

Gul eller Rød?

Indførslen af frit valg på organisationsmarkedet

**Christian Lyhne Ibsen, Ph.d. stipendiat,
FAOS ved Sociologisk Institut på Københavns Universitet
cli@faos.dk**

Siden 2000 har de gule organisationer haft en medlemsvækst på 321 procent. I samme periode har LO-organisationerne mistet over en fjerdedel af deres medlemmer. Med andre ord er de overenskomstbærende fagforeninger inden for LO-familien i dyb krise. En del af forklaring er indførslen af frit valg på organisationsmarkedet med loven om tværfaglige a-kasser fra 2002. Ved hjælp af en multivariat logistisk regressionsanalyse af de danske registerdata over lønmodtagerne belyses forholdet mellem en række beskæftigelsesmæssige, personlige og økonomiske variable og medlemskab af enten gule eller LO-organisationer. Analysen viser, at eks. lavere indkomst, gæld, og arbejde i det private alle bidrager relativt positivt til sandsynligheden for gult medlemskab, hvorimod effekterne er negative for LO-medlemskab. Derimod virker eks. faglige uddannelser samt arbejde på større virksomheder i LO-organisationernes favør, hvorimod effekterne er negative for gult medlemskab.

En ny virkelighed på arbejdsmarkedet

Siden 2000 har de gule organisationer haft en medlemsvækst på 321 procent. I samme periode har LO-organisationerne mistet over en fjerdedel af deres medlemmer. Med andre ord er de overenskomstbærende fagforeninger inden for LO-familien i dyb krise, hvilket i løbet af 2012 kun er blevet forværret af forliste trepartsforhandlinger og dårlig presse omkring Vejlegården. Hvor man i andre lande har oplevet dalende tilslutning til fagbevægelsen generelt, er det danske »gule fænomen« specielt. Bagved ligger en politisk

beslutning fra 2002 om tværgående a-kasser, hvilket åbnede – eller skabte – et organisationsmarked for gule fagforeninger. Den særlige kobling af a-kasser og fagforeninger i Danmark har betydet, at de gule fagforeninger har kunnet udfordre de traditionelle overenskomstbærende fagforeninger med billigere kontingenter. Omvendt har lønmodtagerne ikke risikeret meget ved at vælge gult, idet overenskomsterne dækker fagområder og ikke medlemmer. Det frie valg af fagforening betyder altså ikke frit valg af overenskomst. Adgangen af nye markedsaktører har skabt en for LO-organisationerne uvant situation, hvor medlemskabslogikken ikke længere følger overenskomstforholdet og »faget« automatisk. Særligt er pris blevet en faktor, som LO-organisationerne som noget nyt skal forholde sig til, og de mange nye og forskellige grupper på arbejdsmarkedet skal overbevises om værdien ved en overenskomstbærende fagforening.

Denne artikel analyserer de bagvedliggende faktorer for valget mellem »de gule« og LO-organisationerne. Ved hjælp af en multivariat logistisk regressionsanalyse af de danske registerdata over lønmodtagerne belyses forholdet mellem en række beskæftigelsesmæssige, personlige og økonomiske variable og medlemskab af enten gule eller

LO-organisationer. Dermed giver analysen et hidtil uudforsket indblik i, hvad der muligvis kan forklare valget af fagforening. Artiklen er inddelt i seks afsnit. I baggrundsafsnittet skitseres den aktuelle udvikling i organisering af lønmodtagere i fagforeninger, og det bliver klargjort, hvordan man kan tale om indførsel af frit valg på et liberaliseret organisationsmarked. I teoriafsnittet præsenteres de teoretiske bud på lønmodtagernes valg af medlemskab. Således gennemgås rational choice, social custom og interesseorganisering samt nogle overordnede overvejelser om hypoteser til analysen. Dernæst præsenteres de brugte data og den multivariate logistiske regression som metode. I analysekapitlet præsenteres de to modeller – en for gult og en for LO-medlemskab – og de specifikke resultater gennemgås. Dernæst diskuteres resultaterne i forhold til de teoretiske bud samt i forhold til de udfordringer fagforeninger generelt og LO-organisationer i særdeleshed står over for. Endelig konkluderes der i sidste afsnit med en kort opsummering og tre konkrete forslag til fremtidig forskning i organisering.

Frit valg indføres

Tabel 1 viser udviklingen i faglig organisering på tværs af hovedorganisationer og tid. Tre forhold gør sig gældende: For det første har der været tale om en generelt vigende tilbøjelighed til at være medlem af en fagforening siden midten af 1995, hvor organisationsgraden toppede på 73,1 pct. af arbejdsstyrken. I 2012 var ca. to tredjedele organiseret i en fagforening. For det andet er der sket forskydninger i mellem fagforeningerne pga. uddannelsesniveaues og erhvervsstrukturens udvikling. Således er der blevet færre medlemmer af LO-forbundene – simpelthen fordi deres faglige områder er svundet ind, f.eks. i industrien. For det tredje har de gule oplevet en eksplosiv vækst i deres medlems-tal fra 68.000 medlemmer i 2000 til 218.000 i 2012 – en vækst på 321 procent! I dag udgør de 12,2 pct. af de organiserede (Due o.a., 2012). Det er dette sidste forhold, som denne

artikel fokuserer på. Umiddelbart er der intet underligt i, at nye aktører erobrer andele af et marked. Dog skal man huske, at gule organisationer ikke er et nyt fænomen på det danske arbejdsmarked. Kristelig fagbevægelse er stort set lige så gammel som de ældste LO-forbund. De gules fremgang er derimod speciel, fordi det tog en lovændring at skabe grobunden for væksten.

Indførslen af frit valg på organisationsmarkedet¹ kan i høj grad føres tilbage til loven om tværfaglige a-kasser fra 2002. Loven muliggjorde, at a-kasser kunne gå på tværs af faggrænser, hvilket dermed ophævede de faglige monopoler for a-kasserne i LO, FTF og AC. Der var tale om en skabelse af et organisationsmarked og aktiv liberalisering af dette ved lov (Polanyi, 1944; Vogel, 1996). Hvad mener vi, når vi hævder, at »organisationsmarkedet« er blevet liberaliseret? Overordnet kan det ses som 1) etablering og beskyttelse af en konkurrencesituation, 2) markedsadgang for nye aktører og 3) frit valg mellem flere udbydere. Der var i forvejen foreningsfrihed i Danmark, og lønmodtagerne kunne (jf. grundlovens § 78) frit vælge fagforening og a-kasse.³ Men der var stort set ingen konkurrence eller markedsadgang for nye aktører, idet a-kasser og fagforeninger i LO, FTF og AC havde delt markedet imellem sig via faggrænser. Med loven ændredes dette fundamentalt.

Forudsætningen for skabelse af konkurrence er, at lønmodtagerne opfatter medlemskab som et frit valg mellem udbydere. Derfor har det også været vigtigt, at de tværfaglige a-kasser og deres fagforeninger har kunnet demonstrere deres berettigelse på markedet med billigere priser og ligeså gode produkter og services. Her må man sige, at liberaliseringen spiller sammen med to forhold, som gør konkurrencen skæv. For det første betyder Gent-systemet, at medlemskab af a-kasser og fagforening kan sælges som en pakke, hvilket betyder, at slagtilbud med 2-for-1 sætter normen på »organisationsmarkedet«. For det

Tabel 1: Kontingentbetalende fagforeningsmedlemmer 1985-2012 fordelt på hovedorganisationer (antal tusinder; andele i procent af alle fagforeningsmedlemmer; organisationsgrad af arbejdsstyrken 16-65-årige)

	1985	1995	2000	2005	2010	2011	2012
LO (antal tusinder)	1.119	1.208	1.167	1.142	955	917	872
Andel af organiserede	65,8 %	64,9 %	62,4 %	60,3 %	52,9 %	51,6 %	48,9 %
FTF	309	332	350	361	358	356	353
Andel af organiserede	18,2 %	17,8 %	18,7 %	19,1 %	19,8 %	20,0 %	19,8 %
AC	74	132	150	163	137	139	142
Andel af organiserede	4,4 %	7,1 %	8,0 %	8,6 %	7,6 %	7,8 %	8,0 %
LH	24	75	80	76	83	86	91
Andel af organiserede	1,4 %	4,0 %	4,3 %	4,0 %	4,6 %	4,8 %	5,1 %
Gule²	13	53	68	94	173	173	218
Andel af organiserede	0,8 %	2,8 %	3,6 %	5,0 %	9,6 %	9,7 %	12,2 %
Uden for hovedorg.	161	62	55	57	98	105	108
Andel af organiserede	9,5 %	3,3 %	2,9 %	3,0 %	5,4 %	5,9 %	6,1 %
I alt	1.700	1.862	1.870	1.893	1.804	1.776	1.784
Andel af organiserede	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,1 %
I alt (u. gule)	1.687	1.809	1.802	1.799	1.631	1.603	1.603
Andel af organiserede	99,2 %	97,2 %	96,4 %	95,0 %	90,4 %	90,3 %	90,3 %
Organisationsgrad	69,8 %	73,1 %	71,5 %	71,7 %	67,4 %	66,9 %	67,3 %
Organisationsgrad (u. gule)	69,3 %	71,0 %	68,9 %	68,1 %	60,9 %	60,4 %	59,1 %

Kilde: Due o.a., 2012

andet betyder monopolet på »markedet for overenskomster«, at de gule kan indtræde på fagforeningsmarkedet uden at skulle levere et produkt i form af en overenskomst. Der er med andre ord ikke konkurrence på leveringen af overenskomster. Liberaliseringen af »organisationsmarkedet« har således – indtil videre – ikke medført større konkurrence på faglige produkter, men kun på priser.⁴ Områdeoverenskomsterne er således både en styrke og svaghed for de traditionelle fagforeninger.⁵

Liberaliseringen har altså opnået to en halv ud af tre målsætninger: Der er skabt konkurrence, men ikke på lige vilkår qua overenskomstsyste­met – der er skabt adgang til nye aktører og der er skabt frit valg mellem udbydere. Hvad sker der så, når et de facto-monopol bliver opløst? Konventionel økonomisk teori vil forudsige, at priserne presses i bund og kvaliteten på produkter og

services forbedres i konkurrencen om kunder (Pindyck og Rubinfeld, 2001). Skabelsen af et »organisationsmarked«, på den måde som det er foregået i Danmark, peger snarere på, at der vil ske en øget differentiering blandt lønmodtagerne i deres valg af medlemskab. Differentieringen er et resultat af, at der er gjort delvist op med automatikken i valg af fagforening og a-kasse – der er skabt et frit valg.

Konsekvenserne af det frie valg er blevet belyst i nogle få studier. Ibsen, Høgedahl og Scheuer (2012) baserer deres analyse på en større spørgeskemaundersøgelse, som viser, hvilke faktorer der kan forklare skiftet fra et LO-forbund til en gul fagforening. Her bliver pris angivet som vigtigste årsag og dernæst LO-forbundenes politiske profil (Ibsen o.a., 2012b). I den logistiske regressionsanalyse giver overenskomstdækning og tilstedeværelsen af en tillidsrepræsentant på arbejds-

pladsen omvendt signifikant positiv effekt på sandsynligheden for at stå i LO-forbund. Ibsen, Madsen og Due (2011) viser, at de unge i stor grad har meldt sig ind hos de gule siden 1996. Derudover vender gruppen med laveste indkomster (Ibsen, 2012) og de dårligst uddannede LO-forbundene ryggen (Ibsen o.a., 2011). Begge undersøgelser konkluderer, at kontingentets størrelse er en afgørende parameter, men understreger, at normer og ideologi spiller en vigtig rolle – måske som medierende faktor for, hvor meget man har lyst til at betale for et fagligt medlemskab. En LO-undersøgelse fra 2012 viser endvidere, at det står helt galt til med kendskabet til LO-forbundenes salgsvare nummer 1: overenskomsterne (CARMA, 2012). Alt i alt giver undersøgelserne et komplekst billede af valget mellem de gule og LO-forbundene, som er værd at udforske nærmere. Hvis frit valg er slået igennem på organisationsmarkedet, kan vi så forvente, at valget af de gule frem for LO-forbundene kan have mange årsager? Hvilke faktorer kan forklare dette valg?

Teoretiske bud på organisering

I de rent økonomisk funderede teorier betragtes fagforeningsmedlemskabet som et gode, der ligesom alle andre goder har en nytteværdi i form af medlemsgoder, en omkostning, såsom kontingent og tid forbundet med medlemskabet samt alternative omkostninger, som er værdien af de goder, man opgiver til fordel for medlemskab (Schnabel, 2003). Arbejdstageren vil derfor lave en rationel kalkule af de forventede gevinster – f.eks. den såkaldte »union wage premium« – og forventede omkostninger, og nyttefunktionen ved at være medlem versus ikke at være medlem bestemmer beslutningen om medlemskab. På arbejdsmarkedet vil organiseringen af arbejdstagere således være bestemt af udbuddet og efterspørgslen på dette gode ud fra prisme-kanismen i fagforeningsmarkedet.

Olson (1965) anfører dog, at organisationer, der producerer kollektive goder såsom over-

enskomstfastsat løn, der tilfalder både medlemmer og ikke-medlemmer, vil blive ramt af et »free-rider«-problem. Dette opstår, idet man ikke diskriminerer mellem medlemmer og ikke-medlemmer, hvorfor sidstnævnte gratis kan nyde de goder, som medlemmer har betalt kontingent for at fremskaffe (Olson, 1965). Ydermere er det svært at overvåge og sanktionere gratisterne i større grupper som en fagforening, hvorfor free-riding – i teorien – er individuelt rationelt (Traxler, 2007). Olson forklarer organiseringen ud fra regler om obligatorisk medlemskab, selektive medlemsfordele, eller at ressourcestærke aktører påtager sig opgaven med at producere kollektive goder på trods af free-riding. Selektive medlemsfordele kunne f.eks. være a-kasse-medlemskab i lande som Danmark, hvor medlemskab af både fagforening og a-kasse tidligt blev, og til en vis grad stadig bliver, set samlet – det såkaldte Gent system (Due o.a., 2010).

Olson påviste, at det kan være individuelt rationelt at stå uden for fagforeningen. I kontrast til Olson fremhæver Booth (1985) med sin »social custom«-teori, at fagforeningen producerer andet end de kollektive goder i overenskomsten, som man altså ikke kan ekskludere ikke-medlemmer fra at nyde. De producerer også et eksklusivt kollektivt gode i form af individets omdømme på arbejdspladsen (Booth, 1985). Der tages her udgangspunkt i skikke og sædvaner om fagforeningsmedlemskab på arbejdspladsen. Det tab af anseelse, som ikke-medlemskab medfører, kan anses som en ikke-økonomisk sanktion, som kan antages at hænge sammen med koncentrationen af medlemmer på virksomheden.

Teorier om interessegrupper argumenterer for, at interessehomogenitet er en drivkraft for organisering, idet de fælles interesser vil føre til følelsen af en fælles sag og kamp. Nogle ser organisering af lønmodtagere som et resultat af interessehomogenitet ud fra ob-

jektive strukturer, såsom fraværet af ejerskab af produktionsmidlerne i den marxistiske klasseanalyse (Offe og Wiesen­thal, 1980). Andre har fokuseret på faggrupper og professioner ud fra uddannelser. Særligt professioner kan således være nemmere at organisere, idet de monopoliserer et fag på baggrund af uddannelse, der er baseret på professionens eget vidensgrundlag (Abbott, 1986; Due og Madsen, 1990). Endnu andre har kigget på den sociale konstruktion af faggrupper, der er sket historisk særligt ved industrialiseringens start og har en stiafhængig udvikling (Roy og Parker-Gwin, 1999). Klandermans (1986) frustration-aggression-tilgang, som har relationer til Moores (1978) analyse af arbejderklassens »sense of injustice« som drivkraften for kollektiv handlen, hvorfor man også må forvente, at det skulle være de svageste grupper på arbejdsmarkedet, som organiserer sig (Klandermans, 1986; Moore, 1978).

De ovenstående teorier er som sådan ikke udviklet til at håndtere valget mellem gule og LO-forbund – dertil er dette valg for specifikt dansk, og den gængse litteratur omhandler valget mellem at være organiseret eller uorganiseret. Ikke desto mindre er det muligt at antage, at gule medlemmer kan anses som uorganiserede – i hvert fald i free-rider forstanden. De bidrager ikke til produktionen af det kollektive gode. Teoretisk betyder dette også, at vi må forvente, at beslutningen om at blive gul afhænger af nogle af de samme faktorer, som kan forklare ikke-medlemskab, herunder: indkomst/pris, faglig identitet og uddannelse, politiske holdninger, alder, beskæftigelsestilknytning, typen af beskæftigelse og arbejdspladsens størrelse (som er positivt korreleret med overenskomstdækning og TR-tilstedeværelsen). Derudover kan man inkludere faktorer, som typisk ikke bliver inkluderet i studier af faglig organisering. En hypotese kunne være, at fordi pris er blevet væsentlig pga. liberaliseringen, så vil eksempelvis gæld, børn eller ledighed være situationer, hvor privatbudgettet tages op til

overvejelse, hvorfor der spares på det faglige kontingent.

Multivariat logistisk regression

Data er fra 2010 og kommer fra Danmarks Statistiks forskellige registre, der indeholder en lang række af individuelle informationer om personlige karakteristika, arbejdsmarkedsforhold og økonomiske forhold baseret på cpr-numre. Der er foretaget afgrænsning på LO-relevante uddannelser og jobfunktioner, således at sammenligningen mellem LO-medlemmer og gule medlemmer bliver mere fokuseret. Vi har derudover ekskluderet ledige, studerende og selvstændige. Opdelingen i LO- og gule organisationer foretages på a-kasse-medlemskab.⁶ Det antages, at individer er medlem af en a-kasse med dertilhørende fagforening. Der indgår 1.238.008 individer i undersøgelsen efter afgrænsningen. Af disse er 620.044 dobbeltmedlemmer i LO, hvorimod der er 121.592 dobbeltmedlemmer i gule organisationer (se tabel 2). Det kan ses, at LO organiserer lige over halvdelen af sit naturlige organisationsområde, hvorimod de gule organiserer rundt regnet hver tiende. Hver fjerde inden for LO's organisationsområde er uorganiseret. Af de organiserede er lidt over otte ud af ti medlem af et LO-forbund, hvorimod de gule har en andel på lidt under to ud af ti. Det kan også ses, at kvinder er bedre organiserede end mænd.

Til at analysere de forskellige faktoreres indvirkning på valget af fagforening er den multivariate logistiske regressionsanalyse foretrukket.⁷ Denne metode – som er beslægtet med probit-modeller – har den egenskab, at den kan operere med binære udfaldsvariable. Således har vi estimeret to modeller: en model for gult medlemskab og en model for LO-medlemskab. I de to modeller er der valgt referencekategorier,⁸ som effekterne kan måles op imod. Det er nødvendigt for overhovedet at lave en statistisk model. Det vil sige, at hver gang vi skriver om en positiv eller negativ effekt, skal det ses i forhold til disse refe-

Tabel 2: Fordeling af gule og LO-medlemmer på køn

	LO	Gule	Uorganiserede	Total	Organisationsprocent
Kvinder	301.752	60.280	215.796	577.828	62,7
Mænd	318.292	61.312	280.576	660.180	57,5
Total	620.044	121.592	496.372	1.238.008	59,9
Andel af total (i procent)	50,1	9,8	40,1	100	
Andel af organiserede (i procent)	83,6	16,4	-	100	

Kilde: Ibsen (2012)

rener. Referencerne bruges til at finde ud af, om der er en positiv eller negativ effekt ved at tilhøre en bestemt gruppe. For eksempel kan man se, om det giver en positiv effekt på sandsynligheden for gult medlemskab, hvis man arbejder inden for handel i stedet for i den offentlige sektor.

Når man arbejder med et meget stort sample, risikerer vi, at alle forskelle bliver signifikante. Derfor ses både på retning af estimaterne (positive eller negative) samt størrelsen.⁹ Vi måler derudover med konkrete sandsynligheder for medlemskab af enten gule eller LO-organisationer. Dette gøres via såkaldte standardpersoner¹⁰ – som ikke skal forveksles med referencekategorierne. Vi har brugt fire standardpersoner, der har bestemte karakteristika og har en bestemt sandsynlighed for medlemskab. Derefter kan vi udregne ændringer i sandsynligheder (såkaldte afledte effekter), hvis denne standardperson var anderledes med hensyn til en særlig faktor. Komplet oversigt over estimater, tests samt afledte effekter for standardpersoner kan anskaffes på anmodning.

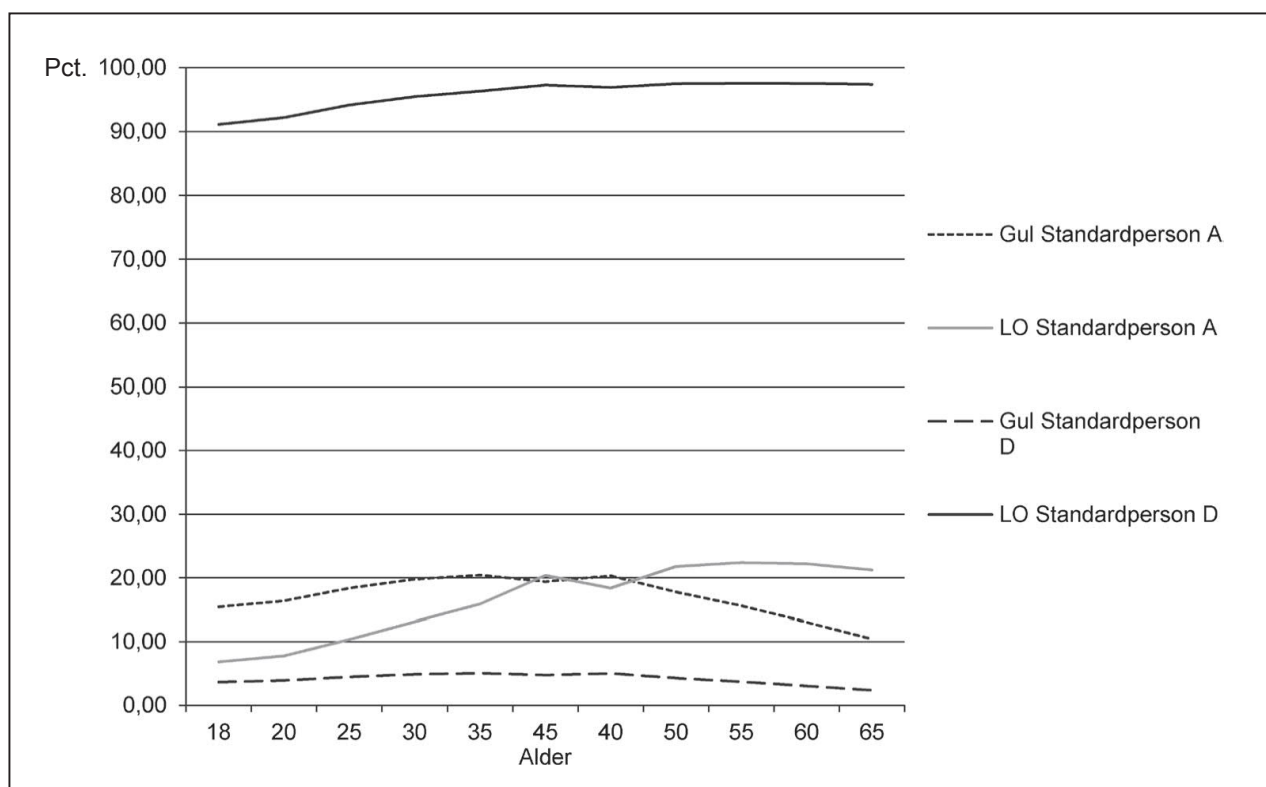
Faktorernes betydning for organisering

Et afgørende spørgsmål for LO's medlemsforbund er, hvorvidt de unge i højere grad vælger gule organisationer frem for LO's medlemsorganisationer. Højere alder giver en positiv effekt på sandsynligheden for både gult og LO-medlemskab – alt andet lige – men effekten er langt stærkere for LO-

medlemskab, hvilket også kan ses i figur 1 nedenfor, hvor standardpersoner A og D er vist for henholdsvis gult og LO-medlemskab. Det vil sige, at sandsynligheden for LO-medlemskab stiger markant med alder, hvorimod sandsynligheden for gult medlemskab faktisk er relativt høj for de unge og kun stiger moderat med højere alder. Det er grundlæggende ikke overraskende, at de lidt ældre har højere sandsynlighed for at være medlem af en organisation. Denne tendens hænger sammen med etableringen på arbejdsmarkedet og måske i et fag. Det interessante er, at LO-effekten er størst. Mere grundlæggende bliver det interessant at se, om gult medlemskab hører en bestemt generation til, eller om det er et ungdomsfænomen, der forsvinder senere i deres arbejdsliv. Vi kan på baggrund af disse tal ikke være sikre på den sidste forklaring.

Ser vi på uddannelse som faktor, er billedet mere positivt for LO-organisationerne. Det viser sig, at det at have en erhvervsuddannelse i byggeri, handel, sundhed, jern/metal og teknik giver et positivt bidrag til sandsynligheden for medlemskab i LO-organisationer, hvorimod der er et negativt bidrag fra disse faktorer på sandsynligheden for at vælge gult. Dette tyder altså på, at de faglige uddannelser giver et signifikant rygstød til LO-organiseringen. Vi ved fra andre undersøgelser (Ibsen o.a., 2011), at de gule har godt fat i de ufaglærte, men den ovenstående analyse peger på, at det måske er andre faktorer, der

Figur 1: Standardpersoners sandsynlighed for medlemskab og alder



Kilde: Ibsen (2012)

kan forklare denne sammenhæng, såsom den privatøkonomiske situation.

Resultaterne viser også tegn på, at lønmodtagerens familiesituation betyder noget for medlemskab af enten de gule eller LO-organisationerne. Der er en positiv effekt på sandsynligheden for gult medlemskab ved at have småbørn (0-6 år) i forhold til ikke at have børn eller have store børn på mindst syv år. Der er også et positivt bidrag til sandsynligheden for LO-medlemskab ved at have børn i 0-2-års-alderen, men der er negativt bidrag ved at have børn i alderen 3-6 år. Derudover er den positive effekt på LO-medlemskab ved at have børn i 0-2-års-alderen relativt svag holdt op mod effekten på gult medlemskab. Dette kan skyldes, at småbørnsfamilier vælger gult frem for LO-medlemskab på baggrund af økonomien i familien.

Familiesituationen bliver ekstra tydelig, når der ses på effekten af ægtefællens medlemskab på en persons sandsynlighed for medlemskab. Sandsynligheden for gult medlemskab går markant i vejret, hvis ægtefællen er gult medlem – og sandsynligheden for LO-medlemskab går markant op, hvis ægtefællen er et LO-medlem. For standardperson C – den mandlige industriarbejder – er der en forskel på knapt 20 procentpoint for gult medlemskab, hvis man er enlig, over for hvis ægtefællen er gult medlem. Mekanismen bag dette kunne være holdningsfællesskab med ægtefællen, samme faguddannelse eller simpelthen, at ægtepar træffer privatøkonomiske beslutninger sammen. Da vi har kontrolleret for uddannelse, efterlader dette holdninger og pris, men som en kollektiv beslutning.

I modellerne har vi valgt at sammenligne branchetilhør og sandsynligheder for med-

lemskab i forhold til at arbejde i den offentlige sektor. Alle private brancher giver en positiv effekt på sandsynligheden for gult medlemskab. Omvendt viser det sig, at alle private brancher – på nær byggeriet – giver et signifikant negativt bidrag til sandsynligheden for at melde sig ind i en LO-organisation. Ser vi på effekternes størrelse ved at arbejde i forskellige brancher, tyder resultaterne på, at landbrug, industri, handel, transport og rengøring/anden service giver relativt store positive effekter for sandsynligheden for at vælge gult. Man kan sige, at de to sektorer ser ud til at trække beslutningen om medlemskab i hver sin retning. Det er i den sammenhæng interessant at se de afledte effekter for standardpersonerne. For den offentligt ansatte kvinde (standardperson B) ville det give mærkbart negative effekter (op til 19 procentpoint) for hendes sandsynlighed for LO-medlemskab, hvis hun skiftede til en privat branche. Vi kan også se, at det ville give mærkbart negative effekter (10-11 procentpoint) for industriarbejderen (standardperson C), hvis denne person skiftede branche til hotel/restauration eller handel. I takt med at industriarbejdspladser forsvinder fra Danmark, ser det ud til, at der ligger en stor udfordring i at opretholde organisationsprocenten, når de afskedigede industriarbejdere finder nyt job uden for industrien.

Sammenligner vi med medlemssandsynligheden, når en person arbejder på en arbejdsplads med 50-99 ansatte, viser det sig, at der er forskelle på sandsynligheden for gult eller LO-medlemskab. Således er der positiv effekt på sandsynligheden for LO-medlemskab i større virksomheder (+100 ansatte), hvorimod der er negativ effekt på sandsynligheden for gult medlemskab. Omvendt er der en positiv effekt på sandsynligheden for gult medlemskab i mindre virksomheder (10-49 ansatte), hvorimod der er negativ effekt på sandsynligheden for LO-medlemskab. Det ser altså ud til, at størrelsen på arbejdspladsen betyder noget, og at LO-organisationerne

har bedre fat i de større arbejdspladser end i de mindre. Vi ved fra andre undersøgelser, at større arbejdspladser, der typisk har en bedre faglig repræsentation, giver sig udslag i bedre organisering (Ibsen o.a., 2012b).

Set i forhold til indkomstdecil 5 viser det sig rent faktisk, at der er højere sandsynlighed for gult medlemskab, hvis man befinder sig i indkomstdecil 3 og 4. Der er ingen effekt ved indkomstdecil 2 for gult medlemskab og indkomstdecil 1 giver en negativ effekt på sandsynligheden for gult medlemskab. Derimod er der konsekvent lavere sandsynlighed for LO-medlemskab fra indkomstdecil 1 til og med 4. Det vil altså sige, at indkomsteffekten virker modsat i indkomstdecil 3 og 4, og vi kan konstatere, at disse lavere indkomstgrupper synes at foretrække de gule organisationer – højst sandsynligt pga. prisforskellen. Omvendt har de gule mindre succes i indkomstdecilerne 6-10. LO-forbundene ser en positiv effekt på medlemssandsynligheden i indkomstdecil 6 i forhold til indkomstdecil 5, mens indkomstdecil 7, 8, 9 og 10 giver negative effekter. Dette tyder altså på, at resultaterne fra andre undersøgelser om prisens betydning holder vand (Ibsen o.a., 2012). Men det ser også ud til, at de laveste disponible indkomster (decil 1 og 2) har lav sandsynlighed for medlemskab uanset, om der er tale om gult eller LO-medlemskab. Det skal derudover bemærkes, at de positive effekter i indkomstdecil 3 og 4 for sandsynligheden for gult medlemskab er relativt små. Dette kan ses i de afledte effekter for standardpersonerne, hvor ingen af effekterne kommer over et procentpoint. Mere væsentligt er det dog, at de negative afledte effekter for LO-medlemskab er så store ved at have lavere disponibel indkomst. Dette indikerer, at LO-organisationerne har et rekrutterings- og fastholdelsesproblem i lavindkomstgrupperne – uanset tilgangen til de gule.

Formue og gæld blev også belyst i undersøgelsen. Det ser ikke ud til, at positiv formue

spiller en stor rolle i valget mellem gult eller LO-medlemskab. Derimod har gæld en positiv effekt på sandsynligheden for gult medlemskab, hvorimod der er en negativ effekt på LO-medlemskab. Dette resultat giver næring til formodningen om, at personer med en presset privatøkonomi vil vælge gult medlemskab frem for LO-medlemskab for at spare penge på kontingentet.

Intet »one size fits all«-medlemskab

Som nævnt kan mange af de påviste korrelationer fortolkes ind i flere teorier, hvorfor man kan kalde teorierne komplementære eller ligefrem overlappende i stedet for konkurrerende. Dette er selvklart ikke optimalt for fortolkningen af resultaterne, men heller ikke usædvanligt (Schnabel og Wagner, 2005). Faktisk må vi forvente, at frit valg på organisationsmarkedet vil medføre, at der er flere organisationslogikker på markedet. Dermed ikke sagt, at der ikke er systematik, men snarere, at der er tale om *equifinalitet*, hvor medlemskab af gul eller LO-organisation kan have flere årsager. I forlængelse heraf må vi også betone de forhold, som undersøgelsen ikke medtager. Den i særklasse vigtigste er generelle holdninger til politik, økonomi, fællesskab og til fagforeninger i særdeleshed. Flere surveys har fastslået, at kollektivistiske værdier og socialistisk eller socialdemokratisk politisk ståsted har en positiv effekt på organisering generelt og medlemskab af LO-organisationer specifikt (Bild o.a., 2007; Ibsen o.a., 2012b; Waddington, 2003). Derudover har andre undersøgelser påpeget, at et simpelt kendskab til overenskomssystemet og LO-organisationernes rolle heri er en nødvendig forudsætning for organisering i disse (CARMA, 2012). Og fra international forskning (og dansk) er den hyppigste grund til ikke at være medlem, at man aldrig er blevet spurgt eller fortalt om fagforeningen. Kendskab bør altså også være med i forklaringer på organisering (Bild o.a., 2007; Waddington, 2003).

Med disse forbehold *in mente* giver analysen nogle markante – og meget robuste – resultater. LO-organisationernes problemer med de unge er blevet bekræftet. Her har de gule mindre dårligt fat, hvilket vi har set i tidligere undersøgelser (Due o.a., 2010; Ibsen o.a., 2011). Umiddelbart giver social custom teorien den bedste forklaring herpå. De unge har en kortere og oftest løsere tilknytning til arbejdspladsen end de ældre, hvorfor socialiseringen i faglig organisering er svagere. Dette er ofte blevet fortolket som individualisering (Ebbinghaus og Visser, 1999), men før man tyer til forklaringer ud fra makro-fænomener, bør man huske på de faktiske forhold for de unges arbejdsliv. Vi må stadig afvente flere data i de kommende år, før vi kan be- eller afkræfte individualiseringshypotesen. I den forbindelse er det interessant, at de unge også er de mest uvidende om overenskomssystemet. Der kan være mange ubevidste free-ridere i gruppen af unge. Økonomiske forhold spiller dog helt klart ind givet de forskellige effekter af lav disponibel indkomst og gæld for valget mellem en gul og en LO-organisation. Den privatøkonomiske situation vejer tydeligvist ind på beslutningen, og det må formodes at støtte free-rider-hypotesen. Omvendt kan *frustration-aggression*-hypotesen ikke støttes af data – tværtimod. Det er de brede skuldre, der tager omkostningerne ved at frembringe de kollektive goder. Dog må man også formode, at »die-hard«-fagforeningsmedlemmer med kollektivistiske holdninger vil forblive medlemmer på trods af privatøkonomiske problemer. Nyttfunktionen af medlemskab er simpelthen forskellig afhængig af holdninger, som vi ikke har kunnet medtage.

En indikation på forholdet mellem kollektiv og individ kan dog findes i professionerne ved uddannelseskategorierne. Om end uddannelse ikke nødvendigvis siger noget om kollektivistiske holdninger og »røde seler«, giver uddannelse en professionel identitet, som fagspecifikke fagforeninger kan appellere til. Dette viser data også. Det er særligt

de faglærte lønmodtagere, som kan findes hos LO-organisationerne. En implikation af dette kunne være, at de gules markedspotentiale vil finde en grænse givet uddannelsesløftet i befolkningen, men der er lang vej til dette endnu. Særligt 3F og HK vil inden for særlige brancher opleve en til stadighed hårdere konkurrence om de lavt uddannede og lavtlønnede medlemmer. I forlængelse heraf kan man spørge til effekten af det dobbelte uddannelsesløft for organiseringen. Vil uddannelse fra ufaglært til faglært og fra faglært til videregående uddannelse hjælpe LO-organisationerne i rekrutterings- og fastholdelsesarbejdet? Omvendt kan man forvente, at de gule vil se på nye markedsandele hos lønmodtagere med længere uddannelser. Her vil betoning af bistand til individuelle lønforhandlinger, juridisk bistand i ansættelsen ud over pris vægte højt, når de gule appellerer til disse grupper.

Hvis vi accepterer, at det frie valg på organisationsmarkedet har betydet en større diversitet i beslutningsfunktionen for medlemskab, bliver den logiske konsekvens, at faglige organisationer må favne denne diversitet i deres rekrutterings- og fastholdelsesarbejde. For nogle lønmodtagergrupper vil pris være afgørende, for andre vil det være overenskomsten og faglige fællesskaber, for nogle tredje vil det være de individuelle serviceydelser som ligger i medlemskabet. Der er intet »one size fits all«-medlemskab. Dette vilkår stiller store krav til organisationerne, der skal tættere på deres potentielle medlemmer på arbejdspladserne. Hvad skaber værdi for lønmodtagerne (le Madsen, 2012), og hvordan bliver medlemskabet relevant? Til det sidste spørgsmål må man konstatere, at fagligt medlemskab i de seneste år er blevet dømt irrelevant af en større og større gruppe – men dog ikke af alle. Og hvis man skal tolke ud fra de første år af den nuværende økonomiske lavkonjunktur har øget ledighedsrisiko og pres på reallønnen ikke skabt medvind til LO-organisationerne. Her synes prisforskelle stadig at veje tungest

(Ibsen o.a., 2012a). Kontingenttyper rettet mod særlige lønmodtagergrupper, såsom unge og folk med stor omskiftelighed på arbejdsmarkedet, kunne være en strategi at forfølge, men også en administrativ og politisk omkostningsfuld en af slagsen. Lighedsprincippet er stærkt i LO-forbundene, hvorimod de gule potentielt har mere manøvrerum her. Som den engelske sociolog, Richard Hyman, for nyligt udtalte,¹¹ bliver det store spørgsmål således, om fagbevægelsen magter at udvide organisering til nye lønmodtagergrupper i en ny vidensøkonomi med tendens til segmentering, eller om den begrænser sig til »*management of decline*« i sine gamle bastioner.

Liberaliseringens bragende succes og fremtiden

Overordnet set må man sige, at liberaliseringen af organisationsmarkedet og indførslen af frit valg mellem a-kasser og fagforeninger har været en bragende succes for dem, der ville konkurrence. Målt på de gules fremgang har man opnået en *de facto* opløsning af de faglige monopoler, og de nye markedsaktører har vundet kunder i rasende fart. Denne analyse viser, at eks. lavere indkomst, gæld og arbejde i det private alle bidrager relativt positivt til sandsynligheden for gult medlemskab, hvorimod effekterne er negative for LO-medlemskab. Derimod virker eks. faglige uddannelser samt arbejde på større virksomheder i LO-organisationernes favør, hvorimod effekterne er negativ for gult medlemskab. Samtidig kunne vi se, at højere alder giver relativt større positive effekter på sandsynligheden for LO-medlemskab, hvorimod sandsynligheden ikke stiger voldsomt for gult medlemskab. Som noget nyt kunne analysen påvise, at ægtefællens medlemskab af en gul eller en LO-organisation betyder særdeles meget for medlemskabssandsynligheden. Dette tyder på, at beslutninger om medlemskab tages sammen, eller at der eksisterer værdifællesskaber i de små hjem. Samtidig kunne vi også som noget nyt se effekter ved at have småbørn, og her var effekterne i de gules favør.

Som sådan giver analysen grobund for yderligere studier af organisering. Her skal nævnes nogle mulige veje fremtidig forskning kan tage. For det første synes der at opstå et behov for mere forskning i forløbsanalyser, der sporer lønmodtagernes arbejdsliv sammenholdt med medlemskab. Hvilken betydning har det eksempelvis at skifte branche og fag? Spørgsmålet om de unge og generations- versus alderseffekter bør indgå i sådanne analyser. For det andet bør de unges holdninger og kendskab til faglige organisationer afdækkes. Ofte bliver unge-spørgsmålet løst med forhastede makro-hypoteser såsom øget individualisering. For det tredje kan den dalende organiseringsgrad afføde en række konsekvenser for den danske arbejdsmarkedsmodel og overenskomstsystemet, som vi kender det. Disse konsekvenser er hidtil blevet behandlet hypotetisk eller anekdotisk. Vi ved fra den internationale forskning, at bunden hurtigt kan gå ud af overenskomstsyste­mer (Edwards, 2003; Kochan o.a., 1994), og allerede nu ved vi, at de uorganiserede og de gule giver koordinationsproblemer på arbejdspladserne (Larsen o.a., 2010). Konsekvenserne af organisering – af både lønmodtagere og arbejdsgivere – for den danske model på makro-niveau og mikro-niveau bør derfor få opmærksomhed i den danske arbejdsmarkedsforskning i kommende år.

Analysen og databehandlingen i denne artikel er finansieret af Landsorganisationen i Danmark i 2012.

Noter

1. Når ordet »organisationsmarkedet« bruges, skal dette ikke forveksles med en empirisk virkelighed, men snarere ses som en analytisk metafor, der beskriver både en politisk vision og delvist en ny virkelighed for fagforeningerne. Dermed ikke sagt, at fagforeninger som sociale bevægelse og politiske aktører er gledet i baggrunden.
2. For de gule er medregnet organisationerne med a-kasser fra Det faglige Hus (dvs. Funktionærkartellet/Teknikersammenslutningen, Fagforeningen

Danmark og 2B – Bedst og Billigst), ASE samt Kristelig Fagforening.

3. Eneste undtagelse fra dette var de såkaldte eksklusivaftaler, som gjorde ansættelse i en virksomhed betinget af medlemskab af en bestemt fagforening. Denne slags aftaler blev som bekendt kendt i strid med foreningsfriheden i 2006 via en dom fra Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol.
4. Om end Vejlegård-sagen stiller spørgsmålste­gn ved denne påstand. Paradokset er dog, at konkurrence på overenskomster principielt ikke er i lønmodtagernes interesse. Lønmodtagerne har større interesse i, at arbejdskraften monopoliseres ved, at udbuddet styres af en samlet fagforening. Dermed kan prisen for arbejde (lønnen) sættes i højere, end hvis flere fagforeninger konkurrerer om at kunne tegne overenskomst med arbejdsgiverne.
5. De er en styrke, fordi arbejdsmarkedet derved bliver effektivt dækket af overenskomster, og fordi det ikke er en økonomisk fordel for arbejdsgiverne at ansætte uorganiserede. De er en svaghed, fordi det muliggør free-riding, fordi også uorganiserede kan nyde goderne. Liberaliseringen foregår altså på ulige vilkår, som den traditionelle fagbevægelse paradoksalt nok ikke vil eller kan undgå. De er nødt til at holde fast i deres rolle som overenskomstbærende organisationer, og de er nødt til at argumentere for deres forsvar af aftaleregulering af arbejdsmarkedet.
6. For de gule er medregnet organisationerne med a-kasser fra Det Faglige Hus (dvs. Funktionærkartellet/Teknikersammenslutningen, Fagforeningen Danmark og 2B – Bedst og Billigst), ASE samt Kristelig Fagforening.
7. Cand.polit. Mie Dahlskov Pihl samt stud.polit. Sune Fold von Bülow fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd har foretaget det statistiske arbejde med udtræk og behandling af data.
8. Referencekategorierne: Offentligt ansat mand, med kontoruddannelse, dansk etnicitet, på arbejdsplads med 50-99 ansatte, i indkomstdecil 5, uden børn, enlig, med formue på op til 50.000 kr., arbejder på kontor, har ikke været ledig inden for de seneste to år.
9. Da de nedtestede og reducerede modeller for henholdsvis gult og LO-medlemskab ikke indeholder præcist samme uafhængige variable og kontrolvariable, har vi også set på de fulde modeller, der er identiske bortset fra udfaldsvariablen. Dette er gjort for at være mere sikker på sammenligneligh-

heden af estimater. Det er dog de nedtestede modellens estimater, der rapporteres i artiklen.

10. Standardperson A: Ung ufaglært kvinde, 27 år, ikke-vestlig indvandrer, handel, deltidsansat, ufaglært, under 10 ansatte på arbejdsplads, enlig u. børn, indkomstdecil 3, har gæld, arbejder i salg, har været ledig en gang – var ledig under seks måneder. Standardperson B: Offentligt ansat kvinde, 45 år, dansk herkomst, offentlig sektor, fuldtidsansat, mellemlang sundhedsfaglig uddannelse, mellem 100-149 ansatte på arbejdsplads, gift m. børn, indkomstdecil 5, formue under 50.000 kr. ægtefælle ikke i samme organisation, vidensarbejde på højere niveau, ingen ledighedsforløb.

Standardperson C: Mandlig industriarbejder, 45 år, dansk herkomst, industri, fuldtidsansat, erhvervsfaglig teknisk uddannelse, +500 ansatte på arbejdsplads, gift m. børn, indkomstdecil 6, formue under 50.000 kr., ægtefælle ikke i samme organisation, maskinarbejde, 1 ledighedsforløb – var ledig i max. 6 måneder. Standardperson D: Mandlig byggeriarbejder, 27 år, dansk herkomst, byggeri, fuldtidsansat, erhvervsfaglig byggeriuddannelse, 10-49 ansatte på arbejdsplads, enlig u. børn, indkomstdecil 6, formue under 50.000 kr., håndværksarbejde, 7 ledighedsforløb – var ledig max. 6 måneder.

11. På IREC-konferencen i Lisabon, Portugal, d. 5-7. september 2012

Referencer

- Abbott, Andrew (1986), »Jurisdictional Conflicts: A New Approach to the Development of the Legal Professions«, *American Bar Foundation Research Journal*, XX: 187-224.
- Bild, Tage, Emmet Caraker, Henning Jørgensen, Morten Lassen, Rasmus J. Møberg og Steen Scheuer (2007), *Arbejdsliv og politik – Signalement af lønmodtagere i det 21. århundrede*, Frederiksberg: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Booth, Alison (1985), »The free rider problem and a social custom theory of trade union membership«, *Quarterly Journal of Economics*, 100: 253-61.
- CARMA (2012), »Den danske Model« belyst ved lønmodtagernes erfaringer og holdninger 2011, LO-dokumentation 2/2012. København: LO.
- Due, Jesper og Jørgen S. Madsen (1990), *Man kan kun gå på to ben*, København: Danmarks Lærerforening.
- Due, Jesper, Jørgen S. Madsen og Mie P. Dalskov (2010), LO-dokumentation: Udviklingen i den faglige organisering: Årsager og konsekvenser for den danske model, LO: København.
- Due, Jesper, Jørgen S. Madsen og Christian L. Ibsen (2012), LO's andel af de fagligt organiserede er for første gang under 50 pct., FAOS: København.
- Ebbinghaus, Bernhard og Jelle Visser (1999), »When institutions matter: union growth and decline in Western Europe 1950-1995«, *European Sociological Review*, 15: 135-158.
- Edwards, Paul (2003), »The Employment Relationship and the Field of Industrial Relations,« i Paul Edwards, red., *Industrial Relations: Theory and Practice*, 2. ed., Oxford: Blackwell Publishing, pp. 1-36.
- Elster, Jon (1989), *The cement of society – A study of social order*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Ibsen, Christian, L. (2012), Hvor melder de sig ind? Analyse af lønmodtagernes tilbøjelighed til at vælge gule frem LO-organisationer, København: FAOS.
- Ibsen, Christian L., Jørgen S. Madsen og Jesper Due (2011), Hvem organiserer sig – Forklaringer på medlemskab af fagforeninger og a-kasser, København: LO.
- Ibsen, Flemming, Laust Høgedahl og Steen Scheuer (2012a), »Fagforeningsmarkedet – prisforskelle og medlemsforskydninger«, *Økonomi og Politik*, 85(4): 72-86.
- Ibsen, Flemming, Laust Høgedahl og Steen Scheuer (2012b), *Kollektiv Handling. Faglig organisering og skift af fagforening*, København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Klandermans, Bernd (1986), »Psychology and trade union participation: Joining, acting, quitting«, *Journal of Occupational Psychology*, 59: 189-204.
- Kochan, Thomas A., Harry C. Katz og Robert B. McKersie (1994), *The Transformation of American Industrial Relations*, Ithaca, New York: Cornell University Press.
- Larsen, Trine P., Steen E. Navrbjerg og Mikkel M. Johansen (2010), Tillidsrepræsentanten og arbejdspladsen – Rapport I, København: LO.
- le Madsen, Carsten (2012), *For medlemmernes skyld*, København: Gyldendal.
- Moore, Barrington jr. (1978), *Injustice: The Social Bases of Obedience and Revolt*, White Plains, New York: M. E. Sharpe.
- Offe, Claus og Wessenthal, Helmuth (1980), »Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form«, *Political Power and Social Theory*, 1: 67-115.

- Olson, Mancur (1965), *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*, Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Pindyck, Robert S. og David L. Rubinfeld (2001), *Microeconomics*, 5.th edition, Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Polanyi, Karl (1944), *The great transformation*, New York: Rinehart.
- Schnabel, Claus og Johann Wagner (2005), »Determinants of trade union membership in West Germany: evidence from micro data, 1980-2000«, *Socio-Economic Review*, 3(1): 1-24.
- Traxler, Frantz (2007), »The theoretical and methodological framework of analysis,« i Frantz Traxler og Gerhard Huemer, red., *Handbook of Business Interest Associations, Firm Size and Governance – A comparative analytical approach*, London: Routledge, pp. 10-35.
- Vogel, Steven K. (1996), *Freer Markets, More Rules. Regulatory Reform in Advanced Industrial Countries*, Ithaca, New York: Cornell University Press.
- Waddington, Jeremy (2003), »Trade Union Organization,« i Paul Edwards, red., *Industrial Relations: Theory and Practice*, 2. ed., Oxford: Blackwell Publishing, pp. 214-257.