

Lunds Universitet
Sociologiska institutionen

Kollektivavtal som välfärdsgivare och statushöjare?

En kvantitativ studie om kollektivavtals inverkan på ojämlikhet

Författare: Robin Larsson
Kandidatuppsats: SOCK04, 15 hp
Internet
Vårterminen 2018
Handledare: Britt-Marie Johansson



LUNDS
UNIVERSITET

Abstrakt

Författare: Robin Larsson

Titel: Kollektivavtal som välfärdsgivare och statushöjare? En kvantitativ studie om kollektivavtals inverkan på ojämlikhet

Kandidatuppsats: SOCK04, 15 hp

Internet

Handledare: Britt-Marie Johansson

Sociologiska institutionen, vårterminen 2018

Den ekonomiska krisen 2008 bemöttes i flera europeiska länder med åtstramningar av offentliga utgifter. Detta påverkade ländernas förmåga att bidra med social välfärd. Arbetsmarknadsforskning har lyft fram hur kollektivavtal kan spela en viktig roll för att understödja ansträngd, statsfinansierad välfärd genom att tillgodose arbetstagare med trygghet på arbetsmarknaden. Samtidigt är även kollektivavtal utsatta för strukturella reformer efter den ekonomiska krisen och kollektivavtalens täckningsgrad har sjunkit i Europa sedan 2008. Syftet med denna uppsats är att undersöka kollektivavtals inverkan på ojämlikhet i europeiska länder efter krisen. Studien utgår från hypotesen att kollektivavtal har dämpande effekt på ojämlikhet och att detta reflekteras i minskade klyftor mellan män och kvinnor samt inrikes och utrikes födda avseende lön och status på arbetsmarknaden. Detta grundas i Charles Tillys teorier om hur kategoriserade statusdistinktioner samverkar med organisering. 24 europeiska länder ingår i studien och data för åren 2008 och 2013 analyseras genom linjär regressionsanalys. Studien finner starkt stöd för att kollektivavtal har negativ inverkan på ojämlikhet. Kollektivavtal samverkar dock med andra arbetsmarknadsinstitutioner och hur dessa är utformade varierar avsevärt mellan länder i Europa. Uppsatsens slutsatser är att kollektivavtal spelar en viktig roll för att främja jämlikhet på arbetsmarknaden men att vidare studier närmare arbetsplatsnivå och mer känsliga för nationella förhållanden vore gynnsamt.

Nyckelord: Kollektivavtal, ojämlikhet, arbetsmarknad, välfärd.

Innehållsförteckning

Inledning	1
Syfte och frågeställning	3
Teori och tidigare forskning	3
Charles Tilly och kategoriserad ojämlikhet.....	3
Tidigare forskning	6
Hypoteser	9
Metod och data	9
Variabelförteckning	10
Beroende variabel	10
Fokal oberoende variabel	11
Exklusionära oberoende variabler.....	12
Inklusionära oberoende variabler	14
Datainsamling.....	15
Resultat	16
Diskussion	19
Litteraturlista	26
Tryckta källor	26
Elektroniska källor	27
Bilagor	29
Tabell 2 och 3.....	29

Inledning

Välfärdsstatens utformning och utveckling är ett ämne som givits betydande uppmärksamhet i sociologisk forskning. En aspekt av ämnet som fokus riktats mot är välfärdsstaters förmåga att skydda arbetstagare mot risker på en volatil arbetsmarknad. Denna förmåga sattes på prov i och med den ekonomiska krisen som tog fart 2008. Vad som tog sin början som en finanskris som drabbade banker och utlåning spred sig snart till andra delar av ekonomin med effekter på exportsektor och offentlig budget, med stor arbetslöshet som följd. Vid krisens början så bemöttes denna av koordinerade insatser av olika EU-medlemsländer enligt EU-riktlinjer (Leschke & Jepsen, 2012:290). Stimulanspaketet understödde ansträngda offentliga insatser och riktades mot utsatta industrier och grupper på arbetsmarknaden. Trots stimulanspaketet så destabiliserade den ekonomiska krisen många EU-länders offentliga tillgångar som de brottades med svårkontrollerbara skuldnivåer. Till följd av detta skiftade runt år 2010 de ekonomiska insatserna från koordinerad stimulans till icke-koordinerad åtstramning. Vidare så utformade EU stödinsatser villkorade på strukturella reformer med offentlig åtstramning som central ingrediens (ibid:293, 294).

Vilken effekt den ekonomiska krisen hade varierade stort mellan olika länder. Grunden till hur hårt olika länder drabbades låg inte endast i ekonomisk struktur och stimulanspaketets utförande utan även i utformningen av ländernas arbetsmarknadsinstitutioner, däribland arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer (ibid). De kollektivavtal som dessa organisationer förhandlar har avgörande betydelse för hur skyddade arbetstagare är mot skiftningar på arbetsmarknaden. Kollektivavtalens utformning i Europa påverkades av strukturella reformer till följd av den ekonomiska krisen. Kollektivavtal har skiftande verkan beroende på dess organiseringsgrad; till vilken grad anställningsavtal på arbetsplatser följer vad som förhandlats av överordnade arbetsgivarorganisationer och fackföreningar, samt dess förhandlingsnivå; huruvida förhandlingar sker nära den enskilda arbetsplatsen, på industrisektornivå, eller på statlig nivå. Båda dessa aspekter har påverkats av en allmän decentraliseringstrend sedan åttiotalet avseende arbetsmarknadsrelationer (Visser, 2016:12). Decentralisering beträffande kollektivavtal innefattar ett förskjutande av förhandlingar mot arbetsplatsnivå och individuella arbetsgivare och arbetstagare,

det vill säga lägre organisationsgrad och förhandlingsnivå. Denna decentralisering avseende kollektivavtal tilltog under nittioalet för att sedan bibehålla en stadig nivå under tvåtusenålet fram till den ekonomiska krisen då ännu en uppgång följde (ibid:15).

Hur många som täcks av kollektivavtal påverkas starkt av organisationsgraden i landet och täckningsgraden i Europa sjönk till följd av krisen. Några av de länder som upplevde störst minskning i täckningsgrad innefattar Grekland, Slovenien, Slovakien, Ungern, Portugal, Irland och Lettland. I samtliga dessa länder berodde minskningen på förändringar i avtalsregleringar efter krisen, däribland upphörandet av nationella avtal (ibid:5). I Östeuropa har organiseringsgraden traditionellt sett varit låg, undantaget framför allt Slovenien, och krisen har fört med sig ytterligare decentraliseringar. I nordvästra Europa, undantaget Irland, i länder mer lindrigt drabbade av krisen, har organisationsgrad och förhandlingsnivå legat relativt stadigt. I Tyskland och Storbritannien har täckningsgrad sjunkit efter 2008 vilket dock följde en längre trend och inte berodde på förändringar i avtalsreglering (ibid:5). De skandinaviska länderna utmärks av hög organisationsgrad, relativt oförändrad av krisen, men där tidigare decentraliseringar innebär att förhandling på arbetsplatsnivå är vanligt trots förekommande avtal inom arbetsmarknadssektorn (ibid:16). Täckningsgraden i dessa länder är alltså mycket hög. Belgien och Finland står ut som länder som gått emot decentraliseringstrender och som präglas av hög organisation- och täckningsgrad. Utfall av täckningsgrad, organisationsgrad och förhandlingsnivå för åren 2008 och 2013 gällande de 24 länder som innefattas i denna studie finns återgivna för jämförelse i tabell 3 som återfinns som bilaga.

Litteratur i ämnet har varnat för hur flexibilisering av anställningsvillkor och decentralisering av kollektivavtalsförhandlingar riskerar att öka inkomstklyftor och ojämlikhet (Leschke & Jepsen, 2012:308; Visser, 2016:30). Kollektivavtalens roll som verktyg mot ojämlikhet har samtidigt förutspått öka i och med liberaliserande tryck på staters offentliga budgettillgångar, vilket påverkar dessas förmåga att utöva välfärd (Glassner & Keune, 2012:352; Leschke & Jepsen, 2012:308). Till följd av detta ämnar denna uppsats undersöka sambandet mellan utformande av kollektivavtal och utfall av ojämlikhet. Detta utförs genom kvantitativ analys av data från år 2008 samt 2013 för 24 europeiska länder. Hur kollektivavtal verkar jämlikhetsfrämjande grundas i

Charles Tillys teorier om relationell, kategoriserad organisering och hur detta reproducerar ojämlikhet.

Syfte och frågeställning

Syftet med denna uppsats är att undersöka och analysera sambandet mellan utformning av kollektivavtal och ojämlikhetsutfall. Följande frågeställning styr uppsatsens utförande:

Har kollektivavtal inverkan på ojämlikhetsutfall på arbetsmarknaden i europeiska länder?

Teori och tidigare forskning

Charles Tilly och kategoriserad ojämlikhet

I boken *Durable Inequality* (1998) lägger Charles Tilly fram sin teori kring hur bestående ojämlikhet är ett resultat av organiseringslösningar som bygger på kollektiv erfarenhet av sociala relationer. Tillys teori vilar på en relationell förklaringsmodell av det sociala. Genom strukturell analys av sociala relationer förstås social kultur som kollektivt delad förståelse baserad på tidigare sociala interaktioner, och strategier inom kulturen grundas i kollektivt delad erfarenhet (Tilly, 1998:19).

Ojämlikhet inom samhället svarar mot parvis ordnade, kategoriserade skillnader mellan människor; exempelvis män och kvinnor eller inrikes och utrikes födda. Ojämlikhet uppstår, för att sedan reproduceras, genom att sådana kategoriserade par ges sinsemellan olika tillträde till organisationer samt olika tillgång till positioner inom organisationer (ibid:7,8). Organisationer kan med fördel syfta på exempelvis företag eller bolag, vilket är fallet i denna uppsats, men avser i stort alla typer av grupper bestående av hierarkiska sociala relationer med förfogande över någon form av kollektiv resurs. Med grund i Max Webers tankar om social stängning (social closure) anger Tilly att organisationer använder stängning för att reglera tillgång till resurser och maktpositioner. Organisationer upprättar gränser, såväl mot utomstående som invändigt mellan interna hierarkier, över vilka sociala relationer övervakas (ibid:7, 61).

Tilly anger två huvudsakliga och två kompletterande mekanismer genom vilka kategoriserande ojämlikhet uppstår och reproduceras: exploatering och kapacitetsansamlande samt efterliknande och adaptation. Tilly definierar exploatering som förfarandet när individer med makt över resurser tillhandahåller dessa för att organisera andra individer i produktion från vilken de erhåller oproportionerligt låg återbäring. Organisationer som bolag och företag innefattar aspekter av exploatering. Där återfinns maktinnehavare, organiserade insatser, disponibla resurser samt förfogande över och ojämn återbäring från dessa resurser (ibid:130). Bolag rangordnar jobb efter vilken återbäring de ger samt sorterar olika individer till olika jobb (ibid:105). Därmed skapas interna kategoriseringar samt interna gränser som svarar mot exploatering. Bestående ojämlikhet uppstår när interna exploateringsgränser svarar mot externa kategoriseringar (ibid:130). Externa kategoriseringar är sådana parvis ordnade, kategoriserade skillnader som återfinns i sociala relationer utanför organisationen; som män och kvinnor eller inrikes och utrikes födda. Uppbådandet av tydliga interna gränsdragningar understödjer exploatering genom att rättfärdiga och upprätta praktiska rutiner för ojämn fördelning av återbäring. Uppbådandet av dessa gränsdragningar underlättas när underordnade interna positioner matchas med externa kategoriseringar av över- och underordning. När utrikes födda är överrepresenterade i låglönejobb eller kvinnor är underrepresenterade i ledarpositioner så har redan etablerade sociala relationer importerats till organisationsstrukturen (ibid:76). Att uppbåda eller förändra en organisationsstruktur kräver stora insatser vad gäller upprättande, utlärande och upprätthållande. Att använda sig av redan tillgänglig kollektiv erfarenhet för att skapa organisationsstrukturer underlättar åtagandet och sparar avsevärd ansträngning. Följaktligen tenderar organisationer att uppstå och förändras som kombinationer av färdiga modeller och extern social struktur, hellre än efter rationell, resurseffektiv design (ibid:81, 106).

Detta är också vad som utgör en av Tillys kompletterande mekanismer, nämligen efterliknande (emulation); överförandet av en befintlig social struktur från en plats till en annan. Mekanismen adaptation hjälper också till att reproducera kategoriserad ojämlikhet genom att vardagliga rutiner utformas runt dessa ojämlika kategoriseringar, vilket befäster strukturernas legitimitet hellre än att de ifrågasätts.

Kapacitetsansamlande (opportunity hoarding) innebär att ett nätverk som är avgränsat av en kategorisering har tillgång till en resurs och utesluter utomstående från samma tillgång. Precis som med exploatering uppåtdas här en gräns över vilken ojämlika kategoriserade förhållanden uppstår. Vid exploatering gäller dock att en överordnad grupp utnyttjar utomståendes insatser. Vid kapacitetsansamlande utesluts i stället utomstående från tillträde (ibid:91). Denna mekanism utförs alltså i hög grad av grupper som besitter någon form av underordning men som vill skydda sina intressen i rådande strukturer.

Tilly menar att hur inomorganisatoriska skiljelinjer upprättas på just arbetsplatser ofta reflekteras i hur olika befattningar motsvaras av olika incitament, eller motivsystem (incentive systems). Tilly skiljer mellan tre motivsystem; task-, drive- och loyaltysystem. Dessa utmärks av till vilken grad löneutbetalning sker med framförhållning eller beroende på uppdragsslutförande, samt av till vilken grad arbetsinsatsen är övervakad. Tasksystem innefattar låg övervakning samt betalning beroende på insats, i stil med frilansuppdrag. Drivesystem utmärks av hög övervakning och större närvaro av tvång men med fastställd betalning. Mellan dessa två typexempel ligger loyaltysystem där kontinuerlig insats efterfrågas men med mindre övervakning (Tilly, 1998:110). Dessa motivsystem utmärker statushierarkier inom arbetsorganisationer och vilka som besitter de olika befattningarna tenderar att motsvaras av externa kategoriseringar.

Centralt i Tillys teori om ojämlikhet är att dess orsak sällan är avsiktlig eller ett resultat av medvetet förtryck. Organisationella former bär inte på någon inneboende ondska eller godhet. De uppåtdas för att underlätta sociala förhållanden. Dock uppstår skada när detta innefattar uteslutande av grupper (ibid:84). Bestående ojämlikhet uppstår i regel inte av individers eller grupper medvetna insatser för diskriminering. Det är i stället en effekt av insatser för att lösa organisatoriska problem genom att tillämpa externa kategoriseringar på interna strukturer vilka innefattar ojämlika förhållanden avseende belöning och status (ibid:11, 108). När kategorier koordineras med hierarkier produceras ojämlikhet och när viss ojämlikhet återfinns i flera liknande organisationer, eller i en särskilt inflytelserik organisation, blir förhållandet utbrett. Kategoriserad ojämlikhet inom organisationer har direkta effekter på kategorierna, som skiftande återbäring på

insatser eller varierande status. Men dessa förhållanden har även indirekta effekter i form av ansamlad erfarenhet hos såväl individen som kollektivet, vilket starkt bidrar till hur övertag och underlägen fördelas inom en större population (ibid:10, 100, 116).

Vidare vilar kategoriserad ojämlikhet därmed inte på individuella egenskaper. Den ojämlika belöning eller status som individer erhåller tillskrivs ofta individuella skillnader i förmåga när detta i själva verket är ett resultat av kategoriserad organisering. Det är den enskildes gränsöverskridande sociala relationer, hellre än individuell förmåga, som är den mest avgörande egenskapen för erhållen status. Detta, menar Tilly, medför att attityder spelar en relativt liten roll avseende ojämlikhet. Förekomst och förändring av exempelvis sexistiska eller rasistiska åsikter betyder avsevärt mindre för utfall av ojämlikhet än vad förändring av kategoriseringar eller anpassning av dessas relationer till återbäring skulle göra. Bestående ojämlikhet reduceras genom organisatoriska innovationer, hellre än genom förändringar i attityder (ibid:15, 36).

Denna studie vilar på hypotesen att kollektivavtal utgör en form av sådan organisatorisk omvandling som starkt influerar hur kategorier knyter an till återbäring. När löner influeras av nationell lagstiftning eller central avtalsrörelse så påverkas vilken grad av exploatering som är möjlig inom ett bolag. När flera arbetsgivarparter ingår kollektivavtal förlorar enskilda branschföretag kontroll över hur återbäring förbinds med interna kategoriseringar och gränsdragningar. När en individ täcks av kollektivavtal så ges denna ytterligare anspråk på återbäring och avancemang som möjligen överskuggar den kategoriska position denna besitter.

Tidigare forskning

Tomaskovic-Devey et al samt Avent-Holt och Tomaskovic-Devey bidrar med studier där Tillys relationella teorier tillämpas för att undersöka inomorganisatoriska ojämlikheter på arbetsmarknaden i Australien och USA. Båda studierna undersöker om löneskillnader mellan olika befattningsnivåer skiftar med variationer i komposition av kategoriserade par inom och mellan befattningsnivåerna. Det tittas även på om den institutionella kontexten som lönesättningen sker inom påverkar vilken inverkan kategoridistinktionerna har på löneskillnader. Det påvisas att när män besitter ledarpositioner och kvinnor utgör underställda så ökar relativ löneojämlikhet.

Detsamma gäller för etnicitet och relevant statusposition. Den institutionella kontexten är dock relevant. Bland annat framförs att kön som förklaringskraft för löneojämlikhet dämpas inom nationella löneavtalssystem. Vidare förefaller facklig anslutning spela viktigare roll för löneanspråk utanför sådana avtal än inom. Löneojämlikhet kopplat till etnicitet uppges mer motståndskraftigt mot variationer i institutionell kontext (Tomaskovic-Devey et al, 2009:139; Avent-Holt & Tomaskovic-Devey, 2010:182).

Glassner et al avhandlar typ och förekomst av avtal som slutits i europeiska länder som svar på den ekonomiska krisen. Fyra influerande faktorer lyfts fram: ekonomisk situation, offentliga insatser samt arbetsmarknadsparter och dessas strategier (Glassner et al, 2011:306). Förekomsten av strategiska avtal som ingåtts för att hantera den ekonomiska krisen förefaller främst styras av kollektiv organisationsgrad samt socialpolitik, och i mindre utsträckning av graden av ekonomisk omvälvning. Detta medför att länder med lägre organisationsgrad som drabbades hårt av krisen inte nödvändigtvis bemött krisen med skadedämpande åtgärder i samma utsträckning som mer lindrigt drabbade länder med högre organisationsgrad (ibid:316). Författarna lyfter dock fram att avtal som slutits tenderar att vidareutveckla en längre trend på den europeiska arbetsmarknaden; nämligen större fokus på mer flexibla anställningsformer samt större möjligheter att sluta avtal på arbetsplatsnivå, trots förekomst av högre organisationsgrad (ibid:309).

Glassner & Keune undersöker hur kollektivavtal verkat kompletterande till socialpolitik i relation till den ekonomiska krisen. I krisens kölvatten har möjligheterna för stater att bidra med välfärd genom socialpolitik blivit ansträngda i och med lägre skatteintäkter samt i vissa fall påtryckningar att åtstrama offentliga utgifter (Glassner & Keune, 2012:352, 367). Författarna lyfter fram hur arbetstidsförkortning, yrkesutbildningar, lönesättning- och arbetstidsflexibilisering tillämpats för att bemöta den ekonomiska krisen, samt vilken roll kollektivavtal spelat i att utforma dessa åtgärder efter arbetstagares trygghetsbehov. Kollektivavtal har främst haft välfärdskompletterande effekter i länder med hög organisationsgrad och främst i den privata sektorn. Det anges hur kollektivavtalens roll som välfärdsgivare utvecklats i och med krisen, och hur detta behov kan tänkas öka, men att det för närvarande endast märks en avgörande effekt hos fast anställda i större firmor inom den privata sektorn (ibid:369).

Adams & Deakin undersöker hur arbetsmarknadsinstitutioner har bemött en ökad risk för prekära arbetssituationer till följd av att icke-typiska anställningsformer har blivit vanligare. Icke-typiska anställningsformer innefattar bland annat deltids- och visstidsanställningar, jourtjänstgöring, egenanställning och arbete genom bemanningsföretag. Dessa anställningsformer ställs i kontrast mot reguljära anställningsvillkor (standard employment relationship) som associeras med fasta anställningar och som tenderar vara mer eller mindre centralt reglerade av nationell eller europeisk arbetslagstiftning. Den reguljära arbetslagstiftningen har anklagats för att vara en bidragande faktor till arbetsmarknadssegmentering genom att skapa ett innanför- och utanförförhållande och försvåra marginaliserade grupper tillträde till fasta anställningar (Adams & Deakin, 2014:780). Författarna vänder sig emot detta och menar att dualism snarare följer på urholkande av reguljära anställningsvillkor av arbetsmarknadsparter. Exempel på detta är när arbetsgivare använder sig av visstidskontrakt för att kringgå reguljära anställningsvillkor (ibid:797). Det framhålls att kompletterande institutionella insatser för att minska risker för arbetstagare i samband med viss liberalisering av anställningsskydd förefaller vara den främsta strategin för att motverka arbetsmarknadssegmentering (ibid:781, 802). Som exempel nämns Danmark som saknar lagstadgat uppsägningsskydd likt sådant som finns i flera andra europeiska länder men som tillgodoser detta behov genom kollektivavtal på hög nivå och med god täckningsgrad (ibid).

Thelen undersöker hur organisationsgrad och täckningsgrad utvecklats i olika välfärdsstater och finner tre välfärdsregimtypiska utvecklingsmönster. De socialdemokratiska regimerna har upplevt en relativt hög liberalisering vad gäller organisationsgrad och löneförhandlingsnivån har förskjutits från nationellt plan till att förhandlas inom industrisektor eller på arbetsplatsnivå. Samtidigt så präglas dessa länder av hög täckningsgrad och stor andel fackligt anslutna. Staten spelar därutöver en alltjämt avgörande roll i att minimera risker för arbetstagare (Thelen, 2014:31, 36). I den konservativa regimtypen har organisationsgraden mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer varit relativt stadigt och dessa har i flera fall gjort gemensam sak för att avstävja avregleringar i anställningsavtal. Detta förhållande gäller dock främst inom tillverkningsindustrin och exportsektorn. I denna sektor är andelen fackligt anslutna hög. Inom övriga arbetsmarknaden råder ett annat förhållande med osäkrare anställningsvillkor och färre som omfattas av kollektiva avtal. Detta medför att dessa länder präglas av segregering och dualism vad gäller trygghet på

arbetsmarknaden (ibid:31, 48). I liberala välfärdsregimer, med såväl låg organisationsgrad som täckningsgrad, föreligger få skydd för arbetstagare gentemot vidare liberaliseringstrender och risk för tilltagande ojämlikhet föreligger (ibid:31, 37). Thelen menar att välfärdsregimernas inneboende följdriktighet alltjämt är intakt men att arbetsmarknadsparterna är utsatta för stora förändringar (ibid:195). Slutsatserna Thelen drar är att avtalstäckningsgrad och statlig inblandning kommer att vara fortsatt avgörande för att säkerställa jämlikhetsfrämjande arbetsförhållanden i välfärdsstaten. Men som anställning skiftar till nya sektorer och förutsättningar för och intressen hos olika grupper på arbetsmarknaden förändras så måste även arbetsmarknadsparterna anpassa sig. Dessa institutioner behöver ingå nya politiska koalitioner för att locka såväl etablerade som marginaliserade gruppers intressen, och för att kunna tillgodose dessa gruppers behov på arbetsmarknaden (ibid:204, 206).

Hypoteser

Utifrån studiens teoretiska grund samt tidigare forskning i ämnet så har följande hypoteser formulerats för att prövas i den kvantitativa analysen:

Hypotes 1: Kollektivavtal har negativ inverkan på ojämlikhet. Ju fler som omfattas av kollektivavtal inom ett land desto lägre utfall av ojämlikhet.

Hypotes 2: Kollektivavtal inverkar negativt på ojämlikhet genom att mellan grupper besittande olika kategoriserade statuspositioner: minska löneskillnader; ge mer jämlik tillgång till ledarpositioner; erbjuda mer jämlik tillgång till arbetsmarknaden.

Metod och data

Här redogörs först för uppsatsens metodiska ansats och upplägg. Därefter följer närmare beskrivning av variabler och dessas operationalisering. Slutligen följer ett avsnitt om datainsamlingen.

Studiens syfte är att undersöka om länders varierande ramverk för och tillämpning av kollektivavtal

ger olika utfall vad gäller ojämlikhet. En kvantitativ metodansats lämpar sig väl för en övergripande studie på makronivå av detta slag. Analysmetoden som har valts för studien är linjär regressionsanalys. Analysmetoden används då påverkan av en oberoende variabel på en annan beroende variabel undersöks. Här studeras om grad av kollektivavtal påverkar ojämlikhet i olika länder. Detta utgör uppsatsens fokala samband (Aneshensel, 2013:11).

Dataanalysen genomförs i tre övergripande steg. Först utförs en bivariat regressionsanalys som endast analyserar studiens fokala samband; finns ett samband mellan kollektivavtal och ojämlikhetsutfall i det statistiska materialet? Därefter tillämpas multipel regressionsanalys som tillåter att flera oberoende variabler inkluderas i analysen. Detta är en styrka med linjär regressionsanalys som metod. I detta steg utgör den multipla regressionsanalysen en exklusionär analysmodell (ibid:12). Detta innebär att de oberoende variabler som introduceras till analysen utgör alternativa förklaringar till variationer i ojämlikhet. Frågan blir om vårt fokala samband vidhåller ett signifikant samband. Om ett samband kvarstår så ges vår teoretiska förklaring av hypotes 1 stöd (ibid). Analysens tredje steg är en inklusionär modell av multipel regressionsanalys. Här tillförs oberoende variabler som antas bära på förklaringar av kausala mekanismer i vårt fokala samband. Hur mycket varians i den beroende variabeln som kan föras tillbaka till den fokala oberoende variabeln, i detta fall kollektivavtal, förväntas här minska avsevärt då de alternativa oberoende variablerna som tillförs analysen bör ha en mellanliggande kausal verkan enligt studiens teori (ibid:126).

Det är det fokala sambandet som är uppsatsen primära fokus. Detta innebär att medan de oberoende variablernas samverkan med den beroende variabeln ojämlikhet kommer att påvisas i analysen så är detta av sekundärt intresse mot hur variablerna påverkar förhållandet mellan de fokala variablerna.

Variabelförteckning

Beroende variabel

Ojämlikhet: Ojämlikhet är operationaliserat som Ginikoefficienten för länderna i studien.

Ginikoefficienten är ett ofta tillämpat mått på ekonomisk ojämlikhet. Värdet beräknas genom

jämförelse av kumulativ andel av en befolkning mot kumulativ andel av befolkningens inkomst. Ginivärden i denna uppsats är beräknade på disponibel inkomst efter skatt. Värdet som erhålls löper från 0 till 1 där 0 anger maximal jämlikhet och 1 anger maximal ojämlikhet. I den här uppsatsens analys har Ginivärdet multiplicerats med 100 för att tydligare påvisa skillnader i uppmätta värden som härmed löper från 0 till 100. Ojämlikhet kan givetvis upplevas och ta sig uttryck på många olika vis. Ojämlikhet ser olika ut beroende på mellan vilka fenomenet undersöks. Den här studien fokuserar på ojämlikhet vad gäller inkomst samt anställnings- och karriärmöjligheter i enlighet med hur kollektivavtal främst antas inverka på ojämlikhet. Följaktligen anses Ginikoefficienten som mått på ojämlik inkomstfördelning inom en befolkning vara en relevant operationalisering av fenomenet för denna studie. Att ojämlikhet anges med ett numeriskt värde tillåter också valet av linjär regressionsanalys som analysmetod då en kvantitativ, icke-binär beroende variabel krävs för denna metod.

Fokal oberoende variabel

Kollektivavtal: Studiens operationalisering av kollektivavtal inrymmer tre aspekter av dess ramverk och inverkan: täckningsgrad, organisationsgrad samt förhandlingsnivå. Täckningsgrad avser hur stor procentandel av befolkningen i anställning som omfattas av någon form av kollektivavtal. Organisationsgrad anger hur synkroniserade arbetsgivare tenderar att vara i fråga om lönesättning. Detta visar till vilken grad enskilda arbetsplatser följer riktlinjer eller bestämmelser från arbetsgivarorganisationer eller lagstiftning. Organisationsgrad är operationaliserad till en femgradig skala med följande värdebeskrivningar enligt Visser (2016): fragmenterad löneförhandling begränsad till arbetsplatsnivå (1); varierande arbetsplats- eller industriförhandling, eventuellt svag statlig inblandning genom lagstiftade minimilöner (2); riktlinjer för löneförhandling ges av central organisation (3); lönestandard baseras på centrala avtal ingångna av överordnad arbetsgivarorganisation inom sektorn (4); centrala avtal ger bindande max- och miniminivåer för löneförändringar (5). Förhandlingsnivå anger i vilken instans som löneförhandlingar övervägande äger rum efter följande värden i enlighet med Visser (2016): förhandling äger rum på arbetsplatsnivå (1); förhandlingar varierar mellan sektor- och arbetsplatsnivå (2); förhandlingar äger övervägande rum på sektor- eller industrinivå (3); förhandlingsnivå varierar mellan att äga rum centralt eller inom industri (4); förhandlingar på central eller interindustriell nivå, bindande

standarder för avtal på lägre nivåer (5). Dessa tre variabler slogs ihop till ett index vilket utgör variabeln kollektivavtal i analysen. Inför detta kodades täckningsgradsvariabeln om till en femgradig skala där en täckningsgrad på 0-20 % motsvarar värdet 1 och en täckningsgrad på 80,1-100 % motsvarar värdet 5.

Uppsatsen operationalisering av kollektivavtal fångar härmed främst upp fenomenets koppling till lönesättning. Som forskningen framför återfinns dock samband mellan exempelvis organisations- samt täckningsgrad och andra arbetsmarknadsinsatser (Glassner & Keune, 2012). Kollektivavtal tros inverka negativt på ojämlikhet med grund i Tillys teorier. När exempelvis löneförhandling flyttas från att ske på arbetsplatsnivå till att styras av ett centralt förhandlat avtal så förlorar kategoriserade värderingar inflytande över erhållen återbäring genom lön. De inomorganisatoriska gränser som skiljer olika statushierarkier åt övervakas i lägre grad. Organisering kan inte lika lätt utföras efter kategoriserade värderingar.

Exklusionära oberoende variabler

I den exklusionära analysmodellen är målet att styrka ett eventuellt samband som påvisas mellan kollektivavtal och ojämlikhet i den bivariata analysen inte är ett skensamband. Ojämlikhet influeras av många olika faktorer. I den exklusionära modellen önskas säkerställa att variationen i ojämlikhet i de olika länderna som i den bivariata analysen förs tillbaka på grad av kollektivavtal inte förklaras av andra faktorer. Följaktligen införs här oberoende variabler som också förmodas ha inverkan på ojämlikhet. Den tidigare forskningen belyser innebörden av välfärdsinsatser och socialpolitik för nationella ojämlikhetsutfall. Variabler som anger former av offentliga arbetsmarknadsinsatser inkluderas därför i den exklusionära modellen. Litteraturen anger vidare hur del- och visstidsanställningsformer har blivit vanligare och hur dessa påverkar jämlikhetsförhållanden på arbetsmarknaden. Variabler för hur utbredda sådana anställningsformer är i länderna har inkluderats i studien. De exklusionära oberoende variablerna i studien är som följer:

Befolkning i arbetsför ålder: Inkomstskillnader kopplade till variationer i lön mäts ofta med Ginikoefficienten för den arbetsföra befolkningen. I denna uppsats är ojämlikhet operationaliserad som Ginikoefficienten för länders totala befolkning. Om ett land har en stor andel av befolkningen utanför den arbetsföra åldern kan detta dock ha en positiv effekt på landets Ginivärde då personer

utanför arbetsmarknaden tenderar att ha lägre inkomster än arbetsföra. För att kontrollera att detta förhållande inte förklarar de variationer i ojämlikhet vi finner så har variabeln befolkning i arbetsför ålder inkluderats i studien. Variabeln är operationaliserad som personer i åldrarna 15-64 som procent av landets totala befolkning.

Aktiva arbetsmarknadsinsatser: Aktiva, eller aktiverande, arbetsmarknadsinsatser benämns sådana offentliga åtgärder som utformas för att leda personer utan sysselsättning tillbaka in på arbetsmarknaden. Resonemanget lyder att ju mer som spenderas på dessa insatser desto större effekt kommer de att ha och negativ inverkan på inkomstojämlikhet följer. Variabeln utgörs av andel av bruttonationalprodukten (BNP) i procent som länder spenderat på arbetsmarknadsbidrag i form av utbildningsinsatser, praktik, coachning och utbetalningar villkorade på aktivt arbetssökande.

Passiva arbetsmarknadsinsatser: Variabeln är operationaliserad som andel av BNP i procent som spenderas på arbetslöshetsersättning. Detta inkluderar bidrag vid ofrivilligt förkortad arbetstid samt ersättning vid uteblivna löner till följd av konkurs. Variabeln innefattar inte ersättning vid förtidspension. Högre grad av utbetalningar till individer som förlorat löneinkomst förmodas dämpa ojämlikhet.

Barnbidrag: Med variabeln avses offentliga utgifter riktade exklusivt mot familjer och barn. Framförallt kvinnors deltagande på arbetsmarknaden influeras starkt av hur barnomsorg är utformad i landet. Högre grad av utbetalningar förväntas inverka negativt på ojämlikhet främst genom dämpade konsekvenser av förlorad löneinkomst samt större deltagande- och karriärmöjligheter för kvinnor. Barnbidrag är operationaliserat som utlägg på barnbidrag och barnomsorg, även i form av skattereduktioner, som procentandel av BNP.

Andel i deltidsanställning: Arbetstagare i icke-typiska anställningsformer tenderar att i lägre grad omfattas av riskminimerande anställningsvillkor som innefattar exempelvis sjukersättning eller rätt till yrkesutbildning. Högre andel arbetare i sådana anställningar tros ha en positiv inverkan på ojämlikhet som även antyder segmentering och dualism på arbetsmarknaden mellan denna grupp arbetare och de i standardutformade anställningar (Adams & Deakin, 2014:780). Variabeln är

operationaliserad som procentandel av den sysselsatta befolkningen som arbetar mindre än 30 timmar i veckan i huvudsaklig anställning.

Andel i visstidsanställning: Anger procentandel av den sysselsatta befolkningen som innehar visstidsanställning. I OECDs data operationaliseras visstid olika för olika länder. I vissa länder, exempelvis Finland, ges ingen annan definitionen än att anställningskontraktet gäller en begränsad tid. I de flesta fall innefattar begreppet dock även projektbundna anställningar, praktik, vikariat samt anställning genom bemanningsföretag.

Inklusionära oberoende variabler

De inklusionära oberoende variablerna utgör sådana ojämlikhetsförhållanden som kollektivavtal förutspås ha utjämnande inverkan på. Med uppsatsen teoretiska grund som stöd utgår denna studie från hypotesen att kollektivavtal dämpar ojämlikhet mellan kategoriserade grupper avseende löneinkomst och position på arbetsmarknaden. Följaktligen inkluderas variabler som mäter klyftor i inkomst och arbetsmarknadsposition mellan olika kategoriserade grupper. Den fokala oberoende variabeln antas påverka den beroende variabeln genom dessa mellanliggande variabler. När grad av kollektivavtal är högre antas dessa klyftor vara mindre och därmed erhålls lägre ojämlikhetsutfall. Den negativa inverkan på ojämlikhet som kollektivavtal förutspås ha tros alltså förklaras genom de inklusionära oberoende variablerna. Denna hypotes ges stöd om sambandet mellan kollektivavtal och ojämlikhet försvagas i analysen efter att dessa variabler tillförs. Följande fyra variabler utgör studiens inklusionära variabler:

Lönekllyfta kön: Löneskillnader mellan män och kvinnor anges som skillnad mellan kvinnors medianlön och mäns medianlön relativt mot den manliga medianlönen i procent. Data rör endast heltidsanställda.

Ledarekllyfta kön: Variabeln beskriver skillnader mellan män och kvinnor i förekomst av anställda som besitter befattning som ledare. Datakällan OECD definierar ledare (manager) enligt International Standard Classification of Occupations (ISCO). Variabeln är operationaliserad som skillnaden mellan andelen i ledarpositioner av den kvinnliga befolkningen i anställning och andelen i ledarpositioner av den manliga befolkningen i anställning, relativt mot det manliga värdet i

procent.

Löneklyfta födelseplats: Variabeln beskriver skillnaden mellan medianlönen för utrikes födda hushåll och medianlönen för inrikes födda hushåll relativt mot värdet för inrikes födda i procent. Data avser hela hushåll och innefattar inte hushåll som innehåller både inrikes och utrikes födda individer.

Arbetslöshetsklyfta födelseplats: Variabeln anger differensen i arbetslöshet mellan inrikes- och utrikesfödda relativt mot värdet för inrikes födda. Data avser personer i åldrarna 15-64.

Datainsamling

Data rörande kollektivavtalsgrader och tillhörande definitioner är hämtade från Jelle Vissers Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2014 (ICTWSS). Uppsatsens övriga datamaterial är hämtat från Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). OECD använder även Vissers data i sin egen statistikdatabas avseende kollektivavtals täckningsgrad samt fackligt medlemskap.

Data för 24 länder har nyttjats. Urvalet av länder består av europeiska OECD-länder med en befolkning på över en miljon. Undantaget är Litauen som ingår i studien men som inte räknas till OECD-länderna. Litauen har inkluderats i studien då relativt god mängd data för landet finns tillgänglig samtidigt som EU-landet innehar likheter med andra länder i studien. Detta innebär att studien tros gynnas av det större urvalet hellre än att resultaten förvrängs.

Landdata från 2008 samt 2013 tillämpas i studien. En anledning till detta är att uppsatsens analysmetod, multipel regressionsanalys, enligt vissa författare har en minimigräns på 30 vad gäller antal fall (Djurfeldt et al, 2010:345). I och med att data hämtas från två årtal så erhåller studien 48 fall. Att just data från årtalen i fråga används beror dels på att datatillgången för studiens variabler är god för dessa årtal. Därutöver möjliggörs jämförelser mellan årtalen genom angiven data i tabell 1 och 2 som återfinns som bilagor. Skillnader mellan förhållanden 2013 och förhållanden vid den ekonomiska krisens början 2008 kan påvisas. Eftersom studien vilar på hypoteser om

orsakssamband mellan de oberoende variablerna och den beroende variabeln så har data för ojämlikhetsutfall, det vill säga Ginikoefficienten, hämtats från år 2009 respektive 2014. Avtal, anställningar och lönerrevisioner som ingår ett år antas ha en inverkan på löneskillnader som märks av vid senare tidpunkt. När bortfall förekommit så har data från tidigare år använts om tillgänglig. I andra hand har data från efterföljande år använts. Detta redogörs för i datatabellerna.

Resultat

Tabell 1. Linjär regressionsanalys med ojämlikhet som beroende variabel

	Bivariat modell		Exklusionär modell				
	Ekvation 1	Ekvation 2	Ekvation 3a	Ekvation 3b	Ekvation 3c	Ekvation 3d	Ekvation 3e
Konstant	33.936 [0.000]	110.205 [0.000]	108.537 [0.000]	101.51 [0.000]	93.297 [0.000]	95.125 [0.000]	104.271 [0.000]
Kollektivavtal	-1.462 [0.003]	-1.719 [0.000]	-1.444 [0.000]	-1.545 [0.001]	-1.748 [0.000]	-1.647 [0.000]	-1.498 [0.001]
Befolkning i arbetsför ålder		-1.058 [0.000]	-1.073 [0.000]	-0.974 [0.001]	-0.852 [0.001]	-0.872 [0.002]	-1.02 [0.001]
Aktiva arbetsmarknadsinsatser		-3.938 [0.144]	-4.901 [0.049]	-3.297* [0.286]			
Passiva arbetsmarknadsinsatser		1.14 [0.170]	1.427 [0.048]	1.273 [0.087]	1.012 [0.147]	1.041 [0.146]	1.372 [0.065]
Barnbidrag		-2.28 [0.000]	-1.95 [0.000]	-2.054 [0.000]	-2.243 [0.000]	-2.278 [0.000]	-2.241 [0.000]
Andel i deltidsanställning		0.061 [0.342]					
Andel i visstidsanställning		-0.002 [0.977]					
Lönekyfta kön			0.144 [0.053]	0.105 [0.227]	0.069 [0.390]	0.076 [0.360]	0.076 [0.352]
Ledarekyfta kön				0.366 [0.395]	0.648 [0.063]	0.628 [0.079]	0.71 [0.047]
Lönekyfta födelseplats						-0.034 [0.513]	0 [0.996]
Arbetslöshetskyfta födelseplats							-0.257* [0.139]
Justerad R ²	0.174	0.533	0.583	0.58	0.577	0.561	0.578

*VIF-värde > 2,5

I ekvation 1 i tabell 1 ovan genomförs den bivariata regressionsanalysen där sambandet mellan studiens operationalisering av kollektivavtal och ojämlikhetsgrad undersöks. Den bivariata ekvationen visar tydligt på ett samband mellan variablerna. Det justerade R²-värdet ligger på 0,174.

R^2 -värdet anger hur stor del av den totala variansen i den beroende variabeln som förklaras av de oberoende variablerna. Ett R^2 på 0,174 i ekvation 1 innebär att 17,4 % av variansen i ojämlikhetsutfall i länderna som studeras förklaras av ländernas grad av kollektivavtal. Den här studien har förhållandevis få fall för en regressionsanalys, endast 48 stycken, varför det justerade R^2 -värdet är att föredra framför ojusterat R^2 (Djurfeldt et al, 2010:318). Betakoefficienten visar att ett steg på studiens kollektivavtalsindex svarar mot en förändring av Ginikoefficienten på -1,462, (alltså motsvarande -0,015 i verkligt Ginivärde). Högre nivå på kollektivavtalsindex innebär alltså ett lägre Ginivärde vilket visar på lägre grad av ojämlikhet. P-värdet i ekvationen är 0,003. Detta anger att i endast 0,3 fall av 100 så förväntas slumpen återge det uppmätta sambandet mellan variablerna. Sambandet i ekvationen är därmed statistiskt signifikant på nivå bättre än 0,1 %.

Ekvation 2 innefattar studiens exklusionära modell. Här tillförs oberoende variabler som också förmodas inverka på ojämlikhet. Detta för att kontrollera att det fokala sambandet som ges stöd i ekvation 1 bibehåller sin relevans. I ekvation 2 ökar det fokala sambandet i förklaringsvärde (-1,719) och når statistisk signifikans på 0,1 %-nivå. Högre andel av befolkning i arbetsför ålder har som väntat negativ inverkan på Ginikoefficienten, ett samband som är statistiskt signifikant. Signifikant blir också sambandet mellan barnbidrag och ojämlikhet. Barnbidrag har negativ effekt på ojämlikhet, det vill säga att högre andel av BNP vikt åt barnbidrag korrelerar med lägre Ginivärde och högre grad av jämlikhet. Varken passiva eller aktiva arbetsmarknadsinsatsers inverkan på ojämlikhet ges statistisk signifikans. Resultaten gällande andel i deltid- eller visstidsanställning är än svagare. Variablernas korrelation med den beroende variabeln anses vara så svagt att dessa två oberoende variabler har uteslutits ur de fortsatta ekvationerna. Det justerade R^2 -värdet för ekvationen anger nu 53,3 % förklaringsnivå av den beroende variabelns varians.

Härnäst följer den inklusionära modellen där de tillförda oberoende variablerna antas bära på sambandsförklaringar för det fokala sambandet mellan grad av kollektivavtal och ojämlikhet. Följaktligen är förväntningen att det fokala sambandets förklaringsvärde ska väsentligt sjunka i regressionsmodellen. Detta reflekteras genom lägre värde på betakoefficienten för kollektivavtalsvariabeln. I den inklusionära modellen har de oberoende variablerna tillförts en efter

en vilket reflekteras i tabellen. Inklusionsmodellen innefattar därmed ekvation 3a till och med 3e. Här vill nämnas att den oberoende variabeln aktiva arbetsmarknadsinsatser i ekvation 3b erhöll ett VIF-värde (variance inflation factor) på 2,992. Ett VIF-värde överstigande 2,5 tyder på multikollinearitet i regressionsmodellen. Multikollinearitet innebär att en eller flera oberoende variabler är inbördes korrelerade vilket kan förvränga analysresultaten och göra betakoefficienterna opålitliga (ibid:366). I och med detta har aktiva arbetsmarknadsinsatser som oberoende variabel uteslutits ur vidare ekvationer. Ekvation 3c motsvarar ekvation 3b med variabeln i fråga utesluten. Multikollinearitet kommer att kommenteras vidare i diskussionsavsnittet.

Den första oberoende variabeln som tillförs i inklusionsmodellen är löneklyfta mellan män och kvinnor. I enlighet med vår andra hypotes så sjunker betakoefficienten för kollektivavtalsnivå i ekvation 3a, från -1,719 till -1,444. Här sjunker den negativa effekt som högre grad av kollektivavtal har på ojämlikhet. Enligt uppsatsens teoretiska ramverk tolkas detta som att andel av kollektivavtals negativa inverkan på ojämlikhet fångas upp av variabeln avseende löneskillnader mellan män och kvinnor. Som klargjordes ovan så utgör ekvation 3c nästa steg i modellen. Här införs variabeln ledareklyfta mellan män och kvinnor. Betakoefficienten för vårt fokala samband stiger igen i denna ekvation (till -1,748) vilket talar emot uppsatsens hypotes 2. Här bör dock iaktas att detta möjligen kan förklaras av uteslutandet av variabeln aktiva arbetsmarknadsinsatser. I och med att studien har få antal fall i regressionsanalysen så godtas p-värden som anger signifikans på 10 %-nivån som statistiskt godtagbara (ibid:345). Variabeln löneklyfta gav ett statistiskt signifikant samband på denna nivå i 3a men signifikansen återfinns inte i 3c. Sambandet mellan ledareklyfta och ojämlikhet uppnår dock signifikans. Samtidigt sjunker betakoefficienten för löneklyfta i denna ekvation, vilket antyder att stor del av löneklyftans inverkan på övergripande ojämlikhetsgrad förklaras av könsskillnader i arbetsmarknadspositioner. Båda variablerna avseende klyftor i lön och andel i ledarposition mellan män och kvinnor har positiv inverkan på ojämlikhet. Det vill säga att ju större gapet i fråga är desto högre Ginikoefficient erhålls och desto högre grad av ojämlikhet antyds.

I ekvation 3d tillförs variabeln löneklyfta mellan inrikes och utrikes födda hushåll. Variabeln ges inget statistiskt signifikant samband i modellen. Inklusionsmodellens sista ekvation 3e innefattar

variabeln arbetslöshetsklyfta mellan inrikes- och utrikesfödda. Även denna variabel fick ett VIF-värde överstigande 2,5 och än en gång antyds multikollinearitet i modellen. Försiktighet bör iaktas vid utläsandet av resultaten innefattande multikollineära variabler men arbetslöshetsklyftans överraskande negativa samband med ojämlikhet noteras inför vidare diskussion nedan.

De exklusionära variablerna befolkning i arbetsför ålder och barnbidrag bibehåller signifikanta samband genom den inklusionära modellen. Passiva arbetsmarknadsinsatser får signifikanta samband i ekvation 3a, 3b och 3e men ges icke-signifikanta samband i ekvationerna som inte innefattar variablerna som erhöll för höga VIF-värden. Passiva arbetsmarknadsinsatser har ett positivt samband med ojämlikhet i samtliga ekvationer, något som tidigare forskning inte underbygger. Den inklusionära variabeln ledareklyfta mellan män och kvinnor kvarhåller statistisk signifikans i ekvation 3d och 3e.

Betakoefficienten för det fokala sambandet försvagas något i ekvation 3d (-1,647) och sjunker ytterligare i 3e (-1,498). Detta är inga avsevärda förändringar men ger visst stöd åt studiens andra hypotes. Grad av kollektivavtal bibehåller alltså ett tydligt negativt samband med ojämlikhet och ges genom hela den inklusionära modellen statistisk signifikans på 0,1 %-nivån. Det justerade R^2 -värdet förändras relativt lite genom den inklusionära modellen men sjunker succesivt från 58,3 % (0,583) i ekvation 3a till 56,1 % i ekvation 3d för att i 3e ligga på 57,8 %.

Diskussion

I analysen påvisas starka samband mellan grad av kollektivavtal och ojämlikhetsutfall. Den bivariata samt den exklusionära multivariata regressionsanalysen ger starkt stöd för hypotes 1. Resultaten från den inklusionära analysen går i förutspådd riktning och ger visst stöd för hypotes 2. Hur sambandet mellan kollektivavtal och ojämlikhet ser ut underbyggs i denna studie av Tillys relationella teorier om kategoriserad organisering.

Ojämlikhet uppstår när samhällseliga statuskategoriseringar införlivas i organisationers interna strukturer rörande prestige och återbäring. Över- och underordnade grupper externa från

organisationen sorteras till motsvarande positioner invändigt till följd av att detta minskar organiseringsansträngning. På arbetsmarknaden har kollektivavtal jämlikhetsfrämjande inverkan på denna process då kontroll över sortering- och belöningsstrukturer förskjuts från enskilda arbetsgivare och osynliggör enskilda arbetstagares kategoriserade status. Centrala löneavtal innebär att löner kommer att utjämnas mellan grupper som utgör olika externt kategoriserade grupper. Avtalade anställningsskydd, i enlighet med vad Adams & Deakin nämner (2014:802), eller utbildningsmöjligheter, i stil med sådana Glassner & Keune belyser (2012:358), kommer att ha en ojämlikhetsdämpande effekt på vilka som står innanför eller utanför på arbetsmarknaden. Dessa effekter återges i den exklusionära analysmodellen.

Förekomsten av kollektivavtal kommer därmed minska klyftor mellan olika grupper. Den ojämlikhetsdämpande effekt som kollektivavtal har kommer att återspeglas i hur skillnaderna mellan olika grupper ser ut i olika länder. Den inklusionära analysmodellen är utformad för att påvisa detta förhållande. Kollektivavtals inverkan på ojämlikhet kommer att förefalla minska då denna effekt här delvis fångas upp av vilka skillnader i lön eller befordringsmöjligheter mellan män och kvinnor som förekommer. Detsamma gäller klyftor avseende inkomster och tillgång till arbetsmarknaden för inrikes och utrikes födda.

Denna studie har en mycket övergripande utformning. Mätningar görs på nationell nivå och förhållanden på lägre skalnivåer eller inom olika arbetsmarknadssektorer tillhandahålls ej. Kollektivavtal kan ha varierande inverkan på olika sektorer (Glassner & Keune, 2012:369; Avent-Holt & Tomaskovic-Devey, 2010:182; Thelen, 2014:151) och avtals utformande varierar efter olika parter intressen. Detta medför att det komplexa vis på vilket kollektivavtal samverkar med andra arbetsmarknadsinstitutioner riskerar att förbises i denna studie. Det är främst dessa risker som diskuteras nedan.

I den exklusionära analysen utgör andel i deltidarbete en variabel som förväntas inverka positivt på ojämlikhet medan kollektivavtal förväntas dämpa denna effekt. Detta perspektiv kompliceras något av Glassner & Keunes redogörelse för hur kollektivavtalsparter agerade drivande kraft för införandet av deltidslösningar vid den ekonomiska krisens upptakt (2012:354). Detta medför att där

arbetsmarknadsparter förhandlade insatser som svar på krisen 2008 så kan deltidsanställningar ha ökat. Dessa deltidsanställningar hade dock en tydlig trygghetsaspekt då insatser delvis motiverades av att låta arbetare behålla anställningar trots minskad efterfrågan. Insatserna kunde även innefatta kompensation för förlorad arbetstid (ibid). Arbetsgivare efterfrågar anställningstrygghet i och med behov av att ha kvar erfaren och kunniga arbetskraft (Glassner et al, 2011:317).

Operationaliseringen av deltidsarbete i studien kan ifrågasättas då kvalitet på deltidsanställning förefaller avgörande och vilken andel av arbetskraften som befinner sig i deltidsarbete inte berättar hela historien. Glassner et al uppger att avtalsnivå förefaller avgörande för effekten av deltidsreformer (ibid:316). Implementering av deltidslösningar vid avsaknad av kollektiva förhandlingar kommer att få helt annan inverkan än trygghetsfrämjande lösningar av den typ som beskrivs ovan. Adams & Deakin antyder detsamma. De menar att stratifiering till följd av skiftande anställningsformer effektivt motverkas genom att normalisera icke-typiska anställningsformer med hjälp av reglerande mekanismer, varav kollektivavtal uppges vara det främsta redskapet (Adams & Deakin, 2014:781, 800).

Även om arbetsuppgifter kan se likadana ut för personer med heltid- och deltidsanställning så kan paralleller dras mellan anställningsform och Tillys motivsystem. Risker som associeras med icke-typisk anställning överensstämmer mycket med vad som utmärker positioner inom drive- och tasksystem jämfört med loyaltysystem. Anställda inom loyaltysystem åtnjuter i regel bättre villkor, säkrare anställningar och större utveckling- och befordringsmöjligheter inom organisationen (Tilly, 1998:112). Icke-typisk anställning förefaller utgöra ett skiftande motivsystem gentemot heltidsanställning. Män och kvinnors oproportionerliga representation inom anställningsformerna utgör ytterligare en parallell (ibid:136). Studiens analys visar ett svagt positivt samband mellan högre andel deltidsanställda och ojämlikhet som inte ges statistisk signifikans. Hur deltidsanställningar skiftar i utförande mellan olika länder och vilken roll kollektivavtal har spelat i detta är något som den här uppsatsen inte lyckas belysa på adekvat vis.

Variabeln arbetslöshetsklyfta mellan inrikes och utrikes födda visade på multikollinearitet i modellen. Den gav också ett överraskande negativt samband med ojämlikhet, dock inte statistiskt säkerställt. Detta antyder att variabeln korrelerar med andra oberoende variabler samt att denna

klyfta är större i länder som har lägre ojämlikhetsutfall. Detta stöds om vi tittar på variabeldata i tabell 2 som återfinns som bilaga. Bland de tolv länder med högst klyfta i arbetslöshet mellan inrikes och utrikes födda återfinns, utöver ekonomiskt hårt drabbade Spanien och Grekland, Belgien (båda årtal), Sverige (båda årtal), Finland (båda årtal), Tyskland (2008), Frankrike (2013), Danmark (2013) och Nederländerna (2013). Dessa länder tenderar mot högt kollektivavtalsindex samt låg grad av ojämlikhet. Undantaget Spanien, Grekland och Nederländerna (samtliga 2013) så har dessa länder Ginivärden under medianen. Detta antyder att det positiva sambandet mellan kollektivavtal och jämlikhetsutfall inte verkar genom utrikes föddas tillgång till arbetsmarknaden. Detta överensstämmer med Aven-Holt & Tomaskovic-Deveys resultat att etnicitet som kategoriserad statusmarkör påverkas mindre av institutionell kontext (2010:182). Tilly förutsäger ett sådant förhållande i Durable Inequality. Tilly menar att olika kategoriserade parmarkörer intar olika positioner i den sociala vardagen och är därmed olika berörda av organisatoriska förändringar. Den kategoriserade statusdistinktionen kön tränger igenom hushåll och samhällsgrupper medan etnicitet i stället tenderar att sammanfalla med hushåll- och samhällsgränser. Ojämlikhet baserad på etnicitet tenderar att baseras på uteslutande på ett vis som inte är möjligt i samma mån när ojämlikhet grundas i könsdistinktioner. Det kategoriserade parförhållandet kön återfinns i de flesta hushåll och i praktiskt taget alla samhällen och samhällsklasser. Parförhållandet är närvarande och mycket synligt i de flestas sociala vardag. Det är dock möjligt att etnicitet som parförhållande är osynligt då ena sidan av paret, utrikes födda gentemot inrikes födda, är frånvarande i många hushåll och lokalsamhällen, vilket innebär en avsaknad av sociala relationer mellan paren till att börja med. Boendesegregering, exempelvis, är lätt att åstadkomma vad gäller etniska grupper men mycket svårt med avseende på kön. Följaktligen, menar Tilly, kräver reducerad ojämlikhet beträffande etnicitet stora förändringar i sociala relationer och upprättandet av nya sociala band, medan organisatoriska strukturer kommer att ha mindre inverkan. Det omvända gäller för reducerad könsojämlikhet (Tilly, 1998:240). När kvinnor gjorde inträde på arbetsmarknaden i socialdemokratiska välfärdsregimer så kan ett sådant skifte gällande sociala relationer erinras. På arbetsmarknaden rådde ett uteslutande avseende kvinnor. En övergång från att sörja för barn i hemmet till att delta i arbetslivet innebar en avsevärd förändring i kvinnors sociala position i vardagen och deras sociala relationer. Sådant socialt uteslutande är alltså närvarande i högre utsträckning för utrikes födda, och liknande skiften i att nedmontera samhällsgränser förmodas

behövas före organisatoriska förändringar får samma effekt. Eftersom kollektivavtal har påverkan på organiseringsstruktur, hellre än sociala relationer utanför arbetsmarknaden, kan detta förklara hur kollektivavtal har en negativ inverkan på ojämlikhet men inte genom att möjliggöra utrikes föddas inträde på arbetsmarknaden. Detta kan vidare hjälpa till att förklara varför välmående välfärdsstater med mer fördelaktiga jämlikhetsförhållande alltså har enorma problem med arbetslöshet hos utrikes födda.

Förhållandet ovan antyder även dualism på arbetsmarknaden, även i länder med lägre grad av ojämlikhet. Risk föreligger att jämlikhetsfrämjande effekter från kollektivavtal inte når alla berörda grupper i samhället trots god täckningsgrad. Thelen argumenterar för att arbetsmarknadsinstitutioner måste öppna upp för nya politiska koalitioner och tillgodose nya gruppers intressen just för att undvika förhållanden av detta slag. Detta innefattar såväl företrädande av marginaliserade grupper som att förlika en individfokuserad medelklass med solidariska löneavtal (Thelen, 2014:206). Om kollektivavtal endast berör särskilda sektorer, eller endast omfattar vissa arbetare med fast anställning inom mansdominerande yrken, så kommer den jämlikhetsfrämjande potentialen i kollektivavtal således att begränsas.

Litteraturen ger vissa indikationer på att utvecklingen dock kommer att innefatta mer av samma för länderna i fråga. Glassner et al anger att åtgärder på arbetsmarknaden till följd av den ekonomiska krisen alltså följer en längre trend avseende strukturella strategier, samt tenderar att följa en redan utstakad väg (2011:306, 318). Glassner & Keune påtalar hur kollektivavtal kan tillgodose befolkning med social välfärd, men främst i länder med god organisationsgrad. Följaktligen så föreligger tilltagande klyftor mellan olika europeiska länder, då många länder hårt ansatta av den ekonomiska krisen saknar hög organisationsgrad samtidigt som offentliga utgifter är belagda med åtstramningskrav (Glassner & Keune, 2012:370).

Vidare är hushållsstrukturer och barnomsorg kraftigt avgörande för stratifiering och segmentering på arbetsmarknaden, avseende könsojämlikhet (Adams & Deakin, 2014:787). Detta återges i den statistiska analysen där barnbidrag ges starkare negativt samband med ojämlikhet än kollektivavtal i samtliga ekvationer, statistiskt signifikant på 0,1 %-nivå. Den organisatoriska omvälvning som

innefattas i höga offentliga utgifter på barnomsorg, vilket möjliggör högt kvinnligt deltagande på arbetsmarknaden, även i heltidsomfattning, och de ojämlikhetsdämpande effekter detta har, understöds väl av Tillys teorier. Tabell 2 i bilagedelen visar att länder som lägger hög andel av BNP på familjebidrag innefattar Belgien, Danmark, Frankrike, Finland, Irland, Norge, Storbritannien, Sverige och Ungern. Av dessa länder så präglas endast Irland, Ungern och Storbritannien av lägre grader av kollektivavtal, och Irland och Ungern genomgick decentraliseringar avseende kollektivavtal efter 2008. Detta antyder att det föreligger vidare risk för samverkan mellan oberoende variabler i studien.

Att välfärd, arbetsmarknad och hushåll är olika strukturerat i olika länder inverkar även på studiens validitet. Variablerna i uppsatsen utgörs av data från OECD som ämnar mäta förekomst eller nivå av samma fenomen i olika länder. Siffrorna som erhålls från OECDs databas redogör dock inte för hur olika länder skiljer sig åt i utförande av fenomenen som utgör variablerna, endast för skillnader i volymer. Att två länder spenderar lika stor andel av BNP på arbetsmarknadsåtgärder säger mycket lite om hur dessa åtgärder ser ut, hur de skiljer sig åt länderna emellan eller vilka som får ta del av dem. Vidare så har tidigare argumenterats för att Ginivärdet är en godtagbar operationalisering av löneojämlikhet inom länder. Ginikoefficienten i denna studie baseras dock på disponibel inkomst efter skatt. Disponibel inkomst innefattar skattepliktiga transfereringar, som sjukersättning och arbetslöshetsersättning, samt skattefria transfereringar som barn- och bostadsbidrag. Hur sådana ersättningar och bidrag ser ut varierar kraftigt mellan olika länder. En huvudfråga i teoretiserande av välfärdsstatsregimer är till vilken grad det är marknadsdeltagande eller stat som garanterar välfärd samt hur universella eller villkorade diverse bidrag är. Nära anknutet till detta är hur arbete beskattas. Hur detta är organiserat är starkt kopplat till hushållsstrukturer, vilket rördes vid ovan gällande barnbidrag och kvinnligt deltagande på arbetsmarknaden. I socialdemokratiska välfärdsregimer kan antas att disponibel inkomst i lägre utsträckning behöver spenderas på vård eller omsorg då detta i högre utsträckning tillgodoses av arbetsbeskattning och offentliga institutioner. I andra länder kan föreställas att den disponibla inkomsten nyttjas för omsorg av medlemmar av hushållet, som i högre utsträckning kan innefatta individer utanför den direkta kärnfamiljen. Hur hushållet är strukturerat inverkar även på fördelning av arbetsdeltagande mellan män och kvinnor. Detta inverkar på vilka som olika arbetsmarknadsåtgärder kommer till gagn och

huruvida detta har olika inverkan på män eller kvinnor (Leschke & Jepsen, 2012:300). Detta antyder att studiens operationalisering av variabler kan indikera mycket övergripande arbetsmarknadsmässiga strategier och strukturer, men att de inte belyser hur dessa verkar i vardagen, vilket innebär att stora skillnader mellan länder riskerar att förbises. Att struktur på välfärdsinsatser, arbetsmarknad och hushåll i olika länder också är sammanlänkade indikerar att studiens variabler kan samverka på ett för studien ofördelaktigt vis.

Genom ovanstående diskussion framkommer att det vore önskvärt att studera kollektivavtals ojämlikhetsbegränsande inverkan på lägre nivå, närmare organisationsnivå. Hur kollektivavtal samverkar med olika institutioner samt påverkar olika grupper efterfrågar mer detaljerade infallsvinklar. Framtida studier kan med fördel följa Tomaskovic-Devey et als påstående att det är på arbetsplatsen som ojämlikhet ” görs ” och att det är där som ojämlikhet bör studeras ur ett relationellt perspektiv (2009:140). Även Tilly antyder att hur ojämlikhet verkar med fördel söks på arbetsplatser och andra lägre nivåer där människor interagerar (1998:131, 240). Denna uppsats kan ses som en ansats att förena Tillys teorier om ojämlikhet med studier om välfärdsstatens utformning och utveckling, och uppsatsen påvisar alltså kollektivavtals inverkan i att begränsa ojämlikhet på arbetsmarknaden i Europa.

Litteraturlista

Tryckta källor

Adams, Z. & Deakin, S. (2014) Institutional Solutions to Precariousness and Inequality in Labour Markets. *British Journal of Industrial Relations*. 52:4 December 2014 0007–1080 pp. 779–809.

Aneshensel, C. (2013) *Theory-based data analysis for the social sciences*. London: SAGE Publications Inc.

Avent-Holt, D. & Tomaskovic-Devey, D. (2010) The Relational Basis of Inequality: Generic and Contingent Wage Distribution Processes. *Work and Occupations*. 37(2), 162 –193. DOI: 10.1177/0730888410365838

Djurfeldt, G., Larsson, R. & Stjärnhagen, O. (2010) *Statistisk verktygslåda 1: samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.

Glassner, V. & Keune, M. (2012) The crisis and social policy: The role of collective agreements. *International Labour Review*. Vol. 151 (4).

Glassner, V., Keune, M. & Marginson, P. (2011) Collective bargaining in a time of crisis: developments in the private sector in Europe. *Transfer*. 17(3), 303–321.

Leschke, J. & Jepsen, M. (2012) Introduction: Crisis, policy responses and widening inequalities in the EU. *International Labour Review*. Vol. 151, No. 4.

Thelen, K. (2014) *Varieties of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity*. New York: Cambridge University Press.

Tilly, C. (1998) *Durable Inequality*. Berkely och Los Angeles, Kalifornien: University of California Press.

Tomaskovic-Devey, D., Avent-Holt, D., Zimmer, C. & Harding, S. (2009) The categorical generation of organizational inequality: A comparative test of Tilly's durable inequality. *Research in*

Social Stratification and Mobility. 27, 128–142.

Visser, J. (2016) What happened to collective bargaining during the great recession? *IZA Journal of Labor Policy*. 5:9. DOI 10.1186/s40173-016-0061-1.

Elektroniska källor

OECD (2012), "Household income", i *Settling In: OECD Indicators of Immigrant Integration 2012*. Paris: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264171534-graph35-en> (hämtad 2018-04-21).

OECD (2015), "Income distribution by household immigration status, 2012", i *Indicators of Immigrant Integration 2015: Settling In*. Paris: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264234024-graph99-en> (hämtad 2018-04-21).

OECD (2018), "Income distribution", OECD Social and Welfare Statistics (database). <http://dx.doi.org/10.1787/data-00654-en> (hämtad 2018-04-21).

OECD (2018), "Working age population" (indicator). dx.doi.org/10.1787/d339918b-en (hämtad 2018-04-21).

OECD (2018), "Labour market programmes: expenditure and participants", OECD Employment and Labour Market Statistics (database). <http://dx.doi.org/10.1787/data-00312-en> (hämtad 2018-04-21).

OECD (2018), "Family Indicators", OECD Social and Welfare Statistics (database). <http://dx.doi.org/10.1787/efd30a09-en> (hämtad 2018-04-21).

OECD (2018), "Employment and unemployment rates by gender and place of birth", OECD International Migrations Statistics (database). <http://dx.doi.org/10.1787/data-00722-en> (hämtad 2018-04-22).

OECD (2018), "Labour: Labour market statistics", Main Economic Indicators (database). <http://dx.doi.org/10.1787/data-00046-en> (hämtad 2018-04-22).

OECD. 2018. "Share of employed who are managers, by sex" (indicator).
<http://www.oecd.org/gender/data/employment/> (hämtad 2018-04-22).

OECD. 2018. "Share of employed in part-time employment, by sex and age group" (indicator).
<http://www.oecd.org/gender/data/employment/> (hämtad 2018-04-22).

OECD. 2018. "Share of employed in temporary employment, by sex and age group" (indicator).
<http://www.oecd.org/gender/data/employment/> (hämtad 2018-04-22).

OECD. 2018. "Labour Market Statistics: Full-time part-time employment - common definition: incidence", OECD Employment and Labour Market Statistics (database).
<http://dx.doi.org/10.1787/data-00299-en> (hämtad 2018-04-22).

OECD. 2018. "Labour Market Statistics: Employment by permanency of the job: incidence", OECD Employment and Labour Market Statistics (database). <http://dx.doi.org/10.1787/data-00297-en> (hämtad 2018-04-22).

OECD. (2018). "Collective Bargaining Coverage", OECD Labour Labour Statistics (database).
<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CBC> (hämtad 2018-04-22).

Visser, J. (2016). ICTWSS Data base. version 5.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. <http://www.uva-aias.net/en/ictwss> (hämtad 2018-04-22).

Bilagor

Tabell 2 och 3

Tabell 2. Variabeldata för studien. Beroende variabel, icke-fokala oberoende variabler.

		Ojämlighet** (Ginikoefficient)	Befolkning i arbetsför ålder	Arbetsmarknadsinsatser Aktiva	Passiva	Barnbidrag	Andel i icke-typisk anställning Deltid	Visstid	Lönekyfta kön	Ledarekyfta kön	Lönekyfta födelseplats	Arbetslöshetskyfta födelseplats
Belgien	2008	0.272	66.05	0.69	1.95	3*	18.32	8.27	8.9	48.91	29.54	8.7*
	2013	0.266	65.32	0.72	2.09	3.3	18.21	8.21	5.9	46.08	34.16*	10.4
Danmark	2008	0.251	65.9	1.34	1.17	3.6*	17.82	8.53	10.2	56.75	24.79	4.1*
	2013	0.256	64.62	1.93	1.62	3.7	19.2	8.76	6.8	61.54	22.21*	5.9
Estland	2008	-	67.67	0.07	0.21	2.7**	6.3	2.4	29.7*	47.1	18.85	0.4*
	2013	0.346	66.06	0.23	0.44	2.1	8	3.5	28.3**	47.58	24.79*	2.4
Finland	2008	0.259	66.57	0.78	1.29	2.7*	11.5	15.09	21.2	50.75	27.12	8.7*
	2013	0.257	64.5	1.01	1.61	3.2	13.04	15.55	20.2	55.26	32.25*	6.8
Frankrike	2008	0.305	65.05	0.82	1.51	3.5*	13	15.1	9.4*	10.3	30.52	5*
	2013	0.293	63.62	0.95	1.96	3.7	14	16	9.9**	39.29	24.37*	7.1
Grekland	2008	0.33	66.78	-	0.46	1.2*	7.9	11.6	9.5	56.6	27.68	0*
	2013	0.339	65.43*	-	0.64	1.3*	10.3	10.1	11.3	43.55	38.73*	11.5
Irland	2008	0.312	68.85	0.69	1.28	2.9*	20.9	8.6	15	43.5	11.86	1.8*
	2013	0.298	65.69	0.86	2.14	3.4	24.2	10	12.8	42.71	14.33*	3
Italien	2008	0.315	65.91	0.45	0.7	2**	15.96	13.27	11.8	52	25.7	1.9*
	2013	0.326	65.04	0.43	1.52	2	18.52	13.18	11.1*	48.94	27.92*	5
Lettland	2008	0.354	68.25	0.12	0.33	-	6	3.4	11*	22.1	-	-
	2013	0.35	66.97*	0.24	0.31	1.1	7.6	4.4	21.1**	24.32	12.42*	-
Litauen	2008	0.366	-	0.24	0.15	-	4.57	2.37	16*	40.52	-	-
	2013	0.381	-	0.24	0.22	-	7.25	2.71	12.5**	36.11	6.77*	-
Nederländerna	2008	-	67.33	0.96	1.03	2.6*	36.06	18.17	16*	51.55	22.35	4.1*
	2013	0.305	65.87	0.83	1.94	1.8	38.55	20.46	14.1**	62.5	24.62*	6.9
Norge	2008	0.245	66.25	0.51	0.16	2.9*	20.3	9	9.2	50.6	22.5	3.2*
	2013	0.257	65.93	0.5	0.33	3.1	19.5	8.3	7	45.88	21.74*	5
Polen	2008	0.303	71.15	0.55	0.35	1.2*	9.25	26.96	13	23.53	11.82	-2.1*
	2013	0.298	70.51	0.49	0.35	1.6*	7.72	26.94	10.6*	23.94	17.41*	1.8
Portugal	2008	0.337	66.64	0.53	0.95	1.3*	9.9	22.7	15.6	44.3	10.77	1.6*
	2013	0.338	65.7	0.5	1.65	1.4	12	21.4	16.7	45.56	4.36*	5.3
Schweiz	2008	-	68.11	0.49	0.45	1.9*	25.91	13.19	21.3	38.71	28.17	3.8*
	2013	0.297	67.51	0.56	0.63	2	26.54	12.9	19.3*	41.84	14.26*	4.6
Slovakien	2008	0.264	72.08	0.25	0.42	1.8*	2.6	4.68	16.4	43.75	-	-2.8*
	2013	0.247	71.14	0.22	0.4	2.1	4.3	6.96	14.1	38.78	30.53*	-3.6
Slovenien	2008	0.245	69.73	0.18	0.26	2.1**	7.5	17.4	7.2*	28.0	8.96	0.9*
	2013	0.251	68.67*	0.38	0.83	2	8.6	16.5	5**	29.21	18.67*	5.6
Spanien	2008	0.333	68.83	0.79	1.84	1.5*	10.89	29.1	13.5*	50	20.62	6.1*
	2013	0.344	66.91	0.51	2.89	1.5	14.73	23.14	11.5**	48.33	31.61*	11.5
Storbritannien	2008	0.374	66.05	0.32	0.19	3.5*	23	5.4	21.9	39.2	15.73	1.1*
	2013	0.356	65.27	-	-	4	24.6	6.2	17.5	41.35	15.84*	1.4
Sverige	2008	-	65.63	0.83	0.55	3.2*	14.4	16.1	15.4	42.4	17	6.9*
	2013	0.274	63.65	1.35	0.68	3.6	14.3	16.9	13.4	40.85	17.14*	9.9
Tjeckien	2008	0.257	71.09	0.22	0.18	2.7*	3.5	8	17.9	54.8	14.77	2.6*
	2013	0.257	67.99	0.3	0.24	3.1	4.9	9.6	15.4	52.11	18.33*	1.3
Tyskland	2008	0.291	66.22	0.88	1.01	2.6*	21.78	14.72	17.4	50	18.8	5.7*
	2013	0.289	65.56	0.64	1	3	22.57	13.3	13.9	53.45	12.75*	3.3
Ungern	2008	0.272	68.79	0.35	0.36	3.3*	3.37	7.88	2.2	20.63	0	-1.8*
	2013	0.288	68.21	0.78	0.34	3.6	4.9	10.93	8.7	17.65	8.33*	-0.3
Österrike	2008	0.289	67.49	0.65	1.12	2.6*	17.8	8.9	20.9	55.9	27.65	4.3*
	2013	0.274	67.4	0.76	1.4	2.6	19.9	9.2	18.1	53.45	23.68*	5.4

-bortfall

*data avser föregående år

**data avser efterföljande år

Tabell 3. Grader av kollektivavtal. Resultat för täckningsgrad, organisationsgrad och förhandlingsnivå.

		Täckningsgrad	Organisationsgrad	Förhandlingsnivå
Belgien	2008	96	5	4
	2013	96	5	5
Danmark	2008	81*	4	3
	2013	84	4	3
Estland	2008	25*	2	1
	2013	23*	1	1
Finland	2008	89.5	3	3
	2013	93	5	5
Frankrike	2008	98	2	3
	2013	98*	2	3
Grekland	2008	83	4	5
	2013	42	2	2
Irland	2008	41.7**	5	5
	2013	40.5	1	1
Italien	2008	80	3	3
	2013	80	3	3
Lettland	2008	21.5*	1	1
	2013	15	1	1
Litauen	2008	10.6	1	1
	2013	9.9*	1	1
Nederländerna	2008	78.6	4	3
	2013	84.8	4	3
Norge	2008	70*	4	3
	2013	67	4	3
Polen	2008	15.7*	1	1
	2013	14.7*	1	1
Portugal	2008	84.6	2	3
	2013	72.9	2	3
Schweiz	2008	44.8*	3	3
	2013	48.6	3	3
Slovakien	2008	40	2	2
	2013	24.9	3	2
Slovenien	2008	92	4	3
	2013	65	3	3
Spanien	2008	79.3	4	3
	2013	77.6	3	3
Storbritannien	2008	33.6	1	1
	2013	29.5	1	1
Sverige	2008	91*	4	3
	2013	89	4	3
Tjeckien	2008	49.8	2	1
	2013	47.3	2	1
Tyskland	2008	61.4	4	3
	2013	57.6	4	3
Ungern	2008	37.3*	2	1
	2013	23	1	1
Österrike	2008	98	4	3
	2013	98	4	3

* data avser föregående år

**data avser efterföljande år