli ipuçları verir. Üyeler ile bütünleşme, öncelikle kurumsallaşma ve sendika üye kimliğinin benimsenmesi ile birlikte gerçekleşmekte, bu durum güçlü bir sendikal hareketin oluşması için en önemli dayanak noktası olmaktadır. Bu bütünleşmenin sağlanması, her şeyden önce, kendisine özgü karakteri ile sendika organ görevlileri (her kademedeki yöneticiler) ve üyeler arasındaki karşılıklı iletişim ve sendikal faaliyetlere aktif katılım ile mümkündür.

Sendikaların üyeleri ile bütünleşmesinin sağlanabilmesinde, en temel bilinç biçimi olan sendikal bilincin oluşumu esastır. Bu bilinç aynı zamanda sendikanın kurumsallaşmasında bir harç işlevi görür. Sendikal bilinç kendiliğinden oluşmaz ve sa-

dece sendikal faaliyetlerle sınırlı değildir. Sendikal bilinç, özü itibariyle örgüt kültürünü yeterince kavrama ve özümsemeyi gerektirir. Üye, bilinci ile sendikayı algılar, sendikal mücadele ile bu bilincini geliştirir. Zaman içinde, kendisini sendikanın ve sınıf mücadelesinin bir parçası olarak görmeye başlar ve ekonomik, sosyal, demokratik hak ve çıkarları için örgütlü mücadelenin tek yol olduğunu fark eder.

Sendikalar, organlara seçilmiş görevliler yanında, gönüllü kadrolar ile ciddi bir güç oluşturur ve faaliyetlerini sürdürür. Bu kadroların varlığı, sendikaların gelecekteki nitelikli kadro ihtiyacı için önemli bir kaynak oluşturur. Sendikal hareket özveri ve mücadele ile yürür ve bu mücadele sürecinde kadrolar ve üyelere çok iş düşer. Kadrolar ve gönüllüler olmadan sendikal hareketin yürüyemeyeceği pek çok ülkede yaşanan deneyler sonucunda açıkça görülmüştür. Ancak sendikal faaliyetlerin sadece kadrolar üzerinden yürütülmesinin mücadelede darlaşmaya neden olduğunun da bilinmesi gerekir.

Sendikaların kendi örgütsel-yapısal özelliklerine uygun yeni bir örgütlenme kültürü geliştirmesi, mevcut sendikal yapıların kendisini yenileyebilmesi ve sendika-siyasal alanda daha etkin olabilmesi için zorunludur. Örgütlenme kültürü oluşturma ilk adımı, iç örgütlenme uygulamalarını hayata geçirmektir. İç örgütlenme, sendikanın var olduğu, geçmişten bu yana belli bir sendikal faaliyet sürdürülen işyerleri için söz konusudur. Bu örgütlenme biçimi, üyelerin sendikal konularda daha aktif olmasının önünü açar ve onların örgüt kültürü çerçevesinde eğitilmesini gerektirir. Dış örgütlenmede ise, sendika kadroları, sendikanın örgütlü olmadığı işyer-

lerindeki emekçileri sendikalı yapmak için çalışır. Yeni sendikalaşmakta olan işyerlerinde örgütlenmek, başından itibaren disiplinli bir plan-program oluşturmak ve tüm çalışanları örgütlemeyi hedef olarak belirlemekten geçer.

Sendikaların üyelerini bir arada tutabilmesi, sendikada örgütleyebilmesi için en önemli araçlarından birisi iç örgütlenme, diğeri ise dış örgütlenmedir. Bu amaçla örgütlenme çalışmaları temelde iki yönlü olarak yürütülür. Bunlardan birincisi her sendikanın yapması gereken "örgütlülerin örgütlenmesi" (iç örgütlenme), diğeri ise "örgütsüzlerin örgütlenmesi" (dış örgütlenme) dir. Sendika üyelerinin sendikal eylem ve etkinliklerle yeniden örgütlenmesi, başka bir ifade ile, sendikal mücadele sürecine daha fazla katılması iç örgütlenme bakımından son derece önemlidir. Şu unutulmamalıdır ki, iç örgütlenmesi güçlü olan bir sendika, gerek kendi içinde oluşturduğu bütünlük ve gerekse dışarıya karşı verdiği güçlü görüntü ile emekçiler içinde daha fazla çekim alanı yaratabilir.

Emekçiler için kazanılmış bir hak, başarıyla sonuçlanmış bir grev, planlı bir eylemin sonucunda gerçekleşmiş beklentiler, kısacası denetlenebilir ve hükmedilebilir tüm süreçler, yaşamın ve örgütlü mücadelenin bilinç halini almasının temel araçlarıdır. Bunlar olmaksızın, gerçek ilişkiler üzerinde gerçek güçlerimizden birisi olan sendikamız ile emekçileri mücadeleye katamayacağımız gibi, yaşamı değiştirme gücünün ellerimizde bulunduğunu söylemek de mümkün değildir.

İçinde bulunduğumuz tarihsel koşullar, sendikalara toplumsal sorumluluğunu anımsatacak fırsatlarla doludur. Sendikalar,

üyelerinin çıkarlarını savunmaya yönelik politikalarını genel toplumsal ve siyasal amaçlarla birleştirdiklerinde, eylemleri ve girişimleri, tıpkı geçmişte olduğu gibi, yeniden toplumsal ve siyasal meşruiyet kazanacaktır.

Sendikaların sendikal-siyasal alanda etkili bir güç ve belirleyici olabilmesi, ancak sorunlarını toplumun genel sorunlarıyla birlikte ele almaya başladıklarında mümkündür. Çünkü sendika üyelerinin yaşadığı sorunlar toplumun genel sorunlarından bağımsız olarak ortaya çıkmaz. Toplumun ortak çıkarları sağlandığı ölçüde, kendisi de o toplumun bir üyesi olan sendika üyelerinin çıkarları da sağlanmış olur. Örneğin Eğitim Sen'in, kendi üyelerinin çıkarları için mücadele vermesi, toplumun genel sorunlarının çözümü üzerinde de olumlu sonuçlar doğuracaktır. Yine benzer bir şekilde, sendikalar demokratikleşme sorununa olumlu çözümler getirmek için çaba harcadığında, aynı zamanda kendi üyelerinin çıkarlarına da hizmet etmiş olur.

## **Bazı Ülkelerde Sendikal Örgütlenme Deneyimi**

Sendikaların özellikle son otuz yıllık dönem içinde, ciddi tehditler ve krizlerle karşı karşıya kaldıkları ortadadır. Sendikalar ve onların üzerinde yükseldiği sendikal yapılar bugün birçok ülkede varlığını sürdürme mücadelesi vermektedir. Ancak soruna genel olarak bakıldığında, sendikal örgütlenme ve mücadelenin, emekçiler için halen canlılığını sürdürdüğü ve önemini koruduğu söylenebilir. Sendikaları emekçilerin tümünü kapsayabilecek yapılar haline getirmek, sınıfın yeni güçlenen ve gün geçtikçe daha da büyüyen kesimlerini bütünlüklü bir sınıf

hareketi içine katabilmek, bugün her zamankinden daha fazla önemli hale gelmiştir.

Sendikalar ve sendikal hareketler açısından dünyanın sınırlı sayıda ülkesinde yaşanan gelişmeleri değerlendirerek pek çok sonuç çıkarmak mümkündür. Örneğin sendikalaşma oranlarında büyük düşüşler yaşandığı, dünyanın belli bir kesimi için tartışmasız doğrudur. Özellikle Avrupa kıtasında durum böyleyken, sendikaların yeniden canlandığı, sendikalaşma oranlarının büyük hızla arttığı ülkelerin de bulunduğunu burada belirtmek gerekir.

Sendikalara ilişkin olarak dile getirilen kriz söylemleri genel olarak Avrupa, yani gelişmiş kapitalist ülkeler merkezli olarak yapılmaktadır. Avrupa'da sendikaların eski güçlerini yitirdikleri savunulmakta, sendikaların ve sendikal örgütlenmelerin 20. yüzyılda kaldığı, artık emek-sermaye uyumunun, "sosyal diyalog" gibi uygulamaların ön plana çıktığı iddia edilmektedir.

Tüm dünya çapında işçi sınıfı ve onların sınıf örgütü olan sendikalar, ciddi saldırılarla karşı karşıyadır. İşçi sınıfı hareketinin bütünü olmasa da önemli bir parçasını oluşturan sendikal hareket, geçtiğimiz elli yıl içinde önemli değişim ve dönüşümler geçirmiştir. Çoğunun olumsuz olduğunu söyleyebileceğimiz bu değişim sürecinin sonunda kimi sendikalar egemen kapitalist düzenin bir parçası haline gelirken, çok azı bir sınıf örgütü olarak sermayeye ve kapitalizme karşı mücadelesini sürdürebilmiştir. Yaşanan dönüşümlere karşın sendikalar, halen tüm dünyada işçi sınıfının en önemli ve vazgeçilmez örgütlenme, dayanışma ve mücadele araçlarıdır.

Sendikalaşma oranlarında dönem dönem dalgalanmalar olmakla birlikte, sendikal örgütlülüğün her dönem önemini koruduğu söylenebilir. Bunun en önemli nedenini demokratikleşme ile örgütlü toplum arasındaki pozitif ilişki oluşturmaktadır. 21. yüzyıla girerken genel anlamda sendikal örgütlenmenin, dayanışmanın işçi ve emekçilerin hala temel gündemini oluşturduğu söylenebilir. Türkiye sendikal hareketi ile olan benzerlikleri açısından İspanya ve İtalya örnekleri ve dünya sendikal hareketinin önünde duran olumlu bir örnek olarak ele alacağımız Güney Afrika örneği, sendikal örgütlenme politikalarının gözden geçirilmesi ve yenilenmesi açısından değerlendirilebilecek önemli deneyimler sunmaktadır.

## **İspanya**

İspanya'da, 1936-1976 yılları arasında süren diktatörlük döneminde sendikalar, sendikal örgütlenmeler yasaklanmıştır. 1976 yılından sonra, daha önce gizli kurulmuş olan ve fiili mücadele yürüten sendikaların yasal olarak ortaya çıkmaya başladığı görülür. İspanya modeli olan ve daha çok "işletme sendikacılığı"nın ifade eden ikili endüstri ilişkileri sistemi, sendikaların üye sayısının artmasına büyük ölçüde engel olmuştur. Çünkü işyerlerinde bulunan işletme komiteleri, sendikalara alternatif olarak işverenlerce kullanılmaya çalışılmıştır.

İspanya'da da, Almanya ve Fransa benzeri işyerlerinde, işyeri sendikacılığını andıran işletme komiteleri bulunmaktadır. İspanya'da bu komitelerin, yukarıda da belirtildiği gibi sendikal

örgütlülüğü tehdit amacıyla işverenlerce kullanıldığı yaşanan deneylerden bilinmektedir. Zaman içinde sendikalar bu komiteleri dönüştürerek sendikalaşma oranlarını artırabilme noktasında önemli adımlar atmıştır.

OECD ülkeleri içinde, 1985 yılından bu yana sendika üye sayısı sürekli artan iki ülkeden birisi Hollanda, diğeri İspanya'dır. İspanya'da sendika üye sayısı yavaş ama sürekli artmaktadır. İspanya'da 2000 yılı itibariyle %15 oranda sendikalaşma yoğunluğu bulunmaktadır. Sonraki yıllarda bu oran artış göstermekle birlikte, İspanya türü "işbirliğine dayalı" endüstri ilişkilerinin olduğu ülkelerde bu oran önemli bir büyüklüğü ifade etmektedir.

İspanya gibi ülkelerde sendikaların gücü, üye sayısının ötesinde bir anlam ifade eder. Örneğin İspanya'da sektör sözleşmesi yapılmakta ve üye olmayanlar da toplu sözleşmelerden yararlanmaktadır. Bu durumda sendika üyesi, "gerçekten" sendika üyesi niteliği taşımaktadır. Bu durum sendika üyeleri ile sendika üyeleri olmayanlar arasında bir rekabet değil, aksine doğal bir bütünleşme yaratmaktadır.

İspanya, Fransa gibi ülkelerde militan-mücadeleci bir sendikacılık anlayışı vardır. Bu tür sendikalaşma modellerinin olduğu ülkelerde, üye sayısına bakarak yorum yapmak yanılgılara neden olabilir. Çünkü bu ülkelerde sendikalar, sendika üyesi olmayanlar ile büyük ölçüde bütünleşmiştir. Başka bir ifade ile, üye oranı az olmakla birlikte, sendikaların gücü ve etkisi çok daha yüksektir.

İspanya'da özellikle hükümetler ile ekonomik ve siyasi açıdan düşülen uyuşmazlıklar nedeniyle grevler, özellikler genel grevler yoğun olarak yaşanmaktadır. İki sendikal merkez olan *Genel Emek Birliği* (UGT) ve *İşçi Konseyleri Konfederasyonu* (CC.OO) genel grevler ve direnişlerde ortak davranmaktadır. Ulaşım ve haberleşmede örgütlü olunması, sendikal harekete özellikle uyuşmazlık dönemlerinde etkin bir güç sağlamaktadır. Dahası bu sektörlerde çalışanlar, dayanışma amacıyla da sık sık direniş ve grevlere gitmektedir.

İspanya'da sendikal örgütlenme yönünde kurumsal ve uygulama olarak yapılanlar şu başlıklar altında özetlenebilir;

- İspanya'da sendikaların başarılı olarak yaptıkları toplu iş sözleşmeleri, işçilerin sendikalaşmalarında önemli bir potansiyel oluşturmaktadır. Sektörler arası eşgüdüm anlaşmaları ile toplu sözleşmelerde, işveren ve hükümetlere karşı önemli bir güç elde etmektedir. Sendikalar, üye olamayanların da toplu sözleşmelerden yararlanmalarını, örgütlü gücün çekimini artırarak sendika üyeliğine çevirmeye çalışmaktadır.
- Bu ülkede sendikaların, diğer sendikalar ve kitle örgütleri ile olan geniş birliktelikleri, ortak kampanya ve eylemlilik içinde olmaları sendikal örgütlenme açısından önemli bir potansiyel oluşturmaktadır.
- Bu ülkede, Avrupa'da en yüksek rakam olan %32,5 oranda geçici işçi bulunmaktadır. İşsizlik oranının yüksek olduğu İspanya'da bir çözüm olarak, esnek çalışmanın bir biçimi

olan “geçici istihdam” uygulaması yaygındır. Böylece istihdamın paylaşılması amaçlanmıştır. Sendikalar bu uygulamaya müdahale ettiler ve geçici işçilerin de bir bölümünün sendikal haklara kavuşmalarını sağladılar. Ancak ekonomik olarak faal nüfusun üçte birini oluşturan geçici işçiler arasında sendikalaşabilen oranı halen çok düşüktür. İşverenlerin en fazla istismar ettikleri bu çalışan kesimin sendikalaşması yönünde özel çaba gösterilmektedir.

- Yine her yıl için 45 günlük ücret tutarında ve toplam 42 aya kadar çıkabilen Avrupa’da en yüksek kıdem hakkının değiştirilmesine izin vermeyerek de sendikalar yine örgütlenmede çekim merkezi olmayı sağlamıştır.
- 20 yıldır sürdürülmeye çalışılan özelleştirmelere karşı sendikalar, kararlı bir direnç göstermektedir. Özelleştirilmesi önlenemeyen kamu işyerleri içinde, başta işçilerin yeniden istihdamları ve yüksek tazminat ödenmesi olmak üzere önemli kazanımlar sağlanmıştır.
- Genel olarak Avrupa düzeyine göre kadın sendika üyeleri oranının İspanya’da daha az olması karşısında, kadınların sendika üyesi yapılmasına ayrı bir önem verilmekte ve bu amaçla özel programlar oluşturulmaktadır.
- İspanya’da, sendikalarda görülen yüksek üyelik oranı, sendikaların giderlerini düşürmede dolaylı bir olanak durumdadır. Örneğin üye sayısı arttıkça, sendikadan ücret almaksızın sendika için çalışacak gönüllü sayısı da artmakta-

dır. Söz konusu gönüllüler işyerlerinde işçiler tarafından, işyeri komiteleri için seçilen temsilciler olmaktadır.

- Mevzuata göre bu temsilcilere, temsil etme görevlerini yerine getirmeleri için işverenlerce belli sürelerde ücretli izin verilmektedir. Sağlanan bu izin sürelerinin ise sendika için kullanılmasına hiçbir yasal engel yoktur. 2002 yılı itibariyle bu tür gönüllü sayısı 50 bini kamu hizmet kuruluşlarında ve 5 bini tarım işletmelerinde olmak üzere, toplam 230 bini dir. Bu rakam, İspanya'da sendikal örgütlenme dahil, sendikal faaliyetleri aktif olarak yürüten gönüllü kadrosunun ne kadar geniş olduğunu ortaya koymaktadır.

## İtalya

İtalya, sendikal örgütlenme yapısı ve sendikalarla siyaset arasındaki ilişkiler bakımından Türkiye'ye oldukça benzemektedir. İtalya'da siyasi tercihlere göre geleneksel olarak bölünmüş *İtalya Genel Emekçiler Konfederasyonu* (CGIL), *İtalyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu* (CISL) ve *İtalya Meslek Birliği* (UIL) olmak üzere üç sendika konfederasyonu bulunmaktadır. Sendikalar açısından örgütsel çoğulculuk, hem mesleki, endüstriyel ve coğrafi temsile hem de siyasi kriterlere bağlıdır. İkinci Dünya Savaşı'nın sonundan beri ülkede bu üç büyük konfederasyonun her biri 20 kadar işkolu federasyonuna sahiptir.

Bu konfederasyonlarda toplam örgütlü aktif üye sayısı 6 milyon civarındadır. Bu sayı, İtalya'daki aktif işgücünün yaklaşık

%40'ına tekabül etmektedir. Bu üç büyük konfederasyon ve üye sendikalarının yanı sıra, İtalya'da başka bağımsız sendika ve konfederasyonlar da faaliyet göstermektedir. Bu bağımsız örgütlerin önemli olduğu alan ise daha çok kamu hizmetleri ve kamu yönetim birimleridir. Merkezi ve yerel düzeydeki hükümetler, kamusal eğitim sistemi, ulusal sağlık sistemi v.b. alanlarda toplam 2.8 milyon çalışanın örgütlü olduğu güçlü sendikal yapılar bulunmaktadır.

İtalya'da yaşanan mali kriz, siyasi partilere olan güveni büyük ölçüde yok ederken, güvenilir kuruluşlar olarak yeniden bu üç konfederasyonun dikkatleri çekmeye başladığı görülür. Sendikaların gücünü kabul eden hükümet, sendikalar ve işveren kuruluşları ile birlikte kurumsal nitelikte, Türkiye'deki *Ekonomik Sosyal Konsey* benzeri bir "diyalog konseyi" olan, *İtalyan korporatizmini* oluşturmuştur. Halen İtalya'da bu üç konfederasyon birçok konuda birlikte hareket edebilmektedir. Son yıllarda İtalya'da görülen genel grevler, tabandan gelen baskının da etkisiyle bu üçlü birliğin ortak ürünü olarak ortaya çıkmıştır.

Konfederasyonların bu tutumlarını beğenmeyen üye sendikalar, aralarında bağımsız inisiyatifler ve birlikler geliştirmiştir. Bu sendikal oluşum, konfederasyonların işçilerin hak ve çıkarlarını savunabilecek politikalar geliştirmesi için çabalamaktadır. Yine sendikal demokrasi de, konfederasyonlara üye sendikaların diğer önde gelen amaçları arasındadır. İtalya'da sendi-

kaların örgütlenme yönelimleri genel olarak şu başlıklar altında özetlenebilir:

- İtalya'daki üç konfederasyon her ne kadar ortak çalışmalar içinde olsalar da, aralarında gizli veya açık sürdürdükleri rekabet nedeniyle üye kaybını önlemeye gereken enerjiyi verememektedir. Örgütlenme faaliyeti ile aralarındaki rekabete son verme bir koşul olarak ortaya çıkmaktadır. Konfederasyonlar bu durumun bilincinde olduklarını, "eylem birliği" gibi aralarında birliktelik sağlamaya yönelik yeni girişimler ile ortaya koymaktadır.
- İtalya'da sendikalar, üye kazanımlarını sürdürmelerinin yanı sıra diğer Akdeniz ülkeleri Fransa ve İspanya gibi işyeri konseylerindeki seçimleri kazanmada oldukça başarılıdır. Bu, açıkça işçilerin sendikalara olana güvenini ortaya koymakta, örgütlenmelerine önemli bir dayanak oluşturmaktadır.
- Sendikal örgütlenmeyi çoktandır gündemlerine almış olan konfederasyonlar ve konfederasyon üyesi sendikalar, son dönem olmazsa olmaz biçimde, yeni örgütlenme politikalarının belirlenmesine yönelmiştir.
- İtalya'da sendikalar mücadelecilik geleneklerini sürdürmektedir ve bu özellikleri örgütlenme alanında oldukça etkindir. Güçlerini, aralarındaki rekabetten örgütlenmeye kaydırmış olmaları, bu etkinliklerini daha da artırmalarını sağlamıştır. Ancak Konfederasyonlar arasındaki rekabet alttan alta devam etmektedir.

## Güney Afrika

Brezilya, Güney Kore ve Güney Afrika'da 1970'li yıllarla birlikte başlayan sınıf hareketlerinde ortaya çıkan dönüşümler, dünya sendikal hareketi açısından önemli dersler çıkarılması gereken deneyimlerle doludur. Özellikle Güney Afrika örneği dikkat çekicidir. Güney Afrika'da ırk temeline dayalı bölünmeler o kadar fazladır ki, ilk sendikal örgütlenmeler başladığı zaman kimse sınıf temelli bir hareketin oluşabileceğine ihtimal vermemiştir. Güney Afrika'da, 1970'li yılların sonlarında "ırka dayalı olmayan sendikacılık" sloganı ile yeni bir sendikal hareket başlamıştır. *Güney Afrika Sendikalar Federasyonu (FOSATU), Güney Afrika Sendikalar Konseyi (CUSA) ve Güney Afrika Birleşik İşçileri Sendikası (SAAWU)* 1985 yılında birleşerek *Güney Afrika Sendikalar Kongresi (COSATU)*'ni kurmuştur. COSATU kurulduğunda temel ilkelerini *ırkçılık karşıtlığı, her işkolunda bir sendika, uluslararası işçi dayanışması ve işçi denetimi* olarak belirlemiştir.

COSATU'nun bir sendikal konfederasyon olarak kurulduğunda siyasal talepleri ön planda tutmadığı görülmektedir. Siyasal talepler, kaçınılmaz olarak, hareket kiteselleştikçe belirginleşmiş ve ekonomik talepler yanında siyasal talepler için mücadele edildikçe kiteselleşme artmıştır. Kurulduğunda yarım milyon olan üye sayısı, 1998 yılı sonunda 3,8 milyona ulaşmıştır. Hareket güçlendikçe ve sağlam bir zemin üzerinden büyüdükçe tarım işçilerinin ve işsizlerin sorunlarıyla da ilgilenmiş ve

tüm ülke çapında sendikal-siyasal değişimler için yaygın kampanyalar yapılmıştır.

Kayıtlı ekonomide tarım dışı sektörde sendikalaşma oranı 1985'te %18 iken, 1998'de %51 gibi bir büyüklüğe ulaşmıştır. Sendikalaşmada görülen bu başarı imalat sanayinde, madenlerde ve kamu hizmetlerinde ağırlıklı birer sendika merkezinin oluşuna bağlanmaktadır. Böylece özellikle Türkiye gibi ülkelerde görülen, siyasi farklılıklar üzerinden kurulmuş sendikal yapılara Güney Afrika'da pek rastlanılmamaktadır.

Güney Afrika'da eğitim alanında birbirinden farklı üç sendika bulunmaktadır. *Güney Afrika Demokratik Öğretmenler Sendikası* (SADTU) 210.000 üyesi ile en büyük ve en etkin eğitim sendikasıdır. Diğer ikisi ise, daha çok mesleki ve bölgesel nitelikler göstermektedir. SADTU'yu diğerler eğitim sendikalarından ayıran en önemli özellik *grev hakkını* kararlı bir şekilde savunmuş olmasıdır. Grevi bir mücadele aracı olarak görmesi ve sık sık greve çıkması SADTU'yu her geçen gün güçlendirmiş ve Güney Afrika'nın tartışmasız en güçlü sendikalarından birisi haline getirmiştir.

*Afrika Ulusal Kongresi* (ANC) ve *Güney Afrika Komünist Partisi* (SACP) ile üçlü ittifak kuran COSATU, faşist Apartheid rejimine karşı verilen mücadeleye 1990'lı yılların ortalarına kadar yön veren, belirleyici olan bir hareket oluşturmuştur. İşçi ve emekçi sınıfların maddi koşullarının iyileştirilmesi, örgütsüzlerin örgütlenmesi, demokrasi ve barış mücadelesine işçilerin aktif olarak katılması COSATU'nun temel hedefleri arasında-

dir. Sendika bünyesinde olduğu kadar toplumun her alanında işçi denetimini savunan COSATU'nun mali gücü sadece üye aidatlarından sağlar ve dış müdahalelere kapalıdır.

Sosyalizm mücadelesini tüzük maddesi olarak benimseyen COSATU ile Afrika Ulusal Kongresi ve Güney Afrika Komünist Partisi arasında sağlam bir ideolojik bağ vardır. Siyasal alana ilişkin olarak; işçi sınıfının sömürülmediği, cinsiyetçilik ve ırkçılığın olmadığı, işçilerin kendi yaşamları üzerinde tümüyle kontrol sahibi oldukları demokratik bir toplum kurma hedefi vardır. COSATU baskı ve sömürünün her türlü biçiminin ortadan kaldırılması için demokratik güçlerle birlikte mücadele etmek gerektiğini savunur.

Kuruluşundan bu yana faşizme ve ırkçılığa karşı büyük kampanyalar düzenlemiş olan COSATU, emekçilerin günlük taleplerini önemser ve mücadelesini emekçiler arasındaki farklılıkları azaltacak bir tarzda yürütür. Örneğin ücret artışı mücadelesi, vasıflı ve vasıfsız işçiler, kadın ve erkek işçiler arasındaki ücret farklılıklarını kaldırılması talebiyle kapsamlı çalışmalar yürütmüştür.

Güney Afrika'da demokratik bir rejim kurulmasında merkezi bir rol oynayan COSATU, yeni anayasanın oluşturulmasında da önemli katkılar sağlamıştır. Tüm dünyada sendikalar üye kaybederken, üye sayısını her geçen gün arttıran (%130) bu büyük örgütte, tam zamanlı çalışan ve işyeri temsilciliği yapan amatör bir Genel Merkez yönetimini bulunmaktadır. Başkan

ve iki başkan yardımcısı ile mali sekreter aynı zamanda işyeri temsilcisi iken, sadece genel sekreter ve genel sekreter yardımcısı profesyonel sendikacılık yapmaktadır. Güney Afrika Cumhuriyeti'nde örgütlenmeye yönelik olarak yapılan çalışmaları şu başlıklar altında toplayabiliriz;

- Yeni üyelerin sendikacılığı yalnızca günün koşulları ile tanımları ve yoğun mücadele süreçlerinden geçmemiş olmaları, yakın gelecekte güçlü sendikacılığı sürdürecektir kadrolardan yoksun kalılabileceği olarak değerlendirilmiş, yeni kadroların yetiştirilmesine yönelik yoğun bir çalışma başlatılmıştır.
- Üye sayısındaki artışın sendikal merkeze, faaliyet zenginliği ve etkinliği artırma olarak yansımaları için çalışmalar yapılmaktadır. Örgütsel yapı bu gelişmeye göre, değişime açılmıştır.
- Geniş üye tabanına bir yandan sendikal hizmetler götürülürken, bir yandan sendika örgüt yapısının bu hizmet modeline uyumu sağlanmaya çalışılmaktadır.
- Örgütlenme dahil sendikal faaliyetleri güçlendirmek için seçilmişler arasında görev tanımları yeniden yapılmaktadır.
- Yine bu amaçla işyeri sendika temsilcilerinin görevi yeniden tanımlanmaktadır.
- Sendikalar son dönemde oluşan güven kaybını çözüme ve yeni imaj edinme yönünde çalışmalar yapmaktadır. Bu yönde basın-yayın araçlarının kullanılması ve medyanın etkilenmesine ağırlık verilmektedir.