



L0-dokumentation

Nr. 1 / 2010

Udviklingen i den faglige organisering:
årsager og konsekvenser for den danske model



L0-dokumentation

Nr. 1/2010

Oktober 2010

LO-dokumentation nr. 1/2010

ISSN: 1600-3411

ISBN: 978 87 7735 060 3

ISBN-online: 978 87 7735 062 7

Varenr: 2106

Udgivet af: Landsorganisationen i Danmark, oktober 2010

Redaktionen er afsluttet primo august 2010

Oplag: 1.700 stk.

Forside: Polfoto

Tryk: Silkeborg Bogtryk

Layout: Birger Gregers MDD

LO-dokumentation 1/2010

Udviklingen i den faglige organisering: årsager og konsekvenser for den danske model

A-kassernes og fagforeningernes medlemsudvikling
og organisationsgrader siden 1994

af *Jesper Due, Jørgen Steen Madsen og Mie Dalskov Pihl*

Både fagforeningernes og arbejdsløshedskassernes organisationsgrad er faldet i perioden siden 1994, og især er antallet af dobbeltmedlemmer, dvs. medlemmer af såvel fagforening som a-kasse, der har udgjort kernen i aftalemodellen, gået ned. Dermed svækkes en afgørende forudsætning for et aftalebaseret reguleringssystem. Det er ikke mindst LO-organisationerne – både fagforeninger og a-kasser – der har tabt medlemmer. En væsentlig del af forklaringen er ændringer i erhvervs- og uddannelsesstrukturerne, men det er også et udtryk for stigende vanskeligheder med at rekruttere og fastholde lønmodtagere, der enten helt holder sig uden for faglige organisationer og a-kasser eller tilslutter sig de alternative ‘gule’ organisationer. De bliver ‘free-ridere’ eller gratister, der sparer kontingentet, men alligevel som hovedregel får andel i overenskomsternes goder.

Indholdsfortegnelse

1. Undersøgelsens hovedresultater 5

Første del: Baggrund og perspektiver 8

2. Grundlaget for den danske model 8

3. Den generelle udvikling: Fra dobbeltmedlemskab til dobbelt fravalg 16

4. Teoretisk perspektiv og anvendte metoder 31

Anden del: Undersøgelsens resultater 75

5. Uviklingen i den faglige organisationsgrad 75
6. Dobbeltmedlemmernes karakteristika 111
7. Uviklingen i a-kassernes organisationsgrad 125
8. Konklusion og perspektivering 139
9. Litteratur 161
10. Bilagstabeller 168
11. Detaljeret indholdsfortegnelse 181
12. Liste over tabeller og skemaer 183

Udviklingen i den faglige organisering: årsager og konsekvenser for den danske model

A-kassernes og fagforeningernes medlemsudvikling og
organisationsgrader siden 1994

Jesper Due, Jørgen Steen Madsen og Mie Dalskov Pihl¹

1. Undersøgelsens hovedresultater

Denne undersøgelse af udviklingen i fagforeningernes og arbejdsløshedskassernes organisationsgrad, dvs. andelen af medlemmer i forhold til arbejdsstyrken, fra det foreløbige højdepunkt i midten af 1990'erne og frem afdækker to væ-

sentlige problemstillinger. For det første viser analysen et konstant fald i medlemstallet både i a-kasser og fagforeninger. Der har ikke mindst været tale om et fald i antallet af de såkaldte dobbeltmedlemmer, der er tilsluttet både a-kasse og fagforening, og som fra den danske aftalemodels etablering for godt

1 Jesper Due og Jørgen Steen Madsen er begge professorer, fil.dr., på FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet, Mie Dalskov Pihl er privatøkonom, Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE). Publikationen er således gennemført i et samarbejde mellem forskere på FAOS og i AE, hvor AE på baggrund af et oplæg fra FAOS har gennemført den grundlæggende statistiske analyse. Se nærmere om, hvordan analysen er blevet gennemført under afsnittet „Undersøgelsens metoder“. Manuskriptet er afsluttet 16. august. 2010.

100 år siden har udgjort kernetroppe i et aftalesystem baseret på regulering af løn- og arbejdsvilkår gennem kollektive overenskomster. Det markante fald i a-kassernes dækningsgrad og i de faglige organisationers organisationsgrad kan derfor udlægges som en svækkelse af forudsætningerne for opretholdelsen af et reguleringssystem, der bygger på parternes selvregulering.

For det *andet* kortlægges i undersøgelsen for første gang² både a-kassemedlemmernes og fagforingsmedlemmernes særlige karakteristika sammenholdt med de lønmodtagere, der ikke har ladet sig organisere. De forskellige grupper kan analyseres med hensyn til køn, alder, etnicitet, uddannelse, indkomst og branchetilhørsforhold. Dermed bliver det også muligt at komme nærmere en forklaring på de faldende medlemstal.

Resultaterne af analysen kan opsamles i følgende 10 punkter:

- Organisationsgraden for det samlede antal fagforeningsmedlemmer er fra 1995 til 2010 faldet med 6 procentpoint fra 73 til 67 pct. Hvis vi fraregner de ideologiske alternative, såkaldt 'gule' fagforeninger, er organi-

sationsgraden i perioden faldet fra 71 til 61 pct. svarende til en nedgang på 10 procentpoint.

- Det er især den yngre del af arbejdsstyrken, indvandrere og efterkommere, personer uden kompetencegivende uddannelse og med lavt indkomstniveau samt ansatte i private serviceerhverv og inden for landbrug og fiskeri, der ikke er medlem af en fagforening.
- Arbejdsløshedskassernes organisationsgrad er fra 1994 til 2008 faldet fra 79 til 74 pct. svarende til en nedgang på 5 procentpoint.
- I 2008 var mindre end tre ud af fire lønmodtagere forsikrede mod ledighed.
- Det samlede antal a-kassemedlemmer er – som medlemmerne af de faglige organisationer – underrepræsenteret blandt de unge, blandt indvandrere og efterkommere samt personer med lavt uddannelsesniveau.
- I 2008 var andelen af dobbeltmedlemmer, dvs. lønmodtagere der både er medlemmer af en a-kasse og en fagforening, lidt under to-tredjedele af arbejdsstyrken. Det er et fald på knap 8 procentpoint siden 1994.
- Det gælder for dobbeltmedlemmerne på samme måde som

2 Der er enkelte undtagelser, der er nævnt nedenfor i metodeafsnittet.

for fagforenings- og a-kasse-medlemmerne, at de er underrepræsenteret blandt de yngre årgange, blandt indvandrere og efterkommere samt personer uden kompetencegivende uddannelse.

- Ses der bort fra de 'gule' a-kasser lå organisationsgraden for dobbeltmedlemmer i 2008 på 56 pct. Kernegruppen i aftalesystemet – lønmodtagerne, der både er medlem af en af de overenskomstbærende faglige organisationer og de dertil knyttede a-kasser – udgør dermed kun godt halvdelen af arbejdsstyrken.
- Både hvad angår fagforeningsmedlemmer, a-kassemedlemmer og dobbeltmedlemmer, er det især de LO-tilknyttede organisationer, der har mistet terræn, dels som et resultat af strukturelle ændringer i form af skift i erhvervs- og uddannelsesstrukturerne, dels som følge af de 'gule', ideologisk alternative organisationers vækst og en stigende tendens blandt lønmodtagerne til helt at holde sig uden for faglige organisationer.
- Samlet er der – som nævnt – tale om en udvikling, der svækker den etablerede såkaldt

overenskomstbærende del af fagbevægelsen og dermed også svækker forudsætningerne for den danske model, dvs. en reguleringsform med parternes selvregulering som afgørende træk.

Antallet af 'free-ridere' eller gratister, der holder sig uden for de overenskomstbærende organisationer og opnår overenskomsternes goder uden at betale kontingent, har været stærkt stigende. En væsentlig årsag har netop været, at den tætte sammenhæng mellem fagforeninger og a-kasser, der har sikret de mange dobbeltmedlemmer, er blevet stærkt svækket i det seneste årti.

I det følgende bliver undersøgelsens grundlag og resultater nærmere præsenteret i to dele. For det første beskrives baggrund og perspektiver. For det andet gennemgås undersøgelsens resultater, herunder analyseres udviklingen i antallet af fagforeningsmedlemmer og a-kassemedlemmer samt de såkaldte dobbeltmedlemmer, der både er tilsluttet fagforening og a-kasse. Dertil kommer en analyse af det såkaldte 'free-rider'- eller gratistproblemet.

Første del: Baggrund og perspektiver

2. Grundlaget for den danske model

Den danske model kan i kort form defineres som et reguleringssystem, hvorigennem løn- og arbejdsvilkår på arbejdsmarkedet fastsættes gennem kollektive overenskomster forhandlet og aftalt mellem frivillige interesseorganisationer for parterne, dvs. lønmodtagere og arbejdsgivere. Forudsætningen for en sådan aftalemodel præget af selvregulering kan siges at være en høj organisationsgrad hos begge parter. Kun derved kan sikres en høj overenskomstdækning, som kan holde det politiske system fra at ændre reguleringen i mere lovgivningsmæssig retning (Due et al. 1993, Due og Madsen 2006).

En af de væsentlige forudsætninger for etableringen af det overenskomstmæssige reguleringssystem med udgangspunkt i Septemberforliget af 1899 – den første hovedaftale mellem LO og DA – var da også, at der allerede på dette tidspunkt var etableret stærke organisationer på såvel lønmodtager- som arbejdsgiverside.

Der opstod derfor hurtigt en situation, hvor organisationerne og det overenskomstdækkede område blev dominerende, og dermed blev regulering gennem kollektive overenskomster knæsat som princip for fastsættelsen af løn- og arbejdsvilkår i Danmark.³

De indgåede overenskomster var såkaldte *områdeoverenskomster*, dvs. at de dækkede alle ansatte i de virksomheder, som var medlemmer af de arbejdsgiverorganisationer, som indgik aftalerne. Det var ikke alene fagforeningernes medlemmer, som nød godt af overenskomsternes goder, men også de ansatte, der holdt sig udenfor den overenskomstbærende faglige organisation. Det var vigtigt for fagforeningerne, fordi de dermed blev sikret mod uorganiseret arbejdskraft, der fungerede som løntrykkere, og fik styrket magtressourcerne i tilfælde af konflikt. Samtidig opnåede organisationerne i praksis monopol på overenskomstindgåelse på de områder, de dækkede. Konkurrerende organisationer havde ikke en chance.

3 Under Storlockouten i 1899, der blev optakten til Septemberforliget, var Danmark stadig præget af en opslidende forfatningskamp mellem det konservative Højre, der styrede landet uden flertal i Folketinget, og bondepartiet Venstre i samvirke med det opvoksende socialdemokrati. Der var derfor ikke i 1899 en statsmagt med legitimitet, som kunne gennemføre et indgreb i Storlockouten og dermed lægge grunden til et mere politisk styret reguleringssystem (Due og Madsen 1999).

For arbejdsgiverne var fordelene, at der blev sikret ordnede forhold med fredspligt i overenskomsternes løbetid. Arbejdsgiverne opnåede et af de mål, de havde sat sig, da de organiserede sig i visheden om, at de ikke kunne unddrage sig fagforeningernes forsøg på at skaffe overenskomster. Det eliminerede lønkonkurrencen mellem virksomhederne indbyrdes i de brancher, der blev overenskomstdækket.

Med områdeoverenskomster som princip var bagsiden af medaljen for lønmodtagerorganisationerne, at der opstod det såkaldte *'free-rider'*- eller *gratistproblem*. For den enkelte lønmodtager er det mest målrationelle at holde sig uden for den faglige organisation og dermed spare kontingentet, når der er tilstrækkeligt mange, der melder sig ind, så organisationen har styrke til at sikre kollektive overenskomster med ordnede løn- og arbejdsvilkår. Gratisten kan på den måde opnå overenskomstens goder uden at skulle bidrage til fællesskabet.

Gratistproblemet kan næppe fuldstændigt elimineres, men det kan begrænses af, at der på de overenskomstdækkede områder har udvik-

let sig et positivt forhandlingsforhold til arbejdsgiverne, der således generelt ikke bekæmper faglig organisering, men tværtimod ser den som en forudsætning for at fastholde og udvikle de ordnede løn- og arbejdsvilkår. Der har dog historisk – og er stadig til en vis grad – forskellige opfattelser blandt arbejdsgiverne i forhold til fagforeninger for time-lønnede faglærte og ufaglærte arbejdere („blue collar“) og de forskellige funktionærgrupper („white collar“).

Det går tilbage til Septemberforligets bestemmelse om, at arbejdsledere ikke måtte være i samme organisation som de øvrige ansatte, og generelt blev funktionærer opfattet som særligt betroede medarbejdere. Efterhånden som funktionærgruppen voksede, måtte arbejdsgiverne acceptere kollektive aftaler for kontor- og handelsfunktionærer organiseret i HK. Men der blev indført den såkaldte 50%-regel, der indebærer, at overenskomsten kun træder i kraft i den enkelte virksomhed, når HK kan dokumentere, at forbundet organiserer mindst 50 pct. af de relevante funktionærer. Denne regel er stadig i kraft.⁴ Når det gælder akademisk uddannet personale har DA-organisationerne

4 HK/Privats krav om reglens afskaffelse spillede så sent som under OK 2010 en væsentlig rolle i forhandlingsforløbet. Se om dette forløb og 50 %-reglen i FAOS' forskningsnotater nr. 104, 106, 108 og 109, der er tilgængelige på www.faos.dk.

hidtil modsat sig indgåelse af kollektive aftaler.

I Dansk Arbejdsgiverforening har der altid generelt været modstand mod egentlige „closed shop“-arrangementer. *Eksklusivaftaler*, der fordrer, at alle ansatte er med i den eller de organisationer, der overenskomstdækker virksomheden, er således ikke tilladt på det overenskomstdækkede område – uanset om der er tale om „blue collar“- eller „white collar“-grupper.

I de virksomheder, der ikke er medlem af arbejdsgiverorganisationer, har det derimod været en almindelig praksis, at få eksklusivbestemmelser ind i de tiltrædelsesoverenskomster o. lign., fagbevægelsen har benyttet som middel til at overenskomstdække det uorganiserede arbejdsområdet. Sådanne eksklusivaftaler formindskede gratistproblemet, men siden starten af 2006 har de været forbudte som følge af en dom om foreningsfrihed ved Menneskerettighedsdomstolen. Det har bidraget til at øge gratistproblemet og sandsynligvis medvirket til en vis vækst af det ikke-overenskomstdækkede område. Vi vil vende tilbage til dette spørgsmål nedenfor.

Gratistproblemet har endvidere været effektivt håndteret af fagbevæ-

gelsen gennem det *normative pres*, der skabes gennem organiseringen og kampen for overenskomster. Lønmodtagere handler ikke alene ud fra en økonomisk egennytte, som gratistproblemet forudsætter, men også ud fra sociale værdier og normer, og med opbygningen af de faglige organisationer blev der skabt et stærkt fællesskab med solidaritetsprægede værdier, som effektivt kunne begrænse – om end ikke fuldstændigt fjerne – gratistproblemet. Det har været arbejderkollektivet i aktion (Lysgaard 1967).

Tilslutningen til de faglige organisationer blev oprindeligt også fremmet af, at fagbevægelsen ikke alene tog sig af løn- og arbejdsvilkår. Den var også en del af et samlet samfundsprojekt i form af arbejderbevægelsen, der kæmpede for at løfte arbejderklassen socialt, politisk, økonomisk og kulturelt. Det altovervejende flertal af de potentielle medlemmer stemte socialdemokratisk – eller til venstre for Socialdemokratiet. Fagbevægelsens samfundsmæssige og politiske rolle fremmede således organiseringsprocessen.

Gent-systemet som rekrutteringsmekanisme

Et endnu mere effektivt middel mod gratisterne udviklede sig allerede i den danske models etable-

ringsperiode. Det skete gennem opbygningen af arbejdsløshedskasser, der i 1907 blev statsunderstøttede. Den nye lovgivning fastslog som hovedprincip, at a-kasserne skulle være fagligt afgrænsede, og da disse grænser i hovedsagen var lig med grænserne mellem de faglige organisationer, opnåede disse i realiteten monopol på arbejdsløshedsforsikring.

Da fagforeningerne styrede a-kasserne blev det naturligt, at de lønmodtagere, der ønskede at forsikre sig mod arbejdsløshed, ikke alene valgte a-kassen, men også den tilhørende fagforening. Formelt har det altid været understreget i lovgivningen, at man kan nøjes med at vælge det ene, men i praksis er det indtil de senere år blevet opfattet som en samlet pakke. Det er ikke mindst det deraf følgende *dobbelt-medlemskab* eller dobbelte tilvalg, der har medført, at organisationsprocenterne er blevet så markant høje i Danmark. En lønmodtager, der tænker målrationelt, vil som noget naturligt sikre sig mod ledighed, og her er der ikke nogle friбилletter. Skal man opnå ret til dagpenge ved ledighed, må man betale bidrag til en a-kasse, og som systemet har været skruet sammen fra

starten, har det ikke alene ført til medlemskab af a-kassen, men også den faglige organisation.

Sammenknytningen mellem a-kasse og fagforening kaldes også for Gent-systemet, ligesom man taler om en *Gent-effekt*, der forklarer de høje organisationsprocenter i lande med et sådant system. Udtrykket er hentet fra den belgiske by Gent, hvor systemet første gang blev realiseret kort tid før den danske lovgivning i 1907. Det har siden vist sig at være en af de mest effektive metoder til at generere fagforeningsmedlemmer. Internationale komparative analyser viser således, at lande, hvor de faglige organisationer administrerer arbejdsløshedsforsikringen, har en organisationsgrad, der ligger 20-30 procentpoint højere end lande med statslige forsikringsystemer. Gent-systemet er i forskellige udformninger i dag stadig virksomt i Belgien og flere nordiske lande – heriblandt Danmark (Visser 2006, Galenson 1994, Jensen 2004, Lipset et al. 2005, Scruggs 2002).⁵

De først etablerede faglige organisationer kunne med Gent-systemet sætte sig tungt på både a-kasser og fagforeninger og dermed sikre

5 Vi diskuterer nærmere spørgsmålet om Gent-systemets betydning i et komparativt perspektiv neden for i det teoretiske afsnit.

et voksende medlemstal. Systemet blev i Danmark bemærkelsesværdigt nok realiseret af en liberal regering gennem en rigsdag med liberalt-konservativt flertal. Det forekommer paradoksalt, at borgerlige politikere derigennem styrkede den faglige del af den arbejderbevægelse, hvis politiske del var den største trussel mod regimet. Men beslutningen var begrundet i, at alternativet – et omfattende statsligt bureaukratisk system – blev vurderet som mere problematisk end det frivillige statsunderstøttede selvhjælpssystem, som a-kasserne repræsenterede.

Derfor støttede de borgerlige politiske aktører med åbne øjne fagforeningerne ved at acceptere det faktiske dobbeltmedlemskab. Det var nødvendigt for at sikre a-kasserne den tilstrækkelige tilslutning, der skulle til for, at systemet økonomisk kunne fungere. Det forudsatte nemlig, at fagforeningerne bakkede 100 pct. op. Til gengæld blev det også forudsat, at de faglige organisationer ville sørge for, at alle deres medlemmer lod sig forsikre mod arbejdsløshed – uanset risiko. Derfor var dobbeltmedlemskabet om ikke en vedtægtsmæssig forudsætning, så i hvert fald en reel praksis i langt de fleste faglige organisationer (Nørgaard 1997, Due og Madsen 2007).

„Den faktiske udvikling var således i skarp kontrast til de borgerlige politikeres insisteren på, at ingen skulle kunne tvinges ind i en fagforening, fordi man ønskede at blive forsikret mod arbejdsløshed. Sat på spidsen kan man sige, at de borgerlige var imod fagforeningstvang, men ved at give de fagforeningskontrollerede arbejdsløhedskasser økonomisk støtte og opbygge et partsorienteret styresystem, hvor fagbevægelsen kontrollerede den daglige administration, var effekten nærmest statsunderstøttet fagforeningstvang.“ (Due og Madsen 2007, s. 213).

Selv om staten med reformen af arbejdsløshedsforsikringssystemet i slutningen af 1960'erne overtog den marginale økonomiske risiko, så karakteren af selvhjælpsbevægelse blev minimeret, blev opdelingen af kasserne efter faglige linjer som hovedprincip opretholdt. Dermed blev også fastholdt sammenhængen mellem a-kasser og faglige organisationer, og derfor var der fortsat en tydelig Gent-effekt. Denne effekt blev endda forstærket med indførelsen af efterlønnen i 1979, fordi opnåelsen af dette eftertragtede gode krævede mange års uafbrudt medlemskab af en a-kasse. Medlemmerne strømmede til kasserne, og var de ikke i den tilhørende fagforening, blev de som regel også sluset ind her. Derfor gik medlemstallet

stærkt i vejret helt frem til midten af 1990'erne.

Dækningsproblemet

En reguleringsmodel, der bygger på kollektive aftaler indgået af frivillige interesseorganisationer, vil – Gent-system eller ej – næsten pr. definition ikke være alt inkluderende. Mange forskellige årsager kan føre til, at personer og grupper – både blandt lønmodtagere og arbejdsgivere – holder sig udenfor og dermed kan defineres som *outsider* i forhold til den dominerende reguleringsform.

Når det gælder arbejdsgivernes organisationsgrad, er der først og fremmest tale om et *dækningsproblem*, i det omfang større grupper af virksomheder holder sig uden for arbejdsgiverforeningerne. Det betyder, at reguleringen via overenskomster kun kan ske ved, at de faglige organisationer forhandler tiltrædelsesoverenskomster el. lign. med de ikke-organiserede virksomheder, og det er alt andet lige en tungere og mere besværlig proces end at forhandle med kollektivt organiserede arbejdsgivere. Overenskomstdækningen vil dermed typisk være betydeligt lavere på det ikke-organiserede arbejdsgiverom-

råde. Jo højere organisationsgrad arbejdsgiversammenslutningerne har, jo højere vil også overenskomstdækningen tendere at blive.

Også arbejdsgivernes organiseringsbestræbelser rammes af et 'free-rider'- eller gratistproblem. Det kan være en fordel for den enkelte virksomhed at spare kontingentet og dermed samtidig være stillet mere frit end de organiserede virksomheder. Selv om ikke-medlemmerne måske i hovedsagen vil følge de gældende overenskomster vil der – afhængig af konjunkturerne og det deraf følgende arbejdskraftudbud – være muligheder for at slippe billigere, fx vedr. pensionsordninger. De ikke-organiserede kan derfor få en konkurrencefordel – specielt på områder, hvor de faglige organisationer ikke står så stærkt.⁶ Hvis sådanne virksomheder indgår tiltrædelsesaftaler, skal de ganske vist betale det samme som de organiserede arbejdsgivere, men de vil ikke blive omfattet af konflikt i forbindelse med overenskomstfornyelser på LO/DA-området. Efterfølgende vil de dog kun kunne undgå konflikt, hvis de tilslutter sig de forbedringer, der indgår i overenskomstfornyelsen. Da det er selve princippet i systemet

6 Det er en problemstilling, der har fået fornyet aktualitet gennem det stigende antal udenlandske arbejdere og virksomheder i de senere år. Se nærmere i Larsen red. 2010, kapitel 7.

med tiltrædelsesoverenskomster, er virksomhedernes konfliktrisiko således særdeles begrænset.⁷

Et væsentligt middel til at imødegå dette gratisproblem er den dobbeltrolle, som kendetegner de fleste af arbejdsgiverorganisationerne. De forhandler ikke alene løn- og arbejdsvilkår, men fungerer også som fællesskab for erhvervsmæssigt beslægtede virksomheder og som erhvervspolitisk interessevaretager. Denne anden funktion må vurderes at have været hovedårsagen til, at tilslutningen til arbejdsgiverorganisationerne har været stigende det seneste tiår. En anden årsag er det politiske forbud mod eksklusivaftaler, der blev gennemført i begyndelsen af 2006. Ganske vist svækkede det mest af alt de faglige organisationer, men det skabte også mindre stabile forhold i nogle af virksomhederne, der derfor siden har søgt en mere sikker havn i arbejdsgiverorganisationerne.

I en reguleringsmodel som den danske med frivillige interesseorganisationer som parter vil overenskomstdækningen per definition næsten aldrig være fuldstændig. Der er derfor altid et dækningsproblem. Det behøver ikke i sig selv at

være noget alvorligt problem for et partsreguleret system. Høje organisationsgrader og høj overenskomstdækning vil som regel føre til en normsættende regulering. Der er med andre ord en afsmittende virkning, således at virksomhederne på det ikke-overenskomstdækkede område i betydeligt omfang vil følge reglerne på det overenskomstdækkede område.

I Danmark med høje organisationsgrader og en høj overenskomstdækning burde problemerne med det ikke-overenskomstdækkede område derfor være begrænset. Det kan således fastslås, at overenskomstdækningen i Danmark i det seneste tiår har ligget nogenlunde stabilt omkring 75 pct. – formentlig med en tendens til et mindre fald.

Det har alligevel i det seneste tiår givet anledning til et forøget pres på selvreguleringsmodellen. Den mere individuelt orienterede og fortrinsvis politiske EU-regulering har lagt et pres på det aftalebaserede danske system, fordi det i et EUperspektiv er problematisk, at alle ikke er omfattet. Dette pres har kunnet håndteres gennem et samarbejde mellem parterne og det politiske system, hvorved er opbygget

7 Systemet med tiltrædelsesoverenskomster er udbredt. Således er der ca. 10.000 sådanne aftaler inden for 3F's områder. Heraf har byggegruppen aftaler med knapt 200 udenlandske virksomheder.

et implementeringssystem, der sikrer, at alle er med, men at det samtidig er partssystemet, der bliver det afgørende led (Andersen 2003, Due og Madsen 2006).

Samtidig er selvreguleringen blevet presset af det nationale politiske system på grund af den stigende bredde i overenskomsterne siden starten af 1990'erne. Det har ført til inddragelse af en række velfærdsspørgsmål i overenskomsterne og dermed ordninger, der også er reguleret ved lovgivning. Der opstår en form for *dobbeltregulering*, der øger de politiske aktørers interesse i at få indflydelse på overenskomstforhandlingerne, og dermed er parternes selvregulering sat i spil. Selv en høj dækningsgrad synes ikke længere at være tilstrækkelig set fra de politiske aktørers synsvinkel. De vil derfor tendere til at blande sig i partsreguleringen og dermed begrænse selvkontrollen.

Det er på grund af denne udvikling mere vigtigt end nogensinde, at parterne selv er i stand til at sikre en så høj overenskomstdækning som mulig, fordi de derved kan begrænse risikoen for en form for politisk indblanding, der begrænser selvreguleringsprincippet. Overenskomstdækningen er derfor den afgørende parameter set fra den danske models synsvinkel. Det fun-

damentale outsiderproblem for det selvregulerede aftalesystem er i dette perspektiv det ikke-overenskomstdækkede område. Desværre er det til gengæld et af de områder, som er dårligst belyst med den officielle statistik og gennemførte undersøgelser. Derfor er det vanskeligt at sige noget meget præcist om dels omfanget af det ikke-overenskomstdækkede område, dels de særlige kendetegn ved virksomhederne og lønmodtagerne på dette område i sammenligning med det overenskomstdækkede område.

Vi skal vende tilbage til denne problemstilling nedenfor, men i den videre analyse bliver det ikke dækningsproblemet, som får hovedvægten. Vi vil lægge vægten på den anden side af partsrelationen – nærmere bestemt de faglige organisationer – og undersøge gratistproblemet i forhold til disse organisationer og deres tilknyttede arbejdsløsheds-kasser.

Repræsentativitetsproblemet

Når det gælder de faglige organisationer er en organisationsgrad af en vis størrelse en forudsætning for at opnå en styrke, der kan føre til arbejdsgivernes accept af indgåelse af kollektive overenskomster. De faglige organisationer må være tilstrækkeligt repræsentative. Hvis for mange lønmodtagere holder sig

uden for de overenskomstbærende organisationer, svækker det repræsentativiteten og dermed fagbevægelsens legitimitet.

På den måde udgør 'free-riderne' eller gratisterne, dvs. de lønmodtagere der ikke er organiserede, et repræsentativitetsproblem. De udgør en outsidergruppe i forhold til den danske model for regulering af løn- og arbejdsvilkår på arbejdsmarkedet.

Allerede fra systemets etablering var organisationsgraden høj ikke mindst blandt faglærte inden for industrien og byggeriet, der på det tidspunkt i udpræget grad udgjorde kernen i aftalemodellen. Og i de mange årtier, der er gået siden, har der frem til anden halvdel af 1990'erne været tale om en næsten ubrudt fremgang, hvor organisationsgraden er steget og steget. LO-forbundene har i betydeligt omfang også kunnet organisere de voksede servicesektorer og er desuden blevet suppleret af forbundene under FTF og AC, der effektivt har dækket de stigende grupper med mellemlang og lang videregående uddannelse – herunder ikke mindst i den offentlige sektor. Samlet nåede organisationsgraden op på omkring trefjerdedel af lønmodtagerne i arbejdsstyrken i midten af 1990'erne.

3. Den generelle udvikling: Fra dobbeltmedlemskab til dobbelt fravalg

Det seneste tiår er fremgangen vendt til en konstant tilbagegang, der først og fremmest har ramt LO-forbundene. En væsentlig del af forklaringen har været ændringer i erhvervs- og uddannelsesstrukturen, men en betragtelig del af tilbagegangen er forårsaget af den samtidige medlemsvækst i ideologisk alternative eller såkaldte 'gule' fagforeninger i kombination med, at flere og flere helt holder sig uden for faglige organisationer.

Det er en udvikling, der ikke alene har ramt fagforeningerne. Også akasserne har mistet mange medlemmer, og det betyder, at det ikke mindst er selve kernegruppen i den danske model – *dobbeltmedlemmerne* af både a-kasse og fagforening – der er gået tilbage. Man kan ane en udvikling, hvor den faglige organisering i Danmark i stedet for et dobbelt tilvalg bliver præget af et dobbelt fravalg. En af de væsentlige forudsætninger for opretholdelsen af den aftalebaserede danske model synes således at blive væsentligt svækket i disse år.

Arbejdsløshedskassernes organisationsgrad er fra 1994 til 2008 faldet fra 79 til 74 pct. I samme periode er den samlede organisationsgrad

Tabel 3.1:
Fordeling af arbejdsstyrken efter organisationstilhørsforhold

(antal i 1.000'er, pct. af arbejdsstyrken, ændring i procent)

	1994	1997	2000	2004	2008	Ændring
1. Arbejdsstyrken	2.515	2.492	2.524	2.531	2.587	+72 (+2,9%)
2. A-kasseforsikrede	1.992	1.992	1.984	1.969	1.921	-71 (-3,6%)
	79,2	79,9	78,6	77,8	74,3	
3. Ikke-a-kasemedlemmer	523	500	540	562	666	+143(+27,3%)
	20,8	20,1	21,4	22,2	25,7	
4. Dobbeltmedlemmer	1.750	1.739	1.722	1.662	1.602	-148 (-8,5%)
	69,6	69,8	64,7	65,7	61,9	
5. Enkeltmedlemmer (a-kasse)	242	253	262	307	319	+77 (+31,8%)
	9,6	10,2	10,4	12,1	12,3	
6. Enkeltmedlemmer (fagforening)	187	182	200	205	233	+46 (-24,6%)
	7,4	7,3	7,9	8,1	9,0	
7. Fagforeningsmedlemmer (4+6)	1.937	1.921	1.922	1.867	1.835	-102 (-5,3%)
	77,0	77,1	76,1	73,8	70,9	
8. Ikke-fagforeningsmedlemmer	578	571	602	664	752	+174 (+30,1%)
	23,0	22,9	23,9	26,2	29,1	
9. Dobbelt fravalg (3-6)	336	318	340	357	433	+97 (28,9%)
	13,4	12,8	13,5	14,1	16,7	

Anm.: Tabellen omfatter 18-66-årige i arbejdsstyrken (ekskl. selvstændige).

Kilde: AE på baggrund af Lovmodellens registerdata 1994-2008.

for de faglige organisationer faldet fra 77 til 71 pct., mens dobbeltmedlemmernes andel af arbejdsstyrken er faldet fra 70 til 62 pct. – jf. tabel 3.1.

Udviklingen, der især har taget fart de seneste år, dokumenteres i en ny statistisk analyse, der danner grundlaget for denne publikation. Konklusionen på undersøgelsen er, at en fortsættelse af tendensen til faldende medlemstal – og især et

faldende antal dobbeltmedlemmer – hurtigt vil sætte den danske model under pres, fordi faldende organisationsgrader og dermed en stigende andel, der står uden for den kollektive regulering, svækker organisationernes repræsentativitet og dermed legitimitet. Dermed kan udviklingen i retning af en mere politisk styret reguleringsform på bekostning af parternes selvregulering, dvs. hovedprincippet i den danske model, blive forstærket.

Denne konklusion styrkes af, at situationen for de traditionelle faglige organisationer og a-kasser er mere alvorlig, end de generelle tal viser. I samme periode er der – som nævnt – sket en væsentlig styrkelse af de såkaldte ‘gule’ faglige organisationer og a-kasser, der har udviklet sig i et direkte konkurrenceforhold til de etablerede sammenslutninger og derfor fremstår som alternative organisationer – i de fleste tilfælde også ideologisk alternative som fx Kristelig Fagforening og a-kasse og Det Faglige Hus i Esbjerg.

Således har de ‘gule’ a-kasser fået mere end 110.000 flere medlemmer siden 1994, og deres andel er steget fra 9 til over 15 pct. A-kassernes dækningsgrad, hvis vi ser bort fra de alternative organisationer, er således nede på 63 pct. i 2008, hvor den inklusiv de ‘gule’ er på over 74 pct.

Med analysemetoden i denne undersøgelse er det kun muligt at undersøge udviklingen i omfanget af dobbeltmedlemskaber fordelt på de traditionelle og de ideologisk alternative eller ‘gule’ organisationer.⁸ Dobbeltmedlemmernes organisationsgrad faldt generelt set fra 70 til

62 pct. fra 1994 til 2008, men hvis vi holder den stigende gruppe af medlemmer i de ‘gule’ fagforeninger udenfor, falder organisationsgraden i 2008 til kun 55,6 pct.

Vi har i anden sammenhæng med andre metoder undersøgt udviklingen i den samlede faglige organisationsgrad og herunder forholdet mellem de ‘gule’ organisationer og den øvrige fagbevægelse (Due og Madsen 2009a og b). Her er anvendt tal fra Statistisk Årbog og organisationerne vedrørende udviklingen i medlemstallet, og det er sammenholdt med arbejdsstyrken (ekskl. selvstændige) i Arbejdskraftundersøgelserne.

Generelt viser disse opgørelser et begrænset fald i det samlede medlemstal på 44.000 fra 1995 til 2009, men dette tal dækker over store forskelle mellem hovedgrupperne. Mest bemærkelsesværdigt er det, at LO-forbundenes medlemstal er faldet med 253.000 fra 1995 til 2010, mens de ideologisk alternative organisationer samtidig er steget med 120.000 medlemmer.⁹

De ‘gule’ organisationers andel af fagforeningsmedlemmerne er der-

8 Se nærmere herom i metodeafsnittet nedenfor, hvor der også redegøres nærmere for datagrundlaget.

9 Se nærmere herom i kapitel 5 i afsnittet om den faldende organisationsgrad, hvor tallene er gennemgået i tabel 5.3 til 5.5.

med gået op fra 3 til 10 pct. Den samlede organisationsgrad er faldet fra 73 til 67 pct., men fraregnes de ideologisk alternative, er organisationsgraden pr. 1. januar 2010 kun 61 pct. Det sidste tal må siges at give det mest retvisende billede af situationen, fordi det er tilslutningen til de såkaldt overenskomstbærende organisationer, der er afgørende for opretholdelsen af en aftalemodel præget af parternes selvregulering. Da de 'gule' organisationer kun i uhyre begrænset omfang har indgået overenskomster, står deres medlemmer så at sige udenfor som en slags gratister på linje med de lønmodtagere, der helt undlader at tilslutte sig nogen faglig organisation. Hvis insiderne i den danske model defineres som medlemmerne i de overenskomstbærende organisationer, er andelen af outsiders således vokset til 39 pct.¹⁰

Vi skal i denne publikation nærmere analysere den medlemsnedgang, der har præget såvel fagforeninger som a-kasser i det seneste tiår. Er hovedforklaringen til dette fald, at Gent-effekten i samme periode synes at være eroderet, eller er der bagvedliggende strukturelle og kulturelle forandringer, der presser den etablerede fagbevægelse med

LO-forbundene i spidsen? Skabes der gennem denne udvikling en stigende gruppe af gratister eller outsiders, der set i et længere perspektiv kan true parternes selvregulering?

Det er i den sammenhæng interessant, at ændringer i normer og værdier synes at have begrænset den tidligere fordel, som lå i fagbevægelsens politiske rolle og medspiller i udviklingen af det socialdemokratiske velfærdsprojekt. De potentielle medlemmer er ikke længere altovervejende socialdemokrater. Medlemsskaren er så politisk og kulturelt fragmenteret, at det er vanskeligt for fagbevægelsen at lægge en linje, der samler og bidrager til organiseringen. Dette er – som nævnt ovenfor – i modsætning til arbejdsgiverne, der tværtimod synes i stigende grad at have fordel af den erhvervspolitiske funktion.

Vi vil i den forbindelse også nærmere undersøge, hvad det er for grupper, som det i særlig grad er vanskeligt at organisere? Hvor mange medlemmer kan den etablerede fagbevægelse tabe, uden at det bliver opfattet som en væsentlig svækkelse af repræsentativiteten og dermed systemets legitimitet?

10 Dette såkaldte 'free-rider'- eller gratistproblem behandler vi nærmere neden for i det teoretiske afsnit – kapitel 4.

I hvert fald kan man konstatere, at de politiske aktører udviser en stigende bevågenhed for gratistgruppen – både dem uden fagforeningsmedlemskab og dem i de 'gule' organisationer. Der bliver åbnet en dør på klem for, at aktører udefra kan finde det nødvendigt – og politisk opportunt – at repræsentere denne gruppes interesser.

Når der således indledningsvis peges på faldende organisationsgrader som en form for trussel mod den danske models fortsatte funktions-evne, melder der sig uvilkårligt det spørgsmål, hvor meget de faglige organisationer egentlig skal svækkes, før man kan begynde at tale om begyndelsen til enden for den danske model? Det skal huskes, at der op til 1970'erne også var et relativt velfungerende organisations- og aftalesystem, selv om den faglige organisationsgrad her lå på et væsentligt lavere niveau, end tilfældet blev under 1990'ernes medlemsmæssige guldalder. Det er også sådan, at der i Norge – på trods af en faglig organisationsgrad under de 55 pct. – er et effektivt organisations- og aftalesystem. Vi vil i det afsluttende kapitel nærmere diskutere dette spørgsmål, men fastholder som udgangspunkt tesen om, at den kraftige nedgangsperiode for de overenskomstbærende organisationer indeholder en potentiel trus-

sel mod det aftalebaserede forhandlingssystem.

Eroderingen af Gent-effekten

Hvis Gent-systemet ses som den udslagsgivende faktor for de ekstraordinært høje organisationsgrader i lande som Danmark, Sverige og Finland, er det nærliggende at undersøge om den medlemsnedgang, der har præget det seneste årti i disse tre lande, hænger sammen med, at arbejdsløshedsforsikringssystemet er blevet forandret på en måde, der har svækket Gent-effekten. Det umiddelbare svar er, at det i høj grad er tilfældet i alle tre lande, men samtidig synes det også at være en kendsgerning, at den begyndende nedgang viste sig allerede før ændringerne i Gent-systemet, således at der også må antages at være andre faktorer, som har bidraget til medlemsfaldet. Inden vi sammenligner udviklingen i Danmark med de tilsvarende tendenser i Sverige og Finland skal i det følgende gives et rids af det danske Gent-systems historie.

Kampen om de tværfaglige a-kasser
I Danmark blev de overenskomstbærende fagforbunds monopol på a-kasseområdet første gang angrebet af Venstre-regeringen under Madsen-Mygdal fra 1926 til 1929. Denne regering fik gennemført en ret til at oprette nationalt dækken-

de, tværfaglige forsikringskasser, og det førte til starten af Kristelig dansk Fællesforbunds arbejdsløshedskasse i 1929. Den kristelige fagbevægelse havde allerede fra sin etablering i årene op til århundredeskiftet forsøgt at udfordre den socialdemokratiske arbejderbevægelse, som en ideologisk alternativ såkaldt „gul“ organisation¹¹, og det førte til flere bitre slagsmål. Det var dog fortrinsvis inden for landbrugserhvervene og mærkedes meget lidt i byerne. Det havde derfor ingen større indflydelse på fagbevægelsens og Socialdemokratiets fortsatte fremgang. Den nye kristelige a-kasse opnåede kun begrænset tilslutning og fik derfor ingen reel betydning. Det forblev mere et ideologisk drilleri end et egentligt alternativ.

Ikke desto mindre forsøgte den socialdemokratisk-radikale regering, der trådte til allerede i 1929, vedholdende at fjerne bestemmelsen om tværgående a-kasser igen. Det var dog en vanskelig opgave, fordi regeringen kun havde flertal i Folketinget. De borgerlige partier kunne derfor blokere et forbud i Lands-

tinget.¹² Først efter, at regeringen ved valget i 1935 også opnåede kontrol over Landstinget, kunne retten til at etablere tværfaglige a-kasser fjernes i 1936. Dermed var det slut med den kristelige a-kasse. Monopolet var genoprettet.

Allerede i 1950 blev retstilstanden igen ændret. Et forslag fra Venstre om at give den kristelige a-kasse statsanerkendelse blev vedtaget af et bredt flertal som et led i et kompromis, der samtidig forbedrede a-kassernes anstrengte økonomi. Godkendelse skete som en undtagelse fra princippet om den faglige afgrænsning, der således blev opretholdt. Heller ikke de følgende årtier var der større fremgang til de kristelige, og Gent-effekten var derfor fortsat virksom.

De voksende funktionærgrupper, der blev organiseret i forbund under FTF og AC, blev også i stigende grad forsikret mod arbejdsløshed. Det var en udvikling, der blev forstærket af overgangen fra tjenestemandsansættelse til overenskomstansættelse i den offentlige sektor, og som yderligere fik fart med ind-

11 Udtrykket 'gule' fagforeninger har fransk oprindelse. Nogle af de første alternative organisationer så her dagens lys i 1887 og begyndte at agere som strejkebrydere. I de voldsomme stridigheder, der opstod, knuste strejkende arbejdere ruderne i en bygning, hvor strejkebryderne holdt til, og vinduerne blev derefter klistret til med gult papir (Friis & Hegna (red.) 1974).

12 Frem til 1953 havde den danske rigsdag to kamre, hvor Landstinget var „overhuset“, der fungerede som konserverende faktor – bl.a. fordi der var en højere stemmeretsalder end til Folketinget.

førelsen af efterløn i 1979. Det førte til oprettelse og efterhånden også statsanerkendelse af flere a-kasser inden for FTF's og AC's organisationsområder. Bl.a. blev der udover faglige kasser også etableret en tværgående akademisk a-kasse, AAK, og en tværgående kasse for FTF-organisationer, FTF-A. Det kan ses som et brud med princippet om de faglige linjer, men de var dog tværgående i begrænset omfang, idet de holdt sig inden for afgrænsede delarbejdsmarkeder. Det udviklede sig derfor mere til at være en supplerende end en konkurrerende organiseringsproces i forhold til de traditionelle LO-organisationer.¹³

I den offentlige sektor var der for tjenestemændenes vedkommende et samarbejde mellem LO- og FTF-organisationer for de såkaldte 'sølv- og guldsnore', og der var heller ikke noget konkurrenceforhold i forhold til de professionsbaserede områder med krav om mellemlang videregående uddannelse, som var samlet i FTF, fx skolelærere og sygeplejersker. I finanssektoren havde FTF en urokkelig monopolstilling, så det konkurrenceforhold, der i mange

årtier førte til et særdeles anstrengende forhold mellem LO og FTF, drejede sig om kontorområdet i den øvrige private sektor. Her kæmpede LO-forbundet HK med forskellige firmafunktionærforeninger. Da den første fælles FTF-kasse, FTA, fik statsanerkendelse i 1963, vakte det derfor forbitrelse i HK og LO, fordi det kunne blive et middel i kampen om funktionærmedlemmerne på det private arbejdsmarked. Sammenslutningen af Firmafunktionærer, SFF, var da også en særdeles aktiv spiller i forbindelse med etableringen af FTA.

Ironisk nok var det en socialdemokratisk arbejdsminister og tidligere HK-formand, Erling Dinesen, der gav FTA grønt lys. Det lykkedes dog for ham at få strammet betingelserne for overgang til FTA, hvilket fortsat styrkede HK's position i den indbyrdes konkurrence med SSF. I 1973 blev der indgået en borgfredsaftale mellem FTF og LO, og det blev af de øvrige grupper i FTF anset for at være så afgørende, at man i realiteten endte med at måtte ekskludere SFF fra det gode selskab, fordi dette forbund ikke ville acceptere en grænseaftale med HK.

13 Et tilsvarende problem havde forud været gældende for LO-organisationen DKA (forløberen til FOA), der oprindeligt fik afvist statsanerkendelse med henvisning til, at a-kassen ville blive tværgående, da forbundet organiserede mange forskellige grupper. Det lykkedes dog efter mange både interne og eksterne genvordigheder at opnå statsanerkendelse. Til gengæld var det vanskeligt at fastholde en afvisning på funktionær- og akademikerområderne (Due og Madsen 2007).

Det gav komplikationer på a-kassensiden, fordi det lykkedes for SSF at sikre sig kontrollen med FTA. De øvrige FTF-forbund endte derfor med at forlade denne tværgående kasse og stifte en ny, FTF-A. Effekten af disse interne stridigheder på funktionærområdet blev, at der dermed udover den kristelige a-kasse kom endnu en tværgående organisation – i dag under navnet Frie Funktionærers Arbejdsløshedskasse – som et alternativ til de overenskomstbærende organisationers a-kasser. FFA var dog frem til begyndelsen af 2000-tallet afgrænset til funktionærområdet, og det lykkedes heller ikke for denne a-kasse at sikre et medlemstal, der kunne fremstå som en reel trussel mod det etablerede system (Due og Madsen 2007, Nørgaard 1997, Kreth 2002).

Tværtimod førte udviklingen i retning af en endnu stærkere organisering både på arbejdsløshedskasse- og fagforeningssiden, og det blev – som nævnt ovenfor – styrket med indførelsen af efterløn i 1979, fordi der for opnåelse af efterløn blev stillet krav om et mangeårigt forudgående a-kassemedlemskab.¹⁴ Samtidig styrkedes a-kasserne med mulighed for dagpenge til deltids-

ansatte (1970) og a-kasser for selvstændige (1976). Siden har a-kasserne ASE og DANA bidraget til organiseringen af mange virksomhedsejere og ansatte i ledende stillinger, men da disse a-kasser som udgangspunkt afgrænsede sig fra almindelige lønmodtagere, var de ikke en trussel mod de overenskomstbærende organisationers kontrol.

Som det fremgår af *tabel 3.1* ovenfor, toppede hele denne udvikling i retning af en styrket organisering såvel i a-kasser som fagforeninger i midten af 1990'erne. Herfra er udviklingen vendt, men årene frem til årtusindskiftet kan betragtes mere som en stagnations- end som en egentlig nedgangsperiode. Faktisk var der fortsat et lille fald i antallet af lønmodtagere uden for såvel a-kasserne som fagforeningerne fra 1994 til 1997, og først derefter kom der en stigning i antallet af uorganiserede frem til 2000, hvor situationen for a-kasser og fagforeninger var marginalt dårligere end i midten af 1990'erne. Men det er ikke desto mindre i anden halvdel af 1990'erne at man kan se de første klare tegn på den nedgangsperiode, der siden er fulgt.

14 Der var fra starten et krav om 10 års forudgående medlemskab af en a-kasse inden for de seneste 15 år. Det blev fra 1. marts 1992 forhøjet til 20 års medlemskab inden for de seneste 25 år igen pr. 1. juli 1999 til 25 år inden for de seneste 30 år.

Det betyder – som nævnt ovenfor – at nedgangen begyndte at vise sig, før det lovgivningsmæssige grundlag for Gent-systemet for alvor blev ændret i 2002. Så starten på processen må være forårsaget af andre faktorer. Som vi skal se det, er det med stigende effekt især blevet vanskeligere at organisere de yngre årgange formentlig i sammenhæng med et kulturelt værdimæssigt skred i retningen fra opslutning om kollektive værdier til en større grad af individualisme. Men en mere materiel forklaring kan også findes. Det har således sandsynligvis spillet en rolle, at der i midten af 1990'erne som et led i den daværende socialdemokratisk ledede regerings arbejdsmarkedsreformer skete en opstramning af dagpengereglerne for unge op til 25. Denne opstramning betød en væsentlig formindskelse af incitamentet til medlemskab for de unge. Men det var vel at mærke en ændring, der blev gennemført tidligt i undersøgelsesperioden, og som derfor ikke kan forklare udviklingen, herunder specielt det øgede fald i de seneste år.

Siden gennemførte samme regering i 1998 en reform af efterlønsordningen, der indførte et særligt efterlønskontingent. Selv om 60-års-grænsen stadig blev fastholdt, blev det samtidig gjort mindre attraktivt at

trække sig tilbage, før man fyldte 62 år. Selv om effekten af reformen var en langtidssikring af efterlønnen, fordi der stod et meget bredt flertal bag ordningen, skabte den alligevel snarere en fornemmelse af, at systemets dage var mere eller mindre talte. Selv om det – trods efterlønsbidraget – stadig var en økonomisk fordelagtig ordning for lønmodtagerne, opstod der derfor en tendens til, at de unge i stigende grad holdt sig udenfor a-kasserne. Samtidig var incitamentet til indmeldelse i fagforeningerne også svækket.

Denne effekt er blevet forstærket af velfærdsreformen fra 2006, der blev gennemført under VK-regeringen, men med opbakning fra partierne i den tidligere socialdemokratisk-radikale regering. Denne reform indfører fra 2019 en forhøjelse af efterløns- og pensionsalderen med to år og introducerer samtidig herefter en automatisk justering af pensionsalderen i takt med den stigende levealder. Det betyder, at efterlønsordningen næsten fuldstændigt har mistet sin appel til de yngre årgange, og det har i kombination med andre årsager medvirket til, at flere og flere i de nye årgange på arbejdsmarkedet holder sig uden for hele organisationssystemet. Den afgørende forstærkende virkning på Gent-effekten, der fulgte med ind-

førelsen af efterlønsordningen, er dermed på vej væk.

En mere økonomisk betinget faktor skal også nævnes her. Den permanente høje arbejdsløshed gennem 1980'erne og frem til midten af 1990'erne bidrog til vækst i a-kassernes og dermed også i høj grad fagforeningernes medlemstal, men dette incitament forsvandt i anden halvdel af 1990'erne, der blev præget af en kontinuerligt stigende beskæftigelse, der ikke mindst i de seneste år frem til finanskrisen i anden halvdel af 2008 førte til en stadig lavere arbejdsløshed. Det har utvivlsomt medvirket til, at en stigende gruppe af lønmodtagere har holdt sig uden for a-kasserne og dermed også fagforeningerne. Det er den anden side af medaljen, når det gælder Gent-systemet. Når sikring mod arbejdsløshed genererer medlemmer, betyder det også, at Gent-effekten vil blive svækket i perioder, hvor risikoen for ledighed er minimal.

Det har i tidligere perioder med lav arbejdsløshed kunnet modvirkes gennem det stærke normative pres for dobbeltmedlemskab, men dette pres begyndte med mærkbare effekter at aftage fra midten af 1990'erne. Formentlig som et resultat af svækkede kollektive værdier og stærkere individualisme i sam-

fundet generelt, men måske også hjulpet på vej af strukturændringer i de faglige organisationer i retning af større enheder og dermed en mindre grad af nærhed mellem medlemmer og fagforening. I det omfang presset for dobbeltmedlemskab via fagforening og a-kasse er aftaget, kan strukturændringerne have medvirket hertil. Et aftagende pres på virksomhedsniveau er derimod snarere et resultat af de kulturelle individualiseringstendenser.

Som tabel 3.1 viser, så kom der en mindre stigning i grupperne af enkeltmedlemmer frem mod 2000 – både hvad angår a-kasemedlemmer og fagforeningsmedlemmer. Antallet af lønmodtagere, der alene tilsluttede sig fagforeningen og holdt sig uden for a-kassen, begyndte så småt at gå i vejret, og stigningen er herfra forstærket specielt fra 2004 til 2008. Der har altid – trods de indbyggede forpligtelser i Gent-systemet – været grupper med lav arbejdsløshedsrisiko, som har holdt sig udenfor. Men med efterlønsordningen blev der færre og færre enkeltmedlemmer, fordi muligheden for tidlig tilbagetrækning på rimelige vilkår fristede. Men fra midten af 1990'erne vendte denne udvikling igen. Enkeltmedlemmerne i de faglige organisationer steg svagt fra 187.000 i 1994 til 200.000 i 2000 og er siden steget med lidt større

hast, så tallet i 2008 nåede op på 233.000, dvs. 46.000 flere end toppunktet for den faglige organisationsgrad i midten af 1990'erne.

Det er et brud med den sociale kontrakt eller fælles forståelse, der lå mellem de politiske aktører og fagforeningerne i forbindelse med etableringen af det danske Gent-system, om at alle fagforeningsmedlemmer – uanset arbejdsløshedsrisiko – også skulle være medlem af a-kassen for at forbedre det økonomiske grundlag. I takt med de stigende problemer med at rekruttere og fastholde medlemmer har de faglige organisationer slækket på kravene om et sådant dobbeltmedlemskab.

Set fra den danske models synsvinkel er denne ene form for enkeltmedlemskab: at man melder sig ind i fagforeningen, men fravælger a-kassen, et begrænset problem. Derimod er det et direkte problem for de faglige organisationers legitimitet, når en stigende gruppe på den *anden* side alene forsikrer sig mod ledighed og holder sig uden for fagforeningerne. De overenskomstbærende gruppers repræsentativitet svækkes, når der på den måde kommer en stigende gruppe af gratister.

Antallet af enkeltmedlemmer i a-kasserne steg fra 242.000 til 262.000 fra 1994 til 2000, og siden

er stigningen gået kraftigt i vejret, således at tallet nåede op på 319.000 i 2008.

Denne gruppe af lønmodtagere er i mange årtier i de traditionelle faglige organisationer blevet regnet for at være en slags 'halvgule' medlemmer, som man derfor ikke gjorde meget for – om noget overhovedet. Men efterhånden som medlemstallet i fagforeningerne i de senere år for alvor er faldet, er de i stigende grad blevet tålt, fordi man så har dem inde i den ene af de to sammenhængende organisationer med mulighed for at motivere til et senere dobbeltmedlemskab. Alternativet er, at de forsvinder helt over i de 'gule' organisationer.

Politikerne har også bidraget til at gøre det vanskeligere at fastholde de mange dobbeltmedlemmer, idet det oprindelige betydelige ekstrakontingent, der blev pålagt a-kassemedlemmer, der holdt sig uden for den faglige organisation, er blevet barberet i stigende grad gennem opstramninger af lovgivningen om a-kassernes administration. Her har hensynet til at optimere medlemstallet af a-kasserne, som har været et fælles mål, måttet vige for hensynet til foreningsfriheden, som især de borgerlige politikere har ønsket fremmet (Due og Madsen 2007, Nørgaard 1997).

Det er betegnende for udviklingen, at de ideologisk alternative organisationer netop har haft meget færre dobbeltmedlemmer end de overenskomstbærende forbund. Antallet af a-kassemedlemmer har været næsten dobbelt så stort som antallet af fagforeningsmedlemmer i de kristelige organisationer. Medlemskab af den kristelige a-kasse er således for mange et fravalg af den traditionelle fagbevægelse og ikke et tilvalg af den alternative bevægelse, som man alene er gået ind i for at forsikre sig mod ledighed. De 'gule' a-kasser steg fra 1994 til 2000 fra 9 til 10 pct. af det samlede antal a-kassemedlemmer, dvs. en begrænset, men mærkbar medlemsfremgang fra godt 180.000 til over 195.000. Derefter er udviklingen accelereret – især efter fjernelsen af princippet om opdeling efter faglige linjer i 2002 – således at det i 2008 var næsten 300.000 medlemmer af de 'gule' kasser svarende til over 15 pct.

De to eneste alternative a-kasser frem til 2002 – Den kristelige a-kasse og Firmafunktionærernes a-kasse – fungerede dermed i den første fase af udviklingen som murbrækkere i nedbrydningen af Gent-effekten på samme måde som etablering af nye uafhængige a-kasser i Sverige og ikke mindst Finland bidrog til eroderingen af Gent-effekten i disse lande.

Men selv om den begyndende nedgang startede allerede i anden halvdel af 1990'erne var det først med den politiske intervention i forhold til Gent-systemet i 2002, at Gent-effekten for alvor blev truet. I slutningen af 2001 tiltrådte den nye VK-regering under Anders Fogh Rasmussens ledelse. Denne regering startede med et stort udspil, der bl.a. indeholdt en såkaldt *frihedspakke for arbejdsmarkedet*. En del af pakken handlede om at forhindre tvangsmedlemskab i faglige organisationer, og et af midlerne skulle være oprettelsen af en uafhængig, tværfaglig statslig arbejdsløshedskasse. En sådan konstruktion kunne der ikke samles flertal for, og det endte med en mindre drastisk, men – skulle det vise sig – nok så virksom konstruktion. Den hidtidige afgrænsning af a-kasserne efter faglige linjer, der havde givet de overenskomstbærende fagforbund de facto monopol, blev simpelthen ophævet ved, at alle a-kasser fik mulighed for at blive tværgående, og dvs. rekruttere medlemmer uden for deres egne faglige områder.

Derved blev de allerede eksisterende alternative kasser, de kristelige og firmafunktionærerne, suppleret med nye konkurrerende organisationer. Det gjaldt ikke mindst den nye tværfaglige a-kasse, Dan-

ske Lønmodtageres A-kasse, med udgangspunkt i Det Faglige Hus i Esbjerg, som fik statsanerkendelse i 2002, og dertil kom, at de tidligere a-kasser for selvstændige, ASE og DANA, blev omdannet til tværfaglige kasser. Ikke mindst ASE har siden forsøgt at rekruttere almindelige lønmodtagere. Dermed fik lønmodtagere med en skeptisk holdning til den traditionelle fagbevægelse andre alternative valgmuligheder. Det fik med det samme effekt på medlemsudviklingen i a-kasserne, og hurtigt blev denne effekt også gældende for de faglige organisationers vedkommende. De 'gule' organisationer fik for første gang udviklet en samlet pakke med bred appel til større lønmodtagergrupper. Det har – som vi nærmere skal se det i forbindelse med præsentationen af undersøgelsens resultater nedenfor – ført til et markant stigende medlemstal i både de 'gule' a-kasser og fagforeninger – ikke mindst fordi det var et tilbud, der indeholdt et meget lavere samlet kontingent end det, der almindeligvis var tilfældet i de overenskomstbærende organisationer.

Trods forbedrede trepartsrelationer i de efterfølgende år med VK-regeringen var skaden så at sige sket. Medlemstallene er fortsat nedad, og med den såkaldte genopretningspakke i foråret 2010 gennemført af

regeringen og Dansk Folkeparti, er de etablerede a-kasser og fagforeninger blevet yderligere svækket. Dels gennem en nedsættelse af dagpengeperioden fra fire til to år, dels gennem en begrænsning i fradraget for fagforeningskontingent til 3.000 kr. pr. år, hvilket vil ramme næsten alle faglige organisationer – bortset fra de 'gule'.

Den store betydning, som Gent-systemet har haft, er dermed ved at være historie. Gent-systemet synes ikke længere at have nogen afgørende effekt på den etablerede fagbevægelses medlemstal. Som det er sagt i forhold til den tilsvarende udvikling i Sverige bliver „... *Arbejdsløshedskasserne ... i stigende grad set som et alternativ til snare end som en begrundelse for fagforeningsmedlemskab.*“ (Kjelberg 2006, s. 93)

Nedgang på grund af uafhængige a-kasser og stigende kontingent

I Finland og Sverige er der sket en lignende erodering af Gent-effekten, men på en lidt anden måde og med forskellige effekter. I *Finland* begyndte medlemstallet af de faglige organisationer for alvor at falde i kølvandet på oprettelsen af en uafhængig tværgående arbejdsløshedskasse i 1992. Flere og flere tilsluttede sig fra den anden halvdel af 1990'erne denne kasse og fravalgte

i samme moment medlemskab af de traditionelle faglige organisationer. Således faldt den faglige organisationsgrad fra toppunktet på 84 pct. i 1993 til 73 pct. i 2002, dvs. en nedgang på 11 procentpoint (Bökerman og Uusitalo 2006).

En statistisk analyse af udviklingen viser, at ændringer i arbejdsstyrkens sammensætning og andre forhold på arbejdsmarkedet kun kan forklare omkring en fjerdedel af dette fald. Hovedårsagen er starten på den uafhængige arbejdsløshedskasse, der har skabt et reelt alternativ og dermed delvist afmonteret Gent-effekten. Det er forventningen i Finland, at organisationsgraden vil fortsætte nedad, idet det især er blevet vanskeligere for fagbevægelsen at rekruttere unge mennesker, og deres andel af arbejdsstyrken vil stige efterhånden som de store årgange forlader arbejdsmarkedet (Bökerman og Uusitalo 2006, Jokivuori 2006).

Konklusionen på den finske udvikling er ifølge Bökerman og Uusitalo, at den – i hvert fald i et lidt længere perspektiv – kan vise sig at blive en trussel mod den nordiske arbejdsmarkedsmodel med vægt på regulering gennem kollektive aftaler, fordi de faglige organisationer ved en fortsat medlemsnedgang kan få svækket deres repræsentativitet.

Siden 2002 har det samlede medlemstal i de finske faglige organisationer dog ligget forholdsvist stabilt. I 2007 var det endda godt 10.000 flere medlemmer, men da arbejdsstyrken er steget i samme periode, er nedgangen i organisationsgraden fortsat fra 73 pct. i 2002 til 70 pct. i 2007 (OECD statistik 2010, Carley 2009). Konklusionen på artiklen fra 2002 forekommer derfor at være lidt for dramatisk, selv om der dog stadig er tale om den samme tendens.

I *Sverige* blev der også etableret en uafhængig a-kasse – nærmere bestemt i 1998 – men her så man allerede forinden en relativ stærk nedgang i den faglige organisationsgrad. Det startede i 1980'erne med tendens til ophør af dobbeltmedlemskabet inden for det private funktionær område, og det fortsatte i 1990'erne til de timelønnede i den private sektor samt de offentligt ansatte. Ved udgangen af 2005 var hvert syvende medlem af a-kasserne ikke samtidig medlem af en faglig organisation. Gennem denne praksis, hvor lønmodtagerne i stigende omfang i modsætning til tidligere benyttede deres ret til at være arbejdsløshedsforsikrede uden samtidig at være fagforeringsmedlemmer, begyndte Gent-effekten at svinde i Sverige (Kjellberg 2006).

Som det har været tilfældet i Danmark, har der været tale om en accelererende udvikling de seneste år. I Sverige tog udviklingen fart med den nye borgerlige regerings tiltrædelse i 2006. I første omgang forsøgte den nye regering helt at fjerne Gent-systemet med indførelsen af et obligatorisk forsikringssystem. Det blev dog opgivet, og i stedet blev indført et nyt kontingentsystem, hvor niveauet i de enkelte a-kasser skulle gøres afhængigt af arbejdsløshedens størrelse på de pågældende områder. Filosofien var, at man dermed kunne bruge arbejdsløshedsforsikringen til at påvirke løndannelsen i nedadgående retning og dermed styrke den svenske konkurrenceevne.

I første omgang blev der dog pr 1. januar 2007 – for at skaffe midler til en skatteomlægning – tale om en markant stigning for alle a-kasser, dels i form af højere kontingent, dels i form af fjernelse af skattefradrag for faglige kontingenter. Der var generelt tale om en mangedobling – enkelte kasser nåede op på en seksdobling – og det havde nærmest karakter af en skat på a-kassemedlemskab.

Svenske arbejdsmarkedsforskere og økonomer advarede mod konsekvenserne. Der ville blive tale om et massivt fald i medlemstallet af både a-kasser og fagforeninger, uden at det ville påvirke løndannelsen. Regeringen gennemførte alligevel forslaget, og resultatet blev som forudsagt. I foråret 2007 endte overenskomstfornyelsen på grund af højkonjunkturen med større stigninger end de forudgående runder, og samtidig forlod lønmodtagerne i stort tal a-kasser og fagforeninger.¹⁵

Tendensen til vigende faglig organisationsgrad siden 1993 blev afløst af et massivt fald. Organisationsgraden faldt mellem 1993 og 2000 fra 85 til 81 pct. og igen i perioden 2000 til 2006 fra 81 til 77 pct. – en støt, men dog begrænset nedgang. Men herefter accelererede udviklingen frem til 2008, hvor organisationsgraden nåede ned på 71 pct. På mindre end to år mistede fagbevægelsen alene 235.000 medlemmer. Som i Danmark er det først og fremmest LO-forbundene, der har tabt medlemmer, men den eksplosive nedgang i 2007 ramte også funktionærerne i TCO og akademikerne

15 Fra 1. juli 2008 blev systemet justeret, så der kom en markant forskel mellem kasserne baseret på arbejdsløshedsniveauet. På det tidspunkt var overenskomstforhandlingerne overstået, og det kunne derfor ikke påvirke lønkravene. Det kan forventes, at det til gengæld vil forbedre medlemsituationen for nogle organisationer, mens andre stadig vil være negativt påvirket af et højt afgiftsniveau (Kjellberg 2009a og 2009b).

i Saco hårdt. Akademikerorganisationerne har dog allerede fået vendt udviklingen igen i 2008 (Kjellberg 2009a og 2009b).

I Norge, der i modsætning til de tre øvrige skandinaviske lande ikke har fagforeningskontrollerede akasser, men et statsligt forsikringssystem, har man ikke set et tilsvarende fald. Ganske vist lå organisationsgraden her i midten af 1990'erne på lidt under de 55 pct., dvs. 20-30 pct. lavere, men stadig højt i et komparativt perspektiv, og til gengæld er dette niveau blevet bevaret frem til anden halvdel af 2000'erne (Nergaard og Stokke 2010). Det er både en bekræftelse af Gent-systemets afgørende betydning for udvikling og fastholdelse af en høj organisationsgrad og samtidig en understregning af, at der også er andre væsentlige faktorer, der forklarer udviklingen i organisationsgraden i forskellige lande.

4. Teoretisk perspektiv og anvendte metoder

Fagforeninger er et fænomen, der har udviklet sig i takt med den kapitalistiske vareproduktion. I markedsbaserede samfund er de største grupper i befolkningen afhængige af at kunne sælge deres arbejds-

kraft til virksomhederne. Men den individuelle arbejdskontrakt bygger på et ulige magtforhold, hvor lønarbejderen har vanskeligt ved at matche arbejdsgiveren, der qua ejendomsretten også har dispositi- onsretten over virksomheden, dvs. retten til at lede og fordele arbejde eller, som det hedder på engelsk, „*the management prerogative*“ (Sisson 1987). Under højkonjunktur med mangel på arbejdskraft kan magtforholdet skifte til lønmodtagernes favør, men generelt har arbejdsgiverne overtaget, når lønmodtagerne står alene over for den enkelte arbejdsgiver (Sisson 1987, Clegg 1976, Due et al. 1993 og 1994, Ibsen et al. 2010).

Det er vanskeligt for den enkelte lønansatte på den ene side at sikre rimelige løn- og arbejdsvilkår og på den anden side at sikre, at de aftalte vilkår håndhæves. Faglig organisering kan i dette lys ses som lønmodtagernes forsøg på at reducere vilkårlighed fra arbejdsgiverne i forhold til ansættelsesforholdet.

Årsagen til, at lønmodtagerne begyndte at organisere sig i faglige organisationer er derfor i sit grundlag ganske simpelt, at det fremstod som en fælles erfaring for de enkelte lønansatte, at det ikke var muligt alene at forsvare sine løn- og arbejdsmæssige interesser. Det for-

udsatte en fælles indsats sammen med kollegerne. Der må skabes et monopol på fagområdet for at sikre bedre arbejdsvilkår.

Fagbevægelsen er dermed i høj grad bygget på den umiddelbare materielle interesse. Vi har ofte formuleret det på den måde, at rekruttering og fastholdelse af lønmodtagerne til de faglige organisationer forudsætter, at den enkelte lønmodtager stadig vurderer sin situation på den måde, at varetagelsen af egne økonomiske og arbejdsmæssige interesser i forhold til arbejdsgiveren stadig forudsætter tilslutning til et kollektiv. Fagbevægelsens raison d'être er varetagelsen af individuelle interesser gennem kollektive midler. I det omfang, at flere og flere lønmodtagere vurderer, at de kan varetage egne interesser selv, smuldrer grundlaget for kollektiv organisation. Og det er måske den tendens, der har gjort sig gældende i det seneste årti?

Egeninteresse og/eller værdiorientering

Lønmodtagernes tilslutning til fagforeninger bygger således i høj grad på et rationelt valg eller det, Max Weber betegnede som målrationalitet, hvor den økonomiske egeninteresse er det afgørende mål (Weber 1971). Denne „rational choice“-tilgang er ofte stillet i modsætning til

de mere værdibaserede valg, hvor de samfundsmæssige normer og sociale værdier ses som det afgørende for aktørers handlinger.

Men selv om den individuelle interessevaretagelse er omdrejningspunktet for fagforeningernes virksomhed, betyder det ikke, at lønmodtagere alene handler ud fra en egoistisk egeninteresse. Deres handlinger er næsten altid både målrationalle valg og udslag af stærke normer og værdier. I nogle situationer er de individuelle interesser i forgrunden. I andre situationer er det værdierne, der vejer tungest. Men som regel er der tale om et sammensat miks af mål- og værdirationalitet. Dualismen mellem den rationelt vælgende, reflek-sive aktør og det socialt-normativt styrede individ holder ikke. Der er ikke tale om et enten-eller, men om et både-og (Scheuer 1999, Elster 1989a og b).

Hvis man skal forstå lønmodtagernes tilslutning til faglige organisationer og herunder udviklingen i medlemstallet, skal man altså både se på de rationelle valg og de normative bindinger, der præger aktørerne. Det gælder i høj grad for faglige organisationer, hvori der gennem deres opkomst og udvikling netop skabes stærke kollektive sociale værdier og normer og dermed

en afgørende identifikation mellem medlemmerne og deres organisation.

Der opstår et værdifællesskab baseret på det umiddelbare arbejdsfællesskab og de fælles erfaringer i bestræbelserne på sammen at opnå bedre vilkår. Det er en form for *fagforeningsideologi*, hvori også indgår viljen til anvendelse af faglige kampskridt for at opnå de ønskede mål. Fællesskabet styrkes ofte gennem en fælles faglig og uddannelsesmæssige baggrund, hvor det at tilslutte sig den faglige organisation forbindes med at blive en del af faget eller professionen. Professioner med mellemlang og lang videregående uddannelse har derigennem ofte udgjort et stærkt kollektiv, som har arbejdet målbevidst for bedre vilkår, men som udgangspunkt uden brug af egentlige faglige kampmidler som strejke og blokade. Men over tid er der i mange lande sket en tilnærmelse mellem de professionsbaserede organisationer og de klassiske fagforeninger, således at også førstnævnte har udviklet en vilje til anvendelse af kollektive kampskridt, dvs. en kombination af fagforenings- og *professionsideologi*.

Viljen til kollektiv handlen som anvendelse af faglige kampmidler for at opnå mål kan næppe alene bygge

på individer, der gennem rationelle valg søger at optimere deres egne interesser. Det forudsætter netop et stærkt normativt baseret værdifællesskab, der binder medlemmerne sammen. Der skabes på virksomhedsniveau et *arbejderkollektiv* til forsvar mod ledelsens „ubønhørliche krav“ og med stærke normer for at holde kollegerne på den rigtige side af stregen mellem „dem“ og „os“ (Lysgaard 1967).

„Lønmodtagere melder sig ind i en faglig organisation, både fordi det giver dem bedre løn- og arbejdsvilkår, og fordi det sikrer dem et normativt tilhørsforhold, samtidig med at forestillingen om solidaritet med andre lønmodtagere opfattes som et normativt gode.“ (Jensen 2004, s. 12). (Scheuer 1999, Visser 2002, Ipsen et al. 2010).

Værdifællesskabet blev desuden styrket ved, at fagbevægelsen indgik som en del i en stærkere samlet bevægelse – den klassiske arbejderbevægelse – der kæmpede for både faglige, sociale og politiske forbedringer. Det var massernes vandring mod lyset, der tiltrak flere og flere, men som også siden i mange lande førte til dybgående splittelse, som et resultat af opdelingen i en revolutionær og reformistisk del af arbejderbevægelsen i slipstrømmen på den russiske revolution.

Gratistproblemet

Betydningen af det værdimæssige normsanktionerede fællesskab fremstår tydeligt, når man ser på, hvordan faglige organisationer opnår deres mål: indgåelse af kollektive overenskomster, der sikrer medlemmernes løn- og arbejdsvilkår. Den faglige organisation kan kun opnå den nødvendige styrke til at presse arbejdsgiverne ind i et sådant kollektivt arrangement, hvis den er i stand til at monopolisere det fagområde, den søger at dække. Det kræver et tilstrækkeligt antal medlemmer til, at man gennem konflikter om nødvendigt kan standse eller stærkt begrænse produktionen. Organisationsprocenten behøver ikke at være 100, men den skal være stor nok til at hindre, at arbejdsgiveren ikke uden videre kan skaffe anden arbejdskraft.

Forudsætningen for at sikre og fastholde en sådan monopolstilling er derfor også, at der ikke findes alternativ arbejdskraft, der er parat til at arbejde på ringere løn- og arbejdsmæssige vilkår. Derfor er de overenskomster, der indgås, som regel *områdeoverenskomster*, der dækker såvel medlemmerne af den faglige organisation, som de øvrige lønmodtagere, der arbejder på området, men som står uden for den faglige organisation. Det skaber værn mod løntrykkeri, men den al-

vorlige bagside af medaljen er, at der samtidig opstår det såkaldte 'free-rider'- eller *gratistproblem* (Olson 1965).

Hvis ikke-medlemmer – på grund af overenskomsternes almene gyldighed eller generelt afsmittende virkning – opnår samme goder som medlemmer, kan det være det strengt rationelle valg at holde sig uden for fællesskabet og dermed spare de økonomiske omkostninger ved kontingentet samtidig med, at man får adgang til goderne. Det er tilfældet, hvis der samtidig er det tilstrækkelige antal lønmodtagere, der tilslutter sig den faglige organisation, så den er i stand til at opnå gunstige løn- og arbejdsvilkår.

Men hermed ligger jo også allerede en forudsætning, der betyder, at mange andre aktører på forhånd handler på baggrund af andre motiver end det strengt nyttemaksimerende. Hvordan skulle faglige organisationer ellers kunne opstå? Det ændrer ikke ved, at der kan være store grupper af lønmodtagere, der lægger hovedvægten på det rent målrationelle og derfor vælger at blive gratister eller 'free-ridere'.

Hvis faglige organisationer skal forsøge at tackle dette problem, er løsningen ifølge Mancur Olson at introducere forskellige former for

straf eller belønning, der betyder, at medlemmerne selektivt tilgodeses. Som Jon Elster har fremhævet, er det i bedste fald en halv løsning, fordi der derved skabes et nyt gratistproblem på et andet niveau: „the second-order free-rider problem“ (Elster 1989a). Da det er ubehageligt at straffe, vil mange søge at undvige sådanne handlinger i håb om, at der er andre, som vil gøre „det beskidte arbejde“. Håndhævelsen af sociale normer er – som Elster formulerer det – ikke generelt set individuelt rationelt (Elster 1989a).

For at rekruttere og fastholde medlemmer må faglige organisationer derfor udvikle et mere værdimæssigt baseret fællesskab, der skaber en positiv identifikation for de mange. Faglige organisationer kan ikke reduceres til en samling af individer, der søger at optimere deres økonomiske interesser, men er også afhængige af, at medlemmerne udvikler fælles værdier og normer (Scheuer 1991, 1999, Due og Madsen 1996).

En væsentlig side ved faglige organisationers handlinger er således samspillet mellem nyttemaksimering og sociale normer. Det er en sammenhæng, der bl.a. er fremhævet af Elster. På den ene side betyder fagforeningsmedlemmers villighed til at rette sig efter de sted-

fæstede sociale normer, at de er parate til at sætte deres egeninteresse til side. Men på den anden side kan den normskabte villighed til at afbryde forhandlinger og anvende kollektive kampskridt i stedet for at acceptere en unfair forhandlingsløsning måske presse arbejdsgiverne til indrømmelser, de ellers umiddelbart havde styrke til at undgå. Og dermed kan netop viljen til at lade sig styre af normer også medvirke til at fremme egeninteressen (Elster 1989b). (Olson 1965, Elster 1989a, Scheuer 1999, Due og Madsen 1996).

Selv om gratistproblemet set som et generelt udsagn om kollektiv handling må siges at være problematisk, er det alligevel en problemstilling, som der gang på gang i fagforeningslitteraturen vendes tilbage til. Det er naturligvis af den enkle årsag, at der faktisk er et konkret problem. Ganske vist er det i mange lande i lange perioder lykkedes at få lønmodtagerne til at organisere sig og handle kollektivt på baggrund af en kombination af egen interesse og sociale værdier, men samtidig har der også altid været en større eller mindre andel af lønmodtagerne, der har valgt rollen som gratister.

Erfaringerne viser, at håndteringen af gratistproblemet, så fagfor-

eningerne og de kollektive overenskomster ikke undermineres, forudsætter et stærkt sanktioneret normativt pres på de uorganiserede, der ellers kunne true de faglige organisationers monopolstilling.

At være medlem af en faglig organisation har derfor også altid indeholdt et element af tvang. Lønmodtagere, der har forsøgt sig som gratister, er blevet udsat for et pres fra fagforeningen samt fra tillidsrepræsentanter og de organiserede kolleger. I organisationernes og det kollektive aftalesystems etableringsperiode var presset hårdest. I bestræbelserne på at monopolisere et givent fagområde, var gratister en stor trussel, fordi de var parate til at arbejde under konflikt. Sådanne såkaldte skruebrækkere¹⁶ blev derfor bekæmpet med hård hånd og udsat for psykiske – og til tider også – fysiske represalier. Ofte måtte de hentes langvejsfra af arbejdsgiverne, idet arbejdskraft fra nærområdet blev presset til at holde sig væk. Hvis de ikke gjorde det, blev de udsat for effektiv social udstødelse.

I og med etableringen af det kollektive overenskomstsysteem fik presset mere civiliserede former, men

det havde stadig karakter af udstødelse fra fællesskabet. Med et moderne ord var der tale om en form for mobning. Presset kom ikke alene fra kolleger og tillidsrepræsentanter. Arbejdsgiverne kunne også bidrage, fordi de vægtede gode samarbejdsrelationer med tillidsrepræsentanterne højere, end deres principielle modstand mod „fagforeningstvung“.

De fleste medlemmer må siges både at have tilsluttet sig og opretholdt deres medlemskab af de faglige organisationer på baggrund af en kombination af egen interesse og positivt sanktionerede sociale normer og værdier. Men gratistproblemet har kun kunnet håndteres, hvis der samtidig er blevet fastholdt en form for kollektiv tvang. Det er indlysende, at en sådan form for negativt sanktionssystem netop kræver et stærkt værdibaseret fællesskab.

Gratistproblemet er en latent trussel mod de faglige organisationer, fordi grundlaget for opretholdelsen af de kollektive overenskomster er, at de forhandlende organisationer med rette kan kalde sig repræsentative for den samlede lønmodtagergruppe på det givne område.

¹⁶ Skruebrækker er den nedsættende betegnelse for en strejkebryder, dvs. en person, der arbejder i konflikt med de øvrige strejkende kolleger. Ordet er afledt af skrue der i gammel brug betød strejke, fordi der blev anvendt en konfliktform, hvor de organiserede arbejdere forsøgte at sikre bedre forhold ved at presse arbejdsgiverne en for en – den såkaldte omgangsskrue (www.leksikon.org).

Hvis det værdibaserede fællesskab svækkes – af forskellige årsager – så får de faglige organisationer problemer med at rekruttere og fastholde medlemmer, fordi der ikke længere kan fastholdes det nødvendige kollektive pres.

Det skal tilføjes, at organisationerne også selv i deres udvikling kan bidrage til at nedbryde medlemmernes identifikation med fællesskabet. I og med at faglige organisationer professionaliseres eller bureaukratiseres, skabes der afstand mellem ledelsen og de menige medlemmer. Organisationernes overlevelse bliver et mål i sig selv for ledelsen, og det kan overstige det oprindelige grundlag. Hvad der er en subjektiv kreativ proces for den ene generation bliver en objektiv realitet for den næste (Berger og Luckmann 1967). Organisationerne gror fast og præges af pamperi og begrænsninger i medlemsdemokratiet. Det er det, der er kaldt *oligarkiets jernhårde lov* eller med et mindre dramatisk, men meget træffende svensk udtryk: *organisationsbevarandet*, som vi på dansk kalder organisationskonservatismen (Michels 1962, Lipset 1960,

Elvander 1988, Due og Madsen 2001).

Hvorfor taber fagforeningerne medlemmer

Med udgangspunkt i ovenstående mere grundlæggende overvejelser om, hvorfor faglige organisationer opstår og udvikler sig, vil vi i det følgende nærmere diskutere, hvordan man kan forklare den faktiske udvikling i de faglige organisationers medlemstal og herunder variationerne mellem forskellige lande. Fokus i denne undersøgelse er udviklingen i den faglige organisationsgrad. Vi vil derfor her lægge vægten på spørgsmålet om, hvad det er for faktorer, der henholdsvis fremmer og hæmmer faglig organisering. Det er spørgsmålet, der er blevet grundigt behandlet i den teoretiske debat i de seneste årtier.

Hvis vi i denne sammenhæng holder os til OECD-området, har det været karakteristisk, at de faglige organisationer i de fleste lande havde voksende tilslutning helt frem til anden halvdel af 1970'erne, mens der derefter indtraf en nedgangsperiode, der med enkelte undtagelser er fortsat frem til i dag.¹⁷

17 Det første vendepunkt indtraf i USA i begyndelsen af 1960'erne efterfulgt af Japan i 1970 og Frankrig i 1975. I Tyskland, Storbritannien, Italien og New Zealand begyndte faldet i de sidste år af 1970'erne, mens det først var hen imod midten af 1980'erne, at vendepunktet blev nået i Canada og Australien. Samlet set har der således siden 1980'erne været tale om tilbagegang for fagbevægelsen i alle lande bortset fra de nordiske (Galenson 1974).

Kun de skandinaviske lande falder uden for dette billede, idet hovedtendensen i dette område var fortsat medlemstilgang frem til midten af 1990'erne. Først i de seneste år af det forrige århundrede begyndte medlemstallet også at falde her – og i begyndelsen ganske svagt.

Det meste af litteraturen vedrørende disse tendenser har drejet sig om dels at forklare nedgangsperioden i 1980'erne og 1990'erne, dels at finde årsagerne til, at enkelte lande – fortrinsvis i Norden – undgik dette fald. Hensigten er i denne sammenhæng at føre diskussionen videre frem for at eftersøge årsager til, at også de nordiske landes fagbevægelser i dag mister terræn.

Jelle Visser fremhæver, at der synes at være både strukturelle, konjunkturmæssige og institutionelle faktorer på spil (2006). Den fælles tendens i en lang række lande gør det klart, at en række strukturelle og konjunkturrelle omstændigheder har påvirket udviklingen på samme måde på tværs af landegrænserne. Men at der samtidig fortsat kan noteres store forskelle landene imellem, og at en del lande har fastholdt høje organisationsgrader, kan kun forklares ved de specifikke institutionelle træk, der præger de nationale arbejdsmarkeder.

Visser opsamler resultaterne i en liste med de følgende *seks strukturelle og konjunkturrelle faktorer*, der har medvirket til at begrænse fagforeningernes styrke („union power“) og evne til at rekruttere og fastholde medlemmer („union recruitment“):

1. Øget international konkurrence („globalisering“)
2. Voksende servicesektor
3. Lavere vækst eller fald i antal offentligt ansatte („privatisering“)
4. Højere (og permanent høje) arbejdsledelsesrater
5. Stigende brug af fleksible ansættelseskontrakter
6. Lavere inflation – strammere monetaristisk økonomisk politik

Disse strukturelle og konjunkturmæssige tendenser påvirker mere eller mindre alle lande, men betydningen for udviklingen af de faglige organisationers medlemstal er varierende. Derfor kan man også slutte modsætningsvis og i disse faktorerers gennemslag eller mangel på samme finde en del af forklaringen på, at nogle lande klarer sig bedre end andre, når det gælder udviklingen i den faglige organisationsgrad. Det gælder fx de nordiske lande, hvor der i mindre omfang end på det europæiske kontinent er sket en reduktion af den velorga-

niserede offentlige sektor, og hvor der ganske vist også har været tale om en stigende servicesektor, men hvor organisationerne i langt højere grad end de fleste andre steder har været i stand til at organisere lønmodtagerne i serviceerhvervene.

Årsagerne til sådanne forskelle er ifølge Visser i høj grad institutionelle. Han peger således på *fire institutionelle faktorer*, der kan modvirke svækkelsen af de faglige organisationer:

1. Fagforeningernes administration af arbejdsløshedsforsikring (Gent-effekten)
2. Accept af fagforeningsrepræsentanter i virksomhederne (dvs. rimelige relationer i forhold til arbejdsgiverne og effektiv håndhævelse af opnåede goder)
3. Koordinerede, nationalt dækkende overenskomstforhandlinger
4. Trepartsforhandlinger („consultation“), dvs. relativt gode relationer til det politiske system og som regel også arbejdsgiverne – uanset regeringens politiske farve.

Sådanne institutionelle forhold skaber direkte incitamenter for medlemskab. Det understreger medlemskab som en social vane („social custom“) på de enkelte virksomheder og mindsker arbejdsgivernes

modstand mod fagforeninger (Visser 2006, Ebbinghaus og Visser 1999, 2000).

De overordnede strukturelle udviklingstendenser virker også forskelligt i forhold til forskellige grupper i arbejdsstyrken. Dels fordi sådanne grupper har forskellige ansættelsesmønstre, dels fordi de i varierende omfang føler et normativt bånd til fagbevægelsen. Visser fremhæver på baggrund af undersøgelsesresultaterne især to grupper, der skiller sig ud.

Det er for det *første kvinderne*, der var fagbevægelsens akilleshæl i mange årtier, fordi de i meget stor udstrækning var ansat i deltidsstillinger og andre former for atypiske ansættelsesformer, som typisk var og stadig er ringe organiseret. Det er endnu tilfældet i nogle lande, men det er efterhånden blevet mere almindeligt, at kvinderne melder sig ind i de faglige organisationer, så de i dag i mindst lige så høj grad som mændene – og i nogle lande i endnu højere grad – er medlemmer. En del af baggrunden for det er, at kvinderne ikke mindst fylder meget i den som regel stærkt organiserede offentlige sektor (Visser 2006, Jensen 2004).

Kvindernes historie bevæger sig således i direkte modsætning til

fagbevægelsens almene nedgangsperiode. Kvindernes stigende medlemstal og organisationsgrad er – vurderet i sammenhæng med mændenes stærke fald – blevet set som den største og mest gennemgribende forandring af den faglige organisering. En væsentlig forklaring er kvindernes stigende erhvervsfrekvens og dermed mere permanente tilknytning til arbejdsmarkedet (Visser 2006).¹⁸

Det faktum, at kvinderne i nogle lande – som fx Tyskland og Østrig – stadig er væsentligt svagere organiseret end mændene, mens de i andre lande – herunder ikke mindst Sverige, Norge og Danmark – er bedre organiseret, viser også, at udviklingen i organisationsgraderne er en kompliceret proces, der involverer mange samvirkende faktorer, herunder institutionelle karakteristika. Denne kompleksitet gør det vanskeligt at udlede generelle teser og dermed give mulighed for at forudsige den videre udvikling.

For det *andet* er det *de unge*, der i stigende grad holder sig udenfor organisationerne. Det kan, mener

Visser, endnu ikke siges, om det er en midlertidig aldersbetinget effekt – det har altid været svært at organisere de unge, men når de bliver ældre, melder de sig under fanerne – eller om det er en langsigtet generationseffekt – de unge, der er kommet ud på arbejdsmarkedet de senere årtier, har ikke den samme normative tilknytning til faglige organisationer som tidligere generationer, og de vil derfor vedvarende have en lavere organisationsgrad (Kjellberg 2001, 2006, Jensen 2004).

Der kan for det *tredje* også nævnes en gruppe som *flygtninge og indvandrere*, der i høj grad fungerer som randarbejdskraft og har en væsentligt lavere organisationsgrad end de øvrige lønmodtagere (Kjellberg 2001, 2006). Det kunne støtte en tese om, at organisationsgraden vil være stigende med stigende etnisk diversitet, men der er ikke undersøgelsesresultater, der med sikkerhed kan bekræfte denne antagelse.¹⁹

Derudover er det for det *fjerde* et almindeligt resultat af de forskellige

18 Formentlig fordi kvinderne især fylder meget i den gennemorganiserede offentlige sektor, men måske også fordi kvinder er mere fællesskabsorienterede end mænd?

19 Det fremgår i hvert fald – jf. nedenfor – af den analyse, der er foretaget af Lipset og kolleger på baggrund af tal fra 1995. I overensstemmelse med undersøgelser fra tidligere i 1990'erne blev ganske vist fundet en negativ sammenhæng mellem etnisk diversitet og organisationsgrad, men sammenhængen var ikke signifikant (Lipset et al. 2005).

analyser, at de faglige organisationers nedgangslinje især koncentrerer sig om *den private sektor* med *serviceområdet* i den mest fremtrædende rolle, hvorimod fagforeningerne i høj grad synes at bevare deres styrke i den offentlige sektor. I lande med stor offentlig sektor udgør denne derfor en væsentlig stabiliserende faktor.

Generelt er det gældende, at fagbevægelsen står stærkest inden for *industriel produktion* („manufacturing“), hvor den fik sit oprindelige gennembrud, og derudover i den *offentlige sektor*. Især i lande, hvor løn- og arbejdsvilkår fastsættes på grund af retningsgivende forhandlinger („key“ eller „pattern bargaining“) eller via nationalt koordinerede multiindustriforhandlinger, har organisationerne inden for industriel produktion således afgørende indflydelse. Medlemstallet er måske ikke helt på højde med tidligere, men indflydelsen er ikke mærkbart svækket (Visser 2006).

Kulturelle og politiske faktorer

Der er i de faktorer, som nævnes af Visser, nogle mere overordnede politiske og kulturelle mønstre på spil, som ikke ekspliciteres i denne sammenhæng. Det er således ikke i Vissers opstilling direkte præciseret, hvordan sådanne strukturelle

forandringer og konjunktursvingninger påvirker lønmodtagernes henholdsvis målrationelle og værdimæssige motiver til at tilslutte sig fagforeninger. Men det kan udledes af en nærmere vurdering af de enkelte faktorerers effekt.

Det gælder fx det faktum, at en stigende privat servicesektor – eller en forskydning fra produktion til service på det private arbejdsmarked – i de fleste lande fører til et fald i organisationsgraden. Det skyldes ikke mindst, at ansatte inden for det private serviceområde, hvor der er mange funktionærer, altid har haft en svagere tilknytning til fagbevægelsens kollektive værdier. Og når de sektorer, hvor fagbevægelsen normativt har stået stærkest – som fx industriel produktion – formindskes, mens de sektorer, der er præget af en højere grad af individualisme, styrkes, så må det også antages samlet at svække det værdimæssige og normative grundlag for faglig organisering.

Men i denne sammenhæng er det også nødvendigt at se på de mere overordnede *kulturelle samfundstendenser*. De seneste årtier kan siges at have ført til en højere grad af *individualisme*, der er begyndt at påvirke også grupper med ellers stærk kollektiv forankring normativt set. Carsten Strø-

by Jensen nævner med henvisning til Beck (1997, 2000) og Giddens (1994), at individualiseringstendenser i det senmoderne samfund kan være en væsentlig faktor til forklaring af fagbevægelsens medlemsmæssige deroute. De kollektive værdier mister gennemslag i en verden, hvor den enkeltes selvudfoldelse er afgørende. Mange taler også om en opløsning af det traditionelle klassesamfund med de dertil hørende rigide klasseideologier (Ebbinghaus og Visser 2000).

At denne individualisering sætter sig igennem, kan bl.a. ses i den ovennævnte tendens til, at det bliver stadigt vanskeligere at organisere de unge. Og hvis tendensen holder, vil der være tale om en generationseffekt. Så er det en ny gruppe på arbejdsmarkedet, der er tabt for fagbevægelsen, fordi den ikke tiltrækkes, men nærmest frastødes af de solidariske værdier (Jensen 2004, Kjellberg 2001).

Når Visser taler om en øget anvendelse af monetær økonomisk politik som en faktor, der svækker fagbevægelsen, implicerer det også mere overordnede *politiske samfundstendenser*. I hvilket omfang spiller eksempelvis de politiske magtforhold en rolle for de faglige organisationers manøvremligheder.

Hvad forklarer forskelle i organisationsgrad i OECD-landene

Lipset, Meltz, Gomez og Katchanovski har i forbindelse med en undersøgelse af den markante forskel på fagbevægelsens udvikling i USA og Canada gennemført en generel analyse af de faktorer, der påvirker lønmodtagernes tilslutning til faglige organisationer (Lipset et al. 2003).

Synspunktet er også her, at det er vanskeligt at afgøre, hvad det er, der præcist fører til høje organisationsgrader, når de komparative undersøgelser viser, at lande, der i øvrigt på mange måder har fælles træk, er præget af fagbevægelser af meget varierende styrke. Det påvises gennem en opdeling af OECD-landene i seks kulturelle og geografiske grupper.

1. Nordeuropæiske lande (det vil her sige de nordiske lande),
2. Nederlandene („the Law countries“) (Holland, Belgien og Luxembourg),
3. Tysktalende lande (Tyskland, Østrig, Schweiz),
4. Engelsktalende lande (UK, Irland, USA, Canada, Australien, New Zeeland)
5. Sydeuropæiske lande (Frankrig, Italien, Spanien, Portugal, Grækenland)

6. Øvrige („Outliers“) (Japan, Israel).²⁰

Hvis man ser på landene inden for disse kulturelle grupperinger, er det tydeligt, at denne opdeling ikke giver en overbevisende forklaring på forskelle i organisationsgrad, da der i de fleste tilfælde er meget store spring mellem landene inden for de forskellige grupperinger. Fx var organisationsgraden i Spanien i 1995 næsten fire gange så høj som i Frankrig – med henholdsvis 38,5 pct. og 10,3 pct., og tilsvarende var organisationsgraden i Belgien godt og vel dobbelt så høj som i Holland – med henholdsvis 52,9 pct. og 24,3 pct. (Lipset et al. 2005). Den samme forskel ville med stor sandsynlighed vise sig, hvis man anvendte andre former for opdeling, som fx de klassiske tre IR-regimer eller IR-modeller – i denne sammenhæng nødvendigvis suppleret med en særlig nordisk model (Visser 1996, Andersen 2001, Due og Madsen 2006).

Lipset og hans kolleger søger at dykke længere ned i mysteriet om den varierende faglige organisationsgrad ved at opstille en række

uafhængige variable, som reflekterer forskellige politiske, strukturelle, økonomiske og religiøse forskelle – nogenlunde i overensstemmelse med de variable, som Lipset i anden sammenhæng udviklede sammen med Rokkan i en undersøgelse af politiske variationer mellem stater (Lipset og Rokkan 1967). Desuden inddrages supplerende variable, som er anvendt i andre studier af faglige organisering.

1. Forholdet mellem *socialistiske partiers styrke* og fagbevægelsens situation. Der er en stærk signifikant sammenhæng, når socialdemokratiske og andre socialistiske partiers mandantantal („Left cumulative power index“) ses i sammenhæng med tilslutningen til de faglige organisationer. Jo stærkere disse partier står, desto stærkere er også fagbevægelsen. Det samme billede tegner sig, hvad angår venstrefløjens regeringsdeltagelse, hvilket bl.a. skyldes, at regulerende lovgivning bliver mere fagforeningsvenlig.
2. Forholdet mellem statsunderstøttede a-kasser kontrolleret af

²⁰ De tidligere østblokstater i Øst- og Centraleuropa er ikke taget med her, men det typiske mønster har for disse lande været, at der umiddelbart efter den kommunistiske bloks opløsning var relativt mange fagforeningsmedlemmer bl.a. på grund af de store, tidligere statsstyrede organisationer, men at medlemstallet siden har været i frit fald og hurtigt er kommet under de fleste af de Vesteuropæiske lande, selv om de også som hovedregel har været præget af kraftig nedgang (Jensen 2004).

fagbevægelsen (*Gent-systemet*) og den faglige organisationsgrad. Analysen påviser en stærk signifikant sammenhæng, men det fremhæves, at Gent-effekten skal vurderes i sammenhæng med andre faktorer.²¹

3. *Ansættelsesmæssige, etniske og sproglige faktorer*s indflydelse på organisationsgraden. Analysen påviser ganske vist en negativ sammenhæng mellem etnisk diversitet og organisationsgrad, men denne sammenhæng er ikke statistisk signifikant. Der synes i endnu mindre grad at være en sammenhæng mellem sproglig diversitet og fagforeningernes organiseringsmuligheder. Når det gælder effekten af ansættelsesmæssige skel, kan det påvises, at evnen til at skabe stærke fagforeninger for funktionærgrupper o. lign. („white collar“) afgørende for opnåelse af en høj organisationsgrad.
4. Tilstedeværelsen af stærke *korporative træk* (trepartsforhandlinger o. lign.) er positivt korreleret med den faglige organisationsgrad. Analysen viser samtidig, at korporatisme og socialistiske partiers styrke hænger tæt sammen. En væsentlig del af korporatismen er
- regeringsinddragelse i overenskomstforhandlinger gennem trepartsarrangementer. Der kan da også påvises en positiv sammenhæng mellem politisk involvering i overenskomstforhandlinger og organisationsgradens størrelse.
5. Da kristen-demokratiske partier i flere europæiske lande er stærkt forbundet med opbygningen af velfærdsstaten og også er involveret i faglig organisering, kunne der antages at være en sammenhæng med fagbevægelsens situation. Analysen kan imidlertid ikke påvise nogen signifikante sammenhænge mellem magtfulde *katolske partier* („catholic cumulative power index“) og tilstedeværelse af en stærk *katolsk kirke*. Derimod er der en negativ sammenhæng mellem faglig organisationsgrad og andelen af katolikker, hvorfor der omvendt er en positiv sammenhæng med protestantisme. Jo større en andel af protestanter et land har, desto højere er den faglige organisationsgrad.
6. En række *økonomiske faktorer* indgår også i analysen. Den viser bl.a., at arbejdsmarkedets størrelse er negativt sammenhængende med fagforenings-

21 Vi diskuterer nærmere nedenfor, hvordan denne sammenhæng skal forstås.

medlemskab, hvilket hænger sammen med landestørrelse. I små lande er organisationsgraden højere end i store lande. Men den egentlige forklaring er nok økonomisk koncentration, der afspejler den industrielle struktur og virksomhedernes størrelse. Der påvises endvidere en stærk sammenhæng mellem organisationsgrad og sektoropdeling. Den industrielle vareproduktion og den offentlige sektor er typisk områder med høj organisationsgrad.

Det understreges, at der er tætte sammenhænge mellem mange af de uafhængige variable, og at det derfor er vanskeligt at foretage regressionsanalyser. Det medfører, hvad der inden for statistikken kaldes for et multikollinearitetsproblem. Når de faktorer, der antages at forårsage et bestemt fænomen, korrelerer stærkt med hinanden, er det vanskeligt at afgøre, hvad den egentlige årsagssammenhæng er.

Gent-effekten og de andre faktorer

Betydningen af Gent-systemet for organisationsgradens størrelse er uomtvistet. Det er vel nok den mest signifikante sammenhæng, men det er den almindelige vurdering, at man ikke alene kan tilskrive Gent-effekten forklaringen på orga-

nisationsgradens udvikling. De øvrige faktorer er i høj grad bestemmende for fagbevægelsens samfundsmæssige position, og Gent-effekten virker i den sammenhæng som en generator for yderligere medlemsvækst, således at den i en sammenligning mellem lande, der i øvrigt har ensartede karakteristika, vil være udslagsgivende for, at lande med Gent-system får en væsentligt højere organisationsgrad end lande uden.

Gent-systemet giver eksempelvis forklaringen på, at Danmark og Sverige har en meget højere organisationsgrad end Norge. Men samtidig skal det med i billedet, at Norge uden Gent-system har en organisationsgrad, der ligger på samme niveau som Belgien, selv om Belgien har et Gent-system. Det kan ses som et resultat af, at Norge er et nordisk land præget af karakteristika, der i øvrigt i højere grad end andre steder fremmer faglig organisering. Til gengæld kan man bruge Gent-systemet i Belgien til at forklare, at organisationsgraden her er dobbelt så høj som i nabolandet Holland (Lipset et al. 2005).

Denne forskel i organisationsgrad inden for grupperne af lande med Gent-system (55-80%) og lande uden Gent-system (10-53%) får også Kjellberg til at konkludere, at

vel kan Gent-effekten forklare meget, hvad angår variationer i organisationsgrad, men andre faktorer har også afgørende indflydelse. For de nordiske landes vedkommende gælder det således udviklingen af et reguleringssystem med aftaler direkte mellem parterne på arbejdsmarkedet frem for lovgivning. Det er et system, der er kendetegnet ved en kombination af koordinerede forhandlinger på nationalt sektorniveau og lokale forhandlinger i virksomhederne, hvor en veludviklet arbejdspladsorganisation spiller en afgørende rolle. Det skaber synlige resultater, der giver gode muligheder for medlemsrekruttering, og desuden styrkes fagbevægelsen af et betydeligt samspil med det politiske system (Kjellberg 2006).

Hvis vi ser på de relevante faktorer, der er nævnt som positivt samvirkende med organisationsgraden, så er en del af disse netop meget virksomme i den nordiske sammenhæng. Det gælder venstrefløjens styrke og korporatisme samt evnen til at organisere ikke alene „blue collar“- , men også „white collar“- grupper. Desuden er det relativt små, protestantiske lande.

I modsætning til denne generelle opfattelse af Gent-effekten som en slags supplerende faktor, kommer Lyle Scruggs via en omfattende sta-

tistisk analyse til den konklusion, at det først og fremmest er Gent-effekten, som kan forklare udviklingen i den faglige organisationsgrad i perioden fra 1970 til 1996. De faktorer, der hidtil har været anset som afgørende, har derimod mistet deres effekt.

„While it is almost certainly true that the historic partisanship of government, the centralization of national union movements, and direct union access to the workplace have played some role in the growth of unions (and perhaps play some role in particular cases today), they are now at best inconsistently associated with current trends in Europe.“ (Scruggs 2002, s. 295).

Scruggs stiller sig især kritisk til tesen om den afgørende sammenhæng mellem de socialistiske partiers styrke og den faglige organisationsgrad. Når det gælder de skandinaviske fagbevægelseres særlige styrke, er den ikke mindst blevet tilskrevet de nordiske socialdemokratiers dominerende stilling fra 1930'erne til 1970'erne, og modsætningsvis kan de svagere fagbevægelser i andre dele af Europa tilskrives, at venstrefløjspartierne her har haft mindre styrke (Scruggs 2002, Ruyseveldt og Visser 1996). Men denne forklaring mister sin udsagnskraft, når man ser på, hvad

der er sket med organisationsgradens udvikling fra 1970 til 1996. Fx steg organisationsgraden fortsat i Danmark og Sverige, selv om den socialdemokratiske dominans i Danmark blev afløst af et borgerligt styre fra 1982 til 1993, og de borgerlige partier i Sverige indtog regeringsmagten fra 1976 til 1982 og igen i starten af 1990'erne. Og omvendt havde lande som Østrig og Frankrig et massivt fald i organisationsgraden, selv om de socialistiske partier dominerede den politiske scene.

Samme problemer ser Scruggs i forhold til en anden af de traditionelle forklaringer på fagforeningsstyrke: tilstedeværelsen af nationalt dækkende centraliserede overenskomstforhandlinger. Her har der kunnet konstateres en klar tendens til decentralisering af forhandlingerne i lande som Sverige, Danmark og Belgien, men organisationsgraden har ikke desto mindre været stigende.²² Og omvendt har en høj centraliseringsgrad været fastholdt i lande som Østrig, Holland og Tyskland, hvilket ikke har hindret et be-

tydeligt fald i organisationsgraden (Western 1997, Scruggs 2002).

Heller ikke når det gælder antagelsen om, at fagforeningernes adgang til virksomhederne fremmer organiseringen, synes der at være klare sammenhænge i forhold til udviklingstendenserne i de seneste tiår af det 20. århundrede. De eneste lande, hvor der ses en signifikant positiv sammenhæng mellem organisationsgrad og et stærkt organisationssystem på virksomhedsniveau er Belgien, Danmark, Sverige og Finland. Og det er alle lande med Gent-system.

Meget tyder altså på, at det netop kun er tilstedeværelsen eller ikke-tilstedeværelsen af et arbejdsløshedsforsikringssystem kontrolleret af fagforeningerne, der ifølge Scruggs kan forklare den varierende udvikling i organisationsgraden i forskellige lande frem mod århundredeskiftet.

Han forsøger at dokumentere denne tese gennem en sofistikeret analyse. Udgangspunktet er den sær-

22 Her tager Scruggs dog ikke i betragtning, at der eksempelvis i Danmark er tale om en proces, der styres af de overenskomstbærende organisationer, dvs. organiseret/koordineret decentralisering (Traxler 1995) eller centraliseret decentralisering, som vi selv har betegnet det (Due et al. 1993). Udlægningen af kompetence til virksomhederne bliver derfor ikke en deregulerings- eller individualiseringsproces. Organisationernes kompetence overføres til og udøves af lokale repræsentanter. Vi har kaldt denne proces for centraliseret decentralisering. Galenson ser det som en af forklaringerne på de skandinaviske fagbevægelsers fortsatte styrke, at de har været i stand til at tilpasse deres struktur, så det har matchet arbejdsgivernes overenskomstmæssige decentraliseringspres – i Danmark gennem udvikling af nye forhandlingskarteller (Galenson 1998).

lige effekt af Gent-systemet i sammenhæng med udviklingen i arbejdsløshedsniveauet. Det er den mest bemærkelsesværdige forskel på organisationsgraden i Gent-lande og ikke-Gent-lande, at stigende arbejdsløshed har direkte modsatrettet effekt på de faglige organisationers medlemstal. I lande uden Gent-system er det en typisk reaktion for økonomisk trængte lønmodtagere, at de forlader deres faglige organisation i tilfældet af arbejdsløshed. Der er en tæt sammenhæng mellem fagforeningsmedlemskab og beskæftigelse. I lande med Gent-system søger lønmodtagerne derimod i stigende omfang mod a-kasserne, når arbejdsløshedstruslen forøges, og på grund af sammenhængen mellem a-kasser og fagforeninger, så melder de sig samtidig ind i den tilknyttede faglige organisation.

En af de væsentligste årsager til nedgangsperioden i mange lande – jf. Vissers liste ovenfor – er den stigende og permanent høje arbejdsløshed, der prægede store dele af Vesteuropa i 1980'erne og 1990'erne. Det betyder alt andet lige, at de forringede magtresourcer vis a vis arbejdsgiverne, der er effekten af krisen, begrænses i Gent-landenes faglige organisationer, mens den forstærkes af medlemsfald i lande uden Gent-system.

Scruggs analyse går derfor ud på at kortlægge, om denne modsatrettede sammenhæng mellem arbejdsløshedsniveau og organisationsgradens størrelse kan påvises i de forskellige lande. Da dette i høj grad er tilfældet, må det være Gent-effekten, der er udslagsgivende og ikke andre særlige institutionelle træk eller strukturelle forhold. Det er eksempelvis ikke, fordi Danmark på anden måde adskiller sig fra de øvrige lande, at organisationsgraden fortsat steg her i 1980'erne og 1990'erne. Det er Gent-effekten, der kan tilskrives denne udvikling. Når man i Belgien kan se en endnu stærkere effekt end i Danmark i retning af, at stigende arbejdsløshed fører til stigende organisationsgrad, er det en yderligere bekræftelse af tesen om Gent-effektens afgørende rolle. Det kan nemlig forklares med, at risikoen for langtidsledighed er større i Belgien end i Danmark.

Tilbage står dog det spørgsmål, der for Scruggs vedbliver med at være en gåde: Hvorfor nøjes lønmodtagerne ikke med at forsikre sig mod arbejdsløsheden? Hvorfor tilslutter de sig også den faglige organisation, når det nu er sådan, at den mulighed udtrykkeligt er til stede i Gent-systemerne?

En metode, der kan motivere til dobbeltmedlemskab, er opkrævning

af højere a-kassekontingent af enkeltmedlemmer, der holder sig uden for fagforeningen. Det har været almindeligt i Sverige op til nyere tid (Rothstein 1992), og det har også i Danmark været anvendt som værktøj til at sikre dobbeltmedlemskabet som normen. Her kunne ekstrakontingentet nå helt op på mellem 70 og 100 pct. Muligheden blev dog begrænset ved lovgivning i 1942, hvor der blev sat et maksimum på 33 pct. ind, og den blev helt fjernet allerede i 1957 (Due og Madsen 2007). Det kan dog ifølge Scruggs næppe blive mere end en delvis løsning, fordi det stadig vil være billigst at nøjes med a-kassememberskab, hvorfor man med udgangspunkt i det klassiske gratistproblem skulle antage, at mange ville vælge den økonomisk optimale løsning (Scruggs 2002).

Der kan derudover anes en sammenhæng med, at kontrollen over a-kasserne giver fagforeningerne mulighed for på forskellig vis at anvende positive og negative sanktioner, der tilskynder lønmodtagere, der forsøger at nøjes med a-kassen, til også at melde sig ind i fagforeningen. Der er dog lovgivningsmæssigt sat snævre grænser for, hvor meget forskelsbehandling, der kan udøves, og Scruggs må da også konkludere, at der ikke er nogen sikker dokumentation, der kan bekræfte sådanne antagelser. Han synes dog

at hælde til, at man her i hvert fald må kunne finde en væsentlig del af forklaringen (Scruggs 2002, Rothstein 1992).

Hvis man tager udgangspunkt i den almindelige antagelse om, at aktører som regel ikke har en fuldstændig information om de forhold, de skal vurdere i en valgsituation, så kan det meget vel være sådan, at lønmodtagere opfatter a-kasse og fagforening som uadskillelige, selv om de faktisk har ret til alene at tilslutte sig a-kassen, og selv om fagforeningens muligheder for at diskriminere enkeltmedlemmer er begrænsede. Det kan ses som et udtryk for definitionsparadigmet inden for sociologien, der fastslår, at hvis folk definerer en situation som virkelig, så bliver den virkelig i sine konsekvenser (Ritzer 1977, Due og Madsen 2007).

Dette er utvivlsomt også et udtryk for kombinationen af mål- og værdierationalitet i individuelle og kollektive valg og handlinger. Der er på baggrund af lønmodtagernes interesser udviklet stærke organisationer og institutioner, der skaber fællesskabsfremmende sociale værdier og normer. Derved kan medlemskab sanktioneres effektivt både positivt og negativt. Det har været tilstrækkeligt i lande med Gent-system til at gøre dobbeltmedlemskab

til en næsten absolut norm, som også de mere svage i troen følger, fordi der for de fleste er kommet til at fremstå en automatisk sammenhæng mellem a-kasse og fagforening.

Opsamling

Hermed er der gjort rede for udviklingen i organisationsgraden i det seneste kvarte århundrede af 1900-tallet med en betragtelig nedgang for lande, der har statslige arbejdsløshedsforsikringssystemer og en fastholdelse – eller endog udbygning – af et højt niveau i lande, hvor fagforeningerne kontrollerer arbejdsløshedsforsikringen. Stærke fagbevægelser har historisk set ikke mindst kunnet udvikles i lande med politiske systemer, der har været positive i forhold til faglig organisering, hvor der har været tætte forbindelser mellem parter og politik, hvor der har været koordinerede overenskomstforhandlinger på nationalt sektor- eller hovedorganisationsniveau, og hvor der er stærke lokale forhandlingstraditioner på virksomhedsniveau.

Lande med flere af disse institutionelle karakteristika har været bedst til at dæmme op for den generelle nedgangslinje i 1980'erne og 1990'erne, der bl.a. har været et resultat af globalisering, stigende privat servicesektor og et permanent

relativt højt arbejdsløshedsniveau samt en mere liberalistisk eller monetaristisk økonomisk politik. Den mest afgørende effekt for at bevare høje organisationsgrader har dog frem til anden halvdel af 1990'erne været Gent-effekten.

Det spørgsmål, der nu skal tages op, er, hvordan man så skal forstå udviklingen i fagbevægelsens styrkeposition i det første årti af det nye århundrede.

Hvad forklarer fagbevægelsens medlemsfald i Gent-landene

I afsnittet *Eroderingen af Gent-effekten* i kapitel 3 ovenfor har vi gennemgået den faktiske udvikling af fagbevægelsens medlemstal og Gent-systemerne i de tre nordiske Gent-lande, Danmark, Sverige og Finland. Resultatet er, at der især i de seneste år har været tale om en markant nedgang også i Gent-landene – i øvrigt samtidig med at nedgangslinjen er fortsat i langt hovedparten af landene uden Gent-system. Der er dermed ikke længere nogen undtagelser fra den generelle tendens.

Hvis Gent-systemet er den afgørende årsag til, at Gent-landene frem til anden halvdel af 1990'erne i modsætning til andre fastholdt høje organisationsgrader, så må det være en nærliggende antagelse,

at der i Gent-landene er foretaget ændringer af arbejdsløshedsforsikringssystemet, der har betydet en svækkelse af de faglige organisations kontrol. Og som det fremgik af gennemgangen ovenfor, har dette i høj grad været tilfældet.

Den mest nærliggende forklaring – udviklingen i arbejdsløshedsniveauet – kan dog siges at være en indbygget del af Gent-effekten – så at sige bagsiden af medaljen. Når stigende arbejdsløshed fører til øget fagforeningsmedlemskab i lande med Gent-system, så må det også antages, at en mærkbar nedgang i arbejdsløshedsrisikoen vil have et tendentielt fald i medlemstallet som effekt. Denne sammenhæng fremhæves da også i de nyere analyser af dette spørgsmål (Kjellberg 2009, Lind 2009).

I følge Jens Lind bekræftes tendensen af to surveyundersøgelser om danske fagforeningsmedlemmers holdning til faglig organisering gennemført i henholdsvis 1992 og 2002. I besvarelsen af spørgsmålet, hvorfor er du medlem af en fagforening, var ikke mindre end 90 pct. i 1992 helt eller delvist enige i, at det var „for at kunne stå i en

arbejdsløshedskasse“. Der var mulighed for at sætte flere kryds, men det var suverænt den højest prioriterede svarmulighed af fem svarkategorier, og i den grad et udtryk for Gent-effekten i funktion. I 2002 var tallet faldet til 73 pct. og her kun nummer to i rækken, hvor „for at få mine interesser varetaget“ kom på førstepladsen med 75 pct. Jens Lind ser det som udtryk for de ændrede økonomiske konjunkturer. Mens arbejdsløshedsniveauet i 1992 lå på 12 pct., var det i 2002 faldet til 5 pct. (Lind 2009, Jørgensen et al. 1992b, Møberg et al. 2005, Galenson 1998).

Der kan dog også på baggrund af tallene argumenteres for, at det er bemærkelsesværdigt, at adgang til a-kasse stadig i 2002 vægtes så højt. Det tyder på, at Gent-effekten på dette tidspunkt stadig er stærk, når så mange fortsat ser en direkte sammenhæng mellem a-kasse og fagforening – selv om der formelt set hele tiden har været mulighed for alene at vælge a-kassen.²³ Som det fremgik af medlemsudviklingen, der er gennemgået ovenfor, var der da også i 2002 endnu kun tale om et relativt beskedent fald i medlemstallet både i a-kasser og fagfor-

23 Man kan selvfølgelig også sige, at respondenterne er låst fast i en spørgsmålsformulering, hvor det faktisk tages for givet, at der er et automatisk sammenfald mellem a-kasse og fagforening. Gent-effekten er så at sige integreret i måden at spørge på, og det kan ses som et udtryk for, hvor effektivt Gent-systemet har virket.

eninger. Det er først i de senere år, at nedgangslinjen har taget fart.

Den kendsgerning, at der var et mindre fald, inden de mere gennemgribende ændringer af Gent-systemet blev foretaget, er dog samtidig en understregning af, at udviklingen i medlemstallene fra 1995 og frem i lande med Gent-systemer ikke alene kan tilskrives erosion af Gent-effekten. Den begyndende nedgang kan måske netop ses som et resultat af den forbedrede beskæftigelsessituation, der især i Skandinavien prægede anden halvdel af 1990'erne. Det kan meget vel være her, at lønmodtagerne begyndte at vurdere arbejdsløshedsrisikoen for så ringe, at en mindre del af dem ikke fandt det nødvendigt at organisere sig og følgelig har de så også holdt sig fra fagforeningsmedlemskab.

En supplerende forklaring er sandsynligvis, at de *kollektive værdier*, der bidrager til de høje organisationsgrader, allerede i løbet af 1990'erne begyndte at skride, så presset for medlemskab på de mindre troende aftog mærkbart. Samlet må det dog også i denne sammenhæng siges, at faldet i medlemstal var relativt begrænset frem til århundredeskiftet og de første fem år herefter. Det er således først i de seneste år, at der for alvor er

sket et skred. Og her kan hovedforklaringen kun være de væsentlige ændringer i Gent-systemet, der er gennemført af de borgerlige regeringer i sammenhæng med det vedvarende høje beskæftigelsesniveau, der for mange fik arbejdsløshedsrisikoen til at fremstå som minimal.

Det skal også med i vurderingen, at der allerede under den socialdemokratiske ledede regering i 1990'erne blev gennemført arbejdsmarkedsreformer, der som et delelement havde opstramninger i arbejdsløshedsforsikringssystemet, og denne udvikling fortsatte under VK-regeringen fra slutningen af 2001. Jens Lind har talt om en *„ongoing deterioration of the unemployment insurance“* (Lind 2009) som en supplerende forklaring til den faldende arbejdsløshedsrisiko.

Der har været gennemført en opstramning af reglerne for opnåelse af arbejdsløshedsdagpenge i kombination med en udhuling af dagpenge niveauet, fordi de kun reguleres med pristallet og ikke med lønudviklingen. Dertil kommer forringelser af efterlønsordningen. Spørgsmålet er dog, om det er forringelser af et omfang, der har gjort det direkte uattraktivt at forsikre sig mod ledighed. Som det fremgik af vores gennemgang i kapitel 3, så gælder det utvivlsomt opstrammnin-

gen for unge op til 25 år, der dermed reelt fik fjernet incitamentet til medlemskab af en a-kasse. Om den samlede opstramning virkelig kan siges at have bidraget væsentligt til nedgangen i a-kassernes medlemstal, er vi mindre tilbøjelige til at tro. Alternativet til dagpenge vil for langt de fleste være endnu ringere eller ikke reelt eksisterende, og det er derfor kun i sammenhæng med en stærk formindskelse af arbejdsløshedsrisikoen, at det kan have haft nogen effekt.

Som nævnt var der i starten også kun tale om en svag tilbagegang, der først blev afløst af et større fald, da regeringerne i Danmark og Sverige for alvor begyndte at ændre på Gent-systemet. Allerede på dette tidspunkt var der, som det fremgik ovenfor, uafhængige a-kasser i både Sverige, Finland og Danmark, og de havde en vis vækst især i Danmark og Finland. I Sverige var den største effekt simpelthen, at flere og flere lønmodtagere benyttede sig af deres ret til alene at være medlem af a-kassen. Væksten i antallet af sådanne enkeltmedlemmer, der også viste sig i Danmark, kan ses som et klart tegn på de kollektive fællesskabsværdiers aftagende betydning.

I Danmark åbnede den nytiltrådte VK-regering i 2002 generelt mu-

ligheden for tværfaglige a-kasser, hvilket førte til nye konkurrenter til de overenskomstbærende organisationers a-kasser. Det blev simpelthen i de følgende år åbenlyst for de fleste lønmodtagere, at de havde en mulighed for alene at forsikre sig mod arbejdsløshed og holde sig uden for de traditionelle fagorganisationer. Den automatiske sammenhæng mellem a-kasse og fagforening, som de fleste lønmodtagere havde oplevet som en given sag, blev ikke længere opfattet slet så automatisk.

I Sverige handlede den nye borgerlige regering, der tiltrådte i 2006, endnu mere radikalt end den danske VK-regering. Hvis vi sætter argumentationen på spidsen, kan det næsten siges, at den reelle effekt af den massive stigning i kontingentet, der blev gennemført med virkning pr. 1. januar 2007, på det nærmeste var en fuldstændig afmontering af Gent-effekten. Dette system med arbejdsløshedsforsikring under fagforeningernes kontrol bygger på, at der er en tilstrækkelig statssubvention, så ordningen opleves som økonomisk fordelagtig for de enkelte lønmodtagere og er til at betale i et almindeligt lønmodtagerbudget. Uden tilstrækkelig økonomisk støtte fra staten, så det offentlige tager den marginale risiko for a-kasserne, kan situationen

hurtigt udvikle sig i retning af det amerikanske forsikringsbaserede sundhedssystem. Det ender med, at de grupper, der har det største behov, netop ikke er forsikret, fordi omkostningerne er for høje.

Jens Lind har ret i, at vilkårene for opnåelse af dagpenge og andre former for opstramning selvfølgelig påvirker incitamentet for tilslutning til a-kasse (Lind 2009), men som de svenske erfaringer viser, kommer der først en afgørende effekt, når indgrebet i Gent-systemet bliver mere gennemgribende.

Mens Kjellberg i sin første analyse (2006) understregede, at Gent-effekten ikke alene kunne forklare udviklingen i de faglige organisationsgrader, konkluderer han derfor i den nye analyse (2009a og 2009b), at Gent-systemets betydning næppe kan overdrives. Udviklingen i Sverige, hvor regeringen har undermineret dette system, har netop ført til en nedgang, hvor den eneste forklaring er svækkelsen af Gent-effekten.

Kjellberg understreger på den måde den instrumentelle kerne i Gent-systemet. Den bygger på adgangen til en billig forsikringsordning, dvs. at der også her kan blive tale om et fravalg, hvis staten begrænser subventionen ved at kræve forhøjede

bidrag, som det netop skete i Sverige i 2007.

Det skal dog med i billedet, at det massive medlemsfald i løbet af 2007 til 2008 som følge af den politiske intervention i Gent-systemet fandt sted under buldrende højkonjunktur med meget svag arbejdsløshedsrisiko. Det er derfor stadig et spørgsmål, om det fortsat vil blive opfattet som økonomisk interesseoptimerende at holde sig udenfor, når arbejdsløshedsrisikoen er blevet væsentligt forøget. Svaret vil bl.a. afhænge af, i hvilket omfang de meget høje kontingenter vil blive opretholdt især for grupperne med den største arbejdsløshedsrisiko? Det bliver et spørgsmål om politisk magt, og i den sammenhæng kan det blive udslagsgivende, hvordan valget i Sverige i efteråret 2010 falder ud.

I Danmark skete der med krisen fra efteråret 2008 en vis vending af a-kassernes medlemsudvikling. Det tog sin tid, men især i første halvår 2009, hvor krisen for alvor slog igennem – også i befolkningens bevidsthed – steg medlemstallet i a-kasserne. Allerede i andet halvår gik det dog svagt tilbage igen. Den nye stabilisering er kun et gennemsnitsfænomen, der dækker over betydelig udsving. Således fortsatte nedgangen på trods af krisen i LO-

forbundenes a-kasser, mens til gengæld ikke mindst de ideologisk alternative, såkaldt 'gule' a-kasser fortsatte den fremgang, de har haft siden midten af 1990'erne. Samme tendens så man på fagforenings-siden, samtidig med at et stigende antal lønmodtagere holder sig helt uden for fagforeningerne (Arbejdsdirektoratet 2010, Lind 2009, Due og Madsen 2009a, 2009b, LO 2010).

Denne vækst i de alternative organisationer og i gruppen af rene gratister er de alvorligste tegn på, at Gent-systemet med dets automatiske dobbeltmedlemskab, der sikrede de traditionelle forbund, er ved at være en saga blot.

De tider er måske ved at være forbi, hvor Gent-systemet for det første bidrog til at eliminere – eller i hvert fald stærkt svække – 'free-rider' problemet, og hvor det for det andet bidrog med stigende medlemstal i krisetider, hvor de faglige organisationer ellers står svagt.

Hvis vi skal forstå, hvad der er sket, er det nødvendigt at inddrage nogle af de øvrige faktorer, der – som vist ovenfor – har bidraget til fagbevægelsens position i mange lande. Der er foretaget konkrete politiske skridt, der dels har åbnet porten for alternativer, dels har gjort arbejds-løshedsforsikringen mindre økono-

misk attraktiv. Der er opstået en reel konkurrencesituation og samtidig er de almindelige forestillinger om a-kasse og fagforening som en samlet pakke blevet svækket.

Både den svenske og den danske borgerlige regering har i denne proces handlet imod fagbevægelsens interesser, hvilket ikke for alvor tidligere har været tilfældet i de perioder, hvor den ellers udprægede socialdemokratiske politiske dominans har været brudt i Skandinavien. Derfor kan man måske nu sige, at den svækkede socialdemokratisme, der ellers – jf. ovenfor – er regnet som en af årsagerne til høj organisationsgrad, er slået igennem også i form af et faldende medlemstal i de faglige organisationer (Lipset et al. 2005, Kjellberg 2009a, 2009b, Due og Madsen 2006).

Man kan tale om, at en af de oprindelige forudsætninger for høje faglige organisationsgrader i Norden er ved at erodere. De faglige organisationers evne til at rekruttere og fastholde medlemmer svækkes. Det er den klassiske arbejderbevægelse – massernes vandring mod lyset – der er på retur. Det kollektive sæt af værdier er ikke længere, hvad det har været, og det fører til, at sanktioneringen af kolleger, der holder sig uden for fagforeningen, svækkes.

Den politiske funktion, der var en fordel for fagbevægelsen under den socialdemokratiske opbygningsperiode, er blevet en delvis hæmsko, fordi det ikke længere er det store flertal af medlemmerne, der er socialdemokrater (eller stemmer til venstre for Socialdemokratiet). Ved valg i det nye århundrede har det i Danmark faktisk flere gange været et flertal af LO's medlemmer, der har stemt på regeringspartierne, Venstre og De Konservative, eller regeringens støtteparti, Dansk Folkeparti.

Den ændrede situation har betydet en vis løsrivelse mellem LO og Socialdemokraterne i Danmark med etableringen af det såkaldte Nyt LO i starten af 2003. LO er stadig en politisk aktiv organisation, men har søgt en mere partipolitisk neutral linje i lighed med de to supplerende hovedorganisationer, FTF og AC. Deres medlemsforbund har stadig haft fremgang, hvilket kan ses som et udtryk for, at den professionsbaserede tilknytning, som præger mange af disse organisationer, stadig er et stærkt middel til at skabe identifikation.

LO har fået problemer med den politiske interessevaretagelse på grund af medlemmernes meget differentierede politiske holdninger. Forestillingerne om, at en større af-

stand til Socialdemokratiet ville få medlemmerne til at blive i organisationerne, har ikke holdt stik. Måske fordi de kritiske medlemmer ikke rigtigt tror på nydannelsen? Måske fordi ikke mindst LO-delen af fagbevægelsen vil møde udbredt kritik i baglandet næsten uanset, hvad man foretager sig politisk.

Det er i modsætning til arbejdsgiversiden, hvor den erhvervspolitiske funktion er den vel nok mest effektive medlemsgenerator. Her er der i de fleste tilfælde fælles interesser, hvor fagbevægelsen til tider kan komme i klemme, hvis den agerer for entydig socialdemokratisk. Og når den allierer sig med en borgerlig regering, generer det mange af kernemedlemmerne. Det får dem ikke til at forlade organisationen, men det bidrager til at svække fællesskabsfølelsen.

Mens der synes at være en forventet klar sammenhæng mellem svækkelsen af de venstreorienterede partier i Europa i de senere år og nedgang for fagbevægelsen, er den nært beslægtede sammenhæng mellem *korporatisme* og faglig organisationsgrad mere kompleks. Som nævnt ovenfor synes der at være en klar sammenhæng mellem socialdemokratisme og korporatisme, men det har i Danmark interessant nok været sådan de seneste årtier,

at den borgerlig VK-regering siden 2001 har anvendt trepartsforhandlinger og andre måder at inddrage parterne på mere end den forudgående socialdemokratisk ledede regering fra 1993 til 2001.

Det har ganske vist fortsat været en relativ ad hoc-præget form for inddragelse også under VK-regeringen (Mailand 2008). Men ikke desto mindre har der været afgørende eksempler på betydelig indflydelse til fagbevægelsen på regeringens politik. Det gælder fx et samspil mellem overenskomstsyste­met og det politiske system og forbedring af kompetenceudviklingen gennem styrket efter- og videreuddannelse i sammenhæng med overenskomstforhandlingerne i 2007. VK-regeringen har således på den ene side med sine indgreb i forhold til Gent-systemet afgørende svækket fagbevægelsen, samtidig med at den i forhold til konkrete velfærdspolitiske spørgsmål har bidraget til at styrke fagbevægelsen. Det sidste er dog formentlig i væsentlig grad sket som et led i forsøget på at svække Socialdemokraterne ved at drive en kile ind mellem parti og fagbevægelse.

Det ændrer ikke ved, at fagbevægelsen har opnået en øget politisk indflydelse, men vel at mærke uden at denne korporatisme, der ifølge

teorien skulle styrke medlemsudviklingen, har kunnet hindre en fortsat tilbagegang. Med den økonomiske krise er billedet vendt, idet VK-regeringens genopretningspakke, der blev vedtaget i forsommeren 2010, indeholder både en nedsættelse af dagpengeperioden fra fire til to år og en beskæring af fradraget for faglige kontingenter til maksimum 3.000 kr. pr. år. Det kan ramme de etablerede a-kasser og fagforeninger hårdt.

Har fagforeningerne overflødiggjort sig selv?

Inden vi som afslutning på dette kapitel skal opstille en række antagelser eller teser om årsagerne til den faldende organisationsgrad til konkret afprøvning i bogens anden del, skal vi diskutere en alternativ forklaring på, hvad det er for en udvikling, der har svækket fagbevægelsen. Her er det netop spørgsmålet om sammenhængen mellem parter og politik, der er omdrejningspunktet.

En af de fineste kender af nordiske fagforeningsforhold – den amerikanske arbejdsmarkedsøkonom Walter Galenson – sluttede en lang akademisk karriere med at skrive to bøger, der undersøgte, *dels* hvad der kunne forklare de faglige organisationers nedtur hen imod slutningen af det 20. århundrede, *dels*

hvorfor fagbevægelsen i de skandinaviske lande var en undtagelse for denne udvikling (Galenson 1994, 1998).

Midt i gennemgangen af de mange relevante faktorer, som i hovedtrækkene allerede er nævnt ovenfor, udviklede Galenson også en mere generel antagelse om, hvad det var, der var sket. Synspunktet kan kort summeres op i, at fagforeningerne har overflødiggjort sig selv.

„What appears to have happened was that the unions were the victims of their own success. The rise of the welfare state – the expansion of government programs and services – reduced the appeal of unionism by generalizing the benefits that had attracted employees in the past. When potential members began to weigh the costs of joining unions against the anticipated benefits, they began to stay out.“ (Galenson 1994, s. 135).

Carsten Strøby Jensen mener, at Galenson her fremhæver en væsentlig pointe, men at synspunktet ikke holder generelt. Det gælder således bestemt ikke de skandinaviske lande, hvor der netop er stærke velfærdsstater, og hvor det udbredte velfærdsystem snarere synes at fremme mere end at hæmme faglig organisering. Det skal retfærdigvis

siges, at Galenson selv netop fremhæver Sverige, Danmark og Norge som undtagelser for denne hovedtese. Hans bud på, hvorfor de nordiske lande skiller sig ud, er, at de faglige organisationer her er blevet en integreret del af hele samfundssystemet. De er med andre ord blevet sociale institutioner og er ikke bare lobby-organisationer.

„They are deeply involved in monitoring the intricacies of government regulation on old-age pensions, employment tenure, workplace environment, child care, education, training, housing and general social assistance.“ (Galenson 1998, s. 138).

At være medlem af en faglig organisation er lige så naturligt som at stemme ved de politiske valg (Galenson 1994).

Derudover fremhæver Galenson som forklaring på de nordiske organisationers fastholdelse af de høje organisationsgrader, at den oprindelige „blue-collar“-bevægelse hurtigt opnåede stor styrke, at det lykkedes relativt tidligt og med gode resultater at organisere funktionærer og akademikere, samt at det lykkedes at organisere den voksende gruppe af beskæftigede kvinder i mindst lige så stort omfang som mændene (Jensen 2004, Galenson 1994 og 1998).

Galenson taler også om, at arbejdsdelingen mellem Socialdemokratiet og fagbevægelsen har været en stor fordel for de faglige organisationer i Norden. Mange forhold, som andre landes fagbevægelser må slås for at forbedre, kan de skandinaviske fagforeninger trygt overlade til det politiske parti, der – som nævnt – endda sikrer, at de får en rolle i administrationen af diverse ydelser. De faglige organisationer kan derfor nøjes med gennem overenskomstforhandlingerne at sikre forbedringer af løn og arbejdstid.

Det er logik vurderet ud fra Galensons ovenstående tese, men med kendskab til den faktuelle udvikling i Norden – og i hvert fald i Danmark – synes det at være meget langt fra virkeligheden. Det fremstår tydeligt, hvis vi vender Galensons tese på hovedet. Den kan så formuleres på følgende måde:

Jo flere områder, der er dækket af de kollektive overenskomster eller på anden måde sikres via fagforeningernes virksomhed, jo større tilskyndelse er der til faglig organisering. Og omvendt: jo mere der reguleres via lovgivning, jo mindre vil tilskyndelsen til faglig organisering være.

Hvis denne tese holder, så er det indlysende, at det ikke kan være en fordel for de faglige organisationer

at nøjes med at koncentrere sig om at kæmpe for bedre løn og arbejdstid. Og det er da heller ikke den vej, den danske fagbevægelse har fulgt. Tværtimod har den fra starten af 1990'erne med stort held arbejdet for, at velfærdsgoder blev en del af de kollektive overenskomster. Det gælder spørgsmål som arbejdsmarkedspensioner, uddannelsesrettigheder samt fuld løn under barsels- og forældreorlov.

Disse overenskomstmæssige rettigheder skulle alt andet lige styrke de faglige organisationers muligheder for at rekruttere- og fastholde medlemmer. Det er da også nævnt som en af de faktorer, der fremmer faglig organisering, at det er de faglige organisationer, der selv tilvejebringer goderne, og omvendt svækker det incitamentet til fagforeningsmedlemskab, hvis etableringen af sådanne velfærdsgoder alene overdrages til det politiske system.

Lipset og kolleger har øje for den store forskel på organisationsgrad og overenskomstdækning i nogle lande. Det kan være et resultat af de udvidelsesmekanismer („extension mechanisms“), som anvendes af nogle regeringer, hvor aftaler indgået mellem en arbejdsgiverorganisation og et fagforbund udvides til at gælde alle virksomheder og ansatte i den givne sektor. Sådanne

ne „erga omnes“-metoder fører til et andet ordens gratistproblem. De enkelte lønmodtageres tilbøjelighed til at holde sig ude af fagforeningen, fordi de er omfattet af en goderne i den indgåede områdeoverenskomst på virksomheden, udvides til alle ansatte i en hel sektor. Det er et system, der er udbredt i de sydeuropæiske/katolske lande. Det ekstreme eksempel i denne sammenhæng er Frankrig, hvor 95 pct. gennem udvidelsesmekanismerne er omfattet af overenskomsterne, selv om organisationsgraden kun er på 10 pct.

„These data suggests that regulations and government legislation not only affect the extent to which employees are covered by collective agreements, but they may also have a negative effect on the rate of union density.“ (Lipset et al. 2005, s. 26).

Det kræver dog ifølge Lipset og kolleger nærmere undersøgelser at afgøre sammenhængen mellem disse faktorer. Det er ikke desto mindre en problemstilling, som også andre har fremhævet. Lønmodtagernes interesse i medlemskab af en fagforening antages at falde i det omfang, at det er det politiske system, der sikrer alle goderne.

„Denne problemstilling kendes tilsvarende i tilknytning til EU-sam-

arbejdets udvikling, hvor spørgsmålet om lovgivning versus aftaler bl.a. står højt på den danske arbejdsmarkedspolitiske dagsorden, netop fordi nogle faglige organisationer frygter, at mere lovgivning på sigt vil mindske tilslutningen til organisationerne.“ (Jensen 2004, s. 16, Jensen 1998).

Udvidelsen af overenskomsternes bredde i Danmark siden begyndelsen af 1990'erne kan på den baggrund ses som et forsøg på at fastholde organisationsgraden på et højt niveau, selv om det næppe er udviklet som en bevidst strategi i fagbevægelsen. Det har styrket fagbevægelsens indflydelse og giver medlemmerne flere goder, men på grund af områdeoverenskomsterne opnår også ikke-medlemmerne de samme fordele, og det almindelige gratistproblem træder derfor i funktion.

Selv om den danske korporatisme er ad hoc-præget, så har trepartsarrangementer dermed også spillet en stigende rolle. Aldrig har der været så mange varer på hyldeerne, aldrig har fagbevægelsen haft så stor politisk indflydelse. Der scores højt i forhold til de faktorer, der som nævnt ovenfor fremmer fagforeningsvirksomhed. Fagbevægelsen har haft en væsentlig rolle i den proces, der fra 1990'erne

og frem til højdepunktet i den økonomiske højkonjunktur i 2008 har givet de nordiske lande en plads i frontlinjen i den internationale konkurrence som tilpasningsdygtige innovative økonomier. Tænk blot på den internationalt højt besungne danske flexicurity-model (Andersen og Mailand 2005, Bredgaard et al. 2005).

Dølvik har i den sammenhæng talt om „*the Nordic revival*“ (2008). Men paradokset er, at de faglige organisationers medlemstal trods denne styrkeposition er begyndt at falde. Og her er det sandsynligvis erosionen af Gent-effekten, der har den største betydning, dels forårsaget af den lovgivningsmæssige svækkelse af regelsættet, dels som et resultat af en svækkelse af de kollektive værdier, der har understøttet den udbredte opfattelse af lighedstegnet mellem a-kasser og fagforening og det dermed følgende dobbeltmedlemskab.

Dertil kommer, at krisen – i hvert fald i en dansk sammenhæng – synes at have svækket den etablerede fagbevægelses mulighed for politisk indflydelse. Som nævnt ovenfor har VK-regeringen i 2010 fået gennemført en forringelse af a-kassesystemet og fradrag for fagforeningskontingent, som kan vise sig at føre til yderligere afgang fra de etablere-

de organisationer og tilgang til de ‘gule’ samt til gruppen af uorganiserede.

Teser om årsagerne til faldende organisationsgrad

På baggrund af de ovennævnte undersøgelser skal vi opsamlende opstille en række antagelser eller teser om årsagerne til den faldende organisationsgrad de seneste årtier og herunder særligt seneste år, hvad angår de nordiske Gent-lande.

1. Ændringer i *Gent-systemet* har svækket den automatiske sammenhæng mellem a-kasse og fagforening og dermed delvist fjernet *Gent-effekten*. Kontrol over a-kasserne er ikke længere på samme måde som tidligere et effektivt rekrutteringsværktøj for de faglige organisationer.
2. Den tidligere påviste sammenhæng mellem *venstrefløjens politiske styrke* og fagbevægelsens evne til at tiltrække medlemmer kan omvendt opstilles som en tese om, at en svækkelse af venstrefløjen også vil føre til faldende organisationsgrad. I de nordiske lande har det indtil de seneste år dog ikke kunnet påvises, at selv lange perioder med borgerligt styre har svækket fagbevægelsen. Dertil har organisationerne og overenskomstsyste­met været for fast in-

stitutionaliseret. Men de seneste år synes billedet at være vendt med de omfattende politiske indgreb i forhold til Gent-systemet.

3. I Danmark synes der at være tale om en modsætningsfuld udvikling, idet indgrebet i forhold til Gent-systemet, der genererer tab af medlemmer i de faglige organisationer, følges af et tæt trepartssamspil, dvs. *korporatisme*, på andre politikområder og dermed en fortsat stærk politisk indflydelse til fagbevægelsen. Men hvis første del af denne udvikling – medlemstilbagegangen – fortsætter må det antages, at anden del – den politiske indflydelse – ikke i længden vil kunne fastholdes.
4. Ændringer i *erhvervs- og uddannelsesstrukturerne* har i mange lande svækket fagbevægelsen, fordi ikke mindst industriel produktion, hvor fagbevægelsen har haft sin styrkeposition er gået tilbage, mens ikke mindst den private servicesektor, som fagbevægelsen typisk har haft svært ved at organisere, er vokset. Den skandinaviske fagbevægelses styrke er, at den oveni en tidligt udviklet, stærk „*blue-*

collar“-bevægelse også lykkedes relativt tidligt i stort omfang at organisere de såkaldte „*white-collar*“-grupper, funktionærer og akademikere. Det kan antages, at nedgangen de seneste år måske skyldes, at grebet om især de privatansatte funktionærgrupper er blevet svækket.

Den *offentlige sektor* har i mange årtier generelt set været et styrkeområde for fagbevægelsen, og den er i højere grad end i andre lande – med dels mindre offentligt forbrug, dels højere grad af privatiseringer og udliciteringer – blevet opretholdt i Norden, herunder ikke mindst i Danmark. Det kan antages, at tegn på en vis nedgang også på det område kan ses som udtryk for, at medlemstilbagegangen også her kan sprede sig til den offentlige sektor.

5. *Stigende arbejdsstyrke* har i sig selv bidraget til faldende organisationsgrad.²⁴ Det må antages, at denne tendens styrkes af, at den øgede arbejdsstyrke bl.a. forårsages af stigende beskæftigelse netop af grupper, som fagbevægelsen har svært ved at organisere (unge og indvandrere i private serviceerhverv).

24 Af den simple grund, at nævneren derved vokser hurtigere end tælleren (medlemstallet i fagbevægelsen) kan følge med. Man kan sige, at organisationsgradens fald mange steder er blevet større som et resultat af faldende tæller og stigende nævner.

Den stigende beskæftigelse har i de fleste lande betydet, at *kvinderne* i øget omfang er kommet ud på arbejdsmarkedet. Det har i nogle lande været et problem for fagbevægelsen, fordi kvinderne i høj grad har været deltidsansatte med løsere arbejdsmarkedstilknytning og dermed vanskeligere at organiseres. Men i andre lande, herunder ikke mindst de nordiske lande, er kvindernes øgede erhvervsfrekvens blevet vendt til en styrke for fagbevægelsen, idet kvinderne i mindst lige så høj eller højere grad end mændene tilslutter sig faglige organisationer. Det kan antages, at kvindernes organisationsgrad i fremtiden i stigende grad vil blive højere end mændenes, bl.a. fordi kvinderne overvejende er i den offentlige sektor – med høj organisationsgrad – og mændene på det private arbejdsmarked, hvor organisationsgraden generelt er lavere.

6. En enkelt strukturel faktor, som ikke hidtil har været berørt, skal også indgå i analysen. Det er den særlige *demografiske ud-*

vikling, der kendetegner mange europæiske lande i disse år og herunder påvirker de nordiske lande. Det er nærmere bestemt den effekt, der følger af, at de store efterkrigsårsårgange nærmer sig pensionsalderen og vil forsvinde fra arbejdsmarkedet i løbet af det kommende årti, mens de nye årgange, der kommer til, er væsentligt mindre. Det betyder et strukturelt fald i arbejdsstyrken de kommende år, og da de årgange, der forlader arbejdsmarkedet, tilhører de højest organiserede generationer, mens de årgange, der kommer til, er vanskeligere at organisere, vil det medvirke til at presse fagbevægelsens medlemstal nedad.²⁵

Det eventuelle konjunkturelle fald i arbejdsstyrken, der måtte følge af en længere krise, kan dog i en vis grad få en modsatrettet effekt i det omfang, at det er grupper, som fagbevægelsen har vanskeligt ved at organisere, der ryger ud af systemet igen. Hvis det derimod er de ældre grupper, der tvinges på tidlig pension, vil det blot sætte

25 Indtil nu har effekten faktisk været, at faldet i organisationsgraden er blevet reduceret, fordi de store efterkrigsårgange har fyldt mere og mere i arbejdsstyrken, i takt med at de ældre årgange, der er knapt så stærkt organiseret, har forladt arbejdsmarkedet, og nye og mindre årgange er kommet ind (Kjellberg 2009). Men når tropperne fra fagbevægelsens guldalder for alvor går på pension, bliver effekten omvendt. Så bliver nedgangslinjen forstærket – med mindre de faglige organisationer i højere grad end det seneste årti er i stand til at organisere de nye generationer.

- fart i den ventede effekt af den demografiske udvikling.
7. Ændrede sociale værdier og normer – *fra kollektivismen til individualisme* – må antages at have væsentlig betydning for den faldende organisationsgrad. Udviklingen i retning af, at flere og flere enten tilslutter sig de ideologisk alternative 'gule' organisationer eller helt holder sig udenfor, kan ses som en indikator for dette kulturelle skred, der samtidig dog også kan være en effekt af en supplerende forskydning i retning af mere målrationelle end værdirationelle valg fra lønmodtagernes side.
 8. De værdimæssige ændringer er blevet fulgt af et politisk skred, der har betydet, at ikke mindst LO-forbundenes medlemmer i de seneste tiår i højere grad stemmer til højre for Socialdemokratiet, og det har bidraget til, at en stigende gruppe har valgt alternative organiseringsmuligheder.
 9. De kulturelle ændringer kan bl.a. ses ved, at undersøgelser i Sverige har vist, at især *unge* samt *indvandrere og deres efterkommere* er grupper, som det er særligt vanskeligt at få til at melde sig ind under fagbevægelsens faner. Det må antages, at det netop kan ses som et resultat af, at de kulturelle forskydninger især gør sig gældende blandt disse grupper.
 10. *Den økonomiske højkonjunktur* må antages at have bidraget til den medlemsmæssige nedgang i a-kasser og fagforeninger i det seneste tiår, hvor arbejdsløshedsrisikoen er blevet stadigt formindsket. Selv om der stadig måtte være en Gent-effekt, kan denne effekt ikke som vanligt påvirke de faglige organisationers medlemstal positivt, når indgangen til dobbeltmedlemskabet er a-kasserne, hvis stigende grupper af lønmodtagere slet ikke føler et behov for at forsikre sig mod ledighed.
 11. Det betyder omvendt, at den økonomiske krise, der startede med finanskrisen i efteråret 2008, tendentielt kan medføre, at lønmodtagerne igen vil finde det mere attraktivt at tilslutte sig a-kasser og faglige organisationer. Men på samme måde som højkonjunktoren ikke i landene med statsligt arbejdsløshedsforsikringssystem, som forventet førte til fremgang for fagbevægelsen, kan det antages, at den stigende arbejdsløshed heller ikke vil generere medlemmer til de faglige organisationer. Noget tyder på, at der i løbet af 1990'erne og ind i det nye århundrede er sket en generel svækkelse af fagbevæ-

gelsen, der sætter de tidligere kendte konjunkturelle udviklinger i medlemstallene ud af kraft og afløses af en permanent tilbagegang.²⁶

12. Hvis mange lønmodtagere i dag lægger større vægt på det målrationelle, må det antages, at priskonkurrencen er en væsentlig faktor i valget af 'gule' organisationer frem for de traditionelle fagforeninger og a-kasser, men det er et åbent spørgsmål, om ikke det ovennævnte politiske skred spiller en nok så afgørende rolle. Større grupper af lønmodtagere har politisk fravalgt Socialdemokratiet og venstrefløjen og fravælger derfor også de faglige organisationer, som de historisk har haft tætte kontakter med – og det er ikke ændret gennem LO's forsøg på at lægge afstand til den partipolitiske forbindelseslinje med etableringen af nyt LO i 2003.

I anden del af denne bog, hvor undersøgelsens resultater præsenteres, skal vi nærmere afprøve disse teser. Det er ikke muligt i samme udstrækning at efterprøve dem alle. De mere politisk betingede faktorer kan fx vanskeligt afdækkes ved at undersøge udviklingen

i medlemmernes sammensætning. De har være diskuteret grundigt i dette kapitel, og vi vil også løbende tage dem op i den efterfølgende analyse. Men når det gælder betydningen af ændrede erhvervs- og uddannelsesmæssige forhold, kan analysen i højere grad statistisk dokumentere afgørende ændringer, der må antages at have påvirket de faglige organisationers og a-kassernes medlemstal negativt.

Undersøgelsens metoder

Vi bygger analysen på to forskellige datasæt. For det første bruger vi tallene fra den almindelige opgørelse af medlemstallet i de faglige organisationer, der offentliggøres årligt i Statistisk Årbog. Hermed kan vi fastslå udviklingstendensen i det samlede medlemstal samt fordelingen mellem hovedområder. Vi kan desuden analysere udviklingen i medlemstallet hos de 'gule' eller ideologisk alternative organisationer, der i denne sammenhæng er særlig relevant, fordi de 'gule' kan defineres som gratister i forhold til den danske aftalemodel og dermed som en outsidergruppe (Due og Madsen 2009a).

Disse medlemstal kan derimod ikke anvendes til nærmere at un-

²⁶ Jf. også Lind 2004 og 2009, der stiller spørgsmålstegn ved, om ændrede konjunkturer mere eller mindre automatisk vil styrke de overenskomstbærende organisationer igen.

dersøge, hvad der karakteriserer medlemmerne eller ikke-medlemmerne af de faglige organisationer. Derfor bruger vi for det *andet* data fra Finansministeriets Lovmodelregister, hvor såvel fagforeningsmedlemmer som ikke-fagforeningsmedlemmer kan opgøres i forhold til variable som køn, alder, etnicitet, uddannelse, indkomst samt branche og sektormæssig fordeling. Det gør det muligt at nærme sig en forklaring på, hvad det er for grupper, som det især er vanskeligt at organisere.

I Sverige og Norge gennemføres regelmæssigt omfattende surveyundersøgelser, der gør det muligt nærmere at analysere udviklingen og forsøge at afdække årsagerne til de påviste tendenser. Vi har – bl.a. på baggrund af svenske analyser (Kjellberg 2006 og 2009) – haft antagelser om, at det eksempelvis især har været unge og lønmodtagere med anden etnisk baggrund end dansk, som det har været vanskeligt for fagforeninger og a-kasser at organisere. Men vi har ikke kunnet afprøve disse antagelser.

I Danmark har der indtil nu kun været gennemført enkelte surveyundersøgelser og de nyeste tal er efterhånden af ældre dato – nærmere bestemt fra 2002 (Bild et al. 1992a og 1992b, Jørgensen et al. 1992a og

1993b, Scheuer 1996, 1997 og 2000, Madsen 2000a og 2000b, Møberg et al. 2005, Bild et al. 2007). Da der specielt i de senere år har været en mere dramatisk udvikling i medlemstallet, har der længe været behov for undersøgelser, der kunne afdække, hvad det er for grupper, som det er blevet vanskeligere at organisere, og hvilke grupper som stadig er præget af høje organisationsgrader. Derigennem bliver det i det mindste i en vis udstrækning også muligt at afdække de nærmere årsager til medlemsfaldet.

Det er en sådan mere dybtgående analyse, der nu er gennemført og præsenteres i denne publikation, hvor det er muligt at teste antagelser om den dramatiske udvikling i medlemstallene. Analysen med baggrund i tal fra Finansministeriets Lovmodelregister præsenterer således det nye i denne udgivelse. Anvendelsen af disse nye data er også baggrunden for, at undersøgelsen er gennemført i et samarbejde mellem FAOS og Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE). Vi blev i FAOS opmærksomme på denne mulighed og tog derfor kontakt til AE, der har adgang til Finansministeriets Lovmodelregister og har stor erfaring med at anvende disse data. Derfor er det AE, der efter fælles overvejelser har gennemført indsamlingen og den umiddelbare

fremstilling af det statistiske materiale, mens FAOS har stået for anvendelsen af dette talmateriale i et videre teoretisk og historisk perspektiv, som det er præsenteret i denne publikation.

Det skal understreges, at de to anvendte datasæt ikke er fuldstændigt sammenlignelige – ikke mindst fordi RAS-statistikken (Den registerbaserede arbejdsstyrke-statistik), som anvendes i den nye analyse, har et lidt mindre arbejdsstyrketal end Arbejdskraftundersøgelserne (AKU), som vi har anvendt i de tidligere opgørelser. En forklaring på forskellen kan være, at RAS er et register, der via Finansministeriets Lovmodelregister dækker ca. 30 pct. af befolkningen, mens AKU er surveybaseret og derfor udsat for stikprøveusikkerhed – om end der er tale om en meget omfattende undersøgelse. AKU beregnes på baggrund af respondenternes egne svar, hvilket også indebærer risiko for målefejl.

Fordelen ved AKU er, at tallene offentliggøres hvert kvartal kun med få måneders forsinkelse, og de er derfor velegnede, når man ønsker en hurtig måling af organisationsgraden med sammenlignelige med-

lems- og arbejdsstyrketal. RAS-tallene udsendes kun en gang årligt med godt et års forsinkelse. Til gengæld er det en meget detaljeret undersøgelse, der er mere sikker, når det gælder mere specialiserede oplysninger om arbejdsstyrkens karakteristika. Set i det lys er det logisk nok, at vi i sammenhæng med den detaljerede AE/FAOS-undersøgelse har anvendt RAS-tallene, mens vi i den løbende registrering af organisationsgraden bruger AKU-tallene.

Desuden er AKU-undersøgelsen det danske bidrag til de fælles europæiske Arbejdskraftundersøgelser, hvorfor emner, definitioner og svarkategorier fastsættes på EU-niveau. Da også en del lande uden for EU gennemfører lignende undersøgelser, er AKU-tallene umiddelbart det bedst egnede materiale til komparative undersøgelser såvel i en EU- som en bredere international sammenhæng.²⁷

Forklaringen på de nævnte forskelle kan også til dels være, at RAS-arbejdsstyrken pr. 1. januar er opgjort i november året før, hvor AKU-tallet er fra 1. kvartal. Dermed er der en lille tidsforskydning, der kan påvirke resultatet. Det har

27 Se nærmere om RAS og AKU i Danmarks Statistiks varedeklarationer om de særlige kendetegn ved disse undersøgelser.

Tabel 4.1:**Hovedtal i analyser af organisationsgrad på baggrund af Finansministeriets Lovmodel og Arbejdskraftundersøgelsen (tal i 1000'er)**

		1995	2000	2005	2008
Arbejdsstyrke	RAS/AE	2.509	2.524	2.527	2.587
	AKU/FAOS	2.547	2.614	2.640	2.649
Fagforenings- medlemmer	AE	1.932	1.922	1.840	1.835
		77,0%	76,2%	72,8%	70,9%
	FAOS	1.862	1.870	1.893	1.828
		73,1%	71,5%	71,7%	69,0%

Kilde: AE (18-66-årige lønmodtagere og ledige, jf. RAS-statistikken) FAOS (15-66-årige lønmodtagere og ledige i Arbejdskraftundersøgelsen, 1. kvartal i udvalgte år).

også betydning, at der i AKU indgår flere ledige, herunder også arbejdsløse uden ydelser, hvor RAS alene omfatter ledige på dagpenge og arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere. Desuden trækker det i samme retning, at der i AKU-tallene indgår aldersgrupperne fra 15-66 år, mens AE-tallene fra RAS kun omfatter de 18- til 66-årige. Alt i alt bliver nettoeffekten et lidt større tal på arbejdsstyrken målt med AKU-metoden.

Antallet af fagforeningsmedlemmer er også lidt afvigende i de to undersøgelser, som det fremgår af tabel 4.1. Her kan der gås ud fra, at AE-tallet er præcist, idet det bygger på det skattemæssige kontingentfradrag, der indberettes af de faglige organisationer. Forskellene er relativt små i 2005 og 2008, mens der i 1995 og 2000 er en del

flere medlemmer ifølge AE end ifølge FAOS.

Forklaringen kan være, at der i disse årstal er foretaget en skønsmæssig reduktion af ikke-kontingentbetalende medlemmer af LO-forbund, fordi LO først fra 2002 selv har offentliggjort både brutto- og nettotal. Reduktionen i 1995 og 2000 kan derfor være noget overdrevet. Men hvis organisationsgraderne i disse år reelt er lidt højere, understreger det yderligere den faldende tendens. Faldet i medlemstallet er da også i AE-tallene på 5 pct., mens det for FAOS-tallenes vedkommende er knapt 2 pct.

Der er især relativt stor forskel på arbejdsstyrketallene i 2000 og 2005 (90.000 og 113.000), mens forskellene på medlemstallene er størst i 1995 (70.000). Der er tale om den samme

nedadgående tendens, men i de to første år er der samtidig stor forskel på den samlede organisationsgrad, der ligger højest i AE-analysen. Forskellen er dog blevet mindre, og i 2008 er både medlemstal og arbejdsstyrketal – og dermed også organisationsgraden – tæt på hinanden.

Det havde været at foretrække, at vi i denne publikation alene havde bygget på tal fra Finansministeriets Lovmodelregister for at sikre en fuldstændig sammenlignelighed. Men det har været nødvendigt også at anvende den hidtidige metode, fordi der er indbygget den svaghed, når det gælder opgørelsen af fagforeningsmedlemmerne med Lovmodelregisterets tal, at man ikke kan skelne mellem medlemmer af de overenskomstbærende forbund og medlemmer af de 'gule' organisationer.

Her er udgangspunktet registreringen af arbejdsløshedskassernes medlemmer, som der er fuldt dækkende tal for. Derved kan gennem en sammenligning med arbejdsstyrken præcist gøres op, hvor mange der er forsikret i en a-kasse, og hvor mange der står udenfor. Det kan samtidig opgøres, hvad det er for a-kasser, de er medlemmer af, og hvordan udviklingen i medlemstallet har været i disse kasser. Det er et vigtigt materiale i sammen-

hæng med den store betydning, forbindelsen mellem a-kasser og fagforbund har haft for de høje organisationsgrader i Danmark – den såkaldte Gent-effekt. Men problemet er, at der ikke så direkte kan foretages en optælling af fagforeningsmedlemmerne og herunder en afdekning af, hvor mange der er dobbeltmedlemmer (i både a-kasse og fagforening) og hvor mange, der er enkeltmedlemmer (i henholdsvis a-kasse og fagforening).

Fagforeningsmedlemmerne kan dog findes, fordi der skattemæssigt er fradrag for fagforeningskontingent via oplysninger indberettet af de faglige organisationer. Derfor kan det beregnes, hvor mange i alt der er tilsluttet faglige organisationer, og hvor mange der står udenfor. Med hjælp af denne beregning og samkørsel med a-kassemedlemmerne, kan det så også gøres op, hvor mange der er dobbeltmedlemmer og enkeltmedlemmer. Så vidt så godt. Derved har vi tal, der kan fastslå udviklingen på det generelle niveau vedr. de forskellige medlemsgrupper og outsidergrupper i forhold til den danske model.

Bagsiden af medaljen er, at der i sammenhæng med oplysning om fagforeningsfradrag ikke foretages nogen registrering af, hvad det er for fagforeninger, skatteyderne er

medlemmer af. Vi kan derfor ikke, når det gælder fagforeningsmedlemmer, med dette talmateriale sige noget om de forskelle, der findes i udviklingen mellem organisationerne, fx hvor mange der er medlemmer af de såkaldte 'gule' fagforeninger, og hvordan udviklingen har været for LO-, FTF-, og AC-forbundenes vedkommende. Da netop spørgsmålet om de ideologisk alternative organisationers vækst i sammenhæng med LO-forbundenes tab spiller en stor rolle, er det også nødvendigt at bruge vores tidligere anvendte metode.

Det betyder, at vi, hvad angår udviklingen i fagforeningernes medlemstal fordelt på de enkelte organisationer og hovedgrupper, anvender den hidtil brugte metode, mens vi, hvad angår fagforeningsmedlemmernes karakteristika fordelt på variable som køn, alder og uddannelse, bruger den nye metode. Vi sammenligner således ikke tal fra de to datasæt direkte med hinanden, men holder dem hver for sig. Da udviklingstendenserne i de to materialer samtidig – trods ikke ubetydelige forskelle i tallene – er fuldstændig overensstemmende, må det anses som forsvarligt at bruge disse to forskellige metoder til at supplere hinanden.

Det skal tilføjes, at problemet med

at fordele fagforeningsmedlemmerne på organisationer med tallene, der bygger på Lovmodelregisteret, elimineres, når det handler om de såkaldte *dobbeltmedlemmer*, dvs. en gruppe af særlig interesse i denne sammenhæng, hvor netop dobbeltmedlemmerne ses som kernegruppen i den danske model. Det kan afdækkes med denne metode hvilke a-kassemedlemmer, der samtidig har fradrag for fagforeningskontingent. Ganske vist er der ingen oplysninger om, hvilke fagforeninger de er medlemmer af. Men hvis man skønmæssigt går ud fra, at de er medlem af den fagforening, som a-kassen har tilknytning til, kan dobbeltmedlemmerne også fordeles på organisationer og hovedgrupper. Derfor kan vi få en viden om, hvad det er for organisationer, der især har tabt dobbeltmedlemmer.

Det skal dog understreges, at der her netop er tale om et skøn, der nok vil være korrekt for langt den overvejende del, men som også rummer visse faldgruber. Ganske vist kan man med stor sandsynlighed gå ud fra, at medlemmer af 3F's a-kasse ikke er tilsluttet Kristelig Fagforening, ligesom medlemmer af den kristelige a-kasse ikke er medlem af forbundet 3F. Det ville være et ulogisk valg, som selvfølgelig ikke fuldstændigt kan udelukkes, men som vil være et så sjældent fæno-

men, at der kan ses bort fra det her. Det kan måske være et lidt større problem, at nogle af a-kasserne er fritstående uden direkte tilknytning til en faglig organisation. Det gælder fx ASE, den tidligere kasse for selvstændige, som i de senere år – hvor der generelt er blevet åbnet for tværfaglige a-kasser – også i høj grad er gået efter at organisere almindelige lønmodtagere. Det er således ikke umiddelbart muligt at fastslå, hvor medlemmer af ASE, der samtidig har fradrag for fagforeningskontingent, er fagforeningsmæssigt placeret. Igen er der dog tale om små tal, der ikke kan forrykke det samlede billede.

Anvendelsen af Lovmodellens registerdata har i princippet den fordel, at det er alle relevante personer, der er omfattet. Der er således ikke som i forbindelse med surveyundersøgelser problemer med, om de valgte svarpersoner nu også udgør et repræsentativt udvalg, og om svarprocenterne og det dermed følgende bortfald svækker undersøgelsens resultater. Til gengæld er registre ikke perfekte. Der kan være mere eller mindre mangelfulde opgørelser for enkeltgrupper, og der kan over tid ske ændringer i måden, tallene opgøres på. Specielt når formålet er at vurdere en udvikling over et længere tidsinterval – som i denne undersøgelse perio-

den fra 1994 til 2008 – er der derfor risiko for, at tallene fra de forskellige år af nogle af de nævnte årsager ikke bliver fuldt sammenlignelige. Det kan da også konstateres, at der i undersøgelsen har været tale om sådanne problemer i et vist omfang. Det er dog ikke problemer, der afgørende ændrer eller stiller spørgsmålstegn ved undersøgelsens resultater. De forskellige statistiske vanskeligheder, som har vist sig, bliver diskuteret undervejs i analysen, hvor det i sammenhæng med præsentationen af resultaterne er relevant.

Den hidtil anvendte opgørelse af *organisationsgraden* ved hjælp af tallene over fagforeningsmedlemmer offentliggjort af Danmarks Statistik årligt i Statistisk Årbog kan heller ikke siges at være helt uproblematisk. Vi har her hidtil valgt at foretage opgørelsen ud fra de samme kriterier, som sædvanligvis anvendes af andre arbejdsmarkedsforskere, da det er afgørende, når spørgsmålet om organisations- og aftalesystemet debatteres videnskabeligt, at forskerne bygger på det samme faktuelle grundlag. Det betyder, at vi foretager en korrektion af medlemstallene i Statistisk Årbog, for så vidt angår LO-organisationerne ved alene at medtage kontingentbetalende medlemmer. Disse medlemstal sammenholdes

derefter med lønmodtagere og arbejdsløse i Arbejdsstyrken ifølge Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse, hvor medlemstallene pr. 1. januar de udvalgte år sammenlignes med arbejdsstyrken i 1. kvartal samme år.

Der er ikke foretaget yderligere korrektioner i opgørelsen af arbejdsstyrken, som fx at fjerne studerende med deltidsarbejde (Scheuer 2008, Due og Madsen 2009a). Da sådanne studerende sammen med pensionister o. lign. ikke-kontingentbetalende grupper som hovedregel ikke indgår i medlemstallet, mens de studerende med deltidsarbejde er med i arbejdsstyrken, kan det betragtes som et slags minimumsmål af organisationsgraden, hvor bruttometoden vil give et maksimumsmål. Sandheden ligger efter al sandsynlighed midt imellem. Det er et udtryk for, at man kan opgøre organisationsgraden på forskellige måder ved at foretage mere eller mindre velunderbyggede justeringer både i forhold til tælleren (medlemstallet) og nævneren (arbejdsstyrken). Det kan i høj grad påvirke resultatet (den målte organisationsgrad) i både opadgående og nedadgående retning.

Det er hovedårsagen til, at det er svært at foretage pålidelige komparative undersøgelser af organisationsgraden i forskellige lande. Opgørelsesmetoderne er ofte forskellige fra land til land, og det kan være svært – og i hvert fald ofte forbundet med usikre skøn – at foretage korrektioner, der gør tallene mere sammenlignelige. Der er i nyere undersøgelser blevet gjort meget for at mindske sådanne vanskeligheder, og der findes derfor enkelte gedigne internationale analyser.²⁸

Groft sagt kan fastslås tre forskellige måder at opgøre organisationsgraden på. For det *første* er der *bruttometoden*, hvor det er officielle medlemstal, der danner baggrund for beregningen. Denne metode har ført til, at man tidligere ofte overdrev organisationsgraden i Danmark.

For det *andet* er der *nettometoden*, hvor der foretages en korrektion, så det kun er kontingentbetalende medlemmer, der indgår. Der kan så i forhold til arbejdsstyrken være forskellige opgørelser, hvor nogle – som det er tilfældet i Danmark – fastholder alle lønmodtagere og arbejdsløse, mens andre fratræk-

28 Det gælder ikke mindst Ebbinghaus og Visser, hvor det danske kapitel i øvrigt er skrevet af Ebbinghaus i samarbejde med Steen Scheuer (Ebbinghaus og Visser 2000). En kortfattet, men dækkende oversigt over problemerne med opgørelsesmetoderne kan findes i Visser 2006.

ker grupper, så det svarer til opgørelsen af medlemstallet. Typisk fx at studerende med deltidsjob trækkes ud af arbejdsstyrken, fordi de som hovedregel heller ikke indgår i medlemstallene. Det er eksempelvis metoden i de svenske undersøgelser (Kjellberg 2006, 2009).

For det *tredje* er der opgørelsen af organisationsgraden *eksklusiv arbejdsløse*, dvs. at de beskæftigede, kontingentbetalende medlemmer i de faglige organisationer sammenholdes med de beskæftigede lønmodtagere i arbejdsstyrken. Det er en almindelig metode uden for det skandinaviske område, hvor der i mange lande er en meget tæt sammenhæng mellem beskæftigelse og fagforeningsmedlemskab. Forklaringen er, at der her som absolut hovedregel er statslige arbejdsløshedsforsikringsystemer i modsætning til de nordiske lande, hvor det almindeligste er a-kasser kontrolleret af de faglige organisationer, dvs. det såkaldte Gent-system. I lande som Sverige og Danmark med den tætte forbindelse mellem a-kasse og fagforening må det siges at give et mere retvisende billede at have de arbejdsløse med i opgørelsen. Der kan være god ræson i at anvende

disse metoder sammen i komparative analyser, så man kan sammenligne, hvor meget der rykkes ved organisationsgraden i de forskellige lande, når der ændres på beregningen.

I denne forbindelse holder vi os til den omtalte nettometode, hvor vi også af sammenlignelighedsgrunde anvender de hidtil anvendte principper, dvs. at vi ikke ændrer på opgørelsen af arbejdsstyrken. Hvis det direkte formål havde været en sammenligning fx med Sverige, kunne der argumenteres for en ændret praksis, således at studerende med deltidsarbejde blev holdt uden for arbejdsstyrken. Det ville alt andet lige hæve organisationsgraden en smule.²⁹

Det er også baggrunden for, at der bl.a. fra LO's side har været en vis kritik af den metode, som er anvendt hidtil (Scheuer 2008, Due og Madsen 2009a). Organisationsgraden bliver undervurderet, når vi på den ene side anvender nettotallet for medlemmerne og ikke foretager en tilsvarende korrektion af arbejdsstyrken. Når man tager det meget høje medlemstal i den danske fagbevægelse i betragtning

29 I forbindelse med en komparativ nordisk analyse, der er under planlægning med andre forskere, vil vi formentlig korrigerer tallene, så de så vidt muligt kan sammenlignes direkte på tværs af landegrænserne.

sammenholdt med de fleste andre lande, er det dog bedre at underdrive end at overdrive organisationsgraden. Så vi foretrækker derfor indtil videre at fastholde det forsigtige skøn.

Modsat er det et problem i den officielle statistik, at der her anvendes bruttotal for LO og netttotal for FTF og AC. Derfor er det nødvendigt at korrigere tallene for LO, så det kun er de kontingentbetalende, der tæller med. Det er så meget desto mere naturligt at gøre dette, da LO selv offentliggør både bruttotallet, der opgives til Danmarks Statistik, og netttotallet, som ligger ca. 20 pct. under. Det er dog kun i de seneste knapt 10 år, at LO har offentliggjort disse netttotal, og derfor må vi for tidligere års vedkommende selv foretage en korrektion.

Vi går samtidig ud fra, at alle de øvrige forbund uden for de tre store hovedorganisationer har opgivet deres medlemmer som et nettotal. Det kan dog ikke udelukkes, at der er nogle af disse organisationer, som har søgt at få tallene til at se 'pænere' ud, men der kan ikke være tale om et omfang, der påvirker de generelle tendenser.

Man kan sige, at problemet med bruttotallet – eller jubilæumstal-

let, som det også kaldes – er, at det indeholder pensionister og efterlønnere, som ikke indgår i arbejdsstyrken. Problemet med netttotallet er, at det kun meget begrænset indeholder lærlinge og elever samt studerende med deltidsarbejde fra medlemstallet, mens de i stor udstrækning indgår i tallet for arbejdsstyrken. En finjustering både i forhold til medlemstal og arbejdsstyrke vil formentlig give det mest retvisende billede.

Udover korrektionen af LO's medlemstal foretages der yderligere en justering af opgørelsen i Statistisk Årbog. Det er – som det fremgår ovenfor – afgørende i en fortolkning af udviklingen at få præciseret, hvordan medlemstallet har været og er i de såkaldt ideologisk alternative eller 'gule' fagforeninger. Det kan man ikke se af tabellen i Statistisk Årbog, hvor forbund uden for hovedorganisationerne blot er rubriceret i en restgruppe – uanset om der er tale om organisationer, der af ikke-ideologiske årsager står udenfor, eller om egentlig 'gule' organisationer, dvs. forbund, der kan ses som en direkte trussel mod de overenskomstbærende organisationer. Vi redegør nærmere for vores placering af disse organisationer i forbindelse med gennemgangen af medlemsudviklingen nedenfor.

Anden del: Undersøgelsens resultater

5. Udviklingen i den faglige organisationsgrad

I denne første del af analysen behandles udviklingen i antallet af fagforeningsmedlemmer. Hovedresultatet viser en generelt faldende organisationsgrad og herunder ikke mindst en markant nedgang i LO-forbundenes medlemstal samtidig med en relativt stor vækst i de ideologisk alternative – såkaldte ‘gule’ – organisationer. Desuden afdekkes med nye tal, hvad det er for grupper og hovedområder, som det i stigende grad er blevet vanskeligt at organisere. Vi starter dog med et afsnit om udviklingen i arbejdsgivernes organisationsgrad og overenskomstdækningen.

Den paradoksale udvikling i overenskomstdækningen

Som nævnt i indledningen er der som regel en klar positiv sammenhæng mellem arbejdsgivernes organisationsgrad og overenskomstdækningen. Jo større andelen af organiserede arbejdsgivere er, jo højere vil også overenskomstdækningen tendere at blive (Traxler og

Huemer 2007). Umiddelbart ser det derfor ud som en paradoksal udvikling, at de danske arbejdsgiverorganisationers organisationsgrad har været støt stigende i det seneste tiår, hvor der samtidig synes at være en svagt faldende tendens i overenskomstdækningen.

Lad os se på udviklingen i arbejdsgivernes organisationsgrad først. Den fremgår af tabel 5.1. DA-organisationerne har haft en markant fremgang. FA har holdt skansen, mens SALA er gået tilbage – fortrinsvis fordi Slagteriernes Arbejdsgiverforening er gået over i DI og dermed DA-området.³⁰ Andre/uorganiserede dækker over nogle mindre arbejdsgiversammenslutninger uden for hovedorganisationerne, men langt den overvejende del er ikke-organiserede arbejdsgivere, hvis naturlige organisationsområde fortrinsvis hører under DA. Dette område er væsentligt formindsket. Alt andet lige kan man dermed tale om, at området med de overenskomstbærende arbejdsgiverorganisationer er blevet styrket,

30 Pr. 1.4. 2006 forlod desuden organisationen Danske Anlægsgartnere SALA. Med virkning fra 1.4. 2011 har GLS-A (Gartneri-, Land- og Skovbrugets Arbejdsgivere) besluttet at melde sig ud af SALA. GLS-A udgør halvdelen af SALA's samlede område, der desuden dækkes af Mejeribrugets Arbejdsgivere, der dækker 30 pct., samt Dansk Maskinhandlerforening og DLG, der dækker resten. Udmeldelsen skyldes uenighed om SALA's fremtidige linje.

Tabel 5.1:
Udviklingen i arbejdsgivernes organisationsgrad 1997-2007
på det private arbejdsmarked

(pct. og antal fuldtidsbeskæftigede i 1.000'er)

	1997	2002	2007
DA	602 44	657 46	740 51
FA	56 4	57 4	65 4
SALA	58 4	38 3	38 3
Andre/uorganiserede	642 47	685 48	621 42
Privat sektor i alt	1.358 99	1.437 101	1.464 100

Kilde: DA Arbejdsmarkedsrapport 1998 og 2009. DA's egne beregninger på baggrund af specialkørsler fra Danmarks Statistik og oplysninger fra FA og SALA.

og da det – bortset fra FA – er områder med LO-organisationer som modpart, er der derfor også tale om en udvikling, der styrker LO.

Næsten to tredjedele af fremgangen på DA-området er sket siden 2005. Der er derfor noget, der tyder på, at det kan have bidraget til denne vækst, at der i forlængelse af *OK 2004* blev gennemført *barselsudligningsordninger*, der samlet dækker hele arbejdsmarkedet. Det betød, at DA's barselsudligningsordninger blev et attraktivt alternativ for de ikke-organiserede virksomheder, der ellers herefter skulle bidrage til det lovgivningsmæssigt fastsatte system. Det kan yderligere have styrket denne virkning, at ikke-organiserede virksomheder fik mulighed for at melde sig ind i den erhvervspolitiske del af den relevante arbejdsgiverorganisation

og samtidig blive omfattet af barselsudligningsordningen, men vel at mærke uden i øvrigt at blive omfattet af den overenskomstmæssige del af organisationen – med mindre de i forvejen havde indgået overenskomster.

Det understreger den tidligere nævnte tendens til, at det først og fremmest er det erhvervspolitiske og i mindre grad det overenskomst-mæssige, der er det væsentlige salgsargument, når arbejdsgiverorganisationer – med stigende held – søger at kapre medlemmer blandt de ikke-organiserede virksomheder. Men det skal understreges, at dette ikke påvirker DA-organisationsgradens udvikling. Virksomheder, der alene indmelder sig i organisationernes erhvervspolitiske del, omfattes ikke af DA-medlemskab og indgår derfor ikke i statistikken.

Stigningen fra 44 pct. til 51 pct. i tiåret 1997-2007 er således et reelt udtryk for udviklingen i den overenskomstmæssige del af arbejds-giverorganiseringen. Hvis de erhvervspolitiske medlemsvirksomheder blev talt med, ville billedet vise en endnu større dækningsgrad for DA's medlemsorganisationer.

Afskaffelsen af eksklusivaftaler pr. 1. januar 2007 – i forlængelse af dommen ved menneskerettigheds-domstolen i begyndelsen af 2006 – har derimod næppe haft den store betydning, idet vilkårene for ikke-organiserede virksomheder med tiltrædelsesaftaler derved kun ændres på den måde, at de ikke læn- gere kan forpligtes til, at alle medarbejdere skal være organiseret i den overenskomstbærende fagforening. Sådanne virksomheder vil således fortsat som regel være undtaget for en storkonflikt på LO/DA-området, fordi parterne vil afvente resultatet af de almindelige overenskomstfor-handlinger, før tiltrædelsesaftaler- ne fornyes.³¹

Når vi om lidt dokumenterer det alvorlige tab af medlemmer ikke mindst i LO-forbundene og vurde- rer det som en svækkelse af LO-

fagbevægelsen, skal det derfor med i billedet, at det afgørende overens- komstområde for LO faktisk er ble- vet styrket gennem den øgede til- slutning til DA.

Som nævnt kunne det forventes, at denne stigning i arbejdsgivernes organisationsgrad var blevet fulgt af en nogenlunde tilsvarende stig- ning i overenskomstdækningen. De beregninger, som DA har fore- taget, viser imidlertid paradoksalt nok, at overenskomstdækningen tværtimod er gået tilbage – fra 76 pct. i 1997 til 73 pct. i 2007. Hvis vi rundt regnet sætter dækningen i den offentlige sektor til 100 pct. be- tyder det, at overenskomstdækning- en på det samlede arbejdsmarked er faldet marginalt fra 85 til 83 pct. i denne periode. (DA Arbejdsmar- kedsrapport, 1998 og 2009).

Det er forbundet med store vanske- ligheder at foretage præcise må- linger af overenskomstdækningen, fordi der ikke findes tilgængelige registerbaserede data. Surveyun- dersøgelser – både på grundlag af spørgsmål til virksomheder og løn- modtagere – kan også være præ- get af en ikke ubetydelig usikker- hed. Parterne på arbejdsmarkedet

31 Om ikke-organiserede virksomheder undtages afhænger af LO-forbundenes måde at varsle konflikt på. Uorganiserede virksomheder har derudover naturligvis stadig en konfliktrisiko – også hvis de har indgået en tiltrædelsesaftale. Hvis det ikke er muligt med de involverede forbund at opnå enighed om de fortsatte vilkår, kan forbundene etablere en konflikt.

har i mange årtier levet udmærket uden præcise oplysninger for overenskomstdækningen, men i slutningen af 1990'erne var det ved at blive et problem, fordi det politisk i sammenhæng med den øgede EU-regulering af arbejdsmarkedet blev afgørende for fastholdelsen af den danske aftalemodel at demonstrere, at systemet dækker den altovervejende del af arbejdsmarkedet.

Opfattelsen både i LO og DA var, at aftalemodellen – både direkte via overenskomsterne og indirekte via en afsmittende virkning på det øvrige arbejdsmarked – praktisk talt dækkede næsten alle virksomheder og lønmodtagere. Men da der samtidig var offentliggjort en surveyundersøgelse, der viste en relativ begrænset overenskomstdækning på ikke mere end 52 pct. i den private sektor (Scheuer 1996 og 1997), blev det nødvendigt for hovedorganisationerne at dokumentere deres kapacitet til gennem fælles kollektive aftaler at dække størstedelen af arbejdsmarkedet.

LO fik gennemført en ny surveyundersøgelse baseret på lønmodtagerinterview, der viste en dækning på 71 pct. (Scheuer og Madsen 2000), og næsten samtidig blev gennemført en virksomhedssurvey, hvor overenskomstdækningen kunne gøres op til 73 pct. for den pri-

vate sektors vedkommende (Ibsen 2000).

DA foretog i samme periode en dokumentation over overenskomstdækningen, der blev offentliggjort i hovedorganisationens første Arbejdsmarkedsrapport, der blev udgivet i 1998. Her var overenskomstdækningen for den samlede private sektor opgjort til 76 pct. Siden 1998 har DA årligt med anvendelsen af samme metode opgjort overenskomstdækningen.

DA's opgørelse bygger på register-tal fra de tre hovedorganisationer for arbejdsgivere, mens der må foretages et skøn vedr. overenskomstdækningen for den øvrige del af det private arbejdsmarked, dvs. de relativt få og små arbejdsgiverorganisationer, der står uden for hovedorganisationerne, samt den store gruppe af ikke-organiserede virksomheder, som man ikke har nogen viden om. Til brug herfor bliver anvendt en afgrænset undersøgelse foretaget af Danmarks Statistik for Eurostat, hvor et udvalg af virksomheder med 10 ansatte og derover svarer på, om de er dækket af overenskomst. Undersøgelsen blev offentliggjort i 1997 og gælder for året 1995 (Nyt fra Danmarks Statistik, nr. 225, 27. juni 1997). Virksomhederne blev her ganske enkelt bedt om at svare ja eller nej til, om

Tabel 5.2:**Virksomhedernes overenskomstdækning 1997-2006 (i pct.)**

	1997	2002	2006
Privat sektor, i alt	83	79	74
DA-området	100	100	100
FA-området	100	100	100
SALA-området	100	100	100
Andre/uorganiserede	64	56	39

Kilde: Danmarks Statistik/Eurostat.

Anm.: Andel af virksomheder på det private arbejdsmarked med 10 ansatte og derover, hvor mere end halvdelen af de ansatte er overenskomstdækket. Tallene for de tre hovedorganisationsområder er for 2007, jf. DA's opgørelse.

et flertal af medarbejdere var dækket af kollektive aftaler.³²

Denne måling giver en indikation af overenskomstdækningen målt på andelen af virksomheder. Der er tale om en markant nedgang, der med denne målestok alene rammer det uorganiserede arbejdsgiverområde, hvor omfanget af kollektive aftaler er faldet dramatisk. Problemet med metoden er, at det ikke eksakt kan opgøres, hvor stor en del

af lønmodtagerne, der er omfattet af kollektive aftaler. Formålet med DA's opgørelse var derfor at nå frem til en så præcis opgørelse som muligt af, hvor mange lønmodtagere der er overenskomstdækket.

Med målestokken i Danmarks Statistiks stikprøveundersøgelse var – som det fremgår af tabel 5.2 – 83 pct. af de private virksomheder overenskomstdækket tilbage i anden halvdel af 1990'erne. Da man

32 Ifølge oplysninger fra Danmarks Statistik er der tale om en undersøgelse, der anvendes af Eurostat i sammenhæng med deres lønstrukturstatistik, og det er således ikke et tal, der i sig selv er offentligt tilgængeligt. Danmarks Statistik gennemfører årligt en tilsvarende lønstrukturstatistik og hver fjerde år stilles for Eurostat et supplerende spørgsmål om overenskomstdækning i forbindelse med tilvejebringelsen af denne statistik, der bygger på næsten en totalpopulation af virksomheder med 10 ansatte og derover. Spørgsmålet om, hvorvidt flertallet af de ansatte er overenskomstdækket, stilles til et udsnit på ca. 10 pct. af denne population, der i alt er på godt og vel 25.000 virksomheder. Danmarks Statistik betegner selv denne stikprøveundersøgelse som behæftet med betydelig usikkerhed, men da den gennemføres hvert fjerde år, kan den anvendes som en indikator for udviklingen. Den samlede overenskomstdækning målt på virksomheder var gjort op til 83 pct. i 1997 og til 79 pct. i 2002 (nærmere bestemt 20.355 af 25.761 virksomheder). Vedr. tallene for 2006 blev det i første omgang (i 2008) meddelt DA, at der ikke her kunne foretages en opdeling mellem den offentlige og den private sektor, og at de derfor ikke var umiddelbart anvendelige. Men med en senere granskning har det (i foråret 2010) kunnet fastslås, at overenskomstdækningen i den private sektor i 2006 lå på 74 pct. (oplyst telefonisk 09.06.2010).

med de anvendte kriterier kan fastslå, at alle medlemsvirksomheder i DA, FA og SALA er overenskomstdækket, og da man samtidig har tal for det samlede antal fuldtidsbeskæftigede på det private arbejdsmarked og på hovedorganisationsområderne, kan der foretages en skønsmæssig bestemmelse af overenskomstdækningen for gruppen „Andre/uorganiserede“. Den bygger på en forudsætning om, at den samlede overenskomstdækning målt på virksomheder svarer til overenskomstdækningen målt på antal fuldtidsbeskæftigede, som anvendes i DA's opgørelse. Der anvendes i den forbindelse udtrykket den *indirekte overenskomstdækning*, der således for 1997 kan opgøres til 83 pct. i den samlede private sektor, 100 pct. på de tre hovedorganisationsområder samt 64 pct. for andre arbejdsgiverorganisationer og de uorganiserede arbejdsgivere. Herefter foretages en beregning af den *direkte overenskomstdækning*, der med registertal fra 1997 kan gøres op til henholdsvis 89 pct., 96 pct. og 95 pct. inden for DA, FA og SALA. Dækningen for de ikke-organiserede fastsættes

derefter skønsmæssigt som et gennemsnit mellem, hvor mange ansatte der maksimalt og minimalt kan være omfattet af kollektive aftaler. Det svarer til 57 pct., hvorefter den samlede overenskomstdækning på det private arbejdsmarked – jf. tabel 5.3 – kan opgøres til 75 pct.³³

Fra den første opgørelse vedr. 1997 og frem til og med 2002 fortsatte DA med at anvende Danmarks Statistiks tal for den indirekte overenskomstdækning i den private sektor offentliggjort i 1997. DA brugte første gang Danmarks Statistiks tal fra 2002 for virksomhedernes overenskomstdækning i opgørelsen af overenskomstdækningen for 2007. Da overenskomstdækningen her var faldet fra 83 til 79 pct., fremstod en klar nedgang i opgørelsen af „Andre/uorganiserede“, hvor den indirekte overenskomstdækning gik tilbage fra ca. 64 pct. til 56 pct. og den direkte dækning fra 57 pct. til 53 pct. Tallet fra den nyeste undersøgelse foretaget af Danmarks Statistik i 2006 kunne på grund af problemer med opdelingen i hovedsektorer ikke anvendes, men

33 Der er i forbindelse med denne publikation af DA foretaget en samlet korrektion af tallene, hvorfor der er en mindre afvigelse vedr. opgørelsen for 1997. Det ændrer dog kun marginalt på resultatet, der i sin tid blev opgjort til 76 pct. på det private arbejdsmarked, mens det nu er 75 pct. Beregningen af gennemsnittet på det ikke-organiserede område foretages ud fra den antagelse, at de virksomheder, der har sagt ja til at have mere end halvdelen af medarbejderne overenskomstdækket, kan have en dækning målt på medarbejdere, der ligger mellem 51 pct. og 100 pct., mens de virksomheder, der har svaret nej, kan have en dækning på fra 0 til 50 pct. Der opstilles herefter en formel, hvorefter den maksimale og minimale dækning kan opgøres.

Tabel 5.3:
**Udviklingen i overenskomstdækningen på det private
 arbejdsmarked 1997-2007**

(pct. og antal fuldtidsbeskæftigede i 1.000'er)

	1997	Med OK	I alt	2002	Med OK	I alt	2007	Med OK	I alt
DA	89	539	602	91	595	657	90	655	740
FA	96	54	56	93	53	57	91	59	65
SALA	95	55	58	95	36	38	84	32	38
Andre/uorgan.	57	366	642	53	363	685	45	276	621
Privat sektor i alt	75	1.014	1.358	73	1.047	1.437	71	998	1.464
Offentlig sektor	100	756	756	100	765	765	100	838	838
Samlet O og P	84	1.770	2.114	83	1.832	2.202	80	1.836	2.302

Kilde: DA Arbejdsmarkedsrapport 1998, 2003 og 2009. DA's egne beregninger på baggrund af specialkørsler fra Danmarks Statistik og oplysninger fra FA og SALA. Gruppen „Andre og uorganiserede“ er residualt bestemt på baggrund af Danmarks Statistiks tal for de private virksomheders overenskomstdækning 1995/97 (83 pct.), 2002 (79 pct.) og 2006 (74 pct.).

da dette problem – jf. ovenstående note – er blevet løst, kan der – som fremstillet i tabel 5.3 – foretages en samlet justering af DA's opgørelser.

Det betyder, at oplysningerne fra hovedorganisationsområderne i højere grad kommer til at korrespondere med Danmarks Statistiks opgørelser, der bruges til at beregne det uorganiserede arbejdsgiverområde. Herved fremstår det, der er den store fordel ved denne opgørelse: at den systematisk med samme metode er blevet foretaget gennem en tiårig periode og derfor giver et klart billede af udviklingen i overenskomstdækningen.

Tabellen tegner et billede af en begrænset, men støt nedgang i over-

enskomstdækningen på det private arbejdsmarked – fra et niveau på godt og vel tre fjerdedele til et niveau, der er på vej ned mod to tredjedele. Det skal dog fremhæves, at det store hovedorganisationsområde, hvor overenskomstdækningen er massiv, er i vækst. Nedgangen gælder således alene området med de ikke-organiserede virksomheder, hvor faldet til gengæld har været markant. Der skal tages forbehold for, at vurderingen af overenskomstdækningen på dette område er usikker, men hvis tendensen er korrekt, må det være et udtryk for, at de faglige organisationer har haft stigende vanskeligheder med at tegne tiltrædelsesoverenskomster. Det gælder således allerede før forbudet mod eksklusivaftaler pr. 1. januar

2007. Og hvis dette forbud kan antages yderligere at have forringet de faglige organisationers arbejdsbetingelser, er overenskomstdækningen formentlig fortsat nedad i årene efter 2007. En del af forklaringen er også det stigende uddannelsesniveau, der har medført, at akademikergrupper o. lign., der traditionelt ikke har tilhørt det overenskomstdækkede område, er i vækst.

Det skal også med i vurderingen, at DA's beregning bygger på fuldtidsbeskæftigede og ud fra en antagelse om, at deltidsbeskæftigede er både svagere organiseret og har lavere overenskomstdækning end heltidsbeskæftigede, vil denne beregning derfor formentlig – om end kun marginalt – overdrive overenskomstdækningen. Tallene for overenskomstdækningen på DA's område har derudover det problem, at det ikke præcist kan opgøres, hvor

mange funktionærer, der samlet på grund af HK-overenskomsternes såkaldte 50 pct. regel ikke er omfattet af HK's overenskomster. Der til kommer, at en del af de medregnede ledere er undtaget fra lederaftalen mellem DA og Ledernes Hovedorganisation (LH).³⁴

De 90 pct. overenskomstdækning på DA's område omfatter således en del HK'ere og ledere, selv om nogle af disse altså „... *ikke teknisk set (vil) være omfattet henholdsvis af lederaftalen og en HK-overenskomst.*“ (Finansministeriet 2006). Det er ikke muligt præcist at gøre op for HK-området vedkommende, mens det for ledernes vedkommende drejer sig om ca. 30.000, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst (Finansministeriet 2006).

De 10 pct. af det samlede antal fuldtidsbeskæftigede, der – jf. ta-

34 Oprindeligt var det arbejdsgivernes opfattelse, at lederne ikke skulle overenskomstdækkes. Det blev afspejlet i § 5 i hovedaftalen mellem LO og DA, hvorefter ledere med arbejdsgiverfunktioner ikke må være i samme organisation som de øvrige ansatte. Paragraffen er af hensyn til organisationsfriheden taget ud af hovedaftalen ved den seneste revision, men i et protokollat fremhæves, at dette ikke ændrer ved de hidtidige forhold. Denne bestemmelse gav basis for udviklingen af lederorganisationer, der blev samlet i LH som siden har indgået en generel rammeaftale med DA, og på den måde er lederne alligevel blevet omfattet af en kollektiv aftale, men blot gennem en anden organisation end de øvrige ansatte. Det er dog fortsat sådan, at særligt betroede ledere formelt set ikke er dækket af denne lederaftale, men alene ansat på individuel kontrakt.

50 pct.-reglen på HK-området fastslår, at overenskomsten først kan kræves iværksat i den enkelte virksomhed, hvis mindst 50 pct. af den relevante funktionærgruppe, er medlem af HK. HK har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2007 og 2010 været ude med vurderinger af, hvor mange der var ramt af denne regel, som HK ønsker at få afskaffet. Der cirkulerede tal fra godt 40.000 til 50.000 eller mere. HK synes dog her ikke at have taget højde for, dels at en del af de potentielle funktionærer er dækket af lederaftalen, dels at en del af funktionærerne har uddannelser og funktioner, der – som flere faglig voldgiftskendelser har fastslået – bringer dem ud af HK's organisationsområde.

bel 5.2 – er trukket ud i DA's beregning, består i overvejende grad af akademisk arbejdskraft, idet AC ikke har kollektive overenskomster med arbejdsgiverorganisationer på DA-området. LO og DA har på denne baggrund sammen i rapporten fra trepartsudvalget om livslang opkvalificering skønnet, at overenskomstdækningen på LO/DA-området samlet ligger på omkring de 80 pct. (Finansministeriet 2006).

Den faktiske overenskomstdækning ligger derfor formentlig lidt lavere end DA's beregning viser. Det skal dog tilføjes, at andre undersøgelser stadig når frem til resultater, der er på et endnu højere niveau. Det gælder således den såkaldte WIBAR-analyse (Wage Indicator Support for Trade Union Bargaining in Europe), der er støttet af EU-kommissionen. Denne undersøgelse, der er baseret på en medarbejdersurvey, er gennemført i 2004-06 og når til en samlet overenskomstdækning i Danmark på 87 pct., dvs. omkring 80 pct. i den private sektor og 98 pct. på det offentlige område (Tijdens og van Klaveren 2007).

De seneste tal er således fra 2006-07, og da der i øvrigt er sket store forandringer i de seneste år, er det spændende at se, hvilken betydning fx det fortsat faldende medlemstal

i de overenskomstbærende faglige organisationer samt ophævelsen af retten til eksklusivaftaler har haft for overenskomstdækningen. En indikator kan findes i resultaterne fra den nye Tillidsrepræsentantundersøgelse, der i foråret 2010 er gennemført af FAOS for LO (Navrbjerg et al. 2010, Larsen et al. 2010 og Johansen et al. 2010).

Her angiver 74,8 pct. ud af i alt 1.615 ledelsesrepræsentanter i den supplerende ledersurvey, at der er indgået kollektiv overenskomst med mindst én medarbejdergruppe. Når det gælder den private sektor alene, er overenskomstdækningen målt på denne måde 65 pct. (Larsen et al. 2010). Det er det, der i DA's opgørelse kaldes den indirekte overenskomstdækning, og som for 2006 lå på 74 pct. – jf. tabel 5.1. Tallene fra Tillidsrepræsentantundersøgelsen antyder således, at der fra 2006 til 2010 har været tale om en fortsat støt nedgang i dækningsgraden for de kollektive aftaler.

Faldet i den faglige organisationsgrad

Samlet set har der i perioden 1995 til 2009 kun været et begrænset fald på 44.000 i fagforeningernes samlede medlemstal, men hvis vi ikke medregner de 'gule' eller ideologisk alternative organisationer, vokser nedgangen til 144.000, hvil-

Tabel 5.4:
Fagforeningsmedlemmer fordelt på hovedområder 1995-2009

(tal i 1.000'er)

	1995	2000	2005	2009	2010
LO*	1.208	1.167	1.142	987	955
FTF	332	350	361	358	358
AC	132	150	163	182****	187****
LH	75	80	76	80	83
Ideologisk alternative**	53	68	94	153	173
Øvrige uden for HO***	62	55	57	58****	48****
I alt	1.862	1.870	1.893	1.818	1.804
Lønmodtagere og ledige	2.547	2.614	2.640	2.677	2.676
Organisationsgrad	73,1%	71,5%	71,7%	67,9%	67,4%
Ekskl. Alternative	71,0%	68,9%	68,1%	62,2%	60,9%

Kilder: Statistisk Årbog, Arbejdskraftundersøgelserne, 1. kvartal de udvalgte år, Danmarks Statistik, tal fra LO og egne beregninger. Medlemstallene er pr. 1. januar de udvalgte år.

* Vedr. LO kan Statistisk Årbogs tal ikke anvendes, da der i modsætning til de øvrige organisationer er tale om bruttototal og ikke netttotal. Siden 2002 offentliggør LO selv årligt det samlede medlemstal og herunder både bruttotallet (aktive og passive medlemmer, dvs. pensionister o. lign.) og netttotallet (kontingentbetalende medlemmer). Tallene i tabellen fra 2005 og frem er derfor fra LO's egne opgørelser. For de tidligere år er netttotallet fastsat skønsmæssigt, idet der er regnet med, at 80 pct. af det officielle medlemstal er kontingentbetalende medlemmer. Det svarer nogenlunde til forskellen mellem brutto- og netttotal i LO's egne opgørelser fra de senere år.

** Organisationer, der ikke alene står uden for hovedorganisationerne, men også opfatter sig som alternativ til de etablerede fagforbund – såkaldt 'gule' fagforeninger. Her er medregnet organisationerne fra Det faglige Hus (dvs. Funktionærkartellet/Teknikersammenslutningen og Fagforeningen Danmark) samt Kristelig Fagforening, men ikke Business Danmark (tidl. Danske Sælgere og Danmarks Aktive Handelsrejsende), der er en branchespecifik organisation, og ikke som eksempelvis De Kristelige kan siges at deltage i en ideologisk kamp mod den traditionelle fagforeningsbevægelse – selv om de måske nok i HK vil se dem som 'gule'. Danmarks Frie Fagforening fra Aalborg er ikke med i statistikken, da de åbenbart har valgt at undlade at indsende oplysninger til Danmarks Statistik (jf. anmærkning til tabellen i Statistisk Årbog for de udvalgte år).

*** Der er i gruppen „Uden for hovedorganisationerne“ enkelte dobbelttællinger i Statistisk Årbog, hvor organisationer både er rubriceret her og under en af hovedorganisationerne. Da det ligger under 'bagatelgrænsen' har vi valgt her at se bort fra disse dobbelttællinger. Vores samlede tal er derfor især for 1995 og 2000 en anelse større end det reelle antal organiserede.

**** AC's medlemstal 2009-10 er inkl. IDA og Landinspektørforeningen, der pr. 1. januar 2009 ellers meldte sig ud af akademikernes hovedorganisation. Men de fastholdes her af sammenlignelighedsgrunde som en del af det akademiske område. Samtidig er tallene fratrukket gruppen „Øvrige uden for hovedorganisationerne“.

ket svarer til en nedgang i organisationsgraden fra 71 til 62 pct. eller næsten 10 procentpoint. Udviklingen fremgår af tabel 5.4.

Den afgørende tendens i udviklingen er – jf. næste afsnit – at det næsten udelukkende er LO-forbundene, der er gået tilbage, mens de øv-

rige områder enten er gået frem eller nogenlunde har holdt skansen. Frem til og med 2005 var de øvrige områders vækst større end LO-forbundenes tilbagegang målt i absolute tal, men da arbejdsstyrken voksede, blev der samtidig tale om en lille tilbagegang i organisationsgraden. Hvis arbejdsstyrken havde været den samme i 2005 som i 1995 ville organisationsgraden have haft en stigende tendens og næsten være nået op på 75 pct. Det svage fald i organisationsgraden frem til 2005 kan altså alene tilskrives den stigende arbejdsstyrke som et resultat af, at de nye på arbejdsmarkedet åbenbart har været vanskeligere at organisere.

Siden 2005 er medlemsudviklingen accelereret, både når det gælder LO-organisationernes tilbagegang og fremgangen for de ideologisk alternative eller 'gule' organisationer.

Da væksten på de øvrige hovedorganisationsområder – bortset fra AC – samtidig er standset, har der fra 2005 til 2009 for første gang været en direkte nedgang i det samlede antal organiserede lønmodtagere. Den fortsat stigende arbejdsstyrke har bidraget til at forøge den heraf følgende nedgang i organisationsgraden, men der er nu tale om et reelt fald, idet organisationsgraden ville være gået ned fra 2005 til

2009 selv med en uændret arbejdsstyrke. Det er altså i denne periode, at vi først og fremmest har set en vækst i outsidersgruppen i forhold til den danske model, defineret som ikke-medlemmer af faglige organisationer. Inkl. de 'gule' er outsidersnes vækst nærmest eksplosiv.

Denne udvikling er opsamlet i tabel 5.5, der viser tallene fra 1995 til 2009 for ikke-fagforeningsmedlemmer både uden og med de ideologisk alternative organisationer.

Når vi her medregner alle ikke-fagforeningsmedlemmer inkl. medlemmer af de ideologisk alternative organisationer som outsiders i forhold til den danske model, skal det understreges, at der her er tale om et absolut maksimums tal. Der er grupper i arbejdsstyrken – som den måles i Arbejdskraftundersøgelsen – der har enten ingen eller et meget svagt incitament til at melde sig i en faglig organisation. Det er fx de øvre ledelseslag i virksomhederne og studerende med deltidsarbejde. Det skal derfor ikke overdriives, men det må alligevel betegnes som et meget markant signal, at outsidersgruppen i denne brede betydning i 2009 passerede en million. Det nærmer sig 40 pct. af lønmodtagerne, der ikke er medlem af overenskomstbærende organisationer og dermed kan siges at være

Tabel 5.5:
Ikke-fagforeningsmedlemmer blandt lønmodtagere 1995-2009

(tal i 1.000'er)

	1995	2000	2005	2009	2010
Lønmodtagere og ledige i arbejdsstyrken	2.547	2.614	2.640	2.677	2.676
Fagforeningsmedlemmer	1.862	1.870	1.893	1.818	1.804
	73,1%	71,5%	71,7%	67,9%	67,4%
Ikke-medlemmer	685	744	747	859	872
	26,9%	28,5%	28,3%	32,1%	32,6%
Fagforeningsmedlemmer eksklusiv 'gule'	1.809	1.802	1.799	1.655	1.631
	71,0%	68,9%	68,1%	62,2%	60,9%
Outsidere inkl. 'gule'	738	812	841	1.012	1.045
	29,0%	31,1%	31,9%	37,8%	39,1%

Kilde: Samme datamateriale som i tabel 5.4.

outsidere. Ja, selv hvis de 'gule' medlemmer tælles med til det kollektive reguleringsystem, er outsiderne vokset fra at udgøre godt en fjerdedel til at dække mere end en tredjedel af lønmodtagerne.

Medlemstallene pr. 1. januar 2010 viser, at der fortsat er tale om et absolut fald for alle fagforeningsmedlemmer under et. Samtidig forstærkes – som nærmere kommenteret i det næste underafsnit – den underliggende tendens med et fald i LO-forbundenes medlemstal og stigning i de 'gule' organisationer. Selv om den samlede arbejdsstyrke er faldet med 28.000 fra 2009 til 2010 som følge af krisen – fra 2,923 til 2,895 mio. – er antallet af „lønmodtagere og ledige“ næsten uændret, men herun-

der med en stærk stigning i antallet af arbejdsløse og et tilsvarende fald i antallet af beskæftigede lønmodtagere. Det betyder, at faldet i organisationsgraden målt som kontingentbetalende fagforeningsmedlemmer i forhold til lønmodtagere og ledige i arbejdsstyrken fortsætter uændret nedad. Tendensen er særlig stærk, når de 'gule' organisationer holdes udenfor, hvilket viser det grundlæggende problem for de overenskomstbærende organisationer og dermed det fortsatte pres på den danske aftalemodel.

Hvorvidt faldet i arbejdsstyrken vil fortsætte og også i højere grad ramme lønmodtagergrupperne, er afhængigt af den fortsatte økonomiske udvikling både i en dansk,

europæisk og global sammenhæng, og det er i skrivende stund et spørgsmål, der ikke lader sig besvare. Derimod er det sikkert, at der i det kommende tiår vil ske et fald i arbejdsstyrken som følge af den demografiske udvikling i takt med, at de store efterkrigsårgange går på pension og afløses af væsentligt mindre årgange. Det vil til gengæld være en udvikling, som – jf. nedenfor – må antages at svække organisationsgraden, idet de grupper, der forlader arbejdsmarkedet udgør fagbevægelsens kernetropper, mens de grupper, der kommer til, er langt vanskeligere at organisere.

Faldet i arbejdsstyrken kan modvirkes bl.a. gennem indvandring, men det vil formentlig blot forstærke processen i retning af faldende organisationsgrad, idet det må antages, at indvandrere i mindre grad end indfødte danskere er interesseret i kollektiv organisering.

Forskydningen mellem hovedorganisationerne

En del af forklaringen på fagbevægelsens medlemsudvikling kan findes, hvis vi ser nærmere på forskydningen mellem hovedorganisationers medlemstal. Her ved fremstår nogle af de underliggende strukturelle træk.

Som det fremgår af tabel 5.6, er den

største forskydning nedgangen i LO's medlemstal, der nærmer sig et tab på en kvart million siden højdepunktet i midthalvfemserne. Samtidig har de øvrige hovedorganisationer alle fremgang, og dermed er meget sagt om de strukturelle forhold, der er blandt de væsentligste årsager til udviklingen. Det er ændringer i erhvervsstruktur og uddannelsesstruktur, der har ført til en glidning fra LO's naturlige organisationsområde til FTF's og ikke mindst AC's område for lønmodtagere med mellemlang og lang videregående uddannelse. Den *tredjestørste* forskydning er AC's fremgang, hvilket viser, at det ikke er mindst det akademiske arbejdsmarked, der har været i vækst.

FTF- og AC-området fortsatte vækst kan ses som et udtryk for, at det i høj grad er lykkedes at udbrede organisationstanken fra de traditionelle grupper af faglærte og ufaglærte arbejdere til funktionærgrupperne – herunder lønmodtagere med mellemlang og lang videregående uddannelse. De udviklede allerede tidligt faglige organisationer, som i høj grad har været baseret på en *professionsideologi*, der har vist sig effektiv til at opnå og fastholde en høj organisationsgrad.

Samtidig er udviklet en dobbeltstrategi med supplerede anvendel-

Tabel 5.6:**Udviklingen i hovedorganisationernes medlemstal 1995-2010**

(tal i 1.000'er. Udviklingen 1995-2010 i procentpoint)

	1995	2000	2005	2009	2010	1995-2010
LO	1.208 65%	1.167 62%	1.142 60%	987 54%	955 53%	-253 -12%
FTF	332 18%	350 19%	361 19%	358 20%	358 20%	+26 +2%
AC	132 7%	150 8%	163 9%	182 10%	187 10%	+55 +3%
LH	75 4%	80 4%	76 4%	80 4%	83 5%	+8 +1%
Ideologisk alternativ	53 3%	68 4%	94 5%	153 8%	173 10%	+120 +7%
Øvrige uden for HO	62 3%	55 3%	57 3%	58 3%	48 3%	-14 0%
I alt	1.862 100%	1.870 100%	1.893 100%	1.818 99%	1.804 101%	-58

Kilder: Samme datamateriale som tabel 5.4.

se af fagforeningsideologiens faglige kampmidler, og derfor er der i Danmark tale om udviklingen af en næsten altomfattende aftalemodel med udgangspunkt i det oprindeligt etablerede aftalesystem på LO/DA-området i den private sektor.

Den *næststørste* forskydning er stigningen i de ideologisk alternative fagforeningers medlemstal, og disse organisationer får først og fremmest deres medlemmer på områder, der normalt dækkes af LO-forbund. Det er organisationer som 3F og HK, der først og fremmest er i et konkurrenceforhold med de 'gule'

organisationer. LO-forbundenes medlemsfald er altså ikke alene et resultat af strukturelle ændringer, men i høj grad også forårsaget af, at forbundene ikke har været i stand til at rekruttere og fastholde medlemmer på deres 'naturlige' organisationsområder i de seneste tiår.

Mens LO-forbundene har mistet en femtedel af deres medlemmer, er de alternative organisationers medlemstal blevet tredoblet. Forskydningen i medlemstallet fra LO til AC og FTF kan således ses som udtryk for, at det er organisationerne på disse områder, der i dag bedst

holder skansen og dermed stærkest forsvarer den danske model. Outsiderne skal således mere findes på de traditionelle LO-områder end på AC's og FTF's organisationsområder.

LO-fagbevægelsens dominerende stilling er blevet svækket, hvilket kan ses ved, at LO-forbundene i dag kun dækker godt halvdelen af de organiserede lønmodtagere mod næsten to tredjedele i 1995. Der synes at være sket et gennembrud af digerne i forhold til den alternative fagbevægelse, der ikke mindst har haft fremgang i de seneste år, hvor kurven nærmest er vokset eksponentielt.

Det kan kun i begrænset omfang forklares strukturelt, men må i høj grad være et resultat af holdningsmæssige ændringer. Den stærke kollektive fagforeningsideologi, der har præget størstedelen af arbejdsmarkedet, er blevet svækket og specielt lønmodtagere med anden etnisk baggrund end dansk samt unge kan antages at være mere fremmede for fagbevægelsens traditionelle værdier end de ældre generationer.

Det må føre til medlemsnedgang, der – som nævnt ovenfor – forstærkes af den demografiske udvikling, hvor de store årgange i årene om-

kring afslutningen af 2. verdenskrig er ved at vokse sig ud af arbejdsmarkedet, mens det er betydeligt mindre årgange, der kommer ind på arbejdsmarkedet. LO-forbundene vil i de kommende år dermed miste mange fra den aldersgruppe, der har været stærkest organiseret, mens man ser ud til kun at kunne organisere en vigende andel af de mindre årgange, der kommer til.

LO-forbundene synes at være blevet ramt af en farlig kombination af strukturelle og kulturelle forandringsprocesser, der forstærker hinanden og giver netop disse forbund et massivt tab af medlemmer. Dels er det samlede område blevet indskrænket, dels er der inden for LO's organisationsområde sket en forskydning fra produktion til service, dvs. til områder, hvor LO-forbundene altid har haft sværest ved at organisere lønmodtagerne – om end niveauet i Danmark har været langt højere end i de fleste andre lande. Samtidig kan det antages, at det er på det private serviceområde, at de kollektive værdier er blevet svækket mest i de senere årtier – jf. tabel 5.13 nedenfor med organisationsgraden fordelt på brancher samt afsnittet „Hvem er de 'gule'?“.

I forhold til en outsiderproblematik kan det konstateres, at grup-

Table 5.7:**Fagforeningsmedlemmer fordelt på køn**

(pct. af arbejdsstyrken, ændringer i perioden i procentpoint)

	1994	1997	2000	2004	2008	Ændring 1994-2008
Mænd	76,7	76,6	75,3	72,2	68,5	-8,1
Kvinder	77,5	77,6	77,1	75,4	73,4	-4,0
I alt	77,1	77,1	76,2	73,8	70,9	-6,1

Kilde: AE på baggrund af Lovmodellens registerdata, 1994-2008.³⁵

pen af fagforeningsmedlemmer, der er medlemmer af de 'gule' organisationer og dermed står uden for den danske model, er vokset med 120.000. Dertil kommer, at det samlede medlemstal inkl. de 'gule' fra 1995 til 2010 er faldet med 58.000. Frem til 2009 bidrog en fortsat stigende arbejdsstyrke til at forstærke faldet i organisationsgraden, således at der samlet set siden toppunktet i midten af 1990'erne kom 274.000 flere outsiders til, jf. tabel 5.5 ovenfor.

Som nævnt ovenfor er arbejdsstyrken som følge af krisen faldet fra 2009 til 2010, men det har endnu ikke i større grad berørt „lønmodtagere og ledige“. Da medlemstallet i de overenskomstbærende organisationer fortsat er vigende, mens de

'gule' organisationer stadig får flere medlemmer, har stigningen i outsidergruppen fortsat den opadgående tendens, så der siden fagbevægelsens medlemsmæssige toppunkt i 1995 er kommet 307.000 outsiders til – svarende til næsten fire ud af hver 10 lønmodtagere.

Hvilke grupper er det svært at organisere

En nærmere dokumentation af, hvad det er for grupper, som i stigende grad holder sig uden for de faglige organisationer eller tilslutter sig de 'gule' fagforeninger, kan ikke gennemføres med de almindelige opgørelser over medlemsudviklingen, der er anvendt ovenfor. Den undersøgelse, der er foretaget af Arbejderbevægelsens Erhvervsråd i samarbejde med FAOS kan til

³⁵ Som nævnt i metodeafsnittet beregnes fagforeningsmedlemmerne ud fra Lovmodellens registerdata med udgangspunkt i A-kassemedlemskab sammenholdt med skattefradrag for fagforeningskontingent. I registerdataene har medlemmer af Ledernes Hovedorganisation manglet oplysninger om fradrag i årene 1994-99. Disse medlemmer, der altså har set ud som om, de kun har været medlem af a-kassen, er tilbageskrevet med den generelle udvikling i dobbeltmedlemmer (dvs. lønmodtagere der både er medlem af a-kasse og fagforening), således at de er flyttet fra kategorien „enkeltmedlem af a-kasse“ til „dobbeltmedlem af både a-kasse og fagforening“.

Tabel 5.8:
Fagforeningsmedlemmer fordelt på etnicitet

(pct. af arbejdsstyrken, ændringer i perioden i procentpoint)

	1994	1997	2000	2004	2008	Ændring 1994-2008
Danskere	77,3	77,5	76,7	74,6	72,4	-4,9
Indvandrere	71,2	68,0	66,2	61,2	54,3	-16,9
Efterkommere	63,0	64,5	59,1	57,1	48,1	-14,9
I alt	77,1	77,1	76,2	73,8	70,9	-6,1

Kilde: AE på baggrund af Lovmodellens registerdata, 1994-2008.

gengæld anvendes i forsøget på at afdække outsiderne i forhold til den danske model – defineret som lønmodtagere, der slet ikke er medlemmer af en faglig organisation.

Her er organisationsgradens udvikling blevet målt i forhold til køn, etnisk baggrund, uddannelse, indkomstforhold samt branchemæssig og sektormæssig tilknytning. Resultaterne af denne afprøvning gennemgås i det følgende, idet vi først ser på, hvilke grupper som den traditionelle fagbevægelse har sværest ved at rekruttere og fastholde, og dernæst undersøger, hvad det er for områder, hvor fagbevægelsen står stærkest respektive svagest.

Vurderet i forhold til *køn* har der – jf. tabel 5.7 – siden 1994 været en bemærkelsesværdig udvikling. Mens organisationsgraden både for kvinder og mænd lå på nogenlunde det samme niveau, dvs. godt trefjerdedele, i midten af 1990'erne,

udviklede der sig frem til 2008 en væsentlig forskel som et resultat af, at kvinderne nogenlunde holdt skansen, mens mændenes organisationsgrad faldt mere markant. Således er den i 2008 for mændenes vedkommende faldet til godt to tredjedele, mens den for kvindernes vedkommende er faldet til knapt tre fjerdedele. For mændenes vedkommende er der således i dag næsten en tredjedel, der er outsider.

Den mest markante stigning af outsidergruppen findes dels blandt lønmodtagere med anden etnisk baggrund end dansk, dels blandt de yngste lønmodtagere i arbejdsstyrken. Ikke mindst udviklingen for indvandrere og efterkommere har været meget negativ fra 1994 til 2008, jf. tabel 5.8.

I midten af 1990'erne var der kun en begrænset forskel i organisationsgraden mellem danske lønmodtagere og lønmodtagere med anden

Tabel 5.9:**Fagforeningsmedlemmer fordelt på alder**

(pct. af arbejdsstyrken, ændringer i perioden i procentpoint)

	1994	1997	2000	2004	2008	Ændring 1994-2008
18-24 år	56,8	53,9	48,1	42,6	38,2	-18,6
25-29 år	78,2	78,2	75,9	70,4	65,9	-12,3
30-34 år	81,9	80,9	79,1	75,4	72,3	-9,6
35-39 år	83,3	83,2	81,4	76,5	73,7	-9,6
40-49 år	81,3	83,3	83,5	80,7	77,4	-3,9
50-59 år	81,4	81,0	81,6	81,6	82,1	0,7
60-66 år	68,9	69,4	70,5	72,2	72,3	3,4
I alt	77,1	77,1	76,2	73,8	70,9	-6,1

Kilde: AE på baggrund af Lovmodellens registerdata, 1994-2008.

etnisk baggrund end dansk, men i perioden siden er forskellen vokset sig meget stor, samtidig med at gruppen af indvandrere og efterkommere er vokset stærkt. De udgjorde i 1994 henholdsvis 96.000 og 6.000 af arbejdsstyrken i forhold til 2,4 mio. danskere, men mens antallet af danske lønmodtagere er faldet en smule frem til 2008, er indvandrerens og efterkommerens antal steget eksplosivt, så de i dag udgør henholdsvis 186.000 og 20.500. Det svarer til en stigning fra 4 til 8 pct. af arbejdsstyrken. Med en organisationsgrad på omkring de 50 pct., er der således næsten 100.000 outsiders i denne gruppe. Hvis fagforeningerne havde været i stand til at fastholde den gennemsnitlige organisationsgrad også for indvandrere og efterkommere, havde der kun været 40.000

outsidere. Set i forhold til det samlede antal fagforeningsmedlemmer på mere end 1,8 mio. er problemet med at organisere lønmodtagere med anden etnisk herkomst end dansk af begrænset størrelse, men hvis udviklingen fra 1994 til 2008 fortsætter, vil det blive et stærkt stigende problem.

En anden gruppe med et tilsvarende fald er de yngre lønmodtagere, som det fremgår af tabel 5.9. Fagforeningernes andel af yngre lønmodtagere op til 39 år har været stærkt faldende i perioden fra 1994 til 2008. Og det gælder især for de yngste grupper op til 29 år. I midten af 1990'erne havde de faglige organisationer et godt greb om de 25-29-årige, mens andelen af organiserede 18-24-årige allerede på det tidspunkt var lav. Den yngste gruppe

pes organisationsgrad er siden faldet kraftigt, så den nu kun er på godt en tredjedel, mens organisationsgraden for de 25-29-årige er faldet fra over tre fjerdele til knap to tredjedele og dermed er kommet ned på et niveau under gennemsnittet.

En del af forklaringen er dog utvivlsomt, at der i de seneste årtier er en stigende gruppe af unge, der gennemfører uddannelser. En meget stor andel har som studerende et supplerende deltidsjob og indgår derfor i arbejdsstyrken, men har stadig et svagere motiv til at organisere sig. I det omfang, medlemskab af a-kasse og fagforening stadig hører sammen – jf. afsnit 2.4 nedenfor – er motivet nærmest helt fraværende, idet de ikke har ret til arbejdsløshedsdagpenge. I øvrigt gælder der særlige dagpengeregler for alle unge indtil 25 år, der begrænser dagpengene og dermed fjerner motivet til a-kasemedlemskab og måske samtidig fagforeningsmedlemskab.

Selv om tallene for de unge viser et stærkt fald, er det derfor ved nærmere eftersyn ikke helt så dramatisk i sine konsekvenser. Der er dog ingen tvivl om, at tallene er et udtryk for, at de faglige organisationer har fået vanskeligere ved at organisere unge lønmodtagere.

Når det gælder andelen af medlemmer blandt yngre i 30'erne, ligger organisationsgraden stadig over gennemsnittet, og det kunne tyde på, at de faglige organisationer stadig har et vist greb om de unge, når de for alvor kommer ud på arbejdsmarkedet efter endt uddannelse. Alligevel må det konstateres, at der er en klar negativ tendens i udviklingen for denne gruppes vedkommende. Faldet i medlemsandelen har været stærkere end for de øvrige aldersgrupper over 30. Hvor medlemmer i 30'erne i 1994 havde den højeste organisationsgrad af alle aldersgrupper, ligger den i dag lavere end for de +40-årige. En fortsættelse af tendensen siden midten af 1990'erne vil derfor føre til en stærkt stigende gruppe af outsiders blandt alle de yngre aldersgrupper, og faldet vil med tiden brede sig op ad til de ældre grupper.

Det er kun de +50-årige, der har haft en stigende organisationsgrad siden 1994. Her har den værdimæssige tilknytning til kollektiv organisering – eller vanens magt – bevaret sin styrke. I den forbindelse skal det fremhæves, at den demografiske udvikling i første omgang har betydet en svækkelse af tendensen til faldende organisationsgrad. Mens de yngre årgange således er blevet stadig mindre, er ikke mindst andelen af +50-årige

i arbejdsstyrken steget. Der er fra 1994 til 2008 blevet ca. 160.000 færre 18-29-årige og ca. 220.000 flere 50-66-årige. Da fagbevægelsen har et stærkt greb i de +50-årige og stigende vanskeligheder ved at organisere de 18-29-årige, er nedgangen i medlemstallet blevet begrænset af demografien. Men så meget desto mere vil medlemstallet falde i det kommende årti, når de store efterkrigsårgange med de høje organisationsgrader går på pension og dermed forsvinder ud af arbejdsstyrken. Så bliver der for alvor tale om et outsiderproblem, med mindre der kommer en ny ændring af de samfundsmæssige værdier og normer.

Hvis vi ser på udviklingen i de faglige organisationers medlemstal set i forhold til *uddannelsesgrupper*, tegner der sig endnu en væsentlig tendens. Det er ikke mindst lønmodtagere uden uddannelse efter folkeskole og gymnasium mv., som i stigende grad holder sig uden for de faglige organisationer. Det fremgår af tabel 5.10, der viser, at organisationsgraden for lønmodtagere med grundskole og gymnasial uddannelse er faldet betydeligt fra 1994 til 2008. Organisationsgraden for disse grupper er derfor i dag væsentlig lavere end for alle andre uddannelsesgrupper.

En del af forklaringen kan være, at

det til dels drejer sig om unge lønmodtagere, der stadig er i et uddannelsesforløb, men der er utvivlsomt her også tale om et permanent problem og hermed en stor gruppe outsiders, der svækker de faglige organisationer. Når det gælder gruppen kun med gymnasial uddannelse, har de faglige organisationer i hele perioden haft vanskeligt ved at sikre sig samme høje tilslutning som fra andre grupper, men organisationsgraden er frem til 2008 yderligere faldet, så den er kommet under halvdelen. Det er samtidig ikke nogen uvæsentlig gruppe størrelsmæssigt, idet den er vokset fra godt 200.000 til 250.000 eller fra 8 til 10 pct. af arbejdsstyrken fra 1994 til 2008. Her er der altså mere end 125.000 outsiders med en tendens til fortsat stigning.

Et større problem udgøres dog af den store gruppe, der alene har folkeskolen som uddannelsesmæssig baggrund. Det er kernen i medlemsskaren for et stort forbund som 3F, der ikke mindst organiserer ufaglærte arbejdere og specialarbejdere. For denne gruppe er organisationsgraden faldet fra næsten tre fjerdedele til mindre end to tredjedele. Den udgør dog samtidig en stærkt vigende del af arbejdsmarkedet. Mens der var ca. 825.000 med folkeskolen som uddannelsesmæssigt grundlag i 1994, var det

Tabel 5.10:
Fagforeningsmedlemmer fordelt på uddannelse

(pct. af arbejdsstyrken, ændringer i perioden i procentpoint)

	1994	1997	2000	2004	2008	Ændring 1994-2008
Uoplyst	64,2	63,9	62,3	51,3	38,2	-26,0
Grundskole	73,6	73,3	71,6	67,9	62,5	-11,1
Gymnasial uddannelse	53,3	53,4	52,4	49,7	46,9	-6,4
Erhvervsfaglig uddannelse	83,0	83,5	82,8	80,4	78,9	-4,1
Kort videregående uddannelse	80,0	80,5	79,2	75,6	72,7	-7,3
Mellemlang videregående uddannelse	83,8	83,7	83,8	82,0	80,5	-3,4
Lang videregående uddannelse	80,3	77,9	76,2	75,6	75,3	-5,0
I alt	77,1	77,1	76,2	73,8	70,9	-6,1

Kilde: AE på baggrund af Lovmodellens registerdata, 1994-2008.

faldet til 575.000 i 2008, dvs. fra 33 til 22 pct. Når der samtidig er tale om en lønmodtagergruppe, som det er stadigt vanskeligere at organisere, har vi her en af de væsentlige strukturelle forklaringer på LO-forbundenes medlemsmæssige nedtur. I alt er der her 220.000 outsiders, som helt er uden for de faglige organisationer. Dertil kommer, at en stigende del af de fagligt organiserede i denne gruppe har valgt en af de 'gule' fagforeninger, hvilket yderligere understreger LO-fagbevægelsens problemer.

Når det gælder lønmodtagere med erhvervsfaglig uddannelse – LO-forbundenes andet store kerneområde – er situationen mindre al-

vorlig. Her er der ganske vist også tale om et tab, men det er betydeligt mindre, og det er stadig en af de bedst organiserede uddannelsesgrupper. Og med over 920.000 lønmodtagere – svarende til 36 pct. – er den næsten lige så stor i 2008 som i 1994.

Lønmodtagere med videregående uddannelse har – uanset længden – været stærkt stigende fra 1994 til 2008, og det gælder ikke mindst grupperne med mellemlang og lang videregående uddannelse. Derved understreges yderligere LO-fagbevægelsens vigende organisationsområde, idet netop disse lønmodtagergrupper fortrinsvis er knyttet til FTF- og AC-organisationer. Løn-

modtagere med mellemlang videregående uddannelse er vokset fra 12 til 17 pct. af arbejdsstyrken og nåede i 2008 op på 435.000. Det var både i 1994 og 2008 den stærkest organiserede gruppe og er samtidig den gruppe, der har haft det laveste fald, så der stadig er godt og vel 80 pct. organiserede.

Skolelærere, sygeplejersker og pædagoger kan i dag siges at udgøre kernetropperne i fagbevægelsen fulgt af lønmodtagere med erhvervsfaglig uddannelse. Men lønmodtagere med en lang videregående uddannelse følger tæt efter med en organisationsgrad på 75 pct. Det er samtidig en stærkt voksende gruppe, der er steget fra godt 4 til knap 8 pct. af arbejdsstyrken og i dag omfatter godt og vel 200.000 lønmodtagere i arbejdsstyrken. Også her understreges således den strukturelle forskydning i organisationsområderne fra LO og til de øvrige hovedorganisationer. Det er i den sammenhæng bemærkelsesværdigt, at gruppen med kort videregående uddannelse, der i højere grad dækkes af LO-forbund, organisationsmæssigt har haft en større nedgang og i dag står lidt svagere end akademikerne. Også lønmodtagere med en kort videregående uddannelse er vokset fra 1994 til 2008 – nærmere bestemt fra godt 100.000 til knap 150.000

eller fra 4 til næsten 6 pct. af arbejdsstyrken.

Den samlede udvikling i forhold til uddannelse viser tydeligt, hvordan en uddannelsesmæssig identitet er med til at skabe fællesskab og gøre det lettere for de faglige organisationer at samle langt de fleste potentielle medlemmer. Det er professionsorganisationerne – og til dels organisationer med erhvervsfaglig uddannelse – der har de mindste outsidergrupper.

Tendensen til, at lønmodtagere uden for den traditionelle arbejderklasse i stigende grad udgør fagbevægelsens kerneområde, bekræftes, hvis vi ser på organisationsgradens udvikling i forhold til lønmodtagernes *indkomstforhold*. På samme måde, som det er lønmodtagere med den svageste uddannelsesmæssige baggrund, der først og fremmest bidrager til den stigende outsidergruppe i forhold til den danske model, er det lønmodtagere med de laveste indkomster, som er mindst tilbøjelige til at tilslutte sig en faglig organisation. Denne sammenhæng fremgår af tabel 5.11.

Det er bemærkelsesværdigt, at organisationsgraden er stigende til og med 8. decil. Først for 9. decils vedkommende brydes kurven, men der er stadig her tale om en organisa-

tionsgrad over gennemsnittet. Selv for de 10 pct. med de største indkomster er der tale om en høj organisationsgrad, der kun er en ubetydelighed under gennemsnittet. Det kan næsten siges, at jo højere indkomsten er, desto større er sandsynligheden for, at folk melder sig i en faglig organisation.

I forhold til Streecks (2005) tese om manglende organisering i top og bund ser det i Danmark ud til, at outsiderproblemet således først og fremmest er et problem i bunden af indkomstskalaen (Ibsen et al. 2010). I hvert fald når det gælder de to laveste tiendedele, er der dog tale om en så begrænset indkomst, som ofte vil bestå af sociale ydelser og deltidsindkomster, at incitamentet til at forsikre sig mod ledighed er beskedent, og da der fortsat er en sammenhæng mellem medlemskab af a-kasse og fagforening, bliver der her i højere grad tale om et dobbelt fravalg. Det maksimale dagpenge-niveau ligger således indkomstmæssigt omkring 4. decil.

Hvis vi ser nærmere på indkomstfordelingen blandt fagforeningsmedlemmer, er det kun en begrænset gruppe på godt 240.000 eller 13 pct., der ligger i de tre første deci-

ler med en indkomst op til 161.400 kr.³⁶ Og for denne gruppe under et er organisationsgraden med 52 pct. væsentlig under gennemsnittet. I arbejdsstyrken er der med godt 460.000 næsten dobbelt så mange på dette lave indkomstniveau, og hvis fagforeningerne kunne organisere denne gruppe på det gennemsnitlige niveau, ville der være godt 85.000 flere medlemmer.

Fra 4. decil og til og med 9. decil ligger organisationsgraden som nævnt over gennemsnittet. Toppunktet nås for grupperne på 6., 7. og 8. decil, der har indkomster mellem 237.900 og 366.100 kr. Det er typisk grupper af faglærte eller med en kort eller mellemlang videregående uddannelse. De udgør godt 725.000 medlemmer eller næsten 40 pct. af de samlede fagligt organiserede. 9. og 10. decil, der ikke mindst omfatter grupper med mellemlang og lang videregående uddannelse, omfatter over 500.000 fagforeningsmedlemmer svarende til 28 pct.

Mere end en fjerdedel af fagforeningsmedlemmerne tilhører således toppen af indkomstpyramiden, mens det kun er 13 pct., der ligger i bunden. Det siger noget om de begrænsede indkomstforskelle i Dan-

³⁶ I modsætning til uddannelse og alder er der ingen større forskydninger i størrelsen mellem indkomstgrupperne i perioden 1994-2008. Vi nøjes derfor her med at se på tallene for 2008.

Tabel 5.11:**Fagforeningsmedlemmer fordelt på indkomst**

(pct. af arbejdsstyrken, ændringer i perioden i procentpoint)

	1994	1997	2000	2004	2008	Ændring 1994-2008
De 10 pct. fattigste (Op til 76.100 kr.) ³⁷	41,3	44,2	43,2	39,4	36,6	-4,7
2. decil (-126.400 kr.)	65,3	65,7	63,6	59,8	57,0	-8,3
3. decil (-161.400 kr.)	76,3	75,5	73,5	70,1	66,0	-10,3
4. decil (-194.200 kr.)	80,3	79,7	78,5	75,3	71,4	-8,9
5. decil (-237.900 kr.)	82,0	82,0	81,3	78,1	75,3	-6,7
6. decil (-277.100 kr.)	82,4	82,7	81,8	79,6	77,0	-5,4
7. decil (-316.700 kr.)	82,4	82,1	82,1	79,9	77,6	-4,8
8. decil (-366.100 kr.)	88,0	86,7	87,1	85,0	81,8	-6,2
9. decil (-454.300 kr.)	76,2	76,6	75,2	74,2	73,2	-2,9
De 10 pct. rigeste (over 454.300 kr.)	75,4	73,7	72,1	71,6	70,0	-5,5
Ukendt indkomst	60,5	60,0	59,9	56,2	49,7	-10,7
I alt	77,1	77,1	76,2	73,8	70,9	-6,1

Kilde: AE på baggrund af Lovmodellens registerdata, 1994-2008. Indkomstgrænserne er fra Danmarks Statistiks opgørelse for 2007.

mark, men det viser også tydeligt, hvordan det er de professionsbaserede grupper, som er mest tilbøjelige til at tilslutte sig en faglig organisation, fordi der er en tæt sammenhæng mellem faget/professionen og den faglige organisation.

Hvilke områder har flest outsiders

Det er hermed dokumenteret, hvil-

ke lønmodtagergrupper, der har den største andel af outsiders. Men på hvilke områder af arbejdsmarkedet er outsiderproblemet størst? Vi kan svare på dette spørgsmål ved først at vise, hvordan organisationsgraden for fagforeningsmedlemmer har udviklet sig inden for de to samfundsmæssige hovedsektorer, det offentlige og det private arbejdsmarked, som det fremgår af tabel 5.12.

37 Decilfordelingen tolkes således, at når man f.eks. ved 6. decil i rækken for personer i tabel 5.10 aflæser værdien 277.100 kr., betyder det, at 60 pct. af de skattepligtige personer i Danmark – herunder pensionister mv. uden for arbejdsstyrken – har en indkomst, der er mindre, og 40 pct. har en indkomst, der er større end 277.100 kr. Når det gælder arbejdsstyrken er det kun godt 45 pct., der ligger under denne grænse og godt 55 pct., der ligger over.

Tabel 5.12:**Fagforeningsmedlemmer fordelt på hovedsektorer**

(pct. af arbejdsstyrken, ændringer i perioden i procentpoint)

	1994	1997	2000	2004	2008	Ændring 1994-2008
Privat	75,3	74,9	71,6	68,9	64,5	-10,9
Offentlig	85,7	87,2	86,9	85,7	83,4	-2,3
Øvrige	67,9	66,4	75,0	70,7	71,4	+3,5
I alt	77,1	77,1	76,2	73,8	70,9	-6,1

Kilde: AE på baggrund af Lovmodellens registerdata, 1994-2008. Øvrige dækker over selvejende institutioner, offentlige selskaber, fonde, organisationer og udland. En stor gruppe her vil således normalt blive opfattet som tilhørende det offentlige område i bred betydning.³⁸

I den private sektor er godt en tredjedel outsiders, mens det kun er en sjettedel i den offentlige sektor. Det er samtidig karakteristisk, at det er lykkedes de faglige organisationer næsten at bevare skansen i form af overenskomstdækning på et højt niveau på trods af den stigende pres siden midten af 1990'erne. I den private sektor har nedgangen været betydeligt større. Den præcise udvikling kan på grund af ændringer i opgørelsesmetoden undervejs 1994-2008 ikke fastslås, men tendensen er der ingen tvivl om. De faglige organisationer har deres mest solide medlemsbase i den offentlige sektor, og det er en tendens, der er blevet styrket de seneste årtier, hvor især medlemstallet

på det private arbejdsmarked er gået ned.

Denne udvikling med fagbevægelsens øgede styrke i den offentlige sektor svarer i øvrigt også godt til udviklingen i mange andre lande, fx Storbritannien (Kersley et al. 2006, Ibsen et al. 2010).

Omfanget af outsiders i forhold til den danske model er således først og fremmest et problem på det private arbejdsmarked. Men i hvilke dele af den private sektor er der de største vanskeligheder ved at organisere medlemmer? Det spørgsmål kan besvares ved et nærmere blik på fagforeningsmedlemmernes branchemæssige fordeling, jf. tabel 5.13.

³⁸ Der er databrud i opgørelserne over sektorer i registerdataene fra 1994 til 2008. 1994-1999, 2000-2005 samt 2006-2008 udgør således adskilte opgørelser. Tallene fra 2006-08 er opgjort på baggrund af RAS funktionskoden, som er den mest valide datakilde. Før 2006 er anvendt en ejerforholdskode, som er ukendt for en del individer og generelt anses for at være mindre præcis. En fuldstændig retvisende sammenligning gælder således kun 1994 og 1997 samt 2000 og 2004. Den overordnede tendens må dog anses for at være korrekt.

Tabel 5.13:**Fagforeningsmedlemmer fordelt på brancher**

(pct. af arbejds styrken, ændringer i perioden i procentpoint)

	1994	1997	2000	2004	2008	Ændring 1996-2008
Bygge og anlæg	81,2	81,3	79,3	77,6	73,2	-8,0
Energi- og vandforsyning	85,9	87,6	87,5	84,4	81,7	-4,1
Finansiering og forretningsservice	71,8	70,2	68,0	64,5	62,6	-9,3
Handel, hotel og restauration	65,2	63,3	61,2	58,2	55,0	-10,2
Industri	83,0	83,3	82,7	81,0	78,4	-4,5
Landbrug, fiskeri, råstofudvinding	52,4	55,9	56,0	52,3	50,5	-1,9
Offentlige og personlige tjenester	82,8	84,0	83,8	82,4	81,3	-1,5
Transport, post og tele	77,4	77,2	74,3	72,5	67,7	-9,7
Uoplyst aktivitet	71,2	68,2	68,6	65,6	53,7	-17,6
I alt	77,1	77,1	76,2	73,8	70,9	-6,1

Kilde: AE på baggrund af Lovmodellens registerdata, 1994-2008.

Som forventet er *offentlige og personlige tjenester*, der i hovedsagen dækker den offentlige sektor, i top-pen gennem hele perioden. Her er organisationsgraden fastholdt på et niveau over 80 pct., hvilket ellers kun er tilfældet på det meget lille energi- og vandforsyningsområde, der omfatter mindre end 1 pct. af arbejdsstyrken. Offentlige og personlige tjenester er omvendt det markant største brancheområde med mere end 900.000 lønmodtagere svarende til godt 36 pct. Det er således det stabile kerneområde i det danske organisations- og aftalesystem.

Industrien har været det traditionelle kerneområde, og det er stadig et af de områder, hvor fagbevægelsen holder skansen bedst, om end niveauet er faldet til under 80 pct. Det er dog samtidig et vigende område med godt 370.000 lønmodtagere i 2008 – et tab på 43.000 siden 1994. Industriens andel af arbejdsstyrken er dermed faldet fra godt 16 til godt 14 pct.

Bygge- og anlægssektoren har også historisk været et stærkt organiseret område, men her har der været en større nedgang siden midten af 1990'erne. Dog er det stadig næ-

sten tre ud af hver fire i bygge- og anlægssektoren, der er medlemmer af en fagforening. Der er tale om en relativ begrænset sektor, der svinger en del i størrelse med konjunkturerne og i 2008 med godt 6 pct. af arbejdsstyrken lå på et toppunkt.

Transport, post og teleområdet, der størrelsesmæssigt er på højde med bygge- og anlægssektoren, har også været præget af høje organisationsgrader, især inden for de nu privatiserede, men tidligere offentlige etater og koncessionerede selskaber, post- og telegrafvæsenet samt telefon. Her har nedgangen siden 1994 været markant, så der i 2008 kun var to tredjedele organiserede.

Problemet med outsiders må dog stadig siges at være begrænset i de nævnte brancheområder. Det er – som tabellen viser – størst inden for *landbrug, fiskeri og råstofudvinding*. Men sådan har det altid været. Det lykkedes således aldrig for LO-fagbevægelsen effektivt at få organiseret landarbejderne. Det var oprindeligt en væsentlig svaghed, men problemet løste mere eller mindre sig selv med mekaniseringen af landbruget fra 1950'erne, der har reduceret området markant. Det har fra 1994 til 2008 nogenlunde stabilt udgjort omkring 1,5 pct. af arbejdsstyrken. Derfor er det et begrænset problem for fagbevægelsen,

at halvdelen inden for landbrug mv. er outsiders.

Mens landarbejderne aldrig blev organiseret, lykkedes det derimod i højere grad for de faglige organisationer at sikre sig tilslutning blandt funktionærerne i de voksende servicesektorer. Organisationsgraderne på disse områder har altid ligget et pænt stykke under kernesektorerne, men det er i en international sammenligning alligevel et meget højt niveau på mellem to tredjedele og tre fjerdedele inden for henholdsvis handel, hotel og restauration samt finansiering og forretningsservice.

Sidstnævnte brancheområde består ikke mindst af den traditionelle finanssektor med banker og forsikringsselskaber, der meget tidligt fik stærke organisationer med et overenskomstsysteem og organisationsgrader, der nærmest lignede den offentlige sektor. Den anden del af området – forretningsservice – har derimod altid været svagere organisations- og overenskomtsmæssigt. Med den stærke vækst af det samlede område fra knapt 10 pct. til næsten 15 pct. af arbejdsstyrken, svarende til 390.000 i 2008, er der samtidig sket et væsentligt fald i organisationsgraden, der i dag ligger et stykke under de to tredjedele og med en vigende tendens.

Det kan ses som et udtryk for, at fagbevægelsen i stigende grad har mistet grebet på de voksende funktionærområder på det private arbejdsmarked. Nedgangen gør sig i særlig grad gældende inden for *handel, hotel og restauration*, hvor organisationsgraden er faldet fra to tredjedele til et niveau, der ikke ligger langt over halvdelen fra 1994 til 2008. Det er samtidig et område i vækst med godt og vel 430.000 lønmodtagere, svarende til næsten 17 pct. af arbejdsstyrken mod godt 13 pct. i midten af 1990'erne. De samlede serviceområder omfatter næsten 820.000 lønmodtagere, hvoraf næsten 340.000 er outsiders i forhold til den danske model. Hvis organisationsgraden på disse områder havde kunnet holdes på det gennemsnitlige niveau på 71 pct., ville de faglige organisationer have haft 100.000 flere medlemmer.

Opsamling

Konkluderende kan det fastslås, at outsidersne først og fremmest udgøres af de unge, folk med anden etnisk baggrund end dansk, folk med ingen eller svag uddannelsesmæssig baggrund og folk med lave indkomster. Der er en større andel mænd end kvinder, mange er ufaglærte arbejdere eller funktionærer i lavere stillinger, og de er fortrinsvis ansat på det private arbejdsmarked inden for serviceerhvervene. Da der

er tale om de sektorer, der er præget af vækst, kan det derfor forudses, at outsiderproblemet vil vokse i det kommende årti.

Set i klasseteoretiske termer er det den øvre del af arbejderklassen med solide faglige uddannelser og funktionærgrupper med videregående uddannelser – fortrinsvis med ansættelse i den offentlige sektor, der udgør kernegrupperne i fagbevægelsen. På den måde synes fagbevægelsen i høj grad at have udviklet sig til en middelklassebevægelse. De mere underprivilegerede grupper udgør omvendt en stor del af outsidersne, der holder sig uden for de faglige organisationer.

Hvem er de 'gule' og uorganiserede

Tallene giver ikke nogen forklaring på, hvorfor en stigende gruppe af lønmodtagere vælger helt at holde sig uden for de faglige organisationer. Men her kan den nye TR-undersøgelse, der er gennemført i år, give et svar. En del af undersøgelsen har været en særskilt survey på den ene side rettet mod medlemmer af LO-forbund og på den anden side medlemmer af 'gule' fagforeninger og ikke-organiserede lønmodtagere. Der er mere tale om en mindre stikprøveundersøgelse end om en gennemgribende afdækning af de uorganiserede og 'gule' fagfor-

eningsmedlemmer, fordi hovedvægten ikke har ligget her, men på analysen af tillidsrepræsentanterne. Men der er alligevel interessante svar, der kan belyse, hvad der specielt karakteriserer de 'gule' og uorganiserede. (Navrbjerg et al. 2010, Larsen et al. 2010, Johansen et al. 2010).

Det gælder bl.a. et spørgsmål til de uorganiserede om, hvorfor de ikke er medlem af en faglig organisation. Der var mulighed for at sætte tre krydser i besvarelsen af spørgsmålet, og svarene viser, at det handler om økonomi og ideologi i den nævnte rækkefølge. De svarmuligheder, som især blev valgt, var for det første, at kontingentet er for dyrt (49 pct.), for det andet, at de ikke ønsker at støtte et bestemt politisk synspunkt (35 pct.), og for det tredje, at fagforeningen ikke giver den service, de har brug for (27 pct.) (Navrbjerg et al. 2010).

I gennemgangen af de forskellige variable oven for er alle fagforeningsmedlemmer set under et, dvs. at her også indgår medlemmerne af de ideologisk alternative organisationer, som i en mere stram definition af insidere og outsiders må siges at stå udenfor, fordi de har valgt de overenskomstbærende organisationer fra. Denne gruppe kan vi ikke sige noget eksplicit om med

den anvendte metode i undersøgelsen gennemført af AE og FAOS – jf. metodeafsnittet ovenfor. Men vi kan også her finde relevante data i den nye TR-undersøgelse og herunder specielt i den supplerende medarbejderundersøgelse.

Selv om det – som nævnt ovenfor – er en stikprøveundersøgelse, der specielt hvad angår de 'gule' og de uorganiserede skal tages med mere end et gran salt, kan resultaterne af denne afgrænsede survey alligevel give en indikation af hvilke karakteristika, der kendetegner de uorganiserede og de 'gule'. Der synes her at være en betydelig overensstemmelse i forhold til de oplysninger om de ikke-organiserede, som vi oven for kunne dokumentere med tal fra AE/FAOS-undersøgelsen. Derfor er der en begrundet sandsynlighed for, at tallene i TR-undersøgelsens medlemssurvey også giver en indikation af, hvad der karakteriserer medlemmerne af de 'gule' fagforeninger.

For det første tyder svarene på, at det ikke mindst er HK og 3F, der har mistet medlemmer til de ideologisk alternative organisationer. I hvert fald svarer 38 pct.: HK, til spørgsmålet om, hvilken anden fagforening de tidligere har været medlem af, mens 11 pct. svarer: 3F. Denne tendens bekræftes af, at de

‘gule’ branchemæssigt set er stærkt overrepræsenteret inden for kontor og handel i forhold til LO-medlemmerne (59 mod 33 pct.). Det samme gælder for funktionærer i forhold til timelønnede.

„Ser vi nærmere på, hvad der karakteriserer den uorganiserede eller ‘gule’ kollega, så er der nogle karakteristika, der stikker ud:

- 77 pct. er ansat i den private sektor (mod 56 pct. i LO-gruppen)
- 50 pct. arbejder på en arbejdsplads, som er dækket af overenskomst (mod 87 pct. i LO-gruppen)
- 37 pct. har en tillidsrepræsentant (mod 67 pct. i LO-gruppen)
- 61 pct. er på en virksomhed, hvor der ikke holdes klubmøder eller fyraftensmøder (mod 39 pct. for LO-medlemmernes vedkommende).

Tallene antyder, at det er mere udbredt at være uorganiseret eller i en gul fagforening, hvis man er på en privat arbejdsplads, en arbejdsplads, som ikke er dækket af overenskomst, og/eller en arbejdsplads uden tillidsrepræsentant.“ (Navrbjerg et al. 2010).

Omkring tre fjerdedele af de ‘gule’ uorganiserede angiver, at de tidligere har været medlem af en over-

enskomstbærende faglig organisation. Det store flertal har således haft berøring med det etablerede faglige system, men altså valgt nu at stå udenfor. Selve tillidsrepræsentantundersøgelsen viser, at der i hovedsagen anvendes fredelige midler for at overtale kollegerne til at melde sig ind. Den mest udbredte rekrutteringsform er det gode argument, mens kun hver tolvte tillidsrepræsentant angiver, at de søger at tvinge kollegerne ind i fagforeningen.

Det er i overensstemmelse med, at hverken medlemmerne af LO-forbund eller medlemmerne af ‘gule’ fagforeninger/ikke-organiserede fornemmer nogen form for mere håndgribeligt pres – heller ikke fra ledelsens side. Således siger det altovervejende flertal af såvel LO-medlemmer som ‘gule’ medlemmer og ikke-organiserede nej til, at der foregår nogen form for forskelsbehandling fra ledelsens. Det er kun 6-7 pct., der svarer ja. (Navrbjerg et al 2010).

Samlet set kan det fremhæves, at de ikke-organiserede og ‘gule’ synes at handle særdeles målrationelt, idet ikke mindst det væsentligt højere kontingent i den etablerede i forhold til den ‘gule’ fagbevægelse vejer tungt. Det er dog stærkt forbundet med en værdiori-

Tabel 5.14:
Hvilket parti stemte du på ved det seneste valg (pct.)

	LO-medlemmer	'Gule' medlemmer	Uorganiserede
1. Socialdemokratiet	32,3	10,2	10,1
2. SF	18,5	7,4	11,6
3. Enhedslisten	2,8	1,9	3,9
Rød i alt (1,2,3)	53,6	19,5	24,6
4. Radikale Venstre	1,4	1,9	4,3
5. Kristendemokrater	0,6	5,6	1,4
6. Venstre	15,9	31,5	26,1
7. Konservative	4,3	16,7	13,0
8. Dansk Folkeparti	10,3	10,2	15,9
9. Liberal Alliance	1,8	1,9	4,3
Blå i alt (6,7,8,9)	32,3	60,3	59,3
Ved ikke mv.	12,0	13,0	10,0
Samlet	100 (N: 786)	100 (N: 108)	100 (N: 69)

Kilde: TR-undersøgelsens medarbejdersurvey (Navrbjerg et al. 2010).

enteret politisk vurdering, ligesom svarene antyder, at et skifte kan være sket i sammenhæng med en situation, hvor der har været utilfredshed over fagforeningens service. Forskellen i de politiske referencer ses tydeligt i svarene på spørgsmålet om, hvilket parti de har stemt på ved det seneste valg – jf. tabel 5.14.

Det politiske tilhørsforhold bliver vendt på hovedet, når man sammenligner LO-medlemmerne generelt med medlemmer af 'gule' organisationer samt uorganiserede. Over 60 pct. af de 'gule' stemmer på den borgerlige fløj, mens det kun er

knap en tredjedel af LO-medlemmerne, der ligger til højre politisk. Og omvendt tilhører over halvdelen af LO-medlemmerne den røde fløj, mens det kun er hver femte blandt de 'gule' fagforeningsmedlemmer og hver fjerde blandt de uorganiserede.

Den mest markante forskel på LO-medlemmerne generelt og de 'gule' og uorganiserede er holdningen til Socialdemokratiet, som netop er afgørende i sammenhæng med problemstillingen i denne bog. Her er det traditionelt tætte tilhørsforhold mellem fagbevægelsen og Socialdemokratiet og opbruddet i dette i de

seneste tiår et væsentligt diskussionspunkt i vurderingen af medlemsudviklingen i de traditionelle og de gule organisationer. Det er derfor nok så betegnende, at det er tre gange så mange LO-medlemmer (godt 32 pct.) end 'gule' medlemmer og uorganiserede (godt 10 pct.), der markerer tilslutningen til Socialdemokratiet.

Umiddelbart springer det også i øjnene, at tilslutningen til Kristendemokraterne blandt de 'gule' med 5,6 pct. er næsten 10 gange større end blandt LO-medlemmerne med 0,6 pct., hvilket kunne forklares med den kristelige fagbevægelses markante stilling blandt de alternative organisationer. Men her opstår problemet med det meget lille udvalg af 'gule' medlemmer, der betyder, at selv en så markant forskel ikke er statistisk signifikant.

Det skal tages i betragtning, at undersøgelsen er gennemført i foråret 2010, dvs. et tidspunkt hvor venstrefløjens stod relativt stærkt. Det skal derfor ikke underbetones, at næsten en tredjedel af LO-medlemmerne ligger langt fra den traditionelle arbejderbevægelse. I VK-regeringens periode fra 2001 og frem har der i flere undersøgelser været vist en endnu højere tilslutning til især Dansk Folkeparti og Venstre.

Der er derfor i medlemsskarens holdninger naturlig baggrund for, at de tætte bånd mellem Socialdemokratiet og LO-fagbevægelsen er blevet løsnet fra midten af 1990'erne og frem til etableringen af det såkaldte Nyt LO i begyndelsen af 2003.

Tallene viser samlet set, at de politiske præferencer har afgørende betydning, når lønmodtagere vælger 'gule' organisationer. Det styrkes af en sammenligning mellem a-kassekontingenter, hvor HK's a-kasse faktisk er billigere end KRIFA's a-kasse. Generelt er forskellene på a-kassekontingenterne i det hele taget begrænsede. Det er kun, når fagforening og a-kasse opstilles som en samlet pakke, at den kristelige bevægelse er billigere.

Set i det perspektiv kan det fastslås, at også de alternative organisationer er afhængige af Gentoeffekten. De mange lønmodtagere, der er enkeltmedlemmer af a-kasser og vælger en alternativ bevægelse, træffer således deres beslutning på et mere politisk-ideologisk end et økonomisk grundlag. Den økonomiske interesseoptimering er mere til at tage og føle på, hvis man vælger helt at holde sig udenfor, men også for denne gruppe spiller de politiske værdier en rolle.

Det overenskomstdækkede og ikke-dækkede område

På trods af de overenskomstbærende faglige organisationers faldende medlemstal er der stadig et meget stort overenskomstdækket område på det danske arbejdsmarked. Men medlemsfaldet fører til gengæld til, at flere og flere ansatte i virksomheder med overenskomst holder sig uden for de overenskomstbærende organisationer ved enten helt at skippe faglige organisationer eller tilslutte sig et ideologisk alternativ, såkaldt 'gul', fagforening.

Det er det klassiske gratistproblem, der opstår, fordi der er tale om områdeoverenskomster, som også dækker de ikke-organiserede og de 'gule' og ikke kun medlemmerne i de organisationer, der indgår aftalerne.

Der findes ingen præcise, offentliggjorte tal, der siger noget om gratistproblemets omfang. Vi ved, at LO og medlemsforbundene har fået foretaget en række undersøgelser for at vurdere gratistproblemet og få et overblik over antallet af potentielle medlemmer. Disse undersøgelsesresultater er ikke offentliggjort, men vi har kendskab til to områder, hvor der kan foretages et mere eller mindre sikkert skøn. Det gælder en række af 3F's overenskomstområder (uden for industri-

en) og det gælder FOA's område for social- og sundhedsmedarbejdere, dagplejere og pædagogmedhjælpere i den offentlige sektor.

Ved hjælp af tal fra Pension Danmark og 3F's grupper, er det muligt at sige noget om omfanget af gratistproblemet i LO's største medlemsforbund. Alle overenskomstdækkede får med visse reservationer (som anciennitetsbestemmelser el. lign.) indbetalt pension, og derfor kan forskellen på bidragsbetalende medlemmer i Pension Danmark og beskæftigede medlemmer af 3F's grupper, som har pensionsordninger, give en indikator på, hvor mange gratister eller outsiders, der er på 3F's overenskomstområder.

En umiddelbar sammenligning mellem de offentligt tilgængelige tal over bidragydende medlemmer i Pension Danmark og tal for beskæftigede medlemmer fra de relevante grupper i 3F viser, at forskellen mellem antallet af bidragydende medlemmer i Pension Danmark og beskæftigede medlemmer i 3F er betydelig. Det varierer fra gruppe til gruppe, men det almindelige billede viser en outsidergruppe på omkring en fjerdedel. Alle er ikke nødvendigvis gratister. Der kan være medlemmer af andre forbund, men det kan med sikkerhed skønnes, at

der er en større gruppe af potentielle medlemmer, som nyder overenskomsternes goder – her i form af pensionsordningen – uden at være medlem af den faglige organisation.³⁹

FOA har i to omgange via tal fra FLD (Det Fælleskommunale Løn-datakontor) fået foretaget en CPR-nummer-baseret samkøring på nogle af de store overenskomstområder, som FOA dækker. Derved har man kunnet beregne organisationsgraden på de pågældende områder, dvs. dagplejere, social- og sundhedspersonale og for 2008 også pædagogmedhjælpere. Tallene, der fremgår af tabel 5.15, er fra henholdsvis 2002 og 2008.

Undersøgelsen viser, at dagplejerområdet er fastholdt på et meget højt niveau, mens organisationsgraden for social- og sundhedspersonalet er på samme måde, som det har været gældende for det offentlige arbejdsmarked generelt. Den ligger dog stadig på et relativt højt niveau sammenlignet med det private arbejdsmarked. Når det gælder pædagogmedhjælperne, er organisationsgraden bemærkelsesværdig lav. Det er sandsynligvis et udslag af, at der stadig er mange, der bruger dette område som en

form for gennemgangslejr på vejen til uddannelse eller arbejde i andre brancher.

FOA's undersøgelse omfatter også tal for organisationsgraderne opdelt på køn og alder, men da det ikke har været muligt at vurdere sammenhængen mellem disse variable, kan man ikke dokumentere, hvad der er udslagsgivende. Der vides heller ikke noget eksakt om tilknytningen til arbejdspladsen/faget, hvilket ellers kan anses som en væsentlig faktor, når det gælder medlemskab eller ikke-medlemskab af en faglig organisation.

Tallene viser, at især mændene er svagt organiseret, formentlig fordi der er mange unge og mere „løse fugle“ blandt mændene på disse arbejdsområder. I øvrigt er der tale om så små grupper, at den lave organisationsgrad for mændene – der ligger 14 til 28 procentpoint under kvinderne – kun meget begrænset påvirker den samlede organisationsgrad. Blandt de unge op til 30 år er organisationsgraderne også væsentligt lavere, mens den er noget højere, men stadig under gennemsnittet for de 30-39-årige. Til slutningen til FOA topper hos de +40-årige, formentlig fordi der her er tale om grupper med en perma-

39 Jf. oplysninger fra Pension Danmark og 3F.

Tabel 5.15:

Udviklingen i organisationsprocenter for udvalgte månedslønnede overenskomstgrupper i FOA

Overenskomstgruppe	Maj 2002	November 2008
Dagplejere	89	90
Social- og sundhedspersonale	85	78
Pædagogmedhjælpere	-	57

Kilde: Samkøring mellem FOA's medlemsregister og FLD. Der er ikke tal for pædagogmedhjælperne i 2002, der dengang tilhørte det selvstændige forbund PMF.

ment tilknytning til de udvalgte arbejdsområder.

Denne sammenhæng er tydeligst for pædagogmedhjælperne, hvor mere end en tredjedel er under 30 år og 57 pct. under 40 år. Dvs. at de +40-årige, hvoraf tre ud af hver fire er medlemmer af FOA, er et mindretal. Gruppen af yngre medarbejdere med en mere begrænset tilknytning til feltet er betydeligt mindre på de øvrige udvalgte områder (Frölich 2009).

Samlet set kan det vurderes, at FOA's outsiderproblem er begrænset. Pædagogmedhjælperne udgør dog en kritisk faggruppe. Også nedgangen for social- og sundhedspersonalet kan blive et mere alvorligt problem på længere sigt, hvis tendensen til faldende organisationsgrad fortsætter.

Gratistproblemet er således først og fremmest et fænomen, der gør sig

gældende på det private arbejdsmarked. Når det specifikt gælder det centrale *LO/DA-område* i den private sektor, findes der ikke offentliggjorte tal, selv om der også her formentlig foreligger undersøgelser gennemført af organisationerne. Fra LO's side er der i optakten til OK 2010 på det private arbejdsmarked løftet lidt af sløret. LO's cheføkonom, Jan Kæraa Rasmussen, skønner således, at 20 pct. af lønmodtagerne på LO/DA-området i dag er gratister i betydningen uden for de overenskomstbærende organisationer, hvor det i 1998 var ca. 15 pct. Da LO/DA-området dækker ca. 600.000 lønmodtagere, kan det derfor sluttet, at ca. 120.000 kan betragtes som 'free-ridere' eller outsiders.

Allerede i 1998, da storkonflikten skulle træde i kraft, var der i LO og forbundene en vis nervøsitet. Hvad ville gratisterne foretage sig? De gjorde så på samme måde som tid-

ligere det samme som deres organiserede kolleger, således at konflikten blev effektiv. Da OK 2010 i startfasen så ud til at kunne ende i en ny storkonflikt, var der derfor en ny og stærkere bekymring på baggrund af stigningen i andelen af gratister siden 1998. Konflikten blev afværget, men spørgsmålet vil i kommende overenskomstforhandlinger være mere aktuelt end nogensinde, med mindre det lykkes at knække kurven, så organisationsgraden igen går i vejret.

En fjerdedel uden overenskomst

Det ikke-overenskomstdækkede områdes omfang kan – dog ikke uden en vis usikkerhed – jf. ovenfor fastslås med hjælp af tal indsamlet og bearbejdet af DA. Disse tal viser, at 621.000 fuldtidsbeskæftigede – svarende til omkring 42 pct. af det private arbejdsmarked – er i virksomheder, der ikke er medlemmer af arbejdsgiversammenslutninger inden for arbejdsgivernes hovedorganisationer. Nogle er med i en af de mindre udenfor stående arbejdsgiverorganisationer, men hovedparten af denne gruppe er ikke-organiserede virksomheder. Som det fremgår af tabel 5.1 til 5.3 og kommentarerne hertil ovenfor, kan det skønnes, at overenskomstdækningen på dette fortrinsvis ikke-organiserede arbejdsgiverområde er faldet fra et niveau på omkring 57 pct.

i anden halvdel af 1990'erne over 53 pct. i 2002 til 45 pct. i 2007, som er de senest tilgængelige tal.

Det betyder, at 345.000 fuldtidsansatte ud af i alt 621.000 på det ikke-organiserede arbejdsgiverområde er uden overenskomstdækning. Det svarer til knap en fjerdedel af den samlede private sektor. Men da en del af de ansatte på de tre hovedorganisationsområder samtidig ikke er overenskomstdækket, reduceres andelen med overenskomst yderligere. Det svarer til yderligere 87.000 lønmodtagere omregnet til fuldtidsbeskæftigede. I alt er der således 432.000 ikke-overenskomstdækkede ud af 1.464.000 fuldtidsbeskæftigede på det private arbejdsmarked – svarende til knap 30 pct.

En ikke ubetydelig del af disse lønmodtagere er medlemmer af faglige organisationer, men det har bare ikke været muligt for disse organisationer at sikre dem overenskomster. Hovedproblemet ligger på det ikke-organiserede arbejdsgiverområde, der har fire femtedele af det samlede antal uden overenskomst. Men den sidste femtedel handler om hovedorganisationsområderne, hvor specielt DA har en vis vægt. Det handler – som nævnt i afsnittet „Den paradoksale udvikling i overenskomstdækningen“ – dels om de voksende akademikergrupper, dels

om HK-funktionærer, der på grund af 50 pct.-reglen ikke er omfattet af de indgåede kollektive aftaler.

Set fra arbejdsgivernes synsvinkel er der ikke noget reelt problem, dels fordi der er en afsmittende virkning fra overenskomsterne, dels fordi der i høj grad er tale om grupper, der tilhører den øvre del af hierarkiet. De organiserede arbejdsgivere fastholder det principielle standpunkt, at lønmodtagere udover HK's og TL's områder ikke bør overenskomstdækkes, men alene ansættes på individuelle kontrakter. Set fra aftalemodellens legitimitet kan det imidlertid blive et problem, fordi det er disse grupper, der har været i vækst og må formodes fortsat at vokse i de kommende år, og det kan derfor i sig selv få overenskomstdækningen til at falde.

Institutionelle ændringer på disse områder, der eksempelvis involverede overordnede rammeaftaler for akademikere og ledere samt lettere adgang til overenskomstdækning for funktionærerne, kunne hæve overenskomstdækningen marginalt. Men det ville ikke ændre på hovedproblemet, der ligger på det ikke-organiserede arbejdsgiverområde. Faldet i overenskomstdækningen er således indtil dato alene et resultat af, at det i stigende grad for de faglige organisationer er ble-

vet vanskeligere at sikre overenskomsterne med sådanne virksomheder.

Det kan derfor fastslås, at de mange ikke-organiserede virksomheder udgør det svageste organisationsområde for fagbevægelsen. TR-undersøgelsens medlemssurvey viser det samme billede. Således svarer op mod 90 pct. af LO-medlemmerne, at de er dækket af en overenskomst, mens det kun er omkring halvdelen både blandt medlemmer af de 'gule' fagforeninger og blandt de uorganiserede (Navrbjerg et al. 2010). Det kan nok til dels forklares med, at de to sidstnævnte grupper har mindre viden om overenskomstforholdene end LO-medlemmerne, men en del af forskellen er et simpelt udtryk for, at der faktisk er flest 'gule' og uorganiserede på virksomheder uden overenskomst.

6. Dobbeltmedlemmernes karakteristika

Stigningen i antallet af lønmodtagere, der holder sig helt uden for de faglige organisationer, eller som tilslutter sig en „gul“ fagforening i stedet for et af de overenskomstværende forbund, er et udtryk for en svækkelse af grundlaget for den danske model. Problemets alvor bliver understreget af, at der yderme-

re er tale om, at kernemedlemmerne bliver stadigt færre.

Den danske fagbevægelses styrke er ikke mindst bygget på den tætte sammenknytning mellem a-kasser og fagforeninger, der har været en effektiv rekrutteringsmekanisme for organisationerne og har underbygget deres monopol over de områder, som de overenskomstdækker. Kernetroppen i den danske model har således været gruppen af dobbeltmedlemmer, der både er medlem af et fagforbund og den dertil knyttede a-kasse eller vice versa. Derfor er det et udtryk for en alvorlig svækkelse, at netop antallet af dobbeltmedlemmer har været fallende siden midten af 1990'erne. En stigende gruppe har det seneste årti valgt alene at forsikre sig mod arbejdsløshed og har valgt fagforeningen fra. Men samtidig har der været en tendens til nedgang i a-kassernes medlemstal. I stedet for dobbeltmedlemskab eller dobbelt tilvalg er der for flere og flere blevet tale om et dobbelt fravalg.

Dobbeltmedlemmer versus ikke-dobbeltmedlemmer

Det bredeste mål, når det gælder outsiders forstået som ikke-medlemmer, er antallet af lønmodtagere, der *ikke er dobbeltmedlemmer*, dvs. medlemmer af både a-kasse og fagforening. Denne gruppe frem-

står i høj grad som outsiders, hvis vi tager udgangspunkt i antagelsen om, at dobbeltmedlemskabet er grundlaget for den danske model, fordi det maksimerer organisationsgraden og dermed organisationernes repræsentativitet og legitimitet – jf. omtalen af Gent-effekten i det indledende kapitel ovenfor samt afsnittet „Hvad forklarer fagbevægelsens medlemsfald i Gentlandene?“.

Dette afsnit afdækker udviklingen i antallet af dobbeltmedlemmer, dvs. lønmodtagere, der er medlemmer både af en a-kasse og en fagforening. Desuden analyseres de karakteristika, der kendetegner dobbeltmedlemmerne og derigennem fremstår også et billede af, hvori de adskiller sig fra de lønmodtagere, der holder sig uden for organisationerne på arbejdsmarkedet.

Ud fra Finansministeriets Lovmodelregister er det muligt at afgøre, hvor mange lønmodtagere der er medlem af en fagforening. Tidligere har det, ud fra registerdata, kun været muligt at undersøge medlemskab af a-kasser, men ved hjælp af de meget omfangsrige lovmodeldata fra skattemyndighederne kan medlemskab af fagforening undersøges gennem oplysninger om fradrag. Den anvendte metode er beskrevet i nedenstående boks 6.1.

Tabel 6.1:**Udviklingen i antallet af dobbeltmedlemmer 1994 – 2008**

(antal i 1.000'er og pct. af arbejdsstyrken)

	1994	2008	Ændring
Arbejdsstyrken	2.515	2.587	+72
Dobbeltmedlemmer	1.750 – 69,6	1.602 – 61,9	-148
Ikke-dobbeltmedlemmer	765 – 30,4	985 – 38,1	+220

Kilde: AE/FAOS på baggrund af lovmodellens registerdata. Tabellen omfatter 18-66-årige i arbejdsstyrken, ekskl. selvstændige.

Boks 6.1**Dobbeltmedlemmer af både fagforening og a-kasse**

For at afgøre om de dagpengeforsikrede også er medlem af en fagforening, benyttes skatteoplysninger om fradrag til fagforeningskontingent. Oplysningerne fra SKAT bruges derved som indikator på, om en person har været medlem af en fagforening. Det kan ikke ses hvilken fagforening, der er tale om, men kun om man har et positivt fradrag. Det antages derfor, at fagforeningen er den samme som a-kassen. Når der i det følgende i dette kapitel refereres til fagforeningsmedlemmer, omfatter analysen kun de personer, der også er medlem af en a-kasse. Analysen omfatter lønmodtagere og ledige i alderen 18-66 år.

medlemmerne på grund af en samtidig voksende arbejdsstyrke er steget med 220.000, som det fremgår af tabel 6.1.

Tallene er et udtryk for, at Gent-efekten har været stærkt aftagende, men dertil kommer, at der i samme periode har været et stigende antal dobbeltmedlemmer i de ideologisk alternative organisationer. Hvis vi holder dem uden for opgørelsen, bliver nedgangen i den danske models kernegruppe endnu mere markant – jf. tabel 6.2.

Gruppen, der står uden for kerneområdet af den danske model, er således i dag langt over en million, og det nærmer sig en fifty-fifty situation.

Organisationsgraden for dobbeltmedlemmer blandt de traditionelle fagforeninger, dvs. når der ses bort fra de 'gule', har – jf. figur 6.1 – fulgt den generelle faldende tendens frem til 2004, hvorefter ned-

Set over hele den omfattede tidsperiode fra 1994 til 2008 er antallet af dobbeltmedlemmer faldet med næsten 150.000, mens ikke-dobbelt-

Tabel 6.2:

Udviklingen i antallet af dobbeltmedlemmer ekskl. 'gule' 1994 – 2008

(antal i 1.000'er og pct. af arbejdsstyrken)

	1994	2008	Ændring
Arbejdsstyrken	2.515	2.587	+72
Dobbeltmedlemmer	1.677 – 66,7	1.438 – 55,6	-239
Ikke-dobbeltmedlemmer	838 – 33,3	1.149 – 44,4	+311

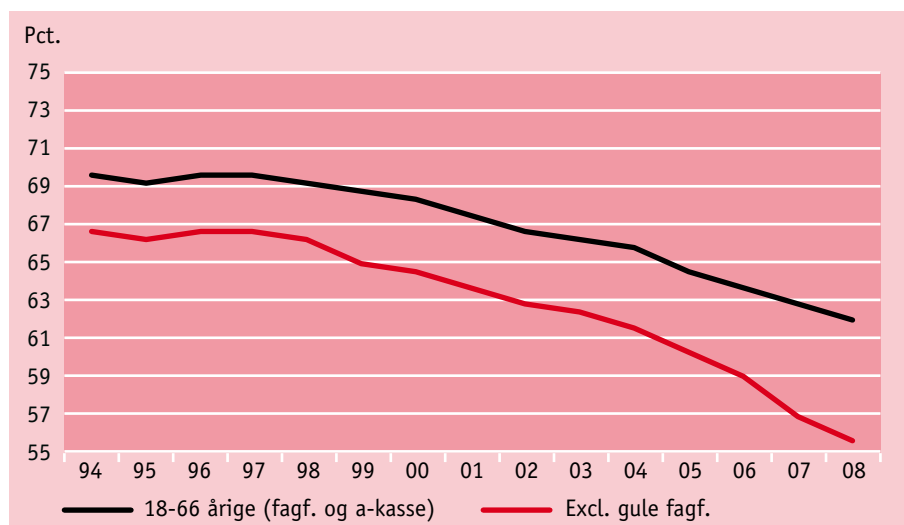
Kilde: AE/FAOS på baggrund af lovmodellens registerdata. Tabellen omfatter 18-66-årige i arbejdsstyrken, ekskl. selvstændige.

gangen er taget til. Siden 2000 er organisationsgraden blandt de traditionelle fagforeninger faldet med 10 procentpoint, mens den overordnede udvikling er faldet med 8

procentpoint. De traditionelle fagforeninger har dermed oplevet et markant fald, mens de 'gule' fagforeninger og deres a-kasser har haft stigende tilslutning.

Figur 6.1:

Dobbeltmedlemmernes organisationsgrad



Anm.: Figuren viser udviklingen i dobbeltmedlemmernes organisationsgrad for arbejdsstyrken i alderen 18 – 66 år (ekskl. selvstændige).

Anm.: Der er databrud i lovmodelldata således, at medlemmer af Ledernes Hovedorganisation ikke fremgår i perioden 1994-1998. Data er korrigeret således, at medlemstallet for 1999-2007 er tilbageskrevet med den generelle udvikling.

Kilde: AE på baggrund af Lovmodellens registerdata, 1994-2008.

Tabel 6.3:
Fordeling af dobbeltmedlemmer på fagforeninger

	1994	1997	2000	2004	2008	Ændring
	Pct.					
LO	69,2	67,1	64,6	60,9	55,0	-14,2
FTF	14,5	15,7	16,7	17,7	18,0	3,5
AC	6,7	7,2	7,9	9,2	10,5	3,8
Lederne	4,0	4,0	4,2	4,3	4,7	0,6
Uden for hovedorganisation	1,3	1,3	1,4	1,4	1,5	0,1
'Gule' fagforeninger	4,2	4,6	5,2	6,5	10,3	6,1
I alt	100	100	100	100	100	0,0

Anm.: Tabellen viser fordelingen af det samlede antal dobbeltmedlemmer (kun personer der både er medlem af en fagforening og en a-kasse, se boks 6.1). (Ændring fra 1994 til 2008 i procentpoint).

Anm.: Der er databrud i lovmodelldata således, at medlemmer af Lederne Hovedorganisation ikke fremgår i perioden 1994-1998. Data er korrigeret, så medlemstallet for 1999-2007 er tilbageskrevet med den generelle udvikling.

Kilde: AE på baggrund af Lovmodellens registerdata, 1994-2008.

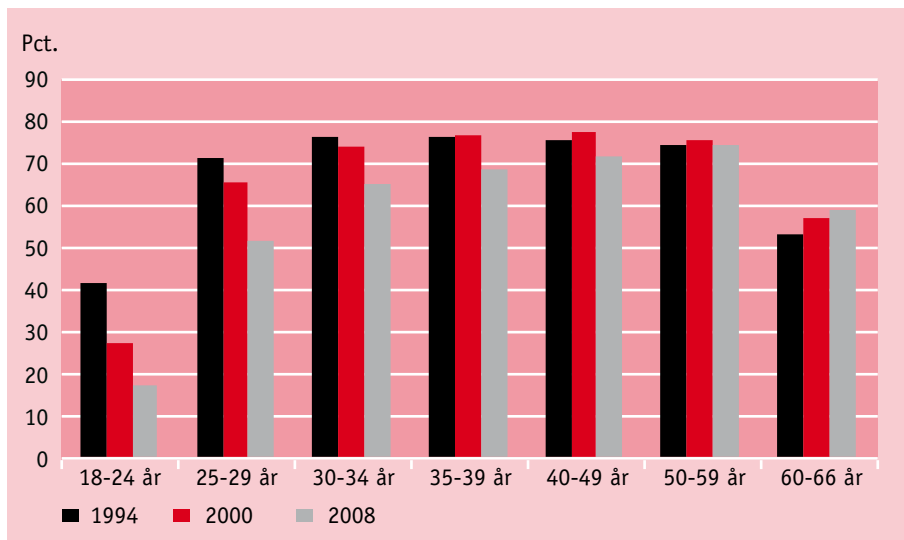
I det følgende skal dobbeltmedlemmernes og ikke-dobbeltmedlemmernes karakteristika nærmere analyseres ved hjælp af tal fra AE/FAOS-undersøgelsen. Det er den samme form for analyse, der i kapitel 5 blev anvendt i undersøgelsen af fagforeningsmedlemmerne og ikke-fagforeningsmedlemmernes kendetegn. Det vil – som det ses nedenfor – derfor naturligt nok fremgå, at der i meget stor udstrækning er tale om de samme konklusioner. Udviklingen er på det nærmeste ensartet eller følger i det mindste samme tendens. Outsidergrupperne er således overrepræsenteret blandt indvandrere og efterkommere i forhold til lønmodtagere med dansk etnisk herkomst, blandt de unge og

blandt grupper med lavt uddannelsesniveau.

Dobbeltmedlemmer fordelt på hovedgrupper

Det samlede dobbeltmedlemstal er i tabel 6.3 fordelt på de forskellige hovedgrupper. Især LO-forbundene har oplevet en markant tilbagegang på 14,2 procentpoint. I 1994 organiserede LO-forbundene 69 pct. af de organiserede, men i 2008 var andelen faldet til 55 pct. Under LO-forbundene har alle fagforeninger oplevet en tilbagegang bortset fra SL, hvis andel er vokset med 1 procentpoint. Det kan ses som undtagelsen, der bekræfter reglen, idet SL er en professionsorganisation, der mere har karakteristika sva-

Figur 6.2:
Dobbeltmedlemmernes organisationsgrad fordelt på alder



Anm.: Figuren viser udviklingen i dobbeltmedlemmernes organisationsgrad fordelt på aldersgrupper i forhold til arbejdsstyrken i alderen 18 – 66 år (ekskl. selvstændige).

Anm.: Der er databrud i lovmodelldata således, at medlemmer af Ledernes Hovedorganisation ikke fremgår i perioden 1994-1998. Data er korrigeret, så medlemstallet for 1999-2007 er tilbageskrevet med den generelle udvikling.

Kilde: AE på baggrund af Lovmodellens registerdata, 1994-2008.

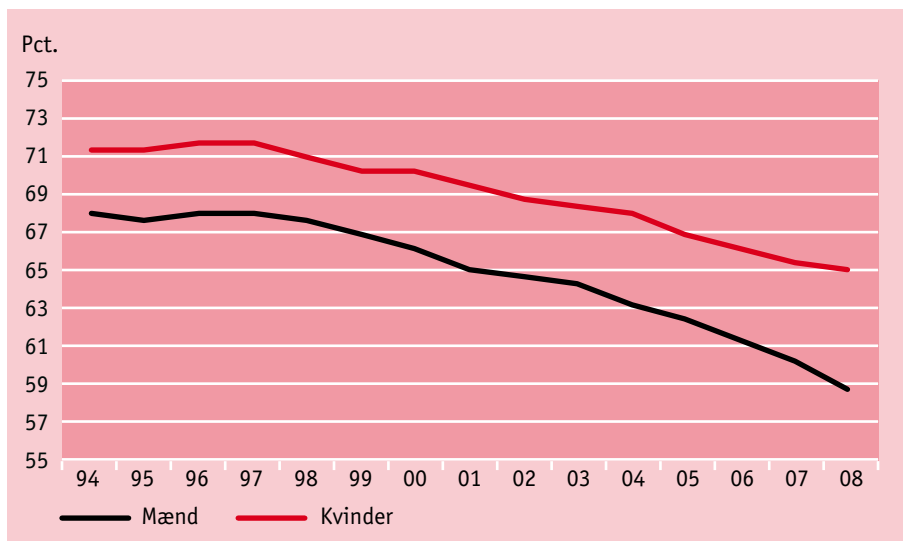
rende til nogle af de store FTF-forbund.⁴⁰

Alle andre forbund end LO-forbundene har haft fremgang. Især de 'gule' fagforeninger har haft en markant fremgang på godt 6 procentpoint fra 4 til 10 pct. af alle organiserede, svarende til at de 'gule' fagforeninger i dag organiserer hver tiende af alle dobbeltmedlemmer i arbejdsstyrken. Det er mere

end en fordobling fra 1994 til 2008. En del af forklaringen på LO-organisationernes fald gives således af ændringer i erhvervs- og uddannelsesstrukturen, der formindsker LO's organisationsområde og tilsvarende har øget FTF- og AC-organisationernes rekrutteringsgrundlag. Men en væsentlig del af udviklingen er et udtryk for, at LO-organisationerne har tabt mange medlemmer til de 'gule'.

⁴⁰ I det afsluttende afsnit med bilagstabeller er gengivet en udvidet tabel, der viser udviklingen for samtlige organisationer 1994-2008.

Figur 6.3
Dobbeltmedlemmernes organisationsgrad fordelt på køn



Anm.: Figuren viser udviklingen i dobbeltmedlemmernes organisationsgrad fordelt på køn i forhold til arbejdsstyrken i alderen 18 – 66 år (ekskl. selvstændige).

Anm.: Der er databrud i lovmodelldata således, at medlemmer af Ledernes Hovedorganisation ikke fremgår i perioden 1994-1998. Data er korrigeret, så medlemstallet for 1999-2007 er tilbageskrevet med den generelle udvikling.

Kilde: AE på baggrund af Lovmodellens registerdata, 1994-2008.

Dobbeltmedlemmer fordelt på aldersgrupper

Der er – som det fremgår af figur 6.2 – stor forskel på organisationsgraden vedr. dobbeltmedlemmer for de forskellige aldersgrupper. Blandt de yngste i arbejdsstyrken på 18-24 år er organisationsgraden faldet med 24 procentpoint siden 1994 således, at under hver femte i 2008 var medlem af såvel en fagforening som en a-kasse.

Blandt de 25-29-årige har organi-

sationsgraden historisk ligget en del højere, men også her er organisationsgraden faldet således, at lidt over halvdelen i 2008 er organiseret. Faktisk er dobbeltmedlemmernes organisationsgrad faldet for alle aldersgrupper undtagen for de 60-66-årige. De 50-59-årige har dog stort set fastholdt status quo, mens nedgangen har været relativ beskedent for de 40-49-årige.

Det skal med i billedet, at ændringer i dagpengesystemet i midten af

1990'erne fjernede incitamentet for medlemskab af en a-kasse for hovedparten af de 18-24-årige, som ikke har mulighed for at få dagpenge. Det kan nok bidrage til at forklare nedgangen fra 1994 til 2000, men ikke det fortsatte fald herefter. Men her har den stigende gruppe af unge under videregående uddannelse utvivlsomt haft en effekt. Det samme gælder udviklingen for de 25-29-årige.

Dobbeltmedlemmer fordelt på køn

Kvinder har generelt en højere organisationsgrad end mænd, og som figur 6.3 illustrerer, gælder det også historisk for dobbeltmedlemmernes vedkommende. I 1994 var godt 71 pct. af de kvindelige lønmodtagere medlem af såvel en kasse som en fagforening, mens det samme gjorde sig gældende for 68 pct. af mændene.

Udviklingsmæssigt er organisationsgraden faldet for begge køn, og hen mod slutningen af perioden er forskellen mellem kønnene blevet større. Det er stadig næsten to tredjedele af kvinderne, der er dobbeltmedlemmer, mens det nu er under 60 pct. af mændene. I 1994 havde kvinderne en organisationsgrad, der lå 3 procentpoint over mændene, mens forskellen i 2008 lå på 6 procentpoint. Mænd har således i

stigende grad udviklet en større tilbøjelighed til at fravælge de overenskomstbærende organisationer end kvinderne.

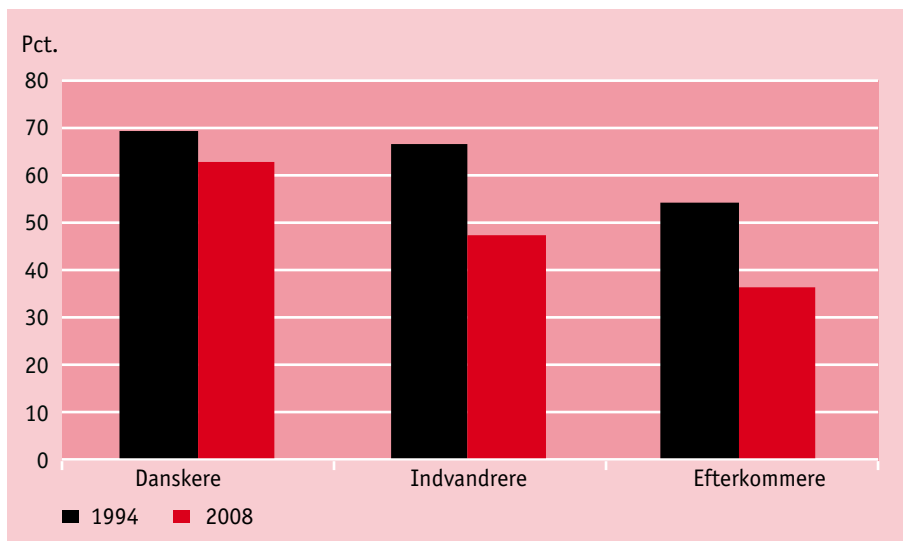
Det understreger, at kvinderne i Danmark i markant højere grad end mændene tilhører kernegruppen i den danske model. Dette til trods for, at mange kvinder er deltidbeskæftigede, hvilket traditionelt i mange lande ellers er forbundet med en lavere organisationsgrad. Hovedforklaringen er dog næppe så meget betinget af køn som et resultat af, at kvinderne dominerer den offentlige sektor, hvor organisationsgraden generelt er højere end på det private arbejdsmarked.

Dobbeltmedlemmer fordelt på etnicitet

Fordelt på herkomst har etniske danskere igen – som det fremgår af figur 6.4 – en højere organisationsgrad, hvad angår dobbeltmedlemskab end lønmodtagere af anden herkomst. I 1994 var godt 70 pct. af danske lønmodtagere medlem af en fagforening. Andelen var i 2008 faldet til 63 pct.

Blandt indvandrere og efterkommere er andelen med dobbeltmedlemskab noget mindre, og det er især blandt disse grupper, at medlemstilslutningen har været fal-

Figur 6.4:
Dobbeltmedlemmernes organisationsgrad fordelt på etnisk herkomst



Anm.: Figuren viser udviklingen i dobbeltmedlemmernes organisationsgrad fordelt på etnisk herkomst i forhold til arbejdsstyrken i alderen 18 – 66 år (ekskl. selvstændige).

Anm.: Der er databrud i lovmodelldata således, at medlemmer af Ledernes Hovedorganisation ikke fremgår i perioden 1994-1998. Data er korrigeret, så medlemstallet for 1999-2007 er tilbageskrevet med den generelle udvikling.

Kilde: AE på baggrund af Lovmodellens registerdata, 1994-2008.

dende. Således var forskellene etnisk set begrænset i 1994 – især da det gjaldt danskere og indvandrere. Det væsentlige nye i udviklingen siden er dermed, at forskellen er blevet markant udvidet. 66 pct. af indvandrerne var i 1994 medlem af en fagforening, mens andelen i 2008 var faldet til knap 48 pct., hvilket giver et fald på 18 procentpoint. I gruppen af efterkommere er tilslutningen faldet med 16 procentpoint, så organisationsgraden i 2008 ligger på 36 pct. Således er ca. to tredjedele af danskerne, halvdelen af

indvandrerne og hver tredje efterkommer medlem af en fagforening.

Som nævnt i kapitel 5 er det stadig talmæssigt set et begrænset problem, at det i tiltagende grad er blevet vanskeligere at organisere – for ikke at sige dobbeltorganisere – indvandrere og efterkommere. Men i lyset af den demografiske udvikling og det deraf følgende rekrutteringsproblem, der vil være markant i de kommende årtier, kan det formodes at indvandringen – i forskellige former – vil stige, og så vil det

Tabel 6.4:**Dobbeltmedlemmernes organisationsgrad fordelt på uddannelse**

	1994	1997	2000	2004	2008	Ændring
	Pct.					
Grundskole	66,7	66,4	64,1	59,6	52,8	-13,9
Gymnasial uddannelse	36,9	34,8	31,7	30,0	27,5	-9,4
Erhvervsfaglig uddannelse	79,4	80,5	79,2	76,6	74,2	-5,3
Kort videregående uddannelse	69,8	71,0	70,1	66,4	62,4	-7,3
Mellemlang videregående uddannelse	72,0	73,7	74,1	72,0	70,8	-1,2
Lang videregående uddannelse	66,4	65,2	64,0	64,6	63,5	-2,9
I alt	69,6	69,8	68,2	65,7	61,9	-7,7

Anm.: Tabellen viser dobbeltmedlemmernes organisationsgrad fordelt på uddannelse i forhold til 18-66-årige i arbejdsstyrken (ekskl. selvstændige). (Ændring fra 1994 til 2008 i procentpoint).

Anm.: Der er databrud i lovmodelldata, således at medlemmer af Ledernes Hovedorganisation ikke fremgår i perioden 1994-1998. Data er korrigeret, så medlemstallet for 1999-2007 er tilbageskrevet med den generelle udvikling.

Kilde: AE på baggrund af Lovmodellens registerdata, 1994-2008.

for alvor kunne bidrage til et fortsat fald i organisationsgraden både vedrørende enkeltmedlemskab og dobbeltmedlemskab.

Dobbeltmedlemmer fordelt på uddannelsesniveau

Det er især blandt ufaglærte, at færre organiserer sig både i a-kasse og fagforening. I 1994 var to tredjedele af de ufaglærte med en grundskoleuddannelse organiseret, mens andelen i 2008 er faldet til lidt over halvdelen. Nogenlunde samme relative fald ses blandt lønmodtagere med en gymnasial uddannelse. Dette ses i tabel 6.4.

Også blandt personer med en kompetencegivende uddannelse er organisationsgraden faldet siden 1994.

Faldet er dog markant mindre end for de ufaglærte. Blandt erhvervsfagligt uddannede er godt tre ud af fire medlem af en fagforening i 2008, mens andelen er lavere for personer med en videregående uddannelse, hvor mellem 60-70 pct. er medlem. Konklusionen er altså, at der har været tale om et fald for alle uddannelsesgruppers vedkommende, men samtidig er det karakteristisk, at faldet har været lavest for lønmodtagere med mellemlang og lang videregående uddannelse.

Ikke mindst gruppen med mellemlang videregående uddannelse har klaret sig relativt godt ved næsten at bevare samme andel dobbeltmedlemmer i perioden. Her nærmer organisationsgraden sig såle-

Tabel 6.5:**Medlemmer i både fagforeninger og a-kasser fordelt på indkomst**

(pct. af arbejdsstyrken, ændring 1004-2008 i procentpoint)

	1994	1997	2000	2004	2008	Ændring
De 10 pct. fattigste	27,2	25,0	21,0	18,3	16,9	-10,3
2. decil	56,3	55,4	51,0	47,1	42,7	-13,6
3. decil	70,5	69,2	65,7	61,8	56,2	-14,3
4. decil	74,9	74,4	72,2	68,6	63,5	-11,4
5. decil	76,4	76,9	75,8	72,3	68,5	-7,9
6. decil	76,3	77,3	76,1	73,6	70,0	-6,3
7. decil	75,7	76,3	75,9	73,7	70,7	-5,0
8. decil	81,0	80,5	80,6	78,6	74,6	-6,4
9. decil	68,8	69,8	68,2	67,2	65,4	-3,4
De 10 pct. rigeste	66,4	65,1	63,4	62,6	60,2	-6,2
Ukendt indkomst	53,0	52,7	51,4	47,8	40,2	-12,8
I alt	69,6	69,8	68,2	65,7	61,9	-7,7

Anm.: Tabellen viser dobbeltmedlemmernes organisationsgrad i forhold til indkomst blandt 18-66-årige i arbejdsstyrken (ekskl. selvstændige).

Anm.: Der er databrud i lovmodelldata, således at medlemmer af Ledernes Hovedorganisation ikke fremgår i perioden 1994-1998. Data er korrigeret, så medlemstallet for 1999-2007 er tilbageskrevet med den generelle udvikling.

Kilde: AE på baggrund af Lovmodellens registerdata, 1994-2008.

des de faglærte grupper høje niveau, hvilket understreger at især professionsgrupperne med mellem-lang uddannelse efterhånden tilhører den organiseringsmæssige kernegruppe i den danske model. Det hænger også sammen med, at det er grupper, der domineres af kvinder og især er placeret i den offentlige sektor.

Den faldende organisationsgrad for dobbeltmedlemmer på landsplan kan derved især tilskrives en fal-

dende tilslutning blandt de ufaglærte.

Dobbeltmedlemmer fordelt på indkomst

Den største nedgang i dobbeltmedlemmernes organisationsgrad ligger blandt de 40 pct., der har den laveste indkomst. Det hænger utvivlsomt sammen med, at der især i de første deciler er et indkomstniveau, der antyder en begrænset tilknytning til arbejdsmarkedet, og niveau-

Tabel 6.6:**Dobbeltmedlemmer fordelt på hovedsektorer**

(pct. af arbejdsstyrken, ændring 1994-2008 i procentpoint)

	1994	1997	2000	2004	2008	Ændring
Private arbejdspladser	69,2	68,8	64,9	61,9	56,9	-12,3
Offentlige arbejdspladser	73,3	75,9	75,7	74,1	71,4	-1,9
Øvrige	64,8	61,8	68,6	66,2	64,2	-0,6
I alt	69,6	69,8	68,2	65,7	61,9	-7,7

Anm.: Tabellen viser dobbeltmedlemmernes organisationsgrad i forhold til sektorer blandt 18-66-årige i arbejdsstyrken (ekskl. selvstændige). Øvrige dækker over selvejende institutioner, offentlige selskaber, fonde, organisationer og udlandet.

Anm.: Der er databrud i lovmodelldata, således at medlemmer af Ledernes Hovedorganisation ikke fremgår i perioden 1994-1998. Data er korrigeret, så medlemstallet for 1999-2007 er tilbageskrevet med den generelle udvikling.

Kilde: AE på baggrund af Lovmodellens registerdata, 1994-2008.

et for maksimale dagpenge opnås først for lønmodtagerne i 4. decil.⁴¹

Nedgangen ligger over gennemsnittet til og med 5. decil. Der er tale om et fald for alle grupper, men det er mindst fra 7. til 9. decil, og selv de 10 pct. af lønmodtagerne, der tjener mest, har en nedgang, der er halvt så stor som grupperne i bunden af indkomstskalaen. Samtidig er seks ud af 10 både a-kasse og fagforeningsmedlemmer. Organisationsgraden ligger stadig på et niveau mellem knapt to tredjedele og tre fjerdedele fra 4. til 9. decil, og den topper i 8. decil. Det er en understregning af, at kernegruppen blandt dobbeltmedlemmerne i høj grad findes blandt

faglærte og lønmodtagere med mellemlang videregående uddannelse på samme måde, som det var tilfældet for fagforeningsmedlemmernes vedkommende.

Dobbeltmedlemmer fordelt på offentlig-privat

Når dobbeltmedlemmerne opdeles på hovedsektorer, fremstår – jf. tabel 6.6 – et billede af en stabil offentlig sektor med fortsat høj organisationsgrad, mens den private sektor samlet er gået stærkt tilbage.

Nedgangen på det private arbejdsmarked fremtræder så meget desto mere markant, når det betænkes, at gruppens øvrige, hvor organisa-

41 Se indkomstgrænserne mellem decilerne under analysen af fagforeningsmedlemmerne i kapitel 5, nærmere bestemt i tabel 5.11.

Tabel 6.7:
Dobbeltmedlemmer fordelt på brancher

(pct. af arbejdsstyrken, ændringer 1994-2008 i procentpoint)

	1994	1997	2000	2004	2008	Ændring
Bygge og anlæg	74,3	74,8	72,3	70,5	64,8	-9,5
Energi- og vandforsyning	78,7	81,1	82,1	78,8	76,1	-2,6
Finansiering og forretningsservice	63,6	62,3	59,8	56,4	53,8	-9,8
Handel, hotel og restauration	58,9	56,0	53,0	49,9	46,6	-12,3
Industri	78,8	79,5	78,6	76,9	73,6	-5,2
Landbrug, fiskeri, råstofudvinding	48,3	51,0	50,7	47,5	44,9	-3,4
Offentlige og personlige tjenester	72,0	73,9	73,2	71,2	69,3	-2,7
Transport, post og tele	65,4	68,4	66,5	65,4	60,6	-4,8
Uoplyst aktivitet	69,5	66,4	66,2	63,2	48,9	-20,6
I alt	69,6	69,8	68,2	65,7	61,9	-7,7

Anm.: Tabellen viser dobbeltmedlemmernes organisationsgrad fordelt på brancher blandt 18-66-årige i arbejdsstyrken (ekskl. selvstændige).

Anm.: Der er databrud i lovmodeldata, således at medlemmer af Ledernes Hovedorganisation ikke fremgår i perioden 1994-1998. Data er korrigeret, så medlemstallet for 1999-2007 er tilbageskrevet med den generelle udvikling.

Kilde: AE på baggrund af Lovmodellens registerdata, 1994-2008.

tionsgraden for dobbeltmedlemmer også er blevet fastholdt – jf. anmærkningen – i høj grad består af institutioner og selskaber, der almindeligvis opfattes som mere offentlige end private.

Dobbeltmedlemmer fordelt for brancher

Fordelingen af dobbeltmedlemmerne på brancher – jf. tabel 6.7 – viser præcist, hvad det er for dele af den private sektor, der for alvor er præget af nedgang.

Industriområdet har kun været præget af en begrænset nedgang og ligger stadig med en organisationsgrad for dobbeltmedlemmernes vedkommende på tre ud af fire lønmodtagere. Det er – bortset fra den lille energi- og vandforsyningsbranche – klart det mest gennemorganiserede. Offentlige og personlige tjenester ligger også stabilt på et højt niveau og ville komme på niveau med industrien, hvis man tog de private personlige tjenester ud.

Det fortsat relativt store – om end Bundniveauet med den højeste ned-

gang er handel, hotel og restaura- tion, ligesom der har været en stor nedgang indenfor finansiering og forretningsservice. Hvis vi her tog den traditionelt stærkt organise- rede finansielle sektor (banker og forsikringselskaber) ud, ville det- te brancheområde utvivlsomt ligge helt i bund. Hvis man tager en or- ganisationsgrad på 50 pct. som et kritisk punkt, så er det altså ikke mindst serviceområderne i den private sektor, der – sammen med landbrug, fiskeri og råstofudvin- ding – er nået under denne græn- se. Men landbrug mv. har altid lig- get på et sådant lavt niveau, hvor- imod det stærkt voksende private serviceområde først siden midten af 1990'erne er faldet stærkt tilba- ge. De danske fagorganisationers særlige evne til – i modsætning til mange andre lande – at organisere private funktionærgrupper på serviceområderne synes således at være aftaget væsentligt.

Fra dobbeltmedlemmer til enkeltmedlemmer og dobbelt fravalg

Opsamlende viser analysen en samlet svækkelse af kernegruppen i den danske model, der udgøres af de lønmodtagere, som både er medlemmer af en a-kasse og en fagfor- ening. Det er den tætte sammen- vævning mellem a-kasse og faglig organisation, der har skabt de me-

get høje faglige organisationsgra- der, fordi gratistproblemet bliver minimeret, når a-kasseforsikrin- gen er udgangspunktet.

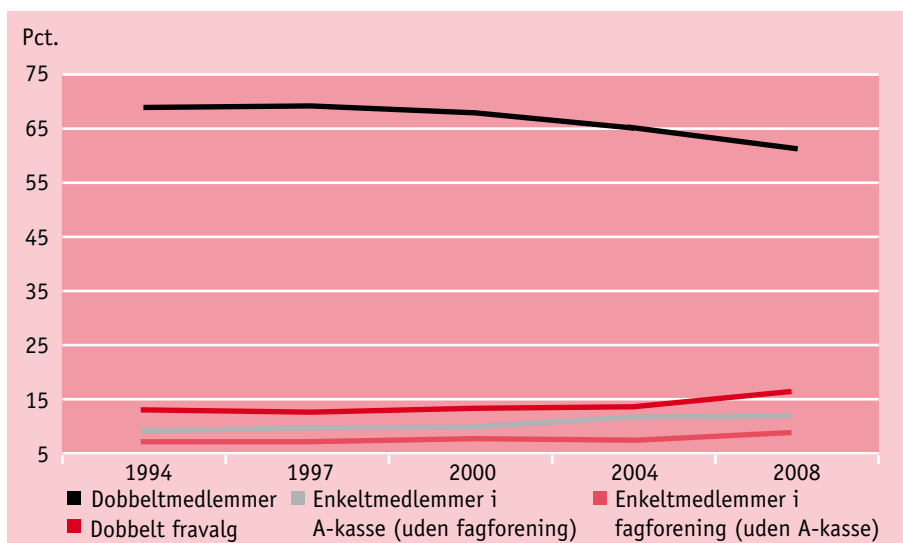
Selv med de 'gule' inkluderet er der tale om et klart fald i andelen af dobbeltmedlemmer, der i 2008 er kommet ned på 62 pct. af arbejds- styrken. Det stigende frafald er dog ikke nødvendigvis det samme som et dobbelt fravalg. Som det er frem- gået, har der også været vækst i enkeltmedlemmernes andel, hvad enten det er enkeltmedlemmer i a- kasser, der holder sig uden for en faglig organisation, eller enkelt- medlemmer i fagforeninger, der hol- der sig uden for en a-kasse. Denne mere pragmatiske tendens til en- kelt fravalg er dog i sig selv et opgør med regelmæssigheden i Gent-sy- stemet og kan derfor også ses som en negativ udvikling for den tradi- tionelle fagbevægelse.

Dertil kommer, at gruppen med det dobbelte fravalg, dvs. lønmodtage- re der holder sig helt uden for or- ganisationssystemet, har haft den største vækst. Målt i procentpoint ser det beskedent ud med 3,3 pro- centpoint, men der er dog tale om en samlet stigning af gruppen med mere end en fjerdedel, så den i dag udgør godt 425.000 lønmodtagere.

Derudover skal det bemærkes, at

Figur 6.5: Organisationstilhørsforhold 1994 – 2008

(pct. af arbejdsstyrken)



Kilde: Ibsen et al. 2010.

tallene ikke viser, hvorvidt dobbeltmedlemmer tilhører samme fagforening samt a-kasse. De ovenstående 61,9 pct. i 2008 kan således dække over individer, der for eksempel står i en traditionel fagforening og en alternativ a-kasse – og omvendt. I det omfang, det er tilfældet, er der yderligere tale om en underminering af Gent-effekten og tegn på, hvad man kan kalde et „liberaliseret organisationsmarked“ på det danske arbejdsmarked, hvor arbejdstagere

i stigende grad pragmatisk vælger medlemskab ud fra egeninteresse frem for kollektive rationaler eller normer (Ibsen et al. 2010).⁴²

7. Udviklingen i a-kassernes organisationsgrad

A-kasserne er en del af den danske model, og de lønmodtagere, der ikke sikrer sig mod ledighed, er generelt set outsiders i forhold til den

⁴² Figur 6.5 og den sammenhørende argumentation er formuleret af Christian Lyhne Ibsen i kapitel 2 i den nye FAOS-publikation om insidere og outsiders i den danske model (Larsen red. 2010). Kapitlet indeholder en gennemgang af hovedresultaterne i denne undersøgelse set i et særligt outsiderperspektiv (Ibsen et al. 2010).

Tabel 7.1:

Udviklingen i antallet af a-kassemedlemmer 1994 – 2008

(antal i 1.000'er og pct. af arbejdsstyrken, ændring i procentpoint)

	1994	2008	Ændring
Arbejdsstyrken	2.515	2.587	+72
A-kassemedlemmer	1.992 – 79,2	1.921 – 74,3	-71 – -4,9
Ikke-forsikrede	523 – 20,8	666 – 25,7	+143 – +4,9

Kilde: AE/FAOS på baggrund af Lovmodellens registerdata. Tabellen omfatter 18-66-årige i arbejdsstyrken, ekskl. selvstændige.

danske model i bred betydning. Jo flere ikke-forsikrede der er, desto vanskeligere bliver det at fastholde selvreguleringsprincippet. Derfor er det set i dette perspektiv et problem, at antallet af forsikrede og deres andel af arbejdsstyrken, som det fremgår af tabel 7.1, er faldet fra 1994 til 2008. Metoden bag opførelsen af a-kassernes organisationsgrad er beskrevet i boks 7.1.

Boks 7.1:

A-kassernes medlemmer

Analysen omfatter personer i arbejdsstyrken, dvs. lønmodtagere og ledige, mellem 18 og 66 år. Selvstændige er ikke indeholdt i analysen, hvorfor organisationsgraden i a-kasserne er beregnet på en arbejdsstyrke bestående af lønmodtagere eller ledige, jf. RAS-statistikken.

Siden midten af 1990'erne er andelen af ikke-forsikrede – jf. tabel 7.1 – steget fra en femtedel til en fjer-

dedel, og hvis udviklingen fortsætter, er det sandsynligt, at der før eller siden vil opstå et politisk pres i retning af en omdannelse af det frivillige forsikringsystem til en obligatorisk og måske offentligt administreret ordning, som det er tilfældet i de fleste andre lande. I så fald kan der forventes yderligere fart på medlemsfaldet både i a-kasser og fagforeninger. Således er organisationsgraden i Norge, der har et statsligt forsikringsystem, væsentligt lavere – i niveauet mellem 50 og 55 pct. – end i de øvrige nordiske lande, Danmark, Sverige og Finland, der alle har et Gent-system.

Lønmodtagerne uden for a-kasserne kan også betragtes som potentielle outsiders i en mere socialpolitisk forstand. En undersøgelse fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd viser således, at der ud af 2,4 mio. beskæftigede lønmodtagere er ca. en halv million, der står uden for a-kasserne og dermed uden mulighed

Tabel 7.2:**Udviklingen i antallet af a-kassemedlemmer ekskl. 'gule' 1994 – 2008**

(antal i 1.000'er og pct. af arbejdsstyrken, ændring i procentpoint)

	1994	2008	Ændring
Arbejdsstyrken	2.515	2.587	+72
A-kassemedlemmer (eksklusiv 'gule')	1.811 – 72,0	1.625 – 62,8	-186 – -9,2
Ikke-forsikrede (inklusive 'gule')	704 – 28,0	962 – 37,2	+258 – +9,2

Kilde: AE/FAOS på baggrund af lovmodellens registerdata. Tabellen omfatter 18-66-årige i arbejdsstyrken, ekskl. selvstændige.

for arbejdsløshedsdagpenge. Men en meget stor del af denne gruppe på 370.000 er samtidig – på grund af betingelserne for at opnå kontanthjælp – uden mulighed for i stedet at blive hjulpet økonomisk ved henvendelse til kommunens socialkontor. De er således overladt til at tære på den personlige formue – herunder friværdi i evt. bolig – eller lade sig forsørge af ægtefællen. De risikerer således en massiv social deroute i tilfælde af længerevarende arbejdsløshed (Dalskov og Mølgaard 2010).

Hvis man ser på udviklingen i a-kassernes medlemstal fordelt på hovedgrupper, er det karakteristiske træk – på samme måde som for fagforeningsmedlemmernes vedkommende – at det først og fremmest er LO-forbundenes a-kasser, der har mistet medlemmer, mens det ikke mindst er de 'gule' eller ideologisk

alternative a-kasser, der har haft medlemsfremgang.⁴³ Hvis vi som for fagforeningernes vedkommende betragter de 'gule' a-kassemedlemmer som stående uden for den danske model, så vokser outsiderproblemet væsentligt, som det fremgår af tabel 7.2.

Outsiderne er – målt på denne måde – gået fra at udgøre godt en fjerdedel til at udgøre godt en tredjedel af arbejdsstyrken.

Det er – set fra en socialpolitisk synsvinkel – ikke et væsentligt problem, at de ideologisk alternative kasser vinder frem. Når det gælder arbejdsløshedsforsikring er det afgørende parameter, at den samlede gruppe af forsikrede bliver så stor som mulig, så der ikke opstår uhenigtsmæssige socialpolitiske effekter. Men set fra den overenskomstbærende fagbevægelses synsvinkel

43 Tallene er gengivet i tabel 7.3 nedenfor.

er det alvorligt, at man på a-kassensiden har mistet så mange medlemmer til de 'gule'. Det betyder, at en væsentlig rekrutteringsmekanisme er stærkt svækket.

Accelererende fald eller stabil organisationsgrad

Hvis vi ser nærmere på udviklingen over tid, er det karakteristisk, at nedgangen især har præget den sidste del af perioden. I 1994 var organisationsgraden i a-kasserne på knap 80 pct., mens den i 2008 lå på 74 pct. I denne udvikling ligger dog en mindre stigning i organisationsgraden frem mod slutningen af 1990'erne, men efter 1997 er organisationsgraden igen faldet støt. Især siden 2004 er nedgangen taget til. Mere end halvdelen af det samlede fald på 5 procentpoint er sket siden 2004.

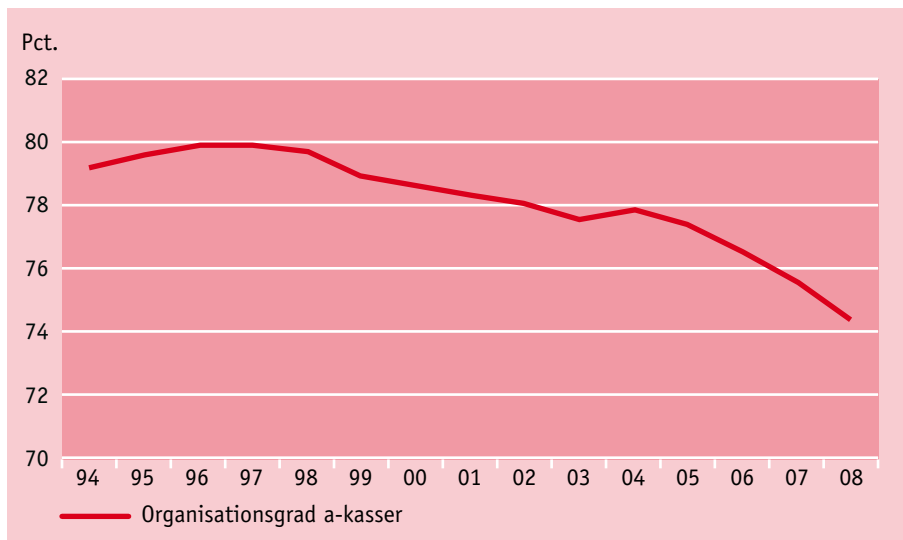
Set i lyset af den buldrende højkonjunktur i årene frem til 2008 er det nærliggende at sætte faldet i forsikringsgraden i sammenhæng med den aftagende risiko for arbejdsløshed, der er fulgt med højkonjunktturen. De månedlige opgørelser fra Arbejdsdirektoratet, der viser det samlede antal forsikrede, viser dog ikke nogen afgørende ændring af udviklingen. Tallene omfatter her dog både lønmodtagere, selvstændige og arbejdsløse til forskel fra de tal, der i øvrigt er anvendt her, og

som alene omfatter lønmodtagere og arbejdsløse. Der kan derfor ikke sammenlignes direkte, men de seneste to års udvikling i den underliggende tendens, der har været den samme frem til 2008, kan bruges til at afprøve tesen om konjunkturerens betydning for medlemstallet.

Trods starten på finanskrisen i sensommeren 2008 var det først i begyndelsen af 2009, der var tegn på en vending. Pr. 1. januar var det samlede medlemstal for dagpengeforsikrede faldet til 2.058.623 inkl. selvstændige. Herefter steg det med godt 14.000 i første halvdel af 2009, men allerede i andet halvår begyndte tallet igen at gå nedad. Denne tendens er fortsat ind i 2010, hvor det pr. 1. maj kunne gøres op, at medlemstallet igen lå på 2.058.873, dvs. præcist på samme niveau som ved starten på den økonomiske krise (Arbejdsdirektoratet 2010, Due og Madsen 2010).

Den underliggende tendens er – jf. nedenfor – fortsat et fald især i LO-forbundenes a-kasser, mens de 'gule' kasser har fortsat fremgangen. Men også de alternative organisationer synes til dels at være ved at have tabt pusten. Udviklingen siden 2008 tyder derfor mest på, at den faldende tendens vil fortsætte, især hvis økonomien igen kommer

Figur 7.1:
Udvikling i a-kassernes organisationsgrad



Anm.: Figuren viser udviklingen i a-kassernes organisationsgrad blandt 18-66-årige i arbejdsstyrken (ekskl. selvstændige).

Kilde: AE på baggrund af Lovmodellens registerdata, 1994-2008.

ind i en mere stabil vækstpræget periode.

Billedet af det accelererende fald siden 2004 er således ikke visket væk, men stadig en truende realitet for de traditionelle organisationer på arbejdsmarkedet. Det er dog nødvendigt at foretage en vis nuancering på baggrund af rapporten fra Arbejdsmarkedskommissionen. Den samlede tendens er umiddelbart stort set den samme for kommissionens tal, der også indeholder selvstændige, og AE-tallene, hvor de selvstændige er holdt udenfor.

I kommissionens rapport konstateres således en nedgang fra 1993 til 2008 fra 78 til 74 pct. eller 4 procentpoint, hvor den tilsvarende udvikling fra 1994 til 2008 i vores tal er fra 79 til 74 pct. eller 5 procentpoint.

Ved at inddrage fordelingen af de arbejdsløshedsforsikrede på alders- og uddannelsesgrupper, når kommissionen til den konklusion, at det alene er blandt unge (op til 30 år) og kortuddannede, at forsikringstilbøjeligheden er faldet. „*Alle andre grupper – herunder faglærte*

og personer med en mellemlang eller lang videregående uddannelse – har haft en uændret eller stigende forsikringsgrad siden starten af 1990'erne.“ (Arbejdsmarkedskommissionen 2010, s. 101).

Det skal dog ikke undervurderes, at specielt de kortuddannedes organisationsgrad er faldende. Som vist nedenfor, viser vores tal alene en stigning for personer med mellemlang eller lang videregående uddannelse. Øvrige grupper er faldende – herunder også de faglærte. Men det er generelt set karakteristisk, at der er tale om begrænsede fald, der slet ikke når op på det niveau, der var gældende for dobbeltmedlemmernes og fagforeningsmedlemmernes vedkommende.

Det mest interessante i Arbejdsmarkedskommissionens beregninger er et forsøg på at korrigere arbejdsstyrken ved at fraregne de grupper, som ikke har noget særligt incitament til at forsikre sig mod ledighed. Det drejer sig om deltidsbeskæftigede på SU, førtids- eller folkepension, i revalidering, i fleksjob mv. Når disse grupper trækkes ud, bliver resultatet en uændret organisationsgrad på 81 pct. i perioden 1993-2008 (Arbejdsmarkedskommissionen 2010, s. 103-4).

Det konstaterede fald fra 78 til 74

pct. kan således ifølge kommissionen i det store og hele forklares med, at en stigende del af arbejdsstyrken netop er sådanne grupper som fx studerende på SU, der har deltidsjob, og personer, der har fleksjob. Det ændrer dog ikke ved den afgørende tendens i udviklingen set i forhold til problemstillingen i denne publikation. At det i høj grad er LO-kasserne, der har haft et tab af medlemmer, mens ikke mindst de 'gule' organisationer har vundet frem. Det betyder en samlet tilbagegang for den overenskomstbærende del af fagbevægelsen og en dermed følgende svækkelse af grundlaget for den danske aftalemodel.

Beregningen rækker heller ikke ved, at der er særlige grupper, som meget vanskeligt lader sig forsikre (og organisere fagligt). Det gælder yngre lønmodtagere op til og med 34 år, det gælder de korttidsuddannede, og det gælder personer med en anden etnisk herkomst en dansk. I det følgende skal vi nærmere gennemgå, hvad vores analyse siger om sådanne grupper.

A-kasseforsikrede fordelt på hovedgrupper

I den nærmere analyse af, hvordan forskellige variable som køn, alder, etnicitet, uddannelse og branchetilhørsforhold har på udviklingen, er

Tabel 7.3:
Forsikrede fordelt på a-kasser

(pct. af arbejdsstyrken)

	1994	1997	2000	2004	2008	Ændring
LO	63,8	61,5	59,2	55,2	49,7	-14,1
FTF	14,7	15,4	16,3	17,0	17,1	2,4
AC	7,1	8,2	9,0	10,4	11,7	4,6
Uden for hovedorganisation	1,7	1,7	1,8	2,0	2,0	0,3
Lederne	3,6	3,7	3,8	3,8	4,0	0,4
'Gule' a-kasser	9,1	9,5	9,9	11,7	15,4	6,3
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0

Anm.: Tabellen viser a-kassemedlemmernes procentvise fordeling på hovedorganisationer udvalgte år. Selvstændige er ikke medtaget. Ændring 1994-2008 i procentpoint.

Anm.: 'Gule' a-kasser omfatter Danske Lønmodtagere, Kristelig a-kasse, Frie Funktionærer samt ASE.

Kilde: AE på baggrund af Lovmodellens registerdata, 1994-2008.

resultaterne i hovedtrækkene parallele med den tilsvarende undersøgelse af fagforeningsmedlemmerne. For a-kassernes vedkommende er faldende organisationsgrad dog i endnu højere grad et ungdomsfænomen. Det er bemærkelsesværdigt, at højt uddannede med høj indkomst også i høj grad er forsikret. Så antagelsen om, at det er dagpengenes faldende kompensationsgrad, der har ført til nedgangen i a-kassernes medlemstal, holder således ikke. Det er som for fagforeningsmedlemmernes vedkommende snarere de underprivilegerede, der i stigende omfang ikke forsikrer sig.

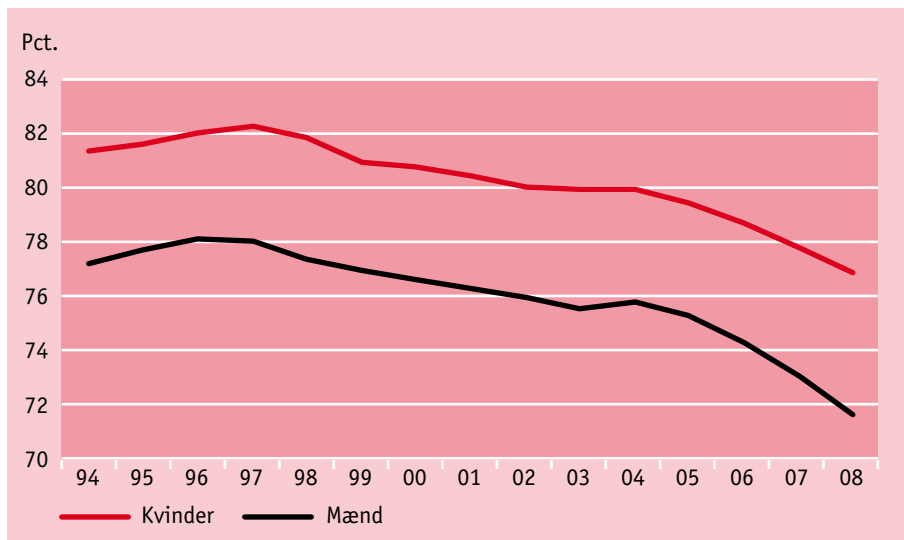
Fordeles de forsikrede på de forskel-

lige hovedområder ses det, at det trods en markant nedgang stadig er flest, der er forsikret hos LO-forbundenes a-kasser. I 1994 var godt 64 pct. af de forsikrede medlem i en af LO-a-kasserne, men andelen er faldet til knap 50 pct. i 2008.⁴⁴ Fra en dominerende position, der dækkede næsten to tredjedele af de forsikrede, er LO-kasserne altså faldet til at udgøre lidt under halvdelen.

FTF's andel har ligget nogenlunde konstant over perioden på 15-17 pct., mens AC's andel er vokset fra 7 til knap 12 pct. Den største stigning ses hos de 'gule' a-kasser, der i 1994 forsikrede 9 pct., mens andelen i 2008 lå på 15 pct. Det er noget

⁴⁴ Under bilagstabellerne kan ses en udvidet udgave af denne tabel, der viser fordelingen af de forsikrede på samtlige a-kasser.

Figur 7.2:
A-kassernes organisationsgrad fordelt på køn



Anm.: Figuren viser organisationsgraden for a-kasserne fordelt på køn. Selvstændige er ikke medtaget.
 Kilde: AE på baggrund af Lovmodellens registerdata, 1994-2008.

nær en fordobling. De 'gule' a-kasser havde i 2008 en medlemsandel på højde med FTF og AC.

A-kasseforsikrede fordelt på køn

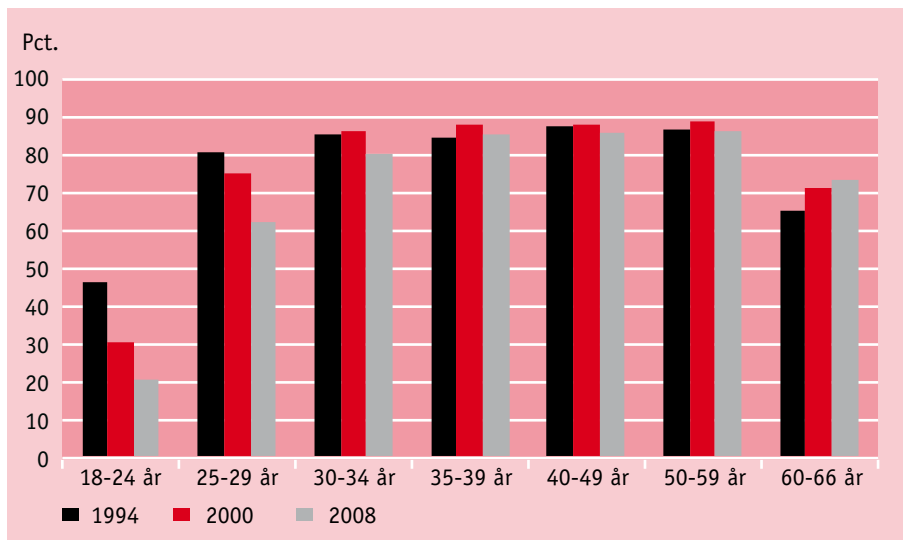
I 1994 var 81 pct. af kvinderne medlem af en a-kasse, mens det gjaldt for 77 pct. af mændene. Udviklingen frem til 2007 har været helt parallel, så selvom kvinder generelt er bedre organiseret end mænd, er andelen faldet lige meget for begge grupper. I 2008 ændredes dette mønster, da andelen af forsikrede mænd faldt mere end kvindernes, og forskellen mellem kønnene steg til godt 5 pct. Dette ses i figur 7.2.

A-kasseforsikrede fordelt på aldersgrupper

Den faldende organisationsgrad ses især blandt den yngre del af arbejdsstyrken, jf. figur 7.3. For de 18-24-årige er organisationsgraden faldet med 26 procentpoint siden 1994, mens den blandt de 25-29-årige er faldet med næsten 19 procentpoint. Og faldet fortsætter blot i meget mindre omfang for de 30-34-årige.

Hvis man tager de 30-59-årige under et, er dækningsgraden næsten uændret over perioden. Organisationsgraden er faktisk steget blandt

Figur 7.3:
A-kassernes organisationsgrad fordelt på alderstrin



Anm.: Figuren viser organisationsgraden fordelt på alder i udvalgte år. Selvstændige er ikke medtaget.
 Kilde: AE på baggrund af Lovmodellens registerdata, 1994-2008.

de 60-66-årige, og niveaumæssigt er organisationsgraden stigende med alderen og toppe i 40-50-års alderen.

En del af nedgangen i forsikringsgraden for de yngre årgange kan tilskrives de særlige regler for unge op til 25 år og en stigende gruppe af uddannelsessøgende i aldersgruppen op til 30 år. Det kan derfor være et mindre alvorligt problem set i forhold til forsikringsgraden, hvis de unge blot udskyder deres medlemskab i en periode og siden organiserer sig i nogenlunde samme omfang som de ældre årgange.

At den faldende tendens kan måles op til 35 år antyder dog også, at det kan vise sig at være en tendens med mere langsigtede konsekvenser i det omfang beslutningen om ikke at forsikre sig fastholdes senere i arbejdslivet. Dette understreges også i Arbejdsmarkedskommissionens rapport, hvor der fremhæves en række mulige årsager til den faldende organisationsgrad blandt unge og kortuddannede.

For det første peger kommissionen på den *reducerede ledighedsrisiko*, der er fulgt med de forudgående års højkonjunktur, og som måske især

Figur 7.4.:
A-kassernes organisationsgrad fordelt på herkomst



Anm.: Figuren viser andel af arbejdsstyrken, der er dagpengeforsikrede, fordelt på herkomst. Selvstændige er ikke medtaget.

Kilde: AE på baggrund af Lovmodellens registerdata, 1994-2008.

blandt de unge uden så stærk værdimæssig tilknytning til fagbevægelsen som tidligere generationer og uden forsørgerbyrde kan have fristet til at vælge forsikringen fra.

For det *andet* fremhæves den såkaldte *ungeindsats*, dvs. indførelse af særlige lave satser for unge under 25 år uden en kompetencegivende uddannelse som et element, der har gjort forsikring mod arbejdsløshed mindre attraktivt.

For det *tredje* påpeges det, at lavtlønnede med en *løs tilknytning til*

arbejdsmarkedet i nogle tilfælde kan opnå ligeså god indkomstdækning via kontanthjælp som ved arbejdsløshedsdagpenge. Det tilføjes, at den stigende gruppe i fleksjob primært består af kortuddannede, og for fleksjobbere er medlemskab af en a-kasse ikke relevant.

Endelig kan for det *fjerde* også *den opfattede pris på arbejdsløshedsforsikring* spille en rolle. Uagtet at lavtlønsgrupperne har den højeste arbejdsløshedsrisiko, kan arbejdsløshedsforsikringen alligevel forekomme at være for dyr (Arbejds-

markedskommissionen 2009, s. 101-2).

A-kasseforsikrede fordelt på etnicitet

Blandt etniske danskere finder man den højeste organisationsgrad. I 2008 var 75 pct. af danskerne medlem af en a-kasse, hvilket i forhold til 1994 er en tilbagegang på knap 4 procentpoint. Dermed ses en mindre nedgang blandt etniske danskere end det generelle fald på 5 procentpoint jf. figur 7.1.

Indvandrere og efterkommere har haft et stort fald i organisationsgraden på op til 17 procentpoint. I 2008 var 47 pct. af efterkommerne og 61 pct. af indvandrerne medlem af en a-kasse. Indvandrere og efterkommere er dermed i mindre grad end etniske danskere medlem af en a-kasse.

Det forekommer især betænkeligt set fra den danske aftalemodells synsvinkel, at en begrænset forskel i 1994 på danskere og indvandrere er blevet stærkt udbygget i perioden frem til 2008. Det er den samme tendens, som også ses for de unges og de kortuddannedes vedkommende. De grupper, som det hele tiden har været vanskeligt at organisere, har i stigende grad fjernet sig fra det almindelige mønster og fremstår stadig tydeligere som outsi-

dergrupper i forhold til den danske model. Forskellen mellem insidere og outsiders forøges.

A-kasseforsikrede fordelt på uddannelsesniveau

Målt på uddannelsesniveau har de erhvervsfaglige gennem hele perioden den højeste organisationsgrad, og faldet i organisationsgrad for denne gruppe har kun været ganske beskedent fra 1994 til 2008 – jf. tabel 7.4. Det samme gælder gruppen med kortvarig videregående uddannelse, mens det alene er grupperne med mellemlang og lang videregående uddannelse, der har haft en stigende organisationsgrad i perioden.

Det understreger tendensen til, at professionerne stadig tydeligere – sammen med de faglærte – fremstår som fagbevægelsens kernegruppe. Stigningen i organisationsgraden på 1-2 procentpoint blandt lønmodtagere med en mellemlang eller en lang videregående uddannelse svarer til en fremgang på 232.000 flere forsikrede siden 1994. Tallene afspejler samtidig – jf. ovenfor – det faldende medlemsantal i LO-forbundene og stigningen i FTF's og AC's medlemsorganisationer.

Det afgørende fald findes således kun blandt de lønmodtagere, der

Tabel 7.4:**A-kassernes organisationsgrad fordelt på højeste uddannelse**

(pct. af arbejdsstyrken, ændring 1994-2008 i procentpoint)

	1994	1997	2000	2004	2008	Ændring
Grundskole	74,3	74,2	71,7	68,8	61,9	-12,3
Gymnasial uddannelse	45,5	43,4	40,1	40,1	37,2	-8,3
Erhvervsfaglig uddannelse	90,2	91,4	90,3	89,5	87,3	-2,8
Kort videregående uddannelse	82,4	84,9	84,9	83,8	80,5	-1,9
Mellemlang videregående uddannelse	82,3	84,8	85,1	84,1	83,2	0,9
Lang videregående uddannelse	79,1	81,2	81,3	82,5	81,2	2,1
I alt	79,2	79,9	78,6	77,8	74,2	-5,0

Anm.: Tabellen viser andel af arbejdsstyrken, der er dagpengeforsikrede fordelt på højeste uddannelse. Selvstændige er ikke medtaget.

Kilde: AE på baggrund af Lovmodellens registerdata, 1994-2008.

ikke har et afsluttet uddannelsesforløb efter grundskole og gymnasium. Det kan ses som en indikator for a-kassernes og de faglige organisationers stigende middelklassepræg.

A-kassemedlemmer fordelt på indkomst

Det samme træk kan ses af tabel 7.5, hvor de forsikrede er fordelt i forhold til indkomst. Jo lavere indkomstniveau, desto større har faldet i organisationsgraden været.

Omvendt er medlemstilbagegangen beskeden, når vi ser på de fem øverste deciler på indkomststigen. Højdepunktet ligger mellem 6. og 9. decil, hvor den forsikringsmæssige organisationsgrad stadig ligger på den øvre side af 80 pct., og selv de

10 pct. med den højeste indkomst har et medlemskab i a-kasserne, som ligger over gennemsnittet.

Det er et effektivt dementi af den almindelige antagelse om nedgangen i a-kassernes medlemstal, hvor faldet tillægges den kendsgerning, at arbejdsløshedsdagpengenes dækningsgrad har været nedadgående. Det skyldes, at dagpengene reguleres efter den særlige satspuljelovgivning, som ikke dækker den fulde stigning i lønningerne. Selv om dagpengene maksimalt kan udgøre 90 pct. af den hidtidige løn, er der derfor mange grupper med et relativt gennemsnitligt lønniveau, der kun får en dækning på 50-55 pct. Alligevel har langt de fleste af de højtuddannede valgt fortsat at forsikre sig mod ledighed i a-kasserne,

Tabel 7.5:
Medlemmer i a-kasser fordelt på indkomstgrupper

(pct. af arbejdsstyrken, ændring 1994-2008 i procentpoint)

	1994	1997	2000	2004	2008	Ændring
De 10 pct. fattigste	36,9	32,9	28,4	27,1	25,0	-11,9
2. decil	66,0	65,0	60,1	58,7	54,3	-11,7
3. decil	79,6	78,9	75,0	73,5	68,3	-11,3
4. decil	83,4	83,3	80,8	79,5	75,3	-8,1
5. decil	84,5	85,1	84,1	83,0	79,8	-4,7
6. decil	84,6	85,6	84,9	84,3	81,3	-3,3
7. decil	84,1	85,4	84,9	84,7	82,3	-1,8
8. decil	83,8	85,2	84,8	84,8	82,4	-1,4
9. decil	83,7	84,5	84,2	84,5	82,0	-1,7
De 10 pct. rigeste	80,3	80,7	80,2	80,1	77,3	-3,0
Ukendt indkomst	67,4	65,1	65,5	63,2	53,9	-13,5
I alt	79,2	79,9	78,6	77,8	74,2	-5,0

Anm.: Tabellen viser andel af arbejdsstyrken, der er dagpengeforsikrede fordelt på indkomstgrupper. Selvstændige er ikke medtaget.

Kilde: AE på baggrund af Lovmodellens registerdata, 1994-2008.

formentlig af den simple grund, at det stadig er en økonomisk attraktiv ordning, hvor der så evt. kan suppleres med særlige lønforsikringer gennem fagforening eller a-kasse.

A-kassemedlemmer fordelt på hovedsektorer

Traditionelt har organisationsgraden på a-kasseområdet adskilt sig fra den faglige organisationsgrad, når man ser på, hvordan den fordeles sig på de samfundsmæssige hovedsektorer. Hvor den faglige organisationsgrad i mange år har ligget

højere i den offentlige end i den private sektor, har organisationsgraden for a-kassernes vedkommende været højst på det private arbejdsmarked.

Endnu i 1994 var dette fortsat tilfældet, om end der her var tale om stort set det samme niveau. Men siden er organisationsgraden blevet fastholdt på det offentlige område og faldet i den private sektor, således at den offentlige sektor også med hensyn til a-kassernes organisationsgrad i dag er i front.

Tabel 7.6:**Medlemmer i a-kasser fordelt på hovedsektorer**

(pct. af arbejdsstyrken, ændring 1994-2008 i procentpoint)

	1994	1997	2000	2004	2008	Ændring
Private arbejdspladser	79,7	80,0	77,6	76,3	72,0	-7,7
Offentlige arbejdspladser	78,5	80,8	80,7	79,9	78,3	-0,2
Øvrige	79,0	78,0	79,3	81,3	76,0	-3,0
I alt	79,2	79,9	78,6	77,8	74,2	-5,0

Anm.: Tabellen viser andel af arbejdsstyrken, der er dagpengeforsikrede fordelt på hovedsektorer. Selvstændige er ikke medtaget.

Kilde: AE på baggrund af Lovmodellens registerdata, 1994-2008.

Det skyldes det faktum, at arbejdsløshedsrisikoen for offentligt ansatte historisk har været meget lavere end for lønmodtagerne i den private sektor. Historisk var flertallet af offentligt ansatte således tjenestemænd, der ganske vist – til trods for myterne herom – godt har kunnet afskediges, men hvor det som regel er vanskeligt, økonomisk omkostningstungt og en langvarig proces for arbejdsgiverne. Fra 1960'erne og frem er overenskomstansættelsen efterhånden blevet dominerende også i den offentlige sektor og dermed er også fulgt en øget a-kassetilslutning. Den fik dog særlig fart på med indførelsen af efterløn i 1979, der netop kræver forudgående a-kassemedlemskab i en langvarig periode.

A-kassemedlemmer fordelt på brancher

På samme måde som for fagfor-

eningsmedlemmerne og dobbeltmedlemmernes vedkommende viser a-kassemedlemmernes opdeling på brancher, at lønmodtagerne i industrien klart har den højeste organisationsgrad, hvis vi ser bort fra det lille energi- og vandforsyningsområde.

Hvis private personlige tjenester blev taget ud, ville offentlige tjenester ligge på samme høje niveau. Det er karakteristisk, at de brancher, der organisationsmæssigt stadig ligger i top, også har haft en meget begrænset nedgang, mens nedgangen har været størst i de private serviceerhverv. Også når det gælder a-kassemedlemskab, er privat service i Danmark i modsætning til tidligere efterhånden et område, der i stigende grad præges af outsiders. Det er et alvorligt tegn, hvis man ser på udsigterne til at fastholde høje organisationsgrader, fordi

Tabel 7.7:
Medlemmer i a-kasser fordelt på brancher

(pct. af arbejdsstyrken, ændring 1994-2008 i procentpoint)

	1994	1997	2000	2004	2008	Ændring
Bygge og anlæg	83,7	84,0	82,1	81,8	77,0	-6,7
Energi- og vandforsyning	87,3	89,1	91,0	89,8	89,1	+1,8
Finansiering og forretningsservice	76,9	77,1	75,3	74,3	71,1	-5,8
Handel, hotel og restauration	71,9	69,9	67,7	66,3	62,4	-9,5
Industri	87,7	88,7	88,0	88,2	85,7	-2,0
Landbrug, fiskeri, råstofudvinding	60,7	63,1	63,5	62,5	59,1	-1,6
Offentlige og personlige tjenester	78,5	80,3	79,7	78,7	77,0	-1,5
Transport, post og tele	76,1	79,8	79,3	79,6	76,0	-0,1
Uoplyst aktivitet	81,1	81,6	79,8	80,2	64,8	-16,3
I alt	79,2	79,9	78,6	77,8	74,2	-5,0

Anm.: Tabellen viser andel af arbejdsstyrken, der er dagpengeforsikrede fordelt på brancher. Selvstændige er ikke medtaget.

Kilde: AE på baggrund af Lovmodellens registerdata, 1994-2008.

det netop er disse erhverv, der er i vækst, og som må forventes fortsat at være det i de kommende år.

8. Konklusion og perspektiver

Vi skal ikke her foretage en større opsummering af undersøgelsens resultater. Hovedpunkterne er allerede gengivet i bogens indledende afsnit. Her vil vi nøjes med at forholde os til de antagelser, som vi formulerede i afsnittet „Teser om årsagerne til faldende organisationsgrad“ i kapitel 4. Derudover vil vi trække nogle linjer frem for at tydeliggøre

de mulige perspektiver ved en fortsættelse af den tendens til faldende medlemstal i såvel fagforeninger som a-kasser, der har præget de senere år.

Der er ingen tvivl om, at organisationsgraderne er faldende, og at de alene som følge af ændringerne i erhvervs- og uddannelsesstrukturerne samt den demografiske udvikling kan forudses fortsat at falde i de kommende år – ikke mindst for LO-organisationerne. Lige så sandsynligt forekommer det, at såvel de ‘gule’ organisationers medlemstal som antallet af ikke-organiserede lønmodtagere vil fort-

sætte opad og dermed forstærke de strukturelt betingede årsager til medlemsfald i den traditionelle fagbevægelse.

Samtidig må det dog siges, at der trods en vis accelererende tendens på det seneste stadig i en international sammenligning er tale om meget høje organisationsgrader. Det afgørende spørgsmål, som blev rejst i kapitel 3, er derfor i hvilket omfang, medlemsnedgangen reelt vil rokke ved de faglige organisationers muligheder for at øve indflydelse og dermed den aftalebaserede danske model?

Justering eller afmontering

Hvor meget skal de faglige organisationer egentlig svækkes, før man kan tale om begyndelsen til enden for den danske model? Det skal huskes, at der op til 1970'erne også var et relativt velfungerende organisations- og aftalesystem, selv om den faglige organisationsgrad her lå på et væsentligt lavere niveau, end tilfældet blev under 1990'ernes højdepunkt.

I denne sammenhæng er det nærliggende at sammenligne med Norge, hvor de faglige organisationer på grund af det manglende Gent-system gennem tiden har haft en væsentligt lavere organisationsgrad end i Gent-lande som Dan-

mark og Sverige. Med en organisationsgrad på i underkanten af 55 pct. har der alligevel også i Norge været et – vurderet i international sammenhæng – effektivt organisations- og aftalesystem. Det er derfor et ikke usandsynligt scenario, at den danske fagbevægelse og det danske aftalesystem alene er inde i en form for overgangsperiode, der ganske vist kan forekomme dramatisk, men som måske ender i en stabilisering af systemet på baggrund af et organiseringsniveau svarende til det norske.

Men et andet scenario er, at det vil vise sig at være et større problem for den danske fagbevægelse at håndtere et kraftigt fald med deraf følgende økonomiske vanskeligheder, end at optimere systemet ud fra et stabilt niveau, som det fx har været tilfældet i Norge. Det kan derfor ikke afvises, at den kraftige nedgangsperiode for de overenskomstbærende organisationer i Danmark det seneste årti indeholder en potentiel trussel mod det aftalebaserede forhandlingssystem. Bl.a. fordi der i organisationerne selv findes interne barrierer mod omstilling – jf. nedenstående afsnit om organisationskonservatismen. Der kan blive tale om en selvforstærkende proces med spredning af mismod og nederlagsstemning, som man netop ikke har set i Norge, hvor det sam-

Tabel 8.1:
Organisationsgrad og overenskomstdækning 2008

	Norge	Danmark
Organisationsgrad:		
I alt	53%	71%
Offentlig sektor	80%	83%
Privat sektor	38%	65%
Overenskomstdækning:		
I alt	74%	80%
Offentlig sektor	100%	100%
Privat sektor	59%	71%

Kilder: Nergaard og Stokke 2010, AE/FAOS-undersøgelsen.

me – om end lavere – niveau er blevet fastholdt.

Samtidig antyder sammenligningen med Norge, at et aftalesystem på grundlag af et markant lavere niveau, når det gælder organisationsgrad, på væsentlige punkter må adskille sig fra den meget partsstyrede danske model. I Norge blev organisationsgraden i 2008 opgjort til 53 pct. – et mindre fald i forhold til 2004, men udtryk for en stabil fastholdelse af niveauet gennem mange år. Tilsvarende danske tal for 2008 viser en samlet organisationsgrad på godt 70 pct. i 2008. Som det fremgår af tabel 8.1 er det især den markante forskel på organisationsgraden i den private sektor, der springer i øjnene, hvor det i Danmark stadig er to ud af tre, er det i Norge kun fire ud af 10, der er organiseret. Denne forskel er en væ-

sentlig grund til, at også overenskomstdækningen er lavere i Norge end i Danmark.

Vores antagelse er i den sammenhæng, at lavere organisationsgrad og deraf følgende lavere overenskomstdækning gør det vanskeligere at styre løn- og arbejdsvilkår. Der bliver i nogle brancher tale om noget, der ligner deregulering eller decentralisering uden social orden. Dermed opstår et behov for stærkere centralisering i forhandlings-systemet og for en mere omfattende politisk regulering. Det er ikke nogen tilfældighed, at der i Norge er en omfattende lovgivning, der kan gøre indgåede kollektive overenskomster alment gyldige, dvs. at aftaler, der kun omfatter en mindre gruppe inden for en branche, via lovgivning kan gøres gældende for hele branchen. Den stærke fleksibi-

litet og decentraliseringsgrad, der præger det danske system, vil måske med en fortsat medlemsnedgang og dermed svækket legitimitet bevæge sig i retning af det norske system?⁴⁵

Det er næppe en tendens, som vil blive hilst velkommen blandt danske arbejdsgivere, og nok heller ikke i de overenskomst bærende organisationer, der vil få svækket indflydelse. Men det kan vise sig nødvendigt. Selvreguleringen er allerede under pres, dels nationalt politisk, dels i forhold til EU-reguleringen, og danske politikere vil måske begynde at blande sig i større omfang.

En egentlig deregulering og desorganisering er ikke et umiddelbart sandsynligt scenario. Et forøget tempo i medlemsnedgangen kan måske trække i den retning, men den mere oplagte mulighed i den situation er, at regering og Folketing – uanset regeringens politiske farve – vil begynde at regulere mere direkte politisk. Det vil formentlig bli-

ve anset som nødvendigt for at sikre politisk opbakning fra de store lønmodtagervælgergrupper. Et farvel til den fortrinsvise overenskomstmæssige regulering er dermed ikke et farvel til regulering som sådan, hvorved de enkelte virksomheder ville få udvidede handlemuligheder. Det er snarere en overgang til et mere politisk styret system, der meget sandsynligt ville indskrænke virksomhedernes manøvrer muligheder mindst lige så meget og måske endda mere end de eksisterende kollektive overenskomster.

Det er en form for politisk regeldannelse, der skal sikres overholdt gennem statslige tilsynsmyndigheder i stedet for organisationernes lokale repræsentanter og det dertil hørende fagretlige system. Erfaringerne viser, at det formentlig både vil betyde en mindre effektiv håndhævelse af reglerne og et bureaukratisk besvær for virksomhederne.

Ud fra dette ræsonnement kan det set fra en funktionel betragtning

45 Det er klart, at der kan være mange andre årsager til forskellen på Danmark og Norge med hensyn til centraliseringsgrad og politisk regulering, men det er vores tese, at der er så meget sammenhæng, at sammenligningen med Norge kan give os et indtryk af fremtiden for en dansk aftalemodel byggende på lavere organisationsgrader. Desuden skal det med i billede, at den norske fagbevægelse adskiller sig ved et åbent konkurrenceforhold mellem hovedorganisationerne i modsætning til den danske markedsdeling. Derfor er de norske organisationer langt mere orienteret henimod et effektivt organiseringsarbejde. Niveaue på den norske organisationsgrad er derfor nødvendigvis ikke det lavest tænkelige, hvis nedgangen fortsætter i Danmark. Med mindre de danske organisationer bliver mere effektive, kan det endda blive lavere end i Norge. Det er et spørgsmål, som FAOS nærmere vil forske i det kommende år sammen med norske, svenske og finske kolleger i et planlagt komparativt nordisk projekt.

udledes, at der kan være en fælles interesse mellem parterne for at sikre den danske model. Det er ganske vist fagbevægelsen, der mister medlemmerne, men arbejdsgiverne risikerer at måtte sige farvel til en reguleringsform, der på mange måder har været fremmende for virksomhedernes interesser.

Hvad de konkrete konsekvenser af den forventede fortsatte medlemsnedgang bliver, vil på den ene side afhænge af de overenskomst bærende faglige organisationers egen ageren i det kommende tiår – herunder i hvilket omfang det lykkes at få nedgangen under kontrol – og på den anden side af reaktionerne fra den anden part, de organiserede arbejdsgivere, samt den tredje part, aktørerne i det politiske system.

Organisationskonservatismen

Det er allerede tydeligt, at fagbevægelsen i disse år gennemgår en omfattende tilpasningsproces med strukturændringer og beskæring af omkostningerne i forhold til begrænsningen i ressourcerne. Det er en proces, der er vanskelig at gennemføre, og som er fyldt med indbyggede dilemmaer. Eksempelvis forbedrer sammenlægning til større enheder måske økonomien, men det kan samtidig gøre det vanskeligere at skabe en entydig identifikation med organisationen. Resultatet

kan snarere blive yderligere medlemsfald end status quo eller fremgang.

Tilpasningen vanskeliggøres også af den indbyggede organisationskonservatisme. Når positioner trues opstår uvilkårligt modstand blandt valgte og ansatte i de berørte organisationer, hvilket kan true de nødvendige ændringer. Dette fænomen har den meget træffende svenske betegnelse: „*organisationsbevarendet*“ (Elvander 1988).

„... *når institutioner bliver formaliseret, har de en tendens til at udvikle personel, der opfatter hensynet til institutionens overlevelse som en velrhvervet rettighed.*“ (Poole 1984).

Denne organisationskonservatisme skal ikke ses som et udslag af, at de involverede aktører ensidigt søger at forfølge deres personlige interesser, selv om nogle naturligvis også gør det. Den er i sit grundlag et udtryk for, at komplekse sociale organisationer udvikler strukturelle karakteristika, der fremmer konservatismen (Lipset 1960, Michels 1962). Det almindelige demokratiske beslutningssystem med en langvarig behandling af sager på forskellige niveauer er eksempelvis ikke alene et væsentligt positivt træk ved sådanne organisationer, men kan også i sig selv udgøre en

barriere for at få gennemført nyskabelser. Der kan opstå handlingslammelse og ansvarsforflygtigelse, dels inden for de enkelte forbund mellem lokale afdelinger og central ledelse, dels inden for hovedorganisationerne mellem forbundene og hovedorganisationens ledelse.

At skabe den nødvendige tilpasning til de udfordringer, medlemsudviklingen giver, kan derfor meget vel blive bremset så meget af de interne barrierer, at det, der kunne nøjes med at blive en omstilling til et aftalesystem med en lavere organisationsgrad som grundlag, mere vil antage karakter af en afviklingsproces. Forsøget på at sikre omstillinger vil dog samtidig blive fremmet af det stærke ydre pres.

Det er vigtigt at understrege, at der ikke alene er tale om et pres for interne reformer i organisationerne. Det er nok så meget et spørgsmål om at skabe kapacitet for øget ekstern aktivitet i bestræbelserne på at rekruttere og fastholde medlemmer. De lokale fagforeningsafdelinger må udvide og forbedre det opsøgende arbejde på virksomhedsniveau og ikke mindst yde en ekstraordinær indsats i forhold til de grupper, der er vanskeligst at organisere som fx de yngre årgange og lønmodtagere med anden etnisk baggrund end dansk.

Sammenhæng med overenskomstdækning

Relationen til de organiserede arbejdsgivere har specielt betydning i sammenhæng med spørgsmålet om udviklingen i overenskomstdækningen. Jo højere organisationsgraden for arbejdsgiverne er, desto højere vil overenskomstdækningen tendere at blive. Den stabile arbejdsgiverorganisering i Danmark, der endda har været stigende det seneste tiår, skulle derfor også alt andet lige styrke de overenskomstbærende fagforeningers muligheder. Men som vi har påvist det, er der tværtimod i de seneste år sket et fald i overenskomstdækningen på det ikke-organiserede arbejdsgiverområde. Det er en nedgang, der langt har oversteget arbejdsgiverorganisationernes vækst, hvilket har bidraget til et fald i den samlede overenskomstdækning.

Man kan sige, at fagbevægelsens problem med faldende organisationsgrader og væksten i de 'gule' organisationer er blevet uddybet af det samtidige fald i overenskomstdækningen på det ikke-organiserede arbejdsgiverområde, der – jf. kapitel 5 – er faldet fra 57 pct. i 1997 over 53 pct. i 2002 til 45 pct. i 2007. Det må være et udtryk for, at de faglige organisationer i stigende omfang har fået vanskeligere ved at tegne tiltrædelsesaftaler med

uorganiserede arbejdsgivere. Dette er blevet fremmet af det faldende medlemstal og af indførelsen af forbuddet mod eksklusivaftaler, der igen har bidraget til tab af medlemmer. Det må anses for at være en af fagbevægelsens største udfordringer at ændre denne tendens. Hvis de overenskomstbærende faglige organisationer skal fastholde deres position, må overenskomstdækningen på det ikke-organiserede arbejdsgiverområde igen styrkes. For jo flere der ikke direkte omfattes af overenskomster, jo mere må det forventes, at de politiske aktører vil være tilbøjelige til at blande sig i reguleringen af løn- og arbejdsvilkår.

Det bidrager så yderligere til problemerne, at der på de organiserede arbejdsgiverområder – og det vil først og fremmest sige DA-området – er større grupper uden overenskomstdækning. Det gælder en del af lederne under LH, der på grund af arbejdsgiverfunktioner ikke er omfattet af lederaftalen mellem LH og DA. Det gælder en del af HK'erne, der på grund af den såkaldte 50 pct.-regel ikke er omfattet af de indgåede overenskomster. Og det gælder akademikerne, fordi der kun

i meget begrænset omfang findes kollektive overenskomster mellem AC-organisationer og de organiserede arbejdsgivere i den private sektor.

Historisk set var det et almindeligt arbejdsgiversynspunkt, at regulering via kollektive overenskomster alene var noget, der skulle omfatte de timelønnede, dvs. fortrinsvis faglærte og ufaglærte arbejdere. Det blev efterhånden udvidet til at omfatte funktionærgrupper, men kun i forhold til HK's og TL's områder. Funktionærer over det niveau – herunder den voksende akademikergruppe – skulle alene have reguleret deres forhold via individuelle kontrakter. Problemet er blot, at når det er disse områder, der først og fremmest vokser, så bliver overenskomstdækningen også på det ellers overenskomstdækkede arbejdsgiverområde faldende. Det bidrager til nedgangen i den samlede overenskomstdækning. Og når der samtidig både i en EU- og en nationalpolitisk sammenhæng er bekymring over, at overenskomstreulering ikke dækker alle, bliver presset på parternes selvregulering forstærket.⁴⁶

46 Ikke mindst EU-reguleringen og herunder EF-domstolens håndtering af reglerne lægger et væsentligt pres på de danske organisationer og deres aftalesystem. Her kan bl.a. nævnes, at arbejdskraftens frie bevægelighed har været med til at skabe en større diversitet på de nationale arbejdsmarkeder og herunder et forøget multikulturelt præg. Det kan være vanskeligt at håndtere denne diversitet for det etablerede partssystem med dets sammenhængende forhandlingskultur, som er fremmed for de tilkomne virksomheder og lønmodtagere.

Hvis de organiserede arbejdsgivere stadig ikke ønsker at indgå kollektive aftaler for funktionærer over HK- og TL-niveau, kan det vise sig at blive en strategi med omkostninger. I hvert fald vil der være en potentiel øget risiko for politisk indblanding, netop fordi disse voksende områder ikke er dækket af de kollektive aftaler.

Vores undersøgelse har vist, at nedgangen i organisationsgraderne er særlig stor på det private serviceområde – bortset fra den traditionelle finanssektor. Der synes på den måde at udvikle sig et voksende område præget af en i dansk sammenhæng lav og fortsat faldende organisationsgrad og manglende overenskomstdækning. Det er derfor en udvikling, der også generelt kan true den danske aftalemodel.⁴⁷ Spørgsmålet er derfor, om parterne – ud fra en fælles interesse i at bevare deres selvregulering – kan bidrage med initiativer, der kan vende den nedadgående udvikling.

Arbejdsgiverorganisationernes vækst bidrager til en vis stabilisering. Men fremgangen er dog ikke større end, at der stadig i en forudsigelig fremtid må forventes at være et omfattende ikke-organise-

ret arbejdsgiverområde. Derfor er den største udfordring for aftalemodellen og de faglige organisationer at få flere uorganiserede virksomheder dækket via tiltrædelsesoverenskomster. Det er det afgørende, hvis et fortsat fald i overenskomstdækningen skal undgås.

Når det gælder det organiserede område, herunder først og fremmest LO/DA-området, er det klart, at overenskomstdækningen kunne bringes i vejret, hvis arbejdsgiverne ændrede deres traditionelle holdning til overenskomstdækning af funktionærgrupper – specielt på et højere funktions- og uddannelsesniveau. Et mindre løft kunne sikres ved en ændring af 50 pct.-reglen på HK-området. Og et noget større løft kunne blive en realitet, hvis der også blev tale om kollektiv aftaledækning for den store og stærkt stigende akademikergruppe. Kunne det være en mulighed at indgå overordnede fleksible rammeaftaler? Når man har kunnet indgå en lederaftale mellem DA og LH, kunne man vel også forestille sig noget tilsvarende på akademikerområdet – her formentlig mellem de enkelte fag- og arbejdsgiverorganisationer? Der ville, som det allerede er tilfældet vedr. de fleste eksisterende

⁴⁷ Det minder meget om forholdene i Norge, hvor de private serviceerhverv netop er svagt dækket, men det er også en af årsagerne til, at der er indført et system med mulighed for almengyldiggørelse af overenskomsterne, dvs. øget politisk regulering.

de funktionæraftaler, blive tale om satsløse overenskomster, der altså fastholdt lønnen som et lokalt og individuelt anliggende, og som derudover kun indeholdt meget overordnede rammebestemmelser med deraf følgende vidtgående lokale fleksibilitetsmuligheder.

Den traditionelle arbejdsgiverholdning er nok svær at ændre, og akademikerorganisationerne har formentlig også større ambitioner til kollektive aftaler, end der i givet fald ville kunne indfries. En ændring vil derfor forudsætte et forstærket ydre pres i form af tendens til øget politisk indblanding begrundet i en manglende aftaledækning af de voksende områder i den private sektor. Et sådant pres vil måske med tiden løsne fronterne mellem parterne på dette område. Spørgsmålet er så, om det vil være tidsnok til, at aftalemodellen med parternes selvregulering kan fastholdes.

Der er i dag enkelte mere bredt dækkende overenskomster – herunder også omfattende akademikergrupper – specielt i nogle af de større tidligere offentlige og nu privatiserede virksomheder. Måske kan der her hentes erfaringer, som kan være med til at fremme en løsning. Fx har akademikerorganisationerne overenskomst i virksomheder

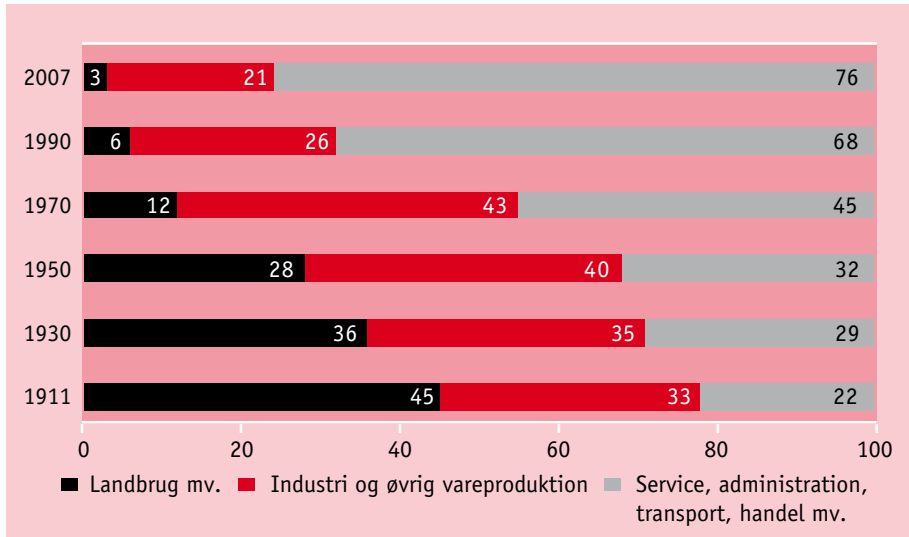
som DONG, TDC, Post Danmark, Københavns Lufthavn, CSC og NOVO. Samlet set er det derigennem knap 8 pct. af de privatansatte medlemmer i akademikerorganisationerne, der er omfattet af kollektive aftaler.

Det skal understreges, at hele dette ræsonnement bygger på den antagelse, at arbejdsgiverne, vurderer, at der er en konkurrencemæssig fordel i overenskomstregulering frem for andre reguleringsformer. Det har som hovedregel hidtil været tilfældet, men det kan ændre sig, så arbejdsgiverne vil have svært ved ligefrem at se det som deres opgave at være med til at sikre medlemmer til de faglige organisationer.

Der er utvivlsomt virksomheder, som har svært ved at se det attraktive ved overenskomstdækning. Med de mange nye velfærdsområder, der er kommet med og den dermed følgende forstærkede regulering, kan det set fra et arbejdsgiversynspunkt forekomme at være problematisk. Det er både dyrt og besværligt. Spørgsmålet er så – som det allerede er nævnt – om en mere politisk præget reguleringsform vil blive mindre besværlig og billigere. Set fra mange arbejdsgivers synsvinkel, er det et valg mellem to onder, hvor overenskomstdækningen hidtil har været set som

Figur 8.1:

Den erhvervsaktive befolkning i Danmark fordelt på erhverv 1911–2007



Kilde: Danmarks Statistik

det mindste onde. Det er ikke givet, at det fortsat vil være sådan.

Den strukturelle tendens

Som det er fremhævet i vores antagelser i kapitel 4 (tese 4 til 6), og som det er blevet bekræftet af undersøgelsens resultater, er der en række strukturelle udviklingstræk, der i høj grad har bidraget til det faldende medlemstal både i de faglige organisationer og i a-kasserne. Et kort blik på udviklingen i den danske erhvervsstruktur i de sidste 100 år viser – jf. figur 8.1 – tydeligt, hvad det er, der er sket.

Industri og øvrig vareproduktion,

som har været de faglige organisationers styrkeområde og kernen i den danske aftalemodel, voksede frem til 1970, men er siden da blevet halveret. Da medlemstallene fortsatte opad frem til midten af 1990'erne, skyldtes det ikke mindst, at fagbevægelsen havde et lige så sikkert greb om den voksende offentlige velfærdssektor. Samtidig lykkedes det for fagforeningerne i Danmark i højere grad end i mange andre lande også at sikre relativt høje organisationsprocenter i den private servicesektor. Men som tallene viser, synes det især siden århundredeskiftet i tiltagende grad at blive vanskeligere at organisere

dette område, der er i fortsat vækst, mens industrien har mistet terræn.

Den ultimative udfordring for den traditionelle fagbevægelse er derfor at genvinde evnen til at organisere lønmodtagere i den private service-sektor. Evnen til at organisere de nye serviceområder kan vise sig at blive lakmusprøven for den danske model.

Det er klart, at udviklingen i erhvervs- og uddannelsesstrukturerne ikke kan undgå at føre til medlemsfald i nogle organisationer, herunder især LO-forbund, ligesom den demografiske udvikling må forventes at medføre en nedgang. Men det bratte fald, der har præget de seneste år, må vendes, hvis udviklingen i det samlede medlems-tal igen skal komme under kontrol. Faldet skal som minimum begrænses stærkt eller helst standses fuldstændigt.

Det er en vanskelig opgave, fordi det ikke kun er på det private service-område, at rekrutterings- og fastholdelsesproblemerne er voksende. Der er også et fald – om end i meget mere beskedent omfang – på de hidtidige styrkeområder, herunder industrien og den offentlige sektor.

Om opgaven kan løses, hænger nøje sammen med udviklingen i lønmod-

tagernes sociale værdier og grundlaget for deres valg af organisering eller ikke-organisering. Det vender vi tilbage til nedenfor.

Samtidig vil det være afgørende for de overenskomst bærende organisationers styrke, at væksten i de ideologisk alternative såkaldte ‘gule’ fagforeninger standses eller nedbringes stærkt – eller at der sker en tilnærmelse mellem den etablerede og den alternative fagbevægelse på samme måde, som det var tilfældet i en tidligere fase mellem FTF og LO. Relationen til de ‘gule’ er dog langt mere konfliktfyldt og derfor vanskeligere at ‘normalisere’.

Konjunktur eller struktur

Som det er fremhævet i tese 10 og 11, skal der i sammenhæng med den strukturelt betingede udvikling også vurderes, i hvilket omfang den har været medieret af de konjunkturrelle forløb politisk og økonomisk. Den forstærkede udvikling, da det gjaldt faldende medlemstal i a-kasser og fagforeninger frem til 2008, hang utvivlsomt sammen med den økonomiske højkonjunktur. Ændrede konjunkturer kan derfor måske afsvække tendensen igen eller ligefrem vende udviklingen. AE-undersøgelsens tal giver ikke noget svar, fordi den kun går til og med 2008. Men vores supplerende analyser har vist, at der,

hvad angår fagforeningernes medlemstal, stadig er tale om et faldende medlemstal fra krisens begyndelse i sensommeren 2008 og frem til begyndelsen af 2010. Medlemsudviklingen i a-kasserne vendte dog så småt i begyndelsen af 2009, men det meste af den fremgang, der prægede første halvår, forsvandt igen frem til årsskiftet.

Den økonomiske krise synes således ikke at medføre en afgørende ændring af tendensen siden midten af 1990'erne. Som det blev formuleret i tese 11, synes der i det seneste tiår at være sket en generel svækkelse af den traditionelle fagbevægelse, bl.a. på grund af den delvise afmontering af Gent-systemet og på grund af ændringer i sociale værdier og normer. De tidligere kendte konjunkturrelle udviklinger i medlemstallet synes at være sat ud af kraft. Hvor medlemstallet på grund af den tætte sammenhæng mellem a-kasser og fagforeninger – den såkaldte Gent-effekt – steg i krisetider, er der måske i stedet blevet tale om permanent tilbagegang.

Institutionelle ændringer

Når udviklingen i medlemstallene nærstudies, fremgår det klart, at den delvise afmontering af Gent-systemet, der fandt sted med VK-regeringens indførelse af tværfaglige a-kasser i 2002, er en væsentlig

årsag til de faldende medlemstal. Men det fremgår også, at det ikke er den eneste årsag. Nedgangsperioden startede således – om end i begrænset omfang – allerede før ændringerne i a-kassesystemet. At den først tog fart efter 2002 er et udtryk for, hvor vigtig den tidligere automatiske sammenhæng mellem a-kasse og fagforening har været som rekrutteringsgrundlag for de faglige organisationer. Afskaffelsen af deres de facto monopol på a-kasseområdet har medvirket til det alvorlige tilbageslag. De eksisterende alternative a-kasser blev styrket, og der kom nye til. Det blev for alvor tydeligt for lønmodtagerne, at der var frit valg mellem forskellige tværgående kasser, og at man samtidig kunne nøjes med a-kassen og ikke behøvede at tage den faglige organisation med i købet.

Resultatet blev, som vi har set det, at ikke mindst LO-kasserne tabte medlemmer, mens de alternative kasser har haft en betydelig vækst. På grund af den svækkede Gent-effekt blev der samtidig tale om et endnu større fald i LO-forbundenes medlemstal. Lønmodtagerne ser ikke på samme måde som tidligere en automatisk sammenhæng mellem a-kasse og fagforening. Derfor har perioden fra 2004 til 2009 – jf. skema 8.1 – ikke mindst været præget af et fald i andelen af dobbelt-

Skema 8.1:

Hovedgrupper i forhold til organisering/ikke-organisering 1994-2008

	Medlem af fagforening	Ikke-medlem af fagforening
Medlem af a-kasse	Dobbeltmedlem: Fra 70% til 62%	Enkeltmedlem a-kasse: Fra 10% til 12%
Ikke-medlem af a-kasse	Enkeltmedlem fagforening: Fra 7% til 9%	Dobbelt fravalg: Fra 13% til 17%

Kilde: AE/FAOS-undersøgelsen.

medlemmer, der har udgjort kernegruppen i den danske model. Samtidig er der sket en stigning i andelen af enkeltmedlemmer (af såvel a-kasse som fagforening) samt af gruppen med dobbelt fravalg, der helt holder sig uden for både arbejdsløshedsforsikringen og de faglige organisationer.

Dertil kommer effekten af de 'gule' organisationers vækst. Hvis vi fraregner de 'gule' organisationer, der så at sige står uden for den danske model, er det således kun 56 pct. af lønmodtagerne, der i dag er dobbeltmedlemmer og dermed udgør kernegruppen i den danske model. Det nærmer sig en fifty-fifty situation.

Den institutionelle sammenhæng mellem a-kasse og fagforening, der har været den danske fagbevægelses store styrke, er blevet svækket, og det har åbnet reelle muligheder for et fravalg af de traditionelle organisationer. Det har altid været en

formel mulighed, men det er først i det seneste tiår, at lønmodtagerne har opfattet det som et reelt valg. Når lønmodtagerne så i stigende omfang har benyttet sig af dette valg, skal det ses i sammenhæng med ændringer i sociale værdier og normer, som vi nedenfor vender tilbage til.

Denne institutionelle forandring hænger også sammen med de politiske omstændigheder, da det – jf. kapitel 3 – er nye borgerlige regeringer i henholdsvis Danmark og Sverige, som har ændret den institutionelle sammenhæng mellem fagforening og a-kasse. Det vender vi også tilbage til nedenfor.

Spørgsmålet er, om de institutionelle ændringer, der delvist har afmonteret Gent-systemet er uafvendelige. Det er de formentlig i Danmark i den forstand, at man næppe kan vende tilbage til en situation, hvor der – bortset fra Kristelig a-kasse – var noget, der lignede et de

facto monopol for de overenskomstbærende organisationers a-kasser. Åbningen for tværfaglige a-kasser og dermed et direkte konkurrenceforhold a-kasserne imellem vil efter al sandsynlighed være et vilkår i fremtidens arbejdsløshedsforsikring. Den automatiske rekruttering af fagforeningsmedlemmer vil ikke vende tilbage. Lønmodtagerne vil både formelt og reelt have et frit valg – og herunder også et valg til eksempelvis alene at vælge en a-kasse og undlade faglig organisering.

Det er dog stadig sådan, at det kombinerede medlemskab af fagforening og a-kasse kan være en stærk samlet pakke, og en styrkelse af a-kassernes stilling vil derfor også kunne give de faglige organisationer et løft. Det vil så bare være i et åbent konkurrenceforhold mellem de overenskomstbærende og de ideologisk alternative organisationer. Set fra fagbevægelsens synsvinkel ville der være fremtidsmusik i en reform, der for det første forbedrede den økonomiske dækningsgrad af dagpengene, for det andet ændrede optjeningsperioden, så man hurtigere blev berettiget til dagpenge, og for det tredje forbedrede de uddannelsesmæssige rettigheder ved ledighed. Det kunne øge tilgangen til a-kasserne og dermed også udvide fagforeningernes rekrutte-

ringsgrundlag. Det er klart, at en sådan reform også måtte indeholde indrømmelser fra fagbevægelsen fx i form af en afkortning af dagpengeperioden, men det vil samtidig gøre effekterne mere langsigtede, hvis man fik forankret a-kasserne i partssystemet, således at parterne fik større fælles ansvar for og indflydelse på en mere effektiv aktiverings- og formidlingsindsats. Systemet kunne også i højere grad gøres til et fælles partsansvar gennem udvikling af tillægforsikringer, som kunne løfte dagpengenes økonomiske dækningsgrad via overenskomsterne på tilsvarende måde som arbejdsmarkedspension og videreuddannelse.

Sådanne reformtiltag kunne til dels revitalisere Gent-effekten, men uden at de overenskomstbærende organisationer fik genskabt deres reelle monopol. Formelt set ville det også give de alternative organisationer nye muligheder. Men reelt set ville de overenskomstbærende organisationer qua deres centrale placering i hele det institutionelle arrangement have en klar konkurrencemæssig fordel.

Faktisk var der efter valget i 2007 lagt op til, at parterne og de politiske aktører skulle forhandle en arbejdsmarkedsreform indeholdende nogle af de ovennævnte elemen-

ter. Det faldt til jorden – formentlig fordi initiativet blev overladt til partierne, der ikke havde vilje eller evne til at finde de nødvendige kompromiser. I takt med, at et nyt valg nærmer sig, og spændingen mellem regering og opposition er tiltaget, er mulighederne for en bred reform forsvundet. I stedet blev – som vi skal se det – i foråret 2010 i forbindelse med den såkaldte genopretningspakke i modstrid med regeringens løfter gennemført en reform, der alene indeholdt beskæringer i a-kassernes og de arbejdsløses rettigheder.

I stedet for et styrket rekrutteringsgrundlag for a-kasserne og fagbevægelsen og dermed en understøtning af den danske model er der gennemført opstramminger, der snarere vil have den modsatte virkning. Kommunaliseringen af jobcentrene, der blev besluttet i 2008 trods modstand fra både fagbevægelsen og arbejdsgiverorganisationerne, har i forvejen svækket parternes indflydelse. Det har – som forudset af de økonomiske vismænd – tilsyneladende også forringet aktiveringen af de ledige. Bl.a.

er der i stigende grad anvendt private aktører, der ifølge flere undersøgelser i en del tilfælde ikke gennemfører en seriøs aktiveringsproces, men sætter de arbejdsløse til mere eller mindre meningsløse aktiviteter.

Hvis ikke der ændres på linjen i denne politik inden for de næste par år, er der derfor udsigt til, at det traditionelle a-kassesystem er på vej ud. Hvis a-kassernes ikke kan udvikle konstruktive funktioner, der af medlemmerne opfattes som styrkende for deres fremtidige jobmuligheder, men alene fremstår som et rigtigt kontrolsystem, må det også set fra fagbevægelsens side være tvivlsomt, om man skal blive ved med at satse på at fastholde a-kasserne. Selv om der måske stadig er og vil vedblive med at være et vist rekrutteringspotentiale i a-kasserne, så kan det forventes at aftage og måske endda vende sig til noget negativt, hvis medlemmerne opfatter kasserne mere som et statsligt kontrolapparat end deres egen organisation.⁴⁸

Set fra de overenskomstbærende

48 Anvendelsen af private operatører i aktiveringen fremmes af regeringen via økonomiske incitamenter, idet der gives delvist refusion til kommunerne, når de aktiverer via private, hvorimod de selv skal dække udgifterne til deres egen virksomhed. Det synes således mere at være politisk ideologiske hensyn, der driver aktiveringen, end hensynet til at fremme kvaliteten. Med kommunaliseringen har man bevæget sig i retning af en samlet politik, der svækker parternes indflydelse og mulighed for at påvirke aktiviteterne, og det må i sig selv mindske fagforeningernes interesse i at være en del af det samlede arbejdsløshedsforsikringsystem.

faglige organisationers synsvinkel ville det være et strategisk tilbagemag i forhold til det oprindelige Gent-system, men måske en nødvendig manøvre for at sikre de fremtidige muligheder på et nyt grundlag. Samtidig ville det indebære den fordel, at det formentlig i endnu højere grad ville ramme de ideologisk alternative organisationer, der ville miste en for dem afgørende rekrutteringsbase.

Politiske ændringer

Jf. tese 2 har der i teorien og i de empiriske undersøgelser været talt meget om betydningen af det politiske styre for fagbevægelsens muligheder. Antagelsen har været, at stærke venstreorienterede partier også giver fagbevægelsen en særlig styrkeposition, der kan medvirke til at fastholde høje organisationsgrader. Denne tese bygger empirisk på udviklingen i de nordiske lande, der har været præget af politisk dominerende socialdemokratier og en samtidig stærk fagbevægelse. Men hvis vi ser på situationen i de seneste årtier i både Danmark og Sverige, synes sammenhængen at være noget mere kompleks, hvorfor vi modificerede antagelsen i tese 2 og 3. Selv længere perioder med borgerligt styre har ikke i væsentlig grad – i det mindste frem til 2010 – ændret den danske fagbevægelsesposition markant.

I Danmark var den konservativt ledede regering fra 1982 til 1993 det første eksempel på et langvarigt brud med socialdemokratisk regeringsdeltagelse. Her var der i starten et opgør med visse velerhvervede rettigheder – som eksempelvis den automatiske dyrtidsregulering – men der blev alligevel ikke tale om et opgør med fagbevægelsens centrale samfundsmæssige placering. Tværtimod blev det mest gennemgribende trepartssamarbejde i nyere tid en realitet netop under denne regering med den såkaldte fælleserklæring fra 1987. Her bandt parterne sig til en konkurrencefremmende lønpolitik og samtidig blev vejen banet for indførelse af arbejdsmarkedspension til alle overenskomstdækkede lønmodtagere.

Det andet eksempel på brud med den socialdemokratiske regeringsdominans i Danmark har været VK-regeringen fra 2001 og frem til 2010, hvor den stadig er en kendsgerning. Mønsteret var lidt det samme som under 1980'ernes borgerlige styre. Den nytiltrådte VK-regering gennemførte – som nævnt – en ændring af Gent-systemet med åbningen af tværgående a-kasser i 2002 og var dermed i overensstemmelse med den gængse politiske tese om, at borgerligt styre svækker fagbevægelsen. Men udviklingen i de efterfølgende år un-

der VK-regeringen frem til 2010 har til dels afmonteret denne antagelse. Her var der flere eksempler på trepartsinddragelse af parterne på arbejdsmarkedet, bl.a. omkring kompetenceudvikling. Selv om reformen i 2002 vejer tungt til, fordi den – formentlig som en utilsigtet konsekvens – har ført til stigende medlemsfald, var der således i øvrigt nærmest bedre resultater i samarbejdet mellem fagbevægelsen og VK-regeringen end mellem fagbevægelsen og den tidligere SV-regering. Antageligt fordi parternes særlige samfundsmæssige placering og den danske model er så fast institutionaliseret, at det bliver vurderet som for risikabelt at forsøge på et opgør.

De nyeste tendenser i 2010 synes dog igen at pege på, at der er en langsigtet sammenhæng mellem borgerligt styre og en svækkelse af fagbevægelsen. Udgangspunktet var, at LO entydigt bakkede op bag et samlet økonomisk udspil fra de to oppositionspartier, Socialdemokratiet og SF, *Fair Forandring*, der ikke mindst indeholdt et løfte fra fagbevægelsen om at finde 15 mia. kr. i forbedring af de offentlige budgetter med øget arbejdstid som et væsentligt element. Samtidig fastslog LO, at man ikke ville forhandle med regeringen om et lignende forslag.

Det medvirkede formentlig til, at der i regeringens *Genopretningspakke* i sidste øjeblik under forhandlingerne med Dansk Folkeparti i stedet for forringelser for pensionister o. lign. blev inddraget et forslag om at forkorte dagpengeperioden fra fire til to år. I strid med tidligere fremsatte løfter gennemførte regeringen og dens støtteparti dermed en forringelse af dagpenge-systemet, der desuden indeholdt en forlængelse af genoptjeningsperioden efter ledighed fra 26 til 52 uger inden for tre år svarende til optjeningsperioden for at blive berettiget til dagpenge. Dvs. i modsat retning af fagbevægelsens ønsker, der snarere gik i retning af at forkorte optjeningsperioden til 26 uger.

For at sætte trumf på blev der samtidig indført et loft for fradrag for faglige kontingenter på 3.000 kr. pr. år. Dermed blev der sat en grænse, der lige præcist friholdt de billige alternative organisationer, men i større eller mindre omfang rammer alle de overenskomstbærende forbund. Samlet set er der tale om elementer, der alle svækker den etablerede fagbevægelses rekrutteringsgrundlag, og som derfor kan ligne begyndelsen til et opgør med den danske model – om end regeringen bedyrer, at det slet ikke er tilfældet.

Det ligner meget et traditionelt op-

gør mellem en borgerlig regering og en socialdemokratisk domineret fagbevægelse. Og dermed et skridt baglæns i forhold til etableringen af det såkaldte Nyt LO i 2003, hvor fagbevægelsen i forlængelse af afbrydelsen af de formelle forbindelser i form af gensidig repræsentation afskaffede den særlige økonomiske støtte til Socialdemokratiet. Nyt LO ville samarbejde med den til enhver tid siddende regering, hvilket man også levede op til i forhold til VK-regeringen – ofte til socialdemokraternes fortrydelse.

Det kan ses som en nødvendig tilpasning til de skiftende sociale værdier og normer, der har gjort medlemsskaren i LO-forbundene langt mere politisk differentieret. Derved bliver et ensidigt partipolitisk samarbejde mere problematisk, fordi det kommer i konflikt med opfattelsen i brede medlemskredse. Derfor har LO-ledelsen også slået fast, at tilslutningen til Fair Forandring ikke betyder, at man er på vej tilbage i favnen på ét parti. I den aktuelle situation har det ikke løst konflikten med regeringen, som har gennemført sine forslag. Dermed er situationen i den kommende tid forværret for fagbevægelsen, og det kan samlet set bidrage til et forøget tab af medlemmer.

Om det alene er en situationsbe-

stemt konflikt, og om forholdene herefter vil blive normaliseret, kan der ikke siges noget sikkert om i skrivende stund – sensommeren 2010. Det vil afhænge dels af et kommende folketingsvalg, der senest finder sted i efteråret 2011, og dels af hvordan parterne vil vurdere deres magtposition. Vil regeringen eksempelvis vove at gå ud i en valgkamp med en politik, der bliver opfattet som et åbent angreb på fagbevægelsen og den danske model? Eller vil den forsøge at gyde olie på vandene for at sikre tilslutning fra afgørende marginalvælgere?

De allerede gennemførte indgreb i 2010 i kombination med den delvise afmontering af Gent-effekten i 2002 og kommunaliseringen af jobcentrene – besluttet i 2008 i strid med både arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationerne og den økonomiske sagkundskab – har under alle omstændigheder svækket fagbevægelsen så meget, at det bliver vanskeligt at klinke skårene. De resultater, der til begge parter tilfredshed indimellem er opnået gennem trepartssamarbejdet, fylder i den sammenhæng for lidt.

Det skal tilføjes, at man kan se den meget høje organisationsgrad som et ideologisk problem for fagbevægelsen på grund af de ændrede sociale værdier og normer, der har

gjort lønmodtagerne mindre ensartede. Som det er blevet påvist, finder man således blandt de 'gule' og uorganiserede langt flere med borgerlig end med socialdemokratisk politisk observans, men der er også i de overenskomstbærende organisationer en ikke ubetydelig andel borgerlige vælgere – jf. tese 8.

Hvis organisationsgraden i Danmark havde holdt sig på det norske niveau på godt og vel halvdelen, ville der således efter al sandsynlighed have været en mere ensartet politisk orientering blandt medlemmerne, og dermed ville de politiske manøvremligheder for de faglige organisationer være blevet større. Jo bredere medlemsgrundlag, jo større politisk differentiering, og desto vanskeligere er det at agere politisk på en måde, der sikrer det interne sammenhold.

Når det gælder med- og modspillet mellem parterne og det politiske system, skal det også nævnes, at den nyere tendens til *større bredde i overenskomsterne* ved inddragelse af velfærdsgoder, som parterne tager et ansvar for, også påvirkes af udviklingen i organisationsgrad og overenskomstdækning. Det er i forvejen den problematiske side ved det tættere samspil, der er udviklet fra starten af 1990'erne og frem, at overenskomsterne ikke dækker

alle. Og hvis den nuværende nedgangstendens fortsætter, kan man før eller siden passere et kritisk punkt, hvor de politiske aktører vil begynde at regulere i højere grad – om nødvendigt også uden om parterne.

Eksempelvis kan nævnes pensionsordningerne, hvor den overenskomststafalte arbejdsmarkedspension, AMP, spiller en meget væsentlig rolle. Men hvis en stadigt stigende gruppe holdes uden for AMP, vil den store samfundsøkonomiske betydning af AMP blive svækket. Det må få politikerne til at reagere og ændre på hele systemet. Og hvis ikke de gør det, vil resultatet blive, at voksende grupper af lønmodtagere efterhånden vil få stadigt ringere pensionsforhold. Det viser, at flere væsentlige velfærdsspørgsmål er blevet afhængige af overenskomssystemet.

Fra kollektivismen til individualisme

De strukturelle forhold og institutionelle ændringer, der har fremmet udviklingen i retning af faldende medlemstal, kan ikke ses isoleret. Nedgangen er utvivlsomt samtidig et resultat af et skift i retning fra kollektivismen til individualisme. De stærke kollektive værdier med vægt på sammenhold og solidaritet synes – jf. tese 7 – ikke at have det

samme tag i lønmodtagerne som tidligere, og derfor bliver det rent målrationelle valg, hvor man *enten* bliver gratist eller free-rider *eller* går efter de billigst mulige løsninger mere fremherskende.

De 'gule' organisationer, der samlet giver den billigste pakke, har fået forbedret deres markedssituation. Det har i Danmark som i Sverige – jf. tese 9 – vist sig, at det ikke mindst er blandt de unge og blandt indvandrere og efterkommere, at det er vanskeligst at sikre høje organisationsgrader. Et udtryk for, at det kulturelle skred især præger disse grupper, som er uden den direkte erfaring med de traditionelle faglige organisationer.

Ud fra en ren økonomisk kalkule kan det bedst betale sig at spare kontingentet til faglige organisationer, så længe andre bidrager, og der dermed er grundlag for overenskomstdækning. Gratisterne omfattes også af overenskomsternes goder, så hvorfor bidrage til at dække omkostningerne. Denne tankegang modvirkes af de stærke sociale værdier, der gennem tiden er udviklet i de faglige organisationer, og som har lagt et tilstrækkeligt pres på gratisterne til, at de fleste alligevel melder sig ind.

Når dette pres er aftaget, bliver

det igen muligt for mange af dem at handle rent instrumentelt eller målrationelt og enten holde sig helt uden for eller vælge de billigere 'gule' organisationer. Det er den effekt, der har bidraget til det kontinuerligt faldende medlemstal de senere år. Men undersøgelsen synes at påvise, at der for gratisterne og de 'gule' ikke alene er tale om målrationel adfærd. Deres valg er også præget af en kombination af mål- og værdirationalitet. De fleste af de lønmodtagere, der vælger de alternative muligheder, er politisk så langt fra de traditionelle værdier i de faglige organisationer, at det i høj grad påvirker beslutningen om at holde sig udenfor.

Hvis der alene var tale om en optimering af økonomiske interesser eller 'rational choice', ville kontingentets størrelse være udslagsgivende, men sammenligner man eksempelvis kontingentet i HK's a-kasse med KRIFA's a-kasse, er det faktisk HK, der er billigst. Det målrationelle valg ville derfor være, at man helt valgte fagforeningen fra, og så i øvrigt meldte sig ind i den billigste a-kasse. Derved understreges det, at priskonkurrencen på grund af den lovmæssige regulering er meget begrænset på a-kasseområdet. Det er alene, når man ser a-kasse og fagforening som en samlet pakke, at de 'gule' organisationer markant bliver

billigst. De 'gule' er således også til dels afhængige af Gent-effekten, dvs. det fænomen, at lønmodtagerne vælger både a-kasse og fagforening. Derfor kan det sluttes, at det nok så meget er på grund af den politiske holdning, når nogle lønmodtagere vælger de 'gule' organisationer. Det må ses som en kombination af værdi- og målrationalitet.

Kontingents størrelse har således en effekt, men er ikke alene afgørende. At der er sket en relativ forhøjelse af kontingenterne gennem de skattereformer, som blev gennemført i 1980'erne og 1990'erne, hvor skattefradragene er blevet reduceret, har således ikke haft megen effekt. Der er næppe mange lønmodtagere, der har opdaget de marginale ændringer, som er fulgt med disse skatteændringer. Det muligt, at den netop gennemførte begrænsning i fradraget for fagforeningskontingent kan få en større virkning, fordi den bliver et synligt element, hver gang skatten skal gøres op, hvor de 'gule' organisationer med sikkerhed offentligt vil fremføre budskabet, at deres kontingent holder sig inden for grænsen. Ellers skal man formentlig op på stigninger, som dem, der blev gennemført af den borgerlige regering i Sverige i 2008, hvor der var tale om op til en syvdobling af a-kassebidragene. Så kommer der – som det er omtalt

i kapitel 3 – en direkte effekt, som alene kan tilskrives et målrationalt valg. Men ellers vil også værdier og normer have en medvirkende betydning for lønmodtagernes valg.

Jo højere organisationsgrad, man tilstræber, jo mere må der derfor også tages hensyn til den værdimæssige differentiering, og her tyder det fortsatte medlemsfald på, at mange borgerligt orienterede lønmodtagere ikke har oplevet et sådant hensyn i tilstrækkelig grad til, at de er blevet i de overenskomstbærende organisationer. Det er ikke – jf. tese 12 – blevet ændret af LO's forsøg på at lægge afstand til de partipolitiske forbindelseslinjer med etableringen af Nyt LO i 2003.

Men som nævnt i afsnittet 'Politiske ændringer' vil et fortsat fald også tendere at løse problemerne, fordi man derved efterhånden vil få en værdimæssig mere ensartet medlemsskare. Spørgsmålet er blot, om man så vil have tabt så mange medlemmer, at organisationernes repræsentativitet og legitimitet er blevet afgørende svækket.

Derfor er det ikke muligt for de overenskomstbærende organisationer at vælge en „laden stå til“ strategi. Der må gøres noget for at vende udviklingen. Det har været prøvet – især under OK 2007 – at

få elementer ind i overenskomsterne, der alene var forbeholdt medlemmerne af de organisationer, der har indgået disse kollektive aftaler. Hvis sådanne goder er tilstrækkeligt eftertragtede, kunne det bidrage til at formindske gratistproblemet og tilgangen til de 'gule' organisationer. Det vil formentlig kun være i meget begrænset omfang, at man kan tænke sig sådanne forbedringer. Det har allerede vist sig at være en vanskelig vej, fordi arbejdsgiverne nægter at indføre en sådan form for forskelsbehandling i områdeoverenskomsterne. Hvis fagbevægelsen vil dette, så må de sige farvel til områdeoverenskomster og i stedet indgå aftaler, der alene omfatter deres egne medlemmer.

Medlemsoverenskomster ville fjerne de overenskomstbærende organisationers de facto monopol på indgåelse af kollektive aftaler og åbne en ladeport for lønkonkurrence og supplerende overenskomster, dvs.

en udvikling som hverken fagforeningerne eller de organiserede arbejdsgivere er interesseret i. Det er derfor at foretrække at fastholde områdeoverenskomsterne og tage gratistproblemet med i købet. Måske kan der på virksomhedsniveau aftales særlige arrangementer, men det vil formentlig heller ikke være uden problemer i forhold til princippet om områdeoverenskomster.

Forsøget på at begrænse gratistproblemet og rekruttere- og fastholde medlemmer foregår i praksis i de enkelte virksomheder. Derfor vil det være afgørende for fagbevægelsen at styrke sin position på arbejdspladserne. Omdrejningspunktet er her en forstærket opsøgende og understøttende virksomhed fra de lokale afdelingers side, så der sikres en omfattende TR-dækning og godt uddannede tillidsrepræsentanter, der kan synliggøre overenskomsternes goder og nødvendigheden af at handle i fællesskab.

9. Litteratur

- Andersen, Søren Kaj. 2001. *Mellem politik og marked. Interesseorganisering og lønregulering på de kommunale/regionale arbejdsmarkeder i EU*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Andersen, Søren Kaj og Mailand, Mikkel. 2005. „Flexicurity og det danske arbejdsmarked – et review med fokus på overenskomstsyste­met“, s. 55-99, i Beskæftigelsesministeriet 2005.
- Andersen, Søren Kaj. 2003. „Danmark: Vejen mod en erga omnes model“, s. 41-72, i Søren Kaj Andersen (red.): *EU og det nordiske spil om lov og aftale. De nordiske lande og de europæiske aftaler/direktiver om deltid og tidsbegrænset ansættelse*. Stockholm: SALTSA – Joint Programme for Working Life in Europe, Report no. 3, Arbetslivsinstitutet.
- Arbejdsdirektoratet. 2010. *Månedlig opgørelse af arbejdsløsheds­kassernes afregning af medlemsbidrag*. Pr. 1. januar 2010 samt pr. 1. maj 2010. København: www.arbejdsdirektoratet.dk.
- Arbejdsmarkedskommissionen. 2009. *Velfærd kræver arbejde. Arbejdsmarkedskommissionens forslag til, hvordan de offentlige finanser kan styrkes gennem en øget arbejdsindsats*. Rapport august 2009. København: Arbejdsmarkedskommissionen.
- Beck, Ulrich. 1997. *Risikosamfundet – på vej mod en ny modernitet*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Beck, Ulrich. 2000. *The Brave New World of Work*. Cornwall: Polity Press.
- Berger, Peter L. og Luchmann, Thomas. 1967. *The Social Construction of Reality. A Treatise in the Sociology of Knowledge*. New York: Doubleday.
- Beskæftigelsesministeriet. 2005. *Flexicurity – udfordringer for den danske model*. København: Beskæftigelsesministeriet.
- Bild, Tage, Caraker, Emmett, Jørgensen, Henning, Lassen, Morten, Möberg, Rasmus Juul, og Scheuer, Steen. 2007. *Arbejdsliv og politik – Signalement af lønmodtagere i det 21. århundrede*. Frederiksberg: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Bild, Tage, Jørgensen, Henning, Lassen, Morten og Madsen, Morten. 1993a.: *Sikke nogen typer: Rapport over en interviewundersøgelse blandt medlemmer af LO-forbundene*. København: LO og CARMA, AUC.

- Bild, Tage, Jørgensen, Henning, Lassen, Morten og Madsen, Morten. 1993b. *Fællesskab og forskelle: Sammenfatningsrapport fra APL-projektet*. København: LO og CARMA, AUC.
- Bredgaard, Thomas, Larsen, Flemming og Madsen, Per Kongshøj. 2005. „Det fleksible danske arbejdsmarked – en forskningsoversigt, s. 15-56, i Beskæftigelsesministeriet 2005.
- Böckerman, Petri og Uusitalo, Roope. 2006. „Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland“, s. 283-303, *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 44, nr. 2.
- Carley, Mark. 2009. *Trade union membership 2003-2008*. Dublin: EIRO, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Clegg, Hugh A. 1976. *Trade Unionism under Collective Bargaining: A Theory Based on Comparisons of Six Countries*. Oxford: Blackwell.
- Crouch, Colin og Traxler, Frantz. 2005. *Organized Industrial Relations in Europe: What Future?* Altershot: Avebury.
- DA. 1998 og 2009. *Arbejdsmarkedsrapport 1998 og 2009*. København: DA.
- Dalskov, Mie og Mølgaard, Andreas. 2010. *370.000 danskere uden mulighed for dagpenge eller kontanthjælp*. Analyse 5. marts 2010. København: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.
- Danmarks Statistik. Diverse publikationer som præciseret i forbindelse med kildeangivelserne.
- Due, Jesper og Madsen, Jørgen Steen. 2010. *A-kassernes medlemstal faldt også i 4. kvartal 2009*. Analyse 19. februar 2010. København: FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.
- Due, Jesper og Madsen, Jørgen Steen. 2009a. *Vigende organisationsgrad*. Notat 29.05.2009. København: FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.
- Due, Jesper og Madsen, Jørgen Steen. 2009b. „Fra dobbeltmedlemskab til dobbelt fravalg“, s. 1-4, *FAOS information*, nr. 38, marts 2009. København: FAOS, Sociologisk Institut.
- Due, Jesper og Madsen, Jørgen Steen. 2007. „Det danske Gent-systems storhed – og fald? Arbejdsløshedsforsikringen og den faglige organisation – den historiske baggrund og fremtidens udfordringer“, s. 201-47, i Pedersen, Jesper Hartvig og Huulgaard, Aage (red.). *Arbejdsløshedsforsikringsloven – 1907 – 2007: Udvikling og perspektiver*. København: Arbejdsdirektoratet.

- Due, Jesper og Madsen, Jørgen Steen. 2006. *Fra storkonflikt til barselsfond: Den danske model under afvikling eller fornyelse*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Due, Jesper, Madsen, Jørgen Steen og Jensen, Carsten Strøby. 1993. *Den danske Model*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Due, Jesper og Madsen, Jørgen Steen. 2001. „Fagbevægelsens struktur i det 20. århundrede. Forhandlingssystemet som problemløser og hindring for udvikling“, *LO-Dokumentation*, nr. 1/2001. København: LO.
- Due, Jesper og Madsen, Jørgen Steen. 1999. *Septemberforliget og den danske model – Baggrund, indhold og udvikling 1899-1999*. København: DA og LO.
- Due, Jesper, Madsen, Jørgen Steen, Jensen, Carsten Strøby og Petersen, Lars Kjerulf. 1994. *The Survival of the Danish Model. A historical sociological analysis of the Danish system of collective bargaining*. København: DJØF Publishing.
- Due, Jesper, Madsen, Jørgen Steen og Jensen, Carsten Strøby. 1993. *Den danske Model. En historisk-sociologisk analyse af det kollektive aftale-system*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Dølvik, Jon Erik. 2008. „Building bridges: Nordic labour market governance in transition“, kapitel 3 i *The Nordic Approach to Growth and Welfare – European Lessons to be Learned*, Magnusson, Lars, Jørgensen, Henning og Dølvik, Jon Erik (red.). Bruxelles: ETUI.
- Ebbinghaus, Bernhard og Visser, Jelle. 1999. „When Institutions Matter: Union Growth and Decline in Western Europe, 1950-95, s. 135-58, i *European Sociological Review*, Vol. 15, nr. 2.
- Ebbinghaus, Bernhard og Visser, Jelle. 2000. *Trade Unions in Western Europe since 1945*. Oxford: Macmillan.
- Elster, Jon. 1989a. *The Cement of Society*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Elster, Jon. 1989b. „Wage bargaining and social norms“, s. 113-36, *Acta Sociologica*, Vol. 32, nr. 2.
- Elvander, Niels. 1988. *Den svenska modellen. Löneförhandlingar och inkomstpolitik 1982-1986*. Stockholm: Almqvist & Wiksell.
- Finansministeriet. 2006. *Livslang opkvalificering og uddannelse for alle på arbejdsmarkedet – rapport fra Trepartsudvalget – bind 2 – februar 2006*. København: Finansministeriet.
- Friis, Jakob og Hegna, Trond (red.). 1974. *Arbeidernes Leksikon*. Oslo: Pax.

- Galenson, Walter. 1994. *Trade Union Growth and Decline. An International Study*. Westport, Connecticut: Praeger Publishers.
- Galenson, Walter. 1998. *The World's Strongest Trade Unions. The Scandinavian Labor Movement*. Quorum Books: Westport, Connecticut.
- Giddens, Anthony. 1994. *The Consequences of Modernity*. London: Polity Press.
- Ibsen, Christian Lyhne, Madsen, Jørgen Steen og Due, Jesper. 2010. „Fra dobbeltmedlemskab til dobbelt fravalg. Den voksende outsiders-gruppe i den danske model“. Kapitel 2 i Larsen (red.) 2010.
- Ilsøe, Anna. 2009. „Decentralisering i praksis. En spørgeskemaundersøgelse af lokalaftaler om løn og arbejdsvilkår i industrien“. FAOS' Forskningsnotater, nr. 103. København: FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.
- Jensen, Carsten Strøby. 2004. „Faglig organisering under forandring – Komparative perspektiver på faglige organisationsgrader i Europa“, s. 7-24, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 6. årgang, nr. 3. Odense: Syddansk Universitetsforlag.
- Jensen, Carsten Strøby. 1998. *Arbejdsmarked og europæisk integration II*. København: Sociologisk Institut.
- Jokivuori, Pertti. 2006. „Trade union density and unemployment insurance in Finland“, s. 83-87, *Transfer*, Vol. 12, nr. 1.
- Jørgensen, Henning, Lassen, Morten, Lind, Jens og Madsen, Morten. 1992a. *Analyse- og hypotesegrundlag for forskningsprojektet »Arbejdsliv og politik set i et lønmodtagerperspektiv«*. København: LO og CARMA, AUC, 1992a.
- Jørgensen, Henning, Lassen, Morten, Lind, Jens og Madsen, Morten. 1992b. *Medlemmer og meninger: Rapport over en spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer af LO-forbundene*. København: LO og CARMA, AUC.
- Johansen, Mikkel Møller, Larsen, Trine P., og Navrbjerg, Steen E. 2010. *Fokus på tillidsrepræsentanterne 2010, Rapport III: Tillidsrepræsentanten og kompetencerne*. København: LO.
- Kersley, Barbara, Alpin, Carmen, Forth, John, Bryson, Alex, Bewley, Helen, Dix, Gill og Oxenbridge, Sarah. 2006. *Inside the Workplace: Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey*. London: Routledge.
- Kjellberg, Anders. 2001. *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*. Lund: Arkiv Förlag.

- Kjellberg, Anders. 2006. „The Swedish unemployment insurance – will the Ghent system survive?“, s. 87-89, *Transfer*, Vol. 12, nr. 1.
- Kjellberg, Anders. 2009a. „Det fackliga medlemsraset i Sverige under 2007 og 2008“, s. 11-28, i *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 15. årgang, nr. 2, våren 2009, Karlstads universitet.
- Kjellberg, Anders. 2009b. „The Swedish Ghent system and trade union under pressure“, s. 481-504, *Transfer*, Vol. 15, nr. 3-4.
- Kreth, Rasmus. 2002. *Milepæle gennem 50 år*. København: FTF.
- Larsen, Trine P. (red.). 2010. *Insidere og outsiders – den danske models rækkevidde*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag (forthcoming).
- Larsen, Trine P., Navrbjerg, Steen E., og Johansen, Mikkel Møller. 2010. *Fokus på tillidsrepræsentanterne 2010, Rapport I: Tillidsrepræsentanten og arbejdspladsen*. København: LO.
- Lind, Jens. 2004. „The restructuring of the Ghent model in Denmark and consequences for the trade unions“, s. 621-256, *Transfer*, Vol. 10, nr. 4.
- Lind, Jens. 2006. *The Ghent system in the Nordic countries – still a vehicle for trade unions to recruit members?* Invited paper, IREC 2006. Industrial Relations in Europe Conference, Ljubljana, 31st August – 2nd September 2006.
- Lind, Jens. 2009. „The end of the Ghent system as trade union recruitment machinery?“, s. 510-23, *Industrial Relations Journal*, vol. 40, nr. 6, November 2009.
- Lipset, Seymour Martin, Gomez, Rafael, Meltz, Noah M. og Katchanovski, Ivan. 2005. *The Paradox of American Unionism: Why Americans Like Unions More Than Canadians do but Join Much Less*. Ithaca: ILR Press.
- Lipset, Seymour Martin og Rokkan, Stein. 1967. „Cleavage Structures, Party Systems and Voter Alignments: An Introduction“, i Lipset og Rokkan (red.). *Party Systems and Voter Alignments: Cross-national Perspectives*. New York: The Free Press.
- Lipset, Seymour Martin. 1960. *Political Man*. London: Mercury Books.
- LO. Medlemstal for udvalgte år. København: LO.
- Lysgaard, Sverre. 1967. *Arbejderkollektivet*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Madsen, Morten. 2000a. „Medlemmer i bevægelse 1999-2000. LO-medlemmernes syn på fagforeninger“, s. 5-32, i *LO-dokumentation*, nr.

- 1/2000. København LO:
- Madsen, Morten. 2000b. „Tendenser i lønmodtagernes faglige organisering“, s. 99-122, i *LO-dokumentation*, nr. 2/2000. København LO.
- Mailand, Mikkel. 2008. *Regulering af arbejde og velfærd. Mod nye arbejdsdelinger mellem staten og arbejdsmarkedets parter*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Michels, Robert. 1962. *Political Parties. A Sociological Study of Oligarchical Tendencies of Modern Democracy*. Optryk af 2. udgave 1915. 1. udgave 1911. New York: The Free Press.
- Møberg, Rasmus Juul, Bay, Thomas og Lassen, Morten. 2005. „LO-lønmodtagerne i tiåret 1992-2002. Konstans eller forandring“. *LO-dokumentation* 2005. København: LO.
- Navrbjerg, Steen E., Larsen, Trine P. og Johansen, Mikkel Møller. 2010. *Fokus på tillidsrepræsentanterne 2010, Rapport II: Tillidsrepræsentanten og organisationssystemet*. København: LO.
- Nergaard, Kristine og Stokke, Torgeir Aarvaag. 2010. *Organisationsgrader og tariffavtaledækning i norsk arbeidsliv 2008*, Fafo-notat 2010:7. Oslo: Fafo.
- Nørgaard, Asbjørn Sonne. 1997. *The Politics of Institutional Control: Corporatism in Danish Occupational Health Regulation & Unemployment Insurance, 1870-1995*. Ph.D-serie. Århus: Forlaget Politica.
- OECD. 2010. <http://stats.oecd.org/Index.aspx>.
- Olson, Mancur. 1965. *The Logic of Collective Action. Public Goods and the Theory of Groups*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Rothstein, Bo. 1992. „Labour Market Institutions and Working-Class Strength“. I Thelen, Kathleen og Steinmo, Sven (red.), *Structural Politics: Historical Institutionalism in Comparative Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ruysseveldt, Joris Van og Visser, Jelle (red.). 1996. *Industrial Relations in Europe: Traditions and Transitions*. London: Sage.
- Scheuer, Steen. 1996. *Fælles aftale eller egen kontrakt i arbejdslivet*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Scheuer, Steen. 1997. *Arbejdstid og overenskomst. En arbejdssociologisk analyse af kollektive overenskomsters betydning for privatansattes arbejdstid og overarbejde*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Scheuer, Steen. 1999. *Motivation. Aktørmotiver i arbejdslivet*. København: Handelshøjskolens Forlag.

- Scheuer, Steen og Madsen, Morten. 2000. „Mod en ny balance mellem kollektivism og individualisme. Ændringer i overenskomstdækning og i udbredelsen af ansættelsesbeviser „, s. 5-52, i *LO-dokumentation*, nr. 2/2000. København: LO.
- Scheuer, Steen. 2008. „Den danske aftalemodel er under pres“, s. 21-23, i *Ugebrevet A4*, nr. 32, 29.09.2008. København: LO.
- Schruggs, Lyle. 2002. „*The Ghent System and Union Membership in Europe, 1070-1006*“, s. 275-97, i *Political Research Quarterly*, Vol. 55, nr. 2, juni 2002. London: Sage.
- Sisson, Keith. 1987. *The Management of collective Bargaining. An Institutional Comparison*. Oxford: Blackwell.
- Streeck, Wolfgang. 2005. „Labor markets and trade unions“. I Smelser, N.J. og Swedberg, R. (red.) *The Handbook of Economic Sociology*. Princeton, New Jersey og Oxford: Princeton University Press, with Russell Sage Foundation.
- Tijdens, Kea og Klaveren, Maarten van. 2007. *Collective Bargaining Coverage*. WIBAR Report No. 5. www.WageIndicator.org.
- Traxler, Frantz. 1995. „Farewell to Labour Market Associations? Organized versus Disorganized Decentralization“, s. 3-19, i Crouch og Traxler (red.). 1995.
- Traxler, Frantz og Huemer, Gerhard (red.). 2007. *The Handbook of Business Interest Associations, Firm Size and Governance. A Comparative Analytical Approach*. London: Routledge.
- Visser, Jelle. 2002. „Why Fewer Workers Join Unions in Europe“, s. 403-31 i *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 40, nr. 3.
- Visser, Jelle. 1996. „Traditions and transitions in industrial relations: a European view“, s. 1-41, i Ruysseveldt og Visser (red) 1996.
- Visser, Jelle. 2006. „Union membership statistics in 24 countries“, s. 38-39, i *Monthly Labor Review*, Vol. 129, nr. 1, January 2006. Washington, D.C.: Bureau of Labor Statistics.
- Western, Bruce. 1997. *Between Class and Market: Postwar Unionization in the Capitalist Democracies*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.

10. Bilagstabeller

Tablet 10.1:
Lønmodtagere og ledige i arbejdsstyrken (RAS-statisikken) 1994-2008

Køn	1994	1997	2000	2004	2008
Mand	1.299.105	1.297.425	1.305.567	1.296.750	1.322.697
Kvinde	1.215.846	1.194.453	1.218.879	1.234.122	1.264.566
I alt	2.514.951	2.491.878	2.524.446	2.530.872	2.587.263
Alder	1994	1997	2000	2004	2008
18-24 år	391.158	372.282	339.543	291.099	326568
25-29 år	352.443	315.255	312.177	281.721	258774
30-34 år	330.189	350.892	343.728	315.993	307569
35-39 år	312.555	310.959	331.902	349.083	322347
40-49 år	635.955	608.685	597.951	614.298	659301
50-59 år	419.301	457.197	522.648	569.910	552729
60-66 år	73.350	76.608	76.497	108.768	159975
I alt	2.514.951	2.491.878	2.524.446	2.530.872	2.587.263
Uddannelse	1994	1997	2000	2004	2008
Uoplyst	40.338	37.257	33.960	38.118	56919
Grundskole	823.011	732.348	676.071	604.941	574941
Gymnasial uddannelse	206.898	229.521	247.503	238.314	248211
Erhvervsfaglig uddannelse	937.140	939.057	961.434	959.895	920805
Kort videregående uddannelse	100.806	110.145	117.921	129.372	147489
Mellemlang videregående uddannelse	299.298	320.412	347.976	394.917	434301
Lang videregående uddannelse	107.460	123.138	139.581	165.315	204597
I alt	2.514.951	2.491.878	2.524.446	2.530.872	2.587.263
Etnicitet	1994	1997	2000	2004	2008
Danskere	2.412.555	2.379.474	2.393.091	2.372.145	2.381.253
Indvandrere	96.162	104.151	119.967	144.180	185787
Efterkommere	6.234	8.253	11.388	14.547	20223
I alt	2.514.951	2.491.878	2.524.446	2.530.872	2.587.263

Indkomstdeciler	1994	1997	2000	2004	2008
De 10 pct. fattigste	160.911	144.708	148.620	156.786	172.911
2. decil	121.029	107.775	108.417	118.377	130.107
3. decil	159.690	154.590	153.090	155.583	159.765
4. decil	203.601	197.571	201.765	199.545	211.743
5. decil	232.992	235.131	243.093	241.638	248.904
6. decil	264.789	266.469	271.248	270.765	280.809
7. decil	293.970	296.073	302.328	300.126	306.204
8. decil	328.488	332.262	336.948	334.098	333.756
9. decil	363.519	366.663	370.776	364.614	360.000
De 10 pct. rigeste	374.451	379.488	376.839	373.398	356.550
Ukendt	11.511	11.148	11.322	15.942	26.514
I alt	2.514.951	2.491.878	2.524.446	2.530.872	2.587.263
Brancher	1994	1997	2000	2004	2008
Bygge og anlæg	115.971	133.107	142.680	142.050	164.445
Energi- og vandforsyning	16.698	16.344	14.658	13.077	12.228
Finansiering og forretningsservice	232.494	248.223	291.375	315.084	386.751
Handel, hotel og restauration	331.275	368.025	398.082	393.375	433.050
Industri	413.115	429.678	424.611	382.518	370.197
Landbrug, fiskeri, råstofudvinding	42.510	44.451	42.594	41.322	41.880
Offentlige og personlige tjenester	876.945	888.804	918.651	924.612	935.931
Transport, post og tele	151.905	159.237	164.274	156.459	157.083
Uoplyst aktivitet	334.038	204.009	127.521	162.375	85.698
I alt	2.514.951	2.491.878	2.524.446	2.530.872	2.587.263
Sektorer	1994	1997	2000	2004	2008
Privat	1.260.213	1.372.209	1.591.896	1.594.647	1.613.718
Offentligt	765.015	721.713	704.130	708.588	830.202
Øvrige	489.723	397.956	228.420	227.637	143.343
I alt	2.514.951	2.491.878	2.524.446	2.530.872	2.587.263

Tabel 10.2:
Fagforeningsmedlemmernes organisationsgrad 1994-2008

(antal og procent af arbejdsstyrken)

Køn	1994	1997	2000	2004	2008
Mænd	995.984 76,7%	993.899 76,6%	982.872 75,3%	936.432 72,2%	906.405 68,5%
Kvinder	941.835 77,5%	926.700 77,6%	939.534 77,1%	930.345 75,4%	928.554 73,4%
I alt	1.937.819 77,1%	1.920.599 77,1%	1.922.406 76,2%	1.866.777 73,8%	1.834.959 70,9%
Alder	1994	1997	2000	2004	2008
18-24 år	222.281 56,8%	200.838 53,9%	163.416 48,1%	123.957 42,6%	124.836 38,2%
25-29 år	275.776 78,2%	246.450 78,2%	236.994 75,9%	198.351 70,4%	170.583 65,9%
30-34 år	270.371 81,9%	283.894 80,9%	271.932 79,1%	238.143 75,4%	222.231 72,3%
35-39 år	260.395 83,3%	258.700 83,2%	270.159 81,4%	267.204 76,5%	237.519 73,7%
40-49 år	517.143 81,3%	507.112 83,3%	499.365 83,5%	495.483 80,7%	510.156 77,4%
50-59 år	341.289 81,4%	370.405 81,0%	426.603 81,6%	465.132 81,6%	453.975 82,1%
60-66 år	50.564 68,9%	53.200 69,4%	53.937 70,5%	78.507 72,2%	115.659 72,3%
I alt	1.937.819 77,1%	1.920.599 77,1%	1.922.406 76,2%	1.866.777 73,8%	1.834.959 70,9%
Uddannelse	1994	1997	2000	2004	2008
Uoplyst	25.908 64,2%	23.792 63,9%	21.156 62,3%	19.572 51,3%	21.768 38,2%
Grundskole	606.071 73,6%	536.988 73,3%	483.918 71,6%	410.661 67,9%	359.445 62,5%
Gymnasial uddannelse	110.312 53,3%	122.548 53,4%	129.654 52,4%	118.386 49,7%	116.442 46,9%
Erhvervsfaglig uddannelse	777.655 83,0%	784.513 83,5%	796.437 82,8%	771.801 80,4%	726.390 78,9%
Kort videregående uddannelse	80.653 80,0%	88.629 80,5%	93.399 79,2%	97.791 75,6%	107.283 72,7%
Mellemlang videregående uddannelse	250.946 83,8%	268.263 83,7%	291.540 83,8%	323.655 82,0%	349.563 80,5%

Lang videregående uddannelse	86.274 80,3%	95.867 77,9%	106.302 76,2%	124.911 75,6%	154.068 75,3%
I alt	1.937.819 77,1%	1.920.599 77,1	1.922.406 76,2%	1.866.777 73,8%	1.834.959 70,9%
Etnicitet	1994	1997	2000	2004	2008
Danskere	1.865.380 77,3%	1.844.438 77,5%	1.836.240 76,7%	1.770.291 74,6%	1.724.346 72,4%
Indvandrere	68.510 71,2%	70.835 68,0%	79.437 66,2%	88.182 61,2%	100.878 54,3%
Efterkommere	3.929 63,0%	5.326 64,5%	6.729 59,1%	8.304 57,1%	9.735 48,1%
I alt	1.937.819 77,1%	1.920.599 77,1%	1.922.406 76,2%	1.866.777 73,8%	1.834.959 70,9%
Indkomstdeciler	1994	1997	2000	2004	2008
De 10 pct. fattigeste	66.492 41,3%	64.014 44,2%	64.200 43,2%	61.785 39,4%	63.360 36,6%
2. decil	79.010 65,3%	70.840 65,7%	68.949 63,6%	70.779 59,8%	74.184 57,0%
3. decil	121.897 76,3%	116.678 75,5%	112.542 73,5%	109.071 70,1%	105.426 66,0%
4. decil	163.502 80,3%	157.386 79,7%	158.358 78,5%	150.261 75,3%	151.254 71,4%
5. decil	191.072 82,0%	192.802 82,0%	197.715 81,3%	188.826 78,1%	187.533 75,3%
6. decil	218.197 82,4%	220.252 82,7%	221.817 81,8%	215.394 79,6%	216.120 77,0%
7. decil	242.328 82,4%	243.047 82,1%	248.112 82,1%	239.871 79,9%	237.720 77,6%
8. decil	288.980 88,0%	288.137 86,7%	293.451 87,1%	284.097 85,0%	273.039 81,8%
9. decil	276.905 76,2%	281.030 76,6%	278.760 75,2%	270.531 74,2%	263.658 73,2%
De 10 pct. rigeste	282.475 75,4%	279.728 73,7%	271.716 72,1%	267.198 71,6%	249.483 70,0%
Ukendt indkomst	6.960 60,5%	6.686 60,0%	6.786 59,9%	8.964 56,2%	13.182 49,7%
I alt	1.937.819 77,1%	1.920.599 77,1%	1.922.406 76,2%	1.866.777 73,8%	1.834.959 70,9%

Sektor	1994	1997	2000	2004	2008
Privat	949.473 75,3%	1.027.112 74,9%	1.139.214 71,6%	1.098.249 68,9%	1.040.346 64,5%
Offent	655.737 85,7%	629.301 87,2%	611.805 86,9%	607.494 85,7%	692.301 83,4%
Øvrige	332.609 67,9%	264.186 66,4%	171.387 75,0%	161.034 70,7%	102.312 71,4%
I alt	1.937.819 77,1%	1.920.599 77,1%	1.922.406 76,2%	1.866.777 73,8%	1.834.959 70,9%
Brancher	1994	1997	2000	2004	2008
Bygge og anlæg	94.217 81,2%	108.193 81,3%	113.172 79,3%	110.244 77,6%	120.387 73,2%
Energi- og vandforsyning	14.335 85,9%	14.320 87,6%	12.828 87,5%	11.037 84,4%	9.996 81,7%
Finansiering og forretningsservice	166.986 71,8%	174.139 70,2%	198.156 68,0%	203.145 64,5%	242.001 62,6%
Handel, hotel og restauration	215.929 65,2%	232.837 63,3%	243.534 61,2%	228.906 58,2%	238.170 55,0%
Industri	342.738 83,0%	357.826 83,3%	351.204 82,7%	309.738 81,0%	290.364 78,4%
Landbrug, fiskeri, råstofudvinding	22.266 52,4%	24.835 55,9%	23.835 56,0%	21.600 52,3%	21.156 50,5%
Offentlige og personlige tjenester	725.704 82,8%	746.503 84,0%	770.205 83,8%	762.153 82,4%	760.560 81,3%
Transport, post og tele	117.649 77,4%	122.856 77,2%	121.992 74,3%	113.412 72,5%	106.344 67,7%
Uoplyst aktivitet	237.994 71,2%	139.090 68,2%	87.480 68,6%	106.542 65,6%	45.981 53,7%
I alt	1.937.819 77,1%	1.920.599 77,1%	1.922.406 76,2%	1.866.777 73,8%	1.834.959 70,9%

Tabel 10.3:
Dobbeltmedlemmernes organisationsgrad 1994-2008

(antal og procent af arbejdsstyrken)

Køn	1994	1997	2000	2004	2008
Mænd	882.731 67,9%	883.832 68,1%	867.459 66,4%	824.109 63,4%	778.932 58,9%
Kvinder	867.765 71,4%	854.919 71,6%	854.778 70,1%	837.966 67,9%	823.242 65,1%
I alt	1.750.496 69,6%	1.738.751 69,8%	1.722.237 68,2%	1.662.075 65,7%	1.602.174 61,9%
Alder	1994	1997	2000	2004	2008
18-24 år	162.869 41,6%	134.763 36,2%	92.799 27,3%	62.829 21,6%	56.376 17,3%
25-29 år	254.167 72,1%	224.733 71,3%	205.740 65,9%	163.080 57,9%	133.962 51,8%
30-34 år	254.660 77,1%	269.956 76,9%	256.368 74,6%	221.880 70,2%	201.444 65,5%
35-39 år	240.562 77,0%	244.696 78,7%	256.086 77,2%	253.008 72,3%	222.933 69,2%
40-49 år	483.870 76,1%	477.130 78,4%	468.279 78,3%	463.968 75,5%	477.036 72,4%
50-59 år	315.141 75,2%	344.776 75,4%	399.075 76,4%	428.769 75,2%	415.578 75,2%
60-66 år	39.227 53,5%	42.697 55,7%	43.890 57,4%	68.541 63,0%	94.845 59,3%
I alt	1.750.496 69,6%	1.738.751 69,8%	1.722.237 68,2%	1.662.075 65,7%	1.602.174 61,9%
Uddannelse	1994	1997	2000	2004	2008
Uoplyst	23.748 58,9%	21.596 58,0%	19.053 56,1%	17.124 44,9%	17541 30,8%
Grundskole	548.729 66,7%	486.123 66,4%	433.059 64,1%	360.546 59,6%	303570 52,8%
Gymnasial uddannelse	76.316 36,9%	79.981 34,8%	78.447 31,7%	71.502 30,0%	68238 27,5%
Erhvervsfaglig uddannelse	744.433 79,4%	756.352 80,5%	761.865 79,2%	735.702 76,6%	683070 74,2%
Kort videregående uddannelse	70.354 69,8%	78.246 71,0%	82.611 70,1%	85.872 66,4%	92094 62,4%
Mellemlang videregående ud- dannelse	215.555 72,0%	236.211 73,7%	257.934 74,1%	284.520 72,0%	307695 70,8%

Lang videregående uddannelse	71.361 66,4%	80.243 65,2%	89.268 64,0%	106.809 64,6%	129966 63,5%
I alt	1.750.496 69,6%	1.738.751 69,8%	1.722.237 68,2%	1.662.075 65,7%	1.602.174 61,9%
Etnicitet	1994	1997	2000	2004	2008
Danskere	1.682.674 69,7%	1.668.206 70,1%	1.643.982 68,7%	1.575.744 66,4%	1.506.693 63,3%
Indvandrere	64.415 67,0%	66.089 63,5%	72.834 60,7%	79.740 55,3%	88.116 47,4%
Efterkommere	3.407 54,7%	4.456 54,0%	5.421 47,6%	6.591 45,3%	7.365 36,4%
I alt	1.750.496 69,6%	1.738.751 69,8%	1.722.237 68,2%	1.662.075 65,7%	1.602.174 61,9%
Fordelt på A-kasser (andel af mdl.)	1994	1997	2000	2004	2008
LO	1.211.280 69,2%	1.167.114 67,1%	1.112.274 64,6%	1.011.564 60,9%	881.904 55,0%
Faglig Fælles a-kasse (3F)	394.074	363.534	339.690	299.952	251.268
Handels- og Kontorfunktionæ- rer (HK)	280.647	268.185	253.905	236.949	202.191
Fag og arbejde (FOA)	197.898	191.184	183.120	164.565	151.686
Metalarbejdere	105.996	106.578	101.829	95.349	83.631
Træ-Industri-Byg (TIB)	50.934	50.349	49.533	48.063	41.472
Byggefagene	41.355	41.229	45.723	39.582	36.264
Fødevarerforbundet (NNF)	38.346	35.091	34.587	32.094	24.387
Stats- og teleansatte (STA)	33.288	40.224	35.184	24.726	23.745
Teknikere	26.328	25.356	24.060	22.101	21.525
Funktionærer og Servicefag	24.879	25.017	20.337	19.869	16.647
Socialpædagoger (SL)	17.535	20.367	24.306	28.314	29.088
FTF	254.604 14,5%	273.255 15,7%	288.012 16,7%	293.955 17,7%	288.567 18,0%
Funktionærer og Tjenestemænd (FTF-A)	128.166	138.507	138.510	133.335	95.190
Danske Sundhedsorganisationer (DSA)	45.021	46.725	48.447	49.464	68.244
Lærere (DLF-A)	35.922	39.663	46.035	50.169	62.004
Børne og ungdomspædagoger (BUPL-A)	36.927	40.044	45.513	50.253	52.980

Prosa og Merkonomerne	8.568	8.316	9.507	10.734	10.149
AC	117.378 6,7%	125.202 7,2%	135.477 7,9%	152.358 9,2%	168.261 10,5%
Ingeniører (IAK)	32.451	36.537	37.647	41.952	44.370
Akademikere (AAK)	37.128	41.526	45.438	53.256	61.161
Magistre (MA)	22.005	24.969	28.011	31.686	36.108
Økonomer (CA)	14.976	10.272	11.676	12.087	12.357
Journalistik, Kommunikation og Sprog	10.818	11.898	12.705	13.377	14.265
Udenfor hovedorganisation	23.478 1,3%	22.755 1,3%	23.973 1,4%	24.054 1,4%	23.844 1,5%
Business Danmark	22.275	21.186	22.209	22.350	22.095
Selvstændige (DANA)	1.203	1.569	1.764	1.704	1.749
Lederne	70.676 4,0%	70.235 4,0%	72.402 4,2%	72.258 4,3%	74.973 4,7%
„Gule“ a-kasser	73.080 4,2%	80.190 4,6%	90.099 5,2%	107.886 6,5%	164.625 10,3%
Danske Lønmodtagere (DLA)	0	0	0	17.604	47.709
Frie Funktionærer (FFA)	13.842	12.900	12.876	12.483	12.414
Kristelig a-kasse	53.703	61.179	70.707	70.065	92.196
Selvstændige erhvervsdrivende (ASE)	5.535	6.111	6.516	7.734	12.306
I alt	1.750.496 100%	1.738.751 100%	1.722.237 100%	1.662.075 100%	1.602.174 100%
Indkomstdeciler	1994	1997	2000	2004	2008
De 10 pct. fattigste	43.758 27,2%	36.153 25,0%	31.236 21,0%	28.641 18,3%	29.190 16,9%
2. decil	68.183 56,3%	59.683 55,4%	55.266 51,0%	55.797 47,1%	55.512 42,7%
3. decil	112.540 70,5%	106.991 69,2%	100.611 65,7%	96.210 61,8%	89.826 56,2%
4. decil	152.567 74,9%	146.973 74,4%	145.695 72,2%	136.923 68,6%	134.403 63,5%
5. decil	178.100 76,4%	180.766 76,9%	184.185 75,8%	174.711 72,3%	170.523 68,5%
6. decil	201.928 76,3%	205.927 77,3%	206.469 76,1%	199.395 73,6%	196.674 70,0%
7. decil	222.510 75,7%	225.965 76,3%	229.476 75,9%	221.331 73,7%	216.411 70,7%

8. decil	266.003 81,0%	267.374 80,5%	271.518 80,6%	262.497 78,6%	248.910 74,6%
9. decil	250.133 68,8%	255.878 69,8%	253.002 68,2%	245.028 67,2%	235.263 65,4%
De 10 pct. rigeste	248.668 66,4%	247.166 65,1%	238.956 63,4%	233.928 62,6%	214.800 60,2%
Ukendt indkomst	6.105 53,0%	5.876 52,7%	5.823 51,4%	7.614 47,8%	10.662 40,2%
I alt	1.750.496 69,6%	1.738.751 69,8%	1.722.237 68,2%	1.662.075 65,7%	1.602.174 61,9%
Sektorer	1994	1997	2000	2004	2008
Privat	872.583 69,2%	944.660 68,8%	1.032.864 64,9%	986.742 61,9%	917.685 56,9%
Offentligt	560.652 73,3%	548.121 75,9%	532.788 75,7%	524.718 74,1%	592.458 71,4%
Øvrige	317.261 64,8%	245.970 61,8%	156.585 68,6%	150.615 66,2%	92.031 64,2%
I alt	1.750.496 69,6%	1.738.751 69,8%	1.722.237 68,2%	1.662.075 65,7%	1.602.174 61,9%
Brancher	1994	1997	2000	2004	2008
Bygge og anlæg	86.123 74,3%	99.616 74,8%	103.158 72,3%	100.086 70,5%	106.524 64,8%
Energi- og vandforsyning	13.147 78,7%	13.261 81,1%	12.030 82,1%	10.302 78,8%	9.300 76,1%
Finansiering og forretningsservice	147.768 63,6%	154.639 62,3%	174.387 59,8%	177.750 56,4%	207.951 53,8%
Handel, hotel og restauration	195.028 58,9%	206.062 56,0%	211.071 53,0%	196.443 49,9%	201.618 46,6%
Industri	325.542 78,8%	341.572 79,5%	333.861 78,6%	294.339 76,9%	272.547 73,6%
Landbrug, fiskeri, råstofudvinding	20.532 48,3%	22.651 51,0%	21.615 50,7%	19.635 47,5%	18.810 44,9%
Offentlige og personlige tjenester	631.039 72,0%	656.494 73,9%	672.459 73,2%	658.509 71,2%	648.258 69,3%
Transport, post og tele	99.277 65,4%	108.897 68,4%	109.194 66,5%	102.345 65,4%	95.217 60,6%
Uoplyst aktivitet	232.039 69,5%	135.559 66,4%	84.462 66,2%	102.666 63,2%	41.949 48,9%
I alt	1.750.496 69,6%	1.738.751 69,8%	1.722.237 68,2%	1.662.075 65,7%	1.602.174 61,9%

Tabel 10.4:**A-kassemedlemmernes organisationsgrad 1994-2008**

(antal og pct. af arbejdsstyrken)

Køn	1994	1997	2000	2004	2008
Mænd	1.003.233 77,2%	1.012.350 78,0%	1.000.692 76,6%	983.217 75,8%	948.060 71,7%
Kvinder	988.812 81,3%	979.428 82,2%	983.430 80,7%	985.572 79,9%	972.849 76,9%
I alt	1.992.045 79,2%	1.991.778 79,9%	1.984.122 78,6%	1.968.789 77,8%	1.920.909 74,2%
Alder	1994	1997	2000	2004	2008
18-24 år	181.065 46,3%	149.877 40,3%	103.149 30,4%	73.485 25,2%	66.045 20,2%
25-29 år	285.315 81,0%	256.212 81,3%	235.749 75,5%	192.876 68,5%	161.160 62,3%
30-34 år	283.518 85,9%	308.178 87,8%	299.202 87,0%	268.383 84,9%	247.842 80,6%
35-39 år	266.253 85,2%	274.098 88,1%	293.415 88,4%	305.808 87,6%	276.756 85,9%
40-49 år	561.177 86,2%	542.697 89,2%	529.995 88,6%	538.281 87,6%	570.495 86,5%
50-59 år	366.654 87,4%	406.422 88,9%	467.661 89,5%	503.031 88,3%	480.735 87,0%
60-66 år	48.063 65,5%	54.294 70,9%	54.951 71,8%	86.925 79,9%	117.876 73,7%
I alt	1.992.045 79,2%	1.991.778 79,9%	1.984.122 78,6%	1.968.789 77,8%	1.920.909 74,2%
Uddannelse	1994	1997	2000	2004	2008
Uoplyst	27.468 68,1%	25.218 67,8%	22.314 65,7%	20.988 55,1%	22.125 38,9%
Grundskole	611.100 74,3%	543.567 74,2%	484.413 71,7%	415.935 68,8%	35.592 61,9%
Gymnasial uddannelse	94.062 45,5%	99.672 43,4%	99.183 40,1%	95.595 40,1%	92.346 37,2%
Erhvervsfaglig uddannelse	844.866 90,2%	858.201 91,4%	868.593 90,3%	859.218 89,5%	804.228 87,3%
Kort videregående uddannelse	83.106 82,4%	93.465 84,9%	100.086 84,9%	108.378 83,8%	118.779 80,5%
Mellemlang videregående uddannelse	246.411 82,3%	271.722 84,8%	296.085 85,1%	332.304 84,1%	361.356 83,2%

Lang videregående uddannelse	85.032 79,1%	99.933 79,9%	113.448 78,6%	136.371 77,8%	166.155 74,2%
I alt	1.992.045 79,2%	1.991.778 79,9%	1.984.122 78,6%	1.968.789 77,8%	1.920.909 74,2%
Etnicitet	1994	1997	2000	2004	2008
Danskere	1.914.948 79,4%	1.909.695 80,3%	1.891.908 79,1%	1.861.887 78,5%	1.798.311 75,5%
Indvandrere	73.098 76,0%	76.914 73,8%	85.857 71,6%	98.733 68,5%	113.187 60,9%
Efterkommere	3.999 64,1%	5.169 62,6%	6.357 55,8%	8.169 56,2%	9.411 46,5%
I alt	1.992.045 79,2%	1.991.778 79,9%	1.984.122 78,6%	1.968.789 77,8%	1.920.909 74,2%
Fordelt på a-kasser (andel af mdl.)	1994	1997	2000	2004	2008
LO	1.270.668 63,8%	1.225.575 61,5%	1.175.226 59,2%	1.087.233 55,2%	954.834 49,7%
Faglig Fælles a-kasse (3F)	402.849	373.248	349.590	312.939	263.754
Handels- og Kontorfunktionærer (HK)	310.053	297.957	286.494	274.074	235.428
Fag og arbejde (FOA)	204.021	197.376	190.125	173.907	159.795
Metalarbejdere	108.762	108.663	104.112	98.049	86.628
Træ-Industri-Byg (TIB)	51.690	50.823	50.079	48.537	42.546
Byggefagene	43.506	41.982	46.551	40.395	37.110
Fødevarerforbundet (NNF)	39.048	35.838	34.953	32.964	24.552
Stats- og teleansatte (STA)	34.500	41.883	37.128	27.135	29.361
Teknikere	30.879	29.670	28.731	27.396	26.376
Funktionærer og Servicefag	26.715	26.802	22.002	21.594	18.210
Socialpædagoger (SL)	18.645	21.333	25.461	30.243	31.074
FTF	291.918 14,7%	307.329 15,4%	323.307 16,3%	334.194 17,0%	328.506 17,1%
Funktionærer og Tjenestemænd (FTF-A)	158.232	164.799	165.153	163.530	118.233
Danske Sundhedsorganisationer (DSA)	46.179	47.898	50.121	51.576	71.691
Lærere (DLF-A)	38.475	42.654	49.053	53.118	70.251
Børne og ungdomspædagoger (BUPL-A)	38.424	41.520	47.187	52.839	56.118

Prosa og Merkonomerne	10.608	10.458	11.793	13.131	12.213
AC	142.209 7,1%	162.525 8,2%	178.413 9,0%	204.162 10,4%	225.585 11,7%
Ingeniører (IAK)	44.577	49.761	52.239	60.087	62.073
Akademikere (AAK)	43.263	49.110	54.120	61.485	70.719
Magistre (MA)	26.205	30.153	34.308	39.948	46.260
Økonomer (CA)	15.393	19.587	22.773	26.268	29.022
Journalistik, Kommunikation og Sprog	12.771	13.914	14.973	16.374	17.511
Uden for hovedorganisation	33.858 1,7%	34.362 1,7%	35.940 1,8%	38.577 2,0%	38.631 2,0%
Business Danmark	22.824	23.142	24.261	24.897	24.711
Selvstændige (DANA)	11.034	11.220	11.679	13.680	13.920
Lederne	71.778 3,6%	73.272 3,7%	74.922 3,8%	74.028 3,8%	76.581 4,0%
„Gule“ a-kasser	181.614 9,1%	188.715 9,5%	196.314 9,9%	230.595 11,7%	296.772 15,4%
Danske Lønmodtagere (DLA)	0	0	0	19.686	52.095
Frie Funktionærer (FFA)	20.742	20.160	20.712	20.469	19.923
Kristelig a-kasse	113.736	122.349	129.999	136.473	153.792
Selvstændige erhvervsdrivende (ASE)	47.136	46.206	45.603	53.967	70.962
I alt	1.992.045 100%	1.991.778 100%	1.984.122 100%	1.968.789 100%	1.920.909 100%
Indkomsdeciler	1994	1997	2000	2004	2008
De 10 pct. fattigeste	59.349 36,9%	47.598 32,9%	42.213 28,4%	42.507 27,1%	43.266 25,0%
2. decil	79.878 66,0%	70.026 65,0%	65.193 60,1%	69.483 58,7%	70.629 54,3%
3. decil	127.035 79,6%	122.007 78,9%	114.765 75,0%	114.303 73,5%	109.170 68,3%
4. decil	169.737 83,4%	164.538 83,3%	163.083 80,8%	158.634 79,5%	159.360 75,3%
5. decil	196.953 84,5%	200.136 85,1%	204.324 84,1%	200.580 83,0%	198.546 79,8%
6. decil	223.986 84,6%	228.126 85,6%	230.193 84,9%	228.351 84,3%	228.225 81,3%
7. decil	247.245 84,1%	252.918 85,4%	256.653 84,9%	254.091 84,7%	251.865 82,3%

8. decil	275.157 83,8%	283.014 85,2%	285.678 84,8%	283.431 84,8%	274.929 82,4%
9. decil	304.164 83,7%	309.948 84,5%	312.282 84,2%	308.091 84,5%	295.113 82,0%
De 10 pct. rigeste	300.777 80,3%	306.207 80,7%	302.322 80,2%	299.238 80,1%	275.520 77,3%
Ukendt indkomst	7.764 67,4%	7.260 65,1%	7.416 65,5%	10.080 63,2%	14.286 53,9%
I alt	1.992.045 79,2%	1.991.778 79,9%	1.984.122 78,6%	1.968.789 77,8%	1.920.909 74,2%
Sektorer	1994	1997	2000	2004	2008
Privat	1.004.556 79,7%	1.097.934 80,0%	1.234.788 77,6%	1.217.454 76,3%	1.161.855 72,0%
Offentligt	600.648 78,5%	583.464 80,8%	568.131 80,7%	566.346 79,9%	650.097 78,3%
Øvrige	386.841 79,0%	310.380 78,0%	181.203 79,3%	184.989 81,3%	108.957 76,0%
I alt	1.992.045 79,2%	1.991.778 79,9%	1.984.122 78,6%	1.968.789 77,8%	1.920.909 74,2%
Brancher	1994	1997	2000	2004	2008
Bygge og anlæg	97.104 83,7%	111.786 84,0%	117.111 82,1%	116.259 81,8%	126.603 77,0%
Energi- og vandforsyning	14.583 87,3%	14.562 89,1%	13.335 91,0%	11.748 89,8%	10.896 89,1%
Finansiering og forretnings- service	178.818 76,9%	191.397 77,1%	219.462 75,3%	234.057 74,3%	275.034 71,1%
Handel, hotel og restauration	238.095 71,9%	257.289 69,9%	269.580 67,7%	260.970 66,3%	270.309 62,4%
Industri	362.478 87,7%	381.105 88,7%	373.836 88,0%	337.203 88,2%	317.283 85,7%
Landbrug, fiskeri, råstofud- vinding	25.791 60,7%	28.065 63,1%	27.048 63,5%	25.815 62,5%	24.771 59,1%
Offentlige og personlige tje- nester	688.533 78,5%	714.063 80,3%	731.730 79,7%	727.971 78,7%	721.032 77,0%
Transport, post og tele	115.623 76,1%	127.098 79,8%	130.197 79,3%	124.608 79,6%	119.412 76,0%
Uoplyst aktivitet	271.020 81,1%	166.413 81,6%	101.823 79,8%	130.158 80,2%	55.569 64,8%
I alt	1.992.045 79,2%	1.991.778 79,9%	1.984.122 78,6%	1.968.789 77,8%	1.920.909 74,2%

11. Detaljeret indholdsfortegnelse

1. Undersøgelsens hovedresultater	5	Undersøgelsens metoder	65
Første del: Baggrund og perspektiver	8	Anden del: Undersøgelsens resultater	75
2. Grundlaget for den danske model	8	5. Udviklingen i den faglige organisationsgrad	75
Gent-systemet som rekrutteringsmekanisme	10	Den paradoksale udvikling i overenskomstdækningen	75
Dækningsproblemet	13	Faldet i den faglige organisationsgrad	83
Repræsentativitetsproblemet	15	Forskydningen mellem hovedorganisationerne	87
3. Den generelle udvikling: Fra dobbelt-medlemskab til dobbelt fravalg	16	Hvilke grupper er det svært at organisere	90
Eroderingen af Gent-effekten	20	Hvilke områder har flest outsiders	98
Kampen om de tværfaglige a-kasser	20	Opsamling	102
Nedgang på grund af uafhængige a-kasser og stigende kontingent	28	Hvem er de 'gule' og uorganiserede?	102
4. Teoretisk perspektiv og anvendte metoder	31	Det overenskomstdækkede og ikke-overenskomstdækkede område	107
Egeninteresse og/eller værdiorientering	32	En fjerdedel uden overenskomst	110
Gratistproblemet	34	6. Dobbeltmedlemmernes karakteristika	111
Hvorfor tabet fagforeningerne medlemmer?	37	Dobbeltmedlemmer versus ikke-dobbeltmedlemmer	112
Kulturelle og politiske faktorer	41	Dobbeltmedlemmer fordelt på hovedgrupper	115
Hvad forklarer forskelle i organisationsgrad i OECD-landene?	42	Dobbeltmedlemmer fordelt på aldersgrupper	117
Gent-effekten og de øvrige faktorer	45	Dobbeltmedlemmer fordelt på køn	118
Opsamling	50	Dobbeltmedlemmer fordelt på etnicitet	118
Hvad forklarer fagbevægelsens medlemsfald i Gent-landene?	50	Dobbeltmedlemmer fordelt på uddannelsesniveau	120
Har fagforeningerne overflødiggjort sig selv?	57	Dobbeltmedlemmer fordelt på indkomst	121
Tesar om årsagerne til faldende organisationsgrad	61		

Dobbeltmedlemmer fordelt på offentlig-privat	122	A-kasseforsikrede fordelt på hovedsektorer	137
Dobbeltmedlemmer fordelt på brancher	123	A-kasseforsikrede fordelt på brancher	138
Fra dobbeltmedlemmer til enkeltmedlemmer og dobbelt fravalg	124	8. Konklusion og perspektivering	139
7. Udviklingen i A-kassernes organisationsgrad	125	Justering eller afmontering	140
Accelererende fald eller stabil organisationsgrad	128	Organisationskonservatismen	143
A-kasseforsikrede fordelt på hovedgrupper	130	Sammenhæng med overenskomstdækning	144
A-kasseforsikrede fordelt på køn	132	Den strukturelle tendens	148
A-kasseforsikrede fordelt på aldersgrupper	132	Konjunktur eller struktur	149
A-kasseforsikrede fordelt på etnicitet	135	Institutionelle ændringer	150
A-kasseforsikrede fordelt på uddannelsesniveau	135	Politiske ændringer	154
A-kasseforsikrede fordelt på indkomst	136	Fra kollektivismen til individualisme	157
		9. Litteratur	161
		10. Bilagstabeller	168
		11. Detaljeret indholdsfortegnelse	181
		12. Liste over tabeller og skemaer	183

12. Liste over tabeller og skemaer

Tabel 3.1	Fordeling af arbejdsstyrken efter organisations-tilhørsforhold 17	Tabel 5.13	Fagforeningsmedlemmer fordelt på brancher 100
Tabel 4.1	Hovedtal i analyser af organisationsgrad på baggrund af Finansministeriets Lovmodel og Arbejdskraftundersøgelsen 68	Tabel 5.14	Hvilket parti stemte du på ved det seneste valg 105
Tabel 5.1	Udviklingen i arbejdsgivernes organisationsgrad 1997-2007 på det private arbejdsmarked 76	Tabel 5.15	Udviklingen i organisationsprocenter for udvalgte månedslønnede overenskomstgrupper i FOA 109
Tabel 5.2	Virksomhedernes overenskomstdækning 1997-2006 79	Boks 6.1	Dobbeltmedlemmer af både fagforening og a-kasse 113
Tabel 5.3	Udviklingen i overenskomstdækningen på det private arbejdsmarked 81	Tabel 6.1	Udviklingen i antallet af dobbeltmedlemmer 1994 – 2008 113
Tabel 5.4	Fagforeningsmedlemmer fordelt på hovedområder 1995-2009 84	Tabel 6.2	Udviklingen i antallet af dobbeltmedlemmer ekskl. 'gule' 114
Tabel 5.5	Ikke-fagforeningsmedlemmer blandt lønmodtagere 1995-2009 86	Figur 6.1	Dobbeltmedlemmernes organisationsgrad 114
Tabel 5.6	Udviklingen i hovedorganisationernes medlemstal 1995-2010 88	Tabel 6.3	Fordeling af dobbeltmedlemmer på fagforeninger 115
Tabel 5.7	Fagforeningsmedlemmer fordelt på køn 90	Figur 6.2	Dobbeltmedlemmernes organisationsgrad fordelt på alder 116
Tabel 5.8	Fagforeningsmedlemmer fordelt på etnicitet 91	Figur 6.3	Dobbeltmedlemmernes organisationsgrad fordelt på køn 117
Tabel 5.9	Fagforeningsmedlemmer fordelt på alder 92	Figur 6.4	Dobbeltmedlemmernes organisationsgrad fordelt på etnisk herkomst 119
Tabel 5.10	Fagforeningsmedlemmer fordelt på uddannelse 95	Tabel 6.4	Dobbeltmedlemmernes organisationsgrad fordelt på uddannelse 119
Tabel 5.11	Fagforeningsmedlemmer fordelt på indkomst 98	Tabel 6.5	Medlemmer i både fagforeninger og a-kasser fordelt på indkomst 121
Tabel 5.12	Fagforeningsmedlemmer fordelt på hovedsektorer 99	Tabel 6.6	Dobbeltmedlemmer fordelt på hovedsektorer 122

Tabel 6.7	Dobbeltmedlemmer fordelt på brancher 123	Tabel 7.6	Medlemmer i a-kasser fordelt på hovedsektorer 138
Figur 6.5	Organisationstilhørsforhold 1994 – 2008 125	Tabel 7.7	Medlemmer i a-kasser fordelt på brancher 139
Boks 7.1	A-kassernes medlemmer 126	Tabel 8.1	Organisationsgrad og overenskomstdækning 2008 i Norge og Danmark 141
Tabel 7.1	Udviklingen i antallet af a-kassemedlemmer 1994 – 2008 126	Figur 8.1	Den erhvervsaktive befolkning i Danmark fordelt på erhverv 1911-2007 148
Tabel 7.2	Udviklingen i antallet af a-kassemedlemmer ekskl. 'gule' 1994 – 2008 127	Skema 8.1	Hovedgrupper i forhold til organisering/ikke-organisering 1994-2008 151
Figur 7.1	Udvikling i a-kassernes organisationsgrad 129	Tabel 10.1	Lønmodtagere og ledige i arbejdsstyrken 1994-2008 168
Tabel 7.3	Forsikrede fordelt på a-kasser 131	Tabel 10.2	Fagforeningsmedlemmernes organisationsgrad 1994-2008 170
Figur 7.2	A-kassernes organisationsgrad fordelt på køn 132	Tabel 10.3	Dobbeltmedlemmernes organisationsgrad 1994-2008 173
Figur 7.3	A-kassernes organisationsgrad fordelt på alderstrin 133	Tabel 10.4	A-kassemedlemmernes organisationsgrad 1994-2008 177
Figur 7.4	A-kassernes organisationsgrad fordelt på herkomst 134		
Tabel 7.4	A-kassernes organisationsgrad fordelt på højeste uddannelse 136		
Tabel 7.5	Medlemmer i a-kasser fordelt på indkomstgrupper 137		

Landsorganisationen i Danmark
Islands Brygge 32 D
2300 København S
Tlf. 3524 6000
www.lo.dk



LO-dokumentation er en skriftserie udgivet af LO.

LO-dokumentation indeholder dokumentation og analyser om fagbevægelsen, arbejdsmarkedet og samfundsforhold af betydning for fagbevægelsens udvikling og fremtid.

Med skriftserien ønsker LO at stimulere til diskussion og handling i de faglige organisationers forskellige led i forhold til udviklingen af fagbevægelsen.

Artiklerne i LO-dokumentation baserer sig på forskningsbaseret viden, der er indsamlet af eller rekvireret af LO.

ISSN: 1600-3411

ISBN: 978-87-7735-060-3

ISBN-online: 978-87-7735-062-7

LO-varenr.: 2106