

Bedrijfsleven en sociale voorzieningen. Voorkeuren en collectieve actie in 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. Inleiding

Het Europees sociaal model (ESM) heeft sociaal inclusieve economische groei kunnen bewerkstelligen. Een groot deel van dit succes is gekoppeld aan een cruciaal sociaal-institutioneel instrument en cruciale praktijk: sociale dialoog, met een robuuste en levendige deelname van werknemers en hun vakbondsvertegenwoordigers, evenals bedrijven en hun organisaties, hoewel met relevante verschillen tussen EU-lidstaten. In de laatste paar jaar is dit model door verschillende factoren onder druk komen te staan. De EU heeft besloten om het ESM nieuw leven in te blazen, zoals in verschillende officiële documenten en verklaringen is vermeld (waaronder de Europese pijler van sociale rechten).

In dit scenario is het van fundamenteel belang om de voorkeuren, standpunten en de politieke collectieve actie van werkgevers - in interactie met vakbonden en regeringen - over de verzorgingsstaat en de hervorming ervan te begrijpen. Het onderhavige project heeft twee belangrijke doelstellingen:

1. Beter begrijpen van de voorkeuren van bedrijven ten aanzien van sociaal beleid en hoe deze veranderen in een postindustriële en mondiale economie.
2. Beter begrijpen van de evolutie van de rol van werkgeversorganisaties bij het uiten en vertegenwoordigen van de voorkeuren van werkgevers en het smeden van eigen standpunten binnen de hervormingen van sociale voorzieningen op EU en nationaal niveau.

Om deze twee hoofdonderzoekdoelen te kaderen, is het nuttig om Lasswells definitie van politiek in herinnering te roepen: *wie* krijgt *wat*, (*wanneer*,) en *hoe*. Zoals wordt voorgesteld door Culpepper (2016), impliceert het toepassen van deze definitie op ons onderzoeksveld het beantwoorden van de volgende reeks vragen.

De 'wie' vraag: wat is de structuur van het bedrijfsleven in het hedendaagse Europa? Welke kenmerken hebben bedrijven in Europa (in termen van spreiding over verschillende economische sectoren, grootte, soort werknemers, enz.)? In hoeverre verschillen deze kenmerken tussen de verschillende landen?

De 'wat'-vraag: wat zijn de voorkeuren en standpunten van werkgevers ten aanzien van sociaal beleid? Verschillen ze tussen verschillende beleidsterreinen en tussen landen? Zijn de voorkeuren van werkgevers hetzelfde als in het verleden?

De 'hoe'-vraag: aan de hand van een citaat van Culpepper (2016) heeft deze vraag te maken met de strategieën die werkgevers en werkgeversorganisaties hebben opgesteld om deel uit te maken van het vormingsproces van sociaal beleid. In dit licht komen er verschillende vragen op. Wat is hierin tegenwoordig de rol van de individuele, maar ook van collectieve actie van werkgevers? Wat is de rol van multinationals en bedrijven die actief zijn in mondiale waardenketens? Wat is eveneens de rol van kleine werkgevers en zelfstandigen (Beramendi et al. 2015)?

Dit rapport vat de belangrijkste bevindingen samen van het BAWEU-project (Business and Welfare in Europe - Bedrijfsleven en sociale voorzieningen in Europa). Het project heeft tot doel bewijs te verzamelen over de veranderende rol van werkgevers en hun organisaties, hun voorkeuren, standpunten en gedrag (engagement/betrokkenheid) in het debat over hervormingen van sociale voorzieningen, en de strategie die werkgevers en hun organisaties hebben gevonden om inspraak te hebben in vorming van sociaal beleid.

Het rapport is als volgt gestructureerd. Hoofdstuk twee geeft een literatuuroverzicht van de rol van werkgevers in welzijnsbeleid, in relatie tot de hierboven genoemde vragen 'wie', 'wat' en 'hoe'. In hoofdstuk drie worden de belangrijkste hypothesen van het onderzoek gepresenteerd. In de hoofdstukken vier tot en met zes worden de genoemde hypothesen getest. Voor dat doel gebruiken we informatie die tijdens het project is verzameld door middel van deskresearch (bureauonderzoek); de enquête die we hebben uitgevoerd om informatie te verzamelen over de standpunten van grote ondernemingen en vijf landenrapporten over Denemarken, Duitsland, Italië, Nederland en Slowakije. In de laatstgenoemde rapporten wordt bewijs aangeleverd voor de analyse van werkgeversorganisaties en hun engagement/betrokkenheid bij de verzorgingsstaat. In hoofdstuk zeven staan enkele conclusies over de drie grote vragen die de kern van dit project vormen.

2. Beknopt literatuuronderzoek naar de drie onderzoeksvragen die de kern van dit project vormen

De voorkeur/het standpunt van werkgevers en werkgeversorganisaties ten aanzien van sociaal beleid wordt beïnvloed door structurele factoren (bijv. de contouren van de organisatorische en institutionele omgeving) en agency. Het vormingsproces van de voorkeuren van het bedrijfsleven moet daarom als een

complex en endogeen proces beschouwd worden. Naast aandacht voor institutionele factoren als nabije oorzaken, moet verder onderzoek rekening houden met twee kanttekeningen: (i) het eigen "zingevende" belang van actoren als afzonderlijk en onderling verbonden met het "economisch belang" (Munnich, 2011); en (ii) de rol die strategisch gedrag speelt - d.w.z. het verschil tussen de *beleidsvoorkeuren* en -*standpunten* van bedrijven (Pancaldi, 2012).

Bovendien mag het gedrag van bedrijfsverenigingen niet *ex ante* worden verondersteld (laat staan afgeleid worden uit de voorkeuren van individuele bedrijven). In plaats daarvan moet het worden geïnterpreteerd in het licht van zowel de verschillende belangen tussen bedrijven als het vormingsproces van bepaalde voorkeuren.

In de volgende tekst stellen we een raamwerk voor dat tot doel heeft licht te schijnen op de voorkeuren, standpunten en strategieën van werkgevers met betrekking tot de verzorgingsstaat. De eerste stap in onze analyse is gewijd aan het beoordelen van de literatuur over de 'wie'-vraag, de 'wat'-vraag en de 'hoe'-vragen die in het inleidende hoofdstuk zijn geïntroduceerd.

2.1 De 'wie'-vraag: werkgevers en hun organisaties

De houding van werkgevers ten aanzien van de verzorgingsstaat wordt gevormd door verschillende factoren, zoals terecht wordt benadrukt door Seeleib-Kaiser en Pavolini (2020). Mares (2003) – onder andere – heeft de belangrijkste factoren opgesomd die kunnen bijdragen aan het opstellen van de beleidsagenda van werkgevers: de bedrijfsomvang; het type vaardigheden van werknemers die de onderneming nodig heeft; en de incidentie van sociale risico's onder hun werknemers. Mares stelt dat bedrijven met a) een hoge mate van risico, een kleine omvang en lage vaardigheden de voorkeur zouden moeten geven aan "universalistisch" sociaal beleid; b) een lage mate van risico, een kleine omvang en lage vaardigheden zouden moeten kiezen voor helemaal geen beleid; c) een hoge mate van risico, een grote omvang en hoge vaardigheden de voorkeur zouden moeten geven aan "op bijdragen gebaseerd" sociaal beleid; en d) een lage mate van risico, een grote omvang en hoge vaardigheden de voorkeur moeten geven aan "particulier" sociaal beleid.

De kwestie wordt nog belangrijker in de interactie met de bredere macro-economische dynamiek, die gevolgen kan hebben voor de Europese politieke economieën. De eerste verandering die we moeten beschouwen is de de-industrialisatie en technologische verandering. Deze trends hebben de neiging de behoefte van bedrijven aan gemiddeld geschoolde werknemers (meestal gedefinieerd als werknemers met "specifieke vaardigheden") te verminderen, terwijl de arbeidsmarkt in toenemende mate gepolariseerd/gedualiseerd wordt tussen werknemers in hoge (vaak exportgerichte) en lage (vaak

diensten voor de interne markt) productiviteitssectoren, waardoor de prikkels voor werkgevers om samen te werken worden verminderd. De tweede verandering waar we naar verwijzen is verdere internationalisering van de maakindustrie (vandaar een toenemende relevantie van buitenlandse actoren en bedrijfsmiddelen binnen landsgrenzen), en een wereldwijde tendens tot verdere concentratie van eigendom (of kapitaalcentralisatie), empirisch aangetoond in recente studies zoals Brancaccio et al. (2018) en Brancaccio et al. (2019). Deze trends beïnvloeden verschillende elementen van onze economieën en bedrijfsvoorkeuren en de houding van werkgevers ten aanzien van het verzorgingsstaatbeleid (Martin & Swank, 2012; Nelson, 2013).

2.2 De 'wat'-vraag: oude en nieuwe typologieën die worden gebruikt om de voorkeuren van werkgevers te definiëren

Als we eenmaal hebben uitgezocht wie de werkgevers zijn die we willen analyseren, is de volgende stap in ons onderzoek het definiëren en controleren van hun eigen houding ten aanzien van welzijnshervormingen. Concepten zoals belangen, voorkeuren en standpunten worden vaak als synoniem beschouwd. Ze hebben echter een verschillende betekenis (zie Pancaldi, 2012).

Belangen (en ideeën) van actoren vormen het hoogste abstractieniveau. Ze gaan over een ideaalbeeld van actoren over wat goed voor hen is of niet. Brede belangen kunnen worden toegeschreven aan sociale en/of politieke groeperingen en/of kunnen worden opgesplitst in meer specifieke belangen van kleinere groepen.

Wat beleidsvoorkeuren betreft, verwijzen wetenschappers vaak naar de concrete manifestatie van ideale belangen die verwijzen naar handelingswijzen. Terwijl belangen gerelateerd zijn aan materiële omstandigheden en/of normatieve houdingen (in dit geval spreken we van ideeën), hebben voorkeuren een cognitieve inhoud. Ze zijn gebaseerd op een verband tussen een probleem en een oplossing. Voorkeuren staan op de abstractieladder op een lagere trede.

Beleidsstandpunten zijn uiteindelijk een strategisch concept. Ze zijn het resultaat van de aggregatie van verschillende voorkeuren binnen een bepaalde collectieve actor, en het resultaat van de wisselwerking tussen verschillende actoren (bv. werkgeversorganisaties versus vakbonden) in de beleidsarena.

Het BAWEU-project is geïnteresseerd in de definitie van zakelijke voorkeuren en standpunten (de typen die we hierna voorstellen verwijzen in feite naar zowel voorkeuren als standpunten) over welzijnshervormingen als gevolg van strategische factoren, die op hun beurt beïnvloed worden door structurele variabelen. In feite worden bedrijfsstrategieën beïnvloed door de (veranderende) economische en zakelijke structuur die varieert naargelang de varianten van het kapitalisme (Morgan en Ibsen 2021).

Zoals we zullen zien, is het in dit verband bijzonder relevant om de mate van (de)organisatie en coördinatie van het bedrijfsleven te onderzoeken in termen van eenheid en fragmentatie (Mach et al. 2021). Daarom nemen we aan dat de voorkeuren van actoren het resultaat zijn van hun standpunt in de politieke economie (zowel in het economisch systeem als binnen de institutionele context van sociale dialoog en welzijn). Actoren definiëren hun standpunt vervolgens op basis van hun eigen strategieën voor interactie met de staat en de vakbonden.

Maar wat zijn deze voorkeuren en standpunten ten aanzien van welzijnshervormingen? Mares (2003) ontwikkelde in een baanbrekende studie een model van de voorkeuren van sociaal beleid om het begin van welzijnsprogramma's te bestuderen. Ze conceptualiseert empirisch vier potentiële ideaaltypes van verschillende bedrijfsvoorkeuren voor sociaal beleid:

- "*geen sociaal beleid*", wanneer werkgevers niet geïnteresseerd zijn in enige vorm van sociale dekking met betrekking tot een bepaalde behoefte;
- "*particulier sociaal beleid*", wanneer werkgevers kiezen voor "corporatistische sociale voorzieningen" als antwoord op bepaalde sociale behoeften. Dit betekent dat bedrijven en, eventueel, sociale partners, de keuze wordt gelaten om naar eigen goeddunken sociale programma's te ontwikkelen op grond van de arbeidsstatus;
- "*op bijdragen gebaseerd sociaal beleid*" wanneer werkgevers sociaal beleid aanvaarden of bereid zijn te ontwikkelen dat wordt gefinancierd door verplichte sociale bijdragen;
- "*universalistisch sociaal beleid*" wanneer werkgevers sociaal beleid aanvaarden of bereid zijn te ontwikkelen dat wordt gefinancierd door algemene belastingen.

De vier soorten voorkeuren zorgen voor duidelijk verschillende kosten voor bedrijven, maar ook verschillende herverdelende effecten. In termen van collectieve actie worden de voorkeuren/standpunten van werkgeversorganisaties tussen de vier ideaaltypen gevormd door onderhandelingsprocessen binnen het bedrijfsleven, met vakbonden en overheden.

Zoals hierboven betoogd, verwees de door Mares voorgestelde typologie naar de studie van totstandkoming van nieuwe welzijnsprogramma's in de twintigste eeuw. Is dit model nog altijd geldig? Het antwoord op deze vraag is grotendeels positief. Kiezen voor inperking of bezuiniging op openbare programma's, het verschuiven van economische lasten naar "particulier sociaal beleid" kan zowel van toepassing zijn op de eerste fase van sociaal beleid als daarna. Evenzo biedt universalistisch of op bijdragen gebaseerd sociaal beleid verschillende voor- en nadelen voor bedrijven, afhankelijk van de kenmerken van de onderneming.

Tegelijkertijd is de politiek van sociaal beleid in de eenentwintigste eeuw in drie opzichten veranderd (Bonoli en Natali, 2012; Beramendi et al., 2015). Ten eerste ondergaan de arbeidsmarkt en de nationale economieën een diepgaande transformatie, zoals al in de vorige paragraaf werd onderstreept. Een dergelijke voortdurende transformatie heeft een directe en indirecte impact op de manier waarop het debat over sociaal beleid wordt vormgegeven (Iversen en Cusack 2000). De transformatie van de beroepsbevolking door technologische verandering, globalisering en de stratificatie-effecten van welvaartsstaten zelf heeft een complexere reeks van scheidslijnen gecreëerd die de verdeling van sectoren, beroepen en vaardigheden omvat, evenals tussen verschillende gradaties van arbeidsmarktintegratie" (Beramendi et al., blz. 14).

Ten tweede zijn er aan het einde van de twintigste eeuw "nieuwe" sociale risico's ontstaan (van compensatieregelingen voor werkende ouders tot verschillende vormen van investering in menselijk kapitaal) en die zorgen voor nieuwe vragen, maar ook vaak compromissen in termen van dekking tussen "oude" en "nieuwe" sociale risico's.

Ten derde is gebleken dat sociaal beleid veerkrachtiger blijkt dan verwacht tegen pogingen tot bezuinigingen of radicale transformatie, als gevolg van een hele reeks institutionele padafhankelijkheden (Pierson, 1996; 2001). Daarom gaat het kerndebat over de verzorgingsstaat niet alleen over de mate van uitbreiding of bezuinigingen, maar ook over de 'herijking' en de daaruit voortvloeiende (her)verdelingsconflicten.

Daarom, als de Mares-typologie nog steeds zijn verklarende kracht heeft, is het nuttig om deze te integreren met twee andere typologieën van Beramendi et al. (2015). De eerste typologie heeft betrekking op het soort sociale beleidsvoorkeuren/standpunten dat werkgevers kunnen hebben. Ze maken onderscheid tussen:

- a) *Consumptiegericht beleid*, dat mensen helpt om te gaan met inkomensverlies, hetzij als gevolg van ouderdom (pensioen), overbodigheid van vaardigheden (werkloosheidsverzekering) of ziekte (arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en ziekteverzuim, medische diagnostiek en therapie);
- b) *Investeringsgericht beleid*, dat mensen in staat stelt hun brood te verdienen op de arbeidsmarkt – met beleid dat is ingedeeld onder de rubrieken onderwijs, kinderopvang, activering van de arbeidsmarkt, onderzoek en ontwikkeling en openbare infrastructuur; wat gedefinieerd wordt door Beramendi et al (2015) komt dicht in de buurt van wat andere wetenschappers als "sociaal investeringsbeleid" definiëren (Morel et al., 2013; Hemerjck, 2017).

De tweede typologie beschouwt drie mogelijke soorten doelstellingen van beleidshervorming:

- a) *Vermarkting*: beleidshervormingen die de toegang tot beleid afhankelijk maken van de individuele situatie op de arbeidsmarkt;
- b) *Segmentatie*: beleidshervormingen die de toegang tot sociale voorzieningen verdelen over verschillende bevolkingsgroepen, bijvoorbeeld afhankelijk van het type contract of de economische sector waartoe ze behoren;
- c) *Inclusie*: beleidshervormingen die de vijver van begunstigden van sociaal beleid groter maken.

Al deze kunnen worden geïntegreerd in één enkel analytisch kader, aangezien de drie typologieën zich op hetzelfde onderwerp concentreren maar vanuit licht verschillende perspectieven: de eerste gaat over de gebruikte instrumenten; de tweede over de inhoud van beleid en de derde gaat over de doelstellingen. Tabel 1 levert een samenvatting die georganiseerd is in 4 verschillende dimensies. De eerste dimensie gaat over de inspanningen op het gebied van sociale voorzieningen die werkgevers en/of bedrijfsorganisaties passend achten. In termen van beleidsprioriteiten kan dit bestaan uit een verhoging en/of verlaging van de uitgaven voor sociale voorzieningen.

TABEL 1 HIER

De tweede dimensie gaat over de rol van de staat en de markt bij sociale voorzieningen. Werkgevers en/of bedrijfsverenigingen kunnen prioriteit geven aan openbare of particuliere sociale voorzieningen om sociale risico's aan te pakken. De derde dimensie gaat meer over de solidariteitsgrenzen: wie zit wel en wie niet in een bepaald welzijnsprogramma. Maatregelen op het gebied van sociaal beleid kunnen universalistisch zijn (gericht op de totale bevolking en dus gefinancierd door belastingen) of corporatistisch (gericht op enkele beroeps- en/of sociale groepen en gefinancierd door de potentiële begunstigden via sociale bijdragen).

De vierde dimensie gaat over de logica van interventie: sociaal beleid kan gericht zijn op bescherming tegen sociale risico's (sociale zekerheid) of op preventie door te investeren in menselijk kapitaal, vaardigheden, enz. (sociale investering).

De vier dimensies sluiten elkaar niet uit. Integendeel, ze overlappen elkaar en er is interactie. Ze vormen daarmee de basis van complexe welzijnshervormingsagenda's. Het standpunt van werkgever ten gunste van bezuinigingen op uitgaven voor sociale zekerheid (bijvoorbeeld pensioenen) kan bijvoorbeeld samengaan met een positievere houding ten opzichte van sociale investering.

2.3 De 'hoe'-vraag: strategieën (en macht) van bedrijven in vorming van sociaal beleid

De 'hoe'-vraag heeft te maken met de strategie die werkgevers (zowel individueel als collectief) vaststellen om welzijnsbeleid vorm te geven en inspraak te hebben in het hervormingsproces. Werkgevers hebben – op basis van hun voorkeuren en standpunten in het debat – twee verschillende strategieën om welzijnsbeleid te beïnvloeden.

De eerste is het verstrekken van welzijnsbeleid door middel van bedrijf-gebaseerde of collectieve programma's (*engagement*) (figuur 1).

FIGUUR 1 HIER

Na de crisis van het Fordisme beschreven vergelijkende studies binnen de politieke economie een hernieuwde neiging tot eenzijdige en individuele acties van werkgevers. In de recente managementliteratuur wordt deze trend beschreven als 'werkgeversengagement': een grotere rol van vooral bedrijven in de ontwikkeling van HRM-beleid om maatschappelijke problemen aan te pakken die voorheen werden geëxternaliseerd naar de sfeer van overheidsbeleid. Dit fenomeen lijkt het gevolg te zijn van het feit dat regeringen in toenemende mate afhankelijk zijn van andere maatschappelijke actoren om publieke doelen en waarden te bereiken, met name in de context van economische bezuinigingen en een overheid die zich steeds meer terugtrekt uit het verstrekken van bepaalde openbaar beschikbare inkomenszekerheden en diensten (van Berkel et al., 2017; Van der Aa en Van Berkel, 2014).

De tweede strategie is om deel te nemen aan het beleidsvormingsproces (*betrokkenheid*) door middel van collectieve onderhandelingen en/of het beïnvloeden van politieke instellingen (figuur 2).

FIGUUR 2 HIER

Werkgevers streven ernaar om discussies op het gebied van openbaar beleid vorm te geven door te lobbyen bij regeringen, met als doel de regelgevingsvoorkeuren van werkgevers te bewerkstelligen (Barry, 2011). In veel Westerse landen bestaat een lange traditie van lobbyen (Detomasi, 2015; Martin en Swank, 2008). In termen van betrokkenheid bij beleidsvorming hebben Martin en Swank (2008) een baanbrekende typologie gepresenteerd, waarin zij voorstellen onderscheid te maken tussen drie soorten arbeidsmarktcoördinatie door bedrijven:

- het "*macro-corporatistische*" model, waarbij werkgevers zijn georganiseerd in hiërarchisch geordende groepen, waarbij de toporganisatie onderhandelt over brede politieke overeenkomsten

met vakbonden en de staat, door middel van collectieve onderhandelingen en tripartiete beleidsvormingscomités;

- het model van "*sectorale coördinatie*", waarbij werkgevers grotendeels macht uitoefenen op sectorniveau - werkgeversorganisaties binnen specifieke bedrijfstakken zorgen voor aanzienlijke coördinatie met bijbehorende vakbonden, maar de omvattende multi-sectorale parapluorganisaties zijn veel zwakker en de staat is grotendeels afwezig bij onderhandelingen;
- het "*pluralistische*" model, waarbij werkgevers worden vertegenwoordigd door een arsenaal aan conflicterende groepen, waarbij vele zakelijke belangen bij elkaar komen en geen enkele partij veel beleidsbepalende autoriteit heeft.

Verschillende factoren kunnen een rol spelen bij het vermogen van bedrijven om sociaal beleid te beïnvloeden. Een daarvan houdt verband met het vermogen van de afzonderlijke bedrijven om eenzijdig op te treden. Ook het politieke gewicht van werkgevers en zelfstandigen is belangrijk. In de EU-landen wordt ongeveer 2-3% van het electoraat gevormd door werkgevers, tot 7% als we ook zelfstandigen zonder personeel in de industriële en consumptie-macrosectoren meetellen. Als we gezinsleden toevoegen, die mogelijk stemmen in lijn met hun zelfstandige/werkgever-ouder, dan vertegenwoordigt deze groep minstens een tiende van het totale electoraat. Daarom is deze groep kiezers relevant en zullen partijen strijden om deze stemmen binnen te halen (zie Beramendi et al., 2015 over dit punt).

Andere factoren zijn gerelateerd aan de mate van cohesie en coördinatie van het bedrijfsleven in termen van eenheid en fragmentatie (Mach et al. 2021; Morgan en Ibsen 2021). Volgens de literatuur over arbeidsverhoudingen hebben werkgeversorganisaties vooral problemen met collectieve actie, omdat ze een verscheidenheid aan heterogene belangen van verschillende werkgevers vertegenwoordigen (Barry, 2011). Werkgeversorganisaties belichamen een speciaal dilemma, een "machtsasymmetrie" tussen werkgevers en hun organisaties (Traxler, 2008). De logica van collectieve actie van Olson werkt omgekeerd voor werkgeversorganisaties, aangezien acties van werkgevers niet onvermijdelijk leiden tot een betere onderhandelingspositie (Barry, 2011). Om problemen met collectieve actie aan te pakken, moeten werkgeversorganisaties hun leden prikkels bieden. Sommige prikkels bestaan uit goederen die gekocht kunnen worden, zoals juridische bijstand of lobbying. In dit geval, omdat het goed koopbaar is, zijn collectieve actoren belangrijk, aangezien slechts enkele samenwerkenden over voldoende middelen kunnen beschikken om impact te maken. Andere prikkels zijn selectief: negatieve sancties, het beperken van keuzemogelijkheden van werkgevers, bijbetalingen en gemeenschapsvorming (Bowman, 1998). Het meest opvallend is dat de literatuur de nadruk legt op drie belangrijke uitdagingen die de problemen van

collectieve actie nog evidenter maken: deregulering van arbeidsrelaties; individualisering van werkgeversbelangen en de toenemende rol van transnationale bedrijven. Met betrekking tot het onderwerp van dit onderzoek, zouden al deze verschillende vormen van transnationale bedrijven een sterk effect kunnen hebben op het handelingsvermogen, evenals op hun sociaal beleidsvoorkeuren.

Verdere exogene factoren kunnen van invloed zijn op de strategieën van werkgevers om het welzijnsbeleid te beïnvloeden. De machtsmiddelen van de vakbonden zijn relevant. Hoe sterker vakbonden zijn, samen met de linkse partijen die hen steunen, des te beperkter is het vermogen van het bedrijfsleven om invloed uit te oefenen op de beleidsvorming op het gebied van sociaal beleid (bijvoorbeeld Korpi, 1985). Ook de aandacht van de media en de publieke opinie voor de specifieke beleidskwesties op de agenda, moet in aanmerking worden genomen. Dit punt is gemaakt door Culpepper (2016). Hij verwijst naar de prominentie van politieke kwesties en de rol van particuliere belangen bij het besturen ervan. Hij betoogt dat het soort politieke dynamiek dat een bepaald beleidsterrein of bepaalde kwestie beheerst ("rustige politiek" versus "luidruchtige politiek") de rol van het bedrijfsleven beïnvloedt.

3. De onderzoekshypotheses

Hieronder volgt een lijst met hypothesen die we zullen testen aan de hand van het empirische bewijs dat we in BAWEU verzamelen. Deze hypothesen – gerelateerd aan de drie vragen die centraal staan in het project ('wie', 'wat', 'hoe') worden gevormd door structuren, instituties en agency. Dienovereenkomstig volgen we drie stappen om onze hypothesen te ontwikkelen.

- I) Eerst hebben we een reeks hypothesen opgesteld op basis van wat bedrijven zouden verkiezen met betrekking tot welzijnsbeleid, op basis van eigen belangen en gerelateerd aan het feit dat ze tot een specifieke economische sector behoren en of ze al dan niet een multinationale onderneming zijn.
- II) Ten tweede stellen we dat er in elk land samenstellingseffecten zullen zijn, afhankelijk van de mix tussen verschillende soorten bedrijven (in termen van multinationals en economische sectoren); en de soorten leidende coalities in het bedrijfsleven;
- III) Ten derde zijn instellingen van belang (Martin en Swank, 2012; Martin, 2021; Thelen, 2021). Daarom zullen we aan het einde onze hypothesen herzien op basis van de instellingen waarmee bedrijven worden geconfronteerd in verschillende economische en sociaal-politieke omgevingen in de EU.

In totaal willen we vijf hypothesen testen:

H1. We verwachten dat alle bedrijven een voorkeur zullen delen voor particuliere en beroepsgerichte oplossingen met betrekking tot levering en afbakening van sociale voorzieningen.

Een gemeenschappelijke benadering van particuliere welzijnsvoorzieningen kan zowel op ideologische gronden als volgens belang worden verklaard: aan de ene kant hebben de meeste bedrijven de neiging om het eens te zijn met de stelling dat "markten beter functioneren dan publieke bureaucratieën", aan de andere kant bieden particuliere voorzieningen kansen voor private investeerders en bedrijven (bijvoorbeeld in de zorg en langdurige zorg; particuliere pensioenfondsen, etc.). Evenzo verwachten we dat corporatistische dekking de voorkeur krijgt boven universele oplossingen, omdat ze bedrijven in staat stellen de dekking (en generositeit) aan te passen aan de situatie in elke economische tak en een evenwicht te vinden tussen bedrijven (en hun coalities) met verschillende belangen.

H2. Met betrekking tot welzijnsinspanning en -oriëntatie verwachten we sectorale verschillen, vanwege uiteenlopende belangen en behoeften

In navolging van Seeleib-Kaiser en Pavolini (2020), Boix (2015) en rekening houdend met de geconsolideerde typologieën van economische sectoren, tevens overgenomen door Eurostat¹, clusteren we de verschillende economische sectoren in vijf macrosectoren:

- a) Hoog- en middelhoog technologische maakindustrie en andere industriële sectoren (exclusief bouw);
- b) Middellaag- en laagtechnologische maakindustrie (exclusief bouw);
- c) Consumptieve dienstverlening (inclusief bouw)²;
- d) Kennisintensieve markt, financiële en hoogtechnologische dienstverlening, in dit onderzoek gedefinieerd als "private KIS";
- e) Andere kennisintensieve diensten (voornamelijk verzorgingsstaatsdiensten en openbaar bestuur), in dit onderzoek gedefinieerd als "publieke KIS".

Gezien deze typologie per macro-economische sector verwachten we dat:

¹ We gebruiken met name de definitie en classificatie die door Eurostat is aangenomen met betrekking tot "Hoogtechnologische industrie en kennisintensieve diensten" (https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/htec_esms.htm)

² Gebruikmakend van de NACE-classificatie omvat deze sector bouw, handel, transport en opslag, accommodatie en horeca, onroerend goed, kunst, amusement, recreatie en andere dienstverlenende activiteiten.

- a) hoog- en middelhoog technologische maakindustriebedrijven voorstander zijn van stabiliteit van uitgaven op het gebied van sociale zekerheid - pensioenen en passief arbeidsmarktbeleid - (om de investeringen van individuen en bedrijven in de vorming van vaardigheden te waarborgen) en verhoging van uitgaven voor sociale investeringsbeleid (van actief arbeidsmarktbeleid tot onderwijs/beroepsopleidingen tot afstemming tussen werk en gezin). Meer specifiek verwachten we, in navolging van Thelen (2021), met betrekking tot onderwijs/beroepsopleidingen, dat hoog- en middelhoog technologische maakindustriebedrijven de vorming van specifieke vaardigheden ondersteunen, met verzoeken tot nauwere samenwerking tussen het onderwijssysteem en bedrijven; we verwachten tevens dat bedrijven zullen accepteren om bij te dragen aan een deel van de economische kosten die een "dual" systeem vereist;
- b) middellaag- en laagtechnologische maakindustriebedrijven zullen zich naar verwachting vooral richten op bezuinigingen of ten minste verkleining van het werkgeversaandeel van verplichte sociale premies voor pensioenen en werkloosheidsuitkeringen, op steun voor uitbreiding van voorzieningen in het onderwijs en beroepsopleidingen voor specifieke vaardigheden; een dubbelzinnig standpunt over afstemming tussen werk en gezin (enerzijds geen uitbreiding op dit beleidsterrein om belastingverhogingen te vermijden; anderzijds zijn het middellaag technologische sectoren, waar een groot deel van de banen door vrouwen wordt uitgevoerd, waarbij bredere overheidsinterventie als voordelig zou kunnen worden beschouwd);
- c) de consumptieve macrosector, met name in landen waar deze voornamelijk bestaat uit kleine en middelgrote ondernemingen, zou vooral pleiten, niet voor overheidsinterventies in sociaal beleid maar voor belastingverlaging en verlaging van de arbeidskosten (verlaging van sociale premies), vanwege het feit dat concurrentie op prijs de belangrijkste strategie in deze macrosector is; dit is de sector waar de hypothese van de Wet van Baumol het sterkst opgaat (Wren, 2021);
- d) de macrosector KIS (kennisintensieve diensten) zou meer geïnteresseerd zijn in uitbreiding van sociaal investeringsbeleid ter ondersteuning van de vorming van hoge algemene vaardigheden (beroepsonderwijs en -opleidingen, met name tertiair niveau) en nieuwe dekking van sociale risico's (bijv. afstemming werk/gezin, gezien de aanwezigheid van vrouwen) dan ouderwetse zekerheid tegen sociale risico's (pensioenen en arbeidsmarktbeleid).

TABEL 2 EN 3 HIER

H3. *We verwachten dat multinationals soortgelijke voorkeuren/verzoeken zullen uiten als andere bedrijven die tot dezelfde macro-economische sector behoren (middelhoog technologische maakindustrie, enz.), maar zij zullen bijzondere nadruk leggen op decentralisatie van onderhandelingen en corporatistische welzijnsoplossingen (op bedrijfsniveau).*

We verwachten dat multinationals een breder scala aan tools tot hun beschikking hebben dan lokale bedrijven. Soms zullen ze zich houden aan nationale afspraken, soms niet, soms zullen ze in overleg treden met lokale instellingen, soms zullen ze de onderhandelingen storen³. Uit onderzoek naar de rol van multinationals in arbeidsverhoudingen in het algemeen blijkt (zie Meardi, 2018 en Marginson en Meardi 2009) dat sinds 1990 de macht van mobiel kapitaal is toegenomen ten opzichte van immobiele arbeid en nationale staten (Meardi, 2018).

H4. *Werkgevers en hun organisaties zullen:*

4.1) *verschillende strategieën aannemen om hun hervormingsagenda kracht bij te zetten, afhankelijk van de institutionele omgeving van de verschillende landen.*

4.2) *minder geïnstitutionaliseerde vormen van betrokkenheid aannemen dan de traditionele (bilateraal of trilateraal).*

Zoals uit een groot deel van de vergelijkende literatuur over politieke economie blijkt (zie voor recente publicaties over het onderwerp Hall, 2021, Thelen, 2021 en Martin, 2021), is de huidige economische structuur in verschillende landen niet alleen het resultaat van strategieën en heel algemene macrotrends (de-industrialisatie, technologische verandering en globalisering), maar ook van keuzes in het overheidsbeleid van de staat (waaronder met betrekking tot de verzorgingsstaat) en arbeidsverhoudingsmodellen. In dit opzicht kan het toevoegen van instellingen ons dus helpen om de dynamiek van afzonderlijke landen te begrijpen en hoe instellingen de neiging hebben om de aanpak van de leidende zakelijke coalities in elk land te versterken (of niet).

³ Volgens Meardi 2018 bestaat het belangrijkste werk van AmCham Germany bijvoorbeeld uit het bijstaan van Amerikaanse bedrijven in hoe ze zich pragmatisch kunnen aanpassen aan Duitse regelgeving en hoe ze ongewenste aspecten zo beperkt mogelijk kunnen houden.

H5. We verwachten dat de toenemende heterogeniteit van de economie (en de daaropvolgende toenemende verschillen in termen van belangen):

5.1) het voor werkgevers moeilijker zal maken om samen te werken en om een gemeenschappelijke grond voor sociaal beleid te vinden;

5.2) verschillende werkgeverscoalities (met verschillende overeengekomen prioriteiten) in de verschillende landen de overhand zullen hebben, afhankelijk van hun economische structuurkenmerken.

We stellen ons twee potentiële, tegengestelde coalities voor binnen het bedrijfsleven: aan de ene kant bedrijven in de midden- en hoogtechnologische maakindustrie, samen met kennisintensieve bedrijven (meer geïnteresseerd in een mogelijke mix van uitbreiding en herijking van sociaal overheidsbeleid), aan de andere kant middellaag- en laagtechnologische maakindustriebedrijven die gemeenschappelijke belangen delen met consumptieve diensten (die liever een kostenbeheersingsstrategie volgen om concurrerend te blijven op arbeidskosten).

Om deze hypothesen te testen is het BAWEU-project gebaseerd op vier informatiebronnen en methodiek. Ten eerste werden beschikbare statistische gegevens (van Eurostat, ICTWSS, enz.) gebruikt om informatie te verschaffen over de 'wie'-vraag. Ten tweede werd een enquête gehouden onder een steekproef van bedrijven in de vijf landen van het project (Denemarken, Duitsland, Italië, Nederland en Slowakije) om hen te vragen naar informatie en voorkeuren met betrekking tot arbeidsverhoudingen, sociaal beleid en onderwijskwesties⁴. In totaal hebben 387 bedrijven de enquête beantwoord. De enquête is vooral ingevuld door HR-managers (59%) of andere managers (28%). In landenrapporten zijn de resultaten van de enquête in elk land besproken. Ten derde werden in de vijf landen kwalitatieve interviews gehouden met werkgevers, vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties, vakbondsleden, regeringsfunctionarissen en deskundigen. Ten slotte werden casestudies per land geïntegreerd met de analyse van de relevante (ook "grijze") documentatie over hervormingen van sociaal beleid die door werkgeversorganisaties werd geproduceerd.

Wat in de volgende paragrafen wordt beschreven, is de korte samenvatting van al dit werk, inclusief de vijf landenrapporten en de vier beleidsanalyserapporten. De vijf landenrapporten zijn geschreven door:

⁴ Helaas was de steekproefomvang niet naar verwachting, ook vanwege het feit dat de enquête in 2021 tijdens de COVID-19-pandemie moest worden uitgevoerd en bedrijven het druk hadden met de noodsituatie.

M. Mailand (Denemarken), K. Peveling (Duitsland), S. Colombo en A. Califano (Italië), F. Tros (Nederland) en ZEPSR (Slowakije).

4. De 'wie'-vraag. Het heterogene (en veranderende) zakelijke landschap in de EU

Traditioneel analyseert de meeste literatuur over het bedrijfsleven en de verzorgingsstaat de rol van het bedrijfsleven in de industriële (fordistische) wereld, waar (grote) private bedrijven in de maakindustrie de belangrijkste actoren waren in de (politieke) economie. In hoeverre geldt deze situatie tegenwoordig nog? Om deze vraag te beantwoorden, hebben we de structurele kenmerken van deze Europese economieën geanalyseerd en de verschillende economische sectoren geclusterd in vijf macrosectoren (zie pagina 10 hierboven).

Voor elke macrosector hebben we twee indicatoren geanalyseerd die verband houden met de rol in de economie (in termen van het aandeel in de totale bruto toegevoegde waarde geproduceerd in elk land⁵) en in de arbeidsmarkt (in termen van het aandeel in het totaal aantal werknemers in elk land). We hebben een benadering gekozen die kijkt naar de verandering in de loop van de tijd, door het eind van de jaren '90 te vergelijken met het eind van de jaren 2010. Met betrekking tot de late jaren 2010 kunnen we ook een andere indicator gebruiken: de spreiding van aantal werknemers naargelang de grootte van het bedrijf.

Deze indicatoren worden eerst gebruikt om te laten zien welk type algemene structurele veranderingen er in de loop van de tijd in de EU28 hebben plaatsgevonden. Vervolgens hebben we met behulp van clusteranalysetechnieken een typologie van Europese economieën aan het eind van de jaren '90 en aan het eind van de jaren 2010 opgesteld. We stoppen de analyse vlak voor het begin van de Covid-19-pandemie, gezien de dramatische impact op de Europese sociaaleconomische structuur. Voor de clusters houden we tevens rekening met drie andere soorten informatie over de economische kenmerken van de landen: de rol van directe buitenlandse investeringen, het BBP per hoofd van de bevolking en de gemiddelde jaarlijkse groei van het BBP in de loop van de tijd.

Vervolgens vergelijken we het type werknemers dat deze verschillende Europese economische typen nodig hebben, door te kijken naar de samenstelling van vaardigheden⁶, werkverdeling tussen mannen en

⁵ De brute toegevoegde waarde is een maat van de bijdrage aan het BBP van een individuele economische sector.

⁶ (Tabel 4.6). We richten ons op het type vaardigheden dat in elke economie voorkomt, de rol van de werkgelegenheid voor vrouwen, de aanwezigheid van arbeidstekorten per economische sector, gemeten aan de hand van de vacaturegraad⁶, het risico om werkloos te worden per vaardigheidsniveau en het algemene werkloosheidscijfer. We onderscheiden drie profielen op de arbeidsmarkt: werknemers met hoge algemene vaardigheden (managers, professionals, technici),

vrouwen, arbeidsmarkttekorten en werkloosheidsrisico's. Ten slotte kijken we naar drie andere belangrijke fenomenen: de potentiële rol van kleine ondernemingen, ook in termen van electoraat, de rol van transnationale bedrijven⁷ en de fundamentele facetten van collectieve werkgeversacties.

4.1 Algemene tendensen in Europa

Tabel 4.1 in de bijlage toont hoe structureel de Europese economie in de laatste twee decennia is veranderd. In deze paragraaf kijken we eerst naar de rol van elke economische sector (industrie, diensten); vervolgens verwijzen we naar tendensen in de samenstelling van de beroepsbevolking; de rol van kleine en middelgrote ondernemingen; en het veranderende gezicht van instellingen voor arbeidsverhoudingen.

De veranderende rol van macrosectoren en de spreiding van werkgevers hierover

Het proces van de-industrialisatie was relatief sterk (het aandeel van het totale aantal werknemers in de macrosector industrie daalde van 26% in 1997 tot 19,1% in 2019). Dit proces is duidelijker zichtbaar in termen van werkgelegenheid dan in bruto toegevoegde waarde. Private KIS groeiden daarentegen aanzienlijk in deze periode, zowel in termen van werkgelegenheid als in bruto toegevoegde waarde. De consumptiesector (inclusief de bouw) en de publieke KIS-sector vertegenwoordigen de twee belangrijkste macrosectoren in termen van werkgelegenheid in de EU. In 2019 werkten respectievelijk 36% en 30% van de werknemers in een van deze twee macrosectoren. In de laatste twee decennia was de eerste relatief stabiel (hoewel de bouw afnam en de rest van de consumptiesector groeide), de laatste macrosector liet een groei zien, hoewel meer uitgesproken in termen van werkgelegenheid dan in bruto toegevoegde waarde.

Over het algemeen zijn werkgevers, vergeleken met het verleden, relatief minder aanwezig in de industrie en meer in andere macrosectoren. We moeten echter nauwkeuriger kijken naar deze cijfers. Tabel 4.2 en

werknemers met specifieke vaardigheden (ambachtsmensen en verwante beroepen, fabrieks- en machinebedieners en monteurs) en werknemers met lage algemene vaardigheden (administratief ondersteunend personeel, service- en verkoopmedewerkers, werk in elementaire beroepen) (cf. Wiss 2016).

⁷ Eurostat definieert multinationals als een groep die actief is in twee of meer landen, waarvan er ten minste één een EU-land (of territoriaal EU-land) is. De nationaliteit van een multinationale groep wordt bepaald door het wereldwijde beslissingscentrum (het hoofdkantoor). Het wereldwijde beslissingscentrum is de juridische eenheid waar de strategische managementbeslissingen met betrekking tot de hele multinationale groep worden genomen. Bedrijven binnen waardenketens zijn ondernemingen die hun productie wereldwijd organiseren en hun waardenketens opsplitsen in kleinere delen die wereldwijd worden geleverd door een groeiend aantal leveranciers. Internationale sourcing van bedrijfsfuncties is een belangrijk kenmerk van wereldwijde waardenketens, aangezien Europese bedrijven hun productieprocessen steeds meer globaliseren (Eurostat, 2019).

figuur 4.1 in de bijlage gebruiken respectievelijk de gegevens over de verdeling van werknemers en bedrijven naar economische sector.

De gerapporteerde gegevens hebben enkele beperkingen. Ten eerste zijn ze niet beschikbaar voor het einde van de jaren negentig en daarom zijn ze alleen nuttig om informatie te geven over de huidige situatie. Ten tweede verwijzen ze niet naar de economie als geheel, omdat landbouw, een deel van private KIS (financiële en verzekeringsactiviteiten) en publieke KIS buitengesloten worden. De helft van de werknemers in de EU werkt voor middelgrote (van 50 tot 249 werknemers) of grote (250+) bedrijven. Dit aandeel neemt aanzienlijk toe in het deel van de industriële sector gebaseerd op hoog- en middelhoog technologische maakindustrie, waar meer dan de helft van de werknemers in grote bedrijven (55%) werkt en slechts 22% in zeer kleine (minder dan 10 werknemers) en kleine bedrijven (10-49 werknemers). Het MKB is sterker aanwezig in laag- en middellaag technologische maakindustrie: 40% van de bedrijven in deze macrosector hebben minder dan 50 werknemers.

Ook KIS wordt gekenmerkt door de aanwezigheid van grote bedrijven (deze gegevens houden geen rekening met de financiële en verzekeringssector, waar grote bedrijven vaak voorkomen), maar tegelijkertijd werkt ongeveer 29% van de werknemers in zeer kleine bedrijven. Bovendien is de macrosector consumptie opgesplitst in grote en zeer kleine bedrijven, waarbij de laatste relatief sterker aanwezig is. In dit laatste geval, echter, is het relatieve gewicht van zeer kleine en kleine bedrijven groter dan in de eerdergenoemde sector.

In figuur 4.1 in de bijlage wordt gekeken naar de verdeling van bedrijven per macrosector respectievelijk binnen middelgrote en grote bedrijven. Bij de grote bedrijven speelt de industrie nog altijd een belangrijke rol in de EU: ongeveer 39% van dit soort bedrijven behoort tot deze sector – 20% alleen in hoog- en middelhoog technologische maakindustrie en andere industriële sectoren. Een andere belangrijke macrosector in termen van aantal grote bedrijven is de macrosector consumptie (35%), de grootste groep onder de middelgrote bedrijven (44%). De private KIS-sector heeft een aandeel van 27% onder de grote bedrijven en 23% onder middelgrote bedrijven.

Al met al blijkt uit de tot dusver verstrekte gegevens dat werkgevers in Europa belangrijker zijn geworden in niet-industriële economische sectoren dan in het verleden. Tegelijkertijd zien we, als we kijken naar wat er plaatsvindt bij (middelgrote en) grote ondernemingen, dat de industrie nog steeds een spilfunctie vervult, zowel qua werknemersaandeel als qua bedrijven.

Tendensen in de samenstelling van de beroepsbevolking

De beroepsbevolking in de EU is veranderd in termen van vaardigheden, gender en werkloosheidsrisico's (tabellen 4.3a en 4.3b in de bijlage). Er zijn vier tendensen zichtbaar. Er vond een proces van gedeeltelijke bijscholing plaats, met een sterke toename van het aandeel werknemers in banen met hoge algemene vaardigheden, een afname van werknemers met specifieke vaardigheden en relatieve stabiliteit bij werknemers met algemeen lage vaardigheden. Een soortgelijk patroon, hoewel minder uitgesproken, deed zich eveneens voor binnen de industriële sector als geheel, wat erop wijst dat er een proces van toenemende professionalisering plaatsvond. De feminisering van de beroepsbevolking zette in het algemeen door en was zeer sterk onder werknemers met een hoge algemene vaardigheden. Werkloosheid werd een iets minder dramatisch fenomeen in het algemeen en voor elk vaardigheidsprofiel (tabel 4.6 in de bijlage).

Het aantal werkgevers in Europa

Aangezien Eurostat informatie geeft over de grootte van bedrijven voor 2017, kunnen we bekijken hoe de vier clusters van elkaar verschillen wat betreft de verdeling van bedrijven naar grootte (tabel 4.7 in de bijlage).

Het aantal werkgevers dat actief is op de markt en deel uitmaakt van de volwassen bevolking zijn belangrijke indicatoren om de rol van kleine werkgevers te begrijpen (zeer weinig werkgevers bezitten grote bedrijven en 90% van de ondernemingen heeft minder dan 10 werknemers – Eurostat-gegevens worden niet in de tabellen vermeld) binnen economie en samenleving (tabel 4.8 in de bijlage). De volgende twee tabellen geven informatie over het aandeel zelfstandigen onder werknemers en de volwassen bevolking. Deze laatste gegevens kunnen worden gebruikt als een benadering van het directe electorale gewicht van werkgevers als stemmers. We presenteren informatie over zelfstandigen met werknemers, die strikt genomen als werkgevers kunnen worden gedefinieerd, maar ook drie andere soorten informatie: meewerkende familieleden, zelfstandigen in de industriële en consumptie-macrosectoren en de zelfstandigen in de macrosectoren welzijn en slimme groei. We stellen dat het belangrijk is om het laatste onderscheid te maken, aangezien de zelfstandigen in de macrosectoren industrie en consumptie vaak een profiel hebben dat vergelijkbaar is met kleine werkgevers en in veel landen worden vertegenwoordigd door kleine werkgeversorganisaties (bijvoorbeeld in het geval van ambachtlieden en winkeliers). Alleen de laatste groep zelfstandigen in de macrosectoren welzijn en slimme groei laat in veel landen verschillende facetten zien.

Ten eerste is de rol van (kleine) werkgevers binnen de arbeidsmarkt niet minimaal. In de EU zijn ongeveer 4% van de werkenden ook werkgevers en als we meewerkende familieleden toevoegen, komen we zelfs op 5%. Nog eens 7% van de werkenden zijn zelfstandigen zonder personeel die in de macrosectoren industrie en consumptie werken.

Ten tweede, zoals ook onderstreept door Beramendi et al. (2015), spelen ze tevens een niet irrelevante rol in de sociaal-politieke dynamiek. Ze vertegenwoordigen ongeveer 2-3% van het electoraat en bereiken ongeveer 7% van het totale potentiële electoraat, als we de zelfstandigen zonder personeel in de macrosectoren industrie en consumptie meetellen.

Over het algemeen speelt de wereld van werkgevers en zelfstandigen in de "traditionele" macrosectoren industrie en consumptie een belangrijke rol, niet alleen economisch maar ook politiek, in een groot deel van Europa. Zelfs waar de aanwezigheid van deze groepen kleiner is, is de omvang ervan zeker niet irrelevant (tabel 4.9 in de bijlage).

De rol van transnationale bedrijven

In de afgelopen decennia zien we in de Europese economieën in toenemende mate bedrijven en ondernemingen met banden die landsgrenzen overstijgen. Directe buitenlandse investeringen spelen een belangrijke rol in de economische ontwikkeling en structuur van veel Europese landen. Figuur 4.2 in de bijlage laat heel duidelijk het belang zien van de rol van directe buitenlandse investeringen, niet alleen in Midden- en Oost-Europa, maar ook in veel andere Europese landen. Wat inkomende directe buitenlandse investeringen betreft, hebben de meeste Europese landen een aandeel dat gelijk is aan minimaal 40% van het BBP, in veel gevallen meer dan 60% (Zweden, Ierland, Nederland, België, Portugal, Hongarije, Estland, Bulgarije en Tsjechië).

4.2 Economische landenclusters in Europa in de loop van de tijd

Schema's 4.1 en 4.2, tabellen 4.4 en 4.5 in de bijlage rapporteren resultaten van een clusteranalyse, respectievelijk voor het eind van de jaren negentig en het eind van de jaren 2010, op de variabelen die in de vorige paragraaf zijn besproken. Ze laten zien hoe landen zich groeperen en welke mix van economische macrosectoren elk van deze groepen definieert. Aan het eind van de jaren negentig waren er zes clusters:

- twee groepen landen, allemaal MOE's, waarvan de economische structuur was gebaseerd op een sterke industriële macrosector, gebaseerd op directe buitenlandse investeringen en consumptiediensten (schema 4.1 en tabel 4.4).

- Binnen MOE stonden Roemenië en Bulgarije los van de andere landen vanwege de lage groeicapaciteit en het zeer lage BBP per hoofd van de bevolking.
- Duitsland, Oostenrijk, Ierland en Italië delen een "sterk industrieel model", waarin de industrie (in beide versies – meer technologisch geleide maakindustrie en minder technologisch geleide productie) een belangrijke rol speelde (met een aandeel van ongeveer een kwart van het totaal aantal werknemers en bruto toegevoegde waarde), een sterke macrosector consumptiediensten, maar eveneens een zekere dynamiek in relatie tot publieke en private KIS.
- De Scandinavische en Franstalige landen (België en Frankrijk) behoorden tot een ander model, gedefinieerd als een "industrieel model met toenemende rol van publieke KIS", vergelijkbaar met de vorige groep, maar met een meer uitgesproken rol van de verzorgingsstaat en openbaar bestuur.
- Het VK en Nederland toonden een andere variant van het industriële model, gezien het relatief grotere gewicht van private KIS.
- Alle Zuid-Europese landen, met uitzondering van Italië, deelden een gemeenschappelijk model, gedefinieerd als "licht-industrieel", gezien het feit dat de maakindustrie voor een groot deel gebaseerd was op middellaag technologische en laag-technologische bedrijfstakken.

Twee decennia later zijn er signalen van continuïteit, maar ook van verandering (schema 4.2 en tabel 4.5).

SCHEMA 4.2 EN TABEL 4.5 HIER

We detecteren 4 verschillende landenclusters:

1) *"Door directe buitenlandse investeringen geleid sterk industrieel model"* in Midden- en Oost-Europa (Slowakije onder de landen die in dit project onderzocht zijn). Dit model heeft een relatief gebalanceerd gebruik van werknemers in termen van vaardigheden in de gehele economie. Tegelijkertijd is het sterk afhankelijk van werknemers met specifieke vaardigheden in de industriële sector (61% van het totale aantal werknemers), wat in overeenstemming is met de traditionele productieoriëntatie van dit model. Vrouwen spelen een belangrijke rol in de arbeidsmarkt. Arbeidstekorten zijn relatief aanwezig in alle belangrijke economische macrosectoren en werkloosheid lijkt een beperkt probleem voor alle werknemersprofielen. Deze economische systemen worden gekenmerkt door een prevalentie van

buitenlandse investeringen via binnenkomende multinationals. Dit cluster toont een groot aandeel werkgelegenheid door buitenlands kapitaal. In dit cluster zijn kleine werkgevers, meewerkende familieleden en zelfstandigen van belang vanuit electoraal oogpunt en qua arbeidsmarktsamenstelling: ze vertegenwoordigen respectievelijk ongeveer 12% van de werkenden en 7% van de kiezers. In termen van het systeem van arbeidsverhoudingen: ongeveer de helft van de werknemers werkt in Midden- en Oost-Europa in bedrijven die lid zijn van werkgeversorganisaties. Oost-Europese landen - waar een sterke aanwezigheid van buitenlandse multinationals en een communistische organisatietraditie is - zien de prevalentie van het bedrijfsniveau in arbeidsverhoudingen. De sectorale organisatie van werkgelegenheidsverhoudingen is bijzonder zwak in termen van gezamenlijke instellingen tussen werkgeversorganisaties en vakbonden. Dit wijst op aanzienlijke problemen bij het aggregeren van belangen voor collectieve actie. De aggregatie van belangen is daarom een variabele, zoals we in het laatste hoofdstuk zullen zien.

2) "*Sterk industrieel model met een toenemende rol van KIS*", in continentaal Europa plus Ierland, (Duitsland tussen de landen die hier worden onderzocht). Dit model vraagt om een groot aandeel algemeen geschoolde werknemers (ongeveer 45%). De samenstelling van de beroepsbevolking in de macrosector industrie is interessant: naast een sterke aanwezigheid van geschoolde werknemers (43%), typisch voor deze sector, is er ook een relatief sterke aanwezigheid van algemeen hooggeschoolde werknemers (37%), vanwege de weg die de macrosector industrie is ingeslagen in de richting van een midden- en hoogtechnologisch traject. Vrouwen spelen een belangrijke rol op de arbeidsmarkt en arbeidstekorten zijn relatief aanwezig in alle economische macrosectoren, vooral in de slimme groeisector, terwijl werkloosheid een beperkt probleem lijkt. Het gewicht van multinationale bedrijven op het totaal toont een substantiële balans tussen binnenkomende en uitgaande activiteiten. In termen van arbeidsverhoudingen kan de sectorale organisatie van arbeidsverhoudingen gedefinieerd worden als middelsterk in termen van gezamenlijke instellingen tussen werkgeversorganisaties en vakbonden. Dit cluster toont dat ongeveer 65% van de werknemers werkt in bedrijven die lid zijn van werkgeversorganisaties. Kijkend naar bedrijven die tot werkgeversorganisaties behoren, is het aandeel relatief hoog in Centraal-Noord-Europa in vergelijking met de rest van Zuid-Europa en, sterker nog, Midden- en Oost-Europa. Deze waarde is vooral hoog bij grote bedrijven in het postindustriële model en in het consumptie- en licht-industriële model.

3) "*Postindustriële model gebaseerd op publieke en private KIS*" dat alle andere continentale en Noord-Europese landen omvat (Denemarken en Nederland tussen de landen die in het project worden onderzocht). Deze cluster wordt gekenmerkt door publieke en private KIS, met toegenomen aanwezigheid van algemeen hooggeschoolde werknemers, in de economie in het algemeen en ook in de industriële macrosector, die echter minder belangrijk is dan in de vorige twee clusters. Vrouwen zijn aanwezig, ook onder de hooggekwalificeerde werknemers. Er zijn beperkte werkloosheidsproblemen, maar in plaats daarvan zijn er problemen met arbeidstekorten, vooral in de macrosector slimme groei. Het postindustriële model is het model met het hoogste aandeel grote bedrijven (46%), ook in de private KIS-macrosector (39%), en in mindere mate in de consumptiesector (33%). Evenals in het vorige cluster laat het gewicht van multinationals op het totaal aan bedrijven een substantieel evenwicht zien tussen binnenkomende en uitgaande activiteiten. In postindustriële landen vertegenwoordigen zelfstandigen, kleine werkgevers en meewerkende familieleden ongeveer 8% van de werkenden en 5% van de kiezers. Dit cluster laat zien dat ongeveer 75% van de werknemers werkt in bedrijven die lid zijn van werkgeversorganisaties (met het VK als belangrijkste uitzondering); terwijl de sectorale organisatie van arbeidsrelaties kan worden gedefinieerd als middelmatig sterk in termen van gezamenlijke instellingen tussen werkgeversorganisaties en vakbonden.

Postindustriële landen zijn landen waar er een beter evenwicht is tussen de acties op centraal en bedrijfsniveau, een teken van een sterk vermogen van het systeem van arbeidsverhoudingen om te zorgen voor coördinatie tussen de behoeften van individuele bedrijven en die van sectoren.

4) "*Consumptie- en licht-industrieel model*" in Zuid-Europa (Italië onder de onderzochte landen). Dit cluster vertoont een relatief sterke spreiding van ongeschoolde arbeid (ongeveer 46% van de werknemers gebruikt op het werk lage algemene vaardigheden), maar niet in de industriële macrosector. Deze sector is in de meeste van deze landen echter geen kernsector en is, waar het relevant is, zoals in Italië, nog steeds voornamelijk gebaseerd op banen met specifieke vaardigheden en minder op banen met een hoge algemene vaardigheden (met andere woorden, het lijkt sterker op MOE-landen dan op West-Europese landen). Er zijn praktisch geen arbeidstekorten. Integendeel, de werkloosheidsrisico's zijn relatief hoog voor alle soorten werknemers, met inbegrip van hooggeschoolden, en vooral laag- en specifiek geschoolden. In vergelijking met de andere drie landen lijkt Italië iets beter te scoren op het gebied van werkloosheid, maar toch is de situatie slechter vergeleken met alle andere drie Europese modellen. Alle Zuid-Europese landen delen een model dat gebaseerd is op zeer kleine en kleine ondernemingen, zelfs in het midden- en hoogtechnologische deel van de industriële sector. In deze cluster is 7% van de

werkenden werkgever of meewerkend familielid (en nog eens 10-11% is zelfstandige in de macrosectoren industrie en consumptie). Alles bij elkaar vormen deze drie zelfstandige profielen 17-18% van de totale beroepsbevolking. In termen van aantal potentiële kiezers vormt deze groep 8-9% van het totale electoraat. De mediterrane landen (exclusief Italië) zijn vergelijkbaar met de MOE-landen wat betreft type van buitenlandse investeringen (lage kosten en laaggeschoolde werknemers), maar ze verschillen doordat een aanzienlijk deel van de binnenlandse multinationals in het buitenland investeert. Italië is hier een voorbeeld van, zelfs in die zin, aangezien het een niet onbelangrijk aandeel uitgaande multinationals heeft en minder binnenkomende. Op het gebied van arbeidsverhoudingen blijkt uit dit cluster dat ongeveer 65% van de werknemers werkt in bedrijven die zijn aangesloten bij werkgeversorganisaties. De sectorale organisatie van arbeidsverhoudingen kan als zwak worden gedefinieerd in termen van gezamenlijke instellingen tussen werkgeversorganisaties en vakbonden.

In vergelijking met het eind van de jaren '90 konden deze clusters in meer of mindere mate groeien. Drie van hen groeiden tussen 2% en 3%, terwijl in Zuid-Europa ernstige groeiproblemen optraden.

5. De 'wat'-vraag. De voorkeuren en standpunten van werkgevers en werkgeversorganisaties ten aanzien van sociaal beleid

Hoofdstuk 3 hierboven schetst enkele hypothesen over de voorkeuren en standpunten van bedrijven en werkgeversorganisaties. In het huidige hoofdstuk testen we eerst de hypothesen met betrekking tot afzonderlijke bedrijven, door te kijken naar de antwoorden op de enquête (hypothesen 1, 2 en 3). Vervolgens kijken we naar werkgeversorganisaties, met behulp van de vijf casestudies (hypothesen 4 en 5).

H1. We verwachten dat alle bedrijven een voorkeur zullen delen voor particuliere en beroepsgerichte oplossingen met betrekking tot levering en afbakening van sociale voorzieningen

Deze hypothese wordt bevestigd in de verschillende landen, met enkele specifieke uitzonderingen (tabel 5.1). In alle vijf de landen is de grote meerderheid van de bedrijven voorstander van een belangrijkere rol van bedrijven in het onderwijssysteem (met name in beroepsopleidingen). Een grote meerderheid van de bedrijven is tevens voorstander van meer publieke stimulansen voor bedrijven in AAMB's (actieve arbeidsmarktprogramma's) en particuliere pensioenregelingen. Voor deze twee laatste kwesties laat alleen Italië een lagere mate van overeenstemming zien (respectievelijk 51% en 41% van de bedrijven).

Alleen met betrekking tot de rol van particuliere scholen in het onderwijssysteem zijn bedrijven in vier van de vijf landen voorzichtiger in het aanmoedigen van particuliere oplossingen. Met uitzondering van de Slowaakse Republiek (59%) is in alle andere landen slechts een minderheid van de bedrijven het eens met deze stelling (vooral in Denemarken en Nederland). Toekomstig onderzoek dient zich te richten op verklaringen van een dergelijk resultaat. Een die hier naar voren kan worden gebracht, heeft betrekking op het feit dat bedrijven effectieve onderwijssystemen nodig hebben en dat ze bang zijn dat particuliere voorzieningen op dit gebied niet zo adequaat of te kostbaar zullen zijn vergeleken met een publieke oplossing.

Tabel 5.1 rapporteert de aanwezigheid van statistisch significante verschillen tussen nationale en multinationale bedrijven. Vanwege problemen met de steekproefomvang moest de analyse worden beperkt tot Duitsland, Italië en Slowakije. In Italië en vooral in Duitsland zijn multinationale ondernemingen beduidend meer voorstander van een grotere rol van particuliere voorzieningen dan nationale bedrijven. In de Slowaakse Republiek zijn de verschillen niet significant.

Tabel 5.1 vermeldt eveneens de aanwezigheid van statistisch significante verschillen tussen grotere (250+ werknemers) en kleinere bedrijven (minder dan 250 werknemers). Nogmaals, vanwege problemen met de steekproefomvang moest de analyse worden beperkt tot Duitsland en Slowakije. Deze variabele lijkt alleen een rol te spelen in Slowakije, waar grotere bedrijven (maar dit zijn vaak multinationals) vaker voorstander zijn van particuliere voorzieningen voor pensioenen en AAMB's.

H2. Met betrekking tot welzijnsinspanning en -oriëntatie verwachten we sectorale verschillen, vanwege uiteenlopende belangen en behoeften (zie de meer gedetailleerde hypothese hierboven).

Tabel 5.2 geeft de resultaten van de casestudies in de vijf landen⁸. Er moet rekening mee gehouden worden dat de meeste bedrijven middelgrote en grote bedrijven zijn, zelfs in sectoren waar de omvang van de bedrijven doorgaans vrij klein is (bijv. consumptie of middel- en laag technologische maakindustrie).

De resultaten tonen een gedeeltelijke bevestiging van onze verwachtingen. Ten eerste zijn er praktisch geen verschillen tussen verschillende soorten maakindustriebedrijven: een meerderheid van hen is voorstander van een hoge mate van publieke betrokkenheid bij zowel het sociale zekerheids- als het sociale investeringsbeleid. Ten tweede zijn de meningen van (middelgrote) maakindustriebedrijven over

⁸ Gezien de omvang van de totale steekproef was het niet mogelijk om gezamenlijk gegevens op land- en sectorniveau te analyseren.

de rol van overheden in sociaal beleid en onderwijs vergelijkbaar met die van KIS-bedrijven. Ten slotte bevestigen alleen consumptiedienstenbedrijven onze hypothesen. Zij zijn het minst geïnteresseerd in het versterken van de dekking van de verzorgingsstaat, zowel wat betreft sociale zekerheid als sociale investeringen⁹.

Ten slotte zijn er, zoals tabel 5.2 laat zien, geen statistisch significante verschillen tussen nationale bedrijven en multinationals in hun kijk op verantwoordelijkheden van de overheid.

TABEL 5.2 HIER

Als we naar verschillende macro-economische sectoren kijken, zijn er beperkte verschillen in de voorkeuren van werkgevers met betrekking tot de rol van de staat in sociaal beleid (de grootste kloof bestaat tussen consumptiediensten en de andere sectoren) (tabel 5.3; 5.4). Over het algemeen zijn middelhoge en hoogtechnologische maakindustriebedrijven en KIS-bedrijven vaker voorstander van uitbreiding van de overheidsuitgaven dan middel-laag technologische en laag technologische maakindustrie- en consumptiedienstenbedrijven. De enige uitzondering betreft BOO- en onderwijsbeleid: met betrekking tot deze beide beleidsgebieden zijn er geen verschillen tussen macro-economische sectoren. Bij dit laatste beleid is een zeer grote meerderheid van bedrijven (ongeveer 70-75% van hen) in alle sectoren voorstander van uitgavenexpansie, en zijn er praktisch geen sterke voorstanders van bezuinigingen. Ook is een meerderheid van de bedrijven voorstander van uitbreiding van de overheidsuitgaven in alle beleidsterreinen van sociale investering (arbeidsmarktprogramma's en kinderopvangdiensten – ECEC). In dit geval zijn KIS en (middel)hoogtechnologische maakindustriebedrijven echter vaker voorstander van uitgavenexpansie dan de andere bedrijven. Bij socialezekerheidsregelingen (werkloosheidsuitkeringen en ouderdomspensioenen) is slechts een minderheid van de bedrijven voorstander van een uitbreiding van de uitgaven, en een consistent aandeel van bedrijven (maar niet de meerderheid) in consumptiediensten en (middel)laag technologische maakindustrie zijn voorstander van bezuinigingen)¹⁰.

Tabel 5.3 laat zien dat er geen statistisch significante verschillen zijn tussen nationale bedrijven en multinationals, met betrekking tot voorkeur voor overheidsuitgaven.

⁹ De in tabel 5.2 weergegeven verschillen tussen macro-economische sectoren veranderen niet als alleen bedrijven met minimaal 250 werknemers in aanmerking worden genomen.

¹⁰ De in tabel 5.3 weergegeven verschillen tussen macro-economische sectoren veranderen niet als alleen bedrijven met minimaal 250 werknemers in aanmerking worden genomen.

TABEL 5.3 HIER

Als de macro-economische sector een rol speelt in de voorkeuren van bedrijven, wordt de situatie minder duidelijk wanneer bedrijven wordt gevraagd hoe een eventuele uitbreiding van de uitgaven gefinancierd moet worden (tabel 5.4). Enerzijds is vrijwel geen enkel bedrijf (ongeacht de sector) voorstander van bezuinigingen op onderwijs en gezin, in ruil voor verhoging van pensioenen. Aan de andere kant is slechts een minderheid van de bedrijven voorstander van verhogingen van de uitgaven voor sociaal investeringsbeleid (van beroepsonderwijs en -opleiding tot kinderopvang) dankzij hetzij bezuinigingen op de uitgaven voor sociale zekerheid (pensioenen) of hogere belastingen. Zelfs wanneer beide opties (hogere belastingen of bezuinigingen op andere beleidsterreinen) gezamenlijk worden overwogen, stemt slechts ongeveer een derde van de bedrijven in KIS en (middel)hoogtechnologische maakindustrie ermee in de uitgaven te verhogen, hetzij door belastingen of door bezuinigingen op andere beleidsterreinen. Over het algemeen is er een duidelijk sectoraal differentiatiepatroon (KIS en middelhoog technologische maakindustrie versus consumptie en middellaag technologische maakindustrie), maar dit verschil lijkt minder uitgesproken dan verwacht. Multinationals verschillen deels van nationale bedrijven als het gaat over het stimuleren van sociaal investeringsbeleid met hogere belastingen. Ze zijn minder geneigd in te stemmen met hogere belastingen dan nationale bedrijven.

TABEL 5.4 HIER

H3. *We verwachten dat multinationals soortgelijke voorkeuren/verzoeken zullen uiten als andere bedrijven die tot dezelfde macro-economische sector behoren (hoog- middelhoog technologische maakindustrie, enz.), maar ze zullen een bijzondere nadruk leggen op arbeidswelzijnsoplossingen.*

In de meeste gevallen zijn er geen statistische verschillen tussen nationale bedrijven en multinationals met betrekking tot opvattingen over welzijnsbeleid, zelfs niet wanneer rekening wordt gehouden met dezelfde macro-economische sector. Multinationale bedrijven zijn echter minder dol op het ondersteunen van sociaal investeringsbeleid door middel van belastingen dan nationale bedrijven. Ten slotte, als we kijken naar particuliere sociale voorzieningen, steunen multinationale ondernemingen vaker dergelijke oplossingen dan nationale, zoals te verwachten is, maar de spreiding van directe arbeidswelzijnsvoorzieningen verschilt statistisch gezien niet van nationale grote bedrijven.

Kwalitatieve analyse in de vijf landen levert meer (en gemengd) bewijs. In Denemarken genieten dochterondernemingen van multinationals vaak een hoge mate van eigen verantwoordelijkheid met

betrekking tot de betrokkenheid van werknemers. Met betrekking tot beloning en prestatie laten dochterondernemingen in buitenlandse handen echter een lager dan gemiddelde mate van eigen verantwoordelijkheid zien. De interviews met werkgeversorganisaties onderstreepten dat multinationals over het algemeen minder betrokken zijn bij verschillende Deense welzijns- en arbeidsmarktinstellingen, hoewel er grote verschillen zijn tussen multinationals in buitenlandse handen.

Vergeleken met het Europese gemiddelde loopt Italië ver achter op het gebied van uitgaande en inkomende buitenlandse investeringen. Uit interviews blijkt dat multinationals in buitenlandse handen de neiging hebben om namens buitenlands belang te handelen. Ook in het Italiaanse geval spelen de economische sector waarin de multinationals opereren en hun land van herkomst een belangrijke rol bij hun handelen.

In Nederland betalen multinationals hogere lonen dan niet-multinationals, maar als het gaat om andere arbeidsvoorwaarden, zoals onbetaald overwerk, zijn de voorzieningen slechter. Net als in Italië lijkt het moederland van de multinational van belang te zijn. Multinationals met een buitenlands hoofdkantoor in de Verenigde Staten, in mindere mate ook in Japan, begrijpen het Nederlandse 'poldermodel' niet altijd - een traditie waarbij via sociale dialoog gezocht wordt naar compromissen met vakbonden - of het collectieve pensioenstelsel met zijn verplichtingen.

Multinationale ondernemingen in Slowakije formuleren precieze verzoeken met betrekking tot verschillende belastingverlagingen, staatssteun, beschikbaarheid van geschoolde arbeidskrachten en beperkte arbeidskosten. Het is niet ongewoon dat multinationale bedrijven lid zijn van een of meer werkgeversorganisaties. Via meerdere lidmaatschappen bouwen ze relaties op, op nationaal niveau, maar delen ze ook informatie met organisaties die afkomstig zijn uit hetzelfde land.

5.2 Standpunten van werkgeversorganisaties

Een ander deel van het BAWEU-project onderzocht de standpunten van werkgeversorganisaties door middel van kwalitatieve interviews en documentenanalyse. Eerst hebben we gekeken naar hun algemene standpunt ten aanzien van sociaal beleid. Vervolgens testen we Hypothese 4.

Tabellen 5.5 en 5.6 geven een samenvatting van de resultaten van de casestudies in de vijf landen. Deense werkgeversorganisaties steunen over het algemeen een universalistische en genereuze verzorgingsstaat. Deze steun neigt echter te verschillen per beleid.

TABEL 5.5 EN 5.6 HIER

Beleid op het gebied van arbeidsaanbod, zowel actief als passief arbeidsmarktbeleid, maar ook op het gebied van onderwijs en arbeidsmigratie, staat bovenaan de agenda van werkgevers. Werkgeversorganisaties hebben openlijk gepleit voor overheidsinterventie op deze gebieden en bezuinigingen op AAMB werden bekritiseerd. Met betrekking tot passief arbeidsmarktbeleid erkennen werkgeversorganisaties de belangrijke rol die werkloosheidsuitkeringen spelen voor het Deense flexizekerheidsmodel, tegelijkertijd zijn ze ook sterk voorstander van het principe van 'werk lonend maken', met de nadruk op werkloosheidsuitkeringen die lager zijn dan de minimumlonen. Beroepsonderwijs en -opleidingen worden door alle geïnterviewde werkgeversorganisaties als eerste prioriteit aangemerkt. Er werden met name vier kwesties aangekaart: de hoge uitvalpercentages op scholen voor beroepsonderwijs en -opleiding, volwassenen met een gebrek aan basisvaardigheden op het gebied van lezen en rekenen, gebrek aan praktische stageplaatsen/gebrek aan studenten en onvoldoende gebruik van middelen voor beroepsonderwijs en -opleiding. Werkgeversorganisaties ondersteunen het duale systeem van beroepsonderwijs. Terwijl er een open steun is voor formele kinderopvang, zijn werkgeversorganisaties kritisch geweest over de EU-richtlijn ten aanzien van ouderschapsverlof. Nadat deze richtlijn aangenomen is, zijn sommige van de belangrijkste werkgeversorganisaties toch van standpunt veranderd. Pensioenbeleid wordt niet als een topprioriteit gezien. Werkgeversorganisaties prijzen bedrijfspensioenen en houden niet van de nieuw geïntroduceerde regeling voor vervroegd pensioen. De Deense confederatie van werkgevers (DA) is zeer sceptisch gebleven over dit laatste, omdat het naar verwachting het arbeidsaanbod zal verminderen, in een tijd waarin de tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden op de Deense arbeidsmarkt toenemen.

Ook de Duitse werkgeversorganisaties pleiten momenteel niet voor sterke bezuinigingen op de verzorgingsstaat. In vergelijking met het Deense geval zijn er echter meer tekenen van steun voor privatisering geweest en er vond een grote verschuiving plaats in de jaren 1990 en 2000, toen de steun van de werkgeversorganisaties en andere aan het bedrijfsleven gerelateerde steun aan de verzorgingsstaat begonnen af te nemen (Ebbinghaus et al., 2011). Het landschap veranderde met name in de nasleep van de Duitse hereniging in 1990, die gepaard ging met een enorme toename van de werkloosheid in Oost-Duitsland. Werkgevers begonnen openlijk vijandig te staan tegenover het Duitse model van de verzorgingsstaat en vroegen om bezuinigingen. De veranderde voorkeur van het Duitse bedrijfsleven ondermijnden de klassen-overschrijdende coalitie die ten grondslag lag aan de Bismarckiaanse verzorgingsstaat. In de jaren 2010 heeft er een fijn-afstemming plaatsgevonden van dergelijke keuzes. Vooral flexibiliteit in werktijden is in Duitsland een belangrijk onderwerp geweest in het publieke debat.

De afgelopen jaren bleven werkgeversorganisaties volharden in hun eisen voor meer flexibiliteit in werktijden en een 40-urige werkweek.

Pensioenbeleid blijft het belangrijkste onderwerp voor zowel vakbonden als werkgeversorganisaties, gezien de demografische ontwikkeling die de afgelopen decennia in Duitsland heeft plaatsgevonden. Terwijl vakbonden pleiten voor een krachtiger ingrijpen van de staat om de omslagregeling via belastingen te ondersteunen, willen werkgeversorganisaties particuliere voorzieningen verhogen die kunnen worden gestimuleerd door belastingvoordelen.

Met betrekking tot beroepsonderwijs en -opleidingen is sinds eind 2014 een trilaterale alliantie voor beroepsopleidingen ingesteld. Het doel van de alliantie was om het aantal leerling-plaatsen en stages aanzienlijk te verhogen en om samen te werken met het Federaal Arbeidsbureau inzake schoolverlaters en ongeschoolden, werklozen, buitenlandse werknemers en vluchtelingen. Met betrekking tot de afstemming tussen werk en gezin, in de woorden van Fleckenstein & Seeleib-Kaiser (2011): "Duitse werkgevers gaven niet alleen "toestemming" in het streven naar uitbreiding van op werkgelegenheid gericht gezinsbeleid, maar werden zelfs "promoters". Werkgevers promootten actief de uitbreiding van kinderopvangfaciliteiten voor kinderen onder de drie jaar en ondersteunden proactief een salaris-gerelateerde ouderschapsverlofuitkering. Het idee is om ouders aan te moedigen zo snel mogelijk weer aan het werk te gaan.

Vergeleken met Denemarken en Duitsland zijn Italiaanse werkgeversorganisaties vaker voorstander van een minder universalistische en, tot op zekere hoogte, minder genereuze verzorgingsstaat, met sterke steun voor particuliere voorzieningen. De standpunten van werkgeversorganisaties over de verzorgingsstaat zijn de afgelopen tien jaar vooral geformuleerd in termen van kostenbeheersing, met uitzondering van onderwijsbeleid (BOO). Werkgeversorganisaties pleiten op alle sociale beleidsterreinen met name voor twee belangrijke beleidsopties: verkleining van de zogenaamde belastingwig (bijv. sociale premies) en versterking van arbeidswelzijnsvoorzieningen op bedrijfsniveau, door middel van fiscale prikkels. Het verkleinen van de belastingwig vormt de kern van door Confindustria gelobbyd economisch beleid. Het doel is het verlagen van de arbeidskosten. Bovendien zou voor werkgevers de structurele crisis in de productiviteitsgroei in Italië moeten worden omgebogen, door uitgebreid gebruik van welzijnsvoorzieningen op bedrijfsniveau op alle sociale beleidsterreinen die in dit onderzoek zijn onderzocht. Met betrekking tot het arbeidsmarktbeleid vragen de werkgeversorganisaties om strikte voorwaarden voor de toegang tot sociale overdrachten, namelijk een minimuminkomen. De voorwaarden betreffen de verplichting om (onder een aantal voorwaarden) vacatures te accepteren en deel te nemen aan training.

Bedrijfsverenigingen hebben expliciet een beroepsmatige afbakening van welzijnsvoorzieningen ondersteund, met een welzijnsoriëntatie die neigt naar sociale investeringen en felle tegenstand tegen universele maatregelen. Tegelijkertijd zijn ze niet noodzakelijkerwijs tegen een verhoging van de uitgaven voor sociale zekerheid door het openbaar bestuur om dergelijke beroepsmatige maatregelen te ondersteunen, vooropgesteld dat dit niet leidt tot hogere belastingen voor bedrijven. Een fundamentele zorg van bedrijven, zoals blijkt uit het debat over het basisinkomen, is dat dergelijke maatregelen een buitensporige druk uitoefenen op de arbeidskosten, omdat ze werklozen zouden ontmoedigen om aangeboden banen te accepteren. Tegelijkertijd is er een sterke voorkeur voor actief arbeidsmarktbeleid van de Italiaanse vereniging van grote bedrijven. Bij pensioenbeleid zijn werkgeversorganisaties voorstander van een verdere verhoging van de pensioenleeftijd. Beroepsonderwijs en -opleidingen worden door werkgeversorganisaties als een van de kernkwesties beschouwd (zo niet de meest relevante). Het meest bepleitte beleid betreft versterking en verbetering van het beroeps-/technische schoolsysteem, evenals stageprogramma's tijdens schooljaren. De belangrijkste werkgeversorganisaties tonen geen speciale belangstelling voor beleid voor afstemming tussen werk en gezin - behalve de genoemde claim van meer autonomie voor elk bedrijf ten opzichte van nationale regelgeving. Tegelijkertijd eisen deze organisaties een strengere regulering van ouderschapsverlof, vanwege risico's van ongeoorloofd gebruik door werknemers en nadelige gevolgen voor de organisatie van productie binnen bedrijven.

In Nederland zijn de standpunten van het bedrijfsleven over de verzorgingsstaat voornamelijk geformuleerd in termen van kostenbeheersing, met uitzondering van onderwijs (BOO) en kinderopvangbeleid. Interviews laten de volgende hiërarchie zien in de meest urgente onderwerpen van werkgeversorganisaties: ten eerste pensioenen, ten tweede arbeidsmarktbeleid, ten derde beroepsonderwijs en -opleiding (BOO) en ten slotte gezinsbeleid. Terwijl kostenbeheersing voor het bedrijfsleven een dominante standpunt was op alle maatschappelijke terreinen, krijgen de toenemende uitgaven voor publieke voorzieningen de laatste jaren steeds meer steun in prepensioenen, duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers en pensioenkrediet voor kinderopvang. Zware onderhandelingen en conflicten resulteerden in het akkoord van 2019 tussen de nationale werkgeversorganisaties en vakbonden over de pensioenhervorming van de tweede pijler. De werkgevers hebben voornamelijk gelobbyd voor kostenbeheersing en voor het privé houden van tweede pijlerpensioenen, collectief onderhandeld, overeengekomen en geregeld met vakbonden. Uiteindelijk hebben werkgevers ingestemd met de invoering van nieuwe flexibele prepensioenregelingen. Halverwege de jaren 2010 noemden topwerkgeversorganisaties werkloosheid als een van hun belangrijkste kwesties. Naast kostenbeheersing

in socialezekerheidsregelingen pleiten werkgeversorganisaties niet voor universele socialezekerheidsregelingen voor alle werknemers, onafhankelijk van hun arbeidsstatus.

In de afgelopen 20 jaar is de Nederlandse sociale dialoog op het gebied van arbeidsovereenkomsten en ontslagrecht vastgelopen in een gepolariseerde discussie tussen meer 'zekerheid' (gewenst door vakbonden) versus meer 'flexibiliteit' (gewenst door werkgevers). Over het algemeen kunnen de voorkeuren van werkgevers in het arbeidsmarktbeleid voornamelijk worden geïnterpreteerd als een mix van steun voor de verlaging van de indirecte arbeidskosten en steun voor sociale investeringen via AAMB om een flexibelere arbeidsmarkt te bevorderen. De standpunten van werkgevers in beroepsonderwijs en -opleiding trekken niet in twijfel dat fundamenteel onderwijs en beroepsonderwijs voor jongeren universeel georganiseerd wordt en een publiek collectief goed is. Werkgevers zoeken echter meer publiek-private samenwerkingsverbanden en zorgen voor leerwerktrajecten en stages. Investerings in beroepsonderwijs en -opleidingen worden als belangrijk beschouwd om werkloosheid te voorkomen. Op het gebied van kinderopvang steunden werkgeversorganisaties het akkoord in de Sociaal-Economische Raad in 2021 over hervorming van de kinderopvang. Werkgevers steunen meer universele voorzieningen. Tegelijkertijd pleiten werkgevers op het gebied van verlofbeleid voor kostenbeheersing. De belangrijkste hervorming op het gebied van gezinsbeleid is de verlenging van het partnerverlof na de geboorte van een kind. Aangezien de grote werkgeversorganisaties verlofbeleid niet als een oplossing zien, is het niet verwonderlijk dat ze geen voorstander zijn van deze nieuwe wet en dat ze ertegen gelobbyd hebben. Hun lobby kon deze hervorming echter niet tegenhouden.

In de Slowaakse Republiek kwamen kwesties van kostenbeheersing eveneens veel voor in de standpunten van werkgeversorganisaties over verzorgingsstaatbeleid. De belangrijkste uitzonderingen is, nogmaals, het beroepsonderwijs en -opleidingsbeleid. Op het gebied van pensioenbeleid was de vereniging van industriële vakbonden het in 2019 oneens met de invoering van een leeftijdsgrens voor pensioen (op 64-jarige leeftijd) en heeft met andere werkgeversorganisaties voortdurend opgeroepen tot opheffing van de bovengrens van de pensioenleeftijd in de Grondwet of in enig andere rechtshandelingen. Ze stelden dat het de toekomst van Slowakije op het spel zou zetten dan dat het een stap terug zou zijn voor het concurrentievermogen van ondernemingen. De werkgeversorganisaties pleitten ook voor maatregelen om de stabiliteit van het pensioenstelsel te waarborgen, wat eveneens zou leiden tot algehele duurzaamheid van de openbare financiën in de Slowaakse Republiek op lange termijn en de regering ertoe zou aanzetten om vrijwillig pensioensparen te ondersteunen (2e en 3e pijler). Met betrekking tot het arbeidsmarktbeleid hebben de vertegenwoordigers van werkgevers de nadruk gelegd op het

stimuleren van omscholing door arbeidsbureaus en op het verder versterken van levenslang leren. Onderwijs is het gebied waar werkgeversorganisaties meer bereid zijn om overheidsuitgaven en -interventie te stimuleren, ook gezien het toenemende tekort aan geschoolde arbeidskrachten in de maak- en auto-industrie. Werkgeversorganisaties hebben gewezen op de noodzaak om de relevantie en de kwaliteit van beroepsonderwijs en -opleidingen te verbeteren en bekritisieren hervormingen die het afgelopen decennium zijn ingevoerd (zoals de "wet op beroepsonderwijs en -opleiding"). Veel grote werkgevers, nationale werkgeversorganisaties en buitenlandse kamers van koophandel zijn actief begonnen met het versterken van de positie van het duale systeem. Familiebeleid is ten slotte geen grote prioriteit voor werkgeversorganisaties. Werkgeversorganisaties pleiten vooral voor ondersteuning van jonge gezinnen door middel van huisvestingsondersteuning. Ze zijn daarnaast begonnen vragen te stellen over de duur van zwangerschaps- en ouderschapsverlof, die een van de langste is in de EU.

6. De 'hoe'-vragen: de manieren waarop werkgevers sociaal beleid proberen te beïnvloeden

Het laatste deel van het project was gewijd aan de manier waarop werkgevers en werkgeversorganisaties de beleidsvorming met betrekking tot sociaal beleid en onderwijs proberen te beïnvloeden. We hebben een methodologische mixstrategie gebruikt, op basis van de kwantitatieve resultaten van de enquête en de kwalitatieve resultaten van de nationale casestudies.

H4. *Werkgevers en hun organisaties zullen:*

4.1) verschillende strategieën aannemen om hun hervormingsagenda kracht bij te zetten, afhankelijk van de institutionele omgeving van de verschillende landen.

4.2) minder geïnstitutionaliseerde vormen van betrokkenheid aannemen dan de traditionele (bilateraal of trilateraal).

6.1 Werkgeversengagement

Tabel 6.1 toont dat bedrijven welzijnsbeleid leveren aan minstens 50% van de werknemers. Er is een duidelijk verschil tussen enerzijds Denemarken en Nederland - waar bedrijfspensioenen en werkloosheidsuitkeringen wijdverbreid zijn - en Italië en Slowakije anderzijds waar bedrijfsregelingen veel minder gewoon zijn. Duitsland zit tussen de andere landen in. Er is geen groot verschil tussen de standpunten van multinationals en nationale bedrijven, met als enige gedeeltelijke uitzondering multinationale ondernemingen in de Slowaakse Republiek die vaker sociale uitkeringen verstrekken dan

nationale bedrijven. De grootte van de bedrijven lijkt geen invloed te hebben op de beschikbaarheid van arbeidswelzijnsstelsels.

TABEL 6.1 HIER

Tabel 6.2 toont de enquêteresultaten van het type engagement dat de bedrijven aangaven.

TABEL 6.2 HIER

Direct engagement

Met uitzondering van Italië en tot op zekere hoogte Duitsland, vindt de invoering van ondernemingswelzijnsbeleid voornamelijk plaats via eenzijdige tussenkomst van het management. Het meest homogene geval is Slowakije, waar al het bedrijfsbeleid door direct engagement is geïntroduceerd. De eigenaardigheid van Slowakije houdt verband met de grote aanwezigheid van multinationals die, in onze analyse, sterk neigen naar eenzijdige invoering van bedrijfswelzijnsbeleid.

In Denemarken en Nederland laat de traditionele lagere vakbonds aanwezigheid op bedrijfsniveau voldoende ruimte voor unilateraal initiatief om voordelen op bedrijfsniveau in te voeren. In ieder geval is de situatie voor beide heterogeen aangezien slechts enkele beleidslijnen duidelijk worden ingevoerd door eenzijdig initiatief. Kort gezegd, voor beide landen is het in wezen beroepsonderwijs en -opleidingsbeleid (d.w.z. permanente training op het werk; levenslang leren), werktijden en beleid voor arbeidsongeschiktheid. Veel beleid wordt door zowel unilaterale als collectieve acties geïntroduceerd. Ook in Duitsland is de situatie gemengd. In dit land is het interessant om te zien dat het gezinsbeleid van bedrijven - en werkloosheidsuitkeringen - voornamelijk worden ingevoerd door eenzijdige actie van het management. Dit is te wijten aan het feit dat zogenoemd medezeggenschap in het management in Duitsland enerzijds slechts betrekking heeft op een beperkt aantal arbeidsvoorwaarden van werknemers (d.w.z. salarissen, taken en werktijden) en anderzijds wettelijk alleen voor grote bedrijven bepaald wordt (voornamelijk holdings).

In Italië heeft direct engagement van ondernemers bij welzijnsbeleid over het algemeen een lange traditie. Vormen van stimulans en behoud van personeel, door middel van loonopslagdynamiek, waren ook aanwezig in het Fordistische tijdperk (waar het personeel uiterst vervangbaar was). Toch heeft de druk op eenzijdige actie door het management de rol van vakbonden op het gebied van personeelsmanagement niet verzwakt. Desalniettemin moet worden benadrukt dat in kleine bedrijven de meeste sociale

voorzieningen, indien ingevoerd, eenzijdig worden beslist door het personeelsmanagement, vanwege de schaarse aanwezigheid van vakbonden.

Bemiddeld engagement

De eerste, en meer tastbare, vorm van bemiddeld engagement is het collectief onderhandelen over bedrijfswelzijnsvoorzieningen. In Italië en Duitsland tonen kwalitatieve interviews aan dat ook multinationals georiënteerd zijn op samenwerking met de vakbonden. Vooral in Italië kan dit niet alleen te maken hebben met de tradities en praktijk van arbeidsverhoudingen, maar ook met de fiscale prikkels die kunnen worden bereikt als bedrijfswelzijn collectief wordt onderhandeld (d.w.z. begrotingswetten vanaf 2016).

Toch zijn in Italië (en deels ook in Duitsland) multinationals bedrijven waarin de vakbonden een heel relevante rol spelen, en waarin de dialoog met de vakbonden continu en respectvol is en meestal bevorderlijk is voor overeenkomsten waarvan door beide partijen wordt gezegd dat ze bevredigend zijn. Uitzonderingen zijn beroepsonderwijs en -opleidingen. In dit beleid wordt de dialoog met de vakbonden vaak vermeden, tenzij dit nodig is om overheidsfinanciering te krijgen. Dit is eveneens het geval voor sommige gezondheidsvoorzieningen, die zijn opgenomen in de overeenkomsten met vakbonden maar autonoom en exclusief worden beheerd door het bedrijf zelf, zonder deelname van vakbonden in de besluitvorming. De aanpassing van de multinational aan het institutionele en traditionele systeem van samenwerking met vakbonden op het gebied van intern beleid kwam eveneens naar voren in de enquête voor Italië en Duitsland. In het laatste geval heeft het hoofdkantoor geen grote invloed op de besluitvorming over bedrijfswelzijnsbesluitvorming in alle beleidscategorieën die we hebben beschouwd.

In Denemarken en Nederland toont de tabel de rol van vakbonden voor enkele relevante bedrijfswelzijnsbeleidsgebieden. In Denemarken wordt gezinsbeleid voornamelijk onderhandeld met vakbonden, terwijl dit niet het geval is in Duitsland en Nederland. De sterkste vakbondsbemiddeling van Nederland ligt in het duale onderwijssysteem (d.w.z. deelname/financiering van het duale systeem van onderwijs of werkend-lerenprogramma's), omdat het systeem daar wordt gereguleerd door collectieve onderhandelingen.

Het engagement van werkgevers bij welzijn is dus niet homogeen in de onderzochte landen: het is vrijwel bemiddeld door vakbonden in Italië, direct (unilateraal) in Slowakije en gemengd in Duitsland, Denemarken en Nederland.

6.2 Lobbyen en nieuwe soorten allianties

Lobbyen is een belangrijke strategie die bedrijven gebruiken om (sociaal en politiek) een rol te spelen in sociaal beleid. In Denemarken wordt gelobbyd in de vorm van 'business-clubs' (*erhvervsklubber*), waar bedrijfsleiders iets minder dan het maximum voor anonieme donaties bijdragen en ontmoetingen kunnen regelen met verschillende toppolitici. De eerste van deze clubs werd minder dan 10 jaar geleden opgericht, maar nu hebben vier Deense politieke partijen - twee liberale partijen, een conservatieve en de sociaaldemocraten - dergelijke clubs (Kristensen 2018). Veel Deense bedrijven hadden contacten met het politieke systeem om beslissingen te beïnvloeden over specifieke kwesties (zoals milieukwesties m.b.t. de productie van het bedrijf, plannen voor fysieke uitbreiding van het bedrijf, enz.). Anderen hebben contacten met het politieke systeem om de formulering van de wetgeving over bredere beleidskwesties (wetgeving enz.) te beïnvloeden. Dit is zo, hoewel er tot op zekere hoogte een taakverdeling lijkt te bestaan tussen bedrijven en de werkgeversorganisatie, waarvan de overgrote meerderheid van de 500 bedrijven lid is. Zo leggen de werkgeversorganisaties vaker contact met het politieke systeem m.b.t. algemene beleidskwesties, terwijl bedrijven zich vaker richten op het beïnvloeden van meer specifieke beleidsbeslissingen.

In Duitsland heeft de relevantie van het verbeteren van vaardigheden recentelijk de behoefte aan allianties tussen sociale partners nieuw leven ingeblazen. Tabel 6.2 toont in feite een gemengd type engagement bij dit beleid voor werkgevers. Om de uitdagingen van het duale beroepsonderwijs en -opleiding aan te pakken, is tussen 2015 en 2018 een alliantie voor start- en voortgangsonderwijs (*Allianz für Aus- und Weiterbildung*) opgericht, onder leiding van het ministerie van Economische Zaken. In augustus 2019 werd een nieuwe alliantie voor 2019-2021 ondertekend tussen de regering, de sociale partners en andere belangrijke belanghebbenden. Bij de alliantie was een groot aantal gouvernementele en niet-gouvernementele belangrijke actoren betrokken, zoals het Ministerie van Arbeid en Sociale Zaken, het Ministerie van Onderwijs en Onderzoek, de Integratiecommissaris, het Federaal Arbeidsbureau, vertegenwoordigers van het bedrijfsleven (in Duitsland sterk gefragmenteerd), vakbonden en coördinatiecommissies op het gebied van onderwijsbeleid (een verantwoordelijkheid van de deelstaten)¹¹.

¹¹ De acties omvatten: i) verhoging van het aantal bij het Federaal Arbeidsbureau geregistreerde duale beroepsopleidingsplaatsen en voorlichtingscampagnes; ii) sectordialogen ter bevordering van initiële duale beroepsopleidingen; iii) nieuwe benaderingen bij het bevorderen van beroepsonderwijs en -opleiding door kansarme jongeren (begeleide opleiding, zie hierboven); en iv) het verbeteren van toegang van jonge vluchtelingen tot beroepsonderwijs en -opleiding door het aannemen van de integratiewet (OESO, 2020).

In Denemarken worden denktanks en business clubs nieuwe *fora* voor bedrijfsinvloed. In Duitsland is de articulatie van belangen over de laatste jaren voor de meeste werkgeversorganisaties veranderd. Geïnterviewden zeggen bijna unaniem dat ze coalities vormen om hun belangen te behartigen, omdat ze anders niet genoeg politiek gewicht zouden hebben om door regeringen te worden gehoord. Terwijl de belangenbehartiging door werkgeversorganisaties meestal plaatsvindt via traditionele strategieën – b.v. vergaderingen of het versturen van informatiebrochures enz. - gebruiken sommige organisaties steeds vaker sociale media kanalen om hun beleidsvoorkeuren kenbaar te maken. Omdat deze kwestie slechts enkele sectoren en branches treft, voelen niet alle organisaties de behoefte om gebruik te maken van deze kanalen¹².

Ten slotte heeft er een grote verschuiving plaatsgevonden met betrekking tot allianties. Zowel vakbonden als werkgeversorganisaties realiseerden zich dat hun stem niet luid genoeg was om de politieke aandacht te krijgen die ze nodig hadden om hun doelen na te streven. Hoewel dergelijke allianties meestal plaatsvinden binnen voor de hand liggende politieke kampen, worden er soms coalities gesmeed die in eerste instantie niet voor de hand liggen. Zo werkte de BVMW (federale vereniging van kleine en middelgrote bedrijven, de ondernemersvereniging van Duitsland) samen met Ver.Di om te lobbyen tegen TTIP, aangezien de BVMW stelde dat het MKB eronder zou lijden.

In Italië daarentegen lijken business clubs en andere soorten niet-traditionele werkgeversorganisaties geen relevant fenomeen. In Nederland lijken de instellingen voor sociale dialoog en collectieve onderhandelingen de afgelopen zeven decennia grotendeels onveranderd te zijn gebleven. Op het gebied van sociaal beleid werken werkgeversorganisaties bij voorkeur samen met de vakbeweging, omdat succes op korte termijn de relaties met de vakbeweging op langere termijn in gevaar lijken te brengen.

6.3 Werkgeversbetrokkenheid

In deze paragraaf kijken we naar hoe werkgevers betrokken zijn bij beleidsvorming. De belangrijkste resultaten die zowel uit de enquête als uit de kwalitatieve interviews naar voren kwamen, zijn dat er een groeiende "missing link" is: aan de ene kant zijn er duidelijke grenzen aan het vermogen van bedrijven om vorming van sociaal beleid te beïnvloeden; anderzijds is er bewijs van een beperkte mate van tevredenheid van dezelfde bedrijven over de capaciteit van werkgeversorganisaties om hen te vertegenwoordigen.

¹² Sommige geïnterviewden noemden het INSM ("Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft") als voorbeeld van een organisatie die actief campagne voert. De missie van het INSM is het versterken van/lobbyen voor het idee van een sociale markteconomie, en niet het vertegenwoordigen van sectorale belangen (het INSM wordt echter gefinancierd door de metaal- en elektronica-industrie). Het INSM lanceert regelmatig publiciteitscampagnes.

Wat betreft het laatste onderwerp, zoals weergegeven in tabel 6.3, varieert de tevredenheid van bedrijven over hoe werkgeversorganisaties in hun land handelen per land en, gedeeltelijk, per beleidslijn. Deense bedrijven zijn gemiddeld het meest tevreden over hun werkgeversorganisaties, slechts enkelen zijn kritisch (ongeveer 15%). Ongeveer een derde van de bedrijven in Duitsland en Nederland is tevreden over de activiteiten van hun werkgeversorganisaties op het gebied van sociaal beleid en onderwijsbeleid en slechts ongeveer 20% klaagt over hoe ze handelen (vaak zeggen bedrijven dat ze ontevreden noch tevreden zijn). Slowakije is het land waar zeer weinig bedrijven tevreden zijn met de manier waarop werkgeversorganisaties werken en velen zijn erg kritisch (vaak minstens 50% van de bedrijven). Italië toont een situatie die dichterbij ligt van Slowakije. In Italië zijn bedrijven vaak ontevreden met werkgeversorganisaties met betrekking tot belastingen, belastingwig en openbaar pensioenstelsel. Voor alle andere kwesties is slechts ongeveer een vijfde van de bedrijven tevreden (en een derde is ontevreden).

TABEL 6.3 HIER

Met betrekking tot de directe betrokkenheid van bedrijven bij besluitvorming over beleid, blijkt uit tabel 6.4 dat de meeste bedrijven, zelfs de grote (met minstens 250+ werknemers), gewoonlijk vrijwel nergens betrokken zijn bij discussies/overleg met overheden en parlementen. Slechts 5-10% van de bedrijven geeft een gemiddelde of sterke betrokkenheid aan¹³. Directe betrokkenheid is bijzonder laag in Denemarken, Slowakije, en, in mindere mate, Nederland.

Slechts ongeveer een derde (Duitsland) en een kwart (Italië) van de bedrijven geeft aan regelmatig overleg/discussies te hebben met hun werkgeversorganisaties m.b.t. de verschillende beleidsterreinen. BOO is een beleidsterrein waarbij bedrijven, met name in Duitsland, vaker regelmatig betrokken zijn dan in andere beleidsterreinen.

Ten slotte is het, gezien de steekproefomvang, alleen voor Duitsland en Italië en Slowakije mogelijk om te beoordelen of het hoofdkantoor van multinationals invloed heeft op de organisaties van de dochteronderneming. Over het algemeen verklaart slechts een minderheid van bedrijven die tot multinationals behoren (ongeveer 20%) dat hun hoofdkantoor een matige of grote invloed heeft en deze invloed heeft voornamelijk betrekking op het standpunt van het bedrijf over beroepsonderwijs en -opleiding (in Duitsland eveneens gezinsbeleid), en niet op pensioenen of AAMB.

¹³ Deze resultaten veranderen niet wezenlijk als uitsluitend gekeken wordt naar grote bedrijven (250+ werknemers). Vanwege de steekproefgrootte kon de analyse van grote bedrijven niet uitgevoerd worden voor Nederland.

TABEL 6.4 HIER

Uit kwalitatieve interviews blijkt dat werkgeversorganisaties de belangrijkste actoren zijn die betrokken zijn bij beleidsvorming op nationaal en lokaal niveau. In Denemarken zijn tripartiete regelingen bijzonder relevant voor werkgeversorganisaties, met name op het gebied van: AAMB, BOO en recentelijk tevens arbeidsmigratie en arbeidsmarktintegratie van etnische minderheden.

In Duitsland hebben collectieve overeenkomsten aan belang gewonnen bij het vaststellen van nieuwe arbeidstijdregelingen of bij het bieden van opties daartoe op vestigingsniveau. De trend is te wijten aan de roep van werkgevers om meer flexibiliteit in werktijden en de eisen van de vakbonden voor meer autonomie.

In Italië tonen de vertegenwoordigers van het bedrijfsleven een relatief hoog niveau van tevredenheid over hun betrokkenheid bij het beleidsvormingsproces, in tegenstelling tot vakbondsleden. Op sectoraal niveau zijn er vormen van medezeggenschap en collectieve onderhandelingen.

In Nederland zijn in de jaren '80, '90 en 2000 bij de Stichting van de Arbeid en de Sociaal-Economische Raad heel wat afspraken gemaakt over loonmatiging en aanbevelingen over levenslang leren en flexibiliteit op de arbeidsmarkt in de private sectoren. Interviews bevestigen echter de waarneming van een beperkter effect van sociale dialoog bij de Sociaal-Economische Raad (SER) en bij de Stichting van de Arbeid in de jaren 2010. Ze illustreren impasses in de onderhandelingen over hervorming van de arbeidsmarkt, pensioenen en privatisering. De grootste vakbond FNV verkeerde in een interne crisis, maar ook werkgeversorganisaties hadden enkele problemen. Vakbonden werden sinds de jaren tachtig verzwakt door dalende ledenaantallen en interne strijd tussen gematigde en tot compromissen geneigde leiders versus een meer radicale achterban (De Beer, 2013). Zij voelden zich minder gesteund door de overheid in hun agenda van pensioenhervorming en flexibilisering van de arbeidsmarkt. Het wantrouwen in de regering nam toe toen de regering tegengesteld reageerde op de weigering van de FNV van de eerste conceptpensioenovereenkomst, namelijk met verdere verhoging van de pensioenleeftijd.

Sinds 1982 zijn de strategieën van werkgevers op het gebied van decentralisatie en differentiatie geleidelijk toegenomen, wat in de jaren 2010 tot verticale coördinatieproblemen had kunnen leiden (Tros, De Beer, Verhoeff, Hazen, 2019). Door het uitblijven van een sociaal pact gedurende 2017-2021 namen lobbyactiviteiten via het parlement toe. Het kanaal van collectieve onderhandelingen in sectoren en bedrijven bleef in gebruik, los van het bestaan van een sociaal pact. Met het definitieve akkoord over de pensioenhervorming in de sociaal-economische raad in 2019 en een gezamenlijke sociaaleconomische agenda voor de jaren 2021-2025 lijkt de sociale dialoog in Nederland uit de dip.

In de Slowaakse Republiek werden veel wetten met betrekking tot economie, werkgelegenheid en sociale zekerheid opgesteld zonder enige sociale dialoog. Het belangrijkste orgaan waar discussies en onderhandelingen tussen sociale partners plaatsvinden, is de plenaire vergadering van de ESC-SR.

6.4 Collectieve actie van werkgevers tussen heterogeniteit en coalities

In het laatste deel van onze studie ligt de focus op de heterogeniteit van de belangen van werkgevers en de problemen bij het opstellen van een gemeenschappelijke basis voor werkgeversorganisaties in welzijnsbeleid.

H5.1 We verwachten dat de toenemende heterogeniteit van de economie (en de daaropvolgende toenemende verschillen in belangen) het voor werkgevers moeilijker zullen maken om samen te werken en een gemeenschappelijke basis te vinden met betrekking tot sociaal beleid

De resultaten van onze kwalitatieve analyse op dit punt zijn slechts gedeeltelijk overtuigend. In Denemarken vertegenwoordigen de twee belangrijkste werkgeversorganisaties (DI en Dansk Erhverv) verschillende belangen en strijden ze om leden. De twee organisaties hebben hun respectievelijke bolwerken in de maakindustrie (DI) en de detailhandel en handel (Dansk Erhverv), maar de concurrentie in andere delen van de private dienstverlening en in, bijvoorbeeld, de zorgsector en de medische industrie is hevig. Hoewel de concurrentie om leden is toegenomen, melden de geïnterviewde werkgeversorganisaties niet dat het moeilijker wordt om binnen de federaties overeenstemming te bereiken m.b.t. sociaal beleid en onderwijsbeleid. Maar zelfs in het beroepsonderwijs - het gebied dat vaker dan andere gebieden wordt beschreven als 'consensusgebied' - worden interne meningsverschillen tussen werkgeversorganisaties aangetroffen.

In Duitsland zijn de geïnterviewden het niet eens met de stelling dat diversificatie van economieën problematisch is voor werkgeversorganisaties. De geïnterviewden stellen dat organisaties altijd al de uitdaging hebben gezien om verschillende bedrijven bij elkaar te brengen en dat de huidige situatie wat dat betreft niet anders is. Verder stellen ze dat dit ook afhankelijk is van het onderwerp. Aangezien werkgeversorganisaties meestal zeer algemene problemen met arbeidstijdregelingen aanpakken, kunnen hun leden gemakkelijk overeenkomsten sluiten. Tegelijkertijd zorgt de structuur van de Duitse economie ervoor dat bepaalde macro-economische sectoren (middelhoog technologische maakindustrie en KIS) dominantier zijn dan de andere binnen de dynamiek van werkgeversorganisaties en in de interactie met overheden.

In Italië zijn de geïnterviewden het er ook over eens dat de toenemende heterogeniteit van de economische structuur een probleem vormt voor de respectieve organisaties. Andere geïnterviewden stellen echter dat de belangrijkste Italiaanse werkgeversorganisatie, Confindustria, veel is veranderd en een nieuwe strategie heeft geïmplementeerd om compromissen te sluiten tussen de organisaties in de verschillende economische sectoren.

In tegenstelling tot Duitsland is het in Nederland de grootste uitdaging om samenwerking te smeden tussen bedrijven en werkgeversorganisaties in verschillende economische sectoren en tussen bedrijven van verschillende groottes: bijvoorbeeld sectoren met groeiende en krimpende productiviteit (IT versus detailhandel). Desalniettemin lijkt er, in vergelijking met het verleden, geen sprake van een trend in de richting van toenemende diversificatie tussen sectoren. De werkgeversvertegenwoordigers op sectorniveau en multinationals verwijzen naar de verschillende beleidsstandpunten tussen sectoren en bedrijven (bijvoorbeeld in de hightechsector). Tegelijkertijd bevestigen, opmerkelijk genoeg, alle tegenhangers - vakbonden en overheid - dat werkgevers 'met één stem' spreken in nationale organen voor sociale dialoog. Vertegenwoordiging van het toegenomen aantal zelfstandigen in het Nederlandse poldermodel is nog steeds ingewikkeld; aparte lobby's van verenigingen voor zelfstandigen of micro-ondernemingen zijn het duidelijkste voorbeeld van onderscheidende stemmen.

In de Slowaakse Republiek richten de drie werkgeversorganisaties die private bedrijven vertegenwoordigen zich deels op verschillende economische sectoren (zo vertegenwoordigt FSITA uitsluitend de industrie- en transportsectoren). Het lijkt erop dat dit geen probleem vormt voor collectieve actie.

H5.2 We verwachten dat verschillende werkgeverscoalities (met verschillende overeengekomen prioriteiten) de overhand zullen hebben in de verschillende landenclusters

Tabel 6.5 geeft een samenvatting van de leidende werkgeverscoalities in elk land.

TABEL 6.5 HIER

In het "consumptie- en licht-industriële model" (Italië) wordt de leidende werkgeverscoalitie gevormd door middellaag- en laag technologische maakindustriebedrijven en consumptiebedrijven. Werkgevers en hun organisaties komen een minimumagenda overeen die, enerzijds, gebaseerd is de wens tot belastingverlagingen en beheersing van arbeidskosten (door verlaging van verplichte sociale premies), anderzijds, op fiscale prikkels voor arbeidswelzijnsoplossingen op sectoraal en bedrijfsniveau (waardoor bedrijven en sectoren kunnen beslissen hoeveel ze investeren in "private" welzijnsvoorzieningen).

In landen met een "door directe buitenlandse investeringen geleid sterk industrieel model" (de Slowaakse Republiek) wordt de leidende werkgeverscoalitie gevormd door hoog- en laag technische maakindustriebedrijven (vaak multinationals). De coalitie is homogener dan die in Italië. Het kerndoel is het bevorderen van een mix tussen, enerzijds, bezuinigingen (in ieder geval op de verplichte sociale

werkgeverspremies) en stabiliteit in uitgaven voor sociale zekerheid (een deel van het model wordt steeds vaker gevormd door middelhoog technologische maakindustrie) en, anderzijds, uitbreiding van beroepsonderwijs en -opleidingen beleid om een specifiek geschoolde beroepsbevolking te behouden, een bron van aantrekkingskracht voor directe buitenlandse investeringen.

In landen met het "sterk industriële model met een toenemende rol van KIS" (Duitsland), wordt de leidende werkgeverscoalitie gevormd door middelhoog technologische maakindustriebedrijven en KIS-bedrijven (waarbij de eerstgenoemde meer macht hebben). Ze vragen om de kosten voor bedrijven (belastingen en sociale premies) in de hand te houden en parallel daaraan geven ze sterke steun aan sociale investeringen (bijvoorbeeld afstemming tussen werk en gezin, en beroepsonderwijs en -opleiding). Tegelijkertijd is er minder interesse om universele dekking van 'oude' sociale risico's in stand te houden, met het verzoek tot sectorale en gedecentraliseerde onderhandelingen (waarbij arbeidswelzijn en private voorzieningen een belangrijke rol spelen). De hoogtechnologische maakindustrie en KIS "coalitie" neemt de leidende rol in het bepalen van de werkgeversagenda met betrekking tot sociaal investeringsbeleid en tegelijkertijd een dualiseringsstrategie met betrekking tot alle andere sociale risico's (en traditionele sociale zekerheid).

In landen met een "postindustriële model gebaseerd op kennisintensieve publieke en private diensten" (Denemarken en Nederland), wordt de leidende werkgeverscoalitie gevormd door KIS-bedrijven en middelhoog technologische maakindustriebedrijven (met evenwichtige macht tussen deze twee groepen). Er heerst een benadering die gericht is op sociale investeringen (AAMB, afstemmingsbeleid werk/gezin, onderwijs – met name BOO).

7. Conclusies

Het BAWEU-project heeft bijgedragen aan het verzamelen van informatie en gegevens over werkgevers en hun organisaties in heel Europa. Terwijl de nadruk ligt op vijf landen, hebben de partnerteams licht geworpen op het profiel van het bedrijfsleven (aantal bedrijven, hun omvang, hun deelname aan verschillende economische sectoren, enz.). Parallel daaraan is systematisch informatie verzameld over de individuele en collectieve voorkeuren van werkgevers met betrekking tot hervorming van sociale zekerheid, hun standpunt in het debat en hun strategie om beleidsvorming te beïnvloeden.

Dit alles heeft ertoe bijgedragen dat er nieuwe clusters van landen zijn voorgesteld die verschillende economische en productieve systemen vertegenwoordigen. In een context die wordt gekenmerkt door de-industrialisering, bijscholing en feminisering van de beroepsbevolking, ziet Europa de opkomst van

vier clusters: 1) Door directe buitenlandse investeringen geleid sterk industrieel model (MOE-landen); 2) Sterk industrieel model met een toenemende rol van KIS (Continentaal Europa plus Ierland); 3) Postindustriële model (Scandinavische landen plus Nederland); en 4) Consumptie- en licht-industrieel model (Zuid-Europa). Deze clusters blijken de interesses en voorkeuren van werkgevers te vormen. Terwijl modellen 3 en 4 veel belangrijke kenmerken van de voorkeuren van werkgevers delen (voorstanders van sociale uitgaven), tonen de clusters 1 en 4 dat werkgevers meer steun geven aan bezuinigingen. Gemeenschappelijke attitudes hebben te maken met het draagvlak voor een actievere rol van de bedrijven in welzijnsvoorzieningen; en voor sociaal investeringsbeleid. Beide voorkeuren worden met name ondersteund door multinationals.

De standpunten van werkgeversorganisaties neigen ertoe deze verschillende benaderingen te repliceren, in lijn met de vier hierboven genoemde clusters. Als we de vijf onderzochte landen vergelijken, zijn de Deense werkgeversorganisaties de grootste voorstanders van de verzorgingsstaat, terwijl Nederlandse en Duitse werkgeversorganisaties meer gemengde standpunten innemen, met een nadruk op kostenbeheersing in sociale zekerheid (bijvoorbeeld pensioenen).

Een groot deel van de werkgevers houdt zich bezig met welzijnsvoorziening: in Slowakije gebeurt dit in de vorm van direct engagement, terwijl in Italië meer sprake is van een bemiddeld engagement via collectieve overeenkomsten. In Denemarken, Duitsland en Nederland neigen ertoe om direct en bemiddeld engagement te mengen.

Wat betreft de organisatie van werkgeversstrategieën voor hun betrokkenheid bij het debat over sociale hervormingen, gaan tekenen van stabiliteit en aanhoudende kracht van de systemen van arbeidsverhoudingen hand in hand met afnemend vertrouwen in de hoofdrolspelers van de sociale dialoog en een toenemende rol van lobbygroepen via nieuwe vormen van mobilisatie.

Het project levert uiteindelijk het bewijs van toenemende spanning in het kamp van werkgevers om compromissen te sluiten tussen verschillende bedrijven en sectoren, maar werkgeversorganisaties hebben nog steeds middelen ter beschikking om allianties tussen leden en voor eenheid te smeden.

Literatuur toe te voegen