

## **L'objectif de référence européen en matière d'emploi – une nouvelle voie vers le plein emploi en Europe**

(Traduction de l'allemand)

Les sociétés européennes sont sur le point de se désagréger en raison du chômage de masse. Des millions de personnes, dont beaucoup sont bien éduquées, sont sans perspectives professionnelles et privées, et pas seulement dans les régions désindustrialisées, ce terreau est favorable aux populistes de droite, qui y trouvent de plus en plus de soutien. Les inquiétudes, la peur de l'avenir et le désespoir pur et simple façonnent l'humeur à un moment où une forte cohésion sociale est nécessaire pour surmonter des défis majeurs, tels que la numérisation, les inégalités sociales ou l'intégration des personnes qui ont fui en Europe.

Depuis le milieu des années 1970, l'Europe (occidentale) connaît à nouveau ce phénomène du chômage de masse, qui avait disparu après la Seconde Guerre mondiale. Au cours des 40 dernières années, les fondements de la société et de la politique dans de nombreux pays européens ont été constamment sapés, d'abord l'État-providence, puis la cohésion sociale et enfin la démocratie libérale. Il est vrai que le chômage de masse a pu diminuer lorsque la situation économique était bonne. C'était en dernier le cas avant la crise financière de 2007, mais depuis, à 7,6 % (zone euro), il est resté à un niveau considérable. Il a même pris des proportions plus dramatiques encore, atteignant temporairement 12,0 % (données Eurostat). Le taux de chômage publié mensuellement par Eurostat sous-estime massivement l'absence d'emploi rémunéré. Toute personne qui travaille 2 heures par semaine est déjà considérée comme ayant un emploi rémunéré. Le sous-emploi augmente avec la généralisation du travail à temps partiel souvent involontaire. Si l'on inclut les chômeuses et chômeurs sous-employés et celles et ceux qui sont découragés, l'écart d'emploi dans l'UE est de 14,9 % (Eurofund 2015). "Le taux d'excédent de main-d'œuvre estimé dans l'UE a augmenté davantage entre 2008 et 2015 (de 11,8 % à 14,9 %) que le taux de chômage (de 7,1 % à 9,5 %)" (Eurofund 2017,1). Les jeunes de toute une génération risquent d'être considérés comme perdus, parce qu'ils se retrouvent sans travail après leurs études, et ne peuvent pas financer leur propre maison ou famille. Cette génération restera affectée par les conséquences du chômage tout au long de sa vie, même lorsqu'elle atteindra l'âge de la retraite. Une peur diffuse et souvent concrète de perdre son emploi est omniprésente dans la population active. Les personnes qui ont perdu leur emploi sont soumises à un stress psychologique élevé. Un cinquième de tous les suicides est directement ou indirectement lié au chômage (NZZ du 17.8.2015).

Le chômage de masse en Europe a affaibli gravement les syndicats parce qu'ils ont perdu de nombreux membres et que la crainte de perdre un emploi a un effet disciplinant. "Dans un état de plein emploi permanent, le licenciement cesserait de jouer un rôle en tant que mesure disciplinaire. La position sociale du patron serait minée et, en même temps, la confiance en soi et la conscience de classe augmenteraient dans la classe ouvrière" (Kalecki 1987, 237). Ce que l'économiste Kalecki a écrit en 1943 est également vrai aujourd'hui. L'évolution des salaires en cas de chômage élevé est faible, voire négative, car la mobilisation des travailleuses et travailleurs pour des salaires plus élevés est affaiblie.

L'une des conséquences de cette situation est que les bénéfices se développent mieux que les salaires et que l'inégalité des revenus augmente. Le chômage est un atout entre les mains des capitalistes. "L'instinct de classe leur dit que le plein emploi permanent de leur point de vue est "malsain" et que le chômage fait partie intégrante de l'économie capitaliste normale" (Kalecki 1987, 238).

Les erreurs politiques ont exacerbé le problème du chômage. Il s'agit notamment de l'abandon d'une politique keynésienne de la demande et de l'austérité de la troïka. L'Union monétaire européenne, sans politique sociale et financière commune, a entraîné une polarisation sociale et régionale : pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans quelques centres urbains, chômage de masse et manque de perspectives dans des régions autrefois industrielles. Dans cette situation, la liberté d'établissement dans l'UE agit comme un débouché. À court terme, elle soulage les régions touchées par le chômage de masse, mais à moyen terme, elles manquent de main-d'œuvre pour faire face aux tâches liées au vieillissement de la population. Les grandes entreprises des centres urbains économiquement prospères peuvent simplement se procurer des travailleuses et travailleurs qualifiés bon marché dans d'autres régions et s'abstenir de faire les investissements nécessaires dans la formation initiale et la formation continue.

Les rapports mensuels des services de statistique sur le niveau du chômage ne font souvent que déclencher un silence résigné et timide dans les médias et en politique. La vulnérabilité à ce problème social et économique est l'un des plus grands échecs de l'UE et de ses États membres, et les dirigeants politiques sont essentiellement conscients de la puissance explosive de ce scandale.

Dans l'après-guerre, le plein emploi était l'alternative de l'économie de marché au socialisme d'État en Europe centrale et orientale, et en Union soviétique. À cette époque, les syndicats ont organisé beaucoup de travailleuses et travailleurs de l'industrie, ont conclu de nombreuses conventions collectives et sont parvenus à obtenir des conditions salariales élevées. Des syndicats forts et une plus grande progression de la fiscalité ont conduit à une réduction massive de l'inégalité des revenus et de la richesse. S'agissait-il d'une période exceptionnelle, d'"une combinaison unique et favorable de circonstances économiques et politiques diverses" (Rothschild 1988, 1) ? Nous pensons que nous ne pouvons pas nous résigner au chômage, à la pauvreté et à la polarisation sociale. Non seulement d'un point de vue syndical, mais aussi parce qu'alors, l'État-providence et une existence digne seraient encore plus menacés. Toutefois, le concept de plein emploi de l'après-guerre doit être renouvelé, parce que tout le monde, en particulier les femmes, doit avoir accès à un emploi rémunéré suffisant. Et le plein emploi ne signifie pas nécessairement un emploi à plein temps, mais le travail à temps partiel ne devrait avoir lieu que sur une base volontaire.

### **Pas de recette contre le chômage**

Depuis le milieu des années 1970, diverses mesures gouvernementales ont été prises pour lutter contre le chômage. De plus en plus, les mesures visaient moins le chômage que les chômeuses et chômeurs eux-mêmes : la réduction des droits sociaux, des prestations de l'assurance chômage et de l'aide sociale a contribué à la polarisation sociale. Les réductions de salaire ou l'affaiblissement du système des conventions collectives, qui ont été imposés par la troïka aux pays de l'UE fortement endettés, n'ont rien fait pour lutter contre un chômage élevé. Au contraire, l'affaiblissement de la demande des consommateurs a exacerbé le problème. Les réformes dites du marché du travail, telles que la création d'un

secteur à bas salaires, ont conduit à une précarisation des conditions de travail. Ces réformes ont un impact indirect sur les travailleuses et travailleurs, car elles servent à justifier les pressions salariales et les emplois précaires, et la transition entre travail précaire et chômage est devenue fluide. Une politique budgétaire keynésienne expansive peut rapidement aider à surmonter une récession économique, comme ce fut le cas immédiatement après la crise financière avec un programme de relance économique coordonné dans toute l'Europe. Mais par la suite, elle a été abandonnée et remplacée par une politique d'austérité.

La recette contre le chômage qui trouve encore la plus grande approbation parmi les autorités et la population est la croissance économique. Mais son effet est limité, car les gouvernements ne sont pas en mesure de générer une croissance suffisante. Les investissements publics et privés ont chuté massivement depuis la crise financière, et il a fallu près d'une décennie à l'Europe pour retrouver les niveaux de production d'avant la crise. D'autre part, même avec une bonne croissance, il n'y a pas eu de plein emploi. De plus, la croissance économique, qui continue de reposer sur la consommation d'énergie fossile, n'est pas une solution face au changement climatique. Les marchés européens du travail sont confrontés à un défi supplémentaire. Si la numérisation provoque le remplacement d'autant de travailleuses et travailleurs par les technologies qu'on le craint, le chômage prendra une nouvelle dimension. La tertiarisation de l'économie est bien avancée. Si le secteur tertiaire lui-même est pénétré par la technologie numérique, il ne sera pas en mesure de compenser les pertes d'emplois dans le secteur industriel. Dans le passé, les syndicats ne pouvaient utiliser qu'une partie des gains de productivité pour réduire le temps de travail et redistribuer le travail, tandis que l'autre partie entraînait des pertes d'emplois. La tentative d'isolement des marchés du travail au niveau national ne crée pas non plus d'emplois, mais met en danger la paix sociale et la cohésion sociale. Il semble que les anciennes recettes de lutte contre le chômage soient devenues inefficaces et qu'aucune nouvelle recette ne soit en vue.

### **Solutions politiques solidaires et plein emploi**

Parmi les facteurs qui expliquent les problèmes actuels en Europe, tels que l'hostilité à l'égard des réfugié·e·s, le populisme de droite ou le Brexit, la situation socio-économique de larges couches de la population et le chômage de masse revêtent une importance capitale. Nous défendons la thèse fondamentale selon laquelle la paix sociale et la cohésion sociale au sein des sociétés européennes ne peuvent être atteintes et maintenues que si le plein emploi est à nouveau atteint, ou presque atteint. Pour gagner la population à des solutions politiques fondées sur la solidarité, il faut que toutes les citoyennes et citoyens d'Europe soient impliqués dans l'emploi rémunéré. L'emploi rémunéré a sa propre qualité d'intégration et chacun devrait avoir droit à un emploi rémunéré. Nous ne considérons pas un revenu de base comme un substitut équivalent au plein emploi. Après tout, un emploi rémunéré crée une structure quotidienne, implique les gens dans les collectifs et dans leurs objectifs, et conduit à la communication et à la coopération. Toutes les personnes ne peuvent pas atteindre ces résultats pour elles-mêmes, si elles reçoivent un revenu de base.

Même en Suisse, où le taux de chômage est inférieur à celui de la plupart des autres pays européens, la peur du chômage est régulièrement citée comme l'une des préoccupations majeures dans les enquêtes démographiques. Un bon emploi pour toutes et tous assurerait

la sécurité des personnes et les rendrait plus libres et plus ouvertes. À quoi ressemblerait l'Europe aujourd'hui si le plein emploi prévalait ? Quel serait l'état d'esprit en politique et dans la société ? Comment serait la cohésion sociale, qu'elle serait l'attitude à l'égard des réfugié·e·s, si tous les gens avaient un emploi rémunéré ? Pour nous, le plein emploi est une véritable utopie, très attrayante. Mais nous devons développer de nouvelles idées afin de créer des emplois rémunérateurs pour toutes et tous.

### **À la recherche de véritables utopies**

Le système capitaliste est en constante évolution. De vraies utopies au sein du capitalisme peuvent représenter quelque chose de nouveau, qui émerge. Ces véritables utopies peuvent être des institutions, des relations ou des pratiques. Wright (2017) a fait des utopies réelles le noyau d'une théorie de la transformation du capitalisme. Véritable utopie, il comprend, par exemple, la planification budgétaire participative de la ville de Porto Alegre au Brésil, la coopérative basque Mondragon, ou le revenu de base inconditionnel. Si l'on recherche de telles utopies réelles qui rendent l'emploi rémunéré possible pour tout le monde en Europe, il faut aussi s'interroger sur des faits qui sont généralement acceptés sans remise en question. Nous pensons ici aux décisions en matière d'investissements et d'emploi qui sont prises dans les grandes entreprises, uniquement par la direction (du groupe) et les principaux actionnaires.

Avec ce document, nous proposons une véritable utopie pour le plein emploi en Europe. Cet objectif de référence européen en matière d'emploi comprend :

- une réorientation de l'UE dans la lutte contre le chômage à travers un cadre politique pour un marché du travail social et le plein emploi ;
- Le plein emploi en tant qu'objectif fort, c'est-à-dire contraignant, de la politique de l'UE, avec des conséquences pour la Commission européenne s'il n'est pas atteint ;
- le contrôle de l'emploi dans l'UE, qui impose des objectifs en matière d'emploi aux grandes entreprises et leur inflige des amendes en cas de non-respect ;
- la participation de la société civile aux décisions d'investissement dans les grandes entreprises, liées à l'objectif de l'UE en matière d'emploi.

### **Des objectifs de l'UE forts et faibles**

La politique de l'UE comporte des objectifs forts et des objectifs faibles. Les objectifs forts sont ceux qui sont mis en œuvre, si nécessaire avec la menace de sanctions et contre la résistance d'un État membre. Ces objectifs ambitieux sont les critères de convergence qui limitent l'inflation, les déficits budgétaires et la dette publique. À travers le semestre européen, l'UE exerce une influence directe sur les politiques budgétaires des États membres. Les pays qui ne réduisent pas leur déficit budgétaire à 3 % du PIB sont avertis ou même condamnés à une amende. De cette manière, une politique budgétaire rigide peut

être appliquée, quelles que soient les conséquences telles qu'une baisse du produit national ou une hausse du chômage et de la pauvreté.

Aujourd'hui, le plein emploi n'est qu'une faible déclaration d'intention de la part de l'UE. Par exemple, le traité UE stipule que le marché intérieur et le développement durable de l'Europe dans le cadre d'une économie sociale de marché visent le plein emploi (article 3, paragraphe 3, du traité UE). Toutefois, la Commission européenne peut ignorer l'objectif du plein emploi sans craindre les conséquences. Si Eurostat a de nouveau mesuré une augmentation du chômage, et même si le chômage dans les États membres atteint un niveau extrême de plus de 20 % et que le chômage des jeunes atteint plus de 40 %, les États membres et l'UE réagissent à peine. Parce qu'ils ne sont pas obligés de réagir, ils n'ont pas à changer leur politique, ils peuvent simplement continuer comme avant. Si le taux de chômage diminue légèrement, d'un niveau très élevé, comme ce fut le cas au début de 2017, cela est déjà présenté comme un succès.

La stratégie de Lisbonne de l'UE prévoyait de porter le taux d'emploi dans les États membres à 70 %, sans toutefois déterminer les conséquences d'une non-réalisation. L'économiste britannique Anthony Atkinson a déclaré qu'il existe un objectif de lutte contre l'inflation dans l'UE et demande ensuite : "Où est la contrepartie de la politique du marché du travail au taux d'inflation de 2 % ?" (2016, 182) Et il soutient qu'un objectif de 2 % de chômage dans l'UE n'est pas présomptueux étant donné le taux d'emploi (Atkinson 2016, 182). Un tel taux correspondrait, par exemple, au taux de fluctuation habituel du chômage. "Lorsque les chiffres du chômage sont publiés, il ne s'agit plus seulement de savoir s'ils ont augmenté ou diminué, mais aussi comment ils se rapportent à l'objectif de 2 %" (Atkinson 2016, 182). Nous partageons l'avis d'Atkinson selon lequel l'UE dans son ensemble devrait viser un taux de chômage maximal de 2 %. L'ancrage d'un tel objectif obligatoire de l'UE constituerait la base d'une politique active de l'emploi. Mais existe-t-il des mesures qui permettraient de réduire sensiblement le chômage ? La société, la science, la politique et l'économie devraient y réfléchir davantage. Avec notre document de travail, nous proposons une nouvelle intervention réglementaire qui fournit à l'UE une mesure efficace pour atteindre l'objectif du plein emploi. Nous pensons que l'objectif européen en matière d'emploi, qui peut également être combiné avec les propositions existantes visant à réduire le chômage, peut donner l'impulsion décisive pour atteindre le plein emploi en Europe.

### **L'objectif de référence européen pour l'emploi (OEE)**

Les grandes entreprises de l'UE devraient être obligées d'examiner comment elles peuvent innover et créer des emplois, plutôt que de réduire leurs coûts de personnel. Les économies réalisées sur les frais de personnel ne conduisent à un avantage concurrentiel qu'à court terme, car les concurrents se lancent rapidement dans la course au dumping. Avec une intervention réglementaire qui s'applique à toutes les grandes entreprises, il est possible de les libérer des contraintes de minimisation des coûts afin qu'elles puissent - et doivent - se concentrer sur la création de valeur.

L'objectif de référence européen pour l'emploi (OEE) représente une nouvelle condition-cadre pour les grandes entreprises. Elle vise à garantir que les grandes entreprises n'externalisent pas les coûts sociaux de leur recherche du profit vers le grand public. Les grandes entreprises se sont souvent développées par le biais de rachats d'entreprises ou de fusions, elles ont repris des emplois existants et n'en ont pas créé de nouveaux. Lorsqu'elles optimisent les processus et le déploiement du personnel, elles le font pour augmenter les

profits. Afin d'éviter que les coûts sociaux ne soient répercutés sur le grand public, les grandes entreprises devraient effectivement redéployer le personnel épargné ailleurs.

L'OEE est une nouvelle mesure pour contrôler et augmenter le nombre d'emplois dans les grandes entreprises. La compétence d'ajouter de la valeur à l'objectif en matière d'emploi incombe à la Commission européenne. Elle fixe un objectif européen en matière d'emploi pour les grandes entreprises et stipule, par exemple, que le nombre d'emplois doit être augmenté de 20 % en quatre ans. L'objectif en matière d'emploi s'applique à l'ensemble de l'entreprise et à toutes ses activités dans l'UE. La manière dont elle sera mise en œuvre est négociée entre la direction et les syndicats. De nombreuses grandes entreprises disposent déjà de comités d'entreprise européens pour la représentation transfrontalière des travailleuses et travailleurs.

L'UE gère et augmente régulièrement et périodiquement l'emploi dans les grandes entreprises jusqu'à ce que l'objectif de 2 % de taux de chômage soit atteint. Cela se fait à la fois par la valeur des frais de personnel et par la valeur du nombre d'emplois (convertis en équivalents temps plein). En effet, le seul contrôle du nombre d'emplois pourrait conduire les grandes entreprises à créer des emplois à bas salaires afin de maintenir les dépenses de personnel à un bas niveau. Et, si le contrôle ne devait reposer que sur les dépenses de personnel, les grandes entreprises pourraient être tentées d'augmenter simplement les salaires les plus élevés sans créer de nouveaux emplois substantiels. Seules les entreprises qui réalisent des bénéfices sont assujetties à l'objectif d'emploi. Le principe de "l'emploi avant le profit" s'applique. Cela signifie que les organisations à but non lucratif et les entreprises publiques sont exemptées de l'OEE. L'OEE n'a pas pour but d'acculer les entreprises et les organisations à la faillite. La Commission européenne édicte un règlement qui empêche le contournement de l'OEE en ce qui concerne la condition de profit. Les entreprises qui ne se conforment pas à l'OEE sont sanctionnées par des amendes au moins égales au montant des frais de personnel non engagés.

### **Effet de levier important**

L'UE compte 38 600 grandes entreprises (à l'exclusion du Royaume-Uni, des entreprises publiques, des banques et des compagnies d'assurance). La définition d'une grande entreprise<sup>1</sup> comprend les entreprises comptant au moins 250 salarié-e-s. Elles représentent 0,2 % de toutes les entreprises de l'UE (toutes données Eurostat). Ces grandes entreprises emploient au total 36,2 millions de personnes, soit environ un tiers de l'ensemble de la main d'œuvre des entreprises.

En revanche, 17,1 millions de personnes dans l'UE (à l'exclusion du Royaume-Uni) étaient au chômage en septembre 2017. Le taux de chômage était de 7,5 %. Pour ramener le taux de chômage à 2 % (4,6 millions de chômeuses et chômeurs), il faudrait créer 12,5 millions d'emplois. À notre avis, l'UE doit s'efforcer d'atteindre cet objectif. Si l'ensemble des 12,5 millions d'emplois étaient créés exclusivement dans les grandes entreprises, elles devraient augmenter leurs effectifs d'environ 35 %.

---

<sup>1</sup> L'unité choisie par Eurostat est l'entreprise, ou plus précisément le lieu de travail, la plus petite unité organisationnelle disposant d'une certaine autonomie de décision. Les grandes entreprises sont composées d'un grand nombre de ces unités organisationnelles.

La Commission européenne, par exemple, a fixé un objectif d'emploi de 20 % d'ici quatre ans, c'est-à-dire que les emplois et les dépenses de personnel doivent être augmentés de 20 %. Pour atteindre cet objectif, les entreprises pourraient, par exemple, augmenter leurs effectifs et leurs charges de personnel de 5 % au cours des trois premières années et de 4 % la quatrième année. Cela créerait plus de 7,3 millions d'emplois dans l'UE (à l'exclusion du Royaume-Uni). L'augmentation des investissements et des salaires dans les grandes entreprises stimulerait positivement l'économie. En conséquence, il y aura également plus d'emplois dans les PME. Après quatre ans, la Commission européenne fixerait un nouvel objectif en matière d'emploi jusqu'à ce que l'objectif de 2 % de taux de chômage soit atteint.

Le chiffre de 7,3 millions de nouveaux emplois est basé sur une analyse statique. Il y a une forte concentration d'emplois dans relativement peu de grandes entreprises. Par conséquent, l'objectif d'emploi fixé pour ces grandes entreprises génère un effet de levier important. Le problème du chômage de masse est considérablement réduit.

### **Réaction des grandes entreprises à l'OEE**

Avec un objectif initial de 20 % d'emplois sur quatre ans, l'augmentation de 7,3 millions d'emplois est le potentiel maximum. En fait, il est probable que moins de nouveaux emplois seront créés. Dans le passé, les grandes entreprises ont continuellement rationalisé leur production et leurs prestations de services et remplacé leur personnel par des technologies.

Elles ont sous-traité des emplois à des entreprises spécialisées afin de contourner les dispositions des conventions collectives et d'économiser des frais de personnel. Dans le cas des emplois externalisés, les salaires sont souvent plus bas et les conditions de travail pires. Il faut partir du principe que les grandes entreprises vont réintégrer dans l'entreprise, dès le premier OEE, les différents processus externalisés de leur chaîne de valeur et pas seulement créer de véritables emplois. Par exemple, on peut supposer que les travailleuses et travailleurs temporaires seront employés en permanence par des agences de recrutement externes, que les fournisseurs de la chaîne de production et les PME dans des domaines tels que le conseil, le nettoyage, l'entretien des bâtiments, la promotion de la santé, la formation et la garde des enfants pourront être réintégrés dans l'entreprise. Cela serait également dans l'intérêt des travailleuses et travailleurs concernés et de leurs syndicats, pour les premiers parce que cela leur donnerait de meilleures conditions de rémunération et de travail et pour les seconds parce que la fragmentation des travailleuses et travailleurs en de nombreuses petites et microentreprises affaiblit leur position.

Pour mettre en œuvre l'OEE, les grandes entreprises seront obligées d'investir ; en alternative ou en complément, le temps de travail peut être réduit, mais dans ce cas également, des investissements devraient au moins être réalisés dans la formation et le perfectionnement des travailleuses et travailleurs nouvellement embauchés.

En principe, les grandes entreprises disposent des options suivantes pour se conformer à l'OEE :

1. réduction générale du temps de travail et redistribution de l'emploi rémunéré
2. les investissements d'extension sur les sites existants, l'ouverture de nouveaux sites, la création d'emplois dans les pays de l'UE où les niveaux de salaires sont plus bas, en raison de la nécessité d'augmenter le nombre d'emplois

3. l'investissement dans la formation du personnel, motivé par la nécessité d'augmenter les dépenses de personnel (DP)
4. les investissements en personnel dans la recherche et le développement (augmentation des DP et des emplois)
5. augmentation des salaires (augmentation du DP)
6. l'intégration des emplois situés en dehors de l'UE

1) Il est évident que l'objectif en matière d'emploi devrait être atteint par une réduction générale du temps de travail. Le travail disponible sera réparti entre un plus grand nombre de personnes. Historiquement, les syndicats ont obtenu de grands succès dans la réduction du temps de travail, par exemple avec la journée de huit heures, la semaine de cinq jours ou la prolongation des vacances. Au cours des trois dernières décennies, il y a eu peu de progrès dans la diminution générale du temps de travail. La semaine de 35 heures, introduite dans les conventions collectives individuelles en Allemagne dans les années 1980 (Absenger et al. 2014, 23) et en France, où la durée hebdomadaire légale du travail est de 35 heures depuis 2002, mais où le temps de travail réel du personnel à temps plein a augmenté régulièrement ces dernières années, font exception. Dans le même temps, le développement des forces productives permettrait de réduire considérablement le temps de travail. John Maynard Keynes disait il y a 90 ans que pour la génération de ses petits-enfants, un temps de travail quotidien de 3 heures serait suffisant pour une qualité de vie élevée (Keynes 1928). Et André Gorz a mentionné une quantité de 20 000 heures de travail pour toute une vie professionnelle, ce qui, avec d'autres travaux socialement nécessaires, était suffisant pour un niveau de vie adéquat (Gorz 1983, 66). Outre la réduction du temps de travail hebdomadaire, l'OEE peut également prendre des mesures pour faciliter la conciliation du travail et des soins : congé parental, congé pour soins, etc.

Une expérience centrale de la politique du temps de travail dans le passé a été qu'une partie considérable du temps de travail réduit était compensée par une intensification du travail. D'une part, cependant, cela accroît le stress des employé·e·s et réduit l'effet sur l'emploi, parce que moins de nouveaux emplois possibles sont créés. L'objectif d'emploi résout le problème de la compression du temps de travail, car le nombre d'emplois et les coûts de personnel sont directement contrôlés. Concrètement, cela signifie que le nombre d'emplois est augmenté de la proportion relative par laquelle le temps de travail est réduit. Le contrôle direct des emplois, comme prévu par l'OEE, crée une nouvelle base pour la redistribution de l'emploi rémunéré.

2) Beaucoup de grandes entreprises utilisent leurs bénéfices, souvent importants, pour des rachats d'entreprises ou des rachats d'actions plutôt que pour des investissements. Au niveau macroéconomique, le recul de l'investissement privé est l'une des principales causes de la faiblesse de la croissance économique. Des investissements seront nécessaires pour atteindre l'OEE. Au lieu de faire leurs propres investissements, les grandes entreprises pourraient racheter des entreprises existantes. Cependant, elles seront également affectées par l'OEE si elles atteignent une taille minimale. L'OEE ne doit pas nécessairement être mis en œuvre là où il existe déjà des emplois. Les investissements dans les pays de l'UE où les salaires sont moins élevés, comme la Bulgarie ou la Roumanie, permettent également d'atteindre cet objectif. S'il y a pénurie de travailleuses et travailleurs qualifiés dans les pays, des emplois seront créés dans d'autres pays, où se trouve suffisamment de main d'œuvre

qualifiée. Cela pourrait réduire la migration de main-d'œuvre en Europe. Les investissements ne doivent pas nécessairement être effectués dans des secteurs d'activité privés. Ils peuvent également être réalisés dans des secteurs régionaux, publics ou à but non lucratif, et les sociétés correspondantes peuvent être placées sous la responsabilité de la société holding.

3) La numérisation en cours dans le monde du travail exige de nouvelles compétences de la part du personnel. Les heures de travail réduites peuvent être utilisées pour former le personnel (nouvellement embauché). Il est possible qu'une grande entreprise ne trouve que des travailleuses et travailleurs qui n'ont pas encore été formés.

4) La réalisation de l'objectif en matière d'emploi au moyen d'investissements de développement par la grande entreprise est souhaitable, mais peut ne pas être réalisable si les produits et les services ne sont pas vendus. Les investissements dans la recherche et le développement créent de nouveaux produits et services.

5) Pour parvenir à l'augmentation nécessaire de la masse salariale et à la nécessité d'augmenter le nombre d'emplois, des emplois peuvent être créés dans les pays où les niveaux de salaires sont plus bas et une partie de l'augmentation de la masse salariale peut être utilisée pour éliminer les inégalités salariales indésirables. Il existe des inégalités salariales au sein d'une grande entreprise, par exemple entre les sexes ou entre les régions d'Europe occidentale et d'Europe centrale et orientale (l'écart salarial est-ouest).

6) Les grandes entreprises pourraient délocaliser leur production hors d'Europe vers d'autres continents afin d'échapper à l'objectif d'emploi. Mais elles devraient alors abandonner le marché européen, dont ils ne veulent pas. Dans certains cas, il serait probablement possible d'exploiter un centre d'appels en Inde, mais, d'autre part, elles pourraient également délocaliser des emplois hors de l'UE, vers l'UE.

### **Effets de l'objectif de référence européen en matière d'emploi**

Premièrement, le nombre d'employé-e-s et la masse salariale augmenteront sous l'effet direct de l'objectif en matière d'emploi. Pour les grandes entreprises, l'OEE se traduit par une augmentation des charges de personnel. De plus, les paiements anticipés deviendront plus coûteux en raison de l'augmentation des salaires. Cela a un impact sur l'ensemble des coûts, mais varie d'un secteur à l'autre, car la part des coûts de personnel dans les coûts totaux varie considérablement. Dans le secteur industriel, la part est plutôt faible, dans le secteur des services, elle est généralement plus élevée. Toutes les grandes entreprises de l'UE sont soumises à l'OEE et se font concurrence sur un pied d'égalité. Toutefois, certaines d'entre-elles sont en concurrence avec des entreprises situées en dehors de l'UE et avec des entreprises de l'UE qui emploient moins de 250 personnes et qui ne sont pas concernées par l'OEE. Pour cette raison, les grandes entreprises ne seront pas en mesure de répercuter intégralement les augmentations de coûts sur les prix.

Deuxièmement, les grandes entreprises feront plus d'investissements pour atteindre leurs objectifs en matière d'effectifs et de salaires. À court terme, les bénéfices seront plus faibles, mais pas nécessairement à long terme, en raison des nouveaux produits et de la demande accrue. La baisse des bénéfices des sociétés se traduit par une baisse du cours des actions. Il y a toutefois une limite à la réalisation de l'objectif en matière d'emploi, atteinte lorsque la survie de la grande entreprise ou d'une partie de celle-ci est remise en question.

Troisièmement, la demande des consommateurs augmentera au niveau macroéconomique. La baisse des bénéfices en faveur des salaires renforce le pouvoir d'achat en Europe. Le développement économique positif entraînera également la création de nouveaux emplois par les PME. L'inflation augmentera dans l'UE, sous l'effet de la hausse des coûts salariaux. Si la productivité du travail augmente et que les cotisations à l'assurance chômage diminuent parce qu'il y a moins de personnes sans emploi, cela réduira les coûts pour les entreprises et l'inflation. La balance commerciale extérieure de l'UE pourrait être un peu moins favorable, en raison des désavantages relatifs en termes de coûts par rapport aux autres économies. À moyen terme, la balance commerciale extérieure devrait s'équilibrer à nouveau grâce aux avantages de l'innovation. Au niveau macroéconomique, les niveaux de salaires vont augmenter. La baisse des ratios salariaux s'arrêtera ou s'inversera. Les inégalités sociales diminueront si les taux de salaire augmentent à nouveau et si le chômage diminue massivement.

Quatrièmement, l'asymétrie de pouvoir entre les grandes entreprises, d'une part, et le personnel, les chômeuses et chômeurs, et la main d'œuvre précaire, d'autre part, sera largement corrigée par la création de millions d'emplois. Les syndicats gagnent de l'influence et pourraient à nouveau contribuer en tant que "correctif anticapitaliste" à assurer la démocratie dans le capitalisme (Schulten 2017, 12), comme ils l'ont fait dans l'après-guerre. La situation sociale en Europe s'améliorerait sensiblement, les tensions sociales seraient réduites et une attitude plus confiante dans les sociétés européennes créerait un climat politique propice à la résolution des problèmes.

### **Pourquoi les grandes entreprises ?**

Les mesures antérieures de création d'emplois ont commencé avec les municipalités et les régions, les entreprises d'État ou les organisations à but non lucratif, principalement en subventionnant les emplois à bas salaires. La lutte contre le chômage était et reste du ressort de l'État. D'autre part, ce sont les PME qui créent constamment de nouveaux emplois. Les PME et l'État contribuent à résoudre le problème du chômage et devraient donc être exclus de l'OEE.

Les grandes entreprises n'ont pas encore été ciblées en matière de lutte contre le chômage. Au contraire, elles disposent d'un certain nombre de stratégies pour renforcer leur position sur le marché. Par le biais d'acquisitions, elles peuvent se débarrasser de concurrents désagréables, elles utilisent les dernières technologies pour économiser de la main-d'œuvre. Elles abandonnent des sites rentables et délocalisent leurs activités dans d'autres pays afin de réaliser des bénéfices encore plus élevés. Elles n'ont même pas besoin d'être particulièrement innovatrices parce qu'elles ont le pouvoir et les ressources financières nécessaires pour acheter d'autres entreprises novatrices. Elles peuvent exercer des pressions sur les fournisseurs et dicter les prix.

Les coûts du chômage causés par les stratégies de destruction de l'emploi des grandes entreprises sont externalisés vers l'État et la société. Les grandes entreprises continuent d'abuser de leur pouvoir, limitant la liberté des consommateurs, comme ce fut le cas avec Microsoft et le navigateur Windows. Elles exploitent les possibilités d'optimisation fiscale et privent ainsi l'État de recettes massives. Entre 2010 et 2014, l'entreprise chimique BASF a à elle seule évité 923 millions d'euros de taxes (NZZ 2016). Il y a une distorsion massive de la concurrence en faveur des grandes entreprises et au détriment des entreprises locales. Les grandes entreprises disposent d'une armée de lobbyistes qui influencent directement les

réglementations nationales, comme c'est le cas, par exemple, de l'industrie automobile et des normes européennes en matière d'émissions. Et les grandes entreprises essaient de sécuriser légalement leur recherche agressive du profit. Les accords de protection des investissements visent une priorité impitoyable des droits de propriété sur les réglementations gouvernementales. "Toute loi qui porte atteinte aux attentes de profit devient alors un cas d'" expropriation" et donc inadmissible de facto" (Wagenknecht 2016, 250). La résistance à des accords tels que le CETA ou le TTIP comportant des dispositions relatives à la protection des investisseurs est également justifiée par le fait que les grandes entreprises ne réalisent pas les investissements nécessaires et enrichissent plutôt leurs actionnaires. La Banque centrale européenne a fourni beaucoup de liquidités aux marchés, dans l'espoir que les entreprises utiliseront l'argent bon marché pour leurs investissements. Mais ça ne s'est pas vérifié. Depuis la crise financière, le volume des investissements a chuté de 2 à 3 % du PIB mondial, de même que les investissements nets dans la zone euro, où seulement 2 % du chiffre d'affaires du dollar sont réinvestis (Durand, 2017, 12). Durand cite un rapport du Groupe Edmond-de-Rothschild : "Les entreprises ont opté pour deux choses : elles ont d'abord augmenté les dividendes, puis elles ont décidé de racheter des actions. Les deux mesures profiteront aux actionnaires : la première ne fera que générer des revenus de dividendes plus élevés, tandis que la seconde leur apportera une augmentation du cours de leurs actions à la suite des rachats d'actions. Cela signifie que les entreprises ne se contentent pas de soutenir les cours boursiers. Elles contribuent également à l'augmentation du bénéfice par action, car le nombre total d'actions diminue avec chaque action rachetée" (Banque Privée Edmond de Rothschild, 2016). Les grandes entreprises ont une responsabilité économique, mais elles ne la remplissent pas parce qu'elles peuvent augmenter leurs profits sans faire d'investissements.

### **La recherche d'une croissance qualitative**

Même avec un OEE, les grandes entreprises peuvent faire des profits, mais dans des conditions différentes. L'objectif en matière d'emploi n'affecte pas le droit des propriétaires privés au revenu net tiré des moyens de production ni à la vente de leur propriété. Toutefois, le droit de prendre des décisions sans ingérence de l'État ou d'autres non-propriétaires ne s'applique pas absolument. L'utilisation des moyens de production par les propriétaires d'entreprises est limitée par les réglementations nationales, par exemple en matière de santé, d'hygiène, de sécurité ou d'environnement (Wright 2017, 177). Une intervention réglementaire visant à créer des emplois peut être comparée à des normes d'émissions de gaz d'échappement pour l'industrie automobile. Celles-ci sont fixées au niveau de l'UE, car pour des raisons de concurrence, un seul pays ne le ferait pas isolément. Des normes strictes en matière d'émissions obligent l'industrie à innover et à investir dans des technologies respectueuses de l'environnement. Avec l'aide d'un lobbying massif, des pressions sont exercées sur le personnel politique pour s'assurer que les normes d'émissions de gaz d'échappement ne soient pas abaissées, ou ne le soient pas de manière significative, et que l'industrie automobile puisse continuer à utiliser les technologies conventionnelles autour du moteur à combustion. Les réglementations politiques sont nécessaires parce que les décisions sur l'utilisation des ressources de production affectent la vie de nombreuses personnes. La propriété économique a des implications sociales qui affectent la liberté de très nombreuses personnes (Wagenknecht 2016, 248). Les chômeuses et chômeurs sont parties prenantes, ou co-propriétaires des intérêts des grandes entreprises, parce qu'ils sont massivement limités dans leur mode de vie, peut-être en raison d'une stratégie de réduction de l'emploi mise en œuvre par une grande entreprise.

Si les décisions d'investissement visant à créer des emplois sont laissées aux principaux actionnaires, les conséquences sur la qualité de la croissance seraient incertaines. Les grandes entreprises sont puissantes et leur croissance repose souvent sur l'exploitation des humains et de la nature. Ce que font les grandes entreprises a un impact significatif sur l'économie, la société et l'environnement, de sorte que les décisions relatives à la mise en œuvre de l'objectif en matière d'emploi doivent impliquer toutes les parties prenantes.

Dans notre proposition, les investissements concrets et les mesures pour se conformer à l'OEE ne sont pas déterminés unilatéralement par l'entreprise, mais sont décidés dans le cadre d'un processus de négociation entre l'entreprise et les syndicats ou l'organe de codécision. Les structures et organes nécessaires à ce processus de négociation peuvent s'appuyer sur les structures de participation nationales et européennes existantes. Dans l'UE, il existe l'institution des CEE "Comités d'entreprise européens". Il s'agit d'un organe transeuropéen de représentation des travailleuses et travailleurs, doté d'une base juridique. Ces comités ont le droit d'être informés et consultés par la direction et, dans certaines entreprises, ils ont également des droits de codétermination. Les CEE peuvent être créées dans des entreprises de plus de 1 000 salarié·e·s qui comptent 150 salarié·e·s dans au moins deux pays. Tous les sites et pays sont représentés dans un comité d'entreprise européen. Il existe environ 1 000 CEE, qui représentent plus de 14 millions de salarié·e·s dans plus de 2 500 entreprises. En comparaison, toutes les grandes entreprises de l'UE employaient 36,2 millions de personnes.

Les négociations sur la mise en œuvre de l'OEE entre les entreprises et les syndicats ou les organes de cogestion sont idéalement accompagnées d'un discours social sur la manière dont une grande entreprise devrait se développer et où elle devrait le faire. Les organisations qui s'engagent en faveur d'une économie durable apportent leurs idées et contributions au discours, afin que la réduction de la pollution de l'environnement devienne une cible d'investissement. Outre les intérêts des travailleuses et travailleurs, ceux des personnes sans emploi, des régions, des organisations de défense de l'environnement et des droits humains devraient également être pris en compte dans le discours. Si les syndicats et autres organisations de la société civile sont impliqués, il est plus facile de prendre des décisions d'investissement d'intérêt plus général.

### **Un créneau horaire pour l'UE**

Étant donné qu'un objectif en matière d'emploi au niveau national pourrait constituer un désavantage concurrentiel pour les grandes entreprises concernées, la perspective qu'un gouvernement national introduise un tel instrument isolément est assez faible. Mais au niveau de l'UE, les entreprises concurrentes sont équitablement soumises à un objectif en matière d'emploi. Étant donné que la grande majorité des échanges commerciaux entre les pays de l'UE s'effectue au sein de l'UE, il y a peu de risques que les entreprises non européennes gagnent des parts de marché au détriment des grandes entreprises européennes. L'objectif en matière d'emploi ne peut être introduit qu'au niveau transnational. Le deuxième argument est d'ordre politique. L'UE est confrontée à des défis multiples et énormes. Brexit, réfugié·e·s en quête de protection en Europe et partis anti-européens de plus en plus nombreux : tous ces défis sont liés au chômage. Mais la gestion de la crise de l'euro par l'UE est avant tout une question de gestion. En réponse à l'augmentation massive de la dette publique, qui trouve son origine dans le sauvetage des banques par l'État, l'UE a engagé les États membres dans une politique d'austérité au détriment de la croissance économique, de l'emploi et des revenus disponibles de la population en Europe. En ce qui

concerne la création d'emplois, la politique de l'UE est pleine de promesses, mais sans succès. L'UE est considérée comme éloignée et antisociale. Sa crise de légitimité est peut-être l'occasion de s'ouvrir à une mesure peu orthodoxe comme l'OEE. Les mesures de politique sociale relèvent principalement de la responsabilité des États-nations, qui hésitent à les déléguer à l'UE. L'OEE est désormais une mesure qui peut être lancée au niveau de l'UE, mais pas au niveau des États membres. L'OEE donnerait ainsi à l'UE une mesure exclusive avec laquelle elle pourrait viser l'objectif de réduire le chômage à 2 %. Une renonciation à une augmentation, voire à une réduction de l'objectif d'emploi n'est appropriée que si le plein emploi existe réellement dans l'UE. Les objectifs de l'OEE sont le plein emploi réel et davantage d'innovation. L'économie doit créer de la valeur et non la détruire.

Nous pensons que l'objectif du plein emploi en Europe est impératif et nous devons également réfléchir à des mesures d'application strictes. Si l'on veut renforcer la démocratie dans l'UE, il faut aussi trouver des alternatives à une politique marquée par le chômage. Avec un OEE, la Commission européenne aurait cette responsabilité. Si elle ne parvient pas à réduire massivement le chômage, la population devrait pouvoir décider de son mandat. Si, par exemple, le taux de chômage dans l'UE devait dépasser 5 % pendant six trimestres consécutifs, la population de l'UE pourrait avec un certain nombre de signatures demander un vote sur le mandat de la Commission européenne.

### **Augmentation du nombre d'emplois et des frais de personnel**

Une (bonne) réglementation n'est pas un obstacle, mais une condition préalable au plein emploi. Elle crée les institutions nécessaires au fonctionnement du marché du travail. L'OEE contient deux critères, 1) le nombre d'emplois convertis en équivalents temps plein et 2) les coûts de personnel, à l'exclusion des salaires et primes des cadres supérieurs. En raison des mesures prises pour intégrer les processus dans la chaîne de valeur, le niveau du premier objectif d'emploi doit être significatif, c'est-à-dire de 115 % à 130 % des valeurs de base. Le premier objectif en matière d'emploi se fonde sur la moyenne des équivalents temps plein et des dépenses de personnel d'une grande entreprise au cours des cinq années précédentes, afin d'éviter que les grandes entreprises ayant procédé à des licenciements antérieurs ne compromettent les objectifs. Le premier objectif en matière d'emploi est accordé pour une période de quatre ans afin de permettre aux grandes entreprises de s'adapter à la nouvelle situation. Dans le cas de fusions de grandes sociétés, les valeurs de base et les objectifs sont additionnés de sorte qu'aucun contournement n'est possible. Décrire ces entreprises comme de grandes entreprises de plus de 250 employé-e-s est une définition statistique.

Un calcul statique de l'effet de l'objectif en matière d'emploi montre que les grands pays, comme l'Allemagne ou la France, ont une proportion élevée d'emplois dans les grandes entreprises et que l'effet sur l'emploi est donc particulièrement élevé. L'objectif d'emploi d'une grande entreprise doit être atteint au niveau européen, c'est-à-dire que ce n'est pas le nombre de sites individuels qui doit augmenter proportionnellement à l'objectif d'emploi européen, mais la grande entreprise dans son ensemble. Une mise en œuvre à l'échelle européenne de l'objectif en matière d'emploi pourrait être l'occasion pour les grandes entreprises de créer des emplois dans des pays où les salaires sont moins élevés. Les grandes entreprises peuvent être obligées d'embaucher des travailleuses et travailleurs qualifiés à leurs emplacements traditionnels, pour la seule raison qu'il y en a une pénurie. Une telle stratégie est souhaitable pour réduire les différences régionales en Europe.

## **Mesures d'exécution et de lutte contre la corruption**

L'objectif en matière d'emploi est, bien entendu, obligatoire. Si une grande entreprise ne l'applique pas, elle devrait être sanctionnée d'une amende correspondant au montant de la masse salariale manquante et, en l'absence de nouveaux employé·e·s, au salaire moyen par emploi à temps plein manquant. Les entreprises qui quittent l'UE sont néanmoins soumises à l'OEE et sont sanctionnées ou exclues du marché européen.

Le nombre de grandes entreprises dans l'UE est gérable et contrôlable, soit environ 38 600. Les entreprises devraient surveiller le nombre d'emplois, le volume de travail, la masse salariale et la répartition des salaires, ventilés par lieu de travail. Ne vous faites pas d'illusions, un objectif d'emploi serait une réduction des profits et les grandes entreprises s'y opposeront avec véhémence. Même après la mise en œuvre politique, elles tenteront de contourner l'objectif en matière d'emploi. Afin de prévenir ou du moins de détecter les fraudes, telles que celles qui se sont produites lors de la mise en œuvre des normes d'émissions de gaz d'échappement dans l'industrie automobile, une autorité de surveillance est nécessaire (ou une autorité existante est chargée de cette tâche). Elle doit surveiller la mise en œuvre et imposer des sanctions, si les grandes entreprises ne respectent pas les règles. Si des stratégies de contournement indésirables sont découvertes, l'UE peut définir d'autres critères à respecter.

### **Désirable, faisable, réalisable ?**

Wright (2017) teste les utopies réelles par rapport aux critères de désirabilité, de praticabilité et d'accessibilité. On peut difficilement nier que le plein emploi en Europe est souhaitable pour toutes les citoyennes et citoyens. Le plein emploi, en revanche, peut difficilement être atteint avec la boîte à outils politique qui existe aujourd'hui. Dans le contexte d'une société sans chômage, des idées radicales telles qu'une redistribution importante du travail ou un revenu de base inconditionnel sont à l'étude. L'OEE doit également être inclus dans ce groupe d'alternatives. Aujourd'hui, il n'existe aucune base juridique pour un objectif européen en matière d'emploi. Mais l'introduction d'un OEE dans l'UE est avant tout une question politique. Si l'OEE doit devenir une voie viable, l'idée doit être reprise, discutée et développée par les syndicats, les partis et les ONG. En même temps, les groupes d'initiative peuvent traiter avec des entreprises individuelles au niveau local et développer des propositions concrètes sur où investir et où et comment créer des emplois rémunérateurs. Il s'agit d'une idée véritablement européenne, c'est-à-dire qu'elle ne peut être mise en œuvre qu'au niveau européen. Pour lui donner un poids politique, les syndicats, les partis politiques et les ONG doivent coopérer au niveau européen. Pour les syndicats, c'est l'occasion "non seulement de redevenir plus forts, mais aussi de devenir plus européens" (Schulten 2017, 26). Et pour l'UE, c'est une chance de devenir plus sociale. En temps de crise politique, où la légitimité de l'UE est remise en question, l'occasion pourrait s'offrir à un instrument aussi fondamentalement nouveau, de créer des emplois rémunérateurs pour tout le monde en Europe.

### **Pour les questions :**

Beat Baumann, secrétaire à l'économie, Christoph Bucheli, secrétaire technique, Analyses d'entreprise : [info@jobs-before-profit.eu](mailto:info@jobs-before-profit.eu)

## Références bibliographiques

- Absenger et al. (2014): Arbeitszeiten in Deutschland, WSI-Report  
[www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_19\\_2014.pdf](http://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, Michał (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](http://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](http://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.