



Algemeen Secretariaat • Secrétariat Général • Generalsekretariat • Secretariat General • Secretaría General

EUROFEDOP SEMINAR

26-28.09.2013
Hotel TRYP Ambassador
Madrid (Spain)

Responsibility has a future

The seminar is chiefly financed with European Union funds

RESPONSIBILITY HAS A FUTURE

INTRODUCTION

In a socially well-organised society, taking your responsibility is the most obvious thing in the world. Indeed, it is what makes the economy going. From the lowest to the highest ranks in the basic component of that economy, which is the company, everyone has to take their responsibility. Together they will form the success of that company.

So, in view of the importance of working together to be successful, a major role will be played by the attention given to the social organisation of that company or, if we consider the sector of the economy which we are particularly involved in ourselves, the public services. In small companies, in which there are only a few or a limited number of workers, the social organisation is a matter which is more or less decided entirely by the direction of those companies. Decisions on the social organisation of that company will then be taken on the basis of informal contacts. In bigger companies, contacts with the workers have been legally established and the social organisation is discussed in organisms specially designed for that purpose, works' councils, health and safety committees and other bodies in which workers and employer meet to discuss social questions.

The procedure through which workers and employer have contacts to discuss the social organisation of their company

or public service is called social dialogue. In order for this social dialogue to be successful, neither of the parties involved should be winner nor loser. This can only happen if each party involved, if each social partner take their responsibility. Then, through discussion, an agreement will be reached which maybe does not match entirely the aspirations of the individual partner, but, nevertheless, fulfils the aspirations of the company or public service as a whole. This is social dialogue as a means for the workers and employer of a company or public service to find out what the common goal of their company or public service is and have a joint discussion about the way in which that common goal should be best reached. An important element in that discussion will be the social conditions. Given today's crisis, we notice how those 'social conditions' are no longer taken for granted and have become 'negotiable'. Salary cuts, personnel cuts, benefits cuts, austerity measures, the social organisation is under great threat.

The 'attack' on the social organisation is more severe in some countries than in others. Particularly in countries which have accumulated the debts over the years, which have functioned year after year by making large public finance deficits, measures have been taken with such a great impact on the social conditions, on salary, pensions, benefits and advantages, on what we believed to be 'social acquisitions', that rightfully the question is raised if decent life is still possible, if the threshold of what is considered to be socially decent has not been passed. A classical example of severe budgetary restrictions is Greece which, once more, in order to meet the conditions set forward by the so-called troika (the International Monetary Union-IMF, the European

Union-EU and the European Central Bank-ECB) to get a new bailout loan to the amount of 8.8 billion euro, passed a bill on 28 April 2013, according to which the constitutional guarantee of a job for life for civil servants was abolished, leading to the gradual dismissal of civil servants, up to 15,000 by the end of 2014.

Another country facing serious difficulties is Spain, the country which is hosting the present seminar. Youth unemployment in Spain has reached dramatic levels. In February 2013, 55.70 % of people under 25 years were unemployed in this country.

Meanwhile, the hardship of austerity measures has become thus severe that more and more critical voices are heard about the rightfulness of such measures. Even the European Commission President, José Manuel Barroso, recognised on 22 April 2013 at a gathering of European think tanks that, although fundamentally right, the austerity policy alone is not sustainable. More flexibility and growth measures are required to stimulate the economy. Therefore, although fiscal discipline remains the way to go, he suggested that countries might be given more time to reach their targets of gradually reducing public deficits.

Austerity policies are not only designed and conducted by governments, companies too are faced with the ongoing crisis and, when their situation is on the verge of becoming precarious, when losses pile up and no immediate recovery is in sight, we notice how some of those companies and in this respect we think in particular of multinationals with branches over the entire world, are not afraid of taking

harsh measures and even proceed to the abolition of entire factories. Even if protection against arbitrary dismissal is legally assured in a great number of countries, in the first place in countries of the European Union, as was revealed by a study performed by Deloitte (on its own initiative) in 2009, this will not prevent some of those companies to proceed to massive dismissals, thus ignoring what we believed to be an established practice in society: the practice of corporate social responsibility. Or do we have to interpret this as if corporate social responsibility is a practice implemented by companies when times are good, or moderately good, but is not a commitment to be maintained when times get tougher and the company makes losses instead of profits? In any case, corporate social responsibility is a matter which the European Union attaches great importance to.

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AS VIEWED BY THE EUROPEAN COMMISSION

A definition of corporate social responsibility was given in COM(2001) 366: CSR is “a concept whereby companies integrate social and environmental concerns in their business operations and in their interaction with their stakeholders on a voluntary basis”. So, corporate social responsibility is not a commitment imposed by any authority nor has been legally established, it is a commitment to which companies engage themselves voluntarily.

In October 2011, the European Commission published a new policy on corporate social responsibility. In the relevant

document COM(2011) 681 final, the practice of corporate social responsibility is recognised to be in the interest of companies and of society as a whole. Through CSR, companies can significantly contribute to reaching the European Union goal of building a highly competitive social market economy. Part of the responsibility of companies in the current economic crisis is to help reducing the social effects of the crisis, in which respect special reference is made to job losses.

Furthermore, a new definition of CSR is given. It is defined as “the responsibility of enterprises for their impacts on society”. In order to fully meet their corporate social responsibility, companies have to integrate social, environmental, ethical, human rights and consumer concerns in their business operations. In particular with regard to labour and employment strategies, this implies that companies implement policies of training, diversity, gender equality and employee health and well-being.

Some of the European sectoral social dialogue committees have given special attention to aspects of CSR in their work. For example, the postal sector committee has discussed the growing importance of environmental issues in their sector. The local and regional government sector has recognised the importance of the European Commission’s guide on socially responsible public procurement (SRPP). The hospital and health care sector adopted a document on a code of conduct regarding unethical recruitment practices related to the mobility and migration of health care workers. The Commission facilitates initiatives taken by European sectoral social dialogue committees to promote CSR and

recognises that CSR contributes to and supplements social dialogue.

Values related to CSR should also be promoted by countries wishing to join the EU and the Commission will continue to integrate this theme in the accession process.

SOCIAL MARKET ECONOMY

The term “social market economy” originates from the period after the Second World War when Germany was looking for building a new society. The idea was to combine the principles of a free market economy with the need for implementing social corrections.

The term “social market economy” was introduced in the treaties of the European Union with the Treaty of Lisbon. In the Consolidated Version of the Treaty on European Union (the Treaty as amended with the Treaty of Lisbon), we read in article 2 that “The Union is founded on the values of respect for human dignity, freedom, democracy, equality, the rule of law and respect for human rights”, and in article 3.3: “The Union shall establish an internal market. It shall work for the sustainable development of Europe based on balanced economic growth and price stability, a highly competitive social market economy, aiming at full employment and social progress, and a high level of protection and improvement of the quality of the environment.”

Thus the subject of how to build a European model of the social market economy was discussed at a joint “dialogue

seminar” of COMECE (Commission des évêchés de la Communauté européenne, Commission of episcopates of the European Community), CEC (Conference of European Churches) and the Bureau of Policy Advisers of the European Commission on 14 December 2012 in Brussels. It was concluded that the model of the social market economy has become one of the major objectives of the European Union. However, the objective has not yet been fully achieved. Social responsibility has to be integrated in the economic process and is not a next step after economic prosperity has been achieved. Balancing economic productivity with social responsibility implies transparency, a fair and satisfactory legal system, as well as the implementation of rules of solidarity and participation. Introducing the term of social market economy in the treaties is not enough. The concept has to be spread across Europe, to provide social protection for the most vulnerable in our society and provide an appropriate answer to today’s urgent challenges of environmental and climatic change.

The social market economy has also been the subject of a joint declaration made by the EPP group in the European Parliament in 2012. In this declaration, drawn up by the MEPs Elmar Brok and Gay Mitchell, it is stated that a market economy which only serves the interests of capital cannot be called social. On the other hand, a social market economy in Europe, based on fair competition, and supported by solid social and environmental laws, is to be preferred above planned or free market economy systems. It is all about finding a right balance between free competition and the requirements of the common good. The concept of a social market economy puts the economy at the service of

society. The declaration also highlighted the central and constructive role of social partnership in constantly shaping the social market economy. The principle of collective bargaining and labour law prevents a downward pressure on social standards which would undermine the cohesion of the European Union.

We as Eurofedop subscribe to the social market economy as being the model of the European Union and advocate the practice of social dialogue against neoliberal tendencies of focussing only on the search for profits and ignoring the voice of the workers.

MODERNISATION OF THE ADMINISTRATION

In the old days, public services used to be strictly defined, legally established, not only as far as the fulfilment of tasks was concerned but also with regard to building your career. You started by taking an exam, within a certain job category, and if you were successful, you could begin working in the public service and supposing you did not put an end to your public service employment yourself, you were sure of having 'a job for life with a stable salary'.

Today, this is no longer true. Public services are no longer that big, strongly regulated apparatus which served the cause of the public authorities. Indeed, public services were in the first place understood as "services dependent on the public authorities" rather than "services to the public". This has changed and an important role in the process towards customer-oriented public services has been played by the institution known today as the European Union. In the

beginning, the aim of the EEC (European Economic Community), the name speaks for itself, was to bring about economic integration including the building of a common market of goods, workers, services and capital. To illustrate for example the evolution in thinking about public services, we may mention the contents of article 48 (entitled as “Workers”) in the Treaty establishing the European Economic Community (Treaty of Rome) where it is stated, in article 48.1 that “Freedom of movement for workers shall be secured within the Community ...” and in article 48.4: “The provisions of this Article shall not apply to employment in the public service”.

Gradually, the views about public services changed and the accent moved from “public authority services” to “services to the public”. A hot debate started in the seventies of last century about which services should be considered key services and, consequently, had to be delivered exclusively by the public authorities and which public services could be opened to competition, this with a view to improving those services and reducing their price for the public. Thus post and telecom services, energy, transport were liberalised, and became companies, in the real sense of the word.

And like all companies in a free market, those public services, which had always been strictly controlled by the public authorities, changed their structure and had to adapt themselves to the laws of the market, i.e. the laws of competition. One example may illustrate this. Whoever still thinks of a public service if we talk about our mobile phone and the price we have to pay for our services to be able to phone, send SMSs or surf on the Internet? Competition in

the mobile world is harsh and, compared to competition in the 'traditional' private sector, for example the car industry, where companies are trying to survive, each by gaining their place in the market, mobile operators are not afraid of criticising each other and, if need be, set up campaigns to praise their own product against the product of other competitors in the market.

One condition for companies to be successful in the world as we know it today, given the economic crisis which still goes on, is a constant need for adaptation, renewal and innovation. Exploring the market, where can we improve, develop new products, work more efficiently? Those are questions which, gradually, since the seventies of last century, have also been introduced in the public sector. Today it is as if it has never been otherwise: public services have to adapt themselves to the times we are living in today, have to work cost-effectively, plan budgets, avoid deficits, search for new products, innovate ... And here we are not only talking about those public services which have been opened to competition. Innovation has also become a rule for those public services which are still exclusively assured by the State. Take the services provided by your local town council: for the registration of births, deaths, marriages, for getting your passport, ID documents, building permits, driving licences, your local town, if it is responsible for those services, is in constant search for renewing its methods, improving its service. And if you want to get a tax relief and have to send in a tax return, you can do this online ...

And here we get to the magical word of modern times, of the evolution which started in the last two decades of the 20th

century and continues to grow increasingly important in the first two decades of the 21st century, ICTs and their massive introduction in everyday life. eGovernment is the new hype. As defined by the European Commission on its website under the chapter 'ICTs for Public Services', "eGovernment is about using the tools and systems made possible by Information and Communication Technologies (ICTs) to provide better public services to citizens and businesses." Nevertheless, eGovernment involves more than just the tools, it is also about rethinking the organisation and processes. If implemented well, it means that citizens, companies and associations will be able to considerably improve their business with governmental services. It will also allow to improve contacts between governments and services across borders. It will improve the access to public services for citizens, businesses and governments. For example, if electronic invoicing were to be introduced over the whole EU, it would allow to save costs to the amount of EUR 50 billion per year. ICT systems are now at the heart of government processes, but efforts are still needed to ensure they continue to improve the delivery of government services.

We as Eurofedop support eGovernment and acknowledge the opportunities which the introduction of ICTs offers in everyday life, in companies, in schools, in public services, ... Nevertheless, we wish to underline that the introduction of ICTs cannot be used as an excuse for laying off workers. Quite the opposite, it means that workers need to be adequately trained to work with new information and communication technologies. In this respect, we want to mention the difficulties which older workers may encounter

to become familiar, i.e. to acquire the necessary skills to work with new ICTs. Once more, we wish to underline that this cannot be a reason for laying off those workers. Older workers have that kind of experience which, one way or the other, should be used for the benefit of the company or public service in which they work. In case of redundancies, we want to stress that this can also be solved by retraining, by making it possible for workers to acquire new skills which will improve their employment opportunities either within or outside the company or public service in which they work.

PUBLIC SERVICE STATUTE AND REMUNERATION – NEW

In the previous chapter, we saw how, over the years, the way of thinking about public services has gradually changed and how changes have also been introduced in the functioning of public services. We gave the example of telecom and noticed how once this was a public service and now this is a company in the real sense of the word.

We also mentioned the debate which emerged in the seventies of last century about which services can be privatised and which services should remain government-controlled. In this respect, there are services which, by their very nature, can only be optimally provided by authorities which work because they are given a statute which makes it possible for them to concentrate on one sole objective: to assure the best interest of the citizen. We give the example of 'Security' and all it involves. Services of Police, Defence, Justice are not profitable. It would be unimaginable, even

ridiculous, to think of the reverse. Would we trust the security of our country to a company which will undoubtedly declare that its sole interest is to assure that security but of which you know that, in the end, if circumstances so require (read: to be profitable), it will in the first place act in its own interest? Therefore, security services should be strictly provided and managed by the public authorities. These will have to determine the policy to be followed and the execution of that policy. Moreover, it will also mean that these authorities will have to provide for the resources and the staff necessary to execute that policy. To save on staff could put at risk the need for assuring security. If quality and precision are indisputably norms in matters regarding security, then the means to assure that quality and precision should be provided for.

Quality and precision are also norms which apply to the services provided by prison establishments. The task of prison officers is not limited to supervising inmates and turning the key. To a certain extent, it also involves caring for prisoners. In many European countries, this task of caring for prisoners is made practically impossible by the overcrowding of prisons. Not only the burning issue of overcrowding increases the risk of prison uprising, it also increases the risk of assaults on prison staff. Prisons have an important and special task in the field of security and, therefore, should be exclusively managed and controlled by the public authorities.

Over the years, we have seen how the thinking about civil servants has changed from “a job for life” to “a job to the service of the citizens”. This has also had consequences for

the statute of civil servants. Today, performance comes before job security. Civil servant assessment has become part of working in the public service. If you want to keep your job, you have to show that you are capable of doing it. We as Eurofedop admit that performance is an essential component of any work, be it in the public service or elsewhere. Nevertheless, if performance is required, we underline that the conditions for delivering that performance should also be guaranteed. This means that not only the conditions with regard to initial and continuous training, working equipment, working environment, reconciliation between work and private life, etc. should be satisfied, it also means that your performance as civil servant will be rewarded by a competitive salary, i.e. a salary that can compete with salaries in the private sector.

SOCIAL PARTNERSHIPS

In 2007-2008, a mortgage crisis in the USA led to the collapse of several major financial institutions and was the onset of a serious financial crisis. Soon the crisis was to reach Europe, where the 17 member countries of the eurozone were bound by their commitment to aim for sound public finances. Countries like Greece however had accumulated their public debt over the years, to a level equal to or even largely exceeding the country's GDP. The country's inability to repay its loans could have seriously affected other member states and the country had to make a request for a huge financial bailout.

This support was granted, on condition that the country would take far-reaching measures to cut its public

spending. Thus first salaries in the public service were reduced, followed by salaries in the private sector. The same as regards pensions. VAT was raised, making life considerably more expensive. Big privatisation and restructuring projects were set up. The citizens' purchasing power dropped and shops had to close down.

Unemployment reached high levels, in particular among the youth. And as unemployment benefits are strictly limited to 12 months in Greece, many face the question of how they are going to make ends meet.

Austerity has been thus severe in Greece that we can ask the question: is there no social correction anymore in this country? What about social dialogue? Is it still working? Does it have any influence whatsoever on the austerity measures taken?

According to Commissioner László Andor, responsible for social affairs in the European Commission, the social partners in Greece have been in a way sidelined and there is a need to "rebuild" social dialogue in this country. In Ireland, for example, in spite of the crisis, a certain tripartite cooperation functions to minimise the social costs of reforms, at least in the public sector.

On the occasion of the publication of the report on industrial relations (the relations between employers, workers and governments) in 2012 in the EU, Commissioner Andor spoke of the impact of the crisis on social dialogue. Two years earlier, with the publication of the report on industrial relations in 2010, the importance of social dialogue in finding "creative solutions" to the crisis had still

been recognised. Two years later, Andor had to say that reforms introduced in the past period had not always been accompanied by a fully effective social dialogue, with stakeholders being unable to agree what should be a fair distribution of the costs of the crisis. Currently, social dialogue is under great strain and the reasons for this are all linked to the ongoing crisis. Particularly as regards social dialogue in Central and Eastern Europe, the report underlined that social dialogue remains weak and fragmented. Notwithstanding, the Commission holds the view that a well-established social dialogue contributes to economic prosperity and countries where social dialogue is weak should take measures to strengthen it. As the president of the European Commission, José Manuel Barroso, put it, social dialogue is a key element in the European social model. In view of the high levels of unemployment we are facing today, the social partners' involvement at national and at European level is of essential importance to tackle this issue. There may be some signs of recovery, for example as regards the adjustment of the balance of payment of some countries: Spain, Ireland, Greece, Portugal, but growth is still insufficient and in some cases we are reaching the limits of what is socially acceptable. The involvement of all partners, public authorities, employers and workers is necessary to deal with this, at national and European level, in order to aim together for growth and more jobs.



Algemeen Secretariaat • Secrétariat Général • Generalsekretariat • Secretariat General • Secretaría General

SEMINARIO DE EUROFEDOP

26-28.09.2013
Hotel TRYP Ambassador
Madrid (España)

La responsabilidad tiene futuro

**El seminario se financia en su mayor parte con fondos de la
Unión europea**

LA RESPONSABILIDAD TIENE FUTURO

INTRODUCCIÓN

En una sociedad bien articulada socialmente, asumir su responsabilidad es algo de lo más obvio. De hecho, es lo que permite el funcionamiento de la economía. A todos los niveles de este componente fundamental de la economía que es la empresa, todos deben asumir una responsabilidad y juntos construyen el éxito de dicha empresa.

Es así que dada la importancia del trabajo en colectivo como garantía de éxito, se debe prestar una atención particular a la organización social de la empresa, o en nuestro caso específico, de los servicios públicos. En las empresas pequeñas, en las que se cuenta con plantillas limitadas, la organización social es un asunto definido casi completamente por la dirección de estas empresas. Las decisiones relativas a la organización social de estas empresas se tomarán entonces a través de medios más informales. En empresas mayores, el contacto con los trabajadores se rige por reglamentos legales y la organización social se discute en organismos ideados para tales efectos, como son los consejos de empresa, comités de salud y seguridad y otros espacios en los que los trabajadores y el empleador se reúnen para conversar sobre asuntos sociales.

El procedimiento a través del cual los trabajadores y el empleador se ponen en contacto para discutir sobre la organización de su empresa o servicio público es llamado

diálogo social. Para que tenga éxito este diálogo social, ninguna de las partes involucradas debe salir perdiendo o ganando. Esto sólo es posible cuando cada parte, cada interlocutor social asume su responsabilidad. Es así como a través de la negociación se puede alcanzar un acuerdo, que tal vez no cubra todas las aspiraciones de cada una de las partes, pero que no obstante satisfaga a la empresa o al servicio público en general. Este diálogo social es un medio que tienen los trabajadores y empleador de una empresa o de un servicio público para perseguir objetivos comunes y dialogar para encontrar la mejor forma de alcanzarlos. Las condiciones sociales son un elemento importante en esta discusión. Dada la crisis actual, observamos cómo estas 'condiciones sociales' ya no se dan por sentadas y se vuelven 'negociables'. Recortes salariales, reducción de plantilla, recortes en primas, y medidas de austeridad muestran que la organización social está seriamente amenazada.

Los 'ataques' contra la organización social son más fuertes en algunos países que en otros. En los países que acumularon deuda durante años, que funcionaron año tras año con amplios déficits públicos, se han tomado medidas con tal impacto en las condiciones sociales, salarios, pensiones, subsidios y primas, en todo lo que consideramos 'conquistas sociales', que es legítimo preguntarse si se puede seguir teniendo una vida decente, si no se ha ido más allá de lo socialmente decente. Grecia es un ejemplo clásico de país en el que se aplican recortes presupuestarios importantes. El 28 de abril de 2013, a fin de cumplir una vez más con las condiciones impuestas por la llamada troika (el Fondo Monetario Internacional-FMI, la Unión

europa-UE y el Banco Central Europeo-BCE) para obtener un nuevo fondo de rescate de 8,8 mil millones de euros, Grecia aprobó un proyecto de ley que suprime la garantía constitucional del empleo vitalicio de los funcionarios públicos, suponiendo el despido progresivo de hasta 15.000 funcionarios para finales de 2014.

Otro país que encara serias dificultades es España, el país anfitrión de este seminario. La tasa de desempleo juvenil en este país ha alcanzado niveles alarmantes. En febrero de 2013, el 55,70 % de la población activa menor de 25 años estaba en paro.

Mientras tanto, la dureza de las medidas de austeridad ha provocado crecientes críticas acerca de la legitimidad de dichas medidas. Incluso José Manuel Barroso, presidente de la Comisión europea, reconoció en una reunión de foros de reflexión europeos organizada el 22 de abril de 2013 que pese a que sean esencialmente correctas, las políticas de austeridad por sí solas no son sostenibles. Se necesitan más medidas de flexibilidad y crecimiento para estimular la economía. Por tanto, aunque la disciplina fiscal sigue siendo el camino a seguir, sugirió que los Estados podrían tomar más tiempo para alcanzar sus objetivos de reducción gradual del déficit público.

Las políticas de austeridad no sólo están diseñadas y dirigidas por los gobiernos. Las empresas se ven afectadas también por la crisis actual y cuando su situación les halla al borde de la precariedad, cuando van acumulándose las pérdidas y no se vislumbra ninguna recuperación en el futuro más inmediato, observamos cómo algunas de estas

empresas, en particular multinacionales con filiales en todo el mundo, no dudan en tomar medidas duras e incluso en cerrar fábricas enteras. Si bien la protección contra el despido arbitrario se rige por ley en un gran número de países, empezando por los países de la Unión europea, como lo demuestra un estudio realizado por Deloitte (por iniciativa propia) en 2009, esta norma protectora no impedirá que algunas empresas procedan a despidos masivos, ignorando así lo que pensábamos ser una práctica establecida en la sociedad, la de la responsabilidad social de las empresas. Acaso debemos interpretar esta idea como que la responsabilidad social de las empresas es una práctica que sólo se aplica en tiempos de bonanza o de bienestar relativo, pero no es un compromiso para cumplir cuando la situación se agrava o las empresas arrojan pérdidas en lugar de ganancias. En todo caso, la responsabilidad social de las empresas es un concepto al que la Unión europea da mucha importancia.

VISIÓN DE LA COMISIÓN EUROPEA SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

La Comisión europea ofrece una definición de la responsabilidad social de las empresas (COM (2001) 366): la RSE es “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales”. Así pues, la responsabilidad social de las empresas no es un compromiso impuesto por ninguna autoridad ni tiene base legal, sino que se trata de un compromiso que las empresas aceptan cumplir de forma voluntaria.

En octubre de 2011, la Comisión europea propuso una nueva política en materia de responsabilidad social de las empresas. En el documento que publica (COM (2011) 681) se reconoce que la responsabilidad social de las empresas está en interés tanto de las empresas como de la sociedad en conjunto. Con la RSE las empresas pueden contribuir de forma significativa a alcanzar la meta de la Unión Europea de construir una economía social de mercado altamente competitiva. Parte de la responsabilidad de las empresas en la crisis económica actual consiste en ayudar a reducir los efectos sociales de la crisis, con especial atención a la destrucción de empleo.

Se propone además una nueva definición de la RSE. Ésta se define como “la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad”. A fin de asumir plenamente su responsabilidad social, las empresas deben integrar las cuestiones sociales, medioambientales, éticas, de derechos humanos y de consumo en su funcionamiento empresarial. Tratándose de estrategias laborales y de empleo, esto implica que las empresas adopten políticas de formación, diversificación, igualdad de género, salud y bienestar del personal.

Algunos de los comités sectoriales del diálogo social europeo prestan una atención especial a aspectos de la RSE en su trabajo. El comité sectorial de correos, por ejemplo, discute sobre la creciente importancia de la problemática medioambiental en su sector. El sector de la administración local y regional reconoció la importancia de las orientaciones de la Comisión europea acerca de la contratación pública socialmente responsable (SRPP). El

sector sanitario y hospitalario se ha dotado de un código de conducta relativo a las prácticas no éticas de contratación en relación con la movilidad y la emigración de los profesionales de la salud. La Comisión promueve las iniciativas tomadas por los comités de diálogo social sectorial a favor de la RSE y reconoce que ésta contribuye y es complementaria al diálogo social.

Los valores que implica la RSE deben ser fomentados en los países que desean incorporarse a la UE y la Comisión seguirá integrando este tema en los procesos de adhesión.

LA ECONOMÍA SOCIAL DE MERCADO

La expresión “economía social de mercado” aparece por vez primera después de la segunda Guerra mundial cuando Alemania quiso reconstruir una nueva sociedad. La idea era combinar los principios de la economía libre de mercado con la necesidad de aplicar ajustes sociales.

La expresión “economía social de mercado” se incluyó en los tratados de la Unión europea con la firma del Tratado de Lisboa. En la versión consolidada del Tratado de la Unión europea (la versión enmendada por el Tratado de Lisboa), el artículo 2º expone que “La Unión se basa en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho, y respeto de los derechos humanos”, y en el artículo 3º.3 se expresa que: “La Unión establecerá un mercado interno. Trabaja por un desarrollo sostenible de Europa basado en el crecimiento económico equilibrado, en la estabilidad de precios, en una economía

social de mercado altamente competitiva, tendente al pleno empleo y al progreso social, y en un nivel elevado de protección y mejora de la calidad del medio ambiente.”

El tema de la construcción de un modelo europeo de economía social de mercado se discutió el 14 de diciembre de 2012 en Bruselas en un “seminario de diálogo común” de la COMECE (Comisión de episcopados de la Comunidad europea), CEC (Conferencia de Iglesias europeas) y Oficina de Asesores de Política Europea de la Comisión europea. Se concluyó que el modelo de economía social de mercado se había convertido en uno de los objetivos principales de la Unión europea. Sin embargo, este objetivo aún no se ha alcanzado plenamente. La responsabilidad social debe integrarse en los procesos económicos y no ser un concepto a aplicar sólo cuando ya se ha alcanzado una prosperidad económica. El equilibrio entre productividad económica y responsabilidad social implica transparencia, marcos legales suficientes y equitativos, y la aplicación de reglas de solidaridad y participación. No basta con agregar la expresión de economía social de mercado en los tratados. El concepto debe difundirse en toda Europa y proporcionar protección social para las personas más necesitadas en la sociedad y dar una respuesta adecuada a los retos urgentes que se plantean hoy en materia de medio ambiente y cambio climático.

La economía social de mercado ha sido también el tema de una declaración común del grupo del PPE en el Parlamento europeo en 2012. En esta declaración elaborada por los eurodiputados Elmar Brok y Gay Mitchell se expresa que una economía de mercado que sólo sirve los intereses del

capital no puede llamarse “social”. Por otra parte, una economía social de mercado en Europa, basada en una competencia justa y apoyada por una normativa social y medioambiental consolidada es preferible a sistemas de economía planificada o de libre mercado. Todo radica en encontrar un equilibrio entre la libre competencia y las exigencias del bien común. Con el concepto de economía social de mercado se pone la economía al servicio de la sociedad. En la declaración se subraya también el papel central y positivo de la cooperación social en la construcción permanente de una economía social de mercado. El principio de la negociación colectiva y la legislación laboral impiden una presión a la baja sobre las normas sociales, lo cual socavaría la cohesión de la Unión europea.

El Eurofedop apuesta por la economía social de mercado como modelo a aplicar por la Unión europea y preconiza la práctica del diálogo social contra las fuerzas neoliberales que sólo buscan el lucro e ignoran la voz de los trabajadores.

MODERNIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN

En otros tiempos, los servicios públicos solían estar estricta y legalmente definidos, no sólo en lo referente a la ejecución de tareas sino también a la realización de una carrera profesional. Se comenzaba con una oposición en una determinada categoría de empleo, y si se aprobaba, se empezaba a trabajar en el servicio público, y a no ser que se pusiera fin voluntariamente al empleo, se tenía la seguridad de tener ‘un empleo para toda la vida y un salario estable’.

Hoy en día esto ya no es cierto. Los servicios públicos ya no son ese inmenso aparato muy reglamentado que servía la causa de las autoridades públicas. De hecho, al principio, se comprendían como “servicios dependientes de la autoridad pública” más que como “servicios prestados al público”. Esto ha cambiado y la institución conocida como Unión europea desempeñó un papel importante en el proceso de conversión hacia un servicio público orientado al cliente. Al principio, la CEE (Comunidad Económica Europea), era como lo indica su nombre una estructura de integración económica que suponía la creación de un mercado común de bienes, trabajadores, servicios y capitales. Para ilustrar por ejemplo la evolución en la percepción del servicio público, podemos mencionar los contenidos del artículo 48º (titulado “Trabajadores”) en el Tratado por el que se establecía la Comunidad Económica Europea (Tratado de Roma) que afirma en su primer párrafo que “Quedará asegurada la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad. ...” y los del artículo 48.4: “Las disposiciones del presente artículo no serán aplicables a los empleos en la administración pública”.

La visión del servicio público cambió paulatinamente de “servicios prestados por la autoridad pública” a “servicios al público”. En los años 70 del siglo pasado se inició un fuerte debate sobre lo que había que considerar servicios clave, aquellos que prestarían exclusivamente las autoridades públicas y qué servicios podían abrirse a la competencia, de modo a mejorarlos y a reducir sus costes para la población. Es así que se liberalizaron los servicios de correos y telecomunicaciones, el suministro de energía y el

transporte, creándose empresas en el sentido original de la palabra.

Y al igual que todas las empresas en un mercado libre, estos servicios públicos que habían estado siempre bajo el control estricto de las autoridades públicas, cambiaron de estructura y tuvieron que ajustarse a las leyes del mercado, es decir a las leyes de la competencia. Se puede ilustrar esto con un ejemplo. ¿Quién piensa en el servicio público al hablar de nuestro teléfono móvil y del precio que debemos pagar por llamar, enviar mensajes cortos de texto o navegar por el Internet? La competencia es dura en el mundo de la telefonía móvil y si la comparamos con la competencia existente en el sector privado ‘tradicional’, por ejemplo la industria automovilística en la que las empresas intentan sobrevivir ocupando segmentos en el mercado, los operadores de telefonía móvil no temen a criticarse unos a otros y si es necesario, a montar campañas para ofrecer sus productos frente a los de otros competidores en el mercado.

Dada la crisis económica actual, una condición para el éxito de las empresas en el mundo tal como lo conocemos hoy es la necesidad constante de adaptarse, renovarse e innovar. ¿Cómo explorar el mercado, qué podemos mejorar, cómo desarrollar nuevos productos o trabajar con mayor eficiencia? Estas preguntas empezaron a plantearse progresivamente en el sector público a partir de los años 70 del siglo pasado. Hoy parece como que siempre fue así: los servicios públicos han de adaptarse a la época actual, deben trabajar teniendo en cuenta la efectividad de los costes, planificar presupuestos, evitar los déficits, idear nuevos productos, innovar ... Y en este caso no nos estamos

refiriendo a los servicios públicos que se abrieron a la competencia. La innovación se ha convertido en una regla a seguir para estos servicios públicos exclusivamente administrados por el Estado. Tomemos el ejemplo de los servicios prestados por un ayuntamiento: registro de nacimientos, fallecimientos, matrimonios, expedición de pasaportes y carnets de identidad, de licencias de obras, carnets de conducir, etc. Como responsable de dichos servicios, el ayuntamiento busca siempre renovar sus métodos de trabajo, mejorar su servicio. Hoy las desgravaciones fiscales y la relación con Hacienda se pueden realizar en línea ...

Las TIC y su introducción masiva en la vida cotidiana son la clave de los tiempos modernos, de los procesos iniciados en las dos últimas décadas del siglo XX y consolidados en las dos primeras décadas del siglo XXI. La administración electrónica está de moda. Tal como lo define la Comisión europea en su página web en el apartado 'las TIC en los servicios públicos', "la administración electrónica consiste en la utilización de herramientas y sistemas propiciados por las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) a fin de prestar mejores servicios públicos a los ciudadanos y las empresas." Dicho esto, la administración electrónica no es sólo un conjunto de herramientas sino una reestructuración de la organización y de los procesos. Si se aplica adecuadamente, los ciudadanos, las empresas y las asociaciones podrán mejorar considerablemente sus negocios con la administración. Asimismo, permite mejorar los contactos entre gobiernos y la prestación de servicios transfronterizos. Mejora el acceso de los ciudadanos, empresas y gobiernos a los servicios públicos. Por ejemplo,

si se pudiera introducir la facturación electrónica en el conjunto de la UE, se ahorrarían costes por un valor anual de 50 mil millones de euros. Los sistemas de TIC se hallan hoy en el corazón de los procesos gubernamentales, pero se deben hacer más esfuerzos aún para garantizar la prestación de servicios del Estado.

En Eurofedop apoyamos la administración electrónica y reconocemos las oportunidades que ofrece la introducción de las TIC en la vida cotidiana, en las empresas, escuelas, servicios públicos, etc. Sin embargo, queremos insistir en que las TIC no deben utilizarse como pretexto para despedir a trabajadores. Debe ser todo lo contrario: los trabajadores deben ser formados adecuadamente para trabajar con estas nuevas tecnologías de la información y la comunicación. En este sentido, cabe mencionar las dificultades que tienen los trabajadores de más edad para familiarizarse con las nuevas TIC y adquirir las competencias necesarias para trabajar con ellas. Una vez más insistimos en que esto no puede ser una razón para despedir a estos trabajadores. Los trabajadores con más edad tienen una experiencia que de un modo u otro debe utilizarse en beneficio de la empresa o servicio público en el que trabajan. En el caso de la reducción de plantilla, queremos insistir en que esto puede resolverse también con el reciclaje, permitiendo que los trabajadores adquieran nuevas competencias que aumentarán sus oportunidades de empleo tanto dentro de la empresa o servicio público en el que trabajan como fuera de ellos.

ESTATUTO Y REMUNERACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO

En el apartado anterior hemos visto cómo la percepción del servicio público ha cambiado paulatinamente a lo largo de los años y cómo se ha cambiado el funcionamiento del servicio público. Dimos el ejemplo de las telecomunicaciones que en su tiempo fueron un servicio público y hoy son una empresa en el sentido real de la palabra.

Mencionamos también el debate que se dio en los años 70 del siglo pasado sobre los servicios que podían privatizarse y aquellos que debían permanecer bajo el control del gobierno. En este sentido, existen servicios que por su misma naturaleza sólo pueden ser proporcionados de forma óptima por una autoridad que actúa con un estatuto que le permite concentrarse en un solo objetivo, el de garantizar al máximo los intereses del ciudadano. Damos el ejemplo de los servicios de “seguridad” y todo lo que implican. Servicios como el de la Policía, Defensa o Justicia no son rentables. Sería inimaginable e incluso ridículo pensar lo contrario. ¿Entregaríamos la responsabilidad de la seguridad de un país a una empresa que sin lugar a dudas declarararía que sólo obra en interés de la seguridad pero que en definitiva, si las circunstancias lo exigen (por ejemplo, si se plantean problemas de rentabilidad), actuaría ante todo en interés propio? Por consiguiente, las autoridades públicas son las únicas que deben proporcionar y administrar los servicios de seguridad. Son ellas las que deben determinar las políticas a seguir y la aplicación de las mismas. Además, son estas autoridades las que deben proporcionar los

recursos y el personal necesarios para ejecutar estas políticas. En este caso, los recortes en personal pueden poner en riesgo la necesidad de garantizar la seguridad. Si bien la calidad y la precisión son normas inevitables en asuntos de seguridad, se deben proporcionar los medios para garantizar dicha calidad y precisión.

La calidad y la precisión son también normas que se aplican a los servicios prestados por la administración penitenciaria. Las tareas de los funcionarios de prisiones no se limitan a vigilar a los reclusos y a encerrarlos en su celda. Hasta cierto punto, estas tareas incluyen el cuidado a los reclusos. En muchos países europeos, el cuidado a los reclusos se ha vuelto prácticamente imposible debido al hacinamiento de las cárceles. Este problema grave del hacinamiento no sólo aumenta el riesgo de disturbios en las cárceles sino que aumenta también el riesgo de violencia contra el personal penitenciario. Los centros penitenciarios desempeñan un papel y unas funciones importantes en el ámbito de la seguridad y por tanto deben ser administrados y controlados exclusivamente por las autoridades públicas.

Con el paso de los años hemos visto cómo el concepto de la misión del funcionario público ha cambiado de “un empleo para toda la vida” a “un empleo al servicio de la ciudadanía”. Esto acarrea consecuencias para el estatuto de los funcionarios públicos. Hoy en día se antepone el rendimiento a la seguridad de empleo. La evaluación de los funcionarios es un hecho común en los servicios públicos. Si se quiere conservar el empleo, se debe demostrar que se es capaz de realizar el trabajo. En Eurofedop admitimos que el rendimiento es un componente fundamental de cualquier

trabajo, ya sea en el servicio público o en otros sectores. Si el rendimiento es un factor necesario, queremos subrayar la necesidad de garantizar las condiciones para hacer posible dicho rendimiento. Esto significa que no sólo se deben cubrir necesidades como la formación inicial y continua, los equipos de trabajo, el entorno laboral, la compaginación entre trabajo y vida privada, etc. sino que se debe recompensar también el rendimiento de un funcionario con un salario competitivo, es decir un salario que pueda competir con los salarios pagados en el sector privado.

COOPERACIÓN SOCIAL

En 2007-2008, la crisis hipotecaria en los EE.UU. llevó al derrumbe de varias instituciones financieras importantes y marcó el inicio de una grave crisis financiera. La crisis no tardó en extenderse por Europa donde los 17 Estados miembros de la Eurozona se habían comprometido juntos a mantener saneadas sus finanzas. Sin embargo, países como Grecia habían acumulado una importante deuda pública a lo largo de los años en un nivel equivalente o incluso muy superior al PIB del país. La incapacidad del país para pagar sus deudas podía haber afectado seriamente a otros Estados miembros y Grecia tuvo que pedir un importante rescate financiero.

Se otorgó esta ayuda con la condición de que el país tomara medidas drásticas para reducir su gasto público. Es así que en primer lugar se redujeron los salarios del sector privado, lo mismo sucedió con las pensiones. Se subió el IVA y así la carestía de la vida. Se iniciaron grandes proyectos de privatización y reestructuración. El poder adquisitivo de los

ciudadanos disminuyó y muchas tiendas tuvieron que cerrar sus negocios.

El desempleo alcanzó altos niveles, en particular entre los jóvenes. Como el subsidio de desempleo en Grecia no se paga por más de 12 meses, muchas familias se preguntan cómo van a llegar a fin de mes.

La importante austeridad impuesta a Grecia nos lleva a preguntarnos si ya no es posible ninguna forma de rescate social para este país. ¿Qué sucede con el diálogo social? ¿Sigue funcionando? ¿Influye de alguna manera en las medidas de austeridad que se están tomando?

Según el comisario László Andor, responsable de asuntos sociales en la Comisión europea, los interlocutores sociales han sido en cierto modo descartados del proceso y existe la necesidad de “reconstruir” el diálogo social en este país. En Irlanda, por ejemplo, pese a la crisis funciona cierto nivel de cooperación tripartita que frena los costes sociales de las reformas, por lo menos en el sector público.

En 2012, con motivo de la publicación del informe sobre relaciones laborales (relaciones entre empleadores, trabajadores y gobiernos) en la UE, el comisario Andor se refirió al impacto de la crisis en el diálogo social. Dos años antes, en el informe sobre relaciones laborales de 2010 ya se reconocía la importancia del diálogo social para encontrar “soluciones creativas” contra la crisis. Dos años después, Andor afirmó que las reformas aplicadas en el período anterior no siempre se acompañaron con un diálogo social plenamente efectivo, ya que las partes implicadas no se pusieron de acuerdo sobre un reparto justo de los costes

de la crisis. Actualmente el diálogo social está bajo una fuerte presión y las razones de ello tienen todas que ver con la crisis actual. Referente al diálogo social en Europa central y oriental, el informe indica que el diálogo social sigue siendo débil y fragmentado. No obstante, la Comisión opina que un diálogo social bien construido contribuye a la prosperidad económica y los países donde el diálogo social es débil deberían tomar medidas para fortalecerlo. Tal como lo expresa el presidente de la Comisión europea, José Manuel Barroso, el diálogo social es un elemento clave del modelo social europeo. Dado el alto nivel de desempleo que estamos teniendo hoy, la implicación de los interlocutores sociales en los ámbitos nacional y europeo es fundamental para enfrentar este problema. Existen indicios de recuperación, por ejemplo en materia de ajuste de la balanza de pagos de países como España, Irlanda, Grecia, y Portugal, pero el crecimiento económico sigue siendo insuficiente y en algunos casos la situación alcanza los límites de lo aceptable socialmente. Es necesario el compromiso de todos los interlocutores, autoridades públicas, empleadores y trabajadores para resolver esta situación, en el ámbito nacional y europeo, de modo a avanzar juntos hacia más crecimiento y más empleo.



Algemeen Secretariaat • Secrétariat Général • Generalsekretariat • Secretariat General • Secretaría General

EUROFEDOP SEMINAR

26.-28.09.2013
Hotel TRYP Ambassador
Madrid (Spanien)

Verantwortung hat eine Zukunft

**Das Seminar wird vorwiegend mit Finanzhilfe der Europäischen Union
finanziert**

VERANTWORTUNG HAT EINE ZUKUNFT

EINLEITUNG

In einer sozial gut organisierten Gesellschaft ist Verantwortungsbereitschaft nur selbstverständlich. Sie treibt ja die Wirtschaft an. Von den niedrigsten bis zu den höchsten Ebenen der Basiskomponente dieser Wirtschaft, des Betriebs also, sollen alle Verantwortung übernehmen. Zusammen gestalten sie dann den Erfolg dieses Betriebs.

Mit Rücksicht auf die Bedeutung von Zusammenarbeit für diesen Erfolg spielt Aufmerksamkeit für die soziale Organisation dieses Betriebs eine wesentliche Rolle. Im Wirtschaftssektor, an dem wir ganz im Besonderen beteiligt sind, ist dieser Betrieb der öffentliche Dienst. In Kleinbetrieben, in denen die Zahl der Erwerbstätigen vielmehr beschränkt ist, entscheidet die Betriebsleitung nahezu alleinig über die Form der sozialen Organisation. Diesen Entscheidungen liegen dann informelle Kontakte zugrunde. In größeren Unternehmen liegen die Kontakte mit der Arbeitnehmerschaft gesetzlich fest, und wird über die soziale Organisation in Gremien verhandelt, die besonders zu diesem Zweck errichtet werden. Das sind die Betriebsräte, die Sicherheits- und Gesundheitsausschüsse usw., in denen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zusammentreten, um über soziale Angelegenheiten zu diskutieren.

Die Prozedur für die Kontakte zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, um über die soziale Organisation ihres Betriebs oder ihres öffentlichen Diensts zu verhandeln, wird

der soziale Dialog genannt. Voraussetzung für den Erfolg dieses sozialen Dialogs ist, dass keine der beteiligten Parteien gewinnt oder verliert. Das ist nur möglich, wenn jede beteiligte Partei, wenn jeder Sozialpartner seine Verantwortung übernimmt. Nur dann wird durch Diskussion ein Vertrag geschlossen, der vielleicht nicht dem Bestreben der einzelnen Partner, trotzdem aber dem Bestreben des Betriebs bzw. des öffentlichen Diensts insgesamt entspricht. Das ist der soziale Dialog als Mittel dazu für die Arbeitnehmer und Arbeitgeber eines Betriebs bzw. eines öffentlichen Diensts, das gemeinsame Ziel ihres Betriebs bzw. öffentlichen Diensts zu erkennen und miteinander über die beste Weise, auf die sich dieses gemeinsame Ziel verwirklichen lässt, zu diskutieren. Ein wichtiges Element in dieser Diskussion sind die sozialen Bedingungen. In der heutigen Krisenzeit stellen wir fest, wie diese ‚soziale Bedingungen‘ nicht mehr für selbstverständlich gehalten werden, sondern ‚verhandelbar‘ geworden sind. Lohn-, Personal-, Vorteilabbau, Sparmaßnahmen: die soziale Organisation wird ernsthaft bedroht.

Der ‚Angriff‘ auf die soziale Organisation ist nicht in allen Ländern gleich schwer. Besonders in Ländern, die im Laufe der Jahre Schulden angehäuft, und Jahr für Jahr dank hohen öffentlichen Finanzdefiziten funktioniert haben, sind Maßnahmen ergriffen worden, die dermaßen auf die Löhne und Gehälter, die Renten und Pensionen, die Vorteile und Nebenleistungen, all dasjenige, was wir als ‚soziale Errungenschaften‘ betrachteten, eingewirkt haben, dass sich mit Recht die Frage erhebt, ob ein anständiges Leben überhaupt noch möglich ist, ob die Schwelle desjenigen, was für sozial anständig gehalten wird, nicht etwa

überschritten worden ist. Ein klassisches Beispiel strenger Haushaltseinschränkungen ist Griechenland, das nicht zum ersten Mal die Bedingungen der sogenannten Troika – gemeint sind der Internationale Währungsfonds (IWF), die Europäische Union (EU) und die Europäische Zentralbank (EZB) – erfüllen musste, um einen neuen Bail-out in Höhe von 8,8 Milliarden Euro erhalten zu können, und zu diesem Zweck am 28. April 2013 ein Gesetz genehmigte, durch das die verfassungsgemäß gewährleistete Arbeitsstelle auf Lebenszeit für öffentlich Bedienstete abgeschafft wurde. Das Resultat war die allmähliche Entlassung von öffentlich Bediensteten bis zu 15.000 Ende 2014.

Ein anderes Land in großen Schwierigkeiten ist Spanien, das Gastland dieses Seminars. Die Jugendarbeitslosigkeit hat in Spanien ein dramatisches Niveau erreicht. Im Februar 2013 waren in diesem Land 55,70 Prozent der Menschen unter 25 Jahren alt erwerbslos.

Inzwischen ist die Bedrängnis der Sparmaßnahmen so tief geworden, dass immer mehr kritische Stimmen über die Rechtmäßigkeit solcher Maßnahmen laut werden. Sogar der Vorsitzende der Europäischen Kommission, José Manuel Barroso, gestand am 22. April 2013 auf einem Treffen europäischer Expertenkommissionen ein, die Sparpolitik sei zwar wesentlich korrekt, an sich allein aber nicht nachhaltig. Wirtschaftsförderung erfordere mehr Flexibilität und Wachstumsmaßnahmen. Wenn Steuerdisziplin auch nach wie vor der richtige Weg sei, gab er zu erkennen, solle den Ländern mehr Zeit gewährt werden, um ihr Ziel der allmählichen Senkung der öffentlichen Defizite zu erreichen.

Nicht nur Regierungen entwickeln und verfolgen eine Sparpolitik. Auch Unternehmen werden mit der anhaltenden Krise konfrontiert. Wenn für sie dann totale Aussichtslosigkeit droht, wenn sich ihre Verluste türmen und keine sofortige Genesung in Aussicht steht, sehen wir, wie manche Unternehmen, und namentlich multinationale Konzerne mit Zweigstellen in aller Welt nicht davor zurückschrecken, rücksichtslos einzugreifen und sogar ganze Fabrikanlagen zu schließen. Obschon Schutz vor willkürlicher Entlassung in vielen Ländern, vor allem in der Europäischen Union, gesetzlich gewährleistet ist, so wie sich aus einer Studie von Deloitte (auf eigene Initiative) aus 2009 herausgestellt hat, hindert das diese Unternehmen nicht daran, sich zu Massenentlassungen zu entschließen. Dabei missachten sie eine Begebenheit, die wir immer gerne als verbürgte Praxis betrachteten: die Praxis der sozialen Verantwortung der Unternehmen. Oder sollen wir das interpretieren, als wäre soziale Verantwortung für Unternehmen lediglich ein Engagement in guten oder mäßig guten Zeiten, das ohne Weiteres wegfallen kann, wenn rohe Zeiten anbrechen und die Unternehmen Verluste erleiden, statt Gewinne zu machen? Jedenfalls ist die soziale Verantwortung der Unternehmen eine Angelegenheit, der die Europäische Union große Bedeutung beimisst.

SOZIALE VERANTWORTUNG DER UNTERNEHMEN AUS DER SICHT DER EUROPÄISCHEN KOMMISSION

Soziale Verantwortung der Unternehmen wird in KOM(2001) 366 wie folgt definiert: 'ein Konzept, das den Unternehmen als Grundlage dient, auf freiwilliger Basis soziale Belange und Umweltbelange in ihre Unternehmenstätigkeit und in

die Wechselbeziehungen mit den Stakeholdern zu integrieren.' Soziale Verantwortung der Unternehmen ist also weder ein vor einer Behörde auferlegtes Engagement noch eine gesetzliche Vorschrift. Es handelt sich um ein freiwilliges Engagement der Unternehmen.

Im Oktober 2011 veröffentlichte die Europäische Kommission eine neue Politik in Bezug auf die soziale Verantwortung der Unternehmen. Im entsprechenden Dokument KOM(2011) 681 endgültig wird soziale Verantwortung der Unternehmen als eine Praxis im Interesse der Unternehmen und der Gesellschaft insgesamt anerkannt. Durch SVU können Unternehmen wesentlich dazu beitragen, dass die Europäische Union ihr Ziel, die Schaffung einer sehr wettbewerbsfähigen sozialen Marktwirtschaft, tatsächlich erreicht. Teil der unternehmerischen Verantwortung in der heutigen Wirtschaftskrise ist, dabei zu helfen, die sozialen Folgen der Krise einzuschränken. Dabei wird insbesondere auf die Arbeitsplatzverluste verwiesen.

Darüber hinaus wird SVU neu definiert, und zwar als ‚die Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft‘. Damit sie ihre soziale Verantwortung voll übernehmen, sollen Unternehmen umweltbezogene, ethische, menschenrechtliche und konsumbezogene Themen in ihre Geschäftstätigkeit integrieren. Namentlich im Zusammenhang mit Arbeits- und Beschäftigungsstrategien impliziert das die Verfolgung einer Politik in Angelegenheiten wie Ausbildung, Diversität, Gleichberechtigung der Geschlechter und Gesundheit und Wohlbefinden der Arbeitnehmer.

Einige europäische Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog haben mehreren Aspekten der SVU besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Der Ausschuss für den Postsektor hat zum Beispiel die wachsende Bedeutung von Umweltthemen in seinem Sektor besprochen. Die Sektor lokale und regionale Verwaltungen hat die Bedeutung des Leitfadens der Europäischen Kommission für sozial verantwortliche öffentliche Beschaffung anerkannt. Und der Sektor Krankenhäuser und Gesundheitspflege hat Verhaltensregeln zur Mobilität und Zuwanderung von Arbeitnehmern in der Gesundheitsfürsorge genehmigt. Die Kommission erleichtert Initiativen der europäischen Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog zur Förderung der SVU und anerkennt die Tatsache, dass SVU zum sozialen Dialog beiträgt und ihn ergänzt.

USV-bezogene Werte sollen auch von den Kandidatländern gefördert werden, und die Kommission wird dieses Thema unvermindert in den Beitrittsprozess integrieren.

SOZIALE MARKTWIRTSCHAFT

Der Begriff ‚soziale Marktwirtschaft‘ rührt von der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg her, als Deutschland bestrebt war, eine neue Gesellschaft zu gestalten. Die Idee bestand darin, die Grundsätze einer freien Marktwirtschaft mit dem Bedürfnis nach sozialen Korrekturen zu kombinieren.

Der Begriff ‚soziale Marktwirtschaft‘ wurde mit dem Vertrag von Lissabon in die Verträge der Europäischen Union eingeführt. In der Konsolidierten Fassung des Vertrags über die Europäische Union (des Vertrags, so wie er durch den

Vertrag von Lissabon abgeändert wurde) lesen wir in Artikel 2 Folgendes: ‚Die Werte, auf die sich die Union gründet, sind die Achtung der Menschenwürde, Freiheit, Demokratie, Gleichheit, Rechtsstaatlichkeit und die Wahrung der Menschenrechte.‘ Und in Artikel 3.3: ‚Die Union errichtet einen Binnenmarkt. Sie wirkt auf die nachhaltige Entwicklung Europas auf der Grundlage eines ausgewogenen Wirtschaftswachstums und von Preisstabilität, eine in hohem Maße wettbewerbsfähige soziale Marktwirtschaft, die auf Vollbeschäftigung und sozialen Fortschritt abzielt, sowie ein hohes Maß an Umweltschutz und Verbesserung der Umweltqualität hin. Sie fordert den wissenschaftlichen und technischen Fortschritt.‘

Die Schaffung eines europäischen Modells der sozialen Marktwirtschaft war ein Diskussionsthema auf dem gemeinsamen ‚Dialogseminar‘ von COMECE (Kommission der Bischofskonferenzen der Europäischen Gemeinschaft), KEK (Konferenz Europäischer Kirchen) und BEPA (Bureau of European Policy Advisors – Büro europäischer politischer Berater), das am 14. Dezember 2012 in Brüssel veranstaltet wurde. Einer der Schlüsse war, dass das Modell der sozialen Marktwirtschaft eines der Hauptziele der Europäischen Union geworden sei. Dieses Ziel sei aber noch nicht voll erreicht worden. Soziale Verantwortung solle in den Wirtschaftsprozess integriert werden und sei kein nächster Schritt nach der Verwirklichung wirtschaftlichen Wohlstands. Das Gleichgewicht zwischen wirtschaftlicher Produktivität und sozialer Verantwortung impliziere Transparenz, eine lautere und ausreichende Rechtsordnung sowie die Anwendung von Solidaritäts- und

Beteiligungsregeln. Es reiche nicht, den Begriff soziale Marktwirtschaft lediglich in die Verträge einzuführen. Das Konzept solle über Europa verbreitet werden, den Verletzbarsten in unserer Gesellschaft Sozialschutz bieten und die heutigen dringenden Herausforderungen des Umwelt- und Klimawandels angemessen bewältigen.

Im Jahr 2012 war die soziale Marktwirtschaft auch Gegenstand einer gemeinsamen Erklärung der EVP-Gruppe im Europäischen Parlament. In dieser Erklärung, die von den Europaabgeordneten Elmar Brok und Gay Mitchell geschrieben wurde, wird dargelegt, eine Marktwirtschaft, die nur den Interessen des Kapitals diene, könne nicht als sozial bezeichnet werden. Weiter habe eine soziale Marktwirtschaft, die auf lauterem Wettbewerb basiere und von soliden Sozial- und Umweltgesetzen unterstützt werde, den Vorzug über geplante oder freie Marktwirtschaftssysteme. Alles drehe um das Finden eines richtigen Gleichgewichts zwischen freiem Wettbewerb und den Erfordernissen des Gemeinwohls. Das Konzept einer sozialen Marktwirtschaft stelle die Wirtschaft zu Diensten der Gesellschaft. Die Erklärung betonte auch die wesentliche und konstruktive Rolle der sozialen Partnerschaft bei der ständigen Gestaltung der sozialen Marktwirtschaft.

Wir als Eurofedop unterschreiben die soziale Marktwirtschaft als das Modell der Europäischen Union und befürworten die Praxis des sozialen Dialogs entgegen neoliberalen Tendenzen, die nur auf Gewinnsucht ausgerichtet sind und die Stimme der Arbeitnehmer unbeachtet lassen.

MODERNISIERUNG DER VERWALTUNG

In früheren Zeiten waren die öffentlichen Dienste genau definiert und gesetzlich festgelegt, und zwar in Bezug auf sowohl die Aufgabenerledigung als auch die Laufbahnentwicklung. Nach einer erfolgreichen Prüfung für eine gewisse Berufsgruppe begann eine Laufbahn im öffentlichen Dienst, die mit Sicherheit ‚eine Stelle fürs Leben mit einem festen Gehalt‘ bot, es sei denn, man beendete selbst den öffentlichen Dienstvertrag.

Das ist heute nicht mehr wahr. Öffentliche Dienste sind nicht mehr der große, streng regulierte Apparat zu Diensten der öffentlichen Verwaltung. Öffentliche Dienste wurden damals tatsächlich in erster Linie vielmehr als ‚von den öffentlichen Verwaltung abhängigen Dienste‘ denn als ‚Dienste an die Öffentlichkeit‘ betrachtet. Das hat sich geändert, und die Einrichtung, die wir heute als Europäische Union kennen, hat in diesem Werdegang in Richtung kundengerichtete öffentliche Dienste eine wichtige Rolle gespielt. Das anfängliche Ziel der damaligen EWG (Europäische Wirtschaftsgemeinschaft – der Name spricht für sich) war es, die europäische Integration einschließlich eines gemeinsamen Markts von Gütern, Arbeitnehmern, Dienstleistungen und Kapital zustande zu bringen. Zur Illustration der Entwicklung im Denken über öffentliche Dienste verweisen wir auf den Inhalt von Artikel 48 (unter dem Titel ‚Die Arbeitskräfte‘) des Vertrags zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (Vertrag von Rom). In Artikel 48.1 steht: „... wird innerhalb der Gemeinschaft die Freizügigkeit der Arbeitnehmer hergestellt.“ Und in Artikel 48.4: „Dieser Artikel findet keine Anwendung auf die Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung.“

Allmählich änderten sich die Ansichten über die öffentlichen Dienste, und wechselte die Betonung von ‚Dienste an die öffentliche Verwaltung‘ zu ‚Dienste an die Öffentlichkeit‘. In den siebziger Jahren des vorigen Jahrhunderts entstand eine lebhafte Debatte darüber, welche Dienste als Kerndienste betrachtet und folglich ausschließlich von den öffentlichen Behörden geleistet, und welche Dienste dem Wettbewerb freigegeben werden können, um sie zu verbessern und ihren Preis zu senken. In der Folge wurden die Post- und Telekomdienste, Energie und Verkehr liberalisiert, und wurden sie Unternehmen im wahren Sinn des Wortes.

Wie alle Unternehmen auf einem freien Markt änderten diese öffentliche Dienste, die zuvor immer unter strikter Aufsicht der öffentlichen Verwaltung gestanden hatten, ihre Struktur und mussten sie sich den Marktgesetzen, den Gesetzen des Wettbewerbs anpassen. Ein Beispiel kann das illustrieren. Wer denkt noch an einen öffentlichen Dienst, wenn er über sein Handy oder darüber redet, was er für Telefongespräche, SMS-Nachrichten oder Internetsurfen bezahlen muss. In der Welt der mobilen Kommunikation herrscht ein rücksichtsloser Wettbewerb vor. Im Vergleich zum Wettbewerb im ‚traditionellen‘ Privatsektor, zum Beispiel in der Autoindustrie, in der Unternehmen zu überleben versuchen, indem sie auf dem Markt einen Platz erobern, schrecken mobile Betreiber nicht davor zurück, aneinander Kritik zu üben und wenn nötig Kampagnen einzuleiten, um ihre Produkte auf Kosten anderer Wettbewerber anzupreisen.

Eine Voraussetzung für den Erfolg der Unternehmen der Gegenwart in Anbetracht der fortwährenden Wirtschaftskrise ist das ständige Bedürfnis nach Anpassung, Erneuerung und Innovation. Den Markt erkunden, Verbesserungen vornehmen, neue Produkte entwickeln, die Wirksamkeit erhöhen? Diese Fragen haben sich seit den siebziger Jahren der vorigen Jahrhundert auch in den öffentlichen Sektor eingeschlichen. Heute sieht es aus, als wäre es nie anders gewesen: öffentliche Dienste müssen sich der modernen Zeit anpassen, kosteneffizient vorgehen, Haushaltspläne erarbeiten, Defizite vermeiden, nach neuen Produkten suchen, innovieren ... Und wir reden hier nicht nur von öffentlichen Diensten, die dem Wettbewerb freigegeben wurden. Innovation ist auch für diejenigen öffentlichen Dienste, die immer noch ausschließlich vom Staat geleistet werden, die Regel geworden. Ein Blick auf die Dienstleistung unserer lokalen Verwaltung genügt: für die amtliche Eintragung von Geburten, Todesfällen und Heiraten, für die Ausstellung von Pässen, Personalausweisen, Baugenehmigungen und Führerscheinen, sind unsere lokalen Verwaltungen ständig auf der Suche nach neuen Methoden zur Verbesserung ihrer Dienstleistung. Steuererklärungen und Steuererleichterungen werden online geregelt ...

Das bringt uns beim Zauberwort der modernen Zeit, einer Entwicklung, die in den zwei letzten Jahrzehnten des 20. Jahrhunderts angefangen hat und sich in den zwei ersten Jahrzehnten des 21. Jahrhunderts unvermindert durchsetzt: der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) und deren massiver Einführung im Alltagsleben. So wie sie die Europäische Kommission auf

ihrer Webseite unter dem Kapitel ‚IKT für öffentliche Dienste‘ definiert: „E-Government bezieht sich auf die Anwendung von Instrumenten und Systemen, die durch die Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) ermöglicht wurden, um den Bürgern und dem Geschäftsleben bessere öffentliche Dienste zu leisten.“ E-Government ist aber mehr als nur ein Instrumentarium und umfasst darüber hinaus das Umdenken der Organisation und der Prozesse. Bei richtiger Anwendung bedeutet sie, dass Bürger, Unternehmen und Vereinigungen in der Lage sind, ihre Geschäfte mit Regierungsdiensten erheblich zu verbessern. Auch macht sie es möglich, die grenzüberschreitenden Kontakte zwischen Regierungen und Diensten zu verbessern. Sie verbessert die Zugänglichkeit der öffentlichen Dienste für Bürger, Unternehmen und Regierungen. Die Einführung elektronischer Rechnungen in der ganzen EU bringt z.B. eine jährliche Kosteneinsparung in Höhe von 50 Milliarden Euro mit sich. IKT-Systeme sind heute ein wesentlicher Teil der Regierungsprozesse, aber weitere Anstrengungen sind erforderlich, damit sich die öffentliche Dienstleistung dauerhaft verbessert.

Wir als Eurofedop unterstützen E-Government und anerkennen die Möglichkeiten, die die Einführung von IKT in das Alltagsleben von Unternehmen, Schulen, öffentlichen Diensten ... bietet. Dennoch wollen wir betonen, dass die Einführung von IKT nicht als Vorwand dienen darf, um Arbeitnehmer zu entlassen. Sie impliziert im Gegenteil, dass Arbeitnehmer entsprechend ausgebildet werden sollen, um mit neuen Informations- und Kommunikationstechnologien zu arbeiten. In diesem Zusammenhang wollen wir die Schwierigkeiten erwähnen, denen älter Arbeitnehmer

möglicherweise entgegenstehen, um mit neuen IKT vertraut zu werden und sich die notwendigen Fähigkeiten anzueignen. Wir wollen nochmals betonen, dass dies keinen Entlassungsgrund darstellen darf. Die Erfahrung älterer Arbeitnehmer muss irgendwie zugunsten des Unternehmens bzw. des öffentlichen Diensts, in dem sie erwerbstätig sein, angewandt werden. Bei drohenden Entlassungen wollen wir als mögliche Alternative Umbildung hervorheben. Dadurch können sich Arbeitnehmer ja neue Fähigkeiten aneignen, die dann innerhalb oder außerhalb des Unternehmens bzw. des öffentlichen Diensts, in dem sie erwerbstätig sind, ihre Beschäftigungschancen verbessern.

STATUS UND GEHALT IM ÖFFENTLICHEN DIENST - NEU

Im vorigen Kapitel haben wir gesehen, wie mit der Zeit neu Auffassungen vom öffentlichen Dienst entstanden und in dessen Funktionierung eingeführt worden sind. Wir haben das Beispiel von Telekommunikation gegeben und festgestellt, dass sie einst ein öffentlicher Dienst war und heute ein Unternehmen im wahren Sinn des Wortes ist.

Wir haben auch die Debatte erwähnt, die sich in den siebziger Jahren des vorigen Jahrhunderts darüber entsponnen hat, welche Dienste privatisiert werden können und welche unter Regierungsaufsicht bleiben sollen. In diesem Zusammenhang gibt es Dienste, die durch ihre bloße Natur nur von Behörden optimal geleistet werden können, weil sie mit einem Status ausgerüstet wurden, der es ihnen ermöglicht, sich auf ein einziges Ziel zu

konzentrieren: die Sicherung des besten Interesses des Bürgers. Nehmen wir ‚Sicherheit‘ und alles, was damit zusammenhängt, als Beispiel. Polizeidienste, Verteidigung und Justiz sind nicht einträglich. Es wäre unvorstellbar und sogar lächerlich, das Gegenteil zu behaupten. Würden wir die Sicherheit unseres Lands einem Unternehmen anvertrauen, das zweifellos die Gewährleistung dieser Sicherheit als ihr einziges Ziel erklären wird, von dem wir aber wissen, dass es letztendlich, wenn die Umstände (gemeint sind die Regeln der Einträglichkeit) es erfordern, in erster Linie dem eigenen Interesse dienen wird? Sicherheitsdienste müssen deshalb grundsätzlich von den öffentlichen Behörden geleistet und verwaltet werden. Diese Behörden müssen die zu verfolgende Politik festlegen und die Durchführung dieser Politik gewährleisten. Das impliziert zudem, dass diese Behörden dazu die notwendigen Mittel und das notwendige Personal bereitstellen müssen. Einsparungen beim Personal können die Gewährleistung der Sicherheit gefährden. Wenn Qualität und Präzision in Sicherheitsangelegenheiten unstrittige Normen sind, so müssen die Mittel zur Sicherung dieser Qualität und Präzision bereitgestellt werden.

Qualität und Präzision sind als Normen auch auf die von Haftanstalten geleisteten Dienste anwendbar. Der Aufgabenbereich von Strafvollzugsbediensteten beschränkt sich nicht auf die Überwachung von Häftlingen oder das Umdrehen einiger Schlüssel. Bis zu einem gewissen Grad gehört auch die Betreuung von Häftlingen dazu. In vielen europäischen Ländern wird diese Aufgabe der Betreuung von Häftlingen durch die Überbevölkerung der Haftanstalten praktisch unmöglich gemacht. Die brennende

Frage der Überbevölkerung erhöht nicht nur das Risiko von Gefängnisaufständen, sondern auch das Risiko von Angriffen auf Gefängnispersonal. Haftanstalten haben auf Sicherheitsgebiet eine wichtige und besondere Aufgabe und sollen deswegen ausschließlich von den öffentlichen Behörden verwaltet und beaufsichtigt werden.

Wir haben gesehen, wie sich das Profil des öffentlichen Bediensteten im Laufe der Zeit geändert hat: die einstige ‚Stelle auf Lebenszeit‘ ist heute eine ‚Stelle zu Diensten der Bürger‘. Das hat auch Folgen für den Status der öffentlich Bediensteten nach sich gezogen. Heute hat Leistungsfähigkeit die Oberhand über Arbeitsplatzsicherheit. Die Beurteilung der öffentlich Bediensteten ist Teil der Arbeitsumstände im öffentlichen Dienst geworden. Wenn Du Deine Stelle behalten willst, sollst Du beweisen, dass Du ihr gewachsen bist. Wir als Eurofedop anerkennen, dass Leistungsfähigkeit ein wesentlicher Teil jeder Arbeit ist, sei es im öffentlichen Dienst oder anderswo. Wie erforderlich Leistungsfähigkeit immer auch ist, wir betonen trotzdem, dass auch die Voraussetzungen für die Lieferung dieser Leistungsfähigkeit gewährleistet werden sollen. Das bedeutet nicht nur, dass Bedingungen wie Aus- und Fortbildung, technische Arbeitsmittel, Arbeitsumgebung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf usw. erfüllt werden, sondern auch, dass die Leistungen der öffentlich Bediensteten mit einem konkurrenzfähigen Gehalt, das also den Gehältern im Privatsektor entspricht, honoriert werden.

SOZIALE PARTNERSCHAFTEN

In den Jahren 2007-2008 verursachte eine Hypothekenkrise in den Vereinigten Staaten den Zusammenbruch mehrerer großer Finanzinstitutionen und damit den Anfang einer tiefen Finanzkrise. Schon bald dehnte sich die Krise über Europa aus, wo die siebzehn Mitgliedsländer des Euroraums durch ihr Engagement für gesunde öffentliche Finanzen gebunden waren. Länder wie Griechenland hatten aber mit der Zeit eine Staatsschuld angehäuft, die seines BIP gleichkam oder es sogar weit überstieg. Die Unfähigkeit des Landes, seine Schuld zu begleichen, stellt für andere Mitgliedstaaten eine ernste Bedrohung dar, und das Land musste einen ungeheuren finanziellen Bail-out beantragen.

Dem Antrag wurde stattgegeben, allerdings unter der Bedingung, dass das Land einschneidende Maßnahmen ergreifen würde, um die öffentlichen Ausgaben abzubauen. So wurden zunächst im öffentlichen Sektor und nachher im Privatsektor die Gehälter gekürzt. Die Renten und Pensionen erlitten dasselbe Schicksal. Die Mehrwertsteuer wurde erhöht, so dass sich das Leben erheblich verteuerte. Großzügige Privatisierungs- und Umstrukturierungsprojekte wurden eingeleitet, die Kaufkraft der Bürger ging zurück, und Läden sahen sich gezwungen zu schließen.

Die Arbeitslosenrate erreichte vor allem bei der Jugend ein hohes Niveau. Und weil die Arbeitslosenunterstützung in Griechenland strengstens auf zwölf Monate beschränkt ist, fragen sich viele, wie sie noch über die Runden kommen werden.

Es wurde und wird in Griechenland also eine strenge Sparpolitik verfolgt, aber es erhebt sich die Frage: gibt es in diesem Land keine soziale Korrektur mehr? Was mit dem sozialen Dialog? Funktioniert er noch? Hat er überhaupt einen Einfluss auf die ergriffenen Sparmaßnahmen?

Laut Kommissar László Andor, der in der Europäischen Kommission für soziale Angelegenheiten verantwortlich ist, sind die Sozialpartner in Griechenland irgendwie kaltgestellt worden, und liegt ein Bedürfnis vor, in diesem Land den sozialen Dialog wieder aufzubauen. In Irland funktioniert zum Beispiel, der Krise zum Trotz, eine gewisse dreigliedrige Zusammenarbeit, um wenigstens im öffentlichen Sektor die Sozialkosten der Reformen minimal zu halten.

Bei der Veröffentlichung des Berichts über die Arbeitsbeziehungen (zwischen Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Regierungen) 2012 in der EU, redete Kommissar Andor über die Folgen der Krise für den sozialen Dialog. Zwei Jahre früher, als der Bericht über die Arbeitsbeziehungen 2010 veröffentlicht wurde, war die Bedeutung des sozialen Dialogs für die Suche nach „kreativen Auswegen“ aus der Krise noch anerkannt worden. Zwei Jahre später musste Andor eingestehen, dass die im vergangenen Zeitraum durchgeführten Reformen nicht immer mit einem völlig wirksamen sozialen Dialog einhergegangen waren, mit Interessenvertretern, die sich nicht darüber einigen konnten, was eine faire Verteilung der Kosten der Krise wäre. Heute steht der soziale Dialog unter schwerem Druck, und das ist völlig auf die fortwährende Krise zurückzuführen. Vor allem in Bezug auf Mittel- und Osteuropa wird im Bericht betont, dass der soziale Dialog

dort nach wie vor schwach und zersplittert ist. Trotzdem ist die Kommission der Ansicht, dass ein solide untermauerter sozialer Dialog zum Wirtschaftserfolg beiträgt und Länder mit einem schwachen sozialen Dialog Maßnahmen ergreifen sollen, um ihn zu verstärken. Oder wie es der Vorsitzende der Europäischen Kommission, José Manuel Barroso, es ausdrückte: der soziale Dialog ist ein Schlüsselement im europäischen Sozialmodell. Angesichts der heutigen hohen Arbeitslosenraten ist die Beteiligung der Sozialpartner landes- und europaweit von wesentlicher Bedeutung, um dieses Problem anzugehen. Die wenigen Zeichen einer Genesung, zum Beispiel die Berichtigung der Zahlungsbilanz in einigen Ländern wie Spanien, Irland, Griechenland und Portugal, können nicht verhehlen, dass das Wachstum immer noch unzulänglich ist und in einigen Fällen die Grenze des sozial Annehmbaren erreicht wurde. Alle Partner – öffentliche Behörden, Arbeitgeber und Arbeitnehmer – sollen sich engagieren, um dieses Problem landes- wie auch europaweit in Angriff zu nehmen und gemeinsam Wachstum und mehr Arbeitsplätze anzustreben.



Algemeen Secretariaat • Secrétariat Général • Generalsekretariat • Secretariat General • Secretaría General

SÉMINAIRE D'EUROFEDOP

26-28.09.2013
Hotel TRYP Ambassador
Madrid (Espagne)

La responsabilité a un avenir

**Ce séminaire a pu être réalisé grâce à des fonds principalement
fournis par l'Union européenne**

La responsabilité a un avenir.

INTRODUCTION

Dans une société socialement bien organisée, le fait de prendre sa responsabilité est la chose la plus normale du monde. En effet, c'est ce qui fait fonctionner l'économie. Du niveau inférieur jusqu'au niveau supérieur de l'entité de base de l'économie, qui est l'entreprise, tout le monde doit prendre sa responsabilité. Ensemble, les éléments constitutifs de l'entreprise font le succès de l'entreprise.

Dès lors, étant donné l'importance de la coopération de tous pour assurer le succès de l'entreprise, un rôle majeur sera joué par l'attention prêtée à l'organisation sociale de l'entreprise ou, si nous considérons le secteur dans lequel nous sommes actifs nous-mêmes, par l'attention prêtée à l'organisation sociale des services publics. En ce qui concerne les petites entreprises, celles où il y a peu ou un nombre limité de travailleurs, l'organisation sociale est une affaire qui est plus ou moins décidée entièrement par la direction de l'entreprise. Les décisions par rapport à l'organisation sociale de ces entreprises seront alors prises sur la base de contacts informels. Lorsqu'il s'agit d'entreprises plus larges, les contacts avec les travailleurs ont été légalement établis et les affaires se rapportant à l'organisation sociale sont débattues dans le cadre d'organismes spécialement créés à cet effet, c'est-à-dire le comité d'entreprise, le comité d'hygiène et de sécurité au travail et les autres organismes dans lesquels les travailleurs et l'employeur se rencontrent pour discuter de questions sociales.

La procédure par laquelle les travailleurs et l'employeur ont des contacts pour discuter de l'organisation sociale de l'entreprise ou du service public s'appelle le dialogue social. Pour que le dialogue social réussisse, il ne peut y avoir de gagnant ni de perdant. Cela est seulement possible si chaque partie concernée, si chaque partenaire social prend sa responsabilité. Alors, par la voie de la discussion, un accord se réalisera qui, très probablement, ne remplit pas entièrement les aspirations du partenaire individuel, mais, tout de même, remplit les aspirations de l'entreprise ou du service public dans son ensemble. Ainsi le dialogue social est l'instrument par lequel l'employeur et les travailleurs de l'entreprise ou du service public peuvent déterminer quel est l'objectif commun de leur entreprise ou service public et mener une discussion conjointe sur la manière dont cet objectif commun peut être le mieux réalisé. Un élément important dans cette discussion seront les conditions sociales. Compte tenu de la crise actuelle, nous constatons que ces 'conditions sociales' ne sont plus considérées comme une chose évidente et sont devenues « négociables ». Coupes salariales, réductions du personnel, abolition d'avantages, prise de mesures d'austérité, l'organisation sociale est sérieusement menacée.

Certains pays subissent des « attaques » plus sévères sur leur organisation sociale que d'autres. Surtout les pays qui ont accumulé les dettes au fil des années, qui ont fonctionné d'année en année en réalisant des finances publiques déficitaires toujours plus grandes, ont dû prendre des mesures avec un si grand impact sur les conditions sociales, sur les salaires, les pensions, les allocations et les avantages, sur ce que nous croyions être des « acquis

sociaux », que, à juste titre, la question est posée s'il est toujours possible de vivre décemment, si le seuil de ce qui est socialement acceptable n'est pas dépassé dans ces pays ? Entre-temps un exemple classique d'un pays qui a dû prendre des mesures de restrictions budgétaires sévères est la Grèce. Une fois de plus, pour satisfaire aux conditions formulées par le groupe dit de la troïka (l'Union européenne-UE, la Banque centrale européenne-BCE et le Fonds monétaire international-FMI) pour pouvoir bénéficier d'un nouveau prêt de sauvetage au montant de 8,8 milliards d'euros, elle a adopté un projet de loi le 28 avril 2013 selon lequel la garantie constitutionnelle d'un emploi pour la vie pour le personnel des services publics a été abolie, entraînant le licenciement graduel de personnels de services publics, jusqu'à 15.000 d'ici la fin de 2014.

Un autre pays qui se trouve en sérieuses difficultés est l'Espagne, le pays hôte de ce séminaire. Le chômage des jeunes y a atteint des niveaux dramatiques. En février 2013, 55,70 % des personnes de moins de 25 ans n'avaient pas d'emploi en Espagne.

Entre-temps les mesures d'austérité ont atteint un niveau tellement sévère que de plus en plus des voix critiques sont entendues sur le bien-fondé de ces mesures. Même le président de la Commission européenne, José Manuel Barroso, a reconnu lors d'une réunion de groupes de réflexion le 22 avril 2013 que la politique d'austérité, bien que fondamentalement juste, n'est pas tenable si elle s'applique à elle seule. Une plus grande flexibilité et des mesures de croissance sont requises pour stimuler l'économie. Dès lors, bien que la discipline fiscale reste la

voie à suivre, il a suggéré que les pays puissent recevoir plus de temps pour réaliser graduellement la réduction de leurs déficits publics.

Les politiques d'austérité ne sont pas uniquement conçues et réalisées par les gouvernements. Les entreprises sont elles aussi confrontées à une crise qui perdure. Alors, nous constatons que certaines de ces entreprises, et nous pensons à ce sujet particulièrement à des multinationales avec des filiales sur le monde entier, lorsqu'elles voient leur situation se précariser, leurs pertes s'entasser et un redressement pas immédiatement s'annoncer, n'ont pas peur de prendre des mesures rigoureuses et procèdent même à la fermeture de filiales entières. Même si la protection contre le licenciement arbitraire est assuré par un grand nombre de pays, et cela en premier lieu par les pays de l'Union européenne, comme a révélé une étude réalisée par Deloitte (à sa propre initiative) en 2009, cela n'empêchera pas certaines de ces entreprises de procéder à des licenciements massifs, ainsi méconnaissant ce que nous croyions être une pratique établie dans la société : la pratique de la responsabilité sociale des entreprises. Ou faut-il interpréter cela comme si la responsabilité sociale des entreprises est une pratique appliquée par les entreprises lorsque les temps sont bons, ou relativement bons, mais n'est pas un engagement à maintenir lorsque les temps s'endurcissent et l'entreprise réalise des pertes au lieu de bénéfices ? Quoi que ce soit, la responsabilité sociale des entreprises est une question à laquelle l'Union européenne attache beaucoup d'importance.

LA RESPONSABILITE SOCIALE DES ENTREPRISES COMME ELLE EST VUE PAR LA COMMISSION EUROPEENNE

Le concept de la responsabilité sociale des entreprises est défini dans la COM(2001) 366 comme « l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes ». Donc, la RSE n'est pas un engagement imposé par une autorité publique ni ne constitue un mode d'agir déterminé par la voie législative, c'est un engagement auquel les entreprises se lient volontairement.

En octobre 2011, la Commission européenne a publié une nouvelle politique de responsabilité sociale des entreprises. Dans la COM(2011) 681 final, la pratique de la responsabilité sociale des entreprises est reconnue comme étant dans l'intérêt des entreprises elles-mêmes et dans l'intérêt de la société dans son ensemble. En adoptant un comportement socialement responsable, les entreprises peuvent contribuer de manière significative à atteindre l'objectif de l'Union européenne de réaliser une économie sociale de marché hautement compétitive. Atténuer les conséquences sociales de la crise économique actuelle, y compris pour ce qui concerne la perte d'emplois, fait partie de la responsabilité sociale des entreprises.

Ensuite, une nouvelle définition est donnée. La RSE est définie comme « la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société ». Afin de s'acquitter pleinement de leur responsabilité sociale, il convient que les entreprises intègrent des préoccupations sociales, environnementales, éthiques, de droits de l'homme

et de consommateurs dans leurs activités commerciales. En particulier en matière de stratégies pour l'emploi et le travail, cela veut dire que les entreprises appliquent des politiques de formation professionnelle, de diversité, d'égalité entre les femmes et les hommes et de santé et de bien-être des salariés.

Certains des comités de dialogue social européen ont accordé une attention particulière aux aspects de RSE dans leur travail. Ainsi le comité de dialogue social pour le secteur postal a discuté de l'importance croissante des questions environnementales dans son secteur. Le secteur du gouvernement local et régional a reconnu l'importance du guide de la Commission européenne sur les Marchés publics socialement responsables (MPSR). Le secteur des hôpitaux et des services de santé a adopté un document sur la mise en œuvre d'un code de conduite pour mettre fin aux pratiques de recrutement non éthiques relatives à la mobilité et à la migration de professionnels de soins de santé. La Commission favorise les initiatives prises par les comités de dialogue social européen pour promouvoir la RSE et reconnaît que la RSE contribue au dialogue social et le complète.

Les valeurs de RSE doivent aussi être promues par les pays voulant adhérer à l'UE et la Commission continuera à intégrer ce thème dans le processus de négociations pour l'accession.

ECONOMIE SOCIALE DE MARCHÉ

Le terme d' « économie sociale de marché » est originaire de la période d'après la Seconde Guerre mondiale lorsque l'Allemagne était en quête de construire une nouvelle société. L'idée était de combiner les principes d'une économie de libre marché avec le besoin d'apporter des corrections sociales.

Le terme d' « économie sociale de marché » fut introduit dans les traités de l'Union européenne avec le Traité de Lisbonne. Dans l'article 2 de la Version consolidée du Traité sur l'Union européenne (le Traité UE, tel que modifié par le Traité de Lisbonne), nous lisons : « L'Union est fondée sur les valeurs de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'État de droit, ainsi que de respect des droits de l'homme, ... » et dans l'article 3.3 : « L'Union établit un marché intérieur. Elle œuvre pour le développement durable de l'Europe fondé sur une croissance économique équilibrée et sur la stabilité des prix, une économie sociale de marché hautement compétitive, qui tend au plein emploi et au progrès social, et un niveau élevé de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement. ... »

Le 14 décembre 2012, un « séminaire de dialogue » avec pour thème « Vers un modèle européen d'économie sociale de marché ? » fut organisé à Bruxelles avec pour participants des représentants de la COMECE (Commission des évêques de la Communauté européenne), de la CEC (Conference of European Churches, Conférence des églises européennes) et du Bureau des Conseillers de Politique

européenne (Commission européenne). Il fut conclu que le modèle de l'économie sociale de marché est devenu l'un des grands objectifs de l'Union européenne. Néanmoins, sa réalisation entière reste encore à accomplir. La responsabilité sociale doit faire partie intégrante du processus économique et n'est pas seulement une étape qui suit la prospérité économique. La réalisation d'un équilibre entre productivité économique et responsabilité sociale implique la transparence, un cadre juridique juste et satisfaisant, ainsi que la mise en place de règles de solidarité et de participation. L'introduction du concept d'économie sociale de marché dans les traités n'est pas suffisant. Le concept doit se répandre sur tout le territoire européen, pour qu'une protection sociale adéquate puisse être assurée aux plus vulnérables dans notre société et une réponse appropriée soit donnée aux défis urgents à relever aujourd'hui dans le domaine environnemental et climatique.

L'économie sociale de marché a aussi fait l'objet d'une déclaration commune du groupe PPE au Parlement européen réalisée en 2012. Dans cette déclaration, les rédacteurs Elmar Brok et Gay Mitchell, MPE, précisent qu'une économie de marché au service exclusif des intérêts du capital ne peut être qualifiée de sociale. Par ailleurs, une économie sociale de marché en Europe, qui se fonde sur la concurrence non faussée, et s'appuie sur une législation solide dans le champ social comme dans le champ de l'environnement, est à préférer aux systèmes d'économie planifiée ou de libre marché. Au fond, il s'agit de trouver un juste équilibre entre la libre concurrence et les exigences du bien commun. Le concept d'économie sociale de marché met

l'économie au service de la société. En outre, la déclaration met en lumière le rôle central et constructif du partenariat social dans la réforme permanente de notre économie sociale de marché. Le principe de la négociation collective et du droit du travail prévient la pression à la baisse sur les normes sociales, ce qui minerait la cohésion de l'Union européenne.

Nous comme Eurofedop souscrivons à l'économie sociale de marché comme étant le modèle de l'Union européenne et propageons la pratique du dialogue social face aux tendances néolibérales de se concentrer uniquement sur la recherche du profit et de ne pas vouloir entendre la voix des travailleurs.

MODERNISATION DE L'ADMINISTRATION

Autrefois, les services publics étaient strictement définis, légalement établis, non seulement en ce qui concerne l'accomplissement des tâches mais aussi en ce qui concerne le déroulement de la carrière. D'abord, on passait un examen, correspondant à une certaine catégorie d'emplois dans les services publics, et si l'on réussissait à cet examen, on pouvait commencer à travailler dans les services publics. Ainsi, à moins que l'on ne mît pas fin soi-même à son emploi dans les services publics, on était certain d'avoir « un emploi pour la vie avec un salaire stable ».

Aujourd'hui, cela n'est plus vrai. Les services publics ne sont plus ce vaste appareil administratif, strictement réglementé, qui fonctionnait pour servir la cause des autorités publiques. En effet, si l'on parlait de services

publics, on pensait en premier lieu aux « services dépendant des autorités publiques » plutôt que de « services au public ». Mais cela a changé et un rôle important dans le changement de cap des services publics « vers la clientèle » a été joué par l'institution que nous connaissons aujourd'hui comme l'Union européenne. Au début, l'objectif de la CEE (Communauté économique européenne), le nom le dit déjà, était de renforcer l'unité des économies entre les états membres notamment par la création d'un marché commun de biens, de travailleurs, de services et de capitaux. Afin d'illustrer par exemple la façon dont la pensée en matière de services publics a évolué, on peut référer à l'article 48 (intitulé « Les Travailleurs ») du Traité instituant la Communauté Économique Européenne (Traité de Rome) où il est indiqué dans l'article 48.1 que « La libre circulation des travailleurs est assurée à l'intérieur de la Communauté ... » et dans l'article 48.4 : « Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux emplois dans l'administration publique ».

Progressivement, les visions sur les services publics ont changé et l'accent s'est déplacé de « services des autorités publiques » aux « services au public ». Un débat intense s'est lancé dans les années soixante-dix du dernier siècle sur les services qui devraient être considérés comme des services-clés et, dès lors, devraient être fournis exclusivement par les autorités publiques et les services qui pourraient être ouverts à la compétition, cela dans le but d'améliorer ces services et d'en réduire le prix pour le public. Ainsi les services postes et télécoms, l'énergie, les transports ont été libéralisés et sont devenus des entreprises dans le vrai sens du mot.

Et comme toutes les entreprises dans un libre marché, ces services publics, qui avaient toujours été strictement contrôlés par les autorités publiques, ont changé leurs structures et ont dû s'adapter aux lois du marché, c'est-à-dire aux lois de la compétition. À titre d'exemple, on peut prendre la téléphonie mobile. Qui pense encore à un service public lorsqu'on parle de la téléphonie mobile et du prix qu'on doit payer pour pouvoir téléphoner avec son smartphone, envoyer des SMS ou naviguer sur la Toile ? La compétition dans le monde du mobile est dure et, en comparaison de la compétition dans le secteur privé 'traditionnel', par exemple dans l'industrie de l'automobile, où les entreprises essaient de survivre, chacune en acquérant sa place dans le marché, les opérateurs mobiles n'ont pas peur de critiquer les autres joueurs dans le marché et, si nécessaire, organiser des campagnes pour vanter leurs propres produits face aux produits « inférieurs » de la concurrence.

Une exigence importante pour que les entreprises atteignent des résultats favorables dans le monde comme il fonctionne aujourd'hui, étant donné la crise économique qui perdure, c'est qu'elles doivent chercher à s'adapter, à se rénover et à s'innover en permanence. Exploration du marché, quelles sont les possibilités d'améliorer nos produits, de développer de nouveaux produits, de travailler plus efficacement ? Ce sont des questions qui, depuis les années soixante-dix du dernier siècle, se sont également graduellement introduites dans le secteur public. Aujourd'hui, c'est comme s'il n'a jamais été autrement : les services publics doivent s'adapter eux-mêmes au temps où nous vivons aujourd'hui, travailler tout en respectant le principe de coût-efficacité, planifier

leurs budgets, éviter les déficits, chercher de nouveaux produits, innover ... Et ici nous ne nous limitons pas aux services publics qui ont été ouverts à la compétition. L'innovation est devenue une règle qui s'applique également aux services publics dont la prestation appartient toujours exclusivement à l'État. Pensez aux services assurés par votre municipalité locale : pour l'enregistrement des naissances, des décès, des mariages, pour la délivrance des passeports, des documents d'identité, des permis de construction, des permis de conduire, votre municipalité locale, si elle est responsable de ces services, est en quête constante de renouveler ses méthodes, d'améliorer ses services, ... Et si vous voulez obtenir une réduction fiscale et, à cet effet, vous devez faire parvenir une déclaration de vos revenus aux services d'impôts, vous pouvez faire cela en ligne ...

Et ici nous sommes arrivés au mot magique des temps modernes, à l'évolution qui s'est lancée pendant les deux dernières décennies du 20^{ème} siècle et continue à augmenter en importance pendant les deux premières décennies du 21^{ème} siècle, les TIC et leur introduction massive dans la vie de tous les jours. L'e-Gouvernement est la nouvelle mode. Comme défini par la Commission européenne, l'e-Gouvernement consiste à utiliser les outils et systèmes offerts par les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) pour améliorer les services rendus aux citoyens et aux entreprises. Néanmoins, l'e-Gouvernement est plus que simplement les outils, il s'agit aussi de repenser l'organisation et les processus. Si bien mis en œuvre, il permettra aux citoyens, aux entreprises et aux associations d'améliorer considérablement leurs affaires

avec les services gouvernementaux. Il permettra aussi d'améliorer les contacts avec les gouvernements et les services au-delà des frontières. Il facilitera l'accès aux services publics pour les citoyens, les entreprises et les gouvernements. Par exemple, si la facturation en ligne était introduite sur tout le territoire de l'UE, elle permettrait de réaliser des économies au montant de 50 milliards d'euros par an. Les systèmes TIC se trouvent actuellement au noyau des processus gouvernementaux, mais des efforts sont toujours requis pour assurer qu'ils continuent à améliorer la prestation des services gouvernementaux.

Nous comme Eurofedop soutenons l'e-Gouvernement et reconnaissons les opportunités que l'introduction des TIC offre dans la vie de tous les jours, dans les entreprises, les écoles, les services publics, ... Néanmoins, nous désirons accentuer que l'introduction des TIC ne peut être utilisée comme excuse pour licencier des travailleurs. Bien au contraire, elle doit impliquer qu'une formation adéquate soit fournie aux travailleurs pour qu'ils soient capables de travailler avec les nouvelles technologies d'information et de communication. À ce propos, nous désirons également signaler les difficultés que les travailleurs plus âgés pourraient avoir pour se familiariser c'est-à-dire acquérir les qualités nécessaires pour travailler avec les nouvelles TIC. Une fois de plus, nous désirons souligner que cela ne peut être une raison pour licencier ces travailleurs. Les travailleurs plus âgés disposent d'une expérience professionnelle particulière qui, d'une façon ou d'une autre, doit être utilisée au profit de l'entreprise ou du service public où ils travaillent. En cas de personnel en surnombre, nous désirons indiquer que ce problème peut aussi être

résolu par la prise de mesures de formation de recyclage, en permettant aux travailleurs d'acquérir de nouvelles qualités qui amélioreront leurs opportunités de trouver un emploi au sein ou en dehors de l'entreprise ou du service public où ils travaillent.

STATUT DE SERVICE PUBLIC ET REMUNERATION - RENOUVELLEMENT

Dans le chapitre précédent, nous avons vu comme, à travers les années, la façon de penser sur les services publics a changé graduellement et comme la façon de travailler des services publics a également changé. Nous avons donné l'exemple de télécom et avons fait remarquer que, dans le temps, la téléphonie était un service public et, aujourd'hui, elle est une entreprise dans le vrai sens du mot.

Nous nous sommes également référés au débat qui s'est lancé dans les années soixante-dix du siècle précédent sur les services qui peuvent être privatisés et les services qui devraient rester sous le contrôle de l'État. Il y a notamment des services qui, par leur nature même, peuvent seulement être fournis de façon optimale par des autorités publiques qui travaillent sur la base d'un statut qui leur est attribué pour qu'elles soient capables de se concentrer sur un seul objectif : travailler pour le meilleur intérêt des citoyens. Prenons l'exemple de la 'Sécurité' et tout ce qu'elle comporte. Les services de la Police, de la Défense, de la Justice n'ont pas pour but de faire des profits. Ce serait inimaginable, voire ridicule, de penser le contraire. Oserions-nous confier la sécurité de nos pays à une entreprise qui, sans aucun doute, déclarera que son seul

but sera d'assurer cette sécurité mais qui, à la fin, si les circonstances le demandent (lisez : pour être rentable), agira en premier lieu dans son propre intérêt ? Pour cette raison, les services de sécurité devraient être fournis et gérés strictement par les autorités publiques. Celles-ci doivent déterminer la politique à suivre et la façon d'exécuter cette politique. En outre, cela veut dire que ces autorités publiques doivent assurer que les moyens et le personnel nécessaires pour exécuter cette politique soient disponibles. Faire des économies sur le nombre du personnel peut mettre en danger la sécurité à garantir. Si la qualité et la précision sont indiscutablement des normes en matière de sécurité, il est impératif que les moyens nécessaires pour assurer cette qualité et cette précision soient disponibles.

La qualité et la précision sont aussi des normes qui s'appliquent aux services fournis par les établissements pénitentiaires. La tâche des surveillants pénitentiaires n'est pas limitée à porter les clés et à surveiller les détenus. Dans une certaine mesure, ils auront aussi pour tâche de veiller au bien-être des prisonniers. La surpopulation des prisons dans bon nombre de pays européens rend pratiquement impossible cette tâche de veiller au bien-être des prisonniers. Le thème brûlant de la surpopulation augmente non seulement le risque de révoltes pénitentiaires, il augmente aussi le risque de violences commises sur les surveillants pénitentiaires. Les prisons ont une tâche importante et spéciale dans le domaine de la sécurité et, dès lors, devraient être exclusivement gérées et contrôlées par l'État.

Nous avons vu comme, à travers les années, la perception de l'emploi dans le service public a évolué d'un 'emploi pour la vie' vers un 'emploi au service du citoyen'. Cela a également eu des conséquences pour le statut du personnel des services publics. Aujourd'hui, la performance a le dessus sur la sécurité d'emploi. L'évaluation du personnel des services publics fait partie de l'emploi dans les services publics. Si l'on veut garder son emploi dans le service public, l'on doit montrer qu'on est capable de faire cet emploi. En tant qu'Eurofedop, nous admettons que la performance doit faire partie essentielle de tout emploi, que ce soit dans les services publics ou ailleurs. Néanmoins, si la performance est requise, nous désirons souligner que les conditions pour réaliser cette performance doivent également être garanties. Non seulement cela veut dire que les conditions par rapport à la formation initiale et continue, à l'équipement de travail, à l'environnement de travail, à la conciliation entre le travail et la vie privée, etc. doivent être remplies, cela veut aussi dire que la performance du fonctionnaire public doit être récompensée par un salaire compétitif, c'est-à-dire par un salaire qui peut faire la concurrence avec les salaires du secteur privé.

PARTENARIATS SOCIAUX

En 2007-2008, une crise hypothécaire aux Etats-Unis a engendré la faillite de plusieurs institutions financières de grande portée et a été à l'origine d'une grave crise financière. Bientôt, la crise atteignit l'Europe, où les 17 pays membres de la zone euro étaient liés à leur engagement de tendre vers des finances publiques saines. Mais il y avait des pays comme la Grèce qui ont vu leurs dettes publiques

s'accumuler d'année en année pour atteindre un niveau qui égalait ou même excédait largement leur PIB. L'incapacité de la Grèce de rembourser ses prêts aurait pu avoir sérieusement compromis les autres états membres et le pays s'est vu contraint d'introduire une demande énorme de renflouement.

Le renflouement fut accepté mais à condition que la Grèce prenne des mesures de grande portée consistant à réduire sérieusement ses dépenses publiques. D'abord les salaires dans le service public furent réduits et, ensuite, la même chose pour ce qui concerne les salaires dans le secteur privé. Une réduction aussi pour ce qui concerne les pensions. La TVA fut augmentée, ce qui a rendu la vie considérablement plus chère. De grands projets de privatisation et de restructuration furent mis sur pied. Le pouvoir d'achat des citoyens s'est effondré et des magasins ont dû fermer leur porte.

Le chômage a atteint des niveaux très élevés, surtout parmi les jeunes. Et puisque les allocations de chômage se limitent strictement à 12 mois en Grèce, plusieurs se demandent comment ils devront faire pour joindre les deux bouts.

L'austérité a été tellement rigoureuse en Grèce que l'on peut se poser la question : n'y a-t-il plus aucune correction sociale dans ce pays ? Et le dialogue social ? Fonctionne-t-il encore ? Est-ce qu'il est tout à fait impuissant devant les mesures d'austérité prises ?

Le Commissaire László Andor, responsable des affaires sociales dans la Commission européenne, est d'avis que les

partenaires sociaux ont été en quelque sorte méconnus en Grèce et que le dialogue social doit être « reconstruit » dans ce pays. En Irlande, par exemple, une certaine coopération tripartite fonctionne, malgré la crise, pour minimiser le coût social des réformes, du moins dans le secteur public.

À l'occasion de la publication du rapport sur les relations industrielles (les relations entre employeurs, travailleurs et gouvernements) en l'UE en 2012, le Commissaire Andor a parlé de l'impact de la crise sur le dialogue social. Deux ans plus tôt, avec la publication du rapport sur les relations industrielles en 2010, l'importance du dialogue social pour trouver des « solutions créatives » à la crise avait encore été reconnue. Deux ans plus tard, Andor a dû dire que les réformes appliquées dans la période passée n'avaient pas toujours été accompagnées d'un dialogue social effectif, avec des parties prenantes qui ne pouvaient arriver à un accord sur ce qui devrait être une distribution loyale du coût de la crise. Aujourd'hui, le dialogue social se trouve sous grande pression et les raisons pour cela se rapportent toutes à la crise qui persiste. Particulièrement en ce qui concerne le dialogue social en Europe centrale et orientale, le rapport souligne que le dialogue social y reste faible et fragmenté. Néanmoins, la Commission est d'avis qu'un dialogue social bien établi contribue à la prospérité économique et que les pays où le dialogue social est faible doivent prendre des mesures pour le renforcer. Comme le président de la Commission européenne, José Manuel Barroso, le formulait, le dialogue social est un élément clé du modèle social européen. Étant donné les taux élevés de chômage actuels, l'engagement des partenaires sociaux aux niveaux national et européen est d'une importance cruciale pour s'attaquer à

ce problème. Certes, il y a des signes de redressement, par exemple pour ce qui concerne l'objectif que certains pays se sont proposé pour rééquilibrer leur balance des paiements : l'Espagne, l'Irlande, la Grèce, le Portugal, mais la croissance est toujours insuffisante et, dans certains cas, nous nous approchons de la limite de ce qui est socialement acceptable. Il faut l'engagement de tous les partenaires, autorités publiques, employeurs et travailleurs, au niveau européen comme au niveau national, pour chercher ensemble des voies pour stimuler la croissance et l'emploi.