

# **Empresas y bienestar social. Preferencias y acción colectiva en Europa**

BAWEU

**Two years project funded by the European Commission DG Employment No.  
VS/2020/0141**

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

## **1. Introducción**

El modelo social europeo (MSE) ha conseguido un crecimiento económico inclusivo desde el punto de vista social. Gran parte del logro se debe a una práctica y una herramienta social e institucional decisiva: el diálogo social, con una sólida y dinámica participación de los trabajadores y sus representantes sindicales, así como de las empresas y sus asociaciones, aunque con variaciones importantes entre los Estados miembros de la UE. En los últimos años han surgido varios factores que ponen a prueba este modelo. La UE ha decidido reactivar el MSE, tal y como se recoge en varios documentos y declaraciones oficiales (el pilar europeo de derechos sociales, entre ellos).

En este escenario resulta fundamental entender las preferencias de las empresas, su postura y su acción colectiva política, en colaboración con los sindicatos y los gobiernos, sobre el Estado de bienestar y su reforma. El presente proyecto tiene dos objetivos principales:

1. Entender las preferencias de las empresas en cuanto a políticas sociales y su evolución en una economía posindustrial y global.
2. Entender cómo evoluciona la función de las asociaciones de empresarios (AE) a la hora de expresar y representar las preferencias de las empresas y definir su postura en las reformas de los sistemas de bienestar de la UE y nacionales.

Para enmarcar estos dos objetivos principales de la investigación, es útil recordar la definición de Lasswell de la política en términos de *quién* obtiene *qué*, (*cuándo*) y *cómo*. Como sugiere Culpepper (2016), aplicar esta definición a nuestro campo de investigación implica responder las siguientes cuestiones.

*La cuestión del «quién»:* ¿cuál es la estructura de la empresa en la Europa contemporánea? ¿Qué características tienen las empresas en Europa (en cuanto a distribución entre los distintos sectores

económicos, tamaños, tipos de trabajadores contratados, etc.)? ¿En qué medida cambian las características en los distintos países?

*La cuestión del «qué»:* ¿cuáles son las preferencias y la postura de las empresas en materia de política social? ¿Cambian en función de los distintos ámbitos políticos y de los países? ¿Tienen las empresas las mismas preferencias que en el pasado?

*La cuestión del «cómo»:* citando a Culpepper (2016), esta cuestión tiene que ver con las estrategias que establecen las empresas y las AE para participar en el proceso de elaboración de políticas de bienestar social. A este respecto, se plantean varias cuestiones. ¿Qué función cumple hoy la acción individual, y también colectiva, de las empresas en este aspecto? ¿Qué función cumplen las multinacionales y las empresas que participan en las cadenas de valor mundiales? ¿Qué función cumplen también los pequeños empresarios y los autónomos (Beramendi et al. 2015)?

El presente informe resume las principales conclusiones del proyecto BAWEU (Business and Welfare in Europe). El objetivo del proyecto es recopilar datos sobre la función cambiante de las empresas y sus organizaciones, sus preferencias, su postura y su comportamiento (participación/implicación) en el debate sobre las reformas del sistema de bienestar social y la estrategia establecida por las empresas y sus organizaciones para influir en la elaboración de políticas sociales.

El informe se estructura de la siguiente manera. La segunda sección ofrece una revisión de la literatura sobre la función que cumplen las empresas en las políticas de bienestar social, con referencia a las cuestiones del «quién», «qué» y «cómo» mencionadas. En la tercera sección se exponen las hipótesis principales que constituyen el núcleo de la investigación. En las secciones cuarta, quinta y sexta contrastamos las hipótesis mencionadas en la sección anterior. Para ello utilizamos la información recogida durante el proyecto mediante una investigación documental, una encuesta realizada para recabar información sobre la postura de empresas grandes y los cinco informes nacionales sobre Dinamarca, Alemania, Italia, Países Bajos y Eslovaquia. Estos últimos fundamentan con datos fehacientes el análisis de las organizaciones de empresarios y su participación e implicación en el Estado de bienestar. La séptima sección expone algunas conclusiones sobre las tres grandes cuestiones que constituyen el núcleo del proyecto.

## **2. Breve revisión de la literatura sobre las tres cuestiones de investigación que constituyen el núcleo del proyecto**

Las preferencias y posturas de las empresas y las asociaciones de empresarios ante las políticas sociales están determinadas por factores estructurales (por ejemplo, las características del entorno organizativo e institucional) y por la capacidad de acción. Establecer preferencias empresariales debe considerarse, por tanto, un proceso complejo y endógeno. Además de considerar que los factores institucionales son causas próximas, las investigaciones futuras deben tener en cuenta dos *advertencias* distintas: (i) el esfuerzo de «comprensión» por parte de los propios actores como algo distintivo e interconectado con las actividades de «búsqueda de intereses» (Munnich, 2011); y (ii) la función que cumple el comportamiento estratégico, es decir, la diferencia entre *preferencias* y *posturas* políticas de las empresas (Pancaldi, 2012).

Además, el comportamiento de las asociaciones empresariales no debe suponerse *a priori* (menos aún debe deducirse a partir de las preferencias de empresas individuales). Por el contrario, es necesario interpretarlo a la luz de las fisuras intraempresariales y del proceso de formación de preferencias.

A continuación proponemos un marco cuyo objetivo es arrojar luz sobre las preferencias, posturas y estrategias de las empresas en relación con el Estado de bienestar. El primer paso de nuestro análisis es revisar la literatura relacionada con las cuestiones del «quién», «qué» y «cómo» presentadas en la introducción.

## **2.1 La cuestión del «quién»: las empresas y sus asociaciones**

Como subrayan acertadamente Seeleib-Kaiser y Pavolini (2020), son muchos los factores que determinan la actitud de las empresas respecto al Estado de bienestar. Mares (2003), entre otros, ha enumerado los principales factores que pueden contribuir a establecer el programa de políticas empresariales: el tamaño de la empresa, el tipo de competencias laborales que necesita la empresa y la incidencia de los riesgos sociales entre sus empleados. Mares sostiene que las empresas con a) alta incidencia de riesgo, pequeñas y con bajo nivel de capacitación deberían preferir políticas sociales «universalistas»; b) baja incidencia de riesgo, pequeñas y con bajo nivel de capacitación deberían optar por no aplicar ninguna política; c) alta incidencia de riesgo, grandes y con alto nivel de capacitación deberían preferir políticas sociales «contributivas»; y d) baja incidencia de riesgo, grandes y alto nivel de capacitación deberían preferir políticas sociales «privadas».

La cuestión adquiere aún mayor importancia en su interacción con la dinámica macroeconómica general, que puede afectar a las economías políticas europeas. El primer cambio que hay que observar es la desindustrialización y el cambio tecnológico. Estos factores tienden a reducir la necesidad de las empresas de contar con trabajadores medianamente cualificados (normalmente definidos como trabajadores con «competencias concretas»), mientras que el mercado laboral está cada vez más

polarizado/dualizado entre los trabajadores de las industrias de alta productividad (a menudo orientadas a la exportación) y de baja productividad (que a menudo ofrecen servicios para el mercado interior), lo que reduce los incentivos de las empresas para cooperar. El segundo cambio al que nos referimos es el mayor nivel de internacionalización de la producción (por tanto, mayor importancia de los actores y recursos extranjeros dentro de las fronteras nacionales) y la tendencia global hacia una mayor concentración de la propiedad (o centralización del capital), demostrada empíricamente en estudios recientes como Brancaccio et al. (2018) y Brancaccio et al. (2019). Estas tendencias afectan a diferentes elementos de nuestras economías y preferencias empresariales y a la actitud de las empresas en la política del Estado de bienestar (Martin & Swank, 2012; Nelson, 2013).

## **2.2 La cuestión del «qué»: tipologías antiguas y nuevas utilizadas para definir las preferencias de las empresas**

Una vez que sabemos qué empresas son las que queremos analizar, el paso siguiente de nuestra investigación es definir y comprobar sus propias actitudes respecto a las reformas del sistema de bienestar social. Por lo general, los términos «intereses», «preferencias» y «posturas» se consideran sinónimos. Sin embargo, tienen un significado muy distinto (véase Pancaldi, 2012).

Los intereses (y las ideas) de los actores están en el nivel más alto de abstracción. Es la visión ideal de los actores sobre lo que es bueno para ellos o no lo es. Los intereses generales pueden atribuirse a grupos sociales y/o políticos, y desglosarse en intereses concretos de grupos más pequeños.

En cuanto a las preferencias políticas, los investigadores se refieren a la manifestación concreta de los intereses ideales relacionados con cursos de acción. Así como los intereses se relacionan con condiciones materiales y actitudes normativas (en este caso hablamos de ideas), las preferencias tienen un contenido cognitivo. Se basan en algún vínculo posible entre un problema y una solución. Las preferencias se encuentran en una posición inferior de la escala de abstracción.

Finalmente, las posturas políticas constituyen un concepto estratégico. Son el resultado de la suma de distintas preferencias de un determinado actor colectivo, y de la interacción entre distintos actores (por ejemplo, asociaciones de empresarios frente a sindicatos) del ámbito político.

El proyecto BAWEU se interesa por la definición de las preferencias y posturas de las empresas (los tipos que proponemos a continuación abarcan tanto las preferencias como las posturas) respecto a las reformas del sistema de bienestar social a partir de factores estratégicos, influidos a su vez por variables estructurales. Es más, las estrategias empresariales se ven afectadas por la (cambiante) estructura económica y empresarial que varía según las diversas modalidades del capitalismo (Morgan e Ibsen

2021). Como veremos, en este sentido es muy importante investigar el grado de (des)organización y coordinación empresarial en cuanto a unidad y fragmentación (Mach et al. 2021). Por lo tanto, suponemos que las preferencias de los actores son el resultado de su postura ante la economía política (tanto en el sistema económico como en el contexto institucional del diálogo social y el bienestar). A continuación, los actores definen su postura a partir de sus propias estrategias para interactuar con el Estado y los sindicatos.

Pero, ¿cuáles son estas preferencias y posturas sobre las reformas del sistema de bienestar social? Mares (2003) ofrece en su estudio fundamental un modelo de preferencias de las políticas sociales para estudiar el inicio de los programas de bienestar social. La autora conceptualiza empíricamente cuatro tipos ideales posibles de preferencias empresariales de políticas sociales:

- «ausencia de política social», cuando a las empresas no les interesa ninguna forma de cobertura social respecto a una necesidad determinada;
- «política social privada», cuando las empresas optan por «programas asistenciales laborales» como respuesta a determinadas necesidades sociales, lo que significa dejar a las empresas, y en última instancia a los interlocutores sociales, la elección de crear programas sociales a discreción, en virtud de la situación laboral;
- «política social contributiva», cuando las empresas aceptan o están dispuestas a aplicar políticas sociales financiadas por cotizaciones sociales obligatorias;
- «política social universalista», cuando las empresas aceptan o están dispuestas a aplicar políticas sociales financiadas por los impuestos generales.

Los cuatro tipos de preferencias tienen costes claramente distintos para las empresas, pero también efectos redistributivos diferentes. En cuanto a la acción colectiva, las preferencias y posturas de las asociaciones de empresarios entre los cuatro tipos ideales se configuran mediante procesos de negociación dentro de la comunidad empresarial, con los sindicatos y con los gobiernos.

Como hemos argumentado, la tipología propuesta por Mares se refiere al estudio de la creación de nuevos programas de bienestar social en el siglo XX. ¿Sigue siendo válida hoy en día? En gran medida, la respuesta es afirmativa. Optar por la no cobertura o los recortes de los programas públicos, trasladando la carga económica a soluciones de «política social privada», puede aplicarse tanto al inicio de las políticas sociales como en fases posteriores. Del mismo modo, las políticas sociales universalistas o contributivas presentan diferentes ventajas e inconvenientes para las empresas en función de sus características.

A su vez, la política social del siglo XXI ha cambiado en tres aspectos (Bonoli y Natali, 2012; Beramendi et al., 2015). En primer lugar, el mercado laboral y las economías nacionales atraviesan un proceso de profunda transformación, como hemos señalado en la sección anterior, y dicha transformación afecta directa e indirectamente a la forma de enmarcar el debate sobre política social (Iversen y Cusack 2000). La transformación de la mano de obra a través del cambio tecnológico, la globalización y los efectos de estratificación de los propios Estados de bienestar han creado un conjunto más complejo de líneas divisorias que implica la segmentación de sectores, ocupaciones y competencias, así como de los distintos grados de integración en el mercado laboral» (Beramendi et al., p. 14).

En segundo lugar, a finales del siglo XX surgen «nuevos» riesgos sociales (desde la necesidad de conciliación de los padres trabajadores hasta las diversas formas de inversión en capital humano) que plantean exigencias nuevas, pero también modos de compensar la cobertura entre los riesgos sociales «antiguos» y los «nuevos».

En tercer lugar, las políticas sociales han demostrado mayor resiliencia de la esperada frente a los intentos de recortarlas o transformarlas de forma radical, debido a todo un sistema de dependencias institucionales (Pierson, 1996; 2001). Por lo tanto, el debate central sobre el Estado de bienestar no solo abarca el alcance de su expansión o recorte, sino su «recalibración» y los consiguientes conflictos (re)distributivos.

De este modo, si la tipología de Mares mantiene su solidez explicativa, es útil integrarla teniendo en cuenta otras dos tipologías de Beramendi et al. (2015). La primera tipología se refiere al tipo de preferencias/posturas en materia de política social que pueden tener las empresas. Los autores distinguen entre:

a) *Políticas orientadas al consumo*, que ayudan a las personas a hacer frente a la pérdida de ingresos, ya sea por vejez (pensiones), por despido de trabajadores cualificados (seguro de desempleo), o por enfermedad (prestaciones de invalidez y baja laboral, diagnósticos y terapias médicas);

b) *Políticas orientadas a la inversión*, que capacitan a las personas para ganarse la vida en el mercado laboral, con políticas clasificadas bajo las rúbricas de educación, cuidado de niños, activación del mercado laboral, investigación y desarrollo, e infraestructura pública. Lo que define Beramendi et al. (2015) es muy cercano a lo que otros investigadores definen como políticas de «inversión social» (Morel et al., 2013; Hemerjck, 2017).

La segunda tipología considera tres tipos posibles de objetivos de las reformas políticas:

a) *Mercantilización*: reformas políticas que vinculan el acceso a las políticas a la situación del individuo en el mercado laboral;

b) *Segmentación*: reformas políticas que estratifican el acceso a las prestaciones sociales entre distintos grupos de población en función, por ejemplo, del tipo de contrato o del sector económico al que pertenecen;

c) *Inclusión*: reformas políticas que amplían el conjunto de beneficiarios de las políticas sociales.

Todas ellas pueden integrarse en un único marco analítico, dado que las tres tipologías se basan en el mismo tema pero con perspectivas ligeramente distintas: la primera se ocupa de las herramientas utilizadas, la segunda del contenido de las políticas y la tercera de los objetivos. El cuadro 1 ofrece una síntesis organizada en torno a 4 dimensiones diferentes. La primera dimensión tiene que ver con la labor asistencial que las empresas y/o las organizaciones empresariales pueden considerar adecuada. Si hablamos de prioridades políticas, esto puede consistir en un aumento y/o recorte del gasto en bienestar social.

CUADRO 1 aquí

La segunda dimensión se refiere a la función que cumplen el Estado y el mercado en la provisión de bienestar social. Las empresas y las asociaciones empresariales pueden dar prioridad a las prestaciones sociales públicas o privadas para hacer frente a los riesgos sociales. La tercera dimensión está más relacionada con los límites de la solidaridad: quién está dentro y quién está fuera de un determinado programa de bienestar social. Las medidas de política social pueden ser universalistas (dirigidas a toda la población y, por tanto, estar financiadas por el sistema de impuestos) u ocupacionales (dirigidas a ciertos grupos profesionales y/o sociales y, por tanto, financiadas por los posibles beneficiarios a través de cotizaciones sociales).

La cuarta dimensión se refiere a la lógica de la intervención: la política social puede tener como objetivo la protección contra los riesgos sociales (protección social) o la prevención de los mismos mediante la inversión en capital humano, competencias, etc. (inversión social).

Estas cuatro dimensiones no son excluyentes. Por el contrario, se superponen e interactúan. Son, de este modo, la base de los complejos programas de reforma del sistema de bienestar social. Por ejemplo, la postura de las empresas a favor de los recortes puede relacionarse con el gasto en protección social (por ejemplo, las pensiones) y coexistir con una actitud más positiva hacia la inversión social.

### **2.3 La cuestión del «cómo»: estrategias (y poder) de las empresas en la elaboración de políticas sociales**

La cuestión del «cómo» se relaciona con la estrategia que establecen las empresas (tanto a modo individual como colectivo) para definir las políticas de bienestar social e influir en el proceso de reforma. Según sus preferencias y posturas en el debate, las empresas adoptan dos estrategias diferentes para influir en las políticas de bienestar social.

La primera es aplicar políticas de bienestar social a través de programas basados en la empresa o colectivos (*participación*) (Figura 1).

#### FIGURA 1 AQUÍ

Tras la crisis del fordismo, los estudios de economía política comparada comenzaron a delinear una tendencia renovada a la acción unilateral e individual de las empresas. En la literatura reciente sobre gestión, esta tendencia se denomina «participación de las empresas»: mayor participación de las empresas, especialmente en el desarrollo de políticas de gestión de recursos humanos para abordar aspectos sociales que se habían externalizado al ámbito de las políticas públicas. Este fenómeno puede deberse a que los gobiernos delegan cada vez más en otros actores sociales para cumplir con los objetivos y valores públicos, sobre todo en el contexto de la austeridad económica y el creciente retroceso gubernamental en la provisión de ciertos servicios y la protección de los ingresos por parte de los poderes públicos (van Berkel et al., 2017; Van der Aa y Van Berkel, 2014).

La segunda estrategia consiste en participar en el proceso de elaboración de políticas (*implicación*) mediante la negociación colectiva y la influencia en las instituciones políticas (Figura 2).

#### FIGURA 2 AQUÍ

El objetivo de las empresas es diseñar los debates en el ámbito de las políticas públicas y presionar a los gobiernos para lograr que sus propuestas normativas sean adoptadas (Barry, 2011). Estos grupos de presión constituyen una larga tradición en numerosos países occidentales (Detomasi, 2015; Martin y Swank, 2008). En cuanto a la implicación en la elaboración de políticas, Martin y Swank (2008) presentaron una tipología fundamental en la que proponen diferenciar entre tres tipos de coordinación del mercado laboral por parte de las empresas:



- el *modelo «macrocorporativista»*, en el que las empresas se organizan en grupos ordenados jerárquicamente y la asociación con más peso negocia amplios acuerdos políticos con los trabajadores y el Estado a través de la negociación colectiva y los comités tripartitos de elaboración de políticas;
- el *modelo de «coordinación sectorial»*, en el que las empresas ejercen el poder principalmente a nivel sectorial: las asociaciones de empresarios de determinados sectores emprenden una intensa labor de coordinación con los sindicatos correspondientes, pero las grandes asociaciones multisectoriales que las engloban son mucho más débiles y el Estado está prácticamente ausente de las negociaciones;
- el *modelo «pluralista»*, en el que las empresas están representadas por una panoplia de grupos enfrentados, muchos de los cuales con la idea de incorporar intereses empresariales y ninguno de ellos con mucha autoridad para elaborar políticas.

Son varios los factores que influyen en la capacidad de las empresas para incidir en la política social. Uno de ellos está relacionado con la capacidad de las empresas individuales para actuar unilateralmente. El peso político de los empresarios y los autónomos también es importante. En los países de la UE, alrededor del 2-3 % del electorado está formado por empresarios, la cifra asciende a 7 % si incluimos a los autónomos sin asalariados en los macrosectores de la industria y el consumo. Si añadimos a los miembros de la familia, que podrían votar en función de su progenitor autónomo/empresario, este grupo representa al menos una décima parte del electorado total. Por lo tanto, esta circunscripción electoral es importante y los partidos van a competir por esos votos (ver Beramendi et al., 2015 sobre este punto). Otros factores están relacionados con el grado de cohesión y coordinación de las empresas en cuanto a unidad y fragmentación (Mach et al. 2021; Morgan e Ibsen 2021). Según la literatura sobre relaciones laborales, a las asociaciones de empresarios les preocupan en particular los problemas de acción colectiva porque representan variedad de intereses heterogéneos de distintas empresas (Barry, 2011). Las asociaciones de empresarios reflejan un dilema particular, la «asimetría de poder» entre las empresas y sus asociaciones (Traxler, 2008). La lógica de la acción colectiva de Olson se invierte en el caso de las asociaciones de empresarios porque la acción emprendida por las empresas no conduce inevitablemente a un mayor poder de negociación (Barry, 2011). Para hacer frente a los problemas de la acción colectiva, las organizaciones de empresarios deben ofrecer incentivos a sus miembros. Algunos consisten en bienes que se pueden comprar, por ejemplo, asistencia jurídica o campañas para ejercer presión. En este caso, como el bien se puede comprar, los actores colectivos son importantes, ya que solo algunos cooperadores

tienen suficientes recursos para lograr un impacto. Hay otros incentivos que son selectivos: sanciones negativas, limitación de las opciones de las empresas, pagos complementarios y creación de comunidades (Bowman, 1998). En particular, la literatura subraya tres retos principales que evidencian los problemas de la acción colectiva: la desregulación de las relaciones laborales, la individualización de los intereses de las empresas y un mayor protagonismo de las empresas transnacionales. En relación con el tema de la presente investigación, estas distintas modalidades de empresas transnacionales pueden repercutir en gran medida en la capacidad de actuación, así como en sus preferencias de política social.

Hay otros factores exógenos que pueden influir en las estrategias de las empresas para incidir en las políticas de bienestar social. Los recursos de poder de las organizaciones laborales son importantes. Cuanto más fuertes son los sindicatos, junto con los partidos de izquierda que los apoyan, más limitada es la capacidad de las empresas para incidir en la elaboración de políticas que aborden problemas de política social (por ejemplo, Korpi, 1985). También hay que tener en cuenta la atención que prestan los medios de comunicación y la opinión pública en relación con las cuestiones políticas específicas del programa. Este aspecto ha sido planteado por Culpepper (2016). El autor se refiere a la importancia de las cuestiones políticas y a la función que desempeñan los intereses privados a la hora de gestionarlas. Sostiene que el tipo de dinámica política que rige en determinados ámbitos o cuestiones de índole política («política silenciosa» frente a «política ruidosa») influye en el papel que desempeñan las empresas.

### **3. Las hipótesis de investigación**

A continuación ofrecemos una lista de las hipótesis que vamos a contrastar con los datos empíricos que recogemos en BAWEU. Estas hipótesis, relacionadas con las tres cuestiones que constituyen el núcleo del proyecto («quién», «qué», «cómo»), están determinadas por las estructuras, las instituciones y la capacidad de acción. Por tanto, para desarrollarlas hemos seguido tres pasos.

- I) En primer lugar, planteamos una serie de hipótesis basadas en la preferencia que cabe esperar por parte de las empresas en materia de políticas de bienestar social, según sus intereses y su pertenencia a un sector económico concreto, además de su condición de empresa multinacional o no.
- II) En segundo lugar, argumentamos que va a haber efectos de composición en cada país dependiendo de la mezcla entre distintos tipos de empresas (multinacionales y sectores económicos); y los tipos de coaliciones principales en el mundo empresarial;

- III) En tercer lugar, asumimos que las instituciones son importantes (Martin y Swank, 2012; Martin, 2021; Thelen, 2021) y, por lo tanto, revisamos las hipótesis al final en función de las instituciones con las que tienen que lidiar las empresas en diversos entornos económicos y sociopolíticos de la UE.

En general, nos proponemos contrastar cinco hipótesis:

***H1. Cabe esperar que todas las empresas compartan una preferencia por las soluciones privadas y profesionales en relación con las prestaciones sociales y los límites de las prestaciones sociales respectivamente.***

El enfoque común de las prestaciones sociales privadas puede explicarse por motivos ideológicos y de intereses: por un lado, gran parte de las empresas suelen coincidir en que «los mercados deberían funcionar mejor que la burocracia pública» y, por otro, la prestación privada ofrece oportunidades a inversores y empresas privadas (por ejemplo, en la asistencia sanitaria y la atención a largo plazo, fondos de pensiones privados, etc.). Asimismo, cabe esperar una preferencia por soluciones de cobertura profesional a las universales, puesto que permiten a las empresas adaptar la cobertura (y la generosidad) a la situación de cada rama económica y obtener un equilibrio entre empresas (y sus coaliciones) con distintos intereses.

***H2. En relación con la gestión y la orientación del bienestar social, cabe esperar que haya diferencias sectoriales, dada la divergencia de intereses y necesidades***

Según Seeleib-Kaiser y Pavolini (2020), Boix (2015) y teniendo en cuenta las tipologías de sectores económicos consolidados, adoptadas también por Eurostat<sup>1</sup>, agrupamos los distintos sectores económicos en cinco macrosectores:

- a) Industria manufacturera de alta y media-alta tecnología y otros sectores industriales (excluida la construcción);
- b) Industria manufacturera de media-baja y baja tecnología (excluida la construcción);

---

<sup>1</sup> En particular, hemos utilizado la definición y la clasificación adoptadas por Eurostat en relación con la «industria de alta tecnología y los servicios intensivos en conocimiento» (KIS, por sus siglas en inglés)([https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/htec\\_esms.htm](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/htec_esms.htm))

- c) Servicios de consumo (incluida la construcción)<sup>2</sup>;
- d) Mercado intensivo en conocimiento, servicios financieros y de alta tecnología, definidos en la presente investigación como «KIS privados»;
- e) Otros servicios intensivos en conocimiento (principalmente servicios del Estado de bienestar y la administración pública), definidos en la presente investigación como «KIS públicos».

Teniendo en cuenta esta tipología por macrosectores, cabe esperar que:

- a) las empresas manufactureras de alta y media-alta tecnología estén a favor de la estabilidad del gasto en el ámbito de la protección social —pensiones y políticas pasivas del mercado laboral— (para salvaguardar la inversión de personas y empresas en formación de competencias) y el aumento del gasto en políticas de inversión social (desde las PAML hasta la educación/EFP y la conciliación laboral y familiar); concretamente, según Thelen (2021), en relación con la educación/EFP, cabe esperar que las empresas manufactureras de alta y media-alta tecnología apoyen la formación de competencias concretas y soliciten una colaboración más estricta entre el sistema educativo y las empresas; también cabe esperar que las empresas acepten compartir parte de los costes económicos que conllevan los sistemas «duales»;
- b) las empresas manufactureras de media y baja tecnología se centren sobre todo en los recortes o, al menos, en la reducción de la participación de las empresas en las cotizaciones sociales obligatorias para pensiones y prestaciones de desempleo, en el apoyo a la expansión de bienestar social en la educación y la EFP para la formación de competencias concretas; con posturas ambiguas sobre conciliación de la vida laboral y familiar (por un lado, podrían defender la no ampliación de este ámbito político para evitar un aumento fiscal; por otro lado, en los sectores económicos de media y baja tecnología con una proporción elevada de empleo femenino, podrían considerar beneficiosa una intervención pública más amplia);
- c) el macrosector del consumo, sobre todo en países donde el consumo depende principalmente de las pequeñas y medianas empresas (PYMES), defienda en particular la no intervención de la política social pública y abogue por la reducción de impuestos y costes laborales (recortes de las cotizaciones sociales), debido a que la estrategia principal de este macrosector es una competencia basada en los precios; este es el sector en el que mejor se sostiene la hipótesis de la «enfermedad de los costes de Baumol» (Wren, 2021);

---

<sup>2</sup> Según la clasificación de la NACE, este sector incluye construcción, comercio, transporte y almacenamiento, actividades de alojamiento y servicios de comida, actividades inmobiliarias, actividades artísticas, entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios.

- d) el macrosector de los servicios intensivos en conocimiento (KIS) favorezca la expansión de políticas de inversión social que apoyen la formación de altas capacidades generales (EFP y educación, especialmente la enseñanza terciaria) y la cobertura de nuevos riesgos sociales (por ejemplo, la conciliación, dada la presencia de mujeres) frente a la protección de los riesgos sociales de antes (pensiones y políticas del mercado laboral).

## CUADRO 2 Y 3 AQUÍ

**H3. Cabe esperar que las multinacionales expresen preferencias y peticiones parecidas a las de otras empresas del mismo macrosector (fabricación de alta y media tecnología, etc.), pero con especial interés en la descentralización de la negociación y en las soluciones de previsión profesional (a nivel de empresa).**

Cabe esperar que las multinacionales tengan mayor variedad de herramientas a su disposición frente a las empresas locales. A veces se regirán por contratos nacionales, a veces no, a veces entrarán en las instituciones locales, a veces harán un juego disruptivo<sup>3</sup>. Lo que demuestra la investigación sobre la función que cumplen las multinacionales en las relaciones laborales en general (véase Meardi, 2018 y Marginson y Meardi 2009) es un aumento desde 1990 del poder del capital móvil frente al trabajo inmóvil y los Estados nacionales (Meardi, 2018).

**H4. Las empresas y sus asociaciones adoptarán:**

**4.1) diferentes estrategias para intentar impulsar sus programas de reformas en función de los entornos institucionales de los países.**

**4.2) formas de implicación menos institucionalizadas que las tradicionales (bilaterales o trilaterales).**

Como señala buena parte de la literatura sobre economía política comparada (algunas publicaciones recientes sobre el tema son las de Hall, 2021, Thelen, 2021 y Martin, 2021), la estructura económica actual de varios países no es solo consecuencia de las estrategias empresariales y macrotendencias muy generales (desindustrialización, cambio tecnológico y globalización), sino también de las políticas

---

<sup>3</sup> Según Meardi 2018, por ejemplo: el principal trabajo de AmCham Alemania consiste, de hecho, en asesorar a las empresas estadounidenses sobre cómo adaptarse con pragmatismo a la normativa alemana y cómo minimizar sus aspectos desfavorables.

públicas del Estado que se elijan (incluidas las relacionadas con el Estado de bienestar) y los modelos de relaciones laborales. En este sentido, por tanto, añadir instituciones puede ayudarnos a entender la dinámica de cada país y de qué modo pueden reforzar las instituciones (o no) la estrategia adoptada por las principales coaliciones empresariales de cada país.

**H5. Cabe esperar que la mayor heterogeneidad de la economía (y la consiguiente diferencia de intereses):**

**5.1) dificulte la cooperación de las empresas para ponerse de acuerdo en lo referente a las políticas sociales;**

**5.2) favorezca la permanencia de distintas coaliciones de empresas (con diferentes prioridades acordadas), en función de las características de su estructura económica.**

Consideramos dos posibles coaliciones opuestas dentro del mundo empresarial: por un lado, las empresas manufactureras de media y alta tecnología que se suman a las intensivas en conocimiento (más interesadas en una posible combinación entre la ampliación de prestaciones sociales públicas y la recalibración) y, por otro lado, las empresas manufactureras de media-baja y baja tecnología que comparten intereses con las de servicios de consumo (más interesadas en adoptar una estrategia de contención de costes para ser competitivas en los costes laborales).

Para poner a prueba estas hipótesis, el proyecto BAWEU se ha basado en cuatro fuentes de información y metodología. En primer lugar, se han utilizado datos estadísticos (de Eurostat, ICTWSS, etc.) para proporcionar información sobre la cuestión del «quién». En segundo lugar, se realizó una encuesta a diversas empresas de los cinco países del proyecto (Dinamarca, Alemania, Italia, Países Bajos y República Eslovaca) en la que se les pedía información y preferencias en relación con las relaciones laborales, la política social y la educación<sup>4</sup>. En total, 387 empresas respondieron al cuestionario. En su mayoría fueron los directivos de recursos humanos (59 %) u otros directivos (28 %) quienes rellenaron la encuesta. Los informes de los países por separado analizan los resultados de la encuesta en cada uno de ellos. En tercer lugar, se realizaron en los cinco países entrevistas cualitativas con empresarios, representantes de asociaciones de empresarios, sindicalistas, funcionarios gubernamentales y expertos. Por último, incorporamos los casos prácticos de los países al análisis de la documentación pertinente (y

---

<sup>4</sup> Lamentablemente, el tamaño de la muestra no fue el esperado, lo que también se debe a que la encuesta tuvo que realizarse en 2021 durante la pandemia de COVID-19 y las empresas estaban muy ocupadas gestionando la emergencia.

de la «literatura gris» o no convencional) sobre las reformas de política social llevadas a cabo por las asociaciones de empresarios.

Lo que se expone en las siguientes secciones es una breve síntesis de todo este trabajo, incluidos los informes de los cinco países y los cuatro informes de análisis de políticas. Los informes de los cinco países fueron redactados por: M. Mailand (Dinamarca), K. Peveling (Alemania), S. Colombo y A. Califano (Italia), F. Tros (Países Bajos) y ZEPSR (República Eslovaca).

#### **4. La cuestión del «quién». El panorama heterogéneo y (cambiante) de las empresas en la UE**

Gran parte de la literatura sobre empresas y Estado de bienestar ha analizado tradicionalmente el papel de las empresas en el mundo industrial (fordista), donde las (grandes) empresas privadas de la industria manufacturera eran los actores centrales de la economía (política). ¿En qué medida sigue vigente esta imagen hoy en día? Para responder a esta pregunta, hemos analizado las características estructurales de estas economías europeas y agrupado los distintos sectores económicos en cinco macrosectores (véase la página 10).

En cada macrosector hemos analizado dos indicadores relacionados con el papel que desempeña tanto en la economía (la proporción del valor añadido bruto total producido en cada país<sup>5</sup>) como en el mercado laboral (la proporción del total de empleados en cada país). Hemos utilizado un método que analiza los cambios a lo largo del tiempo, comparando el final de la década de 1990 con el final de la década de 2010. En relación con el final de la década de 2010, también podemos utilizar otro indicador: la distribución de trabajadores por tamaño de empresa.

Hemos utilizado estos indicadores en primer lugar para mostrar qué tipo de cambios estructurales generales ha habido en la UE28 a lo largo del tiempo. A continuación, mediante técnicas de análisis de conglomerados, elaboramos una tipología de las economías europeas a finales de la década de 1990 y finales de la década de 2010. Detenemos el análisis justo antes del inicio de la pandemia de Covid-19, dada su grave repercusión en la estructura socioeconómica europea. Para los grupos, o conglomerados, también consideramos otros tres tipos de información sobre las características económicas de los países: el papel de las inversiones extranjeras directas, el PIB per cápita y el crecimiento promedio anual del PIB a lo largo del tiempo.

---

<sup>5</sup> El valor añadido bruto es una medida de la contribución al PIB realizada por un sector económico individual.

A continuación, comparamos el tipo de trabajadores que necesitan estos tipos distintos de economía europea, examinando la composición de las competencias<sup>6</sup>, el género y las carencias del mercado laboral y los riesgos de desempleo. Por último, examinamos otros tres fenómenos importantes: la función que pueden desempeñar las pequeñas empresas, también en lo que respecta a los votantes electorales, la función que cumplen las empresas transnacionales<sup>7</sup> y las facetas básicas de la acción colectiva de las empresas.

#### **4.1 Tendencias generales en Europa**

El cuadro 4.1 del anexo muestra la evolución estructural de la economía europea en dos décadas. En esta sección examinamos en primer lugar la función de cada sector económico (industria, servicios); a continuación, nos referimos a las tendencias en la composición de la mano de obra, la función de las pequeñas y medianas empresas y la evolución de las instituciones de relaciones laborales.

##### *La función cambiante de los macrosectores y la distribución de las empresas en estos sectores*

El proceso de desindustrialización fue relativamente intenso (la proporción del total de empleados de este macrosector bajó del 26 % en 1997 al 19,1 % en 2019). Este proceso ha sido más visible en relación al empleo que en relación al valor añadido bruto. En cambio, los servicios intensivos en conocimiento (KIS) privados han crecido mucho con el tiempo, tanto en relación al empleo como en relación al valor añadido bruto. El sector del consumo (incluida la construcción) y el sector público de los KIS representan los dos macrosectores más importantes en cuanto a empleo en la UE. Cerca del 36 % y el 30 % de los empleados trabajaron en 2019 en cada uno de estos dos macrosectores respectivamente. En las dos últimas décadas, el primero se mantuvo relativamente estable (aunque la construcción disminuyó y el

---

<sup>6</sup> (Cuadro 4.6). Nos concentramos en el tipo de competencias que prevalecen en cada economía, el papel que desempeña el empleo femenino, la escasez de mano de obra según el sector económico, medida por el índice de puestos laborales vacantes<sup>6</sup>, el riesgo de estar desempleado según el nivel de competencias y la tasa de desempleo general. Distinguimos tres perfiles en el mercado laboral: trabajadores con alto nivel de competencias generales (directivos, profesionales, técnicos), trabajadores con competencias concretas (artesanos y trabajadores relacionados, operadores de instalaciones y máquinas y montadores) y trabajadores con bajo nivel de competencias generales (auxiliares administrativos, trabajadores de servicios y ventas, empleo en ocupaciones elementales) (cf. Wiss 2016).

<sup>7</sup> Eurostat define las multinacionales como un grupo que opera en dos o más países, de los cuales uno al menos debe ser un país de la UE (o del territorio de la UE). La nacionalidad del grupo multinacional está determinada por su centro de decisiones global (la sede central). El centro de decisiones global es la unidad jurídica, donde se toman las decisiones estratégicas de gestión relativas a todo el grupo multinacional. Las empresas de las cadenas de valor son empresas que organizan su producción a nivel mundial y dividen sus cadenas de valor en partes más pequeñas suministradas por un número cada vez mayor de proveedores de todo el mundo. La contratación internacional de funciones empresariales es una característica fundamental de las cadenas de valor mundiales, ya que las empresas europeas globalizan cada vez más sus procesos de producción (Eurostat, 2019).



resto del macrosector creció) y el segundo registró un crecimiento, aunque más pronunciado en relación al empleo que en relación al valor añadido bruto.

En comparación con el pasado, hay menor representación relativa de empresas en la industria que en otros macrosectores, en general. Sin embargo, es necesario examinar el tema con mayor detenimiento. El cuadro 4.2 y la figura 4.1 del anexo utilizan, respectivamente, los datos de la distribución de empleados y empresas por sector económico.

Los datos presentados tienen algunas limitaciones. En primer lugar, no hay datos de finales de la década de 1990, por lo que solo sirven para ofrecer información sobre la situación actual. En segundo lugar, no se refieren al conjunto de la economía porque excluyen la agricultura, parte de los KIS privados (actividades financieras y de seguros) y los KIS públicos. La mitad de los empleados de la UE trabaja en empresas medianas (de 50 a 249 empleados) o grandes (más de 250). Esta proporción aumenta considerablemente en la parte del sector industrial orientado a fabricación de alta y media tecnología, donde más de la mitad de los empleados trabaja en grandes empresas (55 %) y solo el 22 % lo hace en empresas muy pequeñas (menos de 10 empleados) y pequeñas (10-49 empleados). Las PYMES tienen mayor representación en la industria manufacturera de baja y media tecnología: el 40 % de las empresas de este macrosector tiene menos de 50 empleados.

Además, los KIS se caracterizan por la presencia de grandes empresas (estos datos no tienen en cuenta el sector financiero y de seguros, donde las grandes empresas son muy frecuentes), pero al mismo tiempo cerca del 29 % de los empleados trabaja en empresas muy pequeñas. Además, el macrosector del consumo se divide en grandes empresas y empresas muy pequeñas, estas últimas con mayor presencia relativa. Sin embargo, en este último caso el peso relativo de las empresas muy pequeñas y pequeñas es mayor que en el sector anterior.

La figura 4.1 del anexo examina la distribución de las empresas por macrosector, respectivamente, entre empresas medianas y grandes. Entre las grandes empresas, la industria sigue cumpliendo una función importante en la UE: alrededor del 39 % de este tipo de empresas pertenece a este sector, el 20 % solo en la industria manufacturera de alta y media tecnología y otros sectores industriales. Otro macrosector importante en cuanto a número de empresas grandes es el macrosector del consumo (35 %), que es el sector más grande entre las empresas medianas (44 %). El sector privado de los KIS representa el 27 % entre las empresas grandes y el 23 % entre las empresas medianas.

En general, los datos ofrecidos hasta ahora muestran que en Europa las empresas tienen mayor representación y son más importantes económicamente en los sectores económicos no industriales que en el pasado. Al mismo tiempo, si observamos lo que ocurre entre las empresas grandes (y medianas),

vemos que la industria sigue cumpliendo una función decisiva, tanto en proporción de empleados como de empresas.

#### *Evolución de la composición de la población activa*

La población activa de la UE ha cambiado en cuanto a competencias, género y riesgos de desempleo (cuadros 4.3a y 4.3b del anexo). Se observan cuatro tendencias. Ha habido un proceso de mejora parcial de competencias, con un fuerte aumento del número de empleados en puestos de trabajo de alto nivel competencias generales, una reducción de empleados con competencias concretas y una relativa estabilidad de empleados con bajo nivel de competencias generales. Un patrón similar, aunque menos pronunciado surge también en el conjunto del sector industrial, lo que señala un proceso de mayor profesionalización. La feminización de la población activa ha seguido avanzando en general y está muy marcada entre los empleados de altas competencias generales. El desempleo pasó a ser un fenómeno ligeramente menos acusado en general y en cada perfil de competencias (cuadro 4.6 del anexo).

#### *El número de empresas en Europa*

La información que ofrece Eurostat sobre el tamaño de las empresas de 2017 nos permite observar en qué se diferencian los cuatro grupos en cuanto a la distribución de las empresas por su tamaño (cuadro 4.7 del anexo).

El número de empresas activas en el mercado y como parte integrante de la población adulta son indicadores importantes para entender la función que cumplen las pequeñas empresas (muy pocos empresarios son propietarios de grandes empresas y el 90 % de las empresas tiene menos de 10 empleados; datos de Eurostat no recogidos en los cuadros) en la economía y la sociedad (cuadro 4.8 del anexo). Los dos cuadros siguientes ofrecen información sobre la proporción de autónomos entre los trabajadores y la población adulta. Estos últimos datos pueden utilizarse como una aproximación al peso electoral directo de los empresarios como votantes. Presentamos información sobre autónomos con asalariados, que pueden definirse estrictamente como empresarios, pero también otros tres tipos de información: los trabajadores familiares, los autónomos en los macrosectores de la industria y el consumo y los autónomos en los macrosectores del bienestar social y el crecimiento inteligente. Argumentamos que es importante hacer esta última distinción, dado que los autónomos de los macrosectores de la industria y el consumo tienen a menudo un perfil similar al de los pequeños empresarios y, en muchos países, están representados por las asociaciones de pequeños empresarios (tal es el caso de los artesanos

y los propietarios de tiendas, por ejemplo). Solo el último grupo de autónomos en los macrosectores del bienestar y del crecimiento inteligente muestra facetas diferentes en muchos países.

En primer lugar, el papel de los (pequeños) empresarios dentro del mercado laboral no es nimio. En la UE, alrededor del 4 % de los trabajadores son empresarios y si contamos a los trabajadores familiares la cifra asciende al 5 %. Otro 7 % de los trabajadores son autónomos sin asalariados que trabajan en los macrosectores de la industria y el consumo.

En segundo lugar, como subrayan Beramendi et al. (2015), tampoco desempeñan una función menor en la dinámica sociopolítica, puesto que representan en torno al 2-3 % del electorado y cerca del 7 % del posible electorado total si incluimos a los autónomos sin asalariados que trabajan en los macrosectores industriales y de consumo.

En general, el mundo de los empresarios y de los autónomos en los macrosectores «tradicionales» de la industria y el consumo cumple una función importante no solo en el plano económico, sino también en el político en gran parte de Europa, y aun donde la presencia de estos grupos es menor, su tamaño tampoco es irrelevante (cuadro 4.9 del anexo).

#### *La función que cumplen las empresas transnacionales*

En las últimas décadas, las economías europeas han visto crecer la presencia de empresas y negocios con vínculos transnacionales. La inversión extranjera directa (IED) desempeña un papel importante en el desarrollo y la estructura económica de muchos países europeos. La figura 4.2 del anexo muestra claramente la importancia del papel de la IED no solo en los países de Europa central y oriental, sino en otros muchos países europeos. En cuanto a las entradas de IED, la mayoría de los países europeos tienen existencias equivalentes al menos al 40 % de su PIB y, en muchos casos, superior al 60 % (Suecia, Irlanda, Países Bajos, Bélgica, Portugal, Hungría, Estonia, Bulgaria y la República Checa).

#### **4.2 Agrupaciones económicas de países de Europa a lo largo del tiempo**

Los esquemas 4.1 y 4.2 y los cuadros 4.4 y 4.5 del anexo muestran, respectivamente, el resultado de un análisis de conglomerados para finales de la década de 1990 y finales de la década de 2010 sobre las variables analizadas en la sección anterior, lo que permite ver cómo se agrupan los países y qué combinación de macrosectores económicos define cada uno de estos grupos. A finales de la década de 1990 había seis agrupaciones:

- dos grupos de países, todos ellos de Europa central y oriental, cuya estructura económica se articulaba en torno a un fuerte macrosector industrial basado en la inversión extranjera directa (IED) y en los servicios de consumo (esquema 4.1 y cuadro 4.4).
- Entre los países de Europa central y oriental, Rumanía y Bulgaria se desmarcan del resto de países por su escasa capacidad de crecimiento y un PIB per cápita muy bajo.
- Alemania, Austria, Irlanda e Italia comparten un «modelo industrial sólido», en el que la industria (en sus dos versiones, fabricación más tecnológica y fabricación menos tecnológica) desempeñaba un papel importante (con una cuota de alrededor de una cuarta parte del total de empleados y del valor añadido bruto), un fuerte macrosector de servicios de consumo, pero también cierto dinamismo en relación a los KIS públicos y privados.
- Los países nórdicos y los francófonos (Bélgica y Francia) pertenecen a otro modelo, definido como «modelo industrial con mayor protagonismo de los KIS públicos», parecido al anterior pero con una función más marcada del Estado de bienestar y de la administración pública.
- Reino Unido y los Países Bajos muestran una variación del modelo industrial, dado el mayor peso relativo de los KIS privados.
- Todos los países del sur de Europa, excepto Italia, comparten un modelo común, definido como «industrial ligero» puesto que la fabricación se orientaba en gran medida a ramas económicas de media y baja tecnología.

Dos décadas después, el panorama muestra signos de continuidad y también de cambio (esquema 4.2 y cuadro 4.5).

#### ESQUEMA 4.2 Y CUADRO 4.5 AQUÍ

Detectamos 4 agrupaciones de países diferentes:

1) «*Modelo industrial sólido impulsado por la IED*» en Europa centro-oriental (Eslovaquia es uno de los países analizados en el proyecto). Este modelo utiliza un sistema relativamente equilibrado de empleados en lo que se refiere a competencias en el conjunto de la economía. Al mismo tiempo, depende en gran medida de los trabajadores con competencias concretas del sector industrial (61 % del total de empleados), lo que está en consonancia con la orientación manufacturera tradicional de este modelo. Las mujeres desempeñan una función importante en el mercado laboral. Se observa una escasez relativa de

mano de obra en los principales macrosectores económicos y parece que el desempleo en todos los perfiles de trabajadores es un problema limitado. Estos sistemas económicos se caracterizan por el predominio de la inversión extranjera a través de las filiales de empresas extranjeras. Esta agrupación muestra una alta proporción de empleo por parte del capital extranjero. En ella, los grupos de pequeñas empresas, empresas familiares y autónomos son importantes desde el punto de vista electoral y de la composición del mercado laboral: representan, respectivamente, alrededor del 12 % de los empleados y el 7 % de los votantes. En cuanto al sistema de relaciones laborales, casi la mitad de los empleados trabaja en empresas pertenecientes a asociaciones de empresarios de Europa centro-oriental. En los países de Europa oriental, con una fuerte presencia de multinacionales extranjeras y una tradición organizativa comunista, prevalece el nivel corporativo en las relaciones laborales. La organización sectorial de las relaciones laborales es especialmente débil en lo que respecta a las instituciones conjuntas entre las asociaciones de empresarios y los sindicatos. Esto implica una considerable dificultad a la hora de sumar intereses para la acción colectiva. Por tanto, la suma de intereses es una variable, como veremos en la última sección.

2)«*Modelo industrial sólido con mayor protagonismo de los KIS*», en la Europa continental más Irlanda (Alemania es uno de los países aquí analizados). Este modelo exige un alto porcentaje de trabajadores cualificados en general (alrededor del 45 %). La composición de la población activa en el macrosector industrial es interesante: junto a una fuerte presencia de trabajadores cualificados (43 %), característica de este sector, hay también una presencia relativamente fuerte de trabajadores con competencias generales de alto nivel (37 %) debido a la dirección que ha tomado el macrosector industrial, una ruta hacia la media y la alta tecnología. Las mujeres desempeñan un papel importante en el mercado laboral y se observa una escasez relativa de mano de obra en todos los macrosectores económicos, especialmente en el del crecimiento inteligente, mientras que el desempleo parece un problema limitado. El peso de las multinacionales sobre el total de empresas muestra un equilibrio sustancial entre las actividades de inversión en el interior y en el exterior. En cuanto a las relaciones laborales, la organización sectorial de las relaciones laborales puede definirse como medianamente fuerte en cuanto a instituciones conjuntas entre asociaciones de empresarios y sindicatos. Esta agrupación muestra que alrededor del 65 % de los empleados trabaja en empresas pertenecientes a asociaciones de empresarios. Si nos fijamos en las empresas pertenecientes a las asociaciones de empresarios, la proporción es relativamente alta en el centro y norte de Europa en comparación con el sur de Europa y, aún más, con la Europa centro-oriental.

Este valor es especialmente alto entre las grandes empresas del modelo posindustrial y el modelo de consumo e industrial ligero.

3) «*Modelo posindustrial basado en los KIS públicos y privados*» que incluye al resto de los países continentales y del norte de Europa, (Dinamarca y los Países Bajos son dos de los países analizados en el proyecto). Esta agrupación se caracteriza por los KIS públicos y privados, con mayor presencia de trabajadores con competencias generales de alto nivel, en la economía en general y también en el macrosector industrial, que sin embargo es menos importante que en las dos agrupaciones anteriores. Las mujeres están presentes también entre los empleados con competencias generales de alto nivel, hay pocos problemas de desempleo aunque también hay escasez de mano de obra, especialmente en el macrosector del crecimiento inteligente. El modelo posindustrial es el de mayor proporción de grandes empresas (46 %), también en el macrosector de los KIS privados (39 %) y en menor medida en el de consumo (33 %). Al igual que en el grupo anterior, el peso de las multinacionales sobre el total de las empresas muestra un equilibrio sustancial entre las actividades de inversión en el interior y en el exterior. En los países posindustriales, los autónomos, los pequeños empresarios y las empresas familiares representan alrededor del 8 % de los empleados y el 5 % de los votantes.

Esta agrupación muestra que casi el 75 % de los empleados trabaja en empresas pertenecientes a asociaciones de empresarios (Reino Unido es la principal excepción), mientras que la organización sectorial de las relaciones laborales puede definirse como medianamente fuerte en cuanto a instituciones conjuntas entre asociaciones de empresarios y sindicatos.

Los países posindustriales son los que tienen mayor equilibrio de acción a nivel central y empresarial, señal de la gran capacidad del sistema de relaciones laborales para garantizar la coordinación entre las necesidades de las empresas individuales y las de los sectores.

4) «*Modelo de consumo e industrial ligero*» en el sur de Europa (Italia es uno de los países analizados). Esta agrupación muestra una difusión relativamente fuerte de mano de obra no cualificada (alrededor del 46 % de los empleados tiene que utilizar en el trabajo competencias generales de bajo nivel), aunque no en el macrosector industrial. Sin embargo, este sector no es el principal en la mayoría de estos países y cuando es importante, como ocurre en Italia, sigue orientado principalmente a puestos de trabajo que exigen competencias concretas, no competencias generales de alto nivel (es decir, se parece más a los países de Europa centro-oriental que a los de Europa occidental). Prácticamente no hay escasez de mano de obra y, por el contrario, los riesgos de desempleo son relativamente altos para todo tipo de

trabajadores, incluidos los de competencias generales de alto nivel, pero sobre todo para los de competencias concretas y los de bajo nivel. Entre los otros tres países, Italia parece estar ligeramente mejor en cuanto a desempleo, aunque la situación es peor en comparación con los otros tres modelos europeos. Todos los países del sur de Europa comparten un modelo basado en empresas muy pequeñas, incluso en la parte de tecnología alta y media de su sector industrial. En esta agrupación, el 7 % de los empleados son empresarios o empresas familiares (y otro 10-11 % son autónomos en los macrosectores de la industria y el consumo). En conjunto, estos tres perfiles de autónomos representan el 17-18 % del empleo total. En lo que respecta a posibles votantes, estos grupos representan el 8-9 % del electorado total. Los países mediterráneos (excluyendo a Italia) son parecidos a los países de la Europa centro-oriental en lo que respecta al tipo de inversión extranjera (trabajadores de bajo coste y poco cualificados), pero se diferencian en que un porcentaje considerable de multinacionales nacionales invierte en el extranjero. Italia es un ejemplo, incluso en este sentido, puesto que tiene un porcentaje sustancial de multinacionales que invierte más en el exterior que en el interior. En cuanto a las relaciones laborales, esta agrupación muestra que casi el 65 % de los empleados trabaja en empresas pertenecientes a asociaciones de empresarios. La organización sectorial de las relaciones laborales puede definirse como débil en cuanto a instituciones conjuntas entre asociaciones de empresarios y sindicatos.

En comparación con los últimos años de la década de 1990, estas cuatro agrupaciones lograron crecer en distinta medida. En concreto, tres de ellas crecieron entre el 2 % y el 3 %, mientras que el sur de Europa tuvo un grave problema de crecimiento.

### ***5. La cuestión del «qué». Las preferencias de las empresas y la postura de las asociaciones de empresarios sobre política social***

En el apartado 3 se establecen algunas hipótesis sobre las preferencias y posturas de las empresas y asociaciones de empresarios. En la presente sección contrastamos en primer lugar las hipótesis sobre empresas individuales examinando las respuestas a la encuesta (hipótesis 1, 2 y 3). A continuación analizamos las asociaciones de empresarios con los datos de los cinco casos prácticos (hipótesis 4 y 5).

#### ***H1. Cabe esperar que todas las empresas compartan una preferencia por las soluciones privadas y profesionales en relación con las prestaciones sociales y los límites de las prestaciones sociales respectivamente***

Esta hipótesis se confirma en los distintos países, con algunas excepciones concretas (cuadro 5.1). En los cinco países, la gran mayoría de las empresas está a favor de adquirir mayor protagonismo en el sistema educativo (sobre todo en los cursos de formación profesional). También gran parte de las empresas está a favor de que haya más incentivos públicos para las empresas en las políticas activas del mercado laboral y los planes de pensiones privados. En estas dos últimas cuestiones, Italia es el único caso que muestra un nivel de acuerdo inferior (51 % y 41 % de las empresas, respectivamente). En cuatro de los cinco países las empresas se muestran más cautas a la hora de fomentar soluciones privadas, solo en relación con la función que cumplen las escuelas privadas. Con la única excepción de la República Eslovaca (59 %), en los demás países solo una minoría de empresas está de acuerdo con la afirmación (especialmente en Dinamarca y los Países Bajos). Las explicaciones de este resultado deben ser objeto de futuras investigaciones. Una de las que podemos deducir en este sentido es que las empresas necesitan sistemas educativos eficaces y tal vez temen que la oferta privada en este ámbito no sea tan adecuada o resulte demasiado costosa frente a las soluciones públicas.

El cuadro 5.1 muestra las diferencias estadísticamente significativas entre empresas nacionales y multinacionales. Por problemas de tamaño de la muestra, el análisis tuvo que limitarse a Alemania, Italia y la República Eslovaca. En Italia y, sobre todo, en Alemania, las multinacionales son mucho más partidarias de ampliar la función de la oferta privada que las empresas nacionales. En la República Eslovaca no hay diferencias significativas.

El cuadro 5.1 muestra también las diferencias estadísticamente significativas entre empresas más grandes (más de 250 empleados) y más pequeñas (menos de 250 empleados). Una vez más, por problemas de tamaño de la muestra, el análisis tuvo que limitarse a Alemania y la República Eslovaca. Esta variable parece desempeñar un papel solo en la República Eslovaca, donde las empresas más grandes (que a menudo son multinacionales) son más partidarias de que haya pensiones privadas y políticas activas del mercado laboral.

**H2. *En relación con la gestión y la orientación del bienestar social, cabe esperar que haya diferencias sectoriales, dada la divergencia de intereses y necesidades (véase la hipótesis más detallada anterior).***

El cuadro 5.2 presenta los resultados de nuestro análisis sobre las empresas de los cinco países<sup>8</sup>. Hay que tener en cuenta que la mayoría de las empresas son medianas y grandes, aun en sectores que suelen

---

<sup>8</sup> Dada la dimensión del tamaño total de la muestra, no fue posible analizar los datos conjuntamente a nivel de país y de sector.



albergar empresas más bien pequeñas (por ejemplo, el consumo o la fabricación de tecnología media y baja).

Los resultados confirman parcialmente nuestras expectativas. En primer lugar, prácticamente no hay diferencias entre los distintos tipos de empresas manufactureras: en su mayoría son partidarias de que haya un alto nivel de implicación pública tanto en las políticas de protección social como en las de inversión social. En segundo lugar, las opiniones de las empresas manufactureras (medianas y grandes) sobre la función que cumplen los gobiernos en la política social y la educación son parecidas a las de las empresas de servicios intensivos en conocimiento (KIS). Por último, solo las empresas de servicios de consumo cumplen nuestra hipótesis. Son las menos interesadas en reforzar la cobertura estatal del Estado de bienestar, tanto en lo que respecta a la protección social como a la inversión social<sup>9</sup>.

Por último, como muestra el cuadro 5.2, no hay diferencias de opinión estadísticamente significativas entre las empresas nacionales y las multinacionales respecto a las responsabilidades del gobierno.

#### CUADRO 5.2 AQUÍ

Cuando observamos los distintos macrosectores, las preferencias de las empresas en cuanto al papel que cumple el Estado en la política social no difieren en gran medida (la principal división se produce entre los servicios de consumo y los demás sectores) (cuadros 5.3 y 5.4). En general, las empresas manufactureras de tecnología media-alta y alta y las empresas de KIS suelen ser partidarias de aumentar el gasto público, a diferencia de las empresas manufactureras de tecnología media-baja y baja, y las de servicios de consumo. La única excepción aparece en las políticas de EFP y educación: no hay diferencias entre los macrosectores respecto a estas políticas. En estas últimas políticas, el aumento del gasto cuenta con el apoyo de una amplia mayoría de empresas (en torno al 70-75 %) de todos los sectores, prácticamente ninguna empresa defiende los recortes. También una mayoría de empresas apoya el aumento del gasto público en todas las políticas de inversión social (programas del mercado laboral y servicios de atención a la infancia, ECEC). En este caso, sin embargo, las empresas de KIS y manufactureras de (media) alta tecnología suelen apoyar en mayor medida el aumento del gasto, frente a las otras empresas. En cuanto a los regímenes de protección social (subsidios de desempleo y pensiones de jubilación), solo una minoría de las empresas apoya un aumento del gasto, y un porcentaje

---

<sup>9</sup> La diferencia entre los macrosectores que se muestra en el cuadro 5.2 no cambia cuando solo se tienen en cuenta las empresas con al menos 250 empleados.

considerable de empresas (aunque no la mayoría) de servicios de consumo y manufactureras de (media) baja tecnología apoya los recortes)<sup>10</sup>.

El cuadro 5.3 muestra que no hay diferencias estadísticamente significativas entre las empresas nacionales y las multinacionales en cuanto a preferencias de gasto público.

#### CUADRO 5.3 AQUÍ

Si el macrosector desempeña una función en las preferencias de las empresas, la situación se vuelve más difusa cuando se les pregunta cómo financiar un posible aumento del gasto (cuadro 5.4). Por un lado, prácticamente ninguna empresa (sea del sector que sea) está a favor de recortar el gasto en educación y familias a cambio de un aumento de las pensiones. Por otro lado, solo una minoría de empresas está a favor de aumentar el gasto en políticas de inversión social (desde la EFP y la educación hasta los servicios de atención a la infancia) a costa de recortar el gasto de protección social (pensiones) o aumentar los impuestos. Aun cuando se consideran conjuntamente ambas opciones (aumento de impuestos o recortes en otros ámbitos políticos), solo alrededor de un tercio de las empresas de KIS y manufactureras de (media) alta tecnología es partidaria de aumentar el gasto mediante impuestos o recortes en otros ámbitos políticos.

En general, se observa un patrón de diferenciación sectorial (KIS y empresas manufactureras de media-alta tecnología frente a las empresas de servicios de consumo y manufactureras de media-baja tecnología), pero menos marcado de lo esperado. Las multinacionales difieren parcialmente de las empresas nacionales a la hora de fomentar políticas de inversión social mediante el aumento de impuestos. Son menos partidarias de aumentar los impuestos que las empresas nacionales.

#### CUADRO 5.4 AQUÍ

**H3. Cabe esperar que las multinacionales expresen preferencias y peticiones parecidas a las de otras empresas del mismo macrosector (fabricación de alta y media tecnología, etc.), pero con especial interés en las soluciones de previsión profesional.**

En la mayoría de los casos no hay diferencias estadísticas de opinión entre empresas nacionales y multinacionales sobre políticas de bienestar, incluso cuando se controla el mismo macrosector. Sin

---

<sup>10</sup> La diferencia entre los macrosectores que se muestra en el cuadro 5.3 no cambia cuando solo se tienen en cuenta las empresas con al menos 250 empleados.

embargo, las multinacionales son menos partidarias de aplicar políticas de inversión social mediante una subida de impuestos, a diferencia de las empresas nacionales. Por último, si nos fijamos en las prestaciones sociales privadas, las multinacionales son más partidarias de esta solución que las nacionales, como era de esperar, pero la distribución de la previsión profesional directa no es estadísticamente diferente de la de las grandes empresas nacionales.

El análisis cualitativo de los cinco países ofrece más datos (mixtos). En Dinamarca, las filiales de las multinacionales disfrutaban por lo general de un alto nivel de discreción en cuanto a la implicación de los empleados. Sin embargo, en lo que respecta a la remuneración y el rendimiento, las filiales de propiedad extranjera muestran un nivel de discreción inferior a la media. Las entrevistas con las asociaciones de empresarios pusieron de relieve que las multinacionales tienden a estar menos comprometidas con las diversas instituciones danesas de bienestar social y mercado laboral, aunque hay grandes variaciones entre las multinacionales de propiedad extranjera.

En comparación con la media europea, Italia está muy atrasada en inversiones extranjeras en el interior y en el exterior. Las entrevistas ponen de manifiesto que las multinacionales de propiedad extranjera suelen actuar en nombre de una propiedad extranjera. También en el caso italiano, el sector económico en el que operan las multinacionales, así como su país de origen, influyen en gran medida en el modo de actuar.

En los Países Bajos, las multinacionales pagan salarios más altos que las no multinacionales, pero en otras condiciones, como la no remuneración de horas extras, estas últimas muestran peores prácticas. En Italia es importante el país de origen de las multinacionales. Las multinacionales cuya sede en el extranjero se encuentra en Estados Unidos y, en menor medida, en Japón, no siempre entienden el «modelo pólder» holandés, con su tradición de búsqueda de consenso con los sindicatos a través del diálogo social, ni el sistema de pensiones colectivas, con las obligaciones que comporta.

Las empresas multinacionales de la República Eslovaca formulan peticiones precisas sobre desgravaciones fiscales, ayudas estatales, disponibilidad de mano de obra cualificada y costes laborales limitados. No es raro que las empresas multinacionales formen parte de uno o varios sindicatos patronales. Gracias a sus múltiples afiliaciones, establecen relaciones a nivel nacional, pero también comparten información con organizaciones originarias del mismo país.

## **5.2 Posturas de las asociaciones de empresarios**

Otra parte del proyecto de investigación BAWEU se centra en determinar las posturas de las asociaciones de empresarios (AE) a través de entrevistas cualitativas y análisis de documentos. En primer lugar,

examinamos su posicionamiento global en relación con las políticas sociales. A continuación, contrastamos la hipótesis 4.

Los cuadros 5.5 y 5.6 sintetizan los resultados de los casos prácticos de los cinco países. En general, las AE danesas apoyan un Estado de bienestar universalista y generoso. Sin embargo, este apoyo varía según las políticas.

#### CUADRO 5.5 Y 5.6 AQUÍ

Las políticas de oferta de mano de obra, tanto las políticas activas del mercado laboral como las pasivas, también a la educación y la migración laboral, ocupan un lugar destacado en la agenda de los empresarios. Las AE han defendido abiertamente la intervención pública en estos campos y criticado los recortes presupuestarios para políticas activas del mercado laboral. En relación con las políticas pasivas del mercado laboral, las AE reconocen la importancia de las prestaciones por desempleo del modelo danés de «flexiseguridad», pero también defienden con firmeza el principio de «hacer que sea más rentable trabajar», orientado a unas prestaciones por desempleo más bajas que los salarios mínimos. Todas las AE entrevistadas dan prioridad a la cuestión de la EFP. Se abordaron especialmente cuatro problemas: el alto índice de abandono de los centros de EFP, la falta de conocimientos básicos de lectura y cálculo de adultos, la falta de plazas de formación práctica/falta de alumnos y el uso insuficiente de los fondos de EFP. Las AE apoyan el sistema dual de formación profesional. Aunque hay un apoyo manifiesto a los servicios formales de atención a la infancia, las AE critican la Directiva de la UE sobre la baja parental. Sin embargo, tras la adopción de la Directiva, algunas de las principales asociaciones de empresarios (AE) cambiaron de postura. La política de pensiones no se considera una prioridad. Las AE elogiaron las pensiones profesionales y no son partidarias del régimen de pensiones anticipadas, recién aprobado. La Confederación Danesa de Empresarios se muestra muy escéptica al respecto porque se espera que reduzca la oferta de mano de obra en un momento en que hay mayor escasez de mano de obra y competencias en el mercado laboral danés.

Además, las AE alemanas no defienden actualmente una reducción fuerte del bienestar social. Es cierto que, en comparación con el caso danés, ha habido más señales de apoyo a la privatización y que en las décadas de 1990 y 2000 hubo un cambio importante que redujo el apoyo de las asociaciones de empresarios y organizaciones relacionadas al bienestar social (Ebbinghaus et al., 2011). En concreto, el panorama cambió tras la reunificación alemana de 1990, que se saldó con un aumento masivo del desempleo en Alemania del Este. Las empresas comenzaron a mostrar abierta hostilidad hacia el modelo

alemán de bienestar social y pidieron recortes. El cambio de las preferencias empresariales en Alemania socavó la coalición entre clases que apuntalaba el Estado de bienestar bismarckiano. En la década de 2010 se afinaron estas opciones. En concreto, la flexibilidad del horario laboral ha sido en Alemania una cuestión muy importante en el debate público. En los últimos años, las asociaciones de empresarios han seguido reclamando mayor flexibilidad del horario laboral y una semana laboral de 40 horas.

La política de pensiones continúa siendo el tema principal de los sindicatos y las asociaciones de empresarios, dada la evolución demográfica de Alemania en las últimas décadas. Mientras que los sindicatos reclaman mayor intervención estatal para apoyar el régimen basado en el reparto a través de impuestos, las AE quieren aumentar los sistemas privados, que podrían ser incentivados mediante beneficios fiscales.

En cuanto a la EFP, desde finales de 2014 hay una alianza trilateral sobre formación profesional. El objetivo de la alianza ha sido aumentar sustancialmente las plazas de formación y prácticas y cooperar con la Agencia Federal de Empleo en materia de abandono escolar y en relación con la situación de los refugiados y trabajadores extranjeros no cualificados y desempleados. Con respecto a la conciliación laboral y familiar, en palabras de Fleckenstein y Seeleib-Kaiser (2011), «las empresas alemanas no solo consintieron el impulso de la expansión de políticas familiares orientadas al empleo, sino que las promovieron». De este modo, impulsaron activamente la ampliación de los servicios de guardería para niños menores de tres años y apoyaron con firmeza una prestación por baja laboral parental acorde a los ingresos. La idea es alentar a los padres a volver al trabajo lo antes posible.

En comparación con Dinamarca y Alemania, las AE italianas son más partidarias de un Estado de bienestar menos universalista y, en cierta medida, menos generoso, y demuestran un fuerte apoyo a la provisión privada. En la última década, la postura de la AE sobre el Estado de bienestar se enmarca fundamentalmente en una política de contención de costes, salvo las políticas de educación (EFP). En concreto, las AE defienden dos opciones políticas principales en todos los ámbitos de la política social: la reducción de la llamada cuña fiscal (por ejemplo, las cotizaciones sociales) y el refuerzo de la previsión profesional a nivel de empresa mediante incentivos fiscales. La reducción de la cuña fiscal es el eje de la política económica impulsada por Confindustria. El objetivo es reducir los costes laborales. Además, para los empresarios, la crisis estructural italiana de crecimiento de la productividad se debe revertir mediante un uso ampliado de las disposiciones sociales a nivel de empresa en todos los ámbitos de la política social analizados en el presente estudio. En relación con las políticas del mercado de trabajo, las AE pidieron una aplicación estricta de condiciones para acceder a las transferencias sociales,

concretamente unos ingresos mínimos. Estas condiciones implican la obligación de aceptar ofertas de trabajo (bajo una serie de supuestos) y participar en la formación.

Las asociaciones empresariales apoyan explícitamente el acotamiento ocupacional de los límites del bienestar social, con una orientación asistencialista inclinada a la inversión social y muy en contra de las medidas universales. Al mismo tiempo, no se oponen necesariamente al aumento del gasto social por parte de la administración pública para sostener dichas medidas ocupacionales, siempre que esto no suponga un aumento de impuestos para las empresas. Una de las preocupaciones fundamentales de las empresas, tal como se desprende del debate sobre la renta básica, es que este tipo de medidas puede ejercer una presión excesiva sobre el coste de la mano de obra porque desincentivaría la aceptación de ofertas laborales por parte de los desempleados. Al mismo tiempo, la principal asociación empresarial italiana prefiere claramente las políticas activas del mercado laboral. En cuanto a la política de pensiones, las AE se muestran a favor de un nuevo aumento de la edad de jubilación. Las AE consideran que la EFP es uno de los temas centrales (si no, el más importante). La política más defendida es la de reforzar y mejorar el sistema de escuelas profesionales/técnicas y los programas de prácticas durante los años de formación. Las principales AE no muestran especial interés por las políticas de conciliación laboral y familiar, aparte de la mencionada reivindicación de mayor autonomía de las empresas respecto a la normativa nacional. Por otra parte, estas organizaciones exigen una normativa más estricta de las bajas parentales debido al riesgo de usos ilícitos por parte de los trabajadores y al efecto perjudicial para la organización de la producción en las empresas.

En los Países Bajos, la postura de las empresas sobre el Estado de bienestar se enmarca principalmente en una política de contención de costes, salvo las políticas de educación (EFP) y de atención a la infancia. Las entrevistas muestran la siguiente jerarquía en los temas urgentes de las asociaciones de empresarios: en primer lugar, las pensiones; en segundo lugar, las políticas del mercado laboral; en tercer lugar, la educación y formación profesionales y, por último, las políticas familiares. Si la contención de costes ha sido para las empresas una postura dominante en todos los ámbitos sociales, en los últimos años el aumento del gasto en prestaciones sociales públicas ha recibido cada vez más apoyo en materia de prejubilaciones, empleabilidad sostenible de los trabajadores de más edad y créditos de pensión para el cuidado de los niños. Tras duras negociaciones y conflictos, las asociaciones nacionales de empresarios y los sindicatos llegaron a un acuerdo en 2019 sobre la reforma de las pensiones del segundo pilar. Las empresas defienden principalmente la contención de costes y el mantenimiento de las pensiones del segundo pilar en el ámbito privado, que deben ser negociadas colectivamente, acordadas y gobernadas con los sindicatos. Por último, las empresas acceden a introducir

nuevos acuerdos flexibles de prejubilación. A mediados de la década de 2010, las asociaciones de empresarios más importantes señalaron el desempleo como uno de sus problemas más destacados. Además de la contención de costes en los sistemas de bienestar social, las asociaciones de empresarios no apoyan regímenes de asistencia universal para todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral.

En los últimos 20 años, el diálogo social neerlandés en materia de derecho de contratación laboral y despido se ha quedado estancado en un debate polarizado entre más «seguridad» (postura defendida por los sindicatos) y más «flexibilidad» (postura defendida por los empresarios). En general, la preferencia de las empresas en políticas del mercado laboral puede interpretarse principalmente como una mezcla de apoyo a la reducción de los costes laborales indirectos y de apoyo a la inversión social a través de políticas activas del mercado laboral para fomentar un mercado de trabajo más flexible. La postura de las empresas en la EFP no cuestiona que la educación y la formación profesional fundamental de los más jóvenes se organice universalmente y sea un bien público colectivo. Sin embargo, buscan más colaboraciones público-privadas y ofrecen puestos de trabajo de prácticas. Se considera que la inversión en EFP es importante para combatir el desempleo. En el ámbito del cuidado de los niños, las asociaciones de empresarios apoyan el acuerdo en el Consejo Socioeconómico de 2021 sobre la reforma de esta área. Las empresas apoyan que haya más instalaciones universales. Al mismo tiempo, en el ámbito de la políticas de bajas y permisos, las empresas defienden la contención de costes. La reforma más importante en el ámbito de las políticas familiares ha sido la extensión de la baja parental de la pareja tras el nacimiento de un hijo. Dado que las grandes organizaciones empresariales no consideran que las políticas de bajas y permisos sean una solución, no es de extrañar que no estén a favor de esta nueva ley y que hayan presionado en contra. Pese a todo, su grupo de presión no pudo impedir esta reforma.

En la República Eslovaca, la cuestión de la contención de costes también prevalece en la postura de las AE sobre las políticas del Estado de bienestar. Una vez más, la principal excepción han sido las políticas de educación (EFP). En materia de política de pensiones, la Asociación de Sindicatos Industriales no estuvo de acuerdo en 2019 con la introducción de un tope de edad de jubilación (64 años) y siguió pidiendo con otras asociaciones de empresarios la anulación del límite superior de la edad de jubilación en la Constitución y en cualquier otro acto jurídico. Se argumentó que era un riesgo para el futuro de Eslovaquia y un paso atrás para la competitividad de las empresas. Las AE también apoyan medidas destinadas a garantizar la estabilidad del sistema de pensiones, lo que además aportaría sostenibilidad general a la hacienda pública de la República Eslovaca a largo plazo y presionaría para que el gobierno promueva el ahorro voluntario para la jubilación (segundo y tercer pilar). En cuanto a

políticas del mercado laboral, los representantes de las empresas han subrayado la puesta en marcha de programas de reciclaje profesional ofrecidos por las oficinas de empleo y el refuerzo de sistemas de aprendizaje permanente. La educación es el ámbito en el que las AE están más dispuestas a fomentar la intervención y el gasto público, dada la creciente escasez de mano de obra cualificada en las industrias manufacturera y automovilística. Las AE señalan la necesidad de mejorar la vigencia y la calidad del sistema de EFP y critican las reformas aprobadas la década pasada (como la «Ley de educación y formación profesionales»). Muchas de las grandes empresas, asociaciones nacionales de empresarios y cámaras de comercio extranjeras han comenzado a participar intensamente en el fortalecimiento del sistema dual. Por último, las AE no consideran que las políticas familiares sean una prioridad. Las AE defienden principalmente la necesidad de ayuda a las familias jóvenes mediante el apoyo a la vivienda. También comienzan a cuestionar la duración de la baja por maternidad y paternidad, que es una de las más largas de la UE.

#### ***6. Las cuestiones del «cómo»: el modo en que las empresas intentan influir en la política social***

La última parte del proyecto se dedicó al modo en que las empresas y las asociaciones de empresarios intentan influir en la elaboración de políticas sociales y educativas. Hemos adoptado una estrategia metodológica mixta basada en los resultados cuantitativos de la encuesta y los resultados cualitativos de los casos prácticos nacionales.

#### ***H4. Las empresas y sus asociaciones adoptarán:***

***4.1) diferentes estrategias para intentar impulsar sus programas de reformas en función de los entornos institucionales de los países.***

***4.2) formas de implicación menos institucionalizadas que las tradicionales (bilaterales o trilaterales).***

#### **6.1 Participación de las empresas**

El cuadro 6.1 muestra que al menos el 50 % de los empleados se benefician de políticas sociales que ofrecen las empresas. Existe una clara diferencia entre Dinamarca y los Países Bajos, donde las pensiones profesionales y las prestaciones de desempleo están muy extendidas, e Italia y la República Eslovaca, donde las pensiones profesionales están mucho menos extendidas. Alemania se encuentra en medio de estas dos divisiones de países. No hay grandes diferencias entre la postura de las multinacionales y la de las empresas nacionales, con la única excepción parcial de las multinacionales de la República Eslovaca,



que ofrecen prestaciones sociales con mayor frecuencia que las empresas nacionales. El tamaño de la empresa no parece influir en la disponibilidad de los regímenes de previsión profesional.

#### CUADRO 6.1 AQUÍ

El cuadro 6.2 muestra los resultados de la encuesta sobre el tipo de participación que declaran las empresas.

#### CUADRO 6.2 AQUÍ

##### *Participación directa*

A excepción de Italia y, en cierta medida, Alemania, la introducción de políticas de bienestar social de las empresas se produce principalmente mediante intervenciones unilaterales de la dirección. El caso más homogéneo es el de Eslovaquia, donde todas las políticas de empresa se introducen a través de una participación directa. La peculiaridad de Eslovaquia está ligada a la elevada presencia de multinacionales que, en nuestro análisis, muestran una marcada tendencia a la introducción unilateral de políticas de bienestar social.

En Dinamarca y los Países Bajos hay, tradicionalmente, menor presencia de sindicatos en las empresas, lo que deja un amplio margen a la iniciativa unilateral para introducir beneficios empresariales. La situación en ambos casos es heterogénea porque son pocas las políticas que se introducen marcadamente por iniciativa unilateral. En resumen, en los dos países se trata esencialmente de políticas de EFP (por ejemplo, formación continua en el puesto de trabajo, aprendizaje permanente), horarios laborales y políticas de discapacidad. Se introducen muchas políticas con acciones tanto unilaterales como colectivas. También en Alemania la situación es mixta. En este país es interesante observar que las políticas familiares de las empresas, así como los subsidios de desempleo, se introducen principalmente por acción unilateral de la dirección. Esto se debe a que, por un lado, la llamada codeterminación de la dirección en Alemania solo se refiere a unas condiciones laborales limitadas de los empleados (por ejemplo, salarios, tareas y horario laboral) y, por otro lado, a que solo se determina legalmente en las grandes empresas (principalmente *holdings*).

En Italia, en general, la participación directa de los empresarios en las políticas de bienestar social tiene una trayectoria histórica muy antigua. Las formas de incentivación y retención del personal, a través de dinámicas extrasalariales, también estaban presentes en la época fordista (donde la capacidad de sustituir

al personal era muy alta). Sin embargo, las presiones para que la dirección actúe de forma unilateral no han debilitado el papel de los sindicatos en la gestión de los recursos humanos. No obstante, hay que destacar que en las pequeñas empresas la mayoría de las disposiciones sociales, cuando se introducen, se deciden unilateralmente en la dirección de recursos humanos debido a la escasa presencia de los sindicatos.

### *Participación mediada*

La primera forma, más tangible, de participación mediada es la negociación colectiva de las disposiciones sociales de la empresa. En Italia y Alemania, las entrevistas cualitativas indican que también las multinacionales están orientadas a la colaboración con los sindicatos. En Italia, especialmente, esto podría relacionarse no solo con la tradición y la praxis de las relaciones laborales, sino también con los incentivos fiscales que pueden lograrse si la política social de la empresa se negocia colectivamente (por ejemplo, las leyes presupuestarias desde 2016).

Sin embargo, en Italia (y en parte también en Alemania) las multinacionales son empresas en las que los sindicatos desempeñan un papel muy importante y el diálogo con ellos es continuo, respetuoso y conducente, casi siempre, a acuerdos que se dicen satisfactorios por ambas partes. La EFP es la excepción. En esta política se suele evitar el diálogo con los sindicatos, a no ser que sea necesario para conseguir fondos públicos. También es el caso de algunas prestaciones sanitarias, que están incluidas en los convenios trazados con los sindicatos, pero gestionados de forma autónoma y exclusiva por la empresa, sin participación de los sindicatos en la toma de decisiones. La adaptación de las multinacionales al sistema institucional y tradicional de cooperación con los sindicatos en las políticas internas ha surgido también en las encuestas de Italia y Alemania. En este último caso, la sede central no tiene gran influencia en la toma de decisiones de política social de la empresa en ninguna de las categorías políticas que hemos considerado.

En Dinamarca y los Países Bajos, el cuadro muestra el papel de los sindicatos en algunas políticas sociales importantes de la empresa. En Dinamarca, las políticas familiares se negocian principalmente con los sindicatos, mientras que en Alemania y en los Países Bajos ocurre lo contrario. La mediación sindical más intensa de los Países Bajos se da en el sistema dual de educación (por ejemplo, participación/financiación del sistema dual de educación o programas de prácticas) porque es un sistema regulado por la negociación colectiva.

Así pues, la participación de las empresas en las políticas sociales no es homogénea en los países estudiados: en Italia es una participación prácticamente mediada por los sindicatos, en Eslovaquia es

directa (unilateral) y en Alemania, Dinamarca y los Países Bajos es una participación mixta.

## 6.2 Grupos de presión y nuevos tipos de alianzas

Ejercer presión es una de las estrategias importantes que utilizan las empresas para cumplir una función (social y política) en la formulación de políticas de bienestar social. En Dinamarca, los grupos de presión adoptan la forma de «clubes de negocios» (*erhvervsclubber*), en los que los líderes empresariales pagan una cantidad levemente inferior a la máxima permitida para donaciones anónimas y se reúnen con políticos de alto nivel. El primero de estos clubes se creó hace menos de 10 años, pero ahora ya son cuatro los partidos políticos daneses —dos liberales, uno conservador y el socialdemócrata— que tienen este tipo de club (Kristensen 2018). Muchas empresas danesas tienen contactos con el sistema político para influir en las decisiones sobre asuntos concretos (por ejemplo, problemas ambientales relativos a la producción de la empresa, planes de ampliación física de la empresa, etc.). Otras tienen contactos con el sistema político para influir en la formulación de la legislación sobre cuestiones políticas más amplias (legislación, etc.). Esto ocurre a pesar de que, en cierta medida, parece haber una división del trabajo entre las empresas y la asociación de empresarios, a la que pertenecen la gran mayoría de las 500 empresas. De ahí que la asociación de empresarios establezca contacto más a menudo con el sistema político para determinadas cuestiones de política general, mientras que las empresas suelen hacerlo para influir en decisiones políticas más concretas.

En Alemania, la importancia del fomento de competencias ha restablecido recientemente la necesidad de una alianza de interlocutores sociales. El cuadro 6.2 muestra, de hecho, un tipo de participación mixta en esta política para las empresas. Para encarar los retos que afronta el sistema de EFP dual, entre 2015 y 2018 se estableció una alianza para la formación inicial y continua (*Allianz für Aus- und Weiterbildung*), dirigida por el Ministerio de Economía. En agosto de 2019 se firmó una nueva alianza para el periodo 2019-2021 entre el gobierno, los interlocutores sociales y otros actores interesados fundamentales. En la alianza participaron numerosos actores importantes gubernamentales y no gubernamentales, como el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el Ministerio de Educación e Investigación, el Comisario de Integración, la Agencia Federal de Empleo, los representantes de las empresas (que en Alemania están muy fragmentadas), los sindicatos y las comisiones de coordinación de políticas educativas (que es competencia de los Länder)<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Estas son algunas de las acciones: i) aumentar el número de plazas de formación profesional dual registradas en la Agencia Federal de Empleo y campañas de información; ii) diálogos sectoriales para promover la formación profesional dual inicial; iii) nuevas estrategias para promover la aceptación de la EFP por parte de los jóvenes desfavorecidos (formación asistida,

En Dinamarca, los grupos de expertos y los clubes empresariales ya son los nuevos *foros* de influencia empresarial. En Alemania, la articulación de intereses ha cambiado en los últimos años en gran parte de las asociaciones patronales. Los entrevistados afirman casi unánimemente que forman coaliciones para articular sus intereses porque, de lo contrario, no tendrían suficiente peso político para ser escuchados por los gobiernos. Si bien la articulación de intereses por parte de las asociaciones de empresarios suele realizarse con estrategias tradicionales —por ejemplo, reuniones o envío de folletos informativos, etc.—, hay asociaciones que emplean cada vez más los canales de las redes sociales para expresar sus preferencias políticas. Sin embargo, dado que la cuestión solo afecta a ciertos sectores e industrias, no todas las asociaciones sienten la necesidad de utilizar estos canales<sup>12</sup>.

Por último, ha habido un cambio importante en relación con las alianzas. Tanto los sindicatos como las asociaciones de empresarios se dieron cuenta de que su voz no era lo bastante fuerte como para captar la atención política necesaria que les permitiese cumplir sus objetivos. Aunque estas alianzas suelen producirse dentro de los campos políticos obvios, a veces surgen coaliciones que a simple vista no son tan evidentes. Por ejemplo, la BVMW (Asociación federal de pequeñas y medianas empresas, una asociación de empresarios de Alemania) cooperó con Ver.Di para hacer presión contra el TTIP porque la BVMW argumentó que las PYMES sufrirían con su aprobación.

En Italia, por el contrario, los clubes empresariales y otros tipos de asociaciones de empresarios no tradicionales no parecen ser un fenómeno relevante. En los Países Bajos, las instituciones de diálogo social y negociación colectiva apenas han cambiado en las siete últimas décadas. En el ámbito de la política social, las asociaciones de empresarios prefieren cooperar con el movimiento sindical porque el éxito a corto plazo parece poner en riesgo las relaciones con el movimiento sindical a largo plazo.

### **6.3 Implicación de las empresas**

En este apartado consideramos cómo se implican las empresas en la elaboración de las políticas. Los principales resultados que se desprenden tanto de la encuesta como de las entrevistas cualitativas es que hay un creciente «eslabón perdido»: por un lado, es evidente que las empresas tienen un límite para influir en la elaboración de las políticas sociales; por otro, también resulta evidente la escasa satisfacción de las mismas empresas sobre la capacidad de las AE para representarlas.

---

véase más arriba); y iv) mejorar el acceso de los jóvenes refugiados a la EFP mediante la adopción de la ley de integración (OCDE, 2020).

<sup>12</sup> Algunos entrevistados mencionaron la «Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft» (INSM) (Nueva iniciativa de libre mercado social) como ejemplo de asociación que hace campaña activamente. La misión de la INSM es reforzar y promover la idea de una economía social de mercado y no representar intereses sectoriales (la INSM está, sin embargo, financiada por las industrias del metal y la electrónica). La INSM organiza campañas públicas periódicamente.

En cuanto a este último tema, tal como se muestra en el cuadro 6.3, la satisfacción de las empresas con la actuación de las AE en su país varía según los países y, en parte, según las políticas. En promedio, las empresas danesas son las más satisfechas con sus AE y solo algunas se muestran críticas (alrededor del 15 %). Casi un tercio de las empresas de Alemania y los Países Bajos están satisfechas con la actividad de sus AE en política social y educativa, y solo un 20 % de ellas se queja de cómo actúan (son muchas las empresas que dicen no estar contentas ni descontentas). La República Eslovaca es el país que tiene menos empresas satisfechas con el trabajo de las AE y son muchas las que se muestran muy críticas (al menos el 50 % de las empresas). La situación de Italia es más parecida a la eslovaca. En Italia, las empresas suelen estar descontentas con las AE en cuanto a fiscalidad, cuña fiscal y sistema público de pensiones. En los demás aspectos, solo una quinta parte de las empresas está satisfecha (y una tercera parte está descontenta).

#### CUADRO 6.3 AQUÍ

En cuanto a la implicación directa de las empresas en la toma de decisiones políticas, el cuadro 6.4 muestra que la mayoría de las empresas, incluso las grandes (más de 250 empleados), no suele implicarse en los debates y consultas con los gobiernos y parlamentos de ninguna parte. Solo alrededor del 5-10 % de las empresas declara una implicación moderada o intensa<sup>13</sup>. La implicación directa es especialmente baja en Dinamarca, la República Eslovaca y, en menor medida, los Países Bajos.

Solo alrededor de una tercera parte (Alemania) y una cuarta parte (Italia) de las empresas declaran mantener consultas y discusiones periódicas con sus AE en relación con los distintos ámbitos políticos. El ámbito político con mayor frecuencia y regularidad de implicación de las empresas, especialmente en Alemania, es la EFP.

Por último, dado el tamaño de la muestra, solo pudimos evaluar la influencia de las sedes de las multinacionales en las organizaciones de las filiales de Alemania, Italia y la República Eslovaca. En general, solo una minoría de empresas pertenecientes a multinacionales (cerca del 20 %) declara que su sede influye en gran medida, o con moderación, principalmente en la postura de la empresa sobre la EFP (en Alemania, también en las políticas familiares) y no en las pensiones o las políticas activas del mercado laboral.

---

<sup>13</sup> Estos resultados no cambian globalmente si solo se consideran las grandes empresas (más de 250 empleados). Debido al tamaño de la muestra, el análisis de las grandes empresas no pudo realizarse en los Países Bajos.

## CUADRO 6.4 AQUÍ

Las entrevistas cualitativas muestran que las AE son los actores que más se implican en la elaboración de políticas a nivel nacional y local. En Dinamarca, los acuerdos tripartitos son muy importantes para las asociaciones de empresarios, en particular en el ámbito de: políticas activas del mercado laboral, educación y formación profesionales (EFP), formación profesional continua (FPC) y, recientemente, también el de la migración laboral y la integración en el mercado laboral de las minorías étnicas.

En Alemania, los convenios colectivos han cobrado importancia a la hora de establecer nuevas disposiciones sobre el horario laboral u ofrecer opciones para hacerlo en el centro. La tendencia se debe a que las empresas piden mayor flexibilidad del horario laboral y los sindicatos exigen mayor autonomía.

En Italia, los representantes de las empresas muestran un nivel de satisfacción relativamente alto con su implicación en el proceso de elaboración de políticas, al contrario de lo que opinan los sindicalistas. A nivel sectorial existen formas de codeterminación y negociación colectiva.

En las décadas de 1980, 1990 y 2000 se firmaron en los Países Bajos bastantes acuerdos en la Fundación del Trabajo y el Consejo Socioeconómico sobre el control de los salarios y las recomendaciones relativas al aprendizaje permanente y la flexibilidad en el mercado laboral de los sectores privados. Sin embargo, las entrevistas confirman la observación de un menor impacto del diálogo social en el Consejo Socioeconómico (SER) y en la Fundación Laboral en la década de 2010. Asimismo, demuestran el estancamiento en la negociación sobre la reforma del mercado laboral, la reforma de las pensiones y la privatización. El mayor sindicato, FNV, se encuentra en una crisis interna, pero también las asociaciones de empresarios tienen problemas. A partir de la década de 1980, los sindicatos se debilitaron por el descenso de las tasas de afiliación y las luchas internas entre los líderes moderados, partidarios del consenso, y las bases más radicales (De Beer, 2013). Se sintieron menos apoyados por el gobierno en su programa de reforma de las pensiones y flexibilización del mercado laboral. La desconfianza en el gobierno aumentó cuando este respondió de forma contraria al rechazo de la FNV del primer proyecto de acuerdo de pensiones, es decir, cuando aumentó aún más la edad de jubilación.

Desde 1982, las estrategias de las empresas en materia de descentralización y diferenciación aumentaron gradualmente, lo que tal vez creó problemas de coordinación vertical en la década de 2010 (Tros, De Beer, Verhoeff, Hazen, 2019). La ausencia de un pacto social durante el periodo 2017-2021 provocó un aumento de campañas para ejercer presión a través del parlamento. Se siguió utilizando la vía de la negociación colectiva en sectores y empresas, independientemente de la existencia de un pacto social. Con el acuerdo final sobre la reforma de las pensiones en el consejo socioeconómico de 2019 y una

agenda socioeconómica conjunta para el período 2021-2025, el diálogo social en los Países Bajos parece haberse restablecido.

En la República Eslovaca, muchas de las leyes sobre economía, empleo y bienestar social no se sometieron a ninguna práctica de diálogo social. El órgano más importante de debate y negociación entre los interlocutores sociales es la reunión plenaria del Consejo socioeconómico de la República Eslovaca.

#### **6.4 La acción colectiva de las empresas entre la heterogeneidad y las coaliciones**

En la última sección de nuestro estudio abordamos la heterogeneidad de los intereses de las empresas y la dificultad de establecer una base común para las AE en materia de políticas de bienestar social.

##### ***H5.1 Cabe esperar que la mayor heterogeneidad de la economía (y la consiguiente diferencia de intereses) dificulte la cooperación de las empresas para llegar a un acuerdo referente a las políticas sociales***

*Los resultados de nuestro análisis cualitativo sobre este punto son solo parcialmente concluyentes.* En Dinamarca, las dos AE principales (DI y Dansk Erhverv) representan intereses diferentes y compiten por sus miembros. Las dos organizaciones siguen teniendo sus respectivos bastiones en la industria manufacturera (DI) y el comercio y la venta al por menor (Dansk Erhverv), pero en otras secciones de los servicios privados, o de los sectores médicos, por ejemplo, la competencia es feroz. Si bien la competencia por los miembros se ha intensificado, las organizaciones de empresarios entrevistadas no señalaron un aumento de las dificultades para llegar a acuerdos en las federaciones en relación con las políticas sociales y educativas. Sin embargo, incluso en el ámbito de la formación profesional, frecuentemente descrita como un «área de consenso», hay desacuerdos internos entre las AE.

En Alemania, los entrevistados no están de acuerdo con la afirmación de que la diversificación de las economías es problemática para las asociaciones de empresarios. Los entrevistados afirman que las asociaciones siempre han tenido que superar el reto de reunir a empresas muy diferentes y que la situación actual no es diferente en ese sentido. Además, sostienen que esto también depende del tema. Al abordar cuestiones muy generales como la regulación del horario laboral, los miembros de las asociaciones de empresarios pueden llegar a acuerdos con facilidad. Por otra parte, la estructura de la economía alemana determina que ciertos macrosectores (empresas manufactureras de media-alta tecnología y KIS) sean más dominantes que otros en la dinámica entre asociaciones de empresarios y en la interacción con los gobiernos.

En Italia, los entrevistados también coinciden en que la mayor heterogeneidad de la estructura económica es problemática para las respectivas asociaciones. Sin embargo, otros entrevistados afirman que la principal asociación de empresarios italiana, Confindustria, ha cambiado mucho y ha puesto en marcha una nueva estrategia para buscar consenso entre las organizaciones de los distintos sectores económicos. Al contrario que en Alemania, en los Países Bajos el reto principal es la cooperación entre empresas y asociaciones de empresarios de distintos sectores económicos y entre empresas de distinto tamaño: por ejemplo, entre sectores con productividad creciente y decreciente (informática frente a comercio minorista). Sin embargo, no parece haber tendencia a una mayor diversificación entre sectores, en comparación con el pasado. Los representantes de las empresas a nivel sectorial y las multinacionales hacen referencia a las diferentes posturas políticas entre sectores y empresas (por ejemplo, en el sector de la alta tecnología). Al mismo tiempo, cabe destacar que todas las contrapartes —sindicatos y gobierno— confirman que los empresarios hablan «con una sola voz» en los organismos nacionales de diálogo social. La representación del creciente número de autónomos en el modelo pólder neerlandés sigue siendo complicada. El ejemplo más evidente de la disparidad de voces es el hecho de que haya grupos de presión distintos en las asociaciones de autónomos o en las microempresas.

En la República Eslovaca, las tres asociaciones de empresarios que representan a las empresas privadas se concentran parcialmente en distintos sectores económicos (por ejemplo, la FSITA representa solo a los sectores de la industria y el transporte) y no parece que esto sea problemático para la acción colectiva.

### ***H5.2 Cabe esperar que prevalezcan distintas coaliciones de empresas (con diferentes prioridades acordadas) en las diversas agrupaciones de países***

El cuadro 6.5 sintetiza cuáles son las principales coaliciones de empresas en cada país.

#### **CUADRO 6.5 AQUÍ**

En el «modelo de consumo e industrial ligero» (Italia), la principal coalición de empresas está formada por empresas manufactureras de media y baja tecnología y empresas de consumo. Las empresas y las asociaciones de empresarios acuerdan un programa mínimo basado, por un lado, en la petición de recortes fiscales y contención de costes laborales (mediante la reducción de las cotizaciones sociales obligatorias) y, por otro, en un sistema de incentivos fiscales para soluciones de previsión profesional a nivel sectorial y de empresa (que permitiría a las empresas y a los sectores decidir cuánto invertir en previsión «privada»).



En los países de «modelo industrial sólido impulsado por la IED» (la República Eslovaca), la principal coalición de empleadores está formada por empresas manufactureras de alta y baja tecnología (a menudo multinacionales). La coalición es más homogénea que la de Italia. Su objetivo principal es promover una combinación de recortes (al menos en las cotizaciones sociales obligatorias de las empresas) y estabilidad en el gasto de protección social (parte del modelo se lleva a cabo con mayor frecuencia en la industria manufacturera de media y alta tecnología) por un lado, y expansión de políticas de EFP para que haya mano de obra con competencias concretas por el otro, que es una fuente de atracción para la IED.

En los países que tienen un «modelo industrial sólido con mayor protagonismo de los KIS» (Alemania), la coalición de empresas más importante está formada por empresas manufactureras de tecnología media-alta y empresas de servicios intensivos en conocimiento (KIS), las primeras con más poder. Se pide una contención de costes para las empresas (fiscalidad y cotizaciones sociales) y, paralelamente, un fuerte apoyo a la inversión social (por ejemplo, la conciliación y la EFP). Al mismo tiempo, hay menos interés por mantener una cobertura universal de los «antiguos» riesgos sociales y se pide una negociación sectorial y descentralizada (en la que las prestaciones laborales y privadas juegan un papel importante). La industria manufacturera de alta tecnología y la «coalición» de los KIS adquieren protagonismo a la hora de establecer el programa de las empresas en políticas de inversión social y, al mismo tiempo, una estrategia de dualización en relación con todos los riesgos sociales (y la protección social tradicional).

En los países que tienen un «modelo posindustrial basado en los servicios públicos y privados intensivos en conocimiento (KIS)» (Dinamarca y los Países Bajos), la principal coalición de empresas está formada por KIS y empresas manufactureras de tecnología media y alta (con un poder equilibrado entre ambos grupos). Predomina una estrategia orientada a la inversión social (políticas activas del mercado laboral, políticas de conciliación, educación, sobre todo EFP).

## **7. Conclusiones**

El proyecto BAWEU ha contribuido a recopilar información y datos sobre las empresas y sus organizaciones en toda Europa. Con la mira puesta en cinco países, los equipos asociados han arrojado luz sobre el perfil de las empresas (número de empresas, dimensión, participación en diferentes sectores económicos, etc.). Paralelamente, hemos recogido sistemáticamente información sobre las preferencias individuales y colectivas de las empresas en cuanto a reformas de la seguridad social, su postura en el debate y su estrategia para influir en la elaboración de políticas.

Todo ello ha contribuido a proponer nuevas agrupaciones de países que representan diferentes sistemas económicos y productivos. En un contexto marcado por la desindustrialización, la mejora de competencias y la feminización de la mano de obra, vemos que en Europa surgen cuatro agrupaciones: 1) Modelo industrial sólido impulsado por la IED (países de Europa centro-oriental); 2) Modelo industrial sólido con mayor protagonismo de los KIS (Europa continental e Irlanda); 3) Modelo posindustrial (países nórdicos y los Países Bajos); y 4) Modelo industrial ligero y de consumo (sur de Europa). Se ha demostrado que estas agrupaciones perfilan los intereses y preferencias de las empresas. Si bien los modelos 3 y 4 comparten muchas características básicas de las preferencias de las empresas (favorables al gasto en bienestar social), en las agrupaciones 1 y 4 las empresas son más partidarias de los recortes. Las actitudes convergen en el apoyo común a que las empresas desempeñen una función más activa en la provisión de bienestar social y en las políticas de inversión social. Ambas preferencias están especialmente respaldadas por las multinacionales.

Las posturas de las AE tienden a replicar estos enfoques distintos, en consonancia con las cuatro agrupaciones mencionadas. Si se comparan los cinco países analizados, las AE danesas son las que más apoyan el Estado de bienestar, mientras que las holandesas y alemanas tienen posturas más variadas y subrayan la importancia de contener los costes de la protección social (por ejemplo, las pensiones).

Gran parte de las empresas participa en la prestación de servicios sociales: en Eslovaquia es una participación directa mientras que en Italia tiende a ser una participación mediada a través de los convenios colectivos. En Dinamarca, Alemania y los Países Bajos suele haber una combinación de participación directa y mediada.

En cuanto a la organización de las estrategias de las empresas para implicarse en el debate sobre la reforma del bienestar social, hay señales de estabilidad y solidez continua de los sistemas de relaciones laborales, que se complementan con una disminución de la confianza en los principales actores del diálogo social y un mayor peso de los grupos de presión con nuevas formas de movilización.

Por último, el proyecto ofrece datos sobre la creciente dificultad de las empresas para llegar a un consenso entre diferentes compañías y sectores, aunque las asociaciones de empresarios aún tienen recursos para gastar en formar alianzas entre los miembros y para la unidad.

***Bibliografía a añadir***