Landsorganisationen
i Danmark
Rosenørns Allé 12
1634 København V
Tlf. 3524 6000
Fax 3524 6300
www.lo.dk

LO-DOKUMENTATION

Hvervningstræf den 20. til 21. november 2000

I dette særnummer af LO-dokumentation er der samlet fire analyser, der er udarbejdet med det formål at understøtte hvervningsindsatsen i fagbevægelsen.

Analyserne baserer sig på forskningsbaseret viden indsamlet af eller rekvireret af LO.

ISSN-nr. 1600-3411
LO varenr. 2118

LO-dokumentation – hvervningstræf den 20. til 21. november 2000

LO-DOKUMENTATION

Hvervningstræf i Odense Congress Center
20. til 21. november 2000

Tendenser i lønmodtagernes faglige organisering

Fagbevægelsens rekrutteringsgrundlag

Den Kristelige Fagbevægelse – en vellykket illusion

Medlemmer i bevægelse 1992-2000

Ansættelses- og organisationsforhold 2000

Tendenser i lønmodtagernes faglige organisering

Morten Madsen, LO's samfundsøkonomiske sektion

Tendenser i den faglige organisering

LO-forbundene har de senere år samlet set haft faldende medlemstal. Siden 1994, hvor medlemstallet toppede, har LO-forbundene haft en tilbagegang på omkring 51.000. Denne tilbagegang opvejes i nogen grad af medlemsfremgange i de faglige organisationer udenfor LO - først og fremmest FTF- og AC-organisationerne (Danmarks Statistik 2000:46). Alligevel har der de senere år været en svagt faldende tendens i organisationsprocenten på arbejdsmarkedet, idet arbejdsstyrken har været voksende samtidig med, at antallet af organiserede har været stagnerende eller faldende. Beregninger foretaget på baggrund af de medlemstal organisationerne årligt indberetter til Danmarks Statistik og den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik viser, at organisationsprocenten i perioden 1996 til 1999 er faldet fra 83,6 til 82,5 pct., samt at LO's dækningsgrad i perioden 1995 til 1999 er reduceret fra 58,1 til 56,2 pct. (Madsen 2000:40-1).

Selvom tilbagegangen umiddelbart kan syne begrænset, er tendensen alligevel bekymrende og har da også resulteret i, at man i LO-forbundene har opprioriteret indsatsen for at hverve nye medlemmer. I f.eks. Tyskland har udviklingen bidt sig fast - organisationsprocenten er her faldet med knapt 10 procentpoint, fra 34,0 til 24,1, i perioden 1979 til 1997 (Ebbinghaus 2000:324-5).

Spørgsmålet er hvorfor LO-forbundene i disse år har medlemstilbagegang og faldende dækningsgrad. Det er der umiddelbart flere hypoteser om:

(1) LO-forbundene taber medlemmer fordi de unge i dag har nok i sig selv og ikke kan se nytten af at være medlem af en fagforening

I fagbevægelsens egenforståelse har man vanskeligt ved at få fat i ungdommen, og i dette rekrutteringsproblem ligger en af hovedforklaringerne på de senere års konstante medlemstilbagegang. En undersøgelse omhandlende de privatansatte lønmodtagere fra 1994 dokumenterer, at fagbevægelsen ikke på det generelle niveau har vanskeligheder med at rekruttere de unge 20-25 årige - blandt funktionærerne og de faglærte arbejdere er organisationsgraden blandt de 20-25 årige privatansatte lønmodtagere på niveau med de ældre. Kun blandt de ikke-faglærte arbejdere viste der sig at være en signifikant lavere faglig organisering blandt de unge sammenlignet med de ældre privatansatte ikke-faglærte (Scheuer 1996:176-8). Men det kan jo se anderledes ud i dag, hvor medlemstilbagegangen er sat ind.

(2) LO-forbundenes medlemstilbagegang skyldes forskydninger i erhvervsstrukturen

De forskydninger i erhvervsstrukturen, der naturligt følger overgangen fra industri- over servicesamfundet mod videnssamfundet, rammer LO-fagbevægelsen. Konkret er det opfattelsen, at mens de gamle hovedbrancher såsom fremstillingsvirksomhed har stolte traditioner for faglig organisering, står det anerledes til blandt vækstbrancerne privat forretningsservice og handel (se f.eks. Danmarks Statistik 2000:45; Madsen 2000:36). Især de nye virksomheder indenfor IT - dvs. indenfor branchen privat forretningsservice - udgør en udfordring i forhold til organisering og overenskomstdækning.

En anden ændring i erhvervsstrukturen i de senere år, der har konsekvenser for organisering, er udlicitering af offentlige serviceop-

gaver til private virksomheder. De offentligt ansatte er nemlig generelt kendetegnet ved at være bedre organiserede end de privatansatte lønmodtagere (Madsen 2000:36).

(3) Det stigende uddannelsesniveau betyder, at LO-forbundene mister terræn i forhold til de de øvrige faglige organisationer

Selvom organisationsstrukturen på det danske arbejdsmarked ikke er karakteriseret ved entydige principper, er det alligevel sådan, at LO-forbundene alt andet lige vil tabe medlemsandele til FTF- og AC-organisationerne, hvis der er et stigende uddannelsesniveau i samfundet - og vel at mærke lønmodtagerne er beskæftigede i jobs, der matcher deres uddannelsesniveau.

At uddannelsesniveauet er stigende, er der ingen tvivl om (Danmarks Statistik 2000:39) - derimod er der tvivl om forholdet mellem uddannelse og faglig organisering. Tidligere analyser har vist, at jo længere uddannelse lønmodtagerne har, jo lavere er den faglige organisering (Scheuer 1996:175), hvilket betyder, at et stigende uddannelsesniveau måske nok vil resultere i en lavere LO-dækningsgrad, men ikke nødvendigvis modsvarende stigninger i FTF's og særligt AC's dækningsgrader.

(4) Lønmodtagere der ikke har en fast tilknytning til arbejdsmarkedet - de såkaldt atypiske ansatte - er vanskelige at organisere

Både herhjemme og internationalt er de såkaldt atypiske ansatte et fænomen, man i disse år interesserer sig for. I fagbevægelsen er man nervøs for, at de lønmodtagergrupper, der ikke har en traditionel fast hel- eller deltidsansættelse ikke er fagligt organiserede på grund af den løsere tilknytning til arbejdspladsen - måske endog løsere tilknytning til sektoren og/eller branchen og dermed vanskeligt ved at passe sig ind i forhold til en enkelt fagforening.

(5) Det er blevet for dyrt at være fagligt organiseret - efterlønskontingentet og lavere værdi af fradraget for faglige kontingenter har fået folk til at overveje den faglige del af medlemskabet

Kontingentets størrelse nævnes ofte som et hovedproblem i relation til medlemstilbagegangen og særligt vanskelighederne ved at organisere lønmodtagergrupper, der er individualister - ikke mindst de unge - eller som er beskæftiget på arbejdspladser uden traditioner for faglig organisering. Der er en udbredt frygt for, at indførelse af efterlønskontingentet i forbindelse

med efterlønsreformen i 1999 betyder, at medlemmerne når de overvejer deres situation i forhold til efterlønnen vurderer deres samlede faglige medlemskab og måske vælger fagforeningen fra. Resultatet kunne altså være medlemstilbagegang. På lidt længere sigt kunne en udvikling i retning af, at den faglige del af medlemskabet fravælges, udfordre det tætte bånd, der historisk set har været - og især i LO-fagbevægelsen er - mellem fagforening og a-kasse.

Med henblik på at blive klogere på disse spørgsmål og medlemsudviklingen generelt i årene fremover, har LO taget initiativ til gennemførelse af undersøgelsen Ansættelses- og organisationsforhold 2000. Udover den faglige organisering fokuserer undersøgelsen ligeledes på lønmodtagernes løn- og ansættelsesvilkår, herunder overenskomstdækningen. Det er hensigten at gennemføre undersøgelsen hvert andet år, således at udviklingstendenserne kan følges over tid. Det er ikke alle (1-6) myter eller teorier undersøgelsen kan be- eller afkræfte, men undersøgelsen kan levere et input og være et helt grundlæggende værktøj i forhold til LO-fagbevægelsens indsatser for at hverve nye medlemmer såvel som udvikle organisationen i almindelighed.

I analysen belyses lønmodtagernes faglige organisering, og ligesom de listede problemstillinger i relation til LO-forbundenes aktuelle medlemssituation (1-6) søges indkredset, via følgende hovedpunkter:

- organisationsprocenten på arbejdsmarkedet som helhed og LO's dækningsgrad,
- differentieringer i den faglige organisering,
- sammenligning med tidligere gennemførte undersøgelser,
- LO-forbundenes tilnærmede organisationsprocenter,
- samt lønmodtagernes tilknytning til arbejdsløshedskasserne.

Datamaterialet

Datamaterialet - Ansættelses- og organisationsforhold 2000 - er indsamlet og oparbejdet af Socialforskningsinstituttet (SFI Survey) for LO igennem telefoninterviews. Interviewingen er foregået i perioden maj til august 2000. Undersøgelsens population er lønmodtagere og selvstændige uden ansatte (medhjælpende ægtefæller indgår ikke), der er fyldt 18 år men ikke 60 år.

Tabel 1: Lønmodtagerne fordelt på hovedorganisation, forbund uden for hovedorganisation eller ikke-organiserede, 2000 (pct. og antal)

	Procent	*Konfidensinterval*	*Antal*
LO	48	±2	2289
FTF	16	±3	761
AC	7	±3	350
LH	3	±3	148
Udenfor	5	±3	246
Uoplyst forbund (incl. 'ved ikke')	2	±3	60
I alt	**81**		**3854**
Organiserede lønmodtagere i alt	82	±1	3882
Ikke-organiserede lønmodtagere i alt	18	±1	875
I alt	**100**		**4757**

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

For at kunne indfri ambitionerne med undersøgelsen, har der fra LO's side været stillet krav om, at det endelige datamateriale skulle indeholde svar fra minimum 5.000 lønmodtagere og selvstændige uden ansatte, hvilket skulle muliggøre, at der kan gennemføres statistisk sikre analyser selv ved detaljerede underopdelinger af materialet.

Bruttostikprøven, der blev udtrukket fra CPR-registret af Danmarks Statistik, var på 10.142 personer, hvoraf der ikke kunne findes telefonnummer på 1.635 personer, 24 var flyttet til udlandet og 1 var afgået ved døden. Den reducerede stikprøve omfattede således 8.482 personer, hvoraf der er opnået interview med 6.433 personer - svarende til en besvarelsesprocent på 76. For en nærmere redegørelse for datamaterialet henvises til bilag 1.

Organisationsprocent og dækningsgrad anno 2000

I det følgende belyses den faglige organisering på det danske arbejdsmarked - nærmere betegnet ses der på organisationsprocenten og hovedorganisationernes dækningsgrader. Organisationsprocenten angiver andelen af fagforeningsmedlemmer i procent af de potentielle medlemmer, altså beskæftigede og ledige lønmodtagere, mens dækningsgraden udtrykker en organisations - f.eks. LO's - andel af samtlige beskæftigede og ledige lønmodtagere.

Undersøgelsen bekræfter, at der på det danske arbejdsmarked er en udbredt faglig organisering. Tager man konfidensintervallet[1] i betragtning, viser undersøgelen, at 81-83 pct. af lønmodtagerne er medlemmer af en faglig organisation, jf. tabel 1.

LO er den dominerende hovedorganisation med en dækningsgrad på 48 pct., FTF organiserer 16 pct. af lønmodtagerne, og AC 7 pct. Det fremgår ligeledes af tabellen, at omkring 5 pct. af lønmodtagerne er medlemmer af organisationer, der står udenfor hovedorganisationerne, herunder Den Kristelige Fagbevægelse der organiserer omkring 3 pct. af samtlige lønmodtagere.

Differentieringer i den faglige organisering

Det er kendt fra tidligere undersøgelser - bl.a. Scheuer 1996 og Madsen 2000 - at flere faktorer indvirker på lønmodtagernes faglige organisering. De forestillinger om årsagerne til LO-forbundenes aktuelle medlemssituation, der indledningsvis blev skitseret, indikerer at faktorer såsom lønmodtagernes alder, uddannelsesniveau, tilknytning til arbejdsmarkedet (ansættelsen), virksomhedens alder, sektor- og branchetilhør har betydning for den faglige organisering. Ved siden af disse kan også køn, arbejdsstilling og virksomhedsstørrelse have betydning.

Tabellerne 2 og 3 tegnes der et billede af, hvilke lønmodtagere der er medlemmer af en faglig organisation (organisationsprocenten) samt blandt hvilke lønmodtagergrupper, LO-forbundene står stærkt (dækningsgraden). I selve analysen kommenteres der altovervejende på organisationsprocenten.

Alder: De under 30-årige er generelt dårligst organiserede

I tråd med hypotesen er de under 30-årige lønmodtagere kendetegnet ved at have en signifikant (dvs. at forskellen også eksisterer, når der tages højde for den statistiske usikkerhed) lavere organisationsgrad end lønmodtagerne fra 30 år eller derover. Blot 69 pct. af de unge er således medlem af en faglig organisation. Tabellen viser også, at for såvidt angår LO's dækningsgrad skiller de unge sig ikke ud fra de ældre lønmodtagere - om dette

1 Konfidensintervallet angiver det procentinterval indenfor hvilket den "reelle" procentandel med 95 pct.'s sandsynlighed ligger. F.eks. er organisationsprocenten med 95 pct.'s sandsynlighed mellem 81 og 83 pct.

Tabel 2: Organisationsprocent for lønmodtagere og LO's dækningsgrad, fordelt på køn, alder, arbejdsstilling, erhvervsuddannelse og stillingsniveau, 2000 (pct. og antal)

	Organisationsprocent			*LO's dækningsgrad*		
	Pct.	*Konf.int.*	*Antal*	*Pct.*	*Konf.int.*	*Antal*
Alle	**82**	**±1**	**4760**	**48**	**±1**	**4732**
Køn:						
Mænd	80	±2	2400	49	±2	2387
Kvinder	83	±2	2360	48	±2	2345
Alder:						
Under 30	69	±3	990	48	±3	988
30-50	85	±1	2803	48	±2	2782
Over 50	85	±2	967	49	±3	962
Arbejdsstilling:						
Ikke-faglært	79	±3	824	71	±3	816
Faglært	90	±2	687	76	±3	684
Funktionær	82	±1	2852	35	±2	2839
Arbejdsløs	74	±4	230	52	±6	227
Erhvervsuddannelse:						
Ingen	70	±3	1009	60	±3	1001
Specialarbejderuddannelse	75	±11	60	65	±12	60
Erhvervsuddannelse	87	±2	1848	67	±2	1837
Kort videregående	84	±3	465	41	±4	461
Mellemlang videregående	88	±2	754	22	±3	751
Lang videregående	74	±4	520	4	±2	518
Stillingsniveau:						
Militært arbejde	81	±12	42	12	±10	42
Ledelse på øverste plan	64	±6	226	15	±5	225
Arbejde, der forudsætter færdigheder på højeste niveau	83	±3	643	4	±2	641
Arbejde, der forudsætter færdigheder på mellemniveau	81	±3	919	30	±3	915
Kontorarbejde	83	±3	584	59	±4	575
Salgs-, service- og omsorgsarbejde	79	±3	861	59	±3	859
Arbejde indenfor landbrug, gartneri, skovbrug, jagt og fiskeri	78	±11	50	54	±14	50
Håndværkspræget arbejde	90	±2	610	80	±3	608
Proces- og maskinoperatørarbejde samt transport og anlægsarbejde	90	±3	307	83	±4	307
Andet arbejde	76	±4	518	65	±4	510

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

betyder, at LO-forbundene ikke har særlige problemer i forhold til de unge, kan man med denne fordeling imidlertid ikke sige noget om. I realiteten kunne det være, at en større andel blandt de under 30-årige lønmodtagere er beskæftiget på LO-området end blandt de ældre lønmodtagere. Dette undersøges nærmere senere.

Uddannelsesniveau: Lønmodtagere uden uddannelse og lønmodtagere med en lang videregående uddannelse er dårligst organiserede

Lønmodtagerne med erhvervsuddannelse, kort videregående og mellemlang videregående uddannelse - har alle organisationsprocenter på 84-87, mens lønmodtagere uden erhvervsuddannelse (inklusiv specialarbejderuddannelse) og lønmodtagerne med den længste uddannelsesbaggrund har organisationsprocenter på 70-74. Ikke overraskende er LO's dækningsgrad højest blandt lønmodtagerne med og uden erhvervsuddannelse.

Det er umiddelbart vanskeligt med analysen at be- eller afkræfte forestillingen om, at det stigende uddannelsesniveau vil betyde, at LO-fagbevægelsen mister medlemsandele. På den ene side betyder stigningen i uddannelsesniveauet færre lønmodtagere uden kompetencegivende uddannelse - og da netop denne gruppe har den laveste grad af organisering, vil det alt andet lige betyde en øget organisering.

På den anden side er det spørgsmålet, om ikke det stigende uddannelsesniveau kommer især FTF-organisationerne og i nogen grad AC-organisationerne til gode fremfor LO. Noget kunne tyde på det, idet der som et led i det stigende uddannelsesniveau er en generel tilbagegang i antallet og andelen af lønmodtagere med erhvervsuddannelse, mens der er vækst i antallet og andelen af lønmodtagere med f.eks. en mellemlang videregående uddannelse (jf. Danmarks Statistik 2000:39ff).

Forestillingen om, at et stigende uddannelsesniveau resulterer i tilbagegang for LO-forbundene til fordel for FTF og AC kan altså i nogen udstrækning bekræftes.

Ansættelse/grad af tilknytning: Ansættelsen eller mangel på samme har stor betydning for medlemskab af en faglig organisation

De midlertidligt ansatte, der alt i alt udgør 9 pct. af arbejdsstyrken, har en signifikant lavere organisationsprocent end de fastansatte - lavest ligger dog den "nye" gruppe på arbejdsmarkedet - de selvbeskæftige-

de - der er kendetegnet ved hverken at være selvstændige eller lønmodtagere (i analysen operationaliseret selvstændige uden ansatte). Blot en tredjedel af de selvbeskæftigede er medlemmer af en fagforening.

Det betyder, at en arbejdsmarkedsudvikling i retning af markant flere atypiske ansættelser som midlertidligt ansatte (vikarer, åremålsansatte, projektansatte og lignende) og selvbeskæftigede vil alt andet lige resultere i faldende organisationsprocent. Aktuelt udgør disse to grupper omkring 13 pct. af alle erhvervsaktive (midlertidligt ansatte 9 pct. og selvbeskæftigede 4 pct.), men der er ikke noget sikker viden om, hvorvidt grupperne vokser eller bliver mindre.

Sektor: De privatansatte ligger lavest

Som forventet er der relativt stor forskel på organisationsprocenten blandt de offentligt- og privatansatte, idet de privatansatte har den laveste organisationsprocent. Det skal dog bemærkes, at de offentligt ansattes organisationsprocent ikke er 100 - der er 10 pct. til fuld dækning, hvilket nok er overraskende for mange, idet der er en tendens til, at man betragter den offentlige sektor som fuldstændig gennemorganiseret. Der er stadig noget at komme efter!

Frygten for, at udlicitering af offentlige serviceopgaver til private udbydere på længere sigt kan medføre lavere organisering er med forskellen på privatansatte og offentligt ansatte bekræftet.

Branche: Handel og privat forretningsservice ligger lavest

Som frygtet i forhold til forventninger er der både indenfor handelsbranchen og privat forretningsservice sammen med landbruget en væsentligt lavere organisationsprocent end i de øvrige brancher. Ikke overraskende er det de offentlige brancher såsom administration og velfærdsinstitutioner, der ligger i top.

Virksomhedens alder: På det generelle niveau er der ingen signifikante forskelle

Når man ser på arbejdsmarkedet som helhed kan analysen altså ikke bekræfte en forventning om, at lønmodtagere på ældre virksomheder har en højere grad af faglig organisering end lønmodtagerne på de nyere virksomheder. Ser man på organisering og arbejdspladsens alder i henholdsvis den private og offentlige sektor er der heller ingen tegn på, at de nye arbejdspladser har en lavere organisationsgrad end de ældre.

Tabel 3: Organisationsprocent for lønmodtagere (og selvbeskæftigede i variablen "ansættelse") og LO' dækningsgrad, fordelt på ansættelse, sektor, branche, arbejdspladsens størrelse og alder, 2000 (pct. og antal)

	Organisationsprocent			*LO's dækningsgrad*		
	Pct.	*Konf.int.*	*Antal*	*Pct.*	*Konf.int.*	*Antal*
Ansættelse:						
Fastansat	82	±1	4317	49	±1	4295
Midlertidlig ansat	70	±4	431	43	±5	425
Selvbeskæftiget	33	±6	229	3	±2	229
Sektor:						
Privat	77	±2	2966	51	±2	2946
Offentlig	90	±1	1775	45	±2	1767
Branche:						
Primær (landbrug m.v.)	69	±9	100	48	±10	100
Fremstilling	81	±2	1191	63	±3	1187
Bygge og anlæg	86	±4	264	63	±5	262
Handel m.v.	68	±4	436	48	±5	433
Transport	86	±5	193	70	±6	192
Penge og finans	81	±5	212	11	±4	211
Offentlig administration	90	±3	355	45	±5	351
Undervisning	87	±4	345	11	±3	344
Velfærdsinstitutioner	90	±2	959	51	±3	958
Øvrige service (forretningsservice m.v.)	72	±3	677	40	±4	666
Arbejdspladsens størrelse:						
1-10 ansatte	78	±2	1111	52	±3	1106
11-25	81	±2	1074	47	±3	1067
26-50	86	±2	802	47	±3	795
51-100	84	±3	617	47	±4	614
101-250	84	±3	460	52	±5	458
251-1000	82	±4	424	47	±5	422
Over 1000 ansatte	77	±7	133	38	±8	132
Arbejdspladsens alder:						
-1950	84	±2	1794	46	±7	1783
1951-60	80	±5	224	43	±6	224
1961-70	83	±4	391	52	±5	390
1971-80	84	±3	600	49	±4	595
1981-85	76	±5	240	49	±6	240
1986-90	75	±5	294	48	±6	294
1991-96	75	±6	233	39	±6	233
1996-	78	±6	194	47	±7	193

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

Alt i alt må man om de refererede resultater i forbindelse med sektor, branche og virksomhedernes alder sige, at analysen alt andet lige bekræfter hypotesen om, at ændringer i erhvervsstrukturen til fordel for brancher som privat forretningsservice og handel samt udlicitering af offentlige serviceopgaver til private udbydere er ensbetydende med faldende organisationsprocent.

Herudover viser tabellerne:

- **Køn: Kvinder og mænd har samme organisationsprocent.** Selvom kvinder umiddelbart har en lidt højere organisationsprocent end mænd, må organisationsprocenten siges at være på samme niveau, idet forskellen på 3 procentpoint ikke er statistisk signifikant, jf. konfidensintervallet. Også med hensyn til LO's dækningsgrad ligger kvinder og mænd på samme niveau.

- **Arbejdsstilling: Faglærte arbejdere har den højeste organisationsprocent.** Ikke færre end 90 pct. af de faglærte arbejdere er fagligt organiserede - de ikke-faglærte ligger på niveau med funktionærerne. Sammenligner man organisationsprocenten med LO's dækningsgrad fremgår det, at stort set samtlige organiserede ikke-faglærte er LO-medlemmer, mens langt størstedelen af de organiserede funktionæransatte er medlemmer i organisationer udenfor LO.

- **Stillingsniveau: Toplederne er markant dårligst organiserede.** Fordelingen på stillingsniveau er ovennævnte resultater taget i betragtning ikke overraskende - toplederne (højt uddannede funktionæransatte) har lavest organisationsgrad. Lønmodtagere tilknyttet LO's kerneområder såsom håndværkspræget arbejde samt proces- og maskinoperatørarbejde har den højeste faglige organisering.

- **Virksomhedsstørrelse: Ingen sammenhæng med organisationsprocenten.** Det er ellers forestillingen i fagbevægelsen, at den faglige organisationsgrad er højere, desto flere ansatte der er på arbejdspladsen. Men det kan altså ikke bekræftes. Ser man på sammenhængen mellem virksomhedsstørrelse og organisationsgrad på henholdsvis offentlige og private virksomheder, er der tilsyneladende heller ikke nogen sammenhæng. Heller ikke når man kontrollerer for virksomhedernes ejerform - om det er en selvstændig virksomhed eller en del af en koncern - er der nogen sammenhæng mellem organisationsprocent og arbejdspladsens størrelse.

Tabel 4: Udvikling i organisationsprocent, 1976, 1979, 1982, 1994, 1999 og 2000 (pct./antal)

	1976	*1979*	*1982*	*1994*	*1999**	*2000*
Alle lønmodtagere	**74/2946**	**80/1872**	**86/1828**	**-**	**86/1144**	**82/4760**
Arbejdsstilling:						
Arbejder	78	84	88	-	91	84
Funktionær	71	77	85	-	85	82
Sektor:						
Privat	72	78	86	88/1719	81	77
Offentlig	80	85	89	-	93	90

Note: *Data er indsamlet vinteren 1998-1999. Kilde: Scheuer 1984: 141, Scheuer 1996:169, LO's velfærdsdatabase 1999, Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

Sammenligninger med tidligere undersøgelser

Organisationsprocenten er blevet målt i flere tidligere surveyundersøgelser. I tabel 4 nedenfor er sammenlignelige undersøgelser siden 1976 listet. Det fremgår, at den faglige organisering har været stigende frem til 1982 for derefter at falde fra 1999 til 2000.

Scheuers undersøgelse fra 1994, der udelukkende omfatter den private sektor, kunne indikere, at den samlede organisationsprocent på dette tidspunkt har været endnu højere end i 1982- og 1995-undersøgelserne på grund af den høje organisatiosgrad for de privatansattes vedkommende (88 pct.). Dette bekræftes i nogen grad af systematiske beregninger af organisationsprocenten ud fra arbejdsmarkedsregisteropgørelser samt de medlemstal de faglige organisationer årligt indberetter til Danmarks Statistik. I disse beregninger har organisationsprocenten på det danske arbejdsmarked været stigende helt frem til 1996, hvorefter organisationsprocenten har været jævnt faldende (Madsen 2000:40).

Fokuseres der alene på den seneste udvikling fra 1999 til 2000, kan det konstateres, at faldet i organisationsprocent fra 85 til 82 pct. lige akkurat er statistisk signifikant. Det samme gælder faldet i organisationsgraden blandt arbejderne i perioden. Det skal understreges, at 1999- og 2000-undersøgelsen er fuldt sammenlignelige - tallene fra 1999-undersøgelsen omhandler også 18-59 årige lønmodtagere.

Yderligere sammenligninger af 1999- og 2000-undersøgelsen viser,

Tabel 5: Offentligt og privatansattes organisationsprocent, fordelt på arbejdsstilling, 1999 sammenlignet med 2000 (pct. og antal)

	*1999**						*2000*					
	Offentlig			*Privat*			*Offentlig*			*Privat*		
	Pct.	*K.i.*	*Antal*	*Pct.*	*K.i.*	*Antal*	*Pct.*	*K.i.*	*Antal*	*Pct.*	*K.i.*	*Antal*
Arbejder	93	±9	69	91	±3	288	85	±3	280	84	±1	1171
Funktionær	94	±2	357	76	±4	399	94	±1	1229	72	±2	1531

Note: *Data er indsamlet vinteren 1998-1999.
Kilde: LO's velfærdsdatabase 1999 og Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

Tabel 6: Hovedorganisationernes dækningsgrader, 1999 sammenlignet med 2000 (pct. og antal)

	*1999**			*2000*		
	Procent	*Konf.int.*	*Antal*	*Procent*	*Konf.int.*	*Antal*
LO	53	±4	612	48	±2	2289
FTF	13	±5	147	16	±3	761
AC	8	±6	86	7	±3	350
LH	3	±6	34	3	±3	148
Udenfor	8	±5	97	5	±3	246
Uoplyst forbund	0	-	4	2	±4	60
I alt	**86**	**±1**	**1144**	**82**	**±1**	**4760**

Note: *Data er indsamlet vinteren 1998-1999.
Kilde: LO's velfærdsdatabase 1999 og Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

at arbejdernes faldende organisationsgrad kun er statistisk holdbar for arbejderne i den private sektor, jf. tabel 5. Faldet blandt de offentligt ansatte arbejdere er på 8 procentpoint, men altså ikke signifikant. Faldet i de privatansatte arbejderes organisationsgrad er mindre - nemlig 7 procentpoint - men til gengæld signifikant. Blandt de offentligt og privatansatte funktionærer er der ingen signifikante ændringer fra 1999 til 2000.

Sætter udviklingen sig igennem på hovedorganisationsniveau? Dette spørgsmål belyses i tabel 6, der viser lønmodtagernes tilknytning til hovedorganisationer i 1999-undersøgelsen og 2000-undersøgelsen. LO's dækningsgrad er faldet 5 procentpoint, mens FTF's dækningsgrad er steget med 3 procentpoint i perioden. Ingen af disse forskelle er imidlertid statistisk sikre, hvorfor man må konkludere, at den negative udvikling blandt

Tabel 7: Organisationsprocent og LO's dækningsgrad, fordelt på alder, 1999 sammenlignet med 2000 (pct. og antal)

	*1999						2000					
	Organisationspct.			LO's dækningsgr.			Organisationspct.			LO's dækningsgr.		
	Pct.	K.i.	Antal	Pct.	K.i.	Antal	Pct.	K.i.	Antal	Pct.	K.i.	Antal
Under 30 år	70	±6	201	56	±7	201	69	±3	990	48	±3	988
30-50	88	±2	675	52	±4	675	85	±1	2803	48	±2	2782
Over 50	82	±4	296	51	±6	296	85	±2	967	49	±3	962
I alt	**86**	**±1**	**1144**	**53**	**±4**	**1144**	**82**	**±1**	**4760**	**48**	**±1**	**4760**

Note: *Data er indsamlet i vinteren 1998-1999.
Kilde: LO's velfærdsdatabase 1999 og Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

de privatansatte arbejdere ikke for alvor er slået igennem på hovedorganisations niveau endnu.

Tilbage står at se på, om de unge er et særligt problem for LO-forbundene. På det generelle niveau er resultaterne fra velfærdsundersøgelsen, der er gennemført i vinteren 1998/99 nærmest fuldstændig identiske, men der er interessante forskelle i forhold til LO's dækningsgrad. Fra 1998/99 til 2000 er der nemlig sket et fald i dækningsgraden blandt de under 30-årige lønmodtagere, jf. tabel 7.

Nedgangen i dækningsgrad fra 56 pct. til 48 pct. er ikke signifikant, men beregninger af LO-dækningsgrad blandt de under 30-årige lønmodtagere baseret på medlemstal og arbejdsstyrkestatistikken fra Danmarks Statistik underbygger, at LO-forbundene organiserer en stadig mindre andel af de under 30-årige lønmodtagere.

Sammenfattende gælder det, at LO-forbundene tilsyneladende har vanskeligheder med at organisere de unge lønmodtagere. Det ser imidlertid ikke ud til, at de unges generelle organisationsprocent er faldende, hvorfor de nødvendigvis må melde sig ind i faglige organisationer udenfor LO. Og derfor er der formentlig en sammenhæng med hypotesen omhandlende stigende uddannelsesniveau og medlemstab.

Den tilnærmede organisationsprocent

Analyserne har hidtil vist mønstre og udviklinger i den generelle organisationsprocent samt i LO's dækningsgrad - ikke mindst i medlemshvervningsperspektiv er det

imidlertid interessant at tegne et billede af LO-forbundenes organisationsprocent. Det vil sige se på, hvor stor en procentdel der er medlemmer af et givent forbund af de lønmodtagere, der alt andet lige burde være det - og dermed også antyde rekrutteringspotentialet.

Eftersom fagbevægelsen i Danmark er kendetegnet ved ikke at være struktureret efter faste og entydige principper, er det ikke nogen helt nem opgave at fastlægge forbundenes organisationsprocent. Afgrænsningen mellem de respektive forbunds organisationsområder er særdeles kompleks - nogle forbund rekrutterer efter fag, andre efter uddannelse, andre efter branche/industri og endelig er der de såkaldte generelle forbund. Derfor er det nødvendigt at anvende en mere hypotetisk metode til bestemmelse af forbundenes og hovedorganisationernes rekrutteringspotentiale (jf. også Scheuer 1996:186ff).

Der konstrueres med andre ord en såkaldt "tilnærmet" organisationsprocent med henblik på at belyse, hvorledes de ikke-organiserede lønmodtagere "fordeler" sig på LO-forbund og hovedorganisationer - og dermed blotlægge, hvor mange potentielle medlemmer forbund og hovedorganisationer har.

Den tilnærmede organisationsprocent beregnes ved hjælp af, dels de organiserede lønmodtageres angivelse af hvilket forbund, de er medlem af, dels de ikke-organiseredes svar på følgende to spørgsmål:

"Hvis de besluttede Dem for at melde Dem ind i en fagforening eller faglig organisation, hvilken tror De da, det kunne være?"

"Hvilken fagforening er kollegerne medlem af? Hvis flere fagforeninger, så vælg den, som flest er medlem af."

Af de 875 lønmodtagere, der ikke er medlem af en fagforening, svarer 515 på spørgsmålet om, hvilken fagforening de eventuelt ville melde sig ind i, ligesom 127 svarer på spørgsmålet om hvor deres kolleger er organiseret. 233 personer - svarende til omkring en fjerdel af de ikke-organiserede og knap 5 pct. af samtlige lønmodtagere i undersøgelsen - har ikke besvaret de to spørgsmål, der benyttes i fastlæggelsen af den tilnærmede organisationsprocent. Dette betyder, at de tilnærmede organisationsprocenter generelt er en smule for høje.

Den samlede organisationsprocent er ifølge undersøgelsen 82, mens den tilnærmede organisationsprocent er 85 - altså 3 procentpoint højere. Fratrækkes disse 3 pro-

Tabel 8: Hovedorganisationernes tilnærmede organisationsprocent, 2000 (pct. og antal)

	Medlem *Antal*	*Ikke medl: Hvis melde sig ind så… Antal*	*Ikke melde sig ind: Men kolleger er medlem… Antal*	*Tilnærmet organisationsprocent* *Pct.*	*Konf.int.*	*Skøn, pct.*
LO	2289	202	86	89	±1	85-87
FTF	761	75	17	89	±2	84-88
AC	350	88	11	78	±4	71-79
LH	148	28	2	83	±6	75-87
Udenfor	246	122	11	65	±5	57-67
I alt	**3794**	**515**	**127**	**85/4436**	**±1**	**81-83**

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

centpoint, og tages der højde for konfidensintervallet får man en tilnærmet organisationsprocent på 81-83 pct., jf. kategorien "skøn".

Det fremgår af tabel 8, at LO og FTF har de højeste tilnærmede organisationsprocenter - AC og ikke mindst de faglige organisationer udenfor hovedorganisationerne ligger noget lavere. LH er ikke signifikant forskellig fra LO og FTF, men ikke signifikant forskellig fra AC.

I tabel 9 er LO-forbundenes tilnærmede organisationsprocent vist. De forbund, der omfatter mindre end 25 respondenter, er det på grund af den statistiske usikkerhed ikke relevant at beregne organisationsprocenter for. Det skal igen understreges at disse tilnærmede organisationsprocenter er omkring 3 procentpoint for høje. HK's tilnærmede organisationsprocent er eksempelvis formentlig 78 fremfor 81, hertil kommer konfidensintervallet på ±3 procentpoint, hvilket samlet set betyder, at HK's tilnærmede organisationsprocent ligger mellem 75 og 81.

Set i et rekrutteringsperspektiv er det væsenligt at bemærke, at den tilnærmede organisationsprocent ikke alene kan benyttes som indikator for, hvor mange potentielle medlemmer et givent forbund har. For det første kan der være potentielle medlemmer, der aktuelt er medlem i organisationerne udenfor - typisk DKF, der på undersøgelsestidspunktet organiserede over 3 pct. af samtlige organiserede. For det andet kan der være potentielle medlemmer i konkurrerende faglige organisationer. Dette vil især være tilfældet for forbund med brede organisationsområder uden entydige uddannelsesmæssige adgange f.eks. HK's område,

Tabel 9: LO-forbundenes tilnærmede organisationspct. 2000, (pct. og antal)

	Medlem *Antal*	*Ikke medl: Hvis melde sig ind så…* *Antal*	*Ikke melde sig ind: Men kolleger er medlem…* *Antal*	*Tilnærmet organisationsprocent* *Pct.*	*Konf.int.*	*Skøn, pct.*
Artist Forb.	-	1	-	-	-	-
Blik- og Rør	22	1	-	-	-	-
El-forb.	53	7	-	88	±8	77-93
FOA	314	11	4	95	±2	90-94
Frisørforb.	6	-	-	-	-	-
Funkt.forb.	24	3	1	86	±13	70-96
HK	606	92	47	81	±3	75-81
HKKF	4	-	-	-	-	-
Jernb.forb.	19	2	-	-	-	-
KAD	115	9	7	88	±6	79-91
Malerforb.	23	3	-	88	±12	73-97
Metal	207	8	3	95	±3	89-95
NNF	69	4	3	91	±6	82-94
Postforb.	32	-	-	100	-	97
PMF	59	7	3	86	±8	75-91
RBF	33	8	1	79	±12	64-88
SL	58	3	2	92	±7	82-96
SiD	479	31	7	93	±2	88-92
Telekom.forb.	19	-	-	-	-	-
TL	44	6	2	85	±10	72-92
TIB	103	3	6	92	±5	84-94
LO	**2289**	**202**	**86**	**89**	**±1**	**85-87**

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

hvorfor medlemmer af eksempelvis FTF-organisationer er beskæftigede indenfor området.

Når organisationsprocenten er signifikant højere i den offentlige sektor (90 pct.) end i den private sektor (77 pct.) kan der være grund til at undersøge, om der er forskelle mellem offentlig og privat sektor indenfor de forbund, der både organiserer offentligt- og privatansatte. I LO-fagbevægelsen gælder det først og fremmest HK og KAD, der begge har knapt en tredjedel offentligt ansatte medlemmer, og SiD med ca. 15 pct. offentligt ansatte medlemmer.

Tabellen viser, at det blot er indenfor HK, der er signifikante forskelle mellem den tilnærmede organisationsprocent for henholdsvis den offentligt og private sektor. Mens organisationsprocenten for det private HK-område ligger i intervallet 68-76 pct., er den tilnærmede organisationsprocent for det offentlige HK-område 79-89 pct.

Tabel 10: HK, KAD og SiD's tilnærmede organisationsprocent, fordelt på sektor, 2000 (pct. og antal)

	Medlem *Antal*	*Ikke medl: Hvis melde sig ind så… Antal*	*Ikke melde sig ind: Men kolleger er medlem… Antal*	*Tilnærmet organisationsprocent* *Pct.*	*Konf.int.*	*Skøn, pct.*
HK:						
Privat	418	74	64	75	±4	68-76
Offentlig	184	17	10	87	±5	79-89
KAD:						
Privat	80	3	5	91	±6	82-94
Offentlig	34	6	2	81	±12	66-90
SiD:						
Privat	404	27	16	90	±3	87-93
Offentlig	74	4	3	91	±6	82-94

Kilde: Ansætttelses- og organisationsforhold 2000.

Lønmodtagernes tilknytning til arbejdsløshedskasser

Et af de unikke træk ved den danske arbejdsmarkedsmodel er den tætte sammenhæng mellem fagforeninger og a-kasser. I den internationale litteratur om den faglige organisering fremhæves netop a-kassetilknytningen (se f.eks. Visser 1991) som en væsentlig årsag til den høje organisationsprocent, der kendetegner arbejdsmarkedet herhjemme og i Sverige sammenlignet med samtlige andre udviklede lande.

Denne undersøgelse viser, at 88 pct. af lønmodtagerne er medlemmer af en a-kasse - altså en højere andel end der er medlemmer af en fagforening (82 pct.). Differentieringerne i a-kassemedlemskab er stort set identiske med forskellene i lønmodtagernes faglige organisering, der er blevet analyseret i relation til tabel 2 og 3. I tabel 12 er dette eksemplificeret ved de personlige baggrundsvariable køn, alder, arbejdsstilling og uddannelsesbaggrund. Det fremgår, at:

- kvinder og mænds a-kassedækning er lige høj,
- de under 30-årige har den laveste dækning,
- de ikke-faglærte er i markant mindre grad end de faglærte a-kassemedlemmer,
- lønmodtagere uden kompetencegivende uddannelse og lønmodtagere med en lang videregående uddannelse har den laveste dækning.

Tabel 11: Medlemskab af a-kasse, fordelt på køn, alder, arbejdsstilling og erhvervsuddannelse, 2000 (pct. og antal)

	Procent	*Konf.int.*	*Antal*
Alle	88	±1	4762
Køn:			
Mænd	87	±1	2402
Kvinder	89	±1	2360
Alder:			
Under 30	71	±3	991
30-50	92	±1	2804
Over 50	92	±2	967
Arbejdsstilling:			
Ikke-faglært	84	±3	824
Faglært	96	±2	687
Funktionær	90	±1	2854
Arbejdsløs	81	±5	230
Erhvervsuddannelse:			
Ingen	75	±3	1010
Specialarbejder	85	±9	60
Erhvervsuddannelse	94	±1	1848
Kort videregående	92	±2	465
Mellemlang videregående	90	±1	755
Lang videregående	87	±3	520

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

Som forventet er der også en betydelig direkte sammenhæng mellem medlemskab af en a-kasse og medlemskab af en fagforening. Ikke mindre end 94 pct. af fagforeningsmedlemmerne er også medlemmer af en a-kasse, jf. tabel 12. FTF udmærker sig ved at have den laveste andel fagligt organiserede, der samtidig er medlem af en a-kasse, hvilket formentlig skyldes, at der blandt FTF-medlemmerne er mange, der er ansatte på tjenestemandsvilkår og som derfor ikke oplever behovet for arbejdsløshedsforsikringen.

Det er relevant at bemærke, at der blandt medlemmer af de faglige organisationer udenfor hovedorganisationerne næsten er en fuldstændig a-kassedækning. Ser man udelukkende på DKF, viser undersøgelsen, at 99 pct. af DKF-medlemmerne også er medlemmer af a-kassen - omvendt er der tilsyneladende mange a-kassemedlemmer, der ikke er medlemmer af DKF. Blot 53 pct. af medlemmerne af a-kassen er samtidig medlemmer af DKF.

Tabel 12: Medlemmer af a-kasser fordelt på hovedorganisation, forbund uden for hovedorganisation eller ikke-organiserede, 2000 (pct. og antal)

	Procent	*Konf.int.*	*Antal*
LO	97	±1	2289
FTF	88	±2	761
AC	91	±3	350
LH	99	±2	148
Udenfor	99	±1	246
Uoplyst forbund (incl. 'ved ikke')	80	±10	60
I alt	**94**	**±1**	**3854**
Organiserede lønmodtagere i alt	94	±1	3882
Ikke-organiserede lønmodtagere i alt	57	±3	875
I alt	**88**	**±1**	**4757**

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

Tabel 13: Andelen af a-kassemedlemmer der også er fagforeningsmedlemmer, fordelt på de største a-kasser (pct. og antal)

	Procent	*Konf.int.*	*Antal*
Akademikerne	87	±6	119
BUPL	99	±2	104
FTF-A	87	±4	340
HK	88	±3	640
Ingeniørerne	67	±8	134
Kristelige	53	±6	273
Kvinderne	93	±5	120
Lederne	93	±4	137
Lærerne	96	±4	101
Metal	98	±2	207
Offentligt ansatte	98	±2	246
Specialarbejderne	98	±1	425
TIB	97	±3	100
I alt	**88**	**±1**	**4760**

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

Blandt LO-forbundenes a-kasser er der en betydelig stærkere sammenhæng mellem a-kasse- og fagforeningsmedlemsskab - f.eks. er 97 pct. af medlemmerne af Metal også medlemmer af a-kassen, mens 98 pct. af a-kassens medlemmer er fagligt organiserede i Metal, jf. tabel 13.

Ser man på de største a-kassers medlemsandel, der er fagligt organiserede er det tydeligt, at man i nogle

a-kasser/forbund ser a-kassen og den faglige del som et hele, mens man i andre a-kasser/forbund ser a-kasse og fagforening som to adskilte foreninger. Det sidste er tilsyneladende tilfældet for DKF, Ingeniørforbundet og i nogen udstrækning AC-organisationerne, mens LO-forbundene - bortset fra HK - og nogle FTF-forbund alt andet lige betragter fagforening og a-kasse som sammenhængende. Disse forskelle kunne indikere, at der for DKF og andre organisationers vedkommende er forsikringstanken, der trækker - solidaritet og kollektiv interesserepræsentation er tilsyneladende ikke stærke medlemsbegrundelser.

I relation til lønmodtagernes forhold til deres a-kasse blev bekymringen for, at efterlønskontingentet og dermed det dyrere samlet kontingent, ville få nogle medlemmer til at fravælge den faglige del og dermed melde sig ud af fagforeningen. Denne undersøgelse kan ikke alene be- eller afkræfte denne hypotese - desværre indgår spørgsmålet om medlemskab af a-kasse ikke i LO's velfærdsundersøgelse. Det er dog muligt at komme lidt tættere på problemstillingen. I LO's medlemsundersøgelse fra 1993 (APL-undersøgelsen, data indsamlet i 1992) indgik nemlig spørgsmålet om a-kassemedlemskab (Jørgensen, Lassen, Lind & Madsen 1993:284). På undersøgelsestidspunktet dengang var 96 pct. af LO-medlemmerne også medlemmer af a-kassen - i 2000 er det 97 pct. af LO-medlemmerne, der samtidig er a-kassemedlemmer. Den vej - fagforening/a-kasse - er sammenhængen intakt, men om den også er det den anden vej - a-kasse/fagforening - er der ikke datamateriale til at belyse.

Sammenfatning og perspektiv

Analysens hovedresultater kan samles i følgende hovedpunkter:

- Den samlede organisationsprocent ligger mellem 81 og 83 pct. og LO's dækningsgrad er 46-50 pct. Organisationsprocenten har de senere år været faldende - særligt blandt offentligt- og privatansatte arbejdere.

- Selvom der er en udbredt faglig organisering i alle dele af lønmodtagerskaren er det især lønmodtagere over 30 år, faglærte arbejdere med en erhvervsuddannelse eller en mellemlang videregående uddannelse samt offentligt ansatte, der er medlemmer af en faglig organisation.

- Der er relativt store forskelle på de faglige organisationers tilnærmede organisationsprocent - AC (71-79 pct.) ligger noget la-

Skema 1: Opsamling på teorier og myter om LO-forbundenes aktuelle medlemssituation

(1) LO-forbundene taber medlemmer fordi de unge i dag har nok i sig selv og ikke kan se nytten af at være medlem af en fagforening	**Ikke bekræftet**	Unge melder sig ind i AC og FTF-forbund
(2) LO-forbundenes medlemstilbagegang skyldes forskydninger i erhvervsstrukturen	**I nogen grad bekræftet**	Brancherne i vækst har dårligere organisationsprocenter end øvrige
(3) Det stigende uddannelsesniveau betyder, at LO-forbundene mister terræn i forhold til de øvrige faglige organisationer	**Bekræftet**	Færre og færre har ikke kompetencegivende uddannelse, mens flere og flere får en videregående uddannelse
(4) Lønmodtagere der ikke har en fast tilknytning til arbejdsmarkedet - de såkaldt atypiske ansatte - er vanskelige at organisere	**Bekræftet**	Selvbeskæftigede og midlertidigt ansatte lønmodtagere har lavere organisationsgrad end fastansatte lønmodtagere
(5) Det er blevet for dyrt at være fagligt organiseret - efterlønskontingentet og faldende værdi af fradraget for faglige kontingenter har fået folk til at overveje den faglige del af medlemskabet	**Hverken be- eller afkræftet**	Relevante data mangler

vere end både LO (85-87 pct.) og FTF (84-88 pct.). Organisationerne udenfor hovedorganisationerne ligger lavest med en tilnærmet organisationsprocent på 57-67. Blandt LO-forbundene er der ligeledes relativt store variationer - HK (75-81 pct.) og RBF (64-88 pct.) ligger lavest, mens FOA(90-94 pct.) og Metal (89-95 pct.) har de højeste tilnærmede organisationsprocenter. Rekrutteringspotentialet i HK og RBF er altså størst.

- 88 pct. af lønmodtagerne er medlemmer af en a-kasse og undersøgelsen viser, at der er en stærk sammenhæng mellem medlemskab af fagforening og a-kasse - ikke færre end 94 pct. af fagforeningsmedlemmerne blandt samtlige lønmodtagere og 97 pct. af LO-medlemmerne er også medlemmer af en a-kasse.

- Sammenhængen mellem fagforening og a-kasse er stærkest på LO-området og i visse tilfælde også på FTF-området, mens der på AC-området tydeligvis er en adskillelse mellem a-kassen og den faglige organisation. Det

samme er gældende indenfor den kristelige fagbevægelse, hvor blot 53 pct. af medlemmerne af den kristelige a-kasse samtidig er medlemmer af DKF.

Set i et medlemshvervningsperspektiv giver analyserne således nogle klare markeringer af, hvor medlemsudviklingen aktuelt ikke forløber hensigtsmæssigt, ligesom analysen har kunnet be- eller afkræfte de hypoteser eller forestillinger, der er i fagbevægelsen om årsagerne til LO-forbundenes aktuelle medlemssituation. I nedenstående skema er dette aspekt af analysen forsøgt samlet op.

Det fremgår, at datamaterialet og andet eksisterende data ikke helt overbevisende har kunnet be- eller afkræfte forestillingerne om LO-forbundenes aktuelle medlemssituation. Det skulle kommende undersøgelser imidlertid gerne råde bod på.

Det er, som indledningsvist nævnt, hensigten at følge op på undersøgelsen med faste tidsintervaller i årene fremover, således at udviklingen i lønmodtagernes faglige organisering nøje kan følges over tid. Undersøgelsen og analyserne her er med andre ord at betragte som en investering i et længere strategisk perspektiv.

Referencer

Danmarks Statistik (1999): Statistisk Årbog 1999, København: Danmarks Statistik.

Danmarks Statistik (2000): Statistisk tiårsoversigt 2000, København: Danmarks Statistik.

Ebbinghaus, Bernhard (2000):, "Germany", i: Ebbinghaus, Bernhard & Jelle Visser: The Societies of Europe. Trade Unions in Western Europe since 1945, London: Macmillan, pp. 279-338.

Jørgensen, Henning, Morten Lassen, Jens Lind & Morten Madsen (1993): Medlemmer og meninger, København: LO og CARMA.

LO (1999): Velfærd set fra-neden, København: LO.

Madsen, Morten (2000): "Medlemmer i bevægelse 1999-2000. LO-medlemmernes syn på fagforeningen", LO-dokumentation 1/2000, pp. 5-32.

Scheuer, Steen (1984): Fagforeninger mellem kollektiv og profession, København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.

Scheuer, Steen (1996): Fælles aftale eller egen kontrakt i arbejdslivet, København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.

Visser, Jelle (1991): "Trends in Trade Union Membership", OECD Employment Outlook 1991, Paris: OECD, pp. 97-134.

Tabel B1: Bortfaldsstatistik på undersøgelsens totale population (pct. og antal)

	Antal	*Procent*
Bruttostikprøve	**10142**	
Udgår fra stikprøven:		
- Ikke telefon	1635	
- Flyttet til udlandet	24	
- Død	1	
Reduceret stikprøve	**8482**	
Heraf:		
- Opnået	6433	76
- Nægtere	1114	13
- Bortrejst/ej truffet	642	8
- Andet	293	3
I alt	**8482**	**100**

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

Bilag 1: Datamaterialet - Ansættelses- og organisationsforhold 2000

Datamaterialet er indsamlet og opar-bejdet af Socialforskningsinstitutet (SFI Survey) for LO igennem telefoninterviews. Interviewingen er foregået i perioden maj til august 2000. Undersøgelsens population er lønmodtagere og selvstændige uden ansatte (medhjælpende ægtefæller indgår ikke), der er fyldt 18 år men ikke 60 år.

Bruttostikprøven, der blev udtrukket fra CPR-registret af Danmarks Statistik, var på 10.142 personer, hvoraf der ikke kunne findes telefonnummer på 1.635 personer, 24 var flyttet til udlandet og 1 var afgået ved døden. Den reducerede stikprøve omfattede således 8.482 personer, hvoraf der er opnået interview med 6.433 personer - svarende til en besvarelsesprocent på 76.

Af de 6.433 personer, der er opnået kontakt med, viste 1.414 sig ikke at være lønmodtagere eller selvstændige uden ansatte og derfor ikke omfattet af undersøgelsen. Selve datamaterialet indeholder således svar fra 5.019 lønmodtagere og selvstændige uden ansatte i alderen 18-59 år.

Repræsentativitet

Datamaterialet er tilvejebragt på baggrund at en repræsentativ stikprøve baseret på CPR-registret udtrukket af Danmarks Statistik. Repræsentativiteten i det endelige datamateriale kan derfor kontroleres ved at se på, om svarprocenten

Tabel B2: Medvirken (opnået) og ikke-medvirken (nægter, bortrejst, andet), fordelt på geografi, køn, alder og statsborgerskab, 2000 (pct. og antal)

	Opnået	*Nægter*	*Bortrejst*	*Andet*	*Antal*
Geografi:					
Hovedstadsområdet	75	13	8	4	1178
Forstæder i hovedstadsområdet	71	18	8	4	1134
Sjælland, Lolland, Falster og Bornholm	75	15	7	3	1589
Fyn	77	12	7	4	774
Sydjylland	79	10	8	3	316
Vestjylland	79	11	7	3	711
Østjylland	78	10	10	3	1592
Nordjylland	76	15	7	3	1188
Køn:					
Mænd	74	14	9	3	4379
Kvinder	78	13	6	3	4103
Alder:					
Under 20 år	75	11	8	6	285
20-24	76	11	9	4	861
25-29	76	11	10	4	996
30-34	79	10	8	3	1125
35-39	75	13	8	3	1132
40-44	76	14	8	2	995
45-49	76	13	8	3	1005
50-54	75	17	5	3	1151
55-59	74	17	7	3	932
Statsborgerskab:					
Dansk	77	13	12	2	8093
Ikke dansk	52	12	8	24	389
I alt	**76**	**13**	**8**	**3**	**8482**

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

på udvalgte baggrundsvariable svarer til undersøgelsens generelle svarprocent på 76.

Af tabel B2 fremgår det, at der blot er mindre forskelle med hensyn til geografisk tilhør. Der er underbesvarelse på 5 procentpoint blandt personer med bopæl i forstæder i hovedstadsområdet, mens der er en mindre overbesvarelse blandt personer fra Syd-, Vest- og Østjylland (2-3 procentpoint).

Ser man på kønsfordelingen, viser der sig at være en mindre overbesvarelse blandt kvinderne og en tilsvarende mindre underbesvarelse blandt mændene. Aldersmæssigt skiller de 30-34 årige sig

Tabel B3: Privat og offentlig ansættelse, datamaterialet 2000 sammenlignet med RAS 1999 (pct. og antal)

	Datamaterialet		*RAS (16-59 årige)*		*RAS (20-59 årige)*	
	Procent	*Antal*	*Procent*	*Antal*	*Procent*	*Antal*
Privat	63	2.973	66	1.577.077	65	794.956
Offentlig	37	1.777	34	808.369	36	1.445.931
I alt	**100**	**4.750**	**100**	**2.385.446**	**101**	**2.240.887**

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000, Danmarks Statistik (RAS, 1999).

ud ved at have en mindre overbesvarelse, mens de 55-59 årige har en mindre underbesvarelse.

Den største forskel i besvarelsesprocent er der mellem personer med dansk statsborgerskab og personer, der ikke er danske statsborgere, idet sidstnævnte har en underbesvarelse på 24 procentpoint. Denne skævhed må siges at være forventelig, idet der blandt personer uden dansk statsborgerskab kan være betydelige sproglige barrierer i forhold til at skulle medvirke i en telefoninterviewundersøgelse som denne. Bortfaldskategorien "andet" omfatter netop bl.a. personer, der ikke har ønsket at medvirke i undersøgelsen på grund af sprogvanskeligheder.

Som det fremgår af tabellen ("antal") udgør personer uden dansk statsborgerskab under 5 pct. af de 18-59 årige, hvorfor denne skævhed i materialet ikke giver anledning til f.eks. at foretage vægtninger.

I undersøgelsen af ansættelses- og organisationsforhold er det ligeledes væsentligt at vurdere repræsentativiteten i forhold til kendte arbejdsmarkedsvariable såsom sektor- og organisationstilhør - også selvom det er vanskeligt at finde helt sammenlignelige mål.

I følge undersøgelsen er 63 pct. af de 18-59 årige lønmodtagere privatansatte og 37 pct. offentligt ansatte. Ser man på opgørelsen i den Registerbaserede ArbejdsstyrkeStatistik (RAS) fra 1. januar 1999 er 66 pct. af de 16-59 årige lønmodtagere privatansatte, og for de 20-59 åriges vedkommende er 65 pct. privatansatte. Undersøgelsens fordeling af offentligt- og privatansatte svarer således fint med den faktiske fordeling.

En sammenligning med lønmodtagernes organisationstilhør er vanskelig, idet der ikke eksisterer en registerbaseret opgørelse over de 18-

Tabel B4: Lønmodtagernes organisationsforhold, datamaterialet 2000 sammenlignet med registeroplysninger fra 1999 (pct. og antal)

	Datamaterialet		*Registeroplysninger*	
	Procent	*Antal*	*Procent*	*Antal*
Medlemsskab:				
Organiserede i alt	82	3882	82	2171569
Ikke-organiserede	18	875	18	460786
I alt	**100**	**4757**	**100**	**2632355**
Fagligt tilhørsforhold:				
LO	48	2289	56	1478440
FTF	16	761	13	347244
AC	7	350	6	146270
LH	3	148	3	79161
Udenfor	5	246	5	120454
Ubestemt/ved ikke	1	60	-	-
I alt	**80**	**4732**	**83**	**2632355**

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000, Danmarks Statistik (ADAM) og Statistisk Årbog (1999).

59 åriges medlemskab af faglige organisationer. De faglige organisationer indberetter imidlertid hvert år deres aktuelle medlemstal til Danmarks Statistik og på baggrund af disse, samt opgørelser over ledige og beskæftigede lønmodtagere kan man beregne den samlede organisationsprocent og hovedorganisationernes dækningsgrader.

I tabel B4 er svarpersonernes organisationsforhold sammenlignet med opgørelsen baseret på registeroplysninger fra henholdsvis de faglige organisationer og arbejdsstyrkestatistikken.

Det fremgår, at andelen af LO-medlemmer i datamaterialet er betydeligt lavere end registeropgørelsen fra 1999, mens FTF-medlemmer er overrepræsenterede i datamaterialet. Dette overrasker imidlertid ikke, idet tendensen også er set i andre undersøgelser (LO 1999; Madsen 2000). De kortuddannede lønmodtagere - typisk LO-medlemmer - er kendetegnet ved generelt at være mindre villige til at medvirke i undersøgelser som denne end de offentligt ansatte med mellemlang videregående uddannelse - altså typisk FTF-medlemmer.

I vurderingen af betydningen af differencen på 8 procentpoint i andelen af LO-medlemmer må man medtænke, at medlemsoplysningerne fra de faglige organisationer -

herunder LO-forbundene - omfatter medlemsgrupper, der ikke indgår i denne undersøgelse og som heller ikke bør indgå i opgørelsen af organisationsprocenten og dækningsgrader. Medlemsoplysningerne omfatter nemlig samtlige medlemmer - og for LO-medlemmernes vedkommende har man mange ungdomsmedlemmer under 18 år, ligesom mange medlemmer er over 59 år eller direkte seniormedlemmer.

Selvom de øvrige faglige organisations indberetninger til Danmarks Statistik også er omfattet af sådanne usikkerheder, er der nok grund til at antage, at usikkerheden er størst i LO-forbundene. Baggrunden herfor er dels at traditionen for at vedblive med at være medlem af en fagforening forventes at være større blandt de kortuddannede end blandt personer med videregående uddannelser, dels LO-forbundenes hvervningsindsats i forhold til unge, der bl.a. omfatter forskellige former for ungdomsmedlemsskaber.

Den samlede vurdering af undersøgelsens repræsentativitet - baseret på sammenligninger af dels brutto- og realiseret stikprøve, dels datamaterialet og registerbaserede opgørelser af sektor- og organisationstilhør - er, at der er tale om et solidt grundlag for undersøgelsens problemfelter, omhandlende ansættelses- og organisationsforhold.