



L0-dokumentation

Nr. 2 / 2012

„Den danske Model“ belyst ved
lønmottagernes erfaringer og
holdninger 2011



L0-dokumentation

Nr. 2/2012

April 2012

LO-dokumentation nr. 2/2012

ISSN: 1600-3411

ISBN: 978-87-7735-199-0

ISBN-online: 978-87-7735-201-0

Varenr: 2121

Udgivet af: Landsorganisationen i Danmark, April 2012
Redaktionen er afsluttet januar 2012

Oplag: 800 stk.

Forside: Birger Gregers MDD

Tryk: AKA-PRINT A/S

Layout: Birger Gregers MDD

L0-dokumentation Nr. 2/2012

„Den danske Model“ belyst ved lønmødtagerens erfaringer og holdninger 2011

af *Lars Bo Dalsgaard Hansen* og *Henning Jørgensen*
CARMA januar 2012

Indhold

Forord 7

Forfatternes forord 9

1. Fagbevægelsen: Revival eller No Future? 11
2. LO-medlemmerne og deres faglige organisering 21
 - 2.1. Tilslutningen til fagforeningers nødvendighed 21
 - 2.2. Begrundelser for medlemskab 27
 - 2.3. Sammenfatning 37
3. Profiltegning af de ideologisk alternative lønmodtagere og de uorganiserede 39
 - 3.1. Personlige karakteristika for lønmodtagere 39
 - 3.2. Holdninger til fagbevægelsen 45
 - 3.3. Holdninger til reguleringen af løn- og arbejdsvilkår 48
 - 3.4. Sammenfatning om profiltegningerne 52
4. Lønmodtagerne og arbejdsmarkedsreguleringen 55
 - 4.1. Reguleringsmodellerne 59
 - 4.2. Lønmodtagerne og reguleringsmodellerne 66
 - 4.3. Lønmodtagerne og ledelsesmodellen 70
 - 4.4. Lønmodtagerne og individmodellen 80
 - 4.5. Lønmodtagerne og samarbejdsmodellen 96

4.6. Lønmodtagerne og aftalemodellen	104
4.7. Lønmodtagerne og lovgivningsmodellen	118
4.8. Lønmodtagerne og EU-modellen	127
4.9. Sammenfatning om syn på arbejdsmarkedsregulering	11
5. De unge, fagbevægelsen og „Den danske Model“	135
5.1. Personlige karakteristika	137
5.2. De unge og forholdet til fagbevægelsen	143
5.3. De unge og det faglige demokrati	147
5.4. Sammenfatning om de unge og fagbevægelsen	149
6. Ingen afmægtiggørelse – afsluttende bemærkninger	153
Litteraturliste	160
Bilag 1. Datagrundlag og metode	162
Bilag 2. Spørgeskema: Lønmodtagernes holdninger til den danske model	168

Forord

„Den danske model” er en betegnelse for det danske arbejdsmarkedsorganisering og funktionsmåde. Dels indgår arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer frivillige aftaler og overenskomster, der sikrer lønmodtagerne ordnede forhold og udviklingsmuligheder. Dels indgår arbejdsmarkedets parter i et samspil med det politiske system – f.eks. i form af trepartsforhandlinger i udformningen af lovgivning m.m., der supplerer overenskomsterne i forhold til at regulere og udvikle arbejdsmarkedet såvel som lønmodtagernes muligheder.

På LO-kongressen 2011 diskuterede fagbevægelsen den danske models udfordringer og muligheder. Der var enighed om, at det var givende at få set på den danske model fra et helikopterperspektiv, da vi i dagligdagen – naturligt nok – har en tendens til at være opslugt inden for de felter i modellen, vi hver især arbejder med.

Udgangspunktet for kongressens diskussion var en rapport, hvori der bl.a. indgik resultater fra en undersøgelse af lønmodtagernes holdning til den danske model. Kun en

mindre del af datamaterialet fra undersøgelsen blev anvendt i rapporten. LO har derfor bedt arbejdsmarkedsforskere fra Carma om at gennemgå materialet som helhed og analysere og konkludere videre på undersøgelsens data. Det er der kommet denne LO-dokumentation ud af.

Det er opløftende læsning. Blandt andet konkluderer rapporten, at der er stigende tilslutning til opfattelsen af, at fagforeninger er nødvendige for varetagelse af lønmodtagernes interesser. Og at de unge mellem 18 og 30 år også bakker stærkt op om fagforeningernes nødvendighed. Rapporten viser også, at der er en meget stor opbakning blandt lønmodtagerne til aftale- og samarbejdsmodellen, der udgør kernen i den måde, det danske arbejdsmarked er indrettet på.

Jeg vil opfordre til, at vi i fagbevægelsen bruger rapporten i vores fortsatte udvikling af den danske model.

Vi er forpligtet til hele tiden at udvikle og tilpasse modellen til den måde arbejdsmarkedet udvikler sig

på, så de nuværende og kommende medlemmer også fremover kan få det, rapporten viser, de sætter stor pris på. Nemlig velordnede forhold på arbejdsmarkedet, som er baseret

på aftaler og samarbejde, der beror på et gensidigt tillidsforhold mellem lønmodtagere og arbejdsgivere både på de enkelte arbejdspladser og på organisationsplan.



Harald Børsting
LO-formand

Forfatternes forord

Historieskriveren Saxo fortæller om dengang, danskerne havde det så triveligt, at de ikke bestilte andet end at kives indbyrdes – det, der i Nordjylland kaldes at „tværes“ – så man i og for sig kom til at forsimple tilværelsen for hinanden. Man havde det for godt. Én af danskerne blev så træt af denne form for fællesskab, at han meldte sig ud og søgte tilflugt tæt på vandet, hvor han indrettede sig som eneboer. Han var næsten blevet glemt af fællesskabet, da han en dag kom rendende og stakåndet udbrød: „Jeg forkynder jer en stor glæde. Fjenden er gået i land!“.

Ja, der er flere måder at gøre gode tider bedre på. Det her var en af de rigtig produktive, for nu kunne man pludselig enes om mange ting. Og handle koordineret. Det er svært at sige, om de faglige fællesskaber i LO-fagbevægelsen har fået en tilsvarende oplevelse efter at have kunnet konstatere, at mange medlemmer er „drysset ud“, at „gule“ fagforeninger har fremgang, at unge ikke længere synes at have lyst til at melde sig ind, og at reguleringer i samfundet kommer uden,

at fagforeningerne har fået lov til at sætte mærkbare „fingeraftryk“ herpå. Social dumping og andre udfordringer, der kommer udefra, tegner yderligere problemer. Har man opdaget en fjende, der vil „Den danske Model“ til livs? Eller står man stadig og venter på, at nogen skal komme med en sådan ny forkyndelse?

Sikkert er det, at de faglige fællesskaber er kommet ud i gevaldige omstillinger, der har sat skel mellem lønmodtagere: mellem medlemmer og ikke-medlemmer af de faglige organisationer, mellem typer af fagforeninger og fagforbund, mellem danske lønmodtagere og østarbejdere og mellem unge og knap så unge. Kollektive bevidstheder og erfaringer er udfordret aktuelt. Både ydre og indre forhold synes at presse den etablerede LO-fagbevægelse mere, end det har været tilfældet længe, hvor medlemsfremgang til langt frem i 1990'erne, rigelige ressourcer og almen anerkendelse i samfundet gjorde de fagpolitiske diskussioner anderledes nemme end i dag. Man kunne kives om meget, som i dag nok må anses for mindre væsentligt.

Hvordan lønmodtagerne forholder sig til faglig organisering i forskellige udformninger, hvordan de ser på forskellige former for regulering af arbejdsmarkedet, og hvordan unge forholder sig til de faglige fællesskaber, skal der hele tiden produceres ny viden om. Også om, hvordan de ideologisk alternative fagforeningsmedlemmer ser ud. Denne rapport indeholder en sådan ny og opdateret viden. Det sker på basis af et datasæt fra en udspørgning af lønmodtagere i 2010, som Gallup har etableret på vegne af LO. CARMA har fået overdraget dette materiale, og hovedresultater fra en sta-

tistisk viderebehandling af materialet gengives her.

I arbejdet med det statistiske materiale har forskere ved CARMA Emmett Caraker og Rasmus Juul Møberg bistået både med konkret hjælp ved datakørsler og med løbende kommentering af analyseresultater og tidligere rapportudkast. Det har de gjort på en aktiv og konstruktiv måde, som der skal siges stor tak for.

*Lars Bo Dalsgaard Hansen og
Henning Jørgensen*

1. Fagbevægelsen: Revival eller No Future?

Det er forbavsende så mange gange, den danske fagbevægelse har fået påskrevet en snarlig død, og alligevel har Danmark stadig en af verdens højeste faglige organisationsgrader. Det er måske mindre paradoksalt, at sådanne forudsigelser kommer hyppigere nu, hvor medlemstallet i især LO-fagbevægelsen er for nedadgående. Et markant og hurtigt medlemstab på 300.000 medlemmer inden for en 15-års periode går ikke medier, kommentatorer, borgerlige politikere og fagbevægelsens kritikere forbi; det faktum bliver brugt til igen at spå en snarlig bortvisen af den kollektive organisering og de kollektive reguleringer på arbejdsmarkedet. Er medlemstilbagegangen det endelige bevis på, at det vil gå sådan – eller er der andre forhold, der taler imod, så fagbevægelsen også kan få en styrkelse eller opgradering som organisation, aftalepartner og samfundsmæssig kraft? Måske ligefrem en fremtidig revival for fagbevægelsen?

Overenskomstbærende fagforeninger og „Den danske Model“, forstået som arbejdsmarkedets parters frivillige regulering af løn- og arbejds-

vilkår i samspil med andre aktører, må betragtes som et skæbnefællesskab. Falder tilslutningen til fagforeninger drastisk, vil det ikke være en stærk, repræsentativ og indflydelsesrig fagbevægelse som garant for den kollektive arbejdsmarkedsregulering sammen med arbejdsgiverne og for fælles optræden i forhold til det politisk-administrative system på alle niveauer. I Danmark har man ikke som i mange europæiske lande særlige politiske klausuler eller politiske mekanismer – „erga omnes“-principper eller almengørelsesbestemmelser – som automatisk sikrer alle arbejdsde inden for et område samme bestemmelser og fordele, som en mindre gruppe af fagligt organiserede har kæmpet igennem. I Frankrig er kun 8 procent medlem af en fagforening, men den kollektive overenskomstdækning når alligevel 94.

Behovene omfatter, at der for det første må være en dækkende faglig organisering herhjemme for at få etableret kollektive overenskomster, for det er nerven i hele det faglige arbejde. I Danmark har vi områdedækkende kollektive overenskomster, der muliggør, at nogle kan

stå uden for faglig organisering og alligevel nyde godt af de fordele, de fagligt organiserede kæmper hjem. Det kan ses som „frihed“ fra organisationstvung eller som groft „naseri“. For det andet er det kun via en sådan repræsentativitet, styrke og ansvarlighed, at det politiske system vil inddrage fagbevægelsen og give de lønafhængige kollektiv stemme sammen med arbejdsgiverne. Der er altså flere forhold, der gør, at der er særlige danske betingelser for arbejdsmarkedsreguleringen, for kollektiv handlen og for lønmodtagernes interessevaretagelse gennem fagforeninger.

Står de sidste så for at forvitte? Bedømmer man ud fra medie- og også forskningsdebatten gennem de senere år, ser det sort ud for LO-fagbevægelsen og „Den danske Model“. Der tales om „indre blødninger“ i fagbevægelsen og i arbejdsmarkedssystemet (Ibsen et al. 2011), hvor ikke kun medlemsflugt, men også lavere og lavere overenskomstdækning og samtidig stærkere udbredelse af såkaldt „gule“ fagforeninger og private ansættelsesforhold signalerer en yderligere underminering af de kendte institutioner på arbejdsmarkedet. Især tabet af medlemmer til de ideologisk alternative fagforeninger bekymrer i de faglige kredse, og det bruges af forskere til at tegne et fremtids-

perspektiv uden mange kollektive overenskomster (Due et. al. 2011). Eller at overenskomster kun skulle forblive i den offentlige sektor. Det er heller ikke forbigået kommentators og forskeres opmærksomhed, at især unge i stigende grad vender den etablerede fagbevægelse ryggen, hvad der på længere sigt vil tømme de faglige organisationer for medlemmer, påstås det. De tilbageværende fagforeningsmedlemmer vil være så „forgubbede“, at en fusion med Ældresagen spydigt er blevet prognosticeret. Så samlet er fagforeningernes fremtid og „Den danske Model“ fremtid sat til alvorlig diskussion.

Spørgsmålet er imidlertid, om vidensgrundlaget for påstandene og bedømmelserne er præcist og tilstrækkeligt? I sidste instans er det jo lønmodtagerne selv, der bestemmer, om de vil stå i en overenskomstbærende fagforening, og om de vil give mandat til valgte repræsentanter til at indgå fælles aftaler og tage et fagligt og politisk ansvar for reguleringer. Så hvad siger lønmodtagerne selv? Hvordan forholder de sig til fagforeningen som institution? Hvorfor vælger så mange stadig at stå i en fagforening, og hvad har bevæget andre til at stille sig uden for eller gå til ideologisk alternative fagforeninger? Hvilket billede har de i det hele

taget af „Den danske Model“? Og er især unge på kollisionskurs med fagbevægelsen – eller blot som altid set som et problem af ældre generationer? Det er konkrete, empiriske spørgsmål, som først kan give et reelt perspektiv på de mange dommedagsprofetier.

Det er et bidrag til en sådan erfaringsopsamling og vurdering af lønmodtagerne selv, anno 2011, der er indholdet i denne rapport. LO-kongressen i efteråret 2011 havde sat udfordringer for „Den danske Model“ op som et hovedtema, og der var til kongressen udformet en rapport, som også indeholdt en spørgeskemaundersøgelse. Det var blevet overladt *Gallup-instituttet* at gennemføre denne udspejgning af danske lønmodtagere, og flere enkeltresultater var taget med i kongresmaterialerne. Det var imidlertid kun et fåtal af resultater, der til denne lejlighed var vredet ud af datamaterialet, og nærværende rapport er så et forsøg på at fremlægge flere væsentlige undersøgelsesresultater, der kan sige noget om lønmodtagernes forhold til den faglige organisering og „Den danske Model“.

Datagrundlaget er altså Gallup-instituttets udspejgning af lønmodtagerne. Men det særlige formål, som LO har haft med rapporten og den måde, den er bragt til veje på, gør

også, at det ikke er os CARMA-forskere, der står bag spørgsmålsformuleringer, prætests og indhentning af svar. Vi har fået oversendt rådata fra LO, som vi viderebearbejder statistisk i denne rapport. Den særlige baggrund for spørgeskemaundersøgelsen giver selvsagt nogle analysemuligheder, men den giver også en del begrænsninger set fra forskerhold, fordi det ikke er os selv, der har formuleret spørgsmålene og styret indsamling af data. Det er således ikke en normal fremgangsmåde, der er fulgt, hvor forskerne selv starter med at stille problemstillinger op, operationaliserer dem og gennemfører analyser af det indsamlede materiale ud fra bestemte teser eller antagelser om, hvad man vil finde i materialet. Det skal altså understreges fra start, at spørgsmålskataloget og spørgemåden er LO's – ikke CARMAs.

Omvendt betyder det ikke, at materialet ikke rummer en masse muligheder for at komme nærmere, hvad danske lønmodtagere anno 2011 har af erfaringer, vurderinger og holdninger omkring fagforeningsinstitutionen og arbejdsmarkedsreguleringen. Og CARMA har netop særlige forudsætninger for at gå ind i og analysere et sådant materiale, da vi gennem de sidste 20 år har gennemført flere af de mest omfattende og debatskabende un-

dersøgelser af lønmodtagernes forhold til den faglige organisering. I 1992 gennemførte CARMA for LO en større undersøgelse af LO-forbundsmedlemmernes forhold til deres fagforening i undersøgelsen „Arbejdsliv og Politik set i Lønmodtagerperspektiv“ (APL I-undersøgelsen). Fire rapporter blev publiceret året efter (Jørgensen m.fl. 1992, Bild m.fl. 1993). Det satte ifølge LO's historieskrivning gang i en grundlæggende debat om værdigrundlaget for en moderne fagbevægelse, og det har været retningsgivende for faktisk alle senere lønmodtagerudspørgninger. Spørgsmålsformuleringer herfra går igen og igen. Men der sker også nyformuleringer, som det da også er tilfældet med nærværende Gallup-udspørgning. Og så er det ikke helt let at sammenholde svar. I 1990'erne blev der fra CARMA's side ydermere foretaget flere forbundsvisse undersøgelser på det store datamateriale fra 1992. For statslige forskningsmidler gennemførte CARMA selv i 2002 en ny og bredere udspørgning af alle danske lønmodtagers forhold til faglig organisering og samfundsregulering. Delresultater herfra blev sammenlignet med den første APL-undersøgelse i 2005 (Møberg m.fl. 2005), Og resultater fra den nye APL-undersøgelse (APL II-undersøgelsen) blev udgivet i perioden 2005-2007 (Bild m.fl. 2007).

Her blev der givet et signalement af lønmodtagerværdier og vurderinger i starten af det nye årtusinde, hvor både fagforeningsmedlemmer og ikke-medlemmer deltog.

Siden APL I-undersøgelsen i 1990'erne er der ydermere publiceret en længere række af andre undersøgelser, der har taget fagforeningsmedlemsskab op konkret. Gennem de senere år er der kommet væsentlige bidrag og vurderinger, hvoraf skal fremhæves Ibsen m.fl.'s undersøgelse „Kollektiv handling“ fra 2011 (Ibsen et. al. 2011) og Due og Madsens LO-finansierede dokumentation „Udviklingen i den faglige organisering“ samt „Hvem organiserer sig?“ (Due, Madsen & Pihl 2010, Ibsen, Madsen & Due 2011).

Det er nogle af de væsentligste søjler for det danske arbejdsmarkeds-system, der er sat til nærmere undersøgelse med Gallup-spørgeskemaet. Og det er bærende søjler i „Den danske Model“, vi specifikt taler om, med støtte i de indsamlede data. Det er sket i 2010 (jf. det metodiske notat bagerst i rapporten). Som bekendt er det i en krise-tid, at data er indsamlet, og det er på et kritisk tidspunkt i den danske samfundsformations udvikling. Med skiftet fra en velfærdsstatslig ramme for udvikling af kapitalismen til en finansmarkedsdomine-

ret kapitalisme synes der at være sket et magttab for LO-fagbevægelsen, som ikke er mindre synligt end tabet af medlemmer. LO-forbundenes organisatoriske magt er aftaget, og den kollektive overenskomstafdækning er beviseligt mindsket. Ydermere har VK-regeringen afviklet mange af de korporative indflydelsesarrangementer på arbejdsmarkedet og mere eller mindre sat „parterne“ på sidelinjen. Det er især siden 2007, at sådanne institutionelle ændringer er blevet sat igennem. Fagbevægelsens politiske og administrative indflydelse er således rullet noget tilbage – også af de politisk og institutionelt satte rammer.

Det kalder alt sammen på fornyet besindelse på værdien af fagforeninger og den arbejdsmarkedsregulering, der sker gennem „Den danske Model“. Det tages op her ved at lade lønmodtagernes selvforståelse, deres konkrete erfaringer og vurderinger komme til udtryk i datamaterialet. Først med en solid viden om lønmodtagerpræferencer og ønsker til prioriteringer kan man tillade sig mere dristige udsagn om fagbevægelsens og „Den danske Models“ fremtid. Om det bliver fortsat erosion eller eventuelt revitalisering?

De udbredte *tilbagegangstester* der

florerer, med forskellige betoning af indikatorer og forklaringer af årsager til tilbagegangen, har måske netop brug for et modspil i form af „*come back*“-tester, der kan synes lidt naive i tiden, men som kan pege på den betydende rolle, som fagbevægelsen har og fremtidigt vil have ikke kun for interessevaretagelse og sikring af lønmodtagerrettigheder, men også for kriseløsning, sikring af vækst og velfærd, og for i det hele taget at sikre en demokratisering af arbejdsliv og samfund (Jørgensen & Schulze 2011, Schulze 2012). Det fordrer styrke og medbestemmelse lokalt, og det fordrer udvikling af konstruktive organisations- og politikstrategier centralt.

Hvis vi deler magt og magtressourcer op i former, alt efter hvordan og hvor magt erhverves og udøves i relation til arbejdsmarkedet, kan vi tale om tre sådanne former:

Strukturel magt, der er funderet i den grundlæggende kapitalistiske organisering af produktion og service og den specielle stilning, som lønmodtagerne har som lønafhængige. Denne magtform præges i høj grad også af de konjunkturelle udsving. Aktuelt er det „købers marked“. Krise og massearbejdsløshed styrker arbejdsgiversiden magtmæssigt og mindsker lønmodta-

gerne og fagforeningerne tilsvarende. Arbejdsgivernes forhandlingsposition styrkes – også argumentatorisk – når de kan true med at flytte produktion til udlandet og erstatte arbejdskraft med ny teknologi. Argumenter om „globaliseringen“ og kravene udefra bliver brugt igen og igen. Magtformen er knyttet til at kunne bestemme over produktionsmidler og arbejdskraft i kraft af både ejendomsret og de funktionelle dispositionsmuligheder. Arbejdsgiverne har altså en særlig privilegeret magtposition i arbejdsmarkedssystemet.

Organisatorisk magt, der er et begreb for evnen til på lønmodtagersiden at optræde og handle kollektivt. Det er ikke en snæver numerisk, altså antalmæssig, størrelse. Antallet af organiserede kan således ikke tages som et entydigt udtryk for organisationsmagten. Eksemplet Frankrig kan holdes frem igen i den henseende. Men det er oplagt, at der er et spørgsmål om en „kritisk masse“, når vi taler om danske arbejdsmarkedsforhold. Evnen til at mobilisere medlemmer og til at iværksætte kollektive aktioner er mere et strategisk spørgsmål. Evnerne til at få analyse, strategi og handling til at hænge

snært sammen er mest afgørende, vil vi hævde. Man kunne også kalde det et spørgsmål om kollektiv intelligens i organisationen. Organisationsmagt skal altså også knyttes til udviklingen af „sværmintelligens“.

Institutionel magt, den tredje, men sekundære magtform i forhold til de to første, udspringer af de muligheder for at lave kompromisser og sikre fælles handling mellem fagforeninger, arbejdsgiverorganisationer og det offentlige. Det politiske system med dets reguleringer i forhold til arbejdsmarkedet er således indeholdt i både magtformen og „Den danske Model“. Her er korporative strukturer ikke de eneste, som det offentlige kan hjælpe parterne med: det gælder i allerhøjeste grad også det fagretslige system (siden 1910), forligsmandsinstitutionen, arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitikken og velfærdsordninger generelt. Velfærdsstatens sikringsordninger modvirker de usikkerheder, man som lønmodtager må leve med; og som tryghedsskabende faktorer er ordningerne direkte afgørende for de enkelte lønmodtagere og deres familiers dagligdag og indirekte for den kollektive regulering af løn- og arbejdsvil-

kår. De direkte institutionelle former for medinddragelse af fagbevægelsen suppleres så også af historisk udviklede normer for konsultation og indflydelse. Trepartsforhandlinger kan også være en institutionel magtform. Men sådanne bastioner og indflydelsesmuligheder står altså også til at ændre igen, hvad der dokumenteres af den måde, VK-regeringen har sat fagbevægelsen meget på sidelinjen gennem de senere år. Institutionel magt er altså at regne for en selvstændig magtform, men på længere sigt er det svært at forvente uændret institutionel magt uden de primære magtformers underbygning.

Det er ikke vanskeligt at se, at fagforeningernes institutionelle magt er blevet truet gennem de senere år af at være hvirvlet ind i den nye finanskapitals erobring af magt og indflydelse. Fagforeninger er ikke kommet i defensiven alene på grund af medlemstilbagegang, men også på grund af nye tænke- og handlemåder, hvor „børsen“ – aktiemarkedet, ratingbureauernes, de bankansatte reklameøkonomers, neo-klassiske økonomers og andres meldinger – er med til at diktere dominerende værdier. Og politikerne følger op på disse meldinger. Poli-

tik er på flere måder blevet en tilpasningsbevægelse til børsens og bankernes handlemønstre; men der er også nationale politiske prioriteringer, som er medbestemmende. Det gælder selvfølgelig også i Danmark. Råbet har gennem længere tid gjaldt „mere marked på arbejdsmarkedet“. Det er der fulgt op på politisk, idet arbejdsmarkedspolitikken i 00'erne er blevet omlagt til en „beskæftigelsespolitik“, der er baseret mere på kontrol og sanktioner end på kvalitativt gode tilbud til de ledige (Baadsgaard m.fl. 2012, I-IV), og som designes og implementeres uden arbejdsmarkedsorganisationerne som del af de forvaltningsmæssige arrangementer. Politisk har man villet øge arbejdsudbuddet og truet eller „pisket“ de ledige i arbejde. Uden stort held med det sidste. Det svækker alt sammen de kollektive ordninger og de kollektive institutioner. Afkorporativeringen af det danske arbejdsmarked skal også ses i det lys.

Det sætter så meget mere pres på for at få styrket den organisatoriske magt – også for at kunne tilbageerobre institutionel magt. Eller sagt på en anden måde: LO-fagbevægelsen må udvikle og bruge sin kollektive intelligens og være med til at iværksætte en strategisk forandring også for at sikre kollektiv arbejdsmarkedsregulering. Man skal så også

huske på, at hvert land har egne historier og egne modeller. Der eksisterer også en østrigsk, en svensk, en tysk og en belgisk model. Derfor er det også de særlige danske forudsætninger, der skal tages som afsæt og bruges i et nyt fagligt fremstød. Det gælder generelt, at man ikke kan kopiere sig til succes. Såfremt „come back“-teser skal kunne forfægtes, må der findes danske måder at revitalisere det faglig-politiske arbejde på. Det forekommer ikke at være nok at koncentrere sig om at begrænse medlemstabet (som i øvrigt har været langt kraftigere i de fleste andre vestlige lande end i Danmark). Genopbygning af organisationsmagt går måske lige så meget gennem organisatoriske reformer, øget medlemsinddragelse og demokratisering, ligesom fagforeninger må optræde som innovative aktører i forhold til arbejdsgiversiden og det politisk-administrative system. Kortsigtet med kriseløsningsstrategier. Langsigtet med fornyelsesstrategier for fagbevægelsen og arbejdsmarkedet som helhed. Men der hersker ikke tvivl om, at fagforeningernes organisatoriske magt er blevet svækket kraftigt gennem 00'erne – også af VK-regeringens hjælp til at få skabt et marked for billigt fagforeningsmedlemskab og billigt a-kassemedlemskab.

I denne rapport er det forhold om-

kring den organisatoriske magt, som radaren er vendt kraftigst mod, og det sker i en flerleddet analysestrategi: Først tegner vi et generelt billede af, *hvordan LO-medlemmerne ser på fagforeningsinstitutionen – også set over tid – og hvordan medlemskab begrundes i dag*. Det sker i kapitel 2. Det er et felt, hvor der allerede er produceret en god mængde viden, som kan inddrages, og vi vil bruge Gallupmaterialet til at se, om de allerede etablerede udsagn også holder for 2011-lønmodtagerne. Dermed sættes der også en bredere ramme for diskussion af tre særskilt vigtige problematikker, som rapporten gør noget ud af at belyse, og som de tre efterfølgende kapitler er helliget.

Den første problemstilling er forbundet med medlemstabet, men er reelt bredere, fordi det er spørgsmålet om *de ideologisk alternative lønmodtagere*, der enten har forladt LO-fagbevægelsen eller fra starten har ladet sig organisere uden for denne, der tages op. Vi vil søge at tegne en *profiltegning* af disse, og det sker i kapitel 3. Her er det også opgaven at klargøre, om de ideologisk alternative fagforeningsmedlemmer ser markant anderledes på regulering af løn- og arbejdsvilkår, altså hvordan de ønsker at indrette sig fagligt og politisk. De ideologisk alternative lønmodtagere må for-

modes at have anderledes begrundelser for at stå i en faglig organisation, og andre politiske værdier og indstilling til former for regulering af arbejdsmarkedet end dem, der står i en traditionel fagforening. Så det er et samlet billede af, om der er systematiske og formodet vedvarende forskelle mellem fagligt organiserede og ideologisk alternative lønmodtagere, vi vil søge at tegne i dette kapitel. Dermed skulle der også kunne gives et vidensbidrag til at få klargjort, om der eventuelt er et rekrutteringspotentiale for LO-fagbevægelsen blandt dem, der har valgt aktuelt at stå uden for.

Den anden problemstilling handler om, hvordan danske lønmodtagere i dag ser på den måde, det danske arbejdsmarked reguleres og udvikles på. Det er et konkret spørgsmål, som har sammenhæng med kernen i „Den danske Model“. Det sætter spot på *samspillet mellem forskellige reguleringsformer*: aftalemodellen (de kollektive overenskomster), samarbejdsmodellen (SU-systemet) og de politiske reguleringsformer enten på nationalt niveau (lovgivningsmodellen) eller på EU-niveau (EU-modellen). Alternativer hertil er arbejdsgivernes udnyttelse af ledelsesretten til selv at træffe afgørelser inden for fabriksporten eller kontordøren (ledelsesmodellen) og indgåelse af individuelle aftaler

med lønmodtagerne i stedet for kollektive aftaler (individmodellen). I kapitel 4 søger vi i datamaterialet dokumentation for, hvilke reguleringsstyper, lønmodtagerne har specielle erfaringer med, hvad der er den dominerende erfaringslære og hvilke former, de foretrækker, skal sikre forbedringer for lønmodtagerne fremover.

Endelig tager kapitel 5 fat på spørgsmålet om *unge og fagbevægelsen*. Unge er hyppigere ikke-medlemmer end andre lønmodtagere, og unge er dem, der oftest melder sig ud af en faglig organisation. Faktisk har unge en dobbelt så stor tilbøjelighed til at melde sig ud eller skifte til en ideologisk alternativ organisation (Ibsen m.fl. 2011). Vores hidtidige viden siger altså, at alder betyder meget for den faglige organisering. Den første APL-undersøgelse fra 1993 var en tidlig varsling af, at fagbevægelsen kunne miste taget i de unge, når det gælder faglig organisering, og udviklingen siden har mere end bekræftet denne vurdering. Set i lyset af de demografisk bestemte udviklinger fremover med store grupper af efterkrigsårgange, der vil forlade arbejdsmarkedet og faglig organisering, og nye, mindre ungdomsårgange, tegner det umiddelbart et dystert fremtidsbillede for fagbevægelsen. Især hvis tesen om omfat-

tende individualisering af de unge ydermere har sat en ideologisk barriere op mellem unge og fagbevægelsen, som generationsmæssigt ikke bliver til at bryde ned igen. Det skal testes med det eksisterende datamateriale. Vi vil søge at komme nærmere et svar på spørgsmålet om, hvordan det præcist er, at alder har betydning for faglig organisering. Men vi vil gøre det ved også at sætte konkurrerende teser op om, hvordan de unge forholder sig til kollektiv regulering og fælles optræden i faglig sammenhæng. Livssituationer, værdier og ønsker om at stå i eller uden for en fagforening kan nemlig også tænkes at ændre sig over tid. Det er ikke kun pessimisterne, der skal have plads for deres teser; der er nok så meget brug for at finde ud af, om der er støtte at hente til en mere optimistisk indstilling.

I afslutningskapitlet, kapitel 6, vender vi tilbage til de centrale spørgsmål om, hvordan fagbevægelsens

fremtid synes at kunne se ud, givet at vi nu ved mere om nutidige lønmodtagererfaringer, vurderinger og holdninger. Indledningskapitlet har også skullet bruges til at sige, at der er flere former for magt, som er på spil, og at man skal være sig for at slutte for hurtigt fra svækkelse i den aktuelle konjunktur af en magtform til, at billedet generelt er dystert for fagbevægelsen. Samspillet mellem magtformer vil fremover komme til at definere fagbevægelsens rolle og stilling i det danske reguleringssystem og dermed være med til at give gode eller mindre gunstige indflydelsesmuligheder. Der er flere mellemregninger, inden der kan gives kvalificerede bud på, hvordan fagbevægelsens fremtid kommer til at se ud. Et godt startpunkt er faktisk viden om, hvordan lønmodtagerne ser på selvsamme spørgsmål.

Derfor er det også tid at komme til resultatformidlingen. Hvad siger datamaterialet?

2. LO-medlemmerne og deres faglige organisering

Selv om mange iagttagere i dag sætter spørgsmålstegn ved fagbevægelsens relevans og berettigelse, kan der ikke pilles ved dennes historiske indflydelse på udviklingen af bedre leve-, løn- og arbejdsvilkår for lønmodtagerne i Danmark. F.eks. indførelsen af den 8-timers arbejdsdag i 1919; 5-dages arbejdsugen og 5 ugers ferie og løn under barsel ved siden af reallønsforbedringer for bare at nævne nogle få af de mange landvindinger. Fagbevægelsen har desuden været en vigtig medspiller i udviklingen af den velfærdsstat, som et altovervejende flertal af danskerne hylder i dag. Og det reguleringssystem, som vi kender under navnet „Den danske Model“, ville ikke kunne oprettholdes uden en stærk og repræsentativ fagbevægelse. Spørgsmålet er imidlertid, om fagbevægelsen ganske enkelt med sin succes har gjort sig selv overflødig. Eller for at bruge tidligere LO-formand Thomas Nielsens ord: Har fagbevægelsen sejret ad helvede til, så det ikke er godt? Dette spørgsmål skal der bl.a. ses på i dette kapitel, hvor vi først undersøger udviklingen i LO-medlemmernes tilslutning til den faglige organisering, hvorefter vi

skal analysere hvilke begrundelser, medlemmerne har for at stå i fagforening.

2.1. Tilslutningen til fagforeningers nødvendighed

Som man kan se i tabel 2.1, er andelen af LO-medlemmer, der svarer positivt på spørgsmålet om fagforeningers nødvendighed, faktisk steget svagt i forhold til 2002. Selv om andelen, som svarer „Helt enig“, er den samme, er der sket en stigning i andelen, der svarer „Delvist enig“, fra 29 procent til 35 procent. Lægger man svarkategorierne „Helt enig“ og „Deltvist enig“ sammen, svarer 80 procent positivt på spørgsmålet, hvilket er en fremgang på 6 procentpoint i forhold til 2002, hvor i alt 74 procent svarede positivt. Det er bemærkelsesværdigt: der er stigende forståelse af fagforeningers nødvendighed.

Sammenlignet med 1992, hvor 87 procent af LO-medlemmerne svarede positivt, er der dog stadig tale om en svækkelse i tilslutningen. Desuden er det interessant at se, at „Deltvist enig“, som man kan sige

Tabel 2.1. LO-medlemmernes holdning til fagforeningers nødvendighed¹ (%)

	Årstal	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	N
Fagforeninger er nødvendige for varetagelsen af lønmodtagernes interesser	1992*	65	22	9	2	2	3231
	2002*	45	29	15	8	3	866
	2010	45	35	15	4	1	714

* Kilde: Møberg et al. Tabel 4.1.

repræsenterer en betinget tilslutning, er stigende over hele perioden. Det er altså medlemmer, der måske ikke er helt overbeviste, og som derfor er i risikozonen for at forlade fagbevægelsen, hvis f.eks. LO-fagbevægelsen får dårlig omtale i medierne eller mister mere institutionel magt. Der kan være god grund til at tage denne gruppe alvorligt, hvis man ønsker at dæmme op for medlemsfrafaldet.

Der er således indikationer på, at faldet i opbakningen til LO-fagbevægelsen, som man så fra 1992 til 2002 er bremset op, og at man endda nu ser en svag stigning. Der kan nok ikke fastslås nogen entydig forklaring på udviklingen, men her skal i første omgang peges på to mulige forklaringer.

En mulig delforklaring på stignin-

gen i LO-medlemmernes opbakning til fagbevægelsen er, at en del af de lønmodtagere, der i 2002 svarede „Helt uenig“ eller „Deltvist uenig“, har meldt sig ud af deres fagforening. Denne mulighed kan ikke på forhånd afvises, da LO i tidsrummet har mistet 280.422 medlemmer.² Mange af de mistede medlemmer er antageligvis lønmodtagere, der ikke mener, at de har brug for LO-fagbevægelsens støtte, eller som føler sig dårligt hjulpet eller repræsenteret. De har siden 2002 fået mulighed for at „stemme med fødderne“ ved at gå til ideologisk alternative fagforeninger. Måske synes de, at kontingentet har været for højt i forhold til, hvad de fik for pengene, eller de har måske været uenige i deres fagforenings politiske holdninger. En del er forsvundet til de ideologisk alternative fagforeninger, der er billigere og ikke

1 Ved spørgsmålet om fagforeningernes nødvendighed anvender APL-undersøgelserne svarkategorierne „Deltvist enig“ og „Deltvist uenig“, mens Gallup-undersøgelsen anvender „Enig“ og „Uenig“. Denne forskel vurderes til at være af mindre betydning for respondenternes svaradfærd, og derfor har vi gennemført sammenligninger på spørgsmålet mellem de tre undersøgelser fra 1992, 2002 og 2010.

2 <http://www.lo.dk/OmLO/faktaogtal/LOsmedlemstal.aspx>

har den „røde“ profil, og andre har meldt sig helt ud og er blevet uorganiserede. Den problemstilling tager vi op i næste kapitel.

En anden delforklaring kan være, at den økonomiske krise med stigende arbejdsløshed har fået flere LO-medlemmers øjne op for vigtigheden af at stå sammen for at imødegå forringelser af løn- og arbejdsvilkår. Med de mange fyringer i kølvandet på den finansielle krise begynder lønmodtagere forståeligt nok at bekymre sig om deres job-sikkerhed. Fagforeningen kan i den forbindelse virke som et bolværk imod for store forringelser af vilkårene, give bistand når rettigheder overtrædes, og træde til med råd og vejledning i tilfælde af afskedigelse. Der er med andre ord tryk i fællesskabet.

Så selv om tallene umiddelbart kan give grund til forsigtig optimisme, skal man altså passe på med at hvi-

le på laurbærrene. For det første: hvis det er de konjunkturrelle forhold, der ligger bag stigningen i tilslutningen, er det alfa og omega, at medlemmerne føler, at fagbevægelsen tager den stigende arbejdsløshed alvorligt, og at fagforeningerne er i stand til at servicere og hjælpe de medlemmer, der bliver ramt af ledighed. For det andet: hvis årsagen til den stigende opbakning blandt medlemmerne skal findes i, at tidligere kritiske medlemmer har stemt med fødderne og enten meldt sig ind i en ideologisk alternativ forening eller har meldt sig helt ud af fagbevægelsen, så er der ikke grund til optimisme, men derimod bekymring. Og for det tredje bør man tage den støt stigende gruppe af „Delvist enige“ alvorligt, da disse medlemmer giver udtryk for, at de ikke er helt overbeviste om fagbevægelsens berettigelse. Denne gruppe kan forventes at være følsom over for negativ omtale af LO-fagbevægelsen, hvilket i sidste ende kunne få med-

Tabel 2.2. LO-medlemmernes holdning til fagforeningers nødvendighed, fordelt på køn (%)

Fagforeninger er nødvendige for varetagelsen af lønmodtagernes interesser												
	Helt enig/Delvist enig			Hverken enig eller uenig			Delvist uenig/Helt uenig			N		
Årstal	1992	2002	2010	1992	2002	2010	1992	2002	2010	1992	2002	2010
Kvinder	90	78	83	8	13	15	3	9	2	1569	423	355
Mænd	84	70	77	11	18	15	5	13	8	1617	443	359
I alt	87	74	80	9	15	15	4	11	5	3231	866	714

Tabel 2.3. LO-medlemmernes holdning til fagforeningers nødvendighed, fordelt på alder (%)

Fagforeninger er nødvendige for varetagelsen af lønmodtagernes interesser												
	Helt enig/Delvist enig			Hverken enig eller uenig			Delvist uenig/Helt uenig			N		
Årstal	1992	2002	2010	1992	2002	2010	1992	2002	2010	1992	2002	2010
18-30 år	85	65	82	11	19	13	3	16	5	486	81	85
31-40 år	85	79	76	10	16	19	5	16	5	855	195	188
41-50 år	87	77	81	9	13	14	4	10	5	843	263	243
51-60 år	92	81	82	6	14	12	1	5	7	488	204	163
61-65 år	100	90	82	0	10	15	0	0	3	62	20	34
I alt	87	74	80	9	15	15	4	11	5	3231	866	713

lemmer i denne gruppe til at forlade deres fagforening.

Tilslutningen kan dernæst karakteriseres ved nogle baggrundsvARIABLE: køn, alder, sektorplacering og placering i LO-forbund.

Et af fundene i APL-projektet fra 1992 var, at kvinderne i højere grad end mændene bakkede op om den faglige organisering. Hvor 84 procent af mændene i 1992 svarede „Helt enig“ eller „Delvist enig“ til fagforeningernes nødvendighed, gjaldt det for 90 procent af kvinderne. Altså en difference på 6 procentpoint. I 2002 var både mandlige og kvindelige LO-lønmodtagere mindre tilbøjelige til at støtte op om fagforeningen, og blandt mænd så man en klar tendens til vigende opbakning, idet nu kun 70 procent erklærede sig enig i fagforenin-

gers nødvendighed. Også kvindernes opbakning gik tilbage, idet kun 78 procent udtrykte opbakning. I 2010 er opbakningen stigende i forhold til 2002, om end den ikke er på samme høje niveau som i 1992. Således bakker nu 77 procent af mændene og 83 procent af kvinderne op om påstanden. Til trods for svingningerne i opbakningen hen over årene er det kvinderne, der indtager den mest positive holdning i forhold til fagforeningerne. Mange af disse findes inde for det offentlige område. Dog er det interessant, at det nu er mændene, hvoraf flest (47 procent) udtrykker en uforbeholden opbakning. Til sammenligning svarer 43 procent af LO's kvinder „Helt enig“.

I 1992 og 2002 stod det ret klart, at der findes en sammenhæng mellem alder og holdningen til fagforenin-

gers nødvendighed. Især blandt medlemmer over 51 år fandtes i disse år en stærk opbakning, mens den aftog, jo yngre medlemmerne var. Dette billede kan ikke siges at være gældende for 2010. For nu ser man, at den yngste gruppe af lønmodtagere, de 18-30-årige, faktisk ligger en anelse over den generelle tilslutning, således at 82 procent af de unge i dag bakker op om fagbevægelsen. Dette tal ligger 17 procentpoint højere end samme aldersgruppes opbakning i 2002! Dermed er de sammen med 51-60-årige de mest positive i forhold til fagforeningers nødvendighed, hvorimod de 31-40-årige (altså de skeptiske unge fra 2002) udviser en mindre tilslutning på kun 76 procent. Noget tyder derfor på, at denne generation er særlig skeptisk, og at det ikke er noget, de så at sige vokser fra. Mange af disse forlader fagforeningerne. Spørgsmålet om unge og fagforeningerne tager vi nærmere op i kapitel 5.

Som det fremgår af tabel 2.4, findes der i dag ikke nogen markant forskel mellem LO-medlemmerne fra henholdsvis den offentlige og private sektor. Kun 3 procentpoint flere offentligt ansatte LO'ere end private mener, at fagforeninger er nødvendige for interessevaretagelsen. Set i forhold til især 2002, hvor der kunne konstateres en difference på 14 procentpoint mellem de offentligt ansatte og privat ansatte LO-medlemmers holdning i førstnævntes favør, er der tale om en udjævning af forskellene. En større andel af privat ansatte LO-medlemmer indtager i dag en mere positiv holdning, imens lidt færre af de offentligt ansatte tilslutter sig. Udjævningen er sket, fordi det alt-overvejende er inden for den private sektor, at LO har mistet flest medlemmer. På denne baggrund vil andelen af kollektivt indstillede medlemmer stige mest blandt LO-privat ansatte i forhold til LO-offentligt ansatte.

Tabel 2.4. LO-medlemmernes holdning til fagforeningers nødvendighed, fordelt på sektor (%)

Fagforeninger er nødvendige for varetagelsen af lønmodtagernes interesser													
Årstal	Helt enig/Delvist enig			Hverken enig eller uenig			Delvist uenig/Helt uenig			N			
	1992	2002	2010	1992	2002	2010	1992	2002	2010	1992	2002	2010	
Offentligt ansat	89	82	81	8	11	15	3	7	4	1049	313	276	
Privat ansat	84	68	78	11	18	16	5	13	6	1641	520	378	
I alt	87	73	80	10	15	15	4	11	5	2690	833	654	

Tabel 2.5. LO-medlemmernes holdning til fagbevægelsens nødvendighed, fordelt på LO-forbund (%)

Fagforeninger er nødvendige for varetagelsen af lønmodtagernes interesser												
Årstal	Helt enig/ Delvist enig			Hverken enig eller uenig			Deltvist uenig/ Helt uenig			N		
	1992	2002	2010	1992	2002	2010	1992	2002	2010	1992	2002	2010
HK	87	72	79	10	14	17	4	13	3	-	243	213
3F/SiD ³	87	70	81	8	20	13	5	10	6	-	185	217
FOA ⁴	-	78	85	-	16	12	-	5	3	-	98	106
Dansk Metal	81	71	73	13	15	20	6	14	7	-	98	59
Øvrige LO-forbund	-	77	79	-	13	13	-	10	9	-	242	119
I alt	87	74	80	9	15	15	4	11	5	3251	866	714

Ser vi på opbakningen fordelt på de største LO-forbund, viser der sig interessante forskelle. Både på tværs af forbundene og over tid. I 2010 er det således FOA's medlemmer, der med 85 procent er dem, der i størst udstrækning tilslutter sig, at fagforeningen er nødvendig. Dansk Metals medlemmer derimod er noget mere forbeholdne, idet 73 procent her er af samme holdning. Ser vi på, hvad der er sket med opbakningen *inden for* de enkelte forbund over tid, falder det i øjnene, at især 3F's/SID's medlemmer i dag ser mere positivt på fagbevægelsens nødvendighed, end de gjorde i 2002. Her er en vigtig del af forklaringen formentlig, at 3F's medlemssammensætning med fusionen mellem SID og KAD i januar

2005 er ændret i forhold til SID's. For med fusionen kom de langt mere fagforeningsglade kvinder fra KAD, hvoraf 88 procent tilsluttede sig fagforeningens nødvendighed i 2002, sammenlignet med SID's mere beskedne 70 procent. En anden forklaringsmulighed er, at en del af de før skeptiske SID'ere har forladt organisationen og er blevet uorganiserede og medlemmer af de ideologisk alternative fagforeninger. Denne forklaring kan også tænkes at være relevant i forhold til den fremgang i tilslutningen til fagforeningers nødvendighed, der ses blandt HK's medlemmer fra 2002 til 2010. HK har siden 2003 mistet næsten 75.000 medlemmer, og mange af disse har sandsynligvis haft en negativ holdning til fagbe-

3 SID og KAD fusionerede i 2005 til 3F.

4 Da FOA først blev etableret i 1992 efter fusionen mellem Husligt Arbejder Forbund og Dansk Kommunal Arbejderforbund, er der ikke fordelinger for FOA's medlemmer i 1992.

vægelens nødvendighed. Tilbage står en mere fagforeningspositiv medlemsskare. Denne forklaring kan ikke bruges i forhold til at forklare fremgangen i tilslutningen blandt FOA's medlemmer, der ikke har mistet medlemmer i samme omfang som HK. Her kan fremgangen antages at hænge sammen med andre forhold, eksempelvis at FOA har en stærkere TR-tilstedeværelse på arbejdspladserne, en klar medieprofil, og at kollektivismen blev bekræftet ved overenskomstkonflikten i 2008. Hvad angår Dansk Metal, er der med 73 procent tale om en lille fremgang i forhold til 2002, hvor opbakningen lå på 71 procent.

2.2. Begrundelser for medlemskab

Ligesom i APL-undersøgelserne fra 1992 og 2002 er der i denne undersøgelse fra 2010 blevet spurgt ind til medlemmernes begrundelser for at være medlem af en fagforening. Derfor ville det være oplagt at sammenligne fordelingerne for dermed at se, om der er noget, som har rykket sig i forhold til LO-medlemmernes begrundelser for at stå i en fagforening. Der er imidlertid to forhold, som besværliggør en sådan diakron sammenligning. For det første er nogle af svarkategorierne i 2010-undersøgelsen omformuleret i en sådan grad i forhold til

de foregående undersøgelser, at det ud fra en videnskabelig synsvinkel ikke er forsvarligt at sammenligne tallene uden videre. Det drejer sig især om to svarkategorier. Den ene er den begrundelse, som i 1992 og 2002 hed „For at være solidarisk med mine kollegaer“. I 2010-undersøgelsen er denne begrundelse omformuleret til: „Jeg er medlem af en fagforening for at stå sammen med andre lønmodtagere for at sikre vores fælles interesser (f.eks. løn- og arbejdsvilkår, politisk indflydelse m.m.)“. Ordet „solidarisk“ er taget ud og erstattet med formuleringen „stå sammen for at sikre fælles interesser.“ Selv om den nye formulering kan antages fint at indfange, hvad solidaritet betyder i daglig tale i dag, må det forventes at påvirke respondenternes svarafgivelse. Ordet solidaritet med dets undertone af „klassisk solidarisk arbejderbevægelse“ kan f.eks. tænkes i højere grad at få borgerlige LO-medlemmer til at svare negativt, end de vil gøre med den nye formulering.

Den anden svarkategori, som er blevet ændret i forhold til de foregående undersøgelser, er den, som i 1992 og 2002 hed „For at få mine interesser varetaget“. Her er ikke tale om nogen større omformulering. Blot har man indskudt et lille adjektiv, så formuleringen bliver „For at få mine egne interesser vareta-

get“. Dog skal man ikke undervurdere betydningen af dette lille ord, da det i væsentlig grad kan påvirke respondenternes forståelser og svarafgivelser. For med den nye formulering vil mange respondenter sandsynligvis forbinde begrundelsen med rendyrket egoisme, hvilket ikke gælder i samme grad for den oprindelige formulering. Dette vil sandsynligvis i højere grad få kollektivt indstillede respondenter til at erklære sig uenige.

For det andet er der i 2010-undersøgelsen anvendt en anden skalering i forhold til svarmulighederne. Hvor respondenterne i 1992 og 2002 ud for hver begrundelse havde mulighed for at udtrykke deres tilslutning eller mangel på samme ved den såkaldte Likert-skala, hvor man kan erklære sig „Helt enig“, „Delvist enig“, „Hverken enig eller uenig“, „Delvist uenig“ eller „Helt uenig“, så er det i 2010-undersøgelsen ikke muligt for respondenterne at indplacere sig på en sådan skala. I stedet har de haft muligheden for at markere ud for de forskellige begrundelser (multiple choice), som de tilslutter sig. Det gør det vanskeligt at sammenligne tallene, da det ikke er til at afgøre, hvad en markering af en begrundelse vil svare til på en Likert-skala.

Grundet disse forhold har vi undladt at sammenligne fagforenings-

begrundelserne på tværs af tid, da vi vurderer, at validiteten af en sådan diakron sammenligning vil være lav – i hvert fald ikke tilstrækkelig til, at vi tør stille os bag faste konklusioner.

Før vi går i gang med at undersøge LO-medlemmernes begrundelser for at stå i en fagforening, vil vi kort præsentere de fem forskellige begrundelser.

Den første begrundelse „Jeg synes, man bør være medlem af en fagforening“ kalder vi *pligt-begrundelsen*, og den indfanger, hvorvidt medlemmerne føler sig forpligtet til medlemskab. Denne pligtfølelse kan imidlertid bunde i forskellige forhold. Det kan have at gøre med socialisering og tradition. Man er medlem, fordi forældrene var medlem, eller fordi det er kutymen på ens arbejdsplads. Pligtfølelsen kan imidlertid også hidrøre fra en mere bevidst og moralsk stillingtagen til nødvendigheden af at være solidarisk med kolleger og andre lønmodtagere. Den anden begrundelse „For at stå sammen med andre lønmodtagere for at sikre vores fælles interesser“ udtrykker den kollektivistiske begrundelse, som fint indfanger den traditionelle fagbevægelses vigtigste værdi: Sammen er vi stærke. Vi kalder denne begrundelse *kollektiv-begrundelsen*. Den

trejde begrundelse „For at få mine egne interesser varetaget“ indfan- ger, hvorvidt man er medlem for at få personlige interesser vareta- get. Vi kalder denne begrundelse for *egeninteresse-begrundelsen*. Den fjerde begrundelse „For at kunne stå i en arbejdsløshedskasse“ kan siges også at udtrykke en form for personlig interessevaretagelse. Man ønsker at sikre sine materielle interesser i tilfælde af sygdom eller ledighed. Vi kalder denne begrun- delse *a-kasse-begrundelsen*. Den femte og sidste begrundelse „Fordi det er et formelt eller uformelt krav på min arbejdsplads“ udtrykker tvang frem for noget, der gøres af egen fri vilje, men kan dog forstås som et kollektivt pres om at melde sig ind i en fagforening. Vi kalder denne begrundelse for *krav-begrun- delsen*.

Vi vil nu vende os mod analysen af begrundelserne, som er opført ne- denfor i tabel 2.6.

Den første begrundelse, pligt-be- grundelsen, der som nævnt siger noget om, hvorvidt medlemmet fø- ler en normativ forpligtelse til med- lemskab, har ikke den store tilslut- ning blandt LO's medlemmer. Kun knap en fjerdedel angiver dette som begrundelse for medlemskab. At denne begrundelse har så lav en til- slutning kan forklares med den kul- turelle frigørelse, som er kendeteg- nende for det senmoderne samfund, hvor der i højere grad gives rum for individuel stillingtagen og hand- ling. Hvad enten der er tale om en form for pligtnorm som følge af tra- dition og socialisation, hvor man ikke ønsker at skille sig ud fra den norm, der er gældende blandt ens

Tabel 2.6. LO-medlemmernes begrundelser for medlemskab (%)

Hvorfor er du medlem af en fagforening?			
	Valgt tilslutning	Ikke valgt tilslutning	N
Jeg synes, man bør være medlem af en fagforening	24	76	718
For at stå sammen med andre lønmodtagere og sikre vores fælles interesser (f.eks. løn- og arbejdsvilkår, politisk indflydelse m.m.)	51	49	718
For at få mine egne interesser varetaget (f.eks. løn, efteruddannelse, kurser, jobfor- midling m.m.)	31	69	718
For at kunne stå i en arbejdsløshedskasse	29	71	718
Fordi det er et formelt eller uformelt krav på min arbejdsplads	9	91	718

kolleger eller en refleksiv stilling-tagen til fagbevægelsens formål og virke, må normen siges at være blevet svækket betragteligt inden for det sidste årti.

Kollektiv-begrundelsen omfatter omtrent halvdelen af LO-medlemmerne, og er den af begrundelserne, der klart mønstrer den største tilslutning, og dette understøtter vores mistanke om, at den ovenfor omtalte omformulering af begrundelsen kan have en indvirkning på tilslutningen. For hvor denne begrundelse i 1992 og 2002 var af marginal betydning i forhold til de andre begrundelser, så er billedet helt vendt på hovedet i 2010. Det, som vi kan konstatere, er, at det at stå sammen med andre lønmodtagere er den vigtigste begrundelse, idet over halvdelen af LO's medlemmer angiver netop denne begrundelse. På den anden side kan det virke som en stadig begrænset andel, da det kollektivistiske princip er fagbevægelsens vel nok vigtigste værdipræmis.

Egeninteresse-begrundelsen er den af begrundelserne, der har den næststørste tilslutning. Næsten en tredjedel af LO-medlemmerne tilslutter sig denne begrundelse. Dette kan tolkes som et udtryk for, at der findes et stort mindretal af LO's medlemmer, som anskuer deres

medlemskab igennem en individualistisk optik, hvor det handler om at hytte sit eget skind. Medlemmer, der begrundet deres faglige kontingent med ønsket om personlig interessevaretagelse, må forventes at være mere usikre medlemmer med en højere risiko for, at de forlader LO-fagbevægelsen, hvis de ikke oplever, at fagforeningen lever op til deres forventninger. Derfor er der god grund til at være opmærksom på denne gruppe. Spørgsmålet er imidlertid, om denne gruppe så er rene individualister. For det er for så vidt ikke givet, at LO-medlemmerne ser den skarpe analytiske modsætning mellem egeninteresse-begrundelsen og kollektiv-begrundelsen, som samfundsforskere gør det. I nedenstående tabel kan vi se, hvor mange af LO's medlemmer, der 1) begrundet medlemskabet *både* med kollektivitet og egeninteresse, 2) begrundet medlemskabet med kollektivitet uden at have egeninteresse-begrundelsen, 3) begrundet medlemskabet med egeninteresse uden at have kollektiv-begrundelsen og 4) dem, der hverken begrundet medlemskab med kollektivitet eller egeninteresse.

Som det fremgår af tabel 2.7, så er der 14 procent af alle LO-medlemmer, der både angiver, at de er medlem for at stå sammen med andre lønmodtagere og for at varetage egne interes-

Tabel 2.7. Kollektiv-begrundelsen og egeninteresse-begrundelsen (%)**N=719**

Hvorfor er du medlem af en fagforening?			
Kollektivitet og egeninteresse	Kollektivitet	Egeninteresse	Ingen af de to begrundelser
14	37	17	32

ser. Denne gruppe sersåledes ikke de to begrundelser som gensidigt udelukkende størrelser. 37 procent angiver kollektiv-begrundelsen *uden* at have egeninteresse-begrundelsen. 17 procent har sat kryds ud for egeninteresse-begrundelsen *uden* at have kollektiv-begrundelsen. Og 32 procent har hverken angivet egeninteresse *eller* kollektivitet som begrundelse. Gruppen af medlemmer, der alene prioriterer den individualistiske interessevaretagelse, er altså ikke så stor, som det umiddelbart forekommer. En del medlemmer ser ikke kollektiv-begrundelsen og egeninteresse-begrundelsen som hinandens modsætninger. At der så findes 32 procent af LO-medlemmerne, der hverken er medlem for at stå sammen med andre lønmodtagere eller for at varetage egne interesser, kan give anledning til bekymring i fagforeningskredse.

A-kasse-begrundelsen har historisk haft stor indflydelse på den faglige organisering i Danmark, idet fagforeningerne har administreret arbejdsløsheds-kasserne un-

der statslig overvågning og med statstilskud siden 2007. Dermed har a-kasserne fungeret som vigtig rekrutteringskanal for fagbevægelsen, da a-kasse og fagforening for medlemmerne i høj grad blev set som gensidigt forbundne. Det kaldes et Ghent-system, som også har været fagforeningsdrivende i bl.a. Sverige, Finland og Belgien. Men som det fremgår af tabel 2.6 er der kun 29 procent, der angiver, at de er medlem af en fagforening for at kunne stå i en a-kasse. Denne lave tilslutning kan forklares med VK-regeringens *Frihedspakke for arbejdsmarkedet* fra 2002, hvor der blev åbnet op for tværfaglige a-kasser. Den nye a-kasselov svækkede det historisk tætte bånd mellem fagforeningerne og a-kasserne, og det er i stigende grad gået op for lønmodtagerne, at det ikke er nødvendigt at være medlem af en fagforening for at stå i en a-kasse. Steen Scheuer påpegede i 2002 i et notat udarbejdet for LO, at den nye a-kasselov ville sætte pres på LO-fagbevægelsen, og mange formentlig ville skifte til andre forbund el-

ler blive uorganiserede, og at man sandsynligvis ville komme til at se et fald i den aggregerede organisationsgrad (Scheuer, 2002). Denne profeti må langt hen ad vejen siges at være gået i opfyldelse. På den anden side kan 29 procent synes som en høj andel, da der netop ikke findes noget juridisk krav om dobbeltmedlemskab. Flere er også blevet klar over, at det er muligt at forsikre sig, uden samtidig at skulle organisere sig i en fagforening. En delforklaring kan være, at ikke alle er bekendte med, at betaling af et fagligt kontingent ikke er en forudsætning for at stå i en a-kasse. En sidste forklaring kan være, at mange medlemmer faktisk godt kan skelne mellem fagforening og a-kasse, og at et kryds ud for a-kasse-begrundelsen skal tolkes som et signal om, at de mener, at det er en god idé, at fagforeningerne administrerer arbejdsløshedsforsikringen.

Krav-begrundelsen er, som det fremgår, kun af marginal betydning. Blot 9 procent angiver, at de

er medlem, fordi det er et krav på deres arbejdsplads. Denne lave andel hænger utvivlsomt sammen med forbuddet imod eksklusivaftaler, som blev vedtaget af Folketinget efter påbud fra den Europæiske Menneskerettighedsdomstol i 2006, hvorefter det blev ulovligt for fagforeninger og arbejdsgivere at indgå aftaler, hvor sidstnævnte kun måtte ansætte personer, der stod i en bestemt fagforening. At medlemmer føler et pres for at melde sig ind i en fagforening, kan imidlertid også hidrøre fra fællesskabets uformelle pres over for den enkelte kollega. Det er sandsynligvis et sådan pres, der spiller ind for de små 9 procent, som angiver, at de er medlem, fordi det er et krav på arbejdspladsen.

I det følgende skal vi se på, om begrundelserne fordeler sig forskelligt med hensyn til køn, sektor, alder, forbund og partipolitisk præference.

Af tabel 2.8 fremgår det, at der ikke

Tabel 2.8. Medlemsbegrundelser fordelt på køn (%) N=719

Hvorfor er du medlem af en fagforening?					
	Pligt-begrundelsen	Kollektiv-begrundelsen	Egeninteresse-begrundelsen	A-kasse-begrundelsen	Krav-begrundelsen
Kvinder	18	50	32	27	9
Mænd	29	52	30	31	10
I alt	24	51	31	29	9

er markante forskelle i begrundelserne på tværs af kønnene, når det gælder kollektiv-, egeninteresse-, a-kasse-, og krav-begrundelserne. Men når det gælder pligt-begrundelsen, viser forskelle sig. Mænd mener i noget højere grad end kvinder, at man bør være medlem af en fagforening. Det er en interessant forskel, som det er svært at give en hurtig og entydig forklaring på. Videre kørsler differentierer billedet.

Ser vi på lønmodtagerne fordelt efter sektor i tabel 2.9 træder mere markante forskelle frem. Pligt-begrundelsen er mere udbredt blandt de privat ansatte medlemmer end blandt offentligt ansatte. I forhold til kollektiv-begrundelsen ser vi en udtalt forskel, idet 55 procent af de offentligt ansatte lægger vægt på sammenholdet med andre lønmodtagere, hvilket er 9 procentpoint mere end blandt de privat ansatte. Med hensyn til egeninteresse-begrundelsen kan kun spores en minimal og statistisk usikker forskel. A-kasse-begrundelsen har derimod

større tilslutning i den private sektor, hvor 35 procent angiver, at de er medlem af en fagforening for at kunne stå i en a-kasse. Kun 24 procent af de offentligt ansatte tilslutter sig. Krav-begrundelsen er omtrent lige lidt udbredt.

Ser vi på alder, træder der interessante forskelle frem, jf. tabel 2.10 nedenfor.

Især pligt-begrundelsen synes at have et forholdsvis stærkt tag i den yngste del af LO's medlemmer. 35 procent af de 18-30-årige angiver, at de er medlem, fordi de mener, at det bør man være. Tallet ligger 11 procentpoint over LO-medlemmerne under et. Dette må siges at være et ret interessant resultat, da man kunne forvente, at de yngre medlemmer i mindre grad er styret af traditionsbundne pligtenormer. Forklaringen kan være, at det netop ikke er tradition og socialisering, der gør, at de unge i så høj grad tilslutter sig, men at de gør det ud fra en bevidst stillingtagen til fag-

Tabel 2.9. Medlemsbegrundelser fordelt på sektor (%) N=658

Hvorfor er du medlem af en fagforening?					
	Pligt-begrundelsen	Kollektiv-begrundelsen	Egeninteresse-begrundelsen	A-kasse-begrundelsen	Krav-begrundelsen
Offentligt ansat	20	55	30	24	11
Privat ansat	27	46	33	35	9
I alt	24	50	31	30	10

Tabel 2.10. Medlemsbegrundelser fordelt på alder (%) N=719

Hvorfor er du medlem af en fagforening?					
	Pligt-begrundelsen	Kollektiv-begrundelsen	Egeninteresse-begrundelsen	A-kasse-begrundelsen	Krav-begrundelsen
18-30 år	35	59	47	36	7
31-40 år	19	45	42	41	14
41-50 år	25	51	26	19	7
51-60 år	22	56	22	24	9
61-65 år	26	40	11	31	11
I alt	24	51	31	29	9

bevægelsens virke. Den laveste tilslutning til pligt-begrundelsen ser vi hos de 31-40-årige, hvor kun 19 procent tilslutter sig.

Kollektiv-begrundelsen får også den højeste tilslutning blandt de 18-30-årige, hvor 59 procent angiver denne begrundelse for deres medlemskab. De 51-60-årige lægger også stor vægt på sammenholdet, idet 56 procent erklærer sig enige. Den laveste tilslutning til kollektiv-begrundelsen ses blandt de 61-65-årige med blot 40 procent, men heller ikke blandt de 31-40-årige ses den store tilslutning, idet kun 45 procent tilslutter sig.

Egeninteresse-begrundelsen er mest udbredt blandt de 18-30-årige, hvoraf 47 procent angiver denne begrundelse. Men også de 31-40-årige lægger stor vægt på egeninteresse-begrundelsen. 42 procent af denne årgang angiver, at de er medlem

for at få varetaget egne interesser. At så mange af de helt unge LO-medlemmer vægter egeninteressen samtidig med, at det er dem, der vægter kollektiviteten højest, bekræfter analysen ovenfor, hvor vi viste, at 14 procent af respondenterne ikke ser de to begrundelser som hinandens modsætning, idet egennyttel-begrundelsen for denne gruppe ikke skal tolkes som alene en individualistisk begrundelse. I kapitel 5 vil vi yderligere behandle dette spørgsmål i dybden og særligt se på, hvordan denne sammenhæng er for de 18-30-årige.

Med hensyn til a-kasse-begrundelsen kan der også konstateres forskelle aldersgrupperne imellem. De 31-40-årige lægger mere vægt på denne begrundelse end især de 41-60-årige, for hvem arbejdsløshedssikringen er en væsentlig mindre vigtig begrundelse. At de 31-40-årige i så høj grad væg-

ter a-kasse-begrundelsen, kan antages at være et udtryk for en instrumentel tilgang til fagforeningsmedlemskabet. Man er medlem for at få et konkret udbytte og ikke så meget på grund af „luftige“ begreber som „solidaritet“ og „kollektivitet“.

Endelig ser vi, at krav-begrundelsen har størst tilslutning blandt den ældste lønmodtagergruppe, men som også især erfares blandt de 31-40-årige. At det netop er den ældste gruppe og blandt de 31-40-årige, der oplever presset for medlemskab stærkest, kan delvist hænge sammen med, at det er disse grupper, der i mindst udstrækning ser fagforeninger som nødvendige (jf. tabel 2.3). Har man i forvejen en negativ holdning til fagbevægelsen, vil man i højere grad tolke dennes bestræbelser på at organisere lønmodtagerne i et negativt lys.

Ser vi på, hvordan medlemmerne af de største LO-forbund forholder sig til deres medlemskab, fremtræder også interessante forskelle, jf. tabel 2.11 nedenfor.

Med hensyn til pligt-begrundelsen er det medlemmerne af Dansk Metal, som i størst udstrækning mener, at man bør være medlem, imens dette gælder i mindre udstrækning for HK's og især FOA's medlemmer. Kollektiv-begrundelsen, som det fremgår, er mest udbredt blandt de øvrige LO-forbund. Dette hænger formentlig sammen med, at vi her overvejende har med mindre forbund at gøre, hvor det alt andet lige er lettere at have en fællesskabsfølelse med de andre medlemmer. HK har den mindste tilslutning til kollektiv-begrundelsen, hvilket formentlig hænger sammen med, at HK'ere historisk har haft og stadig har et tættere forhold til

Tabel 2.11. Medlemsbegrundelser fordelt på LO-forbund (%) N=719

Hvorfor er du medlem af en fagforening?					
	Pligt-begrundelsen	Kollektiv-begrundelsen	Egeninteresse-begrundelsen	A-kasse-begrundelsen	Krav-begrundelsen
HK	22	46	35	29	7
3F	28	50	30	30	7
FOA	17	51	28	28	14
Dansk Metal	32	55	36	35	17
Øvrige LO-forbund	23	61	27	25	9
I alt	24	51	31	29	9

arbejdsgiveren sammenlignet med andre LO-medlemmer, som i højere grad lægger et „os og dem“-perspektiv på arbejdstager-arbejdsgiver relationerne.

Egeninteresse-begrundelsen har størst tilslutning blandt HK'erne og Dansk Metals medlemmer, mens FOA's medlemmer og medlemmerne af de øvrige LO-forbund i mindre grad tilslutter sig denne begrundelse. A-kasse-begrundelsen er relativt vigtigt for Dansk Metals medlemmer og mindst vigtig for medlemmerne af de øvrige LO-forbund. Der er også forskel på, i hvilken udstrækning medlemmerne af de forskellige forbund oplever at være udsat for et krav om at være medlem. Her er det igen Metals medlemmer, hvor flest mener at være udsat for et sådan pres, imens dette gælder for langt færre af 3F's og FOA's medlemmer.

Vi vil afslutningsvis se på partival-

gets sammenhæng med begrundelserne, jf. tabel 2.12 nedenfor.

Af tabel 2.12 fremgår, at der er stor forskel på, hvordan „røde“ og „blå“ LO-medlemmer begrundet deres medlemskab. Størst er forskellen, når vi ser på kollektiv-begrundelsen. 66 procent af de LO-medlemmer, der har tænkt sig at stemme på et af de traditionelle lønmodtagerpartier, mod 35 procent af de „borgerlige“ LO-medlemmer angiver denne begrundelse. Altså en difference på 31 procentpoint. Også væsentlig flere af de „røde“ LO-medlemmer end „blå“ mener, at de *bør* være medlem. Egeninteresse-begrundelsen er der lidt flere af de „blå“, der angiver som begrundelse, og også a-kasse-begrundelsen er langt mere udbredt her. Endelig er det interessant, at markant flere af de „blå“ LO-medlemmer mener at være udsat for et krav om at organisere sig, hvilket formentlig kan forklares med, at de i forvejen har en

Tabel 2.12. Medlemsbegrundelser fordelt på partipolitisk præference (%) N=568

Hvorfor er du medlem af en fagforening?					
	Pligt-begrundelsen	Kollektiv-begrundelsen	Egeninteresse-begrundelsen	A-kasse-begrundelsen	Krav-begrundelsen
AFØ	29	66	26	21	4
VCOIK	20	35	33	36	16
I alt	26	55	29	27	9

Note: Da kun 6 respondenter har angivet, at de vil stemme på Det Radikale Venstre, har vi valgt ikke at medtage dem i tabellen, da fordelingerne ikke vil være statistisk sikre.

mere skeptisk indstilling til fagbevægelsen.

2.3. Sammenfatning

Røsterne i den offentlige debat, der med jævne mellemrum spår om LO-fagbevægelsens snarlige bortgang, eller i hvert fald marginalisering som interesseorganisation, ignorerer den ret massive opbakning, som fagforeningen som institution nyder blandt medlemmerne. Analysen af LO-medlemmernes forhold til faglig organisering har vist, at:

- Den samlede tilslutning til fagforeningen som institution blandt LO-medlemmerne er gået en smule frem i forhold til 2002 med i alt 6 procentpoint. Forklaringen er dels, at en del af de tidligere skeptiske LO'ere er blevet uorganiseret eller er tilsluttet de ideologisk alternative fagforeninger. Desuden kan den økonomiske krise have fået flere af LO's medlemmer til at få øjnene op for fordelene og trygheden ved at stå i en fagforening i tider med lav efterspørgsel på arbejdskraft.
- De unge LO-medlemmer udviser en lidt større tilslutning til fagforeningens nødvendighed end LO-medlemmerne generelt. Desuden ligger tallet 17 procentpoint højere end for samme

aldersgruppe i 2002. Meget tyder på en generationseffekt, da denne unge-gruppe fra 2002 i dag er blevet ældre, hvorfor vi ser, at det er de 31-40-årige, der udviser den største skepsis over for fagbevægelsen.

- Den mest udbredte begrundelse blandt LO-medlemmerne for at være medlem af en fagforening er, at man ønsker at stå sammen med andre lønmodtagere. Denne kollektiv-begrundelse er særligt udbredt blandt offentligt ansatte og blandt de 18-30-årige og 51-60-årige. På forbundsniveau er det især øvrige LO-forbund, som vægter det kollektive stærkest.
- Egeninteressebegrundelsen er den næstmest udbredte begrundelse for at stå i en fagforening. Egeninteressen skal ikke nødvendigvis opfattes som værende modstridende med den kollektive begrundelse. Egeninteresse-begrundelsen står stærkt blandt de 18-30-årige og 31-40-årige. At de 18-30-årige således anfører både kollektiv-begrundelsen og egeninteresse-begrundelsen indikerer, at denne gruppe i mindre grad ser de to begrundelser som gensidigt udelukkende. Vi vil se nærmere på denne problematik i kapitel 5. Endelig er egeninteresse-begrundelsen særligt udbredt blandt HK's medlemmer.

Selv om analysen har vist, at LO-medlemmerne i stor udstrækning tilslutter sig fagforeningens nødvendighed og de kollektive værdier, er dette ikke ensbetydende med, at LO kan læne sig tilbage i vished om, at deres medlemmer er godt tilfredse med deres fagforening. For selv om tilslutningen til fagforeningen *som institution* og dennes værdier er fundamentet for en fortsat

stærk og legitim LO-fagbevægelse, er det ikke lig med, at LO-medlemmerne har en tilsvarende positiv indstilling til fagforeningsapparaterne og den måde, der føres politik på. Fagforenings*institutionen* synes ikke i fare. Det kan godt forholde sig anderledes med de eksisterende *organisationer* – især den private sektors.

3. Profiltegning af de ideologisk alternative lønmodtagere og de uorganiserede

I det følgende vil der blive stillet skarpt på de lønmodtagere, som enten har valgt at melde sig ind i en af de ideologisk alternative fagforeninger, eller som helt har fra-valgt medlemskab. Vi undersøger først hvilke karakteristika, som i særlig grad kendetegner henholdsvis de ideologisk alternative og de uorganiserede. Det vil vi først og fremmest gøre ved at sammenholde en lang række baggrundsvariable med fagforeningsvariablen. Herved kan vi se, på hvilke områder disse lønmodtagere adskiller sig fra lønmodtagere, som hører til LO-fagbevægelsen. Dernæst vil vi afdække, hvilke holdninger der er kendetegnende for henholdsvis de ideologisk alternative og ikke-medlemmerne. Skiller de sig ud i forhold til politiske præferencer, til individualitet kontra kollektivitet og i holdning til

den måde, løn- og arbejdsforhold reguleres på?

3.1. Personlige karakteristika for lønmodtagere

Som det fremgår af tabel 3.1, er der en lige fordeling mellem kønnene både inden for LO-fagbevægelsen og inden for de ideologisk alternative. Supplerende analyse viser, at kvinder i lidt højere grad foretrækker KRIFA, mens mænd er overrepræsenteret i Det Faglige Hus, der er en ren „forretnings“-organisation. Hvad angår de uorganiserede lønmodtagere, ses det, at mændene er overrepræsenteret, hvilket formentlig hænger sammen med, at mændene er overrepræsenteret i den private sektor, hvor organisationsgraden er lavere end i den offentlige sektor.

Tabel 3.1. Fagforeningsforhold fordelt på køn (%)

Er du mand eller kvinde?	Mand	Kvinde	N
LO	50	50	718
Ideologisk alternative	50	50	123
Ikke-medlemmer	56	44	313
I alt	52	48	1154

Tabel 3.2. Fagforeningsforhold fordelt på sektor (%)

Er du privat ansat eller offentligt ansat?			
	Privat ansat	Offentligt ansat	N
LO	57	43	657
Ideologisk alternative	81	19	114
Ikke-medlemmer	79	21	257
I alt	66	35	1028

Tabel 3.3. Fagforeningsforhold fordelt på alder (%)

Hvad er din alder?						
	18-30 år	31-40 år	41-50 år	51-60 år	61-65 år	N
LO	12	27	34	23	5	718
Ideologisk alternative	11	27	36	21	4	124
Ikke-medlemmer	24	29	29	14	5	313
I alt	15	27	33	20	5	1155

Der er endvidere bemærkelsesværdige sektorforskelle, jf. tabel 3.2 ovenfor.

Både hvad angår de ideologisk alternativt organiserede lønmodtagere og de uorganiserede ser vi, at de er ekstremt overrepræsenteret i den private sektor. Dette forhold hænger utvivlsomt sammen med, at der i den offentlige sektor er bedre TR-dækning og OK-dækning og normer for „ordnede“ forhold. At også LO'erne fortrinsvis arbejder inden for den dårligere organiserede private sektor understreger, at privatansatte LO'ere kan være i fare for at skifte til de ideologisk alternative eller blive uorganiserede – især dem med borgerlig politisk observans.

Når man ser på alder, træder nogle interessante forskelle frem.

Det fremgår, at det hverken er de unge eller de ældre, der tegner billedet af det typiske ideologisk alternative medlem, men at det er „mellemgenerationen“, der har foretaget dette bevidste valg. Dem, der var unge for 10-15 år siden, synes at føre bestemte værdier og holdninger med sig. Dem, der er unge i dag, har de ideologisk alternative fagforeninger ikke fået større tag i. Men mange af de unge står også som ikke-organiserede.

Hvad placering i stillingshierarkiet angår, så findes der også nogle inte-

Tabel 3.4. Fagforeningsforhold fordelt på stilling (%)

Hvad er din nuværende beskæftigelse?						
	Ufaglært	Faglært	Lavere funktionær	Højere funktionær	Arbejds-løs	N
LO	35	25	27	9	3	679
Ideologisk alternative	23	16	37	20	4	120
Ikke-medlemmer	15	10	32	33	10	290
I alt	29	20	30	17	5	1089

ressante forskelle, jf. tabel 3.4 ovenfor.

LO er talmæssigt domineret af ufaglærte, som udgør 35 procent af medlemsskaren, mens denne gruppe tegner sig for knap en fjerdedel af medlemmerne af de ideologisk alternative og blot 15 procent af de uorganiserede. Samme mønster ser vi blandt de faglærte, som LO ligeledes synes at have et relativt godt tag i. Mindre opløftende ser det ud med hensyn til organiseringen af de lavere funktionærer, som tegner sig for mere end en tredjedel af de ideologiske alternative og omtrent en tredjedel af de uorganiserede. Her gemmer sig en hovedproblemstilling for organiseringen. Dette

flugter fint med det forhold, at det især er HK's medlemmer, som man har set skifte til de ideologisk alternative organisationer. Desuden ses, at en anden tredjedel af de uorganiserede er ansat i stillinger som højere funktionærer. Den voksende funktionærgruppe er tilsyneladende et segment, som det er svært at organisere, og dette gælder i særlig grad de privat ansatte funktionærer. Det er den type jobs, der er i vækst – modsat ufaglærte jobs. Aktuelle arbejdsgiverstrategier med ikke at ville lave kollektive aftaler for privat ansatte funktionærer er bestemt heller ikke hjælpsomme i den henseende!

Arbejdspladsens størrelse målt på

Tabel 3.5. Fagforeningsforhold fordelt på antal ansatte (%)

Hvor mange ansatte er der på din arbejdsplads?							
	1-10	11-20	21-100	101-500	Over 500	Ved ikke	N
LO	18	10	32	22	17	2	631
Ideologisk alternative	21	16	33	18	11	2	110
Ikke-medlemmer	16	15	25	20	21	2	262
I alt	18	12	30	21	17	2	1003

Tabel 3.6. Fagforeningsforhold fordelt på TR-dækning (%)

Har du og dine kolleger en tillidsrepræsentant?				
	Ja	Nej	Ved ikke	N
LO	74	23	3	631
Ideologisk alternative	45	48	7	110
Ikke-medlemmer	35	51	14	263
I alt	61	33	6	1004

antallet af ansatte fremhæves ofte som en forklarende faktor med hensyn til sandsynligheden for, at man som lønmodtager organiserer sig, jf. tabel 3.5.

En helt entydig sammenhæng kan dog ikke efterspores. De ideologisk alternative medlemmer er overrepræsenteret (37 procent) i virksomheder med mellem 1-20 ansatte i forhold til LO's medlemmer (28 procent). En delforklaring kan være, at den private sektor har flere mindre og små virksomheder end den offentlige sektor. En anden delforklaring kan være, at der er en mindre grad af TR-dækning på de mindre og små arbejdspladser. Er der derimod TR på arbejdspladsen, kan denne informere og diskutere med de ansatte om fordelene ved at stå i en etableret fagforening for at få dem til at melde sig ind i et LO-forbund. Her tæller størrelse også. Denne forklaring bakkes op af ovenstående tabel 3.6.

Tillidsrepræsentanten omtales ofte

som krumtappen i den etablerede fagbevægelse, og TR tillægges stor betydning med hensyn til at organisere lønmodtagerne. Derfor er det forventeligt, at lønmodtagere, der har en TR på deres arbejdsplads i højere grad end lønmodtagere, der ikke har TR, er medlem af en LO-fagforening.

Som det fremgår af tabellen ovenfor, imødekommes denne forventning af tallene. Således har knap tre fjerdedele af LO's medlemmer en tillidsrepræsentant på deres arbejdsplads. Dette gælder kun for 45 procent af de ideologisk alternative og for 35 procent af de uorganiserede. Der synes således at være en klar sammenhæng mellem at være TR-dækket og sandsynligheden for at være LO-medlem. Det er desuden relevant at bemærke, at klart flere af de uorganiserede svarer „Ved ikke“ på spørgsmålet, hvilket indikerer, at der i denne gruppe er en relativ stor mangel på viden og måske deraf følgende interesse om faglige spørgsmål.

Tabel 3.7. Fagforeningsforhold fordelt på regulering af ansættelsesforhold (%)

Hvordan reguleres dine ansættelsesforhold?					
	Jeg er omfattet af en overenskomst	Ansættelsen er en ren individuel aftale	Arbejdsgiveren regulerer udelukkende mine ansættelsesforhold	Ved ikke	N
LO	72	16	6	7	631
Ideologisk alternative	39	46	12	4	109
Ikke-medlemmer	29	57	5	8	262
I alt	57	30	7	7	1002

De tre grupper er ligeledes generelt underlagt forskellige aftaleforhold, jf. tabel 3.7 ovenfor.

LO-medlemmer har en langt højere grad af overenskomstdækning end medlemmerne af de ideologisk alternative og uorganiserede, der begge ligger markant under dette niveau. De to sidstnævnte grupper oplever i langt højere grad end LO-medlemmerne deres ansættelsesforhold reguleret via individuelle aftaler med arbejdsgiveren. Især for de uorganiserede er denne form for regulering fremtrædende.

Blandt de ideologisk alternative ses desuden, at relativt mange står i en situation, hvor det udelukkende er arbejdsgiveren, der regulerer ansættelsesforholdet. Det er således individmodellen, der slår igennem her.

Med hensyn til indkomst ligner LO-medlemmerne og medlemmerne af de ideologisk alternative foreninger i høj grad hinanden, jf. tabel 3.8 nedenfor.

De uorganiserede skiller sig derimod klart ud fra LO'erne og de ide-

Tabel 3.8. Fagforeningsforhold fordelt på indkomst (%)

Hvad er din nuværende personlige indkomst før skat?							
	Op til 199.999 kr.	200.000-299.999 kr.	300.000-399.999 kr.	400.000-499.999 kr.	500.000 kr. og derover	Ved ikke/vil ikke svare	N
LO	10	32	34	12	4	8	717
Ideologisk alternative	10	27	33	15	8	7	123
Ikke-medlemmer	19	19	18	13	24	7	313
I alt	12	28	30	13	10	7	1153

Tabel 3.9. Fagforeningsforhold fordelt på partipolitisk præference (%)

Hvilket parti ville du stemme på, hvis der var valg i morgen?				
	A-F-Ø	B	V-C-O-I-K	N
LO	65	1	34	568
Ideologisk alternative	34	5	61	95
Ikke-medlemmer	39	7	55	252
I alt	54	3	43	915

ologisk alternative. Her ses en klar tendens til, at de uorganiserede fordeler sig i hver sin ende af indkomstskalaen, således at de uorganiserede er overrepræsenteret blandt dem med den laveste indkomst og dem med den højeste indkomst. De sidste har især AC-gruppen som baggrund. Dette svarer til et tidligere undersøgelsesresultat. I den uorganiserede gruppe er unge lavindkomstlønmodtagere og ikke-unge højindkomstlønmodtagere med lang videregående uddannelse stærkt overrepræsenteret (Bild et al. 2007, Ibsen et. al. 2011).

Der er endvidere markante partipolitiske skillelinjer mellem de 3 grupper, jf. tabel 3.9 ovenfor.

Knap to tredjedele af LO's medlemmer har tænkt sig at sætte sit kryds ud for et af de traditionelle lønmodtagerpartier (Socialdemokraterne, Socialistisk Folkeparti og Enhedslisten). Til sammenligning gælder dette kun for 34 procent af de ideologisk alternative og for 39 procent

af de uorganiserede. De ideologisk alternative og de uorganiserede er således markant overrepræsenteret blandt „blå“ eller borgerlige lønmodtagere.

Yderligere analyser viser, at det ikke er de samme borgerlige partier, som de ideologisk alternative og de uorganiserede vil stemme på. Mens de ideologisk alternative i højere grad vil stemme på Dansk Folkeparti, er de uorganiserede overrepræsenteret iblandt dem, som har tænkt sig at stemme på Liberal Alliance, De Konservative og Det Radikale Venstre, dvs. partier med en stærk social liberal eller liberalistisk profil.

Ideologi og politik synes således at spille en vigtig rolle i forhold til at forklare fagforeningsvalg. Liberalistiske værdier påvirker lønmodtagere i deres stillingtagen til fagforeningsspørgsmålet, og de ideologisk alternative fagforeningers individualistiske fokus med deres betoning af den negative organisa-

tionsfrihed appellerer hertil. Tidligere undersøgelser viser, at første-generationslønmottagere (typisk med baggrund i landbrug og selvstændige erhverv) ikke er socialiseret til fagbevægelsens solidariske og kollektivistiske værdier, og de er overrepræsenteret i de ideologisk alternative fagforeninger (Caraker, 2008, s. 274). Faglige organisationer synes altså at skulle involvere sig i politisk-ideologiske spørgsmål, hvis de vil påvirke tilbøjeligheden til at lade sig organisere. Det stiller nye holdningsspørgsmål.

3.2. Holdninger til fagbevægelsen

Efter at have set på, hvad det er for baggrundsvariable, som kendetegner medlemmer af LO, de ideologisk alternative og de uorganiserede, er det relevant at rette blikket imod de holdninger, som i særlig grad adskiller grupperne fra hin-

anden. Har de f.eks. særlige fagpolitiske præferencer? Adskiller ideologisk alternative sig fra LO-medlemmer med hensyn til, hvordan de forholder sig til fagbevægelsen og til kollektivitet og individualisme? Hvordan stiller de sig til spørgsmål vedrørende den danske aftalemodel og reguleringen af løn- og arbejds-vilkår generelt? Dette er nogle af de spørgsmål, vi vil besvare i det følgende. Vi starter i tabel 3.10 nedenfor med at se på spørgsmålet om fagforeningers nødvendighed, dvs. den principielle fagforeningsbegrundelse begrundet i et kollektivt interesseperspektiv.

Blandt medlemmer af ideologisk alternative og de uorganiserede ses en betydelig lavere tilslutning til fagforeningerne, men det er dog bemærkelsesværdigt, at tilsammen 47 procent af de ideologisk alternative og 33 procent af de uorganiserede slutter op herom. Endvidere

Tabel 3.10. Fagforeningsforhold fordelt på holdning til fagbevægelsens nødvendighed (%)

Fagforeningen er nødvendig for varetagelsen af lønmodtagernes interesser							
	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	N
LO	45	35	15	4	1	1	717
Ideologisk alternative	13	34	33	10	8	2	122
Ikke-medlemmer	11	22	30	19	14	5	313
I alt	32	31	21	9	5	2	1152

ses det, at tilsammen 18 procent af de ideologisk alternative ikke mener, at fagforeninger er nødvendige. Det kan virke modsætningsfyldt. En forklaring kan være, at de blot er medlem for at kunne stå i en a-kasse. En anden forklaring kan være, at det er den traditionelle fagbevægelse, de har haft i tankerne. Dermed kan det forstås således, at de ønsker at kommunikere en kritik af den traditionelle fagbevægelse, som de har vendt sig imod. Endelig kan de være uenige i netop det principielt kollektive indhold i påstanden; men de udgør en kun en forsvindende minoritet.

De uorganiserede lønmodtagere er ikke overraskende den gruppe, hvor man finder den laveste tilslutning til fagbevægelsen. Blot 11 procent er „Helt enige“ og 22 procent er „Delvist enige“. Faktisk fordeler de uorganiserede sig i tre næsten lige store grupper: 33 procent enige, 30 procent indifferente og 33 procent uenige. Disse tal kan tolkes derhen, at to tredjedele af de ikke-organiserede er modtagelige – eller i det mindste ikke fuldstændig afvisende – over for argumenter for at melde sig ind i en fagforening. De er måske blot ikke blevet kontaktede af en TR eller har ikke følt at være blevet taget alvorligt. En del af de 33 procent, der principielt bakker op om fagbevægelsen, er måske endnu

ikke-uddannede unge, der har en løsere tilknytning til arbejdsmarkedet. En del af disse vil uddanne sig, hvorefter mange af dem vil blive medlem af den fagforening, der matcher deres uddannelse. Denne forklaring kan bakkes op af yderligere analyse, der viser, at 62 procent af de uorganiserede unge mellem 18-30 år er uden erhvervsuddannelse. Det er også væsentligt, at de unge kommer til at kende de fordele og ydelser, som fagforeningerne leverer.

Ud over den generelle opbakning til fagbevægelsen, som vi har analyseret ovenfor, er det relevant at se på, hvilke begrundelser de ideologisk alternative angiver for at være medlem af en fagforening. Adskiller de sig her fra LO-medlemmerne? En forventning kunne være, at de i mindre grad vægter normativ forpligtelse og kollektivitet og i stedet vægter egeninteressen. Begrundelserne er ikke gensidigt udelukkende, og i praksis kan lønmodtagere lægge vægt på forskellige kombinationer af begrundelserne. I tabel 3.11 nedenfor kan man aflæse, hvordan LO-medlemmer og ideologisk alternative medlemmer begrunder medlemskab af fagforening.

Forventningen, om at ideologisk alternative medlemmer i mindre

Tabel 3.11. Fagforeningsforhold fordelt på begrundelser for medlemskab (%) N=843

Hvorfor er du medlem af en fagforening?					
	Pligt-begrundelsen	Kollektiv-begrundelsen	Egeninteresse-begrundelsen	A-kasse-begrundelsen	Krav-begrundelsen
LO	24	51	31	29	9
Ideologisk alternative	18	10	37	49	4
I alt	23	45	32	32	9

grad vægter normativ forpligtelse og kollektivitet, bakkes op af tallene i tabellen, der viser, at 24 procent af LO's medlemmer har givet tilslutning til pligt-begrundelsen, mens dette gælder for 18 procent af de ideologisk alternative. Det er imidlertid en lille forskel, og hverken LO-medlemmer eller ideologisk alternative vægter denne begrundelse særligt højt. Ser vi på kollektiv-begrundelsen, er forskellen markant, idet LO-medlemmer ligger 41 procentpoint over de ideologisk alternative medlemmer. Vores forventning holdt altså stik.

Med hensyn til egeninteresse-begrundelsen synes vores forventning også at få empirisk opbakning. Her vægter ideologisk alternative (37 procent) i højere grad varetagelsens af egeninteressen end LO'erne (31 procent) gør det. Igen er det ikke nogen særlig markant forskel, og man kunne have forventet, at ideologisk alternative medlemmer i endnu hø-

jere grad havde vægtet egeninteressen. A-kasse-begrundelsen er for de ideologisk alternative den klart mest populære begrundelse. Hele 49 procent har således sat kryds ud for denne, mens dette kun gælder for 29 procent af LO's medlemmer. Dette tal er overraskende højt, i og med at der ikke findes noget krav, der forudsætter, at man er medlem af en fagforening for at kunne stå i en a-kasse. Det høje tal skyldes formentlig, at forskellen mellem a-kassekontingentet og det samlede kontingent hos ideologisk alternative fagforeninger er begrænset, og det derfor kan forholde sig således, at a-kassemedlemskabet er den primære begrundelse for medlemskabet (mens fagforeningsmedlemskabet tages med, fordi det udgør en mindre, og i Det Faglige Hus, en ubetydelig andel). Ved den sidste begrundelse, krav-begrundelsen, er forskellene ubetydelige.

Alt i alt understøttes vores forvent-

ninger om, at ideologisk alternative medlemmer i mindre grad end LO-medlemmer lægger vægt på normative forpligtelser og kollektivitet, og i højere grad begrundes deres medlemskab med ønske om at få varetaget egne interesser og ikke mindst for at kunne stå i en a-kasse. Økonomisk gevinst kommer kun ved at tage hele „pakken“ (a-kasse og fagforening sammen).

3.3. Holdninger til reguleringen af løn- og arbejdsvilkår

Ovenfor har vi set på, hvordan lønmodtagere fra ideologisk alternative fagforeninger og de uorganiserede forholder sig til fagforeningen som institution, og vi har kunnet konstatere en betydelig svagere opbakning til den etablerede fagbevægelse og dens værdier blandt dis-

se lønmodtagere i forhold til LO's medlemmer. Spørgsmålet er så, om den mindre opbakning også gælder i forhold til den måde, som løn- og arbejdsvilkår reguleres på i Danmark. Det vil vi se nærmere på i det følgende, hvor lønmodtagerne er blevet spurgt om deres holdninger til en række spørgsmål relateret til reguleringen af arbejdsmarkedet.

I tabel 3.12 nedenfor ser vi, hvordan LO-medlemmer, ideologisk alternative medlemmer og uorganiserede forholder sig til spørgsmålet om, hvordan løn- og arbejdsvilkår bør reguleres.

Her er det især LO-medlemmerne, som ret så entydigt mener, at reguleringen bør foregå via forhandlinger mellem fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer. Ideologisk alter-

Tabel 3.12. Fagforeningsforhold fordelt på holdning til reguleringen af løn- og arbejdsvilkår (%)

Hvem bør efter din mening primært regulere lønmodtagernes løn- og arbejdsvilkår?					
	Fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer gennem forhandlinger	Politikerne i Folketinget gennem lovgivning påvirket af bl.a. fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer	Den enkelte lønmodtager selv i forhandlinger med arbejdsgiveren	Ved ikke	N
LO	67	4	24	5	714
Ideologisk alternative	27	5	58	10	121
Ikke-medlemmer	29	8	55	8	310
I alt	52	5	36	6	1145

native medlemmer og uorganiserede er langt fra lige så begejstrede for denne måde at regulere løn- og arbejdsvilkår på, idet henholdsvis 27 procent og 29 procent bakker op herom. De er derimod større tilhængere af, at reguleringen skal foregå ved individuelle forhandlinger mellem den enkelte og arbejdsgiveren. Mange af disse er heller ikke dækket af kollektiv overenskomst. Henholdsvis 58 procent og 55 procent af de ideologisk alternative og de uorganiserede vil forhandle individuelt, mens det „kun“ er 24 procent af LO'erne, der deler denne opfattelse. Næsten ingen kan støtte, at løn- og arbejdsvilkår skal styres via lovgivning, dog ses en svag tendens til, at uorganiserede i højere grad mener, at dette er ønskeligt.

Ud over det rent overenskomstmæssige med hensyn til løn- og arbejdsvilkår har LO-fagbevægelsen

og den øvrige etablerede fagbevægelse en interesse i at påvirke og samarbejde med staten inden for områder som for eksempel uddannelsespolitik og beskæftigelsespolitik. Denne indflydelse foregår bl.a. via trepartsforhandlinger, som der er undersøgt lønmodtagernes stilling til, jf. tabel 3.13 nedenfor.

Det er især LO's medlemmer, der i størst grad anser sådanne forhandlinger som vigtige. 61 procent af LO'erne mener, at det er „Meget vigtigt“ eller „Vigtigt“, at sådanne trepartsforhandlinger foregår. Dette gælder kun for henholdsvis 45 procent og 42 procent af de ideologisk alternative og de uorganiserede. Kun ganske få inden for LO og de ideologisk alternative mener, at trepartssamarbejdet ikke er vigtigt, mens der blandt de uorganiserede er omtrent en femtedel, som ikke mener, at det er vigtigt.

Tabel 3.13. Fagforeningsforhold fordelt på vigtighed af trepartsforhandlinger (%)

Hvor vigtigt er det, at fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer sammen med staten regulerer arbejdsmarkedet, f.eks. gennem trepartsforhandlinger?							
	Meget vigtigt	Vigtigt	Hverken vigtigt eller ikke vigtigt	Ikke vigtigt	Slet ikke vigtigt	Ved ikke	N
LO	15	46	19	4	3	15	720
Ideologisk alternative	6	39	27	7	4	18	122
Ikke-medlemmer	14	28	22	12	7	19	312
I alt	13	40	20	6	4	16	1154

Tabel 3.14. Fagforeningsforhold fordelt på holdning til valgmuligheder i overenskomsterne (%)

Bør de individuelle valgmuligheder i overenskomsterne ...					
	Øges	Forblive som de er nu	Begrænses	Ved ikke	N
LO	45	35	3	18	718
Ideologisk alternative	58	23	2	17	123
Ikke-medlemmer	55	16	7	22	312
I alt	49	29	4	19	1153

Flere individuelle valgmuligheder i overenskomster er set af fagbevægelsen som en mulig strategi til at imødekomme den individualistiske tendens i medlemskredsen, der har kunnet identificeres gennem snart 20 år gennem holdningsundersøgelser. Dette spørgsmål behandler vi i tabel 3.14 ovenfor.

Valgmuligheder i overenskomsterne er ganske udbredt i de tre grupper, men de ideologisk alternative og de uorganiserede er dog i høje-

re grad end LO-medlemmerne interesseret i, at overenskomsterne i højere grad er i stand til at imødekomme individuelle behov. Spørgsmålet er videre, om denne individuelle tendens også afspejler sig i holdningen til forhandlingsformen, jf. tabel 3.15 nedenfor.

Det er de ideologisk alternativt organiserede lønmodtagere, der i markant højere grad selv foretrækker at forhandle deres løn- og arbejdsvilkår. Dette hænger fint sam-

Tabel 3.15. Fagforeningsforhold fordelt på foretrukken form for regulering (%)

Hvad ville du foretrække?					
	Selv at forhandle løn- og arbejds-vilkår	At være omfattet af en overens-komst	At være omfattet af overenskomst, men derudover også kunne for-handle selv	Ved ikke	N
LO	15	21	59	5	717
Ideologisk alternative	46	7	42	6	122
Ikke-medlemmer	52	9	35	4	312
I alt	28	16	51	5	1151

men med deres beslutning om ikke at stå i en af de traditionelle, overenskomstbærende fagforeninger. Når dette er sagt, er det dog værd at bemærke, at tilsammen 49 procent af de ideologisk alternative medlemmer rent faktisk foretrækker at være omfattet af en overenskomst. Denne holdning kan meget vel være erfaringsbaseret, idet vi kan fastslå ud fra de ideologiske fagforeningers overenskomstdækning, at langt hovedparten af de overenskomstdækkede ideologisk alternative medlemmer arbejder på en LO-overenskomst.

For de uorganiseredes vedkommende gælder, at over halvdelen foretrækker individuelle forhandlinger frem for kollektive aftaler. Det er dog vigtigt her at pointere, at supplerende analyse viser, at der er stor forskel på, hvorvidt man som uorganiseret er ufaglært, fag-

lært, lavere funktionær eller højere funktionær. Det er således især de højere funktionærer, for hvem dette gælder. Hele 77 procent af disse foretrækker individuelle forhandlinger, mens det kun gælder for 29 procent af de uorganiserede ufaglærte. For sidstnævnte gruppe gælder, at 59 procent foretrækker at være omfattet af en overenskomst. Her er formentlig reflekteret at det afspejler behovet for den kollektive støtte og sikring.

Afslutningsvis skal vi se på, hvordan LO-medlemmer og ideologisk alternative medlemmer ser på tillidsrepræsentantens rolle på arbejdspladsen, og her er ligeledes markante holdningsforskelle, jf. tabel 3.16 nedenfor.

Vi ser, at næsten tre fjerdedele af LO-medlemmerne mener, at fagforening/TR bør indgå i lønforhand-

Tabel 3.16. Fagforeningsforhold fordelt på holdning til fagforeningens/tillidsrepræsentantens rolle (%)

Hvordan mener du, at din fagforening/tillidsrepræsentant skal forhandle din løn på din arbejdsplads?						
	Bør indgå i forhandlinger om lønnen for alle medlemmer	Bør kun interessere sig for at forhandle lønnen for de lavest lønnede	Skal kun fungere som rådgiver for medlemmerne i lønspørgsmål	Skal ikke blande sig i medlemmernes løn på arbejdspladsen	Ved ikke	N
LO	73	2	17	3	5	454
Ideologisk alternative	38	5	26	24	7	42
I alt	70	2	18	5	5	496

linger for alle medlemmer. Denne kollektivistiske holdning deles kun af 38 procent af de ideologisk alternative medlemmer. Vi ser også en forskel i forhold til, om fagforening/TR skal undlade at blande sig i medlemmernes løn. Her har 3 procent af LO-medlemmerne givet tilslutning, mens dette gælder for næsten en fjerdedel af de ideologisk alternative. Her kommer de individualistiske og fagforeningsskeptiske holdninger klart til syne. Endelig ses det, at kun meget få i begge grupper mener, at fagforeningen/TR kun bør interessere sig for at forhandle lønnen for de lavest lønnede.

3.4. Sammenfatning om profiltegningerne

Som analysen foran har vist, adskiller de ideologisk alternative og de uorganiserede lønmodtagere sig fra det typiske LO-medlem på en række punkter. Nedenfor gengives nogle af de vigtigste resultater i punktform.

- Om man er mand eller kvinde har ikke nogen effekt på sandsynligheden for, at man vælger en ideologisk alternativ fagforening. Dog ses en tendens til, at kvinder i højere grad vælger KRIFA, mens mænd i højere grad foretrækker Det Faglige

Hus. Med hensyn til de uorganiserede udgøres de af et lille flertal af mænd, hvilket dog ikke skal forklares med køn i sig selv, men med at flere mænd arbejder inden for den mindre gennemorganiserede private sektor.

- Sektorforhold spiller stærkt ind på sandsynligheden for, at man som lønmodtager er organiseret. Således er hele 81 procent af de ideologisk alternative medlemmer ansat i den private sektor. Det er altså privatsektorproblemer, som er med til at lokalisere de ideologisk alternative.
- Det er især „mellemgenerationen“, der udgør medlemskaren i de ideologisk alternative fagforeninger. Unge og ældre er mindre tilbøjelige til at vælge at melde sig ind i en af disse. Mange unge står dog som uorganiserede.
- Jobplacering på arbejdsmarkedet har en vis betydning i forhold til lønmodtagernes valg og fravalg af fagforening. LO har et relativt godt greb om de ufaglærte og faglærte, som tilsammen udgør 60 procent af medlemskaren. Men med hensyn til de lavere funktionærer ses, at de ideologisk alternative organisationer i høj grad har held med at rekruttere disse. De uorganiserede domineres også af

store grupper af funktionærer, som tilsammen næsten står for to tredjedele af denne gruppe.

- Tilstedeværelse af TR på arbejdspladsen spiller i høj grad ind på, om lønmodtagerne er medlem af et LO-forbund, en ideologisk alternativ fagforening, eller om man er uorganiseret. TR-dækning øger sandsynligheden for LO-medlemskab. Omvendt øger fravær af TR sandsynligheden for medlemskab af ideologisk alternativ organisation og ikke-medlemskab. TR-dækning og overenskomstdækning må formodes også at høre snært sammen.
- På indkomst ligner LO-segmentet og segmentet af ideologisk alternative i høj grad hinanden. De uorganiserede derimod skiller sig markant ud ved at være overrepræsenteret i lavindkomst- og højindkomstgrupperne, altså i enderne af indkomstskaalen.
- Ved partipolitisk præference ses en klar overvægt af borgerlige vælgere blandt de ideologisk alternative og de uorganiserede, hvorimod LO's medlemmer for langt de flestes vedkommende foretrækker de traditionelle lønmodtagerpartier. Der er dog væsentlig forskel på, hvilke borgerlige partier de ideologisk

alternative og de uorganiserede foretrækker. Førstnævnte vil i højere grad stemme på Dansk Folkeparti, mens sidstnævnte i højere grad foretrækker Liberal Alliance, Konservative og Det Radikale Venstre.

- Opbakningen til fagbevægelsen som institution er ikke overraskende størst blandt LO-medlemmerne, hvor 80 procent tilslutter sig. De ideologisk alternative medlemmer tilslutter sig i markant mindre grad, men omtrent halvdelen af dem mener, at fagforeninger er nødvendige.
- Begrundelserne for at være medlem af en fagforening er forskellige afhængig af, om man er medlem af en LO-fagforening eller en ideologisk alternativ fagforening. Førstnævnte lægger vægt på det kollektive, mens egeninteressen vejer tungere for de ideologisk alternative og a-kassebegrundelsen vægtes af markant flere, og er den væsentligste begrundelse for medlemskab.
- Hvad angår reguleringen af løn- og arbejdsvilkår, ses en klar tendens til, at de ideologisk alternative og de uorganiserede foretrækker mere individualiserede forhandlinger frem for de kollektive aftaler, men næsten halvdelen af de ideologisk al-

ternative ønsker rent faktisk at være overenskomstdækket. Fråfaldne LO-medlemmer kan således være delt i to grupper: én, der vil „free ride“ på overens-

komstresultater, og en anden, der ikke har været omfattet af en kollektiv overenskomst og derfor har svært ved at se værdien af medlemskab.

4. Lønmodtagerne og arbejdsmarkedsreguleringen

Kært barn har mange navne, siger man ofte om personer og ting, som på grund af sin charme eller tiltrækning har pådraget sig mange kælenavne. Med begrebet „Den danske Model“ forholder det sig lidt anderledes. Her er der snarere tale om, at kært navn har mange *definitioner*. For „Den danske Model“ er i den grad et plusord, som arbejdsmarkedsaktører, meningsdannere og samfundsforskere smider om sig med. Og ofte med ganske forskelligt indhold. En vis begrebsforvirring omkring dette begreb synes udbredt. Der kan mindst peges på tre forskellige definitioner på eller anvendelser af udtrykket „Den danske Model“.

Den første lægger vægt på det korporative set-up, som er kendetegnende for store områder inden for arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitikken, hvor staten sammen med arbejdsmarkedets parter formulerer og implementerer politiske tiltag. Dette trepartssamarbejde foregår ofte i udvalg og råd på centralt og lokalt niveau, men også via mere uformelle kanaler.

Den anden anvendelse af udtryk-

ket drejer sig om den måde, som den danske velfærdsstat er opbygget og fungerer på. Den danske velfærdsstatsmodel er opbygget efter universelle principper, hvilket betyder, at velfærdsydelser i princippet målrettes alle borgere. Der er lagt et medborgerskab til grund for hjælp og ydelser – ikke en konkret behovsvurdering. I systemet er der desuden en høj grad af økonomisk omfordeling via et progressivt skattesystem.

Den tredje definition drejer sig specifikt om reguleringen af løn- og arbejdsvilkårene for danske lønmodtagere, hvor lønmodtagerorganisationer og arbejdsgiverorganisationer forhandler overenskomster, der regulerer ansættelsesforholdene for deres medlemmer. Ideelt set blander staten sig kun i forhandlingerne, såfremt parterne ikke selv kan nå frem til enighed, hvilket dog langt fra er noget særsyn. For at disse systemer kan fungere effektivt og legitimt, er det vigtigt, at organisationerne er stærke og repræsentative. Her refererer begrebet til frivillig, kollektiv aftaleregulering.

De forskellige anvendelser giver anledning til en betydelig forvir-

ring om, hvad „Den danske Model“ egentlig er. Og denne forvirring gælder ikke kun eksperter, medier og kommentatorer. Det gælder i høj grad også de danske lønmodtagere som sådan. I spørgeskemaundersøgelsen, som ligger til grund for nærværende analyse, er lønmodtagerne bl.a. blevet spurgt om, hvad de forbinder med udtrykket „Den danske Model.“

37 procent svarede *„En betegnelse for, at løn- og arbejdsvilkår udvikles af fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer i fællesskab“*. 30 procent, at det er *„En betegnelse for det danske velfærdssamfund, der er kendetegnet ved gratis offentlige ydelser og højt skattetryk“*. Og 13 procent, at det er *„En betegnelse for, at fagforeninger, arbejdsgivere og staten samarbejder om udviklingen af arbejdsmarkedet“*. Ydermere svarede 24 procent *„Ved ikke“*.

Når man oven i dette lægger, at intet mindre end 72 procent af lønmodtagerne tror, at der i Danmark er en politisk fastsat mindsteløn, tyder en del på, at „Den danske Model“ forstået som arbejdsmarkedsparternes selvregulering ikke står særligt klart i lønmodtagernes bevidsthed. Mildest talt.

I denne rapport er det netop „Den danske Model“, forstået som et de-

fineret selvregulerende aftale- og samarbejdssystem med udbygget politisk regulering, der er af interesse. Emnet er relevant, fordi der inden for de seneste år er sket politiske udviklinger og lavet meget lidt lønmodtagervenlig regulering af arbejdsmarkedsforhold samt udkommet flere undersøgelser, der hver især påviser, at dette reguleringssystem bliver udfordret fra forskelligt hold (Due et al. 2010, Ibsen et al. 2011). Vi skal ikke gå i detaljer med de enkelte årsager, men blot her nævne nogle af de vigtigste.

- *Den faldende organisationsprocent på lønmodtagerside:* Tendensen til at organisere sig er faldet inden for de sidste to årtier. I 1995 var 73,1 procent af lønmodtagerne organiseret i en fagforening. I 2010 var dette tal faldet til 67,4 procent (Due et al. 2010, s. 84). Et fald på 5,7 procentpoint inden for en femtenårig periode vækker bekymring i fagforeningskredse, dels fordi forbundene mister ressourcer, herunder økonomiske ressourcer, i og med at indtægterne fra de faglige kontingenter falder, dels fordi strejkevåbnet mister noget af sin potens, når fagforeningerne mister andele af arbejdsstyrken, som kan mobiliseres ved konflikt. Men en vigtig del af bekymringen er også, at

fagbevægelsen kan miste meget af sin legitimitet som forhandlingspartner, både i forhold til arbejdsgiverside og i forhold til staten, når den ikke kan siges at repræsentere en betragtelig del af arbejdsstyrken. En svækket fagbevægelse kan derfor på sigt være med til at underminere den danske aftalemodel. Det samme gælder svækket arbejdsgiverorganisering. Organisatorisk og institutionel magt eller afmagt hænger sammen.

- *Stigende antal medlemmer af de ideologisk alternative fagforeninger:* Med VK-regeringens „Frihedspakke for arbejdsmarkedet“ fra 2002 blev princippet om faglige a-kasser brudt, hvilket havde som konsekvens, at ideologisk alternative fagforeninger nu også kunne oprette a-kasser og dermed begynde at konkurrere med den traditionelle fagbevægelse om medlemmerne. De alternative organisationer kunne lokke med billigere fagforeningsmedlemskab. Der er løbet et marked i gang i forhold til faglig organisering og a-kasseorganisering. Mange LO-medlemmer følte sig fristet og skiftede derfor som konsekvens. Med „Genopretningsplanen“ fra 2010 blev vejen banet yderligere for de alternative organisationer, idet der blev indført et loft

for, hvor stort et fradrag, man kan få på faglige kontingenter. Dette loft betød, at det for de fleste medlemmer af den traditionelle fagbevægelse ville blive dyrere at være medlem. Da medlemmerne af de alternative gik fri for denne de facto-prisstigning, skabte dette et yderligere incitament for sparelystne lønmodtagere til at skifte. Problemet med de alternative organisationer i forhold til den danske aftalemodel er, at de ikke er overenskomstbærende. De alternative medlemmer er ligesom de uorganiserede „gratister,“ der nyder godt af de kollektive goder uden selv at bidrage til fællesskabet. Det førte til et fald i organisationsprocenten på 5,7 procent inkluderende de alternative medlemmer, men trækker vi disse fra, således at vi kun medregner medlemmer af overenskomstbærende fagforeninger, er der tale om et fald på 10,1 procentpoint fra 71 procent i 1995 til 60,9 procent i 2010 (Ibid.).

- *Faldende overenskomstdækning:* Inden for det sidste halvandet årti har der været en mindre, men støt nedgang i overenskomstdækningen på det private arbejdsmarked. Dette fald gælder dog hovedsageligt på det uorganiserede område,

dvs. uden for de store hovedorganisationsområder, DA, FA og SALA. Overenskomstdækningen inden for det uorganiserede område er således faldet fra 57 procent i 1997 til 45 procent i 2007 (Ibid., s. 81). Skal man pege på nogle årsager til den vigende overenskomstdækning på det uorganiserede område, så har det stigende uddannelsesniveau ført til en stigning i antallet af funktionærer, akademikere og andre højtuddannede, der traditionelt ikke har været overenskomstdækkede. Desuden kan en forklaring være, at fagforeningerne har haft mindre held med at indgå tiltrædelsesoverenskomster med uorganiserede arbejdsgivere. Den vigende overenskomstdækning er et problem, fordi flere lønmodtagere dermed ikke får reguleret deres løn- og arbejdsvilkår, hvorved man fra politisk hold kan blive nødsaget til at lovgive om disse forhold, hvilket vil skubbe det selvregulerende princip til side til fordel for mere politisk styring.

- *EU-reguleringens stigende betydning*: En fjerde udfordring kommer fra EU, der med en stigende tendens til at lovgive om

arbejdsforhold har sat den danske aftalemodel på prøve. For det første bestod udfordringen i at få EU-direktiver implementeret i Danmark, uden at det underminerede selvreguleringen. Dette blev i første omgang gjort ved, at arbejdsmarkedets parter indarbejdede EU-bestemmelserne i de kollektive overenskomster, hvilket EU dog vurderede ikke var tilstrækkeligt, da betydelige andele af de danske lønmodtagere ikke ville blive dækket ind. EU har tradition for individuelle rettigheder – ikke kollektive. Derfor er man i dag begyndt at supplere med lovgivning, så de lønmodtagere, der ikke er overenskomstdækket, også bliver sikret samme rettigheder. En anden og måske mere alvorlig udfordring vedrører de traktatbestemmelser, som trådte i kraft med ratificeringen af Den Europæiske Fælles Akt i 1986. Hermed blev det indre marked etableret, hvilket vil sige *„et område uden indre grænser med fri bevægelighed for varer, personer, tjenesteydelser og kapital.“*⁵ Og med østudvidelsen har dette skabt et pres på det danske marked i form af billig arbejdskraft, hvilket

5 Den Europæiske Fælles Akt 1986: <http://www.euo.dk/upload/application/pdf/b48c0181/Faelles-akten%20pdf.pdf>

har ført til bekymring for social dumping. Udstationeringsdirektivet fra 1996, der fastslog princippet om værtslandets løn- og arbejdsvilkår som gældende, har ikke kunnet dæmme op herfor. En særlig udfordring udgør de udenlandske arbejdsgivere, der medbringer sine egne ansatte. De er ikke medlem af en dansk arbejdsgiverforening og er vanskelige for fagbevægelsen at få til at underskrive tiltrædelsesoverenskomster. Som konsekvens kan udenlandske lønmodtagere gå til en løn, der ligger langt under de overenskomstbestemte mindstesatser. I den forbindelse har man i fagbevægelsen diskuteret, om man som i de fleste andre EU-lande skal have en lov om mindsteløn eller alternativt, om man som i Norge, Finland og andre lande skal gøre dele af overenskomsterne almengyldige, således at alle bliver dækket af mindstelønsbestemmelserne. Indtil videre er der i fagbevægelsen ikke stemning for hverken lovindgreb eller almenførelse, netop fordi man mener, at det vil underminere den danske aftalemodel. Lovgivning kommer endelig i høj grad i form af EU-domstolens aktivistiske „case law“-virksomhed. Det har gennem de senere år betydet en

trussel mod fagbevægelsens traditionelle kamptraditioner.

Så jo, der er ingen tvivl om, at den danske aftalemodel bliver udfordret i disse år. Men en ting er, hvordan lønmodtagernes faglige repræsentanter forholder sig til den skitserede udvikling, en anden er, hvordan lønmodtagerne selv forholder sig. Hvordan oplever de reguleringen af deres løn- og arbejdsvilkår? Hvordan mener de, at deres arbejdsforhold *bør* reguleres? Og hvordan vurderer de, at reguleringen vil komme til at foregå fremover? Dette er nogle af spørgsmålene, vi ønsker at belyse i dette kapitel. Til dette formål anvendes seks forskellige reguleringsmodeller (jf. kapitel 1), der hver især skal indfange særlige aspekter af reguleringen af lønmodtagernes løn- og arbejdsforhold. Disse er ledelsesmodellen, individmodellen, samarbejdsmodellen, aftalemodellen, lovgivningsmodellen og EU-modellen. I det følgende vil vi kort præsentere de forskellige modeller.

4.1. Reguleringsmodellerne

Omdrejningspunktet for dette kapitel er altså disse seks reguleringsmodeller, som skal hjælpe os til at afkode lønmodtagernes erfaringer, holdninger og forventninger til reguleringen af deres arbejdsforhold.

De definerer arbejdsretligt set indholdet i „Den danske Model“, forstået sådan, at vægten er lagt på aftale- og samarbejdsmodel kombineret med politisk regulering. Skulle ledelses- og individmodel blive dominerende, ville „Den danske Model“ være afviklet.

Det er vigtigt at holde sig for øje, at disse modeller beskrives som idealmodeller og ikke kan forventes at findes i rendyrket form ude i den virkelige verden. „Den danske Model“ indeholder altså aspekter af samtlige modeller, og det er deres indbyrdes forhold (med særlig vægt på aftale- og samarbejds-elementet), som man kan sige konstituerer det særegne ved den danske måde at regulere ansættelsesvilkårene på. Modellerne er altså ikke gensidigt udelukkende. Tværtimod fungerer de side om side og supplerer, og nogle gange modarbejder, hinanden. I det følgende præsenteres de enkelte modeller og sættes i en historisk og aktuel kontekst. Området for arbejdsmarkedsregulering er en foranderlig størrelse, og selv om det danske arbejdsmarked historisk først og fremmest har været reguleret gennem kollektive overenskomster, sker der i disse år forskydninger, som er med til at begrænse især aftalemodellens betydning i forhold til andre reguleringsformer.

Ledelsesmodellen

Ledelsesmodellen tager udgangspunkt i arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet, en ret som blev formaliseret med Septemberforliget 1899 (§ 4), hvor arbejdsmarkedets parter efter en langvarig konflikt indgik en hovedaftale, der siden hen, med få justeringer, har fungeret som en slags arbejdsmarkedets Grundlov.

Alle ansættelsesforhold er i et eller andet omfang omfattet af ledelsesmodellen. Det kan konkret være fra ledelsens side ensidigt fastsatte regler som arbejdsinstruktioner og ordensbestemmelser. Udøvelsen af ledelsesretten er dog ikke total og indskrænkes af lovgivning eller via overenskomsterne. Som eksempel kan nævnes funktionærloven, der med dens opsigelsesvarsler begrænser arbejdsgiverens ret til at fyre en ansat. Også forskelsbehandlingsloven kan siges at begrænse arbejdsgiverens ret til uindskrænket at lede og fordele og til at hyre og fyre. Forskelsbehandlingsloven kan kun fraviges, hvis de kollektive overenskomster regulerer området. Ledelsesretten begrænses imidlertid også vidtgående af aftalestof fra de kollektive overenskomster, f.eks. bestemmelser om arbejdstid.

Alle lønmodtagere berøres i et eller andet omfang af ledelsesmodellen,

og man kan sige, at hvis der ikke er andre reguleringsformer, så er det ledelsesmodellen, der gælder. Det gælder i alle kapitalistiske systemer, også det danske.

Individmodellen

Individmodellen baserer sig på individuelle aftaler indgået frivilligt mellem en arbejdsgiver og en arbejdstager. Eksempelvis når parterne ved ansættelsestidspunktet indgår en skriftlig eller mundtlig aftale. Individmodellen kan siges at have fået mere betydning de seneste par årtier, hvor der er foregået en decentralisering af overenskomstsystemet, således at der på arbejdspladsniveauet gives mulighed for, at den enkelte medarbejder i højere grad selv kan forhandle sine vilkår inden for en overenskomstmæssig ramme. Graden af denne decentralisering er dog stærkest inden for den private sektor, men har omvendt vist sig vanskeligere at gennemføre inden for den offentlige sektor, især på grund af (1) den fortsat stærke centralisering på arbejdsgiverside, (2) introduktionen af en række generelle krav (f.eks. ligeløn), som synes at kræve meget centraliserede, måske endda politiske løsninger, og (3) visse aktørers modstand (Borchorst & Jørgensen 2010). Desuden har decentraliseringen i den offentlige sektor, i det omfang den er blevet gen-

nemført, ikke været ensbetydende med en egentlig individualisering af forhandlingerne, da fagforeningerne for at acceptere overgangen til Ny løn i 1997 forudsatte, at forhandlingskompetencen forblev på de faglige organisationers hænder, hvorefter de decentrale forhandlinger kommer til at foregå mellem ledelse og tillidsrepræsentant (Ibid.). Med denne viden in mente er det forventeligt, at vi vil komme til at se markante forskelle på, i hvilken udstrækning offentligt og privat ansatte oplever at være omfattet af individmodellen. Spørgsmålet er, om man blandt de offentligt ansatte så kan spore et ønske om mere individuel forhandling. Man kan også have en forventning om, at placering i stillingshierarkiet og uddannelsesgrad har indflydelse på, om man ønsker mere individuelle forhandlinger. Dette spørgsmål vil vi også forsøge at finde svar på.

Samarbejdsmodellen

I de kollektive overenskomster er der indgået aftaler om samarbejdsudvalg (SU), som har til formål bl.a. at sikre medarbejdernes indflydelse og medbestemmelse på tilrettelæggelsen af arbejdsforhold, og at der foregår en informationsudveksling mellem ledelsen og de ansatte. Dette samarbejdssystem blev formaliseret i 1947 via Samarbejdsaftalen mellem LO og DA, og

i dag findes også lignende aftaler inden for det offentlige område. For den private sektor gælder, at der i virksomheder, „der beskæftiger 35 ansatte og derover inden for samme geografiske enhed, oprettes et samarbejdsudvalg, hvor enten arbejdsgiveren eller et flertal blandt de ansatte foreslår det.“⁶ Inden for den offentlige sektor er det formaliserede samarbejde af en mere obligatorisk art, og er der ikke enten indgået en udvidet MED-aftale (kommuner og regioner) eller MIO-aftale (stat), gælder Aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg. På denne baggrund er det forventeligt, at vi blandt lønmodtagerne vil se en større udbredelse af samarbejdsmodellen i den offentlige sektor end i den private, eftersom der gennem snart 15 år har været gjort forsøg på at udvide lønmodtagernes medindflydelse og medbestemmelse i det offentlige. Spørgsmålet er imidlertid, om forskellige grupper af lønmodtagere ser forskelligt på, hvorvidt der bør være et større og bedre samarbejde, og hvad det er for nogle områder, lønmodtagerne gerne vil have mere indflydelse og medbestemmelse på. Dette er nogle af de ting, vi skal se på i det følgende.

Aftalemodellen

Omdrejningspunktet for aftalemodellen er de kollektive aftaler indgået mellem arbejdsgivere og arbejdstagere og omhandler de materielle rettigheder og pligter i ansættelsesforholdet. I disse aftaler fastsættes f.eks. løn og arbejdstid. Kendetegnende for områder omfattet af aftalemodellen er konfliktretten, ifølge hvilken arbejdsmarkedets parter har ret til at varsle og iværksætte strejke og lockout i forbindelse med overenskomstfornyelser. Den danske aftalemodel, som vi kender den i dag, blev grundlagt i 1899 med Septemberforliget, hvor arbejdsmarkedets parter indgik den første Hovedaftale, som med få ændringer stadig gælder i dag. Med Septemberforliget blev arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet også institutionelt anerkendt. Til gengæld anerkendte arbejdsgiversiden arbejdstagernes ret til at organisere sig i faglige organisationer. Endvidere vedtog man principperne om konfliktret og fredspligt, og i 1910 oprettede staten den faste voldgiftsret (senere Arbejdsretten) til afgørelse af overtrædelser af indgåede forlig samt Forligsmandsinstitutionen, som har til formål at medvirke til at undgå arbejdskon-

6 Samarbejdsaftalen af 9. juni 1986, indgået mellem DA og LO.

flikter. Samtidig indførtes Norm for regler for behandling af faglig strid. Septemberforliget og hele det aftalesystem, der udviklede sig efterfølgende, har utvivlsomt bidraget til at dæmpe intensiteten af arbejdsmarkedskonflikterne. Ikke mindst fredspligten er med til at sikre ro i overenskomstperioden.

Det danske arbejdsmarked er i en international sammenligning selvregulerende, idet staten som hovedregel ikke blander sig i spørgsmål vedrørende løn- og arbejdsvilkår. Denne form for selvregulering har en række fordele i forhold til arbejdsmarkedssystemer, der i højere grad baserer sig på lovgivning. Bl.a. kan man argumentere for, at selvregulering får arbejdsmarkedets parter til at tage ansvar, idet de i kraft af et medejerskab på de indgåede beslutninger i højere grad føler sig ansvarlige i forhold til disses implementering og efterlevelse. Lovgivning (og især hvis parterne ikke har haft indflydelse på denne) vil ikke medføre den samme grad af ansvarlighed, og det kan tænkes, at parterne simpelthen modarbejder vedtaget lovgivning. Desuden kan man pege på, at selvregulering er med til at skabe et mere stabilt arbejdsmarked, i og med at det er uafhængigt af skiftende politiske flertal, der hver især kan have sit ideologiske bud på, hvordan forholdet

mellem arbejdsgiver og lønmodtagere bør være. Ydermere kan nævnes den viden og ekspertise, som arbejdsmarkedets parter besidder, og som kan være med til at sikre arbejdsmarkedsnære beslutninger, og at de får den intenderede effekt. Det kan det politisk-administrative system også nyde godt af. Endelig skal nævnes dette systems relativt stærkere reaktionsdygtighed i forhold til ændrede omgivelser og pres end det politiske systems.

Med hensyn til spørgeskemaundersøgelsen kan vi på baggrund af eksisterende viden fremsætte en række forventninger eller teser om lønmodtagernes forhold til aftalemodellen. For det første er det forventeligt, at vi vil se markante forskelle med hensyn til udbredelsen af aftalemodellen. Ikke mindst mellem offentligt ansatte og privat ansatte, da man på det offentlige arbejdsmarked de facto har en overenskomstdækning på noget nær 100 procent, mens den i den private sektor vurderes til at ligge på omkring 70 procent (Due et al. 2010, s. 81). Særligt APL-undersøgelserne rummer viden om lønmodtagernes forhold til fagbevægelsen og løn- og arbejdsforhold, som vi kan bruge til formuleringen af vores forventninger. Bl.a. viste APL-undersøgelsen fra 2002, at opbakningen til fagbevægelsen og dennes værdier er

skævt fordelt på tværs af bl.a. alder og sektor samt afhængig af, hvilken fagforening, man er medlem af. På denne baggrund kan man have en begrundet forventning om, at de ældre årgange, hvis værdier i højere grad stemmer overens med den traditionelle fagbevægelses kollektivistiske tankesæt, i højere grad end de yngre årgange vil bakke op om aftalemodellen. Med hensyn til sektorforhold viste undersøgelserne, at offentligt ansatte i markant højere grad end privat ansatte vægtede de kollektivistiske/solidariske og normative begrundelser for medlemskab af en fagforening. Desuden så man også, at markant flere offentligt ansatte end private har den holdning, at fagforeningen bør indgå i forhandlinger om lønnen for alle medlemmer. Med denne viden in mente kan vi forvente at se klare forskelle i holdningerne til aftalemodellens plads i reguleringen af løn- og arbejdsvilkår.

Desuden forventer vi, at analysen vil vise forskelle på tværs af medlemskab af fagforeningsforhold. I APL-undersøgelsen „Signalement af lønmodtagere i det 21. århundrede“ fremgik det, at der var betydelige forskelle både på spørgsmålet om fagforeningens nødvendighed, hvor det især var LO'ere og FTF'ere, der tegner opbakningen, og på spørgsmålet om, hvorvidt fagforeningen

bør forhandle lønnen for alle medlemmer, hvor det var førnævnte hovedorganisationer, der tilsluttede sig dette udsagn. Denne viden giver anledning til en forventning om, at det netop er medlemmerne fra disse hovedorganisationer, der bakker op om aftalemodellen. Omvendt er det forventeligt, at medlemmer af de ideologisk alternative organisationer og de uorganiserede i mindre omfang ser det som et ønskeligt scenarie, at aftalemodellen skal være det primære grundlag for reguleringen af løn- og arbejdsvilkår.

Lovgivningsmodellen

Lovgivningsmodellen omfatter den nationale lovgivning, der inden for en række områder regulerer danske lønmodtageres ansættelsesforhold. Noget af denne lovgivning kan være rettet imod specifikke grupper på arbejdsmarkedet som f.eks. funktionærloven, eller den kan være rettet imod lønmodtagerne generelt som f.eks. ferieloven og ligestillingsloven.

Lovgivningsmodellen er en af de reguleringsformer, som sætter den danske aftalemodel under pres i disse år, eller som i al fald gør, at politisk regulering også er blevet udbredt. Dette pres skyldes bl.a., at overenskomsterne især siden starten af 1990'erne er begyndt at inddrage velfærdsspørgsmål, som tra-

ditionelt hører den politiske sfære til. Der opstår dermed en form for *dobbeltregulering*, som øger politikernes interesse i at få indflydelse på overenskomstforhandlingerne (Due et al. 2010, s. 15). Oven i dette kan man forvente et øget politisk pres i form af mere lovgivning, hvis den nuværende negative udvikling i overenskomstdækningen fortsætter. I rapporten „Udviklingen i den faglige organisering: årsager og konsekvenser for „Den danske model,“ som Jesper Due m.fl. har udarbejdet for LO, påvises det, at overenskomstdækningen er for nedadgående i disse år, og at det især er inden for det arbejdsgiver-uorganiserede private område, at man ser denne udvikling (Ibid: s. 81). Dette tyder på, at fagbevægelsen i stigende grad har vanskeligt ved at indgå tiltrædelsesoverenskomster med de uorganiserede arbejdsgivere. Dette kan vise sig at være overordentligt problematisk for „Den danske Model“, da en vigende overenskomstdækning vil betyde, at færre lønmodtagere får deres ansættelsesforhold reguleret, hvormed man fra politisk hold kan være nødsaget til at gribe til lovgivning for at sikre, at lønmodtagere uden for overenskomst har de samme rettigheder som dem med overenskomst. Det virker også negativt ind i forhold til faglig organisering. Normativt kan det formuleres således: Derfor er

det alfa og omega, at fagbevægelsen får dæmmet op for denne negative udvikling.

I forhold til spørgeskemaundersøgelsen er vores forventning, at relativt få vil angive, at de mener, at deres ansættelsesforhold primært reguleres via lovgivning, da dette ikke kan siges at være tilfældet for danske lønmodtagere generelt. Dog er det forventeligt, at funktionærer i højere grad end ufaglærte og faglærte vil mene, at de er omfattet af lovgivningsmodellen, da de er omfattet af bl.a. funktionærloven.

EU-modellen

EU-modellen får mere og mere indflydelse i disse år, hvilket hænger sammen med, at EU i stadig højere grad er begyndt at lovgive på arbejdsmarkedsområdet. Siden Danmark blev optaget i EF i 1972, er der blevet vedtaget en anseelig mængde direktiver med konsekvenser for danske lønmodtagere. Bl.a. kan nævnes arbejdstidsdirektivet, ligebehandlingsdirektivet, direktivet om virksomhedsoverdragelse, forældreorlovsdirektivet m.m.

EU-lovgivning på arbejdsmarkedsområdet har været og er stadig et følsomt emne i den etablerede fagbevægelse, der frygter for, at „Den danske Model“ vil blive undermineret af EU-lovgivningen. Dette hæn-

ger bl.a. sammen med, at EU-kommissionen vurderede, at det ikke var tilstrækkeligt, at direktiverne blev implementeret gennem de kollektive overenskomster, da dette ville betyde, at store grupper på det uorganiserede private arbejdsmarked ikke ville blive omfattet af direktiverne. Eksempelvis blev arbejdstidsdirektivet først implementeret i Danmark ved, at man indarbejdede det i de kollektive overenskomster, men EU har efterfølgende vurderet, at det var nødvendigt med supplerende lovgivning for at sikre fuldstændig direktivimplementering. I dag implementeres EU-beslutninger ved, at arbejdsmarkedets parter indarbejder direktiverne i de kollektive overenskomster, hvorefter politikerne vedtager den supplerende lovgivning, så alle lønmodtagere dækkes ind. Men EU-domstolens afgørelser forekommer at få en yderligere destabiliserende virkning for mulighederne for at bevare de etablerede danske/skandinaviske organisations- og kampformer.

Hvad angår lønmodtagernes forhold til EU-modellen, forventer vi at se en meget lille tilslutning hertil. Danske lønmodtagere er ikke særligt EU-begejstrede, og de vender sig imod for meget indblanding fra Bruxelles. Med hensyn til lønmodtagernes oplevelse af at være omfat-

tet af modellen forventer vi at se relativt få, der vurderer, at EU-lovgivning har indflydelse på deres løn- og arbejdsvilkår, da det for de fleste lønmodtagere vil være temmelig uoverskueligt, om reguleringen har oprindelse i Bruxelles eller på Christiansborg, eller om det er rent overenskomststof. Det er altså lønmodtagernes opfattede billede, det drejer sig om, hvorfor man heller ikke kan bruge respondenternes svarfordelinger som en indikation på EU-lovgivningens faktiske betydning på det danske arbejdsmarked.

4.2. Lønmodtagerne og reguleringsmodellerne

I kapitel 2 beskæftigede vi os specifikt med LO-medlemmerne, og i kapitel 3 sammenlignede vi LO's medlemmer med medlemmer af de ideologisk alternative fagforeninger og de uorganiserede. I det følgende vil vi undersøge, hvordan danske lønmodtagere *under et* forholder sig til de forskellige reguleringsformer. Alle lønmodtagergrupper er altså med i analyserne. Først ser vi på, hvordan lønmodtagerne generelt forholder sig til de seks modeller. Hermed får vi et umiddelbart overblik over, hvilke former for regulering, der er mest udbredt og hvilke, der har størst tilslutning.

På de følgende sider bliver lønmod-

tagerne ydermere delt op på en række baggrundsvARIABLE for at se, om forskellige grupper på arbejdsmarkedet oplever og vurderer reguleringen af deres løn- og arbejdsvilkår forskelligt. Er der forskel på, hvordan mænd og kvinder oplever, at deres arbejdsvilkår reguleres, og på hvordan de mener, det *bør* foregå? Er der forskelle mellem offentligt ansatte og privat ansatte? Og hvad med alder? Er der forskel på, hvordan unge og ældre lønmodtagere oplever og ønsker deres arbejdsforhold reguleret? Hvordan ser det ud på tværs af hovedorganisationerne? Og er der forskel på, hvordan LO-medlemmer forholder sig til reguleringen af løn- og arbejdsvilkår i forhold til ikke-medlemmer og medlemmer af de ideologisk alternative fagforeninger? Dette er nogle af spørgsmålene, vi ønsker at belyse på de kommende sider.

For overskuelighedens skyld har vi valgt at fremlægge data i histogrammer i stedet for tabeller. Histogrammerne skal læses således, at når man i figur 4.1 nedenfor f.eks. kan se, at 53 procent af alle lønmodtagere tilslutter sig udsagnet: „Ledelsen beslutter løn- og arbejdsvilkår, uden at jeg har indflydelse på det,“ så udgøres disse 53 procent af svarkategorierne „I høj grad“ og „I nogen grad“. Det er ikke helt uproblematisk at slå svarka-

tegorier sammen, som udtrykker henholdsvis betinget og ubetinget tilslutning, da der selvsagt går information tabt ved at fremstille det på denne måde. Men det har været en afvejning mellem overskuelighed og detaljerighed, og vi har taget og valgt den første.

I hvert enkelt histogram fremgår både lønmodtagernes *erfaringer* med den enkelte reguleringsform (Sådan er det), deres *holdning* til om denne reguleringsform bør fremmes eller bibeholdes (Sådan bør det være) og deres *vurderinger* af reguleringsformens position på fremtidens arbejdsmarked (Sådan bliver det). Man kan læse figurerne i tre forskellige tempi.

For det første kan man se på, hvordan lønmodtagerne svarer på de enkelte spørgsmål, hvilket er interessant i forhold til at give overblik over, hvilke reguleringsformer der er de mest udbredte (grå stolpe); hvilke reguleringsformer, som lønmodtagerne helst vil have deres løn- og arbejdsvilkår underlagt (mørkegrøn stolpe); samt lønmodtagernes vurderinger af, hvilke reguleringsformer de ser det som sandsynligt bliver mere fremtrædende i fremtiden (lysegrøn stolpe).

For det andet kan man se på forholdet mellem „Sådan er det“-svarene

og „Sådan bør det være“-svarene. Er der en diskrepans mellem „Sådan er det“ og „Sådan bør det være“, kan dette tolkes som utilfredshed med den udbredelse, som en given model har i reguleringen af lønmodtagernes løn- og arbejdsforhold. Er grå stolpe højere end mørkegrøn stolpe, kan dette ses som en indikation på, at lønmodtagerne mener, at en given reguleringsmodel er for udbredt. Omvendt hvis mørkegrøn stolpe er højere en grå stolpe, kan dette tolkes som en indikation på, at en reguleringsmodel ikke er udbredt nok.

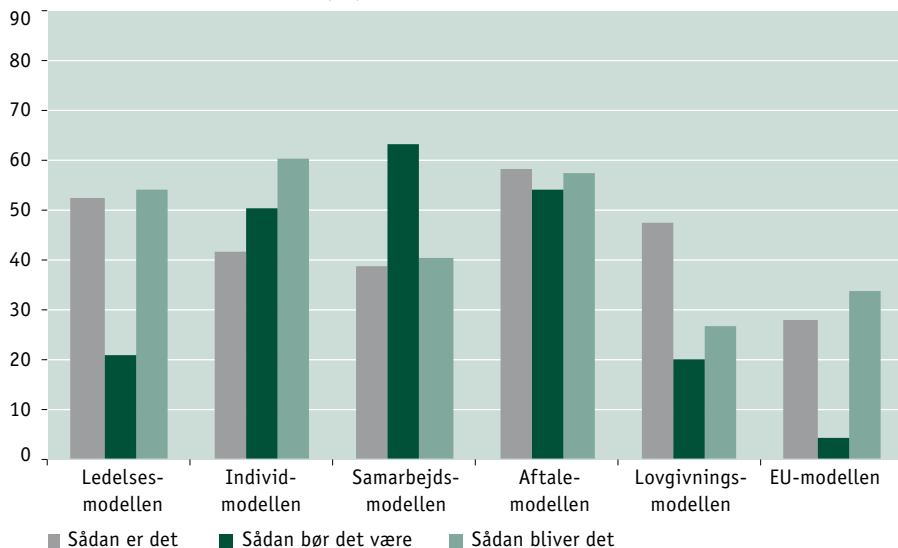
For det tredje kan man se på forholdet mellem „Sådan bør det være“-svarene og „Sådan bliver det“-svarene. Ved at sammenligne disse kan vi vurdere, hvorvidt lønmodtagernes forventninger til en given reguleringsform ses i et positivt eller negativt lys. Har man f.eks. en høj lysegrøn stolpe som indikation på, at mange lønmodtagere ser det som sandsynligt, at en given reguleringsmodel vil blive mere fremtrædende, og har man samtidig en lav rød stolpe, kan dette ses som en indikation på, at lønmodtagerne generelt ser den forventede udvikling som noget negativt.

Vi har desuden valgt ikke at medtage „Ved ikke“-svarene i denne del af analysen ud fra den begrundelse, at de respondenter, der har sva-

ret „Ved ikke“, overvejende findes blandt de yngre lønmodtagere samt lønmodtagere fra LO, de ideologisk alternative fagforeninger og blandt uorganiserede. F.eks. har 31 procent af de 18-30-årige svaret „Ved ikke“ til spørgsmålet „Det er primært den danske lovgivning som f.eks. funktionærloven, der regulerer mine arbejdsvilkår og arbejdsforhold.“ Til sammenligning har 18 procent af de 31-40-årige, 12 procent af de 41-50-årige og 5 procent af de 61-65-årige svaret „Ved ikke“. Hvis disse „Ved ikke“-svar tælles med, vil fordelingerne bære præg af, at disse grupper i højere grad ikke tager aktivt stilling til spørgsmålene, hvorved procentfordelingerne i de andre svarkategorier ofte vil blive lavere end hos de grupper, hvor der ikke er den samme tilbøjelighed til at svare „Ved ikke“. Når man ikke tæller „Ved ikke“-svarene med, kommer man ud over dette problem, da man kun tæller de respondenter med, som har taget stilling til udsagnet. Samtidig er det dog vigtigt for undersøgelsen at understrege, at der inden for de ovenfor nævnte grupper forekommer forholdsvis høje „Ved ikke“-procenter, hvilket indikerer et manglende vidensgrundlag.

Det er desuden vigtigt at understrege, at de enkelte reguleringsmodel-

Figur 4.1. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af reguleringsmodellerne (%) N=1472



ler ikke er gensidigt udelukkende, forstået på den måde, at respondenterne i spørgeskemaet har haft mulighed for at tilslutte sig flere af modellerne. Adderer man således den samlede tilslutning til samtlige modeller, overstiger den 100 procent.

Vi starter med et overordnet billede af lønmodtagernes syn på de seks reguleringsmodeller, jf. figur 4.1.

Figur 4.1 giver et overblik over, hvordan lønmodtagerne forholder sig til de seks reguleringsmodeller. Ser vi først på grå stolpe, som viser

andelen af lønmodtagere, der oplever, at en given reguleringsform er gældende for dem, fremgår det, at aftalemodellen med kollektive overenskomster er den mest fremtrædende. 59 procent mener at være omfattet af en overenskomst, der i høj grad regulerer løn- og arbejdsforhold. Også ledelsesmodellen (53 procent) vurderes at have stor udbredelse. Mindst udbredt vurderes EU-modellen at være. Kun 28 procent af lønmodtagerne oplever, at EU-lovgivning har indflydelse på deres arbejdsvilkår.⁷

⁷ Hvorvidt lønmodtagere er omfattet af EU-lovgivning kan være svært for den enkelte at erfare, da EU-direktiver implementeres gennem både de kollektive overenskomster og lovgivning.

Mørkegrøn stolpe viser, hvor store andele af lønmodtagerne der ønsker, at en given reguleringsform skal fremmes, og her ser vi, at samarbejdsmodellen og aftalemodellen med henholdsvis 64 procent og 55 procent er de mest populære blandt lønmodtagerne. Dette er umiddelbart gode nyheder for „Den danske Model“, da både samarbejdsmodellen og aftalemodellen er vigtige dele af denne. Omvendt forholder det sig med den reguleringsmodel, som lønmodtagerne i mindst omfang ønsker fremmet, EU-modellen. Kun 4 procent mener, at EU bør have større indflydelse på den danske arbejdsmarkedsregulering. Dette må siges at være et problematisk misforhold, når det gennem de seneste år er blevet til mere og mere EU-regulering. Men også ledelsesmodellen og lovgivningsmodellen har en ret lav tilslutning blandt lønmodtagerne.

Med hensyn til lønmodtagernes vurdering af, om der vil komme mere af en given form for regulering (lysegrøn stolpe), så er det individmodellen (61 procent) og aftalemodellen (58 procent), som vurderes til at være de reguleringsformer, som vil blive fremmet mest. Omvendt forventer kun 27 procent, at der i fremtiden vil blive reguleret mere via national lovgivning, og 34 procent at EU vil få større ind-

flydelse på reguleringen af danske løn- og arbejdsforhold. Dette står i kontrast til den faktiske udvikling, hvor vi ser mere og mere lovgivning både nationalt og i EU-regi.

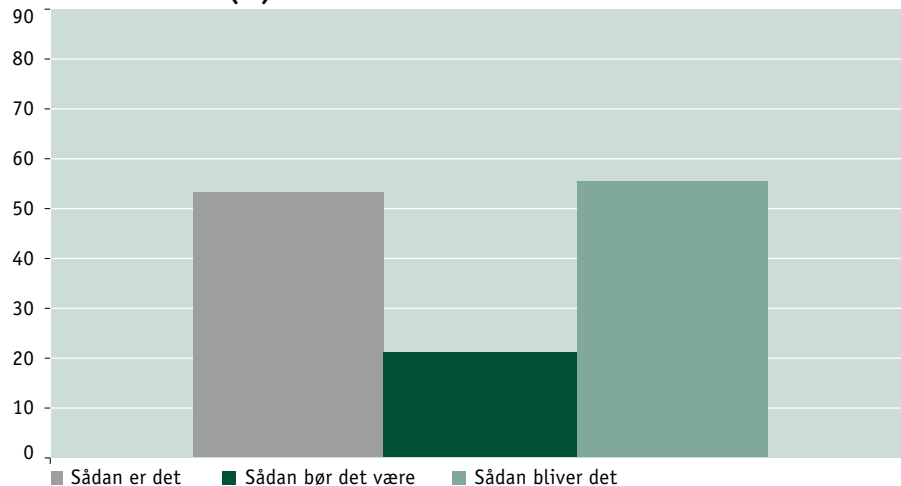
Ovenfor har vi givet et overordnet blik på, hvordan lønmodtagerne forholder sig til de enkelte reguleringsmodeller. Forholdet mellem stolperne vil vi kommentere ved gennemgangene af de enkelte modeller.

4.3. Lønmodtagerne og ledelsesmodellen

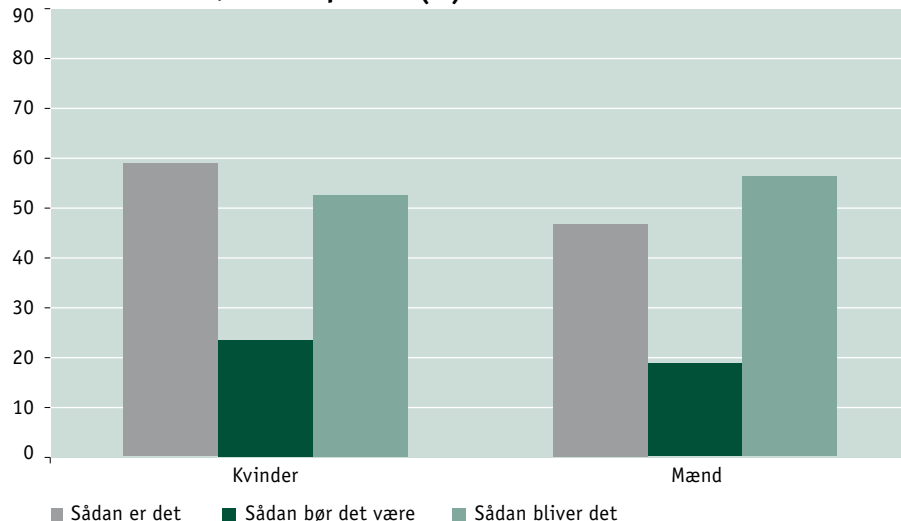
For at afdække lønmodtagernes forhold til ledelsesmodellen har respondenterne skullet forholde sig til følgende udsagn: „Ledelsen beslutter løn- og arbejdsvilkår, uden at jeg har indflydelse på det“, „Ledelsen bør have større indflydelse på medarbejdernes løn- og arbejdsvilkår“ og „Ledelsen får større indflydelse på medarbejderens løn- og arbejdsvilkår“. Det er altså et batteri af spørgsmål, der bruges til at checke erfaringer, holdninger og vurderinger.

Ledelsesmodellen tager som før nævnt udgangspunkt i arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdet, og alle lønmodtagere er derfor i et eller andet omfang omfattet af denne model. Spørgsmålet er dog, om det er bestemte grupper af løn-

Figur 4.2. Alle lønmodtageres erfaringer, holdninger og vurderinger af ledelsesmodellen (%) N=1449



Figur 4.3. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af ledelsesmodellen, fordelt på køn (%) N=1449



modtagere, der i særlig grad oplever, at ledelsen ensidigt beslutter løn- og arbejdsvilkår, uden at de

har indflydelse herpå. Det skal vi bl.a. se på i det nedenstående.

Ledelsesmodellen synes at være ret udbredt blandt danske lønmodtagere. 53 procent mener, at ledelsen ensidigt fastsætter løn- og ansættelsesvilkår, mens kun 21 procent mener, at det bør være sådan. Dette kan tolkes som et udtryk for, at lønmodtagerne ikke er tilfredse med den rolle, som ledelsesmodellen spiller i reguleringen af deres løn- og arbejdsforhold. Den store diskrepans mellem mørkegrøn og lysegrøn stolpe vidner desuden om, at mange vurderer, at ledelsen vil få mere indflydelse på bekostning af lønmodtagerne, og at dette ses som en ikke ønskelig udvikling.

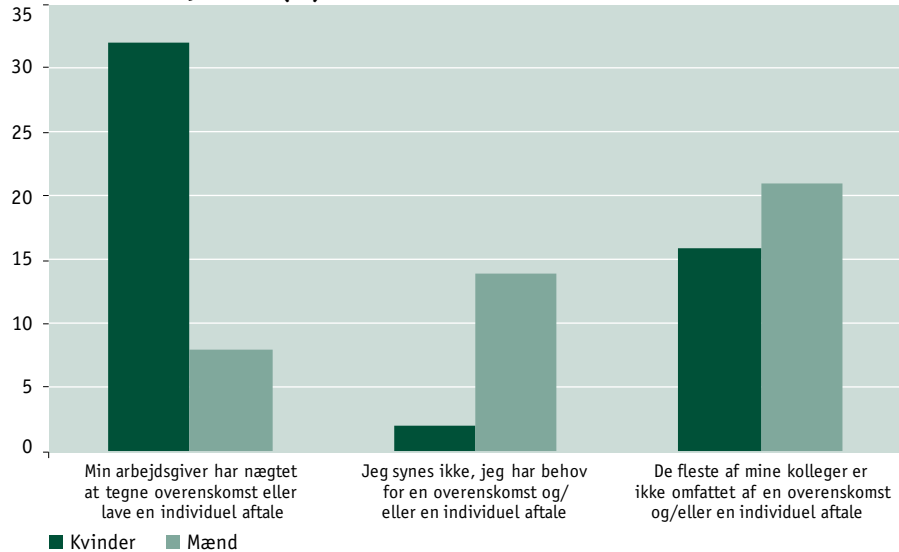
Af figur 4.3 fremgår, at kvinder og mænd med hensyn til holdning og vurdering af ledelsesmodellen er ret enige. Dog ser vi en vis difference på spørgsmålet om, hvorvidt man *er* underlagt denne form for regulering. I hvert fald svarer 12 procentpoint flere kvinder (59 procent) end mænd (47 procent), at de mener, at ledelsen alene bestemmer deres løn- og arbejdsforhold. Denne forskel går igen på tværs af uddannelses- og stillingsniveau. Hvorfor kvinder i højere grad oplever at være omfattet af ledelsesmodellen, kan nedenstående figur delvist hjælpe til med at forklare.

Som det fremgår af figur 4.4, angiver langt de fleste af de kvinder,

der ikke har overenskomst eller individuel aftale, at dette skyldes, at arbejdsgiveren har nægtet at indgå en aftale. Det gælder for 32 procent af kvinderne, mens det for mændene kun gælder for 8 procent. Omvendt er der markant flere mænd, der svarer, at det er fordi, at de ikke mener, at de har brug for det. Også flere mænd end kvinder svarer, at det er fordi, at kollegerne heller ikke er omfattet af overenskomst eller individuel aftale. At så mange flere kvinder end mænd ufrivilligt står uden overenskomst eller individuel aftale kan måske forklare noget af den diskrepans, der findes mellem andelene af kvinder og mænd, som oplever at være omfattet af ledelsesmodellen. Vi kan ikke konkludere sikkert på dette grundlag, eftersom forskellene ikke er statistisk signifikante. Men vi kan konstatere, at mange kvinder står med specielle problemer, som de henfører til, at arbejdsgiveren ikke vil tegne overenskomst. HK's sætten spot på 50 procent-reglen flugter godt med dette oplevede problem.

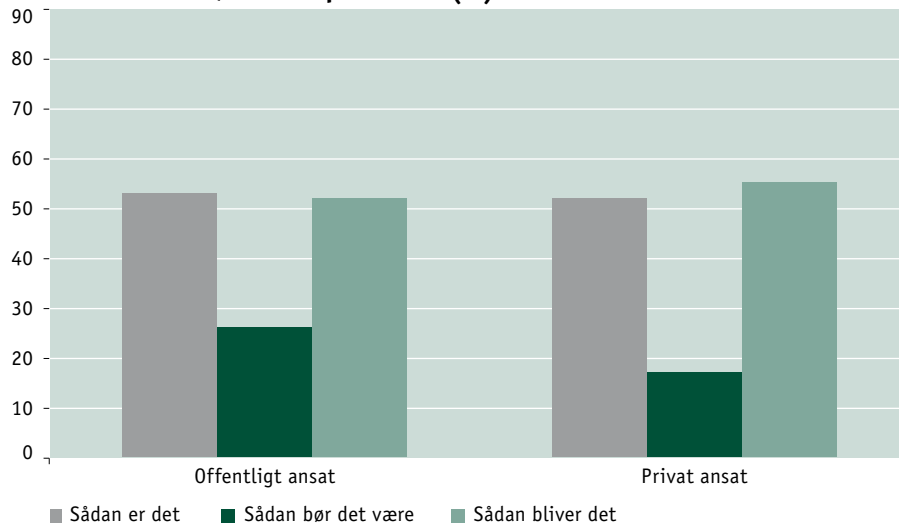
Der er ikke forskel på, i hvilket omfang privat ansatte og offentligt ansatte oplever at være omfattet af ledelsesmodellen. Selv om ledelsesmodellen generelt ikke nyder den store opbakning blandt lønmodtagerne, er der dog forskel mellem of-

Figur 4.4. Lønmodtagere som ikke er omfattet af OK eller individuel aftale, fordelt på køn (%) N=82



Note: Da kun 81-83 respondenter har svaret, at de hverken er omfattet af en overenskomst eller en individuel aftale, er fordelingerne statistisk usikre.

Figur 4.5. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af ledelsesmodellen, fordelt på sektor (%) N=1352



Figur 4.6. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af ledelsesmodellen, fordelt på alder (%) N=1448

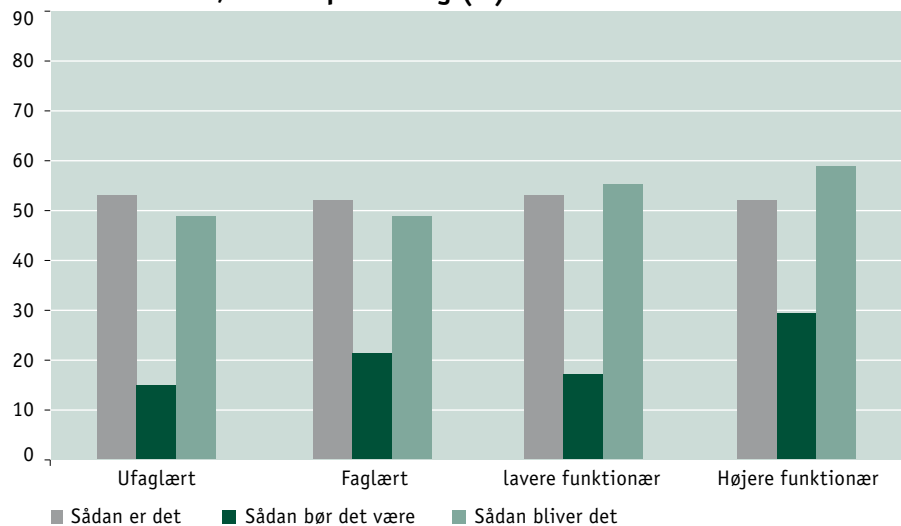


fentligt ansattes og privat ansattes holdninger til, om ledelsen bør have mere indflydelse, end de har i dag. Således mener 26 procent af de offentligt ansatte, at denne reguleringsform bør fremmes, mens dette kun gælder for 17 procent af de privat ansatte. Altså en difference på 9 procentpoint. Det er også i den offentlige sektor, vi finder mange højere lønnede AC- og FTF-grupper med stor forkærlighed for individmodellen i forhold til vurderingen af individmodellens aktuelle betydning (jf. figur 4.20).

Af figur 4.6 fremgår, hvordan de forskellige aldersgrupper forholder sig til ledelsesmodellen. Der ses ikke væsentlige forskelle på, i hvil-

ken grad de forskellige aldersgrupper oplever at være omfattet af ledelsesmodellen. Dette er faktisk et interessant resultat. En vis forskel kan spores, når vi ser på holdningsspørgsmålet, altså om man ønsker, at ledelsen skal have mere indflydelse. Her er det især de unge 18-30-årige, der vender sig imod en sådan udvikling, idet kun 15 procent bakker op om mere magt til ledelsen. Forklaringen her er formentlig, at denne generation i mindre grad er præget af autoritære normer, end de ældre årgange er. Interessant i denne sammenhæng er derfor også, at der blandt de 61-65-årige også findes en relativ lille opbakning til ledelsesmodellen, hvilket måske har at gøre med de

Figur 4.7. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af ledelsesmodellen, fordelt på stilling (%) N=1339



stærke anti-autoritære strømninger, som har været med til at præge store dele af 68'er-generationen. Her giver tallene dog heller ikke et statistisk signifikant udslag, hvorfor man igen ikke kan konkludere sikkert. Med hensyn til forventningerne til ledelsesmodellen fremover skiller de ældste lønmodtagere sig lidt ud ved, at flere tror, at ledelsen vil få mere indflydelse på de ansattes løn- og arbejdsvilkår.

Lidt overraskende kan der ikke spores nogen forskel i, hvilket omfang ufaglærte og højere funktionærer oplever at være omfattet af ledelsesmodellen. Man kunne ellers have en forventning om, at ufaglærte i højere grad ville være un-

derlagt arbejdsgiverens ledelsesret end f.eks. de højere funktionærer, idet de ufaglærte med deres lavere uddannelsesniveaue alt andet lige har et dårligere afsæt i forhold til at få indflydelse på deres arbejdsvilkår. Men dette lader altså ikke til at være tilfældet. Med hensyn til spørgsmålet om, hvorvidt ledelsesmodellen bør fremmes, er det især de ufaglærte (15 procent) og de lavere funktionærer (17 procent), der ser en sådan udvikling som uønsket. Omvendt mener markant flere af de højere funktionærer (29 procent), at ledelsen bør have mere indflydelse på de ansattes løn- og arbejdsvilkår. Denne markante forskel skal formentlig findes i det forhold, at mange af de højere funkti-

Figur 4.8. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af ledelsesmodellen, fordelt på politisk præference (%) N=1211



onærer (især AC'ere og nogle FTF-grupper) selv er ledere eller på vej imod en lederstilling, og derfor selv ville vinde indflydelse. Som man også kan se, er der flere funktionærer, der forventer, at ledelsen vil vinde mere indflydelse. Dette gælder især for de højere funktionærer.

Når man ser på politisk tilhørsforhold, kan der ikke spores markante forskelle mellem, hvorvidt lønmodtagerne oplever at være omfattet af ledelsesmodellen. Derimod er der en klar forskel, når man ser på spørgsmålet om, hvorvidt ledelsesmodellen *bør* fremmes. Her er det især de borgerligt orienterede lønmodtagere (altså dem der vil stemme på Venstre, de Konserva-

tive, Dansk Folkeparti, Liberal Alliance, Kristendemokraterne og til dels også Det Radikale Venstre), der gerne så, at ledelsen fik mere indflydelse. 26 procent af de borgerlige lønmodtagere ønsker således ledelsesmodellen fremmet, mens dette kun gælder for 15 procent af de lønmodtagere, der vil stemme på et af de traditionelle lønmodtagerpartier (dvs. Socialdemokraterne, SF og Enhedslisten). Især er det de lønmodtagere, der hælder til de Konservative (39 procent), som gerne så, at ledelsen fik mere indflydelse over de ansattes arbejdsvilkår, hvilket flugter med netop dette partis status som et arbejdsgiverparti. Dette er et ret interessant resultat, og en del af forklaringen på, hvor-

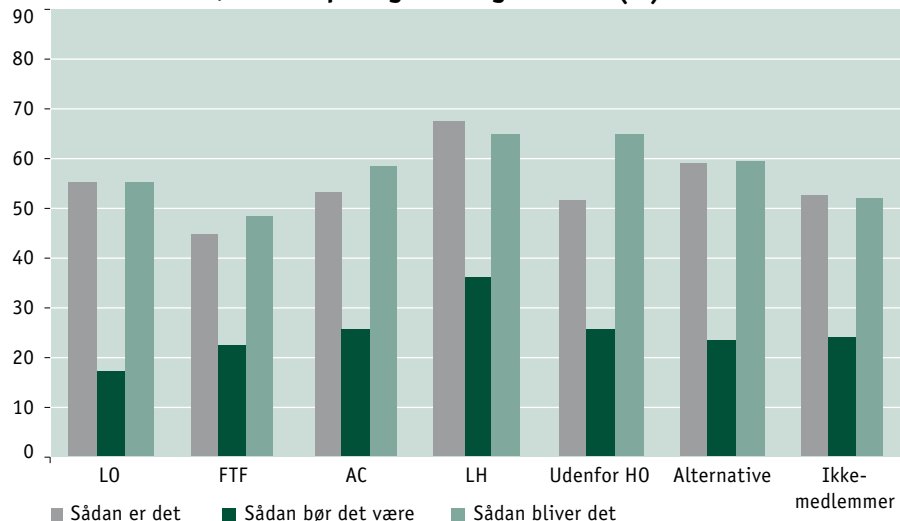
for borgerlige lønmodtagere i højere grad bakker op om ledelsesmodellen, er, at relativt mange af disse er ansat som højere funktionærer, og at en del af dem derfor selv sidder med et direkte eller delegeret ledelsesansvar. Af de borgerlige lønmodtagere hører 32 procent under betegnelsen „Højere funktionær“, hvilket kun gælder for 19 procent af de A-F-Ø-orienterede lønmodtagere.

Dog kan hele forskellen ikke forklares med, at der er mange højere funktionærer blandt de borgerlige lønmodtagere, for det gælder for samtlige stillingskategorier (ufaglærte, faglærte, lavere funktionærer og højere funktionærer), at det er blandt de borgerlige, at man ser

den største opbakning til, at ledelsen skal have mere indflydelse på de ansattes løn- og arbejdsvilkår. Noget tyder derfor på, at borgerligt orienterede lønmodtagere på trods af socio-økonomiske forhold har en ideologisk baseret forståelse af ansættelsesforholdet. At det er arbejdsgiveren, der har retten til at lede og fordele arbejdet, anses for ret og rimeligt. Politisk-ideologiske forhold spiller kraftigt ind. Endelig ses ingen væsentlige forskelle på, i hvilken udstrækning A-F-Ø-, B- og V-C-O-I-K-orienterede lønmodtagere forventer, at ledelsesmodellen bliver styrket i fremtiden.

I figur 4.9 kan man se, hvordan lønmodtagerne forholder sig til ledel-

Figur 4.9. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af ledelsesmodellen, fordelt på fagforeningsforhold (%) N=1444

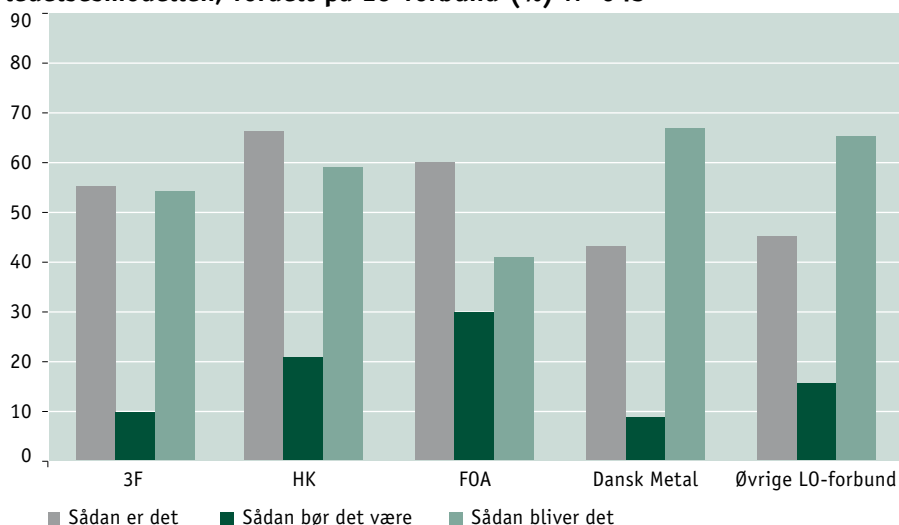


sesmodellen afhængig af deres fagforeningsforhold. Vi ser, at den diskrepans vi fandt generelt mellem „Sådan er det“ og „Sådan bør det være“, genfindes i alle fagforeningsgrupperne og blandt ikke-medlemmerne. Alle lønmodtagergrupper afviser således en udvidelse af ledelsesretten. Det fremgår videre, at det er Lederne (LH 67 procent), der især oplever, at ledelsen bestemmer deres løn- og arbejdsvilkår. Men også en majoritet af LO's medlemmer og medlemmerne af de ideologisk alternative fagforeninger oplever dette. FTF's medlemmer er dem, hvoraf færrest (44 procent) mener, at ledelsesmodellen er gældende for deres arbejdsforhold. Med

hensyn til hvorvidt ledelsesformen bør fremmes, er det Lederne, hvoraf flest (36 procent) ønsker, at ledelsen skal have større indflydelse, hvilket enten kan tolkes derhen, at de selv i højere grad ønsker at få deres arbejdsvilkår dikteret ovenfra (mindre sandsynligt), eller at de som ledere selv ønsker mere magt og indflydelse over medarbejderne (mere sandsynligt). Mindst opbakning får ledelsesmodellen blandt LO's medlemmer, hvoraf kun 17 procent bakker op om mere indflydelse til ledelsen.

Går vi ind og ser på LO-forbundene indbyrdes, ses interessante variationer, jf. figur 4.10. Her er det i

Figur 4.10. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af ledelsesmodellen, fordelt på LO-forbund (%) N=643



særdeleshed HK'erne (65 procent), der oplever, at ledelsen ensidigt beslutter løn- og arbejdsvilkår, uden at lønmodtageren har indflydelse herpå. Så her er hverdagen fyldt med fremmedbestemmelser. Også mange af 3F's medlemmer (54 procent) og FOA's medlemmer (59 procent) oplever dette, mens det i mindre omfang gælder for medlemmer af Dansk Metal (42 procent) og de øvrige LO-forbund (44 procent). På spørgsmålet om hvorvidt ledelsen bør have mere indflydelse, mener relativt mange af FOA's medlemmer (29 procent), at dette er ønskværdigt, mens blot henholdsvis 9 procent og 8 procent af 3F's medlemmer og Dansk Metals medlemmer er af denne holdning. Forskellene mellem holdningerne til hvordan det bør være og så de faktiske forhold og dem, der forventes at være fremherskende fremover, er uhørt store ved denne måling.

Opsamling

Med hensyn til ledelsesmodellen kan konkluderes, at:

- Ledelsesmodellen vurderes af lønmodtagerne til at være ret udbredt, og det gælder især blandt lederne, LO'erne og de ideologisk alternative.
- 53 procent mener, at ledelsen ensidigt fastsætter løn- og ansættelsesvilkår, mens kun 21

procent mener, at det bør være sådan. Dette kan tolkes som et udtryk for, at lønmodtagerne ikke er tilfredse med den rolle, som ledelsesmodellen spiller i reguleringen af deres løn- og arbejdsforhold i dag, og at det ikke er en ønskelig udvikling, at ledelsen vil få mere indflydelse på bekostning af lønmodtagerne. Tværtimod. Diskrepansen mellem „Sådan er det“ og „Sådan bør det være“ genfindes i alle fagforeningsgrupperne og blandt ikke-medlemmerne.

- Kvinder oplever i højere grad end mænd, at det er ledelsen, der ensidigt beslutter løn- og arbejdsvilkår. Dette kan også hænge sammen med, at kvinder i højere grad end mænd nægtes overenskomst og/eller individuel aftale.
- Flere offentligt ansatte end privat ansatte mener, at ledelsen bør have større indflydelse på medarbejdernes løn- og arbejdsvilkår.
- Der er ikke forskel på, i hvilken udstrækning ufaglærte, faglærte, lavere funktionærer og højere funktionærer oplever at være omfattet af ledelsesmodellen. Derimod er der forskel på, hvorvidt man mener, at denne skal fremmes eller ej. De højere funktionærer mener i højere grad end de andre grupper, at ledelsen bør styrkes.

- Der ses også en klar sammenhæng mellem politisk observans og holdning til ledelsesmodellen. Borgerlige lønmodtagere er således langt mere tilbøjelige til at ønske mere indflydelse til ledelsen end de lønmodtagere, der vil stemme på et af de traditionelle lønmodtagerpartier, hvor der er en meget begrænset tilslutning til denne reguleringsform.

4.4. Lønmodtagerne og individmodellen

For at afdække lønmodtagernes forhold til individmodellen har respondenterne skullet forholde sig til følgende udsagn: „Den enkelte lønmodtager forhandler selv sine

løn- og arbejdsvilkår“; „Den enkelte medarbejder bør i højere grad selv forhandle sine løn- og arbejdsvilkår med ledelsen gennem f.eks. individuelle ansættelsesaftaler“ og „Den enkelte medarbejder kommer i højere grad til selv at skulle forhandle sine løn- og arbejdsvilkår“.

Hvad siger de statistiske kørsler så?

Som det fremgår af figur 4.11 mener 42 procent af lønmodtagerne, at de selv forhandler egne løn- og arbejdsvilkår, og 51 procent at lønmodtagere i højere grad *bør* forhandle egne vilkår. Dette kan ses som en indikation på, at der blandt en del lønmodtagere findes et ønske om i højere grad selv at forhandle arbejdsvilkårene. 61 procent har

Figur 4.11. Alle lønmodtageres erfaringer, holdninger og vurderinger af individmodellen (%) N=1472

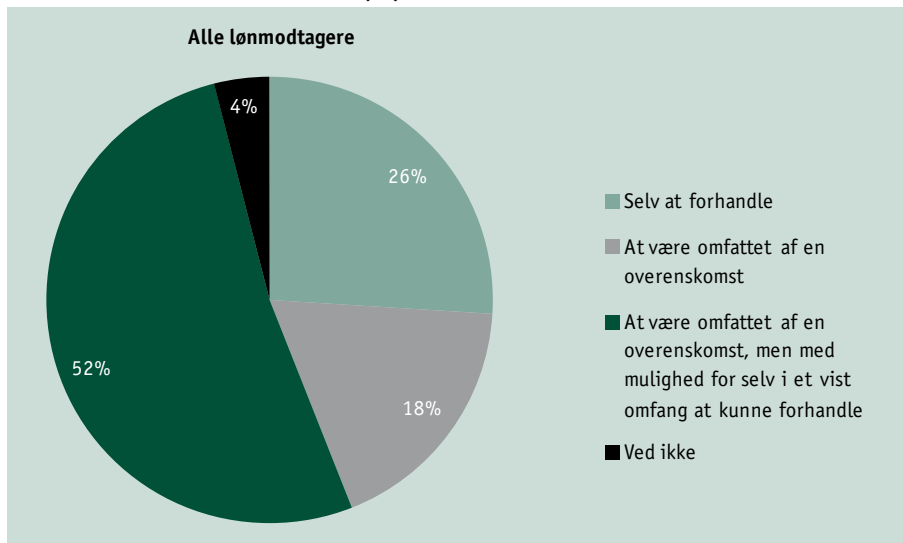


en forventning om, at lønmodtagerne i fremtiden i højere grad selv vil komme til at forhandle løn- og arbejdsvilkår, og dermed er individualismen den reguleringsform, som flest lønmodtagerne forventer vil blive mere fremtrædende, hvilket ikke kan overraske, når man tager i betragtning, hvor fremtrædende individualiseringsdiskursen er i den offentlige debat. Sammenlignes lysegrøn stolpe med mørkegrøn stolpe, ses det imidlertid, at der er flere, der *forventer* end *ønsker* mere individualiserede løn- og arbejdsforhold, hvilket fortæller os, at man fra arbejdsmarkedets parters side ikke bare kan mase på med indivi-

dualiseringen i forventning om, at lønmodtagerne er umættelige med hensyn til individuelle forhandlinger. Der er flere mellemregninger.

Efter at have konstateret at der findes et sådant udbredt ønske om mere individuel regulering blandt lønmodtagerne, er det relevant mere præcist at identificere de grupper, hvor dette ønske er særligt udtalt. Spørgsmålet er desuden, om ønsket om mere individuel indflydelse på egne ansættelsesforhold skal forstås således, at fagforeningerne helt skal blande sig uden om forhandlingerne af løn- og arbejdsvilkår, eller om det er et udtryk for, at lønmodta-

Figur 4.12. Hvis du havde mulighed for selv at forhandle dine løn- og arbejdsvilkår i stedet for at være omfattet af en overenskomst, hvad ville du så foretrække? (%) N=1640



gerne godt nok ønsker mere „individualisme“, men at dette skal foregå inden for de kollektive overenskomsters rammer. Dette kan nedenstående figurer gøre os lidt klogere på.

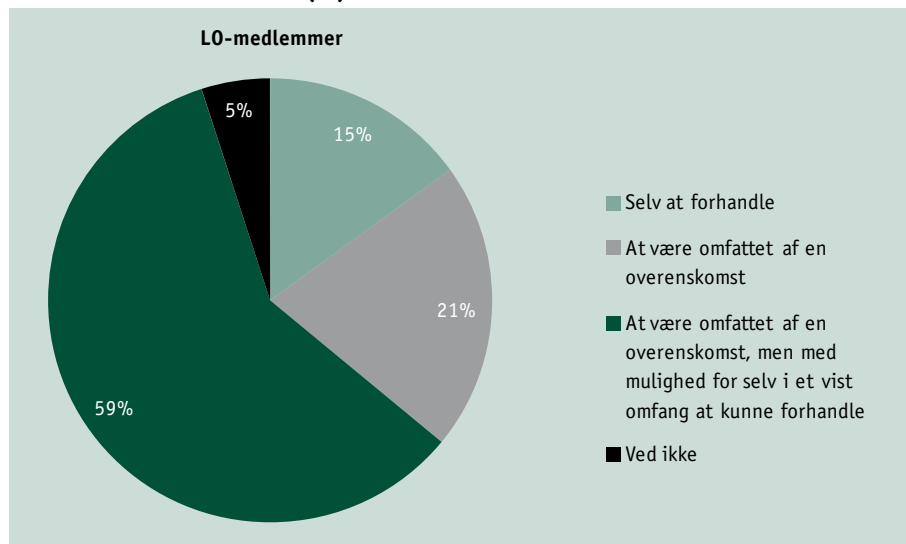
Af figur 4.12 fremgår det tydeligt, at selv om lønmodtagerne ønsker mere individuel indflydelse på forhandlingerne af løn- og arbejdsvilkår, så er det på ingen måde ensbetydende med, at de undsiger de kollektive overenskomster. Selv om 26 procent rigtignok foretrækker selv at forhandle, foretrækker et klart flertal på 52 procent at være omfattet af overenskomst men med mulighed for en vis grad af egenfor-

handling, og yderligere 18 procent vil fastholde den kollektivt aftalte reguleringsform uden muligheden for individuelle udbygninger. Men samlet er det næsten tre fjerdedele af lønmodtagerne, der ser kollektive overenskomster som en basisnødvendighed, og kun cirka en fjerdedel der selv ønsker at forhandle.

Gælder det samme mønster LO-medlemmerne?

Som figur 4.13 vidner om, så går det samme mønster igen for LO's medlemmer. Godt nok mener majoriteten, at mere personligt råderum i forhandlingerne er ønskeligt,

Figur 4.13. Hvis du havde mulighed for selv at forhandle dine løn- og arbejdsvilkår i stedet for at være omfattet af en overenskomst, hvad ville du så foretrække? (%) N=718



men et overvældende flertal mener samtidig, at det skal foregå inden for fællesskabets rammer. Dog skal man ikke glemme de 15 procent af LO-medlemmerne, som svarer, at de selv ønsker at forhandle egne løn- og ansættelsesvilkår, for her er tale om en gruppe, der tilsyneladende ikke efterspørger LO-fagbevægelsens vel nok vigtigste opgave, nemlig indgåelsen af kollektive overenskomster.

Det accentuerer spørgsmålet, om der er sammenhæng mellem erfaringer for disse ved selv at forhandle løn- og arbejdsvilkår og holdninger til dette. Det afprøver vi – nu i opstillet tabelform (4.1.).

Af tabel 4.1 fremgår, at det især er dem, der allerede forhandler egne løn- og arbejdsvilkår, der ønsker individmodellen mere udbredt. Således mener 66 procent af de lønmodtagere, der i forvejen er omfattet af individmodellen, at den i end-

nu højere grad bør fremmes. Dette kan tolkes derhen, at de personligt har gode erfaringer med den individuelle forhandlingsform, og at de vurderer, at de ville vinde ved en yderligere individualisering af deres løn- og arbejdsvilkår. En anden mulig forklaring er, at de ikke har andre erfaringer, eller for det tredje, at det er ud fra moralske og ideologiske principper, de ønsker et mere individualiseret forhandlings-system, idet de ser det som ret og rimeligt, at den enkelte forhandler sine egne vilkår.

Ved at sammenholde lønmodtagernes vurdering af om individmodellen vil blive mere fremtrædende som reguleringsform med, om de mener, at denne *bør* fremmes, får vi et indtryk af, om disse forventninger ses som en ønsket eller uønsket udvikling. I tabel 4.2 kan vi se, at 55 procent af de lønmodtagere, der forventer, at individmodellen vil blive fremmet, samtidig mener, at

Tabel 4.1. Erfaring med individmodel, fordelt på holdning til om individmodellen bør fremmes (%)

		Den enkelte lønmodtager bør i højere grad selv forhandle sine løn- og arbejdsvilkår			N
		Ja	Hverken/eller	Nej	
Den enkelte lønmodtager forhandler selv sine løn- og arbejdsvilkår	Ja	66	25	9	573
	Hverken/ eller	33	50	17	144
	Nej	41	20	39	650
N		691	345	331	1367

Tabel 4.2. Forventning til individmodel, fordelt på holdning til om individmodellen bør fremmes (%)

		Den enkelte lønmodtager bør i højere grad selv forhandle sine løn- og arbejdsvilkår			N
		Ja	Hverken/eller	Nej	
Den enkelte medarbejder kommer i højere grad til selv at skulle forhandle	Ja	55	24	22	781
	Hverken/ eller	42	35	23	328
	Nej	46	16	38	202
N		657	333	321	1311

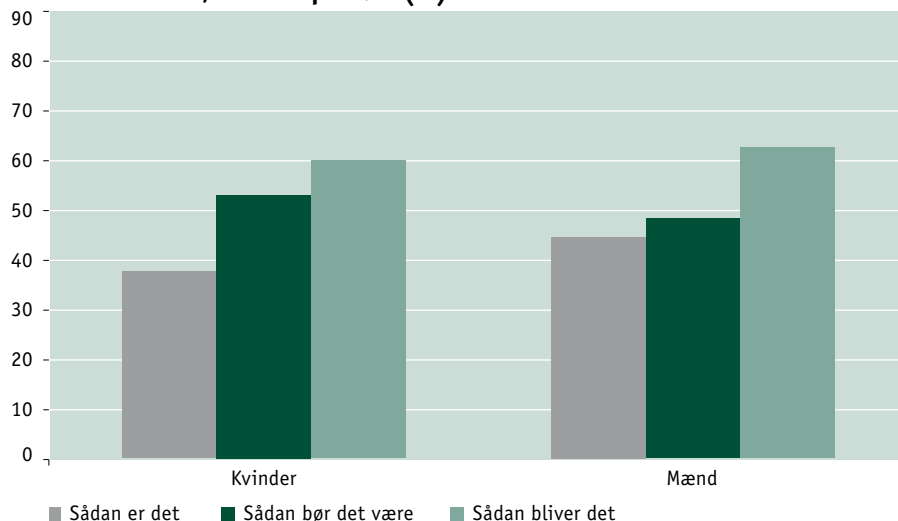
den bør fremmes. Majoriteten af de lønmodtagere, som forventer øget individualisering, ser altså dette som en positiv og ønskelig udvikling. Dog bør man være opmærksom på, at næsten en fjerdedel af de lønmodtagere, der forventer mere individuel forhandling, ikke ser dette som ønskeligt. Denne gruppe

føler sig sandsynligvis truet af individualiseringstendenserne på arbejdsmarkedet. Det er ligeledes et opmærksomhedspunkt.

Spiller specielle baggrundsvariable så ind?

I figur 4.14 nedenfor kan man se, at

Figur 4.14. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af individmodellen, fordelt på køn (%) N=1473



mænd (45 procent) i højere grad end kvinder (38 procent) oplever, at de selv forhandler løn- og arbejdsvilkår. Supplerende dataanalyse viser, at denne forskel imidlertid ikke er kønsbestemt, da differencen kan forklares med, at der er flest mandlige lønmodtagere i den private sektor, hvor overenskomstdækningen er markant lavere end i den offentlige sektor. Ser man på svarfordelingerne inden for henholdsvis den offentlige og private sektor udlignes forskellene således mellem kønnene.

Mere overraskende er det måske, at kvinder (53 procent) i højere grad end mænd (48 procent) mener, at individuelle forhandlinger bør fremmes. Selv om differencen er lille, er det interessant, at denne forskel også gælder inden for de enkelte sektorer. Inden for det private mener 59 procent af kvinderne således, at individmodellen bør fremmes imod 53 procent af mændene. Inden for det offentlige mener 48 procent af kvinderne, at individmodellen bør fremmes imod blot 38 procent af mændene.

Spørgsmålet er imidlertid, hvad der ligger bag kvindernes ønske om mere individuelle forhandlinger. Som vi har set ovenfor, er ønsket om mere personlig indflydelse på løndannelsen ikke ensbetydende

med, at man ønsker at demontere det kollektive overenskomstsyst, men snarere at man ønsker mere individualitet *inden for* fællesskabets rammer. Dette kan figur 4.15 gøre os klogere på.

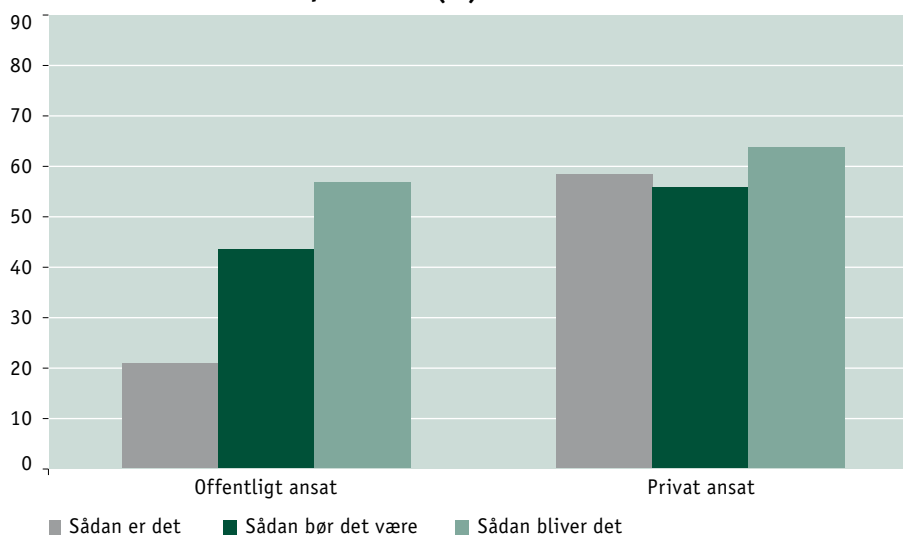
Det fremgår af figur 4.15, at det for kvinderne i høj grad gælder, at ønsket om mere individuel indflydelse er noget, man ønsker *inden for* det kollektives rammer. 59 procent af de kvindelige lønmodtagere svarer, at de foretrækker at være omfattet af en overenskomst, men med mulighed for selv at forhandle. Dette gælder derimod kun for 45 procent af mændene. Omvendt er det kun 18 procent af kvinderne, der foretrækker helt selv at forhandle, mens dette gælder for hele 34 procent af mændene. Dette må siges at være en markant forskel.

Der er markante forskelle på, hvordan henholdsvis offentligt og privat ansatte svarer på spørgsmålet om, hvorvidt lønmodtagerne selv forhandler løn- og arbejdsvilkår. 21 procent af de offentlige lønmodtagere mener, at de selv forhandler, mens det for de private er 58 procent. Dette kan ikke overraske, i og med at der findes en overenskomstdækning på stort set 100 procent inden for det offentlige, mens den for det private arbejdsmarked er væsentlig lavere. Ydermere har det

Figur 4.15. Hvis du havde mulighed for selv at forhandle dine løn- og arbejdsvilkår i stedet for at være omfattet af en overenskomst, hvad ville du så foretrække? Fordelt på køn (% af alle lønmodtagere) N=1637



Figur 4.16. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af individmodellen, fordelt på sektor (%) N=1348



på trods af intentioner herom vist sig vanskeligt at gennemføre tiltag inden for de offentlige overenskomster, der bredt åbner for mere lokale forhandlinger. Decentraliseringen har på den anden side haft en større gennemslagskraft på det private arbejdsmarked, hvor der er blevet åbnet mere for individuelle forhandlinger. Forskellen i den faktisk gennemførte decentralisering af forhandlinger er markant mellem den offentlige og private sektor.

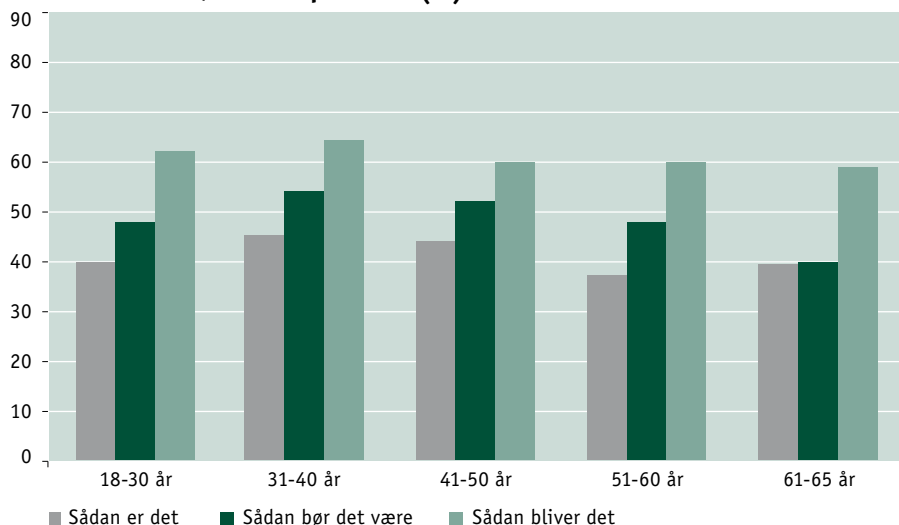
Der er også forskel på spørgsmålet om, hvorvidt der *bør* være mere individuel forhandling. 44 procent af de offentligt ansatte mener, at løn- og arbejdsvilkår i højere grad bør forhandles individuelt, mens dette gælder for 56 procent af de privat ansatte lønmodtagere. Det er desuden interessant at notere sig den diskrepans, der er mellem blå og rød stolpe ved de offentligt ansatte, dvs. forskellen på hvor mange offentligt ansatte oplever selv at forhandle og hvor mange, der mener, at forhandlinger i højere grad skal ske på individuel basis. Noget kunne tyde på, at der faktisk findes et uforløst ønske om øget individuel indflydelse på egne arbejdsvilkår. Yderligere analyse viser, at denne holdning går igen både på stats-, regions- og kommuneniveau.

Med hensyn til forskellen mellem andelen af de offentligt ansatte, der mener, at individmodellen bør fremmes og andelen, der forventer, at denne fremover vil få mere betydning, tyder gabet på 13 procentpoint på, at der findes en ikke ubetydelig gruppe, som forventer en individualisering, men som ikke nødvendigvis mener, at dette er ønskeligt.

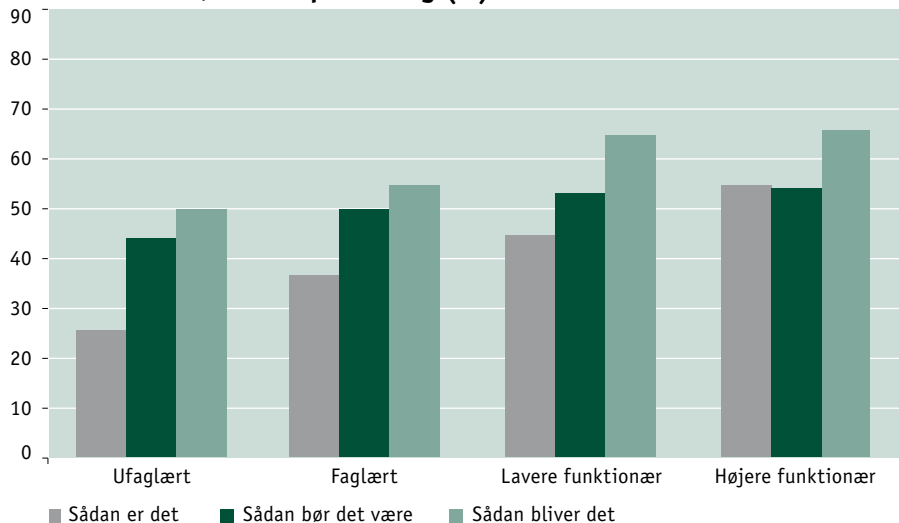
De individuelle forhandlinger vurderes til at være mest udbredt blandt de 31-40-årige (45 procent) og 41-50-årige (44 procent). En del af forklaringen på dette er, at disse aldersgrupper er godt repræsenteret på det private arbejdsmarked, hvor det individuelle islet som vist i tabel 4.17 er mere fremtrædende.

Med hensyn til om de individuelle forhandlinger bør fylde mere som reguleringsform, ser man, at det især er de 31-40-årige og 41-50-årige, der med henholdsvis 54 procent og 52 procent mener, at dette bør ske. At det netop er disse årgange, der i størst omfang gerne så mere personlig autonomi i reguleringen af løn- og arbejdsvilkår er interessant og i god tråd med, at det netop er denne generation, der var ung i midtfirserne. En tid præget af „yuppie“-kulturen med dennes fokus på individualisme og personlig succes og med stærkere udbre-

Figur 4.17. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af individmodellen, fordelt på alder (%) N=1470



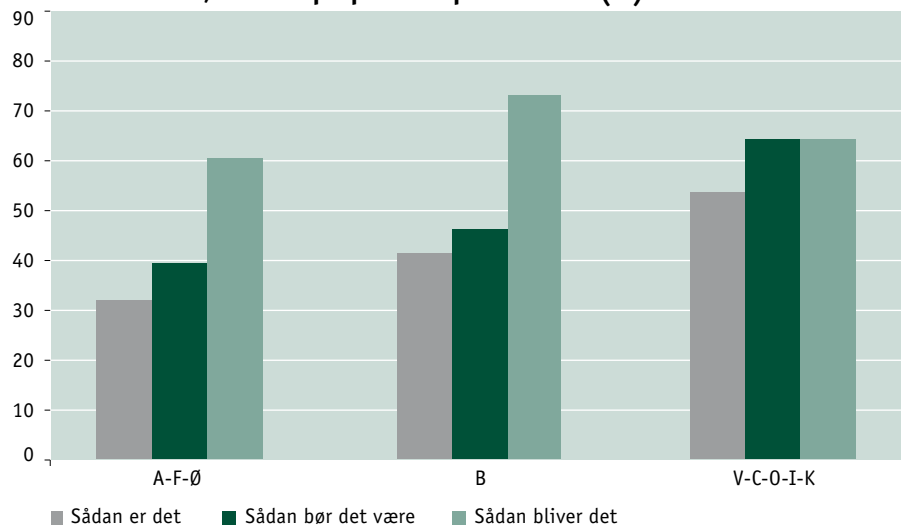
Figur 4.18. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af individmodellen, fordelt på stilling (%) N=1347



delse af „blå“ værdier, der synes at have sat sine spor på denne gene-

ration. Netop denne aldersgruppe har vist en stærk tilbøjelighed til at

Figur 4.19. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af individmodellen, fordelt på politisk præference (%) N=1224

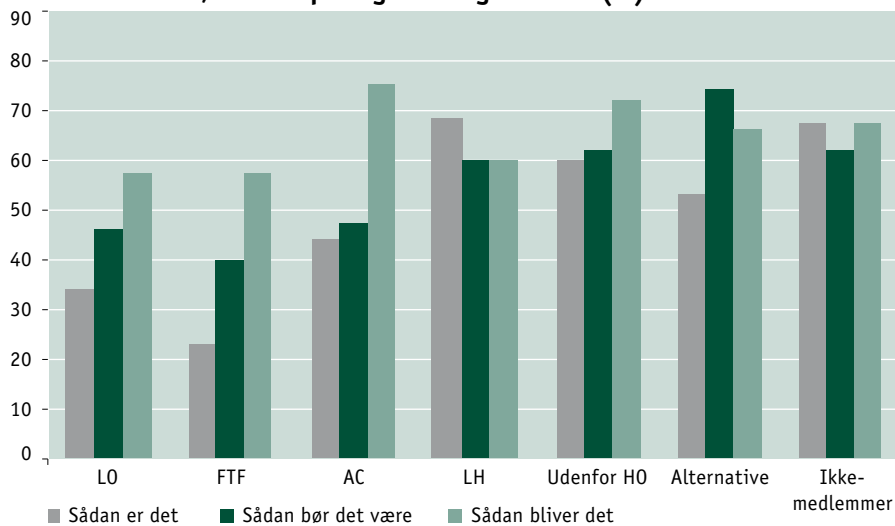


vende LO ryggen til fordel for ideologisk alternative fagforeninger. De 61-65-årige, som derimod vokse op i en tid præget af mere „rød“ politisk aktivisme og kollektivistiske værdier, er langt mindre begejstrede for individmodellen (40 procent). Til gengæld forventer alle aldersgrupper i stort set lige omfang, at reguleringen vil gå i retning af mere individualisering.

Med hensyn til stilling ses markante forskelle på, i hvor stort omfang lønmodtagerne oplever at være omfattet af individmodellen. Der er således en klar sammenhæng mellem placering i stillingshierarkiet, og i hvor udbredt grad lønmodtagerne oplever selv at skulle forhandle løn-

og arbejdsvilkår. Således mener 55 procent af de højere funktionærer, at de selv forhandler, mens dette kun gælder for 26 procent af de ufaglærte, 37 procent af de faglærte og 45 procent af de lavere funktionærer. Der er ligeledes forskel på, hvorvidt lønmodtagere i forskellige stillinger mener, at individmodellen bør fremmes. De højere funktionærer er dem, hvoraf flest (54 procent) ønsker at fremme individmodellen, hvorimod de ufaglærte er mere forbeholdne (44 procent). Forventningerne til, at individmodellen bliver mere fremtrædende som reguleringsform, er noget stærkere blandt funktionærerne end blandt faglærte og ufaglærte.

Figur 4.20. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af individmodellen, fordelt på fagforeningsforhold (%) N=1464

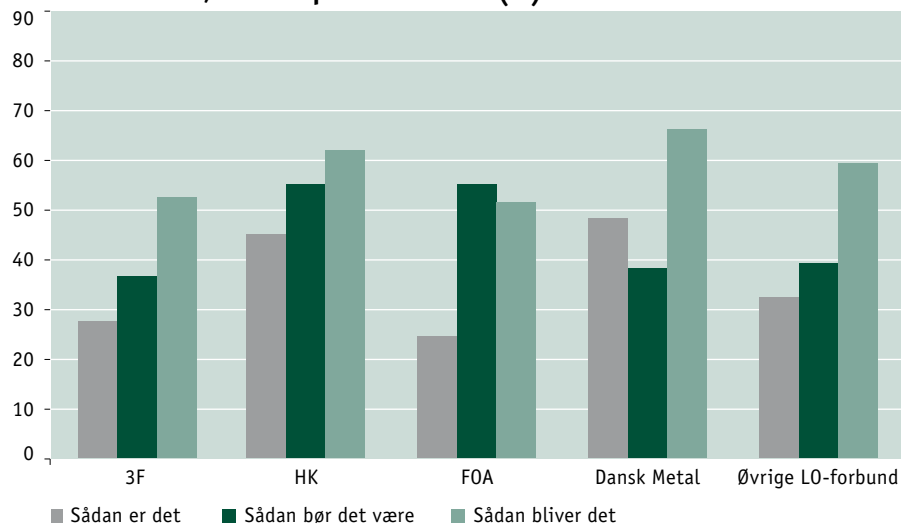


Som det fremgår af figur 4.19, er det især de borgerligt orienterede lønmodtagere, der oplever at være omfattet af individmodellen, hvilket til dels hænger sammen med, at der er relativt flere borgerligt orienterede lønmodtagere i den private sektor. 53 procent af denne gruppe svarer, at de selv forhandler, mens dette gælder for 32 procent af de lønmodtagere, der har tænkt sig at stemme på et af de traditionelle lønmodtagerpartier. 41 procent af de radikale lønmodtagere oplever selv, at de forhandler. Endnu større forskel er der, når man ser på, hvordan henholdsvis venstreorienterede og højreorienterede lønmodtagere stiller sig til spørgsmålet om, hvorvidt individmodellen *bør* fremmes. Her

angiver 39 procent af de lønmodtagere, der har tænkt sig at stemme på A, F eller Ø, at være enige, mens dette gælder for hele 64 procent af de borgerligt orienterede lønmodtagere, hvilket svarer til en difference på 25 procentpoint. Af de radikalt orienterede lønmodtagere mener 46 procent, at individmodellen *bør* fremmes. Med hensyn til vurderingen af individmodellens fremtidige udbredelse er det især lønmodtagere, som vil stemme på B, der forventer, at den vil blive mere udbredt.

Der er ganske markante forskelle på, hvordan lønmodtagere forholder sig til individmodellen afhængigt af fagforeningsforhold. FTF's medlemmer er ikke overraskende dem,

Figur 4.21. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af individmodellen, fordelt på LO-forbund (%) N=648



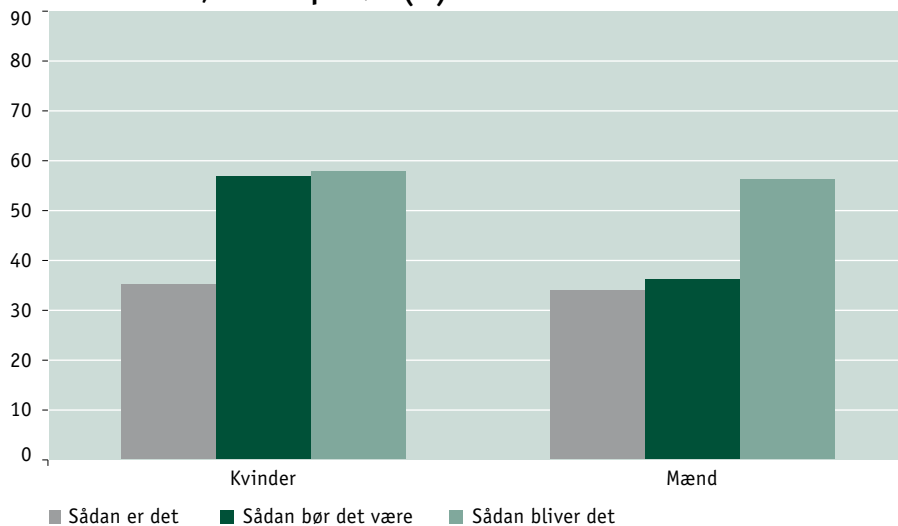
der i ringest omfang (23 procent) oplever, at de selv forhandler. Dette hænger sammen med, at langt de fleste er dækket af overenskomst og arbejder inden for den offentlige sektor, hvor reguleringer besluttes ved centrale forhandlingsborde. Det er hos Lederne (68 procent) og ikke-medlemmerne (67 procent), at flest mener at være omfattet af individmodellen, hvilket heller ikke kan overraske, da disse i langt mindre udstrækning er omfattet af overenskomst.

Når det kommer til spørgsmålet om, hvorvidt der bør indføres mere individuel forhandling, er det FTF'erne, der har den laveste tilslutning, idet kun 40 procent ser dette som

ønskværdigt. Her er det suverænt de ideologisk alternativt organiserede lønmodtagere, der i størst omfang (74 procent) mener, at individuel forhandling bør fremmes. LO's medlemmer ligger med 46 procent lidt under gennemsnittet for samtlige lønmodtagere.

Blandt LO's og FTF's medlemmer er der sammenlignet med de andre grupper relativt få, der forventer, at reguleringen vil blive mere individualiseret, mens langt flere akademikere har en forventning om dette. Interessant er det også at notere, at medlemmerne af de ideologisk alternative fagforeninger er den eneste gruppe, hvor andelen, der *forventer*, at individmodellen vil

Figur 4.22. LO-medlemmernes holdninger og vurderinger af individmodellen, fordelt på køn (%) N=649

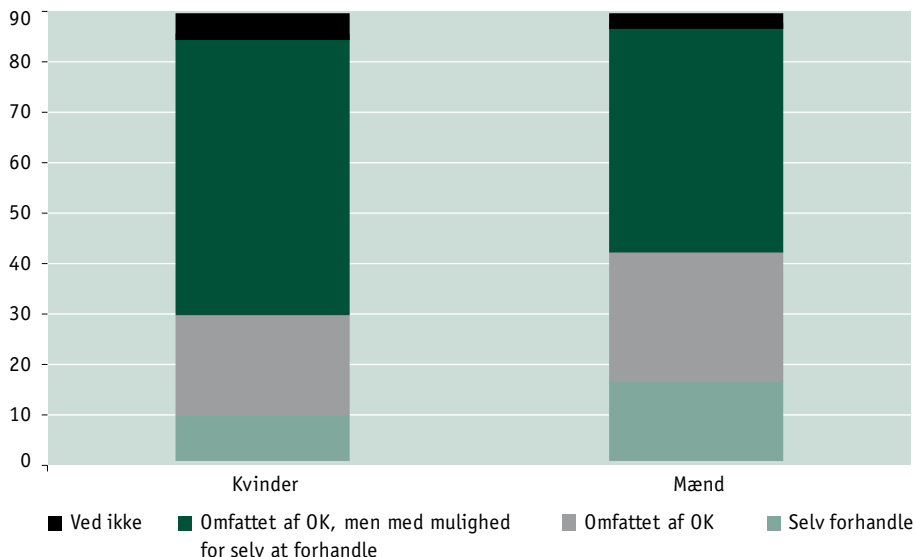


blive fremmet, er mindre end andelen, der mener, at den *bør* fremmes.

Ser vi internt på LO, fremgår det, at der er markante forskelle på, hvordan medlemmerne af de store LO-forbund forholder sig til individmodellen. FOA's medlemmer (24 procent) og 3F's medlemmer (27 procent) er dem, der i ringest omfang oplever at være omfattet af individmodellen, mens Dansk Metals medlemmer (48 procent) og HK'erne (45 procent) i betragteligt højere grad mener selv at forhandle løn- og arbejdsvilkår. Holdningerne til individmodellen varierer også meget på tværs af forbundene. Her er det ikke overraskende de mere individualistisk orienterede HK'ere, som

i størst omfang (55 procent) mener, at den enkelte lønmodtager i højere grad bør forhandle egne vilkår. Det flugter med, hvad vi nåede frem til i kapitel 2. Mere overraskende er det måske, at FOA's medlemmer i lige så høj grad ønsker individmodellen fremmet, men dette hænger formentlig sammen med, at de i så ringe grad *har* mulighed for at forhandle selv. En markant mindre udbredt begejstring for individmodellen ses blandt medlemmerne af 3F og Dansk Metal, hvor henholdsvis 36 procent og 38 procent ønsker, at forhandlinger bliver mere individualiserede. Her er det dog værd at bemærke, at medlemmerne af 3F og Dansk Metal baserer deres holdninger på ganske forskellige udgangs-

Figur 4.23. Hvis du havde mulighed for selv at forhandle dine løn- og arbejdsvilkår i stedet for at være omfattet af en overenskomst, hvad ville du så foretrække? Fordelt på køn (% af LO-medlemmer) N=717



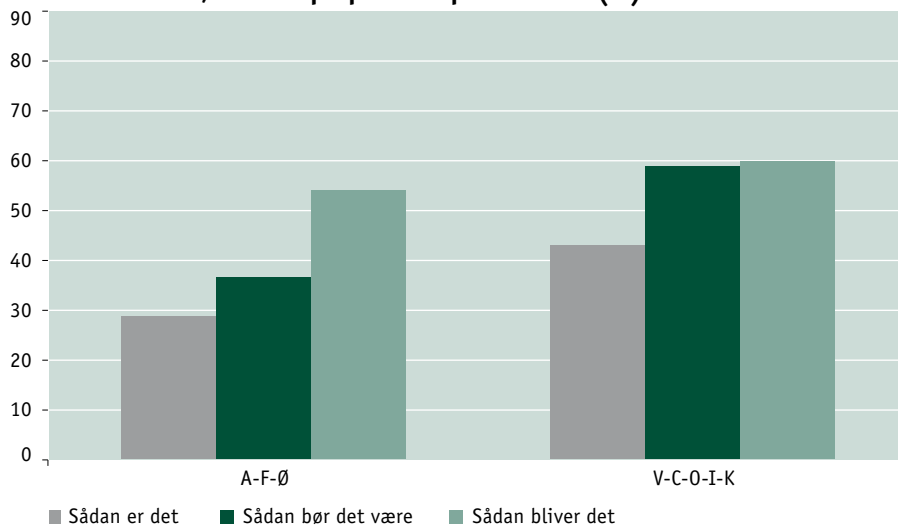
punkter, idet 3F'erne jo selv vurderer, at de i ringe omfang er omfattet af individmodellen, mens Dansk Metals medlemmer i langt højere grad oplever, at individmodellen gælder for dem. Dette indikerer, at Dansk Metals medlemmer muligvis har nået et mætningspunkt mht. individuelle forhandlinger.

Af figur 4.22, 4.23 og 4.24 fremgår LO-medlemmernes forhold til aftalemodellen fordelt på køn og politisk præference.

Af figur 4.22 kan man se, at med hensyn til, i hvilket omfang LO's

mænd og kvinder oplever at være omfattet af individmodellen, så er der stort set ingen forskel. Derfor er det bemærkelsesværdigt at se den tydelige forskel, der er mellem LO's kvinder og mænd, når det kommer til spørgsmålet om, hvorvidt forhandlingerne i højere grad bør individualiseres. 35 procent af mændene bakker op om mere individualisering, mens dette gælder for hele 57 procent af kvinderne, altså en forskel på 21 procentpoint! Dermed er tendensen endnu stærkere blandt LO's kvinder, end den er for kvindelige lønmodtagere under et, hvor forskellen blot var på 5 pro-

Figur 4.24. LO-medlemmernes holdninger og vurderinger af individmodellen, fordelt på politisk præference (%) N=522



Note: Radikale Venstre-vælgere er udeladt her, da kun et meget lille antal LO-medlemmer (6 respondenter) har tænkt sig at stemme på netop dette parti.

centpoint i kvindernes favør. Det er dog vigtigt at pointere, at ønsket om mere individuelt råderum i forhandlinger om egne vilkår ikke er ensbetydende med, at LO's kvinder vender sig fra de kollektive overenskomster. Som figur 4.23 vidner om.

Ligesom det gælder for alle lønmodtagere (jf. figur 4.15), er der faktisk færre kvinder end mænd i LO, der ønsker helt selv at forhandle deres løn- og arbejdsvilkår. Derimod ser vi, at markant flere af LO's kvindelige medlemmer ønsker mere forhandlingsrum *inden for* de kollektive rammer. For mændene er det mere sort/hvidt, idet de har en stør-

re tilbøjelighed end kvinder til enten at foretrække den rene kollektivism eller individualisme.

Ligesom man så for alle lønmodtagere, er der inden for LO også en klar sammenhæng mellem politisk observans og holdning til, om individmodellen bør fremmes. Hvor man for alle lønmodtagere så en difference på 25 procentpoint, er den for LO-medlemmer på 22 procentpoint, hvilket stadig må siges at være en ret markant forskel. Desuden skal det bemærkes, at A-F-Ø-tilhængere i langt højere grad forventer individmodellen styrket, end de selv ønsker det,

hvorimod der blandt V-C-O-I-K-tilhængerne er overensstemmelse mellem ønsker og forventninger.

Opsamling

Med hensyn til individmodellen kan konkluderes, at:

- 51 procent af alle lønmodtagere ser gerne, at den enkelte i højere grad kan forhandle selvstændigt, men dette er ikke ensbetydende med, at lønmodtagerne vender sig imod den kollektive regulering. Man ønsker derimod mere individuel autonomi *inden for* den kollektive ramme. Det er den centrale melding.
- Et andet vigtigt resultat er, at kvinder (og dette gælder især LO's kvinder) i højere grad end mænd gerne ser individmodellen fremmet. Det kan måske synes at være et bemærkelsesværdigt resultat, da man traditionelt har antaget, at kvinder generelt klarer sig dårligere end mænd i individuelle forhandlinger, og at de derfor er bedst tjent med at få deres vilkår reguleret via de kollektive overenskomster. Godt nok er denne myte blevet tilbagevist i en undersøgelse, der viste, at mænd og kvinder er lige dårlige til at forhandle løn (Andersen et al. 2004), men ikke desto mindre er resultatet interessant. Der er også grund

til at minde om, at kvindelige medlemmer har funktionærstatus (bl.a. under HK).

- Det er dog værd at bemærke, at det ikke er den rendyrkede individualiserede forhandling, som kvinderne eftertragter. De ønsker nok mere individuel indflydelse på egne løn- og arbejdsvilkår, men det skal foregå inden for det kollektive overenskomsts system.
- Lønmodtagerne i den private sektor vurderer ikke overraskende i større omfang end de offentligt ansatte at være omfattet af individmodellen. Samtidig er det også de privatansatte, der i størst udstrækning ønsker mere individualisering.
- Med hensyn til alder er det især årgangen, der voksede op i 1980'erne, der ønsker individmodellen fremmet, mens 68-generationen er langt mere forbeholden.
- Individmodellen er mest udbredt blandt funktionærgrupperne, som samtidig er dem, der ønsker den fremmet.
- Der er en stærk sammenhæng mellem politisk observans og holdningen til, om individmodellen bør fremmes. Markant flere borgerlige end venstreorienterede lønmodtagere mener, at lønforhandlinger skal gøres mere individuelle.

- LO's medlemmer ligger en smule under gennemsnittet på spørgsmålet om, hvorvidt individmodellen bør fremmes. FTF's medlemmer er de mest kritiske, og de ideologisk alternative de mest positive.
- Der er store forskelle på, hvordan medlemmerne af de forskellige LO-forbund forholder sig til individmodellen. Relativt få af 3F's og FOA's medlemmer mener, de er omfattet af individmodellen, mens dette gælder for markant flere af HK's og Dansk Metals medlemmer. 3F's og Dansk Metals medlemmer ønsker kun i et lille omfang individmodellen fremmet, mens dette gælder for markant flere af FOA's og HK's medlemmer. For Dansk Metals medlemmer synes et mætningspunkt at være nået. Men vi kan ikke af denne analyse udlæse hvorfor.
- Fælles er dog vurderingen af, at individmodellen vil blive styrket fremover, og at dette vil ske i større udstrækning, end lønmodtagerne finder det ønskeligt. Det skal mejsles fast som hovedpejling.

4.5. Lønmodtagerne og samarbejdsmodellen

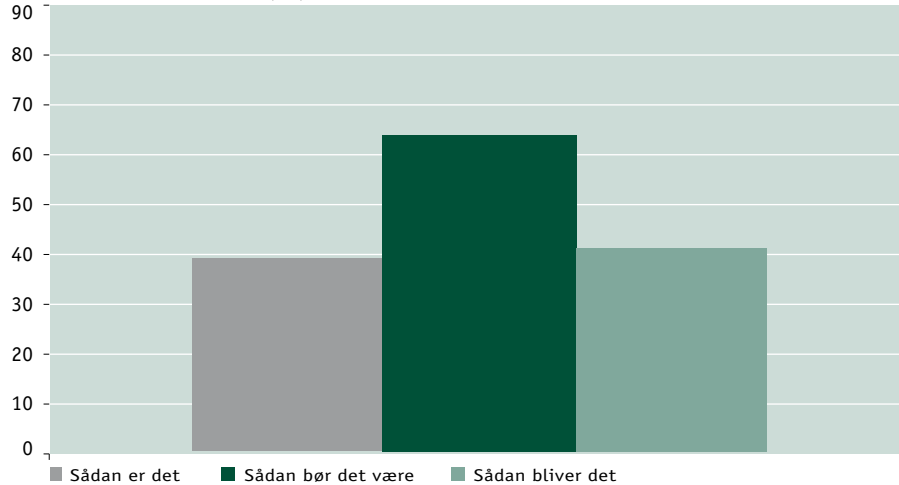
Samarbejdsmodellen er afledt af centrale, kollektive aftaler mellem arbejdsgivere og lønmodtagere, og

samarbejdet handler om, at lønmodtagerrepræsentanterne opnår indflydelse og medbestemmelse på konkrete forhold og overordnede retningslinjer vedr. virksomhedernes/institutionernes politik, samt at få processer, høring mv. til at fungere. Det sker på virksomheds-/institutionsniveau, altså decentralt.

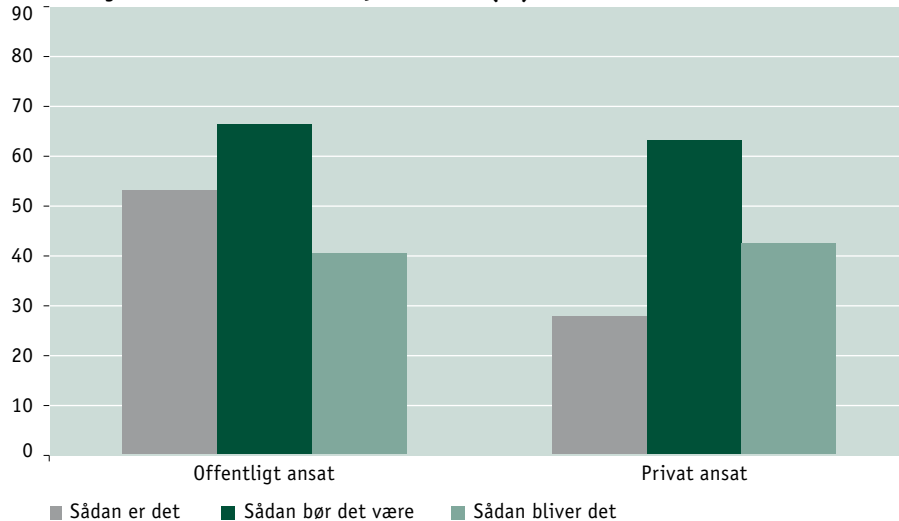
Reguleringen er svag, når det gælder medindflydelse, for det er en dialogmulighed, men med arbejdsgiveren som sluttelig beslutningstager, mens medbestemmelse hviler på forhandlinger om principper for personalepolitik, ansættelser og afskedigelser, sikkerhedsspørgsmål, rygepolitik mv. A-siden er pligtig til at fremlægge informationer og drøfte konsekvenser af institutionsforhold med B-sidens repræsentanter. Derefter tages fælles beslutninger. Ved uenighed er der dog ingen kollektive kampvåben, der kan tages i brug, som tilfældet er med kollektive aftaleforhandlinger.

For at afdække lønmodtagernes forhold til samarbejdsmodellen er respondenterne blevet bedt om at tage stilling til følgende tre udsagn: „Der er en høj grad af samarbejde med ledelsen, hvor medarbejderne bl.a. repræsenteres af en tillidsrepræsentant og/eller inddrages seriøst igennem f.eks. samarbejdsudvalg“, „Der bør være et

Figur 4.25. Alle lønmodtageres erfaringer, holdninger og vurderinger af samarbejdsmodellen (%) N=1456



Figur 4.26. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af samarbejdsmodellen, fordelt på sektor (%) N=1330



større og bedre samarbejde med ledelsen, hvor medarbejderne inddrages mere i beslutningsprocesserne“

og „Der kommer til at være et større samarbejde med ledelsen, hvor

medarbejderne inddrages mere i beslutningsprocesserne.“

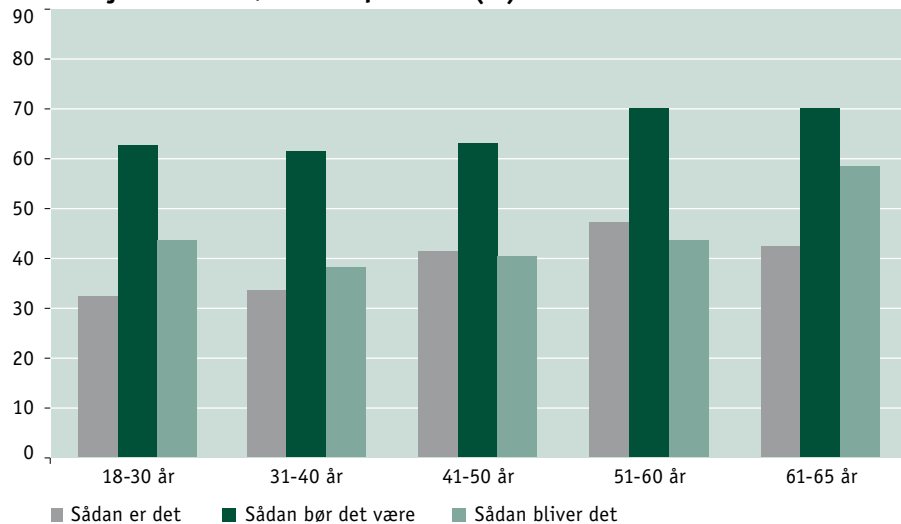
Samarbejdsmodellen er som før nævnt den reguleringsmodel, som flest lønmodtagere gerne så fremmet, og der findes et relativt stort misforhold mellem vurderingerne af modellens faktiske udbredelse og fremtidige udbredelse på den ene side og på den anden side holdningen til, om den bør udbredes. Således fremgår klart, at lønmodtagerne ønsker om mere samarbejde mellem ansatte og ledelse ikke er blevet imødekommet, og at dette heller ikke forventes at komme til at ske.

Lønmodtagerne forholder sig stort set ens til samarbejdsmodellen på tværs af køn. Mere markante forskelle forekommer, når man ser på sektorforhold, hvor langt flere offentligt ansatte (53 procent) end privat ansatte (28 procent) oplever, at der findes en høj grad af samarbejde. På den anden side er der enighed om, at der bør være et større samarbejde mellem ledelse og ansatte. Den markante forskel i, hvorvidt henholdsvis offentligt og privat ansatte mener, at de er omfattet af samarbejdsmodellen, skal langt hen ad vejen forklares med, at der inden for det offentlige findes obligatoriske samarbejdssystemer, som dækker hele det offentlige område i form af SU og MED- og MIO-

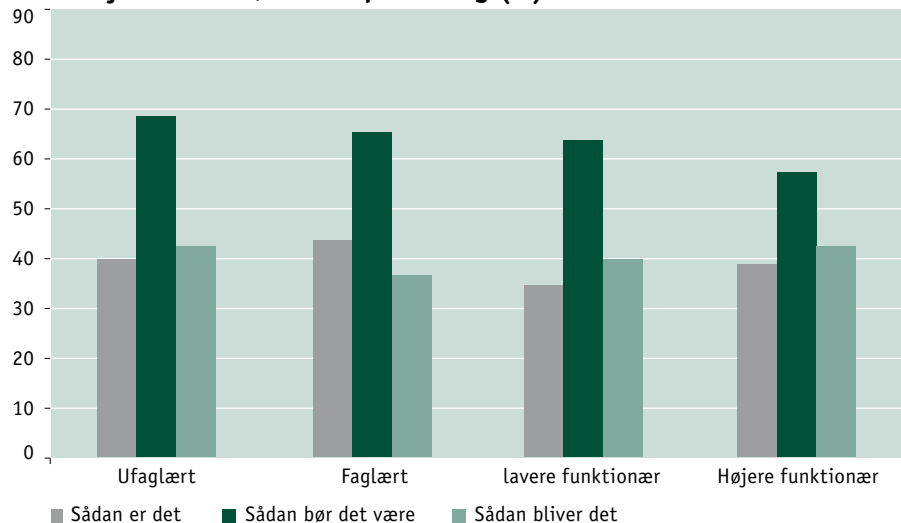
udvalg, hvorimod det private område i langt mindre omfang er dækket ind. Denne forklaring bakkes op af datamaterialet, der viser, at 79 procent af de offentligt ansatte svarer, at der findes et samarbejdsudvalg på deres arbejdsplads, mens dette kun gælder for 47 procent af de privatansatte. Med hensyn til „Sådan bør det være“ og „Sådan bliver det“ kan der ikke spores forskelle på tværs af sektorerne.

Af figur 4.27 fremgår, at oplevelsen af at være omfattet af samarbejdsmodellen i et vist omfang hænger positivt sammen med alder. Denne forskel må dog først og fremmest forventes at finde forklaring i, at flere unge end ældre ikke er vidende om, at der f.eks. er et SU- eller MED-udvalg på deres arbejdsplads. Man ser imidlertid også forskelle på tværs af alder med hensyn til spørgsmålet om, hvorvidt samarbejdet mellem ansatte og ledelse bør udvides og styrkes. Her har samarbejdet en større stjerne blandt de ældre, hvor hele 70 procent af de 51-65-årige gerne ser det fremmet imod godt og vel 60 procent blandt de yngre lønmodtagere. Ældre lønmodtagere ønsker således i højere grad indfyldelse og medbestemmelse på deres arbejdsforhold, end de yngre gør. Blandt de 61-65-årige findes der desuden en markant større forventning om, at

Figur 4.27. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af samarbejdsmodellen, fordelt på alder (%) N=1455

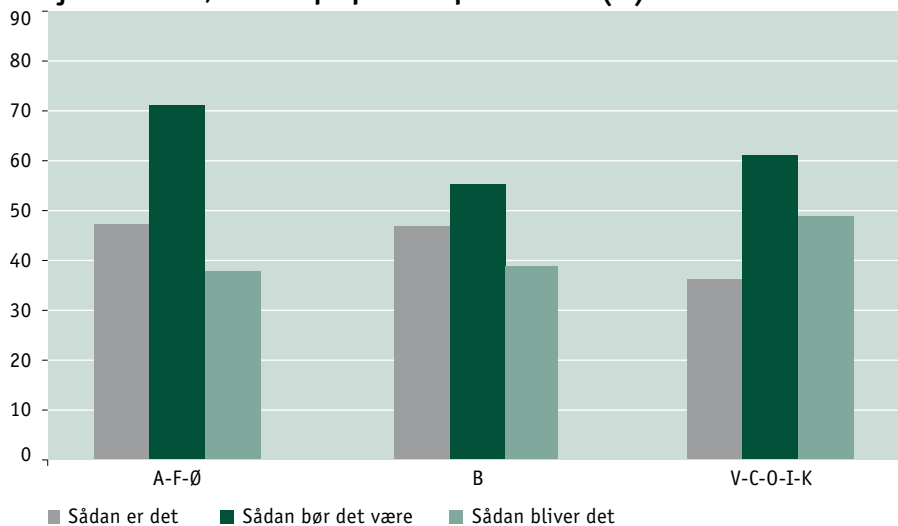


Figur 4.28. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af samarbejdsmodellen, fordelt på stilling (%) N=1333



der i fremtiden vil komme en større grad af samarbejde ansatte og ledelse imellem.

Figur 4.29. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af samarbejdsmodellen, fordelt på politisk præference (%) N=1215

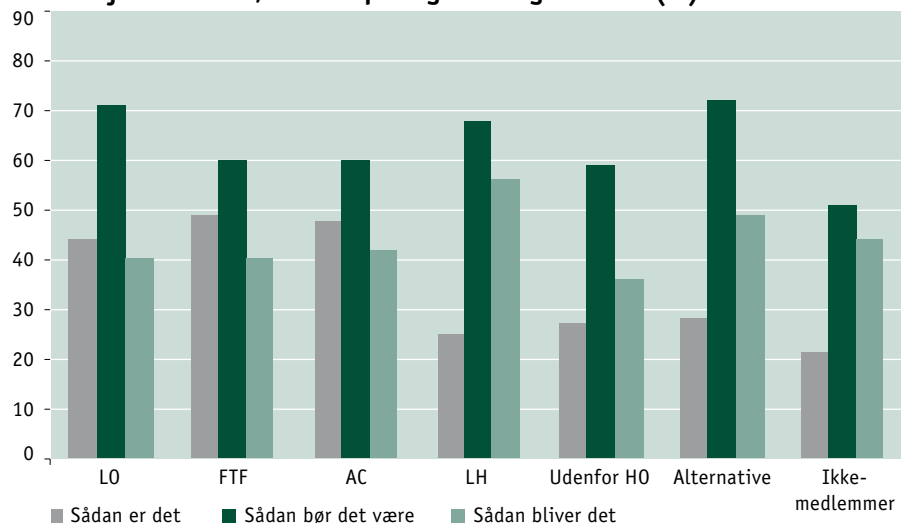


Med hensyn til samarbejdsmodellens udbredelse ses ingen væsentlig forskel mellem de forskellige stillingsgrupper. Derimod ses en tendens til, at ufaglærte i højere grad end de øvrige ønsker et styrket samarbejde mellem ansatte og ledelse. De højere funktionærer er i noget mindre grad interesseret i dette, hvilket delvist kan forklares med, at en del af disse er ledere og enten selv har stor indflydelse på egne arbejdsvilkår eller ikke ønsker at give de ansatte indflydelse. Vi kan ikke ud fra denne måling alene give en kausal begrundelse.

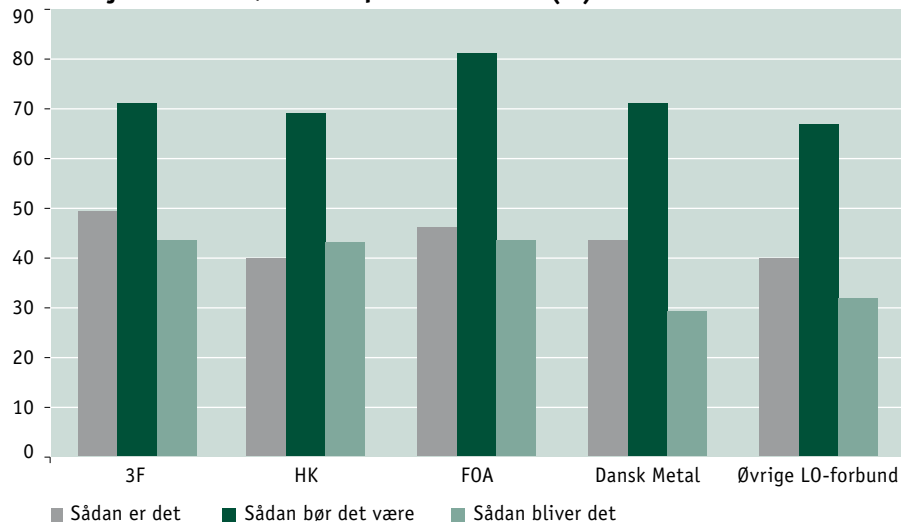
Samarbejdet mellem medarbejdere og ledelse opleves som værende

mere udbredt blandt de lønmodtagere, som orienterer sig mod de traditionelle lønmodtagerpartier samt Det Radikale Venstre, hvilket formentlig hænger sammen med, at disse er overrepræsenteret i den offentlige sektor, hvor samarbejdet i højere grad er insitutionaliseret. Desuden fremgår, at det især er blandt de lønmodtagere, der har tænkt sig at stemme på A, F eller Ø, at man ser tilslutning til, at samarbejdsmodellen skal fremmes, hvori dem som vil stemme på V, B, C, O, I og K er svagt mindre tilsluttende. Endelig ser vi, at de borgerlige lønmodtagere i større udstrækning forventer, at samarbejdet mellem ansatte og ledelse vil blive styrket i fremtiden. Men også de „blå“

Figur 4.30. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af samarbejdsmodellen, fordelt på fagforeningsforhold (%) N=1451



Figur 4.31. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af samarbejdsmodellen, fordelt på LO-forbund (%) N=639



lønmottagere ønsker samarbejdsmodellen styrket ret kraftigt. Det

er et oplagt opmærksomhedspunkt for de faglige organisationer.

Som det fremgår af figur 4.30, er det især lønmodtagere, der er organiseret inden for den etablerede fagbevægelse, som oplever, at der er en høj grad af samarbejde ledelse og medarbejdere imellem. Dog er det formentlig i høj grad sektorforhold, der forklarer størstedelen af disse forskelle, da LO, FTF og AC har relativt mange af deres medlemmer ansat inden for det offentlige. Imidlertid er det interessant, at det er LO'erne (71 procent) og de ideologisk alternative (72 procent), der i størst omfang ønsker, at samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere styrkes. At stort set lige store andele af disse grupper ønsker øget samarbejde er overraskende, da man kunne være tilbøjelig til at antage, at LO's medlemmer i højere grad ville gå ind for mere medarbejderindflydelse på arbejdspladsen. Den generelt høje tilslutning understreger samarbejdsmodellen som en fremkommelig vej til at styrke den kollektive indflydelse.

Det er (jf. figur 4.31) 3F's medlemmer, der i størst omfang (49 procent) mener at være omfattet af samarbejdsmodellen. Man kunne umiddelbart forvente, at FOA's medlemmer (46 procent) klart ville være dem, hvoraf flest oplevede at være omfattet, da et overvældende flertal af disse er offentligt ansatte og dermed ifølge de offentlige over-

enskomster som minimum skal være omfattet af et samarbejdsudvalg/MED-udvalg. Omvendt har 3F klart flere privat ansatte medlemmer. Men det er ikke sikkert, at offentlige lønmodtagere, bare fordi de har et samarbejdsudvalg, oplever en høj grad af samarbejde mellem ledelse og ansatte. Samarbejdet kan måske være af ren formel karakter uden reelt indhold. Noget kunne tyde herpå, når vi ser på, hvordan medlemmerne af de forskellige LO-forbund svarer på spørgsmålet om, hvorvidt der er et samarbejdsudvalg på deres arbejdsplads. For her svarer 66 procent af FOA's medlemmer ja, mens dette kun gælder for 55 procent af 3F's medlemmer. Som det også fremgår, er det især FOA's medlemmer, der efterlyser mere samarbejde. At der findes et samarbejdsudvalg er altså ikke en garanti for, at medlemmerne oplever reelt samarbejde. Forventningerne til øget samarbejde er særligt lave inden for Dansk Metal (29 procent) og de øvrige LO-forbund (32 procent).

Samarbejdsmodellen handler ikke kun om samarbejde som „medhør“, men om lønmodtagernes reelle indflydelse og medbestemmelse. Tabel 4.3 giver et overblik over, hvad det er for områder, som lønmodtagerne fordelt på fagforeningsforhold ønsker medbestemmelse på.

Tabel 4.3. Medbestemmelse på arbejdspladsen fordelt på fagforeningsforhold (%) N=1457

Bør der være mere medbestemmelse på arbejdspladsen?			
	Ja, specielt angående de overordnede beslutninger om nyansættelser, afskedigelser, lukning, udvidelser osv.	Ja, specielt omkring tilrettelæggelsen af det daglige arbejde	Nej, der behøver ikke være mere medbestemmelse
LO	29	50	28
FTF	24	41	41
AC	24	39	44
LH	16	28	48
Uden for H0	22	40	40
Ideologisk alternative	21	41	36
Ikke-medlemmer	10	28	58
I alt	23	42	38

Note: Respondenterne har haft mulighed for at tilslutte sig mere end én kategori. Derfor kan den samlede rækkeprocent overstige 100 procent.

Som det fremgår af tabel 4.3., findes der en majoritet af lønmodtagerne under et, som ønsker mere medbestemmelse på arbejdspladsen. 23 procent ønsker mere medbestemmelse på det overordnede, strategiske plan, og 42 procent ønsker mere medbestemmelse angående tilrettelæggelsen af det daglige arbejde. 38 procent ønsker ikke mere medbestemmelse ud over det niveau, der er nu. Ser vi på hovedorganisationsniveau fremtræder interessante forskelle. LO-medlemmer er således den gruppe, der i størst omfang (29 procent) ønsker mere strategisk medbestemmelse, men også blandt FTF's og AC's medlemmer findes relativt mange, som ønsker øget stra-

tegisk medbestemmelse. De uorganiserede (10 procent) og Lederne (16 procent) er noget mere forbeholdne med hensyn til lønmodtagernes øgede medbestemmelse.

Med hensyn til øget medbestemmelse på tilrettelæggelsen af det daglige arbejde er det igen LO's medlemmer, der med 50 procent tegner den største tilslutning. Men også blandt FTF's medlemmer og de ideologisk alternative er der et udbredt ønske om mere medbestemmelse på dette område. Igen er det Lederne og de uorganiserede, der i mindst omfang ønsker øget medbestemmelse.

De uorganiserede er derimod den

gruppe, hvor flest (58 procent) giver udtryk for, at de ikke ønsker mere medbestemmelse. Næsten halvdelen af Lederne mener heller ikke, at der er behov for mere medbestemmelse. LO's medlemmer skiller sig her markant ud fra de øvrige lønmodtagergrupper, idet „kun“ 28 procent ikke mener, at der er behov for mere medbestemmelse.

Med hensyn til samarbejdsmodellen kan konkluderes, at:

Opsamling

- Samarbejdsmodellen, som sammen med aftalemodellen udgør de to vigtigste faglige elementer af „Den danske Model“, er den reguleringsmodel, som flest lønmodtagere gerne så fremmet. På den anden side er der ikke store forventninger til, at det i stigende grad vil komme til at ske. Men ønsket om øget medindflydelse og medbestemmelse er bredt funderet og stærkt.
- Offentligt ansatte oplever i markant højere grad end privat ansatte en høj grad af fungerende samarbejde med ledelsen.
- De ældre årgange på arbejdsmarkedet er mere positive i forhold til samarbejdsmodellen end de yngre årgange.
- Det er især LO's medlemmer og de ideologisk alternative, der svarer, at de gerne så et større

og bedre samarbejde med ledelsen.

- Især LO's medlemmer giver udtryk for, at de ønsker mere medbestemmelse på arbejdspladsen. Dette gælder udbredt, når det kommer til den daglige tilrettelæggelse af arbejdet, altså det operationelle niveau.

4.6. Lønmodtagerne og aftalemodellen

Aftalemodellen er kendetegnet ved at være kollektive overenskomster mellem arbejdsgivere og lønmodtagere, og handler om de materielle rettigheder og pligter i ansættelsesforholdet. Aftalemodellen omfatter de landsdækkende kollektive overenskomster og fastsætter eksempelvis løn, tillæg, arbejdstid, opsigelsesvarsler m.m. og tegner „kronjuvelerne“ i arbejdsmarkedsreguleringen. Yderligere kendetegnende for de områder i overenskomsten, der er reguleret af aftalemodellen, er, at der er tilknyttet konfliktret. Aftalemodellen fungerer side om side med samarbejdsmodellen, og de udvikles ift. hinanden inden for de forskellige overenskomstområder.

Som tidligere nævnt er aftalemodellen kommet under et stigende pres inden for de seneste år. Bl.a.

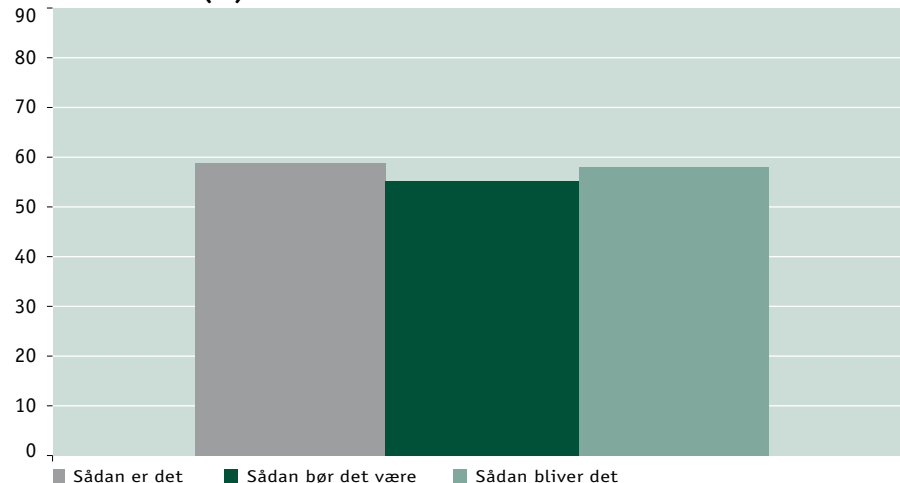
fra EU, der presser på med lovgivning, der i overensstemmelse med de kontinentale reguleringsprincipper har til formål at udstyre europæiske lønmodtagere med et sæt individuelle rettigheder og pligter. Presset opstår, når disse EU-direktiver skal implementeres i Danmark, hvor arbejdsmarkedet har været kendetegnet netop ved en høj grad af selvregulering og kollektive rettigheder samt en lav grad af national lovgivning. Løsningen er blevet, at arbejdsmarkedets parter indarbejder direktiverne i overenskomsterne og supplerer med lovgivning.

For at afdække lønmodtagernes forhold til aftalemodellen er respondenterne blevet bedt om at forholde

sig til følgende udsagn. „Jeg er omfattet af en kollektiv overenskomst, der i høj grad regulerer mine løn- og arbejdsvilkår“; „De kollektive overenskomster skal udgøre det primære grundlag for lønmodtagernes løn- og arbejdsvilkår“ og „De kollektive overenskomster bevares, og vil udgøre det primære grundlag for lønmodtagernes løn- og arbejdsvilkår.“

Aftalemodellen er, som før nævnt, den reguleringsform, som flest lønmodtagere mener at være omfattet af. 59 procent angiver at være omfattet af en overenskomst, der i høj grad regulerer løn- og ansættelsesforhold. Dette tal kan ikke tages som et udtryk for den reelle overenskomstdækning på arbejds-

Figur 4.32. Alle lønmodtageres erfaringer, holdninger og vurderinger af aftalemodellen (%) N=1433



Tabel 4.4. Erfaring med aftalemodel, fordelt på holdning til om aftalemodellen bør fremmes (%)

		De kollektive overenskomster skal udgøre det primære grundlag for lønmodtagernes løn- og arbejdsvilkår			N
		Ja	Hverken/eller	Nej	
Jeg er omfattet af en kollektiv overenskomst, der i høj grad regulerer mine løn- og arbejdsvilkår	Ja	73	21	6	771
	Hverken/ eller	47	44	10	115
	Nej	26	35	39	414
N		720	361	219	1300

markedet anno 2010, da der netop spørges til, om man er omfattet af en kollektiv overenskomst, der *i høj grad* regulerer løn- og arbejdsvilkår, hvorefter det er op til den enkelte respondent at vurdere, hvorvidt vedkommende mener, at det forholder sig sådan.

Foruden at være den mest udbredte reguleringsform er aftalemodellen den, som næstflest af lønmodtagerne tilslutter sig, og også den, som næstflest forventer, vil udgøre det primære grundlag for reguleringen af løn- og arbejdsvilkår i fremtiden. I tabel 4.4 fremgår sammenhængen mellem lønmodtagernes oplevelser af at være omfattet af aftalemodellen og deres holdninger til samme.

Som det fremgår af tabellen ovenfor, mener 73 procent af de lønmodtagere, der angiver at være omfattet af aftalemodellen, at denne fortsat skal udgøre kernen af re-

guleringen af lønmodtagernes arbejdsvilkår. Dette må siges at være en stærk *erfaringsbaseret* opbakning til aftaleelementet i „Den danske Model“. Til sammenligning var den erfaringsbaserede opbakning til individmodellen på 66 procent (jf. tabel 4.1). Kun 6 procent af dem, som angiver at være omfattet af aftalemodellen, mener ikke, at aftalemodellen skal udgøre det primære grundlag for reguleringen, hvilket må siges at være en meget lille andel. 21 procent er dog uafklarede.

Af tabel 4.5 fremgår det, at af de lønmodtagere, der forventer, at aftalemodellen i fremtiden vil være den primære reguleringsform, er der et stort flertal på 66 procent, der ser dette som en ønskelig udvikling. Kun 10 procent ser en sådan udvikling som noget negativt, mens 24 procent ikke er afklarede. Det er i al fald ikke muligt ud fra disse målinger at finde støtte til det syns-

Tabel 4.5. Forventning til aftalemodel, fordelt på holdning til om aftalemodellen bør fremmes (%)

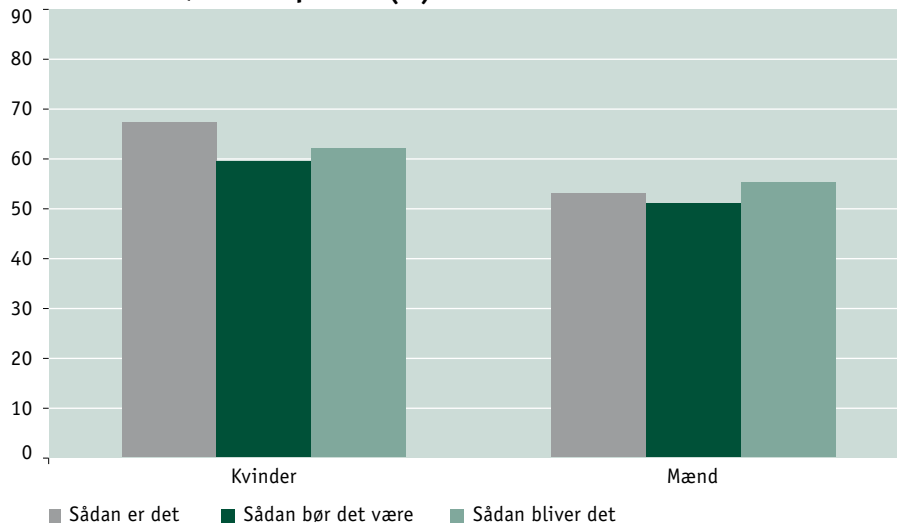
		De kollektive overenskomster skal udgøre det primære grundlag for lønmodtagernes løn- og arbejdsvilkår			N
		Ja	Hverken/eller	Nej	
De kollektive overenskomster bevares, og vil udgøre det primære grundlag for lønmodtagernes løn- og arbejdsvilkår	Ja	66	24	10	743
	Hverken/ eller	44	36	20	361
	Nej	35	24	41	153
N		702	348	207	1257

punkt, at kollektiv overenskomstdækning skulle have overlevet sig selv. Tværtimod.

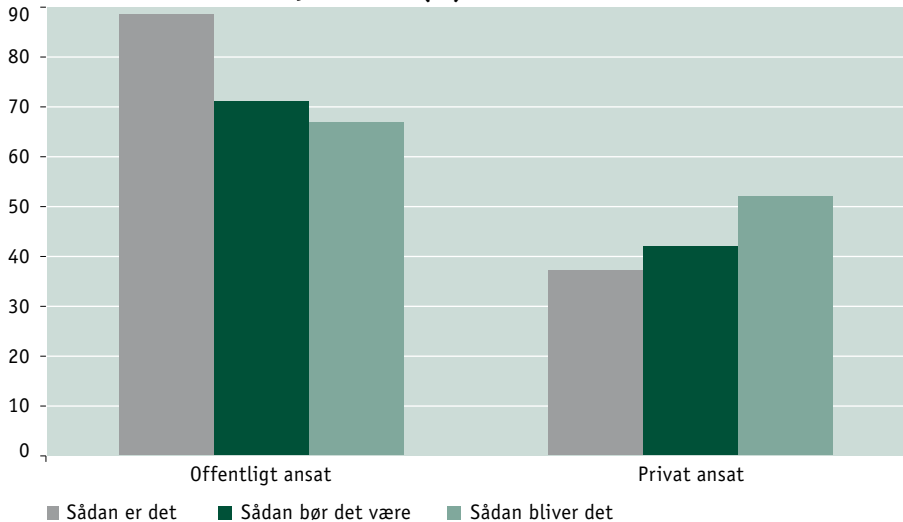
Med hensyn til aftalemodellen angiver markant flere kvinder (67 procent) end mænd (53 procent), at de er omfattet af denne regulerings-

form. Dog er denne forskel også betinget af sektorforhold, da langt flere kvinder arbejder inden for den nærmest totalt overenskomstdækkede offentlige sektor. Forskellen mellem kønnene i andele, der tilslutter sig, at aftalemodellen skal udgøre det primære grundlag for

Figur 4.33. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af aftalemodellen, fordelt på køn (%) N=1433



Figur 4.34. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af aftalemodellen, fordelt på sektor (%) N=1312



reguleringen af arbejdsforhold, er ligeledes påvirket af sektorforhold, hvilket nedenstående figur vidner om. Lidt flere kvinder end mænd forventer, at aftalemodellen fortsat vil udgøre det primære grundlag for reguleringen af løn- og arbejdsvilkår. Igen er diskrepanserne mellem er, bør være og bliver ganske små.

Hele 89 procent af de offentligt ansatte angiver at være omfattet af en kollektiv aftale, der i høj grad

regulerer løn- og arbejdsvilkår. Dette gælder kun for 37 procent af lønmodtagerne i den private sektor.⁸ På spørgsmålet om, hvorvidt aftalemodellen skal udgøre det primære grundlag for lønmodtagernes løn- og arbejdsvilkår⁹ ses også markante forskelle på tværs af sektorerne. Her er det især de offentligt ansatte, der med 71 procent mener, at aftalemodellen skal udgøre det primære grundlag for reguleringen af løn- og arbejdsvilkår, mens kun

8 Overenskomstdækningen for den private sektor vurderes til at være markant højere end 37 procent. Due et al. 2010 kommer frem til, at overenskomstdækningen for den private sektor i 2007 lå på 71 procent.

9 Man bør være opmærksom på, at formuleringen ved denne svarmulighed adskiller sig fra de andre formuleringer, hvor der lægges op til, at der skal være mere af en given reguleringsform. Mht. aftalemodellen hedder det imidlertid: „De kollektive overenskomster skal udgøre det primære grundlag for lønmodtagernes løn- og arbejdsvilkår,“ hvilket kan tolkes, som om man ønsker status quo videreført, men ikke nødvendigvis mere af samme slags.

42 procent af de privat ansatte er af denne holdning. Dette må siges at være en ret markant difference (29 procentpoint), og det stemmer fint overens med, at det netop er lønmodtagerne på det private arbejdsmarked, der ønsker mere individuelt råderum i reguleringen af vilkårene. Der er dog også 18 procentpoints forskel mellem dem, der angiver at være omfattet, og dem, der ønsker at fastholde aftalemodellen, hvad der indikerer en gruppe inden for det offentlige, der ikke har så gode erfaringer med aftalemodellen.

Målingen må heller ikke opfattes således, at privat ansatte over en bred kam vender sig imod aftalemodellen. Går man i dybden med tallene, viser det sig, at holdningen til aftalemodellen også afhænger af, om man har angivet at være omfattet af en kollektiv overenskomst eller ej. Og er man som lønmodtager på det private arbejdsmarked omfattet af en overenskomst, så er man mere tilbøjelig til at have en positiv holdning til aftalemodellen. Således svarer 59 procent af de privat ansatte med overenskomst, at de mener, at aftalemodellen skal udgøre det primære grundlag for reguleringen af løn- og arbejdsforhold, hvilket ligger 17 procentpoint over tilslutningen blandt privat ansatte under et.

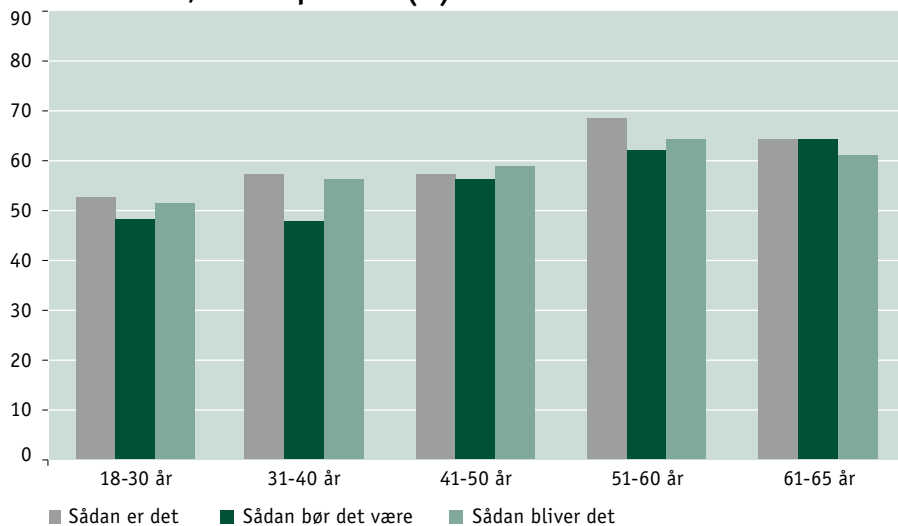
Ser vi isoleret på overenskomstdækkede offentligt ansatte og privat ansatte ses dog fortsat en ikke uvæsentlig diskrepans på 15 procentpoint i deres holdning til aftalemodellen, idet 74 procent af de overenskomstdækkede offentligt ansatte tilslutter sig aftalemodellen.

At det er de offentligt ansatte, der i størst udstrækning bakker op om aftalemodellen med de kollektive overenskomster, er ikke overraskende, da tidligere undersøgelser har påvist, at det netop er inden for den offentlige sektor, man ser den største opbakning til fagbevægelsen og dennes værdier (Jørgensen et al. 1992, Bild et al. 2007). Det er også her en „venstredrejet“ politisk observans er dominerende.

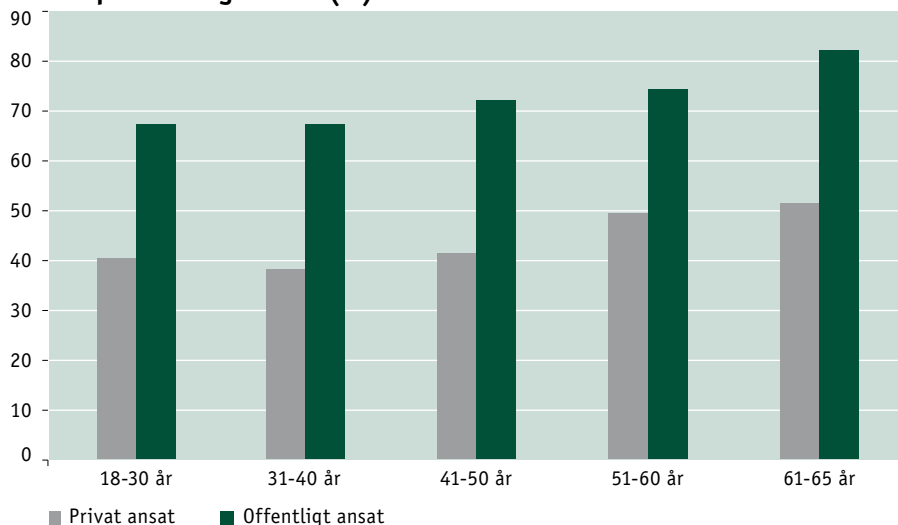
Forventningerne til, at aftalemodellen vil blive bevaret og fortsat udgøre det primære grundlag for reguleringen af ansættelsesforholdene, er markant højere blandt offentligt ansatte, hvoraf 67 procent har denne forventning. Dette gælder kun for 52 procent af de privat ansatte. Disse forventninger afspejler den reelle udvikling på arbejdsmarkedet, hvor man inden for den private sektor ser en tendens til vigende overenskomstdækning.

Af figur 4.35 fremgår, at der findes væsentlige forskelle mellem alders-

Figur 4.35. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af aftalemodellen, fordelt på alder (%) N=1435



Figur 4.36. Lønmodtagernes positive holdninger til aftalemodellen, fordelt på alder og sektor (%) N=1286



grupperne med hensyn til, om man angiver at være omfattet af afta-

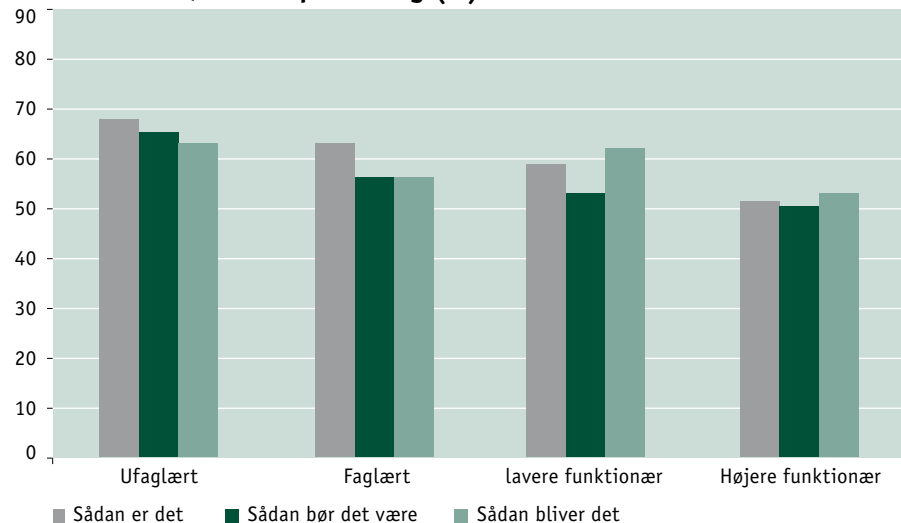
lemodellen. Dog kan en del af forskellen forklares med, at forholds-

vis mange unge arbejder i den private sektor og omvendt, at de ældre er overrepræsenterede i den offentlige sektor. Men inden for den private sektor ses stadig en tendens til, at færre unge end ældre angiver at være omfattet af aftalemodellen, hvilket flugter fint med, at der er ringere overenskomstdækning blandt netop de unge lønmodtagere i det private. Ser vi på holdnings-spørgsmålet findes dog en mere uafhængig sammenhæng mellem alder og holdning til, om aftalemodellen skal udgøre det primære grundlag. Således fremgår det af figur 4.36, at der på tværs af sektorerne er en tendens til, at det er de ældre årgange, der tilslutter sig aftalemodellen.

Både inden for den private sektor og den offentlige sektor er det de ældre årgange, der bakker mest op om aftalemodellen. Tendensen er dog stærkere blandt de offentligt ansatte. Dette er også i god overensstemmelse med de indsigter, man har fra de førmtalte undersøgelser, hvor det især var blandt de ældre årgange, at man ser opbakningen til fagbevægelsen og de solidarisk/kollektivistiske værdier.

Det fremgår, at aftalemodellen har størst udbredelse blandt de ufaglærte og faglærte lønmodtagere. Henholdsvis 68 procent og 63 procent angiver, at deres ansættelsesforhold reguleres via kollektive overenskomster, mens dette

Figur 4.37. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af aftalemodellen, fordelt på stilling (%) N=1313



gælder for henholdsvis 59 procent og 51 procent af de lavere og højere funktionærer. Disse variationer stammer imidlertid hovedsagligt fra den private sektor. Ser man på den private sektor isoleret er forskellene endnu mere markante (se figur 4.38). Her svarer 58 procent af de ufaglærte, at de er omfattet af aftalemodellen, mens dette gælder for 47 procent af de faglærte, 39 procent af de lavere funktionærer og 32 procent af de højere funktionærer. Disse tal støtter den viden, vi har med hensyn til det voksende funktionærarbejdsmarked, som har vist sig svært at organisere – også på grund af aktiv arbejdsgivermodstand.

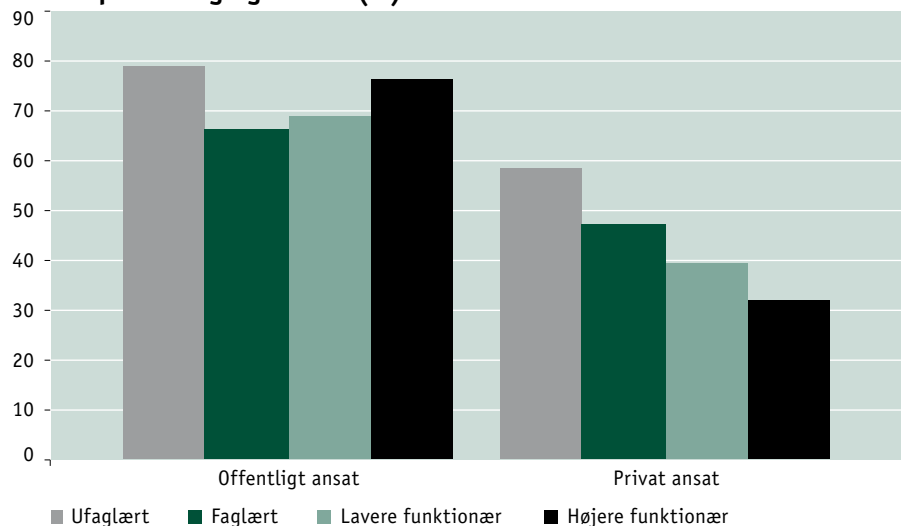
Med hensyn til holdningsspørgsmålet (jf. figur 4.37) om, hvorvidt aftalemodellen skal udgøre det primære grundlag, så er det især de ufaglærte, der tilslutter sig. 65 procent mener, at de kollektive overenskomster er værd at holde fast i. Dette vidner om, at denne lønmodtagergruppe er bevidst om, at de har meget at vinde ved at holde fast i de kollektive idéer. I og med at de med deres lave uddannelsesniveau alt andet lige står svagere over for arbejdsgiveren i forhold til lønmodtagere med erhvervsuddannelse, er de tilsyneladende bevidste om fordelene ved de solidariske principper og ved at forhandle samlet. Forvent-

ningerne til, at aftalemodellen fortsat vil udgøre det primære grundlag, er lidt større blandt de ufaglærte og de lavere funktionærer.

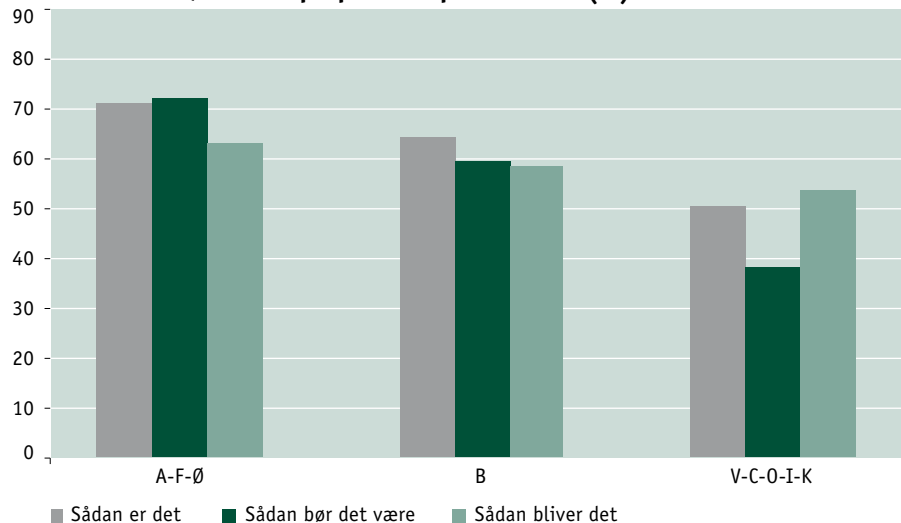
Specielt blandt højere funktionærer i den private sektor er en positiv holdning til udbredelse af aftalemodellen lav, jf. figur 4.38.

Der er ret markante forskelle på, hvordan henholdsvis borgerligt orienterede lønmodtagere og lønmodtagere, der er orienterede imod de traditionelle arbejderpartier, forholder sig til aftalemodellen. 71 procent af sidstnævnte angiver at være omfattet af aftalemodellen, mens det kun gælder for 50 procent af førstnævnte. Dette hænger formentlig sammen med, at mange af de traditionelle arbejderpartiers vælgere arbejder inden for den overenskomstdækkede offentlige sektor. På holdningsspørgsmålet er differencen endnu mere markant. 72 procent af de lønmodtagere, der er tilbøjelige til at stemme på A, F eller Ø bakker op om aftalemodellen, mens dette kun gælder for 38 procent af deres borgerlige kolleger. Radikalt orienterede lønmodtagere indtager en mellemposition med 59 procent tilslutning til aftalemodellen. Dette mønster går igen på tværs af sektorforhold. Dog kan der spores en tendens til, at borgerlige lønmodtagere i det offentlige i

Figur 4.38. Lønmodtagernes positive holdninger til aftalemodellen, fordelt på stilling og sektor (%) N=1261



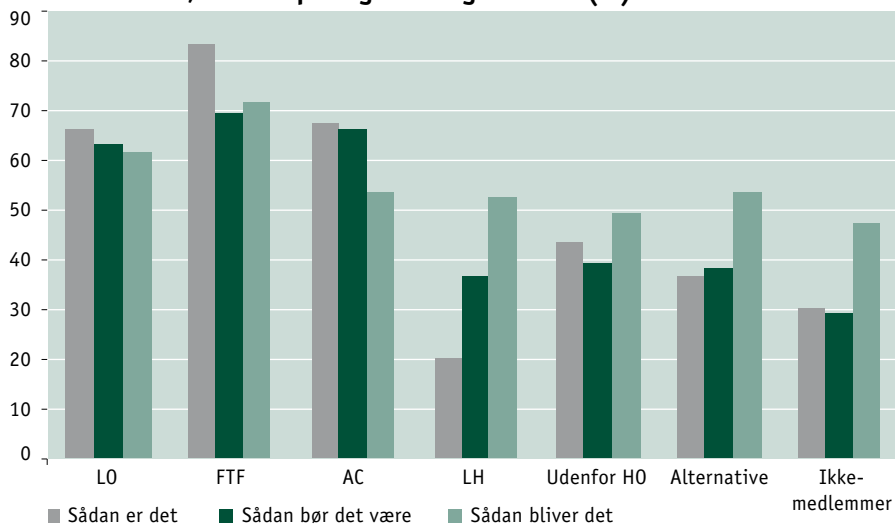
Figur 4.39. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af aftalemodellen, fordelt på politisk præference (%) N=1199



højere grad (54 procent) end borgerlige privatansatte (30 procent) bak-

ker op om aftalemodellen. Noget peger altså på, at det at arbejde inden

Figur 4.40. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af aftalemodellen, fordelt på fagforeningsforhold (%) N=1430



for den gennemregulerede offentlige sektor smitter positivt af på ens holdninger til aftalemodellen. De borgerligt orienterede lønmodtagere forventer i mindre grad end AFØ-tilhængerne, at aftalemodellen fortsat vil udgøre omdrejningspunktet for reguleringen af løn- og arbejdsvilkårene.

FTF'erne er de lønmodtagere, der i størst omfang (83 procent) angiver at være omfattet af aftalemodellen, hvilket ikke kan overraske, da omkring tre fjerdedele af FTF'erne arbejder inden for det offentlige. Dette gælder dog også AC'erne, men særligt for denne gruppe er, at de privat ansatte AC'ere har en meget lav overenskomstdækning, som

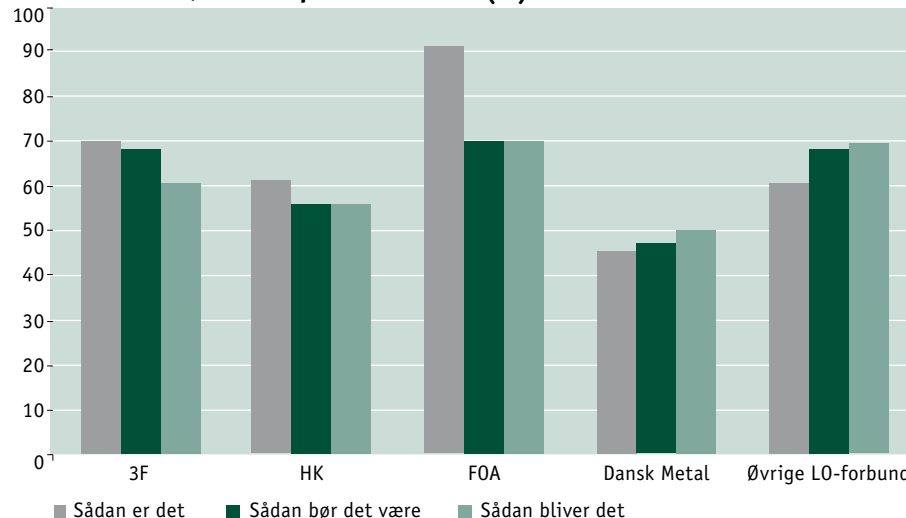
er med til at trække den samlede dækning ned. Som man også kan se, er det den etablerede fagbevægelse, hvis medlemmer i størst udstrækning oplever at være omfattet af aftalemodellen. At det er Lederne, der i ringest omfang mener at være omfattet af aftalemodellen, er heller ikke overraskende, i og med at 67 procent af lederne i denne undersøgelse angiver, at deres ansættelse baserer sig på en ren individuel aftale med arbejdsgiveren. Ser vi på holdningsspørgsmålet om, hvorvidt aftalemodellen skal udgøre det primære grundlag, så er det igen medlemmer af den etablerede fagbevægelse, der i størst omfang ønsker dette. Blandt FTF'erne gælder dette 69 procent, og for LO og AC

henholdsvis 63 procent og 66 procent. De uorganiserede, Lederne og de alternativt organiserede er langt mere forbeholdne i deres opbakning til aftalemodellen. Med hensyn til aftalemodellens fremtid som reguleringsform er det især FTF's og LO's medlemmer, der forventer, at den fortsat vil udgøre det primære grundlag for reguleringen af løn- og arbejdsvilkår.

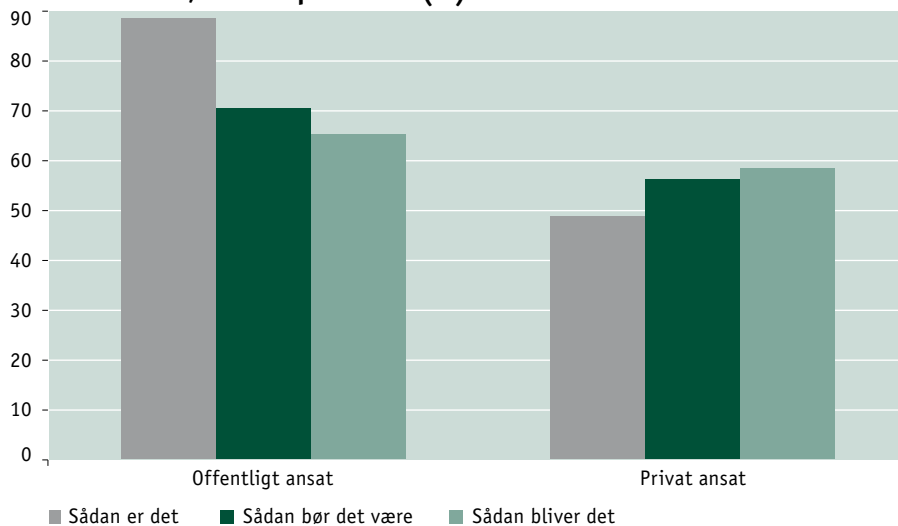
Af figur 4.41 fremgår, at det især er FOA's medlemmer (91 procent), der oplever primært at få deres løn- og arbejdsvilkår reguleret via aftalemodellen, hvilket hænger sammen med, at medlemmerne næsten udelukkende er ansat i den offentlige sektor. Dansk Metals medlemmer

oplever i markant mindre grad (45 procent) at være omfattet af aftalemodellen, hvilket formentlig afspejler den tradition for lokale lønforhandlinger, der har været gældende for Metals medlemmer i kraft af minimallønssystemet. Hvad angår spørgsmålet om, hvorvidt aftalemodellen skal udgøre det primære grundlag for reguleringen af lønmodtagernes løn- og arbejdsvilkår, så er det også blandt FOA's medlemmer, man ser den største opbakning (70 procent). Men også blandt 3F'erne (68 procent) og de øvrige LO-forbund (68 procent) ser man en relativ stor opbakning. Dansk Metals medlemmer synes til gengæld langt mindre begejstrede for aftalemodellen. Her er det kun lidt under halv-

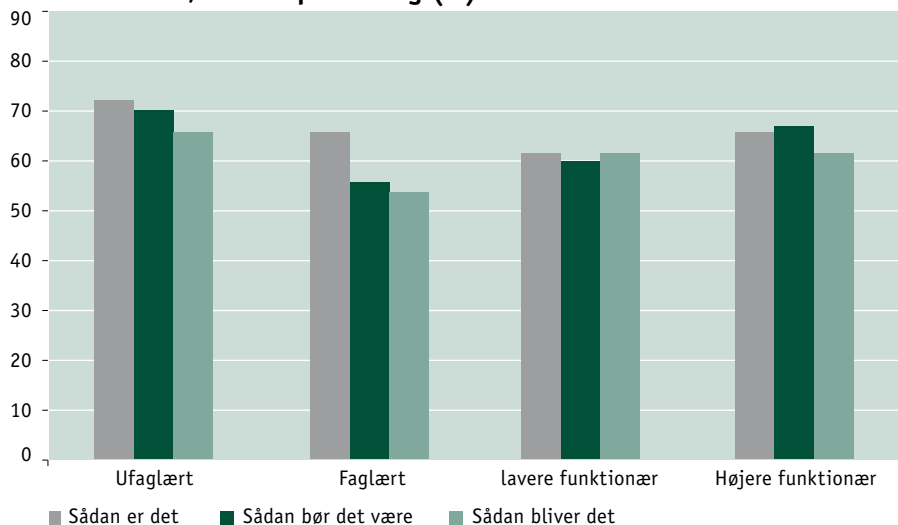
Figur 4.41. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af aftalemodellen, fordelt på LO-forbund (%) N=630



Figur 4.42. LO-medlemmernes erfaringer, holdninger og vurderinger af aftalemodellen, fordelt på sektor (%) N=581



Figur 4.43. LO-medlemmernes erfaringer, holdninger og vurderinger af aftalemodellen, fordelt på stilling (%) N=598



delen, der bakker op om aftalemodellen som foretrukket regulerings-

form. Den ses måske ikke som rammen for lokale forhandlinger af alle.

I tabel 4.42 og 4.43 fremgår LO-medlemmernes forhold til aftalemodellen fordelt på sektor og stilling.

Ligesom man så en sammenhæng mellem sektor og opbakning til aftalemodellen for lønmodtagerne under et, så kan den samme sammenhæng konstateres, når man ser isoleret på LO's medlemmer. Dog er differencen mindre. 70 procent af LO's offentligt ansatte medlemmer bakker således op, hvilket gælder for 56 procent af de privatansatte LO-medlemmer. Igen en ikke ubetydelig forskel mellem privat- og offentligt ansatte medlemmer. Men tilsvarende også et mindretal af offentligt ansatte, der ikke hylder aftalemodellen, sådan som flertallet gør.

Med hensyn til stilling ser vi, at det især er LO's ufaglærte medlemmer, der oplever at være omfattet af aftalemodellen. 72 procent angiver, at deres løn- og arbejdsvilkår primært bliver reguleret via kollektive overenskomster. Dette gælder i lidt mindre omfang for de faglærte (66 procent) og de lavere funktionærer (62 procent). Den største tilslutning til aftalemodellen ses hos de ufaglærte LO'ere, hvoraf 70 procent tilslutter sig, at aftalemodellen skal være den primære reguleringsform, mens dette kun gælder for 56 procent af de faglærte.

Med hensyn til aftalemodellen kan konkluderes, at:

Opsamling

- Aftalemodellen vurderes af lønmodtagerne til at være den mest fremtrædende reguleringsform. Dog er det især inden for den offentlige sektor, at dette gælder. Samtidig er det især de offentligt ansatte, der gerne ser, at aftalemodellen fortsat udgør det primære grundlag for reguleringen af løn- og arbejdsvilkår, hvorimod privat ansatte ikke er opsatte herpå i helt samme mål. Dog viser det sig, at de privat ansatte med overenskomst i højere grad bakker op om aftalemodellen, hvilket understreger vigtigheden af overenskomsternes synlighed blandt lønmodtagerne og tydeliggørelse af den kollektive regulerings betydning for lønmodtagere. Overenskomster skal ikke kun føles relevante; de skal også være kendte og anerkendte!
- De ældre årgange på arbejdsmarkedet mener i højere grad end deres yngre kolleger, at overenskomsterne skal udgøre den centrale reguleringsform. Der kan meget vel være tale om en generationsbunden forskel her, da tidligere undersøgelser peger på, at kollektivistiske og solidariske værdier ikke har

samme klangbund blandt de yngre lønmodtagere. Solidaritet opfattes generationsmæssigt forskelligt. Spørgsmålet er imidlertid, om forskellen alene er aldersbunden, og om de yngre lønmodtagere efterhånden vil komme til at få øjnene op for aftalemodellens fordele – altså blive påvirket af erfaringer. Dette spørgsmål kan dog ikke besvares alene ud fra datamaterialet.

- Det er især de ufaglærte og faglærte, der oplever at være omfattet af aftalemodellen, og det er specielt de ufaglærte, som helst ser, at løn- og arbejdsvilkår primært reguleres via aftalemodellen. For dem føles denne som en garanti for fornuftig regulering af løn- og arbejdsvilkår. Med merværdi for dem til følge.
- Der er markante forskelle på, hvordan borgerligt orienterede lønmodtagere forholder sig til aftalemodellen i forhold til lønmodtagere, der hælder til de traditionelle arbejderpartier. Sidstnævnte foretrækker i markant højere grad aftalemodellen. Dog er „borgerlige“ lønmodtagere, som er ansat i den offentlige sektor, mere positivt stemt over for aftalemodellen end deres politiske frænder i den private sektor.

- Aftalemodellen finder ikke så overraskende først og fremmest opbakning i den etablerede fagbevægelse iblandt LO's, FTF's og AC's medlemmer, mens de uorganiserede og medlemmerne af de ideologisk alternative organisationer er noget mere skeptiske. Blandt offentligt ansatte er et mindretal ikke så glade ved aftalemodellen, der ellers nyder bred opbakning.
- FOA er klart det af de større LO-forbund, som mener at være omfattet af aftalemodellen, og samtidig er det også blandt FOA's medlemmer, at man finder den største opbakning. Dansk Metals medlemmer er derimod mere forbeholdne.

4.7. Lønmodtagerne og lovgivningsmodellen

Lovgivningsmodellen er kendetegnet ved at være den lovgivning og regulering, der beskriver de offentligt fastsatte regler for arbejdsmarkedet. Et konkret eksempel er funktionærloven, som fastsætter en række beskyttelsesregler for lønmodtagere, som er ansat på funktionærvilkår. Desuden kan nævnes lovgivning på arbejdsmiljø- og ferieområdet, ansættelsesbevisloven, ligelønslov og lov om virksomhedsoverdragelse.

For at afdække lønmodtagernes forhold til lovgivningsmodellen er respondenterne blevet bedt om at forholde sig til følgende udsagn: „Det er primært den danske lovgivning som f.eks. funktionærloven, der regulerer mine arbejdsvilkår og arbejdsforhold“; „Løn- og arbejdsvilkår bør i højere grad reguleres gennem lovgivning, så alle sikres i samme omfang“ og „Løn- og arbejdsvilkår vil i højere grad blive reguleret gennem lovgivning, så alle sikres i samme omfang“.

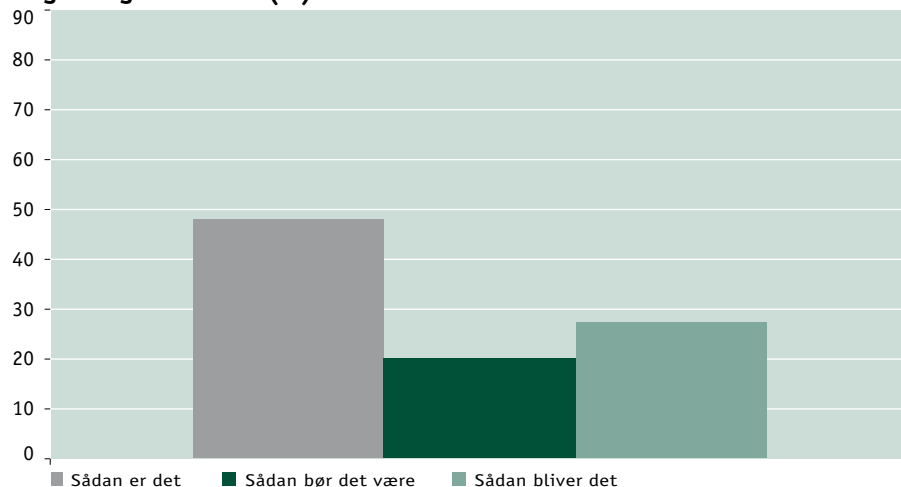
Vi gengiver resultater af de statistiske undersøgelser.

Af figur 4.44 ses det, at der er stor forskel på andelen, som oplever at være omfattet af lovgivningsmodel-

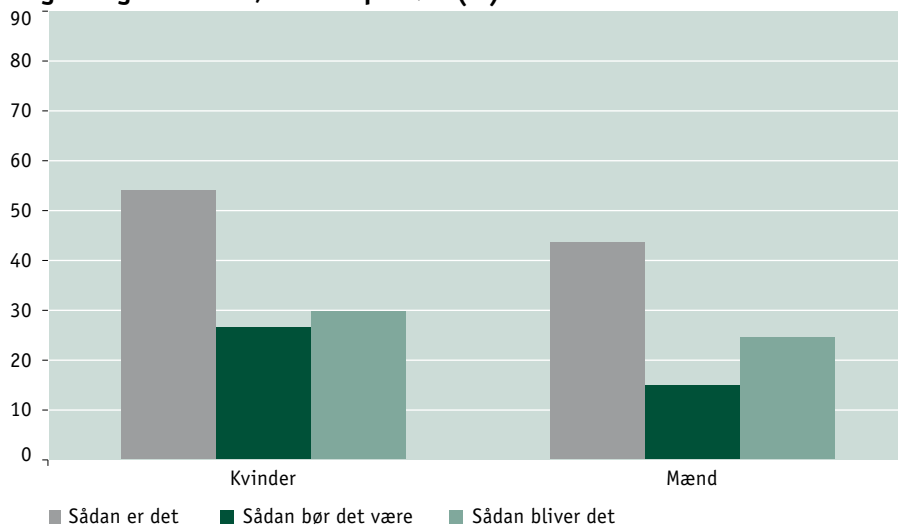
len og dem, som mener, at denne bør fremmes. 48 procent oplever således, at det primært er den danske lovgivning, der regulerer deres løn- og arbejdsvilkår, mens blot 20 procent mener, at den bør fremmes. 27 procent forventer, at lovgivningsmodellen fremover vil vinde mere indpas, hvilket står i kontrast til det pres, som national lovgivning rent faktisk lægger på „Den danske Model“ forstået som ren privat regulering. Den store forskel mellem oplevelsen af faktisk politisk regulering og ønsket om dette skal særligt noteres.

Flere kvinder (54 procent) end mænd (43 procent) oplever, at deres løn- og arbejdsvilkår reguleres gennem lovgivning, hvilket gælder

Figur 4.44. Alle lønmodtageres erfaringer, holdninger og vurderinger af lovgivningsmodellen (%) N=1417



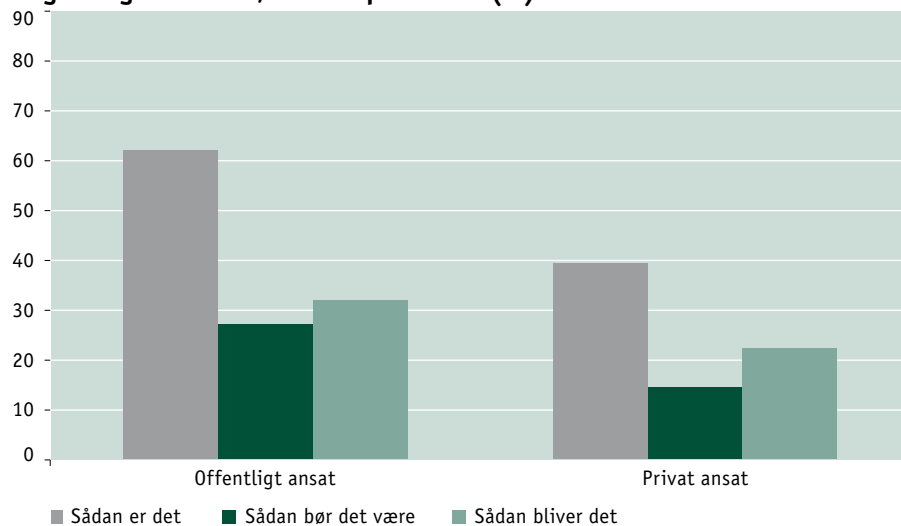
Figur 4.45. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af lovgivningsmodellen, fordelt på køn (%) N=1416



både i den offentlige og private sektor. Der ses også en forskel, når det handler om, hvorvidt reguleringen i højere grad *bør* foregå via lovgivning. Her er 26 procent af kvinderne enige, mens kun 15 procent af mændene mener, at det bør være sådan. Her ligger en del af forklaringen på differencen formentlig i formuleringen af svarmuligheden, som lyder: „Løn- og arbejdsvilkår bør i højere grad reguleres gennem lovgivning, så alle sikres i samme omfang.“ Det er den kursiverede formulering, som sandsynligvis får en del kvinder til at erklære deres enighed, idet den for mange kan lede tankerne hen på ligelønsproblematikken, som længe

og flere gange gennem de senere år har været på dagsordenen i medierne og i det fagpolitiske arbejde. Den store lønkonflikt på det offentlige arbejdsmarked i foråret 2008 står som markant eksempel. Kvinderne vurderer måske, at lovgivning er en måde at sikre mere lige vilkår på mellem kønnene. Der ses desuden en svag tendens til, at kvinder i højere grad forventer mere lovgivning i fremtiden. Præferencestrukturer er afvigende mellem mænd og kvinder på dette punkt, hvor kvinderne i større omfang sætter lid til offentlig regulering. Kvinder er mere lighedsorienterede og har generelt stærkere „venstredrejede“ holdninger end mænd.

Figur 4.46. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af lovgivningsmodellen, fordelt på sektor (%) N=1310



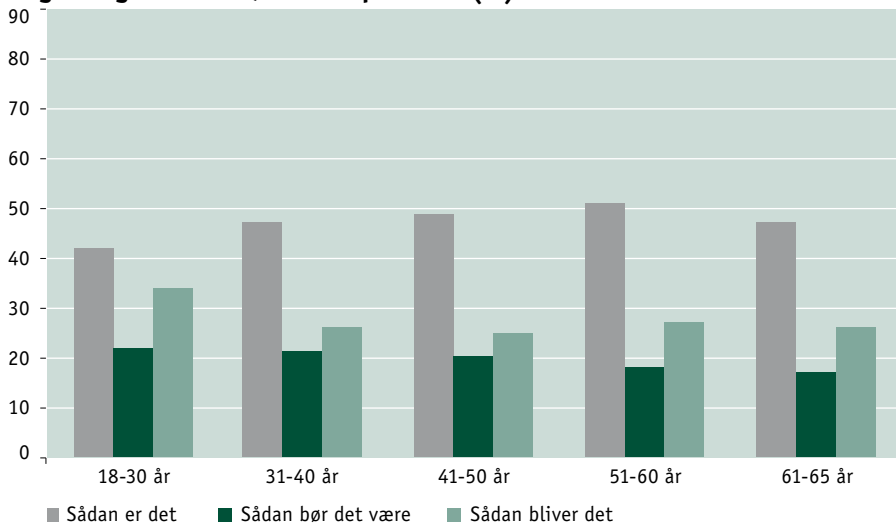
62 procent af de offentligt ansatte angiver, at det primært er den danske lovgivning, der regulerer deres arbejdsvilkår, hvilket kun gælder for 39 procent af lønmodtagerne i den private sektor. At offentligt ansatte i så stor udstrækning oplever en lovgivningsmæssig regulering af deres arbejdsvilkår kan også bero på, at nogle ikke kan skelne mellem de to roller, som kommunalpolitikere, regionspolitikere og folketingspolitikere har som både arbejdsgivere og lovgivere.

Også på holdningsspørgsmålet forholder privat ansatte og offentligt ansatte sig forskelligt. 27 procent af de offentlige lønmodtagere mener, at der bør være mere lovgiv-

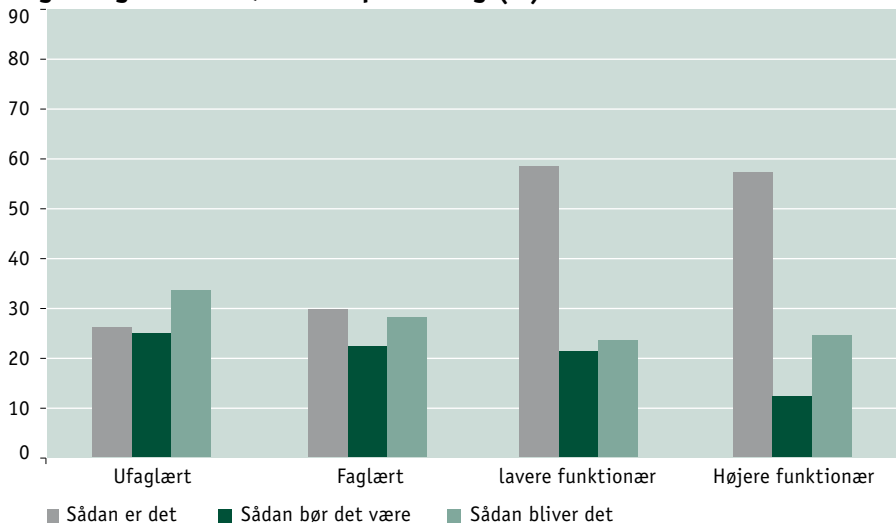
ning, mens kun 14 procent af de private ansatte er af denne opfattelse. Her skal igen erindres om kønsfordelingen i det offentlige. Ligeledes ser vi, at der blandt de offentligt ansatte er flere, der forventer, at lovgivningsmodellen vil vinde større indpas fremover. Endelig forventer flere offentligt ansatte end privat ansatte, at lovgivning vil komme til at fylde mere. Privatansatte har generelt en lidt større skepsis over for offentlig aktivitet end de offentligt ansatte, og det kan formodes også at spille ind på den her gengivne vurderings- og holdningstilkendegivelse.

De 18-30-årige oplever i mindre grad end de øvrige aldersgrupper,

Figur 4.47. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af lovgivningsmodellen, fordelt på alder (%) N=1417



Figur 4.48. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af lovgivningsmodellen, fordelt på stilling (%) N=1295



at deres løn- og arbejdsforhold reguleres via national lovgivning, hvil-

ket formentlig skyldes, at der findes færre funktionærer blandt de

ynge lønmodtagere, ligesom deres erfaringer med reguleringer endnu er mere sparsomme end de ældres. På holdningsspørgsmålet ses kun små og statistisk usikre forskelle mellem aldersgrupperne. Blandt de 18-30-årige ses desuden, at der findes en mere udbredt forventning om mere lovgivning i fremtiden.

Det kan ikke overraske, at det er funktionærerne, der i størst omfang oplever, at det primært er den danske lovgivning, der regulerer deres arbejdsvilkår, da de er omfattet af funktionærloven. Henholdsvis 58 procent og 57 procent af de lavere funktionærer og højere funktionærer angiver at være omfattet af lovgivningsmodellen. Dog ser man

samtidig, at opbakningen til, at løn- og arbejdsvilkår i højere grad skal reguleres via lovgivning, er lavest netop blandt netop funktionærerne, og især de højere funktionærer synes at være imod mere lovgivning, mens der blandt de ufaglærte er en lidt større tilslutning. Flere forklaringer herpå er mulige: én, at man er tilfredse med den regulering og sikring, som funktionærloven allerede giver, en anden, at man reelt finder en generel lovgivningsregulering for dårlig og måske endog som en spændetrøje. Vi kan ikke med disse Gallup-målinger endegyldigt sige, hvilke af forklaringerne, der er mest plausible. Eller om der skal en helt tredje forklaring til. Men det skal konstateres, at der er

Figur 4.49. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af lovgivningsmodellen, fordelt på politisk præference (%) N=1182



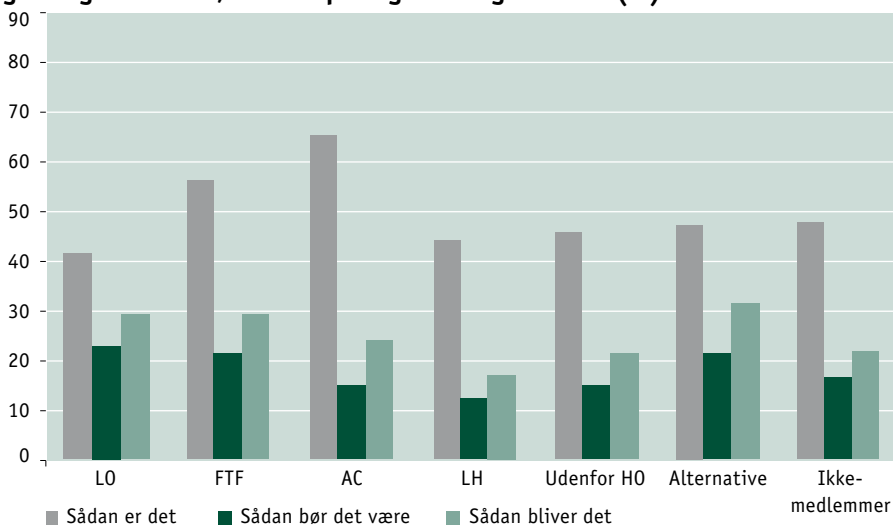
ret lav tilslutning til fremtidig brug af lovgivningsmodellen.

Ser vi på lønmodtagernes forhold til lovgivningsmodellen fordelt på politisk tilhørsforhold, ses ingen betydende forskel på, i hvilket omfang lønmodtagere oplever, at deres arbejdsvilkår reguleres via lovgivning. Derimod ses en klar tendens til, at borgerligt orienterede lønmodtagere er langt mere skeptiske over for lovgivningsmæssig regulering. Hvor 26 procent af de lønmodtagere, der stemmer på Socialdemokraterne, SF eller Enhedslisten, angiver, at de gerne så lovgivningsmodellen fremmet, gælder dette kun for 13 procent af de borgerlige lønmodtagere. Dette synes

at være i god tråd med den liberale ideologi, der taler for mindst mulig statslig indblanding i markederne. Lønmodtagere, der har tænkt sig at stemme på B, tilslutter sig i lidt mindre udstrækning (21 procent) lovgivningsmodellen end de A-F-Ø-orienterede lønmodtagere. Der er ingen forskel på, hvordan de forskellige grupper vurderer lovgivningsmodellens fremtid. Dog ses en tendens til, at radikalt orienterede lønmodtagere i mindre udstrækning forventer, at den vil blive mere fremtrædende.

AC's medlemmer er dem blandt lønmodtagerne, der i størst omfang oplever at få deres arbejdsvilkår reguleret via national lovgivning.

Figur 4.50. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af lovgivningsmodellen, fordelt på fagforeningsforhold (%) N=1410

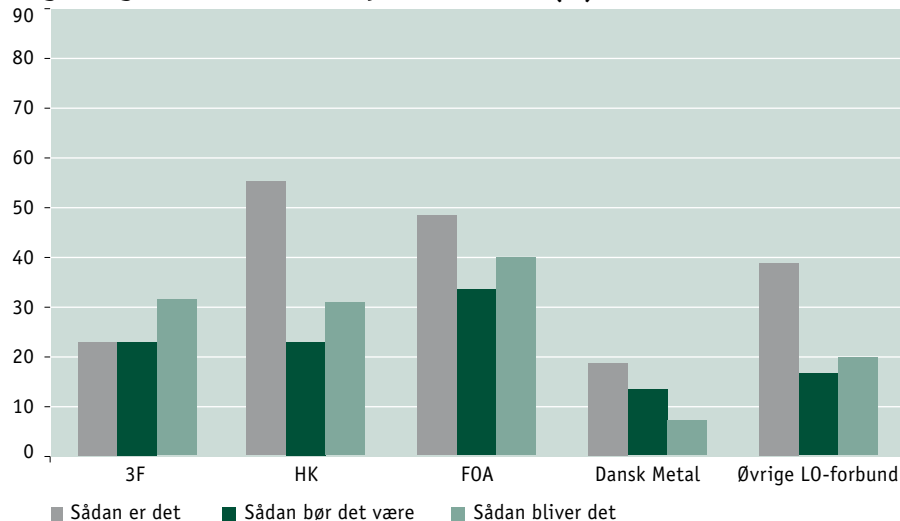


Hele 65 procent af akademikerne svarer således, at de er omfattet af lovgivningsmodellen. FTF'erne har også en relativ stor andel (56 procent), der oplever dette. Dette hænger sammen med, at der inden for disse to hovedorganisationer er et klart flertal af funktionærer. LO's medlemmer er dem, der i ringest omfang oplever at få deres arbejdsforhold reguleret via lovgivning. På den anden side er det LO'erne, hvor der er flest (23 procent), som ønsker mere lovgivning i reguleringen af løn- og arbejdsvilkår, mens især AC'erne (15 procent) og Lederne (12 procent) er mere forbeholdne. De ideologisk alternative er den gruppe, hvor flest (31 procent) forventer, at der vil komme mere lovgivning,

men også relativt mange (29 procent) af LO's og FTF's medlemmer deler denne forventning. En af de vigtigste ting, man kan trække ud af figur 4.50 er, at der er stor forskel på „er“ og „bør være“ for alle lønmodtagergrupperne.

Af figur 4.51 fremgår, at det blandt de store LO-forbund er funktionærerne i HK, der i størst omfang (57 procent) angiver at være omfattet af lovgivningsmodellen. Men også FOA's medlemmer oplever i høj grad (50 procent) at få deres arbejdsforhold reguleret via lovgivning. Dog kan det undre, at så mange af FOA's medlemmer, hvoraf kun 25 procent er ansat som funktionærer, også oplever at være om-

Figur 4.51. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af lovgivningsmodellen, fordelt på LO-forbund (N=628)



fattet af lovgivningsmodellen, men dette hænger formentlig sammen med, at et klart flertal er offentligt ansat, og som vi så i figur 4.46 oplever offentligt ansatte i lang højere grad end privat ansatte, at deres arbejdsforhold reguleres via lovgivning. Samtidig er det FOA's medlemmer, hvoraf flest (33 procent) gerne så deres arbejdsforhold i højere grad reguleret gennem lovgivning. Dansk Metals medlemmer er langt mere kritiske. Her er det kun 13 procent, der ser lovgivningsmodellen som noget, der bør fremmes.

Med hensyn til lovgivningsmodellen kan konkluderes, at:

Opsamling

- Lovgivningsmodellen vurderes generelt som mere betydende end ønsket. Tilslutningen er lav for alle grupper. Bemærkelsesværdigt nok er funktionærer ikke særskilt mindede for denne regulering.
- Selv om lovgivningsmodellen af lønmodtagerne vurderes at være mest udbredt inden for den offentlige sektor, er der ikke belæg for, at dette rent faktisk skulle være tilfældet. At offentligt ansatte i så stor udstrækning oplever en lovgivningsmæssig regulering af deres arbejdsvilkår kan delvis bero på, at mange af de offentligt ansatte ikke kan skelne mellem de to roller, som kommunalpolitikere, regionspolitikere og folketingspolitikere har som både arbejdsgivere og lovgivere. Nogle kan også finde f.eks. funktionærlovens regulering for svag eller for generel.
- Med hensyn til om lovgivningsmodellen bør fremmes som reguleringsmodel bakker de kvindelige lønmodtagere i større udstrækning end mænd op om dette, hvilket sandsynligvis har med ligelønsspørgsmål og en generelt stærkere lighedstanke rodfæstet hos kvinderne at gøre. Mange kvinder vurderer måske, at lovgivning bedre end de andre reguleringsformer kan være med til at sikre lige løn for lige arbejde og generelt mere ligestilling mellem kønnene.
- Borgerlige lønmodtagere er langt mere skeptiske over for lovgivningsmodellen end deres mere venstreorienterede kolleger.
- På hovedorganisationsniveau er det LO's medlemmer, hvor flest bakker op om mere lovgivning, mens AC's og LH's medlemmer er noget mere skeptiske.
- FOA er det af de store LO-forbund, hvor flest medlemmer bakker op om mere lovgivning, mens især Dansk Metals medlemmer er langt mere skeptiske.

4.8. Lønmodtagerne og EU-modellen

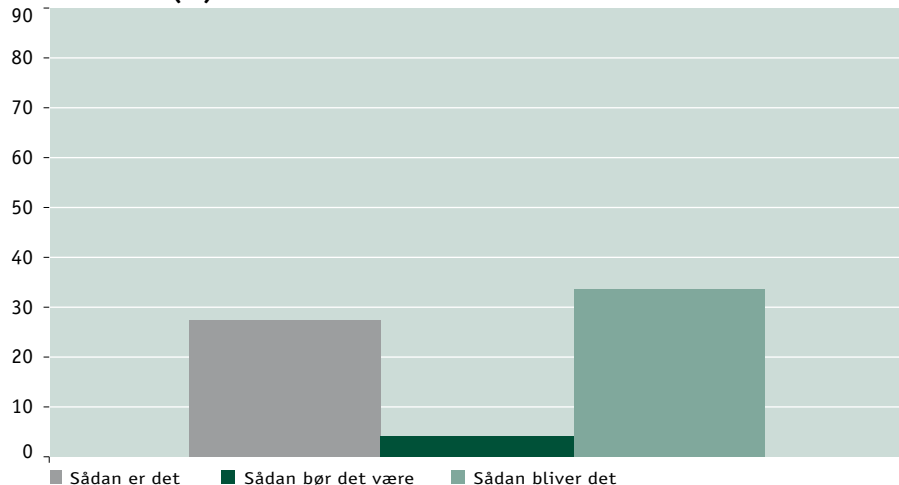
EU-modellen er kendetegnet ved at omfatte alle de bestemmelser, som har oprindelse i EU-samarbejdet. Dette kan være EU-traktater, forordninger, direktiver eller domstolsafgørelser fra EU-domstolen. Og som nævnt bygger EU-traditionen på tildelingen af individuelle rettigheder til lønmodtagerne modsat den skandinaviske tradition for kollektive rettigheder, erhvervet gennem de kollektive overenskomster.

For at afdække lønmodtagernes forhold til EU-modellen, er respondenterne blevet bedt om at forholde sig til følgende udsagn: „Lovgivning og beslutninger i EU har indflydelse på mine arbejdsvilkår og arbejds-

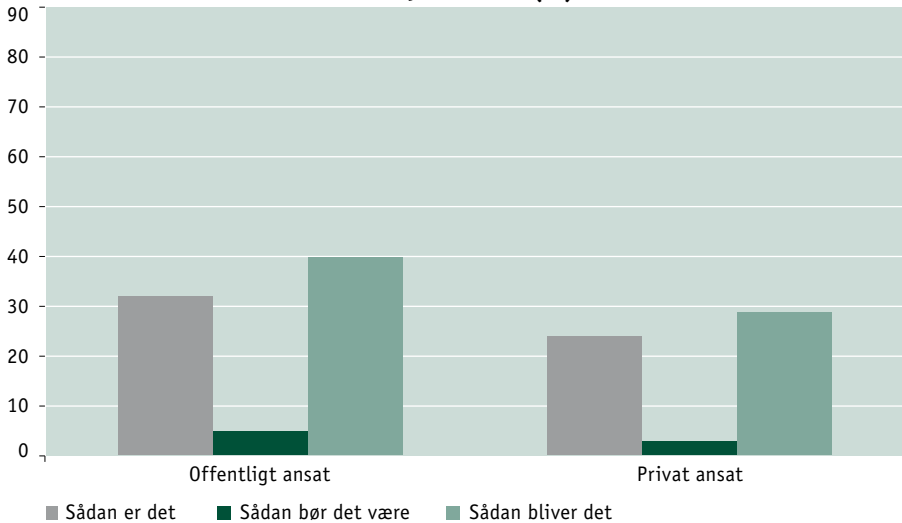
forhold“; „EU-lovgivning og -beslutninger bør have større betydning for danske løn- og arbejdsvilkår“ og „EU-lovgivning og beslutninger fra EU vil have større betydning for danske løn- og arbejdsvilkår“.

Som det fremgik af figur 4.1 er EU-modellen både den reguleringsmodel, som færrest oplever har indflydelse på deres arbejdsvilkår og arbejdsforhold, og den, som endnu færre ønsker fremmet. Det sidste er en ekstrem lav præference for EU-regulering. Ydermere er der heller ikke mange, der forventer mere EU-regulering i fremtiden. Dette er ganske bemærkelsesværdigt, da det netop er EU-modellen, som i disse år udgør en af de helt store udfordringer for det kollektive aftalesy-

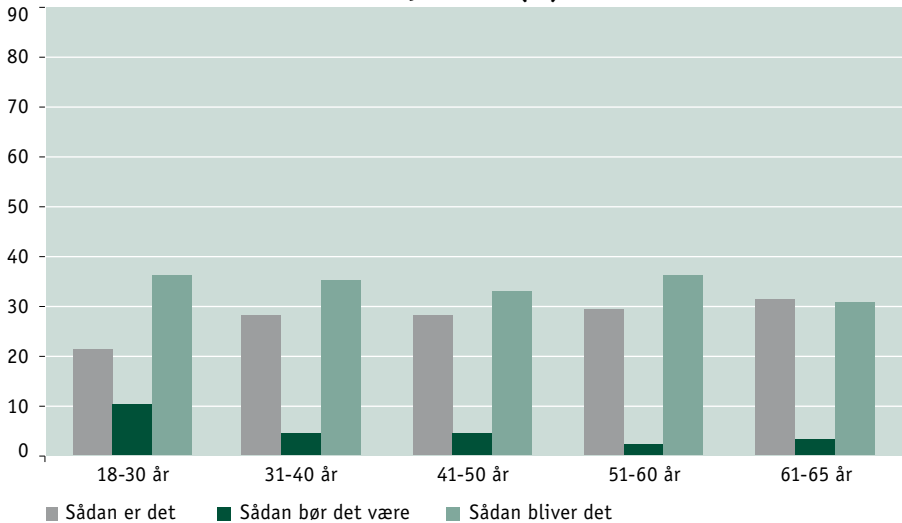
Figur 4.52. Alle lønmodtageres erfaringer, holdninger og vurderinger af EU-modellen (%) N=1372



Figur 4.53. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af EU-modellen, fordelt på sektor (%) N=1249



Figur 4.54. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af EU-modellen, fordelt på alder (%) N=1374



stem og de danske/skandinaviske reguleringstraditioner. Men som

nævnt andetsteds har det forhold formentligt at gøre med, at det for

almindelige lønmodtagere er svært at vide, om de gældende regler, man arbejder inden for, har oprindelse i Bruxelles, er dansk lovgivningsstof, eller om det er rent overenskomststof forhandlet mellem parterne på det danske arbejdsmarked.

Med hensyn til EU-modellen ses ikke de samme markante forskelle i, hvordan lønmodtagerne forholder sig til denne, som man f.eks. så med især aftalemodellen og individmodellen. De forskellige lønmodtagergrupper forholder sig stort set ens til EU-modellen med enkelte undtagelser, som gennemgås nedenfor.

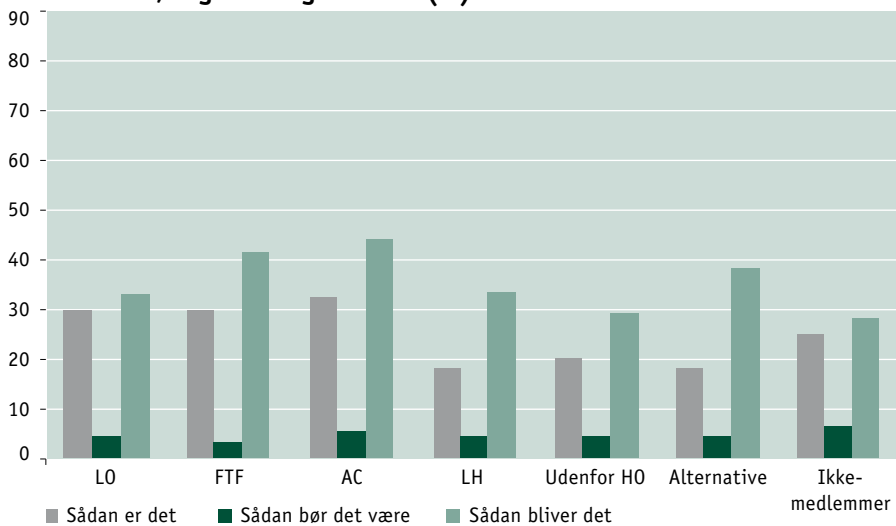
For det første ser vi, at offentligt ansatte i større udstrækning (32 procent) end privat ansatte (24 procent) oplever, at EU har indflydelse på deres arbejdsvilkår. Der er ligeledes flere offentligt ansatte (40 procent), der forventer, at EU-lovgivning vil få større betydning i fremtiden. Og det går igen, at hverken privat ansatte eller offentlig ansatte er indstillet på at lade EU-modellen få større betydning for arbejdsmarkedsreguleringen fremover. Kun ganske få procent angiver en sådan støtte.

Af figur 4.54 fremgår, at de unge mellem 18 og 30 år i noget ringere grad end de øvrige aldersgrupper oplever EU's indflydelse på reguleringen af deres arbejdsvilkår, hvil-

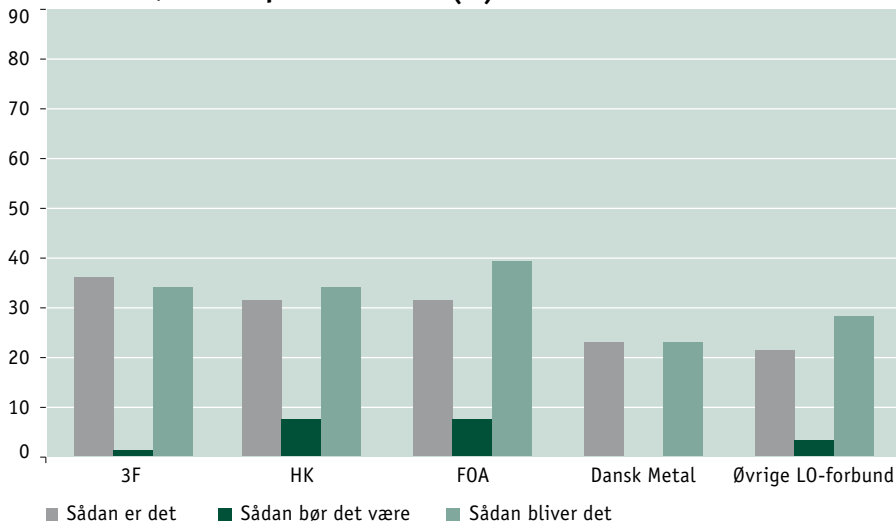
ket formentlig også hænger sammen med, at de unge har en mere begrænset viden om de faktiske forhold. Samtidig er de tilsyneladende noget mere åbne over for EU-regulering end deres ældre kolleger på arbejdsmarkedet. Det er i al fald bemærkelsesværdigt, at hvor 10 procent af de unge tilslutter sig EU-modellen som reguleringsmåde, er der kun 2 procent af de 51-60-årige, der gør det samme. De unge virker således ikke så „forskrækkede“ over EU-regulering som de øvrige aldersgruppers lønmodtagere.

Af figur 4.55 ses, at det i særdeleshed er lønmodtagere, der er organiseret inden for den etablerede fagbevægelse, der oplever, at EU har indflydelse på deres arbejdsforhold. Dette gælder for 30 procent af LO's og FTF's medlemmer og 32 procent af AC's medlemmer. Dette hænger formentlig sammen med, at det især er disse hovedorganisationer (og deres medlemsorganisationer), hvis indflydelse i særdeleshed udfordres af EU-lovgivningen. Det er disse organisationer, der som vigtige overenskomstparter i „Den danske Model“ får deres indflydelse udfordret af øget EU-regulering. Denne problematik bliver videregivet til medlemmerne via medlemsblade og hjemmesider, hvilket kan være en delforklaring på den større opmærk-

Figur 4.55. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af EU-modellen, fagforeningsforhold (%) N=1366



Figur 4.56. Lønmodtagernes erfaringer, holdninger og vurderinger af EU-modellen, fordelt på LO-forbund (%) N=605



somhed om EU's indflydelse på danske løn- og arbejdsforhold.

Af de store LO-forbund er det specielt 3F'erne, der oplever at være om-

fattet af EU-reguleringen. 36 procent oplever således, at deres løn- og arbejdsvilkår påvirkes af EU-regulering. Dette gælder i markant mindre grad Dansk Metals medlemmer og medlemmerne af de øvrige LO-forbund, hvoraf henholdsvis 23 procent og 21 procent oplever EU-regulering som betydende for deres arbejdsforhold. Disse forskelle kan delvis forklares med, at netop 3F er et af de forbund, hvis medlemmer arbejder inden for områder, hvor social dumping og udflytning af danske arbejdspladser er et udbredt og stigende problem, som kan ses som en afledt konsekvens af den øgede bevægelighed inden for EU. Og det var også et stærkt krav ved de seneste overenskomstforhandlinger, at der netop blev dæmmet op for social dumping. Det er ligeledes et væsentligt krav til de aktuelle OK-forhandlinger 2012. Som man ser af figur 4.56, er der også blot 1 procent af 3F'erne, der ønsker, at EU får mere indflydelse på danske arbejdsforhold, hvilket kunne tyde på, at de oplevelser, som 3F'erne har med EU-reguleringen, er af en negativ karakter.

Med hensyn til EU-modellen kan konkluderes, at:

Opsamling

- EU-modellen er utvivlsomt den reguleringsform, som færrest af lønmodtagerne ønsker sig mere

af. Kun de unge mellem 18 og 30 år udviser en lidt større åbenhed over for mere EU-regulering.

- Fordi det kan være svært for almindelige lønmodtagere direkte at erfare, at deres arbejdsvilkår rent faktisk påvirkes via EU-lovgivning (da disse implementeres nationalt gennem Folketing og de kollektive overenskomster), skal man tage de forholdsvis små andele, der angiver at være omfattet af EU-modellen, med et gran salt.
- For grupper på arbejdsmarkedet, der rammes direkte og konkret, er der dog også tale om, at flere angiver, at deres arbejdsforhold er under indflydelse af EU. Vi så, at den etablerede fagbevægelse i markant højere grad end de øvrige lønmodtagere mener at være omfattet af EU-modellen. Og vi så, at specielt 3F'erne oplever EU's indflydelse på deres arbejdsvilkår, i og med at det netop er inden for brancher tilknyttet 3F, at man ser social dumping og udflytning af arbejdspladser til andre lande, hvor kravene til løn- og arbejdsvilkår ikke er så høje som i Danmark.

4.9. Sammenfatning om syn på arbejdsmarkedsregulering

I dette kapitel har vi søgt at afdække de danske lønmodtageres erfa-

ringer, holdninger og vurderinger af den måde, som deres løn- og arbejdsvilkår reguleres på ud fra datamaterialet. Det system indenfor hvilket danske lønmodtageres løn- og arbejdsvilkår fastsættes, kender vi under den positivt ladede frase „Den danske Model“. Det er en model, som vi har påpeget er under pres fra forskelligt hold. Men hvordan ser lønmodtagerne selv på „Den danske Model“? Ser de modellen som fyldestgørende og ønskværdig, og i hvilken retning ser de udviklingen gå? Dette er de overordnede spørgsmål, vi har adresseret i ovenstående kapitel. Nedenfor samler vi kort op på, hvad analysen har bragt frem i lyset ved at fremhæve relevante og interessante opmærksomhedspunkter.

Mindre ledelse og mere samarbejde og medbestemmelse: Gennemgangen af lønmodtagernes forhold til ledelsesmodellen og samarbejdsmodellen afslørede, at der findes et stort efterslæb i forhold til at imødekomme ønsker om mere samarbejde og indflydelse og medbestemmelse. Et flertal af lønmodtagerne oplever ingen indflydelse at have i forhold til fastsættelsen af egne løn- og arbejdsvilkår, og kun ganske få ser det som ønskeligt, at ledelsen får mere indflydelse, hvorimod et ganske markant flertal ønsker mere samarbejde og medbestemmelse. LO-medlemmerne er

en af de grupper, der i særdeleshed oplever, at ledelsen ensidigt bestemmer; dette samtidig med, at de er dem, som i ringest omfang ønsker mere indflydelse til ledelsen. Desværre ser lønmodtagerne ikke dette som en sandsynlig udvikling. Et flertal vurderer, at ledelsen fremover vil komme til at bestemme mere på bekostning af medarbejdernes indflydelse.

Mere individuelt handlerum, men inden for fællesskabets rammer: Selv om et spinkelt flertal ønsker mere personlig indflydelse på egne løn- og arbejdsvilkår, er dette *ikke* ensbetydende med, at man vender sig mod fagbevægelsen og det kollektive aftalesystem. Dette kommer bl.a. til udtryk ved, at et flertal også ønsker, at de kollektive overenskomster fortsat skal udgøre det primære grundlag for lønmodtagernes løn- og arbejdsvilkår. Interessant er det desuden, at det især er kvinder (og dette gælder i særlig grad for LO's kvinder), der gerne så individmodellen fremmet. Men igen er det værd at bemærke, at det ikke er den fuldt individualiserede forhandling, som kvinderne ønsker. De ønsker samtidig at holde fast i det kollektive, blot med mere personligt handlerum inden for de fælles aftalte rammer.

Lønmodtagernes holdning til henholdsvis individmodellen og aftale-

modellen er afhængig af alder. Med hensyn til individmodellen fremgår det, at tilslutningen *daler*, jo ældre lønmodtagerne er, og omvendt at tilslutningen til aftalemodellen *stiger*, jo ældre lønmodtagerne er. Dette stemmer overens med, hvad man ved fra tidligere undersøgelser, hvor det fremgår, at de ældre lønmodtagere er mere kollektivistiske i deres tilgang til arbejdslivet, hvorimod en større andel af de yngre lønmodtagere i højere grad ser deres arbejdsliv som også et individuelt projekt, hvor man selv er ansvarlig for, hvor godt eller skidt det går en på arbejdsmarkedet. Mange unge ser dog ikke nogen stor modsætning mellem individuelt og kollektivt: det ses ikke som et nulsumsspil.

Vi ønsker ikke megen lovgivning, hverken fra Christiansborg eller Bruxelles: Når det kommer til lovgivning, mener et stort flertal ikke, at det skal fremmes som reguleringsprincip. Lønmodtagerne ønsker kun i begrænset omfang politisk indblanding i deres løn- og arbejdsvilkår, og dette gælder i særdeles høj grad med hensyn til EU. Aftalesystemet står stærkt i lønmodtagernes bevidsthed, og dette ønsker de ikke at give afkald på til fordel for mere politisk styring. Dog ses en tendens til, at kvinder i højere grad end mænd ønsker mere

politisk regulering, men der er stadig tale om forholdsvis små andele. Forklaringen på kvindernes større tilbøjelighed til at ønske mere lovgivning bundet formentlig i lønspørgsmålene, som det kollektive system øjensynligt ikke har formået at adressere. Nogle kvinder kan derfor vurdere, at der kan gennemføres mere retfærdige lønforhold via politisk regulering.

Med hensyn til EU-modellens aktuelle udbredelse ses der forskelle på lønmodtagernes oplevelser på tværs af fagforeningsforhold. Det er især den etablerede fagbevægelses (LO, FTF og AC) medlemmer, der oplever at være omfattet af EU-reguleringen. Ydermere ser vi inden for LO, at især 3F's medlemmer mener at være omfattet af reguleringen fra EU, hvilket formentlig hænger sammen med, at det især er inden for 3F's område, at man ser fænomener som udflytning af arbejdspladser og social dumping. På den anden side er der ikke mange, der forventer, at politisk regulering vil vinde mere indpas i fremtiden. Lovgivningsmodellen og EU-modellen er de reguleringsformer, som færrest regner med vil blive mere fremtrædende, hvilket måske kan siges at stå i kontrast til den faktiske udvikling, hvor national og overnational politisk styring bliver mere og mere fremtrædende. Dog er der

flere lønmodtagere, der *forventer* øget EU-regulering, end der er lønmodtagere, der *oplever og ønsker* den, hvilket er et opmærksomhedspunkt.

Stærkest opbakning blandt „modellerne“ har samarbejdsmodellen og aftalemodellen med henholdsvis 64 procent og 55 procents tilslutning

hos lønmodtagerne til, at „sådan bør det være“. Kun 4 procent mener, at EU-modellen skal være den farbare vej frem, og kun 20 procent giver tilslutning til lovgivningsmodellen. Dermed konstaterer vi, at der foreligger et oplagt misforhold mellem stigende betydning af netop EU- og lovregulering og lønmodtagernes vurderinger og holdninger.

5. De unge, fagbevægelsen og „Den danske Model“

De unge lønmodtagere fremhæves ofte som en gruppe, som er særlig vanskelig for fagbevægelsen at organisere. Der peges på forskellige årsager til, at det netop forholder sig sådan, og en af de ting, som ofte fremhæves er, at unge er vokset op i et samfund præget af individualistiske værdier, hvorfor solidaritet og kollektivismen må vige herfor. En sådan individualiseringstendens begrundes gerne med kulturel afkollektivisering og en periodes afstandtagen og frigørelse fra „flokmentalitet“. Eller måske er det sådan, at har en generation først fået mental distance til kollektiv organisering, vil den bibeholde denne relation. Det synspunkt har også fået partiel støtte i forskningen (Ibsen et al. 2011).

Vi kan som en start konstatere, at generationsmæssige forskelle med hensyn til faglig organisationsgrad får meget bekymrede miner frem hos fagforeningsledere i dag. Alligevel er det måske ikke snævert spørgsmålet om antallet af medlemmer fremover, der må bekymre mest. Mindst lige så meget det potentielle tab, som ligger i at blive drænet for nye øjne, for friske ide-

er, entusiasme og energi, som unge gerne bringer med ind i de faglige organisationer. Fagbevægelsen kan snart komme til at stå uden ret mange aktivister, hvis udviklingen ikke vendes.

Det er i særdeleshed APL-undersøgelserne, der har været med til at afdække sådanne potentielle trusler og særlige forhold for unge i forhold til fagforeningerne. Tendensen har man bl.a. kunnet aflæse ved at sammenligne forskellige aldersgruppers opbakning til fagbevægelsen og i begrundelserne for medlemskab. Det tager vi også op her. Allerede med den første APL-undersøgelse fra 1992 (Jørgensen et al. 1992) stod det klart, at der blandt de unge var en markant lavere opbakning til fagbevægelsens nødvendighed, og at de unge samtidig ikke lagde samme vægt på solidaritet som begrundelse for medlemskab. Disse resultater gik igen i APL II fra 2002, der til forskel fra den første APL-undersøgelse havde alle lønmodtagere med i undersøgelsen. Der blev gennemført to større separate undersøgelser af data-materialet fra 2002. Den første udkom i 2005 i serien LO-dokumenta-

tion, og i denne beskæftigede man sig, ligesom i 1992, kun med LO-medlemmerne (Møberg et al. 2005). Heri kunne man igen konstatere en aldersafhængig sammenhæng mellem alder og opbakning til fagbevægelsen. Den anden undersøgelse udkom i 2007 (Bild et al. 2007) og fokuserede først og fremmest på forskellene på hovedorganisations- og forbundsniveau. Dog viste undersøgelsen også en klar tendens til, at unge lønmodtagere i mindre grad end de ældre årgange på arbejdsmarkedet begrundede deres fagforeningsmedlemskab ud fra solidariske og normative værdier (Bild et al. 2007, s. 227). Ungeproblematikken var altså ikke et isoleret LO-fænomen, men noget der gjaldt alle unge lønmodtagere. Senere forskning har ført generationstesen kraftigere frem, ifølge hvilken en historisk etableret og indsocialiseret modstand mod kollektiv organisering vil følge generationen. Den tabes altså for evigt for fagforeningerne.

Man kan imidlertid også stille alternative teser op. Alder kan spille ind på flere måder, men ifølge en tese netop som alderseffekt. Det skal forstås sådan, at man kan sætte sin lid til, at over tid vil de unge i dag, der tror, de kan klare sig selv, blive mere bevidste om betydningen af kollektiv handlen – i det

mindst set som forsikring. Så som ældre vil man populært sagt „falde til patten“ og melde sig ind. Man bliver „klogere“ med alderen, siger tesen, der lige så meget kunne kaldes en erfarings- og tryghedstese.

Der er således både pessimistiske og optimistiske holdninger bag de forskellige teser, vi kort har ridset op. Det er nødvendigt med en mere præcis analyse af, hvorfor unge i så stort tal har valgt ikke at lade sig organisere fagligt eller har lavet et tilvalg af billige og ideologisk alternative fagforeninger i stedet for at være i den etablerede fagbevægelse. Vi finder, at forklaringer må bestå af en kombination af *objektive* strukturelle forhold og *subjektive* bevidsthedsmæssige. I denne rapport er det kun de sidste, der lader sig indfange i datamaterialet. Til den første gruppe af faktorer må tælle forhold på arbejdsmarkedet, som gør de unges arbejdsmarkedsdeltagelse og -placering anderledes end de øvrige aldersgrupper. Man kan f.eks. pege på, at unge lønmodtagere ofte har en noget løsere tilknytning til arbejdsmarkedet, og at de ofte arbejder inden for brancher med lave organisations- og overenskomstgrader. En del unge er måske bare ude at snuse til arbejdsmarkedet efter at have færdiggjort en grund- eller ungdomsuddannelse, hvorefter de vil returnere til ud-

dannelsessystemet for at tage sig en uddannelse, som senere naturligt vil indplacere dem i en fagforening. Desuden kan man pege på, at unge tjener markant mindre i deres første år på arbejdsmarkedet, og at mange derfor vurderer ikke at have råd til hverken a-kasse eller fagforening. Disse mere objektive forhold er knap så alvorlige for fagbevægelsen, da det ligger heri, at de unge med tiden vil kunne få et mere positivt forhold til faglig organisering, når de bliver mere integreret på arbejdsmarkedet. Selv hvis denne alderstese skulle holde stik, er det ikke ensbetydende med, at fagbevægelsen bare kan lade stå til og vente på, at de unge selv kommer med tiden. Der er en aktuell og presserende rekrutteringsproblematik, som man må forholde sig alvorligt til.

På de kommende sider vil vi forsøge at give et overblik over, hvad der karakteriserer de unge lønmodtagere. På hvilke baggrundsvariable adskiller de sig fra deres ældre

kolleger på arbejdsmarkedet? Vi starter med at se på de mere personlige karakteristika såsom uddannelse, indkomst, sektor, køn, fagforenings- og a-kasseforhold, TR- og OK-dækning. Herefter ser vi på, hvorvidt de unge lønmodtagere adskiller sig på en række holdnings- og værdispørgsmål. Vi har valgt at inddele lønmodtagerne i tre aldersgrupper, de 18-30-årige, de 31-40-årige og de 41-65-årige. Grunden til at vi har valgt at have en selvstændig alderskategori for de 31-40-årige er, at denne gruppe på en række holdningsvariable adskiller sig markant fra både de 18-30-årige og de +41-årige, hvilket vil blive klart i det følgende.

5.1. Personlige karakteristika

Som omtalt ovenfor er der noget, der tyder på, at unge lønmodtagere er sværere at organisere end de ældre lønmodtagere. De 18-30-årige er således klart den aldersgruppe, der har den laveste organisati-

Tabel 5.1. Alder fordelt på fagforeningsmedlemskab (%)

Er du medlem af en fagforening?				
	Ja	Nej	Ved ikke	N
18-30 år	66	32	2	247
31-40 år	77	23	0	446
41-65 år	83	17	0	947
I alt	79	21	0	1640

Tabel 5.2. Alder fordelt på a-kassemedlemskab (%)

Er du medlem af en a-kasse?				
	Ja	Nej	Ved ikke	N
18-30 år	63	36	1	247
31-40 år	84	16	0	446
41-65 år	88	12	0	947
I alt	83	17	0	1640

onsgrad. Kun 66 procent angiver at være medlem af en fagforening, hvilket ligger noget lavere end organisationsgraden for de øvrige lønmodtagere.

Når det kommer til spørgsmålet om at forsikre sig imod ledighed, altså at stå i en a-kasse, ser vi, at de unge gør dette i markant mindre udstrækning end de ældre lønmodtagere. Kun 63 procent af de unge står i en a-kasse, mens dette gælder for henholdsvis 84 procent og 88 procent af de 31-40-årige og 41-65-årige. Det kan virke lidt omvendt, at flere unge er medlem af en fagforening end af en a-kasse, men dette hænger formentlig sam-

men med, at unge uden familie, hus og terminer ikke ser samme behov for at forsikre sig. Derfor vælger de a-kassemedlemskabet fra og nøjes med fagforeningsdelen, som er billigere. En anden delforklaring kan være, at forholdsvis mange unge har svært ved at skelne mellem a-kasse og fagforening og derfor ikke kan svare konsistent på disse spørgsmål.

Spørgsmålet er imidlertid, hvad denne lave faglige organisationsgrad skyldes. Er det uvilje imod fagbevægelsen som sådan? Eller har det med andre forhold at gøre, som f.eks. sektorforhold, indkomst og grad af tilknytning til arbejds-

Tabel 5.3. Alder fordelt på indkomst (%)

Hvad er din nuværende personlige indkomst før skat?							
	Op til 199.999 kr.	200.000-299.999 kr.	300.000-399.999 kr.	400.000-499.999 kr.	500.000 kr. og derover	Ved ikke/vil ikke svare	N
18-30 år	27	27	23	8	5	10	246
31-40 år	10	26	28	16	11	8	447
41-65 år	6	21	33	18	18	5	946
I alt	10	24	30	16	14	7	1639

markedet? Det skal nærværende analysedel gøre os klogere på.

Som nævnt i indledningen tjener de unge lønmodtagere færre penge, end deres ældre kolleger typisk gør. Det er der for så vidt intet overraskende i, da unge ikke har samme anciennitet og erfaring som de ældre lønmodtagere. Unge lønmodtagere, uddannede eller ej, er mindre efterspurgt på det danske arbejdsmarked, hvilket giver sig udslag i bl.a. en mindre løn. Af tabel 5.3 kan man se, at 27 procent af de unge tjener mindre end 200.000 kr. om året, hvilket som nævnt kan være en del af forklaringen på, hvorfor man fravælger det faglige kontingent i en overenskomstbærende fagforening.

Den lave efterspørgsel efter de unge lønmodtagere kommer også til udtryk i tabel 5.4, hvor vi ser, at 13 procent af de 18-30-årige på tidspunktet for spørgeskemaundersøgelsens gennemførelse stod uden job, hvilket understøtter forklaringen om dårlig tilknytning til arbejdsmarkedet, som delforklaring på den lave organiseringsgrad i denne gruppe. Til sammenligning var kun 3 procent af de 31-65-årige arbejdsløse. Desuden adskiller de unge sig fra de ældre lønmodtagere ved, at førstnævnte har markant færre ansat i funktionærstillinger.

De unge lønmodtagere arbejder, jf. tabel 5.5, i høj grad inden for den private sektor. 65 procent i denne

Tabel 5.4. Alder fordelt på stilling (%)

Hvad er din nuværende beskæftigelse?						
	Ufaglært	Faglært	Lavere funktionær	Højere funktionær	Arbejdsløs	N
18-30 år	21	24	28	15	13	196
31-40 år	22	22	34	17	5	435
41-65 år	20	16	33	30	3	930
I alt	20	19	32	24	5	1561

Tabel 5.5. Alder fordelt på sektorforhold (%)

Er du privat ansat eller offentligt ansat?			
	Offentligt ansat	Privat ansat	N
18-30 år	35	65	190
31-40 år	36	64	399
41-65 år	45	55	890
I alt	41	59	1479

gruppe arbejder inden for det private, hvorimod dette kun gælder for 55 procent af de 41-65-årige lønmodtagere. De 31-40-årige er ligeledes stærkt repræsenteret i den private sektor, hvilket kan være en delforklaring på, hvorfor organiseringsgraden for denne gruppe er lavere end for de 41-65-årige. Sektorforhold har nemlig betydelige konsekvenser for sandsynligheden for, om man som lønmodtager er medlem af en fagforening, som det også fremgår af tabel 5.6 nedenfor.

Netop fordi det offentlige arbejdsmarked er kendetegnet ved en høj organiseringsgrad og det private ved en markant lavere, kan dette

være med til at forklare den lave organiseringsgrad blandt de yngste lønmodtagere (samt de 31-40-årige), og da man fra andre undersøgelser (se f.eks. Navrbjerg 2010) ved, at unge lønmodtagere ansat i den private sektor særligt arbejder inden for brancher med en endnu lavere organiseringsgrad og overenskomstdekning end for den private sektor under et, så bliver problemet ikke mindre. Midlertidige ansættelser flourer også her, ligesom sæsonarbejde gør det.

I tabel 5.7 kan man se, at de unge lønmodtagere sammenlignet med de øvrige lønmodtagere i mindre grad er organiseret i et overenskomstbærende forbund. Dog viser

Tabel 5.6. Sektor fordelt på medlemskab af fagforening (%)

Er du medlem af en fagforening?			
	Ja	Nej	N
Offentligt ansat	90	10	608
Privat ansat	74	26	865
I alt	1186	287	1473

Tabel 5.7. Alder fordelt på fagforeningsforhold (%)

Er du medlem af et overenskomstbærende forbund, et ideologisk alternativt forbund eller er du ikke medlem af et fagforbund?				
	Overenskomst-bærende fagforening	Ideologisk alternativ fagforening	Ikke medlem af fagforening	N
18-30 år	64	6	30	245
31-40 år	72	8	20	445
41-65 år	76	8	16	943
I alt	73	8	19	1633

tallene også, at de unge ikke i højere grad end de øvrige foretrækker de billigere ideologisk alternative fagforeninger. Snarere tværtimod. Udfordringen er helt klart for den etablerede fagbevægelse at sørge for, at de unge overhovedet organiserer sig. Det er et afgørende opmærksomhedspunkt.

Som det fremgår af tabel 5.8, er der en forskel på, hvad de 18-30-årige svarer til spørgsmålet om, hvorvidt der findes en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen i forhold til de øvrige lønmodtagere. Kun 57 procent af de yngre lønmodtagere svarer ja til at have TR, mens dette gælder for 69 procent af de 31-40-årige og 65 procent af de 41-65-årige. Forskel-

len skal formentlig ikke kun findes i rent objektive forhold, men også i at relativt mange unge ikke er klar over, at de rent faktisk har en tillidsrepræsentant. F.eks. har flere unge også svaret „Ved ikke“ til spørgsmålet, og det kan ikke afvises, at en del har svaret nej, men reelt har en TR.

Når dette er sagt, skal der ikke herske nogen tvivl om, at unge har en ringere TR-dækning end deres ældre kolleger. Som vi så i tabel 5.5 er der relativt mange af de unge, der arbejder inden for den private sektor, hvor den faglige organisation er markant ringere end i den offentlige sektor. Ydermere arbejder relativt mange unge inden for

Tabel 5.8. Alder fordelt på tilstedeværelse af TR (%)

Har du og dine kolleger en tillidsrepræsentant?				
	Ja	Nej	Ved ikke	N
18-30 år	57	31	12	197
31-40 år	69	26	5	392
41-65 år	65	31	4	871
I alt	65	29	5	1460

Tabel 5.9. Alder fordelt på overenskomstdækning (%)

Er du omfattet af en overenskomst?				
	Ja	Nej	Ved ikke	N
18-30 år	54	30	15	197
31-40 år	63	33	4	392
41-65 år	65	32	3	871
I alt	63	32	5	1460

Tabel 5.10. Lønmodtagernes politiske præferencer, fordelt på alder (%)

Hvilket parti ville du stemme på, hvis der var valg i morgen?				
	AFØ	B	VCOIK	N
18-30 år	54	7	39	192
31-40 år	49	6	45	353
41-65 år	53	4	43	789
I alt	52	5	43	1334

det private ofte i brancher kendetegnet ved særligt lave organisationsprocenter og ringe overenskomst- og tillidsrepræsentantdækning. I TR-undersøgelsen fra 2010 (Navrbjerg 2010) fandt man den laveste TR-dækning inden for brancherne teknik, design og it (10 procent) og handel, hotel og restauration (27 procent). Især inden for sidstnævnte branche udgøres arbejdskraften i høj grad af ung arbejdskraft, hvilket delvist kan forklare den lave TR-dækning blandt de 18-30-årige.

Ligesom med TR-dækning ses også en klar sammenhæng mellem alder og sandsynligheden for, at man er overenskomstdækket. Igen skal forklaringen på disse fordelinger formentlig findes i en kombination af objektive og subjektive forhold. Rent objektivt kan man konstatere lavere overenskomstdækning inden for den private sektor end i den offentlige, hvor overenskomstdækningen er på næsten 100 procent. Og da der som sagt arbejder rela-

tivt mange unge inden for den private sektor, vil dette smitte af på graden af dækning på denne gruppe. En forklaring af en mere subjektiv karakter drejer sig om, at relativt mange unge ikke er vidende om, at de rent faktisk er dækket af en overenskomst. Dette ser vi også ved, at hele 15 procent af de unge har svaret „Ved ikke“ til spørgsmålet.

Som det kan ses af tabel 5.10, findes der en majoritet på 54 procent af de 18-30-årige lønmodtagere, der har tænkt sig at stemme på et af de tre traditionelle lønmodtagerpartier. Det Radikale Venstre kan forvente at få 7 procent af de unge lønmodtageres stemmer, mens 39 procent har tænkt sig stemme på et af de borgerlige partier. Set i forhold til de 41-65-årige adskiller de unge sig altså ikke nævneværdigt; de synes ikke „borgerliggjort“ en masse. Dog ser det ud til, at de 31-40-årige er en anelse mere borgerligt orienterede, men forskellen er ikke statistisk sikker.

5.2. De unge og forholdet til fagbevægelsen

Spørgsmålet er, om de unges fravalg af fagforening afspejler en ideologisk modstand til fagbevægelsen som interesseorganisation, eller om det er andre faktorer, der ligger bag. I 2005 udkom rapporten „LO-lønmodtagerne i tiåret 1992-2002: Konstans eller forandring?“, og i denne kunne man for LO-medlemmernes vedkommende konstatere et klart aldersbetinget mønster i deres tilslutning til fagbevægelsens nødvendighed. Således så man, at det var de ældre generationer, der i størst udstrækning tilsluttede sig, mens de yngre generationer var klart mere forbeholdne. (Møberg et al. 2005, s. 66-67)

I nedenstående tabel fremgår alle lønmodtageres holdning til fagforeningen som institution.

Der er ikke umiddelbart belæg for at konstatere, at de lave organisa-

tionsprocenter blandt de unge skyldes modstand til fagbevægelsen som institution. 69 procent af de 18-30-årige mener, at fagforeninger er nødvendige for varetagelsen af lønmodtagernes interesser, hvilket ligger på niveau med den andel, som vi ser blandt de 41-65-årige. Imidlertid ses en lavere tilslutning blandt de 31-40-årige. Det er denne gruppe som i „Konstans eller forandring?“ var helt unge, og noget indikerer altså, at de har taget deres udbredte fagforeningsskepsis med ind i det nye årti. Det taler for en generationstese. Men i forhold til de 18-30-årige lønmodtagere er der altså ingen grund til at tro, at det er modstand mod fagbevægelsen, som ligger bag de lave organisationsprocenter. Det samme gælder for LO-medlemmerne, som det fremgår af tabel 5.12 nedenfor.

De unge LO-medlemmer kan heller ikke siges at være mindre positive over for fagforeningen som institu-

Tabel 5.11. Tilslutningen til fagforeningers nødvendighed, fordelt på alder (alle lønmodtagere, %)

Fagforeninger er nødvendige for varetagelsen af lønmodtagernes interesser						
	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	N
18-30 år	32	37	21	7	4	236
31-40 år	27	36	21	10	6	436
41-65 år	36	32	19	8	4	940
I alt	33	34	20	8	5	1612

Tabel 5.12. Tilslutningen til fagforeningers nødvendighed, fordelt på alder (LO-medlemmer, %)

Fagforeninger er nødvendige for varetagelsen af lønmodtagernes interesser						
	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	N
18-30 år	47	35	13	5	0	85
31-40 år	36	40	19	5	0	188
41-65 år	49	33	13	4	1	439
I alt	45	35	15	4	1	712

tion. Ligesom blandt lønmodtagerne under et ses ingen forskel mellem den yngste gruppe og den ældste gruppe, når enig-kategorierne slås sammen. 82 procent tilslutter sig. Dette er altså nyt i forhold til ovenfor omtalte undersøgelse. Interessant i denne sammenhæng er, at de LO-medlemmer, der var unge i 2002 (de nu 31-40-årige), ser ud til at have taget deres fagforenings-skepsis med ind i 2011. Således er kun 76 procent af de i 2010 udspurgte enige i, at fagforeninger er nødvendige.

Som organiseret lønmodtager kan man have forskellige motivationer for at være medlem af en fagforening. I spørgeskemaet har man forsøgt at afdække disse ved fem forskellige svarmuligheder, som vi altså kalder pligt-begrundelsen, kollektiv-begrundelsen, egeninteresse-begrundelsen, a-kasse-begrundelsen og krav-begrundelsen. Pligtbegrundelsen kan siges at give

udtryk for en pligtsmæssig, normativ begrundelse for medlemskab. Den er måske funderet i ren tradition, eller den er funderet på en mere reflektiv, moralsk stillingtagen. Kollektiv-begrundelsen er den traditionelle fagbevægelses vigtigste idégods, nemlig at den enkelte lønmodtager står svagt over for arbejdsgiveren, men at man ved at forene sig står stærkt og dermed kan opnå forbedringer på løn- og arbejdsvilkår, som den enkelte ikke vil være i stand til. Egeninteresse-begrundelsen er udtryk for en mere individualistisk tilgang til fagforeningsmedlemskab. Man ønsker et konkret, personligt udkomme af sit medlemskab. A-kasse-begrundelsen er et udtryk for, at man begrundes sit medlemskab med et ønske om at være forsikret i en arbejdsløshedskasse, og at fagforeningsmedlemskabet bare er noget, der følger med. Krav-begrundelsen udtrykker tvang frem for noget, der gøres af egen fri vilje, men kan dog forstås

Tabel 5.13. Begrundelser for at være medlem af en fagforening, fordelt på alder (alle fagforeningsmedlemmer, %) N=1321

Hvorfor er du medlem af en fagforening?					
	Pligt-begrundelsen	Kollektiv-begrundelsen	Egeninteresse-begrundelsen	A-kasse-begrundelsen	Krav-begrundelsen
18-30 år	37	55	46	29	6
31-40 år	21	43	43	33	10
41-65 år	24	47	26	23	7
I alt	25	47	34	27	8

som et kollektivt pres fra kolleger og/eller ledelse om at melde sig ind i en fagforening.

37 procent af de unge lønmodtagere har svaret, at de mener, at man bør være medlem af en fagforening, hvilket ligger 16 procentpoint højere end for de 31-40-årige og 13 procentpoint højere end for de 41-65-årige fagforeningsmedlemmer. Dette må siges at være et overraskende resultat, da man kunne have en forventning om, at netop de unge som følge af den samfundsmæssige aftraditionalisering ikke ville føle den samme normative forpligtelse til at være medlem. Men måske handler det ikke om pligt for de unge. Måske er der tale om, at de rent reflektivt og moralsk mener, at fagforeningen er en god idé.

Kollektiv-begrundelsen, som er den mest udbredte begrundelse blandt alle fagforeningsmedlemmer, er også særlig udbredt blandt de unge,

hvoraf 55 procent har angivet denne begrundelse. Igen ser vi en noget højere tilslutning end hos de øvrige aldersgrupper. Især de 31-40-årige tilslutter sig i mindre grad. De 18-30-årige og de 31-40-årige er også dem, hvoraf flest tilslutter sig egeninteresse-begrundelsen, imens vi ser, at de ældre medlemmer anfører denne begrundelse i langt mindre udstrækning. Isoleret set er dette resultat i fin overensstemmelse med idéen om, at unge har en mere individualistisk tilgang til fagforeningen end de ældre. Men når de unge samtidig er dem, der i størst udstrækning tilslutter sig kollektiv-begrundelsen, holder denne forklaring ikke vand. En delforklaring på fænomenet kunne være, at unge lønmodtagere ikke i samme grad som ældre ser kollektiv og individuel interessevaretagelse som gensidigt udelukkende størrelser. Tabel 5.14 kaster mere lys over sagen.

Tabel 5.14. Kollektiv-begrundelsen og egeninteresse-begrundelsen, fordelt på alder (%) N=1321

Hvorfor er du medlem af en fagforening?				
	Kollektivitet og egeninteresse	Kollektivitet	Egeninteresse	Ingen af begrundelserne
18-30 år	27	28	19	26
31-40 år	17	25	26	31
41-65 år	9	37	18	36

Note: De øvrige begrundelser er udeladt af denne tabel. Respondenterne kan således godt have anført de andre begrundelser.

Som det fremgår, er der flere af de unge medlemmer, der både begrundet medlemskabet med at ville stå sammen med andre lønmodtagere og med at ville varetage egne interesser. Mere end en fjerdedel af de 18-30-årige angiver således begge begrundelser, imens dette kun gælder for 17 procent af de 31-40-årige og knap en tiendedel af de ældre fagforeningsmedlemmer. For den ældre del af medlemmerne er det mere end en tredjedel, som har kollektiv-begrundelsen uden at have egeninteresse-begrundelsen, hvilket kun gælder for 28 procent af de unge medlemmer. Der er ikke væsentlig forskel på, hvor mange af henholdsvis de 18-30-årige og de 41-65-årige, som begrundet medlemskab med egeninteresse uden også at have angivet kollektiv-begrundelsen. Derimod skiller de 31-40-årige sig igen ud ved, at flere angiver denne begrundelse. Og til sidst ses, at der er flere af 41-65

årige, der ikke har nogle af disse to begrundelser.

Noget tyder altså på, at vi med de 18-30-årige har at gøre med et nyt slags fagforeningsmedlem, som ikke i samme grad som de ældre generationer ser det kollektive og det individuelle som modsætningsfyldte størrelser. De hænger måske mindre fast i traditionel klassekampsideologi og de begreber, som hører dertil, i og med de er opvokset i en tid, hvor disse har fået mindre betydning. Hvad der præcist ligger bag dette fænomen kan dog ikke afklares ved kvantitative metoder, men kræver yderligere en mere kvalitativ tilgang, hvor man kan dykke ned i disse personers livsverdener for at afdække, hvilke værdier og rationaler, som ligger bag. Solidaritetsberedskabet er dog tydeligvis højt blandt de unge, og deres præferencer og prioriteter er ikke simpelt „blå“, som mange kom-

mentatorer ellers har for vane at fremstille det. Anden ny forskning støtter vores konklusioner (Ander- sen 2011, Gundelach 2011). Kon- stateringen her må imidlertid give anledning til fornyede overvejelser i fagbevægelsen – og nye undersø- gelser.

5.3. De unge og det faglige demokrati

Når det kommer til det faglige en- gagement og holdningen til det fag- lige demokrati, udskiller de unge lønmodtagere sig markant fra de

ældre. Det vidner nedenstående ta- beller om.

Som det fremgår af tabel 5.15 er det for de 18-30-årige ikke så vig- tigt at påvirke de krav, som fagfor- eningen skal forsøge at få igennem ved overenskomstforhandlingerne. Kun 37 procent erklærer sig „Del- vist enig“ i vigtigheden af dette, og 0 procent er „Helt enig“. Det er markant færre end især blandt de 41-65-årige medlemmer, hvor 56 procent er „Helt enige“ eller „Del- vist enige“. Også de 31-40-årige er mindre tilbøjelige til at mene, at det

Tabel 5.15. Påvirkning af krav til overenskomstforhandling, fordelt på alder (%)

Det er vigtigt for mig at påvirke de krav, min fagforening vil fremføre ved næste overens- komstforhandling						
	Helt enig	Enig	Hverken enig eller uenig	Uenig	Helt uenig	N
18-30 år	0	37	42	19	3	81
31-40 år	9	33	41	14	3	215
41-65 år	16	40	33	9	2	494
I alt	12	38	36	11	3	790

Tabel 5.16. Vigtigt med afstemning ved overenskomster, fordelt på alder (%)

Hvor vigtigt synes du det er, at nye overenskomster sendes til afstemning blandt fagforeningens medlemmer?						
	Meget vigtigt	Vigtigt	Hverken eller	Ikke vigtigt	Slet ikke vigtigt	N
18-30 år	31	48	12	5	4	100
31-40 år	49	36	13	2	0	235
41-65 år	49	36	10	4	1	551
I alt	47	37	11	4	1	886

er vigtigt at påvirke kravene. Desuden ser vi, at de to yngste grupper svarer „Hverken/eller“ i højere grad end de 41-65-årige, hvilket indikerer, at det ikke er et spørgsmål, som fylder ret meget i deres bevidsthed. Måske spiller ukendskab til de faglige organisationers medlemsdemokrati og måde at rejse og fremføre krav over for arbejdsgiversiden også ind. De unge har ganske enkelt ikke kendskab nok til fagligt virke. Vi kan blot konstatere her, at forskellene er udtalte mellem aldersgrupperne.

At det ikke føles vigtigt for de unge selv at kunne påvirke kravene til overenskomstforhandlingerne, er dog ikke ensbetydende med, at de stiller sig kritiske eller uforstående over for, at medlemmerne skal have indflydelse på overenskomsterne. Af tabel 5.16 fremgår, at hele 79 procent af de 18-30-årige mener, at det enten er „Meget vigtigt“ eller „Vigtigt“, at overenskomster sen-

des til afstemning. De adskiller sig dog fra deres ældre kolleger ved, at der er markant færre, der svarer „Meget vigtigt“, hvilket kan tolkes som et udtryk for, at socialiseringen til det faglige demokrati endnu ikke er slået igennem. Denne mulige forklaring understøttes af nedenstående tabel 5.17, hvor vi kan se, hvordan lønmodtagerne ser på overenskomstaftemninger.

Afstemninger betragtes overvejende som en demokratisk rettinghed. Men der er stor forskel på, hvor store andele af henholdsvis de unge og de ældre, som deler denne opfattelse. Mens 72 procent af de ældre betragter det som en demokratisk ret, gælder dette kun for knap halvdelen af de 18-30-årige. Derimod er der et stort mindretal af de unge, som indtager en mere instrumentel stilling til afstemningerne, idet 37 procent ser afstemningerne som en ren praktisk foranstaltning, hvilket kun gælder for 20 procent af de æl-

Tabel 5.17. Holdning til urafstemninger om overenskomster, fordelt på alder (%)

Betrager du urafstemning om overenskomster som ...				
	En demokratisk grundrettighed	En praktisk foranstaltning før overenskomsterne træder i kraft	Et overflødigt og bureaukratisk led	N
18-30 år	48	37	15	85
31-40 år	62	29	10	218
41-65 år	72	20	9	549
I alt	67	24	10	852

dre lønmodtagere. Flere unge end ældre anser desuden afstemninger om overenskomster som et bureaukratisk led, som godt kunne undværes. Dog er forskellen lille og statistisk usikker. Der er også grund til at holde fast på, at opfattelsen af urafstemninger som en demokratisk grundrettighed også for de unge får den stærkeste opbakning.

Alt i alt kan man om de unge lønmodtagere konstatere, at de udviser et noget mindre fagligt engagement end deres ældre kolleger. Der er også noget, der tyder på, at de ikke i samme grad som de ældre anskuer urafstemninger som et fundamentalt demokratisk projekt. Det kan ses som problematisk i forhold til rekrutteringen af nye aktivister til det vigtige fagforeningsarbejde, men der er en mindre pessimistisk udlægning gemt i det forhold, at de unges erfaringer og viden om overenskomstrunder endnu er svagt udviklede.

5.4. Sammenfatning om de unge og fagbevægelsen

Vi indledte kapitlet med at ridse forskellige teser eller forklaringer op på de unges lavere lyst til at lade sig fagligt organisere eller gøre det hos ideologisk alternative fagforeninger. Generationseffekter og alderseffekter har været nogle af

de mest udbredte tanke- og forklaringsfigurer. Vi bemærkede, at subjektive faktorer naturligvis spiller en afgørende rolle for opfattelsen og adfærden hos de unge, men at man ikke kan forstå og forklare disse, hvis man ikke også inddrager nogle objektive forhold. De sidste vil vi godt udbygge lidt her, for at sætte de subjektivt formidlede resultater i perspektiv. Af disse strukturelle forhold er det værd at fremhæve følgende:

- Unge ser ofte på deres nuværende job som noget midlertidigt. De er meget mobile, eller „sigøjneragtige“ i deres måde at forholde sig til problemfyldte forhold og erfaringer på, og de er ikke sene til at prøve noget andet. Hellere finde et nyt job end at ændre på det eksisterende gennem faglig aktivitet og ved at lade sig fagligt organisere, kunne være en mere udbredt holdning. Det forholder sig også sådan, at nogle måske har to eller tre jobs på en gang, og så lever man med en mere flygtig arbejdsmarkedstilknytning.
- Unges beskæftigelsesområder er typisk karakteriseret ved høje jobomsætninger. Det er altså numerisk fleksibilitet, der er en foretrukken personalepolitisk strategi i mange af disse industri- og servicevirksomheder, og

det gør faglig organisering ganske vanskelig. Det er helt overvejende en privatsektorproblematik. At LO-fagforeningerne også har fået større besværligheder med at tegne tiltrædelsesoverenskomster hjælper bestemt heller ikke en faglig organisering på vej. Til nye jobtyper skal der måske også skræddersyes nye overenskomstprodukter.

- Unges indtjening er relativ lav i forhold til alle andre aldersgrupper. Derfor har de også større problemer med at få midlerne til at slå til – også set under den vinkel, at mange er i en etableringsfase. Derfor spares der på „unødvendige“ udgifter, som et fagforeningskontingent og akasse-kontingent måske ses som af nogle.
- Unges arbejdsmarkedskarriere kan være meget diskontinuer, det vil sige, at de unge kan veksle mellem at have lønarbejde og være under alternativ forsørgelse. Det sidste sker, når de går ind i formaliserede uddannelser og lever på SU. Derfor er der ikke en fast tilknytning til arbejdsmarkedssystemet, og der er en trafik mellem forskellige former for uddannelse og arbejde. Unge benytter sig altså mere end andre aldersgrupper af forskellige trædesten ind og ud af arbejdsmarkedet.
- Unge er næppe heller helt så mindede for den form for kommunikation og traditionelle måder at hverve medlemmer på, som fagforeninger har foretaget, hvorfor det bliver vanskeligt at få de unge selv til at organisere sig. Der er ganske enkelt mange unge, der aldrig er blevet personligt kontaktet af en tillidsmand, så de unge kan føle sig taget alvorligt og selv få lov til at tage stilling til udsagn og værdier. Den institutionaliserede måde at rekruttere på i fagforeningerne kan være ude af trit med det, der „tænder“ de unge. Dertil kan lægges, at der godt kan florere en forestilling om „gamle“ fagforeningskulturer og gammel „smag“ hos mange unge. Demokratiet i fagbevægelsen er af en ung kaldt „russerdemokrati“, og det skal tages alvorligt som udtryk for en forestillingsverden, hvor der i mangel af direkte kontakt ikke udvikles viden og forståelse hos de unge. Endelig træder mange unge senere ind på arbejdsmarkedet end tidligere, fordi de først skal færdiggøre en uddannelse, hvad der også trækker i retning af lavere organisationsgrad.

Når sådanne forhold er nævnt, gør det det ikke mindre interessant at

få sammenfattet nogle af de væsentligste resultater fra denne udspørgning af de unge, altså de subjektivt udtrykte erfaringer, vurderinger og holdninger:

- Unge lønmodtageres lavere organisationsgrad bunder ikke i en politisk/ideologisk modstand til fagbevægelsen. Dette kommer til udtryk ved, at unge i høj grad ligner deres ældre, velorganiserede kolleger, hvad angår partipolitisk præference.
- Unge lønmodtagere og unge LO-medlemmer tilslutter sig fagforeningernes nødvendighed i lige så stor udstrækning som deres ældre kolleger. Blandt de 31-40-årige ses dog en mindre opsluttende tendens, hvad der antyder en generationsbetinget indstilling og handlemåde.
- Unge lønmodtageres mest udbredte begrundelse for medlemskab er, at de ønsker at stå sammen med andre lønmodtagere for at sikre fælles interesser, og de vægter denne begrundelse i større udstrækning end de ældre fagforeningsmedlemmer. Demokratiforståelserne kan dog være anderledes hos de unge.
- Unge lønmodtagere vægter imidlertid også egeninteressebegrundelsen, hvilket umiddelbart kan forekomme modsætningsfyldt i forhold til kollektiv-

begrundelsen. Men her har analysen bragt et interessant forhold frem i lyset; nemlig det, at unge i mindre udstrækning end de ældre generationer ser kollektiv interessevaretagelse og individuel interessevaretagelse som gensidigt udelukkende størrelser. De lever frit med deres egne begreber, forestillinger og fornemmelser med ønsker om både individualitet og kollektiv sikring på samme tid. Deres relativt lave kendskab til fagligt arbejde og overenskomstdækning ved indtræden på arbejdsmarkedet hindrer dog hurtig organisering.

Erfaringer og attituder behøver ikke at føre til statiske tilstande. Vi tror, det er vigtigt at indkalkulere tid, når man skal undersøge, hvorfor unge har lavere tilbøjelighed til at lade sig fagligt organisere. Men da en udspørgning som den, Gallup har foretaget, pr. definition er statisk, idet der foretages måling på et tidspunkt, kan vi ikke på dette grundlag tage endelig stilling til ternerne. Dertil ville studier over en længere årrække, en tidsserie, være påkrævet. Det kunne eventuelt gøres ved at lave et rullende panel, man kunne udspørge. Endelige forklaringer må således også afvente flere målinger over tid. Ternerne om generations- og alders-

effekter må således også dynamiseres. Det vil sige, at der skal kunne tages højde for forskelligartede reaktionsmåder over tid, hvor der set i lyset af erhvervelse af flere og andre erfaringer og indsigter og med ændrede objektive forhold kan komme en anden holdning og adfærd i forhold til fagforeningen. Eventuelt også en anderledes demokrati-forståelse. Livssituationer, værdier og ønsker om at stå uden for eller i en fagforening, formoder vi, kan skifte ganske meget. Det sker måske ikke i løbet af kort tid, men verden er ikke uforanderlig. Således har datamaterialet her også vist, at aldersgruppen 31-40 år – der var unge i 2002 – stadig er mere individuelt mindede end dem over 40 og dem under 31. Så på kort sigt er generationseffekter måske nok registrerbare. Det siger imidlertid ikke noget om langsigtede skift i værdier og holdninger. Dermed heller

ikke noget endeligt om erfarings- og tryktestesen.

Skellet mellem pessimister og optimister skal nok brydes noget ned, hvis man skal nærme sig en realitetsnær og dynamisk forståelse af de unge og deres forhold til fagforeningen. Men hvis fagforeningerne ikke selv bidrager nu til at komme de unge i møde – ansigt til ansigt – og møder dem, hvor de er, og på måder, der muliggør god kommunikation, bliver det næppe til at forvente store forandringer af holdninger og handlinger. Afmystificering af fagforeningsord og -slang kan også være påkrævet for at få bedre tag i de unge. De skal blot ikke betragtes som et problem – men som en mulighed og en nødvendighed for fornyelse og udvikling af den faglige organisering og den fagpolitiske aktivisme.

6. Ingen afmægtiggørelse – afsluttende bemærkninger

Stop grædekoneriet. Det kunne være en hurtig konstatering og anbefaling til de faglige organisationsfolk, der, bekymret for egne overenskomstbærende fagforeninger, er ved at opgive håbet om en fremtid, hvor der genvindes medlemmer og magt. LO-fagforbundenes tab af cirka hvert 4. medlem siden 1995, unges vendende faglige organisationer ryggen, faldende overenskomstdækning, politisk „udstempling“ af parterne og generelt anti-kollektive tanker og tendenser i kulturen har fået mange til at afskrive de faglige organisationer en håbefuld fremtid. Måske for hurtigt og overilet, for der er næppe tale om nogen grundlæggende krisetilstand i de faglige organisationer, og der er handlemuligheder fremover. Man behøver ikke at blive tilskuere til sin egen afmægtiggørelse i de overenskomstbærende fagforeninger. Det tør vi forsigtigt udlede som en del af budskabet fra disse survey-kørsler. Men så kræves der nok også skarpere, mere præcis sammenhæng mellem analyse, strategi og handling.

„Den danske Model“ og fagbevægelsen erklæres gang på gang angre-

bet og nærmest dødsmærket af globale og overnationale udviklinger på den ene side og så af de hjemlige problemer med „indre blødninger“ på den anden. Mange kommentatorer og forskere har fulgt op med pessimistiske teser, tendensudsagn og analyser. Vi vil på baggrund af både de her refererede undersøgelsesresultater og andre godt anbefale, at man slår lidt koldt vand i blodet. De pessimistiske udsagn og teser har i høj grad brug for et modspil i form af mere optimistiske, som kan hente støtte i de empiriske afdækninger.

Vel er der internationale påvirkninger, struktur- og uddannelsesforandringer og andre tendenser, der virker negativt ind på mulighederne for at fastholde eller udbygge antallet af medlemmer i LO-fagforeningerne, og vel er der økonomisk og finansiel krise aktuelt, som sætter fagbevægelsen i defensiven; men det definerer ikke fagforeningernes samlede ressourcegrundlag, og det udtømmer ikke handlerummet for at genvinde organisatorisk magt. Og afledt heraf – eller selvstændigt, f.eks. gennem trepartsforhandlinger – institutionel magt. LO-fagfor-

eningerne er ikke dømt til for evigt at være på skrump. Det er ikke de unge, man skal frygte i LO-fagforeningerne, heller ikke midaldrende over 50 år og bestemt heller ikke de offentligt ansatte, for nu at nævne nogle grupper, der har været udråbt til aktuelt at stå på afstand af LO-fagforeningerne. Der synes at være potentiale for ny fremgang. Det gælder dog om både at *hvæsse viljen og få udviklet den kollektive intelligens* i de faglige organisationer. Og det synes at måtte ske samtidigt.

Den her gennemførte statistiske behandling af det Gallup-materiale, som LO har fået indsamlet, har bragt nogle centrale sammenhænge for dagen, som de faglige ledere og offentligheden generelt bør notere sig. Vi vil ikke foretage en slaviske gennemgang af hovedresultater, men trække nogle af disse frem, som især belyser spørgsmålet om de påståede „indre blødninger“ i de faglige organisationer og mulighederne for kollektiv handling.

En første konstatering, der er væsentlig, er, at der blandt medlemmerne af LO-fagforeningerne faktisk er en *stigende tilslutning til opfattelsen, at fagforeninger er nødvendige for varetagelse af lønmodtagernes interesser*. 80 procent siger i dag ja til dette udsagn mod kun 74 procent i 2002 (her sammenlignet

med APL II-undersøgelsen). Det er et nok upåagtet forhold, at der aktuelt er flere af medlemmerne i de overenskomstbærende organisationer, som har indset nødvendigheden af faglig organisering. Så selve fagforeningsinstitutionen synes aldeles ikke at være miskrediteret i medlemmernes øjne. Det er naturligvis ikke ensbetydende med en tilsvarende accept af eller tilslutning til aktuel fagforeningspolitik i hver enkelt medlems egen fagforening, men det angiver en central erfaringslære og erkendelse.

Hertil skal lægges, *at de unge mellem 18 og 30 år tilsvarende stærkt bakker op om fagforeningernes nødvendighed*. De unge har faktisk ikke en ideologisk bestemt modstand mod de faglige organisationer, og for deres vedkommende er der tilsvarende sket en stigning i tilslutningen til dette udsagn siden 2002. Men samtidig er organisationstilbøjeligheden faldet, og det ser ud som et paradoks. Det må dog opløses i forklaringer.

Dem, der i dag er mellem 31-40 år – og som var unge for 10 år siden – bærer den stærkeste individualisering og tro på, at de selv kan klare sig uden fagforeningsmedlemskab. Så generationsvis skifter præferencer og prioriteringer åbenbart. Men de *unge anno 2011*

ser ikke individualisme og kollektivismen som modsætninger. De lever med deres egne begreber og forestillinger, der også har faglig organisering som en mulighed. Mange er blot aldrig blevet kontaktet af en tillidsmand eller en anden faglig repræsentant, og unge melder sig ikke automatisk ind i fagforeningen. De skal også overbevises om, at medlemskab er fornuftigt. De unge har endog plads til en pligtbegrundelse for at stå i en fagforening, men der er oftest ikke gjort nok for at få aktiveret og organiseret de unge. Deres specielle arbejdsmarkedsplacering gør dem også lettere til mobile „sigøjnere“, til nogle, der bruger mange trædesten ind og ud af arbejdsmarkedet, og så bliver faste medlemskaber ikke nogen naturlig ting. Fagforeningerne synes således at måtte ruste anderledes kraftigt op på måden, man kontakter og rekrutterer unge på. De unge skal kende mere til fagligt arbejde, skal kontaktes og mødes i øjenhøjde, og de skal føle, de bliver taget alvorligt. Der synes at skulle tages aldersspecifikke midler og fremgangsmåder i brug, og fagbevægelsen må søge at få overenskomster og reguleringer tilpasset nye job- og beskæftigelsesområder.

De statistiske sammenhænge har afsløret, at der ikke er store forskelle på holdninger og vurderinger alt

efter, om man er ansat i den private eller den offentlige sektor. Nok ved enkeltspørgsmål/enkeltforhold, men ikke som en generel grøft efter sektorplacering. Kvinder er svagt mere positive end mænd over for, at fagforeninger er nødvendige for interessevaretagelsen (83 procent for kvindernes vedkommende mod 77 procent for mænd). Blandt LO-forbundene findes der stærkest opbakning til det udsagn blandt medlemmerne af FOA og 3F.

Hvad angår *begrundelser for medlemskab* af en faglig organisation, er der en majoritet af LO-medlemmerne, der angiver en *kollektivbegrundelse*. Det er den stærkeste bevæggrund efter deres eget udsagn. Derefter kommer imidlertid en *egeninteresse-begrundelse* for næsten en tredjedels vedkommende, og her er der altså i en vis udstrækning konstateret en individualiseringstendens. Videre kørsler har imidlertid afsløret, at det kun er 17 procent, der angiver en ren egeninteresse-begrundelse. For de øvrige er det forbundet med andre begrundelser også – ligesom vi hos de unge så sameksistensen af kollektive og individuelle elementer. 29 procent angiver, at de er medlem for at stå i en a-kasse, hvilket altså er under en tredjedel af lønmodtagerne. Og det er under hver fjerde, der angiver, at medlemskab skyldes

opfattelsen af, at det er en pligt som lønmodtager. Vores kørsler viste også, at de 31-40-årige har et mere instrumentelt forhold til det at stå i en fagforening end et affektivt og kollektivt, hvor faglig identitet er væsentlig. Særlig for denne gruppe har skabelsen af et marked for fagforeningsmedlemskab og medlemskab af en a-kasse haft virkning, for deres handlevalg følger de værdier, de erhvervede sig i de unge år. Men også, når det gælder alder, må der dynamiske betragtninger til. Det kan denne tværsnitsanalyse imidlertid ikke levere.

Vi viede en stor del af rapporten til at undersøge, hvad der karakteriserer de lønmodtagere, der har valgt at lade sig organisere i ideologisk alternative fagforeninger eller helt stå udenfor. Vi lavede også en *profiltægning af et ideologisk alternativt fagforeningsmedlem*: vedkommende er typisk funktionær, mellem 31 og 40 år, arbejder i den private sektor på virksomheder, der sjældent har TR- eller OK-dækning, og som derfor næppe heller har stor viden om de ydelser, de faglige organisationer leverer. Køn spiller ikke nogen betydende rolle. Af politisk observans er der dog klart tale om en borgerlig eller liberal grundholdning. Prisen på medlemskab kan formodes at være noget væsentligt for valg af eller skift mellem type af faglig or-

ganisering og a-kasse. Egeninteressen spiller stærkt ind. Alligevel har hver anden af de ideologisk alternative (ligesom de uorganiserede) et stærkt ønske om at være overenskomstdækket. Tilsvarende ønsker halvdelen så selv at forhandle løn- og arbejdsvilkår.

De ideologisk alternative fagforeningsmedlemmer og *de uorganiserede* tegner store udfordringer for den etablerede fagbevægelse. Der er både alder, sektorplacering, TR- og OK-dækning samt „blå“ politiske præferencer og prioriteter involveret. De uorganiserede er særligt karakteriseret ved enten at være højt-lønnede eller lavtlønnede, og de er oftere veluddannede mænd, som har en „blå“ politisk observans. LO-fagforeningerne synes at skulle forholde sig anderledes opsøgende, informationsgivende og dialogsgørende over for både dem, der har valgt en ideologisk alternativ organisation til og dem, der aktuelt har valgt sofaen, altså helt at stå uden for. Det er bemærkelsesværdigt, at disse grupper af lønmodtagere heller ikke foretrækker politisk regulering frem for regulering mellem arbejdsgiver og lønmodtagere. Fagforeningerne har altså en potentiel stærk rolle at spille, også for dem. Det er mere spørgsmålet om at få dem overbevist om fordelene ved kollektive reguleringer – centralt

og decentralt – frem for individuelle, der må stilles som opgave. Heri indgår at klargøre, hvilke fordele og ydelser, som de overenskomstbærende fagforeninger og LO-fagbevægelsen som helhed står for.

Der er flere reguleringsformer indeholdt i den danske arbejdsmarkedsregulering, og når vi statistisk leder efter prioriteringer mellem de seks former, der er tale om, kan vi konstatere, at flest lønmodtagere i Danmark aktuelt vurderer, at *aftalemodellen* er dominerende. Den ønskes også bibeholdt – især af offentligt ansatte, men også af ufaglærte og faglærte i den private sektor. Færrest vurderer og ønsker *EU-modellen* som væsentlig. Den ønskes bestemt ikke styrket, om end der interessant nok er forventninger til, at det vil ske. Storskepsis i forhold til EU-regulering er afdækket. *Samarbejdsmodellen* – den virksomhedsnære medindflydelse og medbestemmelse – har lønmodtagerne især et ønske om at få styrket ud over den betydning, som samarbejdsmodellen har i dag. Hele 64 procent giver udtryk for det ønske. Samtidig angiver 55 procent, at de mener, at *aftalemodellen* også i fremtiden skal udgøre den primære reguleringsmodel. *Den kollektivt baserede kerne* i „Den danske Model“ af *aftale- og samarbejdsmodel* ønskes således galvaniseret. Det må

siges at være en klar opbakning fra lønmodtagerside! Selv „blå“ eller borgerlige lønmodtagere ønsker samarbejdsmodellen styrket fremover. Det forekommer at være et væsentligt opmærksomhedspunkt for de faglige organisationer at tage dette op, for der synes at ligge muligheder her for at styrke den kollektive indflydelse – og formodentlig også fremtidige organisering ved forstærkelse af medindflydelsen og medbestemmelsen. Måske er forsvaret for *aftalemodellen* kommet til at skygge for eller få de faglige organisationer til at glemme at udvikle samarbejdsmodellen. Sammenhængen mellem samarbejdsmodel og *aftalemodel* bliver noget, der må drøftes og sættes på dagsordenen. Organisationsmagt vindes ikke snævert ved centrale forhandlingsborde.

Naturligvis skal disse analysere-sultater holdes op over for det faktum, at nogle hellere ser andre modeller styrket. Det er dog klart minoriteter, der så er tale om. Mange finder, at *ledelsesmodellen* betyder for meget i dag set i forhold til det ønskelige. Der er dog 20 procent, der foretrækker den. Der forventes en styrkelse af *individmodellen* – det gør 61 procent. Og 51 procent ønsker, at dette skal ske. Hvilket dog ikke er ensbetydende med, at lønmodtagere og LO-medlemmer

ønsker helt individualiserede forhandlinger uden indblanding fra de faglige organisationer. Kun 15 procent af LO-medlemmerne giver udtryk for dette, mens et overvældende flertal ønsker at holde fast i de kollektive overenskomster. Ledelsesretten ønskes generelt ikke udvidet, men begrænset. Og samarbejdsmodellen og aftalemodellen styrket i stedet.

Endelig er indstillingen til *lovgivningsmodellen* den, at den betyder ganske meget i dag, men at der ikke er et ønske om at styrke den. Tværtimod ønskes dens betydning for dansk arbejdsmarkedsregulering reduceret. Så der ligger heri nok en erkendelse af, at politisk regulering indgår i, hvad „Den danske Model“ står for, men det er ikke politikerne, der sættes lid til, når det gælder fremtidig regulering. Den partsbaserede aftalemodel og samarbejdsmodel har førsteprioritet.

Inden for kollektive aftalerammer ønsker en del øget mulighed for selv at forhandle løn- og arbejdsvilkår. I den private sektor har mange gennem de seneste to årtier allerede gjort erfaringer hermed, og det dominerende ønske er, at der gennem rammeaftaler sikres grundlæggende rettigheder og samtidig decentrale muligheder for at påvirke løn og andre vilkår. *Ren individualise-*

ring er ikke en præference, og i øvrigt også kun en prioritet for 15 procent af LO-medlemmerne. Mænd og kvinder har dog ikke helt identiske erfaringer og indstillinger. Der er næsten dobbelt så mange mænd som kvinder, der ville ønske selv at forhandle løn- og arbejdsvilkår i stedet for at være omfattet af en kollektiv overenskomst. Og det er mest i den private sektor, at individmodellen finder mere udtrykt støtte.

For en „moderne“ lønmodtager gælder, at kollektive sammenhænge og reguleringer ikke behøver at stå i modsætning til *øget individualitet*, når man forstår det sidste som øget vægt på at få lov til at udfolde sig inden for de fælles rammer og også få mulighed for selv at forhandle løsninger på plads, der svarer til egne ønsker og behov. Det gælder for såvel unge som for ældre aldersgrupper. Det er ikke individualitet og kollektivismen, man i de faglige organisationer skal sætte op som modpoler. Der synes produktivt at kunne arbejdes med nye former for sameksistens af flere hensyn og reguleringsformer – f.eks. styrkelse af samspelet mellem samarbejdsmodel og aftalemodel og mellem aftalemodel og lovgivningsmodel. Det forekommer at være en vej frem mod sikring af „Den danske Model“, hvad der også går over ge-

nerobring af fagforeningernes organisatoriske og institutionelle magt. Betingelserne er ikke nemme midt i en krise for den nye grænseoverskridende finanskapitalisme, der også er en beskæftigelseskrise. Politikere på nationalt og overnationalt niveau er også blevet sat meget skakmat af de nye magtstrukturer. Men de „indre blødninger“ i de faglige organisationer behøver ikke at blive så alvorlige, at der ikke kan

tales om en håbefuldst fremtid. Meget ligger dog i måden, viljen fælles bliver hvæstet på, og hvordan den kollektive intelligens i organisationerne udvikles og bruges fremover.

Populært sagt gælder det om at komme væk fra følelsen af snart at „være alene hjemme“ til en situation, hvor man igen føler sig som „herre i eget hus“.

Litteraturliste

- Andersen, Johannes: „Unge med mod på politik. Rapport om unges politiske deltagelse og engagement“, Aalborg Universitetsforlag, Aalborg, 2011
- Andersen Pernille Tanggaard & Bloksgaard Lotte: „Når køn forhandler løn – En analyse af køn, løn og forhandling på LO-niveau“, LO-dokumentation, Oktober 2004
- Bild Tage, Caraker Emmett, Jørgensen Henning, Lassen Morten, Møberg Rasmus Juul & Scheuer Steen: „Arbejdsliv og politik – signalement af lønmodtagere i det 21. århundrede“, Nyt fra Samfundsvidenskaberne, 2007
- Baadsgaard m.fl.: „Jobcentre og klemte kvalifikationer“, Rapport 1, CARMA, Aalborg, 2012
- Baadsgaard m.fl.: „Krav, praksis og kvalifikationer – Jobcentermedarbejdernes erfaringer med og holdninger til beskæftigelsesarbejdet“, Rapport 2, CARMA, Aalborg, 2012
- Baadsgaard m.fl.: „Praksis og kvalifikationer set fra fronten i jobcentrene – Medarbejdernes erfaringer med og syn på indsats og kvalificering omkring arbejdet med kontanthjælpsmodtagere og sygemeldte, Rapport 3, CARMA, Aalborg, 2012
- Baadsgaard m.fl.: „Mikroprocesser – den konkrete faglige praksis i jobcentrene. Observationer fra frontlinjevirkosomhed“, Rapport 4, CARMA, Aalborg, 2012
- Borchorst, A. og Jørgensen, H.: „Fagbevægelsen og ligelønnen – problemer, prioriteringer og fortolkningskampe“, pp. 10-29 i Tidsskrift for Arbejdsliv, 12. årg. no. 4, København, 2010.
- Caraker Emmett: „Industriarbejdere mellem tradition og forandring: om interesser og læreprocesser blandt danske industriarbejdere“, CARMA, 2008
- Due Jesper, Madsen Jørgen Steen & Pihl Mie Dalskov: „Udviklingen i den faglige organisering: årsager og konsekvenser for den danske model“, LO-dokumentation 2010
- Gundelach, Peter (red.): „Små og store forandringer – Danskerens værdier siden 1981“, Hans Reitzels Forlag, København, 2011
- Ibsen Christian Lyhne, Madsen Jørgen Steen & Due Jesper: „Hvem organiserer sig? For-

- klaringer på medlemskab af fagforeninger og a-kasser“, LO-dokumentation 2011
- Ibsen, Flemming og Jørgensen, Henning: „Fagbevægelse og Stat“, bind I-II, Gyldendal, København, 1979
- Jensen, Carsten Strøby: „Arbejds-markedsrelationer i Danmark – fra konfliktbaseret konsensus til konsensusbaseret konflikt“, DJØF-forlag, 2007
- Jørgensen Henning, Lassen Morten, Lind Jens & Madsen Morten: „Medlemmer og meninger“, CARMA, AAU, 1992
- Jørgensen Henning & Schulze Michaela: „Leaving the Nordic Path? The Changing Role of Danish Trade Unions in the Welfare Reform Process“, pp. 206-219 in *Social Policy & Administration*, vol. 25, nr. 2, 2011
- Møberg Rasmus Juul, Bay Thomas & Lassen Morten: „Lønmodtagerne i tiåret 1992-2002 – Konstans eller forandring?“ LO-dokumentation 2005
- Navrbjerg Steen E, Larsen Trine P & Johansen Mikkel Møller: „Tillidsrepræsentanten i det 21. århundrede – Sammenfatning af TR-undersøgelsen“, LO, Oktober 2010
- Scheuer Steen: „Risikoen for grænsekonflikter – Notat om den ny a-kasselovs betydning for fagbevægelsens strukturudvikling“, Handelshøjskolen, December 2002
- Schulze Michaela: „Gewerkschaften Im Umbau Des Sozialstaats“, VS Verlag, Wiesbaden 2012

Bilag 1. Datagrundlag og metode

Gallup-undersøgelsens repræsentativitet og indsamlingsproblemer 2011

Dette bilag adresserer spørgsmålet om repræsentativitet af den spørgeskemaundersøgelse, som Gallup har gennemført for LO med sigte på at viderebringe analyseresultater omkring „Den danske Model“. Der foretages en række repræsentativitetstest i forhold til forskellige, relevante variable, og det konkluderes, at Gallup-panelet ikke i alle henseender kan siges at være fuldt repræsentativt, og at det derfor har været nødvendigt at vægte materialet for at opnå et repræsentativt panel. Navnlig er der problemer med aldersgrupperes under- henholdsvis overrepræsentation samt ikke-medlemmers repræsentation. Det gennemgås mere systematisk nedenfor.

At en undersøgelse er repræsentativ, er af afgørende betydning for, at man kan generalisere fra undersøgelsens stikprøve til populationen som helhed. Findes der skævheder i materialet i forhold til den faktiske population, reduceres kvaliteten af undersøgelsen tilsvarende. I det følgende skal det altså undersøges, om der findes systematiske skævheder mellem de lønmodtagere, der har besvaret spørgeskemaet fra Gal-

lups internetpanel, og populationen af lønmodtagere som helhed. Dette gøres ved at sammenligne de indkomne data med tilgængelig officiel statistik (Danmarks Statistik, DST).

I nedenstående tabel 1 er svarfordelingerne fra spørgeskemaundersøgelsen sammenlignet med tilgængelig lønmodtagerstatistik. Da alle tallene for 2010 endnu ikke er udgivet, har vi valgt at bruge tallene fra 2009. Dette kan føre til mindre afvigelser, men vi vurderer, at det ikke udgør noget større problem, da tallene ikke ændrer sig drastisk fra år til år. I tabel 1 har vi sammenholdt Gallups indsamlede svarmateriale med tilgængelig lønmodtagerstatistik fra 2009. Den første kolonne viser de variable, der er målt på. Den anden og tredje kolonne viser lønmodtagere i hhv. antal og procent beregnet ud fra tilgængelig lønmodtagerstatistik for 2009. Fjerde og femte kolonne viser Gallup-undersøgelsens lønmodtagere i henholdsvis antal og procent.

Tabel 1. Undersøgelsens repræsentativitet efter køn, alder, sektor og organisation (N og %)

	DST-tal: Lønmodtagere N= 2.670.700 ⁽¹⁾	DST-tal: Lønmodtagere % af N	Gallup-panel: Lønmodtagere N = 1704	Gallup-panel: Lønmodtagere % af N
Kvinder	1.307.200	48,9 %	850	49,9 %
Mænd	1.363.500	51,1 %	854	50,1 %
18-19 år ⁽²⁾	85.060	3,4 %	6	0,4 %
20-29 år	452.414	18,3 %	118	6,9 %
30-39 år	545.861	22,0 %	369	21,7 %
40-49 år	642.782	26,0 %	505	29,6 %
50-59 år	535.939	21,7 %	527	30,9 %
60-65 år	157.916	6,4 %	179	10,5 %
Offentlig sektor	949.251	36,2 %	674	42,8 %
Privat sektor	1.676.167	63,8 %	902	57,2 %
Organisationsforhold				
LO ⁽³⁾	1.224.108	36,9 %	548	32,2 %
LO kvinder	600.431	49,0 %	291	53,1 %
LO mænd	623.377	51,0 %	257	46,9 %
FTF	357.845	13,4 %	277	16,3 %
FTF kvinder	244.978	68,5 %	153	55,2 %
FTF mænd	112.867	31,5 %	124	44,8 %
AC	133.212	5,0 %	237	13,9 %
AC kvinder	69.010	51,8 %	132	55,7 %
AC mænd	64.202	48,2 %	105	44,3 %
LH	79.585	3,0 %	62	3,6 %
LH kvinder	18.373	23,0 %	13	21,0 %
LH mænd	61.212	77,0 %	49	79,0 %
Uden for HO ⁽⁴⁾	103.385	3,9 %	128	7,5 %
Uden for HO kvinder	21.903	21,2 %	39	30,5 %
Uden for HO mænd	81.482	78,8 %	89	69,5 %
Ideologisk alternative ⁽⁵⁾	153.401	5,7 %	252	14,8 %
Ideologisk alternative kvinder	77.811	50,7 %	127	50,4 %
Ideologisk alternative mænd	75.590	49,3 %	125	49,6 %
Ikke-medlem	856.413	32,8 %	196	11,5 %
Ikke-medlem kvinder	-	-	94	48,0 %
Ikke-medlem mænd	-	-	102	52,0 %

- 1 Der er anvendt Statistisk Årbog 2011, tabel 109 „Lønmodtagere fordelt efter køn og sektor,” samt tabel 111 „Befolkningen fordelt efter køn, bopæl og socioøkonomisk status 2009”; Statistisk Årbog 2009, tabel 147 „Lønmodtagerorganisationernes medlemstal 2009.” Danmarks Statistiks Statistikbanken RAS3 „Befolkningen efter socioøkonomisk status, alder og køn.” Endvidere er anvendt LO’s årsberetning 2010.
- 2 Procenterne for de enkelte aldersgrupper er udregnet i forhold lønmodtagertallet, når de under 18-årige og de over 65-årige er fratrukket. Dvs. ud af 2.469.426 lønmodtagere.
- 3 LO meddeler til Danmarks Statistik sit medlemstal inkl. hvilende medlemmer (pensionister og efterlønsmodtagere). I vores beregninger af LO’s andel af fagforeningsdækningen og beregningen af ikke-medlemmer er hvilende medlemmer trukket fra for at få et mere retvisende billede af lønmodtagernes erfaringer. LO’s medlemstal ekskl. hvilende medlemmer var ved indgangen til 2009 på 986.859. Derfor bliver LO’s andel $986.859/2.670.700 = 36,9$ procent, og en samlede organisationsprocent bliver $1.814.287/2.670.700 = 67,9$ procent.
- 4 „Uden for hovedorganisationerne” er i denne undersøgelse respondenter, der er medlem af Brancheafdelingen Trafik & Jernbane, Business Danmark, Dansk Formands Forening, Dansk Journalistforbund, Den Danske Landinspektørforening, Forbundet af Kirke- og Kirkegårdsansatte, Forbundet for Tjenestemænd ved Fødevare- og Undervisningsministeriet m.fl., Ingeniørforeningen i Danmark samt Maskinmestrenes Forening.
- 5 De ideologisk alternative fagforeninger udgøres af Kristelig Fagforening og under Det Faglige Hus: Funktionærkartellet/Teknikersammenslutningen, Fagforeningen Danmark samt 2B – Bedst og Billigst.

Med hensyn til kønsfordelingen, kan vi se, at kvinderne generelt er en anelse overrepræsenteret. Der er en forskel på eet procentpoint, hvilket må siges ikke at være en alvorlig skævhed. Dog er FTF’s kvindeandel afvigende fra den reelle for-

deling. Her er tale om en underrepræsentation på 13,3 procentpoint.

Hvad angår aldersfordelingen, træder mere tydelige skævheder frem. Her er de unge mellem 18-19 år og 20-29 år underrepræsenteret i materialet med en forskel på 11,4 procentpoint for sidstnævnte gruppe. På den anden side er lønmodtagere over 40 år overrepræsenteret. De 50-59-årige er f.eks. overrepræsenteret med 9,2 procentpoint. Denne skævhed må siges at udgøre et problem for dataenes repræsentativitet. Det tager vi op igen nedenfor.

Når man ser på sektorfordelingen, forekommer der også skævheder mellem respondenterne og populationen som helhed. Der er således en forskel på 6,6 procentpoint mellem andelen af respondenter, der har svaret, at de er ansat i den offentlige sektor, 42,8 procent, og det faktiske tal, som i 2009 lå på 36,2 procent.

Med hensyn til fordelingen efter organisationsforhold ses en underrepræsentation af LO-medlemmer på 4,7 procentpoint, mens FTF-medlemmer er en anelse overrepræsenteret med 2,9 procentpoint. Ser vi på AC og de ideologisk alternative fagforeninger, bliver skævhederne større. AC er overrepræsenteret med 8,9 procentpoint og de ideolo-

gisk alternative med 9,1 procentpoint. Disse skævheder er dog bevidst skabt, da man har ønsket cirka 200 interviews med lønmodtagere fra disse organisationer. Endelig er ikke-organiserede lønmodtagere stærkt underrepræsenteret med 21,3 procentpoint.

En anden overvejelse vedrører de personer, som har valgt ikke at besvare spørgeskemaet. Man kunne forvente, at de lønmodtagere, som har lyst til at deltage i en spørgeskemaundersøgelse, har et mere positivt syn på fagbevægelsen i forhold til gennemsnittet. Denne forventning bakkes op af den før-omtalte skævvridning i alder og sektor. Fra tidligere undersøgelser vedrørende lønmodtagernes forhold til fagbevægelsen ved man, at der blandt de ældre lønmodtagere er større tilslutning og forståelse for fagbevægelsen og dens værdier,

og da de ældre er overrepræsenteret, kan det føre til flere positive tilkendegivelser. Dertil kommer den mindre overrepræsentation af lønmodtagere inden for den offentlige sektor. Tilsammen vil de nævnte skævheder i materialet alt andet lige føre til flere positive besvarelser på holdningsspørgsmål vedrørende fagbevægelsen og dens virke. Dette leder til spørgsmålet, om hvorvidt visse politiske holdninger er over- eller underrepræsenteret i undersøgelsen. Nedenstående tabel sammenligner stemmefordelingen for valgundersøgelsen fra 2007 med denne undersøgelses besvarelser.

Som det fremgår, er Socialdemokraterne underrepræsenteret med 2,7 procentpoint, og da Det Konservative Folkeparti og Venstre er overrepræsenteret, kan dette føre til et skævt billede på flere af holdningsspørgsmålene. Mange af fag-

Tabel 2. Sammenligning af Valgundersøgelsen 2007 og Gallup-undersøgelsen på lønmodtagernes partivalg i 2007 (%)

	A	B	C	F	K	O	V	Y	Ø
Valgundersøgelse 2007 (lønmodtagere)	24,7	5,3	10,9	15	1,2	9,7	26,1	3,9	3,3
Gallup-undersøgelsen	22	5,7	11,4	15,2	1,1	9	27,9	3,4	4,2

Note: Da der for hele vælgerbefolkningen ikke findes tilgængelig statistik, der gør det muligt at skelne imellem lønmodtagere og ikke-lønmodtagere, har vi valgt at bruge datamaterialet fra Valgundersøgelsen 2007 til at sammenligne svarfordelingerne, velvidende at der kan være repræsentativitetsproblemer i denne. Inden for valgforskningen opererer man derfor som en tommelfingerregel med en usikkerhedsmargin på +/- 2,25 procentpoint. Sammenligner man valgundersøgelsens stemmefordeling med hensyn til hele vælgerbefolkningen med den reelle stemmefordeling, kan der konstateres en mindre underrepræsentation af socialdemokratiske vælgere (2,1 procentpoint), en overrepræsentation blandt SF-vælgere på 2,7 procentpoint og en underrepræsentation af DF-vælgere på 4,1 procentpoint.

bevægelsens værdier er forankret i Socialdemokratiet, og derfor vil disse være underrepræsenteret og give lidt mindre positive fordelinger på spørgsmål vedrørende fagbevægelsens virke og værdier. En del af forklaringen er formentlig overrepræsentationen af lønmodtagere, der er organiseret i de ideologisk alternative fagforeninger, hvor langt de fleste stemmer borgerligt.

Alt i alt må der siges, at være tydelige skævheder i datamaterialet, og især underrepræsentationen af de unge under 40 år samt af ikke-medlemmer udgør et repræsentationsproblem. På denne baggrund er det besluttet at vægte data således, at de forskellige undergrupper er svarende til undergrupperne i den totale DST-population.

Nedenfor i tabel 3 fremgår forskel-

lene i fordelingerne i en frekvenskørsel ved henholdsvis ikke-vægtning og vægtning. Som det fremgår, er der mindre forskelle.

Som det fremgår, er der differencer på op mod 2 procentpoint inden for kategorierne „Helt enig“ og „Delvist enig“, når disse slås sammen, samt ved „Ved ikke“. Forskellene er ikke markante, men da lignende differencer går igen på andre spørgsmål, vurderer vi, at det er formålstjenstligt at operere med vægtede data, der retter op på de før omtalte skævheder.

En del af årsagen til den skæve repræsentativitet i undersøgelsen skal formentlig findes i indsamlingsmetoden. Gallup har gennemført undersøgelsen via web-baserede interviews på Gallups internetpanel GallupForum. I metodenota-

Tabel 3. Vægtning af alder ved spm. „De kollektive overenskomster skal udgøre det primære grundlag for lønmodtagernes løn- og arbejdsvilkår“

	Helt enig	Delvist enig	Hverken enig eller uenig	Delvist uenig	Helt uenig	Ved ikke	N
I. Uden vægtning							
Svarfordeling N	255	549	408	149	83	105	1549
Svarfordeling %	16,5	35,4	26,3	9,6	5,4	6,8	
II. Med vægtning							
Svarfordeling N	229	501	380	143	81	126	1460
Svarfordeling %	15,7	34,3	26,0	9,8	5,6	8,7	
Difference i procentpoint	-0,8	-1,1	-0,3	0,2	0,2	1,9	

tet fra Gallup forklares, at man via dette internetpanel har udtrukket en „brutto-sample med et repræsentativt udsnit af vælgere på 18-65 år.“ Denne fremgangsmåde kan formentlig forklare meget af den skæve aldersfordeling. Problemet er, at brutto-stikprøven har vælgerbefolkningen som population og ikke lønmodtagerne, og disse to grupper kan på ingen måde siges at være sammenfaldende. Mange unge vælgere er studerende og blev derfor fra-screenet, da de dermed ikke falder under betegnelsen lønmodtager. I den anden ende af skalaen har vi de ældre vælgere, hvoraf mange er pensioneret eller på efterløn. I screeningproceduren blev således 21,6 procent af de 18-30-årige frasorteret, hvilket er med til at skævvride stikprøven.

Ydermere kan den skæve aldersfordeling forklares med, at færre unge vælger at gennemføre et sådan web-

baseret interview. Unge er generelt mere hjemmevante på internettet og bevæger sig hurtigere fra hjemmeside til hjemmeside, og de er dygtige til at navigere uden om det, som ikke umiddelbart har deres interesse. Også temaet kan forventes ikke at nyde den samme interesse blandt de unge som hos de ældre, der har en holdning til fagbevægelsen og „Den danske Model.“ Dette vil igen få mange unge til at undlade at gennemføre spørgeskemaundersøgelsen.

Man kunne evt. have imødekommet disse problemer ved i forvejen at sørge for, at de unge vælgere var overrepræsenteret i brutto-stikprøven. Eller man skulle have anvendt en anden indsamlingsmetode, for eksempel telefoninterview, hvor respondenterne vil føle sig mere forpligtet til at gennemføre interviewet.

Bilag 2. Spørgeskema: Lønmodtagernes holdninger til den danske model

Baggrundsoplysninger om køn, alder, bopæl, uddannelse, indkomst, politisk orientering, beskæftigelse, offentlig/privat ansættelse, arbejdspladsstørrelse, tilhørsforhold til fagforening og medlemskab af a-kasse afdækket ved indledende spørgsmål.

Q1: Har du og dine kolleger en tillidsrepræsentant?

- 1 Ja
- 2 Nej
- 3 Ved ikke

(Spørgsmål kun stillet til folk i arbejde)

Q2: Er der et samarbejdsudvalg på din arbejdsplads?

- 1 Ja
- 2 Nej
- 3 Ved ikke

(Spørgsmål kun stillet til folk i arbejde)

Q3: Hvor enig eller uenig er du i det følgende udsagn: Fagforeningen er nødvendig for varetagelsen af lønmodtagernes interesser.

- 1 Helt enig
- 2 Enig

3 Hverken enig eller uenig

4 Uenig

5 Helt uenig

6 Ved ikke

Q4: Hvorfor er du medlem af en fagforening? (flere svar mulige)

1 Jeg synes, man bør være medlem af en fagforening

2 Jeg er medlem af en fagforening for at stå sammen med andre lønmodtagere for at sikre vores fælles interesser (f.eks. løn- og arbejdsvilkår, politisk indflydelse m.m.)

3 Jeg er medlem af en fagforening for at få mine egne interesser varetaget (f.eks. løn, efteruddannelse, kurser, jobformidling m.m.)

4 Jeg er medlem af en fagforening for at kunne stå i en arbejdsløsheds-kasse

5 Jeg er medlem af en fagforening, fordi det er et formelt eller uformelt krav på min arbejdsplads

6 Andet, notér:

(Spørgsmål kun stillet til folk, der er medlem af en fagforening)

Q5: Hvad synes du, et fagforeningsmedlemskab giver dig? (flere svar mulige)

- 1 Konkrete forbedringer af løn- og arbejdsvilkår
- 2 Sikring mod uretfærdigheder i arbejdslivet
- 3 Informationer, der har betydning for mig
- 4 Forståelse for hvor vigtigt det er at få mine interesser varetaget
- 5 Intet
- 6 Andet, notér:
- 7 Ved ikke

(Spørgsmål kun stillet til folk, der er medlem af en fagforening)

Q6: Nedenfor er der en række udsagn om fastsættelsen af din løn. Hvor enig eller uenig er du i udsagnene?

Skala: Helt enig, Delvist enig, Hverken enig eller uenig, Delvist uenig, Helt uenig, Ved ikke, Er ikke relevant for mig.

Udsagn

- 1 De centrale forhandlinger mellem mit forbund og arbejdsgiverorganisationer betyder mest for fastsættelsen af min løn
- 2 Forhandlingerne mellem min arbejdsgiver og min tillidsrepræsentant betyder mest for fastsættelsen af min løn
- 3 Virksomhedens overskud betyder mest for fastsættelsen af min løn

4 Min løn fastsættes i høj grad i forhold til mine kvalifikationer

5 Min fagforenings rolle i fastsættelsen af min løn er vanskelig at få øje på

Q7: Nedenfor er der en række udsagn om fastsættelsen af lønnen generelt. Hvor enig eller uenig er du i udsagnene?

Skala: Helt enig, Delvist enig, Hverken enig eller uenig, Delvist uenig, Helt uenig, Ved ikke.

Udsagn

- 1 Danske politikere i Folketing, kommuner og regioner har stor indflydelse på lønnen på det offentlige arbejdsmarked
- 2 Danske politikere i Folketing, kommuner og regioner har stor indflydelse på lønnen på det private arbejdsmarked
- 3 Politikere i EU har stor indflydelse på lønniveauet i Danmark generelt.

Q8: Hvad forbinder du umiddelbart med udtrykket „Den danske Model“? (flere svar mulige)

- 1 En betegnelse for, at løn- og arbejdsvilkår udvikles af fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer i fællesskab
- 2 En betegnelse for, at fagforeninger, arbejdsgivere og staten samarbejder om udviklingen af arbejdsmarkedet

- 3 En betegnelse for det danske velfærdssamfund, der er kendetegnet ved gratis offentlige ydelser og højt skattetryk
- 4 Andet, notér:
- 5 Ved ikke

5 Ved ikke

Q11: Har vi en mindsteløn fastsat ved lov i Danmark?

1 Ja

2 Nej

3 Ved ikke

Q9: Hvad er en kollektiv overenskomst?

- 1 En aftale indgået mellem arbejdsgivere og et fællesskab af lønmodtagere (f.eks. fagforeninger) om løn- og arbejdsvilkår på arbejdsmarkedet
- 2 En skriftlig aftale mellem den enkelte lønmodtager og ledelsen på arbejdspladsen
- 3 En aftale, der indgås mellem forskellige lande om et emne, f.eks. klima
- 4 Andet, notér:
- 6 Ved ikke

Q12: Hvor vigtigt synes du, det er, at fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer sammen med staten regulerer arbejdsmarkedet, f.eks. gennem trepartsforhandlinger?

1 Meget vigtigt

2 Vigtigt

3 Hverken eller

4 Ikke vigtigt

5 Slet ikke vigtigt

6 Ved ikke

Q10: Hvem bør efter din mening primært regulere lønmodtagernes løn- og arbejdsvilkår?

- 1 Fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer selv gennem forhandlinger
- 2 Politikerne i Folketinget gennem lovgivning påvirket af bl.a. fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer
- 3 Den enkelte lønmodtager selv, i forhandlinger med arbejdsgiveren
- 4 Andre, notér:

Q13: Hvem har stået bag, at lønmodtagerne har fået følgende rettigheder?

Skala: Politikerne, Arbejdsgiverne, Fagforeningerne, Andre og Ved ikke.

Udsagn

1 Løn under barsel

2 37-timers arbejdsuge

3 5 ugers ferie

4 Pension

Q14: Nedenfor er der en række udsagn om den måde, arbejdsforhold reguleres på. I hvilken grad beskriver udsagnene dine nuværende arbejdsforhold?

Skala: I høj grad, I nogen grad, Hverken eller, I mindre grad, Slet ikke, Ved ikke.

- 1 Ledelsen beslutter løn- og arbejdsvilkår uden at jeg har indflydelse på det.
- 2 Den enkelte lønmodtager forhandler selv sine løn- og arbejdsvilkår med ledelsen gennem bl.a. individuelle ansættelsesaftaler
- 3 Der er en høj grad af samarbejde med ledelsen, hvor medarbejderne bl.a. repræsenteres af en tillidsrepræsentant
- 4 Jeg er omfattet af en kollektiv overenskomst, der i høj grad regulerer mine løn- og arbejdsvilkår
- 5 Det er primært den danske lovgivning som f.eks. funktionærloven, der regulerer mine arbejdsvilkår og arbejdsforhold
- 6 Lovgivning og beslutninger i EU har indflydelse på mine arbejdsvilkår og arbejdsforhold

(Spørgsmål kun stillet til folk i arbejde)

Q15: På en skala fra 0 til 10, hvor 0 er utilfreds, og 10 er tilfreds, hvor tilfreds er du så med den måde, som dine løn- og arbejdsvilkår fastlægges på?

Skala: 0-10

(Spørgsmål kun stillet til folk i arbejde)

Q16: Nedenfor er der en række udsagn om, i hvilken retning dine arbejdsforhold skal udvikle sig.

Hvor enig eller uenig er du i udsagnene?

Skala: Helt enig, Enig, Hverken enig eller uenig, Uenig, Helt uenig, Ved ikke.

- 1 Ledelsen bør have større indflydelse på medarbejdernes løn- og arbejdsvilkår
- 2 Den enkelte medarbejder bør i højere grad selv forhandle sine løn- og arbejdsvilkår med ledelsen gennem f.eks. individuelle ansættelsesaftaler
- 3 Der bør være et større og bedre samarbejde med ledelsen, hvor medarbejderne inddrages mere i beslutningsprocesserne
- 4 De kollektive overenskomster skal udgøre det primære grundlag for lønmodtagernes løn- og arbejdsvilkår
- 5 Løn- og arbejdsvilkår bør i højere grad reguleres gennem lovgivning, så alle sikres i samme omfang
- 6 EU-lovgivning og -beslutninger bør have større betydning for danske løn- og arbejdsvilkår

(Spørgsmål kun stillet til folk i arbejde)

Q17: Nedenfor er der en række bud på, hvordan lønmodtagernes arbejdsforhold vil udvikle sig i fremtiden. For hvert udsagn bedes du vurdere, hvor sandsynligt det er, at udviklingen går i denne retning.

Skala: Meget sandsynligt, Sandsynligt, Hverken sandsynligt eller usandsynligt, Usandsynligt, Meget usandsynligt, Ved ikke.

- 1 Ledelsen får større indflydelse på medarbejderens løn- og arbejdsvilkår
- 2 Den enkelte medarbejder kommer i højere grad til selv at skulle forhandle sine løn- og arbejdsvilkår med ledelsen gennem f.eks. individuelle ansættelsesaftaler
- 3 Der kommer til at være et større samarbejde med ledelsen, hvor medarbejderne inddrages mere i beslutningsprocesserne
- 4 De kollektive overenskomster bevares, og vil udgøre det primære grundlag for lønmodtagernes løn- og arbejdsvilkår
- 5 Løn- og arbejdsvilkår vil i højere grad blive reguleret gennem lovgivning, så alle sikres i samme omfang
- 6 EU-lovgivning og beslutninger fra EU vil have større betydning for danske løn- og arbejdsvilkår

Q18: Hvordan reguleres dine ansættelsesforhold?

- 1 Ansættelsen er omfattet af en kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale
- 2 Ansættelsen er en rent individuel aftale (forhandling mellem dig og din arbejdsgiver)

3 Ansættelsen er en kombination af en kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale og en individuel aftale

4 Det er udelukkende arbejdsgiveren der regulerer mine ansættelsesforhold, dvs. ingen kollektiv overenskomst eller individuel aftale

5 Ved ikke

(Spørgsmål kun stillet til folk i arbejde)

Q19: Når man er omfattet af en kollektiv overenskomst, er der en række forhold, man kan sige er en fordel eller en ulempe. Nedenfor er listet en række forhold, og du bedes vurdere, om du synes, at det nævnte forhold er en fordel eller en ulempe.

Skala: Stor fordel, Fordel, Hverken eller, Ulempe, Stor ulempe, Ved ikke.

Udsagn:

1 Lønmodtagerne forhandler i fællesskab gennem fagforeningerne

2 Den enkelte lønmodtager står stærkere over for arbejdsgiveren

3 Alle er omfattet af de samme regler og vilkår

4 Jeg skal ikke selv forhandle løn- og arbejdsvilkår med min arbejdsgiver

Q20: Hvad synes du om muligheden for selv at bestemme, om en del af din overenskomstfastsatte løn skal veksles til andre ting, f.eks. ferie eller pension?

1 Meget godt

- 2 Godt
- 3 Hverken godt eller dårligt
- 4 Dårligt
- 5 Meget dårligt
- 6 Ved ikke

(Spørgsmål kun stillet til folk, der er i arbejde og er omfattet af en overenskomst eller overenskomst/individuel aftale (Q18, svar 1 og 3))

Q21: Bør de individuelle valgmuligheder i overenskomsterne...

- 1 Øges
- 2 Forblive som de er nu
- 3 Begrænses
- 4 Ved ikke

Q22: Hvad ville du foretrække?

- 1 Selv at forhandle løn- og arbejdsvilkår
- 2 At være omfattet af en overenskomst
- 3 At være omfattet af en overenskomst, men derudover også at kunne forhandle selv i et vist omfang
- 4 Andet, notér:
- 5 Ved ikke

Q23: Er du omfattet af en overenskomst, hvor du selv kan bestemme, om en del af

din løn skal veksles til f.eks. ferie eller pension?

- 1 Ja
- 2 Nej
- 3 Ved ikke

(Spørgsmål kun stillet til folk, der er i arbejde og er omfattet af en overenskomst eller overenskomst/individuel aftale (Q18, svar 1 og 3))

Q24: Deltog du i den sidste afstemning om nye overenskomster på dit område?

- 1 Ja
- 2 Nej
- 3 Husker ikke
- 4 Ved ikke

(Spørgsmål kun stillet til folk, der har svaret ja i Q23)

Q25: Hvor vigtigt synes du, det er, at nye overenskomster sendes til afstemning blandt fagforeningernes medlemmer?"

- 1 Meget vigtigt
- 2 Vigtigt
- 3 Hverken eller
- 4 Ikke vigtigt
- 5 Slet ikke vigtigt
- 6 Ved ikke

(Spørgsmål kun stillet til folk, der er i arbejde og er omfattet af en overenskomst eller overenskomst/individuel aftale (Q18, svar 1 og 3))

Q26: Betragter du urafstemning om overenskomster som...

- 1 En demokratisk grundrettighed
- 2 En praktisk foranstaltning før overenskomsterne træder i kraft
- 3 Et overflødigt og bureaukratisk led
- 4 Ved ikke

(Spørgsmål kun stillet til folk, der er i arbejde og er omfattet af en overenskomst eller overenskomst/individuel aftale (Q18, svar 1 og 3))

Q27: Hvad er årsagerne til, at du ikke er omfattet af en overenskomst og ikke har nogen individuel aftale? (flere svar mulige)

- 1 Min arbejdsgiver har nægtet at at tegne overenskomst eller lave en individuel aftale
- 2 Jeg synes ikke, jeg har behov for en overenskomst eller en individuel aftale
- 3 De fleste af mine kolleger er ikke omfattet af en overenskomst og/eller en individuel aftale
- 4 Jeg har aldrig tænkt over det
- 5 Andet, notér:
- 6 Ved ikke

(Spørgsmål kun stillet til folk der er i arbejde, men ikke er omfattet af en overenskomst eller overenskomst/individuel aftale eller en individuel aftale (Q18, svar 4))

Q28: Hvordan mener du, at din fagfor-

ening/tillidsrepræsentant skal forhandle din løn på din arbejdsplads?

- 1 Bør indgå i forhandlinger om lønnen for alle medlemmer
- 2 Bør kun interessere sig for at forhandle lønnen for de lavest lønnede
- 3 Skal kun fungere som rådgiver for medlemmerne i lønspørgsmål
- 4 Skal ikke blande sig i medlemmernes løn på arbejdspladsen
- 5 Ved ikke

(Spørgsmål kun stillet til folk i arbejde, der er medlem af en fagforening)

Q29: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn?

Skala: Helt enig, Enig, Hverken enig eller uenig, Uenig, Helt uenig, Ved ikke.

Udsagn

- 1 Jeg ved, hvem jeg skal henvende mig til, hvis jeg vil påvirke de næste forhandlinger om den overenskomst, jeg er omfattet af
- 2 Da der sidst blev forhandlet overenskomster, blev jeg inddraget i udformningen af de krav, som min fagforening havde til overenskomsterne.
- 3 Det er vigtigt for mig at påvirke de krav, min fagforening vil fremføre ved næste overenskomstforhandling
- 4 Min fagforening er god til at orien-

tere mig om forløbet op til og under overenskomstforhandlingerne

(Spørgsmål kun stillet til folk i arbejde, der er medlem af en fagforening og som er omfattet af en kollektiv overenskomst eller overenskomst/individuel aftale (Q18, svar 1 og 3))

Q30: Er du enig eller uenig i, at der i overenskomsterne bør være særlige rettigheder eller goder kun for dem, der er medlemmer af de fagforeninger, som har forhandlet overenskomsterne?

- 1 Enig
- 2 Overvejende enig
- 3 Hverken enig eller uenig
- 4 Overvejende uenig
- 5 Uenig
- 6 Ved ikke

Q31: Nedenfor er der en række udsagn vedr. dine muligheder på arbejdspladsen. Du bedes vurdere, i hvilken grad, disse udsagn passer på dig.

Skala: I høj grad, I nogen grad, Slet ikke, Ved ikke

- 1 Jeg har mulighed for at tage en time fri med kort varsel uden at miste min løn
- 2 Jeg kan benytte mig af en fleksordning
- 3 Jeg kan selv bestemme, hvornår jeg vil holde ferie

4 Jeg kan selv bestemme, hvad jeg vil arbejde med den næste time

5 Jeg kan bytte arbejdstider med kolleger

6 Jeg kan vælge placering af min arbejdstid

7 Jeg kan arbejde hjemme

(Spørgsmål er kun stillet til folk i arbejde)

Q32: Bør der være mere medbestemmelse på din arbejdsplads? (flere svar mulige)

1 Ja, specielt angående de overordnede beslutninger om nyansættelser, afskedigelser, lukning, udvidelser osv.

2 Ja, specielt omkring tilrettelæggelsen af det daglige arbejde

3 Nej, der behøver ikke være mere medbestemmelse (single)

4 Der bør være mindre medbestemmelse på min arbejdsplads (single)

5 Ved ikke

(Spørgsmål er kun stillet til folk i arbejde)

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-nr.: 978-87-7735-199-0
ISBN-online: 978-87-7735-201-0
Varenr: 2121