



KARADENİZ EKONOMİK İŞBİRLİĞİ PARLAMENTER ASAMBLESİ

KEİPA

ULUSLARARASI SEKRETERYA

*Doc.: GA52/LC52/REP/18/tr*

KEİPA GENEL KURULU ELLİ İKİNCİ OTURUMU

HUKUKİ VE SİYASİ İŞLER KOMİSYONU

## **RAPOR\***

SENDİKALARIN KEİ BÖLGESİNDEKİ EKONOMİK İŞBİRLİĞİNİN  
GÜÇLENDİRİLMESİNDEKİ ROLLERİ

Raportör: Komisyon Üyesi Sn. Konstantinos Morfidis, Yunanistan

---

\* *Metin, 17 Ekim 2018'de Kavala'da (Yunanistan) gerçekleştirilen Hukuki ve Siyasi İşler Komisyonu'nun Elli İkinci Toplantısı'nda müzakere edilmiş ve 27 Kasım 2018'de Erivan'da gerçekleştirilen KEİPA Elli İkinci Genel Kurulu'nda kabul edilmiştir.*

## I. GİRİŞ

1. Sendikalar, sosyal ortaklığın ve ekonomik kalkınmanın güçlendirilmesine önemli katkılarda bulunmakta, ekonomik sorunların bastırılmasına yönelik çözümleri geliştirmekte ve çalışanların ve genel olarak tüm halkın yaşam standartlarının iyileştirilmesine yardımcı olmakta, meşru çıkarlarını korumaktadırlar. Sendikalar, çalışanların mesleki, ekonomik ve sosyal haklarını ve çıkarlarını temsil etmenin yanı sıra çalışanların çalışma ilişkilerindeki haklarını koruma konusunda da önemli role sahiptirler. Sendikalar, işgücü ve entelektüel kapasiteyi koruyabilir ve geliştirebilirler. Bu nedenle, rolleri, ekonomik işbirliği sürecindeki genel ilerlemenin teşvik edilmesine sundukları katkı açısından önemlidir.
2. Piyasa ilişkilerinin gelişimine, bir kişinin mal ve hizmetlerin üreticisi ve tüketicisi olmakla birlikte, aynı zamanda kaynakların (beceri, yeterlilik, uzmanlık, yaratıcı potansiyel) da sahibi olabildiği ekonomik faaliyetlerde insanın rolünün önemli ölçüde artması eşlik etmektedir. İnsan kapasitesinin muhafaza edilmesine ilişkin olanaklar, büyük ölçüde kişinin yaşadığı ve çalıştığı ortamın koşullarına bağlıdır. Bu açıdan, sendikalar, çalışanların sosyal sorunlarının çözülmesine ve çalışanların verimliliklerinin ve rekabetçiliklerinin sağlanmasına katkıda bulunurlar.
3. Hukuki ve Siyasi İşler Komisyonu, 19 Haziran 2018 tarihinde Tirana'da düzenlenen Elli Birinci Toplantısı'nda, sendikaların hem devletin hem de iş dünyasının doğal ve önemli ortakları oldukları ve sendikaların sadece ekonomik ilerlemeye katkıda bulunmakla kalmayıp, aynı zamanda eşlik eden sosyal etkileri etkin bir şekilde hafifletilebildikleri gerçeğini göz önünde bulundurarak, bölgesel işbirliğinin güçlendirilmesi amacıyla, sendikaların KEİ üye devletlerindeki oynadıkları rollerin değerlendirilmesini kararlaştırmıştır.
4. Bu bağlamda, Komisyonun 17-18 Ekim 2018 tarihlerinde Yunanistan'ın Kavala kentinde gerçekleştirilen Elli İkinci Toplantısı, ilgili Rapor'un ve Tavsiye Kararı'nın hazırlanarak Kasım 2018'de Erivan'da gerçekleştirilecek olan Asamble Genel Kurulu Elli İkinci Oturumuna sunulması amacıyla, "Sendikaların KEİ Bölgesindeki Ekonomik İşbirliğinin Güçlendirilmesindeki Rollerini" konusuna hasredilmiştir.
5. Mevcut Rapor'da Azerbaycan, Bulgaristan, Yunanistan, Moldova, Romanya, Rusya, Sırbistan, Türkiye ve Ukrayna ulusal delegasyonları tarafından sağlanan bilgiler kullanılmıştır. Gerekli ilave referans materyaller ise, KEİPA Uluslararası Sekreteryası tarafından internet kaynaklarından ve yayınlardan sağlanmıştır.

## II. SENDİKALARIN KEİ BÖLGESİNDEKİ EKONOMİK İŞBİRLİĞİNİN GÜÇLENDİRİLMESİNDEKİ ROLLERİ

6. Küreselleşme ve özellikle ekonomilerin artan entegrasyonu, sosyal ortaklar arasındaki ilişkileri karmaşıktırmaktadır. Yeni küresel tedarikçi ağlarının varlığı ve sayıları giderek artan uluslararası şirketler, sosyal diyalog konusunda yeni yaklaşımlar geliştirilmesini gerektirmektedir. Sendikalar, sosyal ortaklıkların katılımcıları olarak, küresel dönüşümler bağlamında ve mevcut insan kaynaklarının verimli şekilde kullanılması için yeni yöntemlerin bulunması açısından büyük önem taşımaktadır. Bu alandaki iyi uygulamaların araştırılmasının ve yaygınlaştırılmasının ve münferiden devletlerdeki sosyal ortaklar arasındaki işbirliğinin artırılmasının önemi gittikçe artmaktadır. Bu durum, sendikaların, KEİ bölgesindeki rollerini de artıran bir unsur olarak ortaya çıkmaktadır.

7. Ekonomik ilerleme insan emeğinin bir sonucudur. Etkin ekonomik kalkınmanın ve rekabet gücünün daha da artırılmasının anahtarı, insana yakışır çalışma koşullarının ve daha yüksek üretkenliğin yaratılması ve çağdaş dünyada giderek daha önemli bir faktör haline gelen beşeri sermayenin güçlendirilmesidir.
8. Günümüzde herkes, sadece ekonomik büyümenin başarılmasının, bir toplumun refahı için yeterli olmadığını kabul etmektedir. Demokratik yönetim, insanların sosyal haklarının ve çalışma haklarının korunması, istihdam, toplu iş akdi, iş sözleşmelerinin sonuçlandırılması ve izlenmesi ve de toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü gibi diğer faktörler de, münferiden ülkelerdeki ve daha geniş bölgelerdeki ilerlemekte olan ekonomik kalkınma için önemlidirler.
9. Sendikaların rolü, halihazırda, ilgi odağını oluşturmaktadır. Bu duruma, öncelikle, küresel dönüşümler ve işletmelerin yaşamın her alanındaki artan rolleri neden olmakta; ikinci olarak ise, uluslararası ve yerel pazarlardaki rekabetin sürekli büyümesi bu neticeyi beraberinde getirmektedir. Şirketler, beşeri sermaye de dahil olmak üzere mevcut kaynakları etkin bir şekilde nasıl kullanacaklarına ve küresel pazarın hızla değişen koşullarına nasıl uyum sağlayacaklarına dair yolları araştırmaktalar. Dünya Bankası verilerine göre, günümüzde, devletin gelişimindeki özellikle etkin kullanımını önemli kılan insan faktörü, %76'ya ulaşmıştır.
10. İşgücü potansiyelinin artırılması yoluyla ekonomik verimliliğin artırılması, toplum, iş dünyası ve devletin yakın etkileşimini ve aynı zamanda söz konusu tarafların birbirleri arasındaki çıkarlar dengesini arama ve bulma konusunda istekli olmalarını gerektiren büyük bir sorundur. Her çalışan, mesleki kapasitesini tamamen yerine getirebilme, kaynakları etkin kullanabilme, bilgi, beceri ve uzmanlığını uygulayabilme, kalifikasyonu geliştirebilme ve yeni yetkinliklerde ustalaşabilme olanağına sahip olabilmelidir. Her insan, aynı zamanda hem sosyal güvence hem de çalışma emniyeti ve güvenliği anlamında korunduğunu hissedebilmeli ve yerine getirdiği işin karşılığı gereğince ve adil bir şekilde kendisine ödenmelidir.
11. Sendikalar, işçi haklarının ve sosyo-ekonomik hakların korunması ve üyelerinin çıkarları için yaratılmışlardır. Sendikalar, faaliyetlerinin türüne bağlı olarak ortak çıkarlara sahip olan vatandaşların oluşturduğu gönüllü kurumlardır. Sendikalar, işçilerin daha iyi bir yaşam sürmelerini amaçlayan en büyük kamu kuruluşlarıdır. Kamu kurumları olan sendikalar, ortak faaliyetler ve ortak ilgi alanları temelinde gerçekleşen üyelik esasına dayanır. Geniş yetkilere sahiptirler: işletmelerde iş mevzuatı ve güvenlik koşullarının uygulanmasını takip eder, işletme yönetimleri ile toplu sözleşmeler yapar ve iş uyuşmazlıklarını çözerler.
12. Sendikaların üç ana işlevi vardır: (1) koruyuculuk işlevi (sendikalar ve işletmeler arasındaki ilişkiler yönüyle), (2) temsilcilik işlevi (sendikalar ve devlet arasındaki ilişkiler yönüyle) ve (3) ekonomik işlev (üretim verimliliğinin artırılması yönüyle). Koruyuculuk işlevi en geleneksel işlev olup, doğrudan çalışanların sosyal hakları ve çalışma hakları ile ilgilidir. Bu işlev, ihlallerin önlenmesini, ihlal edilen hakların yeniden tesis edilmesini, çalışanların meşru çalışma çıkarlarının sağlanmasını ve ilgili konularda ihlalde bulunanların adalete teslim edilmesi amaçlayan faaliyetleri içermektedir. Temsilcilik işlevi, çalışanların çıkarlarının devlet ve kamu yapıları nezdinde korunması ile ilgilidir. Temsilcilik işlevinin amacı, çalışanlar için ek faydaların ve hizmetlerin (sosyal hizmetler, sosyal güvenlik, sağlık sigortası, vb.) teminini sağlamaktır. Sendikalar, istihdam konusunda kamu politikaları ve hükümet programlarının hazırlanmasına, emeğin korumasına yönelik devlet programlarına, vb.'lerine katılarak, sosyal alanla ve işgücü alanıyla ilişkili yasaların kabul edilmesini

önermek suretiyle çalışanların çıkarlarını temsil edebilirler. Sendikalar, ekonomik işlevleri çerçevesinde ise, yönetişimi kolaylaştırmaya ve üretim verimliliğini artırmaya yardımcı olurlar.

13. Tüm sendikalar benzer görevlere sahiptir: çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve güvenliğin sağlanması, mesleki risklerin azaltılması, ücretlerin düzenlenmesi, işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması. İşçilerin güçlü bir birlikteliği olan sendikalar, çalışanları örgütleyerek ve şirketlerle toplu iş sözleşmeleri imzalayarak işgücü piyasasının kendi kendine denetleme mekanizmasını önemli ölçüde etkilemektedirler. Toplu iş sözleşmelerinin amacı, emeğin satışı ve satın alınımıyla ilgili karşılıklı olarak üzerinde mutabık kalınan şartların ayrıntılı biçimde belirlenmesi ve bu şartların yasal belgelere dahil edilmesidir.
14. Vatandaşların sendikalar tarafından korunan hak ve çıkarları, uluslararası hukukun evrensel olarak kabul edilmiş ilkelerinden kaynaklanmaktadır. 23 Mart 1976'da yürürlüğe giren İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ne dayanan Birleşmiş Milletler Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi, 16 Aralık 1966 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilen ve 3 Ocak 1976'da yürürlüğe giren Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi ve Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilen ve 26 Mart 1976'da yürürlüğe giren Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi ve 1 Temmuz 1999'da yürürlüğe giren Avrupa Konseyi Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi gibi uluslararası hukuki belgeler bu alanda güçlü ve kapsamlı bir yasal çerçeve oluşturmaktadır.
15. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) oluşturulması ve uluslararası yasal çalışma düzenlemelerinin geliştirilmesiyle birlikte, üye devletlerde sendikaların kurulmasını teşvik etmek üzere, ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları hazırlanmıştır. ILO, Birleşmiş Milletler (BM) sistemi dahilinde uzmanlaşmış bir kurum olup, sosyal adalet, temel insan hakları, emeğin idaresi, endüstriyel ilişkiler, istihdam politikası, çalışma koşulları, sosyal güvenlik, iş güvenliği ve sağlığı gibi hususların tesis edilmesini teşvik etmeyi amaçlamaktadır (*12 KEİ üye devletinin tümü Uluslararası Çalışma Örgütü'nün üyesidir*). Sendikaların statüsünü tanımlayan başlıca uluslararası hukuki belgeler şunlardır: Zorla Çalıştırma veya Zorunlu Çalışma ile ilgili 29 Sayılı ILO Sözleşmesi (Cenevre, 28 Haziran 1930), Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Haklarının Korunması ile ilgili 87 Sayılı ILO Sözleşmesi (San Francisco, 9 Temmuz 1948), Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakları İlkelerinin Uygulanması ile ilgili 98 Sayılı ILO Sözleşmesi (Cenevre, 7 Temmuz 1949), Erkek ve Kadın İşçilerin Eşdeğer Çalışmasına Karşılık Eşit Ücret Verilmesine İlişkin 100 Sayılı ILO Sözleşmesi (Cenevre, 29 Haziran 1951), İstihdamda ve İşyerinde Ayrımcılığa İlişkin ILO Sözleşmesi (Cenevre, 25 Haziran 1958), ve Toplu İş Sözleşmeleri'nin Teşviki ile ilgili 154 Sayılı ILO Sözleşmesi (Cenevre, 19 Haziran 1981).
16. Aynı zamanda, yerel düzeyde, sendikaların temel hakları ve işlevleri anayasalarla, iş kanunlarıyla ve ilgili yasalarla güvence altına alınmıştır. Kanunlar, sendikaların oluşturulması, sendikaların hakları ve faaliyetlerinin güvence altına alınması için gereken yasal dayanağı oluşturur ve sendikalar ile devlet makamları, yerel yönetimler, işverenler, tüzel kişiler ve vatandaşlar arasındaki ilişkileri düzenler. Sendikaların faaliyetlerine ilişkin yasal çerçeve, sendikaların, sendikaların haklarının ve faaliyetlerinin güvence altına alınması ve ilaveten, çalışanların hak ve çıkarlarının sendikalar tarafından korunması amacıyla kullanılıyor olması dolayısıyla, genel anlamda çalışma mevzuatını içermektedir. Sendikaların faaliyetlerine ilişkin yasal dayanak ile ilgili mevzuat, sendikaların dahil olduğu sosyal

ilişkilerin gelişimine göre değişmekle birlikte, temelde ise temel ekonomik ilişkiler - mülkiyet ilişkileri ve sosyo-politik iklim - dolayısıyla değişmektedir.

17. KEİ üye devletlerinin sendikalarının ortak hedefleri, diğer ülkelerde olduğu gibi, devletin ve vatandaşlarının refahının sağlanmasını, çalışanların sosyal güvencelerinin korunmasını ve genel anlamda bir devletin ekonomik kalkınmasının başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesini içerir. Sıra ekonomik büyümeye geldiğinde ise, ekonomik büyüme, herkes için sosyal refahın kaynağı olan bir olgudur.
18. **Azerbaycan Cumhuriyeti İşçi Sendikaları Konfederasyonu**, 1993 yılında, Azerbaycan İşçi Sendikaları Kongresi'nde kurulmuştur. Bugün Konfederasyon, çalışanların en büyük sendikası konumundadır. Bu organizasyon yaklaşık 1.5 milyon kişiyi temsil eden 26 sanayi sendikasını içermektedir. Azerbaycan İşçi Sendikaları Konfederasyonu, hem ülke çapında hem de uluslararası sendikal hareket içerisinde etkili bir kamu kuruluşu olup, Bağımsız Devletler Topluluğu (BDT) ülkelerinin sendikaları dahil olmak üzere, dünyadaki birçok ülkedeki sendikalar ile işbirliği içerisinde. Konfederasyon, Kasım 2001'den bu yana, dünyadaki en büyük sendikal kamu kuruluşu olan Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nun (ITUC) bir üyesidir.
19. Sendikaların faaliyetlerini düzenleyen yasama eylemleri Azerbaycan Cumhuriyeti tarafından kabul edilmiş bulunmaktadır. Şöyle ki, 1994 yılında kabul edilen Sendikalar Kanunu, sendikaların yerini ve statüsünü belirlemektedir. Sendikaların emeğe dair sorunların ve sosyal ve ekonomik sorunların çözümüne ilişkin yasama eylemlerinin hazırlanması aşamasındaki hakları kabul edilmiştir. Konfederasyon, uluslararası sendikalar sistemine katılmış bulunmaktadır. Konfederasyon, üyelerinin çıkarlarını korumak amacıyla diğer sendikalarla işbirliği yapmakta, diğer ülkelerin sendikal örgütleri ile arasındaki işbirliğini güçlendirmektedir.
20. Konfederasyon, 1 Ocak 2018 tarihi itibarıyla, 16901 işçi sendikası, 61 birlik, 501 şehir ve bölge sendikası ve konseyinden oluşmaktadır. Mülkiyet ilişkilerinde meydana gelen değişikliklerin ardından, odak noktasını yabancı, özel ve ortak girişimlerde sendikaların kurulması oluşturmaktadır. Konfederasyon, üyelerinin çıkarlarını devlet, hükümet ve idari kurumlar nezdinde temsil eder ve savunur. Konfederasyon, aynı zamanda, yasal ve düzenleyici eylemleri değerlendirir, ilgili projeleri hazırlar, sosyal ve hukuki sorunları çözer ve ayrıca çalışanların çıkarlarını korur ve yasal ve idari kurumlara yönelik teklifler hazırlar.
21. Hükümet, işverenler ve sendikalar arasındaki sosyal işbirliğinin genişletilmesini amaçlayan Genel Toplu İş Sözleşmesi'nin neticelendirilebilmesi amacıyla, İşçi Sendikaları Konfederasyonların Başkanları ve Sanayi Sendikaları Cumhuriyet Komiteleri'nden oluşan bir komisyon oluşturulmuş ve netice itibarıyla, İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Azerbaycan Cumhuriyeti Bakanlar Kurulu ve Ulusal Girişimciler (İşverenler) Konfederasyonu Örgütleri arasında, hizmet sektörü de dahil olmak üzere ekonominin modernizasyonuna katkıda bulunulmasını sağlayan, yüksek teknoloji ve altyapı gibi ekonomi alanlarının gelişimi, tarımda rekabetçi geniş ölçekli işbirliğinin yaratılması yönündeki devlet desteğinin artırılması, vb. hususları göz önünde bulunduran, üçlü bir Genel Toplu İş Sözleşmesi imzalanmıştır.
22. Konfederasyon, ITUC ve ILO ile birlikte, ulusal düzeyde çeşitli projeler gerçekleştirmektedir. Konfederasyon, halihazırda, yaklaşık 60 ülkedeki sendika merkezleri ile temaslarını sürdürmektedir. Konfederasyon, yıllar içerisinde, Türk İşçi Sendikaları

Konfederasyonları “Türk-İş” ve “Hak-İş”, Avrasya Metalurji İşçileri Konfederasyonu, Rusya İşçi Sendikaları Federasyonu, Ukrayna İşçi Sendikaları Birliği ve Gürcistan İşçi Sendikaları Birliği gibi KEİ üye devletlerinin sendika merkezleri ile işbirliği kurmuş ve ortak anlaşmalar imzalamıştır. Türkiye, Arnavutluk, Moldova, Sırbistan, Bulgaristan ve Yunanistan'ın sendikaları ile, düzenli olarak, karşılıklı olarak ilgi duyulan alanlarda, iş toplantıları ve görüşmeleri düzenlenmektedir.

23. **Bulgaristan Cumhuriyeti**'nde bir işçi sendikası kurumunun oluşturulması, idari yapıların ön iznini veya onayını gerektirmez. İşçi ve çalışanların örgütlerinin işlevleri, faaliyetleri ve statüleri ile ilgili ayrıntılı düzenleme İş Kanunu'nda (LC) yer almaktadır. Bu Belge, ayrıca, toplu iş sözleşmelerinin işletme, işkolu ve sektör düzeyinde neticelendirilmesi amacına yönelik olarak, ilgili tarafların toplu iş sözleşmelerindeki hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir.
24. Bulgaristan Cumhuriyeti'ndeki sendika örgütleri, işletmelerin tüm dahili iş tüzüklerinin hazırlanması, iş ve sosyal güvenlik konularının görüşülmesi süreçlerine katılmakla birlikte, çalışanları mahkemelerde temsil etme hakkına da sahiptirler. Devlet organları, yerel yönetimler ve işverenler, sendikaların faaliyetlerini yürütebilmeleri için gerekli koşulları oluştururlar ve sendikaların faaliyetlerini yürütebilmelerine yardımcı olurlar. Söz konusu makamlar, sendikalara, faaliyetlerini yürütebilmeleri için gerekli olan taşınır ve taşınmaz mülkleri, binaları, yerleşkeleri ve diğer maddi koşulları ücretsiz olarak temin ederler.
25. Bulgaristan'daki sendikal örgütler, sosyal politikanın uygulanması ve istikrarlı bir demokratik toplumun inşası için kilit öneme sahip olan sosyal diyalog sürecine aktif olarak katılmaktadırlar. Ulusal düzeydeki işbirliği ve istişareler, taslak yasalar ve Bakanlar Kurulu'nun kararlarını tartışan ve bu yasa ve kararlar hakkında uzman görüş bildiren Ulusal Üçlü İşbirliği Konseyi tarafından yürütülmektedir.
26. 275,762 kişiyi kapsayan Bulgaristan Bağımsız İşçi Sendikaları Konfederasyonu (CITUB) Bulgaristan'ın en büyük sivil toplum kuruluşudur. CITUB, 35 federasyonu, sendikaları, birlikleri ve dernekleri birleştirmekte ve ortak üyeleri bir araya getirmektedir. CITUB, toplu organlar - Kongre, Koordinasyon Kurulu ve İcra Kurulu - tarafından yönetilmektedir. CITUB, sendika politikasını geliştirmek amacıyla, Sosyal ve Sendika Araştırmaları Enstitüsü ile yakın işbirliği içerisinde. Kurum, bölgesel ofislerden ve belediye işçileri sendikaları kurullarından oluşan bir ağ yapısına sahiptir. CITUB'un ana görevi, Bulgar çalışanlarının ve işçilerin haklarını ve çıkarlarını temsil etmek ve korumaktır. CITUB, 1995'ten beri Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun bir üyesidir. Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun bir parçası olan “Podkrepa” Konfederasyonu Bulgaristan'daki ilk sendikal örgüt olmakla birlikte, aynı zamanda, 1994'ten beri Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nda gözlemci statüsüne sahiptir.
27. Bulgaristan'da, 2007 ve 2013 yılları arasında, Avrupa Sosyal Fonu çerçevesindeki İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesine Yönelik Operasyonel Program kapsamında, "Sosyal ortakların aktif katılımı yoluyla işgücü piyasasının esnekliğinin ve verimliliğinin artırılması" başlığı altında çeşitli projeler hayata geçirilmiştir. Bu bağlamda, 28 bölgesel ofisi ve 10 şube ofisini içeren ulusal bir ağ kurulmuştur. “Emek, sigorta ve sendikal haklar”, ve “Toplu iş sözleşmeleri müzakereleri, bilgilendirme ve istişareler” başlıklı ve Labour-bg.net internet adresli bilgi portalları oluşturulmuş olup, bunlar halihazırda işlevsel olarak faaliyet göstermektedirler.

28. **Yunanistan Cumhuriyeti**'nde, sendikaların temel hakları ve işlevleri, Anayasa ile ve ilgili yasalarla güvence altına alınmıştır. Anayasa'ya (madde 11 ve 12) göre, sendikal özgürlük hakları ve ilgili olarak engellenmeksizin toplu eylem yöntemine başvurmaya dair haklar, devletin koruması ve gözetimi altındadır. Grev hakkı, çalışanların genel çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla yasal olarak kurulmuş olan sendikal örgütler tarafından uygulanabilen anayasal bir haktır.
29. Grev, işçilerin ve örgütlerinin, sosyal ve ekonomik çıkarlarını korumak amacıyla kullanabildikleri başlıca araçtır. Ancak, adli yapılarda ve güvenlik yapılarındaki çalışanların herhangi vasıftaki bir grev gerçekleştirmeleri yasaklanmıştır. Grev hakkı, kamu hizmetlileri ve yerel yönetim kurumlarının çalışanları, kamu hukuku tüzel kişiliklerinin çalışanları ve de kamusal nitelikteki ya da kamu yararının söz konusu olduğu her türlü kurumun çalışanları söz konusu olduğunda, bu hakkı düzenleyen yasanın, uygulanması hayati önem taşıyan, özel sınırlamalara tabi olmaktadır.
30. İşçi Sendikaları Organizasyonları aşağıdaki kategorilere ayrılırlar: kamu sektörü veya kamu hukuku veya yerel yönetim organları kapsamındaki tüzel kişiliklerin çalışanları dahil olmak üzere, özel hukuka tabi istihdam sözleşmesi kapsamında istihdam edilmiş olan işçiler tarafından oluşturulan temel düzeydeki işçi sendikalar; temel düzeydeki işçi sendikaları yasal özerkliğe sahiptirler ve medeni hukuk kapsamında faaliyet göstermektedirler. Temel düzeydeki işçi sendikalarının kurulması için gerekli koşullar şunlardır: Aynı meslekten olan en az 20 kişinin kararı ve üyeliği. Sendikanın bir Kurucu Yasası'nın olması gerekmektedir. İkinci düzeydeki sendikal örgütler; işçi merkezleri olarak da bilinen federasyonlar veya bölgesel örgütlerden oluşur. Bir federasyon, en az iki temel düzeydeki sendikal örgütten oluşmakta olup, işçi merkezleri ise yerel veya bölgesel nitelikteki endüstri/meslek temelli örgütlerdir. Üçüncü düzeydeki kurumlar ise, daha spesifik olarak belirtmek gerekirse GSEE gibi konfederasyonlardır; en az iki tane ikinci düzeydeki örgütten oluşur. Yasal özerklikleri bulunmakta olup, faaliyetleri, temel ve ikinci düzeydeki örgütlere benzer şekilde, medeni hukuğa tabidir.
31. İşçi Sendikalarının temel idari organları, Genel Kurul, sendikaların yürütme organı olan İdari Kurul ve sendikaların ekonomik ve mali yönetimini gözetken Teftiş Komisyonu'dur.
32. İşçi Sendikaları'nın gelir kaynakları şunları içerir: kayıt ücretleri, bağışlardan elde edilen gelirler, miras ve vasiyetler veya etkinliklerin organizasyonundan elde edilen gelirler. İşçi Sendikalarının Tüzükleri, kayıt ve aboneliklerin nasıl tesis edileceğine ve ilgili ücret ve aidatların nasıl belirleneceğine ilişkin yöntemi belirler. Yetkili devlet makamlarının, sendikal örgütlenme hakkının engellenmeksizin kullanılabilmesi için gerekli tüm önlemleri alma görevleri söz konusudur.
33. **Moldova Cumhuriyeti** Ulusal İşçi Sendikaları Konfederasyonu (NTUCM) sektörler arası, ulusal düzeyde gönüllü katılımı esas alan, kamu otoritelerinden, siyasi partilerden, diğer sosyal-politik örgütlerden, işveren örgütlerinden ve kamu kuruluşlarından bağımsız yapıda bir işçi sendikaları merkezidir. Moldova Ulusal İşçi Sendikaları Konfederasyonu, yaklaşık 400 bin sendika üyesini bir araya getiren 25 ulusal işçi sendikası merkezinden oluşmaktadır.
34. Sendikalar, eğitim, bilim, tarım, gıda endüstrisi, sosyal hizmetler, üretim, iletişim, inşaat, hafif sanayi, tüketici kooperatifleri, ticaret, iş dünyası, kimya endüstrisi, enerji, kültür gibi alanlardaki çalışanları ve yanı sıra İçişleri Bakanlığı, devlet kurumları ve diğer dallardaki çalışanları bir araya getirmektedirler. NTUCM, 7 Haziran 2007 tarihinde iki ulusal sendika

merkezinin birleşmesiyle kurulmuştur. Bu iki sendika, Moldova Cumhuriyeti İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Moldova Cumhuriyeti Serbest İşçi Sendikaları'nın "Dayanışma" Konfederasyonu'dur. NTUCM, Şubat 2010 tarihinde, Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (ITUC) üyesi olmuştur.

35. Konfederasyonun temel amaçları şunlardır: Sendika üyelerinin sosyal, ekonomik, mesleki, kolektif ve bireysel hak ve çıkarlarının ulusal düzeyde temsil edilmesi ve korunması; sosyal diyalogun ve sosyal ortaklığın güncellenmesi ve geliştirilmesi; sosyal adaletin elde edilmesi ve emeğin itibarının kazanılması, sendikaların her düzeyde konsolidasyonu ve sivil toplumun güçlendirilmesi. Konfederasyon, belirtilen hedeflere, müzakereler ve toplu iş sözleşmelerinin ulusal düzeyde sonuçlandırılması; işçi sendikalarının üyelerinin mesleki, emek, ekonomik ve sosyal haklarını düzenlemeyi amaçlayan taslak programların, yasaların ve diğer normatif düzenlemelerin hazırlanmasına katılım; mahkemelerde de dahil olmak üzere, üyelerine her düzeyde yasal yardım sağlamak ve üyelerinin kolektif ve bireysel çıkarlarını her düzeyde savunmak; Moldova Cumhuriyeti Parlamentosu tarafından onaylanan Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerine uyumluluğun izlenmesi yolları ile ulaşmaktadır.
36. 2017-2022 yılları arasındaki döneme ilişkin Moldova Ulusal İşçi Sendikaları Konfederasyonu Stratejisi, NTUCM'nin temel misyonunun uygulanmasına yönelik öncelikleri belirlemektedir. Stratejide belirlenen 5 temel hedef; (1) sendika üyelerinin yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine; (2) işçi sendikalarının üyeleri bağlamında sosyal güvenlik programının etkinliğinin artırılmasına; (3) çalışanların karşılaştığı sorunların çözülmesini netice verecek şekilde gerçek sosyal diyalogun güçlendirilmesine; (4) çalışanların insana yakışır işlerde çalışabilmeleri ve insana yakışır gelir elde edebilmeleri için fırsatlar yaratılmasına; ve (5) temsil görevini haiz güçlü bir sendikal hareketin gelişmesine atıfta bulunmaktadır.
37. Bu bağlamda, hem NTUCM'nin hem de ilgili kamu otoritelerinin faaliyet ve politikaları aşağıdaki hususlar üzerinde odaklanmaktadır: ücret artışlarının teşvik edilmesi; çalışanların temsilcilerinin, mesleki politikaların geliştirilmesi sürecinin tüm aşamalarına dahil edilmeleri; kayıt dışı istihdamın olumsuz etkilerine dair farkındalığın artırılması; yaşam boyu mesleki eğitimin teşvik edilmesi; sendikaların bilgilendirilmesi ve sendikalara danışılmasını konularına ilişkin mekanizmanın yasal çerçevesinin AB direktifleri doğrultusunda iyileştirilmesi; sosyal ortaklığın geliştirilmesi ve güçlendirilmesi sürecinin hızlandırılması; ve uluslararası hukuk normları, Moldova Cumhuriyeti Anayasası, İş Kanunu, Sendikalar Hakkındaki Kanun ve konu ile ilgili diğer normatif yasalar ile öngörülen sendikaların haklarının ve yasal güvencelerinin azaltılmasına müsaade edilmemesi.
38. **Romanya**'daki sendikaların faaliyetlerini düzenleyen yasal çerçeve, sosyal diyalog yasası ile temsil edilmektedir (62/2011). Ülkede, bireysel iş sözleşmesine sahip olan çalışanların, yasalar kapsamında özel statüye sahip olan memurların ve kamu görevlilerinin, kooperatif üyelerinin ve istihdam edilmiş olan çiftçilerin, herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın veya herhangi bir ön izin alınması gerekmeksizin, bir sendika kurma ve/veya bir sendikaya üye olma hakları bulunmaktadır.
39. Aynı zamanda, İş Kanunu (53/2003 sayılı Kanun), çalışanların, mesleki, ekonomik ve sosyal menfaatlerini ilerletmek ve toplu ve bireysel iş sözleşmelerinde ya da toplu sözleşmelerde ve iş ilişkilerinde ve de ulusal mevzuat, Romanya'nın da dahil olduğu uluslararası sözleşmeler, anlaşmalar ve diğer sözleşmeler uyarınca kendilerine sağlanmış olan bireysel ve kolektif



haklarını korumak amacıyla, serbest bir şekilde örgütlenme hakkı temelinde oluşturdukları sendikaların statüsünü düzenlemektedir.

40. Romanya'da, Ekonomik ve Sosyal Konsey tarafından tanınan ve en geniş şekilde temsil yetkisine haiz işçi sendikaları konfederasyonları şunlardır: "Frăția" adlı Romanya Serbest İşçi Sendikaları Ulusal Federasyonu - 800 bin sendika üyesinden oluşan en büyük ulusal örgüt -; Romanya'daki en aktif işçi sendikaları konfederasyonlarından biri olan Ulusal İşçi Sendikaları Bloğu; "Cartel Alfa" adlı Ulusal İşçi Sendikaları Konfederasyonu; Romanya Demokratik İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve "Meridian" adlı Ulusal İşçi Sendikaları Konfederasyonu. Bütün bu ulusal işçi sendikaları, Romanya İşçi Sendikaları Konfederasyonu İttifakı'nın çatısı altında toplanmış bulunmaktadır.
41. Romanya hükümeti, Sosyal Diyalog Yasasını değiştirmeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla, 2017 itibariyle, sosyal ortaklarla istişareler yeniden başlatılmıştır. Yapılması önerilen değişiklikler, sendika kurulması için gerekli olan üye sayısının azaltılması yoluyla sendika üyeliğinin teşvik edilmesini ve işçi sendikalarının ve sendikal ilişkilerin genişletilmesine katkıda bulunulmasını içermektedir.
42. İşçi sendikalarına yönelik iyileştirme tedbirleri kapsamında şu önlemler yer almaktadır: ilgili yasal tedbirlerin kabul edilmesini sağlamak adına işçi sendikalarının örgütlenme kapasitesinin güçlendirilmesi; ve uygulamaların ve uzmanlığın transferini, kapsayıcı bir işgücü piyasasının inşasına yönelik üçlü katılımı destekleyen ve gençlerin ve göçmen işçilerin istihdamına yönelik Avrupa projeleri çerçevesindeki ulusal ve sınır ötesi ortaklıklardaki sosyal ortakların dahil edilmesi suretiyle, üç taraflı diyaloga, toplu iş sözleşmelerine ve müşterek ortaklıklara katılabilinmesi için uzmanlık kapasitesinin güçlendirilmesi.
43. **Rusya Federasyonu**'ndaki işgücü 76 milyon insandan oluşmakta olup, işçi sendikaları, çalışmakta olan vatandaşların sosyal hak ve çıkarları ile birlikte, işçi hak ve çıkarlarını koruma ve temsil sisteminin oluşturulmasına olanak sağlayan önemli kurumlardır. Sendikalar, Rusya Federasyonu Anayasası'nın 30. Maddesi uyarınca faaliyet göstermekte olup, faaliyetleri "Sendikalar, Sendikaların hakları ve Faaliyetlerin Güvence Altına Alınması Hakkındaki" 10-FZ sayılı Federal Yasa ile düzenlenmektedir. Bu Belge, sendikaların oluşturulması ve sendikaların hak ve faaliyetlerinin teminat altına alınması için gerekli yasal çerçeveyi oluşturur ve sendikaların, devlet makamları ve yerel yönetimler, işverenler ve onların dernekleri, tüzel kişiler ve vatandaşlar ile etkileşimini düzenler. 10-FZ sayılı Federal Kanun uyarınca, tüm sendikalar eşit haklara sahiptirler. 14 yaşını dolduran ve çalışma faaliyeti içerisinde bulunan her bir birey, kendi çıkarlarını korumak amacıyla bir sendika kurmak, bir sendikaya katılmak, sendikal faaliyetlerde bulunmak ve sendikadan ayrılmak haklarına sahiptir. Bu haklar, önceden izin alınmasına gerek olmaksızın, özgürce icra edilirler. İşçi sendikaları, sektörel, bölgesel veya diğer mesleki özelliklere dayalı olarak Rusya genelinde, bölgelerarası veya bölgesel düzeyde birliklerini oluşturma hakkına sahiptirler. Sendikalar ve oluşturdukları birlikler, diğer devletlerin sendikalarıyla işbirliği yapma, uluslararası sendikalara ve diğer dernek ve örgütlere katılma, onlarla antlaşmalar yapma ve sözleşmeler akdetme haklarına da ayrıca sahiptirler.
44. Sendikaların faaliyetleri doğrudan çalışma ilişkileri ile ilgili olduğundan, 30 Aralık 2001'de kabul edilmiş olan Rusya Federasyonu İş Kanunu, birincil işçi sendikası örgütlerin işçilerin çıkarlarını temsil etmelerine ilişkin bir norm oluşturmaktadır. Kanun, ayrıca, birincil işçi sendikası kuruluşlarının seçilmiş organlarının, işverenin inisiyatifine bağlı olarak istihdam

sözleşmelerinin feshi ile ilgili görüşmelere zorunlu katılımını düzenlemekte; işçi sendikalarının bahsi geçen organlarına seçilmiş olan çalışanlara yönelik güvenceler tesis etmekte; ve işverenlerin, çalışanların, işçi sendikalarının ve işçi sendikalarının birliklerinin taleplerini dikkate almasına yönelik görev ve sorumluluklarını belirlemektedir. Kamu kuruluşu çeşitlerinden biri olarak, işçi sendikalarının faaliyetleriyle ilgili bazı hükümler, 82-FZ sayılı ve 19 Mayıs 1995 tarihli “Kamu Dernekleri” başlıklı Federal Kanun ile düzenlenmiştir.

45. Sosyal ilişkiler ile çalışma ilişkilerinin koordine edilmesi ve tüm Rusya işçi sendikalarının birliklerinin, tüm Rusya işveren birliklerinin ve Rusya Federasyonu Hükümeti'nin sosyal ve ekonomik çıkarlarının uyumlaştırılması amacıyla, Rusya Federasyonu Hükümeti'nin koordinasyon organı olarak faaliyet gösteren Sosyal İlişkiler ve Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesi için Rusya Üçlü Komisyonu kurulmuştur. Komisyonun öncelikli faaliyet alanları arasında, çalışma ilişkileri alanında federal yasaların hazırlanmasıyla ilgili müzakereler ve istişareler; bu alandaki uluslararası deneyimlerin incelenmesi ve de ilgili uluslararası kuruluşlar tarafından düzenlenen sosyal ilişkiler, çalışma ilişkileri ve sosyal ortaklıklar konusundaki etkinliklere katılım yer almaktadır. 2018'de kabul edilmiş olan önemli belgelerden birini, 2018-2020 yılları arasındaki döneme ilişkin olarak ulusal işçi sendikaları birlikleri, işverenler ve Rusya Federasyonu hükümeti arasındaki Genel Anlaşma oluşturmaktadır.
46. En büyük sendikal örgüt, 20 milyondan fazla insanı (Rusya'daki tüm işçi sendikaları üyelerinin yaklaşık % 95'ini) kapsayan 122 bağlı kuruluşu bir araya getiren Rusya Bağımsız İşçi Sendikaları Federasyonu (FITU) Federasyonu'dur. FITU, ILO ile işbirliği yapmaktadır ve 70 ülkeden 100'ün üzerinde ulusal profesyonel merkezle ilişki içerisinde. FITU aynı zamanda Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nun en büyük üyelerinden biridir ve yine BDT ülkelerinin İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun ve de Küresel Sendika Federasyonları ve Avrupa Endüstriyel Federasyonları ile işbirliği içerisindeki Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu Tüm Avrupa Bölgesel Konseyi üyesidir.
47. **Sırbistan Cumhuriyeti**'nde, sendikal örgütlenme operasyonlarının hak ve teminatlarını İş Kanunu belirlemektedir. Bir işçi sendikası, çalışanların gönüllü olarak katıldığı bağımsız ve demokratik bir örgüt olarak kabul edilmektedir. Bir sendika çalışma alanında yetkili bir bakanlığa kayıtlı olarak faaliyet gösterir. İş Kanunu, sendikaların kurulması için herhangi bir asgari çalışan sayısını şart koşturmakla birlikte, bu konuyu işçi sendikaların kurucu kanununun düzenlemesine bırakmıştır. Bir çalışan, kayıt formunu imzalayarak bir işçi sendikasına üye olabilmektedir.
48. Örgütlenme Özgürlüğü hakkındaki 87 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesinin 2. Maddesi ve Toplantı Düzenleme Haklarının Korunması Yasası, işçiler ve işverenler, aralarında herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, önceden herhangi bir yetkilendirmeye gerek olmaksızın, yalnızca söz konusu örgütün kurallarına uyulması kaydıyla, kendi seçtikleri örgütleri kurma ve kendi seçtikleri örgütlere katılma haklarına sahip olduklarını belirtmektedir.
49. İş Kanunu'nun 218 ila 239. Maddeleri, sendikaların temsiliyet yetkilerini düzenlemektedir. Bir sendika, sendika örgütlerinin ve faaliyetlerinin özgürlüğü temelinde kurulmuş olup, yine bu özgürlükler temelinde aktif olması, çoğunluk itibarıyla üyelik ücretleri yoluyla ve özel

kaynaklardan finanse edilmesi ve kanuna ve düzenleyici çerçeveye uygun olarak kayıtlı olması halinde, temsiliyet yetkisine haiz olarak değerlendirilir.

50. Sendikalar, İş Kanunu çerçevesinde bir araya gelebilir ve çeşitli düzeylerde birlikler oluşturabilir, diğer sendikal örgütlerle işbirliği yapabilir, ve uluslararası sendika birliklerine katılabilirler. Sendikaların faaliyetleri temel olarak kendi kendini destekleyen kamu kuruluşları kapsamında düzenlenir. Bu konular ilgili düzenleyici belgelerin genel hükümleri ile düzenlenmektedir.
51. Profesyonel dernekler, **Türkiye Cumhuriyeti'nin** sosyo-ekonomik ve politik yaşamında her zaman önemli bir rol oynamışlardır. Sendikal hareketin güçlenmesi 1930'lu yıllarda sanayinin gelişmesi ve fabrika ve tesis sayısındaki artışla başlamıştır. İlk İş Kanunu 1936'da kabul edilmiştir. 5018 sayılı “İşçi ve İşveren Sendikası ve Sendika Birlikleri Hakkındaki Kanun” 1947 yılında kabul edilmiştir.
52. 1983 yılına kadar, Türk sendikalarının hukuki statüsü, 276 sayılı “Sendikalar Hakkındaki Kanun” ile 1963'te kabul edilen “Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Hakkındaki” 275 Sayılı Kanun ve 1970 yılında yürürlüğe giren 1317 Sayılı “274 Sayılı Kanunun Bazı Maddelerinde Değişiklik ve İlaveler Yapılmasına Dair Kanun” ile düzenlenmiştir. Bu kanunlar, yeni ekonomik ve yasama kaldıraçları devreye sokarak, çalışanların grev haklarını ve toplu iş sözleşmesi yapma haklarını ilk kez tanımış olup, bu sayede sendikalar güçlü bir kuvvet haline gelmişlerdir.
53. 1983 yılında, 2821 Sayılı “Sendikalar Kanunu” ve 2822 Sayılı “Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu” kabul edilmiştir. Aynı zamanda, işçilerin ve kamu görevlilerinin sendikalarının faaliyetleri, 2001 Tarihli ve 4688 Sayılı “Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu” ve 2012 Tarihli ve 6356 Sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” ile düzenlenmiştir.
54. 2010 referandumunun sonuçlarının ardından, Anayasa'nın 53. ve 54. maddelerinde, sendikaların faaliyetlerine yeni bir ivme kazandıran değişiklikler yapılmıştır. Ayrıca, Anayasanın 128. Maddesine yapılan değişiklikle kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarına ilişkin hususların da toplu iş sözleşmesi ile düzenlenebileceği öngörülmüştür.
55. Mevzuat sendikalara aşağıdaki hakları tanımaktadır: İşçi uyuşmazlıklarının çözümü sürecine katılım ve toplu iş sözleşmelerinin sonuçlandırılması; sosyal güvenlik sistemi ile ilgili konuların ele alınması sürecine katılım; uluslararası örgütlerin, konferansların ve sempozyumların çalışmalarına katılmaları için temsilciler gönderilmesi; grev yapılmasına ilişkin kararların alınması; işsizlik, iş göremezlik, hastalıklar, grevler ve diğer sosyal ve kültürel amaçlarla sendika üyelerine maddi yardım sağlamak amacıyla fonların oluşturulması; sosyal konuların incelenmesi ve sendika üyelerinin mesleki eğitim düzeylerinin geliştirilmesi.
56. **Ukrayna'da** sendikaların faaliyetleri, Ukrayna Anayasası, “Kamusal dernekler hakkındaki” Ukrayna Kanunu, “Sendikalar, sendikaların hakları ve faaliyetlerinin güvence altına alınması hakkındaki” Ukrayna Kanunu, “Toplu sözleşmeler ve anlaşmalar hakkındaki” Ukrayna Kanunu, Ukrayna Kanunu “Ukrayna'daki sosyal diyalog hakkındaki” Ukrayna Kanunu, Ukrayna İş Kanunu ve ilgili normatif-yasal kanunlar ile düzenlenmiştir.
57. Ukrayna'nın en büyük işçi sendikaları birliği, 5 milyondan fazla üyesi bulunan Ukrayna İşçi Sendikaları Federasyonu'dur. Bu Federasyon, Ukrayna çapındaki 44 sendikayı ve 25 bölgesel

sendika birliğini çatısı altında toplamaktadır. Ekonominin hemen hemen tüm sektörlerindeki işletmelerde, kurumlarda, çeşitli mülkiyet ve yönetim türlerinde faaliyet gösteren 55.500 temel düzeyde sendika kuruluşundan oluşmaktadır. İşletmelerdeki sendikal örgütler, işletmenin etkin ekonomik faaliyeti için elverişli bir ortam yaratılmasına katkıda bulunan toplu sözleşmelerin neticelendirilmesi girişimlerinin başlatıcıları olarak işlev görürler.

58. Ukrayna İşçi Sendikaları Federasyonu (FTUU), yasama sürecine katılımın sağlanması amacıyla, Sendikalar Birliği Ortak Temsilciliđi Organı çatısı altında, merkezi icra makamları tarafından onaylanmak üzere dikkatlerine sunulan sosyal, ekonomik, çalışma ilişkileri ve sosyal güvenlik alanlarında taslak normatif yasal düzenlemeleri hazırlamaktadır. Bu doğrultuda, Sendikalar Birliği Ortak Temsilciliđi Organı'nın 2017 yılında ve 2018 yılının ilk yarısında hazırlamış olduğu yaklaşık 1.300 kanun taslağının yaklaşık 850 tanesi müzakerelere konu olmuş, diğerleri de bazı tavsiye kararlarına ve önerilerine konu olmuştur.
59. İşçi sendikalarının istihdam alanındaki başlıca görevleri şunlardır: var olan istihdamın korunması ve yeni yüksek performanslı istihdam olanaklarının yaratılması, işgücü potansiyelinin gerçekleştirilebilmesi için gerekli koşulların sağlanması, işgücü kalitesinin kalkınma yoluyla geliştirilmesi, ve işgücü piyasasındaki en son teknolojik gereksinimlere karşılık gelen mesleki becerilerin edinimi ve eğitim ve kalifikasyon açılarından ilerleme sağlanabilmesi amaçlarıyla insan emeğine yatırımda bulunulması. İlgili yasa hükümleri tarafından yönlendirilen işçi sendikaları, üyelerinin emeğini, sosyo-ekonomik haklarını ve çıkarlarını, devlet ve yerel hükümet organları nezdinde, işverenlerle ve diğer kamu yapılarıyla olan ilişkilerinde temsil eder ve korurlar.
60. FPUU, sosyal diyalog çerçevesinde, analitik çalışmalar yürütür, bu çalışmalar: merkezi icra makamları tarafından onaylanmak üzere, işgücünün korunumu ve sosyal güvenlik alanlarındaki kanun tasarıları ve diğer düzenleyici ve yasal düzenlemelerin sunulması ve ilgili olarak Ukrayna'nın Yüce Rada komisyonlarından teklifler beklenmesi. FPUU, her yıl, işgücünün korunması hakkında, devlet denetleme organlarının temsilcilerinin, uluslararası uzmanların, bilim adamlarının ve üst düzey uzmanların katılımıyla, sendika temsilcileri için seminerler ve eğitimler düzenlemektedir. Ayrıca, güvenlik ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi adına tekliflerin verilmiş olduğu işyerlerindeki güvenlik düzeyinin değerlendirilmesi için saha eğitimleri düzenlemektedir. Yürütülen bu faaliyetlerin neticesinde, teknik çalışma müfettişleri ve diğer sendika temsilcileri, kamuyu temsilen işgücü korunumunu kontrol etme haklarını kullanabilme adına teyiden aldıkları uygun sertifikalarla yetkilendirilirler.

### III. SONUÇ:

61. Sendikalar, çalışanların çalışma haklarının korunması ve insan sermayesinin güçlendirilmesi mekanizmasında önemli bir halkayı teşkil etmektedirler. Sendikaların misyonu, çalışanların çıkarlarının korumakla ve çalışma ilişkilerini etkilemekle sınırlı değildir. Sendikalar, kamusal istekleri bir araya getirmek ve yansıtmak suretiyle, devletin sosyo-ekonomik politikasına karşı halkın tepkisini ortaya koymakta ve bu politikaların zamanında değiştirilmesine yardımcı olmaktadır. Sendikalar, işçilerle ilgili anlaşmazlıkların çözümünde ve çalışma koşullarının iyileştirilmesinde, kendi üyeleri adına kolektif bir sese sahiptirler.
62. Günümüzde sendikal örgütler geniş bir yelpazede birçok önemli görevle karşı karşıyadır: istihdamın desteklenmesi, üretken kapasitenin dinamik gelişiminin teşvik edilmesi, iş güvenliğinin sağlanması ve çalışma ücretlerinin toplu ve sözleşmeli olarak düzenlenmesi,

çalışanların refahının artırılması, yeni istihdam olanaklarının yaratılması, genç profesyonellerin eğitilmeleri ve yeniden eğitilmeleri, ve çalışma mevzuatının ve sosyal mevzuatın uygulanması üzerinde kontrol sağlanması.

63. Milyonlarca işçinin çıkarlarını temsil etmekte olan sendikalar, dayanışmanın sürdürülmesinde, çalışma mevzuatının iyileştirilmesinde, devlet ve iş dünyasıyla işbirliği içerisinde sosyal ortaklık mekanizmalarının güçlendirilmesinde ve vatandaşların yaşam kalitesinin iyileştirilmesine katkıda bulunma konusunda önemli bir rol oynamaktadırlar. Zamana ayak uydurulması, toplumların edininlerin toplumların üyeleri arasında eşit şekilde dağıtılması ve sosyal açıdan adil toplumların geliştirilmesine katkıda bulunulması gerekmektedir.
64. İşçi sendikaları, çalışma hayatının kalitesini sağlama bağlamında sürdürülebilir kalkınmanın elde edilmesinde anahtar bir rol oynamaktadırlar. İnsanlar yaşam kalitesi hakkında farklı görüşlere sahiptirler ve bu yaklaşımların standartlaştırılması oldukça zordur. Bu yaklaşımlar, her ülkede ve toplumda, insanların yaşamlarının en çeşitli yönlerini yansıtmakta olan kültürlerle bağlı olarak farklılıklar göstermektedir. Bununla birlikte, çalışma hayatının kalitesine dair genel bir anlayış, üretim sürecinin iyileştirilmesini ve iş güvenliği standartlarına uyumu ifade eder. Çalışma hayatının niteliği, toplumu, ekonomik ve sosyal gelişim açısından tamamen karakterize eden ayrılmaz bir göstergedir.
65. Bir toplumun gelişiminde insan faktörünün belirleyici bir rolü bulunmaktadır. Hem devletin hem de sendikaların ana işlevi, piyasa mekanizmaları açısından beşeri kapasitenin artırılması için uzun vadeli bir stratejinin geliştirilmesi ve uygulanması ile ilgilidir. Bu nedenle, işçi sendikaları, toplu iş sözleşmelerini ve antlaşmaları hazırlarlarken, bilhassa, eğitime ve kalifikasyonlara, kariyer gelişimine, işgücü piyasasında yüksek talep gören ilgili mesleklerde ustalaşmaya ve sosyo-ekonomik koşulların getirdiği sorunlara dikkat etmektedirler.
66. Küreselleşme ve bölgesel entegrasyon, halihazırda, dünya ekonomisinde gelinen yeni aşamaların çeşitli özellikleri ile karakterize edilmektedir. Küreselleşmenin sosyo-ekonomik süreçler üzerindeki etkisi, hızla değişen küresel ekonomi ortamında farklılıklar göstermektedir. Küreselleşme süreci, bir yandan birçok ülke için, bilgi, teknoloji ve iletişim konularında gelişme adına yeni fırsatlar yaratırken, diğer yandan, aynı süreç, dünya toplumunun ekonomik ve sosyal alanlarda açıkça görülebilir bir şekilde kutuplaşmasına ve sosyal gerilimlerin artmasına yol açmaktadır.
67. Son zamanlarda, tüm ülkelerdeki sendikalar işgücü göçüne daha fazla dikkat etmektedirler, çünkü uluslararası işgücü piyasasında işçilerin rakipleri artık sadece işsiz yurttaşları değil, aynı zamanda diğer ülkelerden gelen çok sayıda başka işçilerdir. Neredeyse aynı becerilere sahip olan göçmen işçiler, aynı işi çok daha düşük ücretlerle yerine getirmeye hazırdırlar. Aynı zamanda, yasadışı göçün artması da işgücü piyasasını etkilemektedir.
68. Ekonomik açıdan yaşanan küreselleşme, sendikaların uluslararası ölçekte daha büyük bir konsolidasyonu gerektirmektedir. Sendikaların uluslararası platformda işbirliği içerisine girmeleri yavaş yavaş hız kazanmakta olan bir olgudur. Ulusal yapıların güçlendirilmesi ile birlikte, bölgesel düzeyde, Karadeniz Ekonomik İşbirliği ülkeleri arasında da işbirliğinin geliştirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle, ekonomik, sosyal ve çalışma ilişkileri ile ilgili konularda bir diyalogun geliştirilmesi amacıyla, KEİ ülkelerinin sendikaları arasında, bölgesel işbirliğine yönelik bir mekanizma kurulması önerisini dikkate almak uygun olacaktır.

69. Sendikalar, sosyal işlevleri ve zorlukları yönüyle, tüm bölgelerde, halkın tüm kesimlerinden destek bulmaktadırlar. Organizasyon yapıları sayesinde, toplumun en küçük kesimlerine ulaşabilmektedirler. Bu nedenle, sendikaların Karadeniz Ekonomik İşbirliği sürecine daha fazla katılımı, KEİ bölgesinde ekonomik işbirliğinin güçlendirilmesinin önemli bir yönü olabilir.
70. Sendikaların katılımı ile yeni inisiyatiflerin geliştirilmesi ve bölgede yeni bir ortaklığın oluşturulması, ekonomik işbirliği ve kalkınmanın faydasına olacak şekilde sivil toplumun çeşitli sektörleri arasında bağlantıların kurulmasına katkıda bulunacaktır. Sendikaların, çabalarını kaynaklarını en üst düzeyde harekete geçirebilecek şekilde yönlendirmek ve danışmanlık rollerini güçlendirmek suretiyle bölgede daha aktif aktörler haline gelmeleri önemlidir.
71. Sürdürülebilir sosyoekonomik kalkınma kavramı, şimdiki nesillerin ve gelecek nesillerin refahının dinamik bir şekilde iyileştirilmesi kapsamında geleceğe yönelik stratejik bir hedefi öngörmektedir. Bu hedef, sendikaların faaliyetleri ile doğrudan bağlantılı olmakla birlikte, ancak geleceğinden emin olan çalışanların, ülkelerin, bölgelerin ve tüm insanlığın karşı karşıya bulunduğu görevleri niteliksel olarak yerine getirebileceğini akılda tutulması kaydıyla, sendikaların mevcut faaliyetlerinin ana alanlarını içermektedir.