

Oktober 2024

# Starka fack dämpar konfliktnivån

Sambandet mellan facklig organisering och upplevelsen av konflikter på arbetsmarknaden

Josef Ringqvist

arena idé

## Starka fack dämpar konfliktnivån

Sambandet mellan facklig organisering och upplevelsen av konflikter på arbetsmarknaden

### Rapporten i en mening:

Rapporten visar att fackmedlemmar är mer benägna än icke-medlemmar att uppleva konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare samtidigt som dessa upplevelser är mindre förekommande i länder med högre facklig organiseringsgrad och politisk samordning.

Den här rapporten studerar sambandet mellan facklig organisering och anställdas uppfattningar om konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare. Sammantaget ifrågasätter resultaten skildringar av fackföreningar som splittrande organisationer, och indikerar snarare att en fortsatt nedgång vad gäller fackligt medlemskap och politiskt inflytande kan leda till fler och starkare konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare.

I rapporten görs en analys av enkätdata från en internationell studie som omfattar 16 822 anställda i 31 länder. Resultaten visar att fackmedlemmar generellt är mer benägna än icke-medlemmar att uppfatta att det finns starka eller mycket starka konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare, och att detta inte varierar nämnvärt mellan länderna. Oavsett fackmedlemskap tenderar dock anställda i länder med högre facklig organisationsgrad och där fackförbund regelbundet är involverade i politiska beslutsprocesser att vara betydligt mindre benägna att uppfatta att det finns sådana konflikter än anställda i andra länder (figur 3).

Att fackmedlemmar i högre utsträckning än icke-medlemmar upplever konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare betyder alltså inte att det är vanligare att människor i länder med många fackmedlemmar upplever sådana konflikter – i själva verket är det tvärtom. Sveriges är ett exempel på detta. Sveriges höga fackliga organiseringsgrad och svenska fackförbunds inflytande i politiska beslut bidrar till att förklara varför relativt få anställda i Sverige (25 procent jämfört med genomsnittet på 44 procent i de undersökta länderna) upplever att det finns konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare.

En slutsats är därmed att en försvagad fackföreningsrörelse, framför allt i termer av fortsatt sjunkande facklig organisationsgrad och minskat politiskt inflytande, riskerar att öka motsättningarna på den svenska arbetsmarknaden.

**Författare:** Josef Ringqvist  
**Redaktör:** German Bender  
**ISBN:** 978-91-985543-9-7  
**Grafisk form:** Simon Karlsson  
 © Arena Idé och författarna

### Mer om rapportens innehåll

Studerar anställdas upplevelser av förekomsten av konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare i ett landsjämförande perspektiv

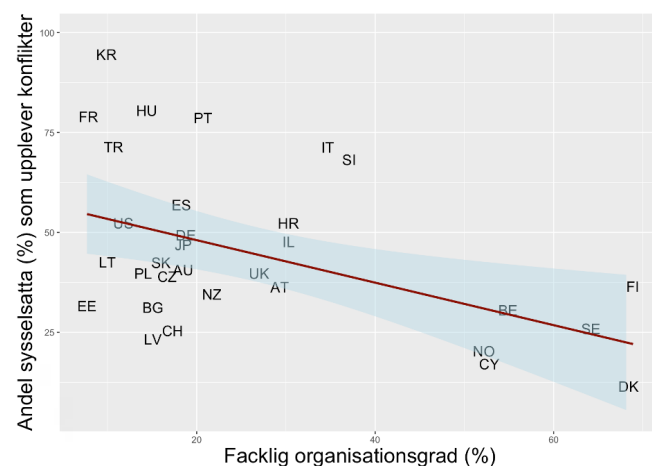
Fackmedlemmar är mer benägna än icke-medlemmar att uppleva sådana konflikter

Samtidigt är upplevelsen av dessa konflikter mindre förekommande i länder med högre facklig organisationsgrad och politisk samordning

Resultaten belyser vikten av starka och politiskt inflytelserika fackförbund för att minska konflikter på arbetsmarknaden

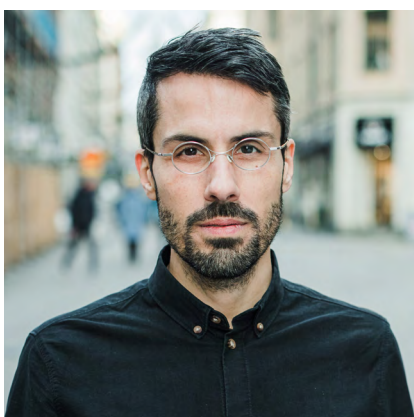
Rapporten är en svensk översättning och bearbetning av en tidigare publicerad vetenskaplig studie i den akademiska tidskriften *European Journal of Industrial Relations*.

**Figur 3.** Sambandet mellan facklig organisationsgrad och upplevelsen av konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare (baserad på aggregerade landsnivådata).





**Josef Ringqvist (författare)** är doktor i arbetsvetenskap och anställd vid Karlstads Universitet.



**German Bender (redaktör)** är utredningschef på Arena Idé och arbetsmarknadsforskare vid Handelshögskolan.

## arena idé

**Arena Idé** är en progressiv och partipolitiskt obunden tankesmedja med medborgar- och löntagarperspektiv. Vi finansieras av fackföreningsrörelsen och är en del av den ideella föreningen Arenagruppen. Arena Idé fokuserar på frågor som rör arbetsmarknaden, ekonomisk politik, välfärd och demokrati.

# Innehåll

<b>Inledning</b> .....	<b>5</b>
<b>Tidigare forskning</b> .....	<b>7</b>
Hypotes 1: Fackföreningar underblåser motsättningar .....	7
Hypotes 2: Fackföreningar dämpar motsättningar .....	9
<b>Resultat</b> .....	<b>12</b>
Beskrivande statistik .....	12
<b>Diskussion av resultaten</b> .....	<b>18</b>
<b>Data och metoder</b> .....	<b>21</b>
Flernivåanalys.....	21
Beroende variabel.....	22
Oberoende variabler på individnivå.....	22
Oberoende variabler på kontextuell nivå .....	23
<b>Referenslista</b> .....	<b>25</b>

# Inledning

En länge debatterad fråga handlar om fackföreningars inflytande på arbetsmarknadsrelationer – det vill säga huruvida facket i grunden underblåser eller minskar motsättningar mellan arbetsgivare och arbetstagare. I den här studien vill vi belysa en aspekt av den debatten genom att studera i vilken grad den *upplevda* förekomsten av konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare hänger ihop med fackligt medlemskap, facklig organisationsgrad, samt relationerna mellan arbetsmarknadens parter.

Enligt en hypotes bidrar fackföreningar till att upplevelsen av konflikter ökar. En annan hypotes föreslår ett motsatt mönster och betonar fackföreningars socialt integrerande roll, delvis som en följd av institutionaliseringen av intresse-motsättningar. En tredje hypotes är att fackföreningar varken ökar eller minskar upplevelsen av konflikter. I denna rapport delar vi upp de två huvudhypoteserna i tre underhypoteser och undersöker hur upplevelser hänger ihop med faktorer på både individ- och landsnivå. Vi använder data från 2009 års International Social Survey Programme, som omfattar 31 länder (ISSP, 2017).

För det första analyserar vi huruvida fackmedlemmar tenderar att vara mer eller mindre benägna än icke-medlemmar att uppleva att det finns konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare, och kontrollerar för möjligheten att detta samband varierar mellan olika yrkesgrupper. För det andra undersöker vi huruvida sambandet mellan fackmedlemskap och upplevelsen av konflikter varierar mellan länder utifrån ett antal aspekter rörande fackföreningsrörelsens styrka och andra institutionella förutsättningar. Sådana skillnader på landsnivå mäts genom facklig organisationsgrad och institutionaliseringen av relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare (kollektivavtalens täckning och centralisering, och graden av politisk samordning) (Bengtsson, 2014; Traxler et al., 2001; Visser, 2013). Slutligen undersöks sambandet mellan dessa landsfaktorer och upplevelsen av konflikter hos anställda som *inte* är fackmedlemmar.

Studiens resultat belyser fackföreningsrörelsens motsägelsefulla natur (Hyman, 1989). Samtidigt som medlemmar visar sig vara något mer benägna än icke-medlemmar att uppleva att det finns konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare tenderar nämligen de som lever i länder med högre facklig organisationsgrad – oavsett om de är medlemmar eller inte – att vara betydligt *mindre* benägna att uppleva sådana konflikter.

Det faktum att den facklig organisationsgraden är förknippad med en lägre grad av upplevda konflikter skulle kunna bero på organisationsgradens generellt positiva effekt på arbetares autonomi och andra arbetsvillkor. Resultaten



går dessutom ett steg längre än dessa inledande slutsatser genom att visa att två av institutionaliseringsmåten – kollektivavtalens täckning och centralisering – varken har ett positivt eller negativt samband med upplevelsen av motsättningar. Den stora vikt som vanligtvis läggs vid kollektivavtal som den viktigaste mekanismen för att begränsa konflikter eller motsättningar på arbetsmarknaden har således inget stöd i den analyserade datan.

Däremot finns ett tydligt samband mellan graden av politisk samordning – vilket innefattar den utsträckning i vilken fackföreningar har inflytande över politiska beslut – och upplevelsen av konflikter. De som bor i länder där fackföreningar regelbundet deltar i utformningen av den sociala och ekonomiska politiken är betydligt mindre benägna att uppleva konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare. Intressant är att resultaten inte påverkas av resursfördelningsfrågor: inkomstskillnader visar sig inte ha något samband med upplevelsen av konflikter. Att löntagare i länder där fackföreningar regelbundet deltar i politiska beslut samtidigt upplever konflikter i mindre utsträckning kan istället ha att göra med mer omfattande sociala skyddsnet (exempelvis i form av arbetslöshetsförsäkringar) och den högre grad av rättvisa som upplevs när anställda får komma till tals och representeras på nationell nivå (Freeman & Medoff, 1984; Kaine, 2014).

Resultaten talar starkt emot uppfattningen att fackföreningar är splittrande och samhällsomstörtande organisationer. Studien indikerar snarare att sjunkande fackligt medlemskap och minskat fackligt politiskt inflytande kan leda till fler och starkare öppna konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare.

# Tidigare forskning

## Hypotes 1: Fackföreningar underblåser motsättningar

Påståendet att fackföreningar bidrar till att öka motsättningar och konflikter på arbetsmarknaden finns bland både fackföreningskritiker (Hanson & Mather, 1988) och teoretiker med en mer progressiv syn på klassfrågor (till exempel Wright, 1985).

Kritiker menar att fackföreningar skapar konflikter i vad som annars vore en motsättningsfri anställningsrelation. Underförstått innebär detta synsätt att den allmänna upplevelsen av konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare kommer att vara lägre i sammanhang där det saknas organiserade intressegrupper som fackföreningar. Pakulski och Waters (1996: 100), till exempel, hävdar att det saknas "[...] synliga klassklyftor [...]" i USA och att det till stor del beror på att det inte finns några organiserade uttryck som förstärker och artikulerar klassfrågor. Denna ståndpunkt återfinns också bland politiskt konservativa, som framställer fackföreningar som "[...] farliga, störande och samhällsomstörtande." (Hyman, 1989: 225).

Andra hävdar att fackföreningar företräder medlemmarnas verkliga kollektiva intressen, och att dessa ofta står i konflikt med arbetsgivarnas. En av de funktioner som tillskrivs fackföreningar är således att vara "Schools of War" (Hyman, 2001: 17), som artikulerar klassfrågor (Svallfors, 2006) och ökar individens "medvetenhet" om motsättningarna mellan arbetsgivare och arbetstagare (D'Art & Turner, 2002; Wright, 1985). Detta synsätt återspeglas i "mobilization theory", en teori som betonar fackföreningsledningens roll och där intressekonflikter mellan arbetstagare och arbetsgivare utgör kärnan i den fackliga verksamheten (Kelly, 1997: 406).

Vissa tidigare empiriska resultat pekar i denna allmänna riktning, det vill säga att fackföreningar ökar konfliktnivån. Wright (1985) konstaterar till exempel att fackmedlemmar tenderar att ha högre "arbetarklassmedvetande" än icke-medlemmar. Vidare, i enlighet med frustrations-aggressionsteorin – där facklig organisering ses som ett resultat av "[...] människors frustration, missnöje eller alienation i sin arbetssituation [...]" – tenderar missnöje med hur saker hanteras på arbetsplatsen delvis att påverka huruvida arbetstagare går med i facket (Schnabel & Wagner, 2007: 10). Det är rimligt att anta att sådana synsätt hänger samman med upplevelsen av konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare. Fackmedlemmar är också ofta mindre nöjda med sin arbetssituation än icke-medlemmar (se till exempel van der Meer, 2018), vilket Freeman och

Medoff (1984: 139) tolkar som en form av ”[...] ’uttalat’ missnöje som beror på en kritisk inställning till arbetsplatsen och en vilja att klaga på problem”. Samma studie betonar dock också att en central funktion för fackföreningar är att ge uttryck för just detta missnöje, kanalisera det i institutionaliserade former och därmed potentiellt i sin tur minska upplevelsen av konflikter (något som därmed är mer i linje med hypotes 2, se nedan).

Det väldokumenterade negativa sambandet mellan fackligt medlemskap och arbetstillfredsställelse ses ibland som en återspeglning av det faktum att anställda med sämre arbetsvillkor är mer benägna att organisera sig fackligt för att förbättra dessa villkor (Laroche, 2016; Oesch, 2006). En sådan ”selektionseffekt” innebär i sin tur att missnöjda anställda med sämre arbetsvillkor sannolikt är överrepresenterade bland fackmedlemmar eftersom man antar att det är mer troligt att de skulle gå med i facket. Det är därför möjligt att samma personer i högre utsträckning upplever att det finns konflikter. Givet bristen på variabler rörande arbetsvillkor i den undersökta ISSP-datan kan en positiv medlemseffekt (det vill säga att fackliga medlemmar är mer benägna att uppfatta konflikt) delvis tillskrivas en sådan mekanism (alltså förklaras av selektion, snarare än en kausal effekt av fackligt medlemskap).

När det gäller den nationella nivån visar Wright (1985) att skillnaden i ”arbetarklassmedvetande” är mindre mellan svenska och amerikanska arbetstagare som inte är med i facket än mellan fackligt organiserade arbetstagare. Wright menar att detta tyder på att ”medvetandeutvecklingen inte bara kan tillskrivas den fackliga organiseringen i sig, utan hela arbetarrörelsens styrka och sociala tyngd” (s. 274). Enligt Wright (1985: 278) strider dessa resultat mot teorier som betonar den integrerande rollen av en stark arbetarrörelse. Samma studie visar också att det finns en skillnad mellan icke-medlemmar i USA och Sverige (även om skillnaden är mindre än mellan medlemmar från de båda länderna) vilket antyder att argumentet även kan gälla för icke-medlemmar. I denna rapport frågar vi oss därför om Wrights resonemang är giltigt även bortom svenska förhållanden.<sup>1</sup> Vi använder den fackliga organisationsgraden som en indikator på arbetarrörelsens styrka och inflytande i ett jämförande perspektiv, ett vanligt mått om än förknippat med vissa välkända brister (t.ex, Bengtsson, 2014; Korpi & Shalev, 1979; Traxler et al., 2001). Med utgångspunkt i det ovan förda resonemanget bör högre facklig organisationsgrad innebära att fackföreningsmedlemmar upplever motsättningar i större utsträckning (det vill säga att organisationsgraden modererar fackföreningseffekten positivt), och vidare att detta även gäller bland icke-medlemmar (om än inte i lika hög grad). Följande hypoteser föreslås därför:

1 Det bör noteras att upplevelsen av motsättningar inte är en del av Wrights operationalisering av ”klassmedvetande”. Den allmänna logiken i detta resonemang tillämpas här, snarare än testas, på en annan utfallsvariabel.



- H1a.* Det finns ett positivt samband mellan fackmedlemskap och upplevelsen att det finns konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare.
- H1b.* Sambandet mellan fackmedlemskap och upplevelsen att det finns konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare modereras positivt (stärks) av den fackliga organisationsgraden.
- H1c.* Oberoende av fackmedlemskap finns det ett positivt samband mellan facklig organisationsgrad och upplevelsen att det finns konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare.

## Hypotes 2: Fackföreningar dämpar motsättningar

Mot bakgrund av föregående avsnitt finns alltså viss anledning att förvänta sig att fackföreningar förstärker känslan av splittring och motsättningar på arbetsmarknaden. En omfattande litteratur tyder dock på ett motsatt mönster (t.ex, Clegg, 1975; Lipset, 1981; Streeck, 2016: 58).

Även detta argument går att härleda ur vitt åtskilda teoretiska traditioner. En inriktning som brukar kallas pluralism hävdar att starka organiserade parter som kan reglera villkoren på arbetsmarknaden, särskilt fackföreningar, bidrar till att minska motsättningar och konflikter. Clegg (1975: 310) sammanfattar det pluralistiska perspektivet: "[...] människor sluter sig samman för att främja sina gemensamma intressen och önskningar. Dessa sammanslutningar utövar påtryckningar på varandra och på staten. De eftergifter som följer bidrar till att binda samman samhället [...]".

För att återgå till Freeman och Medoff (1984) skapar institutionaliseringen av de kollektiva sammanslutningarna en kanal för att uttrycka klagomål på arbetsplatsen. Detta kan i förlängningen leda till att upplevelsen av konflikter minskar, även om fackföreningsmedlemmar kan vara mer kritiska än icke-medlemmar. Liknande resultat av institutionaliseringen av arbetsmarknadsrelationerna erkänns av radikala institutionalister och andra, ofta med rötter i marxismen. Dessa menar att fackföreningar visserligen kan motverka den inom kapitalismen inneboende maktobalansen mellan arbetsgivare och arbetstagare, men endast på ytan (till exempel i fråga om fördelning och en viss grad av löntagarinflytande). Fackföreningar kan därmed hämma framväxten av mer radikala attityder där de underliggande kapitalistiska produktionsförhållandena ifrågasätts (Hyman, 1989: 230; Tronti, 2019).

Betoningen ovan på institutionalisering motiverar att ytterligare faktorer som kännetecknar systemet för arbetsmarknadsrelationer inkluderas i analysen. Två vanliga mått på institutionaliseringen av konflikter är kollektivavtalens täckning och centralisering, faktorer som ofta korrelerar starkt med den fackliga organisationsgraden (Baccaro & Howell, 2017: 44; se också Wright, 2015: 185). Särskilt pluralister framhåller ofta kollektivavtalets förmåga att minska konflikter och betonar dess likheter med "[...] den politiska processen med kompromisser och

eftergifter” (Clegg, 1975: 311). Vid utvärderingen av kollektivavtalens betydelse bör graden av *täckning* vara ett huvudmått. Om påtryckningar och eftergifter, enligt ovan, påverkar konfliktupplevelser bör upplevelsen att det förekommer konflikter minska ju fler arbetstagare som omfattas av kollektivavtal. Även omfattningen av kollektivavtalens *inhåll* kan dock variera avsevärt mellan olika länder. Enligt Vernon (2006: 200) ”verkar det finnas en allmän tendens att sådana avtal är av mer substans ju högre den fackliga organisationsgraden är”, vilket skulle kunna betyda att kollektivavtalstäckningen minskar upplevelsen av motsättningar framför allt i länder med högre facklig organisationsgrad (som Sverige).

Det är också möjligt att upplevelsen av konflikter påverkas av huruvida avtal sluts på en lägre nivå (till exempel på företaget) eller är mycket *centraliserade*. Centraliserade avtal kan innebära att konflikter lyfts ut ur sitt omedelbara sammanhang på arbetsplatsen och därmed blir mer abstrakta för den enskilda arbetstagaren. Mer centraliserade avtal kan därför väntas innebära att motsättningar mellan arbetsgivare och arbetstagare generellt upplevs i mindre utsträckning på individnivå.

En tredje aspekt av institutionaliseringen gäller fackföreningarnas deltagande i utformningen av social och ekonomisk politik, det vill säga graden av *korporativism eller politisk samordning* (Baccaro & Howell, 2017: 39; Compston, 2002; Korpi, 1983; Korpi & Shalev, 1979; Traxler et al., 2001: 10). Politisk samordning kan potentiellt minska upplevelsen av arbetsmarknadskonflikter genom att sådana konflikter förflyttas till den politiska sfären. Dessutom inger förekomsten av en sådan samordning eventuellt en känsla av ”processuell rättvisa” genom mekanismer för arbetstagarinflytande på nationell nivå (Kaine, 2014). Fackföreningars deltagande i utformningen av social och ekonomisk politik kan också leda till en högre grad av ”de-kommodifiering” (Esping-Andersen, 1990) – det vill säga mer omfattande sociala skyddsnät såsom arbetslöshetsförsäkringar – och en mer arbetstagarvänlig arbetslagstiftning. Samordningen kan vidare ha fördelningseffekter i termer av exempelvis mindre inkomstskillnader. Det sistnämnda motiverar en undersökning av den mån i vilken inkomstskillnader påverkar resultaten (Edlund & Lindh, 2015).

Betoningen ovan på graden av institutionalisering medför att även effekterna av fackligt medlemskap kan tänkas variera mellan länder. Fackliga medlemmar kan tänkas vara mindre benägna att uppleva konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare i länder med högre facklig organisationsgrad och en högre grad av institutionalisering. Samma resonemang skulle dock även kunna gälla för icke-medlemmar.

Det finns empiriska studier som ligger i linje med vissa av ovanstående argument. Edlund och Lindh (2015) visar att upplevelsen av bredare klassmotsättningar tenderar att vara mindre framträdande i länder med mer utvecklade välfärdssystem, där även inkomstskillnaderna är mindre, och hävdar att ”[...]

välfärdsstatens storlek och omfördelningskapacitet varierar positivt med hur starkt arbetarklassen är organiserad” (Edlund & Lindh, 2015: 313). Med tanke på denna förmodade samvariation bör den fackliga organisationsgraden ha en tendens att minska upplevelsen av motsättningar, delvis som ett resultat av mindre inkomstskillnader.

Ytterligare en aspekt som ger stöd för hypotesen om ett negativt samband mellan organisationsgrad och upplevda motsättningar gäller arbetsvillkor, till exempel autonomi och anställningstrygghet, som tenderar att vara mer gynnsamma i länder med hög facklig organisationsgrad (Esser & Olsen, 2012). Mekanismen är en invertering av selektionsproblemet som togs upp i samband med H1, och återspeglar fackföreningsrörelsens i grunden kollektiva aspekter. Samtidigt som individer med sämre arbetsvillkor kan vara mer benägna att bli fackmedlemmar kan deras kollektiva styrka, mätt i facklig organisationsgrad, leda till en förbättring av vissa av dessa arbetsvillkor och därmed minska upplevelsen att det förekommer konflikter. Argumentet bygger på antagandet att det finns ett samband mellan arbetsvillkor och upplevda konflikter, vilket (på grund av brist på relevanta uppgifter) inte utvärderas empiriskt i denna studie.

Sammanfattningsvis indikerar argumenten ovan att fackföreningar minskar upplevelsen av konflikter, delvis genom att bidra till att konflikter institutionaliseras och att inkomstskillnader jämnas ut. Vi formulerar därför följande hypoteser (notera att dessa går på tvärs mot de tre tidigare hypoteserna i H1):

- H2a.* Det finns ett negativt samband mellan fackligt medlemskap och upplevda konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare.
- H2b.* Den fackliga organisationsgraden har en negativt modererande (försvagande) effekt på sambandet mellan fackföreningsmedlemskap och upplevda konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare.
- H2c.* Oavsett fackföreningsmedlemskap finns det ett negativt samband mellan facklig organisationsgrad och upplevda konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare.

# Resultat

## Beskrivande statistik

Tabell 1 redovisar beskrivande statistik för variablerna på landsnivå och den beroende variabeln aggregerad per land, det vill säga andelen anställda i respektive land som upplever att det finns starka eller mycket starka konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare.

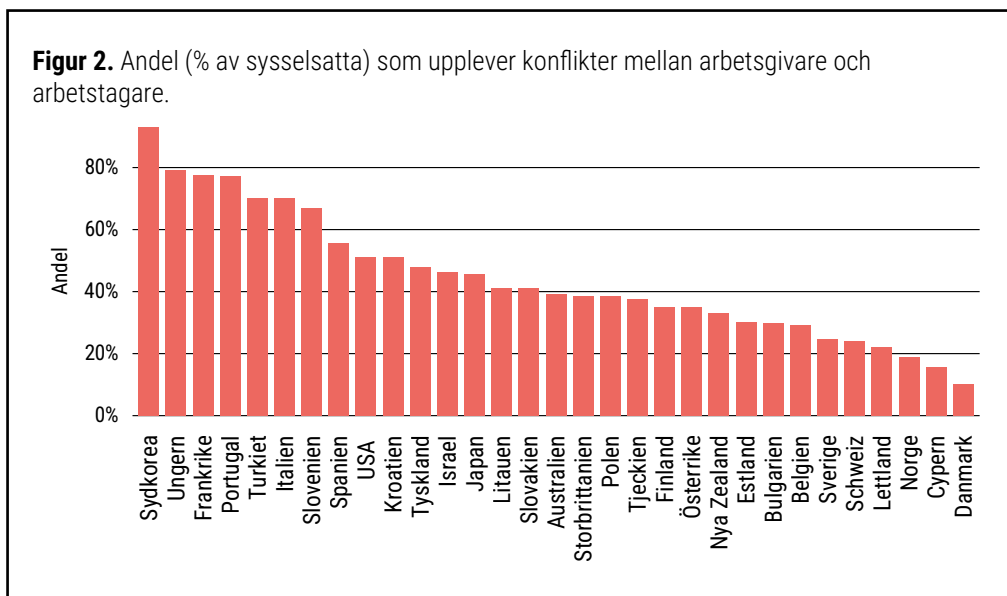
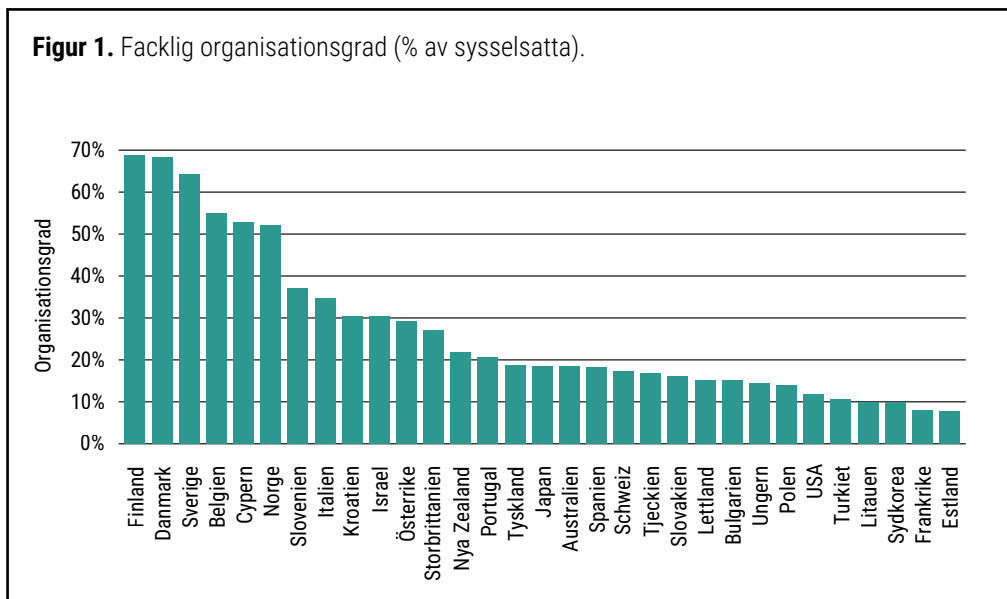
Variationen mellan länderna i detta avseende är anmärkningsvärt stor. Danmark är det land med lägst andel sysselsatta som upplever starka eller mycket starka konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare (10 procent), och även Sverige placerar sig bland länderna med lägre andel som upplever konflikter. 25 procent av löntagarna i Sverige upplever sådana konflikter, att jämföra med genomsnittet bland samtliga länder som ligger på 44 procent. Dessa kan i sin tur kontrasteras med exempelvis Sydkorea, där motsvarande siffra är 93 procent.<sup>2</sup>

Gent-länderna (Danmark, Sverige, Belgien och Finland) är de fyra länderna med högst facklig organisationsgrad, och alla har jämförelsevis låga nivåer av upplevda motsättningar. Gent-systemet bygger på att arbetslöshetsförsäkringen administreras av facket, vilket kan innebära att orsakerna till, och därmed även effekterna av, fackligt medlemskap när det gäller upplevelsen av konflikter kan se annorlunda ut. Kontroller av resultatens robusthet utfördes därför genom att utelämna Gent-länderna, vilket i stort sett gav liknande resultat.

<sup>2</sup> Att utelämna Sydkorea ändrar inte de redovisade resultaten.

**Tabell 1.** Beskrivande statistik på landsnivå.

Land	Facklig organisationsgrad (%)	Gini	Kollektivavtalscentralisering.	Kollektivavtalsäckning	Politisk samordning.	Andel sysselsatta (%) som upplever konflikter
Australien	18.5	32.9	1.63	54.9	1	39.3
Belgien	54.9	25.7	3.63	96	2	29.2
Bulgarien	15.1	32.7	1.38	33.4	1	29.9
Cypern	52.8	29.5	1	52.8	2	15.8
Danmark	68.4	25.1	2.44	76.3	2	10.2
Estland	7.7	32.1	1	32.5	1	30.3
Finland	68.9	25.1	2.63	78.4	1	35.1
Frankrike	7.9	29.1	2.5	98	0	77.6
Israel	30.3	36.7	1.63	40	0	46.4
Italien	34.7	33	2.63	80	1	70.0
Japan	18.5	31.3	1	17.9	0	45.6
Kroatien	30.3	27.1	1.5	48.7	1	51.0
Lettland	15.1	35.8	1	20.7	1	22.0
Litauen	10	34	1	11	1	41.2
Norge	52.2	24.4	4.38	73.5	2	19.0
Nya Zealand	21.7	31.9	1	17.8	1	33.2
Polen	14	31.4	0.9	18.7	1	38.4
Portugal	20.7	33.8	2.88	84.1	1	77.4
Schweiz	17.3	29.3	2.38	44.9	2	24.1
Slovakien	16.0	25.7	1.88	40	0	41.1
Slovenien	37.1	24.3	3.63	70	2	66.9
Spanien	18.3	33.1	2.75	90.6	1	55.6
Storbritannien	27	34	1	32.7	0	38.4
Sverige	64.2	25.2	2.38	90	2	24.6
Sydkorea	9.9	31.1	1	13.1	1	93.2
Tjeckien	16.7	25.2	1	27	1	37.7
Turkiet	10.7	40.7	1	7.7	0	70.1
Tyskland	18.8	28.6	2.38	61.7	1	48.0
Ungern	14.4	27	1	26.9	1	79.2
USA	11.8	36.9	1	13	0	51.0
Österrike	29.3	28.4	2.5	98	2	35.0
<b>Medelvärde</b>	<b>26.9</b>	<b>30.4</b>	<b>1.9</b>	<b>50.0</b>	<b>1.0</b>	<b>44.4</b>
<b>Standardavvikelse</b>	<b>18.4</b>	<b>4.3</b>	<b>1.0</b>	<b>29.9</b>	<b>0.7</b>	<b>20.7</b>



Tabell 2 redovisar resultaten av flernivåanalysen (MLA). Utifrån en ”tom modell”, det vill säga en modell utan några oberoende variabler, beräknas nära 20 procent av variationen i upplevda konflikter kunna hänföras till faktorer på landsnivå. Detta är en relativt stor andel, vilket stödjer vårt intresse för sådana landsfaktorer, såsom facklig organiseringsgrad och kollektivavtalsäckning.

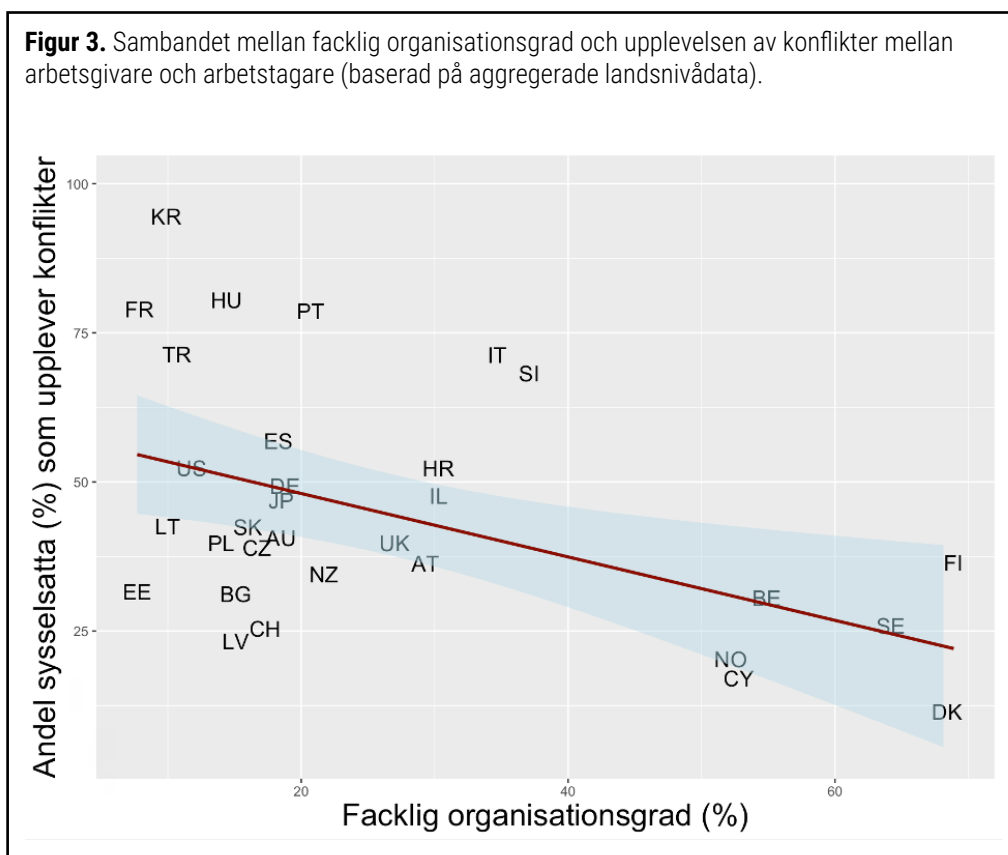
Enligt korrelationsanalyser (resultat redovisas ej här) är landsnivåvariablerna starkt korrelerade (Pearsons r ligger mellan 0,5 och 0,74). Detta, i kombination med det relativt låga antalet länder, stöder en analysstrategi där landsvariablernas effekter utvärderas i separata modeller.

Som framgår av modell 1 (M1 i tabell 2) är sannolikheten att fackmedlemmar upplever konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare högre än att icke-medlemmar gör det. Detta samband gäller även när vi kontrollerar för yrkesstatus och dummyvariabeln för högre experter/chefer, som båda har ett negativt sam-

band med upplevelsen att det finns sådana konflikter. Dessutom finns det inga interaktionseffekter mellan fackligt medlemskap och yrkesstatus eller dummys för högre experter/chefer (redovisas ej här). Sambandet mellan fackligt medlemskap och upplevelsen av konflikter är således detsamma oavsett den anställdes position på arbetsmarknaden: fackmedlemmar är mer benägna att uppleva konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare oberoende av yrkesstatus. Det bör betonas att medlemseffekten är relativt svag, men resultaten *stödjer H1a*.

Medlemseffekten tycks inte variera i någon högre grad mellan länderna, åtminstone inte i den utsträckning att inkludering av en slumpmässig medlemkoefficient förbättrar modellanpassningen ("model fit", redovisas ej här). Denna slutsats stärks ytterligare av det faktum att medlemseffekten inte påverkas (modereras) av facklig organisationsgrad (M1, organisationsgrad x medlemskap), eller de andra institutionaliseringsvariablerna (redovisas ej här). Varken H1b eller H2b stöds således.

Vidare, vilket är anmärkningsvärt och framgår av M1, visar det sig att sannolikheten att uppleva att det finns konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare är signifikant lägre i länder med högre organisationsgrad, ett resultat som gäller för både fackmedlemmar och icke-medlemmar (se figur 3).





En ökning av den fackliga organisationsgraden med en standardavvikelse minskar sannolikheten att uppleva motsättningar med 10 procentenheter. Dessa resultat stöder H2c: det finns ett negativt samband mellan facklig organisationsgrad och upplevda konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Den andra och tredje modellen (M2 och M3 i tabell 2) redovisar effekterna av kollektivavtalens täckning och centralisering (vilka är starkt korrelerade med varandra, Pearsons  $r = 0,74$ ). Ingen av dessa variabler har något signifikant samband med upplevelsen av konflikter. Kollektivavtalstäckningens effekt påverkas vidare inte av den fackliga organisationsgraden (resultat redovisas ej här). Det är alltså inte så att kollektivavtalstäckningen har större påverkan på upplevelsen av konflikter i länder där den fackliga organisationsgraden samtidigt är högre.

**Tabell 2.** Upplevelsen av konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare. Linjära probabilitetsmodeller med slumpässigt intercept

	M1	M2	M3	M4	M5
Konstant	0,465*** (0,035)	0,466*** (0,039)	0,467*** (0,039)	0,557*** (0,071)	0,464*** (0,038)
Fackligt medlemskap (nej = ref.)	0,026** (0,009)	0,023** (0,009)	0,023** (0,009)	0,024** (0,009)	0,024** (0,009)
Facklig organisationsgrad	-0,098** (0,035)				
Organisationsgrad X Medlemskap	-0,011 (0,008)				
Kollektivavtalstäckning		-0,015 (0,038)			
Kollektivavtalscentralisering			-0,011 (0,038)		
Politisk samordning (nej = ref.)					
Delvis samordning				-0,044 (0,085)	
Fullständig samordning				-0,256** (0,097)	
Gini					0,053 (0,036)
<b>Kontrollvariabler på individnivå</b>					
Yrkesstatus (ISEI)	-0,022*** (0,005)	-0,022*** (0,005)	-0,022*** (0,005)	-0,022*** (0,005)	-0,022*** (0,005)
Expert/ledning-dummy (nej = ref.)	-0,043*** (0,009)	-0,042*** (0,009)	-0,042*** (0,009)	-0,042*** (0,009)	-0,042*** (0,009)
<b>Varians</b>					
Land	0,034	0,044	0,044	0,035	0,041
Individ	0,196	0,196	0,196	0,196	0,196
Log Likelihood	-10343,2	-10270,6	-10271,4	-10,268,2	-10,274,5

**Anteckning:** Individer,  $n = 16822$ , länder,  $n = 31$ . Flernivåmodeller, redovisar koefficienter och medelfel (i parentes). Modellerna kontrollerar för kön, ålder, och sektor (offentlig/privat). Alla kvantitativa variabler (facklig organisationsgrad, kollektivavtalstäckning, kollektivavtalscentralisering, Gini, yrkesstatus, och ålder) är standardiserade ( $z$ ). Den beroende variabeln är binär (0=upplever inga eller inga starka konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare, 1=upplever starka eller mycket starka konflikter). Varians i "tom modell": land = 0,043 individ = 0,198.  
\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \*\*\* $p < 0,001$

Som framgår av modell 4 (M4) finns det vidare ett starkt samband mellan graden av politisk samordning och upplevda konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare. I länder där fackföreningar regelbundet deltar i utformningen av den ekonomiska och sociala politiken (exempelvis Sverige) är sannolikheten att uppleva konflikter mellan arbetstagare och arbetsgivare cirka 25 procentenheter lägre än i länder där fackföreningar inte deltar.<sup>3</sup> Den största skillnaden när det gäller graden av facklig delaktighet finns mellan länder där det inte förekommer *någon* eller endast *partiell* samordning och länder med *fullständig* samordning. Politisk samordning har främst en effekt om fackföreningarna deltar regelbundet och ofta, inte om deltagandet är oregelbundet och partiellt.

Modell 5 (M5), slutligen, visar effekten av inkomstskillnader, som är negativt korrelerade med institutionaliseringsmått (starkast med organisationsgrad, Pearsons  $r = -0,57$ ), och därmed skulle kunna förklara varför facklig organisationsgrad och politisk samordning är förknippade med lägre sannolikhet för upplevda konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det visar sig dock att inkomstskillnader inte har något signifikant samband med upplevda konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare. Därmed förklarar inkomstskillnader heller inte varför facklig organisationsgrad och politisk samordning är kopplade till mindre upplevda konflikter.

3 Resultaten från samma modeller, men utan Gent-länderna, är i stort sett desamma (fackföreningar deltar regelbundet och ofta i det politiska arbetet,  $b = -0,21$ ,  $p = 0,06$ ).

# Diskussion av resultaten

Resultaten av analyserna ger visst stöd för både H1 och H2 – något som kan sägas återspegla fackföreningsrörelsens i grunden motsägelsefulla egenheter. Medan fackföreningsmedlemmar är mer benägna än icke-medlemmar att uppleva konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare (H1a) – ett resultat som tycks gälla oavsett land (och därmed varken stöder H1b eller H2b) – är både medlemmar och icke-medlemmar i länder med högre facklig organisationsgrad *mindre* benägna att uppleva sådana konflikter (H2c). Dessa resultat leder tankarna till Hymans (1989: 251) beskrivning av fackföreningar som ”[...] *på en och samma gång* [...] en form av motstånd mot kapitalismen och en form av integration inom kapitalismen”.

Medan fackmedlemmar tenderar att vara *något* mer benägna än icke-medlemmar att uppleva konflikter, är skillnaderna mellan länder med olika facklig organisationsgrad ganska betydande. Människor i länder med högre facklig organisationsgrad – oavsett om de är fackföreningsmedlemmar eller inte – är i de flesta fall avsevärt mindre benägna att karaktärisera landet som präglad av starka eller mycket starka konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare. Sverige är ett exempel på detta, då en jämförelsevis låg andel av Sveriges sysselsatta (25 procent) upplever sådana konflikter. Denna relativt låga andel kan alltså i sin tur åtminstone delvis härledas till en i ett internationellt perspektiv välorganiserad och politiskt inflytelserik fackföreningsrörelse. En försvagad fackföreningsrörelse kan därmed i ljuset av studiens resultat få konsekvenser vad gäller stabiliteten på arbetsmarknaden, ett resonemang vi återkommer till senare i den här avslutande diskussionen.

Icke-observerade skillnader gällande arbetsvillkor kan tänkas att delvis förklara resultaten vi redogjort för ovan. På individnivå kan, som nämnts, en selektionseffekt påverka medlemssammansättningen och leda till en överrepresentation av missnöjda grupper med sämre arbetsvillkor (Laroche, 2016), som också kan vara mer benägna att uppleva konflikter. På ett liknande *men omvänt* sätt kan samma logik förklara en del av den fackliga organisationsgradens effekter på landsnivå, då arbetsvillkor som autonomi och anställningstrygghet tenderar att vara mer gynnsamma i länder med högre organisationsgrad (Esser & Olsen, 2012).

Alltså, medan arbetstagare med sämre arbetsvillkor i högre utsträckning kan förväntas gå med i fackföreningar, kan deras kollektiva styrka – som grovt sett återspeglas i organisationsgraden – bidra till att förbättra några av dessa källor till missnöje och därmed minska upplevelsen av konflikter. På grund av brist

på data om arbetsvillkor kan dessa påståenden inte styrkas empiriskt. Därför, och givet tvärsnittsstrukturen i de data som undersökts (det är alltså inte longitudinella data), bör betonas att kausala tolkningar ska göras med försiktighet. Följaktligen skulle ytterligare forskning kunna belysa kausala mekanismer, till exempel genom att analysera paneldata på individnivå (se exempelvis Hadziabdic & Baccaro, 2020).

Ytterligare argument till stöd för H2 framhåller ett vidare urval av institutionella faktorer som präglar arbetsmarknadsrelationer. Dessa faktorer återspeglar institutionaliseringen av konflikter, som skulle kunna anses bidra till att minska upplevelsen av konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare. Två av de tre institutionaliseringsmått har dock inget statistiskt samband med upplevelsen av konflikter; varken kollektivavtalsäckning eller kollektivavtalens centralisering har någon signifikant effekt. Med tanke på att särskilt pluralister (Clegg, 1975) gärna pekar ut kollektivavtal som ett medel för att lösa konflikter (Visser, 2013), är detta anmärkningsvärt. Det kan hävdas att institutioner med liknande yttre egenskaper (exempelvis kollektivavtalens täckningsgrad) har olika betydelse i olika länder (Baccaro & Howell, 2017; Vernon, 2006) och att det därför är svårt att generalisera kring deras effekter. Enligt Vernon (2006) tenderar kollektivavtalens innehåll exempelvis att ha större tyngd i länder med högre facklig organisationsgrad. Även om så kan vara fallet återspeglas detta inte i olika effekter på upplevelsen av konflikter, då ingen signifikant interaktion mellan organisationsgrad och kollektivavtalsäckning kunde påvisas i vår analys.

I länder med högre grad av politisk samordning däremot, exempelvis Sverige, där fackföreningarna regelbundet deltar i utformningen av den ekonomiska och sociala politiken, är det mycket mindre sannolikt att människor upplever konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare. Detta resultat ligger i linje med Korpi och Shalevs (1979) argument att ökat politiskt inflytande för arbetstagare tenderar att minska konflikterna på arbetsmarknaden. Detta beror dock inte på att samordningen minskar inkomstskillnader, eftersom inkomstskillnader intressant nog inte har någon effekt på upplevelsen av konflikter. En annan möjlig förklaring, som visserligen är spekulativ, rör känslan av rättvisa som hänger samman med fackligt inflytande och arbetstagarrepresentation på nationell nivå (Freeman & Medoff, 1984; Kaine, 2014). En högre grad av politisk samordning kan också påverka upplevelser av konflikter genom att leda till mer omfattande sociala skyddsnet och en mer arbetstagarvänlig arbetslagstiftning (Edlund & Lindh, 2015; Esping-Andersen, 1990).

En viktig metodologisk implikation av resultaten rör de risker som är förknippade med att dra långtgående kontextuella (landsspecifika) slutsatser baserade på forskning begränsad till effekterna av fackligt medlemskap på individnivå – ett så kallat ”atomistiskt felslut”. Resonemanget är det följande. Eftersom fackmedlemmar tenderar att vara mer benägna än icke-medlemmar att uppleva konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare, skulle det vid beaktande enbart

av studiens resultat på individnivå vara lätt att anta att fler människor i länder med högre facklig organisationsgrad upplever sådana konflikter. Som redovisats ovan skulle sådana slutsatser inte bara vara felaktiga, utan helt vända upp och ner på landsnivå-effekterna.

Resultaten ifrågasätter också efterfrågebaserade förklaringsmodeller till facklig organisering som betonar vikten av attityder och uppfattningar, på ett sätt som liknar de slutsatser som dras av D'Art och Turner (2008: 184). Enligt dem är "[...] länder med högst andel arbetstagare som anser att fackföreningar behövs de med lägst organisationsgrad" (se också Frangi et al., 2017). Om vi antar att facklig organisering kretsar kring konflikter och motsättningar, samt inte minst hur dessa upplevs, visar resultaten att medlemstalen är jämförelsevis låga i länder där dessa förutsättningar finns. Det i sin tur kan tyda på att facklig styrka är mindre beroende av sådana "subjektiva efterfrågefaktorer" och mer av faktorer som rör strukturella förhållanden eller motstånd (exempelvis i form av "union busting") från politiker och arbetsgivare (Brady, 2007; Western, 1997). Eventuellt kan också den typen av motstånd, både direkt och indirekt, leda till att fler upplever konflikter, då löntagare inte ges samma möjligheter att kanalisera och adressera sitt missnöje i institutionaliserade former. Mer restriktiva konfliktregler på arbetsmarknaden skulle kunna vara ett exempel på en sådan typ av inskränkning, som i förlängningen försvårar för fackliga organisationer att tillgodose löntagares intressen och på det sättet minska upplevelsen av konflikter på arbetsmarknaden.

Slutligen, och relaterat till resonemanget ovan, ifrågasätter landsnivåresultaten vanligt förekommande beskrivningar av fackföreningar som splittrande och subversiva organisationer (se diskussioner i Hyman, 1989; Pakulski & Waters, 1996). I motsats till sådana framställningar går det att argumentera för att en fortsatt försvagad arbetarrörelse med stor sannolikhet skulle resultera i fler och starkare öppna konflikter och motsättningar på arbetsmarknaden. Även om analyserna är landsjämförande och longitudinella tolkningar därför bör göras med försiktighet – resultaten fastställer inte ett direkt orsakssamband mellan organisationsgrad och upplevelsen av motsättningar – tyder resultaten på att en fortsatt försvagning av fackföreningar (Baccaro & Howell, 2017) kan leda till att fler upplever konflikter. Om sådana upplevelser återspeglar faktiska relationer mellan arbetsgivare och arbetstagare kan detta i sin tur innebära att destabiliserade partsrelationer på institutionell nivå också tar sig uttryck i ökande konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare på mikronivå.

# Data och metoder

Datan som ligger till grund för analyserna kommer från modulen ”Social Inequality” i International Social Survey Programme (ISSP) från 2009, och har tidigare använts i liknande studier (till exempel Edlund & Lindh, 2015). Det analyserade urvalet är begränsat till personer som vid intervjutillfället hade en anställning. Efter rensning av bortfall omfattar urvalet 16 822 personer grupperade i sammanlagt 31 länder (se tabell 1).

## Flernivåanalys

För att utvärdera hypoteserna och särskilja mellan effekter på individ- och landsnivå har vi använt oss av flernivåanalys (multi-level analysis – MLA) (Hox et al., 2017). MLA tar hänsyn till den hierarkiska datastrukturen (i föreliggande fall på så vis att individer är grupperade i länder) och risken att observationerna därmed inte är oberoende av varandra. Detta görs genom att tillåta ett slumpmässigt intercept, som kort beskrivet tar med i beräkningen att sannolikheten att uppleva konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare systematiskt kan variera mellan länder. Den grad i vilken detta är fallet uttrycks som intraklasskorrelationskoefficienten (ICC), som härleds ur en ”tom” modell där variansen redovisas på individ- och landsnivå. ICC avser ”[...] den andel av den totala variansen som förklaras av populationens indelning i grupper” (Hox et al., 2017: 13), vilket i detta fall motsvarar indelning efter land. MLA gör det dessutom möjligt att bedöma huruvida individvariablernas effekter skiljer sig åt mellan länder, detta genom att tillåta en slumpmässig koefficient. Vidare är det även möjligt att förklara variation i detta avseende via interaktioner mellan variabler på olika nivåer, i föreliggande fall genom att undersöka huruvida sambandet mellan fackligt medlemskap och upplevda konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare påverkas (”modereras”) av facklig organisationsgrad, vilket är vad som föreslås i H1b och H2b.

Linjära probabilitetsmodeller används för att studera effekterna av de oberoende variablerna på vår binära beroende variabel. Ytterligare tester (redovisas ej) visar att resultaten från de linjära probabilitetsmodellerna är desamma som resultaten från logistiska regressionsmodeller, både i termer av sambandets riktning och signifikansnivå.

Analyserna utförs med R (R Core Team, 2020) och lme4-paketet (Bates et al., 2015).

## Beroende variabel

Den utfallsvariabel med vilken hypoteserna testas baseras på följande fråga i ISSP-enkäten: ”I alla länder finns det skillnader eller till och med konflikter mellan olika sociala grupper. Enligt din uppfattning, hur stora konflikter är det i [land] mellan arbetsgivare och arbetstagare?” Deltagarna kunde välja ett av följande alternativ: 1) ”Mycket starka konflikter”, 2) ”Starka konflikter”, 3) ”Inte särskilt starka konflikter” och 4) ”Det finns inga konflikter”. Variabeln är dikotomiserad och skiljer mellan de som upplever mycket starka eller starka konflikter (1 eller 2) och de som upplever inte särskilt starka eller inga konflikter (3 eller 4). Ytterligare tester genomfördes där endast de som upplevde mycket starka konflikter kodades som 1. Dessa genererade resultat i linje med de nedan redovisade.

Mot bakgrund av tidigare forskning (Edlund & Lindh, 2015) genomfördes vidare en uppsättning modeller (vars resultat inte redovisas här) där vi använde ett sammansatt mått (i form av ett additivt index) på upplevelsen av bredare sociala klasskonflikter<sup>4</sup> som utfallsvariabel. Analyserna gav liknande men inte identiska resultat. Den viktigaste skillnaden var att fackföreningsmedlemskap på individnivå, i motsats till de modeller som visas nedan, inte hade någon effekt på detta mått. Det tyder på att sociala klasskonflikter är ett flerdimensionellt begrepp där fackföreningsmedlemskap tenderar att ha en starkare koppling till arbetsrelaterade klasskonflikter än till klassmotsättningar i en vidare mening.

## Oberoende variabler på individnivå

För att utvärdera hypoteserna är fackföreningsmedlemskap den viktigaste oberoende variabeln på individnivå. Tyvärr finns det inga uppgifter i materialet om typ av fackförening. Studien skiljer därmed inte mellan exempelvis arbetar- och tjänstemannafackförbund, eller socialistiska jämfört med katolska fackföreningar. Därför finns det bland annat en risk att organisationsgradens eventuellt modererande effekt på fackföreningsmedlemskap påverkas av medlemmarnas sammansättning, och att större fackrörelser (särskilt i Gent-länderna) sannolikt organiserar en större andel tjänstemän. Detta skulle kunna få konsekvenser eftersom tjänstemän ofta är mindre benägna att uppleva att det finns motsättningar (Edlund & Lindh, 2015). Genom att kontrollera för yrkesstatus och en dummyvariabel för högre experter/chefer kan dock modellerna i viss mån utesluta effekter som beror på medlemskapets sammansättning. För att vidare ta hänsyn till bristen på mer detaljerade uppgifter om fackföreningstyp görs inledande tester av interaktioner mellan yrkesstatus och fackföreningsmedlemskap samt mellan dummyvariabeln för högre experter/chefer och fackföreningsmedlemskap. Dessa ger en indikation på huruvida effekterna av fackligt medlemskap skiljer sig åt mellan högre experter/chefer och vanliga arbetstagare.

<sup>4</sup> Förutom konflikter mellan arbetsgivare och arbetstagare omfattade det additiva indexet upplevda konflikter mellan rika och fattiga, mellan medel- och arbetarklass, samt mellan samhällets övre och undre skikt.



Dummyvariabeln för högre experter/chefer baseras på en mycket komprimerad version av Oesch's (2006) klasschema. Modellerna kontrollerar vidare för yrkesstatus med hjälp av ISEI-indexet (International Socio-Economic Index of Occupational Status), som rankar yrkesstatus baserat på typ av jobb, utbildning och inkomst på en kontinuerlig skala, särskilt lämpad för att göra jämförelser mellan länder (Ganzeboom et al., 1992). ISEI-skalan återspeglar också de kompetensnivåer som ingår i ISCO88-klassificeringen, från vilken yrkesgrupperna härleds i den tillämpade versionen (Ganzeboom & Treiman, 1996: 213). Av dessa skäl bör ISEI-variabeln fånga upp en del av de skillnader i arbetsvillkor som inte kan observeras på grund av bristen på mer detaljerade variabler. Man bör dock vara medveten om att arbetsvillkor *inom* yrken också varierar mellan olika länder (Dobbin and Boychuk, 1999).

Datamaterialet innehåller vidare en variabel för arbetsledare, som dock inte finns tillgänglig för Spanien. Antalet variabler på individnivå hålls nere till ett minimum för att behålla så många länder som möjligt. Inkludering av arbetsledar-variabeln i modellerna (redovisas ej) gjorde det också möjligt att testa för utelämnandet av Spanien – vars fackmedlemmar ofta betraktas som särskilt radikala (se till exempel Lipset, 1981: 73). Detta ändrade dock inte de rapporterade resultaten.

Modellerna kontrollerar också för ålder, kön, och sektor (offentlig eller privat).

## Oberoende variabler på kontextuell nivå

För att utvärdera de hypoteser på landsnivå som rör "[...] arbetarrörelsens styrka och sociala betydelse" (Wright, 1985: 278), är den fackliga organisationsgraden den viktigaste oberoende variabeln (hämtat från Visser, 2019). All data på landsnivå avser 2009 eller närmaste år med tillgängliga uppgifter, företrädesvis 2008.

Ytterligare tre variabler ingår för att undersöka effekterna av institutionalisering som introducerats i samband med H2: kollektivavtalens täckningsgrad, kollektivavtalens centralisering och graden av politisk samordning. Kollektivavtalstäckning är andelen anställda som omfattas av giltiga kollektivavtal i förhållande till alla sysselsatta löntagare med rätt till kollektivavtal, justerat för möjligheten att vissa branscher eller yrken är undantagna från kollektivavtalsrätten. Centraliseringsvariabeln (Nivå-M i Visser-databasen, 2019) är ett index som söker fånga den faktiska nivån för kollektivavtalen, det vill säga den nivå där avtalen vanligtvis ingås baserat på ett flernivåsystem (från central eller branschöverskridande (5) till lokal eller företagsnivå (1)), med justeringar för ett antal faktorer såsom undantagsklausuler och möjligheter till avvikelser. Variabeln för politisk samordning anger i vilken utsträckning fackföreningar och arbetsgivare deltar i och har inflytande över politiska beslut om social och ekonomisk politik, och har tre värden: 2 = fullständig samordning, deltar regelbundet och ofta; 1 = partiell samordning, deltar oregelbundet och mer sällan; 0 = ingen samordning, deltar ytterst sällan eller inte alls.

H2 lyfter också betydelsen av resursfördelning. Ett Gini-mått (Solt, 2019) ingår för att mäta inkomstskillnader. Måttet är baserat på hushållens disponibla inkomst (efter skatt och transfereringar) och tar därmed hänsyn till effekterna av den sociala och ekonomiska politik som ofta följer av institutionaliseringen.<sup>5</sup>

Modellerna kontrollerade inledningsvis även för BNP/capita (World Bank, 2019). BNP hade dock ingen signifikant effekt och ingår därför inte i de modeller som redovisas nedan.

5 Två alternativa mått på inkomstskillnader utvärderades också (redovisas ej). Dessa utgörs av ILO:s uppgifter om arbetsinkomster i procent av BNP och AMECO:s uppgifter om den justerade löneandelen (för hela ekonomin, ersättning per anställd i procent av BNP till faktorpris per anställd). Båda måtten saknar signifikans och har en effektstorlek som ligger nära noll.

# Referenslista

- Baccaro L and Howell C (2017) *Trajectories of neoliberal transformation: European industrial relations since the 1970s*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bates D, Maechler M, Bolker B and Walker S (2015) Fitting Linear Mixed-Effects Models Using lme4. *Journal of Statistical Software* 67(67): 1–48.
- Bengtsson E (2014) Do unions redistribute income from capital to labour? Union density and wage shares since 1960. *Industrial Relations Journal* 45(5): 389–408.
- Brady D (2007) Institutional, economic, or solidaristic? Assessing explanations for unionization across affluent democracies. *Work and Occupations* 34(1): 67–101.
- Clegg HA (1975) Pluralism in Industrial Relations. *British Journal of Industrial Relations* 13(3): 309–316.
- Compston H (2002) Introduction: The strange persistence of policy concertation. In Berger S and Compston H (eds) *Policy Concertation and Social Partnership in Western Europe: Lessons for the 21st century*. New York: Berghahn Books, pp. 1–16.
- D’Art D and Turner T (2002) The Decline of Worker Solidarity and the End of Collectivism? *Economic and Industrial Democracy* 23(1): 7–34.
- D’Art D and Turner T (2008) Workers and the demand for trade unions in Europe: Still a relevant social force? *Economic and Industrial Democracy* 29(2): 165–191.
- Dobbin F and Boychuk T (1999) National Employment Systems and Job Autonomy: Why Job Autonomy is High in the Nordic Countries and Low in the United States, Canada, and Australia. *Organization Studies* 20(2): 257–291.
- Edlund J and Lindh A (2015) The democratic class struggle revisited: The welfare state, social cohesion and political conflict. *Acta Sociologica* 58(4): 311–328.
- Esping-Andersen G (1990) *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity.
- Esser I and Olsen KM (2012) Perceived Job Quality: Autonomy and Job Security within a Multi-Level Framework. *European Sociological Review* 28(4): 443–454.
- Frangi L, Koos S and Hadziabdic S (2017) In Unions We Trust! Analysing Confidence in Unions across Europe. *British Journal of Industrial Relations* 55(4): 831–858.
- Freeman RB and Medoff JL (1984) *What do unions do?* New York: Basic Books.

- Ganzeboom HBG, De Graaf PM and Treiman DJ (1992) A standard international socio-economic index of occupational status. *Social Science Research* 21(1): 1–56.
- Ganzeboom HBG and Treiman DJ (1996) Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 International Standard Classification of Occupations. *Social Science Research* 25(3): 201–239.
- Hadziabdic S and Baccaro L (2020) A Switch or a Process? Disentangling the Effects of Union Membership on Political Attitudes in Switzerland and the UK. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 59(3): 466–499.
- Hanson CG and Mather G (1988). *Striking out strikes: Changing employment relations in the British labour market*. London: Institute of Economic Affairs.
- Hox JJ, Moerbeek M and van de Schoot R (2017) *Multilevel Analysis: Techniques and Applications* (Third). New York: Routledge.
- Hyman R (1989) *The political economy of industrial relations: Theory and practice in a cold climate*. Basingstoke: Macmillan.
- Hyman R (2001) *Understanding European trade unionism: Between market, class and society*. London: Sage.
- ISSP (2017) *International Social Survey Programme: Social inequality IV - ISSP 2009 (Version 4.0.0)*. GESIS Data Archive.
- Kaine S (2014) Union voice. In Wilkinson A, Donaghey J, Dundon T and Freeman RB (eds), *Handbook of Research on Employee Voice*. Northampton, MA: Edward Elgar Publishing, pp. 170–187.
- Kelley J and Evans, MDR (1995) Class and Class Conflict in Six Western Nations. *American Sociological Review* 60(2): 157–178.
- Kelly J (1997) The future of trade unionism: Injustice, identity and attribution. *Employee Relations* 19(5): 400–414.
- Korpi W (1983) *The democratic class struggle*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Korpi W and Shalev M (1979) Strikes, Industrial Relations and Class Conflict in Capitalist Societies. *The British Journal of Sociology* 30(2): 164–187.
- Laroche P (2016) A meta-analysis of the union–job satisfaction relationship. *British Journal of Industrial Relations* 54(4): 709–741.
- Lipset SM (1981) *Political man: The social bases of politics*. Baltimore: Johns Hopkins U.P.
- Oesch D (2006) *Redrawing the class map: Stratification and institutions in Britain, Germany, Sweden, and Switzerland*. New York: Palgrave Macmillan.
- Pakulski J and Waters M (1996). *The death of class*. London: Sage.
- Palm J (2017) The declining influence of class and ideology in union membership: Consistent but divergent trends among Swedish employees. *Economic and Industrial Democracy* 41(2): 351–371.
- R Core Team (2020) *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing. <https://www.R-project.org/>
- Schnabel C and Wagner J (2007) Union density and determinants of union membership in 18 EU countries: Evidence from micro data, 2002/031. *Industrial Relations Journal* 38(1): 5–32.

- Solt F (2019) Measuring Income Inequality Across Countries and Over Time: The Standardized World Income Inequality Database. *OSF*. <https://osf.io/3djtq>
- Streeck W (2016) *How will capitalism end?* London: Verso.
- Svallfors S (2006) *The moral economy of class: Class and attitudes in comparative perspective*. Stanford: Stanford University Press.
- Traxler F, Blaschke S and Kittel B. (2001) *National labour relations in internationalized markets: A comparative study of institutions, change and performance*. Oxford: Oxford University Press.
- Tronti M (2019). *Workers and capital*. London: Verso Books.
- van der Meer PH (2018) What makes workers happy: Empowerment, unions or both? *European Journal of Industrial Relations* 25(4): 363-376.
- Vernon G (2006). Does Density Matter? The Significance of Comparative Historical Variation in Unionization. *European Journal of Industrial Relations* 12(2): 189–209.
- Visser J (2013) *Wage Bargaining Institutions—from crisis to crisis*. Brussels: Directorate General Economic and Financial Affairs (DG ECFIN), European Economy. Economic Papers 488.
- Visser J (2019). *ICTWSS Database, version 6.0*. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam.
- Waddington J (2015) Trade union membership retention in Europe: The challenge of difficult times. *European Journal of Industrial Relations* 21(3): 205–221.
- Western B (1997). *Between class and market: Postwar unionization in the capitalist democracies*. Princeton: Princeton University Press.
- World Bank (2019) GDP per capita, PPP (current international \$), 2009. The World Bank Group, <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.PP.CD?end=2009&start=2008> (hämtad Januari 2020)
- Wright EO (1985) *Classes*. London: Verso.
- Wright EO (2015) *Understanding class*. London: Verso.

## **arena idé**

Arena Idé är en progressiv och partipolitiskt obunden tankesmedja med medborgar- och löntagarperspektiv. Vi finansieras av fackföreningsrörelsen och är en del av den ideella föreningen Arenagruppen. Arena Idé fokuserar på frågor som rör arbetsmarknaden, ekonomisk politik, välfärd och demokrati.