

Erhvervsliv og velfærd. Præferencer og kollektive tiltag i Europa
Two years project funded by the European Commission DG Employment No.
VS/2020/0141

Erhvervsliv og velfærd i Europa

Sabrina Colombo; David Natali; Emmanuele Pavolini; Iacopo Gronchi; Anna Paus; Tommaso Sacconi; Andrea Terlizzi, Andrea Califano

1. Indledning

Den europæiske sociale model (ESM) har været i stand til at opnå en socialt inklusiv økonomisk vækst. En stor del af denne succes er knyttet til et afgørende social-institutionelt redskab og praksis: den sociale dialog med en solid og livlig deltagelse af arbejdstagere og deres fagforeningsrepræsentanter samt af virksomheder og deres sammenslutninger, om end med relevante variationer mellem EU-medlemsstaterne. I de seneste år har flere faktorer sat denne model under pres. EU har besluttet at relancere ESM, som det er blevet anført i flere officielle dokumenter og erklæringer (bl.a. den europæiske søjle for sociale rettigheder).

I dette scenarie er det af grundlæggende betydning at forstå arbejdsgivernes præferencer, holdninger og deres politiske kollektive tiltag – i samspil med fagforeninger og regeringer – vedrørende velfærdsstaten og dens reform. Dette projekt har to hovedmål:

1. At få en bedre forståelse af erhvervslivets præferencer i forhold til socialpolitikken og af, hvordan de ændrer sig i en postindustriell og global økonomi.
2. At få en bedre forståelse af, hvordan arbejdsgiverforeningernes rolle udvikler sig med hensyn til at udtrykke og repræsentere arbejdsgivernes præferencer og skabe deres egne holdninger i EU's og de nationale velfærdsreformer.

For at indramme disse to hovedforskningsmål er det nyttigt at minde om Lasswells definition af politik som *hvem får hvad, (hvornår,)* og *hvordan*. Som foreslået af Culpepper (2016) indebærer anvendelsen af denne definition på vores forskningsfelt, at vi skal besvare nedenstående spørgsmål.

Spørgsmålet om "hvem": Hvordan er erhvervslivet struktureret i dagens Europa? Hvilke karakteristika har virksomhederne i Europa (med hensyn til fordelingen på forskellige økonomiske sektorer, størrelse, type af beskæftigede arbejdstagere osv.) Hvor meget ændrer disse karakteristika sig fra land til land?

Spørgsmålet om "hvad": Hvad er arbejdsgivernes præferencer og holdninger til socialpolitikken? Ændrer de sig mellem forskellige politikområder og på tværs af lande? Er arbejdsgivernes præferencer de samme som tidligere?

Spørgsmålet om "hvordan": Med et citat af Culpepper (2016) har dette spørgsmål at gøre med de strategier, som arbejdsgivere og arbejdsgiverforeninger sætter for at være en del af den velfærdspolitiske beslutningsproces. I den forbindelse rejser der sig flere spørgsmål. Hvilken rolle spiller arbejdsgivernes individuelle, men også kollektive tiltag i denne henseende i dag? Hvilken rolle spiller multinationale selskaber og virksomheder, der er aktive i globale værdikæder? Hvilken rolle spiller også de små arbejdsgivere og selvstændige (Beramendi et al. 2015)?

Denne rapport opsummerer de vigtigste resultater af projektet Erhvervsliv og velfærd i Europa. Projektet har til formål at indsamle dokumentation om arbejdsgivernes og deres organisationers skiftende rolle, deres præferencer, position og adfærd (engagement/inddragelse) i debatten om velfærdsreformer og den strategi, som arbejdsgiverne og deres organisationer har fastlagt for at få indflydelse på den socialpolitiske beslutningsproces.

Rapporten er opbygget som følger: Afsnit to indeholder en litteraturgennemgang af arbejdsgivernes rolle i velfærdspolitikken i forhold til de ovennævnte spørgsmål om "hvem", "hvad" og "hvordan". I afsnit tre foreslås de centrale hypoteser, som er kernen i undersøgelsen. Afsnit fire til seks tester de hypoteser, der er nævnt i det foregående afsnit. Til dette formål anvender vi oplysninger, der er indsamlet gennem hele projektet gennem skrivebordsundersøgelser: spørgeundersøgelsen vi gennemførte for at indsamle oplysninger om store virksomheders stilling, og de fem landerapporter om Danmark, Tyskland, Italien, Nederlandene og Slovakiet. Sidstnævnte supplerer analysen af arbejdsgiverorganisationer og deres engagement/inddragelse i velfærdsstaten med yderligere dokumentation. Afsnit syv indeholder nogle afsluttende bemærkninger om de tre store spørgsmål, der er projektets kerne.

2. Kort gennemgang af litteraturen om de tre forskningsspørgsmål, der er kernen i projektet

Arbejdsgiveres og arbejdsgiverforeningers præferencer/holdning til socialpolitikker påvirkes af strukturelle faktorer (f.eks. konturerne af det organisatoriske og institutionelle miljø) og agenturet. Erhvervslivets præferencedannelse bør derfor betragtes som en kompleks og endogen proces. Ud over at være opmærksom på institutionelle faktorer som de nærmeste årsager til disse kan yderligere forskning tage hensyn til to forskellige *forbehold*, som man skal være opmærksom på: (i) aktørernes egen

"meningsskabende" bestræbelse som adskilt og forbundet med deres "interessesøgende" aktiviteter (Munnich, 2011) og (ii) den rolle, som strategisk adfærd spiller – dvs. forskellen mellem virksomhedernes politiske *præferencer* og *holdninger* (Pancaldi, 2012).

Desuden bør erhvervsorganisationers adfærd ikke antages *ex ante* (og slet ikke udledes af de enkelte virksomheders præferencer). I stedet bør den fortolkes i lyset af både de virksomhedsinterne kløfter og processen med præferencedannelse.

I det følgende foreslår vi en ramme, der har til formål at kaste lys over arbejdsgivernes præferencer, holdninger og strategier i forhold til velfærdsstaten. Det første skridt i vores analyse er en gennemgang af litteraturen om "hvem"-spørgsmålet, "hvad"-spørgsmålet og "hvordan"-spørgsmålet, som blev introduceret i det indledende afsnit.

2.1 Spørgsmålet om "hvem": arbejdsgivere og deres foreninger

Som Seeleib-Kaiser og Pavolini (2020) med rette fremhæver, er der mange faktorer, der præger arbejdsgivernes holdning til velfærdsstaten. Mares (2003) har – blandt andre – opstillet en liste over de vigtigste faktorer, der kan bidrage til at forme arbejdsgivernes politiske dagsorden: virksomhedens størrelse, den type arbejdstagerkvalifikationer, som virksomheden har brug for, og forekomsten af sociale risici blandt deres ansatte. Mares hævder, at virksomheder med a) høj risikoforekomst, lille størrelse og lave kvalifikationer bør foretrække "universalistiske" socialpolitikker; b) lav risikoforekomst, lille størrelse og lave kvalifikationer bør vælge ingen politik overhovedet; c) høj risikoforekomst, stor størrelse og høje kvalifikationer bør foretrække "bidragsbaseret" socialpolitik; og d) lav risikoforekomst, stor størrelse og høje kvalifikationer bør foretrække "private" socialpolitikker.

Spørgsmålet får endnu større betydning i samspillet med den brede makroøkonomiske dynamik, som kan påvirke de europæiske politiske økonomier. Den første ændring, der skal ses på, er afindustrialisering og teknologiske ændringer. Disse tendenser er tilbøjelige til at reducere virksomhedernes behov for arbejdstagere med en mellemlang uddannelse (normalt defineret som arbejdstagere med "specifikke kvalifikationer"), mens arbejdsmarkedet i stigende grad polariseres/dualiseres mellem arbejdstagere i industrier med høj (ofte eksportorienterede) og lav (ofte med tjenesteydelser til det indre marked) produktivitet, hvilket mindsker arbejdsgivernes incitamenter til at samarbejde. Den anden ændring, vi henviser til, er den yderligere internationalisering af produktionen (og dermed en stigende relevans af udenlandske aktører og ressourcer inden for nationale grænser) og den globale tendens til yderligere koncentration af ejerskab (eller kapitalcentralisering), som er blevet vist empirisk i nyere undersøgelser såsom Brancaccio et al. (2018) og Brancaccio et al. (2019). Disse tendenser påvirker forskellige

elementer af vores økonomier og erhvervslivets præference og arbejdsgivernes holdning i velfærdsstatspolitikken (Martin & Swank, 2012; Nelson, 2013).

2.2 Spørgsmålet om "hvad": gamle og nye typologier, der anvendes til at definere arbejdsgivernes præferencer

Når vi har fundet ud af, hvem der er de arbejdsgivere, vi ønsker at analysere, er det efterfølgende skridt i vores undersøgelse at definere og kontrollere deres egne holdninger til velfærdsreformer. Normalt behandles begreber som interesser, præferencer og holdninger som synonyme. Men de har en anden betydning (se Pancaldi, 2012).

Aktørernes interesser (og ideer) befinder sig på det højeste abstraktionsniveau. De handler om aktørernes ideelle syn på, hvad der er godt eller ikke godt for dem. Brede interesser kan tilskrives sociale og/eller politiske grupper og/eller opdeles i mere specifikke interesser hos mindre grupper.

Hvad angår politiske præferencer, henviser forskere til den konkrete manifestation af ideelle interesser, der henviser til handlemuligheder. Mens interesser er relateret til materielle forhold og/eller normative holdninger (i dette tilfælde taler vi om idéer), har præferencer et kognitivt indhold. De er baseret på en forbindelse mellem et problem og en løsning. Præferencer befinder sig på en lavere position på abstraktionsstigen.

I sidste ende er politiske holdninger et strategisk koncept. De er resultatet af en sammenlægning af forskellige præferencer inden for en bestemt kollektiv aktør og resultatet af samspillet mellem forskellige aktører (f.eks. arbejdsgiverforeninger versus fagforeninger) på den politiske arena.

Projektet Erhvervsliv og velfærd i Europa er interesseret i definitionen af erhvervslivets præferencer og holdninger (de typer, vi foreslår i det følgende, henviser faktisk til både præferencer og holdninger) til velfærdsreformer som et resultat af strategiske faktorer, som igen påvirkes af strukturelle variabler. Faktisk påvirkes virksomhedsstrategier af den (skiftende) økonomiske og forretningsmæssige struktur, som varierer på tværs af kapitalismens forskellige varianter (Morgan and Ibsen 2021). Som vi skal se, er det i denne forbindelse særligt relevant at undersøge graden af (dis)organisering og koordinering af erhvervslivet i form af enhed og fragmentering (Mach et al. 2021). Vi antager derfor, at aktørernes præferencer er et resultat af deres position i den politiske økonomi (både i det økonomiske system og i den sociale dialog og den institutionelle kontekst for velfærdssamfundet). Derefter definerer aktørerne deres position på grundlag af deres egne strategier for at interagere med staten og fagforeningerne.

Men hvad er disse præferencer og holdninger til velfærdsreformer? Mares (2003) har i en banebrydende undersøgelse opstillet en model for socialpolitiske præferencer til undersøgelse af indførelsen af

velfærdsprogrammer. Hun konceptualiserede empirisk fire potentielle idealtyper af forskellige virksomheders præferencer for socialpolitikker:

- "*ingen socialpolitik*", når arbejdsgiverne ikke er interesseret i nogen form for social dækning i forbindelse med et givet behov;
- "*privat socialpolitik*", når arbejdsgiverne vælger "erhvervsmæssig velfærd" som svar på givne sociale behov, hvilket betyder, at virksomhederne og i sidste ende arbejdsmarkedets parter kan vælge at udvikle sociale programmer efter eget skøn i kraft af deres beskæftigelsesstatus;
- "*bidragsfinansieret socialpolitik*", når arbejdsgiverne accepterer eller er villige til at udvikle socialpolitikker, der finansieres ved hjælp af obligatoriske sociale bidrag;
- "*universalistisk socialpolitik*", når arbejdsgiverne accepterer eller er villige til at udvikle socialpolitikker, der finansieres gennem generel beskatning.

De fire typer af præferencer har klart forskellige omkostninger for virksomhederne, men også forskellige omfordelmæssige effekter. Med hensyn til kollektive tiltag formes arbejdsgiverforeningernes præferencer/positioner mellem de fire idealtyper af forhandlingsprocesser inden for erhvervslivet, med fagforeninger og regeringer.

Som anført ovenfor henviste den typologi, som Mares foreslog, til undersøgelsen af oprettelsen af nye velfærdsprogrammer i det 20. århundrede. Gælder den stadig i dag? Svaret er i vid udstrækning positivt. Valget af ingen dækning eller nedskæring af de offentlige programmer og flytte den økonomiske byrde over på "private socialpolitiske" løsninger kan gælde både ved indførelsen af socialpolitikken og i senere faser. På samme måde er universalistiske eller bidragsbaseret socialpolitik forbundet med forskellige fordele og ulemper for virksomhederne, afhængigt af virksomhedens karakteristika.

Samtidig har socialpolitikken ændret sig i det 21. århundrede på tre områder (Bonoli og Natali, 2012; Beramendi et al., 2015). For det første er arbejdsmarkedet og de nationale økonomier under dybtgående forandring, hvilket også blev understreget i det foregående afsnit, og en sådan igangværende forandring har en direkte og indirekte indvirkning på den måde, hvorpå debatten om socialpolitik indrammes (Iversen og Cusack, 2000). Omdannelsen af arbejdsstyrken gennem teknologiske ændringer, globalisering og velfærdsstaternes stratificerende virkninger har selv skabt et mere komplekst sæt af opdelinger, der omfatter opdelinger af sektorer, erhverv og færdigheder samt mellem forskellige grader af integration på arbejdsmarkedet" (Beramendi et al., s. 14).

For det andet er der opstået "nye" sociale risici i slutningen af det 20. århundrede (fra behovet for at forene arbejdsmarkedet for forældre, der arbejder, med forskellige former for investering i menneskelig

kapital), og de stiller nye krav, men frembyder også ofte kompromiser med hensyn til dækning mellem de "gamle" og "nye" sociale risici.

For det tredje har socialpolitikkerne vist sig at være mere modstandsdygtige end forventet over for forsøg på at skære ned på dem eller ændre dem radikalt på grund af en række institutionelle afhængigheder (Pierson, 1996; 2001). Derfor bliver den centrale debat om velfærdsstaten ikke blot omfanget af dens udvidelse eller nedskæringer, men i stedet dens "omkalibrering" og de deraf følgende (gen)fordelingskonflikter.

Hvis Mares' typologi stadig har sin forklarende styrke, er det derfor nyttigt at integrere den under hensyntagen til andre to typologier af Beramendi et al. (2015). Den første typologi omhandler den type socialpolitiske præferencer/positioner, som arbejdsgiverne kan have. De skelner mellem:

- a) *Forbrugsorienterede politikker*, som hjælper folk med at klare indkomstab, hvad enten det skyldes alderdom (pensioner), afskedigelse af arbejdskraft (arbejdsledighedsforsikring) eller sygdom (invaliditetsydelse og sygeorlov fra arbejde, medicinsk diagnose og terapi);
- b) *Investeringsorienterede politikker*, som giver folk mulighed for at tjene til livets ophold på arbejdsmarkedet – med politikker, der er klassificeret under rubrikkerne uddannelse, børnepasning, aktivering af arbejdsmarkedet, forskning og udvikling og offentlig infrastruktur; det, som Beramendi et al. (2015) definerer, ligger meget tæt på, hvad andre forskere definerer som "sociale investeringspolitikker" (Morel et al., 2013; Hemerjck, 2017).

Den anden typologi overvejer tre mulige typer af politiske reformers mål:

- a) *Markedsgørelse*: Politiske reformer, der gør adgangen til politikker afhængig af den enkeltes situation på arbejdsmarkedet;
- b) *Segmentering*: politiske reformer, der stratificerer adgangen til sociale ydelser på tværs af forskellige befolkningsgrupper, f.eks. afhængigt af den type kontrakt eller den økonomiske sektor, de tilhører;
- c) *Inklusion*: politiske reformer, der udvider antallet af modtagere af socialpolitiske ydelser.

Alle disse kan integreres i en enkelt analytisk ramme, da de tre typologier fokuserer på det samme emne, men ud fra lidt forskellige perspektiver: det første omhandler de anvendte værktøjer, det andet indholdet af politikkerne og det tredje målene. Tabel 1 giver en sammenfatning, der er organiseret omkring fire forskellige dimensioner. Den første dimension handler om den velfærdsindsats, som arbejdsgiverne og/eller erhvervsorganisationerne kan finde hensigtsmæssig. Med hensyn til politiske prioriteringer kan dette bestå i en forøgelse og/eller nedskæring af velfærdsudgifterne.

TABEL 1 her

Den anden dimension handler om statens og markedets rolle i forbindelse med velfærdsydelser. Arbejdsgivere og/eller erhvervsorganisationer kan prioritere offentlige eller private velfærdsydelser for at imødegå sociale risici. Den tredje dimension handler mere om solidaritetsgrænserne: hvem er med og hvem er ikke med i et bestemt velfærdsprogram. Socialpolitiske foranstaltninger kan være universalistiske (rettet mod hele befolkningen og dermed finansieret af skatter og afgifter) eller erhvervsmæssige (rettet mod få erhvervs- og/eller sociale grupper og dermed finansieret af de potentielle modtagere gennem sociale bidrag).

Den fjerde dimension handler om interventionens logik: socialpolitikken kan sigte mod at beskytte mod sociale risici (social beskyttelse) eller mod at forebygge dem gennem investeringer i menneskelig kapital, færdigheder osv. (social investering).

De fire dimensioner udelukker ikke hinanden. Tværtimod overlapper de hinanden og interagerer. De ligger således til grund for komplekse dagsordener for velfærdsreformer. F.eks. kan arbejdsgivernes holdning til fordel for nedskæringer i forbindelse med udgifter til social beskyttelse (f.eks. pensioner) eksistere side om side med en mere positiv holdning til sociale investeringer.

2.3 Spørgsmålet om "hvordan": erhvervslivets strategier (og magt) i forbindelse med udformningen af socialpolitikken

"Hvordan-spørgsmålet" har at gøre med den strategi, som arbejdsgiverne (både individuelt og kollektivt) har fastlagt for at forme velfærdspolitikken og få indflydelse på reformprocessen. Arbejdsgiverne har – på grundlag af deres præferencer og holdninger i debatten – to forskellige strategier for at påvirke velfærdspolitikkerne.

Den første består i at udforme velfærds politikker gennem virksomhedsbaserede eller kollektive programmer (*engagement*) (figur 1).

FIGUR 1 HER

Efter fordismens krise er komparative politisk-økonomiske undersøgelser begyndt at beskrive en fornyet tendens til unilaterale og individuelle tiltag fra arbejdsgivernes side. I den nyere ledelseslitteratur beskrives denne tendens som "arbejdsgivernes engagement": en større rolle for især virksomhederne i forbindelse med udviklingen af HRM-politikker til løsning af sociale spørgsmål, som tidligere har været

eksternaliseret til den offentlige politik. Dette fænomen synes at være konsekvensen af, at regeringer i stigende grad stoler på andre samfundsaktører for at opnå offentlige mål og værdier, især i forbindelse med økonomiske stramninger og stigende statslig tilbagetrækning fra levering af visse offentligt ydede indkomstsikringer og tjenesteydelser (van Berkel et al., 2017; Van der Aa og Van Berkel, 2014).

Den anden strategi er at deltage i den politiske beslutningsproces (*inddragelse*) gennem kollektive forhandlinger og/eller påvirkning af politiske institutioner (figur 2).

FIGUR 2 HER

Arbejdsgiverne sigter mod at forme diskussionerne i det offentlige politikområde ved at lobbye over for regeringerne med henblik på at opnå arbejdsgivernes præferencer for regulering (Barry, 2011). Der er en lang tradition for lobbyvirksomhed i mange vestlige lande (Detomasi, 2015; Martin og Swank, 2008). Med hensyn til inddragelse i politikudformningen præsenterede Martin og Swank (2008) en banebrydende typologi, hvor de foreslår at skelne mellem tre typer af arbejdsmarkedskoordinerer fra virksomhedernes side:

- den "*makrokorporatistiske*" model, hvor arbejdsgiverne er organiseret i hierarkisk ordnede grupper, og hvor den øverste organisation forhandler brede politiske aftaler med arbejdstagerne og staten gennem kollektive forhandlinger og trepartsudvalg til udformning af politikker;
- den "*sektorspecifikke koordineringsmodel*", hvor arbejdsgiverne i vid udstrækning udøver magt på brancheniveau – arbejdsgiverforeninger inden for specifikke brancher koordinerer i høj grad med de tilsvarende fagforeninger, men de omfattende multisektorielle topforeninger er langt svagere, og staten er stort set fraværende i forhandlingerne;
- den "*pluralistiske*" model, hvor arbejdsgiverne er repræsenteret af en lang række modstridende grupper, og hvor mange hævder at samle erhvervsinteresser, men ingen har nogen stor politisk myndighed.

Forskellige faktorer kan spille en rolle for erhvervslivets evne til at påvirke socialpolitikken. En af dem er relateret til de enkelte virksomheders evne til at handle unilateralt. Arbejdsgivernes og de selvstændige erhvervsdrivendes politiske vægt er også vigtig. I EU-landene udgøres ca. 2-3 % af vælgerne af arbejdsgivere, og andelen når op på 7 %, hvis man medregner selvstændige uden ansatte i industri- og forbrugsmakrosektorerne. Hvis vi tilføjer familiemedlemmer, som kan stemme i overensstemmelse med deres selvstændige/arbejdsgiverforældre, udgør denne gruppe mindst en tiendedel af den samlede

vælgerbefolkning. Derfor er denne vælgergruppe relevant, og der vil være en konkurrence mellem parterne om at forsøge at vinde dens stemmer (se Beramendi et al., 2015 om dette punkt).

Yderligere faktorer er relateret til graden af samhørighed og koordinering af erhvervslivet i form af enhed og fragmentering (Mach et al. 2021; Morgan og Ibsen 2021). Ifølge litteraturen om arbejdsmarkedsrelationer er arbejdsgiverforeninger særligt plagede af spørgsmål om kollektive tiltag, fordi de repræsenterer en række heterogene interesser hos forskellige arbejdsgivere (Barry, 2011). Arbejdsgiverforeninger indeholder et særligt dilemma, en "magtasymmetri" mellem arbejdsgiverne og deres foreninger (Traxler, 2008). Olsons logik i forbindelse med kollektive tiltag er omvendt for arbejdsgiverforeninger, da handlinger foretaget af arbejdsgiverne ikke uundgåeligt fører til øget forhandlingsstyrke (Barry, 2011). For at løse problemerne med kollektive tiltag er arbejdsgiverforeninger nødt til at give deres medlemmer incitamenter. Nogle består af varer, der kan købes, f.eks. juridisk bistand eller lobbyvirksomhed. Fordi varen kan købes, er kollektive aktører vigtige i dette tilfælde, da kun få samarbejdspartnere kan have ressourcer nok til at gøre en forskel. Andre incitamenter er selektive: negative sanktioner, begrænsning af arbejdsgivernes valgmuligheder, sidebetalinger og opbygning af fællesskaber (Bowman, 1998). I litteraturen fremhæves især tre hovedudfordringer, som gør problemerne med kollektive tiltag endnu tydeligere: deregulering af ansættelsesforhold, individualisering af arbejdsgiverinteresser og de transnationale virksomheders stigende rolle. I relation til emnet for denne undersøgelse kan alle disse forskellige former for transnationale virksomheder have en stærk indvirkning på handleevnen samt deres socialpolitiske præferencer.

Andre eksogene faktorer kan påvirke arbejdsgivernes strategier for at påvirke velfærdspolitikkerne. De faglige organisationers magtressourcer er relevante. Jo stærkere fagforeningerne er sammen med venstrefløjspartier, der støtter dem, desto mere begrænset er erhvervslivets muligheder for at påvirke udformning af politikker i socialpolitiske spørgsmål (f.eks. Korpi, 1985). Der skal også tages hensyn til den opmærksomhed, som medierne og den offentlige mening giver de specifikke politiske spørgsmål, der er på agendaen. Denne pointe er blevet fremhævet af Culpepper (2016). Han henviser til de politiske spørgsmåls betydning og de private interessers rolle i styringen af dem. Han hævder, at den type politisk dynamik, der styrer et bestemt politikområde eller emne ("stille politik" versus "støjende politik"), påvirker den rolle, som erhvervslivet spiller.

3. Forskningshypoteserne

Vi giver her en liste over hypoteser, som vi vil afprøve ved hjælp af de empiriske data, vi indsamler i projektet Erhvervsliv og velfærd i Europa. Disse hypoteser – som har at gøre med de tre spørgsmål, der er projektets kerne ("hvem", "hvad" og "hvordan") – er formet af strukturer, institutioner og agenturer. For at udvikle vores hypoteser følger vi derfor tre trin.

- I) For det første opstiller vi en række hypoteser baseret på, hvad virksomhederne bør foretrække i forhold til velfærdspolitikker, baseret på deres interesser og relateret til deres tilhørsforhold til en bestemt økonomisk sektor og til, om de er en multinational virksomhed eller ej.
- II) For det andet hævder vi, at der vil være sammensatte virkninger i hvert enkelt land afhængigt af blandingen mellem forskellige typer virksomheder (med hensyn til multinationale selskaber og økonomiske sektorer) og typerne af ledende koalitioner i erhvervslivet;
- III) For det tredje har institutioner betydning (Martin og Swank, 2012; Martin, 2021; Thelen, 2021), og derfor vil vi til sidst gennemgå vores hypoteser om, hvilke institutioner virksomhederne står over for i forskellige økonomiske og socialpolitiske miljøer i EU.

Overordnet set ønsker vi at teste fem hypoteser:

H1. Vi forventer, at alle virksomheder vil have en fælles præference for private og erhvervsmæssige løsninger i forhold til henholdsvis velfærdsydelser og velfærdsgrenser.

En fælles tilgang til private velfærdsydelser kan forklares ud fra ideologiske hensyn og interesser: på den ene side er de fleste virksomheder enige i, at "markeder bør fungere bedre end offentlige bureaukratier", på den anden side åbner private ydelser muligheder for private investorer og virksomheder (f.eks. inden for sundhedspleje og langvarig pleje, private pensionsfonde osv.) Ligeledes forventer vi, at løsninger med erhvervstilknyttet dækning vil blive foretrukket frem for universelle løsninger, fordi de giver virksomhederne mulighed for at tilpasse dækningen (og generøsiteten) til situationen i hver enkelt økonomisk branche og finde en balance mellem virksomheder (og deres koalitioner), der har forskellige interesser.

H2. I forbindelse med velfærdsindsats og -orientering forventer vi sektorforskelle som følge af divergerende interesser og behov

I overensstemmelse med Seeleib-Kaiser og Pavolini (2020) og Boix (2015) og under hensyntagen til konsoliderede typologier for økonomiske sektorer, som også er vedtaget af Eurostat¹, grupperer vi de forskellige økonomiske sektorer i fem makrosektorer:

- a) Høj- og mellemhøjteknologisk fremstilling og andre industrisektorer (undtagen bygge- og anlægssektoren);
- b) Medium-lav- og lavteknologisk fremstilling (undtagen byggeri);
- c) Forbrugstjenester (herunder bygge- og anlægsvirksomhed)²;
- d) Vidensintensive markedstjenester, finansielle og højteknologiske tjenester, som i denne undersøgelse defineres som "private vidensintensive tjenester";
- e) Andre vidensintensive tjenester (hovedsagelig velfærdsstatens tjenester og offentlig administration), som i denne undersøgelse defineres som "offentlige vidensintensive tjenester".

På baggrund af denne typologi efter makroøkonomisk sektor forventer vi, at:

- a) høj- og mellemhøjteknologiske fremstillingsvirksomheder bør være tilhængere af stabile udgifter til social beskyttelse – pensioner og passive arbejdsmarkedspolitikker – (for at sikre enkeltpersoners og virksomheders investeringer i uddannelse af færdigheder) og øgede udgifter til sociale investeringspolitikker (fra aktive arbejdsmarkedspolitikker til uddannelse/erhvervsfaglig uddannelse og forening af arbejdsliv og familieliv); mere specifikt forventer vi i tråd med Thelen (2021) i forbindelse med uddannelse/erhvervsfaglig uddannelse, at høj- og mellemhøjteknologiske fremstillingsvirksomheder bør støtte specifik kompetenceudvikling med krav om et mere intensivt samarbejde mellem uddannelsessystemet og virksomhederne; vi forventer også, at virksomhederne vil acceptere, at dele en del af de økonomiske omkostninger, som et "dobbelt" system kræver;
- b) medium-lav- og lavteknologiske fremstillingsvirksomheder bør fokusere mest på nedskæringer eller i det mindste en reduktion af arbejdsgivernes andel af de obligatoriske sociale bidrag i forbindelse med pensioner og arbejdsløshedsunderstøttelse og på at støtte en udvidelse af velfærdsydelser inden for uddannelse og erhvervsfaglig uddannelse med henblik på specifik kompetenceudvikling; med tvetydige holdninger til foreningen af arbejdsliv og familieliv (på den

¹ Vi har især anvendt den definition og klassificering, som Eurostat har vedtaget i forbindelse med "højteknologisk industri og vidensintensive tjenester". (https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/htec_esms.htm)

² I henhold til NACE-klassifikationen omfatter denne sektor bygge- og anlægsvirksomhed, handel, transport og oplagring, hotel- og restaurationsvirksomhed, ejendomshandel, kunst, underholdning, fritid og andre serviceydelser.

- ene side kan der ikke anbefales nogen udvidelse på dette politikområde for at undgå en stigning i beskatning; på den anden side kan en bredere offentlig intervention i de økonomiske sektorer med middellav teknologi, hvor der er en høj andel af kvindelig beskæftigelse, ses som en fordel);
- c) makrosektoren for forbrug, især i lande, hvor den hovedsagelig er baseret på små og mellemstore virksomheder (SMV'er), bør primært ikke gå ind for offentlig socialpolitisk intervention, men for skattelettelse og nedsættelse af arbejdskraftomkostningerne (nedsættelse af socialbidragene), da den vigtigste strategi i denne makrosektor er en prisbaseret konkurrence; det er den sektor, hvor Baumol-hypotesen om omkostningssygdomme er mest gældende (Wren, 2021);
 - d) makrosektoren for vidensintensive tjenester bør være mere interesseret i en udvidelse af sociale investeringspolitikker, der støtter etablering af høje generelle kvalifikationer (erhvervsfaglige og andre uddannelser, især videregående uddannelser) og dækning af nye sociale risici (f.eks. forlig, med tanke på tilstedeværelsen af kvinder) end beskyttelse af gamle sociale risici (pensioner og arbejdsmarkedspolitikker).

TABEL 2 OG 3 HER

H3. Vi forventer, at multinationale virksomheder vil give udtryk for lignende præferencer/ønsker som andre virksomheder, der tilhører den samme makroøkonomiske sektor (høj- og mellemteknologisk produktion osv.), men de vil lægge særlig vægt på decentralisering af forhandlingerne og på (virksomhedsniveau) løsninger på arbejdsmarkedsrelateret velfærd.

Vi forventer, at multinationale virksomheder har en bredere vifte af værktøjer til rådighed i forhold til lokale virksomheder. Nogle gange vil de overholde nationale kontrakter, andre gange ikke, nogle gange vil de gå ind i lokale institutioner, nogle gange vil de spille et forstyrrende spil³. Hvad forskningen om multinationale virksomheders rolle i arbejdsmarkedsrelationer generelt viser (se Meardi, 2018 og Marginson og Meardi 2009) er, at siden 1990 er den mobile kapital øgede magt i forhold til immobil arbejdskraft og nationale stater steget (Meardi, 2018).

³ Ifølge Meardi 2018 er AmCham Germany's vigtigste opgave for eksempel at rådgive amerikanske virksomheder om, hvordan de pragmatisk kan tilpasse sig de tyske regler og minimere de uønskede aspekter heraf.

H4. Arbejdsgiverne og deres foreninger vil vedtage:

4.1) forskellige strategier for at forsøge at fremme deres reformagenda afhængigt af landenes institutionelle miljøer.

4.2) mindre institutionaliserede former for inddragelse end de traditionelle (bilaterale eller trilaterale) former for inddragelse.

Som en stor del af den komparative politisk-økonomiske litteratur viser (for nyere publikationer om emnet, se Hall, 2021, Thelen, 2021 og Martin, 2021), er den nuværende økonomiske struktur i flere lande ikke kun et resultat af virksomhedernes strategier og meget generelle makrotrends (afindustrialisering, teknologiske ændringer og globalisering), men også af valg i statens offentlige politikker (herunder dem, der vedrører velfærdsstaten) og modeller for arbejdsmarkedsrelationer. I denne henseende kan tilføjelsen af institutioner derfor hjælpe os med at forstå de enkelte landes dynamik og med at forstå, hvordan institutionerne har tendens til (eller ikke har tendens til) at styrke den tilgang, der følges af de førende erhvervskoalitioner i hvert enkelt land.

H5. Vi forventer, at den stigende heterogenitet i økonomien (og de deraf følgende stigende forskelle med hensyn til interesser):

5.1) vil gøre det vanskeligere for arbejdsgiverne at samarbejde og finde et fælles grundlag i forbindelse med socialpolitikken;

5.2) forskellige arbejdsgiverkoalitioner (med forskellige aftalte prioriteter) vil være fremherskende i de forskellige lande afhængigt af deres økonomiske strukturelle karakteristika.

Vi forestiller os to potentielle modsatrettede koalitioner inden for erhvervslivet: på den ene side virksomheder inden for medium- og højteknologisk produktion, der går sammen med vidensintensive virksomheder (mere interesseret i en potentiel blanding mellem udvidelse af den offentlige velfærd og omkalibrering), på den anden side virksomheder inden for medium- og lavteknologisk produktion, der deler fælles interesser med virksomheder inden for forbrugsydelser (mere opsat på at følge en strategi til begrænsning af omkostningerne for at være konkurrencedygtige på lønomkostningerne).

For at teste disse hypoteser har projektet vedrørende Erhvervsliv og velfærd i Europa været baseret på fire informationskilder og metoder. For det første blev allerede tilgængelige statistiske data (fra Eurostat, ICTWSS osv.) anvendt til at tilvejebringe oplysninger om "hvem"-spørgsmålet. For det andet blev der

gennemført en spørgeundersøgelse af et udvalg af virksomheder i de fem lande, der indgår i projektet (Danmark, Tyskland, Italien, Nederlandene og Slovakiet), hvor der blev bedt om oplysninger og præferencer i forbindelse med arbejdsmarkedsrelationer, socialpolitik og uddannelse⁴. I alt 387 virksomheder besvarede spørgeskemaet. Det var hovedsageligt personalechefer (59 %) eller andre ledere (28 %), der besvarede spørgeskemaet. I de enkelte landerapporter er resultaterne af undersøgelsen i hvert enkelt land blevet behandlet. For det tredje blev der gennemført kvalitative interviews i de fem lande med arbejdsgivere, repræsentanter for arbejdsgiverforeninger, fagforeningsfolk, regeringseksperter og eksperter. Sidst, men ikke mindst, blev der gennemført casestudier i de enkelte lande sammen med en analyse af den relevante (også "grå") dokumentation om socialpolitiske reformer, der er udarbejdet af arbejdsgiverforeninger.

Det, der beskrives i de følgende afsnit, er en kortfattet sammenfatning af alt dette arbejde, herunder de fem landerapporter og de fire politiske analyserapporter. De fem landerapporter blev skrevet af: M. Mailand (Danmark), K. Peveling (Tyskland), S. Colombo og A. Califano (Italien), F. Tros (Nederlandene) og ZEPSR (Slovakiet).

4. Spørgsmålet om "hvem". Det heterogene og (skiftende) virksomhedslandskab i EU

Størstedelen af litteraturen om erhvervslivet og velfærdsstaten har traditionelt analyseret erhvervslivets rolle i den industrielle (fordistiske) verden, hvor (store) private virksomheder i fremstillingsindustrien var kerneaktørerne i den (politiske) økonomi. Hvor meget holder dette billede stadig i dag? For at besvare dette spørgsmål har vi analyseret de strukturelle karakteristika ved disse europæiske økonomier og grupperet de forskellige økonomiske sektorer i fem makrosektorer (se side 10 ovenfor).

For hver makrosektor har vi analyseret to indikatorer vedrørende den rolle, den spiller både i økonomien (i form af andelen af den samlede bruttoværditilvækst, der produceres i hvert land⁵) og på arbejdsmarkedet (i form af andelen af alle ansatte i hvert land). Vi har valgt en tilgang, hvor vi ser på ændringer over tid og sammenligner slutningen af 1990'erne med slutningen af 2010'erne. I forhold til slutningen af 2010'erne kan vi også bruge en anden indikator: fordelingen af arbejdstagere efter virksomhedens størrelse.

⁴ Desværre blev der ikke nået den forventede stikprøvestørrelse, hvilket også skyldtes, at spørgeundersøgelsen skulle gennemføres i 2021 under COVID-19-pandemien, og at virksomhederne havde travlt med at klare nødsituationen.

⁵ Bruttoværditilvæksten er et mål for det bidrag til BNP, som en enkelt økonomisk sektor yder.

Disse indikatorer bruges først til at vise, hvilken type overordnede strukturelle ændringer der fandt sted i EU28 over tid, og derefter har vi ved hjælp af klyngeanalyseteknikker udarbejdet en typologi over de europæiske økonomier i slutningen af 1990'erne og slutningen af 2010'erne. Vi stopper analysen lige før begyndelsen af Covid-19-pandemien i betragtning af dens dramatiske indvirkning på den europæiske socioøkonomiske struktur. For klyngerne tager vi også hensyn til tre andre typer af oplysninger om landenes økonomiske karakteristika: de udenlandske direkte investeringers rolle, BNP pr. indbygger og den gennemsnitlige årlige BNP-vækst over tid.

Derefter sammenligner vi den type arbejdstagere, som disse forskellige europæiske økonomiske typer kræver, ved at se på kompetencesammensætningen⁶, køn og mangler på arbejdsmarkedet samt arbejdslededsrisici. Endelig ser vi på tre andre vigtige fænomener: de små virksomheders potentielle rolle, også med hensyn til vælgere, de transnationale virksomheders rolle⁷ og de grundlæggende facetter af kollektive arbejdsgivertiltag.

4.1 Generelle tendenser i hele Europa

Tabel 4.1 i bilaget viser, hvordan den europæiske økonomi strukturelt har ændret sig i løbet af to årtier. I dette afsnit ser vi først på den enkelte økonomiske sektors rolle (industri, tjenesteydelser), derefter på tendenserne i arbejdsstyrkens sammensætning, de små og mellemstore virksomheders rolle og de ændrede institutioner for arbejdsmarkedsrelationer.

Makrosektorernes skiftende rolle og arbejdsgivernes fordeling på dem

Industrialiseringsprocessen var relativt stærk (andelen af de samlede arbejdstagere i denne makrosektor faldt fra 26 % i 1997 til 19,1 % i 2019). Denne proces var mere synlig i form af beskæftigelse end bruttoværditilvæksten. I stedet voksede de private vidensintensive tjenester betydeligt over tid både med

⁶ (Tabel 4.6). Vi fokuserer på den type kvalifikationer, der er fremherskende i de enkelte økonomier, den rolle, som kvinders beskæftigelse spiller, tilstedeværelsen af mangel på arbejdskraft i de forskellige økonomiske sektorer målt ved antallet af ledige stillinger⁶, risikoen for at blive arbejdsløs efter kvalifikationsniveau og den generelle arbejdslededsprocent. Vi skelner mellem tre profiler på arbejdsmarkedet: arbejdstagere med høje generelle kvalifikationer (ledere, fagfolk, teknikere), arbejdstagere med specifikke kvalifikationer (håndværkere og arbejdere inden for beslægtede erhverv, maskinoperatører og montører) og arbejdstagere med lave generelle kvalifikationer (kontoransatte, service- og salgsmedarbejdere, ansatte i elementære erhverv) (jf. Wiss 2016).

⁷ Eurostat definerer multinationale selskaber som koncerner, der opererer i to eller flere lande, hvoraf mindst ét er et EU-land (eller territorielt EU). Nationaliteten af en multinational koncern bestemmes af dens globale beslutningscenter (hovedkvarteret). Det globale beslutningscenter er den juridiske enhed, hvor de strategiske ledelsesbeslutninger vedrørende hele den multinationale koncern træffes. Virksomheder inden for værdikæder er virksomheder, der organiserer deres produktion globalt og opdeler deres værdikæder i mindre dele, der forsynes af et stigende antal leverandører, som er placeret over hele verden. International sourcing af forretningsfunktioner er et centralt træk ved globale værdikæder, da europæiske virksomheder i stigende grad globaliserer deres produktionsprocesser (Eurostat, 2019).

hensyn til beskæftigelse og bruttoværditilvækst. Forbrugssektoren (herunder bygge- og anlægssektoren) og sektoren for de offentlige vidensintensive tjenester udgør de to vigtigste makrosektorer med hensyn til beskæftigelse i EU. Henholdsvis ca. 36 % og 30 % af de ansatte arbejdede i 2019 i hver af disse to makrosektorer. I de sidste to årtier har førstnævnte været relativt stabil (selv om byggeriet faldt, mens resten af makrosektoren voksede), mens sidstnævnte har registreret vækst, om end mere udtalt med hensyn til beskæftigelse end bruttoværditilvækst.

Generelt set er arbejdsgiverne i forhold til tidligere relativt mindre til stede i industrien og mere i de andre makrosektorer. Det er dog nødvendigt at se nærmere på dette. Tabel 4.2 og figur 4.1 i bilaget anvender henholdsvis data om fordelingen af arbejdstagere og virksomheder efter økonomisk sektor.

De indberettede data har visse begrænsninger. For det første er de ikke tilgængelige for slutningen af 1990'erne, og de er derfor kun nyttige som oplysninger om den nuværende situation. For det andet vedrører de ikke hele økonomien, fordi de ikke omfatter landbruget, en del af de private vidensintensive tjenester (finansielle og forsikringsmæssige aktiviteter) og offentlige vidensintensive tjenester. Halvdelen af arbejdstagerne arbejder i EU for mellemstore (50-249 ansatte) eller store (250+) virksomheder. Denne andel stiger ganske meget i den del af industrisektoren, der er baseret på høj- og mellemteknologisk fremstilling, hvor over halvdelen af de ansatte arbejder i store virksomheder (55 %) og kun 22 % i meget små (under 10 ansatte) og små (10-49 ansatte). SMV'er er mere til stede inden for lav- og mellemlavteknologisk fremstilling: 40 % af virksomhederne i denne makrosektor har under 50 ansatte.

Vidensintensive tjenester er også kendetegnet ved tilstedeværelsen af store virksomheder (disse data omfatter ikke finans- og forsikringssektoren, hvor store virksomheder er meget almindelige), men samtidig arbejder ca. 29 % af de ansatte i meget små virksomheder. Desuden er makrosektoren for forbrug opdelt mellem store virksomheder og meget små virksomheder, hvor sidstnævnte er relativt mere til stede. I sidstnævnte tilfælde er den relative vægt af meget små og små virksomheder dog større end i den foregående sektor.

I figur 4.1 i bilaget ses der på fordelingen af virksomheder efter makrosektor inden for henholdsvis mellemstore og store virksomheder. Blandt store virksomheder spiller industrien stadig en vigtig rolle i EU: ca. 39 % af denne type virksomheder tilhører denne sektor – 20 % kun inden for høj- og mellemteknologisk fremstilling og andre industrisektorer. En anden vigtig makrosektor, hvad angår antallet af virksomheder blandt de store virksomheder, er forbrugsmakrosektoren (35 %), som bliver den største blandt mellemstore virksomheder (44 %). Den private sektor for vidensintensive tjenester har en andel på 27 % blandt store virksomheder og 23 % blandt mellemstore virksomheder.

Samlet set viser de hidtidige data, at arbejdsgiverne i Europa er blevet mere til stede og økonomisk vigtige i de ikke-industrielle økonomiske sektorer end tidligere. Hvis vi samtidig ser på, hvad der sker blandt (mellemstore og) store virksomheder, kan vi se, at industrien stadig spiller en central rolle både med hensyn til andelen af ansatte og virksomheder.

Tendenser i arbejdsstyrkens sammensætning

Arbejdsstyrken i EU har ændret sig med hensyn til kvalifikationer, køn og arbejdsløshedsrisiko (tabel 4.3a og 4.3b i bilaget). Der kan ses fire tendenser. Der er foregået en delvis opkvalificeringsproces med en kraftig stigning i andelen af arbejdstagere i job med høje generelle kvalifikationer, et fald i antallet af arbejdstagere med specifikke kvalifikationer og en relativ stabilisering af antallet af arbejdstagere med generelt lave kvalifikationer. Et lignende mønster, om end mindre udtalt, blev også iagttaget inden for industrisektoren som helhed, hvilket peger på, at der fandt en proces med øget professionalisering sted. Feminiseringen af arbejdsstyrken fortsatte generelt, og den har været meget stærk blandt arbejdstagere med høje generelle kvalifikationer. Arbejdsløsheden blev et lidt mindre dramatisk fænomen generelt og for hver enkelt kvalifikationsprofil (tabel 4.6 i bilaget).

Antallet af arbejdsgivere i hele Europa

Da Eurostat giver oplysninger om virksomhedernes størrelse for 2017, kan vi se på, hvordan de fire klynger adskiller sig fra hinanden med hensyn til fordelingen af virksomheder efter størrelse (tabel 4.7 i bilaget).

Antallet af arbejdsgivere, der er aktive på markedet og som en del af den voksne befolkning, er vigtige indikatorer for at forstå de små arbejdsgivers rolle i økonomien og samfundet (meget få arbejdsgivere ejer store virksomheder, og 90 % af virksomhederne har under 10 ansatte – Eurostats data er ikke angivet i tabellerne) (tabel 4.8 i bilaget). De følgende to tabeller indeholder oplysninger om andelen af selvstændige erhvervsdrivende blandt arbejdstagere og den voksne befolkning. Sidstnævnte data kan bruges som en indikator for arbejdsgivernes direkte vægt som vælgere i valg. Vi præsenterer oplysninger om selvstændige med ansatte, som kan defineres strengt som arbejdsgivere, men også tre andre typer oplysninger: familiemedarbejdere, selvstændige i industri- og forbrugsmakrosektorerne og selvstændige i velfærds- og smart growth-makrosektorerne. Vi hævder, at det er vigtigt at skelne mellem sidstnævnte, da selvstændige i industri- og forbrugsmakrosektorerne ofte har en profil, der ligner små arbejdsgivere, og i mange lande er de repræsenteret af små arbejdsgiverforeninger (f.eks. håndværkere og butiksejere).

Kun den sidste gruppe af selvstændige i velfærds- og smart growth-makrosektorerne viser forskellige facetter i mange lande.

For det første er de (små) arbejdsgiveres rolle på arbejdsmarkedet ikke minimal. I EU er ca. 4 % af arbejdstagerne arbejdsgivere, og hvis vi tilføjer familiemedarbejdere, når vi op på 5 %. Yderligere 7 % af arbejdstagerne er selvstændige uden ansatte, der arbejder i industri- og forbrugsmakrosektorerne.

For det andet spiller de, som Beramendi et al. (2015) også understreger, også en ikke uvæsentlig rolle i den sociopolitiske dynamik, idet de udgør ca. 2-3 % af vælgerne og når op på ca. 7 % af den samlede potentielle vælgerskare, hvis vi medregner selvstændige uden ansatte i industri- og forbrugsmakrosektorerne.

Alt i alt spiller arbejdsgivere og selvstændige i de "traditionelle" industri- og forbrugsmakrosektorer en vigtig rolle ikke blot økonomisk, men også politisk i en stor del af Europa, og selv hvor disse grupper er mindre repræsenteret, er deres størrelse stadig ikke irrelevant (tabel 4.9 i bilaget).

De transnationale virksomheders rolle

I de seneste årtier har de europæiske økonomier i stigende grad oplevet tilstedeværelsen af virksomheder og forretninger med forbindelser ud over de nationale grænser. Udenlandske direkte investeringer spiller en vigtig rolle for den økonomiske udvikling og struktur i mange europæiske lande. Figur 4.2 i bilaget viser tydeligt, hvor stor betydning de udenlandske direkte investeringer har, ikke kun i Central- og Østeuropa, men også i mange andre europæiske lande. Hvad angår indgående udenlandske direkte investeringer, har de fleste europæiske lande lagre svarende til mindst 40 % af deres BNP og i mange tilfælde over 60 % (Sverige, Irland, Nederlandene, Belgien, Portugal, Ungarn, Estland, Bulgarien og Tjekkiet).

4.2 Økonomiske landeklynger i Europa over tid

Skemaerne 4.1 og 4.2 samt tabellerne 4.4 og 4.5 i bilaget rapporterer resultatet af en klyngeanalyse for henholdsvis slutningen af 1990'erne og slutningen af 2010'erne på de variabler, der blev drøftet i det foregående afsnit, og viser, hvordan landene grupperer sig, og hvilken blanding af økonomiske makrosektorer der definerer hver af disse grupper. I slutningen af 1990'erne var der seks klynger:

- to grupper af lande, alle central- og østeuropæiske lande, hvis økonomiske struktur var baseret på en stærk industriel makrosektor, baseret på udenlandske direkte investeringer (FDI) og forbrugstjenester (skema 4.1 og tabel 4.4).

- Inden for de central- og østeuropæiske lande adskilte Rumænien og Bulgarien sig fra de andre lande på grund af den lave vækstkapalet og et meget lavt BNP pr. indbygger.
- Tyskland, Østrig, Irland og Italien deler en "stærk industriel model", hvor industrien (i begge dens versioner – mere teknologisk ledet produktion og mindre teknologisk ledet produktion) spillede en vigtig rolle (med en andel på omkring en fjerdedel af de samlede ansatte og bruttoværditilvæksten), en stærk makrosektor for forbrugstjenester, men også en vis dynamik i forhold til offentlige og private vidensintensive tjenester.
- De nordiske lande og de fransktalende lande (Belgien og Frankrig) tilhørte en anden model, der blev defineret som en "industriel model med en stigende rolle for offentlige vidensintensive tjenester", der ligner den foregående, men med en mere markant rolle for velfærdsstaten og den offentlige administration.
- Det Forenede Kongerige og Nederlandene udviste en anden variant af den industrielle model, idet de private vidensintensive tjenester fik en relativt større vægt.
- Alle sydeuropæiske lande, undtagen Italien, delte en fælles model, der blev defineret som "letindustriel", idet fremstillingsindustrien i vid udstrækning var baseret på mellem- og lavteknologiske økonomiske sektorer.

To årtier senere viser billedet tegn på både kontinuitet samt forandring (skema 4.2 og tabel 4.5).

SKEMA 4.2 OG TABEL 4.5 HER

Vi påviser 4 forskellige landeklynger:

1) *"FDI-ledet stærk industriel model"* i Central- og Østeuropa (Slovakiet mellem de lande, der undersøges i projektet). Denne model har en relativt afbalanceret anvendelse af arbejdstagere med hensyn til kvalifikationer i hele økonomien. Samtidig er den i høj grad afhængig af arbejdstagere med specifikke kvalifikationer i industrisektoren (61 % af det samlede antal ansatte), hvilket er i overensstemmelse med denne models traditionelle produktionsorientering. Kvinder spiller en vigtig rolle på arbejdsmarkedet. Der er relativt stor mangel på arbejdskraft i alle de vigtigste økonomiske makrosektorer, og arbejdsløshed synes at være et begrænset problem for alle arbejdstagerprofiler. Disse økonomiske systemer er kendetegnet ved en udbredt forekomst af udenlandske investeringer gennem multinationale selskaber i udlandet. Denne klynge viser en høj andel af beskæftigelsen i udenlandsk kapital. I denne klynge er små

arbejdsgivere, familiararbejdsgivere og grupper af selvstændige erhvervsdrivende vigtige ud fra et valgsynspunkt og med hensyn til arbejdsmarkedets sammensætning: de repræsenterer henholdsvis ca. 12 % af de beskæftigede og 7 % af vælgerne. Med hensyn til ordningen for arbejdsmarkedsrelationer: omkring halvdelen af de ansatte arbejder i virksomheder, der er medlemmer af arbejdsgiverforeninger i Central- og Østeuropa. I de østeuropæiske lande – hvor vi har set en stærk tilstedeværelse af udenlandske multinationale selskaber og en kommunistisk organisationstradition – er virksomhedsniveauet fremherskende i arbejdsmarkedsrelationer. Den sektorspecifikke organisering af arbejdsmarkedsrelationer er særligt svag med hensyn til fælles institutioner mellem arbejdsgiverforeninger og fagforeninger. Dette tyder på, at det er meget vanskeligt at samle interesser med henblik på kollektive tiltag. Sammenlægningen af interesser er således en variabel, som vi vil se i sidste afsnit.

2) "*Stærk industriel model med en stigende rolle for vidensintensive tjenester*", i Kontinentaleuropa plus Irland (Tyskland er mellem de lande, der undersøges her). Denne model kræver en høj andel af almene faglærte arbejdstagere (ca. 45 %). Sammensætningen af arbejdsstyrken i den industrielle makrosektor er interessant: Ud over en stærk tilstedeværelse af faglærte arbejdstagere (43 %), som er typisk for denne sektor, er der også en relativt stærk tilstedeværelse af højtuddannede arbejdstagere (37 %) som følge af den retning, der er taget i den industrielle makrosektor med fokus på en mellem- og højteknologisk vej. Kvinder spiller en vigtig rolle på arbejdsmarkedet, og der er relativt stor mangel på arbejdskraft i alle økonomiske makrosektorer, især i sektoren for intelligent vækst, mens arbejdsløsheden synes at være et begrænset problem. De multinationale selskabers vægt i forhold til de samlede virksomheder viser en betydelig balance mellem indadgående og udadgående aktiviteter. Med hensyn til arbejdsmarkedsrelationer kan den sektorspecifikke organisation af arbejdsmarkedsrelationer defineres som middelstærk med hensyn til fælles institutioner mellem arbejdsgiverforeninger og fagforeninger. Denne klynge viser, at ca. 65 % af de ansatte arbejder i virksomheder, der er medlemmer af arbejdsgiverforeninger. Ser man på virksomheder, der er medlem af arbejdsgiverforeninger, er andelen relativt høj i Central- og Nordeuropa sammenlignet med resten af Sydeuropa og i endnu højere grad Central- og Østeuropa. Denne værdi er særlig høj blandt store virksomheder i den postindustrielle model og i forbrugs- og letindustrimodellen.

3) "*Postindustriel model baseret på offentlige og private vidensintensive tjenester*", der omfatter alle andre kontinentaleuropæiske og nordeuropæiske lande (Danmark og Nederlandene mellem de lande, der

undersøges i projektet). Denne klynge er kendetegnet ved offentlige og private vidensintensive tjenester med en øget tilstedeværelse af højtuddannede arbejdstagere i økonomien generelt og også i den industrielle makrosektor, som dog er mindre vigtig end i de to foregående klynger. Kvinder er til stede, også blandt de højt kvalificerede arbejdstagere, der er begrænsede problemer med arbejdsløshed, men derimod er der problemer med mangel på arbejdskraft, især inden for makrosektoren for intelligent vækst. Den postindustrielle model er modellen med den højeste andel af store virksomheder (46 %), også i den private makrosektor for vidensintensive tjenester (39 %) og i mindre grad i forbrugssektoren (33 %). Ligesom i den foregående klynge viser de multinationale virksomheders vægt i forhold til de samlede virksomheder en betydelig balance mellem ind- og udadgående aktiviteter. I de postindustrielle lande udgør selvstændige, små arbejdsgivere og familiemedarbejdere ca. 8 % af de beskæftigede og 5 % af vælgerne.

Denne klynge viser, at ca. 75 % af de ansatte arbejder i virksomheder, der er medlemmer af arbejdsgiverforeninger (med Det Forenede Kongerige som den største undtagelse), mens den sektorale organisering af arbejdsmarkedsrelationerne kan defineres som middelstærk med hensyn til fælles institutioner mellem arbejdsgiverforeninger og fagforeninger.

Postindustrielle lande er lande, hvor der er en større balance mellem indsatsen på centralt niveau og på virksomhedsniveau, hvilket er et tegn på, at systemet for arbejdsmarkedsrelationer i høj grad er i stand til at sikre koordination mellem de enkelte virksomheders og sektorenes behov.

4) "*Forbrugs- og letindustriel model*" i Sydeuropa (Italien er et af de lande, der undersøges). Denne klynge viser en forholdsvis stærk udbredelse af ufaglært arbejdskraft (ca. 46 % af de ansatte skal bruge lave generelle kvalifikationer på arbejdet), men ikke i den industrielle makrosektor. Denne sektor er imidlertid ikke en kernesektor i de fleste af disse lande, og hvor den er relevant, som i Italien, er den stadig hovedsagelig baseret på job med specifikke kvalifikationer og mindre på job med høje generelle kvalifikationer (med andre ord ligner den mere de central- og østeuropæiske lande end de vesteuropæiske). Der er praktisk talt ingen mangel på arbejdskraft, og tværtimod er risikoen for arbejdsløshed relativt høj for alle typer arbejdstagere, herunder højtuddannede med generelle kvalifikationer og især lavtuddannede og specifikt uddannede arbejdstagere. Sammenlignet med de tre andre lande ser Italien ud til at klare sig lidt bedre med hensyn til arbejdsløshed, men situationen er stadig værre sammenlignet med alle tre andre europæiske modeller. Alle sydeuropæiske lande har en model, der er baseret på meget små og små virksomheder, selv i den mellem- og højteknologiske del af deres industrisektor. I denne klynge er 7 % af de beskæftigede arbejdsgivere eller familiemedarbejdere (og

yderligere 10-11 % er selvstændige i industri- og forbrugsmakrosektorerne). Tilsammen udgør disse tre selvstændige profiler 17-18 % af den samlede beskæftigelse. Også med hensyn til potentielle vælgere udgør disse grupper 8-9 % af den samlede vælgerbefolkning. Middelhavslandene (undtagen Italien) ligner de central- og østeuropæiske lande med hensyn til typen af udenlandske investeringer (lavpris- og lavtuddannede arbejdstagere), men adskiller sig ved, at en betydelig del af de indenlandske multinationale selskaber investerer i udlandet. Italien er et eksempel, selv i denne henseende, da det har en ikke ubetydelig andel af multinationale virksomheder i udlandet og en mindre andel i indlandet. Med hensyn til arbejdsmarkedsrelationer viser denne klynge, at ca. 65 % af de ansatte arbejder i virksomheder, der er medlemmer af arbejdsgiverforeninger. Den sektorielle organisering af arbejdsmarkedsrelationerne, der kan defineres som svag med hensyn til fælles institutioner mellem arbejdsgiverforeninger og fagforeninger.

Sammenlignet med slutningen af 1990'erne har disse fire klynger været i stand til at vokse i forskelligt omfang. Især tre af dem havde en vækst på mellem 2 % og 3 %, mens Sydeuropa havde alvorlige vækstproblemer.

5. Spørgsmålet om "hvad". Arbejdsgivernes præferencer og arbejdsgiverforeningers holdninger til socialpolitikken

I afsnit 3 ovenfor er der opstillet nogle hypoteser om virksomhedernes og arbejdsgiverforeningernes præferencer og holdninger. I dette afsnit tester vi først hypoteserne vedrørende de enkelte virksomheder ved at se på svarene på spørgeundersøgelsen (hypoteser 1, 2 og 3), og derefter ser vi på arbejdsgiverforeningerne med støtte fra de fem casestudier (hypoteser 4 og 5).

H1. Vi forventer, at alle virksomheder vil have en fælles præference for private og erhvervsmæssige løsninger i forhold til henholdsvis velfærdsydelse og velfærdsgrænser

Denne hypotese bekræftes på tværs af de forskellige lande, med få specifikke undtagelser (tabel 5.1). I alle fem lande går et stort flertal af virksomhederne ind for, at virksomhederne skal spille en større rolle i uddannelsessystemet (især inden for de erhvervsfaglige uddannelser). Et stort flertal af virksomhederne går også ind for flere offentlige incitamenter til virksomheder i aktive arbejdsmarkedspolitikker og private pensionsordninger. Kun i Italien er der en lavere grad af enighed om de to sidstnævnte spørgsmål (henholdsvis 51 % og 41 % af virksomhederne). Kun i forbindelse med privatskolernes rolle i

uddannelsessystemet er virksomhederne mere forsigtige med at fremme private løsninger i fire ud af fem lande. Med Slovakiet som den eneste undtagelse (59 %) er kun et mindretal af virksomhederne i alle andre lande enige i udsagnet (især i Danmark og Nederlandene). Fremtidig forskning bør undersøge forklaringerne på dette resultat. En af dem kan være, at virksomhederne har brug for effektive uddannelsessystemer, og at de måske frygter, at en privat løsning på dette område ikke er tilstrækkelig eller for dyr i forhold til en offentlig løsning.

Tabel 5.1 viser, at der er statistisk signifikante forskelle mellem nationale og multinationale virksomheder. På grund af problemer med stikprøvens størrelse måtte analysen begrænses til kun at omfatte Tyskland, Italien og Slovakiet. I Italien og især i Tyskland går multinationale virksomheder i væsentlig højere grad end nationale virksomheder ind for en større rolle for private leverandører end nationale virksomheder. I Slovakiet er forskellene ikke signifikante.

Tabel 5.1 viser også, at der er statistisk signifikante forskelle mellem større (250+ ansatte) og mindre virksomheder (under 250 ansatte). Igen måtte analysen på grund af problemer med stikprøvens størrelse begrænses til kun at omfatte Tyskland og Slovakiet. Denne variabel synes kun at spille en rolle i Slovakiet, hvor større virksomheder (som dog ofte er multinationale selskaber) er mere tilhængere af private pensionsordninger og aktive arbejdsmarkedspolitikker.

H2. I forbindelse med velfærdsindsats og -orientering forventer vi sektorforskelle som følge af divergerende interesser og behov (se den mere detaljerede hypotese ovenfor).

Tabel 5.2 viser resultaterne af vores analyse af virksomhederne i de fem lande⁸. Man skal huske på, at de fleste virksomheder er mellemstore og store virksomheder, selv i sektorer, hvor virksomhedernes dimensioner normalt er ret små (f.eks. forbrug eller mellem- og lavteknologisk produktion).

Resultaterne bekræfter delvist vores forventninger. For det første er der praktisk talt ingen forskelle mellem forskellige typer fremstillingsvirksomheder: et flertal af dem går ind for en høj grad af offentlig inddragelse i både social beskyttelse og sociale investeringspolitikker. For det andet svarer de (mellemstore og store) fremstillingsvirksomheders holdninger til regeringernes rolle i social- og uddannelsespolitikken til dem, som de store virksomheder inden for vidensintensive tjenester har. Endelig er det kun virksomheder inden for forbrugsydelser, der overholder vores hypoteser. De er mindst

⁸ På grund af den samlede stikprøvestørrelse var det ikke muligt at analysere dataene samlet på lande- og sektorniveau.

interesserede i at styrke velfærdsstatens dækning, både hvad angår social beskyttelse og sociale investeringer⁹.

Endelig er der, som det fremgår af tabel 5.2, ingen statistisk signifikante forskelle mellem nationale virksomheder og multinationale virksomheder med hensyn til deres syn på regeringens ansvarsområder.

TABEL 5.2 HER

Når vi ser på de forskellige makroøkonomiske sektorer, er der begrænsede forskelle med hensyn til arbejdsgivernes præferencer i forhold til statens rolle i socialpolitikken (den største skillelinje er mellem forbrugstjenester og de øvrige sektorer) (tabel 5.3; 5.4). Generelt er virksomheder inden for mellem- og højteknologisk fremstillingsvirksomhed og virksomheder inden for vidensintensive tjenester oftere tilhængere af en udvidelse af de offentlige udgifter end virksomheder inden for mellem- og lavteknologisk fremstillingsvirksomhed og forbrugstjenesteydelser. Den eneste undtagelse vedrører politikkerne for erhvervsfaglige og andre uddannelser: i forbindelse med begge disse politikker er der ingen forskelle mellem de makroøkonomiske sektorer. Det er i forbindelse med sidstnævnte politikker, at et meget stort flertal af virksomhederne (ca. 70-75 % af dem) i alle sektorer går ind for udgiftsforøgelse, og praktisk talt ingen virksomheder går ind for udgiftsnedskæringer. Et flertal af virksomhederne går også ind for en forøgelse af de offentlige udgifter til alle sociale investeringspolitikker (arbejdsmarkedsprogrammer og børnepasningsordninger – ECEC). I dette tilfælde er virksomheder med vidensintensive tjenester og (mellem)højteknologiske fremstillingsvirksomheder dog oftere tilhængere af udgiftsforøgelse end de andre virksomheder. Sociale beskyttelsesordninger (arbejdsløshedsunderstøttelse og alderspension) er de ordninger, hvor kun et mindretal af virksomhederne går ind for udgiftsforøgelse, og en konsekvent andel af virksomhederne (men ikke flertallet) inden for forbrugstjenester og (mellem)-lavteknologisk fremstillingsvirksomhed går ind for nedskæringer¹⁰.

Tabel 5.3 viser, at der ikke er nogen statistisk signifikante forskelle mellem nationale virksomheder og multinationale virksomheder med hensyn til præferencer for offentlige udgifter.

TABEL 5.3 HER

⁹ Forskellen mellem de makroøkonomiske sektorer, der er vist i tabel 5.2, ændrer sig ikke, når der kun tages hensyn til virksomheder med mindst 250 ansatte.

¹⁰ Forskellen mellem de makroøkonomiske sektorer, der er vist i tabel 5.3, ændrer sig ikke, når der kun tages hensyn til virksomheder med mindst 250 ansatte.

Hvis den makroøkonomiske sektor spiller en rolle for virksomhedernes præferencer, bliver situationen mere uklar, når virksomhederne spørges om, hvordan de skal finansiere en potentiel udgiftsforøgelse (tabel 5.4). På den ene side er der praktisk taget ingen virksomheder (uanset sektor), der går ind for at skære ned på udgifterne til uddannelse og familier til gengæld for en forhøjelse af pensionerne. På den anden side er det kun et mindretal af virksomhederne, der går ind for at øge udgifterne til sociale investeringspolitikker (fra erhvervsfaglig uddannelse og anden uddannelse til børnepasningsordninger), enten ved at skære ned på udgifterne til social beskyttelse (pensioner) eller ved at hæve skatterne. Selv når begge muligheder (højere skatter eller nedskæringer på andre politikområder) overvejes i fællesskab, er det kun omkring en tredjedel af virksomhederne inden for vidensintensive tjenester og (mellem)højteknologisk produktion, der er enige i at øge udgifterne enten gennem beskatning eller nedskæringer på andre politikområder.

Generelt set er der et klart sektorspecifikt differentieringsmønster (vidensintensive tjenester og mellemhøjteknologisk fremstilling vs. forbrugstjenester og mellem-lavteknologisk fremstilling), men det forekommer mindre udtalt end forventet. Multinationale selskaber adskiller sig delvist fra nationale selskaber, når det drejer sig om at fremme sociale investeringspolitikker med højere beskatning. De går mindre ind for højere beskatning end de nationale virksomheder.

TABEL 5.4 HER

H3. Vi forventer, at multinationale virksomheder vil give udtryk for lignende præferencer/ønsker som andre virksomheder, der tilhører den samme makroøkonomiske sektor (høj- og mellemteknologisk produktion osv.), men de vil lægge særlig vægt på løsninger vedrørende velfærd på arbejdspladsen.

I de fleste tilfælde er der ingen statistiske forskelle mellem nationale virksomheder og multinationale virksomheder med hensyn til deres synspunkter på velfærdspolitikker, selv når der tages højde for den samme makroøkonomiske sektor. De multinationale virksomheder er dog mindre opsatte på at støtte sociale investeringspolitikker gennem højere beskatning end nationale virksomheder. Endelig er multinationale virksomheder, når man ser på private velfærdsydelse, som forventet oftere større tilhængere af en sådan løsning end nationale virksomheder, men udbredelsen af direkte arbejdsmarkedsrelaterede velfærdsydelser er ikke statistisk forskellig fra nationale store virksomheder.

Kvalitative analyser i de fem lande giver yderligere (og blandede) beviser. I Danmark har multinationale virksomheders datterselskaber en tendens til at have en høj grad af skønsret med hensyn til

medarbejderinddragelse. Med hensyn til løn og præstationer udviser udenlandsk ejede datterselskaber imidlertid et niveau af skønsret, der ligger under gennemsnittet. Interviewene med arbejdsgiverforeningerne understregede, at multinationale selskaber har en tendens til at være mindre engagerede i de forskellige danske velfærds- og arbejdsmarkedsinstitutioner, selv om der findes store variationer blandt udenlandsk ejede multinationale selskaber.

Sammenlignet med det europæiske gennemsnit halter Italien langt bagefter med hensyn til udadgående og indadgående udenlandske investeringer. Interviewene viser, at udenlandsk ejede multinationale selskaber har en tendens til at handle på vegne af en udenlandsk ejendom. Også i det italienske tilfælde spiller den økonomiske sektor, hvor de multinationale selskaber opererer, samt deres oprindelsesland en vigtig rolle for deres handlemåde.

I Nederlandene betaler multinationale selskaber højere lønninger end ikke-multinationale selskaber, men i forbindelse med andre vilkår og betingelser såsom ubetalt overarbejde, udviser sidstnævnte en dårligere praksis. I Italien synes de multinationale virksomheders oprindelsesland at have betydning. Multinationale selskaber med et udenlandsk hovedkvarter i USA og i mindre grad i Japan forstår ikke altid den nederlandske "poldermodel" – med dens tradition for at søge kompromiser med fagforeningerne gennem social dialog – eller det kollektive pensionssystem med dets forpligtelser.

Multinationale virksomheder i Slovakiet formulerer præcise anmodninger i forbindelse med forskellige skattelettelser, statsstøtte, adgang til kvalificeret arbejdskraft og begrænsede lønomkostninger. Det er ikke ualmindeligt, at multinationale virksomheder er medlem af en eller flere arbejdsgiverforeninger. Gennem flere medlemskaber opbygger de relationer på nationalt plan, men deler også oplysninger med organisationer, der har deres oprindelse i samme land.

5.2 Arbejdsgiverforeningernes holdninger

En anden del af projektet Erhvervsliv og velfærd i Europa undersøgte arbejdsgiverforeningernes holdninger gennem kvalitative interviews og dokumentanalyse. Vi ser først på deres overordnede position i forhold til socialpolitikken. Derefter tester vi hypotese 4.

I tabel 5.5 og 5.6 gives en sammenfatning af resultaterne af casestudierne i de fem lande. Overordnet set viser de danske arbejdsgiverforeninger støtte til en universalistisk og generøs velfærdsstat. En sådan støtte har dog en tendens til at variere på tværs af politikker.

TABEL 5.5 OG 5.6 HER

Politikker vedrørende arbejdsudbuddet, både aktive og passive arbejdsmarkedspolitikker, men også til uddannelse og arbejdskraftmigration, står øverst på arbejdsgivernes dagsorden. Arbejdsgiverforeningerne har åbent slået til lyd for offentlig indgriben på disse områder, og budgetnedskæringerne for den aktive arbejdsmarkedspolitik er blevet kritiseret. I forbindelse med passive arbejdsmarkedspolitikker anerkender arbejdsgiverforeningerne den vigtige rolle, som arbejdsløshedsunderstøttelse spiller for den danske flexicurity-model, men samtidig tilslutter de sig kraftigt princippet om, at "det skal kunne betale sig at arbejde", som lægger vægt på lavere arbejdsløshedsunderstøttelse end mindstelønninger. Erhvervsfaglig uddannelse er det vigtigste emne, som alle de interviewede arbejdsgiverforeninger prioriterer højt. Der blev især taget fire spørgsmål op: det høje frafald fra de erhvervsfaglige uddannelser, voksne med manglende grundlæggende læse- og regnefærdigheder, mangel på praktikpladser/mangel på studerende og utilstrækkelig anvendelse af erhvervsfaglige uddannelsesmidler. Arbejdsgiverforeningerne støtter det dobbelte system for erhvervsfaglig uddannelse. Mens der er en åben støtte til formelle børnepasningsordninger, har arbejdsgiverforeningerne været kritiske over for EU-direktivet om forældreorlov. Efter vedtagelsen af direktivet ændrede nogle af de største arbejdsgiverforeninger imidlertid deres holdning. Pensionspolitik anses ikke for at være en topprioritet. Arbejdsgiverforeningerne roste arbejdsmarkedspensionerne og var utilfredse med den nyligt indførte ret til tidlig pension. Dansk Arbejdsgiverforening (DA) er fortsat meget skeptisk over for sidstnævnte, fordi den forventes at reducere arbejdsudbuddet på et tidspunkt, hvor der var stigende mangel på arbejdskraft og kvalifikationer på det danske arbejdsmarked.

De tyske arbejdsgiverforeninger går heller ikke på nuværende tidspunkt ind for en kraftig nedskæring af velfærden. Selv om der i forhold til det danske tilfælde har været flere tegn på støtte til privatisering, og der skete et større skift i 1990'erne og 2000'erne, hvor arbejdsgiverforeningerne og anden erhvervsrelateret støtte til offentlig velfærd begyndte at falde (Ebbinghaus et al., 2011). Især ændrede landskabet sig i kølvandet på Tysklands genforening i 1990, som blev stillet side om side med en massiv stigning i arbejdsløsheden i Østtyskland. Arbejdsgiverne begyndte at være åbenlyst fjendtligt indstillede over for den tyske velfærdsmodel og bad om nedskæringer. Ændrede præferencer hos erhvervslivet i Tyskland underminerede den tværklasse koalition, der lå til grund for den bismarckske velfærdsstat. I 2010'erne er der sket en finjustering af sådanne valg. Især har fleksibilitet i arbejdstiden i Tyskland været et vigtigt emne i den offentlige debat. I de seneste år har arbejdsgiverforeninger fortsat stillet krav om større fleksibilitet i arbejdstiden og en 40-timers uge.

Pensionspolitik er fortsat det vigtigste emne for både fagforeninger og arbejdsgiverforeninger i betragtning af den demografiske udvikling, der har fundet sted i Tyskland i de seneste årtier. Mens

fagforeningerne ønsker en stærkere indgriben fra statens side for at støtte pay-as-you-go-ordningen gennem skatter, ønsker arbejdsgiverforeningerne at øge de private hensættelser, som kan fremmes gennem skattefordele.

Hvad angår erhvervsfaglig uddannelse, har der siden slutningen af 2014 været en trilateral alliance på plads. Målet med alliancen har været at øge antallet af lærepladser og praktikpladser betydeligt og at samarbejde med Bundesagentur für Arbeit (Det føderale arbejdsformidlingskontor) om skoleafgangselever og ufaglærte, arbejdsløse, udenlandske arbejdstagere og flygtninge. Med hensyn til foreningen af arbejdsliv og familieliv var de tyske arbejdsgivere med Fleckenstein & Seeleib-Kaisers (2011) ord "ikke kun "samtykkere" i bestræbelserne på at udvide den beskæftigelsesorienterede familiepolitik, men blev "promotorer". Arbejdsgiverne fremmede aktivt udvidelsen af børnepasningsfaciliteter for børn under tre år og støttede proaktivt en lønrelateret forældreorlovsydelse. Tanken er at tilskynde forældrene til at vende tilbage til arbejdet så hurtigt som muligt.

Sammenlignet med Danmark og Tyskland går de italienske arbejdsgiverforeninger mere ind for en mindre universalistisk og til en vis grad mindre generøs velfærdsstat med en stærk støtte til private ydelser. Arbejdsgivernes holdninger til velfærdsstaten er i det seneste årti blevet formuleret mest i form af omkostningsbegrænsning, med undtagelse af uddannelsespolitikken (erhvervsfaglig uddannelse). Arbejdsgiverforeningerne har især været fortalere for to vigtige politiske muligheder på tværs af socialpolitiske områder: en reduktion af den såkaldte skattemæssige kile (f.eks. sociale bidrag) og en styrkelse af den erhvervmæssige velfærd på virksomhedsniveau gennem skattemæssige incitament. Reduktionen af den skattemæssige kile er kernen i den økonomiske politik, som Confindustria arbejder for. Målet er at reducere arbejdskraftomkostningerne. Desuden bør den italienske strukturelle krise i produktivitetsvæksten for arbejdsgiverne vendes gennem en udvidet anvendelse af velfærdsbestemmelser på virksomhedsniveau på alle de socialpolitiske områder, der er undersøgt i denne undersøgelse. I forbindelse med arbejdsmarkedspolitikken bad arbejdsgiverforeningerne om strenge betingelser for adgangen til sociale overførsler, nemlig minimumsindkomst. Betingelserne vedrører forpligtelsen til at acceptere jobtilbud (på en række betingelser) og til at deltage i uddannelse.

Erhvervsorganisationer har udtrykkeligt støttet en erhvervmæssig afgrænsning af velfærdsgrænserne med en velfærdsorientering med tendens til sociale investeringer og har været stærkt imod universelle foranstaltninger. Samtidig var de ikke nødvendigvis imod en stigning i de offentlige myndigheders velfærdsudgifter for at opretholde sådanne erhvervsrelaterede foranstaltninger, når det var givet, at dette ikke ville have betydet højere skatter for virksomhederne. En grundlæggende bekymring hos virksomhederne, som det fremgår af debatten om basisindkomst, er, at sådanne foranstaltninger vil

lægge et for stort pres på arbejdskraftomkostningerne, da de vil afskrække arbejdsløse fra at acceptere jobtilbud. Samtidig foretrækker de store italienske erhvervsorganisationer i høj grad aktive arbejdsmarkedspolitikker. Hvad angår pensionspolitik, går de arbejdsgiverforeninger ind for en yderligere forhøjelse af pensionsalderen. Erhvervsfaglig uddannelse betragtes af arbejdsgiverforeningerne som et af de centrale spørgsmål (hvis ikke det mest relevante). Den mest anbefalede politik vedrører en styrkelse og forbedring af det faglige/tekniske skolesystem og lærlingeprogrammer i skoletiden. De vigtigste arbejdsgiverforeninger viser ikke nogen særlig interesse for politikker til forening af arbejdsliv og familieliv – bortset fra det nævnte krav om yderligere autonomi for de enkelte virksomheder i forhold til national regulering. Samtidig kræver disse foreninger en strengere regulering af forældreorlov på grund af risikoen for ulovlig brug af forældreorlov fra arbejdstagernes side og de skadelige virkninger for organiseringen af produktion i virksomhederne.

I Nederlandene har erhvervslivets holdninger til velfærdsstaten hovedsagelig været formuleret i form af omkostningsbegrænsning, med undtagelse af uddannelses- (erhvervsfaglig) og børnepasningspolitikker. Interviewene viser følgende hierarki i arbejdsgiverforeningernes presserende emner: for det første pensioner, for det andet arbejdsmarkedspolitikker, for det tredje erhvervsfaglig uddannelse og endelig familiepolitikker. Selv om omkostningsbegrænsning for erhvervslivet har været en dominerende position på alle sociale områder, er der i de seneste år i stigende grad blevet ydet støtte til øgede udgifter til offentlig velfærd i form af førtidspensioner, bæredygtig beskæftigelsesegnethed for ældre arbejdstagere og pensionstilgodehavender til børnepasning. Hårde forhandlinger og konflikter resulterede i 2019-aftalen mellem de nationale arbejdsgiverforeninger og fagforeninger om en pensionsreform under anden søjle. Arbejdsgiverne lobbyede primært for omkostningsbegrænsning og for, at pensioner under anden søjle skulle forblive private, kollektivt forhandlede, aftalte og regulerede med fagforeningerne. Til sidst gik arbejdsgiverne ind på at indføre nye fleksible førtidspensionsordninger. I midten af 2010'erne satte de største arbejdsgiverforeninger arbejdsløshed som et af deres vigtigste emner. Ud over omkostningsbegrænsning i velfærdsordninger argumenterer arbejdsgiverforeningerne ikke for universelle velfærdsordninger for alle arbejdstagere, uanset deres beskæftigelsesstatus.

I de sidste 20 år er den nederlandske sociale dialog om arbejdskontrakter og afskedigelseslovgivning gået i stå i en polariseret diskussion mellem mere "sikkerhed" (ønsket af fagforeningerne) og mere "fleksibilitet" (ønsket af arbejdsgiverne). Generelt kan arbejdsgivernes præferencer for arbejdsmarkedspolitikker hovedsagelig fortolkes som en blanding af støtte til nedbringelse af de indirekte lønomkostninger og støtte til sociale investeringer gennem aktive

arbejdsmarkedspolitikker med henblik på at fremme et mere fleksibelt arbejdsmarked. Arbejdsgivernes holdninger til erhvervsfaglig uddannelse sætter ikke spørgsmålstegn ved, at grundlæggende uddannelse og erhvervsfaglig uddannelse for unge mennesker er universelt organiseret og et offentligt kollektivt gode. Arbejdsgiverne ønsker imidlertid flere offentlig-private partnerskaber og tilbyder praktikpladser og praktikophold. Investeringer i erhvervsfaglig uddannelse anses for at være vigtig for at forebygge arbejdsløshed. På børnepasningsområdet støttede arbejdsgiverforeningerne aftalen om en reform af børnepasningen på det socioøkonomiske rådsmøde i 2021. Arbejdsgiverne støtter flere universelle faciliteter. Samtidig går arbejdsgiverne inden for orlovspolitikker ind for omkostningsbegrænsning. Den vigtigste reform på det familiepolitiske område har været forlængelsen af partnerorloven efter fødslen af et barn. Da de store arbejdsgiverorganisationer ikke ser orlovspolitikker som en løsning, er det ikke overraskende, at de ikke er tilhængere af denne nye lov og har lobbyet imod den. Deres lobby kunne dog ikke forhindre denne reform.

I Slovakiet har også spørgsmål om omkostningsbegrænsning været fremherskende i arbejdsgiverforeningernes holdninger til velfærdsstatens politikker. Igen har den vigtigste undtagelse været uddannelsespolitikken (erhvervsfaglig uddannelse). Hvad angår pensionspolitikker, var Sammenslutningen af industriforeninger i 2019 uenig i indførelsen af et loft over pensionsalderen (64 år) og har sammen med andre arbejdsgiverforeninger fortsat anmodet om at få ophævet den øvre grænse for pensionsalderen i forfatningen eller i andre retsakter. Den hævdede, at det var en gambling med Slovakiets fremtid og et tilbageskridt for virksomhedernes konkurrenceevne. Arbejdsgiverforeningerne gik også ind for foranstaltninger, der skal sikre stabilitet i pensionssystemet, hvilket også ville sikre de offentlige financers generelle langsigtede bæredygtighed i Slovakiet og tilskynde regeringen til at støtte frivillig pensionsopsparing (anden og tredje søjle). I forbindelse med arbejdsmarkedspolitikkerne har repræsentanterne for arbejdsgiverne lagt vægt på at lancere omskoling, der tilbydes af arbejdsformidlingskontorerne, samt på at styrke livslang læring yderligere. Uddannelse er det område, hvor arbejdsgiverforeningerne er mere opsatte på at fremme offentlige udgifter og interventioner, også i lyset af den stigende mangel på kvalificeret arbejdskraft i fremstillings- og bilindustrien. Arbejdsgiverforeningerne har peget på behovet for at forbedre relevansen og kvaliteten af det erhvervsfaglige uddannelsessystem og kritiseret de reformer, der blev indført i sidste årti (som "Loven om erhvervsfaglig uddannelse"). Mange store arbejdsgivere, nationale arbejdsgiverforeninger og udenlandske handelskamre er begyndt at engagere sig aktivt i at styrke det dobbelte systems position. Endelig er familiepolitik ikke en vigtig prioritet for arbejdsgiverforeningerne. Arbejdsgiverforeningerne

går primært ind for støtte til unge familier gennem boligstøtte. De er også begyndt at sætte spørgsmålstegn ved længden af barsels- og forældreorloven, som er en af de længste i EU.

6. Spørgsmålene om "hvordan": de måder, arbejdsgiverne forsøger at påvirke socialpolitikken på

Den sidste del af projektet var dedikeret til, hvordan arbejdsgivere og arbejdsgiverforeninger forsøger at påvirke den politiske beslutningstagning i forbindelse med socialpolitik og uddannelse. Vi har vedtaget en blandet metodologisk strategi baseret på de kvantitative resultater fra spørgeundersøgelsen og de kvalitative resultater fra de nationale casestudier.

H4. Arbejdsgiverne og deres foreninger vil vedtage:

4.1) forskellige strategier for at forsøge at fremme deres reformagenda afhængigt af landenes institutionelle miljøer.

4.2) mindre institutionaliserede former for inddragelse end de traditionelle (bilaterale eller trilaterale) former for inddragelse.

6.1 Arbejdsgivernes engagement

Tabel 6.1 viser, at virksomhederne tilbyder velfærdspolitikker til mindst 50 % af de ansatte. Der er en tydelig forskel mellem Danmark og Nederlandene – hvor arbejdsmarkedspensioner og arbejdsløshedsunderstøttelse er udbredt – og Italien og Slovakiet, hvor arbejdsmarkedsrelaterede ordninger er langt mindre udbredte. Tyskland befinder sig mellem de andre lande. Der er ikke nogen større forskel mellem multinationale og nationale virksomheders stilling, med den eneste delvise undtagelse i form af multinationale virksomheder i Slovakiet, som yder velfærdsydelser oftere end nationale virksomheder. Virksomhedens størrelse synes ikke at have nogen indflydelse på adgangen til arbejdsmarkedsrelaterede velfærdsordninger.

TABEL 6.1 HER

Tabel 6.2 viser undersøgelsens resultater af den type engagement, som virksomhederne har angivet.

TABEL 6.2 HER

Direkte engagement

Med undtagelse af Italien og til en vis grad Tyskland sker indførelsen af virksomhedens velfærdspolitikker hovedsagelig gennem ensidige indgreb fra ledelsens side. Det mest homogene tilfælde er Slovakiet, hvor alle virksomhedspolitikker er blevet indført gennem direkte engagement. Slovakiets særlige karakter hænger sammen med den store tilstedeværelse af multinationale selskaber, som i vores analyse har vist en stærk tendens til ensidig indførelse af virksomhedsvelfærdspolitikker.

I Danmark og Nederlandene giver den traditionelt lavere fagforeningstilstedeværelse på virksomhedsniveau rigelig plads til ensidige initiativer til at indføre virksomhedsfordele. Under alle omstændigheder er situationen i begge lande heterogen, da kun nogle politikker er tydeligt introducerede gennem unilaterale initiativer. Kort fortalt drejer det sig i begge lande hovedsagelig om politikker for erhvervsfaglig uddannelse (dvs. efteruddannelse på arbejdspladsen, livslang læring), arbejdstid og politikker for handicap. En lang række politikker indføres både ved hjælp af ensidige og kollektive tiltag. Også i Tyskland er situationen blandet. Her er det interessant at bemærke, at virksomhedernes familierpolitik – og arbejdsløshedsunderstøttelse – hovedsagelig indføres ved ensidige ledelsesforanstaltninger. Dette skyldes, at den såkaldte medbestemmelse af ledelsen i Tyskland på den ene side kun vedrører en begrænset del af arbejdstagernes arbejdsvilkår (dvs. løn, opgaver og arbejdstid) og på den anden side kun er lovbestemt i store virksomheder (hovedsagelig holdingselskaber).

I Italien generelt har iværksætteres direkte engagement i velfærdspolitikker en meget lang historie. Former for opmuntring og fastholdelse af personale gennem dynamikken omkring ekstra lønninger var også til stede i den fordristiske æra (hvor personalet i høj grad var udskifteligt). Ledelsens pres for ensidige foranstaltninger har dog ikke svækket fagforeningernes rolle i forbindelse med forvaltning af menneskelige ressourcer. Ikke desto mindre bør det understreges, at i små virksomheder besluttes de fleste velfærdsbestemmelser, når de indføres, ensidigt af personaleledelsen, fordi fagforeningerne sjældent er til stede.

Formidlet engagement

Den første og mere konkrete form for formidlet engagement er den kollektive forhandling af virksomhedens velfærdsbestemmelser. I Italien og Tyskland viser kvalitative interviews, at også multinationale virksomheder er orienteret mod et samarbejde med fagforeninger. Især i Italien kan dette ikke kun være relateret til traditioner og praksis inden for arbejdsmarkedsrelationer, men også til de skattemæssige incitament, der kan opnås, hvis virksomhedens velfærd forhandles kollektivt (dvs. budgetlovgivning siden 2016).

I Italien (og til dels også i Tyskland) er multinationale selskaber stadig virksomheder, hvor fagforeningerne spiller en meget relevant rolle, og hvor dialogen med fagforeningerne er kontinuerlig, respektfuld og oftest fører til aftaler, der anses for at være tilfredsstillende for begge parter. Undtagelser er repræsenteret af erhvervsfaglig uddannelse. I denne politik undgås dialogen med fagforeningerne ofte, medmindre det er nødvendigt for at få offentlige midler. Det er også tilfældet med visse sundhedsydelser, som er omfattet af aftalerne med fagforeningerne, men som forvaltes autonomt og udelukkende af virksomheden uden fagforeningernes deltagelse i beslutningstagningen. Multinationale virksomheders tilpasning til det institutionelle og traditionelle system for samarbejde med fagforeningerne om interne politikker er også kommet frem i undersøgelsen for Italien og Tyskland. I sidstnævnte har hovedkvarteret ikke nogen større indflydelse på beslutningstagningen om virksomhedens velfærd i alle de politikområder, vi har undersøgt.

I Danmark og Nederlandene viser tabellen, hvilken rolle fagforeningerne spiller for nogle relevante velfærdspolitikker i virksomhederne. I Danmark forhandles familierpolitikker hovedsageligt med fagforeningerne, mens det er omvendt i Tyskland og Nederlandene. I Nederlandene er fagforeningernes mægling stærkest inden for det dobbelte uddannelsessystem (dvs. deltagelse/finansiering af det dobbelte uddannelsessystem eller lærlinguddannelser), fordi systemet her er reguleret af kollektive forhandlinger. Arbejdsgivernes engagement i velfærdsområdet er således ikke homogent i de undersøgte lande: det er næsten formidlet af fagforeningerne i Italien, direkte (unilateralt) i Slovakiet og blandet i Tyskland, Danmark og Nederlandene.

6.2 Lobbyvirksomhed og nye typer af alliancer

Lobbyisme er en vigtig strategi, som virksomhederne anvender for at spille en (social og politisk) rolle i velfærdspolitikken. I Danmark foregår lobbyisme i form af *erhvervs klubber*, hvor virksomhedsledere betaler lidt under maksimum for anonyme donationer og mødes med forskellige toppolitikere. Den første af disse klubber blev etableret for mindre end 10 år siden, men nu har fire danske politiske partier – to liberale partier, et konservativt parti og socialdemokraterne – sådanne klubber (Kristensen 2018). Mange danske virksomheder havde kontakter til det politiske system for at påvirke beslutninger om specifikke spørgsmål (såsom miljøspørgsmål vedrørende virksomhedens produktion, planer om fysiske udvidelser af virksomheden osv.) Andre har kontakter til det politiske system for at påvirke formuleringen af lovgivningen om bredere politiske spørgsmål (lovgivning osv.). Dette er tilfældet, selv om der til en vis grad synes at være en arbejdsdeling mellem virksomhederne og arbejdsgiverforeningen, som langt de fleste af de 500 virksomheder er medlemmer af. Arbejdsgiverforeningen tager derfor oftere kontakt til

det politiske system med hensyn til generelle politiske spørgsmål, mens virksomhederne oftere søger at påvirke mere specifikke politiske beslutninger.

I Tyskland har relevansen af kompetencefremme for nylig fornyet behovet for en alliance mellem arbejdsmarkedets parter. Tabel 6.2 viser faktisk en blandet form for engagement i denne politik for arbejdsgiverne. For at tackle de udfordringer, som det dobbelte erhvervsfaglige uddannelsessystem står over for, blev der mellem 2015 og 2018 dannet en alliance for grund- og efteruddannelse (Allianz für Aus- und Weiterbildung) under ledelse af økonomiministeriet. En ny alliance for 2019-2021 blev underskrevet mellem regeringen, arbejdsmarkedets parter og andre centrale interessenter i august 2019. Alliancen involverede en lang række statslige og ikke-statslige nøgleaktører som f.eks. arbejds- og socialministeriet, uddannelses- og forskningsministeriet, integrationskommissæren, det føderale arbejdsformidlingsagentur, repræsentanter for erhvervslivet (som i Tyskland er stærkt fragmenteret), fagforeninger, koordinerende kommissioner inden for uddannelsespolitikken (som er delstaternes ansvarsområde)¹¹.

I Danmark er tænketanke og erhvervsclubber ved at blive nyere *fora* for erhvervslivets indflydelse. I Tyskland har de fleste arbejdsgiverforeninger ændret deres interessevaretagelse i de seneste år. De interviewede siger næsten samstemmende, at de danner koalitioner for at formulere deres interesser, da de ellers ikke ville have tilstrækkelig politisk vægt til at blive hørt af regeringerne. Mens arbejdsgiverforeningernes interessevaretagelse normalt foregår gennem traditionelle strategier – f.eks. møder eller udsendelse af informationsbrochurer osv. – bruger nogle foreninger i stigende grad sociale medier til at formulere deres politiske præferencer. Da dette spørgsmål imidlertid kun berører nogle sektorer og brancher, er det ikke alle sammenslutninger, der føler behov for at bruge disse kanaler¹².

Endelig er der sket et stort skift i alliancerne. Både fagforeninger og arbejdsgiverforeninger indså, at deres stemme ikke var gennemtrængende nok til at få den politiske opmærksomhed, som de havde brug for til at forfølge deres mål. Selv om sådanne alliancer normalt finder sted inden for de åbenlyse politiske lejre, giver de nogle gange anledning til koalitioner, som ikke er åbenlyse i første omgang. F.eks. samarbejdede BVMW (forbundssammenslutningen af små og mellemstore virksomheder,

¹¹ Aktionerne omfattede: i) en forøgelse af antallet af pladser til dobbelt erhvervsfaglig uddannelse, der er registreret hos det føderale arbejdsformidlingskontor, og informationskampagner, ii) sektordialoger for at fremme grundlæggende dobbelt erhvervsfaglig uddannelse, iii) nye metoder til at fremme ugunstigt stillede unges deltagelse i erhvervsfaglige uddannelser (assisteret uddannelse, se ovenfor) og iv) forbedring af unge flygtninges adgang til erhvervsfaglig uddannelse gennem vedtagelsen af integrationsloven (OECD, 2020).

¹² Nogle af de interviewede nævnte INSM ("Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft" (Initiativ til en ny social markedsøkonomi)) som et eksempel på en forening, der aktivt fører kampagner. INSM's opgave er at styrke/drive lobbyvirksomhed for ideen om en social markedsøkonomi og ikke at repræsentere sektorinteresser (INSM finansieres dog af metal- og elektronikindustrien). INSM iværksætter regelmæssigt offentlige kampagner.

iværksætterforeningen i Tyskland) med Ver.Di for at lobbye mod TTIP, da BVMW hævdede, at SMV'erne ville lide under det.

I Italien synes derimod erhvervsklubber og andre typer af ikke-traditionelle arbejdsgiverforeninger ikke at være et relevant fænomen. I Nederlandene synes den sociale dialog og de kollektive forhandlingsinstitutioner at være stort set uændrede i de sidste syv årtier. På det socialpolitiske område foretrækker arbejdsgiverforeningerne at samarbejde med fagbevægelsen, fordi kortsigtet succes synes at sætte forholdet til fagbevægelsen på spil på længere sigt.

6.3 Arbejdsgivernes inddragelse

I dette afsnit overvejer vi, hvordan arbejdsgiverne inddrages i politikudformningen. De vigtigste resultater, der fremkom både i undersøgelsen og i de kvalitative interviews, er, at der er et voksende "missing link": på den ene side er der tydelige begrænsninger i virksomhedernes muligheder for at påvirke socialpolitikken, på den anden side er der beviser for, at de samme virksomheder er begrænset tilfredse med arbejdsgiverforeningernes evne til at repræsentere dem.

Hvad angår sidstnævnte emne, som vist i tabel 6.3, varierer virksomhedernes tilfredshed med arbejdsgiverforeningernes indsats i deres land på tværs af landene og delvist på tværs af politikkerne. Danske virksomheder er i gennemsnit oftest tilfredse med deres arbejdsgiverforeninger, og kun få er kritiske (ca. 15 %). Omkring en tredjedel af virksomhederne i Tyskland og Nederlandene er tilfredse med deres arbejdsgiverforeningers aktiviteter inden for socialpolitik og uddannelsespolitik, og kun ca. 20 % af dem klager over den måde, de handler på (ofte siger virksomhederne, at de hverken er utilfredse eller tilfredse). Slovakiet er det land, hvor meget få virksomheder er tilfredse med arbejdsgiverforeningernes arbejde, og mange er meget kritiske (ofte mindst 50 % af virksomhederne). Italien viser en situation, der ligger tættere på den slovakiske situation. I Italien er virksomhederne ofte utilfredse med arbejdsgiverforeningerne i forbindelse med beskatning, skattekenen og det offentlige pensionssystem. Med hensyn til alle andre elementer er kun omkring en femtedel af virksomhederne tilfredse (og en tredjedel er utilfredse).

TABEL 6.3 HER

Hvad angår virksomhedernes direkte inddragelse i beslutningstagningen om politikker, viser tabel 6.4, at de fleste virksomheder, selv de store virksomheder (med mindst 250+ ansatte), normalt ikke er involveret i drøftelser/konsultationer med regeringer og parlamenter stort set overalt. Kun ca. 5-10 % af

virksomhederne erklærer en moderat eller stor inddragelse¹³. Direkte inddragelse er særlig lavt i Danmark, Slovakiet og i mindre grad i Nederlandene.

Kun omkring en tredjedel (Tyskland) og en fjerdedel (Italien) af virksomhederne erklærer, at de har regelmæssige høringer/drøftelser med deres arbejdsgiverforeninger i forbindelse med de forskellige politikområder. Erhvervsfaglig uddannelse er det politikområde, hvor virksomhederne, især i Tyskland, oftere inddrages mere regelmæssigt end inden for andre politikområder.

Endelig er det på grund af stikprøvens størrelse kun for Tyskland, Italien og Slovakiet muligt at vurdere, om de multinationale virksomheders hovedkvarterer har indflydelse på datterselskabernes organisationer. Generelt er det kun et mindretal af de virksomheder, der tilhører multinationale selskaber (ca. 20 %), der erklærer, at deres hovedsæde har en moderat eller stor indflydelse, og denne indflydelse vedrører hovedsagelig virksomhedens holdning til erhvervsfaglig uddannelse (i Tyskland også til familiepolitik) og ikke til pensioner eller aktive arbejdsmarkedspolitikker.

TABEL 6.4 HER

Kvalitative interviews viser, at arbejdsgiverforeningerne er de vigtigste aktører, der er involveret i den politiske beslutningstagning på nationalt og lokalt plan. I Danmark er trepartsordninger meget relevante for arbejdsgiverforeningerne, især på følgende områder: Aktive arbejdsmarkedspolitikker, erhvervsfaglig uddannelse/efter- og videreuddannelse og for nylig også arbejdsmigration og integration af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet.

I Tyskland har kollektive aftaler fået større betydning for fastsættelsen af nye arbejdstidsordninger eller for at give mulighed for at gøre det på virksomhedsniveau. Tendensen skyldes arbejdsgivernes krav om større fleksibilitet i arbejdstiden og fagforeningernes krav om større autonomi.

I Italien viser virksomhedsrepræsentanterne en relativt høj grad af tilfredshed med deres inddragelse i den politiske beslutningsproces, hvilket står i modsætning til de holdninger, som fagforeningsmedlemmerne har givet udtryk for. På sektorniveau findes der former for medbestemmelse og kollektive forhandlinger.

I Nederlandene blev der i 1980'erne, 1990'erne og 2000'erne indgået en hel del aftaler i arbejdsfonden og det socioøkonomiske råd om kontrol med lønninger og anbefalinger vedrørende livslang læring og fleksibilitet på arbejdsmarkedet i den private sektor. Interviewene bekræfter imidlertid, at den sociale

¹³ Disse resultater ændrer sig ikke generelt, hvis man kun ser på store virksomheder (250+ ansatte). På grund af stikprøvens størrelse kunne analysen af store virksomheder ikke gennemføres for Nederlandene.

dialog i det socioøkonomiske råd (SER) og arbejdsmarkedetsfonden i 2010'erne har haft en mindre effekt. De illustrerer dødvande i forhandlingerne om arbejdsmarkedsreform, pensionsreform og privatisering. Den største fagforening FNV befandt sig i en intern krise, men også arbejdsgiverforeningerne stod over for nogle problemer. Fagforeningerne var siden 1980'erne svækket af faldende medlemstal og interne kampe mellem moderate og kompromissøgende ledere over for mere radikale medlemmer (De Beer, 2013). De følte sig mindre støttet af regeringen i deres dagsorden om pensionsreform og fleksibilisering af arbejdsmarkedet. Mistilliden til regeringen voksede, da regeringen reagerede modsat på FNV's afvisning af det første udkast til pensions-aftale: nemlig ved at hæve pensionsalderen yderligere.

Siden 1982 er arbejdsgivernes strategier inden for decentralisering og differentiering gradvist øget, hvilket kunne have ført til vertikale koordinationsproblemer i 2010'erne (Tros, De Beer, Verhoeff, Hazen, 2019). På grund af den manglende socialpakt i perioden 2017-2021 steg lobbyaktiviteterne gennem parlamentet. Kanalen for kollektive forhandlinger i sektorer og virksomheder blev fortsat anvendt, uafhængigt af eksistensen af en socialpakt. Med den endelige aftale om pensionsreformen i det socioøkonomiske råd i 2019 og en fælles socioøkonomisk dagsorden for 2021-2025 synes den sociale dialog i Nederlandene at være fri af hængedyndet.

I Slovakiet var mange love vedrørende økonomi, beskæftigelse og social velfærd slet ikke genstand for social dialog. Det vigtigste organ, hvor drøftelser og forhandlinger mellem arbejdsmarkedets parter finder sted, er på plenarmødet i Det Europæiske Netværk af Forbrugercentre Slovakiet.

6.4 Arbejdsgivernes kollektive tiltag mellem heterogenitet og koalitioner

I den sidste del af vores undersøgelse er fokus på heterogeniteten i arbejdsgivernes interesser og problemerne med at etablere et fælles grundlag for arbejdsgiverforeningerne i velfærdspolitikkerne.

H5.1 Vi forventer, at den stigende heterogenitet i økonomien (og de deraf følgende stigende forskelle i interesser) vil gøre det vanskeligere for arbejdsgiverne at samarbejde og finde et fælles grundlag i forhold til socialpolitikken.

Resultaterne af vores kvalitative analyse på dette punkt er kun delvist afgørende. I Danmark repræsenterer de to største arbejdsgiverforeninger (DI og Dansk Erhverv) forskellige interesser og konkurrerer om medlemmerne. De to organisationer har stadig deres respektive højborgere inden for fremstillingsindustrien (DI) og detailhandel og handel (Dansk Erhverv), men konkurrencen er hård inden for andre dele af de private tjenesteydelser samt inden for f.eks. de medicinske brancher. Mens konkurrencen om medlemmer er blevet skærpet, rapporterede de interviewede europæiske organisationer

ikke om stigende vanskeligheder med at nå til enighed inden for forbundene i forbindelse med social- og uddannelsespolitikken. Men selv inden for erhvervsfaglig uddannelse – det område, der oftere end andre områder beskrives som et "konsensusområde" – er der interne uenigheder blandt arbejdsgiverforeningerne.

I Tyskland er de interviewede ikke enige i påstanden om, at diversificeringen af økonomierne er problematisk for arbejdsgiverforeningerne. De interviewede hævder, at foreningerne altid har haft den udfordring at bringe meget forskellige virksomheder sammen, og at den nuværende situation ikke er anderledes i den henseende. Desuden hævder de, at dette også afhænger af emnet. Da arbejdsgiverforeninger normalt tager sig af meget generelle spørgsmål vedrørende arbejdstidsregulering, kan deres medlemmer let finde frem til aftaler. Samtidig gør strukturen i den tyske økonomi, at visse makroøkonomiske sektorer (mellem- og højteknologisk produktion og vidensintensive tjenester) er mere dominerende end andre i dynamikken blandt arbejdsgiverforeningerne og i samspillet med regeringerne.

I Italien er de interviewede også enige om, at den stigende heterogenitet i den økonomiske struktur udgør et problem for de respektive sammenslutninger. Andre interviewpersoner hævder imidlertid, at den vigtigste italienske arbejdsgiverorganisation, Confindustria, har ændret sig meget og har gennemført en ny strategi for at indgå kompromiser mellem organisationerne i de forskellige økonomiske sektorer.

I modsætning til Tyskland er den største udfordring i Nederlandene at skabe samarbejde mellem virksomheder og arbejdsgiverforeninger i forskellige økonomiske sektorer og mellem virksomheder af forskellig størrelse, f.eks. mellem sektorer med stigende og faldende produktivitet (IT versus detailhandel). Ikke desto mindre synes der ikke at være tegn på en tendens til stigende diversificering mellem sektorer sammenlignet med tidligere. Arbejdsgiverrepræsentanterne på sektorniveau og multinationale selskaber henviser til de forskellige politiske holdninger mellem sektorer og virksomheder (f.eks. i højteknologisektoren). Samtidig er det bemærkelsesværdigt, at alle modparter – fagforeninger og regering – bekræfter, at arbejdsgiverne taler "med én stemme" i de nationale organer for arbejdsmarkedsdialog. Repræsentationen af det stigende antal selvstændige erhvervsdrivende i den nederlandske poldermodel er stadig kompliceret; separate lobbyer fra sammenslutninger for selvstændige erhvervsdrivende eller mikrovirksomheder er det mest tydelige eksempel på differentierede stemmer.

I Slovakiet fokuserer de tre arbejdsgiverforeninger, der repræsenterer private virksomheder, delvist på forskellige økonomiske sektorer (f.eks. repræsenterer FSITA udelukkende industri- og transportsektoren), og det ser ikke ud til, at det udgør et problem for kollektive tiltag.

H5.2 Vi forventer, at forskellige arbejdsgiverkoalitioner (med forskellige aftalte prioriteter) vil være fremherskende i de forskellige landeklynger

Tabel 6.5 giver en oversigt over de førende arbejdsgiverkoalitioner i hvert land.

TABEL 6.5 HER

I "forbrugs- og letindustri modellen" (Italien) udgøres den førende arbejdsgiverkoalition af mellemlav- og lavteknologiske fremstillingsvirksomheder og forbrugsvirksomheder. Arbejdsgiverne og deres sammenslutninger er enige om en minimumsdagsorden, der på den ene side er baseret på anmodninger om skattelettelse og begrænsning af lønomkostningerne (gennem nedsættelse af de obligatoriske sociale bidrag) og på den anden side på skatteincitamenter til velfærdsløsninger på sektor- og virksomhedsniveau (hvilket vil gøre det muligt for virksomheder og sektorer at beslutte, hvor meget de vil investere i "private" velfærdsydelser).

I lande med en "FDI-ledet stærk industriel model" (Slovakiet) består den førende arbejdsgiverkoalition af høj- og lavteknologiske fremstillingsvirksomheder (ofte multinationale selskaber). Koalitionen er mere homogen end koalitionen i Italien. Dens centrale mål er at fremme en blanding af på den ene side nedskæringer (i det mindste i arbejdsgivernes obligatoriske sociale bidrag) og stabilitet i udgifterne til social beskyttelse (en del af modellen er i stigende grad baseret på mellemhøjteknologisk fremstilling) og på den anden side en udvidelse af den erhvervsfaglige uddannelsespolitik for at bevare en særlig kvalificeret arbejdsstyrke, som er en kilde til tiltrækning af udenlandske direkte investeringer (FDI).

I de lande, der har en "stærk industriel model med en stigende rolle for vidensintensive tjenester" (Tyskland), består den førende arbejdsgiverkoalition af mellemstore højteknologiske fremstillingsvirksomheder og virksomheder med vidensintensive tjenester (hvor førstnævnte har større magt). Der er et ønske om at begrænse virksomhedernes omkostninger (skat og sociale bidrag) og parallelt hermed en stærk støtte til sociale investeringer (f.eks. forening og erhvervsfaglig uddannelse). Samtidig er der mindre interesse for at opretholde en universel dækning af "gamle" sociale risici, og der anmodes om sektorspecifikke og decentraliserede forhandlinger (hvor erhvervsmæssig og privat velfærd spiller en vigtig rolle). "Koalitionen" mellem højteknologisk produktion og vidensintensive tjenester spiller en ledende rolle ved at sætte arbejdsgivernes dagsorden i forhold til sociale investeringspolitikker og samtidig en dualiseringsstrategi i forhold til alle andre sociale risici (og traditionel social beskyttelse). I lande med en "postindustriel model baseret på vidensintensive offentlige og private tjenester" (Danmark og Nederlandene) består den ledende arbejdsgiverkoalition af virksomheder med vidensintensive

tjenester og mellemstore højteknologiske fremstillingsvirksomheder (med en afbalanceret magt mellem de to grupper). En tilgang, der fokuserer på sociale investeringer, er fremherskende (aktive arbejdsmarkedspolitikker, forligspolitikker til fremme af forening af arbejdsmarkedsforhold, uddannelse – især erhvervsfaglig uddannelse).

7. Konklusioner

Projektet Erhvervsliv og velfærd i Europa har bidraget til at indsamle oplysninger og data om arbejdsgivere og deres organisationer i hele Europa. Med fokus på fem lande har partnerholdene kastet lys over virksomhedernes profil (antal virksomheder, deres størrelse, deres deltagelse i forskellige økonomiske sektorer osv.) Sideløbende hermed er der systematisk blevet indsamlet oplysninger om arbejdsgivernes individuelle og kollektive præferencer for velfærdsreformer, deres holdning i debatten og deres strategi for at påvirke den politiske beslutningsproces.

Alt dette har bidraget til at foreslå nye klynger af lande, der repræsenterer forskellige økonomiske og produktive systemer. I en kontekst, der er præget af afindustrialisering, opkvalificering og feminisering af arbejdsstyrken, er der i Europa opstået fire klynger: 1) FDI-ledet stærk industriel model (CØE-landene); 2) stærk industriel model med en stigende rolle for vidensintensive tjenester (Kontinentaleuropa plus Irland); 3) postindustriel model (de nordiske lande plus Nederlandene); og 4) forbrugs- og letindustriel model (Sydeuropa). Disse klynger har vist sig at forme arbejdsgivernes interesser og præferencer. Mens model 3 og 4 deler mange centrale karakteristika ved arbejdsgivernes præferencer (positive over for velfærdsudgifter), viser arbejdsgiverne i klynge 1 og 4 større støtte til nedskæringer. Fælles holdninger har at gøre med støtte til en mere aktiv rolle for virksomhederne i forbindelse med levering af velfærdsydelser og til sociale investeringspolitikker. Begge præferencer støttes især af de multinationale selskaber.

Arbejdsgivernes holdninger har en tendens til at afspejle disse forskellige tilgange i overensstemmelse med de fire ovennævnte klynger. Sammenligner man de fem undersøgte lande, er danske arbejdsgiverforeninger de mest positive over for velfærdsstaten, mens hollandske og tyske arbejdsgiverforeninger har mere blandede holdninger med vægt på omkostningsbegrænsning inden for social beskyttelse (f.eks. pensioner).

En stor del af arbejdsgiverne er engageret i velfærdsydelser: i Slovakiet er det i form af direkte engagement, mens det i Italien mere er et formidlet engagement gennem kollektive overenskomster. I Danmark, Tyskland og Nederlandene er der en tendens til at blande direkte og formidlet engagement.

Hvad angår organiseringen af arbejdsgivernes strategier for deres inddragelse i debatten om velfærdsreformen, er der tegn på stabilitet og fortsat styrke i systemerne for arbejdsmarkedsrelationer parallelt med faldende tillid til nøgleaktørerne i arbejdsmarkedsdialogen og den stigende rolle, som lobbyvirksomhed spiller gennem nye former for mobilisering.

Projektet giver i sidste ende beviser for voksende spændinger i arbejdsgivernes lejr med hensyn til at indgå kompromiser mellem forskellige virksomheder og sektorer, men arbejdsgiverforeningerne har stadig ressourcer til at bruge på at skabe alliancer mellem medlemmerne og for at skabe enhed.

Bibliografi tilføjes