

Il mercato del lavoro in Germania

Wilhelm Adamy

Il mio intervento intende affrontare alcuni degli aspetti salienti del mercato del lavoro in Germania. È già emerso che le questioni delle qualifiche e della crescita economica sono strettamente correlate alle condizioni lavorative e all'organizzazione delle strutture sindacali. Riguardo alla situazione tedesca, possiamo dire chiaramente che abbiamo un problema a livello di crescita. Il reddito nazionale, quindi il Prodotto interno lordo, è una cifra aumentata solo di poco, ossia dell'1,3 per cento, nonostante il processo di unificazione della Germania negli ultimi decenni. La produttività, di fatto, si è dimostrata superiore alla crescita economica, quest'ultima accompagnata da un numero inferiore di occupati o da un monte ore di lavoro inferiore.

Se effettuiamo un'analisi a lungo termine possiamo verificare che il numero di lavoratori attivi è rimasto relativamente costante nel tempo. La riduzione dell'orario di lavoro non è da ricondursi a motivi di natura sindacale-collettiva, bensì a una riduzione «individuale». Pertanto va tenuto presente che dopo la riunificazione della Germania, avvenuta nel 1989, si è assistito per la prima volta a un incremento della crescita dovuto alla riunificazione stessa. Tale spinta verso l'alto è andata diminuendo a partire dalla fine degli anni novanta. Tuttavia, a lungo termine, il livello degli occupati in Germania è rimasto relativamente costante.

Se consideriamo il mercato del lavoro, possiamo notare che anche in Germania la struttura dell'occupazione è cambiata notevolmente nel corso dell'ultimo decennio. Sino all'anno 2000 vi è stato un notevole decremento degli occupati a tempo pieno. Tale evento ha completamente rivoluzionato la struttura dell'occupazione: c'è stato infatti un lieve aumento dell'occupazione *part-time*, intendendo il numero di occupati soggetti all'obbligo previdenziale. Gli ultimi due gruppi sono gli unici a fornire un contributo attivo al nostro sistema previdenziale. Il numero dei lavorato-

* Wilhelm Adamy è direttore del Dipartimento Mercato del lavoro e politiche sociali internazionali della Dgb.

ri indipendenti e dei collaboratori è aumentato notevolmente, in particolare modo grazie agli aiuti statali a favore del lavoro autonomo.

Un'altra prerogativa del mercato del lavoro tedesco è l'elevato numero di occupati marginali. Parliamo di lavori che garantiscono un introito mensile massimo di 400 euro. Alla luce di una deregolamentazione statale questi lavoratori sono esenti da tributi: l'importo lordo corrisponde al netto, non devono essere corrisposte tasse né essere versati contributi. I datori di lavoro considerano pertanto questo rapporto contrattuale più conveniente rispetto ad altri. Ciò significa che da parte dei lavoratori e dei datori di lavoro vi è un interesse a sfruttare questa tipologia contrattuale, gravando in tale modo sullo stato sociale. Questi contratti hanno infatti raggiunto, in totale, la quota di sei milioni. Una parte dei lavoratori sceglie questa formula in quanto non ha alternative. Altri, invece, prediligono questa forma rispetto ad altre tradizionali perché preferiscono poter contare su un importo netto. Negli ultimi anni, in particolar modo, si è assistito a una notevole diminuzione dei lavoratori a tempo pieno tenuti al versamento dei contributi previdenziali.

Ora diamo uno sguardo allo sviluppo delle cifre su un mercato del lavoro stabile. Consideriamo la ripartizione est-ovest. Di fatto ci troviamo, ancora una volta, nella condizione in cui abbiamo due paesi presenti all'interno di una nazione unificata che presentano una situazione completamente diversa. Gli occupati nei *mini-job*, dei contratti lavorativi che non comportano il versamento di contributi, rappresentano già il 12 per cento degli occupati nella Germania occidentale.

Vi sono, inoltre, degli strumenti politici di promozione del mercato del lavoro. Altro aspetto interessante, probabilmente, è che i lavoratori a tempo determinato presso aziende regolari rappresentano il 5-7 per cento dei rapporti contrattuali in Germania. Quindi la struttura dell'occupazione in Germania ha subito sostanziali modifiche.

A tutto ciò fa seguito un'erosione del finanziamento del sistema di previdenza sociale. Il numero degli occupati rimane relativamente costante, mentre diminuisce costantemente il numero dei lavoratori che versano contributi a favore del sistema previdenziale. Questo è l'esito delle decisioni politiche prese dalla coalizione rosso-verde in Germania. È stata di fatto spianata la strada dell'erosione della base del sistema contributivo-previdenziale.

A tal proposito vorrei affrontare anche l'argomento del *deficit* di crescita nel nostro paese. In Germania abbiamo una congiuntura divisa. Sul fronte delle esportazioni siamo tra i paesi *leader* al mondo grazie alla nostra econo-

mia nazionale relativamente forte, ma la congiuntura interna è debolissima. Questa è un prodotto «fatto in casa», per così dire. La forza del settore delle esportazioni dimostra che la competitività del paese a livello internazionale è ben consolidata. La debolezza sul fronte interno è riconducibile a diversi motivi. In primo luogo, la parità delle valute. Il valore del marco della Rdt era superiore rispetto al cambio. In questo modo l'economia della Germania Est non è stata in grado di raggiungere i livelli di competitività dell'economia della Germania Ovest, e si è indotto il crollo di molte aziende. In secondo luogo, ho l'impressione che, anche nel contesto dell'introduzione dell'euro, il marco tedesco sia stato sopravvalutato, e che l'economia tedesca abbia dovuto affrontare un'eccessiva pressione determinata da tale sopravvalutazione. Il terzo punto è rappresentato dalla politica fiscale tedesca. La coalizione rosso-verde ha promosso una politica fiscale a favore delle imprese, ma non vi è stato alcun ritorno in termini di investimenti. Alla fine degli anni novanta e nei primi anni del nuovo secolo vi è stata una sorta di corsa nell'Unione Europea all'alleggerimento del carico fiscale delle imprese. Quindi parliamo di una concorrenza fiscale, di una corsa al ribasso che talvolta ha parzialmente eroso anche la base di finanziamento del nostro Stato. Infine, a fronte dell'indebolimento della congiuntura economica è insorto un depauperamento della base sindacale, e i sindacati non sono pertanto riusciti a ottenere aumenti salariali reali negli ultimi anni.

Un problema annoso della nostra economia, si diceva, è rappresentato dal progressivo indebolimento della congiuntura interna, quindi dal divario che sussiste tra un settore delle esportazioni relativamente forte e una congiuntura interna debole. Un altro aspetto rilevante è quello dell'andamento della quota di occupati e del posizionamento della popolazione attiva. Sebbene in Germania il tasso di occupazione sia superiore all'Italia, esiste comunque un problema dell'occupazione femminile, che sembra essere particolarmente bassa in Italia. Anche in Germania il tasso di occupazione femminile è relativamente basso: entrambi i paesi sono chiamati a recuperare terreno da questo punto di vista promovendo una maggiore occupazione femminile e, quindi, una politica lavorativa che possa rendere conciliabili famiglia e lavoro.

Per quanto concerne la disoccupazione, di ciclo congiunturale in ciclo congiunturale il tasso di disoccupazione è aumentato sempre più. A fronte di ogni diminuzione, ad esempio in seguito all'unificazione, la Germania occidentale ne ha tratto vantaggio, mentre si è avuto un crollo dei posti di lavoro in quella orientale.

Su questo tema, ci si chiede quale ruolo debba svolgere il sindacato a fronte di un tasso di disoccupazione in continua ascesa. È una situazione realmente complessa, in particolar modo nei nuovi Länder, determinata direttamente dai contratti collettivi di lavoro. Abbiamo solo circa 2/3 dei lavoratori nella Germania occidentale e il 55 per cento dei lavoratori nella Germania orientale che sono tutelati direttamente dai contratti collettivi di lavoro. Abbiamo realizzato un'inchiesta tra i lavoratori che appartengono ad aziende dove ultimamente sono stati effettuati numerosi licenziamenti. Negli ultimi cinque anni il 37 per cento dei lavoratori ritiene che i licenziamenti verificatisi all'interno del proprio ambiente lavorativo fossero dovuti all'azienda stessa. Una parte consistente dei lavoratori, circa il 26 per cento degli intervistati, ha dichiarato che nella propria azienda vi è stata una decurtazione degli stipendi, talvolta anche del proprio stipendio. È interessante analizzare anche la differenziazione est-ovest, sebbene l'inchiesta sia stata condotta oramai a distanza di anni dall'unificazione: all'est un lavoratore su due ha assistito a licenziamenti causati dall'azienda stessa. Tutto ciò dimostra i cambiamenti che sono subentrati sul mercato del lavoro tedesco.

Per quanto riguarda le sfide in termini di contratti collettivi di lavoro e di responsabilità dei sindacati, quest'ultimi hanno accettato le cosiddette «clausole di apertura» per le aziende che versano in condizioni economiche avverse. Parliamo quindi di correzioni verso il basso dei contratti collettivi di lavoro, innanzitutto nei nuovi Länder. Se un'azienda sostiene di essere in difficoltà economiche è tenuta a rivolgersi alla propria associazione di imprenditori. In questo modo l'azienda deve, per utilizzare un'espressione colloquiale, «calare le braghe» innanzi al sindacato competente, il quale ha il diritto ad avere accesso a una vasta quantità di informazioni fiscali dell'azienda. Il sindacato verificherà tali dati, potendo quindi stabilire se l'azienda versa realmente in condizioni avverse e se è giustificata, pertanto, una correzione verso il basso del contratto collettivo di lavoro. I sindacati preferiscono adottare questo approccio, cui associano anche il vincolo di un rafforzamento degli investimenti. Si tratta quindi di una ristrutturazione economica dell'azienda, unita a una correzione verso il basso del contratto collettivo di lavoro e all'obbligo per l'azienda di investire nell'impresa.

Quale significato si può ascrivere a tali misure? In Germania è stato calcolato che circa i 3/5 delle aziende hanno «clausole di apertura» o «clausole di flessibilità» tariffarie. Le «clausole di flessibilità» non devono necessaria-

mente determinare una correzione verso il basso dei contratti collettivi, ma sanciscono che i margini concessi possano essere gestiti con la massima flessibilità. Vi è quindi la volontà di reagire in maniera flessibile alle diverse situazioni economiche, ma in Germania vi è stato sicuramente anche un notevole aumento della responsabilità. Ne scaturisce una situazione secondo la quale numerose imprese redditizie in Germania tendono ultimamente a chiudere i battenti dei propri stabilimenti per trasferire le proprie attività produttive nei nuovi Stati membri, sfruttando i finanziamenti dell'Unione Europea. Tutto ciò grava sul *budget* di Bruxelles, in particolar modo su quello della Comunità, che viene sfruttato per trasferire altrove le attività di aziende, soprattutto di aziende redditizie.

Nella ex Rdt, nonostante l'emigrazione, in generale il rischio di disoccupazione è superiore del doppio rispetto alla Germania occidentale. Tale dato non è correlato alle qualifiche. I diplomati delle scuole superiori nella Germania orientale incorrono nel rischio della disoccupazione tanto quanto i propri colleghi nella Germania occidentale. L'elemento di discriminazione è rappresentato dal livello delle qualifiche: più si è qualificati e minore è il rischio di diventare disoccupato. I picchi che indicano il problema della disoccupazione tra le classi di lavoratori meno qualificate sono oltre il 20 per cento nella Germania Ovest e di oltre il 50 nella Germania Est, ovvero una disoccupazione che colpisce una persona non qualificata su due nei nuovi Länder e una persona su cinque nei vecchi Länder. Sono proprio questi i posti di lavoro che vengono distrutti attualmente nel nostro paese, e sono questi i gruppi di persone a essere maggiormente colpiti dalla deregolamentazione e dai rapporti contrattuali non tutelati. Sono queste le persone che rappresentano la posizione più debole sul mercato del lavoro.

Al momento in Germania si dibatte su come reintegrare queste persone non qualificate all'interno del mercato del lavoro. In questo caso i sindacati puntano principalmente su due aspetti. Il primo riguarda la questione delle qualifiche dei giovani. Abbiamo anche qui un problema con i figli degli emigrati. In questo contesto, nell'ultimo periodo abbiamo cercato di capire, in particolar modo, come integrare nel mercato del lavoro i giovani con qualifiche insufficienti. Al momento circa il 15 per cento di questi giovani abbandonano i banchi scolastici senza avere conseguito alcuna qualifica. Questo ovviamente rappresenta un ostacolo, risulta difficile rendere questi giovani degli attori importanti sul fronte della concorrenza internazionale. È per noi un problema grave.

Il secondo aspetto riguarda il problema dei lavoratori non sufficientemente qualificati. I sindacati puntano, in primo luogo, sulla formazione in azienda. Il sindacato dei metalmeccanici IG Metall, ad esempio, in alcuni settori ha pattuito contratti collettivi relativi alle qualifiche. È previsto, ad esempio, che in seno alle aziende si stabiliscano scadenze entro le quali debbano essere realizzati programmi di formazione, e che i consigli di fabbrica abbiano diritto di codecisione in merito alla scelta dei dipendenti che dovranno essere formati e alla tipologia stessa della formazione. Inoltre, come sindacati ci impegniamo per promuovere direttamente l'occupazione, stanziando anche dei sussidi qualora le imprese aiutino i propri dipendenti a conseguire una qualifica professionale. Noi riteniamo che ciò non rappresenti solamente un vantaggio per l'impresa, ma anche per il diretto interessato e per l'intera comunità in ugual misura. Per questo motivo affianchiamo le piccole e medie imprese nello sviluppo e nell'implementazione dei piani di qualificazione, finanziandoli, talvolta, con sovvenzioni pubbliche.

Le politiche per il mercato del lavoro in Germania sono più corpose rispetto all'Italia. Le spese sostenute dallo Stato per implementare le politiche del mercato del lavoro nel 2003, rispetto al prodotto nazionale, corrispondono a quanto è stato speso per sostenere i disoccupati. Parliamo, quindi, di assistenza passiva per i disoccupati. Il tasso di disoccupazione è quasi identico, ma siamo dell'avviso che sia necessario destinare una quota di gran lunga superiore del nostro prodotto nazionale al sostegno dei disoccupati. Auspichiamo quindi un raddoppiamento in Germania degli importi, calcolati sul reddito nazionale, stanziati a sostegno dei disoccupati, così come in Italia.

Le spese prodotte per sostenere attivamente l'occupazione sono le sovvenzioni per il collocamento dei disoccupati; un'occupazione promossa tramite finanziamenti statali. Anche in questo caso la Germania figura tra i paesi che finora più hanno investito nella reintegrazione dei disoccupati. Tuttavia, a causa dei problemi del finanziamento gestito a livello pubblico, attualmente anche tali sovvenzioni vengono pesantemente decurtate. Qui la situazione è particolarmente negativa nei nuovi Länder. Come anticipato, la disoccupazione è superiore del doppio nei nuovi Länder. Relativamente agli strumenti di promozione del mercato del lavoro abbiamo i contratti di lavoro a orario ridotto, i programmi di qualificazione e le misure pubbliche di sostegno dell'occupazione. Il tasso di disoccupazione non è elevato, ma è in lieve au-

mento. In Germania abbiamo assistito a una notevole diminuzione delle misure di sostegno all'occupazione, ovvero i sussidi per la disoccupazione.

In generale, il mercato del lavoro tedesco manca di dinamicità. Nonostante un incremento della disoccupazione, il nostro mercato del lavoro è caratterizzato da una relativa mobilità. Qui ho riportato alcuni aspetti che fanno riferimento alla fluttuazione che caratterizza il mercato del lavoro. Abbiamo 39 milioni di rapporti contrattuali e, anno dopo anno, vengono creati otto milioni di nuovi rapporti contrattuali che comportano il versamento di contributi previdenziali. Non è detto che questo sia dovuto a una disoccupazione all'interno dell'azienda, ma si può trattare anche di cambiamenti che avvengono in seno all'azienda. Tutto ciò dimostra i grandi cambiamenti cui il mercato del lavoro è soggetto. Abbiamo sette milioni di nuovi disoccupati ogni anno a fronte di un totale di disoccupati in Germania di cinque milioni, e gli imprenditori continuano a sottolineare che non vi è sufficiente flessibilità sul mercato del lavoro. Di questi sette milioni, tre milioni passano da lavoratori attivi a disoccupati. Possono essere lavoratori a tempo pieno o stagionali; può darsi che il lavoratore sia stato licenziato o che, di comune accordo, datore di lavoro e lavoratore abbiano deciso di interrompere il rapporto. Solitamente si fa riferimento ai sindacati ma, di fatto, l'intento è di rafforzare la mobilità all'interno dell'azienda. Per questo motivo puntiamo sia sulla qualificazione, in particolare sulla qualificazione in azienda, sia su una corretta definizione da parte dei sindacati del conto recupero straordinari in fase di contrattazione. Talvolta si hanno dei conti recupero straordinari che prevedono l'accumulo di ore e la successiva decurtazione delle stesse secondo le esigenze dell'azienda. A volte i conti recupero straordinari vengono riservati alla formazione o al prepensionamento, figurando quindi come ore di lavoro svolte anticipatamente. Circa il 40-50 per cento dei lavoratori sono soggetti a tali misure di accredito delle ore di straordinario svolte.

Adesso vorrei concentrarmi sulla politica del mercato del lavoro degli ultimi anni, sul lavoro svolto dalla coalizione rosso-verde. Nell'ambito della politica del lavoro possiamo parlare di deregolamentazione e di un conseguente incremento della pressione esercitata nei confronti dei disoccupati. I principali aspetti sono la deregolamentazione e l'abolizione della tutela da licenziamento, soprattutto tra i lavoratori più anziani (disposizione che è stata nel frattempo cassata dalla Corte di Giustizia europea: il governo federale tedesco e l'Unione Europea sono tenuti ad applicare regole comuni in materia). Un altro aspetto è la liberalizzazione del lavoro interinale. I sindacati hanno

acconsentito a tale liberalizzazione a una condizione: che fosse stabilito dalla legge che le agenzie interinali fossero costrette a corrispondere il salario all'impresa in cui il lavoratore presta il proprio servizio, e che il lavoratore interinale recepisca lo stesso salario del suo collega impiegato a posto fisso a parità di lavoro svolto. Ovvero, ai sindacati viene concessa l'approvazione di regole divergenti.

Per la prima volta ci siamo trovati nella situazione in cui i sindacati hanno pattuito contratti collettivi anche per il lavoro interinale. A mio avviso i contratti collettivi pattuiti non sono troppo elevati, comunque il lavoro interinale continua a esercitare una pressione negativa sul fronte dei salari. Per la Germania occidentale abbiamo appena convenuto un salario iniziale di 7,50 euro come contratto collettivo Dgb nel settore del lavoro interinale. La Christlicher Gewerkschaftsbund (Cgb) esercita la propria opposizione e all'est siamo riusciti a ottenere un contratto collettivo inferiore. Questo significa un salario di poco meno di sette euro. Pensiamo a un lavoratore della Bmw, in questo caso il salario è inferiore al contratto collettivo approvato per l'industria metalmeccanica.

Per quanto riguarda le politiche del mercato del lavoro, invece, vi sono stati tagli ai servizi forniti. Parliamo di un periodo di disoccupazione per il quale sono state previste riduzioni, in particolar modo per i più anziani. Questa nuova misura ha cominciato a esercitare la propria influenza a partire da febbraio di questo anno.

Allo stesso tempo abbiamo alcuni strumenti nuovi. Nel contesto di Hartz IV è stato introdotto uno strumento che noi definiamo il contratto di lavoro «da 1 euro». Si tratta di lavoratori di terzo rango, ovvero disoccupati che ottengono un lavoro a tempo determinato, oltre alle prestazioni sociali, con un salario che scende sino a 1,50 all'ora.

Un altro aspetto strategico della politica del mercato del lavoro perpetrata dalla coalizione rosso-verde in Germania è stato lo sviluppo sistematico del settore dei salari bassi. C'è sempre stato detto che i salari bassi sono correlati a una carenza di qualifiche. C'è stato detto che in questo modo si può almeno ottenere l'integrazione dei disoccupati. Di fatto si è creata una normativa che innalza notevolmente le soglie di tollerabilità. La legge prevede che per ogni disoccupato a lungo termine qualsiasi lavoro debba diventare accettabile, salvo nei casi in cui si tratti di una mansione in contrasto con la moralità del lavoratore stesso. Questa è la linea di confine, oltre tale linea non vi sono più limiti.

Gli uffici di amministrazione del personale non sono più interessati alle tariffe salariali praticate nella zona in cui si trova l'azienda, le misure di promozione del lavoro non ricoprono più un ruolo rilevante. Al contrario, le pressioni devono essere trasmesse verso il basso. Come disse il nostro ex ministro dell'Economia, «è necessario creare dinamicità nella nostra economia»; questo è un altro spunto di riflessione.

L'ultimo punto che intendo affrontare riguarda un tema attualmente al centro di un acceso dibattito in Germania. Si tratta del settore dei salari bassi. Gli economisti parlano di una politica basata sui salari bassi, di una congiuntura economica negativa, sostenendo che i salari nel settore dei salari bassi devono essere ulteriormente ridotti. La domanda che ci si pone a questo punto è: cosa si intende per salario basso? Quindi si parla di una definizione del settore dei salari bassi facendo riferimento solamente alla popolazione attiva, solo a coloro che hanno un lavoro a tempo pieno. Nella Germania orientale circa il 17 per cento dei lavoratori attivi guadagna meno di 1.600 euro. Qui abbiamo un altro aspetto interessante. Si tratta di un'analisi comparata tra i diversi paesi dell'Unione Europea riguardo il settore dei salari bassi. In ogni modo in Germania, in corrispondenza di questo periodo, vi è stato un aumento.

Abbiamo sottolineato che spesso il settore dei salari bassi viene associato alla popolazione non qualificata. Tutto ciò non è vero. Il 60 per cento dei lavoratori con salario basso ha conseguito un diploma qualificante. Di fatto in Germania i lavoratori qualificati soppiantano i lavoratori non qualificati. Si tratta di un meccanismo ben noto, che si è diffuso anche nel settore dei salari a basso reddito, che va consolidandosi soprattutto per le persone in maggiore difficoltà sul mercato del lavoro.

Di solito si dice che un lavoro, sebbene saltuario, sia sempre meglio che non avere alcun lavoro. Questo vale anche per i salari bassi. Secondo questo studio dell'Oecd, i lavoratori in Germania hanno meno probabilità di tutti gli altri colleghi negli altri paesi dell'Unione Europea di passare da un lavoro a salario basso a un lavoro con reddito superiore, e questa situazione si è aggravata nel tempo. Se non si riesce quindi a risolvere il problema dei posti di lavoro, si perpetrerà sempre più in maniera sistematica un allontanamento di coloro che hanno un salario basso.

Al momento in Germania è peraltro in atto un dibattito riguardo la possibilità di abbassare ulteriormente il livello minimo previsto da Hartz IV. Ci sono degli esperti, ben posizionati da un punto di vista economico, che esi-

gono che il sussidio di 345 euro percepito dagli utenti Hartz IV venga decurtato del 30 per cento perché, diversamente, le persone non sarebbero sufficientemente motivate a trovare un posto di lavoro.

Vi è, inoltre, una vasta serie di sovrapposizioni tra sistema di assistenza sociale e attività lavorativa. Sono 900.000 le persone che percepiscono le prestazioni sociali previste dal sistema Hartz IV e contemporaneamente lavorano. Faccio riferimento ai contratti lavorativi «da un 1 euro» di cui parlavo prima, oppure dei normali rapporti contrattuali che prevedono il regolare versamento di contributi previdenziali. Questo significa che molti lavorano già, ma il loro reddito non viene considerato sufficientemente elevato per abbandonare la soglia della povertà.

Per quanto riguarda le strategie sindacali, al momento in Germania ci si chiede come sia possibile impedire la caduta libera verso il basso. Riconosciamo i punti deboli delle politiche contrattuali-tariffarie e richiediamo un salario minimo sancito dalla legge. Sulle modalità per ottenere tale risultato non tutti i sindacati sono concordi. Sappiamo che quello dei salari bassi è un settore a forte pressione e che con la deregolamentazione si parla di un salario minimo in Germania di 7,5 euro. Se fossimo noi a richiedere un simile salario minimo, non ci verrebbe mai accordato. I sindacati in Germania discutono attualmente se proporre di implementare questo salario minimo in maniera uniforme per tutti i settori o se è più opportuno, invece, avere regole differenziate secondo i diversi settori.

In conclusione, l'opinione dei sindacati è che sia impossibile integrare nel mercato del lavoro tutti gli attuali disoccupati nell'immediato futuro, anche se venissero implementate tutte le misure da noi promosse. Pertanto, in qualità di Dgb, desideriamo portare avanti la discussione relativa a un settore dell'occupazione promossa tramite aiuti statali in cui i disoccupati possano avere almeno un'occupazione, promossa dallo Stato, che consenta loro di raggiungere la pensione. Anche in merito a tale questione sappiamo già che in Germania si svilupperà un forte dibattito con aspri scontri.

Siamo in una situazione in cui sappiamo già che il nostro prossimo congresso, che avrà luogo in maggio, recherà, come titolo, la dignità umana. Nell'ambito del settore dei salari bassi, purtroppo, sono già intervenuti numerosi cambiamenti, ma riteniamo che, se non saremo in grado di allentare il carico del nostro sistema sociale, da un lato, e di rimettere in moto la congiuntura interna, dall'altro lato, la situazione delle persone attualmente svantaggiate in Germania non potrà fare altro che peggiorare notevolmente.