

Steen Scheuer

LO's strukturdebat: Organisatorisk rationalisering eller karteltilpasning?

Fagbevægelsens struktur var i høj grad på dagsordenen i slutningen af 1980'erne, og denne debat optager stadig sindene. Et af hovedproblemerne i LO's nuværende struktur er forholdet mellem organisations- eller medlemsstrukturen på den ene side og forhandlingsstrukturen på den anden. Hvordan har LO's nu vedtagne oplæg tacklet dette problem? Er man overhovedet kommet en løsning nærmere? Med udgangspunkt i teorier om »collective action» og »free ride» drøftes de problemer, LO's strukturforslag skal løse, og dem, det skaber. En overvindelse af rivaliseringen mellem forbundene er en forudsætning for fremskridt i strukturbestrebelse. Der er ikke alt for lyse udsigter i den henseende.

Indledning

Dansk fagbevægelse har i årtier ønsket at få »rationaliseret» sin struktur. Selv om der er taget skridt i den retning, er den generelle opfattelse nok den, at det går uhyre langsomt fremad, og dette hænger blandt andet sammen med, at der ikke er fuld enighed om, hvad en »rationalisering» af strukturen egentlig vil sige.

Der er noget paradoksalt ved, at en række af de private virksomheder, som har været i den skarpeste indbyrdes konkurrence, tilsyneladende pludseligt har kunnet finde sammen og fusionere, jf. fusionerne mellem hidtil så fjendtlige organisationer som Novo og Nordisk Gentofte, eller Den Danske Bank og Handelsbanken. Paradokset er, at interesseorganisationerne, som bedre burde kunne samarbejde, fordi deres indbyrdes relationer på ingen måde skulle være konkurrence, men tværtimod samarbejde, synes at have langt vanskeligere ved at finde sammen om den strukturrationalisering, som synes at finde holdningsmæssig støtte så mange steder i organisationslivet.

Inden for det seneste år eller to er der imidlertid sket en række meget markante ting, som har sat mere gang i fagbevægelsens strukturudvikling, end der længe har været.

På LO's ekstraordinære kongres blev forslaget om »ny struktur» – etablering af fem forhandlingskarteller – vedtaget med stort flertal, idet et markant mindretal – de faglærte metalarbejdere samt nogle mindre forbund for faglærte – dog stemte imod.

LO har herudover spillet mere positivt ud end hidtil med forslag om et langt nærmere samarbejde med såvel FTF som AC, efter en periode med nedkøling af de gensidige relationer, blandt andet udtrykt ved »rov» af mindre forbund fra FTF til LO.

Også i HK har formanden, Jørgen Eiberg, på HK's sidste kongres – i stærk kontrast til, hvad han plejer – lagt op til egentlige freds- og samarbejdsaftaler med en række af de mindre forbund, HK traditionelt konkurrerer med og betegner som »gule» (PROSA, Dansk Socialrådgiverforening, Lægesekretærer, Sammen-

Steen Scheuer

LO's strukturdebat: Organisatorisk rationalisering eller karteltilpasning?

Fagbevægelsens struktur var i høj grad på dagsordenen i slutningen af 1980'erne, og denne debat optager stadig sindene. Et af hovedproblemerne i LO's nuværende struktur er forholdet mellem organisations- eller medlemsstrukturen på den ene side og forhandlingsstrukturen på den anden. Hvordan har LO's nu vedtagne oplæg tacklet dette problem? Er man overhovedet kommet en løsning nærmere? Med udgangspunkt i teorier om »collective action» og »free ride» drøftes de problemer, LO's strukturforslag skal løse, og dem, det skaber. En overvindelse af rivaliseringen mellem forbundene er en forudsætning for fremskridt i strukturbestræbelserne. Der er ikke alt for lyse udsigter i den henseende.

Indledning

Dansk fagbevægelse har i årtier ønsket at få »rationaliseret» sin struktur. Selv om der er taget skridt i den retning, er den generelle opfattelse nok den, at det går uhyre langsomt fremad, og dette hænger blandt andet sammen med, at der ikke er fuld enighed om, hvad en »rationalisering» af strukturen egentlig vil sige.

Der er noget paradoksalt ved, at en række af de private virksomheder, som har været i den skarpeste indbyrdes konkurrence, tilsyneladende pludseligt har kunnet finde sammen og fusionere, jf. fusionerne mellem hidtil så fjendtlige organisationer som Novo og Nordisk Gentofte, eller Den Danske Bank og Handelsbanken. Paradokset er, at interesseorganisationerne, som bedre burde kunne samarbejde, fordi deres indbyrdes relationer på ingen måde skulle være konkurrence, men tværtimod samarbejde, synes at have langt vanskeligere ved at finde sammen om den strukturrationalisering, som synes at finde holdningsmæssig støtte så mange steder i organisationslivet.

Inden for det seneste år eller to er der imidlertid sket en række meget markante ting, som har sat mere gang i fagbevægelsens strukturudvikling, end der længe har været.

På LO's ekstraordinære kongres blev forslaget om »ny struktur» – etablering af fem forhandlingskarteller – vedtaget med stort flertal, idet et markant mindretal – de faglærte metalarbejdere samt nogle mindre forbund for faglærte – dog stemte imod.

LO har herudover spillet mere positivt ud end hidtil med forslag om et langt nærmere samarbejde med såvel FTF som AC, efter en periode med nedkøling af de gensidige relationer, blandt andet udtrykt ved »rov» af mindre forbund fra FTF til LO.

Også i HK har formanden, Jørgen Eiberg, på HK's sidste kongres – i stærk kontrast til, hvad han plejer – lagt op til egentlige freds- og samarbejdsaftaler med en række af de mindre forbund, HK traditionelt konkurrerer med og betegner som »gule» (PROSA, Dansk Socialrådgiverforening, Lægesekretærer, Sammen-

slutningen af Firma-Funktionærer med flere). Udspillet blev dog ikke vel modtaget på kongressen.

På det offentlige forhandlingsområde ses en tendens til centralisering, såvel gennem styrkelsen af KTO (Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte) som gennem det statslige udspil (Betænkning 1150), som synes at vise, at staten i nogen grad har mistet styringen af strukturudviklingen på forhandlingsområdet.

Endelig har der også på arbejdsgiversiden fundet større forandringer sted. Fra 1. januar 1990 er Industrifagernes og Jernets Arbejdsgiverforening sluttet sammen i Industriens Arbejdsgivere, ligesom Danske Bankers Forhandlingsorganisation, Sparekassernes Forhandlingsorganisation samt Forsikringsselskabernes Forhandlingsorganisation pr. samme dato er blevet til Finanssektorens Arbejdsgiverforening.

Alle disse forhold giver anledning til at se nærmere på, hvilke forhold der påvirker fagbevægelsens strukturudvikling, samt på LO's aktuelle strukturbejstræbelser. Antagelsen er, at fagbevægelsens struktur har konsekvenser for den interessevaretagelse, der sker via fagbevægelsen, og for fagbevægelsens fremtidige muligheder for at tiltrække og fastholde medlemmer.

Teoretiske overvejelser

Medlemskab af og strukturen hos de faglige organisationer, man kan melde sig ind i, er et centralt problem i det moderne samfund. I en kompleks samfundsøkonomi, hvor store organisatoriske enheder (produktions- og servicevirksomheder, ministerier, politiske partier osv.) er de drivende kræfter, kan individerne ved at samle deres ressourcer i organisationer, opnå mål, som de ville være ude af stand til at opnå gennem individuel indsats. For at opnå dette må den enkelte imidlertid bytte sin personlige kontrol over en del af sine ressourcer til gengæld for skabelsen af (og evt. adgang til) fælles produkter og for at opnå den kollektive aktions multiplikatoreffekt. Dette er det grundlæggende udgangspunkt for problemet om »collective action«, som det er blevet diskuteret i den internationale sociologiske litteratur (et klassisk bidrag er Olson, 1965; jf. Elster, 1985, 1989; Knoke, 1988; Oliver, 1988 m.fl.).

En grundlæggende eksistensbetingelse for interesseorganisationer er overvindelse af »collective action« eller »free rider« problemet. Dette problem kan med Jon Elster i skarp form formuleres som følger:

»Each individual derives greater benefits under conditions of universal cooperation than under conditions of universal noncooperation, [but] Each derives more benefits if he abstains from cooperation, regardless of what others do« (Elster, 1985: 139).

Denne individuelt »rationelle« kalkule må interesseorganisationerne overvinde for at kunne opstå og sikre deres fortsatte eksistens. Hvordan overvinder interesseorganisationerne free rider problemet? Ifølge den nyere litteratur inden for emnet sker dette ved hjælp af tre mekanismer, der vedrører individets motivation for at bidrage.

1. *Rational choice-motivation*: Ved hjælp af en simultan produktion af private goder (goder, der kan begrænses til medlemskredsen og forbruges individuelt), som medlemmet har individuel nytte af.
2. *Normative conformity*: Ved hjælp af normativ appel til medlemmer (og potentielle medlemmer) om støtte til den »fælles sag«.
3. *Affective bonding*: Ved hjælp af appel til følelsesmæssig tilknytning til andre personer eller grupper (Knoke, 1988: 315; jf. også Traxler, 1986: 20).

Den sidstnævnte af de tre skal i det følgende ikke behandles nærmere.

Den første mekanisme var den, Mancur Olson påpegede, og som gav anledning til hans formulering af den såkaldte »biproduktsteori« om lobby-organisationer. Ifølge Olson skulle den politiske lobby være et produkt af de selektive incitamenter, lobby-organisationerne også producerede, og lobby-virksomheden skulle således være uden nogen nødvendig relation til for eksempel medlemsholdninger. Som Olson siger:

»the lobby is, then, a by-product of whatever function this organization performs that enables it to have a captive membership« (Olson, 1965: 133).

Den anden mekanisme (den normative appel) hænger blandt andet sammen med, at der i de moderne samfund faktisk hos de fleste er en stærk modvilje imod at »free ride« (jf. Elster, 1989: 155). Der er i vores samfund en stærk modvilje imod »gratispassagerer« (noget, der synes særligt fremherskende inden for HT!). Den normative appels betydning er fremhævet af en række af de forskere, som senere har efterprøvet blandt andet Olsons teorier (jf. for eksempel Marsh, 1976; og oversigten hos Knoke, 1988: 313), idet man har kunnet vise, at selv hos medlemmer af arbejdsgiverforeninger (hvis medlemmer ellers ofte antages at handle ud fra strengt økonomiske cost-benefit kalkuler) er produktion af kollektive goder et vigtigt, tilsyneladende normativt baseret, incitament for medlemskab.

I en undersøgelse baseret på en survey blandt ca. 8000 medlemmer af mange forskellige interesseorganisationer i USA påviser David Knoke, at produktionen af private goder har appel til en langt større del af medlemskredsen end produktionen af kollektive goder. Knoke spurgte medlemmerne, hvad de ville gøre, hvis organisationen enten kun gav individuel service (kun producerede private goder), dvs. droppede den politiske lobby, eller hvis den kun bedrev politisk lobby, dvs. droppede den individuelle service. Svarmulighederne var, at man ville forblive medlem, eller at man ville forlade organisationen. Resultaterne fremgår af tabel 1.

Tabellen viser, at en sådan koncentration af aktiviteterne hos interesseorganisationen ville koste flest medlemmer, hvis man ophørte med produktionen af individuelle goder. Man kan derfor spørge, om ikke interesseorganisationer, der vil optimere deres medlemstal, burde droppe de politiske forbindelser og den politiske lobbyvirksomhed. Imidlertid påpeger Knoke i sin artikel, at de medlemmer, til hvem den normative appel særligt retter sig, samtidig er langt de mest aktive, antagelig de egentlig »organisationsbærende«. Eller omvendt, at de medlemmer,

Tabel 1: Svar på hypotetisk valg mellem service og politisk indflydelsesvirksomhed (lobby) fra medlemmer af organisationer med henholdsvis høj og lav politisk indflydelsesprofil (engagement). Procent

	Organisationens politiske engagement		
	Højt	Lavt	Alle
	Procent		
Ville forblive som medlem:			
- selv om kun individuelle goder bevares	34	70	52
- selv om kun politisk lobby bevares	21	2	12
- kun hvis begge dele bevares	10	23	7
- selv om ingen af delene bevares	35	5	29
Total	100	100	100
Antal	4190	4153	8343

Kilde: Knoke, 1988: 324

som er mest interesseret i de private goder, overvejende samtidig er de apatiske, passive medlemmer (jf. Knoke, 1988: 326f). På en måde kan man sige, at de apatiske medlemmer, de individuelle nydere, »free rider« på de normativt engagerede.

Et vigtigt, men ikke meget belyst, spørgsmål er, hvordan disse incitamentforhold påvirkes af strukturen hos de interesseorganisationer, der virker på et givet område, i et givet samfund. Her er det særligt spørgsmålet om samvirke versus konkurrence mellem interesseorganisationer, der skal tages op. Dette har betydning, fordi en del taler for, at andre faktorer er virksomme, når forholdet mellem interesseorganisationer skal reguleres, end når det gælder forholdet mellem mere markedsbaserede organisationer.

Hvordan kan det for eksempel være, at interesseorganisationer tilsyneladende ikke effektiviseres gennem konkurrence, men tværtimod mister medlemmer derigennem (set på aggregeret niveau)? Man skulle tro, at et udbud af flere interesseorganisationer på et område dels ville presse disse til at blive bedre, dels ville udgøre et »tilbud til alle«, det vil sige også til potentielle borgerlige fagforeningsmedlemmer.

Dette kan hænge sammen med, at for de fleste er medlemskab af for eksempel fagforening ikke så meget udtryk for en økonomisk-rationel kalkule, men for mere normative overvejelser. Ved at melde sig ind, melder man sig ind i arbejdspladssens uformelle »arbejderkollektiv« eller den »kollegiale kreds«. Eller rettere: Ved ikke at melde sig ind, melder man sig ud heraf, man tager afstand fra kollegerne. Der er således grundlæggende et pres for at melde sig ind i en bestemt organisation.

Hvis der kun er én organisation, vil det normative pres for medlemskab være betydeligt større, end hvis der er to eller flere, der organiserer samme gruppe. Ved at deltage undgås det negative sociale pres (sanktionen) ved at stå udenfor. Når

der er flere konkurrerende organisationer, høster man »negative vibrationer«, uanset hvad man gør. Det er derfor måske ikke så overraskende, at sådanne stridigheder i nogle tilfælde giver et fald i den samlede faglige deltagelse (jf. Scheuer, 1989b: 35f).

I det hele taget er den øgede fragmentering og rivalisering (jf. Scheuer, 1988) på mange måder et problem: Den normative appel om sammenhold, som blandt andet udtrykkes i modviljen imod de ikke fagligt organiserede, har i 1980'erne medført, at nogle af de største arbejdsmarkedskonflikter ikke udspilles mellem arbejdsmarkedets traditionelle modparter, men mellem lønmodtagergrupperne internt. Konflikterne på EDB-området (mellem HK-Samdata og PROSA) synes delvis at hænge sammen med, at når den ene gruppe har lavet overenskomst med ledelsen, vil den anden ikke lave en, uden at den er bedre. Konflikten bliver således *strategisk* i Elvanders forstand (Elvander, 1988), den skal ses som udtryk for, at fagforeningen vil svække den anden organisation snarere end kæmpe for medlemmernes interesser. Tilsvarende med HT-konflikterne i 1984 og 1990, som har været nogle af de største og mest omtalte inden for de seneste ti år. Konflikterne var ikke rettet mod den i hovedsagen socialdemokratiske arbejdsgiver (bestyrelsen i HT), men mod enkelte kolleger (af borgerlig observans), som meldte sig ud af SiD. Kan fagbevægelsens sammenhold i det lange løb holde til sådanne splittelser? (Jf. hertil Oliver, 1980).

HT-konflikternes forløb var imidlertid ikke kun bestemt af modviljen mod uorganiserede, men i høj grad også af det noget anstrengte forhold mellem de to fagforbund, der organiserer HT-chaufførerne, Specialarbejderforbundet og Kommunalarbejderforbundet. Uden at dette emne her kan behandles nærmere, må det konstateres, at eksistensen af to fagforbund med organisationsområder, som er historisk betingede, og hvoraf ingen har til sinds at afgive nogen del af deres aktuelle medlemsdomæne, ikke bidrog til løsninger, der var heldige, set fra fagbevægelsens synspunkt: I 1984 trak det konflikten utåleligt i langdrag, selv om chaufførernes sammenhold ikke blev brudt, og i 1990 bevirkede konflikten direkte splittelse af chaufførerne og isolation af de strejkende chauffører i Roskilde, hvilket antagelig var meget afgørende for, at konflikten denne gang endte med et eklatant nederlag for de strejkendes chauffører.

Strukturen i de interesseorganisationer, der står til rådighed for kollektiv aktion, er således meget afgørende for kollektive interesserepræsentationers succes. Interesseorganisationer er også (eller bliver med tiden) samfundsmæssige aktører i deres egen ret. Om for eksempel alle lønmodtagere samles i én eneste faglig organisation, eller om de er organiseret i en lang række mindre organisationer, er derfor en organisatorisk forskel og en samfundsorganisatorisk variabel, der kan være en lige så vigtig forklarende variabel, som den faglige organisationsgrad (jf. Hannan og Freeman, 1987: 914). Det hjalp således på ingen måde de strejkende chauffører i HT-konflikten, at de har en organisationsprocent meget tæt på de 100!

På den ene side kunne det antages, at én stor organisation vil være mere »mægtig« end mange små, det vil sige, at antallet af organisationer på et felt ville være omvendt proportionalt med indflydelse (Hannan og Freeman, 1988: 8). På den

anden side kunne det også antages, at en alt for stærk centralisering, for eksempel på forbundssiden, ville indebære for lille variation i udbuddet til den potentielle medlemskreds, hvilket kunne få enten organisationsgraden til at falde eller fremkalde »new entrants« på det pågældende delmarked (jf. Bresser og Harl, 1988; Bresser, 1989). Således kan manglende fleksibilitet på organisationsiden kombineret med økonomisk favorable forhold medvirke til at undergrave LO's dominerende position blandt de faglige organisationer (jf. Scheuer, 1988).

Derfor er det i forhold til LO's ny struktur meget vigtigt, at denne på den ene side kan overvinde nogle af de tendenser til rivalisering og strid mellem forbundene, som synes indbygget i den nuværende, forholdsvis opsplittede struktur. På den anden side skal det samarbejde, der indgås, og de nye strukturer, man lægger sig fast på, antagelig også være sådan, at de forskellige medlemsgrupper kan føle sig nogenlunde trygge ved, at de ikke bliver »majoriseret« af andre, større grupper.

Et aspekt af dette problem er, at fagforbundene kan risikere at have mindre at tilbyde de stærkeste grupper i egne rækker. De bedst kvalificerede og højest lønnede kan ofte klare sig selv, hvorfor en svækkelse af den faglige profil kan friste netop sådanne medlemmer til udmeldelse eller overgang til funktionærforbund uden for LO – heraf måske Metals og El-forbundets betænkeligheder ved LO's ny fem-kartel-struktur. Frygter de at miste medlemmer til Teknisk Landsforbund?

Følgende hovedproblemstillinger må derfor opstilles i forbindelse med en vurdering af LO's nu vedtagne fem-kartelforslag:

De etablerede organisatoriske samarbejdsforslag må være »naturlige«, dvs. baserede på samarbejde mellem grupper, som forekommer indlysende, også set fra de enkelte medlemmers synspunkt. Ellers risikeres flugt af medlemmer, som man ikke vil kunne holde på gennem tvang. Det hjælper ikke (i forhold til medlemmerne) med opportunistiske forbundsfusioner på kryds og tværs.

Disse ændringer må i praksis vise sig at kunne give resultater, dvs. at de må forudsættes at løse nogle af de strukturproblemer, LO har i dag, for eksempel rivaliseringen og revir-overvågningen.

Udviklingen på LO-området

En vigtig grund til hastværket med LO-strukturen må søges i udviklingen inden for forhandlingssystemet herhjemme.

Der er sket en række betydelige forandringer i strukturen i overenskomstforhandlingerne i 1980'erne, hvilket bedst kan betegnes som en begrænset decentralisering, vertikalt såvel som horisontalt (se om den tilsvarende udvikling i Sverige: Elvander, 1988).

Den *vertikale decentralisering* har bestået i, at LO's rolle som afgørende trend- eller normsætter for de kollektive overenskomstresultaters udfald er blevet afgørende undergravet i 1980'erne, mest tydeligt ved overenskomsterne i 1987, hvor det afgørende gennembrud kom fra de decentrale forhandlinger mellem CO Metal og Jernets Arbejdsgivere, men også i forbindelse med midtvejsforhandlingerne i 1989, hvor det første forhandlingsgennembrud blev skabt mellem HK på den ene side og Butiks- og Kontorfarets Arbejdsgivere på den anden.

Rollefordelingen fra »gamle dage« (1960'erne og 1970'erne), hvor LO's formand Thomas Nielsen og DA's formand Leif Hartwell i overenskomst efter overenskomst lagde linjen og »bankede« eventuelt opsætsige underorganisationer »på plads«, gælder tilsyneladende ikke mere. Det centrale LO er i nogen grad blevet »marginaliseret« (Elvanders udtryk, jf. Elvander, 1988: 267) og de afgørende linjer lægges, og løsninger findes i de decentrale forhandlingskarteller. Noget tilsvarende kendetegner DA-siden.

Den *horisontale decentralisering* kendetegner derimod udviklingen af faglige organisationer uden for LO-området og deres indflydelse på forhandlingsforløbene. Et stigende antal fagforeningsmedlemmer er organiseret i fagforbund uden for LO, og denne udvikling vil givet fortsætte, jf. tabel 2. Ikke-LO-forbundene samarbejder decentralt, dvs. på kartel-niveau, i et vist omfang med LO-forbundene i forhandlingssammenhænge, særligt på det statslige og kommunale område. Også denne udvikling trækker i retning af tendentielt at sætte »LO-borgen« ud af spillet. Jo mindre andelen af LO-forbund i et kartel er, des mindre er LO's muligheder for centralt at fastlægge kartellernes forhandlingsstrategi.

Tabel 2. LO's andel af samtlige fagligt organiserede i udvalgte år i Danmark, 1955-2000. Procent

År	LO-medlemmer som procentandel af samtlige fagforeningsmedlemmer
1955	80.6
1960	79.3
1965	78.6
1970	78.4
1975	73.1
1980	71.5
1985	71.2
1990	69.2*
1995	67.6*
2000	65.9*

*: Fremskrivning, jf. Scheuer, 1988: 38.

Kilde og dokumentation: Statistisk Årbog og Scheuer, 1988: 45ff.

Denne udvikling i retning af decentralisering sætter fokus på, hvor organisatorisk og forhandlingsmæssigt bæredygtige de decentrale forhandlingsenheder (kartellerne) er. Så længe LO-toppen forhandlede suverænt, var kartellernes sammenhængskraft ikke så afgørende. Men nu, hvor de helt afgørende beslutninger træffes på dette niveau, er det afgørende: (1.) at de kan »hænge sammen«, dvs. ikke rives op af intern splid, og (2.) at de også samarbejder indbyrdes og ikke konkurrerer.

Her bliver svaghederne i LO's nuværende struktur for alvor synlige. Der behøver således ikke at være nogen direkte sammenhæng mellem på den ene side *organisationsstrukturen* (hvilket forbund er man medlem af) og på den anden side *forhandlingsstrukturen* (hvilket forbund er dominerende i forhandlingerne om den enkelte medlemsgruppes arbejdsvilkår). Man kan for eksempel let have Lillian Knudsen (KAD) eller Hardy Hansen (SiD) som forbundsformand og alligevel Georg Poulsen (Dansk Metal) som hovedforhandler, når overenskomsterne

skal aftales. Risikoen for interne rivninger er her klart til stede, jf. debatten efter 1987-overenskomstforløbet, hvor arbejdstiden blev radikalt nedsat, men hvor flere hovedaktører alligevel luftede meget betydelig utilfredshed (se Scheuer, 1987: 25-28).

Dette betyder, at de decentrale forhandlingsenheder, som skal stå deres prøve over for eksempelvis den ny organisation Industriens Arbejdsgivere, måske ikke i længden er så kraftfulde og bæredygtige, som man fra LO's side kunne ønske. En afgørende baggrund for LO's ønsker om en strukturreform kunne være ønsket om en styrkelse af det decentrale forhandlingsled.

LO's strukturforslag skal i høj grad ses i lyset af, om formålet med styrkelse af kartelniveauet eller af LO kan opnås ad denne vej. Hertil kommer, at udover en overordnet hensigtsmæssighed vil eksisterende organisatoriske strukturer, traditioner og organisatoriske magtbaser i meget høj grad få betydning for, om kartelløsningen og – på længere sigt – en egentlig strukturrationalisering vil kunne gennemføres.

Forslaget

Selve forslaget skal ikke gennemgås nærmere her. Det er beskrevet i LO's forskellige udspil og i forslaget til den ekstraordinære strukturstemmer (LO, 1987 og 1989).

Hovedindholdet er, at der skal etableres fem forhandlingskarteller. Disse opfattes som første skridt i retning af et mere udbygget samarbejde mellem de involverede forbund. Af de fem karteller er de to inden for den offentlige sektor baseret direkte på eksisterende karteldannelser. På det private område eksisterer Bygge- og Anlægskartellet tildels i forvejen. Inden for den private sektor er hensigten med forslaget antagelig at fremme en »oprydning« eller sammenlægning af nogle af de forhandlingskarteller, der allerede eksisterer. Størrelsesordenen af de fem karteller fremgår af tabel 3.

Tabel 3. Oversigt over forslag til karteller inden for LO samt deres anslåede medlemstal

Kartel for:	Cirka antal:	
	fagforbund	medlemmer
- Bygge og Anlæg	9	215.000
- Industri	19	472.000
- Service, handel & transport	10	294.000
Privat sektor medlemstal ialt		981.000
- Kommuner	16	332.000
- Stat	19	107.000
Offentlig sektor medlemstal ialt		439.000
LO's samlede medlemstal	32	1.420.000

Kilde: LO, 1989 samt SiD's *Fagbladet*, nr. 31, 8.9.1989 og nr. 18, 11.5.1990.

Et af hovedproblemerne har været fastlæggelsen af antallet af karteller i den private sektor. Dansk Metal har ønsket et større antal end de tre, således at CO Metal kunne bevares som forhandlingskartel og eventuelt blive en forløber for et egent-

ligt industriforbund inden for jernindustrien. Modsat har SiD ønsket sig »ét stort forbund«, fordi man ikke har ønsket sin medlemskreds splittet op på en række områder, hvor man de fleste af stederne var i mindretal. Det kompromis, man nåede frem til, opfattes af de fleste som en sejr for SiD.

Et andet problem har været den såkaldte »medlemsoverførsel«. SiD har været noget modvillig til at afgive medlemmer inden for bygge og anlæg ansat i den kommunale sektor. Det er værd at bemærke, at der ikke er tale om at afgive medlemmer, men kun om at afgive forhandlingsretten for grupper af medlemmer. Men selv dette kan give store vanskeligheder. I det følgende belyses nogle af dem.

Vanskelighederne for LO

Det er undertiden vanskeligt for udenforstående at forstå, hvorfor det skal tage LO så lang tid og give så store vanskeligheder at nå overens om en mere hensigtsmæssig struktur. Nogle henviser til, at fagbevægelsens struktur skulle have en særlig træghed eller inerti, som gør en gang etablerede strukturer næsten umulige at ændre.

Andre henviser til de faglige topledere magtønsker. Den manglende udvikling skyldes ifølge denne forklaring, at nogle af de centrale aktører ikke vil afgive autonomi personligt, selv ikke hvis det fremmer fagbevægelsens kollektive mål. Altså historien om småkongerne, der nægter at lade sig afsætte.

Ser man på spørgsmålet med organisationsteoretiske briller, melder der sig andre typer af forklaringer, som kan synes nok så oplysende både for at forstå de aktuelle vanskeligheder og for at antyde, hvordan nogle af problemerne eventuelt kunne løses.

Man må først gøre sig klart, at det at ændre fagbevægelsens struktur ikke er det samme som at ændre en stor virksomheds interne struktur. Fagbevægelsens struktur er rettelig dens eksterne struktur (jf. Clegg, 1976), eftersom LO's medlemsforbund ikke er underafdelinger eller divisioner i LO, men tværtimod autonome organisationer. Fagbevægelsens struktur omhandler derfor i realiteten fagforbundenes »markedsandele«, dvs. deres andele af den samlede medlemskreds. Vil man ændre strukturen, betyder det i realiteten, at man ændrer demarkationslinjerne, eller territorierne, for de enkelte (gamle eller nyskabte) forbund.

Man kunne – for at illustrere vanskelighederne – forestille sig, at Danske Dagblades Organisation ville skabe en »ny struktur« på dagbladsområdet ved at ændre de enkelte dagblades læserkreds. Noget sådant ville sikkert støde på en vis modstand!

Så vanskeligheden består i virkeligheden i ændringen af grænserne mellem forbundene. Det er ganske vist ikke så vanskeligt at *ophæve grænser* (slå forbund sammen), fordi man her bevarer en fælles grænseflade over for de øvrige forbund. Amerikansk forskning viser ganske vist, at det kun rigtigt vil lykkes, når fagbevægelsen har tilbagegang (jf. Chaison, 1980, 1981; Windmuller, 1981; Adams, 1984). En hel del især mindre forbund i Danmark har dog gennem årene enten sluttet sig sammen eller er gået ind i større forbund.

Vanskelighederne opstår for alvor, når man via strukturforslagene vil *skabe nye grænser*. Det vil sige dér, hvor et forbund skal »aflevere« medlemmer til et andet.

I dag er en nogenlunde fred omkring grænseftaler et særkende for dansk fagbevægelse. De fleste faglige ledere ved tilsyneladende instinktivt, at for mange grænsekonflikter om medlemmer skader rekrutteringen til forbundene som sådan. Dog giver især teknologiske skift og andre forhold stadig anledning til uoverensstemmelser mellem forbundene.

Det er imidlertid en illusion at tro, at en ny struktur vil kunne fjerne grænsestridighederne. For det første fordi eventuelle nye grænser i høj grad savner den »præcedens«, den traditionens og fagbevægelsens fælles normative magt, som de nuværende grænser har. For det andet, fordi de grænser, der lægges ind i den ny struktur, egentlig ikke virker mere rationelle eller logiske end dem, man har i dag. Dette kan illustreres på tre måder.

For det første kan man henvise til Sverige. Her har man i nogle årtier haft en industriforbunds-lignende struktur. Ikke desto mindre har man i Sverige mindst lige så mange grænsekonflikter mellem forbundene som i Danmark, hvis ikke flere (jf. publikationerne fra »Nya Front«-projektet på Arbetslivscentrum, for eksempel Björklund, 1988; Nilsson, 1988; Ekdahl, 1988; Nilsson og Sandberg, 1988; samt en offentlig udredning fra Arbetsmarknadsdepartementet, 1987).

For det andet er selve principperne for grænsedragningen mellem forbund og karteller tvetydige og modstridende, jf. nedenfor.

Endelig, for det tredje bryder forslaget fundamentalt med de grundlæggende principper for faglig organisering i Danmark, som har været gældende siden slutningen af 1800-tallet.

Generelt er der fire typer af principper, efter hvilke fagbevægelsens struktur kan opbygges (jf. Arbetsmarknadsdepartementet, 1987; LO, 1987 og 1989):

1. *Opdeling efter fag eller formel uddannelse.* Dette grundprincip er dansk fagbevægelses faglærte forbund i hovedsagen baseret på. Også mange funktionærforbund uden for LO er baseret på dette princip, for eksempel Dansk Sygeplejeråd.
2. *Opdeling efter industri.* Industriforbundstanken har i mange år været tilstræbt af store forbund i LO, særligt Dansk Metal. Alle i samme industri samles i samme forbund. Eksempel er Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet, NNF. Uden for LO eksempelvis Danske Bankfunktionærers Landsforening.
3. *Opdeling efter arbejdets art.* En lidt bredere opdeling end (2), idet den samler i »bygge og anlæg«, »service« og lignende. SiD's grupper er skabt efter dette mønster.
4. *Opdeling efter virksomhedsejerprincippet.* Dette princip opdeler efter, hvem den centrale modpart er, mindre end efter hvilken type af arbejde, der udføres. Dette princip anvendes især af særlige organisationer for offentligt ansatte, for eksempel Dansk Kommunalarbejderforbund.

Det skal i forbindelse med denne gennemgang af »principper« ikke glemmes, at megen af den eksisterende grænsedragning slet ikke følger nogen af disse principper, men er præget af lokale magtforhold og tidsbestemte kompromiser.

Vanskeligheden i LO's strukturforslag kan illustreres af, at man for det første vil forlade princip 1 på trods af, at netop uddannelsesfællesskabet synes at være et vigtigt grundlag for mange forbunds eksistens og for mange af medlemmernes tilknytning til de faglige organisationer og også for en række af de mere naturlige afgrænsninger. Forlades dette, risikeres tab af velkvalificerede medlemmer, hvis rationale for medlemskab er fagligt eller uddannelsesmæssigt gruppetilhørsforhold.

Uddannelsesaspektet berører El-forbundet og Dansk Metal. Vanskeligheden er, at en stor del af disse forbunds medlemmer, der for eksempel får teknisk efteruddannelse, tenderer til at forlade LO og gå over i for eksempel Teknisk Landsforbund. Man frygter antagelig, at en højere grad af fælles organisering med ikke-faglærte, vil fremme denne proces. Den samling, LO foreslår, vil derfor risikere at få endnu flere til at forlade LO-området, specielt hvis ikke-faglærte grupper bliver dominerende. Det er i denne forbindelse tilnærmelserne mellem CO Metal-kartellet og Teknisk Landsforbund har en vis betydning. For det andet vælges ikke ét, men to grænsedragningsprincipper, som er indbyrdes modstridende, nemlig det ovennævnte princip 3 (»Arbejdets art«) og princip 4 (»Virksomheds-ejerprincippet«). Hermed lægges grunden til en lang række grænsekonflikter, når man for eksempel skal afgøre, om ikke-faglærte arbejdere inden for bygge og anlæg, som er kommunalt ansatte og medlemmer af SiD, skal organiseres i Bygge- og Anlægskartellet (»Arbejdets art«) eller i det kommunale kartel (»Virksomheds-ejerprincippet«).

Det er ikke bare et teoretisk problem. Problemet er, at SiD, som vil komme til at spille en dominerende rolle i Bygge- og Anlægskartellet, kun meget nødig vil aflevere disse medlemmer til et kommunalt kartel, hvor forbundet vil komme til at spille en mere sekundær rolle.

Mere generelt er problemet, at den måde, hvorpå dansk fagbevægelses struktur historisk er blevet til, har tvunget de ikke-faglærte til at organisere sig på tværs af industribrancher, virksomhedsejerprincipper osv. De ikke-faglærtes forbund (SiD og KAD) skal igen opsplittes, for at den ny struktur kan etableres. Problemet er illustreret i figur 1: Det er nyetableringen af en organisationsgrænse mellem brancher, der er problemet. SiD synes kun at ville acceptere dette, når kartellerne bliver så store, at de kan sikre, at de faglærte forbund ikke får en dominerende rolle inden for nogen af dem. Det har de faglærte, særligt Metalarbejderforbundet og El-forbundet, naturligvis vanskeligt ved at acceptere.

Figur 1 illustrerer også det problem, at selv hvor industriforbundstanken er fremherskende, kan der opstå grænseproblemer mellem nogle af industriforbundene (for eksempel NNF) og de store forbund for ikke faglærte (SiD og KAD), på chaufførområdet, rengøringsområdet og lignende. Selv her er den gode vilje til løsning af sådanne stridigheder ikke altid til stede.

Det er – omkring den ny kartelstruktur – især de steder, hvor forskellige grænseprincipper støder sammen, problemerne opstår. Hvordan afgør man, hvilket der er vigtigst? Det kan ikke afgøres ud fra nogen højere, principiel retfærdighed. Er det muligt for de nuværende forbund at stole så meget på hinanden, at de kan være sikre på, at de andre ikke – når de første skridt er taget – vil benytte en even-

Figur 1. Oversigt over principperne for den nuværende organisationsstruktur på arbejdersiden inden for CO Metal, Bygge og Anlæg m.m.

Faglærte	Ikke-faglærte		
Dansk Metal	SiD	KAD	CO Metal
El-forbundet			
Blik og Rør			
Med flere			
Murerforbundet	SiD		Bygge og Anlæg
Snedker og Tømrer - ST			
Malerforbundet			
Med flere			
Industriforbund: Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderne (NNF); Træindustriarbejderne	SiD	KAD	For eksempel mejerierne

tuelt dominerende position til at forfølge strategiske mål, det vil sige mål, der skal sikre det givne forbund strategisk overhånd i fremtidige beslutnings- og forhandlingssituationer? Her er den gensidige mistro nok lidt for manifest.

Konklusion

Denne artikel har taget sit udgangspunkt i følgende problemer:

- At LO's andel af de fagligt organiserede har været langsomt, men stabilt fallende, det vil sige, at LO ikke har kunnet modvirke »new entrants« på forbundssiden og styrkelse af disse, trods LO's til tider ret aggressive adfærd.
- At der har været betydelige og tiltagende rivaliseringer mellem forbundene, også inden for LO, hvilket synes at svække de normer, fagbevægelsen traditionelt står for, for eksempel lønulighed.
- At der er betydelige rivaliseringer og problemer på medlemsniveauet, hvilket måske ikke betyder så meget i tal, men som alligevel svækker fagbevægelsens billede af sig selv som en røgte af solidaritet.

- At disse rivaliseringer har betydet, at relationerne til arbejdsgivernes forhandlingsorganisationer til dels er blevet ustyrlige, hvilket tilsyneladende opleves af begge parter (jf. Betænkning 1150, 1989).

Har LO's strukturkongres taget hul på løsningen af nogle af disse problemer?

Grundlæggende må det siges, at kongressen afslørede åben mistillid mellem i hvert fald et par af de store forbund. I realiteten tog kongressen slet ikke fat på forbundsstrukturen, men kun på forhandlingsstrukturen. Som det tidligere er omtalt, er det netop diskrepansen mellem organisations- og forhandlingsstruktur, der udgør en væsentlig del af problemet, hvorfor vedtagelserne næppe i noget videre omfang vil kunne rette op på de hidtidige problemer.

Endvidere synes Dansk Metal og flere andre forbund at være i en klemme. Nogle af de faglærte forbund føler tilsyneladende, at de – hvis de indgår i karteller, hvor de ikke-faglærte er i majoritet – kan risikere, at nogle af deres bedst kvalificerede medlemmer forlader dem og for eksempel går til Teknisk Landsforbund eller bliver uorganiserede.

Hvis fem-kartelløsningen gennemtrufes, vil man derfor risikere at forstærke tendensen til, at LO organiserer en stadig mindre del af de fagligt organiserede. Det er derfor ikke så mærkværdigt, at CO Metal har udsendt signaler om tilnærmelse til Teknisk Landsforbund i en helt anden toneart, end man plejer.

Hertil kommer, at debatten om placeringen af SiD's medlemmer inden for bygge og anlæg viser et andet hovedproblem: For det første, at SiD (trods sin størrelse – SiD er LO's næststørste medlemsforbund, kun overgået af HK) – våger overordentligt nidkært over sit organisatoriske revir. For det andet, at denne overvågning er så nidkær på trods af, at hele debatten endnu ikke handler om ændringer i den eksterne struktur altså i forbundsgrænserne), men kun om forhandlingskompetence. Derfor må man stille sig meget tvivlende overfor, om den model, LO nu har valgt, kan lægge grunden til en egentlig ændring af den eksterne organisationsstruktur. Forbundene virker modvillige til overhovedet at drøfte dette.

Der er derfor meget, der peger på, at de foreslåede struktursammenlægninger er mere opportunistiske end realistiske. De foreslåede ændringer skal derfor antagelig mere ses som udtryk for, at LO's topledere har mistet tålmodigheden med den hidtidige langsommelighed i strukturændringerne og måske samtidig har følt sig grebet lidt af panik, stillet ansigt til ansigt med det Indre Marked.

Opportunistiske paniksammenlægninger vil imidlertid ikke styrke dansk fagbevægelse i forhold til EF eller dets Indre Marked. Det er muligt, at større enheder alt andet lige vil fremme indflydelsesmulighederne på fælles-europæisk plan, men der er to forbehold i den forbindelse.

For det første: Hvis det viser sig, at eventuelt fusionerede forbund ikke har en naturlig sammenhæng, og at resultaterne af sammenlægningen derfor udebliver, vil man risikere, at medlemsgrundlaget smuldrer. Selv om den danske faglige organisationsgrad er langt over den europæiske (jf. Scheuer, 1989a: 34), vil en nedadgående trend bringe fagbevægelsen i defensiven og nødvendiggøre hidtil ukendte aktiviteter med økonomistyring, besparelser og personalereduktioner.

For det andet: Det er ikke givet, at fem-kartelløsningen overhovedet vil bringe dansk fagbevægelse videre ad fusionsvejen. Vil kartelsamarbejdet overhovedet føre videre med den betydelige mistillid, der i dag er mellem nogle af de store forbund?

Det er muligt, at LO i stedet for de forkromede strukturløsninger skulle vælge en mere beskeden og måske mere realistisk vej. Man burde nok erkende, at hidtidige strukturændringer er foregået i form af mindre forbunds nogenlunde frivillige sammenslutninger. At disse sammenslutninger i høj grad er foregået omkring enheder, som har været forståelige på decentralt niveau (jf. etableringen af Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet, NNF, i 1980), og de nuværende ønsker om at skabe et kartel for alle, der arbejder med fødevarer (Bryggeriarbejderforbundet, Gastronomisk Landsforbund med flere). Imidlertid går disse bestræbelser faktisk *imod* tendensen i LO's strukturløsning.

Disse frivillige fusioner er i høj grad baseret på et tillidsforhold mellem de involverede parter. Da faglige organisationer, som tidligere understreget, i høj grad er baseret netop på et samarbejde mellem parter (grundlæggende mellem medlemmer), vil *kompetitiv* (dvs. optimerende) adfærd fra det enkelte forbunds side kunne virke destruktivt i forhold til fagbevægelsens hele idégrundlag. Derfor er forudsætningen for fremskridt i kartel- og strukturudviklingen nok den, at fagforbundene (1) afstår fra »free ride« over for hinanden, for eksempel i overenskomst-situationerne (jf. Scheuer, 1987), og (2) at de udviser en »give and take« adfærd omkring justeringen af organisationsgrænserne. Alt i alt, at de store forbund udviser en troværdig ikke-optimerende (solidarisk) adfærd over for hinanden. Her kniber det en hel del for nærværende.

Endelig må der peges på tendensen til, at nogle af forhandlingskartellerne i stigende grad omfatter forbund uden for LO. Dette gælder primært på det offentlige område, men overvejelserne og tilnærmelserne mellem Teknisk Landsforbund og Dansk Metal kunne tyde på, at det vil brede sig til den private sektor. Måske vil sådanne forbedrede samarbejdsrelationer på decentralt niveau være en mere naturlig vej at gå. Her er den primære hindring stadig modstanden fra de generelle forbund for ikke-faglærte (SiD og KAD), som alene i kraft af deres størrelse kan blokere for meget af den slags. Det er derfor ikke let at pege på et oplagt, realistisk alternativ til den valgte strukturløsning.

Men det må konkluderes, at den nu vedtagne løsning dels har nogle betydelige indbyggede faldgruber, dels i realiteten ikke tager fat på et af hovedelementerne i LO's strukturproblemer, nemlig revirovervågningen og rivaliseringen mellem nogle af de større forbund.

Litteratur

- Adams, Larry T. (1984). »Labor Organization Mergers, 1979-84: Adapting to Change«, *Monthly Labor Review*, vol. 107, no. 9. pp. 21-27.
Arbetsmarknadsdepartementet (1987). *Gränsvister på arbetsmarknaden*, Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

For det andet: Det er ikke givet, at fem-kartelløsningen overhovedet vil bringe dansk fagbevægelse videre ad fusionsvejen. Vil kartelsamarbejdet overhovedet føre videre med den betydelige mistillid, der i dag er mellem nogle af de store forbund?

Det er muligt, at LO i stedet for de forkromede strukturløsninger skulle vælge en mere beskeden og måske mere realistisk vej. Man burde nok erkende, at hidtidige strukturændringer er foregået i form af mindre forbunds nogenlunde frivillige sammenslutninger. At disse sammenslutninger i høj grad er foregået omkring enheder, som har været forståelige på decentralt niveau (jf. etableringen af Nærings- og Nydelsesmiddelarbejderforbundet, NNF, i 1980), og de nuværende ønsker om at skabe et kartel for alle, der arbejder med fødevarer (Bryggeriarbejderforbundet, Gastronomisk Landsforbund med flere). Imidlertid går disse bestræbelser faktisk *imod* tendensen i LO's strukturløsning.

Disse frivillige fusioner er i høj grad baseret på et tillidsforhold mellem de involverede parter. Da faglige organisationer, som tidligere understreget, i høj grad er baseret netop på et samarbejde mellem parter (grundlæggende mellem medlemmer), vil *kompetitiv* (dvs. optimerende) adfærd fra det enkelte forbunds side kunne virke destruktivt i forhold til fagbevægelsens hele idégrundlag. Derfor er forudsætningen for fremskridt i kartel- og strukturudviklingen nok den, at fagforbundene (1) afstår fra »free ride« over for hinanden, for eksempel i overenskomst-situationerne (jf. Scheuer, 1987), og (2) at de udviser en »give and take« adfærd omkring justeringen af organisationsgrænserne. Alt i alt, at de store forbund udviser en troværdig ikke-optimerende (solidarisk) adfærd over for hinanden. Her kniber det en hel del for nærværende.

Endelig må der peges på tendensen til, at nogle af forhandlingskartellerne i stigende grad omfatter forbund uden for LO. Dette gælder primært på det offentlige område, men overvejelserne og tilnærmelserne mellem Teknisk Landsforbund og Dansk Metal kunne tyde på, at det vil brede sig til den private sektor. Måske vil sådanne forbedrede samarbejdsrelationer på decentralt niveau være en mere naturlig vej at gå. Her er den primære hindring stadig modstanden fra de generelle forbund for ikke-faglærte (SiD og KAD), som alene i kraft af deres størrelse kan blokere for meget af den slags. Det er derfor ikke let at pege på et oplagt, realistisk alternativ til den valgte strukturløsning.

Men det må konkluderes, at den nu vedtagne løsning dels har nogle betydelige indbyggede faldgruber, dels i realiteten ikke tager fat på et af hovedelementerne i LO's strukturproblemer, nemlig revirovervågningen og rivaliseringen mellem nogle af de større forbund.

Litteratur

- Adams, Larry T. (1984). »Labor Organization Mergers, 1979-84: Adapting to Change«, *Monthly Labor Review*, vol. 107, no. 9. pp. 21-27.
Arbetsmarknadsdepartementet (1987). *Gränsvister på arbetsmarknaden*, Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

- Betænkning 1150.
- Björklund, Anders (1988). *Slaget om hamnarna. Om ny teknik och fackliga gränser i fem svenska hamnar*, Stockholm: Arkiv.
- Bresser, Rudi K. (1989). »Kollektive Unternehmensstrategien«, *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, vol. 59, no. 5, pp. 545-564.
- Bresser, Rudi K. og J. E. Harl (1986). »Collective strategy: Vice or virtue?«, *Academy of Management Review*, vol. 11, no. 2, pp. 408-427.
- Chaison, Gary N. (1980). »A note on union merger trends, 1900-1978«, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 34, no. 1, USA, pp. 114-120.
- Chaison, Gary N. (1981). »Union Growth and Union Mergers«, *Industrial Relations*, vol. 20, no. 1, USA, pp. 98-108.
- Clegg, Hugh A. (1976). *Trade Unionism under Collective Bargaining. A Theory Based on Comparisons of Six Countries*, Oxford: Blackwell.
- Ekdahl, Lars (1988). *Den facklige kampens gränser. Grafiker, ny teknik och gränsvinster på tidningarna*, Stockholm: Arkiv.
- Elster, Jon (1985). »Rationality, morality and collective action«, *Ethics*, no. 96.
- Elster, Jon (1989). *The cement of society*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Elvander, Nils (1988). *Den svenska modellen. Löneförhandlingar och inkomstpolitik*, Stockholm: Allmänne Förlaget.
- Hannan, Michael T. og John Freeman (1987). »The Ecology of Organizational Founding: American Labor Unions, 1836-1985«, *American Journal of Sociology*, vol. 92, no. 4, pp. 910-943.
- Hannan, Michael T. og John Freeman (1988). »The Ecology of Organizational Mortality: American Labor Unions, 1836-1985«, *American Journal of Sociology*, vol. 94, no. 1, pp. 25-52.
- Knoke, David (1988). »Incentives in collective action organizations«, *American Sociological Review*, vol. 53, no. 3, pp. 311-329.
- LO (1987). *Fagbevægelsens fremtidige struktur*, København.
- LO (1989). *Oplæg til beslutninger om fagbevægelsens fremtidige struktur*, København.
- Marsh, David (1976). »On joining interest groups: An empirical consideration of the works of Mancur Olson, Jr«, *British Journal of Political Science*, vol. 6, pp. 257-272.
- Nilsson, Tommy (1988). *Arbetare eller tjänesteman? Ny teknik och fackliga gränsdragningsproblem i svensk verkstadsindustri*, Stockholm: Arkiv.
- Nilsson, Tommy og Åke Sundberg (1988). *Rörelse över gränser. Teknisk förändring och facklig organisering*, Stockholm: Arkiv Förlag.
- Oliver, Pamela (1980). »Rewards and Punishments as Selective Incentives for Collective Action«, *American Journal of Sociology*, vol. 85, pp. 1356-1375.
- Oliver, Pamela (1988). »The Collective Strategy Framework«, *Administrative science quarterly*, vol. 33, no. 4, pp. 543-561.
- Olson, Mancur (1965). *The Logic of Collective Action*, Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Scheuer, Steen (1987). »Den korteste arbejdstid i Europa«, *Samfundsøkonomen*, nr. 5, pp. 23-32.
- Scheuer, Steen (1988). *Hvorfor decentraliseres fagbevægelsen? Et organisationsøkonomisk syn på fagbevægelsens eksterne strukturproblemer*, Forskningsrapport nr. 88-1, København: Institut for Organisation og Arbejdssociologi.
- Scheuer, Steen (1989a). »Faglig organisering 1966 til 1987 – Del 1: Betydningen af a-kasser og af kvindernes stigende erhvervsdeltagelse«, *Økonomi og politik*, vol. 62, nr. 1, pp. 33-39.
- Scheuer, Steen (1989b). »Faglig organisering 1966 til 1987 – Del 2: Væksten i funktionær- og servicesektoren og i særlige grupper med lav faglig organisering«, *Økonomi og politik*, vol. 62, nr. 3, pp. 30-38.
- Traxler, Franz (1986). *Interessenverbände der Unternehmer. Konstitutionsbedingungen und Steuerungskapazitäten, analysiert am Beispiel Österreichs*, Frankfurt am Main & New York: Campus.
- Windmuller, John P. (1981). »Concentration Trends in Union Structure: An International Comparison«, *Industrial and labor relations review*, vol. 35, no. 1, pp. 43-57.