

2

Il 16 il Pcf scende in piazza per il lavoro, la «gauche plurielle» in imbarazzo

La manifestazione per l'occupazione indetta dal Partito comunista francese per il 16 ottobre imbarazza la sinistra francese: non solo la «gauche plurielle», cioè la composita maggioranza che sostiene il governo guidato da Lionel Jospin, ma anche le organizzazioni sindacali. Giovedì scorso, la Cgt, il sindacato di ispirazione comunista, che ha appena organizzato una giornata di mobilita-

zione per le 35 ore, ha deciso di non associarsi all'organizzazione del corteo del 16, segnalandone il carattere «politico». Un gesto che la stampa francese ha giudicato una tappa nelle relazioni fra partito e sindacato, anche se il segretario del Pcf Robert Hue dichiara «di comprendere le ragioni» della Cgt. La presa di distanza del sindacato, che ha seguito a quella dell'organizzazione dei disoc-

cupati, porta, comunque, un altro colpo all'iniziativa del 16 ottobre, dopo che il Ps, il Partito socialista, la formazione di maggioranza relativa, aveva deciso di non parteciparvi. Dei partiti della «gauche plurielle», i Verdi e il Movimento che fa capo al ministro dell'interno Jean-Pierre Chevènement hanno già detto sì, contrari invece i repubblicani di sinistra. L'annuncio del Ps non ha destato sorprese. Due i motivi del no: «non siamo stati associati alla preparazione della manifestazione»; e «abbiamo già partecipato a numerose manifestazioni», fra l'altro proprio quella indetta dalla Cgt. Ma la vera ragione del no socialista è la preoccupazione di non mettere il governo in difficoltà.

SEGUE DALLA PRIMA

Ministro Aubry, veniamo al tema più caldo di questi giorni: la legge sulle 35 ore. Innanzitutto come giudica l'esperienza fatta in quest'ultimo anno in Francia?

«Da un anno a questa parte, circa 16.000 imprese hanno firmato un accordo per la riduzione dell'orario di lavoro. Questi accordi interessano più di 2,2 milioni di lavoratori e hanno consentito la creazione o il mantenimento di più di 125.000 posti di lavoro. Prima dicevamo: "la riduzione dell'orario di lavoro crea nuovi posti di lavoro". Ora abbiamo verificato nel concreto la veridicità di questa nostra affermazione. E questa è la prima lezione.

Contemporaneamente, sono stati firmati 101 accordi di settore che interessano 8 milioni di lavoratori. Oggi il 27% dei lavoratori di imprese con più di 20 dipendenti lavora sulle 35 ore o sta per farlo in virtù di un accordo ormai già firmato. Questi dati smentiscono tutte le previsioni dei pessimisti e dimostrano quanto l'impegno politico e il negoziato possono fare contro lo scetticismo e il conservatorismo di ogni specie. E questa è la seconda lezione.

Nonostante questi risultati positivi che lei cita, in Francia non mancano però le critiche e gli ostacoli sul cammino della nuova legge non sono certo pochi: le contestazioni degli industriali sono violentissime, gli stessi sindacati favorevoli al provvedimento chiedono diverse migliorie e anche la gauche plurielle sembra divisa sull'atteggiamento da tenere...

«So bene che le preoccupazioni non mancano. Si sono recentemente svolte manifestazioni a favore e contro la legge. Capisco che un cambiamento di tale portata suscita degli interrogativi. Ma chiedo a tutti, in particolare a coloro che sono contrari a questa legge, di guardare i fatti che superano tutti gli slogan: la riduzione dell'orario di lavoro funziona».

Insomma, nessun cedimento?

«Ci siamo fissati una meta e manteniamo la nostra rotta».

Bene. Allora come intendete procedere, come sarà portato a termine il vostro disegno?

«La seconda legge che stiamo discutendo in questi giorni all'Assemblea nazionale è imperniata sui negoziati e gli accordi che sono nati da un anno a questa parte. Questi negoziati hanno fatto diventare oggetto delle varie trattative anche le preoccupazioni legate alla vita quotidiana dei lavoratori.

E questo è il terzo insegnamento di questa legge.

Ormai, nell'organizzazione del lavoro e la vita dell'impresa, i tempi di trasporto dei lavoratori, le modalità di assistenza all'infanzia o le aspirazioni legate al tempo libero non sono più argomenti tabù. Lavoratori dipendenti e dirigenti d'impresa hanno scritto insieme il futuro delle loro imprese rinunciando a contrapporre competitività e condizioni di lavoro, tempo libero ed esigenze dei clienti.

Non temo di dire che sono i 50.000 negozianti di questi accordi ad aver scritto questa seconda legge. Essa sta ora per generalizzare il passaggio alle 35 ore».

In concreto cosa prevede?

«La seconda legge si fonda su una condivisione equilibrata tra il ruolo destinato alla legge e lo spazio lasciato al negoziato. Essa apre nuovi spazi per la negoziazione ma precisa anche le nuove garanzie per i lavoratori in cambio delle elasticità messe in opera dalle imprese definendo, ad esempio, le modulazioni, il tempo parziale o il tempo di lavoro dei quadri. D'altro canto, la legge definisce la durata legale e le durate massime».

Quali obiettivi vi pone?

«Una delle maggiori poste in gioco di questa seconda legge è anche di trasformare il tempo liberato dalla riduzione del tempo di lavoro in un tempo veramente libero. Il tempo libero è del tempo per sé, del tempo per la propria famiglia, i propri bambini, i propri casi e del tempo collettivo dedicato ai diritti di cittadinanza o alla solidarietà. Quando sarà esecutiva avremo forse fatto un passo avanti verso una società in cui ciascuno viva meglio e dove viviamo meglio insieme».

lavori in corso



L'intervista

Martine Aubry: «La sfida oggi è doppia: facilitare l'accesso al mercato del lavoro e rendere più difficili i licenziamenti»

«Meno ore, più vita e più libertà»

IL PIL

A fine '99 aumento del 2,2-2,4%

In primo tempo le previsioni parlano di una crescita molto forte, nell'ordine del 2,8-2,9%, poi più recentemente le stime sono state ridimensionate ad un livello più basso (ma pur sempre invidiabile) che oscilla tra il 2,2 ed il 2,4%. Per quanto riguarda i dati ufficiali, invece, giovedì scorso l'Inse, l'istituto nazionale di statistica francese, ha certificato una crescita dello 0,6% nel trimestre di quest'anno dopo il +0,4% fatto segnare nel primo trimestre dell'anno. Nel periodo aprile-giugno la crescita è stata trascinata dall'export (+2,6% contro la stima provvisoria di +1,8%). Riviste al ribasso la domanda interna e spese al consumo.

In Italia in molti pensano che non sia possibile applicare nel nostro paese le 35 ore a causa delle grandi differenze che caratterizzano il mercato del lavoro nelle diverse zone (piena occupazione e difficoltà nel reperire mano d'opera al Nord, disoccupazione molto accentuata al Sud). Quale è la sua opinione al riguardo?

«Benché io sia convinta che la riduzione dell'orario di lavoro sia una pista indispensabile per ridurre la disoccupazione, non ritengo che la strada francese che ha utilizzato la legge sia di per sé riproducibile in quanto tale negli altri paesi. La Germania, i Paesi Bassi sono andati avanti con la negoziazione, proprio dal punto di vista dello scambio delle buone prassi, invito tutti a venire a vedere i risultati di questa politica di riduzione dell'orario di lavoro».

A proposito di «buone prassi», quale è il suo giudizio in merito alle politiche per l'occupazione attualmente in atto in Europa?

«Da quando si è svolto a Lussemburgo, nel 1997, su iniziativa francese, il vertice straordinario europeo sull'occupazione, le politiche europee in questo campo si basano sulle linee direttrici per l'occupazione fissate ogni anno dal Consiglio europeo. Ogni Stato membro, vincolato da questi impegni comuni, traduce queste linee direttrici all'interno di un Piano nazionale di azione per l'occupazione che viene elaborato ogni anno e che prevede obiettivi ben precisi, a volte anche quantitativi.

Ritengo che si tratti di un buon modo di procedere, il primo effettivamente efficace nella lotta contro la disoccupazione in Europa: abbiamo elaborato una visione comune delle politiche per l'occupazione, ci sottoponiamo ad una valutazione comune della Commissione, procediamo ad una sorveglianza multilaterale e soprattutto scambiamo le nostre esperienze in materia di lotta alla disoccupazione, quelle che chiamiamo le nostre buone prassi. Si tratta di un metodo assai valido che consente di

valorizzare le iniziative che registrano un buon successo e di tenerne in considerazione come dei punti di riferimento; tuttavia questo procedimento può ancora essere migliorato».

È per quanto riguarda le politiche italiane in questo campo?

«Nel suo Piano nazionale d'azione per l'occupazione per il 1999 l'Italia ha messo l'accento su una strategia a lungo termine che si propone di alleggerire gli squilibri che si riscontrano tra le varie regioni e di

concordare le iniziative che registrano un buon successo e di tenerne in considerazione come dei punti di riferimento; tuttavia questo procedimento può ancora essere migliorato».

Il nostro programma di azioni comuni, nato dal nostro accordo di cooperazione bilaterale, e che coinvolge anche i partner sociali, fa riferimento ad un contesto più ampio di una riflessione globale sull'Europa sociale e intende approfondire in particolare l'organizzazione del lavoro e le conseguenze sociali dell'Euro. Nell'ambito del rafforzamento di questo accordo di cooperazione bilaterale per il 2000, e con l'intento di fare in modo che questa stretta concreta sempre nel quadro dell'accordo per il 2000, abbiamo deciso che, nella fase di elaborazione dei nostri piani nazionali di azione a favore dell'oc-

cupazione, sarebbe stato opportuno scambiare le nostre migliori pratiche nel campo della lotta contro la disoccupazione e dello sviluppo economico».

Nell'osservare le politiche messe in atto nei diversi paesi, lei ritiene che alla vigilia del 2000 ci sia bisogno di una maggiore flessibilità nel campo del lavoro (flessibilità delle norme contrattuali, facilitazione delle assunzioni tanto quanto dei licenziamenti) o di una maggiore protezione per quanto concerne lo Stato assistenziale? Oppure abbiamo bisogno di altro?

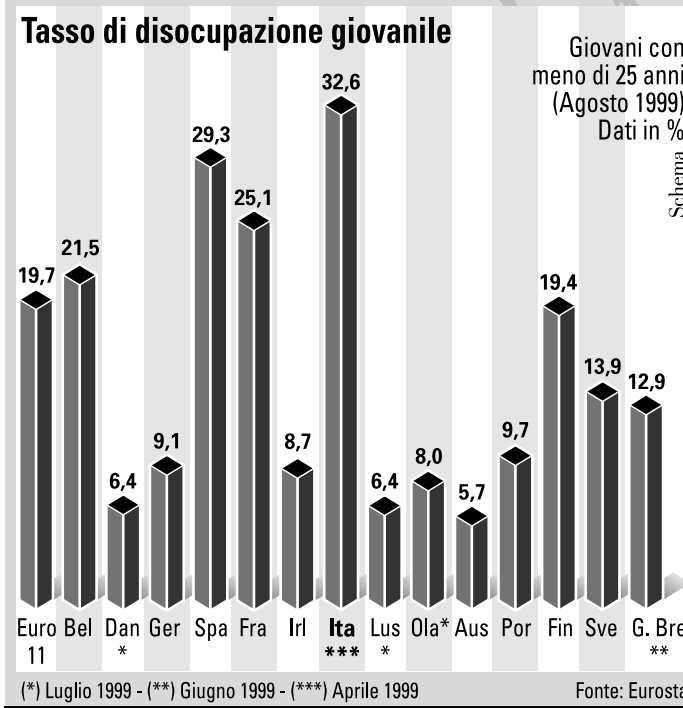
«Dobbiamo guardare le cose in faccia. L'Europa soffre ancora di un tasso di disoccupazione molto forte. Il 1° luglio 1999 il tasso medio di disoccupazione nell'Unione Europea era del 10,2%. Nella zona dell'Euro era del 10,2%. Questo problema rimane la priorità delle priorità di tutti i governi dei quindici paesi e in vetta alle preoccupazioni di tutti gli europei. Dobbiamo far fronte ad una doppia sfida: alleggerire e facilitare le condizioni di accesso al mercato del lavoro e appesantire le condizioni di uscita dal mercato del lavoro, in particolare le condizioni che consentono di licenziare. Non possiamo accettare che in un'economia che crea ogni giorno maggiori ricchezze si

SENZA LAVORO EUROPEI

Tasso di disoccupazione

Dati in % della popolazione attiva (Agosto 1999)

Lussemburgo*	2,8
Olanda*	3,2
Austria	4,3
Danimarca*	4,4
Portogallo	4,7
Regno Unito**	6,0
Irlanda	6,6
Svezia	7,0
Belgio	9,1
Germania	9,2
Finlandia	9,9
Francia	11,0
Italia***	12,0
Spagna	15,7
UE (15)	9,3
EURO (11)	10,2



La Ue striglia Parigi

La Spagna, l'Irlanda e soprattutto la Francia avrebbero potuto essere più ambiziose nello stabilire gli obiettivi di deficit per il 2000. Questo, in sintesi, il giudizio dell'Euro-11 che ha esaminato venerdì scorso in Lussemburgo i bilanci dei tre paesi. La Francia, in particolare, continua ad essere il paese della zona euro con il rapporto deficit/pil più elevato: quest'anno il bilancio dovrebbe chiudersi con un deficit del 2,3% che scenderà all'1,8% nel 2000. Il ministro dell'economia Dominique Strauss-Kahn si è difeso dalle accuse di scarsa ambizione giustificando la scelta degli obiettivi con una ragione di prudenza.

Il mercato ha bisogno di elasticità, e questo vale anche per l'organizzazione del lavoro nell'impresa, ma non credo che il prezzo da pagare per questi cambiamenti possa essere un aumento della condizione di insicurezza dei lavoratori. Non riteniamo che la prospettiva di un ritorno ad una società della piena occupazione debba necessariamente passare attraverso un processo di deregulation selvaggia del mercato del lavoro e di condizioni generalizzate di precarietà. Che delle imprese abbiano ricorso al lavoro interinale per fare fronte, ad esempio, ad un'ordinazione imprevista o alla malattia di un dipendente è cosa normale. Ma i posti di lavoro precari raggiungono in forma stabile oltre il 20% del numero dei dipendenti la situazione diventa inaccettabile.

