



Trygve Gulbrandsen, Institutt for samfunnsforskning, Oslo

## Næringslivets velferdspolitiske rolle

*Presentasjon på jubileumsseminar for Ann-Helén Bay: Velferd uten stat. 3. juni 2008,  
Institutt for samfunnsforskning.*

*ISF Paper 2008: 7*

Hvorfor er det interessant å diskutere næringslivets velferdspolitiske rolle nå? Etter min mening er det særlig to utviklingstrekk som gjør dette til et interessant tema:

1. Det synes å ha blitt vanligere at private bedrifter tilbyr sine ansatte rettigheter og velferdstjenester som går utover det offentlige myndigheter kan tilby borgerne. For eksempel tilbyr Microsoft Norge mannlige medarbeidere 6 måneders pappapermisjon med full lønn. Veidekke gir alle ansatte som er over 60 år 6 ukers permisjon i året – utover ferie – for å oppmuntre dem til å fortsette i bedriften fram til pensjonsalderen. Storebrand tilbyr medarbeiderne 10 dagers permisjon i året for å ta seg av eldre og syke foreldre. Møbelfabrikken Ekornes på Sunnmøre har opprettet en egen stilling som omsorgskonsulent. Vedkommende som fyller stillingen skal virke både som en sosialarbeider, psykolog og sjelesørger. Når det gjelder slike rettigheter og velferdsgoder, vet vi ikke særlig mye, verken om utbredelse, hvem som får dem eller om virkningene. Her er det behov for mer kunnskap.

2. Myndighetene i Norge har, som i flere andre land, i økende grad blitt avhengige av private arbeidsgivere for å løse en hovedutfordring i velferdspolitikken – å redusere veksten i antallet uføretrygdede og få flere personer ut av attføring og over i vanlige jobber. I erkjennelsen av denne utfordringen har EU siden 1997 lagt vekt på at det må etableres det som kalles et ”sosialt partnerskap” mellom myndigheter og private arbeidsgivere for å sikre integrering av arbeidstakere som av ulike grunner er vanskelig å få plassert i arbeidslivet.

Disse utviklingstrekkene reiser flere viktige problemstillinger:

1. For det første, hvorfor legger private bedrifter større vekt enn tidligere på å tilby sine ansatte rettigheter som går utover dem velferdsstaten gir? Her er det tre mulige forklaringer eller teorier:

(a) En forklaring at i en moderne kunnskapsøkonomi er bedriftene blitt så avhengige av dyktige og kunnskapsrike medarbeidere at de villig tilbyr ekstra velferdsgoder for å rekruttere og holde på slike medarbeidere. I et stramt arbeidsmarked som det norske er dette særlig viktig.

(b) Men tilbud om ulike velferdsrettigheter er ikke bare et svar på arbeidstakernes egne behov. Ifølge nyere studier legger mange arbeidstakere stor vekt på moralske verdier når de vurderer potensielle arbeidsgivere. De foretrekker å jobbe hos arbeidsgivere som tar etiske hensyn og viser omsorg for andre, selv om de selv ikke har noen fordel av det selv. De jobber

til og med gjerne for lavere lønn. Disse medarbeiderne er ettertraktet for arbeidsgiverne fordi de også har en god arbeidsmoral. Det betyr at arbeidsgiverne kan ha tillit til dem og er mindre avhengige av å kontrollere deres innsats. I det nye arbeidsliv, i kunnskapsøkonomien, er slik tillit blitt viktigere enn noensinne. Som følge av slanking av lederhierarkier og mer komplekse arbeidsoppgaver må bedriftene i økende grad stole på at de ansatte styrer seg selv. Da blir ansatte med god arbeidsmoral særskilt ettertraktet. Det koster for bedriftene å ta sosialt ansvar. Men med moralske arbeidstakere på laget kan bedriftene trygt satse på å opptre sosialt ansvarlig uten å bli utkonkurrert av firmaer som ikke bryr seg om slike verdier.

(c) En tredje forklaring peker på betydningen av bedriftenes allmenne omdømme. Dersom bedrifter skal overleve, er de også avhengige av lojale kunder, pålitelige leverandører, støtte fra lokalsamfunn og offentlige myndigheter. Mange av disse interessentene vurderer sitt forhold til bedriftene ut fra hvordan de oppfatter deres omdømme eller rykte. Mange kunder foretrekker å kjøpe varer fra virksomheter som har et godt rykte som sosialt ansvarlige. Og myndighetene er mer velvillige overfor bedrifter som viser at de tar sosiale og miljømessige hensyn på alvor. Private bedrifter må derfor legge stor vekt på å pleie det omdømme de har i media og den offentlige opinionen. Å satse på å være sosialt ansvarlig har blitt en viktig strategi for å oppnå dette, jf. Telenor saken.

Hvilke av disse forklaringene eller teoriene har mest for seg? Det vet vi faktisk ikke. Sannsynligvis er det noe rett i alle tre. Deres relative betydning må vi overlate til kommende forskning å fastslå.

2. Foran pekte jeg på at private bedrifter har blitt mer og mer viktige som partnere for å kunne realisere ”arbeidslinja” i norsk velferdspolitik. Hvordan skal da dette partnerskapet konkret innrettes for å få flest mulig private bedrifter til å ta sin del av oppgaven med å integrere svake arbeidstakere?

Tradisjonelt har dette vært en diskusjon om hva slags offentlige virkemidler som skal benyttes for å motivere bedriftene til å ta på seg denne oppgaven. Her har ofte en prioritering av rettslige virkemidler vært satt opp mot frivillighet fra bedriftenes side. Jeg skal ikke gå nærmere inn på denne diskusjonen. I salen i dag er det mange som kan mye mer om dette enn jeg.

Jeg vil heller nærme meg spørsmålet fra en annen synsvinkel. Jeg vil hevde at for å stimulere private bedrifter til å ta større ansvar for svakstilte arbeidstakere er det viktig å vite mer om hvilke forhold som påvirker dem til å ta et slikt ansvar.

Et viktig bidrag til å belyse dette finner vi i en større studie av den amerikanske professoren Cathy Jo Martin. Hun undersøkte private bedrifters deltakelse i partnerskapstiltak for å integrere svake arbeidstakere i henholdsvis Danmark og Storbritannia. Hun fant for det første at private bedrifter i Danmark deltok hyppigere i slike sosiale partnerskap enn britiske bedrifter. Etter hennes vurdering hang dette sammen med nasjonale særtrekk ved hvert lands velferdsregime og form for kapitalisme:

(a) I den liberale velferdsmodellen i Storbritannia er det meget beskjedne overføringer fra myndighetene til sosiale formål i bedriftene. Offentlige tiltak er konsentrert om å tilby økonomisk støtte til firmaer som tar inn langtidsarbeidsledige. I Danmark bevilges det mer offentlige ressurser for å få hjelpe arbeidsledige og yrkeshemmede, og tiltakene er åpne også for personer som allerede er i arbeid. Dette motiverer arbeidsgiverne til å samarbeide med myndighetene om å integrere også svakstilte arbeidstakere utenfor arbeidslivet.

(b) Martin fant at i Danmark hadde de sentraliserte arbeidsgiverorganisasjonene gunstigere virkning på bedriftenes oppslutning enn de mer oppstykkede organisasjonene i Storbritannia. Grunnen til det var at de sentraliserte arbeidsgiverorganisasjonene i Danmark hadde mer overordnede sosiale hensyn for øye enn de britiske, og at de hadde mer makt til å påvirke medlemmene til å følge opp organisasjonenes prioriteringer.

Men det var også viktige forskjeller mellom virksomhetene innenfor hvert av landene. Martin fant at dette særlig var relatert til to forhold:

(a) Kompetansen i bedriftenes personalavdelinger når det gjaldt sysselsettings- og sosialpolitikk. Personalavdelinger som hadde eksperter på disse områdene hadde større evne til å overbevise ledelsen i bedriftene om viktigheten av å delta i sosialt partnerskap.

(b) Grad av aktivisme overfor bedriftene fra myndighetenes side. Spesielt viktig var lokale myndigheter som arbeidet aktivt for å bygge nettverk mellom lokale arbeidsgivere og myndighetene for å løse problemer knyttet til inkludering av personer utenfor arbeidslivet. Disse nettverkene bidro til å gi mer kunnskap til bedriftene om for eksempel yrkeshemmedes problemer og motivasjon for å gjøre en innsats i lokalsamfunnet for disse personene.

I disse funnene ligger det naturligvis antydninger om hva slags tiltak og politikk som kan være gunstig for å fremme samarbeid mellom bedrifter og myndigheter om inkludering av svakstilte arbeidstakere. Det er imidlertid ikke min oppgave i dag å diskutere innretning av offentlig politikk. Jeg skal isteden peke ut noen problemstillinger for videre forskning på dette området:

For det første har vi behov for å kartlegge hva slags rettigheter og goder som private bedrifter faktisk tilbyr sine ansatte. Dernest bør vi studere de ulike aktørene i næringslivet og deres oppfatninger og prioriteringer. Hvor opptatt er egentlig norske toppledere av å satse på familievennlige tiltak og gunstige velferdsrettigheter? Er kanskje disse tiltakene og rettighetene først og fremst drevet fram av de personalansvarlige i bedriftene, eller er de uttrykk for at personalpolitikken har fått en sterkere plass i bedriftenes overordnede strategi? Hva tenker næringslivets ledere om samarbeid med myndighetene om å løse velferdspolitiske utfordringer? Hvilken betydning har arbeidsgiverorganisasjoner som NHO og HSH for å stimulere de enkelte virksomhetene til å ta et større sosialt ansvar? For det tredje bør vi undersøke hvordan den offentlige insentivstrukturen i regelverk og støtteordninger virker inn på bedriftenes valg og prioriteringer. Det er dessuten viktig å få vite mer om hva de enkelte arbeidstakerne tenker om disse spørsmålene. Hvor stor vekt legger ansatte på at bedriftene kan tilby dem for eksempel gunstige permisjonsordninger eller tar et sosialt ansvar for svake arbeidstakere? Er de villige til å bremse egen lønnsutvikling for at bedriftene skal kunne ta et slikt ansvar? Nok et sentralt tema er fordelingsvirkningene av den velferd som private bedrifter i dag tilbyr. Er vi for eksempel i ferd med å få et classeskille mellom høyt utdannede middelklassekvinner som nyter godt av familievennlige tiltak på arbeidsplassen, mens lavt utdannede kvinner er utenfor arbeidslivet eller befinner seg i jobber med lav lønn, dårlige arbeidsvilkår og få karrieremuligheter?