

La Direttiva europea per l'occupazione (DEC) – una nuova via verso la piena occupazione in Europa

Le società europee sono in fase di disgregazione a causa della disoccupazione di massa. Milioni di persone, molte delle quali ben istruite, sono prive di prospettive professionali e private, e i populistici di destra trovano sempre più sostegno anche in aree non colpite dalla deindustrializzazione. La disperazione, la paura nei confronti del futuro e il cinismo la fanno da padrone in un momento in cui è necessaria una forte coesione sociale per superare sfide importanti come la digitalizzazione, le disuguaglianze sociali o l'integrazione nelle società europee delle persone che sono fuggite da paesi extraeuropei.

Dalla metà degli anni '70, l'Europa (occidentale) ha cominciato a rivivere il fenomeno della disoccupazione di massa, scomparsa dopo la seconda guerra mondiale. Negli ultimi 40 anni, le fondamenta della società e della politica in molti paesi europei sono state costantemente minate: prima lo Stato sociale, poi la coesione sociale e ora la democrazia liberale. È vero che la disoccupazione di massa si è ridotta quando la situazione economica era buona. Questo è avvenuto prima della crisi finanziaria del 2007. Tuttavia, è rimasto a un livello considerevole, ovvero al 7,6% (area dell'euro). E da allora ha assunto proporzioni ancora più drammatiche, salendo temporaneamente al 12,0% (dati Eurostat). Il tasso di disoccupazione pubblicato mensilmente da Eurostat sottovaluta enormemente la mancanza di occupazione retribuita. Chiunque lavori 2 ore alla settimana è già considerato occupato. La sottoccupazione è in aumento con la diffusione del lavoro a tempo parziale, spesso involontario. Se si includono i disoccupati sottoccupati e scoraggiati, il divario occupazionale nell'UE è del 14,9% (Eurofund 2015). "Il tasso stimato di disoccupazione nell'UE è aumentato di più tra il 2008 e il 2015 (dall'11,8% al 14,9%) rispetto al tasso di disoccupazione (dal 7,1% al 9,5%)" (Eurofund 2017, 1). Un'intera generazione di giovani è in seria difficoltà perché, dopo gli studi, non può permettersi una casa o una famiglia. Questa generazione rimarrà colpita dalle conseguenze della disoccupazione per tutta la vita, anche quando raggiungerà l'età pensionabile. Una diffusa e spesso concreta paura di perdere il lavoro è onnipresente tra la popolazione attiva. Le persone che hanno perso il lavoro sono soggette a un forte stress psicologico. Un quinto di tutti i suicidi è direttamente o indirettamente legato alla disoccupazione (NZZ del 17.8.2015).

La disoccupazione di massa in Europa ha indebolito massicciamente i sindacati. Questi hanno infatti perso molti iscritti e, inoltre, la paura di perdere un lavoro preclude il conflitto sociale: "In uno stato di piena occupazione permanente, il licenziamento smetterebbe di svolgere un ruolo di misura disciplinare. La posizione sociale del datore di lavoro sarebbe minata, e allo stesso tempo la fiducia in se stessi e la coscienza di classe risulterebbero accresciute nella classe operaia" (Kalecki 1987, 237). Ciò che l'economista Kalecki scrisse nel 1943 è vero anche oggi. L'evoluzione salariale con un'elevata disoccupazione è bassa o addirittura negativa, perché la mobilitazione dei lavoratori per ottenere salari più elevati è debole. Una conseguenza di ciò è che i profitti si sviluppano meglio dei salari e le disuguaglianze di reddito aumentano. La disoccupazione è la promessa nelle mani dei capitalisti: "L'istinto di classe dice loro che la piena occupazione permanente dal loro punto di vista è "malsana" e che la disoccupazione è parte integrante della normale economia capitalistica" (Kalecki 1987, 238).

Gli errori politici hanno esacerbato il problema della disoccupazione. Questi includono l'abbandono di una politica keynesiana e l'austerità della troika. L'unione monetaria europea senza una politica sociale e finanziaria comune ha portato a una polarizzazione sociale e regio-

nale: carenza di lavoratori qualificati in alcuni centri urbani, disoccupazione di massa e mancanza di prospettive nelle regioni ex industriali. In questa situazione, la libertà di circolazione nella UE ha un effetto regolatore. A breve termine, alleggerisce le regioni colpite dalla disoccupazione di massa, ma a medio termine porta alla mancanza di forza di lavoro per risolvere i compiti legati all'invecchiamento della popolazione. Le grandi imprese dei centri urbani economicamente prosperi possono con facilità ingaggiare lavoratori qualificati a basso costo provenienti da altre regioni e astenersi dall'effettuare gli investimenti necessari per la formazione e il perfezionamento professionale.

La segnalazione mensile del tasso di disoccupazione da parte degli uffici statistici spesso non fa che innescare un silenzio rassegnato e timido nei media e tra i politici. La debolezza di fronte a questo problema sociale ed economico è uno dei maggiori fallimenti dell'Unione europea e dei suoi Stati membri. I leader politici sono consapevoli del potenziale esplosivo di questo scandalo.

Nel dopoguerra, la piena occupazione era l'alternativa dell'economia di mercato al socialismo statale nell'Europa centro-orientale e nell'Unione Sovietica. All'epoca, i sindacati organizzavano molti lavoratori dell'industria, siglavano accordi che prevedevano alti salari e ottenevano molti contratti collettivi. La forza dei sindacati e la maggiore progressione della tassazione hanno portato a una massiccia riduzione delle disuguaglianze di reddito e di ricchezza. È stato un periodo eccezionale, "una combinazione unica e favorevole di diverse circostanze economiche e politiche" (Rothschild 1988, 1)? Crediamo che non possiamo rassegnarci alla disoccupazione, alla povertà e alla polarizzazione sociale. Non solo dal punto di vista sindacale, ma anche perché altrimenti lo stato sociale e una vita dignitosa sarebbero ancora più a rischio. Tuttavia, il concetto di piena occupazione del secondo dopoguerra deve essere rinnovato, perché tutti, soprattutto le donne, dovrebbero avere accesso a un'occupazione retribuita sufficiente. E la piena occupazione non significa necessariamente occupazione a tempo pieno, ma il lavoro a tempo parziale dovrebbe avvenire solo su base volontaria.

Nessuna ricetta contro la disoccupazione

Dalla metà degli anni '70 sono state adottate diverse misure governative per combattere la disoccupazione. Sempre più spesso le misure sono state dirette meno contro la disoccupazione che contro i disoccupati stessi: la riduzione dei diritti sociali e delle prestazioni dell'assicurazione contro la disoccupazione e dell'assistenza sociale ha contribuito alla polarizzazione sociale. I tagli salariali o l'indebolimento del sistema dei contratti collettivi, imposti dalla troika ai paesi dell'Unione europea con elevati livelli di indebitamento, non hanno avuto effetto contro l'elevata disoccupazione. Al contrario, l'indebolimento della domanda dei consumatori ha esacerbato il problema. Le cosiddette riforme del mercato del lavoro, come la creazione di un settore a basso salario, hanno portato a una precarizzazione delle condizioni di lavoro. Tali riforme hanno un impatto indiretto sui lavoratori, in quanto servono a giustificare le pressioni salariali e i lavori precari, e la transizione tra lavoro precario e disoccupazione è diventata fluida. Una politica fiscale keynesiana espansiva può contribuire rapidamente a superare la crisi economica, come è avvenuto subito dopo la crisi finanziaria con un programma di stimolo economico coordinato in tutta Europa. Ma in seguito è stata interrotta e sostituita da una politica di austerità.

La ricetta contro la disoccupazione, che trova ancora il massimo consenso tra i politici e la popolazione, è la crescita economica. Ma il suo effetto è limitato perché, da un lato, i governi non sono in grado di generare una crescita sufficiente. Gli investimenti pubblici e privati sono calati massicciamente dopo la crisi finanziaria e c'è voluto quasi un decennio perché l'Europa ritornasse ai livelli di produzione precrisi. D'altro canto, anche in presenza di una buona crescita, non vi è stata piena occupazione. Inoltre, la crescita economica, che continua a essere basata sul consumo di energia fossile, non è una soluzione di fronte al cambiamento climatico. I mercati del lavoro europei devono affrontare un'ulteriore sfida. Se la digitalizzazione porterà a una soppressione di posti di lavoro, come temuto, la disoccupazione assumerà una nuova dimensione. La terziarizzazione dell'economia è a buon punto. Se il settore terziario

stesso muterà a causa della tecnologia digitale, non sarà in grado di compensare la perdita di posti di lavoro nel settore industriale. In passato, i sindacati sono stati in grado di utilizzare solo una parte degli incrementi di produttività per ridurre l'orario di lavoro e ridistribuire il lavoro disponibile. Questo processo ha portato più che altro alla perdita di posti di lavoro. Il tentativo di isolare i mercati del lavoro a livello nazionale non crea posti di lavoro, ma mette in pericolo la pace sociale e la coesione sociale. Sembra che le precedenti ricette contro la disoccupazione siano diventate inefficaci e non se ne vedono di nuove.

Soluzioni politiche solidali e piena occupazione

Tra i fattori che spiegano i problemi attuali in Europa, come l'ostilità ai rifugiati, il populismo di destra o la Brexit, la situazione socioeconomica di ampie fasce della popolazione e la disoccupazione di massa sono di importanza centrale. Sosteniamo la tesi fondamentale secondo cui la pace sociale e la coesione sociale all'interno delle società europee possono essere raggiunte e mantenute solo se si raggiunge di nuovo la piena occupazione. Per convincere la popolazione a soluzioni politiche basate sulla solidarietà, tutti i cittadini europei devono poter esercitare un'attività retribuita. L'occupazione retribuita significa inclusione sociale. Ognuno dovrebbe avere diritto a un lavoro pagato. Non consideriamo il reddito di base come un sostituto equivalente alla piena occupazione. Dopo tutto, il lavoro retribuito struttura la quotidianità, coinvolge le persone nei collettivi e porta alla comunicazione e alla cooperazione. Non tutti possono farlo se ricevono un reddito di base.

Anche in Svizzera, dove il tasso di disoccupazione è inferiore a quello della maggior parte degli altri paesi europei, il timore della disoccupazione è regolarmente citato come una delle maggiori preoccupazioni nelle indagini sulla popolazione. Un buon lavoro per tutti darebbe sicurezza alle persone e le renderebbe più libere e aperte. Come sarebbe oggi l'Europa se prevalesse la piena occupazione? Quale sarebbe lo stato d'animo in politica e nella società? Come sarebbe la coesione sociale, come sarebbe l'atteggiamento nei confronti dei rifugiati, se tutti avessero un'occupazione retribuita? Per noi, la piena occupazione è un'utopia reale molto attraente. Ma dobbiamo sviluppare nuove idee per creare un'occupazione remunerativa per tutti.

Ricerca di vere utopie

Il sistema capitalistico è in continua evoluzione. Le utopie reali all'interno del capitalismo possono essere parte di qualcosa di nuovo che sta emergendo. Tali utopie reali possono essere istituzioni, relazioni o pratiche. Wright (2017) ha fatto dell'utopia il nucleo di una teoria della trasformazione del capitalismo. Come vere e proprie utopie comprende, ad esempio, la pianificazione partecipativa del bilancio della città di Porto Alegre in Brasile, la cooperativa basca Mondragon, o il reddito di base incondizionato. Se si cercano utopie così reali che rendono possibile un'occupazione retribuita per tutti in Europa, bisogna anche mettere in discussione fatti che di solito sono accettati senza riserve. Stiamo pensando alle decisioni sugli investimenti e sull'occupazione che vengono prese nelle grandi aziende esclusivamente dal management (di gruppo) e dai grandi azionisti.

Con questo documento proponiamo una vera utopia per la piena occupazione in Europa. Questo obiettivo europeo in materia di occupazione comprende:

- un nuovo orientamento politico della UE nella lotta contro la disoccupazione attraverso la realizzazione di un mercato del lavoro sociale e della piena occupazione;
- La piena occupazione come obiettivo forte e vincolante della politica dell'UE, con conseguenze per la Commissione europea nel caso non venisse raggiunta entro i termini stabiliti;
- il controllo dell'occupazione nell'UE, che impone obiettivi occupazionali alle grandi imprese e multe per inadempienza;
- la partecipazione della società civile alle decisioni di investimento nelle grandi imprese in relazione all'obiettivo dell'UE in materia di occupazione.

Obiettivi UE forti e deboli

La politica dell'UE ha obiettivi forti e deboli. Gli obiettivi forti sono quelli che vengono fatti rispettare, se necessario con la minaccia di sanzioni e contro la resistenza di uno Stato membro. Obiettivi così forti sono i criteri di convergenza che limitano l'inflazione, i disavanzi di bilancio e il debito pubblico. Attraverso il semestre europeo, l'UE esercita un'influenza diretta sulle politiche di bilancio degli Stati membri. I paesi che non riducono il deficit di bilancio al 3 per cento del PIL vengono avvertiti o addirittura multati. In questo modo si può applicare una politica di bilancio rigida, a prescindere dalle conseguenze, come il calo del prodotto interno lordo nazionale o l'aumento della disoccupazione e della povertà.

Oggi, la piena occupazione è solo una debole dichiarazione d'intenti da parte dell'UE. Ad esempio, il trattato UE stabilisce che il mercato interno e lo sviluppo sostenibile dell'Europa, nel quadro di un'economia sociale di mercato, mirano alla piena occupazione (articolo 3, paragrafo 3 del trattato UE). Tuttavia, la Commissione europea può ignorare l'obiettivo della piena occupazione senza temere conseguenze. Se Eurostat ha misurato ancora una volta un aumento della disoccupazione, e anche se la disoccupazione negli Stati membri raggiunge un livello estremo di oltre il 20% e la disoccupazione giovanile supera il 40%, gli Stati membri e l'UE difficilmente reagiscono. Perché non sono obbligati a reagire, non devono cambiare la loro politica, possono semplicemente continuare come prima. Se il tasso di disoccupazione diminuisce leggermente a un livello molto alto, come era il caso all'inizio del 2017, questo è già presentato come un successo.

La strategia di Lisbona dell'UE prevedeva di portare il tasso di occupazione negli Stati membri al 70%, ma senza determinare le conseguenze del mancato raggiungimento di tale obiettivo. L'economista britannico Anthony Atkinson ha dichiarato che esiste un obiettivo per combattere l'inflazione nell'UE e poi si chiede: "Dov'è la controparte relativa alla politica del mercato del lavoro? (2016, 182) e sostiene che un obiettivo del 2% di disoccupazione nell'UE non è impossibile (Atkinson 2016, 182). Tale tasso corrisponderebbe, ad esempio, al consueto tasso di fluttuazione della disoccupazione. "Quando vengono pubblicati i dati sulla disoccupazione, non si tratta più solo di sapere se sono aumentati o diminuiti, ma di capire se si avvicinano all'obiettivo del 2%" (Atkinson 2016, 182). Condividiamo l'opinione di Atkinson secondo cui l'Unione europea nel suo insieme dovrebbe mirare a un tasso di disoccupazione massimo del 2 per cento. L'ancoraggio di un tale obiettivo obbligatorio dell'UE costituirebbe la base per una politica attiva in materia di occupazione. Ma ci sono misure che possono ridurre significativamente la disoccupazione? La società, la scienza, la politica e l'economia dovrebbero riflettere ancora una volta su questo aspetto. Con il presente documento, proponiamo un nuovo intervento normativo che fornisce all'UE una misura efficace per raggiungere l'obiettivo della piena occupazione. Riteniamo che l'obiettivo europeo in materia di occupazione, che può anche essere combinato con le proposte esistenti per ridurre la disoccupazione, possa fornire l'impulso decisivo per raggiungere la piena occupazione in Europa.

La direttiva europea per l'occupazione (DEC)

Le grandi imprese dell'Unione europea dovrebbero essere obbligate a innovare e creare posti di lavoro, piuttosto che ridurre i costi del personale. I risparmi sui costi del personale portano a un vantaggio competitivo solo a breve termine, poiché i concorrenti seguono rapidamente la corsa al dumping. Con un intervento normativo che si applica a tutte le grandi imprese, è possibile liberarle dai vincoli della minimizzazione dei costi, in modo che possano - e debbano - concentrarsi sulla creazione di valore.

La direttiva europea per l'occupazione DEC rappresenta una nuova condizione quadro per le grandi imprese. L'obiettivo è garantire che le grandi imprese non scarichino sul pubblico i costi sociali del loro perseguimento del profitto. Le grandi imprese sono spesso cresciute attraverso acquisizioni di altre imprese o fusioni, hanno rilevato posti di lavoro esistenti e non ne hanno creato di nuovi. Quando ottimizzano i processi e l'impiego del personale, lo fanno per aumentare i profitti. Per evitare che i costi sociali si ripercuotano sui cittadini, le grandi imprese

se dovrebbero di fatto ridistribuire altrove il personale risparmiato. La DEC è una nuova misura per controllare e aumentare il numero di posti di lavoro nelle grandi imprese. La competenza per aggiungere valore all'obiettivo occupazionale spetta alla Commissione europea. Essa formula un obiettivo occupazionale a livello europeo per le grandi imprese e stabilisce, ad esempio, che il numero di posti di lavoro deve essere aumentato del 20 per cento entro quattro anni. L'obiettivo occupazionale si applica all'impresa nel suo complesso, a tutte le sue attività nell'UE. Le modalità di attuazione sono negoziate tra i vertici aziendali e i sindacati. Molte grandi imprese dispongono già di comitati aziendali europei per la rappresentanza transfrontaliera dei lavoratori.

L'UE gestisce regolarmente e periodicamente e aumenta l'occupazione nelle grandi imprese fino al raggiungimento dell'obiettivo di un tasso di disoccupazione del 2%. Ciò viene ottenuto sia attraverso l'aumento di spesa per il personale, sia attraverso l'aumento del numero di posti di lavoro (convertito in equivalenti a tempo pieno). Questo perché il solo controllo del numero di posti di lavoro potrebbe indurre le grandi imprese a creare posti di lavoro a basso salario per mantenere bassa la spesa per il personale. Se, tuttavia, il controllo si basasse solo sulle spese per il personale, le grandi imprese potrebbero essere tentate semplicemente di aumentare i salari più alti senza creare nuovi e sostanziali posti di lavoro. Solo le aziende che realizzano profitti sono soggette all'obiettivo occupazionale. Si applica il principio dell' "impiego prima del profitto". Ciò significa che le organizzazioni senza scopo di lucro e le imprese statali sono esenti dalla DEC. La DEC non è destinata a far fallire imprese e organizzazioni. La Commissione Europea emana un regolamento che impedisce che la DEC venga elusa per quanto riguarda le condizioni di profitto. Le società che non rispettano la DEC sono sanzionate con multe almeno pari all'importo delle spese di personale non sostenute.

Grande effetto leva

Nell'UE ci sono 38.600 grandi imprese (escluso il Regno Unito, le imprese statali, le banche e le compagnie di assicurazione). La definizione di grande impresa comprende le imprese con almeno 250 dipendenti. Esse rappresentano lo 0,2% di tutte le imprese dell'UE (tutti i dati Eurostat). Queste grandi imprese danno lavoro a 36,2 milioni di persone, pari a circa un terzo di tutti i dipendenti della popolazione totale delle imprese.

Nel settembre 2017, invece, 17,1 milioni di persone nell'UE (escluso il Regno Unito) erano disoccupate. Il tasso di disoccupazione era del 7,5%. Per ridurre il tasso di disoccupazione al 2% (4,6 milioni di disoccupati), occorrerebbe creare 12,5 milioni di posti di lavoro. A nostro avviso, l'Unione europea deve sforzarsi di raggiungere questo obiettivo. Se tutti i 12,5 milioni di posti di lavoro fossero creati esclusivamente nelle grandi imprese, esse dovrebbero aumentare la loro forza lavoro del 35% circa.

La Commissione europea, ad esempio, ha fissato un obiettivo occupazionale del 20% entro quattro anni, vale a dire che i posti di lavoro e la spesa per il personale devono essere aumentati del 20%. Per raggiungere questo obiettivo, le imprese potrebbero, ad esempio, aumentare le spese per il personale e l'organico del 5% nei primi tre anni e del 4% nel quarto anno. Ciò creerebbe oltre 7,3 milioni di posti di lavoro nell'UE (escluso il Regno Unito). L'aumento degli investimenti e dei salari totali nelle grandi imprese fornirebbe uno stimolo positivo all'economia. Di conseguenza, ci saranno anche più posti di lavoro nelle PMI. Dopo quattro anni, la Commissione europea fisserebbe un nuovo obiettivo occupazionale fino al raggiungimento dell'obiettivo di un tasso di disoccupazione del 2%.

La cifra di 7,3 milioni di nuovi posti di lavoro si basa su un'analisi statica. Vi è un'elevata concentrazione di posti di lavoro in un numero relativamente limitato di grandi imprese. Pertanto, l'obiettivo occupazionale fissato per queste grandi imprese genera un grande effetto leva. Il problema della disoccupazione di massa è sostanzialmente ridotto.

Reazione delle grandi imprese alla DEC

Con un obiettivo iniziale di aumento dell'occupazione del 20% in quattro anni, la creazione di

7,3 milioni di posti di lavoro è l'obiettivo massimo. In effetti, è probabile che vengano creati meno posti di lavoro. In passato, le grandi aziende hanno continuamente razionalizzato la produzione e la fornitura di servizi e hanno sostituito i dipendenti con tecnologie. Hanno esternalizzato i posti di lavoro a imprese specializzate per eludere le disposizioni dei contratti collettivi e risparmiare sui costi del personale. Nel caso di lavori in outsourcing, i salari sono spesso più bassi e le condizioni di lavoro peggiori. Si presume che le grandi imprese reintegreranno diversi processi esternalizzati all'interno dell'impresa e non creeranno solo nuovi posti di lavoro reali. Ad esempio, si può presumere che i lavoratori temporanei saranno assunti a tempo indeterminato da agenzie di reclutamento esterne e che i fornitori della catena di produzione e le PMI in settori di sostegno come la consulenza, le pulizie, la manutenzione degli edifici, la promozione della salute, la formazione e l'assistenza all'infanzia potranno essere reintegrati nell'impresa. Ciò sarebbe anche nell'interesse dei lavoratori interessati e dei loro sindacati, per i primi perché offrirebbe loro migliori condizioni di retribuzione e di lavoro, per i secondi perché la frammentazione dei lavoratori in molte piccole e microimprese ne indebolirebbe la posizione.

Per attuare la DEC, le grandi imprese saranno costrette a investire; in alternativa o in aggiunta, l'orario di lavoro può essere ridotto. Anche in questo caso si dovrebbe investire nella formazione e nel perfezionamento professionale dei nuovi assunti.

In linea di principio, le grandi imprese hanno le seguenti opzioni per conformarsi alla DEC:

1. Riduzione generale dell'orario di lavoro e redistribuzione dell'occupazione retribuita
2. Investimenti di espansione nei siti esistenti, apertura di nuovi siti, creazione di posti di lavoro nei paesi dell'UE con livelli salariali più bassi, trainati dall'esigenza di aumentare il numero di posti di lavoro.
3. Investimenti nella formazione del personale, trainati dall'esigenza di aumentare la spesa per il personale (SP)
4. Investimenti del personale in ricerca e sviluppo (aumento delle SP e delle posizioni)
5. Aumento dei salari (aumento delle SP)
6. Integrazione di posti di lavoro situati al di fuori dell'UE

1) È ovvio che l'obiettivo occupazionale dovrebbe essere realizzato attraverso una riduzione generale dell'orario di lavoro. Il lavoro disponibile sarà distribuito tra più persone. Storicamente, i sindacati hanno ottenuto grandi successi nella riduzione dell'orario di lavoro, ad esempio con la giornata lavorativa di otto ore, la settimana di cinque giorni o l'estensione delle ferie. Negli ultimi tre decenni si sono registrati scarsi progressi nella riduzione generale dell'orario di lavoro. Fanno eccezione la settimana di 35 ore, introdotta nei contratti collettivi individuali in Germania negli anni '80 (Absenger et al. 2014, 23) e in Francia, che dal 2002 ha un orario di lavoro settimanale obbligatorio di 35 ore, ma in cui l'orario di lavoro reale dei dipendenti a tempo pieno è aumentato costantemente negli ultimi anni. Allo stesso tempo, lo sviluppo delle forze produttive renderebbe possibile un orario di lavoro molto più basso. John Maynard Keynes disse 90 anni fa che per la generazione di nipoti un orario di lavoro giornaliero di 3 ore sarebbe stato sufficiente per un'elevata qualità della vita (Keynes 1928). E André Gorz ha menzionato una quantità di 20.000 ore per tutta la vita lavorativa, che, insieme ad altri lavori socialmente necessari, sarebbe sufficiente per un adeguato standard di vita (Gorz 1983, 66). Oltre ad accorciare l'orario di lavoro settimanale, la DEC può anche adottare misure per facilitare la conciliazione tra lavoro e vita privata: congedo parentale, congedo per cure, ecc. Fondamentale per la politica dell'orario di lavoro in passato è stato compensare una parte considerevole dell'orario di lavoro ridotto con un'intensificazione dell'attività. Questo, tuttavia, aumenta lo stress per i dipendenti e riduce l'effetto sull'occupazione perché vengono creati meno nuovi posti di lavoro di quanto sia possibile. L'obiettivo occupazionale risolve il problema della compressione dell'orario di lavoro perché il numero di posti di lavoro e i costi del personale sono direttamente controllati. In termini concreti, ciò significa che il numero di posti di lavoro è aumentato della percentuale relativa di riduzione dell'orario di lavoro. Il controllo diretto dei posti di lavoro,

come previsto dalla DEC, crea una nuova base per la redistribuzione del lavoro retribuito

- 2) Molte grandi imprese utilizzano i loro utili, spesso ingenti, per le acquisizioni di società o per il riacquisto di azioni e non per gli investimenti. A livello macroeconomico, il calo degli investimenti privati è una delle cause principali della debole crescita economica. Gli investimenti saranno necessari per soddisfare i requisiti della DEC. Invece di fare i propri investimenti, le grandi imprese potrebbero acquistare le imprese esistenti. Tuttavia, anche questi ultimi sono interessati dalla DEC se raggiungono una dimensione minima. La DEC non deve necessariamente essere attuata laddove esistono già posti di lavoro. Anche gli investimenti nei paesi dell'UE con livelli salariali più bassi, come la Bulgaria o la Romania, possono risultare utili ai fini della DEC. Se vi è carenza di lavoratori qualificati in alcuni paesi, si creeranno posti di lavoro in altri paesi in cui vi è un numero sufficiente di lavoratori qualificati. Ciò potrebbe ridurre la migrazione di manodopera in Europa. Gli investimenti non devono necessariamente essere effettuati in settori economici privati. Possono essere realizzati anche in settori regionali, pubblici o senza scopo di lucro, e le società corrispondenti possono essere inserite sotto la holding.
- 3) L'attuale digitalizzazione del mondo del lavoro richiede nuove competenze da parte dei dipendenti. La riduzione dell'orario di lavoro può essere utilizzata per la formazione dei dipendenti (neoassunti). È possibile che una grande impresa trovi solo lavoratori che non hanno ancora ricevuto una formazione.
- 4) L'attuazione dell'obiettivo occupazionale attraverso investimenti di espansione da parte della grande impresa è auspicabile, ma potrebbe non essere fattibile se vi è una mancanza di vendite per i prodotti e servizi. Gli investimenti in ricerca e sviluppo creano nuovi prodotti e servizi.
- 5) Per ottenere il necessario aumento della massa salariale e l'obbligo di aumentare il numero di posti di lavoro, si possono creare posti di lavoro nei paesi con livelli salariali inferiori e una parte dell'aumento della massa salariale può essere utilizzata per eliminare le disuguaglianze salariali indesiderate. Le disparità salariali all'interno di una grande impresa esistono, ad esempio, tra i sessi o tra le località dell'Europa occidentale e dell'Europa centro-orientale (il cosiddetto divario salariale est-ovest).
- 6) Le grandi imprese potrebbero delocalizzare la loro produzione dall'Europa verso altri continenti per sfuggire all'obiettivo occupazionale. Ma dovrebbero rinunciare al mercato europeo, cosa che non vogliono. In singoli casi sarebbe probabilmente possibile gestire un call center in India. D'altro canto, possono anche trasferire l'occupazione al di fuori dell'UE nell'UE.

Effetti dell'obiettivo europeo in materia di occupazione

In primo luogo, il numero di dipendenti e la spesa salariale aumenteranno come effetto diretto dell'obiettivo occupazionale. Per le grandi imprese, la DEC comporta un aumento delle spese per il personale. Ciò ha un impatto sui costi nel loro insieme, ma varia da settore a settore, poiché la quota dei costi del personale sui costi totali varia considerevolmente. Nel settore industriale la quota è piuttosto bassa, mentre nel settore dei servizi è solitamente più elevata. Tutte le grandi imprese dell'UE sono soggette alla DEC e competono "su un piano di parità". Tuttavia, alcune di esse sono in concorrenza con imprese al di fuori dell'UE e con quelle dell'UE che hanno meno di 250 dipendenti e non sono interessate dalla DEC. Per questo motivo, le grandi imprese non potranno trasferire completamente gli aumenti dei costi sui prezzi. In secondo luogo, le grandi imprese effettueranno maggiori investimenti per raggiungere gli obiettivi relativi ai dipendenti e ai salari. A breve termine, i profitti saranno più bassi, ma non necessariamente a lungo termine a causa dei nuovi prodotti e dell'aumento della domanda. Utili aziendali più bassi significa prezzi azionari più bassi. C'è, tuttavia, un limite all'attuazione dell'obiettivo occupazionale che viene raggiunto quando viene messa in discussione la so-

pravvivenza della grande impresa o di parti di essa.

In terzo luogo, la domanda dei consumatori aumenterà a livello macroeconomico. Il calo dei profitti a favore dei salari rafforza il potere d'acquisto in Europa. Lo sviluppo economico positivo porterà anche alla creazione di nuovi posti di lavoro nelle PMI. L'inflazione nell'UE aumenterà, a causa dell'aumento dei costi salariali. Se la produttività del lavoro aumenta e i contributi all'assicurazione contro la disoccupazione sono ridotti a causa del minor numero di disoccupati, ciò alleggerirà i costi per le imprese, il che ridurrà l'inflazione. La bilancia commerciale esterna dell'UE può essere in qualche modo meno favorevole a causa di svantaggi relativi in termini di costi rispetto ad altre economie. A medio termine, la bilancia del commercio estero dovrebbe essere nuovamente in equilibrio grazie ai vantaggi dell'innovazione. A livello macroeconomico, i livelli salariali aumenteranno. Il calo dei rapporti salariali si arresterà o si invertirà. Le disuguaglianze sociali diminuiranno se i tassi salariali aumenteranno di nuovo e la disoccupazione si ridurrà massicciamente.

In quarto luogo, l'asimmetria di potere tra le grandi imprese, da un lato, e i lavoratori dipendenti, i disoccupati e i lavoratori precari, dall'altro, sarà massicciamente corretta dalla creazione di milioni di posti di lavoro. I sindacati acquisiscono influenza e potrebbero nuovamente contribuire come "correttivo anti-capitalista" a garantire la democrazia in un sistema di mercato (Schulten 2017, 12), come hanno fatto nella fase del dopoguerra. La situazione sociale in Europa migliorerebbe notevolmente, le tensioni sociali si ridurrebbero e un atteggiamento più fiducioso nelle società europee creerebbe un clima politico favorevole alla soluzione dei problemi.

Perché le grandi aziende?

Precedenti misure per la creazione di posti di lavoro sono state avviate con comuni e regioni, imprese statali e di proprietà dello Stato o organizzazioni senza scopo di lucro, per lo più sovvenzionando posti di lavoro a basso salario. La lotta contro la disoccupazione era ed è una questione di competenza dello Stato. D'altro canto, sono le PMI che creano costantemente nuovi posti di lavoro. Le PMI e lo Stato contribuiscono a risolvere il problema della disoccupazione e dovrebbero pertanto essere esclusi dalla DEC.

Le grandi imprese non sono ancora state prese di mira quando si è trattato di combattere la disoccupazione. Al contrario, hanno a disposizione una serie di strategie per rafforzare la loro posizione di mercato. Attraverso le acquisizioni possono sbarazzarsi di concorrenti sgradevoli, usano le ultime tecnologie per risparmiare sulla manodopera. Rinunciano a siti redditizi e trasferiscono le loro attività in altri paesi per realizzare profitti ancora più elevati. Non devono nemmeno essere particolarmente innovative perché hanno il potere e le risorse finanziarie per acquistare altre aziende innovative. Possono esercitare pressioni sui fornitori e dettare i prezzi.

I costi della disoccupazione causata dalle strategie di distruzione dell'occupazione delle grandi imprese gravano sulle spalle dello Stato e della società. Le grandi aziende continuano ad abusare del loro potere, limitando la libertà dei consumatori, come nel caso di Microsoft e del browser Windows. Sfruttano le opportunità di ottimizzazione fiscale e quindi privano lo Stato di entrate massicce. Tra il 2010 e il 2014, l'azienda chimica BASF da sola ha evitato 923 milioni di euro di tasse (NZZ 2016). Vi è una massiccia distorsione della concorrenza a favore delle grandi imprese e a scapito delle imprese locali. Le grandi aziende hanno un esercito di lobbisti che influenzano direttamente le normative statali, come nel caso, ad esempio, dell'industria automobilistica e delle norme UE sulle emissioni. E le grandi aziende stanno cercando di assicurarsi legalmente la loro aggressiva ricerca del profitto. Gli accordi di protezione degli investimenti mirano a ottenere una priorità senza limiti dei diritti di proprietà rispetto ai regolamenti governativi. "Qualsiasi legge che pregiudica le aspettative di profitto diventa così un caso di "espropriazione" e quindi de facto inammissibile" (Wagenknecht 2016, 250). La resistenza ad accordi come il CETA o il TTIP con disposizioni sulla tutela degli investitori è giustificata anche dal fatto che le grandi imprese non riescono ad effettuare gli investimenti neces-

sari e arricchiscono invece gli azionisti. La Banca centrale europea ha fornito ai mercati una grande liquidità nella speranza che le imprese utilizzino il denaro a basso costo per gli investimenti. Ma non è successo così. Dopo la crisi finanziaria, il volume degli investimenti a livello mondiale è diminuito del 2-3% del PIL e anche gli investimenti netti nell'area dell'euro sono diminuiti: con un fatturato di 1 dollaro sono stati reinvestiti solo 2 centesimi (Durand, 2017, 12). Durand cita un rapporto del gruppo Edmond-de-Rothschild: "Le aziende hanno optato per due strategie: prima hanno aumentato i dividendi e poi hanno deciso di riacquistare azioni. Entrambe le misure vanno a vantaggio degli azionisti: la prima genera semplicemente un reddito da dividendi più elevato per loro, la seconda porta loro un aumento di prezzo derivante dal riacquisto di azioni proprie. Ciò significa che le aziende non solo sostengono i prezzi di borsa. Contribuiscono inoltre a un maggiore utile per azione, poiché il numero totale di azioni diminuisce ad ogni azione riacquistata" (Banque Privée Edmond de Rothschild, 2016). Le grandi imprese hanno una responsabilità economica, ma non la rispettano perché possono aumentare i profitti senza effettuare investimenti.

La ricerca di una crescita qualitativa

Anche con la DEC, le grandi aziende possono realizzare profitti, ma a condizioni diverse. L'obiettivo occupazionale non pregiudica il diritto degli azionisti al reddito e alla vendita della loro proprietà. Tuttavia, il diritto di prendere decisioni senza interferenze da parte dello Stato o di altri non proprietari non si applica in modo assoluto. L'uso dei mezzi di produzione da parte dei proprietari dell'azienda è limitato dalle norme statali, ad esempio in materia di salute, igiene, sicurezza o ambiente (Wright 2017, 177). Un intervento normativo per la creazione di posti di lavoro può essere paragonato alle norme sulle emissioni di gas di scarico dell'industria automobilistica. Questi ultimi sono fissati a livello comunitario, perché per motivi di concorrenza un solo paese non lo farebbe. Rigorosi standard sulle emissioni costringono l'industria a innovare e investire in tecnologie rispettose dell'ambiente. Con l'aiuto di massicce attività di lobbying, i politici sono sotto pressione per garantire che le norme sulle emissioni di gas di scarico non vengano inasprite e che l'industria automobilistica possa continuare ad utilizzare le tecnologie convenzionali attorno al motore a combustione. Le regole politiche sono necessarie perché le decisioni sull'uso delle risorse produttive incidono sulla vita di molte persone. La proprietà economica ha implicazioni sociali che incidono sui diritti di libertà di molte persone (Wagenknecht 2016, 248).

Se le decisioni di investimento per la creazione di posti di lavoro sono lasciate ai principali azionisti, le conseguenze per la qualità della crescita sarebbero incerte. Le grandi imprese sono potenti e spesso la loro crescita si basa sullo sfruttamento delle persone e della natura. Le grandi imprese hanno un impatto significativo sull'economia, la società e l'ambiente, per cui le decisioni sull'attuazione dell'obiettivo occupazionale dovrebbero coinvolgere tutte le parti interessate.

Nella nostra proposta, gli investimenti concreti e le misure concrete per conformarsi alla DEC non sono determinati unilateralmente dall'azienda, ma sono decisi in un processo di negoziazione tra l'azienda e i sindacati o l'organo di cogestione. Le strutture e gli organi necessari per questo processo negoziale possono basarsi sulle strutture di partecipazione nazionali ed europee esistenti. Nell'UE esiste l'istituzione del CAE "Comitati Aziendali Europei". Si tratta di un organismo transeuropeo di rappresentanza dei lavoratori con una base giuridica. Essi hanno il diritto di essere informati e consultati dalla direzione e, in alcune società, hanno anche diritti di cogestione. I CAE possono essere costituiti in aziende con più di 1.000 dipendenti che hanno 150 dipendenti in almeno due paesi. Tutte le sedi e i paesi sono rappresentati in un comitato aziendale europeo. I CAE sono circa 1.000 e rappresentano più di 14 milioni di dipendenti in oltre 2.500 aziende. In confronto, tutte le grandi imprese dell'UE danno lavoro a 36,2 milioni di persone.

I negoziati sull'attuazione della DEC tra imprese e sindacati o organi di cogestione sono idealmente accompagnati da un discorso sociale su come e dove dovrebbe svilupparsi una certa grande impresa. Le organizzazioni che si impegnano per un'economia sostenibile contribui-

scono con le loro idee al discorso, in modo che la riduzione dell'inquinamento ambientale diventi un obiettivo per gli investimenti. Oltre agli interessi dei lavoratori dipendenti, anche quelli dei disoccupati, delle regioni e delle organizzazioni ambientaliste e per i diritti umani dovrebbero essere inclusi nei processi decisionali. Se si coinvolgono i sindacati e altre organizzazioni della società civile, è più facile prendere decisioni di investimento di interesse più generale.

Una finestra temporale per l'UE

Poiché un obiettivo occupazionale a livello nazionale potrebbe rappresentare uno svantaggio competitivo per le grandi imprese interessate, la prospettiva che qualsiasi governo nazionale introduca un tale strumento in maniera isolata è alquanto limitata. Tuttavia, a livello dell'UE, le imprese concorrenti sono anche soggette a un obiettivo occupazionale. Poiché la grande maggioranza degli scambi commerciali tra i paesi dell'UE avviene all'interno dell'UE, il rischio che le imprese extraeuropee guadagnino quote di mercato a spese delle grandi imprese europee è minimo. L'obiettivo occupazionale può essere introdotto solo a livello transnazionale. Il secondo argomento è di natura politica. L'UE si trova di fronte a molteplici ed enormi sfide. Brexit, rifugiati in cerca di protezione in Europa e partiti antieuropeisti in crescita: tutte queste sfide hanno a che fare con la disoccupazione. Ma la gestione della crisi dell'euro è per la UE la priorità assoluta. In risposta al massiccio aumento del debito pubblico, che ha origine nel salvataggio statale delle banche, l'UE ha impegnato gli Stati membri in una politica di austerità a scapito della crescita economica, dell'occupazione e del reddito disponibile della popolazione europea. Per quanto riguarda la creazione di posti di lavoro, la politica dell'UE è piena di promesse, ma non ha avuto successo. L'UE è considerata lontana dalle persone e antisociale. La sua crisi di legittimità è forse l'occasione per aprire una finestra di opportunità per una misura non ortodossa come la DEC. Le misure di politica sociale sono principalmente di competenza degli Stati nazionali, che sono riluttanti a delegarle all'UE. La DEC è ora una misura che può essere avviata a livello UE, ma non a livello di Stati membri. La DEC darebbe così all'UE una misura esclusiva con la quale potrebbe mirare all'obiettivo di ridurre la disoccupazione al 2%. Una deroga all'aumento o addirittura alla riduzione dell'obiettivo occupazionale è appropriata solo se vi è un'effettiva piena occupazione in tutta l'UE. Gli obiettivi sono la piena occupazione reale e una maggiore innovazione - l'economia dovrebbe creare valore, non distruggerlo.

Riteniamo che l'obiettivo della piena occupazione in Europa sia imperativo e dobbiamo anche pensare a severe misure di applicazione. Se si vuole rafforzare la democrazia nell'Unione europea, devono esistere anche alternative a una politica caratterizzata dalla disoccupazione. Con una DEC, la Commissione europea avrebbe questa responsabilità. Se non riesce a ridurre massicciamente la disoccupazione, il suo mandato dovrebbe essere rimesso in discussione.

Numero di posti di lavoro e costi del personale in aumento

Una buona regolamentazione non è un ostacolo, ma un prerequisito per la piena occupazione. Crea le condizioni necessarie al funzionamento del mercato del lavoro. La DEC contiene due criteri: 1) il numero di posti di lavoro, convertiti in equivalenti a tempo pieno, e 2) i costi del personale, esclusi gli stipendi e i bonus dei dirigenti. A causa delle misure adottate per integrare i processi nella catena del valore, il livello del primo obiettivo occupazionale deve essere significativo, vale a dire il 115% - 130% dei valori di base. Il primo obiettivo occupazionale si basa sulla media degli equivalenti a tempo pieno e delle spese per il personale di una grande impresa nei cinque anni precedenti, al fine di evitare che le grandi imprese con precedenti licenziamenti compromettano gli obiettivi. Il primo obiettivo occupazionale è da raggiungersi in un periodo di quattro anni per consentire alle grandi imprese di adattarsi alla nuova situazione. Nel caso di fusioni di grandi imprese, i valori di base e gli obiettivi sono sommati in modo che non sia possibile alcuna elusione.

Un calcolo statico dell'effetto dell'obiettivo occupazionale mostra che grandi paesi come la Germania o la Francia hanno un'elevata percentuale di occupazione nelle grandi imprese e

che l'effetto occupazionale è quindi particolarmente elevato. L'obiettivo occupazionale di una grande impresa deve essere raggiunto a livello europeo, vale a dire che le singole sedi non devono crescere in proporzione all'obiettivo occupazionale europeo, ma la grande impresa nel suo complesso. Un'attuazione su scala europea dell'obiettivo occupazionale potrebbe essere un'opportunità per le grandi imprese di creare posti di lavoro in paesi con livelli salariali più bassi. Le grandi aziende possono essere costrette ad assumere lavoratori qualificati nelle loro sedi tradizionali per il solo fatto che ne mancano. Tale strategia è auspicabile per ridurre le differenze regionali in Europa.

Applicazione e misure anticorruzione

L'obiettivo occupazionale è, ovviamente, obbligatorio. Se una grande azienda non lo attua, dovrebbe essere sanzionata con una multa dell'importo della massa salariale mancante, e se non ci sono nuovi dipendenti, con il salario medio per ogni lavoro a tempo pieno mancante. Le imprese che lasciano l'UE sono comunque soggette alla DEC e sono sanzionate o escluse dal mercato europeo.

Il numero di grandi imprese nell'UE è di circa 38 600 unità. Le imprese dovrebbero monitorare il numero di posti di lavoro, il volume di lavoro, i salari e la distribuzione dei salari, suddivisi per ubicazione. È necessario non illudersi: un obiettivo occupazionale comporterebbe una riduzione dei profitti, e le grandi aziende resisteranno con veemenza. Anche dopo l'approvazione della legge, cercheranno di aggirare l'obiettivo occupazionale. Per prevenire o almeno individuare le frodi, come quelle che si sono verificate nell'applicazione delle norme sulle emissioni di gas di scarico nell'industria automobilistica, è necessaria un'autorità di controllo (o un'autorità esistente potrebbe incaricata di questo compito). Deve controllare l'attuazione e imporre sanzioni se le grandi imprese non rispettano le regole. Se si scoprono strategie di elusione indesiderate, l'UE può definire ulteriori criteri da rispettare.

Desiderabile, fattibile, realizzabile?

Wright (2017) testa utopie reali rispetto ai criteri di desiderabilità, praticabilità e accessibilità. Non si può negare che la piena occupazione in Europa è auspicabile per i cittadini. La piena occupazione, d'altro canto, può difficilmente essere raggiunta con gli strumenti politici esistenti oggi. Nel contesto di una società senza disoccupazione, si discutono idee radicali come una grande redistribuzione del lavoro o un reddito di base incondizionato. Anche la DEC deve essere inclusa in questo gruppo di alternative. Oggi non esiste una base giuridica per un obiettivo europeo in materia di occupazione. Ma l'introduzione di una DEC nell'UE è prima di tutto e soprattutto una questione politica. Affinché la DEC diventi una via percorribile, l'idea deve essere ripresa, discussa e ulteriormente sviluppata da sindacati, partiti e ONG. Allo stesso tempo, alcuni gruppi di base possono trattare con le singole aziende a livello locale e sviluppare proposte concrete su dove investire e come creare occupazione retribuita. Si tratta di un'idea veramente europea, vale a dire che può essere attuata solo su scala continentale. Per conferirle un peso politico, i sindacati, i partiti politici e le ONG devono cooperare a livello europeo. Per i sindacati questa è un'opportunità "non solo per rafforzarsi di nuovo, ma anche per diventare più europei" (Schulten 2017, 26). E per l'UE è un'occasione per diventare più sociale. In tempi di crisi politica, in cui viene messa in discussione la legittimità dell'Unione europea, potrebbe aprirsi l'opportunità di un tale strumento fondamentalmente nuovo per creare un'occupazione remunerativa per tutti in Europa. La piena occupazione in Europa sarà quindi un tema da affrontare?

Per informazioni:

Beat Baumann, Segretario esperto del settore Economia, Christoph Bucheli, Segretario esperto delle analisi di azienda: info@jobs-before-profit.eu

Riferimenti bibliografici

- Absenger et al. (2014): Arbeitszeiten in Deutschland, WSI-Report www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_19_2014.pdf (aufgerufen am 12.10.17).
- Atkinson, Anthony B. (2016): Ungleichheit. Was wir dagegen tun können, Stuttgart.
- Banque Privée Edmond de Rothschild, 2016, zitiert in : Durand Cédric (2017): Im Labyrinth des Kapitals. Jeder Ausweg aus der Krise schafft wieder neue Probleme; in Le Monde diplomatique, Februar, 12-13.
- Durand, Cédric (2017): Im Labyrinth des Kapitals. Jeder Ausweg aus der Krise schafft wieder neue Probleme; in Le Monde diplomatique, Februar, 12-13.
- Eurofund (2017): Estimating labour market slack in the European Union <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/ef1711en.pdf> (aufgerufen am 25.10.2017)
- Gorz, André (1983): Wege ins Paradies, Berlin.
- Kalecki, Michal (1987): Krise und Prosperität im Kapitalismus, Ausgewählte Essays 1933-1971, Marburg.
- Keynes, John Maynard (1928): Wirtschaftliche Möglichkeiten für unsere Enkelkinder, aus: Norbert Reuter: Wachstumseuphorie und Verteilungsrealität. Wirtschaftspolitische Leitbilder zwischen Gestern und Morgen. Mit Texten zum Thema von John Maynard Keynes und Wassily W. Leontief, Marburg 1998.
- Levy, René (2016): Steueroptimierung oder Steuerstreik?, in: NZZ vom 29.1.
- NZZ (2015): Wenn die Arbeit plötzlich fehlt, 17. August www.nzz.ch/wissenschaft/bildung/wenn-die-arbeit-ploetzlich-fehlt-1.18597060 (aufgerufen 23.10.17)
- NZZ (2016): Die Spur führt auch in die Schweiz, 8. November.
- Rothschild, Kurt W. (1988): Theorien der Arbeitslosigkeit. München.
- Schulten, Thorsten (2017): Zwischen Renationalisierung und internationaler Solidarität – Gewerkschaften unter den Bedingungen der Krise in Europa, in: CLR 1/2017, deutschsprachige Ausgabe, 9-26.
- Tages Anzeiger (2015): Arbeitslosigkeit wird in der Schweiz als Makel empfunden, 11. Februar www.tagesanzeiger.ch/wirtschaft/konjunktur/Arbeitslosigkeit-wird-in-der-Schweiz-als-Makel-empfunden/story/27625526 (aufgerufen 23.10.17)
- Wagenknecht, Sahra (2016): Reichtum ohne Gier. Wie wir uns vor dem Kapitalismus retten, Frankfurt am Main.
- Wright, Erik Olin (2017): Reale Utopien: Wege aus dem Kapitalismus, Berlin.