

Diritti sindacali e libertà economiche nell'Unione europea: quale conciliazione?

I casi Laval e Viking

Introduzione

La crescente mobilità dei servizi e il sempre maggiore distacco di lavoratori tra vecchi e nuovi Stati membri dopo l'allargamento nel maggio 2004 ha sollevato numerosi interrogativi circa l'impatto di questo allargamento in merito alla regolamentazione del mercato del lavoro e delle condizioni di questo in Europa. Da gruppo di paesi dotati di legislazioni del lavoro e di sistemi di protezione sociale sviluppati, l'Unione europea (UE) si è trasformata in "un campo chiuso di 'globalizzazione su un solo continente' " (Dølvik e Eldring, 2006: 142) sconvolgendo le condizioni di governance dei mercati del lavoro nazionale. Visto il divario retributivo esistente all'interno di un'Europa allargata, la mobilità dei fornitori di servizi e il distacco dei lavoratori hanno creato una concorrenza spietata e hanno rimesso in discussione i principi della concorrenza leale. Come d'altronde riuscire a conciliare la libera circolazione dei lavoratori all'interno dello spazio europeo e la lotta contro la concorrenza sociale? Si tratta, in fondo, della questione cui la Corte di giustizia delle Comunità europee (CGCE) ha dovuto rispondere con i casi *Viking* e *Laval*, le cui sentenze sono state emesse l'11 e il 18 dicembre 2007. Questi casi ponevano, in effetti, il problema di sapere se i sindacati avevano il diritto di agire (sciopero, blocco e boicottaggio) contro le compagnie che utilizzano le libertà economiche garantite dal trattato CE per abbassare i salari o rendere sfavorevoli le condizioni di lavoro. In sostanza, la Corte ha dato soddisfazione alle imprese suscitando la preoccupazione e la delusione dei sindacati.

1. The International Transport Workers' Federation & The Finnish Seamen's Union / Viking Line ABP & OÜ Viking Line Eesti, 11 dicembre 2007⁶⁵

L'International Transport Workers' Federation (ITF), federazione internazionale che raggruppa 600 sindacati operai del settore dei trasporti di 140 paesi, lotta contro le bandiere di comodo.

In base a questa politica di lotta ed al fine di migliorare le condizioni di lavoro degli equipaggi impiegati sulle navi, solo i sindacati operanti nel paese in cui si trova la proprietà effettiva di una nave hanno il diritto di concludere accordi collettivi, indipendentemente dalla bandiera sotto cui la nave è registrata.

La Viking Line, società finlandese di traghetti, possiede la Rosella, un traghetto battente bandiera finlandese che assicura il collegamento tra Tallinn e Helsinki. I membri del suo equipaggio sono sindacalizzati con il sindacato finlandese Finnish Seamen's Union (FSU), affiliato alla ITF. Nel mese di ottobre 2003, la Viking Line comunica alla FSU la sua intenzione di cambiare la bandiera al traghetto Rosella e di registrarlo in Estonia, dove la società aveva una filiale, al fine di utilizzare un equipaggio estone pagato con un livello salariale inferiore a quello praticato in Finlandia. Nel novembre 2003, su richiesta del FSU, l'ITF ha inviato una circolare a tutti i suoi affiliati imponendo, sotto pena di sanzioni, di non aprire i negoziati con la Viking Line, impedendo così ai sindacati estoni di avviare negoziati con la Viking Line. Nel frattempo, il FSU ha fissato le condizioni per il rinnovo del contratto per il personale e ha annunciato la sua intenzione di scioperare richiedendo, da un lato, di rafforzare l'equipaggio del Rosella e, dall'altro, di concludere un contratto collettivo che preveda che, in caso di cambiamento di bandiera, la Viking Line continuerà a rispettare il diritto del lavoro finlandese e non licenzierà l'equipaggio. Nel mese di agosto 2004, dopo l'adesione dell'Estonia all'Unione europea, la Viking Line, decisa a registrare la nave deficitaria sotto bandiera estone, si rivolge alla giurisdizione del Regno Unito, dove l'ITF ha la sua sede principale. La Viking Line chiede che sia ordinato all'ITF di ritirare la circolare, e all'FSU di non ostacolare il suo diritto di stabilimento riferito al cambiamento di bandiera del Rosella.

La *Court of Appeal*, cui si sono rivolte l'FSU e l'ITF, ha deferito alla Corte di giustizia delle Comunità europee dieci questioni pregiudiziali in merito all'applicazione a tale caso delle norme del Trattato relative alla libertà di stabilimento, nonché in merito alla necessità di determinare se le azioni di FSU e ITF costituiscono una restrizione ingiustificata della libera circolazione. Queste questioni riguardano il cuore stesso del processo di integrazione europea, la questione chiave è sapere se siamo in grado di limitare la posizione dominante della garantita libertà di circolazione all'interno dell'UE, e se sì, come (Blanke, 2006).

⁶⁵ CGCE, causa C-438/05, International Transport Workers' Federation, *Finnish Seamen's Union / Viking Line ABP, OÜ Viking Line Eesti*, 11 dicembre 2007.

La sentenza della Corte di giustizia delle Comunità europee

La Corte ritiene che né il fatto che il diritto di sciopero o di azione sindacale si colloca al di fuori della competenza comunitaria, né il fatto che si tratti di diritti fondamentali, che sono parte integrante dei principi generali del diritto comunitario di cui la Corte assicura il rispetto, significa che l'esercizio di questi non debba restare entro il rispetto del diritto comunitario. Le regole del trattato relative alla libertà di stabilimento si applicano quindi ad un'azione collettiva organizzata da un sindacato o da un gruppo di sindacati nei confronti di un'azienda al fine di arrivare alla conclusione di un contratto collettivo il cui contenuto abbia come obiettivo la dissuasione di questa ad utilizzare tale libertà. Essa riconosce che, nel contesto di un accordo mirante a regolamentare collettivamente il lavoro dipendente, le disposizioni in materia di libertà di stabilimento conferiscono dei diritti ad una società privata che possono presentarsi opposti rispetto a quelli espressi da un sindacato o da un'associazione di sindacati che esercitano il potere autonomo di cui dispongono secondo la libertà sindacale di negoziare con i datori di lavoro o le organizzazioni professionali, condizioni di lavoro e di retribuzione per i lavoratori.

Secondo la Corte, le condizioni poste per la registrazione delle navi non devono ostacolare la libertà di stabilimento. Tuttavia, un'azione collettiva come quella prevista dalla FSU impedisce alla Viking Line di esercitare il proprio diritto alla libertà di stabilimento, privandola – nel relativo Stato membro di accoglienza - dello stesso trattamento riservato agli altri operatori economici stabiliti in tale Stato membro. Inoltre, l'azione collettiva realizzata per attuare la politica di lotta contro le bandiere di comodo perseguita dalla ITF - che vuole fundamentalmente evitare che gli armatori registrino le loro navi in uno Stato diverso da quello di cui i proprietari delle navi sono cittadini – deve essere considerata come suscettibile di limitare l'esercizio di Viking Line del proprio diritto alla libertà di stabilimento. Tali restrizioni possono giustificarsi solo per la protezione di un importante motivo di interesse generale, come la tutela dei lavoratori, a condizione che venga stabilito che tali restrizioni siano atte a garantire l'obiettivo legittimo perseguito e non vadano al di là di quanto necessario per il raggiungimento di tale scopo. Il giudice di rinvio ha dovuto esaminare se i posti di lavoro dei marinai finlandese erano stati seriamente minacciati dalla decisione della Viking di cambiare la bandiera del Rosella e se l'azione sindacali non sia andata al di là di quanto necessario per conseguire l'obiettivo di proteggere i posti di lavoro e le condizioni di lavoro dei propri membri. Si rendeva pertanto necessario valutare se, ai sensi della legislazione nazionale e del diritto convenzionale, applicabile a tale azione, il FSU non avesse altre misure meno restrittive della libertà di stabilimento per realizzare la contrattazione collettiva avviata con Viking Line, e se tale sindacato avesse esaurito gli altri mezzi prima di dare l'avvio a una tale azione.

In relazione al principio imposto da ITF, la Corte suggerisce che il sindacato è forse un po' troppo rigido, nella misura in cui nel quadro della sua politica di lotta contro le bandiere di comodo, ITF è tenuto, quando sollecitato da uno dei suoi membri, ad avviare un'azione di solidarietà contro il proprietario effettivo di una nave immatricolata in uno Stato diverso da quello di cui detto proprietario è un cittadino, indipendentemente dal sapere se l'esercizio da parte di questo ultimo del proprio diritto di libero stabilimento può o no avere conseguenze negative per l'occupazione o le condizioni di lavoro dei suoi dipendenti. Pertanto, la politica che consiste nel riservare il diritto di contrattazione collettiva ai sindacati dello Stato di cui proprietario effettivo di una nave è un cittadino, è applicabile anche quando tale nave è immatricolata in uno Stato che garantisce ai lavoratori una maggiore protezione sociale rispetto a quello di cui beneficerebbero nel primo Stato. Sarà comunque compito del giudice nazionale verificare se l'azione condotta da ITF non va al di là di quanto è necessario per raggiungere questo obiettivo.

2. Laval un Partneri Ltd / Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 18 dicembre 2007⁶⁶

Nel maggio 2004, la società lettone Laval ha distaccato dei lavoratori in alcuni cantieri in Svezia. I lavori di rinnovamento ed estensione di una scuola nella città di Vaxholm sono stati effettuati da una filiale, *L & P Baltic Bygg AB*. Nel giugno 2004, Laval e Baltic Bygg e il sindacato svedese dei lavoratori del settore edile e dei lavori pubblici, *Svenska Byggnadsarbetareförbundet*, hanno avviato i negoziati per i tassi salariali dei lavoratori distaccati e per l'adesione di Laval al contratto collettivo dell'edilizia. Nessun accordo è stato concluso, ma Laval ha firmato, nel mese di settembre e di ottobre, gli accordi collettivi con il sindacato lettone dell'edilizia, al quale appartenevano il 65% dei lavoratori distaccati. Il 2 novembre 2004, il sindacato svedese dell'edilizia ha avviato un'azione collettiva sotto forma di blocco in tutti i cantieri di Laval in Svezia. A tale azione si è aggiunto, per solidarietà, il sindacato svedese degli elettricisti, impedendo così agli elettricisti di fornire servizi a Laval. Questo sindacato non avevano iscritti tra il personale di Laval. A causa della prolungata interruzione dei lavori, *Baltic Bygg* è stato dichiarato in fallimento e i lavoratori distaccati sono tornati in Lettonia.

⁶⁶ CGCE, causa C-341/05, Laval un Partneri Ltd / Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 18 dicembre 2007, non pubblicata.

L'*Arbetsdomstolen*, investito da Laval da un ricorso sulla legittimità delle azioni collettive e relativo all'indennizzo per il danno subito, pone alla Corte di Giustizia delle CE due questioni pregiudiziali: le disposizioni del trattato CE sulla libera prestazione di servizi e le disposizioni della direttiva 96/71 (Consiglio dell'Unione europea, 1997) autorizzano i sindacati a realizzare un'azione collettiva sotto forma di sciopero per costringere un fornitore straniero occasionale a firmare un accordo collettivo sulle condizioni di lavoro, quando la legge di recepimento della direttiva nello Stato ospitante non contiene alcuna disposizione specifica relativa all'applicazione dei termini e delle condizioni di lavoro in seno alla convenzione collettiva? Tali disposizioni costituiscono un ostacolo all'applicazione della *Lex Britannia*⁶⁷ alle azioni collettive intraprese dalle organizzazioni sindacali svedesi contro un prestatore di servizi straniero e occasionale?

La sentenza della Corte di giustizia delle Comunità europee

La Corte non solo conferma che il diritto d'azione collettiva deve essere riconosciuto come un diritto fondamentale parte integrante dei principi generali del diritto comunitario di cui la Corte garantisce il rispetto il cui esercizio può essere soggetto a determinate restrizioni. La Corte ricorda cosa la stessa ha fatto nel caso della sentenza Viking, in cui ai sensi dell'articolo 3 del Trattato di Roma, l'azione comunitaria comprende non solo un mercato interno caratterizzato dall'eliminazione (tra gli Stati membri) degli ostacoli alla libera circolazione, ma anche una politica nel settore sociale. Dal momento che la Comunità non ha solo uno scopo economico ma anche sociale, i diritti derivanti dalle disposizioni del trattato relative alla libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali devono essere bilanciati con gli obiettivi perseguiti di politica sociale, tra i quali troviamo, come enunciato all'articolo 136 CE, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consentano un progresso paritario, una protezione sociale adeguata e il dialogo sociale. La Corte ricorda, in termini identici a quelli della sentenza Viking, che il diritto di intraprendere azioni collettive finalizzate alla tutela dei lavoratori dello Stato ospitante contro possibili pratiche di dumping sociale può costituire una motivazione importante di interesse generale che giustifica la restrizione ad una delle libertà fondamentali garantite dal Trattato. La Corte applica un'innovazione, riconoscendo che il blocco dei cantieri intrapreso da una organizzazione sindacale dello Stato membro ospitante e mirante a garantire ai lavoratori distaccati, nel quadro di una fornitura di servizi transnazionale, condizioni di lavoro definite a un certo livello, ricade nell'obiettivo di tutelare i lavoratori.

L'applicazione di tali principi generali al caso specifico è stata, tuttavia, meno favorevole per le posizioni dei sindacati. Secondo la Corte, il blocco in questione non era giustificato, non perché non rispondesse all'obiettivo di proteggere i lavoratori, ma perché aveva come obiettivo quello di obbligare un fornitore di servizi straniero a aderire a un contratto collettivo di settore che non soddisfa le condizioni stabilite dalla direttiva 96/71 sul distacco dei lavoratori (Consiglio dell'Unione europea, 1997) per essere opponibile alle società straniere. Questa direttiva prevede un nucleo di norme imperative miranti alla protezione minima, che i datori di lavoro - che distaccano dei lavoratori in un altro Stato membro al fine di eseguirvi a titolo temporaneo una prestazione - sono tenuti a rispettare. Il tasso di salario minimo è parte di queste norme. Conformemente all'articolo 3, le condizioni di occupazione garantite ai lavoratori nello Stato membro ospitante sono fissate dalle disposizioni legislative, normative o amministrative e/o, nel settore edile, da contratti collettivi o lodi arbitrali dichiarati universalmente applicabili. Tuttavia l'accordo collettivo svedese che Laval avrebbe dovuto rispettare non è conforme alle condizioni dell'articolo 3 § 8, che specifica ciò che si intende per "accordi collettivi di applicazione generale". La legge svedese relativa al distacco dei lavoratori, *Lag om utstationering av arbetstagarare*, precisa le condizioni di lavoro derivanti dagli elementi indicati nella direttiva 96/71/CE, con l'eccezione dei tassi salariali minimi. Per quanto riguarda le retribuzioni, la legge non dice nulla. La determinazione dei salari è tradizionalmente affidata, in Svezia, alle parti sociali attraverso la contrattazione collettiva e i contratti collettivi conclusi non sono di applicazione generale. Questa difficoltà avrebbe potuto essere superata se la Svezia avesse sfruttato la possibilità data dalla direttiva agli Stati membri, di cui all'articolo 3 § 8, che afferma che si possono utilizzare come base gli accordi collettivi aventi un effetto generale su tutte le imprese simili appartenenti al settore interessato, oppure gli accordi applicati su tutto il territorio e conclusi dalle organizzazioni partner sindacali più rappresentative a livello nazionale. Dato che la Svezia non l'ha fatto, l'accordo collettivo invocato dai sindacati - le cui clausole vanno al di là della tutela minima assicurata dalla direttiva 96/71/CE - non può essere preso in considerazione, sottolinea la Corte, nel settore dell'edilizia; il negoziato è svolto caso per

⁶⁷ La legge sulla partecipazione dei lavoratori alle decisioni negoziate stabilisce le norme applicabili in materia, tra l'altro, di accordi di contrattazione, di contratti collettivi, di mediazione di conflitti collettivi di lavoro e di obbligo di pace sociale; contiene inoltre delle disposizioni che limitano il diritto delle organizzazioni sociali di intraprendere delle azioni collettive. L'articolo 42 vieta l'azione collettiva per ottenere l'abrogazione o la modifica di un accordo collettivo concluso da terzi. La *Lex Britannia* rimuove tale divieto di azione collettiva contro i datori di lavoro che esercitano un'attività temporanea in Svezia.

caso sul luogo di lavoro, tenendo conto della qualifica e delle funzioni dei lavoratori interessati. Il risultato è - per il fornitore - una certa incertezza circa la portata dei propri obblighi, in quanto il fornitore è in un contesto nazionale caratterizzato dalla mancanza di disposizioni, di qualsiasi tipo, che siano sufficientemente precise e accessibili per non rendere impossibile nella pratica (o eccessivamente difficile) la determinazione, da parte di tale società, degli obblighi cui essa dovrebbe essere soggetta in termini di salario minimo. L'azione del sindacato, pertanto, non può giustificare una restrizione alla libera prestazione dei servizi. La Corte è andata oltre, considerando che una normativa nazionale che non tiene conto degli accordi collettivi cui le imprese, che distaccano i lavoratori in Svezia, sono già sottoposte nello Stato membro di stabilimento discrimina tali imprese, poiché la normativa nazionale applica loro lo stesso trattamento riservato alle imprese nazionali che non hanno stipulato un accordo collettivo. Tali norme discriminatorie non possono essere giustificate che per motivi di ordine pubblico, di sicurezza pubblica e di salute pubblica. L'applicazione della normativa alle imprese straniere, sottoposte ad accordi collettivi cui non si applica direttamente la legislazione svedese, mira - da un lato - a consentire ai sindacati di agire affinché tutti i datori di lavoro presenti sul mercato del lavoro svedese applichino le retribuzioni e altre condizioni di lavoro corrispondenti a quelle normalmente esistenti in Svezia e - dall'altro lato - mira a creare le condizioni per una concorrenza leale, a parità di condizioni, tra datori di lavoro svedesi e imprenditori provenienti da altri Stati membri. Queste considerazioni non sono legate a considerazioni di ordine pubblico, di sicurezza pubblica e di salute pubblica, pertanto tale discriminazione non può essere giustificata.

Commenti

Nel caso *Viking*, la questione sul tavolo era la legittimità dell'azione collettiva mirante a dissuadere una società dal delocalizzare all'interno dell'Unione Europea al fine di beneficiare delle normative sociali più favorevoli per i datori di lavoro perché meno protettive nei confronti dei lavoratori. Nel caso *Laval*, si trattava di capire se i sindacati svedesi potevano imporre a una società lettone, che aveva distaccato i propri lavoratori in Svezia, il rispetto delle condizioni retributive, derivanti da un contratto collettivo settoriale.

In entrambi i casi, l'esercizio dei diritti sindacali nella UE si è trovato di fronte alla libera prestazione di servizi e alla libertà di stabilimento, pilastri sui quali poggia il mercato interno. In entrambi i casi, le imprese intendevano utilizzare le libertà garantite dal trattato semplicemente per sostituire i lavoratori del "gruppo dei 15" con lavoratori provenienti dai nuovi Stati membri (Donaghey e Teague, 2006).

Le sentenze non sono state all'altezza delle aspettative dei sindacati. La Corte non afferma comunque che le libertà economiche devono, in ogni caso, prevalere sulle azioni sindacali realizzate come sciopero o blocco. La Corte, al contrario, afferma la dimensione sociale dell'Unione e riconosce il diritto di azione collettiva come un diritto fondamentale parte integrante dei principi generali del diritto comunitario, di cui la Corte assicura il rispetto⁶⁸. Tuttavia, secondo la Confederazione europea dei sindacati (CES), la sentenza *Viking* potrebbe non rappresentare una forma sufficiente di protezione dei diritti dei lavoratori organizzati all'interno di una moderna economia transnazionale. Secondo John Monks, Segretario generale della CES, "tale sentenza chiaramente protegge i sindacati a livello locale e nazionale e rimette in discussione la libertà di stabilimento delle società. La sentenza è però meno chiara circa i diritti sindacali transnazionali. Alla vigilia della solenne proclamazione della Carta dei diritti fondamentali e dell'adozione del trattato di riforma, avremmo voluto un più chiaro e inequivocabile riconoscimento dei diritti dei sindacati di mantenere e difendere i diritti dei lavoratori e la parità di trattamento, nonché il diritto sindacale di cooperare oltre le frontiere, al fine di controbilanciare il potere dell'impresa organizzata che sta diventando sempre più globale" (CES, 2007a).

Il caso *Laval* ha anche messo in luce una caratteristica del modello scandinavo: l'importanza degli usi e costumi, talvolta formalizzati da accordi tra le parti sociali, ma non giuridicamente vincolanti e la mancanza di regolamentazione giuridica delle relazioni sociali (Bruun, 2007). La CES ha anche espresso viva preoccupazione per le implicazioni della sentenza *Laval* per il sistema svedese (così come per i sistemi di altri paesi nordici) relativo agli accordi collettivi. La CES ritiene che, se la sentenza rafforza la decisione presa per il caso *Viking* riguardante il riconoscimento - nel diritto comunitario - del diritto di sciopero in quanto diritto fondamentale, nonché del diritto dei sindacati di intraprendere scioperi contro le pratiche di dumping sociale, tale situazione impone una vera sfida al sistema svedese di negoziazione collettiva (Laitner e Anderson, 2007). Una tale decisione necessiterà delle revisioni riguardanti l'attuazione della direttiva sui lavoratori distaccati in questi paesi. Una interpretazione restrittiva della direttiva "distaccamento", aggiunge la CES, potrebbe avere implicazioni negative per i sistemi di altri paesi, e delle conseguenze sulla capacità dei sindacati di promuovere la parità di trattamento e la protezione dei lavoratori, indipendentemente

⁶⁸ Brian Bercusson aveva formulato altre opzioni per la risoluzione dei casi *Laval* e *Viking* basate sulle conclusioni degli Avvocati Generali Maduro e Mengozzi (cfr. Bercusson, 2007).

dalla loro nazionalità (CES, 2007b).

Aggiungiamo che i due avvocati generali avevano adottato un approccio diverso da quello della Corte e si erano schierati sugli argomenti dei sindacati (Blanke, 2007). Nel caso *Laval*, l'avvocato generale Mengozzi aveva ritenuto che il diritto comunitario non è contrario a ciò che "i sindacati tentano di ottenere, attraverso l'azione collettiva in forma di blocco e di azione di solidarietà, vale a dire obbligare un fornitore di servizi proveniente da un altro Stato membro ad accettare il tasso retributivo determinato in virtù di un contratto collettivo, applicabile de facto ad imprese nazionali dello stesso settore che si trovino in una situazione analoga, e concluso nel primo Stato membro sul territorio del quale si trovano distaccati - su base temporanea - i lavoratori dell'altro Stato membro, dal momento che le azioni collettive sono motivate da obiettivi di interesse generale, come la tutela dei lavoratori e la lotta contro il dumping sociale, e non sono esercitate in modo sproporzionato per il raggiungimento di questi obiettivi"⁶⁹.

Allo stesso modo, l'avvocato generale Maduro nel caso *Viking*, aveva ritenuto che "l'Articolo 43 CE non impedisce a un sindacato o un'associazione sindacale di intraprendere azioni collettive il cui effetto è di limitare il diritto di stabilimento di una società che prevede di spostarsi in un altro Stato membro, al fine di proteggere i lavoratori di tale impresa"⁷⁰. La situazione è diversa quando l'azione collettiva impedisce a una società stabilita in uno Stato membro di fornire legalmente i propri servizi in un altro Stato membro, una volta effettuata la delocalizzazione (Blanke, 2006).

Bibliografia

Bercusson, B. (2007), *Collective action and economic freedoms before the European Court of Justice. Assessment of the Opinions of the Advocates General in Laval and Viking and six alternative solutions*, ETUI-REHS, Bruxelles.

Blanke, T. (2006), "The Viking case", *Transfer*, Vol.12, n° 2, pp.251-266.

Blanke, T. (2007), "Observations on the Opinions of Advocates General Maduro and Mengozzi delivered on 23 May in the Viking and Laval", *Transfer*, Vol.13, n° 3, pp.497-504.

Bruun, N. (2007), "The Vaxholm Case and Its 'solidarity Lessons' from a Swedish and European perspective" in Magnusson, L. et Stråth, B. (a cur di), *European solidarities. Tensions and Contentions of a Concept*, PIE-Peter Lang, Bruxelles, pp.121-134.

CES (2007a), "La sentenza della Corte di Giustizia sul caso Viking riconosce il diritto fondamentale all'azione collettiva come parte integrante del diritto comunitario", *Comunicato stampa*, 11 dicembre 2007 (<http://www.etuc.org/a/4377>).

CES (2007b), "Caso Laval: delusione della CES", *Comunicato stampa*, 18 dicembre 2007 (<http://www.etuc.org/a/4402>).

Consiglio dell'Unione europea (1997), direttiva 96/71/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 16 dicembre 1996 riguardante al distacco di lavoratori realizzato nel quadro di una prestazione di servizi, GU L 18 del 21 gennaio 1997, pp.1-6.

Dølvik, J.E. e Eldring, L. (2006), "Editoriale: la mobilità dei servizi e il distacco dei lavoratori nell'Europa allargata: una sfida per la regolamentazione del mercato del lavoro", *Transfer*, Vol.12, n° 2, pp.142-147.

Donaghey, J. E Teague, P. (2006), "The free movement of workers and social Europe: maintaining the European ideal", *Industrial Relations Journal*, Vol.37, n° 6, novembre 2006, pp.652-666.

Laitner, S. e Anderson, R. (2007), "Swedish labour model at risk after ruling", *Financial Times*, 19 dicembre 2007.

⁶⁹ Conclusioni dell'Avvocato generale Mengozzi, nella causa C-341/05, *Laval un Partners Ltd / Svenska Byggnadsarbetareförbundet e.a.*, 23 maggio 2007.

⁷⁰ Conclusioni dell'Avvocato generale Maduro, nella causa C-438/05, *The International Transport Workers' Federation & The Finnish Seamen's Union / Viking Line ABP & OÜ Viking Line Eesti*, 23 maggio 2007.

Questo testo è la traduzione in italiano di un capitolo della seguente opera :

(Ringraziamo il dipartimento internazionale della Cisl Lombardia per la traduzione.)

Social Developments in the European Union 2007 Ninth annual report

edited by Christophe Degryse and Philippe Pochet

European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS)
Observatoire social européen (OSE)

Acknowledgements

Social Developments in the European Union is the product of a collective effort. In addition to the authors of the various contributions (see list at end of volume), we are particularly grateful to the researchers of the European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS) for their careful scrutiny of the text and judicious comments. We naturally take full responsibility for the views expressed in this volume.

We should also like to thank Reiner Hoffmann of the European Trade Union Confederation (ETUC) and Maria Jepsen of the European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS).

On the organisational side, we are greatly indebted to Valérie Cotulelli for formatting the text, Françoise Verri for co-ordinating the translation, and Dominique Jadot for supplying the chronological references included at the end of the volume.

Translation from the French by Janet Altman and her team.

Brussels, 2008 © Publisher: ETUI-REHS, Brussels All rights reserved
--

Available in English or in French.

To order:

<http://www.etui.org/research/activities/Employment-and-social-policies/Books/Social-developments-in-the-European-Union-2007>

L'Observatoire social européen asbl: www.ose.be

Table of contents

Preface	9
----------------------	---

Christophe Degryse and Philippe Pochet

Foreword	11
-----------------------	----

Jean-Pascal van Ypersele

The fundamental injustice of climate change	25
Climate debt.....	25
The impact of climate change.....	27
Response strategies: contraction and convergence.....	32

Iain Begg

Governance for sustainable development	39
1. Defining sustainable development.....	40
2. Governance of sustainable development.....	41
3. Towards governance <i>for</i> sustainable development.....	45
Concluding comments and issues for debate.....	52

Pierre Defraigne

The need for capital regulation in Europe	57
1. The arrival of financial capitalism.....	59
2. Global finance and inequality.....	71
3. Towards a solution.....	74
4. What role should the EU play in global financial governance?.....	84
Conclusion.....	85

Christophe Degryse

New frontiers of trade unionism	89
1. Key circumstances.....	90
2. What tools of the trade should global trade unionism adopt?.....	95
3. IFAs and European social dialogue.....	102
Conclusion.....	103

Frédéric Lapeyre

Economic Partnership Agreements (EPAs): redefining relations between the EU and the ACP countries	107
Introduction.....	107
1. The Cotonou Agreement.....	109
2. Economic Partnership Agreements (EPAs).....	111
3. Liberalisation, growth and EPAs.....	113
4. The main challenges for EPAs.....	114
5. Priorities for food sovereignty.....	116
6. Proposals for a redesign of EPAs.....	117
What prospects are there for EPAs in the future?.....	120

Cécile Barbier

Asylum and immigration: how consistent are the EU's policies?	125
1. Protection of the external borders: the Frontex Agency.....	126
2. Intra-European mobility: incomplete freedom of movement for workers.....	128
3. Intra-European mobility and economic migration.....	130

4. Immigration and external relations: ‘mobility partnerships’ and ‘circular migration’.....	133
5. The European ‘blue card’.....	134
6. Combating illegal immigration.....	137
7. The Green Paper on the future European asylum system.....	140
Conclusion.....	142

Maarten Keune

Flexicurity: the new cure for Europe’s labour market problems?	151
Introduction.....	151
1. Origins of the flexicurity concept.....	152
2. The European Commission and flexicurity.....	155
3. A European consensus?.....	160
Conclusion.....	164

Philippe Pochet

Sectoral social dialogue: a review of the past three years	169
Introduction.....	169
1. A quantitative analysis.....	170
2. Recent progress.....	177
Conclusion.....	184

Éric Van den Abeele

The full opening of postal services to competition: a fool’s bargain?	191
1. The stages leading up to the launch of liberalisation.....	192
2. The three stages in reaching full liberalisation.....	196
Conclusion.....	225

Dalila Ghailani

How can trade union rights and economic freedoms be reconciled in the EU? The Laval and Viking cases	229
Introduction.....	229
1. The International Transport Workers’ Federation & The Finnish Seamen’s Union v Viking Line ABP & OÜ Viking Line Eesti, 11 December 2007	230
2. Laval un Partneri Ltd v Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 18 December 2007	233
Comments.....	236

Philippe Pochet and Christophe Degryse

Future Prospects A paradigm shift	241
--	-----

Christophe Degryse

Chronology 2007 Key events in European social policy	253
List of abbreviations	279
List of contributors	283