

I sindacati a livello europeo

1



Il presente documento fa parte di una serie di moduli di formazione elaborati nell'ambito dell'ambizioso progetto europeo, *Civil Society Dialogue: Bringing together workers from Turkey and the EU through a shared culture of work* (Dialogo della società civile: riunire i lavoratori di Turchia e UE attraverso una cultura condivisa del lavoro), destinato a migliorare la conoscenza e la comprensione reciproche e a sensibilizzare sulle sfide e sulle opportunità del futuro allargamento dell'UE.

COME UTILIZZARE QUESTA PUBBLICAZIONE

I moduli di formazione sono stati progettati per offrire un'introduzione chiara e concisa dell'argomento ad un pubblico sindacale. Ogni modulo prevede un'attività didattica che potrà essere utilizzata in classe o con gruppi di membri. Viene riportato di seguito l'elenco di tutte le pubblicazioni presenti in questa serie; le copie possono essere scaricate dal sito Internet della CES all'indirizzo www.etuc.org/r/557

PUBBLICAZIONI IN QUESTA SERIE

1. I sindacati a livello europeo
2. Le relazioni industriali a livello europeo
3. I sindacati turchi e le relazioni industriali
4. I sindacati e le relazioni industriali nei paesi dell'UE
5. I sindacati e le donne
6. I sindacati e la società civile
7. I sindacati e la migrazione nell'Unione europea
8. I sindacati e la libera circolazione dei lavoratori nell'Unione europea
9. Lavorare insieme

MANIFESTO CES

Al suo 11° Congresso, tenutosi in Spagna, a Siviglia, a maggio 2007, la Confederazione europea dei sindacati (CES) ha adottato un manifesto d'azione per i 4 anni successivi. Il manifesto evidenzia le cinque aree principali in cui la CES si impegna ad andare "al contrattacco" per conto dei lavoratori europei:

- il mercato del lavoro europeo;
- dialogo sociale, contrattazione collettiva e partecipazione dei lavoratori;
- migliore governance europea a livello economico, sociale e ambientale;
- un'Unione europea più forte;
- sindacati più forti e una CES più forte.

PREMESSA

La Confederazione europea dei sindacati, nel suo Congresso del 2007, ha votato a favore dell'adesione della Turchia all'Unione europea, "a condizione che la Turchia soddisfi, nella realtà e non sulla carta, i requisiti di adesione e le disposizioni della Carta dei diritti fondamentali dell'UE. La trasformazione della società turca, con diritti e libertà totali, deve essere perseguita e completata durante l'articolato processo negoziale".

Su questa base, la CES e le sue organizzazioni affiliate in Turchia e nell'Unione europea hanno deciso di accelerare la loro cooperazione e di lanciare l'ambizioso progetto *Civil Society Dialogue: Bringing together workers from Turkey and the EU through a shared culture of work*, destinato a migliorare la conoscenza e la comprensione reciproche e a sensibilizzare sulle sfide e sulle opportunità del futuro allargamento dell'UE.

Gli elementi centrali del progetto sono:

- 12 seminari di scambio e comprensione reciproca per sindacalisti provenienti da regioni diverse della Turchia e da vari Stati membri dell'Unione europea;
- 9 seminari di formazione, in collaborazione con le Federazioni Industriali Europee.

Il progetto ha anche portato all'elaborazione della presente serie di moduli di formazione, che rappresenteranno un importante strumento di sviluppo delle capacità all'interno della CES, in quanto permetteranno ad altri lavoratori e sindacalisti dell'UE e della Turchia di comprendere le sfide da affrontare e di accettare più facilmente le differenze culturali, sociali e politiche.



Si ringraziano:

- le organizzazioni affiliate alla CES – le Federazioni Industriali Europee e le confederazioni sindacali nazionali dell'UE e della Turchia che hanno portato avanti il progetto;
- i lavoratori e i sindacalisti dei sindacati nazionali in Turchia e nell'EU che hanno partecipato alle varie attività di formazione;
- i formatori dei sindacati nazionali in Turchia e nell'UE; e Marcus Strohmeier (ÖGB) che ha coordinato le attività di formazione e contribuito alla messa a punto dei presenti opuscoli;
- Nigel Rees (Trade Union European Information Project – *Progetto sull'informazione sindacale europea*), curatore dei testi originali dei presenti moduli didattici, e Kazim Ates, responsabile della loro revisione;
- Laura Fallavollita, Yücel Top e gli altri membri del comitato di coordinamento del progetto (Osman Yildiz, Uğraş Gök e Kivanç Eli Açıık) che, sotto la guida di Joël Decaillon e Jeff Bridgford, hanno portato a termine il progetto con successo.

Raccomando i presenti moduli di formazione ai sindacalisti delle organizzazioni affiliate alla CES. Li incoraggio ad utilizzarli, in modo da essere tutti in grado di difendere meglio gli interessi dei lavoratori in Turchia e nell'Unione europea.

John Monks
Segretario generale
Confederazione europea dei sindacati

COS'È LA CES?

La CES è stata creata nel 1973 per promuovere gli interessi dei lavoratori a livello europeo e per rappresentarli nelle istituzioni dell'UE. Venne costituita a seguito di una serie di fusioni e riorganizzazioni avvenute in oltre vent'anni. Il predecessore più "anziano" della CES, la European Regional Organisation of the International Confederation of Free Trade Unions (ERO-ICFTU), era stato fondato nel 1950. Sin dall'inizio, lo scopo era creare un'organizzazione capace di raccogliere le sfide poste dall'integrazione europea, e sviluppare una voce unificata dei lavoratori.

L'articolo 22 dell'Atto Unico Europeo, sottoscritto nel 1986, invoca lo sviluppo a livello europeo di un dialogo fra le parti sociali (direzione e lavoratori) affinché possa sfociare "se esse lo ritengono opportuno, in relazioni convenzionali". La CES era, ed è ancora, l'unico partecipante sindacale a questo tipo di dialogo sociale.

Il Protocollo sociale del Trattato sull'Unione europea (firmato a Maastricht nel 1992) ha esteso i poteri della Comunità in termini di politica sociale. È stato adottato da 11 Stati membri della CE. Il governo del Regno Unito l'ha firmato nel 1997. Gli obiettivi erano:

- promozione dell'occupazione;
- miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro;
- adeguata protezione sociale;
- dialogo sociale;
- sviluppo delle risorse umane, per garantire un livello elevato e sostenibile di occupazione;
- integrazione delle persone escluse dal mercato del lavoro.

Nel Trattato di Lisbona, "l'Unione riconosce i diritti, le libertà e i principi sanciti nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea del 7 dicembre 2000, adottata a Strasburgo il 12 dicembre 2007, che avrà lo stesso valore legale dei Trattati".

Il processo di integrazione europea, con l'euro, la Costituzione europea e il sempre maggiore impatto della legislazione UE sulla vita di tutti i giorni hanno cambiato lo scenario in cui operano i sindacati e aumentato, più

che mai, la necessità di far sentire la voce dei lavoratori. Il coordinamento delle attività e delle politiche in Europa è sempre più fondamentale per difendere gli interessi dei lavoratori e per contrattare a livello nazionale. Per influenzare l'economia e la società in senso lato, i sindacati devono parlare con una sola voce e agire collettivamente a livello europeo.

La Confederazione europea dei sindacati è cresciuta notevolmente e oggi rappresenta:

- tutte le principali confederazioni sindacali nazionali;
- tutte le principali organizzazioni settoriali europee;
- in 36 paesi, non solo nei paesi dell'Unione europea.

La CES utilizza gli strumenti elencati di seguito, ed illustrati nel modulo 2 di questa serie di pubblicazioni "Le relazioni industriali a livello europeo", per conseguire i propri obiettivi:

- impegnarsi nel dialogo sociale;
- influenzare il processo decisionale dell'UE;
- organizzare campagne e azioni dimostrative.

La struttura dell'organizzazione riflette il suo credo nel livello decisionale democratico. La massima autorità è il Congresso della CES, composto dai delegati delle confederazioni nazionali in funzione delle loro dimensioni e da dodici federazioni industriali affiliate. Si riunisce ogni quattro anni per eleggere Presidente, Segretario generale, Comitato esecutivo e altri alti funzionari. Nel periodo che intercorre tra un Congresso e l'altro, il Comitato esecutivo si riunisce quattro volte l'anno, per scegliere i delegati incaricati di incontrare le associazioni degli imprenditori nelle negoziazioni. Il più piccolo Comitato direttivo (21 persone) si riunisce otto volte l'anno per dar seguito alle decisioni del Comitato esecutivo. Vi sono poi comitati per i giovani, per le donne e consigli sindacali interregionali che coordinano i collegamenti internazionali nelle aree di confine.

CONFEDERAZIONI SINDACALI NAZIONALI

Le Confederazioni nazionali affiliate alla CES sono 82, dalle due confederazioni islandesi a ovest (Alþýðusamband Islands – ASI, e Bandalag Starfsmanna Ríkis of Baeja – BRISB) alle quattro confederazioni turche a est (Türkiye Devrimci Isçi Senikaları Konfederasyonu – DISK, Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu – HAK-İŞ, Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu – KESK e Türkiye Isçi Sendikaları Konfederasyonu – TÜRK-İŞ); dalle due confederazioni norvegesi a nord (Landsorganisasjonen i Norge – LO-N, e Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – YS) alle due confederazioni maltesi a sud (Confederation of Malta Trade Unions – CMTU e General Workers' Union – GWU). Le più grandi in termini di tesserati sono il Trades Union Congress britannico e la Deutscher Gewerkschaftsbund in Germania con, rispettivamente, oltre sette e sei milioni di iscritti.

Per maggiori dettagli sulle varie confederazioni affiliate alla CES, visitate www.etuc.org/a/82

FEDERAZIONI INDUSTRIALI EUROPEE

Le Federazioni Industriali Europee affiliate alla CES sono 12. Rappresentano lavoratori in singoli settori, dal giornalismo e intrattenimento alle industrie chimica e metallurgica. Le federazioni industriali sono responsabili del dialogo sociale europeo a livello settoriale: i 35 comitati settoriali discutono questioni specifiche dei rispettivi settori industriali e possono concordare un'ampia serie di iniziative.

La seguente tabella riporta nomi e siti Internet delle federazioni industriali europee:

Alleanza europea arti e intrattenimento
www.global-unions.org

EUROCOP Confederazione europea della Polizia
www.eurocop-police.org

EFBWW/FETBB Federazione europea dei lavoratori dell'edilizia e del legno
www.efbww.org

EFFAT Federazione europea dei sindacati dell'alimentazione, dell'agricoltura e del turismo
www.effat.org

EFJ/FEJ Federazione europea dei giornalisti
www.ifj.org

EMCEF Federazione europea dei lavoratori dei settori minerario, chimico e energetico
www.emcef.org

EMF/FEM Federazione europea sindacati metalmeccanici
www.emf-fem.org

Federazione europea dei sindacati dei servizi pubblici
www.epsu.org

ETF Federazione europea dei lavoratori dei trasporti
www.etf-europe.org

ETUCE/CSEE Comitato sindacale europeo per l'istruzione
www.csee-etuce.org

ETUF-TCL/FSE-THC Tessile, abbigliamento e pelle
www.etuf-tcl.org

UNI-EUROPA (servizi e comunicazioni)
www.uniglobalunion.org

Da scoprire

Quale Federazione Industriale Europea si occupa del settore in cui lavorate? Visitate i siti Internet elencati.

CONSIGLI SINDACALI INTERREGIONALI (CSI)

I CSI riuniscono le organizzazioni sindacali regionali delle confederazioni nazionali affiliate alla CES nelle regioni transfrontaliere. Ci sono 45 CSI, dal Saar/Lorena/Lussemburgo/Treviri/Palatinato occidentale in Francia, Germania e Lussemburgo, costituito nel lontano 1976, all'ultimo Stiria Podravje/Pomurje in Austria e Slovenia, istituito nel 2009.

I CSI hanno continuato a svilupparsi e a rafforzare le loro tre maggiori priorità d'azione:

- libertà di circolazione dei lavoratori e EURES transfrontaliero (portale sulla mobilità professionale e consulenti);
- politica dell'occupazione e fondi strutturali;
- e, in misura minore, il dialogo sociale.

I CSI sono una risorsa fondamentale dei sindacati europei. Offrono ai sindacalisti un forum per lo scambio di informazioni e di esperienze sulle tematiche delle relazioni industriali da una regione frontaliere all'altra, e posseggono il potenziale per sviluppare una vera e propria presenza nelle contrattazioni transfrontaliere.

I CSI hanno elaborato un'importante *Guida per il lavoratore migrante ("mobile workers")* europeo, in olandese, inglese, francese, tedesco, italiano e spagnolo, che affronta tematiche come la libertà di circolazione dei lavoratori, il coordinamento della sicurezza sociale, la legge sull'occupazione transfrontaliera, il coordinamento della fiscalità e il diritto di residenza.

www.etuc.org/a/50?var_recherche=mobility

COMITATI AZIENDALI EUROPEI (CAE)

Circa 10 milioni di lavoratori nell'UE hanno il diritto all'informazione e alla consultazione sulle decisioni aziendali a livello europeo tramite i loro Comitati aziendali europei. La direttiva sui Comitati aziendali si applica alle aziende con 1.000 o più dipendenti, di cui almeno 150 devono lavorare in due o più Stati membri.

Attualmente operano poco meno di 900 CAE in rappresentanza di migliaia di lavoratori all'interno e al di fuori dell'Unione europea, in aziende famose come Adidas, Air France/KLM, Akzo Nobel, Axa, Carlsberg, Credit Lyonnais, ExxonMobil, Fiat, Michelin, Nestlé, Nokia, Pirelli, Unilever, Vivendi Universal e Volkswagen. Ma c'è ancora un po' di strada da percorrere prima della piena realizzazione degli obiettivi della legislazione iniziale, e la CES sta esercitando pressioni per migliorare e aggiornare tale legislazione. Ad aprile 2009 è stata approvata una revisione della direttiva originale, che ha prodotto i seguenti miglioramenti sull'operato del CAE:

- una definizione più chiara del tipo di informazione e di consultazione che deve essere fornito dalla direzione;
- una definizione più chiara della transnazionalità e un chiarimento della competenza transnazionale del CAE;
- l'obbligo per i datori di lavoro di fornire corsi di formazione ai membri del CAE.

I Comitati Aziendali Europei operano in tutta una serie di settori industriali. Il maggior numero di CAE è nel settore metallurgico (oltre 350), seguito dal settore chimico (oltre 200) e da quello alimentare, alberghiero, del catering e dell'agricoltura (poco meno di 100).

I CAE possono avere una vasta influenza a livello geografico. Oltre il 50% opera per conto di società multinazionali con filiali in più di dieci paesi. Un'influenza che può estendersi ai subappaltatori. Come si può vedere nella tabella alla pagina seguente, una società multinazionale (Club Méditerranée) impone ai suoi subappaltatori di rispettare gli accordi aziendali e gli accordi collettivi loro applicabili, ove tali accordi esistano.

Per maggiori informazioni e i testi degli accordi che hanno portato alla costituzione dei CAE, nonché per gli accordi negoziati dai CAE su argomenti specifici (accordi di principio), visitare il sito www.ewcddb.org/

Comitato aziendale europeo Club Med

Un esempio di CAE efficace è quello del Club Méditerranée. In un rapporto del 2005, la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro rilevava che "...la filosofia d'azione nel CAE del Club Med, basata sul desiderio di accrescere lo sviluppo dell'organo europeo del Club Med in modo pratico e progressivo, contribuisce senza dubbio enormemente alla dinamica positiva sostenuta dai vari attori di questo CAE, ciascuno con il proprio livello di impegno".

In termini di risultati, le operazioni del CAE del Club Med hanno prodotto vantaggi tangibili:

- efficace azione congiunta durante i programmi di ristrutturazione con un impatto sull'occupazione;
- elaborazione di linee guida etiche sul sostegno del subappalto nel risolvere conflitti locali;
- scambi su orientamenti strategici o cambi organizzativi all'interno del gruppo.

Il Club Méditerranée, inoltre, assicura che i subappaltatori assunti dalle sedi del Club Med si impegnano a rispettare gli accordi aziendali e gli accordi collettivi loro applicabili, ove tali accordi esistano, e sono anche conformi ai regolamenti in materia di sicurezza sociale, soprattutto nei diritti e principi fondamentali sul lavoro, stabiliti dalla dichiarazione ILO del 18 giugno 1998.

POLITICHE CES

Dopo il Congresso di Siviglia, la CES ha deciso di passare "al contrattacco" su cinque fronti principali:

Per un mercato del lavoro europeo

- Lottare per posti di lavoro più numerosi e di migliore qualità e per la piena occupazione.
- Agire per ottenere standard europei in materia di condizioni di lavoro, diritti sindacali e salute e sicurezza.
- Combattere e invertire la tendenza crescente del lavoro precario.
- Agire per aumentare le retribuzioni minime e i salariali reali dei lavoratori europei.
- Dare la priorità all'eliminazione del divario retributivo fra donne e uomini.
- Combattere la "delocalizzazione", stimolare le negoziazioni sulla ristrutturazione e fornire un quadro più forte di informazione, consultazione e partecipazione, che comprenda anche esperti indipendenti in materia di ristrutturazione.
- Promuovere l'uguaglianza e l'integrazione della dimensione di genere.
- Combattere il razzismo, la discriminazione e la xenofobia.
- Impegnarsi a favore di un quadro migliore di mobilità dei lavoratori in Europa, basato sul principio della parità di trattamento nel luogo dove il lavoro viene svolto o fornito il servizio.
- Promuovere una politica di migrazione proattiva, che apra canali legali per l'immigrazione e combatta lo sfruttamento salariale dei lavoratori migranti, compresi i migranti irregolari.
- Sostenere i diritti sindacali di sciopero a livello transnazionale.
- Sottrarre il dibattito sulla "flexicurity" a coloro che vogliono ridurre la protezione dell'occupazione e l'indennità di disoccupazione.
- Puntare a migliorare la protezione sociale e i sistemi previdenziali, con servizi completi per redditi minimi, pensioni, sanità, assistenza a lungo termine, formazione continua, indennità di malattia e di disoccupazione, mercato attivo del lavoro e assistenza

all'infanzia; e azioni positive per affrontare la sfida dell'invecchiamento della popolazione in Europa.

- Lottare per il rafforzamento delle attuali direttive sull'orario di lavoro (fine dell'opzione di non partecipazione), sui Comitati Aziendali Europei e sui lavoratori distaccati, e per l'adozione di una direttiva forte sui lavoratori delle agenzie interinali.

Per il dialogo sociale, la contrattazione collettiva e la partecipazione dei lavoratori

- Promuovere un dialogo sociale di maggiore qualità e un livello europeo di risoluzione delle controversie.
- Riflettere sullo sviluppo e il coordinamento del livello europeo di contrattazione collettiva, comprendenti i vari livelli aziendali settoriali, transfrontalieri e transnazionali, e sostenere il lavoro delle federazioni industriali europee.
- Rafforzare la contrattazione collettiva oltre le frontiere europee per migliorare la reciproca posizione di contrattazione e porre fine ad approcci di tipo "mendicare al vicino".
- Sviluppare condizioni migliori per i Comitati Aziendali Europei e promuovere la partecipazione dei lavoratori.
- Agire per ottenere standard molto più elevati di governance delle imprese, basata sul riconoscimento degli interessi di tutte le parti coinvolte, anche per un maggior impegno a favore di una vera responsabilità sociale delle imprese.
- Esporre e combattere il "capitalismo casinò" e, più in generale, "il pensare a breve termine", tramite la fiscalità, la regolamentazione e la partecipazione dei lavoratori.

Per una governance europea più efficace a livello economico, sociale e ambientale

- Dare nuova linfa alla Strategia di Lisbona e ridefinire con urgenza i suoi termini di riferimento e il suo spazio nella costruzione europea.
- Sviluppare un quadro politico macroeconomico che incoraggi la crescita e l'innovazione, che utilizzi un traguardo d'inflazione più ambizioso e che punti a un tasso di cambio più favorevole alla crescita.
- Promuovere un coordinamento reale delle politiche fiscali.
- Stanziare maggiori fondi di bilancio europei per contribuire all'allargamento e alla solidarietà fra regioni e paesi.
- Costruire servizi pubblici più forti all'interno di un nuovo quadro europeo.
- Sviluppare strategie industriali e di innovazione che includano tecnologie sostenibili, elevata produttività, manodopera altamente qualificata, riconosciuta l'importanza duratura della produzione manifatturiera europea, maggiori stanziamenti per ricerca e sviluppo, ed una migliore agenda regolativa basata non solo su criteri economici ma anche sociali ed ecologici.
- Promuovere un'Europa più sostenibile attraverso strategie di crescita "intelligenti", modelli diversi di produzione e consumo, il rispetto degli obiettivi di Kyoto sulle emissioni di carbonio; e inserire direttamente nell'agenda sindacale le tematiche ambientali e energetiche.

Per un'UE più forte

- Difendere la sostanza del trattato costituzionale, soprattutto la Carta dei diritti fondamentali, e i diritti sindacali di organizzazione e sciopero.
- Adottare un approccio positivo nei confronti dell'allargamento verso i Balcani e la Turchia, basato sulla piena conformità ai requisiti dell'adesione all'UE e ai diritti fondamentali, comprendenti i diritti sindacali; generose politiche di vicinato ad est dell'Europa e nel Mediterraneo; cooperazione con le altre regioni del mondo.
- Adottare un approccio al commercio che includa il rispetto dei diritti e degli standard ILO, che promuova l'occupazione in Europa, che si opponga all'uso del commercio per promuovere una liberalizzazione aggressiva nei paesi in via di sviluppo, e che cerchi una maggiore coerenza fra politica commerciale e obiettivi sociali, ambientali e di sviluppo.
- Sostenere una politica esterna basata su difesa della pace, appartenenza all'ONU e osservanza della sua costituzione, rispetto dello stato di diritto, non uso della forza per promuovere la democrazia e i diritti umani, e condanna assoluta del terrorismo.
- Sostenere lo sviluppo di un'autentica politica estera e di sicurezza comune dell'UE.

Per sindacati più forti e una CES più forte

- Sviluppare una strategia organizzativa che aiuti gli affiliati ad aumentare il numero dei tesserati.
- Costruire una CES più forte, maggiormente in grado di condurre campagne e di promuovere più solidarietà.
- Lavorare con il CSI e il suo Consiglio regionale paneuropeo, nonché con le confederazioni sindacali globali e il TUAC (il Comitato consultivo dei sindacati), al fine di costruire un'organizzazione sindacale più coesiva e influente al mondo.

Attività

Rappresentanza dei lavoratori in Europa

FINALITÀ

Consentirvi di:

- sviluppare la comprensione dei modi con i quali i lavoratori sono rappresentati in Europa;
- riflettere su come tenersi aggiornati reattivamente agli sviluppi.

ESERCIZIO

Riflettete su come i vostri interessi sono rappresentati nella struttura della CES. Maggiori informazioni sono disponibili sul sito Internet della CES, www.etuc.org

ULTERIORI INFORMAZIONI

La Confederazione europea dei sindacati (CES) è stata costituita nel 1973 per promuovere gli interessi dei lavoratori a livello europeo e per rappresentarli nelle istituzioni dell'UE. L'obiettivo della CES è creare un'UE con una forte dimensione sociale che salvaguardi il benessere di tutti i suoi cittadini. Al momento, la CES annovera fra i suoi membri 82 confederazioni sindacali nazionali da 36 paesi europei, 12 Federazioni industriali europee, oltre ad organizzazioni con status di osservatore provenienti da Macedonia, Serbia e Bosnia Erzegovina. Altre strutture sindacali come EUROCADRES (Consiglio del personale europeo di alta professionalità) e EFREP/FERPA (Federazione europea dei pensionati e delle persone anziane) operano sotto l'egida della CES. La CES, inoltre, coordina le attività dei 45 CSI (Consigli interregionali sindacali) che organizzano la cooperazione sindacale a livello transfrontaliero.

La CES è una delle parti sociali europee ed è riconosciuta dall'Unione europea, dal Consiglio d'Europa e dall'EFTA come unica organizzazione sindacale rappresentativa intersettoriale a livello europeo.

www.etuc.org

PARTNER DI PROGETTO

	Algemeen Belgisch Vakverbond – Fédération Générale du Travail de Belgique – ABVV-FGTB	www.fgtb.be/
	Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België – Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique – ACLVB-CGSLB	www.aclvb.be/
	Algemeen Christelijk Vakverbond – Confédération des Syndicats Chrétiens – ACV-CSC	www.acv-online.be/
	Confédération Française Démocratique du Travail – CFDT	www.cfdt.fr/
	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens – CFTC	www.cftc.fr/
	Confédération Générale du Travail – CGT	www.cgt.fr/
	Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière – FO	www.force-ouvriere.fr/
	Union Nationale des Syndicats Autonomes – UNSA	www.unsa.org/
	Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων – ΑΔΕΔΥ	www.adedy.gr/
	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας – ΓΣΕΕ	www.gsee.gr/
	Confederazione Generale Italiana del Lavoro – CGIL	www.cgil.it/
	Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori – CISL	www.cisl.it/
	Unione Italiana del Lavoro – UIL	www.uil.it/
	Konfederácia Odborových Zväzov Slovenskej Republiky – KOZ SR	www.kozsr.sk/cms/
	Landsorganisationen i Sverige – LO-S	www.lo.se/
	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu – DİSK	www.disk.org.tr/
	Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu – HAK-İŞ	www.hakis.org.tr/
	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu – TÜRK-İŞ	www.turkis.org.tr/
	Trades Union Congress – TUC	www.tuc.org.uk/
Federazione europea dei sindacati dell'alimentazione, dell'agricoltura e del turismo – EFFAT		www.effat.org/
Federazione europea sindacati metalmeccanici – EMF		www.emf-fem.org/
Federazione europea dei sindacati dei servizi pubblici – EPSU		www.epsu.org/
Federazione europea dei lavoratori dei trasporti – ETF		www.itfglobal.org/etf/
Federazione sindacale europea del tessile, abbigliamento e pelle – ETUF-TCL		www.etuf-tcl.org/
UNI-Europa		www.uni-europa.org/



Questo progetto è finanziato dall'Unione europea



Dialogo della società civile – Riunire
i lavoratori di Turchia e UE attraverso
una cultura condivisa del lavoro

I contenuti della presente pubblicazione sono di
responsabilità esclusiva della Confederazione Europea dei
Sindacati e non possono in alcun modo essere considerati
come pareri espressi dall'Unione Europea

ETUC-CES

Maison syndicale internationale (ITUH)
Boulevard Roi Albert II, 5
B-1210 Bruxelles
Belgique

Aprile 2010



L'Unità centrale per i finanziamenti
e gli appalti è l'Autorità contraente
del presente progetto

Design: www.design-mill.co.uk