

Har fagbevægelsen en fremtid?

Lektor Tage Bild, Institut for Statskundskab, Københavns Universitet, Professor Henning Jørgensen, Aalborg Universitet, lektor Morten Lassen Aalborg Universitet og lektor Morten Madsen, Aalborg Universitet

1. Indledning

Fagbevægelsens fremtid er blevet et centralt tema i de senere års forskning inden for industrial relations traditionen (f.eks. Baglioni og Crouch 1990 samt Regini 1992). Samme diskussion – men mindre dominerende – kan findes inden for den politologiske litteratur (Panitch 1986, Scholten 1987). Der synes dog ikke at herske enighed om dommen. Nogle forskere har forudsagt, at fagbevægelsen inden for de næste årtier langsomt vil visne hen (Crouch 1990), mens andre er af den opfattelse, at fagbevægelsen også i fremtiden vil spille en stærk rolle som interesseorganisation (Hyman 1992, Streeck 1992). Fælles for såvel skeptikere som optimister er imidlertid, at fagbevægelsens fremtid ofte alene diskuteres på basis af samfundsøkonomiske og sociologiske udviklingstendenser på et højt generaliseringsniveau.

I denne artikel vil vi supplere med et andet analytisk udgangspunkt. Vi har den opfattelse, at man ikke alene på baggrund af de overordnede samfundsøkonomiske og sociologiske udviklingstræk kan besvare spørgsmålet om fagbevægelsens fremtid. En subjektiv angrebsvinkel må vægtes på lige fod med den objektive. Fagforeningernes organisatoriske styrke og mobiliseringsevne afhænger også af medlemmernes opslutning bag den førte politik og ideologi (Strauss og Gallagher 1991) hvorfor fagbevægelsens fremtid nødvendigvis

tillige må diskuteres i relation til medlemmernes egne erfaringer, vurderinger af og holdninger til deres organisation. Hvordan oplever medlemmerne selv værdien af kollektiv organisering i det moderne velfærdssamfund? Føler det enkelte medlem fagforeningen som et meningsfuldt »redskab« til forbedring af arbejds- og livsbetingelser?

Sådanne spørgsmål har vi i en dansk sammenhæng mulighed for at besvare på baggrund af et datamateriale, der er indsamlet i forbindelse med medlemsundersøgelsen »Arbejdsliv og Politik set i et Lønmodtagerperspektiv« (APL-undersøgelsen), som vi har gennemført på opdrag fra LO. Undersøgelsen er baseret på et stort kvalitativt og kvantitativt datamateriale om medlemmernes opfattelse af institutionerne fagforening, virksomhed, familie og velfærdsstat.¹ I det følgende bygger vi primært på undersøgelsens spørgeskemadata.

Hensigten med artiklen er altså at vurdere den danske fagbevægelses fremtid, dels ud fra nogle ændrede overordnede rammebetingelser, dels ud fra de subjektive medlemsudsagn.

Analysen er disponeret sådan, at vi først skitserer, hvorledes rammerne for fagbevægelsens virke har ændret sig de senere år, og hvilke tendenser der synes at tegne sig for fremtiden. Dernæst omtales nogle få grund-

læggende værdiorienteringer i LO-medlemsskaren – specielt vedrørende forholdet mellem kollektivistiske og individualistiske værdier. Efterfølgende belyses medlemmernes forhold til fagforeningen med særlig vægt på de generelle tendenser til virksomhedsorientering og individualisme. Endelig rundes analysen af med en vurdering af, i hvilke dele af medlemsskaren medlemskabet er stærkt, hvorfra det udfordres samt med en egentlig perspektivering af fagbevægelsens fremtidsudsigter.

2. Ændrede rammer for fagbevægelsens eksistens og virke

Med henblik på at kunne vurdere LO-fagbevægelsens fremtid ud fra medlemsudsagn må de ydre rammer for fagbevægelsens udvikling klargøres. Dette er en omfattende opgave, der kan systematiseres på mange måder. Her er kun plads til at skitsere de fire væsentligste hovedfaktorer, nemlig strukturelle forhold, konjunkturelle forhold, politisk-ideologiske forhold samt aftalesystemet (Crouch 1990, Hyman 1992).

De *strukturelle* udviklingstræk refererer til en række overordnede tendenser, som gør sig gældende i alle udviklede industrisamfund: tertiæreringen af erhvervsstrukturen, den stigende betydning af teknologi og kundskabsindhold i produktionen af varer og tjenesteydelser, verdensmarkedets stigende udbredelse og den deraf følgende udhuling af nationalstaternes reelle suverænitæt, massekommunikationens vækst og uddannelsessamfundet (Bild m.fl. 1993b). Flere forhold kunne oplistes, men ovennævnte er fuldt tilstrækkelige til, at man må forvente store ændringer i lønmodtagernes bevidsthed. Forandringens indhold og retning lader sig næppe forudsige, men at mere kosmopolitiske, sekulariserede bevidstheder og mindre traditionsbundne værdi- og normsystemer synes at blive en kendsgerning er de færreste i tvivl om. Øget individualisering samt opgør med en lineær

fremskridtstro og traditionelle solidaritetsfølelser er nogle af de mest sandsynlige bevidsthedsforandringer. Afpolitiseringer og svagere politisk deltagelse kan også nævnes (Andersen m.fl. 1993). Følgerne af disse internationale »megatrends« kan også spores i Danmark og det øvrige Skandinavien.

De *konjunkturelle* udviklingstræk i økonomien har i Danmark bl.a. været kendetegnet af massearbejdsløshed i over 20 år. En gængs international tese har været, at modsætningerne mellem integrerede og disintegrerede på arbejdsmarkedet ville vokse og stille fagbevægelsen over for uforenelige krav om at tjene begge gruppers interesser (Offe 1985). Konsekvensen antages at være, at de marginaliserede i samfundet, inklusive de langtidsløse, vil vende fagbevægelsen ryggen og tage andre, måske mere radikale overlevelsesformer i brug – medmindre en kursændring af fagbevægelsens politiske linje kunne muliggøre en reel varetægelse af de arbejdsløses interesser. Udformningen af det danske dagpengesystem med stærk fagforeningstilknytning har formentlig været en stærkt medvirkende årsag til, at disse tilspidsninger af massearbejdsløsheden endnu ikke har vist sig i Danmark.

De *politisk-ideologiske* udviklingstræk omfatter både almene og mere konkrete tendenser. De almene træk var 1980'ernes politiske højrebølge, der med succes bragte en fællesskabsorienteret, offentligt tilvejebragt opfyldelse af borgernes behov i miskredit. Velfærdsstatslige ydelser skulle nu i stor udstrækning ligestilles med frembringelse af serviceydelser frembragt på de frie markedskræfters vilkår. Public choice-perspektivet kom i centrum i den offentlige debat og udfordrede den socialdemokratisk prægede velfærdsstat. I forlængelse af højrebølgen blev fagbevægelsens indflydelse via korporatistiske styrings- og implementeringsstrukturer kritiseret – en kritik, der forstærkedes

af, at fagbevægelsens ledere i stigende grad beskyldtes for at tilgodese organisationsapparatets interesser mere end medlemmernes (Boglund 1989:5).

Hvor resultatet af denne nyliberalt orienterede politiske dagsorden i en del lande – ikke mindst i England – har været en mærkbar deregulering af den offentlige velfærdssektor, så synes velfærdsstaten i både Danmark, Norge og Sverige i sine grundtræk at være nogenlunde intakt, omend »nedslidt«. Alligevel har den offentlige regulering ændret karakter: fra at tilsigte regulering *mod* markedets mekanismer til at regulere *med* markedet, dvs. sætte gunstigere rammer for markeds-konforme løsninger på borgernes fælles problemer. Konsekvensen er, at medlemmernes forhold til velfærdsstaten individualiseres, idet kunde- og brugerroller skyder borgerrollen i baggrunden. Trods budgetrestriktioner og talrige moderniseringspolitiske tiltag med indbyggede markedsprincipper er de skandinaviske velfærdssystemer imidlertid stadig præget af fordelingspolitiske hensyn. Det danske dagpengesystem har som bieffekt medvirket til fortsat stigende faglige organisationsprocenter, hvilket er en afgørende betingelse for fagbevægelsens indflydelse på de offentlige politikkers tilblivelse og implementering. Danmark og Sverige er de eneste vestlige lande, der har kunnet øge organisationsgraden under krisen. Velfærdspolitikken udformning har således konkret styrket fagbevægelsens magtposition i samfundet – på trods af den vedvarende kritik af de faglige lederes praksis.

I 1990'erne har den politisk-administrative udvikling endog styrket organisationernes rolle i arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitikken. I midten af 1980'erne var der ellers, både internationalt og herhjemme, optræk til en regulær tilbagerullen af de korporative beslutningssystemer – hvilket da også blev til virkelighed i England. Tilsyneladende har de

danske borgerlige regeringer sidst i 1980'erne ressonneret modsat og anlagt en forpligtende samarbejdslinje over for organisationerne. De senere års reformarbejde har i hvert fald medført en mærkbar styrkelse af korporative beslutnings- og implementeringsstrukturer på det decentrale niveau. Fagbevægelsen er derfor mere end nogensinde bundet op på et politisk medansvar for offentlige ydelser af særlig relevans for medlemmernes velfærdssituation.

Organisationernes medvirken i den offentlige politikudvikling foregår imidlertid på nye måder med mærkbare følger for forholdet mellem ledelse og medlemmer. Lukkede og centraliserede beslutningssystemer, hvor fagbevægelsen blot er en blandt flere aktører i et netværk med indbyrdes afhængighed og hensyntagen til andre aktørinteresser, får større udbredelse. Dette medfører, at åben og regulær interessevaretagelse ud fra fastlagte medlemsmandater med selvfølgelig tilbage-melding om de politiske forhandlingsresultater dårligt lader sig praktisere. En åben dialog i organisationen vil virke forstyrrende ind i ft. netværkspartners egen indre, fælles logik og dermed true netværkets handlemuligheder. Disse lukkede beslutningssystemer både forudsætter og har som konsekvens, at politikførelsen professionaliseres. De valgte bliver selv ekspertagtige i deres tankegang og adfærd, og et hastigt voksende lag af ansatte eksperter bliver mere og mere politiserende. Fagbevægelsens samfundsmæssige medansvar for velfærdspolitikkerne tenderer således til at virke nedbrydende på det indre demokrati i organisationen, hvilket traditionelt har været en af forudsætningerne for et handlekraftigt og effektivt lederskab.

Aftalesystemet undergår i disse år en kraftig udvikling. Økonomiens internationalisering med grænseoverskridende koncerndannelser er en vigtig faktor, der er med til at udhule det private arbejdsmarkeds centraliserede

overenskomstdannelse. Samtidig er der en tydelig tendens til decentralisering. Aftaler om løn- og arbejdsforhold indgår i stigende omfang på den enkelte virksomhed. En tilsvarende udvikling viser sig i den offentlige sektors aftalesystem med introduktionen af lokallønspuljer, seniorordninger m.v. Områdets stærke tradition for en centralt aftalt løndannelse er dog medvirkende til et langsomme forløb. Hovedorganisationernes koordinerende rolle i løndannelsen synes således at være på retur (Due m.fl. 1993). Fagbevægelsen står derfor over for en mere disaggregeret arbejdsgivermodpart. Fraværet af én samlet modpart kan være en ulempe for fagbevægelsens fordelingspolitiske bestræbelser, selv om det må pointeres, at en øget virksomhedsorientering i løndannelsen næppe kan ses som resultat af en ideologisk offensiv mod det klassiske aftalesystem. Et ændret aftalesystem vil derfor næppe være præget af fuldstændig afkollektivisering men snarere bestå af en kombination af generelle aftaler og specifikke virksomhedsaftaler med differentieret udformning af løn- og arbejdsforhold. Aftaleparterne tegner altså til at blive klubben og virksomhedsledelsen lige så meget som de overordnede led i organisationerne.

Selv om fagbevægelsen på visse områder inden for de seneste årtier har lidt magttab, så tyder denne kortfattede oversigt over nogle væsentlige rammer for fagbevægelsens rolle i Danmark – ikke mindst ved sammenligning med en række vestlige lande – på et fortsat gunstigt udgangspunkt. Den høje organisationsprocent kan i al sin enkelhed stå som et udtryk for en fortsat magtfuld position for fagbevægelsen – både på den politisk-administrative scene og ifht. et moderniseret aftalesystem. Potentielle trusler vil kunne være den interne kritik af det faglige lederskab og udfordringerne på det samfundsstrukturelle niveau med en fremadskridende individualisering af medlemmernes fundamentale vær-

dier. Selv relativt set gunstige funktionsbetingelser er imidlertid ingen garanti for, at medlemmerne fortsat vil anse medlemskab for en personlig og social nødvendighed.

3. Den fællesskabsbaserede individualitet

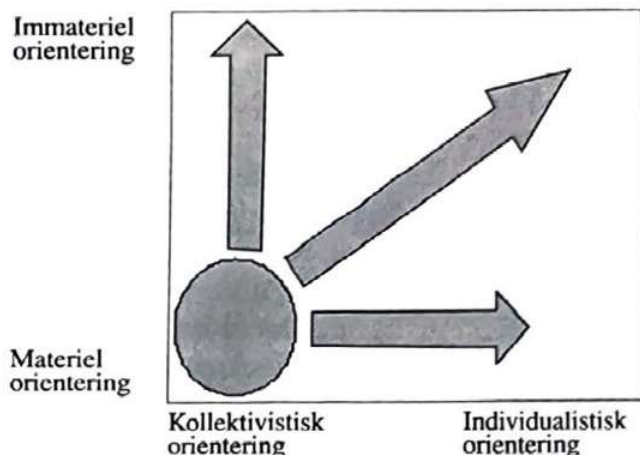
I efterkrigstiden har der blandt sociologer været udført en række empiriske undersøgelser af befolkningers værdier, ofte med et komparativt sigte (f.eks. Inglehart 1990). Undersøgelserne har påvist en betydelig vækst i tilslutningen til såkaldt postindustrielle værdisæt, hvor immaterielle velfærdsværdier og traditionsfrigørelse er hovedbestanddele. Markant står bl.a. ønsket om personlig frihed og udvikling. Det danske bidrag i en stor komparativ længdesnitsundersøgelse af værdimønstre i 25 lande viser også, at der over en 10-års periode er sket en styrkelse af sådanne postindustrielle værdier i den danske befolkning (Gundelach og Riis 1992).

APL-undersøgelsen giver et øjebliksbillede af, hvordan denne værdiudvikling har sat sig igennem hos de lønmodtagere, der er organiseret i forbund under LO. I forhold til de brede befolkningsundersøgelser, har APL-undersøgelsen den styrke, at den fokuserer på netop det udsnit af befolkningen, hvor man må formode, at klassiske kollektivistiske og materialistiske velfærdsværdier har været mest rodfæstede.

Operationaliseringen af værdiorienteringer er i APL-undersøgelsen sket på to værdiakser: en kollektivism/individualisme-akse (også benævnt interessedimensionen), og en materialisme/immaterialisme-akse (også benævnt behovsdimensionen) jvf. figur 1. Denne to-dimensionale beskrivelse af værdimønstret skulle gøre det muligt at give et samlet billede af medlemmernes velfærdsbehov og deres solidaritetsindstillinger (dvs. af deres fordelingsmæssige grundværdier). Mere konkret er udvalgte holdninger og værdier samlet i to

indeks,² der indfanger ovennævnte dimensioner (Bild m.fl. 1993b:81).

Figur 1: Værdiorienteringer i medlemsskaren



APL-undersøgelsen viser, at fagbevægelsens medlemmer spreder sig ud over hele det felt, der er illustreret i figuren. Det postindustrielle værdimønster (øverst til højre) har en betydelig udbredelse, og det kan med stor sikkerhed konkluderes, at den klassiske arbejderorientering (nederst til venstre) har fået en minoritetsposition og endog må forventes at være fortsat vigende.

Det er imidlertid også et vigtigt undersøgelsesresultat, at spørgsmålet om postindustrielle værdier contra det værdisæt, der var karakteristisk for arbejderklassen i industrisamfundet, ikke lader sig besvare som et enten-eller. Tilslutningen til immaterielle værdier forudsætter tilfredsstillende eller i det mindste acceptable velstands- og tryghedsforhold. På samme måde er den voksende individualisme tydeligt forbundet med nogle solidaritetsforestillinger, forstået således at medlemmerne nok ønsker en friere individualitet, men stadig under hensyntagen til et fællesskab. Dette fællesskab har imidlertid ændret karakter. Hvor det tidligere var opfattet vidtfavnende og generelt (»klassefællesskabet«), synes medlemmerne i dag at være orienteret mod retfærdig og solidarisk fordeling i konkrete

livssituationer, dvs. mellem mennesker, man har på tæt hold. Kort og slagordsagtigt har vi kaldt denne værdiudvikling en bevægelse fra klassesolidaritet til hverdagssolidaritet.

Endelig viser undersøgelsen, at forestillingen om en interesse modsætning mellem virksomhed og ansatte kun findes hos en lille minoritet. Hovedparten orienterer sig mod virksomheden som et sted, hvor ledelse og ansatte har fælles interesser.

4. Fagforeningsmedlemskabet under pres?

Med de klare tendenser til øget virksomhedsorientering og skred i medlemmernes værdiorienteringer mod ønske om friere individuelle udfoldelsesmuligheder bliver fagforeningsmedlemskabet udfordret. Det betyder dog ikke, at den nødvendigvis vil miste betydning.

For det første må fagforeningerne nemlig forventes at blive mere synlige for den enkelte, når løn- og arbejdsbetingelser i højere grad aftales på den enkelte virksomhed gennem forhandling mellem virksomhedsledelsen og fagforeningen. For det andet synes medlemmerne også på det generelle plan at slutte op om den kollektive organisering. På spørgsmålet, om »fagforeninger er nødvendige for varetagelsen af lønmodtagernes interesser«, erklærer 87 pct. sig helt enig eller delvist enig. Samtidig er der imidlertid en næsten tilsvarende udbredelse af interessefællesskabet med virksomhedsledelsen, idet 57 pct. oplever, at de har fælles interesser med ledelsen, 28 pct. delvist fælles interesser, mens 15 pct. opfatter deres relationer til ledelsen som et konfliktforhold uden interessefællesskab.

Ser vi på, om en oplevet interesse modsætning er forbundet med tilslutning til nødvendigheden af kollektiv organisering, er der ingen korrelation (Pearson's r : .01). For medlemmerne er positive relationer til henholdsvis virksomheden og fagforeningen således ikke

gensidigt udelukkende men snarere et både-og, hvor den enkelte både identificerer sig med virksomheden og slutter op om den faglige organisering (se endvidere Bild m.fl. 1993b:23-27).

Til gengæld er der en stærk sammenhæng mellem individualistisk orientering og ringe tilslutning til fagforeningen (Pearson's r : .32), hvilket da også bekræftes i vores interviewundersøgelse (se Bild m.fl. 1993a:135-202). Den sammenhæng må tolkes som et faresignal for fagbevægelsen som helhed. De individualistisk orienterede medlemmer oplever kun i begrænset omfang medlemskabet som værdifuldt.

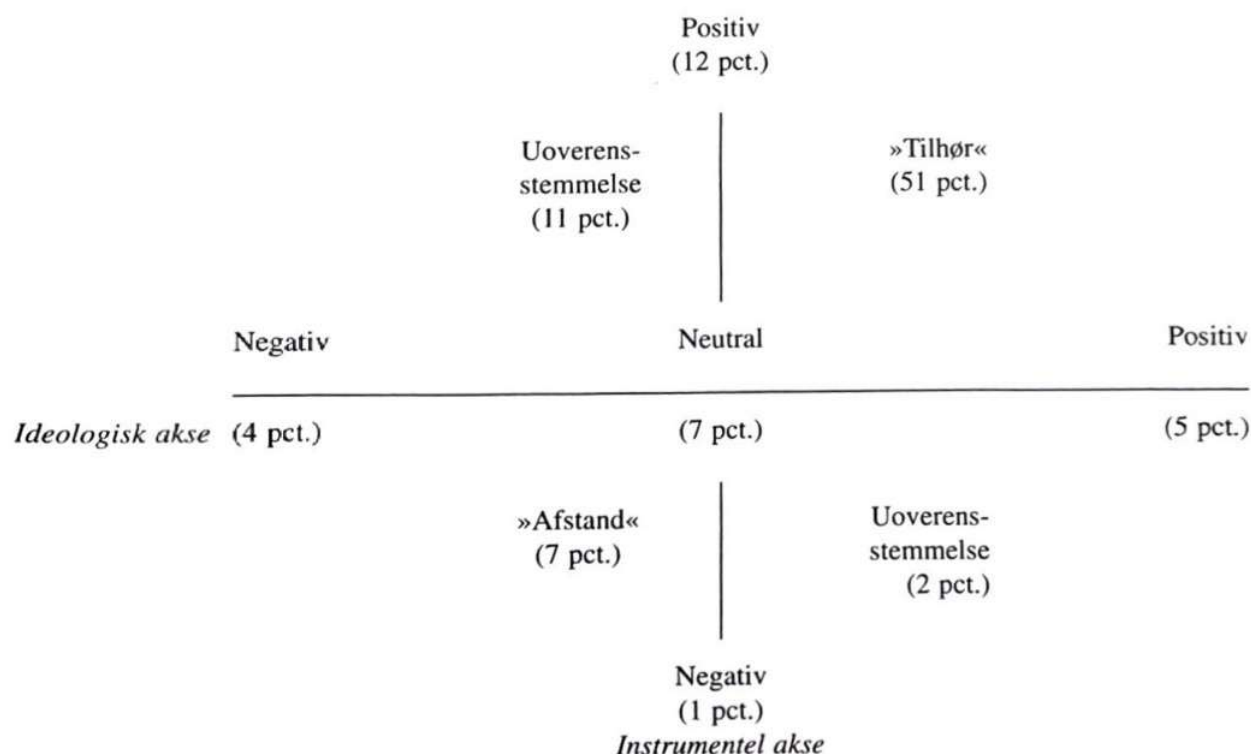
Newton og Shore har udviklet en model til forståelse af fagforeningsmedlemsskabet, hvor det antages, at man kan have flere grunde til at være medlem. Eksempelvis kan nogle medlemmers forhold til fagforeningen både være følelsesmæssigt og egennyttebetinget, andres enten følelsesmæssigt eller egennyttebetinget, mens andre igen føler sig mere eller mindre tvunget i fagforening pga. eksklusiv-aftaler på arbejdspladsen – formelle eller uformelle (Newton og Shore 1992:276). Forfatterens udgangspunkt er her, at fagforeningsmedlemskabet grundlæggende kan ansues ud fra to dimensioner. Dels en ideologisk dimension, der måler graden af tilslutning til fagforeningens grundlæggende værdier, dels en instrumentel dimension, der repræsenterer et kalkulativt og nytteorienteret forhold til fagforeningen byggende på en erkendelsesmæssig afvejning af omkostninger og fordele (Newton og Shore 1992:277-279). Begge dimensioner kan opfattes som et kontinuum gående fra negativ over neutral til positiv og kan stilles op over for hinanden som vist i figur 2.

To forhold omkring de teoretiske præmisser for modellen er relevante at fremhæve. For det første argumenterer Newton og Shore for,

at et instrumentelt baseret medlemskab er spinkelt i den forstand, at det enkelte medlems direkte nytte af fagforeningsmedlemskabet er situationsafhængigt og dermed hurtigt kan ændre karakter. F.eks. vil et medlem, hvis arbejdssituation er præget af ustabilitet og forandring – ny teknologi, ændrede politiske/økonomiske konjunkturer m.v. – alt andet lige opleve en større egennytte af fagforeningsmedlemskabet end det medlem, der oplever stabilitet og ro omkring sit job. Omvendt er et ideologisk baseret medlemskab mere stabilt og vedholdende (Newton og Shore 1992:279). For det andet hævdes det på baggrund af »kognitiv dissonans teorien« (Festinger 1957), at det enkelte medlem ikke i en længere periode kan fungere med forskellige indstillinger til fagforeningen. Den enkelte vil opleve voksende indre uoverensstemmelser og på længere sigt sandsynligvis udvikle enten en »tilhørs-« eller »afstandsrelation« til fagforeningen (Newton og Shore 1992:279-280).

Det fremgår af figuren, at 51 pct. af medlemmerne på én gang er kendetegnet ved at have et positivt instrumentelt og ideologisk syn på medlemskabet, her benævnt »tilhør«. Omvendt har 7 pct. en såkaldt »afstandsrelation« til fagforeningen, mens de øvrige (42 pct.) medlemskab i større eller mindre udstrækning kan karakteriseres som »uoverensstemmende«. Der er altså en stor andel medlemmer, der teoretisk set må forventes at søge mod enten »tilhør« eller »afstand«. Som nævnt ovenfor er der høj korrelation mellem individualistisk orientering og et fagforeningsmedlemskab karakteriseret ved »afstand« (Pearson's r : .33), hvilket i praksis betyder, at en betydelig andel af medlemmer med »afstandsrelation« til fagforeningen er individualistisk orienterede. Der kan her være tale om personer, der er medlemmer enten fordi der stilles krav herom på deres arbejdsplads, eller fordi de fejlagtigt er af den opfattelse, at A-kassemedlemskab er betinget af

Figur 2: Ideologiske og instrumentelle elementer af fagforeningsmedlemskabet



Anm.: Model efter Newton og Shore (1992:279), kilde: APL-databasen.

Modellen er operationaliseret ud fra angivne medlemsskabsbegrundelser. »Hvorfor er du medlem af din fagforening?« »For at være solidarisk med mine arbejdskammerater« (ideologisk akse) »For at få mine interesser varetaget« (instrumentel akse). Svarmuligheder: »Helt enig«, »Delvist enig« (positiv), »Hverken enig eller uenig« (neutral), »Delvist uenig«, »Helt uenig« (negativ).

fagforeningsmedlemskab. Væsentligt er det imidlertid, at der også blandt den store andel medlemmer med »uoverensstemmende« relationer til fagforeningen er en overrepræsentation af medlemmer med individualistiske værdier, hvilket kan tolkes på den måde, at stadig flere medlemmer sandsynligvis vil udvikle et »afstandsbetonet« medlemskab.

Set i et større udviklingsperspektiv, hvor man må formode, at de individualistiske værdier spredes til en stadig større del af medlemskaren, er der således en tendens, der peger i retning af, at stadig flere medlemmer vil udvikle et »afstandsbetonet« medlemskab. På den anden side kan det ikke udelukkes, at ændringer i den enkeltes arbejdssituation i retning af øget utryghed eller ændringer i fag-

foreningernes opgavevaretagelse kan påvirke først og fremmest den instrumentelle dimension positivt og dermed på længere sigt medlemskabet som helhed i retning af »tilhør«.

5. Opgaver under forandring?

I forbindelse med en vurdering af individualismens og virksomhedsorienteringens konsekvenser for fagbevægelsen argumenterer Hyman for, at den kollektive organisering og interessekamp ikke mister betydning, men at interessekampen ændrer indhold (Hyman 1992:160-162). Set ifht. medlemmernes vægtning af hvilke opgaver, der er fagforeningens vigtigste, synes Hyman at have delvist ret.

APL-undersøgelsen viser for det første, at medlemmerne med individualistisk oriente-

ring og oplevelse af interessefællesskab med virksomhedsledelsen tenderer til at svare mindre positivt på eksisterende fagforeningsopgaver som løn, arbejdsmiljø, uddannelse m.v. Dette skal sandsynligvis ses i forlængelse af deres lavere opslutning til faglig organisering i almindelighed. For det andet ses, at de forskellige opgaver har samme prioriteringsrækkefølge, uanset om vi ser på medlemmer med individualistiske eller kollektivistiske værdiorienteringer. Traditionelle opgaver (løn, tryghed, arbejdsmiljø m.v.), solidariske opgaver (udligning af lønforskelle mellem mænd og kvinder, pension), udviklingsrelaterede opgaver (uddannelse, indholdsrigt arbejde m.v.) samt hensyn til det ydre miljø sættes højt på den fagpolitiske dagsorden. Ligeledes er der udbredt enighed om, at individuelle servicetilbud som ferie- og fritidstilbud, private forsikringsordninger m.v. skal vægtes lavt i interessevaretagelsen. Og endelig for det tredje ses, at de individualistisk orienterede medlemmer vægter de individuelle udviklingsopgaver såsom forbedring af uddannelses-, efteruddannelses- og omskolingsmuligheder samt arbejde for et mere interessant og udviklende arbejde relativt højere end de kollektivistisk orienterede.

Medlemmernes vægtning af fagforeningsopgaverne kan tolkes som en udvidelse af fagforeningernes faglige og politiske mandat ifht. den gældende prioritering. Først og fremmest er der tale om en udvidelse af mandatet i såkaldt immateriel retning med vægt på fagforeningsopgaver, som relaterer sig til den enkeltes udviklingsmuligheder i arbejdet og hensyntagen til det ydre miljø.

Individualismen lægger altså op til, at fagbevægelsen sætter sig ud over en snæver materialistisk orientering ved at sætte fokus på bredere velfærdsværdier, f.eks. i form af opkvalificering, uddannelse og et mere indholdsrigt arbejde med individuelle udviklingsmuligheder. En sådan udvikling af interesse-

varetagelsen synes til en vis grad at være en forudsætning for, at de individualistisk orienterede medlemsgrupper vil opleve fagforeningsmedlemskabet som værdifuldt – instrumentelt set – med en deraf følgende mulighed for udvikling af et »tilhørsforhold« til fagforeningen. En faglig strategi, der aktivt forholder sig til dette udviklingsperspektiv, har da også i en skandinavisk sammenhæng været diskuteret siden slutningen af 1980'erne under betegnelsen »det udviklende arbejde« (se f.eks. Hvid 1990, Bottrup 1992, Hvid og Møller 1992, LO 1994).

6. Lederskabet under pres?

Som vi indledningsvis har antydnet, har der fra politisk hold i forlængelse af 1980'ernes højrebølge været rejst en stærk kritik af fagbevægelsens rolle i det politiske system og som forvaltere af medlemmernes interesser. Men som allerede påpeget sætter også ydre faktorer stærkt pres på lederskabet. Væsentligt er her det politisk-administrative systems tendens til at lukke sig om sig selv, hvorved aktørerne indkapsles ifht. deres medlemsmæssige bagland. Ligeledes må det konstateres, at udviklingen i retning af virksomhedsorientering og individualisme objektivt set presser den centralistisk opbyggede fagbevægelse. Der er m.a.o. et ydre pres fra såvel politisk-ideologisk hold som fra de overordnede samfundsmæssige virkebetingelser imod selve organisationsstrukturen og lederskabet. Et ydre pres, der i vid udstrækning modsvares af de subjektive erfaringer i medlemsskaren.

I skarp kontrast til den markante tilslutning til fagforeningen står medlemmernes oplevelse af fagforeningens og lederskabets lydhørhed overfor medlemmerne. Af tabel 1 fremgår, at fagforeningen opleves som et envejskommunikerende apparat, der er nemt at komme i kontakt med, som informerer godt om det faglige arbejde, men som man ikke kan komme igennem med sine synspunkter over for.

Tabel 1: Medlemmernes vurdering af og holdning til fagforeningens funktionsmåde (pct. og antal)

	Helt enig	Delvist enig	Neutral eller uenig	I alt/antal
Jeg giver altid min mening tilkende over for fagforeningen	26	18	56	100/3060
Jeg får som regel mine meninger igennem over for fagforeningen	4	11	86	101/2973
Fagforeningen er nem at komme i kontakt med	41	28	32	101/3156
Fagforeningen informerer godt om det faglige arbejde	25	30	45	100/3129
Fagbevægelsens ledere handler altid i overensstemmelse med medlemmernes interesser	8	24	69	101/3163
Fagforeningen skal arbejde for at øge medlemsaktiviteten	31	22	47	100/3075
De lokale afdelinger skal bestemme mere ifht. forbundet	27	31	41	99/3134
Der er for langt mellem de ting, der sker på arbejdspladsen, og de beslutninger, der tages i forbundet	32	29	40	101/3160

Anm: Svarmulighederne har på samtlige spørgsmål været: »Helt enig«, »Delvist enig«, »Hverken enig eller uenig«, »Delvist uenig« og »helt uenig«.
Kilde: APL-database.

Omvendt synes der i svarene at ligge et medlemsønske om, at fagforeningen udvikler sig mod øget nærhed, dialog og demokrati (se endvidere Bild m.fl. 1993b:33-37). Man kan med baggrund i vores interviewmateriale formulere det således, at medlemmerne ønsker, at fagforeningen i højere grad skal være en »aktivitet« – dvs. en institution, den enkelte kan identificere sig med og stå i dialog med – frem for et »apparat« forstået som en bureaukratisk magtstruktur, der tager beslutninger og klarer interessevaretagelsen hen over hovedet på den enkelte. Som nævnt har efterkrigstidens politikkrav imidlertid været, at organisationer mere og mere involverer sig i netværksdannelser og centraliserede beslut-

ningsrunder. En udvikling der har resulteret i professionalisering af lederskabet, afpolitisering af politikken samt en usynliggørelse af modparten eller »fjenden«.

Den her skitserede kritik er bredt funderet i LO-medlemsskaren. Der er således kun meget svage tegn på (Pearson's r : .06-.15), at f.eks. individualistisk orienterede medlemmer i højere grad end kollektivistisk orienterede tilslutter sig, hvad man med et samlende begreb kunne kalde »mistillid til lederskabet«. Til gengæld er der en høj korrelation mellem kollektivistisk værdiorientering og tilslutning til, at fagforeningen skal arbejde for at øge medlemsaktiviteten (Pearson's r : .31). Ikke

overraskende er der ligeledes sammenhænge mellem karakteren af fagforeningsmedlemskabet og kritikken af fagforeningens interne funktionsmåde (Pearson's r: .08-.25) i retning af, at medlemmer med et »afstandsforhold« i højere grad er negative over for funktionsmåden og lederskabet end medlemmer med et udpræget »tilhørsforhold«. Det skal i parentes bemærkes, at der ingen sammenhæng er mellem virksomhedsorientering og kritik af lederskabet.

Et yderligere aspekt af medlemmernes kritik af det klassiske lederskab er fagbevægelsens tætte relationer til Socialdemokratiet. En betydelig andel, der også indbefatter organiserede socialdemokrater, er af den opfattelse, at fagbevægelsen burde frigøre sig fra partiet. Ikke sådan at forstå, at fagbevægelsen ikke skal påvirke det politiske system, men sådan at fagbevægelsen skal kunne arbejde partipolitisk friere. Heller ikke de økonomiske bidrag til partiets aktiviteter bakkes op af medlemsflertallet (Bild m.fl. 1993b:45-46, CASA 1994:11). At relationerne til Socialdemokratiet udgør et reelt problem underbygges af en medlemsundersøgelse i Den kristelige fagbevægelse (Dkf), der i stor udstrækning rekrutterer medlemmer fra LO-forbundenes rækker. Undersøgelsen viser, at mange skifter til Dkf af ideologiske grunde. F.eks. erklærer 74 pct. af Dkf-medlemmerne sig helt enig i, at de valgte Dkf frem for en anden fagforening, fordi der ikke ydes støtte til politiske partier (Dahl Sørensen m.fl. 1994:13-15).

Det krav om udvikling af organisationstrukturen, organisationsånden og -kulturen, der ligger i medlemstilkendegivelserne, konfronteres fagbevægelsen ligeledes med fra omgivelserne i form af ændrede rammebetingelser. Med vore begreber er der således et massivt pres for, at fagbevægelsen skal udvikle sig fra et »apparat« til en »aktivitet«. En udvikling der i fremtiden vil være et stadigt større indre pres for, idet de individualistiske

værdiorienteringer kan forventes fortsat at spredes. En pessimistisk vurdering ud fra fagbevægelsens iboende konserverende tendens gør det særdeles vanskeligt at gennemføre de nødvendige organisationsændringer. Dog kan de seneste ændringer i LO's struktur med udlægning af opgaver, ansvar og økonomi til kartelniveau tages som et udtryk for, at fagbevægelsen måske vil være i stand til at omdanne strukturen, således at denne matcher fremtidens vilkår. En mere optimistisk vurdering vil således være, at fagbevægelsen på lidt længere sigt vil være i stand til at tage initiativer til den fornødne organisationsudvikling, således at det enkelte medlem med varierende værdiorienteringer i højere grad end i dag vil kunne se sig selv og føle sig hjemme i den faglige og politiske interessevaretagelse. En sådan udvikling i retning af, at fagbevægelsen igen bliver en »aktivitet« for det enkelte medlem, er ligeledes den bedste garant for, at medlemmerne vedligeholder og videreudvikler den ideologisk baserede medlemskabsdimension. Og videre at fagbevægelsen kan agere som katalysator for formuleringen af fælles elementer i medlemmernes hverdagssolidaritet og herudfra formulere brede fælles målsætninger og politikker, der også giver rammer for udfoldelse af en friere individualitet.

7. De svage led i medlemsskaren

Analysen har anskueliggjort, at den faglige organisering og fagforeningsmedlemskabet er relativt stærkt funderet i LO-medlemsskaren. Samtidig er der imidlertid tydelige tendenser til, at fagbevægelsen udfordres af udbredelsen af individualistiske værdiorienteringer og den generelt udbredte kritik af lederskabet. Med henblik på at påvise henholdsvis reelle styrkepositioner og svage led inddrages udvalgte medlemsgruppers syn på fagforeningens nødvendighed.

Tabel 2: Medlemmernes svar på spørgsmålet om, »fagforeninger er nødvendige for varetagelsen af lønmodtagernes interesser« (pct. og antal)

	Helt enig	Delvist enig	Neutral eller uenig	I alt/antal
Alle	65	22	13	100/3251
<i>Køn:</i>				
Kvinder	68	22	10	100/1403
Mænd	62	22	16	100/1803
<i>Alder:</i>				
Under 30 år	54	31	15	100/ 906
30-50 år	66	21	14	101/1792
Over 50 år	80	13	6	99/ 536
<i>Skolebaggrund:</i>				
7. klasse el. under	76	14	10	100/ 670
8.-10. klasse	63	24	14	101/2197
Gymnasium el. HF	57	28	15	100/ 346
<i>Beskæftigelse:</i>				
Heltidsansat	65	21	15	101/2425
Deltidsansat	61	26	13	100/ 279
Arbejdsløs	69	23	9	101/ 499
<i>Sektor:</i>				
Offentligt ansat	71	19	11	101/1070
Privat ansat	60	24	16	100/1680

Anm.: Spørgsmål: »Hvordan stiller du dig til følgende: Fagforeninger er nødvendige for varetagelsen af lønmodtagernes interesser«. Svarmuligheder: »Helt enig«, »Delvist enig«, »Hverken enig eller uenig«, »Delvist uenig«, »Helt uenig«.
Kilde: APL-database.

Op slutningen bag fagforeningsinstitutionen i de forskellige dele af medlemsskaren vises i tabel 2. Den kan også anfægte gængse forestillinger om lokaliteten af styrkepositioner. Forestillingen om, at det er blandt de privat ansatte mænd specielt inden for fremstillings- erhvervene, fagforeningen har sine mest trofaste støtter, må siges at kunne tilbagevises. Det er nemlig især blandt de offentligt ansatte kvinder – blandt rengøringsassistenter, hjemmehjælpere, sygehjælpere, pædagogmedhjælpere, socialpædagoger m.v. – tilslutningen til »fagforeningens nødvendighed« er mest udbredt. Dette skift i de fagforeningsbærende medlemsgrupper er ikke noget isoleret dansk fænomen. Crouch peger på, at offentligt ansatte i en række vesteuropæiske lande i 1980'erne har udvist såkaldt radikal fagpoli-

tisk adfærd i form af en optrapning af brugen af kollektive kampskridt såsom strejker (Crouch 1990:358). At de offentligt ansatte i vid udstrækning slutter op om fagforeningen, kan derfor tolkes som et resultat af det pres, velfærdsstaten også internationalt set har været udsat for. Presset har været ideologisk, i forlængelse af højrebølgen, og samfundsøkonomisk i form af problemer med at finansiere de voksende udgifter bl.a. som følge af massearbejdsledsheden, der har betydet betydelige personalereduktioner, omlægninger og generelle forringelser af de offentligt ansattes arbejdsvilkår.

Samtidig fremgår det, at Offes tese om, at de disintegrerede medlemsgrupper – de arbejds-løse – vil vende fagbevægelsen ryggen til

fordel for mere radikale overlevelsformer (Offe 1985), ikke synes aktuell i en dansk kontekst. De arbejdsløse er endog i særdeles høj grad af den opfattelse, at deres interesser varetages igennem fagforeningen. Forsøg på at organisere arbejdsløse og marginaliserede i politiske bevægelser, som et »B-hold«, har da heller ikke kunnet samle en egentlig opposition. De dårligst stillede lønmodtagere, der vel at mærke fortsat betragter sig som en del af arbejdsstyrken og derfor er fagforeningsmedlemmer, anser fortsat fagbevægelsen som deres væsentligste interessevaretagere på trods af eventuelle problemer med realpolitisk at sammentænke de beskæftigedes og de ubeskæftigedes til tider uforenelige fagpolitiske mål. I øvrigt skal det tilføjes, at et stort flertal af medlemmerne tilkendegiver solidaritet med de arbejdsløse. Arbejdsløsheden betragtes m.a.o. som et fællesanliggende. Der er meget, der forener, på trods af den øgede forskelliggørelse.

Det er specielt de veluddannede og unge medlemmer under 30 år, der hylder individualistiske værdier. Vurderet i et udviklingsperspektiv er dette undersøgelsesresultat interessant. For det første fordi det generelle uddannelsesniveau i samfundet må forventes at stige. For det andet fordi værdiundersøgelser fra andre lande helt tilbage fra 1950'erne viser, at den dengang unge generation i forbavsende grad fastholder det værdimønster, der adskilte dem fra deres forældre, efterhånden som generationen selv bliver ældre. Dette betyder, at de medlemmer, der er unge i dag, næppe kan forventes afgørende at ændre deres karakteristiske værdimønster i fremtiden (Inglehart 1990). De betydelige generationsforskelle i værdimønstrene og et stadigt højere uddannelsesniveau vil inden for en overskuelig årrække for alvor kunne forventes at udfordre de grundværdier, der er fremherskende i det faglige lederskab.

Denne udfordring understreges af, at blot 30 pct. af medlemmerne under 30 år har et medlemskab, der kan karakteriseres som et »tilhørsforhold« mod hele 11 pct. med et »afstandsforhold«, hvorimod de tilsvarende andele for medlemmer over 50 år er på henholdsvis 72 pct. og 1 pct. De unge under 30 år udgør i dag omkring en tredjedel af medlemmerne. At de kun i meget ringe udstrækning føler et »tilhørsforhold« til fagforeningen skyldes tydeligt, at de ikke deler de klassiske solidaritetsværdier, der var fagbevægelsens historiske grundlag. Det er imidlertid ikke et udtryk for, at de unge ikke er parate til at give afkald. Men der ligger i deres udprægede hverdags-solidaritet præmisser om nærhed og ansvar, som er noget fremmed over for en traditionel klassesolidaritet.

8. Fornyelsens udfordring

Vi har stillet os spørgsmålet, om fagbevægelsen har en fremtid, vel vidende at det nok ikke lader sig entydigt besvare. Set ud fra de overordnede samfundsmæssige rammebetingelser må det imidlertid konstateres, at fagbevægelsen i Danmark sammenlignet med andre vesteuropæiske lande har relativt gode fremtidsudsigter. Her lægger vi især vægt på styrkelsen af de decentrale korporative beslutnings- og implementeringsstrukturer, den meget begrænsede politisk-ideologiske modvilje mod fagforeningsinstitutionen samt den fortsatte konsensus omkring velfærdsstatens sociale sikringsordninger. Til gengæld udfordres fagbevægelsen af de samfundsstrukturelle og politiske ændringer, hvis effekter er ensbetydende med en øget virksomhedsorientering og et deraf følgende ydre pres på den centralistiske organisationsstruktur og det klassiske lederskab. Disse udviklingstræk mener vi imidlertid ikke er ensbetydende med fagbevægelsens endeligt. De kan endog tolkes positivt som et pres for fornyelse af fagbevægelsen, der samtidig kan imødekomme den tilsyneladende største udfordring – det indre pres fra medlemsside.

Analysen har vist, at medlemmernes subjektive orientering mod virksomheden tilsyneladende ikke svækker deres grundlæggende positive indstilling til fagforeningsinstitutionen. Hovedparten forener således et positivt syn på virksomheden med et positivt syn på fagforeningen som institution. Det indre pres kommer først og fremmest fra den stigende værtdipluralisme i medlemskaren, hvor flere og flere medlemmer antagelig vil udvikle individualistiske værdiorienteringer. Dette sammenholdt med en udbredt orientering imod immaterielle værdier udfordrer på længere sigt selve medlemsskabet, den traditionelle opgavevaretagelse og det klassiske lederskab.

Vores medlemsundersøgelse peger således på, at fagforeningernes interessefelt må udvides til også at omhandle et økologisk aspekt, hvor produktionen i bred forstand nøje må afstemmes den globale økologiske balance. Ligeledes er der et mandat til i højere grad at arbejde for at sikre den enkelte personlige udviklingsmuligheder i arbejdet, hvorunder (efter)uddannelsesaspektet står centralt. Både indholdet i arbejdet og udviklingen af arbejdet et sat på dagsordenen. Med Newton og Shore in mente ligger der heri både ønsker om og muligheder for at styrke medlemmernes oplevelse af egen nytteelementet af fagforeningsmedlemskabet – den instrumentelle dimension.

Det klassiske lederskab udtrykker medlemmerne sig som helhed endog særdeles kritisk over for. Fagforeningen opleves som et »apparat«, hvor toppen begrænser sig til envejskommunikation og trykker den vedtagne faglige politik ned over hovedet på de menige. Heroverfor står medlemmernes ønsker om mere decentralt ansvar og dialog på alle niveauer. Beslutningsvejene må vendes om gennem en opprioritering af medlemsdemokratiet. Kun her igennem forekommer det muligt, at den øjeblikkelige værtdipluralisme

i medlemsskaren kan afspejle sig konkret i den faglige og politiske interessevaretagelse – og måske med tiden danne afsæt for et nyt værdifællesskab. Det nye fællesskab, der tegner sig, vil formentlig komme til at lægge vægt på den »nære« hverdagssolidaritet og nogle fælles rammer med plads til individualitet – i kontrast til den traditionelle klasse-solidaritet med dens ensliggjorte interessevaretagelse. Men en sådan fornyelse af fællesskabet ville der ske en styrkelse af den ideologiske medlemskabsdimension.

Svaret på spørgsmålet, om den danske fagbevægelsen har en fremtid, er således et spørgsmål om valg, om vilje, ressourcer og handlekraft! Det er m.a.o. betinget af, at fagbevægelsen åben og selvkritisk kan overvinde de gamle former for interessevaretagelse og de lukkede beslutningssystemer. Vigtigt er det, at bevægelsen gennem øget demokratisering er i stand til at forny sig og opfange det fælles under nye former. Hvis ikke fagforeningen på den måde igen kan blive en »aktivitet« for medlemmerne – en bevægelse i stedet for et »apparat« – er der en klar risiko for, at et voksende antal medlemmer med tiden vælger fagforeningerne fra. Tilbage vil i værste fald kun være de ældre, de dårligst uddannede, de arbejdsløse og måske de offentligt ansatte. Hermed vil fagbevægelsen ikke alene komme til at stå svagere ifht. det politiske system, men også risikere sin position som kontraktuel part i det virksomhedsbaserede aftalesystem.

Sat på spidsen kan spørgsmålet, om fagbevægelsen har en fremtid, besvares med både et ja og et nej. Hvis det traditionelle begreb om fagbevægelsen forsøges fastholdt, vil den stå tilbage som et tomt »apparat«, der langsomt vil tæres væk af mangel på næring fra medlemmerne. Skal bevægelsen overleve, vil det sandsynligvis – og paradoksalt – ske i en sådan form og med et sådant indhold, at den ældre generation af ledere og medlemmer

kommer til at opleve det som fagbevægelsens historiske afslutning.

Noter

1. APL-undersøgelsen opererer med to datasæt, et postspørgeskemabaseret og et interviewbaseret. Hvad sidstnævnte angår, er der tale om en dybtgående interviewing af 36 særligt udvalgte medlemmer. Postspørgeskemaundersøgelsen er baseret på et stratificeret udtræk med medlemskab af fagforbund som den stratificerende variabel. Stikprøven var på i alt 5.317 personer, hvoraf 3.390 returnerede spørgeskemaet i udfyldt stand svarende til en besvarelsesprocent på 64. En bortfaldsanalyse samt en gyldigheds- og validitetsvurdering fører frem til, at der er tale om et solidt materiale, der altså er i stand til på repræsentativ vis at udtale sig om forholdene for medlemmerne af LO-forbundene. Medlemmerne af Medieforbundet og Litografisk forbund deltog dog ikke i undersøgelsen. Postspørgeskemaundersøgelsen er afviklet i perioden 2. april til 15. juni 1992. For en yderligere redegørelse for datamaterialet henvises til Jørgensen m.fl. 1993:23-38 og Bild m.fl. 1993a:10-30.
2. Interesse- og behovsdimensionerne er baseret på index, der er konstrueret ved hjælp af en faktoranalyse på et batteri af spørgsmål (Bild m.fl. 1993b:157-160). I operationaliseringen af interessedimensionen indgår følgende spørgsmål: A. Hvad mener du bør være fagforeningens vigtigste opgaver: Udligne lønforskelle mellem højt- og lavtlønnede, B. Hvad mener du bør bestemme lønnens størrelse: Lønnen bør tilpasses den enkelte lønmodtagers indsats, C. Hvordan synes du, at samfundet skal udvikle sig i årene fremover: Solidariteten skal udbredes; lønmodtagerne skal stå sammen, D. Hvordan synes du, at samfundet skal udvikle sig i årene fremover: Den sociale retfærdighed skal øges: forskellen mellem rig og fattig skal nedbringes, E. Hvordan synes du, at samfundet skal udvikle sig i årene fremover: Det skal i højere grad kunne betale sig at yde en ekstra indsats på sit arbejde, F. Hvordan synes du, at samfundet skal udvikle sig i årene fremover: De dygtige skal anerkendes mere. Behovsdimensionen er baseret på følgende

spørgsmål: A. Hvad mener du bør være fagforeningens vigtigste opgaver: Sikring af størst mulig løn for medlemmerne, B. Hvordan synes du, at samfundet skal udvikle sig i årene fremover: Velstanden skal øges; især lønmodtagerne skal have højere realløn, C. Hvordan synes du, at samfundet skal udvikle sig i årene fremover: Livskvaliteten for den enkelte skal øges, D. Hvordan synes du, at samfundet skal udvikle sig i årene fremover: Naturen og miljøet skal beskyttes; især virksomheder og husholdninger skal påføres strenge miljøregler (Bild m.fl. 1993b:81).

Referencer

- Andersen, J., A.-D. Christensen, K. Langberg, B. Siim og L. Torpe (1993): *Medborgerskab. Demokrati og politisk deltagelse*, Herning: Systime.
- Baglioni, G. og C. Crouch (eds.) (1990): *European Industrial Relations: The Challenge of Flexibility*, London: Sage Publications.
- Bild, T., H. Jørgensen, M. Lassen og M. Madsen (1993a): *Sikke nogen typer*, København: LO og CARMA.
- Bild, T., H. Jørgensen, M. Lassen og M. Madsen (1993b): *Fællesskab og forskelle*, København: LO og CARMA.
- Boglund, A. (1989): *Medarbetare och medlem: Individuell och kollektiv rationalitet i arbetslivet*, Göteborg: Sociologiska Institutionen Göteborgs Universitet.
- Bottrup, P. (1992): *»Det udviklende arbejde« – fremtidens arbejde?*, København: DTI.
- CASA (1994): *Medlemmernes mening om SiD*, København: SiD.
- Crouch, C. (1990): Afterword, pp. 356-362, i Baglioni, G. og C. Crouch (eds.): *European Industrial Relations: The Challenge of Flexibility*, London: Sage Publications.
- Dahl Sørensen, N., P. Svarre, N. Redington og J.K. Kristensen (1994): *Den kristlige fagbevægelse i vækst – en undersøgelse af medlemmerne*, Randers: Den kristlige fagbevægelse.
- Due, J., J.S. Madsen og C.S. Jensen (1993): *Den danske model*, København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Esping-Andersen, G. (1992): The Emerging Realignment Between Labour Movements and Welfare States, pp. 133-149 i Regini, M. (ed.):

- The Future of Labour Movements*, London: Sage Publications.
- Festinger, L. (1957): *A Theory of Cognitive Dissonance*, Evanston, IL: Row.
- Gundelach, P. og O. Riis (1992): *Danskernes værdier*, København: Forlaget Sociologi.
- Hvid, H. (1990): *Det gode arbejde*, København: Fremad.
- Hvid, H. og N. Møller (1992): *Det udviklende arbejde*, København: Fremad.
- Hyman, R. (1992): Trade Unions and the Disaggregation of the Working Class, pp. 150-168 i Regini, M. (ed.): *The Future of Labour Movements*, London: Sage Publications.
- Inglehart, R. (1990): *Culture Shift in Advanced Industrial Societies*, Princeton: Princeton University Press.
- Jørgensen, H., M. Lassen, J. Lind og M. Madsen (1993): *Medlemmer og meninger*, København: LO og CARMA.
- LO (1994): *Det udviklende arbejde – en vision indenfor rækkevidde*, København: LO.
- Newton, L.A. og L.F. Shore (1992): A Model of Union Membership: Instrumentality, Commitment and Opposition, *The Academy of Management Review*, vol. 17 nr. 3, pp. 275-298.
- Offe, C. (1985): *Disorganized Capitalism*, Cambridge: Polity Press.
- Panitch, L. (1986): *Working Class Politics in Crisis*, London: Verso.
- Regini, M. (ed.) (1992): *The Future of Labour Movements*, London: Sage Publications.
- Scholten, I. (ed.) (1987): *Political Stability and Neo-corporatism*, London: Sage Publications.
- Strauss, G. og D.G. Gallagher (1991): Union Membership, Attitudes and Participation, i Strauss, G., D.G. Gallagher og J. Fiorito: *The State of Unions*, University of Wisconsin; Industrial Relations Research Association Series.
- Streek, W. (1992): Training and the New Industrial Relations: a Strategic Role for Unions, pp. 250-269 i Regini, M. (ed.): *The Future of Labour Movements*, London: Sage Publications.