

I sindacati e le relazioni industriali nei paesi dell'UE



AL CONTRATTACCO

Per: Europa sociale

Solidarietà

Sostenibilità



4

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 Kıvanç Eli Açık) 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

CONTESTO

I sindacati sono, da sempre nella loro storia, una forza importante di cambiamento sociale. I primi sindacati artigiani nacquero alla metà del XIX secolo, per poi riunirsi in più ampie confederazioni poco tempo dopo. Il *Trades Union Congress* britannico nacque formalmente fra il 1860 e il 1870. La francese *Confédération Générale du Travail*, la svedese *Landsorganisationen i Sverige*, la belga *Fédération Générale du Travail de Belgique* e il predecessore della tedesca *Deutscher Gewerkschaftsbund* nacquero tutti fra il 1890 e il 1900.

In alcuni paesi, i sindacati sono stati emarginati o dichiarati illegali da dittature fasciste o militari ma sono sopravvissuti per diventare elementi essenziali delle moderne società democratiche. Gestite dagli iscritti per gli iscritti, essi costituiscono le più grandi organizzazioni volontarie d'Europa.

Per tradizione i sindacati offrivano una serie di vantaggi ai loro iscritti. Inizialmente si trattava di fondi di tipo assistenziale per garantire un reddito a lavoratori colpiti da malattia, disoccupazione e vecchiaia. Ora che queste funzioni sono state rilevate dallo Stato, i sindacati offrono altri vantaggi, come la consulenza giuridica e la formazione professionale.

I sindacati si impegnano soprattutto nella difesa degli interessi diretti dei lavoratori sul posto di lavoro, essenzialmente tramite la contrattazione collettiva, con la quale negoziano con gli imprenditori le retribuzioni e le condizioni di lavoro. Per sostenere le loro posizioni quando queste negoziazioni si interrompono o non producono i risultati attesi, i sindacati possono organizzare degli scioperi.

I sindacati, inoltre, intervengono per influenzare il dibattito politico per far sì che le decisioni politiche e le normative favoriscano gli interessi dei loro iscritti o dei lavoratori in generale. A questo proposito possono intraprendere campagne, condurre attività di lobbying per esercitare pressioni, oppure sostenere singoli partiti politici.

Nel complesso, quindi, i sindacati si occupano di un'ampia gamma di questioni economiche e sociali: dalle retribuzioni alle condizioni e ai diritti dei lavoratori.

MODELLI DI SINDACALISMO

L'Europa mostra tutte le caratteristiche che ci si aspettano da un insieme di nazioni con storie diverse di sviluppo industriale e sindacalismo. Benché le categorie varino, tutti riconoscono attualmente quattro modelli principali di relazioni industriali negli Stati membri dell'Unione europea: corporativismo nordico, partenariato sociale, pluralismo liberale e centralismo statale. I ventisette Stati membri dell'UE sono spesso divisi in sei gruppi: scandinavo, continentale, anglosassone, meridionale, nuovi Stati membri orientali (NMS) e nuovi Stati membri mediterranei (NMS). È anche universalmente accettato che tali modelli e raggruppamenti siano solo indicativi. Categorie e modelli si suddividono approssimativamente come segue:

- i paesi scandinavi seguono il modello di corporativismo nordico (Danimarca, Finlandia e Svezia);
- la maggior parte del gruppo continentale, più la Slovenia dei nuovi Stati membri orientali, hanno forme di partenariato sociale (Austria, Belgio, Germania, Lussemburgo, Paesi Bassi e Slovenia);
- gli Stati membri anglosassoni e i nuovi Stati membri mediterranei seguono il modello di pluralismo liberale (Irlanda, Regno Unito, Cipro, Malta);
- il gruppo meridionale, con la Francia, ha sistemi centralizzati di stato (Francia, Grecia, Italia, Portogallo e Spagna);
- i nuovi Stati membri orientali possono rientrare in diverse categorie, spesso mostrando caratteristiche sia di pluralismo liberale che di centralismo di Stato.

Il modello del corporativismo nordico presenta alti livelli di adesione sindacale, negoziazioni a livello di industria (settoriale) e accordi di contrattazione relativamente centralizzati. L'elevata densità sindacale fa sì che gli accordi collettivi si applichino alla

stragrande maggioranza di lavoratori, senza il bisogno di un intervento del governo in tal senso. In genere i gruppi sociali sono più integrati nel sistema rispetto ai paesi con altri modelli.

Il partenariato sociale si basa sull'appartenenza della maggior parte degli imprenditori ad associazioni, e dei sindacati alle confederazioni. Questo perché il modello dipende da parti negoziali forti, che possono far valere il rispetto degli accordi. Esistono differenze fra paesi che utilizzano questo modello. In Germania, ad esempio, dove esiste una solida struttura federale, il governo nazionale interviene meno nelle contrattazioni rispetto a quanto accade in Austria o nei Paesi Bassi. I lavoratori a lungo termine in settori con grandi aziende tendono a formare unità di contrattazione più forti. Esiste, di conseguenza, la tendenza per questi settori a conquistare condizioni migliori rispetto agli altri.

Le relazioni industriali in un sistema pluralista liberale sono basate per lo più a livello aziendale e possono essere di confronto (i patti sociali dell'Irlanda rappresentano un'eccezione in tal senso). Il governo non si consulta molto con le parti sociali, limita il proprio campo legislativo e, così facendo, vi sono meno leggi riguardanti il mercato del lavoro, la protezione sociale, e così via. La densità sindacale tende ad essere più bassa e, pertanto, la copertura della contrattazione collettiva ristretta, dato che le negoziazioni non sono centralizzate e non esistono mezzi legali per estendere a tutto un settore gli accordi conclusi a livello di azienda.

Nel modello con centralizzazione di Stato, i governi agiscono con maggiore impunità rispetto a quelli impegnati nel partenariato sociale, ma cercano comunque di mettere d'accordo sindacati e imprenditori. Se fanno male i loro calcoli, il rischio è spesso quello di un confronto sociale, dato che le relazioni industriali hanno più in comune con il processo di confronto dei sistemi liberali che con l'approccio improntato al consenso del corporativismo e del partenariato sociale. La densità sindacale è spesso più bassa in questi paesi, ma la copertura della

contrattazione collettiva può essere più ampia grazie alla possibilità di estendere gli accordi ai luoghi di lavoro non sindacalizzati, sia per legge che tramite le associazioni degli imprenditori.

ADESIONE SINDACALE NEI PAESI DELL'UE

Come è possibile evincere dalle cifre della Tabella 1 alla pagina successiva, pubblicata dall'Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, l'adesione sindacale netta nei paesi dell'UE variava molto, nel 2006, fra paesi, andando dai 77.400 tesserati di Malta ai 7.086.000 del Regno Unito.

Un indicatore più eloquente della forza sindacale può essere evinto dalle cifre relative alla densità sindacale: adesione sindacale netta considerata come proporzione di retribuzioni e salariati nell'occupazione. Nel 2006, per esempio, Svezia e Finlandia evidenziavano un valore superiore al 70%, mentre Estonia, Francia, Lettonia e Polonia erano al di sotto del 15%. Malta, il paese con le cifre più basse di adesione sindacale, aveva una densità del 50%, superiore a quella del Regno Unito (29%); pertanto, le cifre riportate nel paragrafo precedente devono essere interpretate con una certa cautela.

Quello che risulta chiaro, tuttavia, è che le cifre mostrano un calo generale della densità sindacale nel periodo 2000 - 2006, soprattutto nei paesi d'Europa centrale e orientale. Esistono tuttavia eccezioni a questa tendenza, ad esempio in Belgio e, in misura minore, Malta.

Da scoprire

Questo approccio generale, basato su raggruppamenti e modelli diversi, corrisponde al tipo di sindacalismo che conoscete nel vostro paese?

TABELLA 1: ADESIONE SINDACALE NETTA 2006 E DENSITÀ SINDACALE 2000-2006

Paese	Cifre adesione 2006	Densità sindacale 2000	Densità sindacale 2006
Austria	1.072.500	36,5%	31,7%
Belgio	1.959.000	49,3%	54,1%
Bulgaria	550.000	24,6%	21,3%
Cipro	182.700	70,1% ²	62,1%
Repubblica Ceca	845.000	29,5%	21,0%
Danimarca	1.745.400	74,2%	69,4%
Estonia	79.100	20,3%	13,2%
Finlandia	1.520.000	75,0%	71,7%
Francia	1.777.900	8,3%	8,0%
Germania	6.719.800	24,6%	20,7%
Grecia	640.000 ⁴	28,9% ²	23,0% ⁵
Ungheria	592.000 ⁴	22,5% ²	17,8% ⁵
Irlanda	593.000	40,8%	35,3%
Italia	5.568.600	34,7%	33,4%
Lettonia	150.000	29,3% ²	16,1%
Lituania	180.000	21,4%	14,4%
Lussemburgo	121.000	43,7% ²	40,4%
Malta	77.400	56,8%	57,0%
Paesi Bassi	1.530.000	22,6%	21,5%
Polonia	1.584.000	28,6% ²	14,4%
Portogallo	700.000	22,9% ¹	18,1%
Romania	1.750.000	46,1% ²	33,7%
Slovacchia	473.000	36,3%	23,6%
Slovenia	300.000 ³	42,8% ²	41,3% ⁴
Spagna	2.348.000	16,7%	14,6%
Svezia	2.931.000	80,1%	75,0%
Regno Unito	7.086.000	30,3%	29,0%

1 = 1997, 2 = 1998, 3 = 2001, 4 = 2003, 5 = 2005

Fonte: ICTWSS, 2010

Esistono tuttavia altre misure per calcolare la forza sindacale. In Francia, per esempio, l'adesione sindacale netta e la densità sindacale sono relativamente basse, ma un numero più ampio di lavoratori partecipa alle elezioni per i comitati aziendali e i tribunali industriali votano per i vari candidati sindacali: ben 4,8 milioni di voti nelle elezioni per i tribunali industriali nel 2008. In un altro esempio, quello del Belgio, vi sono elezioni per i comitati aziendali e per i comitati salute e sicurezza. In entrambi i paesi resta considerevole la capacità di centrare gli obiettivi mobilitando azione e protesta popolare.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La contrattazione collettiva si differenzia ampiamente per il livello cui si tiene: nazionale (intersettoriale), industriale (settoriale) o aziendale. Si differenzia anche per le tematiche (retribuzione, orario di lavoro, formazione, ecc.) e per durata dell'accordo. Benché il tipo di relazioni industriali (cfr. i quattro modelli precedenti) influenzino molto gli accordi conclusi, esistono anche variazioni fra paesi dello stesso gruppo e cambiamenti da un anno all'altro.

Un indicatore importante riguardante l'impatto generale della contrattazione collettiva risiede nella nozione di copertura: la percentuale di lavoratori all'interno della forza lavoro che è veramente coperta, e che quindi beneficia dei vari accordi collettivi. Come si può vedere dalle cifre riportate nella Tabella 2, esiste una relativa stabilità in termini di copertura tramite contrattazione collettiva per il periodo 2000-2006, con le eccezioni di alcuni paesi, in cui tale copertura ha subito un netto calo (Grecia, Ungheria e Slovacchia). Alcuni paesi, per esempio Austria, Belgio, Finlandia, Francia, Svezia e Spagna, hanno un elevato livello di copertura, mentre Bulgaria, Ungheria, Regno Unito e i tre Stati baltici evidenziano un livello relativamente basso.

**TABELLA 2: COPERTURA TRAMITE
CONTRATTAZIONE COLLETTIVA
2000-2006**

Paese	2000	2006
Austria	99,0%	99,9%
Belgio	96,0%	96,0%
Bulgaria	25,0%	nd
Cipro	nd	75,0%
Repubblica Ceca	46,7% ²	44,0%
Danimarca	80,0%	82,0%
Estonia	22,0%	22,0%
Finlandia	90,0%	86,0%
Francia	95,0%	95,0%
Germania	63,0%	63,0%
Grecia	80,0% ¹	85,0% ⁵
Ungheria	52,0% ¹	35,0% ⁵
Irlanda	nd	nd
Italia	80,0%	80,0%
Lettonia	20,0%	20,0% ⁴
Lituania	16,0% ¹	12,0%
Lussemburgo	60,0% ¹	60,0%
Malta	57,0%	57,0%
Paesi Bassi	86,0%	82,0%
Polonia	43,0% ¹	35,0%
Portogallo	69,0% ³	62,0%
Romania	nd	nd
Slovacchia	44,0%	35,0%
Slovenia	100,0%	100,0%
Spagna	80,0%	80,0%
Svezia	91,0%	92,0%
Regno Unito	36,3%	33,5%

nd = nessun dato, 1 = 1998, 2 = 2001, 3 = 2002, 4 = 2003, 5 = 2005
Fonte: ICTWSS, 2010

La copertura da contrattazione collettiva è considerata un buon indicatore della forza e dell'impatto dei sindacati nel mercato del lavoro. Esistono tuttavia altri motivi: l'esistenza di organizzazioni multisettoriali degli imprenditori e la prontezza dei governi di dichiarare accordi vincolanti più in generale.

Il livello di contrattazione collettiva varia enormemente da un paese all'altro. La contrattazione collettiva a livello intersettoriale nazionale viene svolta normalmente in paesi come Belgio, Grecia, Ungheria, Irlanda, Romania, Slovenia e Spagna. La contrattazione settoriale nazionale è prevalente nella maggior parte dei paesi d'Europa occidentale e in numerosi paesi d'Europa centrale e orientale; nei paesi citati in precedenza, spesso si svolge come un'estensione della contrattazione intersettoriale nazionale. In paesi come Cipro, Estonia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Polonia e Regno Unito è diffusa la contrattazione a livello aziendale.

La contrattazione collettiva sembra orientarsi verso la decentralizzazione, a seguito di sempre maggiori pressioni, soprattutto degli imprenditori, per adottare agende di contrattazione più flessibili.

SCIOPERI

In genere, ma non sempre, gli scioperi rappresentano una scelta estrema per i sindacati e vengono utilizzati quando sono state percorse tutte le vie della contrattazione collettiva. L'articolo 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea riconosce il diritto dei lavoratori e delle loro organizzazioni "di negoziare e concludere accordi collettivi al livello appropriato e, in caso di conflitti di interesse, di intraprendere azioni collettive per difendere i loro interessi, compreso lo sciopero".

A livello nazionale il diritto o la libertà di scioperare è garantito dalla costituzione nella maggior parte dei paesi dell'Unione europea. Le eccezioni sono Austria, Belgio, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Irlanda e Regno Unito. In Germania e Finlandia il diritto deriva

dalla libertà di associazione. Le azioni collettive se non sono disciplinate dalla costituzione, lo sono in genere dalla legislazione e/o dalla giurisprudenza; oppure, in alcuni paesi (Danimarca, Finlandia, Svezia e Irlanda), dalle stesse parti sociali tramite accordi collettivi.

Esistono quattro diversi sistemi di regolamentazione per diversi tipi di sciopero nei vari paesi. Gli scioperi di natura politica, ad esempio, spesso diretti contro il governo e quindi al di là delle semplici richieste riguardanti il luogo di lavoro, sono in genere vietati, tranne in Danimarca, Finlandia, Irlanda e Italia. Le azioni di solidarietà a favore di altri lavoratori già in sciopero sono invece considerate legali, a certe condizioni, nella maggior parte dei paesi, ad eccezione di Lettonia, Lussemburgo, Paesi Bassi e Regno Unito. Le azioni di picchetto, con le quali gli scioperanti cercano, fuori del luogo di lavoro, di impedire agli altri lavoratori di recarsi al lavoro e di convincerli a partecipare all'azione sindacale, sono legali solo in alcuni paesi.

Le statistiche sugli scioperi sono, in genere, raccolte in base a numero di scioperi, numero di scioperanti e numero di giorni di lavoro persi per sciopero. I dati della Tabella 3 offrono informazioni sulle tendenze, in ogni paese, dei giorni di lavoro persi per sciopero.

Le cifre evidenziano che, relativamente, molti giorni di lavoro sono stati persi in Austria nel 2003, quando c'è stata una forte opposizione ai piani di riforma delle pensioni pubbliche e alla ristrutturazione delle ferrovie, ma non in seguito. Lo stesso vale per la Svezia nel 2003, con il conflitto incentrato sulle retribuzioni dei colletti blu municipali. Dati relativamente alti anche in Francia per il 2003 e il 2005. Livello particolarmente elevato in Spagna nel 2004, come nel Regno Unito, anche se in misura minore. Livello relativamente elevato in Belgio e Finlandia nel 2005. Alcuni paesi, Lettonia e Lituania ad esempio, non conoscono praticamente il problema degli scioperi.

TABELLA 3: GIORNI DI LAVORO PERSI PER SCIOPERO, 2003-2006

Paese	2003	2004	2005	2006
Austria	1.305.466	178	0	0
Belgio	239.344	166.287	669.982	88.941
Cipro	6.901	9.053	15.339	26.898
Danimarca	55.100	76.400	51.300	85.800
Estonia	20.192	1.548	0	5
Finlandia	66.136	42.385	672.904	85.075
Francia	4.388.420	724.630	1.754.710	nd
Germania	163.879	50.673	18.633	428.739
Ungheria	845	8.022	1.133	15.381
Irlanda	37.482	20.784	26.665	7.352
Italia	716.250	611.250	793.500	485.375
Lettonia	0	0	0	0
Lituania	0	0	834	0
Lussemburgo	2.800	6.000	0	0
Malta	3.306	1.652	1.341	2.935
Paesi Bassi	15.000	62.200	41.700	15.800
Polonia	6.551	358	413	31.400
Portogallo	53.370	46.096	27.333	44.222
Romania	22.247	56.891	12.506	24.390
Slovacchia	73.000	0	0	19.000
Slovenia	16.765	3.675	36.561	4.208
Spagna	789.043	4.472.191	758.854	927.402
Svezia	627.541	15.282	568	1.971
UK	499.000	905.000	157.000	755.000

nd = nessun dato.

Non ci sono cifre disponibili per Bulgaria, Repubblica Ceca e Grecia.e.

Fonte: EIRO

Eventuali raffronti fra paesi devono essere fatti con molta attenzione, perché non esiste alcuna definizione concordata di sciopero, a livello internazionale, ai fini statistici. Ad esempio, spesso non vengono documentati gli scioperi illegittimi né quelli del settore pubblico. Non esistono, inoltre, procedure concordate a livello internazionale per raccogliere dati sugli scioperi.

Queste cifre, poi, non tengono in considerazione le dimensioni della forza lavoro. Tenendo presente questo dato, infatti, paesi come Estonia, Germania, Ungheria, Lettonia, Lituania, Paesi Bassi, Polonia e Romania presentano livelli relativamente bassi, al contrario di Belgio, Finlandia, Francia e Spagna. Perché i lavoratori scioperano? In generale, la motivazione individuale più importante alla base di uno sciopero è la retribuzione, seguita dall'occupazione (più specificamente dalla perdita del lavoro).

Attività

Sindacati e relazioni industriali nei paesi dell'UE

FINALITÀ

Consentirvi di:

- osservare lo sviluppo del sindacalismo, della contrattazione collettiva e degli scioperi nei vari paesi dell'Unione europea.

ESERCIZIO

Esaminare le cifre di questo modulo di formazione e spiegare perché, in materia di adesione ai sindacati, copertura tramite contrattazione collettiva e scioperi, esse sono più alte e/o più basse di quelle di uno dei paesi limitrofi.

ULTERIORI INFORMAZIONI

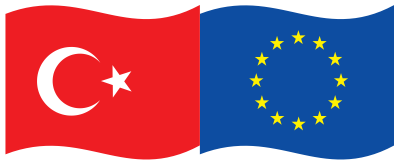
La Confederazione europea dei sindacati (CES) è stata costituita nel 1973 per promuovere gli interessi dei lavoratori a livello europeo e per rappresentarli nelle istituzioni dell'UE. L'obiettivo della CES è creare un'UE con una forte dimensione sociale che salvaguardi il benessere di tutti i suoi cittadini. 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

Design: www.design-mill.co.uk



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