

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

Nell'era della piena occupazione del dopoguerra, i sindacati dell'Europa occidentale erano attori influenti nelle società libere. Con il trionfo del neoliberismo e della globalizzazione sono stati decisamente indeboliti. Allo stesso tempo il potere delle imprese è aumentato fortemente. C'è quindi uno squilibrio strutturale di potere che i sindacati non sono in grado di combattere da soli. La crescita salariale debole, una sempre maggiore disuguaglianza nel reddito e nella ricchezza, condizioni di lavoro sempre più precarie e un'elevata disoccupazione sono le conseguenze di questa situazione. Partiamo dalla tesi che un equilibrio di potere è di nuovo possibile solo quando ci sarà una vera e propria piena occupazione in Europa.

Piena occupazione come missione dell'UE

Sulla carta, l'Unione europea mira alla piena occupazione e al progresso sociale. Questo è ciò che dice l'articolo 3 del Trattato di Maastricht. Tuttavia è molto lontana dalla piena occupazione e le differenze tra gli Stati membri sono enormi. Anche in Germania, che ha un basso tasso di disoccupazione, la carenza di lavoro retribuito è notevole, se si considera il lavoro a tempo parziale non volontario e le persone che si sono ritirate dal mercato del lavoro perché scoraggiate. Tuttavia varrebbe la pena lottare per l'effettiva piena occupazione, perché contribuirebbe a un clima più sereno in Europa dal punto di vista sociale. Le misure tradizionali non sono sufficienti per combattere la disoccupazione di massa persistente. Con la Direttiva europea per l'occupazione (DEC), proponiamo una nuova misura.

La creazione di posti di lavoro come obiettivo vincolante

La DEC mira a ridurre il tasso di disoccupazione nell'UE al 2%. Ciò implica che la piena occupazione non rimarrà una debole dichiarazione d'intenti da parte dell'UE, come lo è oggi, ma diventerà un obiettivo forte e vincolante. La Commissione europea sarà responsabile di limitare la disoccupazione al 2%. Se il tasso di disoccupazione rimane costantemente lontano da questo obiettivo, i cittadini dell'UE possono indire un referendum per far decadere la Commissione UE. La Commissione europea sarà autorizzata a fissare un obiettivo per le grandi imprese dell'UE per quanto riguarda la percentuale di aumento dei posti di lavoro e delle spese legate al personale. La DEC è un forte strumento per creare posti di lavoro. Il settore pubblico e le PMI sono esclusi dalla DEC.

Le grandi aziende devono assumersi responsabilità

Le grandi imprese hanno una forte influenza sull'economia e sulla società. Molte di esse riconoscono la loro responsabilità sociale, ma non agiscono di conseguenza. Razionalizzano costantemente la produzione e la fornitura di servizi, tagliano i posti di lavoro, acquisiscono altre imprese e trasferiscono posti di lavoro in zone a basso reddito. Sfuggono alle imposizioni fiscali e massimizzano i loro profitti a spese dei dipendenti e dei contribuenti. Le grandi imprese pagano ai loro dirigenti stipendi e bonus eccessivi e versano sempre più dividendi ai loro azionisti. Essi dovrebbero pertanto essere responsabili della creazione di nuovi posti di lavoro in Europa.

Un esempio

La Commissione europea potrebbe fissare un obiettivo occupazionale del 20% entro quattro anni, vale a dire che i posti di lavoro e le spese per il personale delle grandi imprese dovrebbero essere aumentati del 20%. Per raggiungere questo obiettivo, le imprese potrebbero, ad esempio, aumentare del 5% ciascuno per i primi tre anni e del 4% ciascuno

per il quarto anno il numero di posizioni lavorative e le spese per il personale. Ciò creerebbe oltre 7,4 milioni di posti di lavoro nell'UE (escluso il Regno Unito) e potrebbe ridurre la disoccupazione di un terzo. Dopo quattro anni, la Commissione europea fisserebbe un nuovo obiettivo occupazionale fino al raggiungimento dell'obiettivo del 2% del tasso di disoccupazione.

Creare posti di lavoro – le due possibilità

Le grandi aziende hanno due opzioni di base per soddisfare la DEC. Possono investire ed espandere la produzione di prodotti e servizi nei paesi in cui hanno la sede centrale o in altri paesi dell'UE. Oppure possono ridurre l'orario di lavoro e distribuire il lavoro retribuito tra più persone. Le varianti possono essere combinate tra loro. È probabile che nella maggior parte dei casi saranno necessari anche investimenti nell'istruzione e nella formazione continua per assumere personale qualificato. Quando le possibilità di creare lavoro in un determinato paese si sono esaurite, si creano posti di lavoro in altri paesi dell'UE. L'aumento degli investimenti e dei salari totali nelle grandi imprese fornisce uno stimolo economico positivo. Di conseguenza, ci saranno anche più posti di lavoro nelle PMI e maggiori entrate fiscali per lo Stato.

I dipendenti hanno voce in capitolo

Le grandi imprese producono molti prodotti e servizi utili, ma come possiamo impedire, ad esempio, la produzione di più armi, carbone o sigarette, danneggiando così il clima e la qualità della vita? Le decisioni relative all'attuazione della DEC non dovrebbero essere lasciate ai grandi azionisti e ai top manager, ma dovrebbero essere negoziate nelle trattative tra l'azienda e i rappresentanti dei lavoratori. Gli attori della società civile, come le organizzazioni per i diritti umani, le organizzazioni ambientaliste o di pace, nonché i rappresentanti delle regioni e i disoccupati, dovrebbero essere coinvolti in questo processo negoziale. Nell'UE esiste già una struttura di comitati aziendali nelle grandi imprese attivi a livello continentale, che sono dotati delle competenze per condurre i negoziati per l'attuazione della DEC.

Controlli e sanzioni

Le grandi imprese si opporranno all'introduzione della DEC e cercheranno modi per eluderla. Per prevenire fin dall'inizio le frodi, come ad esempio nell'applicazione delle norme sulle emissioni nell'industria automobilistica, è necessaria un'autorità di controllo (un'autorità esistente potrebbe essere incaricata di questo compito). Dovrebbe controllare l'attuazione e imporre sanzioni qualora le grandi imprese non rispettassero le regole o la DEC. Se una grande impresa non applica la DEC, deve essere sanzionata con un'ammenda pari all'importo totale dei salari mancanti, in caso di insufficiente numero di nuovi dipendenti assunti con il salario medio per ogni posto di lavoro a tempo pieno mancante.

Posti di lavoro di qualità

Si presume che le grandi imprese reintegreranno in azienda, all'introduzione della DEC, vari processi produttivi o servizi esternalizzati, invece di creare semplicemente nuovi posti di lavoro. Ad esempio, si presume che i lavoratori temporanei delle agenzie interinali saranno assunti a tempo indeterminato e che i subappaltatori della catena di produzione e le PMI di settori di supporto come la consulenza, la pulizia, la manutenzione degli edifici, la promozione della salute, la formazione o l'assistenza all'infanzia potranno essere integrati nelle imprese. Ciò sarebbe anche nell'interesse dei lavoratori e dei loro sindacati: offrirebbe migliori condizioni di retribuzione e di lavoro e rafforzerebbe la posizione dei sindacati, indebolita dalla dispersione dei lavoratori in molte piccole e microimprese. Le imprese possono investire nei loro settori chiave, ma possono anche creare nuove imprese, ad esempio quelle che favoriscono lo sviluppo regionale. Per evitare la creazione di posti di lavoro a basso salario, le grandi imprese sono obbligate ad aumentare le spese per il personale della stessa percentuale del numero di posizioni lavorative create.

Rafforzare la legittimità dell'UE

L'UE è considerata istituzione lontana dalle persone e antisociale e non dispone delle competenze per misure di politica sociale. Queste sono principalmente responsabilità degli Stati nazionali, che sono riluttanti a delegarle all'UE. La DEC può essere resa neutrale sotto il profilo della concorrenza solo a livello dell'UE e non a livello dei singoli Stati membri. Con la DEC, la Commissione Europea avrebbe così a disposizione uno strumento di sua competenza con il quale potrebbe puntare all'obiettivo di ridurre la disoccupazione al 2%. Per dare peso politico alla DEC, i sindacati, i partiti e le ONG devono cooperare a livello europeo. Per i sindacati, questa sarebbe un'opportunità "non solo per rafforzarsi di nuovo, ma anche per diventare più europei" (Schulten 2017, 26). La UE avrebbe la possibilità di diventare più sociale. Oggi non esiste una base giuridica per un obiettivo europeo in materia di occupazione. Ma l'introduzione di una DEC nell'UE è soprattutto una questione politica. In tempi di crisi politica, in cui viene messa in discussione la legittimità della UE, ci sarebbero i presupposti per un tale strumento nuovo per creare occupazione per tutti e per tutte in Europa.

Un'alternativa al reddito di base

La DEC ha lo scopo di influenzare il discorso pubblico ed è lontano dalle false soluzioni populiste di destra relative ai problemi sociali. Un'effettiva politica per la piena occupazione è l'alternativa al reddito di base incondizionato.

Per informazioni:

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