

Medlemsvandring og krise i den danske aftalemodel?

Laust Høgedahl, Ph.D.-stipendiat
ved Center for arbejdsmarkedsforskning (Carma),
Institut for Statskundskab, Aalborg Universitet,
høgedahl@dps.aau.dk

Det sidste årti har tusindvis af danske lønmodtagere vendt den traditionelle fagbevægelse ryggen til fordel for de »gule« eller alternative organisationer. Artiklen analyserer ved hjælp af surveydata, hvilke forbund der er hårdest ramt af konkurrencen fra de alternative organisationer, og undersøger i tillæg, hvorfor lønmodtagere fravælger de traditionelle fagforeninger til fordel for de alternative organisationer. Artiklen viser, at det i høj grad er HK og 3F, der mister medlemmer til de alternative, og artiklen konkluderer, at netop HK og 3F er mere konkurrenceudsat end andre forbund både når det gælder nytteorienterede og normativt betonedede motiver for et fagligt medlemskab pga. af disse forbunds fagforeningstype. Sidst i artiklen gives et bud på, hvilke konsekvenser denne udvikling vil få for reguleringen af det danske arbejdsmarked i fremtiden, hvis den fortsætter.

Tabere og vindere på fagforeningsmarkedet og konsekvenserne for den danske model

Hvis fagbevægelsen oplever en krise, så udspringer det først og fremmest af en medlemskrise. For med et faldende medlemstal følger ikke alene et tab af økonomiske resurser som følge af færre kontingentkroner, men også et tab af legitimitet, magt og indflydelse over for arbejdsgivere og politiske beslutningstagere (Kelly og Frege, 2004).

Men det er ikke alle fagforeninger i Danmark, der oplever medlemskrise. Tværtimod oplever mange faglige organisationer stor med-

lemsfremgang. Det gælder særligt forbund under hovedorganisationen AC, Lederne og frem for alt de »gule« eller alternative organisationer, der tæller Kristelig Fagbevægelse (Krifa) og organisationer under paraplyorganisationen Det Faglige Hus, som de to største aktører (Ibsen m.fl. 2012a). De forbund, der for alvor oplever en medlemskrise, findes under hovedorganisationen LO, og der synes at være en direkte sammenhæng mellem LO-forbundenes medlemstilbagegang og særligt de alternative organisationers fremgang.

Dette medlemsskred er ikke helt uvæsentlig set i relation til den danske arbejdsmarkedsmodels funktionsdygtighed, da de alternative organisationer ikke, eller kun i ganske få tilfælde, indgår kollektive overenskomster og ej heller går ind for konflikt- og strejkeretten – to bærende søjler i den danske arbejdsmarkedsmodel.

Det relevante forskningsspørgsmål er derfor, hvorfor bestemte traditionelle, aftalebærende fagforeninger under LO er markant hårdere ramt af konkurrencen fra de alternative organisationer set i forhold til andre forbund, og ikke mindst hvilke konsekvenser dette medlemsskred vil få for den danske model på sigt?

Tidligere forskning, der har behandlet bevægelserne mellem fagforeninger, har i høj grad søgt at identificere de karakteristika, der kendetegner de lønmodtagere, der vælger at skifte fagforening gennem deskriptiv- og modelbaseret statistik, samt i begrænset omfang undersøgt de aktørmotiver, der ligger bag et skift af fagforening (Due m.fl., 2010; Due m.fl., 2011). Fokus har traditionelt set været stillet skarpt på den enkelte lønmodtager og vedkommendes motiver for at skifte fagforening, dvs. teori, der tager udgangspunkt i den enkelte lønmodtager – et mikro- eller aktørperspektiv, om man vil. Tidligere forskning har imidlertid kun i meget begrænset omfang inddraget teori fra et meso- eller organisationsniveau, dvs. teorier, der behandler, hvordan selve den faglige struktur kan påvirke lønmodtageres beslutning om at skifte fra én fagforening til en anden (for undtagelser se Crouch, 1982; Scheuer, 1986 og Ibsen m.fl., 2012a).

Argumentet for at se på fagforeningsskift fra et mesoperspektiv er, at når lønmodtagere vælger at skifte fagforening, så er det ikke en beslutning, der tages i et vakuum, men en beslutning, som påvirkes og influeres af en række forhold, heriblandt fagforeningens type eller karakter.

Pointen er her, at den karakter, som den enkelte fagforening har, har stor indflydelse på, hvilke forudsætninger den enkelte fagforening har for at rekruttere og fastholde medlemmer og dermed også på motiverne for skift af fagforening for den enkelte lønmodtager. Ved at kombinere de teoretiske perspektiver om fagforeningstyper med de klassiske aktørmotiver for fagligt medlemskab ønsker artiklen netop at kaste lys over, hvorfor bestemte LO-forbund rammes af konkurrencen fra de alternative organisationer, mens andre klarer sig markant bedre.

Artiklen indleder med en kort beskrivelse af den valgte metode og gældende datagrund-

lag. Herefter følger en præsentation af artiklens teoretiske fundament, der bygger på 1) aktørmotiver for fagligt medlemskab og 2) teori om fagforeningstyper. Herefter følger en empirisk analyse af dels, hvilke forbund der mister medlemmer til de alternative og hvilke motiver der ligger bag lønmodtagernes skift af fagforening. Sidst i artiklen diskuteres, hvilken betydning denne udvikling vil få for den danske aftalemodel på sigt, og hvilke revitaliseringsstrategier som tilbyder sig for den traditionelle fagbevægelse.¹

Aktørmotiver for fagligt medlemskab

Hvad der får lønmodtagere til at organisere sig i faglige organisationer, og derfor implicit hvad der ligger til grund for skift af fagforening har været genstand for forskningsmæssig interesse blandt mange »akademiske discipliner« som økonomi, politologi, sociologi og psykologi. Det har dog vist sig noget nært umuligt at støbe én forkromet teoretisk model for, hvad der definitivt betinger medlemskab af faglige organisationer; hverken ved ét isoleret akademisk fagområde eller én eklektisk teoretisk model (Schnabel og Wegner, 2006; Visser, 2006; Ibsen m.fl., 2012a).

De teoretiske perspektiver, der er udviklet inden for faglig organisering, lader sig alligevel groft kategorisere i to overordnede typer af motiver eller rationalitetsformer: Der er tale om nyttebaserede årsager og normative eller værdimæssige årsager (Strøby Jensen 2007: 77; Schnabel og Wagner, 2005; Visser 2002; Elster 1989). De nyttebaserede årsager bygger på de umiddelbare fordele, som lønmodtageren kan opnå ved et fagligt medlemskab – herunder bedre løn og ansættelsesvilkår, støtte og hjælp ved tvister med arbejdsgiveren osv. Det nytteorienterede perspektiv er traditionelt set blevet dyrket af arbejdsøkonomer, som betragter fagforeningsydelser relativt i forhold til prisen på medlemskabet. Jo højere pris på fagforeningskontingentet – jo flere ydelser bør medlemskabet give adgang

til (Peneval 1971; Visser 2002; Schnabel, 2003). Når lønmodtagere vælger at melde sig ind i en fagforening, så sker det iflg. de klassiske arbejdsøkonomer ud fra en cost-benefit-kalkule om, hvorvidt det kan betale sig eller ej. Den samme logik kan bruges til at forklare skift mellem fagforeninger: Hvis lønmodtagerne føler, at de kan opnå et bedre forhold mellem prisen på fagforeningskontingentet og antallet og kvaliteten af ydelser hos en anden fagforening, så skifter de.

Denne klassiske nytteorienterede betragtning af fagligt medlemskab er sidenhen blevet kritiseret fra flere hold. En markant kritik giver Olson (1965), der påpeger, at en af de vigtigste (hvis ikke den vigtigste!) ydelse, som faglige organisationer tilvejebringer for deres medlemmer, er kollektive aftaler ofte i form af områdeoverenskomster, som vi fx finder i de fleste EU-lande, heriblandt Danmark. Iflg. Olson (1965) giver det lønmodtagere mulighed for at free-ride. Lønmodtagere vil ud fra et rationelt, nyttemaksimerende perspektiv få mere ud af at være uorganiserede, da de alligevel vil nyde godt af de goder i form af løn og arbejdsvilkår, som fagforeningerne forhandler på plads. Men som Olson (1965; 1982) påpeger, så melder lønmodtagere sig paradoksalt alligevel ind i fagforeninger til trods for muligheden for at free-ride. Hertil giver Olson (1965) to forklaringer: For det første kan det skyldes, at fagforeninger indgår såkaldte eksklusivaftaler med arbejdsgivere, der forpligter ansatte til at melde sig ind i den pågældende fagforening, der har overenskomsten. Eksklusivaftaler har dog ikke været mulige i Danmark siden 2006, hvor Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol kendte danske eksklusivaftaler i strid med Den Europæiske Menneskerettighedskonventions artikel 11, der vedrører forsamlings- og foreningsfrihed. Derfor må fagforeninger iflg. Olson (1965; 1982) benytte sig af, hvad han betegner som *selektive incitamenter*, dvs. at lønmodtagere får ydelser, de ikke ville få, hvis de står uden for en fagforening. Selektive

incitamenter for et frivilligt medlemskab kan fx være billige forsikringer, indkøbsordninger, tilbud på rejser, kurser, fyraftensmøder, medlemsblad m.m. – altså alle de individuelle ydelser og goder, som fagforeninger leverer til deres medlemmer. Olsons free-rider-tese abonnerer, som tilfældet er for de klassiske arbejdsøkonomer, på en epistemologisk forståelse af lønmodtagere som nyttemaksimerende.

Den seneste teoriudvikling inden for unioniseringsteori finder vi blandt »social custom«-teoretikerne, der betoner de sociale og normative aspekter og motiver, der er forbundet med et fagforeningsmedlemskab (Visser, 2002; Schnabel, 2003; Akerlof, 1980), og dermed abonnerer på en anden epistemologisk forståelse af aktørvalg og motivation, der ikke er afgrænset til individuel nyttemaksimering. Booth (1985) påpeger blandt andet, at et fagligt medlemskab kan have en nyttemaksimerende effekt på medlemmets »rygte«. Dvs. et fagligt medlemskab kan give social status og anerkendelse. »Social custom«-teorien betoner derved de mere normative eller sociale faktorer, der rækker ud over rene nyttemaksimerende motiver for et fagligt medlemskab. Set i forhold til faglig organisering betyder dette, at lønmodtagere direkte kan udlede nytte ved at være medlem af en fagforening, hvilket i teorien viser, at frivilligt fagforeningsmedlemskab kan eksistere til trods for free-rider problematikken og uden Olsons (1965) selektive incitamenter (Schnabel 2005).

En tredje forklaring har mere institutionel karakter og knytter sig til det danske a-kasse-system, også betegnet som Ghent-systemet. Der findes solid forskning, der påviser, at et frivilligt forsikringssystem mod arbejdsløshed kontrolleret af fagbevægelsen bidrager positivt til en høj organisationsprocent blandt fagforeninger (Böckerman OG Usitalo, 2006; Rothstein, B. 1992; Scruggs og Lange, 2001, 2002). En forklaring herpå er, at lønmodtagere

ikke skelner mellem a-kasse og fagforening, men opfatter begge dele som en og samme ting. Clasen og Viebrock (2008) formulerer det som et »*lack of transparent institutional separation*« – altså at den institutionelle forskel på a-kasse og fagforening ikke er tydelig for lønmodtagere, og da incitamentet for at *forsikre* sig mod arbejdsløshed er ganske stærkt, lader lønmodtagere sig samtidig *organisere* sig i den tilhørende fagforening (Due og Madsen, 2007; Lind 2007, 2009).

Men uanset om lønmodtagere vælger at organisere sig i en fagforening ud fra nyttemaksimerende og/eller normative motiver, så tages valget som nævnt ikke i et vakuum, men valget påvirkes af en række faktorer og forhold. Særligt når valget står mellem to forskellige fagforeninger, træffer lønmodtageren et valg ud fra både nyttemaksimerende og normative motiver set i forhold til de ydelser fagforeningerne tilbyder set relativt til prisen og de politiske og normative signaler, som fagforeningerne udsender. Hvis lønmodtageren heller ikke skelner mellem a-kasse og fagforening, så er der god grund til at antage, at han eller hun heller ikke ser forskellen på fx HK og Krifa.

Fagforeningstyper mellem kollektivism, professionalisme og forsikring

Mange er nok enige om, at der er forskel på fagforeninger som fx HK og Dansk Sygeplejeråd eller 3F og Krifa. Men der findes ganske lidt forskning, der systematisk forsøger at identificere og kategorisere faglige organisationer efter forskellige karakteristika teoretisk og empirisk. Den mest systematiske og udtømmende undersøgelse af danske fagforeninger findes hos Scheuer (1986). Scheuer (1986) undersøger empirisk, på baggrund af bl.a. Crouchs (1982) teoretisering om lønmodtageres »drive to combine«, hvorledes lønmodtageres placering i samfundets sociale struktur kan betinge variationer i fagforeningers karakter, hvilket primært vil sige fagforeningers strategi, politik og praksis.

Scheuers (1986) undersøgelse skal ikke refereres i detaljer her, men en afgørende konklusion er, at der i bund og grund findes tre rationaler i relation til fagforeningers virke. Altså kan faglige organisationer opfylde tre forskellige mål for deres medlemmer. De tre rationaler er:

- 1) Professionalisme (fagforeningen som kvalifikationsfællesskab)
- 2) Kollektivism (fagforeningen som klassefællesskab eller et lønmodtagerfællesskab)
- 3) Individuelle serviceydelser (fagforeningen som et forsikringsfællesskab).

Hvorvidt en fagforening benytter sig af enten professionalisme, kollektivism eller individuelle serviceydelser, bygger på lønmodtagerne i foreningen og deres *afhængighed* af en faglig organisation til fremme deres løn og arbejdsvilkår og deres *lethed* ved at benytte en faglig organisation til at fremme deres løn- og arbejdsvilkår (Crouch 1983).

Ud fra de to dimensioner *afhængigheden* af en faglig organisation og *letheden* ved at benytte en faglig organisation viser Crouch (1982) og Scheuer (1986), at der findes fire typer af fagforeninger, der hver især benytter sig af ét eller flere af de tre rationaler:

- (A) »Serviceorientering«, fx Krifa, Det Faglige Hus
- (B) »Professionalisme«, fx IDA, DJØF Dansk Magisterforening
- (C) »Fagbaseret kollektivism«, fx Dansk Metal, BUPL, El-forbundet
- (D) »Kollektivism«, fx HK og 3F

Det er vigtigt at pointere, at der er tale om »prototyper« på fagforeningstyper, men der kan være tale om overlapninger, og grænserne kan være flydende, nogle forbund vil således være en blanding af flere typer. For en udtømmende definition se evt. Ibsen m.fl. (2012a, kap. 12).

Skift fra HK og 3F til Krifa og Det Faglige Hus – fra kollektivismen til serviceorientering

Tabel 1 viser, at det er medlemmer af de traditionelle, aftalebærende fagforeninger, der har de mest loyale medlemmer. Mellem 77-78 pct. af medlemmerne under hovedorganisationerne LO, FTF og AC har svaret, at de altid har været medlem af den samme fagforening. Blandt medlemmerne af de alternative er tallet 49 pct. Det viser, at de alternative organisationers massive fremgang i høj grad næres af afgang fra andre forbund og ikke alene af en tilgang af nye lønmodtagere fra egen »fødekæde«, hvilket understreger, at de alternative lever af at opsuge medlemmer fra de traditionelle fagforeninger. 38 pct. af de alternative medlemmer svarer således, at de har været medlem af en anden organisation, mens 7 pct. angiver, at de tidligere har været medlem af en anden fagforening og været uorganiserede.

Ud af de 44 pct. af de alternative medlemmer, der tidligere har været medlem af en anden fagforening, har 54 pct. tidligere været medlem af HK (jf. tabel 2). Dermed er HK det forbund, der (brutto!) mister flest medlemmer til de alternative organisationer. Det er klart, at tabellen ikke tager højde for, hvor mange medlemmer der skifter fra de alternative til HK. Men netto afleverer HK langt flere med-

lemmer til de alternative i forhold til, hvor mange HK modtager (Ibsen m.fl., 2012a). Det samme er gældende for 3F. 35 pct. af de alternative medlemmer, der tidligere har været medlem af en anden fagforening, har svaret, at de tidligere har været medlem af 3F (inklusive TIB). Dermed har 89 pct. af de alternative medlemmer, der tidligere har været medlem af en anden fagforening, været medlem af enten HK og/eller 3F. Tabellen viser også et andet interessant resultat. Der er nemlig ikke alene en stor konkurrence mellem HK/3F og de alternative, men også internt blandt de alternative organisationer: 25 pct. af medlemmerne af de alternative organisationer, der tidligere har været medlem af en fagforening, angiver, at de har været medlem af en anden alternativ organisation. Det er derfor tydeligt, at de alternative organisationer er i intern konkurrence om medlemmer. Sidst, men ikke mindst er det værd at bemærke, at forbundene under FTF og AC mister ganske få medlemmer til de alternative organisationer, de er med andre ord mindre ramt af konkurrencen fra de alternative organisationer.

Samlet set er det ganske tydeligt, at de alternative organisationers fremgang i høj grad næres af en vandrings fra særligt HK og 3F. Der findes ligeledes en stor intern konkurrence mellem de alternative organisationer, mens FTF- og AC-forbundene ikke er syn-

Tabel 1. Organiserede lønmodtageres tidligere organisationsstatus, fordelt på hovedorganisation, 2010 (i pct.)

	LO	FTF	AC	Alt.	Lederne	Andre	Total
Ja, jeg har været medlem af en anden fagforening	19	19	14	38	32	18	21
Ja, jeg har stået uden for fagforeninger	3	2	7	7	5	3	4
Ja, jeg har både været medlem af en fagforening og stået uden for fagforeninger	1	1	1	6	2	1	2
Nej, ingen af delene – jeg har været medlem af den samme fagforening	77	78	78	49	61	78	73
I alt	100	100	100	100	100	100	100

Kilde: LMO (2010), n=3677, spg.: *Har du inden for de sidste ti år været medlem af en anden fagforening, eller har du stået uden for de faglige organisationer?*

Tabel 2. Medlemmer af en alternativ organisations tidligere fagforening(er), 2010 (i pct.).

Tidligere organisationsstatus	Multiple (i pct. af respondenter)
<i>LO</i>	
HK	54
Fagligt Fælles Forbund, 3F (inkl. TIB)	35
Andre LO-forbund	25
<i>Alternative</i>	
KRIFA	10
Funktionærsammenslutningen/Teknikersammenslutningen	5
Det faglige hus	5
Frie Funktionærer	5
<i>FTF</i>	8
AC	4
<i>Lederne</i>	4
<i>Andre aftalebærende fagforeninger uden for HO'erne</i>	5

Kilde: LMO (2010), n = 207

derlig ramt af medlemsafgang til de alternative. Det interessante spørgsmål er derfor, hvorfor det netop er 3F og særlig HK, der mister medlemmer til de alternative og ikke forbund under FTF og AC?

Både HK og 3F tilhører som nævnt fagforeningstypen »Kollektivism«. Det skyldes, at både HK og 3F's medlemmer er spredt ud over mange brancher med forskellige jobfunktioner uden én fælles profession eller én fælles uddannelse. Det betyder, at disse medlemmer har meget svært ved at benytte en fagforening til at fremme deres interesser, da de netop ikke har fælles uddannelse eller fag, og medlemmerne derfor er meget *heterogene*. Men medlemmerne har til gengæld en høj afhængighed af en faglig organisation og kollektiv handling for at forbedre løn- og arbejdsvilkår, da medlemmerne ofte relativt let kan erstattes af andre i deres arbejdsfunktion, hvor arbejdet ofte foregår i meget konkurfølsomme brancher. Derfor vil HK og 3F netop bære præg af at have en »kollektivistisk« karakter, der betoner krav om fælles

kollektive aftaler om løn- og arbejdsvilkår og en ideologisk linje, der slår meget på lighed og omfordeling af goder til fordel for de lavest lønnede grupper på arbejdsmarkedet – altså et rent »klasse/lønmodtagerfællesskab«.

Krifa og Det Faglige Hus derimod tilhører fagforeningstypen »Serviceorientering«. Denne fagforeningstype ligner hverken den professionelle eller den kollektivistiske af karakter, men er udelukkende et »forsikringsfællesskab«, der tilbyder et minimum af individuelle serviceydelser i tillæg til et a-kassemedlemskab uden nogen form for kollektiv handling.

Det er således ganske tydeligt, at det i høj grad er den »kollektivistiske« fagforeningstype, som netop HK og 3F, der er hårdest ramt af konkurrencen fra den »serviceorienterede« fagforeningstype, som Krifa og Det Faglige Hus. Det vil sige, at det helt overvejende er lønmodtagere fra fagforeninger, der benytter sig af et rationale om »lønmodtagerfællesskab«, der mister medlemmer til fagfor-

eninger, der benytter sig af et rationale om »forsikringsfællesskab«. Med denne pointe in mente præsenteres i det efterfølgende lønmodtagernes selvrapporterede motiver for skift fra HK/3F til de alternative organisationer.

Nytteorienterede årsager til skift – free riding og forsikring

Den helt afgørende årsag til, at lønmodtagere vælger at skifte fra HK eller 3F til en alternativ organisation, er først og fremmest prisen på kontingentet (jf. tabel 3). Og der er penge at spare på fagforeningskontingentet, mens a-kasse-kontingentet stort set er ens (Ibsen m.fl., 2012b).

De alternative fagforeninger er i omfanget 60 pct. billigere end et gennemsnitlige LO-forbund (Ibsen m.fl., 2012b). En af årsagerne til, at de alternative fagforeninger kan holde, et lavt kontingent skyldes, at de ikke holder udgifter til at indgå og forhandle kollektive overenskomster, uddanner tillidsrepræsentanter m.m.. På den måde kan lønmodtagere skifte til en alternativ organisation, spare penge på kontingentet og alligevel modtage goderne fra en kollektiv aftale indgået af et aftalebærende forbund som fx 3F eller HK.

Dermed kan man argumentere for, at de skiftende medlemmer »free-rider« i Olsons terminologi (1965; 1982; Ibsen m.fl., 2012b). Men det er vigtigt at holde for øje, at Olsons (1965) free-rider-tese søger at forklare, hvorfor lønmodtagere vælger at melde sig ind i en fagforening kontra vælger at være uorganiserede. Teorien kan alligevel være anvendelig til at forklare skift fra HK/3F til Krifa/Det Faglige Hus, da det nyttemaksimerende rationale er det samme, men det rejser spørgsmålet, hvorfor lønmodtagere ikke vælger at være uorganiserede frem for at vælge de alternative? Set i Olsons (1965) optik vil nytten (flere penge sparet) være større, hvis lønmodtagerne valgte fagforeningen helt fra frem for at skifte til en alternativ organisation. Umiddelbart kan der opstilles to forklaringer på dette paradoks. For det første forudsætter Olsons (1965) »free-rider«-tese, at lønmodtagerne tager et valg på baggrund af fuldkommen information, hvor alle konsekvenserne af den pågældende handling er nøje afvejet i et nyttemaksimerende og rationelt perspektiv (Caraker, 2006). Men hvis lønmodtagerne ikke opfatter, at der er forskel på HK/3F og Krifa/Det Faglige Hus, så kan valget om at skifte fagforening heller ikke betegnes som bevidst free-riding. Der findes som nævnt en

Tabel 3. Lønmodtageres årsager til skift fra HK/3F til Krifa/Det Faglige Hus, 2010 (i pct. af respondenter)

Hvad var årsagen til, at du skiftede til din nuværende fagforening/faglige organisation?	
	Multiple – i pct. af respondenter
På grund af pris	78
Fordi de ikke varetager mine interesser	25
Fordi min tidligere organisation støttede politiske partier	21
Fordi jeg er utilfreds med administrationen	19
Fordi rådgivningen er dårlig	17
Fordi jeg har oplevet at være blevet dårligt behandlet	11
Pga. deres måde at håndtere konflikter/strejke på	8
Fordi de modarbejder mine interesser	4
Fordi jeg er utilfreds med medlemstilbuddene	3

Kilde: LMO (2010) n = 238.

stor mængde forskning, der dokumenterer, at mange lønmodtagere sætter lighedstegn mellem fagforening og a-kasse, hvorfor lønmodtagere vælger at forsikre sig i en a-kasse, samtidig med at de vælger at organisere sig i en fagforening (Ebbinghaus m.fl., 2011; Clasen og Viebrock 2009; Due og Madsen 2007). Hvis lønmodtagerne opfatter a-kasse og fagforening som én og samme ting, og hvis lønmodtagere udelukkende ser fagforeningsmedlemskabet i relation til a-kassen, altså et slags forsikringsprincip, så er det naturligt, at lønmodtagerne ønsker at forsikre sig billigst muligt.

Et andet argument for, hvorfor lønmodtagere vælger de alternative organisationer frem for at være uorganiserede kan være, at mange af de medlemmer, der skifter fra HK og 3F, ikke er dækket af en kollektiv overenskomst og/eller en tillidsrepræsentant (Ibsen m.fl., 2012a). Dermed kan et skift fra HK/3F til Krifa eller Det Faglige Hus heller ikke betegnes som free-riding, da 3F/HK netop ikke leverer kollektive overenskomster, der kan berettigede en merpris på kontingentet. Kun ca. 62 procent af de privatansatte lønmodtagere er dækket af en kollektiv overenskomst (ibid.). Disse lønmodtagere får netop ikke del af 3F og HK's virke som lønmodtagerfælleskab, der sikrer gode løn- og arbejdsvilkår gennem kollektiv handling. Hos en alternativ organisation kan disse medlemmer købe et billigt forsikringsprodukt i tillæg til en a-kasse og dermed spare penge på kontingentet.

Olsons (1965; 1982) forklaring på, at et frivilligt fagforeningsmedlemskab eksisterer til trods for muligheden for at free-ride, er som skitseret ovenfor, at fagforeninger leverer »selektive incitamenter«, altså goder, som lønmodtagerne ikke ville få, hvis de ikke er medlem af den pågældende fagforening. Igen er det vigtigt at påpege, at Olsons (1965; 1982) tese er udviklet i relation til fagligt medlemskab kontra at være uorganiseret, men dette incitament til et fagligt medlem-

skab kan også anvendes til at forklare skift af fagforening. HK og 3F leverer en række selektiv incitamenter til deres medlemmer fx individuel rådgivning, hvis medlemmet oplever en tvist på sin arbejdsplads eller bliver ledig og økonomiske fordele som billige fritids/ulykkesforsikringer, indkøbsordninger m.m. Men problemet for 3F og HK er, at Krifa og Det Faglige Hus langt hen ad vejen kan levere og matche lignende ydelser. Her findes selektive incitamenter, der består af en række om end begrænsede faglige ydelser i form af juridisk bistand osv., til trods for, at disse organisationer ikke selv indgår i fornyelsen af kollektive overenskomster. Grænsen for den faglige bistand går dog ved faglig voldgift, da de alternative organisationer har begrænset mulighed for at føre sager for Arbejdsretten på vegne af medlemmer, der arbejder under fx en LO-overenskomst. Krifa og Det Faglige Hus vil ligeledes have mulighed for at tilbyde økonomiske fordele og tilkøb som forsikringer, sommerhuse og indkøbsordninger, da denne type ydelser ikke kræver andet end den stordriftfordel, man opnår, hvis mange medlemmer handler samme sted.

De faglige organisationer, der har en professionel karakter, som vi finder under hovedorganisationerne FTF og AC, har derimod helt andre muligheder for at udvikle selektive incitamenter for et fagligt medlemskab, netop fordi de har en fælles uddannelse og/eller profession. Det giver helt andre muligheder for at udbyde individuelle ydelser, som hverken HK/3F eller Krifa/Det Faglige Hus kan levere, fordi deres medlemmer netop arbejder på tværs af brancher og jobfunktioner. Det homogene medlemssegment hos de professionelle fagforeninger giver mulighed for ydelser, der holder medlemmerne opdaterede på deres fag eller uddannelse, dvs. ydelser, der styrker medlemmerne i deres fag, fx kurser, relevante analyser om medlemmernes fag m.m. Det kan være en af de afgørende forklaringer på, hvorfor de fagbaserede og professionelle fagforeninger ikke i samme grad er

ramt af konkurrencen fra de alternative, som tilfældet er for fagforeninger med en kollektivistisk karakter som 3F og HK.

Normative årsager til skift

– mellem kollektivism og profession

Mange af de lønmodtagere, der har valgt at skifte fra HK/3F til Krifa/Det Faglige Hus, begrundes deres valg med »fordi min tidligere organisation støttede politiske partier« (jf. tabel 3).

Fravalget af HK og 3F til fordel for Krifa og Det Faglige Hus begrundes altså med, at man ikke ønsker at være medlem af en fagforening, der arbejder partipolitisk, og dette faktum bekræfter blot de forskningsresultater, som blev produceret af Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA) på Aalborg Universitet, helt tilbage i 1992 og igen i 2002 i de såkaldte APL-undersøgelser. Det er altså en gammel sandhed, at det koster medlemmer, hvis en fagforening arbejder for partipolitisk, og det gælder overraskende nok både medlemmer, der stemmer til højre og venstre for midten (Bay m.fl. 2005; Bild m.fl., 1993; Bild m.fl., 2007; Ibsen m.fl., 2012a). Så selvom LO formelt klippede båndene til Socialdemokratiet ved en ekstraordinær kongres i 2002, så er konsekvensen af at arbejde partipolitisk klar: hvis medlemmerne opfatter, at deres fagforening arbejder partipolitisk, så stemmer medlemmerne med fødderne og vælger de politisk neutrale eller mere borgerlige alternative fagforeninger.

Chancen for at skifte fra et LO-forbund til en alternativ organisation firedobles, hvis medlemmet stemmer på enten Venstre, de Konservative eller Dansk Folkeparti (Ibsen m.fl., 2012a: 178). Der opstår et afgørende mismatch mellem det voksende segment af medlemmer med borgerlige politiske holdninger og 3F og HK's solidariske og kollektive grundlag og lange historiske bånd med Socialdemokratiet. Omvendt virker FTF og AC-forbundenes professionsfælleskaber

måske mere modstandsdygtige over for politiske differentieringer blandt medlemmer, da det netop er *profession* og ikke *kollektivet*, der udgør den normative og værdimæssige fællesnævner, hvilket kan forklare, hvorfor medlemmer af disse fagforeninger er mindre tilbøjelige til vælge Krifa og Det Faglige Hus.

Skift til alternative fagforeninger

– mellem nytte og norm

Det er tydeligt, at de alternative organisationers fremgang i høj grad næres af en afgang fra andre fagforeninger. Analysen viser, at det er HK og 3F, der mister flest medlemmer til de alternative organisationer. 89 pct. af de alternative medlemmer, der tidligere har været medlem af en anden fagforening, angiver, at de har været medlem af enten HK og/eller 3F. Et andet interessant resultat er, at det findes stor intern konkurrence blandt de alternative organisationer. 25 pct. af de alternative medlemmer, der tidligere har været medlem af en anden fagforening, angiver, at de har været medlem af en anden alternativ organisation.

Den helt afgørende årsag til, at medlemmer er skiftet fra 3F og HK til de to største alternative organisationer Krifa og Det Faglige Hus, er, »prisen på kontingentet«. De alternative organisationer har et billigere fagforeningskontingent, mens a-kasse-kontingentet er på niveau med LO-forbundene.

At det i høj grad er netop HK og 3F, der mister medlemmer, kan muligvis forklares ved disse faglige organisationers fagforeningstype, der i høj grad bygger på et rationelt om et kollektivistisk »lønmotagerfælleskab«. Denne fagforeningstype er i høj grad sårbar over for konkurrencen med de alternative organisationer set i relation til både nyttemaksimerende og normative motiver for et fagligt medlemskab. For det første giver 3F og HK's kollektive karakter anledning til free-riding, da netop denne fagforeningstype i høj grad benytter sig af kollektive områdeoverenskomster til at sikre medlemmernes løn- og

arbejdsvilkår. Det betyder, at medlemmerne kan søge de billigere alternative fagforeninger og fortsat få goderne fra en HK- eller 3F-overenskomst. Men der findes huller i overenskomstdækningen (og derved tillidsmandsdækningen) i den private sektor, og dermed leverer HK og 3F heller ikke de ydelser, der berettiger en merpris i forhold til de alternative, da alternative organisationer kan matche en del af de individuelle ydelser. Det kan være en af de afgørende forklaringer på, hvorfor forbund under FTF og AC er mindre ramt af konkurrencen fra de alternative, da de netop kan tilbyde eksklusive selektive incitamenter i form af ydelser, der er målrettet medlemmernes fag og faglighed.

Et andet forhold kan være, at mange lønmodtagere ikke skelner mellem a-kasse og fagforening, og dermed heller ikke er helt klar over fagforeningernes funktion i relation til forhandling af løn- og arbejdsvilkår. Hvis lønmodtagerne ikke ser forskel på a-kasse og fagforening, så er der god grund til at tro, at de heller ikke er fuldt ud bevidste om, at der er forskel på 3F/HK og Krifa/Det Faglige Hus. For disse lønmodtagere er fagforening lig med a-kassen, og de ønsker blot at forsikre sig mod arbejdsløshed billigtst muligt. Hvis disse medlemmer ønskede at free-ride, ville de, ud fra et rent nyttemaksimerende perspektiv, få mere ud af at vælge fagforeningen fra og alene forsikre sig i en a-kasse. Man kan derfor sige, at de alternative organisationer nyder godt af en *institutionel effekt*, hvis lønmodtagerne ikke ser de afgørende forskelle mellem fx HK og Krifa.

Det er også ganske tydeligt, at 3F og HK's kollektive karakter, der bygger på et rationale om et lighedsorienteret lønmodtagerfællesskab med fokus på solidaritet og tætte historiske bånd til Socialdemokraterne, karambolerer med det voksende segment af lønmodtagere med borgerlige politiske holdninger. Omvendt virker FTF og AC-forbundenes professionelle fælleskaber mere modstands-

dygtige over for politiske differentieringer blandt medlemmer, da det netop er *profession* og ikke *kollektivet*, der udgør den normative og værdimæssige fællesnævner, hvilket kan forklare, hvorfor medlemmer af disse fagforeninger er mindre tilbøjelige til vælge Krifa og Det Faglige Hus.

Der er således et dialektisk forhold mellem de to rationaler for fagforeningers virke på den ene side nytte og norm og på den anden side prisen. Hvis lønmodtagere ikke føler en stærk faglighed eller har normative motiver knyttet til et faglig medlemskab, så stiger »prisfølsomheden« og dermed incitamentet til at skifte til en billigere, alternativ organisation. Analysen viser, at hvis lønmodtageren ikke føler en normativ værdi ved at være en del af kollektivet pga. personlige politiske og værdimæssige holdninger kombineret med, at lønmodtageren ikke har kendskab til eller ikke finder de services, som de kollektivistiske fagforeninger som 3F og HK udbyder, relevante, så er det kun prisdifferencen på medlemskontingentet, der står tilbage som forskel på HK/3F og Krifa/Det Faglige Hus. Fagforeninger med en kollektivistisk karakter, som fx 3F og HK, er derfor mere konkurrenceudsat målt på både medlemmernes nyttemaksimerende og normative motiver for medlemskab, end tilfældet er for forbund under FTF og AC.

Perspektiver for den danske aftalemodel og mulige revitaliseringsstrategier for HK/3F

Det har været et særligt kendetegn for den danske enhedsfagbevægelse, at den historisk set altid har kunnet rumme politiske og ideologiske forskelligheder blandt medlemmerne. Men de nye organisationsmønstre blandt danske lønmodtagere vidner om, at denne særlige, danske fagforeningstradition er under opbrud. Og når lønmodtagerne stemmer med fødderne og vælger de alternative organisationer, så er det ligeledes et fravalg af den danske aftalemodel. Hvis denne udvikling

fortsætter, vil det på sigt betyde, at den danske model vil ændre karakter. De alternative organisationer tager ikke del i nogen form for kollektiv handling, hverken gennem overenskomster eller strejker, og forlader sig alene på individuelle ydelser og faglig voldgift i tillæg til et a-kasse-medlemskab. Derved eroderes den danske aftalemodels fundament nedefra, når lønmodtagere fravælger de traditionelle fagforeninger til fordel for de alternative organisationer. Fortsætter denne udvikling med uformindsket styrke, vil polariseringen mellem den private og den offentlige sektor fortsætte, og den klassiske danske aftalemodel vil kun overleve i den offentlige sektor, mens markedskræfterne og de individuelle kontrakter i højere grad vil herske i den private sektor.

Den traditionelle fagbevægelses hidtidige strategi for at imødekomme denne udfordring har beroet på fusioner for at nedbringe omkostningerne og balancere budgetterne som et resultat af de svindende kontingentkroner. Med resultaterne fra analysen ovenfor in mente, så er denne fusionsstrategi kun frugtbar og revitaliserende, hvis den fornyede stordriftsfordel efter fusionen veksles til et billigere medlemskontingent og/eller stærkere selektive incitamenter og en øget normativ værdi. Men konsekvensen af fusioner kan netop være, at fagligheden udvandes, når flere små forbund lægges ind under f.eks. 3F. Derved er der fare for, at den faglige og normative værdi af medlemskabet, forringes.

En øget OK-dækning og derigennem TR-dækning i den private sektor vil berettige en merpris i forhold til de alternative organisationer, men det løser ikke free-riderproblematikken. Derved har traditionelle, aftalebærende forbund reelt kun to muligheder for at stoppe medlemsflugten til de alternative organisationer: 1) Sænke prisen på det faglige kontingent og/eller udvikle et mere differentieret medlemskab, der åbner op for en lavere kontingentpris for medlemmer, der

ikke er dækket af en OK/TR. 2) Blive bedre ved at øge nytteværdien/den normative værdi af et medlemskab gennem særlig faglige aktivitet og/eller udvikle selektive incitamenter, der ikke kan matches af de alternative. Der skal skrues ned for partipolitikken og op for fagpolitikken.

Hvis HK, 3F og resten af den traditionelle, aftalebærende fagbevægelse ikke formår at stoppe medlemsflugten, så er den danske aftalemodel for alvor i krise. Det vil få konsekvenser for alle lønmodtagere og paradoksalt nok mange alternative medlemmer, der netop arbejder under en kollektiv LO-overenskomst.

Note

1. Metoden er analytisk kvantitativ, og data stammer fra surveyen »lønmodtagerorganisering i Danmark« (LMO-undersøgelsen) fra 2010, der indeholder 4107 besvarelser fra danske lønmodtagere og er repræsentativ for den aktive danske arbejdsstyrke på både køn, alder, geografi og ikke mindst organisationsstatus. Målet med LMO-undersøgelsen er at undersøge, hvorfor lønmodtagere vælger at organisere sig, vælger fagforeninger fra eller vælger at skifte fagforening.

Referencer

- Addison, J.T. og C. Schnabel, red. (2003), *International Handbook of Trade Unions*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing Ltd.
- Akerlof, G.A. (1980), »A Theory of Social Custom«, *Quarterly Journal of Economics*, 95(2): 749-75
- Bay, T., R. Juul Møberg og M. Lassen (2005), *LO-lønmodtagerne i tiåret 1992-2002*, LO-dokumentation, Schultz.
- Bild, T., E. Caraker, H. Jørgensen, M. Lassen, R. Juul Møberg og S. Scheuer (2007), *Arbejdsliv og politik – signalement af lønmodtagere i det 21. Århundrede*, Frederiksberg: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Bild, T., H. Jørgensen, M. Lassen og M. Madsen (1993), *Fællesskab og forskelle*, København: A-pressens Trykkerier.
- Böckerman, P. og R. Uitalo (2006), »Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline:

- Lessons from Finland», *British Journal of Industrial Relations*, 44(2): 283-303.
- Booth, A. (1985), »The free-rider problem and a social custom model of union memberships«, *Quarterly Journal of Economics*, 100: 253-61.
- Bryson, A., B. Ebbinghaus og J. Visser (2011), »Introduction: Causes, consequences and cures of union decline«, *European Journal of Industrial Relations*, 17(2): 97-105.
- Caraker, E. (2006), *Industriarbejdere mellem tradition og forandring – om interesser og læreprocesser blandt danske industriarbejdere*, Ph.d. afhandling, Aalborg: Aalborg Universitet.
- Clasen, J. og E. Viebrock (2008), »Voluntary Unemployment Insurance and Trade Union Membership: Investigating the Connections in Denmark and Sweden«, *Journal of Social Policy*, 37(3): 433-51.
- Clasen, J. og E. Viebrock (2008), *Voluntary Unemployment Insurance and Trade Union Membership: Investigating the Connections in Denmark and Sweden*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Crouch, C. (1982), *Trade Unions: the Logic of Collective Action*, London: Fontana.
- Due, J. og J. Steen Madsen (2007), »Det Danske Gent-systems storhed – og fald?«, I J.H. Pedersen og A. Huulgaard (red.), *Arbejdsløshedsforsikringsloven 1907-2007: udvikling og perspektiver*. Jubilæumsskrift. København: Arbejdsdirektoratet.
- Due, J., J. Steen Madsen og M. Dalskov Pihl (2010), *Udviklingen i den faglige organisering: årsager og konsekvenser for den danske model*, København: LO.
- Ebbinghaus, B., C. Göbel og S. Koos (2011), »Social capital, »Ghent« and workplace contexts matter: Comparing union membership in Europe«, *European Journal of Industrial Relations*, 17(2): 107-124.
- Elster, J. (1989), »Wage Bargain and Social Norms«, *Acta Sociologica*, 32: 113-36.
- Ibsen, F., L. Høgedahl og S. Scheuer (2012a), *Kollektiv Handling. Faglig organisering og skift af fagforening*, København. Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Ibsen, F., L. Høgedahl og S. Scheuer (2012b), »Fagforeningsmarkedet – prisforskelle og medlemsforskydninger, *Politik & Økonomi*, 85(4): 72-86.
- Jørgensen, H. m.fl. (1992), *Analyse- og hypotesegrundlag for forskningsprojektet »Arbejdsliv og politik set i et lønmodtagerperspektiv«*, København: LO.
- Jørgensen, H., M. Lassen, J. Lind og M. Madsen (1993), *Medlemmer og meninger – rapport over spørgeskemaundersøgelse blandt medlemmer af LO-forbundene*. Aalborg: CARMA, Aalborg.
- Kelly, J. og C. Frege (2004), *Varieties of Unionism. Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford: Oxford University Press.
- Lind, J. (2004), »The restructuring of the ghent model in denmark and consequences for the trade Unions«, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10(4), 621-25.
- Lind, J. (2009), »The end of the ghent system as trade union recruitment machinery«? *Industrial*
- Naylor, R.A. (1990), »A Social Custom Model of Collective Action«, *European Journal of Political Economy*, 14(3): 511-27.
- Olson, M. (1965), *The Logic of Collective Action*, Cambridge: Harvard University Press.
- Olson, M. (1982), *The Rise and Decline of Nations*, Yale: Yale University Press.
- Pencavel, J.H. (1971), »The demand for union services: an Exercise«, *Industrial and Labor Relations Review*, *ILR Review*.
- Relations Journal*, 40(6), 510-23.
- Rothstein, B. (1992), »Labor-market institutions and working-class strength«, i Sven Steinmo, Kathleen Thelen og Frank Longstreth, red. *Structuring Politics: Historical Institutionalism in Comparative Analysis*, Cambridge: Cambridge University Press, pp. 33-56.
- Scheuer, S. (1986), *Fagforeninger mellem kollektiv og profession*, Frederiksberg: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Scheuer, S. (1996), *Fælles aftale eller egen kontrakt i arbejdslivet*, Frederiksberg: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Scheuer, S. (1999), *Motivation, aktørmotiver i arbejdslivet*, København: Handelshøjskolens Forlag.
- Scheuer, S. (2011), »Union membership variation in Europe: A ten-country comparative analysis«, *European Journal of Industrial Relations*, 17 (1): 57-73.
- Schnabel, C. og J. Wagner. (2005), *Determinants of Union Membership in 18 EU Countries: Evidence from Micro Data*, 2002/03 IZA Discussion Papers 1464. Institute for the Study of Labor (IZA).
- Schnabel, C. red. (2003), *International Handbook of Trade Unions*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing Ltd.
- Scruggs, L. og P. Lange (2001), »Unemployment and

- union density«. *Unemployment in the New Europe*, , 145-171.
- Scruggs, L. og P. Lange (2002), »Where have all the members gone? globalization, institutions, and union density«, *Journal of Politics*, 64(1): 126-53.
- Strøby Jensen, C. (2004), »Faglig organisering under forandring – Komparative perspektiver på faglige organisationsgrader i Europa«, *Tidsskrift for arbejdsliv*, 6(3): 515-35.
- Strøby Jensen, C. (2007), *Arbejdsmarkedsrelationer i Danmark*, København: DJØF Forlag.
- Uusitalo, R. og P. Bockerman (2006), »Union membership and the erosion of the ghent system: Lessons from Finland«, *British Journal of Industrial Relations*, 44(2): 283-303
- Visser, J. (2002), »Why fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends«, *British Journal of Industrial Relations*, 40: 403-30.
- Visser, J. (2006), »Union membership statistics in 24 countries«, *Monthly Labor Review*, 129(1): 38-49.