

PARLAMENTUL EUROPEAN

2004



2009

Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

2008/2085(INI)

8.5.2008

PROIECT DE RAPORT

privind provocările cu care se confruntă acordurile colective în UE
(2008/2085(INI))

Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

Raportor: Jan Andersson

Raportor pentru aviz (*):
a se confirma, Comisia pentru afaceri juridice

(*): Procedura comisiilor asociate – articolul 47 din Regulamentul de procedură

CUPRINS

| | Pagina |
|---|---------------|
| PROPUNERE DE REZOLUȚIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN | 3 |
| EXPUNERE DE MOTIVE | 11 |

PROPUNERE DE REZOLUȚIE A PARLAMENTULUI EUROPEAN

privind provocările cu care se confruntă acordurile colective în UE (2008/2085(INI))

Parlamentul European,

- având în vedere articolul 2 prima liniuță, articolul 2 și articolul 3 litera (j) din Tratatul privind Uniunea Europeană,
- având în vedere articolele 136, 137, 138, 139 și 140 din Tratatul CE,
- având în vedere articolele 12, 39 și 49 din Tratatul CE,
- având în vedere Tratatul de la Lisabona din 13 decembrie 2007, în special articolul 3,
- având în vedere articolul 152 din Tratatul de la Lisabona care recunoaște importanța pe care dialogul social și contractele colective o au pentru dezvoltare,
- având în vedere articolele 27, 28 și 24 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene,
- având în vedere Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, în special articolul 11,
- având în vedere Carta socială europeană, în special articolele 5, 6 și 19,
- având în vedere Convenția europeană privind statutul juridic al lucrătorilor migranți,
- având în vedere Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii¹,
- având în vedere raportul serviciilor Comisiei privind punerea în aplicare a directivei 96/71/CE (SEC(2006)0439) (raportul serviciilor),
- având în vedere Directiva 2004/18/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 31 martie 2004 privind coordonarea procedurilor de atribuire a contractelor de achiziții publice de lucrări, de bunuri și de servicii,
- având în vedere clauza „Monti” din Regulamentul (CE) nr. 2679/98 al Consiliului,
- având în vedere Directiva 2006/123/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 12 decembrie 2006 privind serviciile pe piața internă,
- având în vedere hotărârile Curții de Justiție a Comunităților Europene din 27 martie

¹ JO L 18, 21.1.1997, p. 1.

1990 în cauza C-113/89 *Rush Portuguesa Ltda c. Office Nationale d'Immigration*¹,

- având în vedere hotărârile Curții de Justiție a Comunităților Europene din 9 august 1994 în cauza C-43/93, *Vander Elst*², din 23 noiembrie 1999 în cauzele conexe C-369/96 și C-376/96, *Arblade*³, din 25 octombrie 2001 în cauzele conexe C-49/98, C-50/98, C-52/98, C-54/98, C-68/98 și C-71/98, *Finalarte*⁴, din 7 februarie 2002 în cauza C-279/00, Comisia c. Italiei⁵, din 12 octombrie 2004 în cauza C-60/03, *Wolff & Müller GmbH*⁶, din 21 octombrie 2004 în cauza C-445/03, Comisia c. Luxemburgului⁷ și din 19 ianuarie 2006 în cauza C-244/04, Comisia c. Germaniei⁸,
- având în vedere hotărârea Curții de Justiție a Comunităților Europene din 11 decembrie 2007 în cauza C-438/05, *International Transport Workers' Federation and Finish Seamen's Union*⁹ (cauza „Viking”),
- având în vedere hotărârea Curții de Justiție a Comunităților Europene din 18 decembrie 2007 în cauza C-341/05, *Laval un Partneri Ltd*¹⁰,
- având în vedere hotărârea Curții de Justiție a Comunităților Europene din 3 aprilie 2008 în cauza C-346/06, *Rüffert*¹¹,
- având în vedere următoarele convenții OIM: OIM-94 Clauzele privind condițiile de muncă (contractele publice); OIM-87 Libertatea de asociere și protecția dreptului de a se organiza; OIM-98, Dreptul de a organiza și contractul colectiv; OIM-117 Obiective de bază și standarde de bază ale politicii sociale, în special partea IV; OIM-154 Contractul colectiv,
- având în vedere Rezoluția sa din 26 octombrie 2006 privind aplicarea Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor¹²,
- având în vedere Rezoluția sa din 15 ianuarie 2004 privind aplicarea Directivei 96/71/CE în statele membre¹³,
- având în vedere principiile comune de flexibilitate, avizate de Consiliul European din 12-13 decembrie 2007, precum și Rezoluția Parlamentului din 29 noiembrie 2007 privind

¹ [1990] culegere I-1470.

² [1994] culegere I-3803

³ [1999] culegere I-8453.

⁴ [2001] culegere I-7831.

⁵ [2002] culegere I-1425.

⁶ [2004] culegere I-9553.

⁷ [2004] culegere I-10191.

⁸ [2006] culegere I-885.

⁹ JO C 51, 23.2.2008, p. 11.

¹⁰ JO C 51, 23.2.2008, p. 9.

¹¹ Nerepublicată încă în JO.

¹² JO C 313 E, 20.12.2006, p. 452.

¹³ JO C 92 E, 16.4.2004, p. 404.

principiile comune ale flexibilității¹,

- având în vedere articolul 45 din Regulamentul său de procedură,
 - având în vedere raportul Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale și avizele Comisiei pentru afaceri juridice și Comisiei pentru piața internă și protecția consumatorilor (A6-0000/2008),
- A. întrucât CEJ recunoaște dreptul de a recurge la acțiuni colective ca drept fundamental care face parte integrantă din principiile generale de drept comunitar; și întrucât acest drept va fi înscris la rândul lui în legislația primară odată cu ratificarea Tratatului de la Lisabona;
- B. întrucât raportul Comisiei din 2006 privind relațiile de muncă în Europa arată că contractele colective foarte avansate au o influență pozitivă asupra integrării sociale;
- C. întrucât, potrivit preambulului Directivei privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, promovarea prestării transnaționale de servicii necesită un climat de concurență loială și măsuri care să garanteze respectarea drepturilor lucrătorilor;
- D. întrucât obiectivul Directivei privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, acela de a asigura un climat de concurență loială și măsuri care să garanteze respectarea drepturilor lucrătorilor, este mai important ca niciodată; întrucât, într-un context economic în care prestarea transnațională de servicii se extinde, se așteaptă ca Directiva privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii să joace un rol cheie în protejarea acestor lucrători, respectându-se totodată cadrul legislației muncii și relațiile de muncă din statele membre;
- E. întrucât, în conformitate cu Directiva privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, legislațiile statelor membre trebuie să stipuleze un nucleu de norme obligatorii pentru protecția minimă a lucrătorilor detașați care să fie respectate în țara gazdă fără a împiedica aplicarea condițiilor de angajare mai favorabile pentru lucrători;
- F. întrucât articolul 3 alineatul (8) din Directiva privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii oferă posibilitatea punerii în aplicare a directivei fie prin dispoziții legislative, convenții colective general aplicabile, fie prin alte acorduri colective care sunt considerate cele mai reprezentative; CEJ afirmă, de asemenea, că pot fi utilizate și alte metode, cum ar fi modelul de contract colectiv autonom;
- G. întrucât dispozițiile principale de la articolul 3 alineatul (1) din Directiva privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii constau din norme obligatorii la nivel internațional stabilite de comun acord de către statele membre; dispozițiile de ordine publică de la articolul 3 alineatul (1) constau la rândul lor din norme obligatorii la nivel internațional, dar de altă natură încât statele membre le pot defini chiar ele; articolul 10 este important pentru ca statele membre să poată analiza varietatea pieței muncii, politica socială și alte preocupări printre care și protecția lucrătorilor;

¹ Texte adoptate, P6_TA(2007)0574.

- H. întrucât, pentru libera circulație a mărfurilor, în Regulamentul (CE) nr. 2679/98 al Consiliului a fost introdusă următoarea clauză (cunoscută și sub numele de „clauza Monti”); articolul 2: „Prezentul regulament nu poate fi interpretat ca aducând atingere în vreun fel exercitării drepturilor fundamentale, așa cum sunt acestea recunoscute în statele membre, inclusiv dreptului la sau libertății de a intra în grevă. Aceste drepturi pot include dreptul sau libertatea de a întreprinde anumite acțiuni care țin de sistemele de relații industriale specifice din statele membre.”;
- I. întrucât articolul 1 alineatul (7) din directiva privind serviciile prevede că: „Prezenta directivă nu afectează exercitarea drepturilor fundamentale astfel cum sunt recunoscute în statele membre și în legislația comunitară. Aceasta nu afectează nici dreptul de a negocia, de a încheia și de a pune în aplicare convenții colective și de a desfășura acțiuni sindicale în conformitate cu legislațiile și practicile naționale respectând legislația comunitară.”;
- J. întrucât Consiliul European a definit principii în vederea creării unor modele pentru piața muncii combinând un grad ridicat de securitate cu un nivel înalt de flexibilitate, așa numitul model de flexibilitate; este recunoscut faptul că o parte semnificativă dintr-un model de flexibilitate de succes include parteneri sociali puternici cu putere semnificativă în negocierile pentru contractul colectiv;
- K. întrucât hotărârea în cauza Albany (C-67/96) în domeniul legislației în materie de concurență a oferit sindicatelor posibilități substanțiale și extinse de a reglementa aspectele legate de piața muncii; de fapt, la momentul respectiv, CEJ a respins efectul orizontal direct al normelor de concurență asupra contractului colectiv;
- L. întrucât, atât în cazul Laval, cât și în cazul Rüffert, CEJ a interpretat legislația europeană complet diferit de avocatul general;
- M. întrucât, atât în cazul Laval, cât și în cazul Rüffert, CEJ a interpretat într-o măsură restrânsă posibilitățile sindicatelor de a solicita condiții mai bune pentru lucrătorii detașați;
- N. întrucât, în cazul Rüffert, CEJ a redus semnificativ puterea statelor membre de a și reglementa contractele colective și, de asemenea, a limitat scopul Directivei privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, neglijând obiectivul dublu al directivei menționate, și anume protecția lucrătorilor și libera circulație;
- O. întrucât, în cauza Viking CEJ introduce un efect orizontal direct al articolelor 43 și 49 care pot fi folosite de angajatori și prestatorii de servicii pentru a contesta acordurile colective și acțiunile colective cu efect transfrontalier; autonomia contractului colectiv față de normele de concurență nu se aplică, așadar, domeniului liberei circulații existând riscul ca relațiile de muncă din statele membre să fie supuse unui control juridic; în consecință, această nouă nesiguranță în relațiile de muncă ar putea conduce la „o avalanșă” de cauze în fața CEJ,

Principii fundamentale

1. subliniază faptul că libertatea de a presta servicii este piatra de temelie a proiectului

european; cu toate acestea, acest element trebuie să fie echilibrat cu drepturile fundamentale și cu posibilitatea ca guvernele și sindicatele să garanteze nediscriminarea și egalitatea de tratament;

2. consideră că orice cetățean al UE ar trebui să aibă dreptul de a lucra oriunde în Uniunea Europeană; prin urmare, regretă că acest drept nu este aplicat uniform pe teritoriul UE;
3. subliniază faptul că libertatea de a presta servicii nu este superioară dreptului fundamental al sindicatelor de a recurge la acțiuni colective; mai ales deoarece acesta este un drept constituțional recunoscut în mai multe state membre;
4. salută semnarea Tratatului de la Lisabona și faptul că Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene a devenit obligatorie din punct de vedere juridic; aceasta include dreptul sindicatelor de a negocia și de a încheia acorduri colective la nivelurile adecvate și de a recurge la acțiuni colective în caz de conflict de interese pentru apărarea intereselor lor, inclusiv de a organiza greve;
5. subliniază că articolul 3 alineatul (7) din Directiva privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii prevede în mod clar faptul că sindicatele ar trebui să aibă posibilitatea de a solicita condițiile de angajare cele mai favorabile pentru lucrători;
6. subliniază faptul că considerentul 22 din Directiva privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii prevede că dispozițiile directivei în cauză nu ar trebui să aibă niciun efect asupra dreptului de a recurge la acțiuni colective;
7. subliniază faptul că egalitatea de tratament, remunerația egală pentru muncă egală, precum și dispozițiile articolelor 39 și 12 din Tratatul CE constituie bazele dreptului comunitar, baze care trebuie reînstituite;
8. subliniază cât este de important să nu se permită ca hotărârile pronunțate să afecteze negativ modelele de pe piața muncii care reușesc în prezent să combine un nivel înalt de flexibilitate pe piața muncii cu un grad ridicat de securitate și că, dimpotrivă, ar trebui să se promoveze în continuare acest demers;

Impactul hotărârilor

9. subliniază faptul că intenția legislatorului în Directiva privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și în directiva privind serviciile nu este reflectată în hotărârile pronunțate de CEJ care, în loc să protejeze lucrătorii, încurajează concurența neloială între societăți; societățile care semnează și care respectă acorduri colective vor avea un dezavantaj competitiv față de societățile care refuză să facă acest lucru;
10. regretă faptul că toate condițiile impuse angajatorilor străini în afara nivelurilor minime sunt considerate ca fiind obstacole în calea liberei circulații, dacă angajații nu beneficiază deja de condiții mai favorabile în țara de origine;
11. pune sub semnul întrebării introducerea unui principiu al proporționalității în cauza Viking pentru dreptul de a recurge la acțiuni colective împotriva întreprinderilor care, atunci când fac uz de dreptul de stabilire sau de dreptul de a presta servicii în afara

granițelor, contravin intenționat condițiilor de angajare; acest principiu al proporționalității nu este compatibil cu natura acestui drept ca drept fundamental; nu ar trebui să se pună sub semnul întrebării dreptul sindicatelor de a recurge la acțiuni colective pentru a apăra egalitatea de tratament și a garanta condiții de muncă decente;

12. subliniază faptul că Directiva privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, așa cum a fost interpretată de CEJ, ar împiedica solicitările de salariu egal pentru muncă egală pentru toți lucrătorii, indiferent de naționalitatea lor sau de cea a angajatorului lor în locul în care este prestat serviciul; acest fapt contravine principiului nediscriminării înscris în tratat, în special în ceea ce privește mobilitatea lucrătorilor;
13. regretă faptul că, chiar dacă Directiva privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii a fost formulată ca o directivă de instituire a unor standarde minime, CEJ stabilește că respectivele standarde minime trebuie considerate ca fiind standarde maxime în contextul hotărârii Laval; această abordare conduce la preocupări majore legate de posibilitatea considerării ca fiind valabile a oricăror directive adoptate în temeiul unei abordări minime; în cazul în care ansamblul directivelor din domeniul social ar trebui să fie reformulate ca directive maxime, așa cum este cazul Directivei privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, consecințele ar fi enorme;
14. regretă faptul că considerentele de ordin social menționate la articolele 26 și 27 din Directiva 2004/18 nu includ condițiile de angajare care depășesc normele obligatorii de protecție minimă;
15. consideră că temeiul juridic limitat al liberei circulații care se află la baza Directivei privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii a condus la interpretarea aceasta de către CEJ a directivei în cauză, creând o invitație explicită la concurență neloială în ceea ce privește salariile și condițiile de muncă prin reducerea acestora, ceea ce este clar în contradicție cu obiectivul declarat al Directivei privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (de a sigura un climat de concurență loială) și cu obiectivul UE înscris în tratat (îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă); prin urmare, temeiul juridic al Directivei privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii trebuie extins pentru a include și o trimitere la libera circulație a lucrătorilor;
16. subliniază faptul că contextul actual ar putea conduce la o situație în care lucrătorii din țările gazdă sunt supuși unei presiuni exercitate de concurența salariilor mici; acest lucru, în schimb, ar putea conduce la xenofobie și la o reacție ostilă contraproductivă la adresa UE;
17. regretă faptul că CEJ nu ia în considerare convenția OIM-94 și își exprimă temerea că hotărârea pronunțată de CEJ în cazul Ruffert ar putea împiedica ratificarea OIM-94; acest fapt ar fi împotriva dezvoltării ulterioare a clauzelor sociale din regulamentele privind achizițiile publice care constituie obiectivul directivei privind achizițiile publice din 2004;
18. regretă faptul că CEJ nu recunoaște convențiile OIM-87 și OIM-98; restricțiile privind dreptul la acțiuni colective și drepturile fundamentale pot fi motivate doar în ceea ce privește sănătatea, ordinea publică și aspecte similare;

Solicitări

19. invită statele membre să pună în aplicare corespunzător Directiva privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii;
20. subliniază faptul că CEJ a interpretat legislația UE într-un mod care nu corespunde intenției legislatorilor; invită Comisia, Consiliul și PE să ia măsuri imediate pentru a introduce modificările necesare în legislația UE pentru a schimba noua practică a CEJ;
21. invită, prin urmare, Comisia să ia măsuri imediate pentru efectuarea modificărilor necesare în legislația europeană în scopul contracarării posibilelor efecte sociale, economice și politice negative ale hotărârilor CEJ;
22. salută, prin urmare, declarația Comisiei din 3 aprilie 2008 în care se afirmă clar că aceasta va continua să combată dumpingul social și că libertatea de a presta servicii nu prevalează în fața drepturilor fundamentale ale sindicatelor;
23. invită, așadar, Comisia să revizuiască Directiva privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și să analizeze următoarele aspecte:
 - un nou temei juridic pentru Directiva privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii pentru a proteja mai bine lucrătorii; lucrătorii detașați în cadrul prestării de servicii ar trebui să fie considerați ca făcând uz de dreptul liberei circulații a lucrătorilor și nu de libera circulație a serviciilor;
 - posibilitatea, în cadrul directivei, ca statele membre să facă trimitere în textele legislative sau în acordurile colective la „salariile obișnuite” aplicabile în locul în care se desfășoară activitatea în țara gazdă, așa cum se definește în convenția OIM-94 și nu doar grilele salariale „minime”;
 - limitarea perioadei de timp în care lucrătorii pot fi considerați ca fiind „detașați” într-un stat membru altul decât statul membru al locului obișnuit de muncă în cadrul prestării de servicii; după perioada respectivă, ar trebui să se aplice normele privind libera circulație a lucrătorilor, și anume ar trebui să se aplice integral normele din țara gazdă privind salariile și condițiile de muncă;
 - exprimarea mai clară din care să reiese că directiva și alte texte legislative ale UE nu interzic statelor membre și sindicatelor să solicite condiții mai favorabile pentru lucrători; și
 - recunoașterea unei game mai largi de metode de organizare a piețelor muncii decât cele menționate în prezent în articolul 3 alineatul (8);
24. consideră că Parlamentul, Consiliul și Comisia ar trebui să adopte măsuri pentru a combate „societățile fantomă”, întreprinderi care nu sunt angajate în nicio activitate comercială reală și semnificativă în țara de origine, ci sunt create, uneori direct de contractantul principal în țara gazdă cu scopul unic de a presta „servicii” în țara gazdă și a evita aplicarea integrală a normelor și reglementărilor din țara gazdă în materie de salarii și condiții de muncă;
25. ar aprecia favorabil o inițiativă care să rezume într-o singură clauză socială clauzele

sociale care există în directiva Monti și în directiva privind serviciile, fie printr-un protocol anexat la tratat, fie printr-un acord interinstituțional;

26. invită Consiliul să adopte imediat directiva privind agențiile de lucru temporar în care se clarifică faptul că lucrătorii temporari proveniți de la agenții ar trebui să se supună imediat aceluiași norme ca și cum ar fi angajați direct de întreprindere;

o

o o

27. încredințează Președintelui sarcina de a transmite prezenta rezoluție Consiliului și Comisiei.

EXPUNERE DE MOTIVE

Introduction

In December 2007 the European Court of Justice (ECJ) delivered its judgments in two cases on how the EU balances the economic and the social objectives of the Treaty. *The Viking case* concerns a collective action relating to the reflagging of a vessel from Finland to Estonia. In *the Laval case* a Swedish trade union, by means of collective action, had tried to force a Latvian provider of services to sign a collective agreement when performing services in Sweden.

In April 2008 the ECJ delivered another verdict in the *Riuffert case*. **The** case concerns the right of public authorities, when awarding contracts for work, to demand that tendering companies commit themselves to pay wages that are in line with rates already agreed through collective bargaining where the work is carried out, or whether this could be outlawed as a restriction on the freedom to provide services under Article 49 of the Treaty.

The report is focusing on the principle consequences of the verdicts and not so much on national problems in the implementation which should be dealt with promptly at the national level.

Principles

The first part of the report deals with the guiding principles for the internal market and the necessary balance between the free movement of services and the rights of workers.

Anyone should have the right work anywhere in the European Union and it is regretful that this right is not applied uniformly across the EU. However this has to be balanced against fundamental rights and the possibility for governments and trade unions to ensure non-discrimination and equal treatment. We cannot turn a blind eye when migrant workers are paid less than national workers, sending the message she/he is worth less than the national workers performing the same job. It is in everybody's interest that workers enjoy equal conditions, whether national or migrant. **Thus, equal treatment and pay for equal work should always be the main principle.**

Effects of the ECJ ruling

The posting Directive (PWD)

Traditionally, the PWD has been interpreted as a *minimum* directive in the sense that it lays down a “hard core” of minimum working conditions that member states have to ensure and that also applies to temporary, foreign workers. However, the PWD does not exclude systems with higher protection. The reasons for this interpretation are mainly to be found in article 3(7) in the directive “*Paragraphs 1 to 6 shall not prevent application of terms and conditions that are more favourable to workers*”.

This perception is, however, changed with the Laval ruling, in which the court states that article 3(7) in the Posting Directive “*cannot be interpreted as allowing the host Member State to make the provision of services in its territory conditional on the observance of terms and conditions of employment which go beyond the mandatory rules for minimum protection*”. The ruling furthermore states that the PWD lays down the degree of protection that the host member state “*is entitled to require those undertakings to observe*” (our emphasis) (Para. 80),

and continues in the next paragraph “*the level of protection which must be guaranteed to workers posted to the territory of the host Member State is limited, in principle, to that provided for in Article 3(1), first subparagraph, (a) to (g) of Directive 96/71*”. What the host member state can impose on a visiting company is thus limited to the core of the PWD, and nothing beyond that. In other words, what we thought was a minimum directive has become a *maximum* directive.

In the reasoning of this ruling, the court has, for practical purposes, *abolished* article 3(7) allowing more favourable terms and conditions. Thus, national wage agreements can be undercut for posted workers. This interpretation is further developed and explained in the Ruffert case. The ECJ states in paragraph 32 that the normal wage in Niedersachsen “*cannot be considered to be a term and condition of employment which is more favourable to workers within the meaning of Article 3(7) of Directive 96/71.*” The Court continues to say that “*such an interpretation would amount to depriving the directive of its effectiveness (see Laval un Partneri, paragraph 80).*” In other word the directive could not be interpreted in the way it is written since it would go against the purpose of the directive which according to the court is to bring about the freedom to provide services and not the protection of workers.

The balance between the free movement of services and the fundamental right to strike

The ECJ in the Viking and Laval cases introduces a horizontal direct effect of article 43 and 49 which can be used by employers and service providers to challenge collective agreements and industrial actions with a cross-border effect. The autonomy for collective bargaining from competition rules is thereby not extended to the field of free movement. This brings about risks: Industrial relations in the Member States could be put under legal scrutiny; uncertainty in industrial relations; a “flood” of cases to the ECJ. Any company in a transnational dispute has the opportunity to use this judgement against union actions, alleging that it was “disproportional”.

The verdict says that the right to strike is a fundamental right but not so fundamental as the EU's free movement provisions. This could lead to wage competition and make it difficult for trade unions to ensure equal treatment.

Demands

Since these verdicts have proven that the current legislation is not sufficient enough to provide a balance between the freedom to provide services and the workers rights, we need to take immediate action to ensure that necessary changes in European legislation are made in order to counter the possible detrimental social, economical and political effects of the ECJ judgements.

These changes should be considered;

- Review the PWD.
- Summarize the social clauses of the Monti directive and the Service directive in a social clause in primary law or in an inter-institutional agreement.
- Immediately adopt the Temporary Agency Directive in which it is clarified that the same rules should immediately apply to temporary agency workers as if they were employed directly by the enterprise.
- Adopt measures to combat **letterbox-companies**, undertakings not engaged in any genuine and meaningful business in the country of origin but created, sometimes even

directly by the main contractor in the host country, for the sole purpose of offering 'services' to the host country in order to avoid the full application of host country rules and regulations especially with regard to wages and working conditions.