

Faglig organisering under forandring

– Komparative perspektiver på faglige organisationsgrader i Europa

Carsten Strøby Jensen

Fagbevægelsen i Europa har de senere år oplevet betydelig tilbagegang i medlemskaren. Artiklen forsøger at forklare nogle af årsagerne til denne udvikling under inddragelse af forskellige empirisk og teoretisk funderede forklaringer på fagforeningsmedlemskab. I artiklen diskuteres de faglige organisationers karakteristika med udgangspunkt i en række forskellige lande, herunder mere specifikt Danmark, Sverige, Tyskland, England og Holland.

Indledning¹

Mens der først de senere år for alvor har været talt om medlemstilbagegang i dansk fagbevægelse, har det gjort sig gældende i fagbevægelsen i en række andre europæiske lande i mange år. I følgende artikel sættes der fokus på en analyse af fagbevægelsens udvikling i en europæisk kontekst de seneste ti til tyve år. Et gennemgående karakteristika ved fagbevægelsen i Europa har været tendensen til medlemstilbagegang og til faldende organisationsgrader. Artiklen søger dels at beskrive udviklingen i medlemstilslutningen med udgangspunkt i en række forskellige europæiske lande (hovedsageligt med fokus på Vesteuropa), dels at identificere nogle af årsagerne til den vigende opslutning.

Samlet former artiklen sig som følger: For det første redegøres der for nogle af de forskelle og ligheder, der er på faglige organisationer i forskellige lande. I udgangspunktet er situationen meget forskellig fra land

til land. For det andet redegøres der for udviklingen i organisationsgraden i en række lande. I tredje del sætter artiklen fokus på en række af de forklaringer, der kan gives på den – i hovedsagen – vigende medlemstilslutning, mens fjerde del mere specifikt ser på organisationsudviklingen i en række udvalgte lande, hvor der fokuseres på Sverige, Holland, Danmark, Tyskland og Storbritannien. Artiklen rundes af med et konkluderende afsnit.

Faglig organisering i Europa – karakteristika

Det er ingen hemmelighed, at opbakningen i form af medlemstilslutning til de faglige organisationer er meget forskellig i Europa. Der er store forskelle på organisationsgraderne landene imellem. I nogle europæiske lande – som f.eks. Danmark og Sverige – er omkring 80% af lønmodtagerne organiserede. I andre lande, som Polen,

Tabel 1: *Faglig organisationsgrad i udvalgte lande (nuværende og kommende EU-lande, USA, Japan, Norge) (Andel fagligt organiserede ift. den samlede arbejdsstyrke (angivet i pct.), 1997/1999/2000*

Sverige*	86
Finland*	78
Danmark*	76
Cypern**	70
Belgien**	69
Malta**	65
Norge*	55
Luxembourg**	50
Irland*	45
Slovenien**	41
Slovakiet**	40
Østrig*	39
Italien*	37
Grækenland**	33
Tjekkiet**	30
Letland**	30
Portugal **	30
Storbritannien*	29
Tyskland*	27
Holland*	24
Japan***	22
Ungarn**	20
Spanien*	17
Litauen**	15
Polen**	15
Estland**	15
USA***	14
Frankrig*	10

Kilder: * Kilden er Ebbinghaus & Visser (2000, 63), tabel WE 13/14 (a) (net density I (% dependent labour force). Opgørelsen inkluderer ikke-beskæftigede medlemmer af de faglige organisationer (og tilsvarende bl.a. arbejdsløse i arbejdsstyrken). For Sveriges vedkommende inkluderer opgørelsen kun de beskæftigede fagforeningsmedlemmer sammenholdt med den del af arbejdsstyrken, der er i beskæftigelse. Opgørelsen dækker år 1997.

** Kilden er EIROnline (2002). Opgørelsen dækker år 2000.

*** Kilden er Kjellberg (2001, 27), tabel 1. Opgørelsen dækker år 1999.

Det skal bemærkes, at dataene ikke er helt sammenlignelige på tværs af de forskellige kilder.

Frankrig og Spanien, udgør organisationsgraden blot 10 til 15%. Forskellene i organisationsgrader imellem de industrialiserede lande fremgår af tabel 1.

Årsagerne til de store forskelle i organisationsgrader er mange. Historisk tradition i de nationale industrielle relationssystemer, konkurrence mellem de faglige organisationer, arbejdsgiversidens accept af fagforeninger og meget andet spiller ind, når niveauet for faglige organisering skal forklares.

Males der med den store pensel, præges efterkrigstiden i (Vest)europa i første omgang af en betydelig vækst i faglig organisering over det meste af Europa (den demokratiserede del). Denne vækst i faglig organisering hænger sammen med efterkrigstidens reindustrialisering af produktionslivet og med den generelle vækst i den offentlige sektor. De seneste tyve år tegner der sig dog et billede, hvor de faglige organisationer i Europa over en bred kam oplever medlemstilbagegang. Dette gør sig i særdeleshed gældende i nogle lande som f.eks. Frankrig og Storbritannien, hvor medlemstilbagegangen har været betydelig. Ligesom det gør sig gældende i en række af de tidligere østeuropæiske lande. Andre lande – og her til hører Danmark – har kun i begrænset omfang oplevet medlemstilbagegang, og når det har fundet sted, er det ofte begrænset til bestemte sektorer. Den nærmere diskussion af dette vendes der dog tilbage til.

Skal der skitseres et overordnet billede af, hvad der karakteriserer de faglige organisationer i Europa, er det hensigtsmæssigt kort at komme ind på nogle af de forhold, der almindeligvis fremhæves, når der skal identificeres forskelle og ligheder mellem forskellige nationale fagforeningsmæssige traditioner (Clegg 1978; Ebbinghaus & Visser 2000; Galenson 1994; Hyman 2001; Kjellberg 1983, 2001, Poole 1984). Der vil blive fremhævet tre dimensioner. For det første er organisationsstrukturen i nogle lande ka-

rakteriseret ved, at faglige organisationer konkurrerer indbyrdes om lønmodtagerne. I lande som Frankrig, Spanien og Italien eksisterer der konkurrerende faglige organisationer, som grundlæggende forsøger at organisere de samme grupper af lønmodtagere. Baggrunden for, at der er konkurrerende organisationer, er som oftest religiøst eller politisk betinget. Således er der eksempelvis i Italien henholdsvis en (tidligere) kommunistisk (CGIL), en socialistisk (socialdemokratisk) (UIL) og en kristelig (CISL) organisering af lønmodtagere.

I andre lande som f.eks. Tyskland, Danmark og Sverige er der tradition for, at der er etableret en enhedsfagbevægelse. Her eksisterer der en række dominerende faglige organisationer, der ofte har etableret grænseaftaler med hinanden om, hvem der organiserer hvilken type af arbejdskraft. Her konkurreres der kun i begrænset omfang mellem organisationerne, om end der godt kan identificeres faglige organisationer, som søger at definere sig i opposition til de dominerende organisationer. Dette er f.eks. tilfældet med de kristelige, faglige organisationer i Danmark.

For det andet er der forskellige traditioner for, hvad de faglige organisationer anser for at være deres centrale opgave. Beatrice og Sidney Webb har lavet en klassisk definition af, hvad en fagforening er. De skriver:

»A Trade Union as we understand the term, is a continuous association of wage-earners for the purpose of maintaining or improving the conditions of their working lives.«

(Webb 1920,1).

Fagforeninger kan således ses som organisationer, der søger at fastholde eller forbedre lønmodtageres arbejdsvilkår. Denne opgave kan dog varetages på forskellige måder, og traditionelt har der i hovedsagen udviklet sig to typer af interessevaretagelse. I nogle lande orienterer de faglige organisa-

tioner først og fremmest deres interessevaretagelse mod virksomhederne og arbejdsgiverne. Overenskomstindgåelse m.v. betragtes som hovedopgaven for de faglige organisationer i disse lande. I andre lande retter organisationerne mere deres ressourcer mod det politiske system. De søger indflydelse på det politiske system og sætser herigennem på at skabe forbedrede løn- og arbejdsvilkår gennem politiske indgreb. I en europæisk sammenhæng er det tydeligt, at de faglige organisationer i lande som Frankrig, Italien og Spanien er meget orienteret mod det politiske system, mens de eksempelvis i Danmark og Tyskland mere orienterer sig mod arbejdsgiversiden og mindre mod det politiske system.

En tredje dimension, som peger på forskelle mellem de europæiske fagforeninger, har at gøre med hvilken type arbejdskraft der organiseres hvor. Almindeligvis skelnes der mellem forskellige typer af faglige organisationer, afhængigt af hvilke typer arbejdskraft de organiserer. For det første er der fagbaserede foreninger, hvor det er en fælles uddannelsesbaggrund (eller faglig baggrund), der udgør grundlaget for organisationen. For det andet er der sektorbaserede fagforeninger (i visse sammenhænge kaldet industriforbund), og endelig er der for det tredje generelle fagforeninger, hvor alle kan være medlem uafhængig af den enkeltes uddannelsesbaggrund eller aktuelle beskæftigelse (Jackson 1991, 35).

De fagbaserede fagforeninger dominerer eksempelvis i de nordiske lande og Storbritannien. Organisationsstrukturen er her – i hvert fald oprindeligt – baseret på bestemte fag. Murere, tømrere, skomagere osv. i hver deres fagforening. Samtidigt er organisationsstrukturen ofte meget klasse- og uddannelsesbaseret. De højtuddannede og de ufaglærte organiseres eksempelvis hver for sig i Sverige og Danmark, ligesom de to grupper er tilknyttet hver deres faglige hovedorganisation (Kjellberg 2001).

Sektorbaserede faglige organisationer dominerer derimod i andre lande som f.eks. Tyskland. Her er det branche- og sektortilknytningen og ikke den enkeltes uddannelsesbaggrund, der er afgørende for fagforeningsmedlemskabet. Arbejder man inden for den kemiske industri, organiseres man i IG-Chemie, hvad enten man gør rent eller er ingeniør (Jensen m.fl. 1996).

Opbakning til de faglige organisationer – udvikling i organisationsgrader

I det kommende afsnit er der fokus på tilslutningen til de faglige organisationer i Europa. Målet er først og fremmest at beskrive udviklingen i organisationsgrader med udgangspunkt i en række udvalgte lande. Det skal med det samme understreges, at beskrivelsen primært bygger på sekundære data, og at der er stor forskel på, i hvilket omfang der er tilgængelige data i

forhold til de enkelte lande. I den forbindelse skal det bemærkes, at det at opgøre organisationsgraderne ofte er forbundet med betydelig usikkerhed. Almindeligvis defineres den faglige organisationsgrad som forholdet mellem antallet af faktiske medlemmer af de faglige organisationer sammenholdt med det potentielle antal medlemmer inden for en given sektor, et givent fag eller et givent land (Ebbinghaus & Visser 2000, 17). Eller som andelen af fagligt organiserede i forhold til den samlede arbejdsstyrke (Galenson 1994, 4). Et traditionelt problem er i den sammenhæng bl.a., at faglige organisationer i deres opgørelser af medlemstilslutning ofte ikke selv skelner mellem 'ordinære medlemmer i den arbejdsdygtige alder' og 'pensionerede medlemmer' (eller 'studerende/lærlinge') (Ebbinghaus 2002). Tilsvarende er der store forskelle på, i hvilket omfang arbejdsløse er medlemmer af de faglige organisationer, og på hvilken måde de indgår i de

Tabel 2: Udvikling i faglig organisationsgrad i udvalgte lande, 1950-1999

	1950	1960	1970	1980	1985	1990	1995	1997/99
Danmark*	56	62	63	79	78	75	77	76 (1997)
Finland*	–	32	51	69	69	73	80	78 (1997)
Sverige*	67	71	67	78	82	82	88	86 (1997)
Belgien*		42	42	53	51	50	53	N/a
Frankrig*	–	24	20	22	19	14	10	10 (1997)
Irland*	42	50	59	64	63	59	52	45 (1997)
Østrig*	62	60	57	52	52	47	41	39 (1997)
Italien*	44	25	37	50	42	39	39	37 (1997)
Spanien*			45 (1977)	8	10	12	18	17 (1997)
Holland*	43	42	37	35	28	24	24	24 (1997)
Tyskland*	38	35	32	35	34	32	29	27 (1997)
Storbritannien*	45	45	50	56	50	41	36	29 (1997)
USA**				23	18	16	15	14 (1999)
Japan**				31	29	25	24	22 (1999)
Norge*	–	52	50	55	56	56	55	55 (1997)

Kilder: * Kilden er Ebbinghaus & Visser (2000, 63), tabel WE 13/14 (a) (net density I (% dependent labour force). Opgørelsen inkluderer ikke-beskæftigede medlemmer af de faglige organisationer (og tilsvarende bl.a. arbejdsløse i arbejdsstyrken). For Sveriges vedkommende inkluderer opgørelsen kun de beskæftigede fagforeningsmedlemmer sammenholdt med den del af arbejdsstyrken, der er i beskæftigelse.

** Kilden er Kjellberg (2001, 27), tabel 1.

statistiske opgørelser af arbejdsstyrken (Ebbinghaus & Visser 2000; Galenson 1994). Alt sammen er med til at skabe usikkerhed omkring organisationsgraderne, og, som Galenson påpeger, små forskelle på organisationsgraderne mellem forskellige lande bør i særdeleshed analyseres med forbehold for de usikkerheder, som opgørelsesmetoderne implicerer (Galenson 1994).

Som det fremgår af tabel 2, er der store forskelle på, hvordan organisationsgraden har udviklet sig de seneste tyve år. Nogle lande oplever kraftig tilbagegang i organisationsprocenterne, mens andre oplever en betydelig stabilitet.

I Sverige, Finland, Danmark, Belgien, Norge og Spanien er der en relativt høj grad af stabilitet om end udgangspunktet er forskelligt. Der kan godt identificeres medlemstilbagegang – eksempelvis i Danmark – men alt i alt er den relativt beskeden. Dog kan der godt være sket større forskydninger faggrupper eller sektorer imellem, således at nogle faglige organisationer i et land har oplevet tilbagegang, mens andre har oplevet vækst.

I Østrig, Italien, England, Tyskland, Holland og Frankrig ses der en betydelig nedgang i organisationsgraden. Nogle af disse lande har været en del af højborgen for den europæiske fagbevægelse. Tysk og engelsk fagbevægelse har således traditionelt været centrale aktører i den europæiske faglige organisering.

Grunde til faglig organisering

I det følgende bliver der redegjort for en række af forskellige teoretiske og empiriske forklaringer på det generelle fald i tilslutningen til de faglige organisationer i Europa. Herefter vil der i næste afsnit blive kigget nærmere på en række udvalgte lande.

Inden spørgsmålet om forklaringerne på faldet i organisationsgraderne kommer på banen, er det imidlertid nødvendigt kort at

diskutere spørgsmålet om, hvorfor lønmodtagere i almindelighed organiserer sig. Overvejelser heromkring kan i hvert fald i udgangspunktet bidrage til forståelsen af, hvorfor organisationsgraden måtte falde, stige eller være stabil i et givent land.

Traditionelt forstås lønmodtageres grunde til at organisere sig i en faglig organisation i lyset af to typer af motiver eller rationalitetsformer.

For det første organiserer lønmodtagere sig, fordi de individuelt har en række interessebaserede grunde til at organisere sig. De får optimeret deres interessevaretagelse bedre ved at være medlem af en faglige organisation end ved ikke at være medlem. Fagforeningen tilvejebringer overenskomster, sikkerhed i ansættelse, støtte ved afskedigelse m.v., hvilket alt andet lige stiller den enkelte lønmodtager i en bedre position, end han eller hun ellers ville have stået i uden et medlemskab af en fagforening (Olson 1965; Scheuer 1996). Lønmodtagerne kan derfor i dette perspektiv antages at foretage en eller anden form for afvejning af, om udgifterne til medlemskab af fagforeningen står mål med de goder, medlemskabet medfører i form af bedre løn, bedre ansættelsessikkerhed m.v.

Den anden hovedårsag til, at lønmodtagere organiserer sig, er, hvad man kan kalde normativt eller værdimæssigt funderet. Lønmodtagere organiserer sig, fordi de oplever et normativt tilhørsforhold til deres kollegaer på arbejdspladserne. Der eksisterer et værdifællesskab mellem grupper af lønmodtagere. Et værdifællesskab som eksempelvis kan være baseret på en fælles uddannelsesmæssig og faglig baggrund eller på en fælles position i arbejdspladsens hierarki ('os' versus 'dem'). Det er bl.a. dette værdifællesskab, som får lønmodtagere til at melde sig ind i en faglig organisation, fordi fagforeningen sætter værdifællesskabet ind i nogle faste og institutionaliserede rammer.

Begge typer af forklaringer på lønmodtagernes ønske om at organisere sig eksisterer side om side. Der er ikke tale om et enten eller, men om et både og. Interesse og normativt baserede motiver til fagforeningsmedlemskab eksisterer side om side. Lønmodtagere melder sig ind i en faglig organisation, både fordi det giver dem bedre løn- og arbejdsvilkår, og fordi det sikrer dem et normativt tilhørsforhold, samtidig med at forestillingen om solidaritet med andre lønmodtagere opfattes som et normativt gode² (Visser 2002).

I ovenstående ligger der implicit nogle generelle skitser til forklaringer på, hvorfor lønmodtagere i mindre grad end tidligere melder sig ind i faglige organisationer, og hvorfor der tilsvarende ses generelle tendenser til fald i organisationsgraderne i Europa.

En klassisk begrundelse for manglende opbakning til fagforeningerne knytter an til det, der betegnes som free-rider problematikken (Olson 1965; Scheuer 1996). Den vigtigste ydelse, som faglige organisationer leverer, er ofte de kollektive overenskomster, som indgås med arbejdsgiversiden og virksomhederne. Imidlertid vil det i mange sammenhænge være sådan, at de rettigheder og goder, som opnås i de kollektive overenskomster, gælder for alle lønmodtagere inden for en given sektor. Og det uafhængigt af om den enkelte er medlem af en fagforening eller ej. Det kan enten være tilfældet, fordi det direkte fremgår af overenskomsten, at alle skal være dækket af denne uafhængigt af tilhørsforhold til fagforeningen. Det er i hovedsagen tilfældet i Danmark. Eller det kan være, fordi overenskomsten generelt har en afsmittende virkning på arbejdsmarkedet i almindelighed (Galenson 1994). Fagforeningen tenderer således til at skabe kollektive goder, som alle lønmodtagere inden for et givet arbejdsområde får glæde af uafhængigt af, om den enkelte er medlem af en faglig or-

ganisation eller ej. Denne situation gør det muligt for den enkelte lønmodtager at 'free-ride' i forhold til de goder, som fagforeningen er med til at skabe. Den enkelte kan få del i goderne (f.eks. overenskomsten) uden at medvirke til skabelsen af goderne (gennem fagforeningsmedlemskab) og derved 'free-ride'.

De faglige organisationer kan forsøge at imødegå 'free-rider' problemet ved at udvikle 'selektive goder', der kun kommer de lønmodtagere, der er medlem af fagforeningen, til gavn (Olson 1965). Man kan forsøge at tilbyde andre ydelser end overenskomsten som f.eks. uddannelse, pension, hjælp til sikring af rettigheder osv., som så alene tilbydes de lønmodtagere, som faktisk er medlem af den faglige organisation (Checchi & Visser 2001).

I relation til spørgsmålet om de normative motiver kan der generelt peges på en række forhold, der peger i retning af, at denne faktor kan miste sin kraft som årsag til, at lønmodtagere vælger at melde sig ind i en faglig organisation. Det værdifællesskab, som i vidt omfang udgør grundlaget for lønmodtageres normative tilslutning til de faglige organisationer, udfordres i nogle sammenhænge af eksempelvis forandrede arbejdsformer eller mere generelt af individualiseringstendenser i det senmoderne samfund (Beck 1997, 2000). Opkomsten af nye typer af job uden tradition for faglige organisering kan medvirke til, at fagforeningernes relative styrke mindskes, i og med at normen om fagforeningsmedlemskab og solidaritet ikke gælder i den type job.

Med udgangspunkt i ovenstående kan der altså samlet argumenteres for, at de nedadgående forandringer i medlemstilslutningen i dele af fagbevægelsen i Europa hænger sammen med, 1) at grupper af lønmodtagere ikke længere oplever, at udbyttet af at være medlem af en faglig organisation står mål med omkostningerne her-

ved, og 2) at den normative tilslutning til de værdier, som de faglige organisationer er bærere af, er under pres, hvilket reducerer medlemstilslutningen. Baggrunden for sådanne tendenser vil blive diskuteret i det kommende.

Forklaringer på forandringer i tilslutningen til de faglige organisationer

Skal der kommes med et bud på, hvad det er for forandringer, som har været årsagen til, at lønmodtagernes interesse i at være medlem af en faglig organisation generelt er blevet mindre, er et sted at starte ved arbejdsstyrkens karakteristika. Der er sket store forandringer på arbejdsmarkedet, i takt med at beskæftigelsen er gået fra industri-sektoren til servicesektoren, i takt med at kvinderne for alvor er kommet på arbejdsmarkedet, og i takt med at uddannelseskra-vene til arbejdskraften generelt har haft en opadgående tendens. I det følgende gives der en kort redegørelse for en række af disse mere strukturelle udviklingstendensers indflydelse på organisationsgraderne i Europa. Det skal understreges, at fremstillingen ikke har til hensigt at føre 'bevis' for disse forskellige faktors konkrete betydning for organisationsgradens forandring i Europa. Det er en alt for omfattende opgave til at kunne rummes i denne artikel. Målet er mere beskedent at skitsere argumenterne for de forskellige faktors betydning og efterfølgende spore den konkrete betydning af nogle af faktorerne i relation til den analyse af udvalgte lande, som efterfølger dette afsnit. Forklaringerne på faldet i organisationsgrader vil i det kommende blive samlet i otte forskellige aspekter:

1) En første forklaring, der traditionelt fremhæves, når medlemsudviklingen blandt de faglige organisationer vedrører forandringerne i beskæftigelses-

strukturen. Overgangen fra industrisamfundet til det, der i nogle sammenhænge er blevet betegnet som det post-industrielle samfund (Bell 1976), har medført betydelige forandringer i de fleste industrialiserede landes beskæftigelse. Arbejdsstyrken er her omkring årtusinde-skiftet i langt højere grad ansat i service-sektoren fremfor som tidligere i industrisektoren. Da de faglige organisationer – bredt betragtet – traditionelt har stået stærkest inden for industrisekto-ren, har denne forskydning af beskæftigelsen næsten per automatik medført reducerede organisationsgrader (Visser 2002). Fagforeningerne har ikke været i stand til at tydeliggøre behovet for faglig organisering i store dele af servicesektoren, hvorfor lønmodtagerne i denne sektor kun i begrænset omfang er blevet organiseret. Det skal dog understreges, at billedet ikke er helt entydigt. Som fremhævet af Galensson (1994) afviser hans komparative analyser, at der eksisterer en statistisk signifikant sammenhæng mellem udviklingen i beskæftigelsen og organisationsgraderne. Det er tydeligt, at fagbevægelsen i nogle lande (som f.eks. de skandinaviske) har formået at organisere medarbejderne i store dele af servicesektoren. Dette har været medvirkende til at fastholde de generelt høje organisationsgrader.

2) En anden forklaring på faldet i organisationsgraderne vedrører forskydninger i beskæftigelsen fra tidsbestemte fuld-tidsstillinger til deltidsstillinger eller midlertidige stillinger. I Europa har der generelt været en vækst i antallet af deltidsstillinger og midlertidige stillinger på arbejdsmarkedet, ligesom denne type jobs i eksempelvis EU-regi er blevet fremhævet som centrale i fremtidens jobskabelsesprocesser (Jensen 2001). I forhold til graden af faglig organisering kan der her konstateres en tendens til, at

lønmodtagere i deltidsstillinger eller i midlertidige stillinger organiserer sig i mindre omfang end lønmodtagere i fuldtidsstillinger (Ebbinghaus & Visser 2000). Den enkelte lønmodtager oplever måske kun i begrænset omfang, at der er fordele ved fagforeningsmedlemskabet, når han eller hun er på deltid, ligesom identifikationen med professionen eller faget og med lønmodtagerrollen generelt kan tænkes at være mindre, når arbejdet kun udgør en begrænset del af den samlede livssituation. Samlet er tendensen således, at vækst i antallet af ikke-tidsbestemte fuldtidsstillinger tenderer til at underminere tilslutningen til fagforeningerne.

3) Kvinders øgede deltagelse på arbejdsmarkedet er blevet fremhævet som et forhold, der har betydning for omfanget af faglig organisering. Og hovedtendensen er, at kvinder organiserer sig i mindre omfang end mænd. Argumenterne herfor er i vidt omfang parallelle til argumenterne omkring deltidsansættelse (hvor der i øvrigt i særligt grad er kvinder ansat). Kvinder identificerer sig i mindre omfang end mænd med deres lønarbejderstatus (pga. mere eller mindre traditionelle kønsrollemønstre) og er i mindre omfang end mænd fast tilknyttet arbejdsmarkedet. Alt i alt er det tæsen, at dette fører til, at kvinders interesse- og værdibaserede motiver til at være medlem af en fagforening er svagere end mændenes. Flere kvinder på arbejdsmarkedet medfører således – alt andet lige – at organisationsprocenten falder. Det skal dog understreges, at tendensen langt fra er entydig. Eksempelvis er organisationsgraden blandt kvindelige lønmodtagere højere end blandt mandlige lønmodtagere i lande som Sverige og Finland (EIROnline 2004, tabel 3). Tilsvarende kan det konstateres, at væksten i medlemstallet i nogle lande snare-

re ligger hos kvindelige lønmodtagere end blandt mandlige (Visser 2001). Disse tendenser hænger sammen med, at kvinder i stigende omfang har samme uddannelsesbaggrund som mænd og ansættes i job, der medfører, at rollen som lønmodtager har større og større betydning for den samlede livssituation.

4) En fjerde type forklaring vedrører forandringer i karakteren af arbejdet. Ændret tilrettelæggelse af arbejdet og introduktion af nye ikke-tayloristiske former for arbejdsorganisering, samt indførelsen af nye typer ledelsesformer (f.eks. Human Resource Management) peger i retning af, at der opstår mere direkte kommunikationskanaler mellem ledelse og medarbejdere. I nogle sammenhænge medfører det, at oplevelsen af, at arbejdspladsen består af et 'os' og et 'dem', forsvinder. Det kan føre til, at den enkelte lønmodtager i mindre grad oplever et behov for fagforeningsmedlemskab. Virksomheden udgør grundlaget for de fælles værdier, ikke sammenholdet mellem kollegaerne 'mod' ledelsen (Guest 1995; Navrbjerg 1999). Guest har – med udgangspunkt i dual-loyaltytesen – argumenteret for, at det kan være vanskeligt for lønmodtagere både at være loyale over for fagforeningen og over for virksomheden. Der må vælges, og i visse sammenhænge vælges loyaliteten over for virksomheden frem for loyaliteten over for fagforeningen. Det kan resultere i, at lønmodtagere enten melder sig ud af fagforeningen eller slet ikke melder sig ind.

5) I sammenhæng med tendenserne til forandrede former for arbejdsorganisering diskuteres spørgsmålet om individualiseringstendenser (Beck 1997, 2000; Giddens 1994) i det senmoderne samfund også som en faktor, der har betydning for tilslutningen til de faglige organisationer. Individualisering, forstået som fri-

sættelse fra traditionelle former for solidaritet, gør det vanskeligere at etablere sociale institutioner og organisationer, som 'indfanger' alle lønmodtagere. Identiteten som lønmodtager bliver blot en blandt mange identiteter, som det enkelte individ handler i forhold til. Samtidigt betyder tendenserne til opløsningen af det traditionelle klassesamfund (Ebbinghaus & Visser 2000; Pakulski & Waters 1996), at arbejderidentitet ikke længere er en selvfølgelig identitet knyttet til lønarbejdet. Individualiseringstendenserne ses i forskellige sammenhænge, især sporet til de yngre generationer på arbejdsmarkedet. Unge ser således generelt ud til at organisere sig i mindre grad end ældre lønmodtagere (Kjellberg 2001). Med andre ord er der tendenser i retning af, at unge lønmodtagere ikke længere opfatter det som naturligt og selvfølgelig at melde sig ind i en faglig organisation. En tendens, der peger i retning af nedadgående organisationsgrader.

6) Et sjette forklarende element, der er betydningsfuldt i relation til udviklingen i organisationsgraden, vedrører arbejdsgiversidens holdning til de faglige organisationer. De organiserede arbejdsgivere har en betydelig indflydelse på tilslutningen til de faglige organisationer. Er arbejdsgiversiden generelt fjendtligt indstillet over for faglige organisering, som man eksempelvis har set det i perioder i USA, kan det føre til, at lønmodtagere i mindre omfang end ellers melder sig ind i en faglig organisation. Tilsvarende kan en positiv arbejdsgiverholdning til faglig organisering være med til at understøtte de faglige organisationers legitimitet. Et forhold, der bl.a. kendes fra de skandinaviske lande i almindelighed og Danmark i særdeleshed (Jensen 2001). Er arbejdsgiverorganisationerne indstillet på at acceptere kollektive over-

enskomster indgået med de faglige organisationer, medvirker de til at give fagforeningerne øget legitimitet (Visser 2002). Tilsvarende er et kollektivt overenskomstsysteem med det, som Clegg (1978) kalder stor bredde, hvor mange lønmodtagere er omfattet af overenskomsterne, afgørende for at sikre opbakning til fagforeningerne.

7) Som et syvende punkt skal forandringer i den politiske orden nævnes som et forhold, der har betydning for organisationsgraderne. Politiske forandringer har spillet en stor rolle i Europa de seneste år. Ikke mindst i tilknytning til det tidligere Østeuropa, hvor kommunismens sammenbrud bl.a. har ført til, at 'tvangsmedlemskab' af faglige organisationer er blevet afløst af mere frivillige organisationsformer. Dette har i nogle lande ført til betydelig tilbagegang i medlemskaren iblandt de faglige organisationer samtidig med at fagforeningerne selv er blevet reorganiseret som konsekvens af de politiske forandringer. Denne tendens kunne også iagttages i 1970'erne, hvor nogle af de dengang totalitære regimer i Sydeuropa blev afløst af demokratier. Som det fremgår af tabel 2, var organisationsgraden under Franco i Spanien i 1977 på 45%, mens den få år senere var faldet til under 10%. For politiske systemer i Østeuropa og i Spanien var fagbevægelsen et element i en massemobiliseringsstrategi, der skulle legitimere den eksisterende politiske orden. I det øjeblik den politiske orden ændrede sig, forsvandt grundlaget for den daværende fagbevægelse med efterfølgende markant faldende organisationsgrader.

8) Endelig og som et sidste forklarende element kan industrial relationssystemernes institutionaliseringsformer og statens rolle heri siges at spille en stor rolle for lønmodtagernes interesse i at organi-

sere sig. Det gør sig eksempelvis gældende i relation til, hvordan arbejdsløshedsforsikringen er organiseret og institutionaliseret. Administreres arbejdsløshedsforsikringen eksempelvis i statsligt eller fagligt regi? Eksistensen af det såkaldte Gent-system, hvor administrationen af arbejdsløshedsforsikringssystemet er overladt til de faglige organisationer, tenderer til at øge organisationsgraden, særligt i perioder med høj arbejdsløshed. Faglige arbejdsløshedskasser er noget, der kendes fra lande som Danmark, Sverige, Finland og Belgien, hvorimod arbejdsløshedskassesystemet er adskilt fra de faglige organisationer i lande som Frankrig og Norge. Den måde, administrationen af A-kasse systemet er organiseret på, har konsekvenser for, hvordan arbejdsløshedsudviklingen påvirker tilslutningen til de faglige organisationer (Kjellberg 2001). I lande, hvor A-kasse systemet er afkoblet fra de faglige organisationer, er der en klar tendens til, at øget arbejdsløshed medfører færre fagligt organiserede. Man er medlem af en fagforening, når man er i arbejde, og ikke når man er arbejdsløs. I lande, hvor de faglige organisationer administrerer arbejdsløshedsforsikringen, er der en tendens til, at øget arbejdsløshed medfører øget tilslutning til fagforeningerne. Et forhold, som bl.a. i Danmark har givet sig udslag i, at organisationsgraden støt er vokset i takt med, at arbejdsløsheden steg i løbet af 1970'erne og 1980'erne. Tilsvarende kan en stærk statslig regulering af arbejdsmarkedet gennem lovgivning – som det f.eks. er tilfældet i Frankrig – føre til, at den enkelte lønmodtagers interesse i at være medlem af en fagforening er begrænset. Hvis det primært er statslig lovgivning og ikke overenskomster, som sikrer lønmodtagerne over for arbejdsgiverne, mindskes fagforeningers legitimitet som

dem, der sikrer lønmodtagernes bedre løn- og arbejdsvilkår. Denne problemstilling kendes tilsvarende i tilknytning til EU-samarbejdets udvikling, hvor spørgsmålet om lovgivning versus aftaler bl.a. står højt på den danske arbejdsmarkedspolitiske dagsorden, netop fordi nogle faglige organisationer frygter, at mere lovgivning på sigt vil mindske tilslutningen til organisationerne (Jensen 1998).

Landestudier – Storbritannien, Tyskland, Sverige, Holland og Danmark

I det forudgående er der redegjort for en række forskellige forklaringer på forandringer i tilslutningen til fagforeningerne i almindelighed. Målet med det kommende afsnit er at komme et spadestik dybere i analysen af udviklingen i organisationsgraderne. Og midlet hertil er en kortfattet analyse af udvikling i tilslutning til de faglige organisationer i en række udvalgte lande. Der fokuseres på Tyskland, Sverige, England, Holland og Danmark. At det netop er disse lande, der fokuseres på, er for det første pragmatisk begrundet i, at der eksisterer en relativt god dataadgang i forhold til disse lande, ligesom de er relativt omfattende beskrevet og analyseret i den internationale litteratur. For det andet repræsenterer landene samfund, hvor de faglige organisationer traditionelt har stået stærkt (undtagen den er i den sammenhæng Holland), men hvor der har været forskellige tendenser i organisationsgradens udvikling.

Storbritannien

Ses der på den faglige organisering i Storbritannien, har der siden slutningen af 1970'erne kunnet konstateres en væsentlig tilbagegang i organisationsgraden. Det fremgår af tabel 2, at organisationsgraden generelt er faldet fra 56% i 1980 til 29% i

Tabel 3: Storbritannien. Medlemskab af fagforening, Organisationsprocent fordelt på køn, sektor m.v., 1989-2001

	1989	2001
Medlemmer i alt	8.939.000	7.295.000
Organisationsprocent	39%	28,8%
Mænd	44%	30%
Kvinder	33%	28%
Fuldtid	44%	32%
Deltid	22%	20%
Virksomheder med mindre end 25 ansatte	19%	15%
Virksomheder med mere end 25 ansatte	49%	36%
Offentligt ansatte	64%(1993)	59%
Privatansatte	24%(1993)	18%

Kilde: Labour Force Survey, Great Britain, 1989-2001, Department of Trade and Industry, Employment Relations Directorate (www.dti.gov.uk/er/emar/trade.htm).

2000. Altså et fald på 27 procentpoint, eller næsten en halvering af opbakningen på arbejdsmarkedet.

Kigges der mere specifikt på de seneste 15 år, ses det af tabel 3, at de faglige organisationer i absolutte tal har godt halvanden million færre medlemmer i 2001, end de havde i 1989.

Medlemstilbagegangen har været markant blandt mandlige lønmodtagere. 44% af de mandlige lønmodtagere var organiseret i 1989, mens tallet var faldet til 30% i 2001. Andelen af kvinder, som er organiseret, er derimod ikke reduceret i nær samme omfang. 33% af kvinderne var fagforeningsmedlemmer i 1989, mens det tilsvarende tal i 2001 var 28% (se også Ebbinghaus & Waddington 2000). Tilsvarende er organisationsprocenten i højere grad faldet blandt de fuldtidsansatte end blandt de deltidsansatte. 44% af de fuldtidsansatte var organiseret i 1989, hvilket var faldet til 32% i 2001. Blandt de deltidsansatte var der både i 1989 og i 2001 organiseret omkring en femtedel af arbejdsstyrken.

Det er altså iblandt de traditionelle kerne-

grupper på arbejdsmarkedet (fuldtidsansatte, mandlige lønmodtagere), at den engelske fagbevægelse har mistet medlemmer. Selv på de større virksomheder (mere end 25 ansatte) er organisationsgraden – som det fremgår af tabel 3 – faldet. Således er organisationsgraden i almindelighed heller ikke særlig høj inden for det, der traditionelt betegnes som fagbevægelsens kernegrupper. En organisationsgrad på 20% (2001) i byggesektoren, på 27% (2001) i fremstillingssektoren, på 20% (2001) blandt de ufaglærte arbejdere (elementary) og 30% (2001) blandt de faglærte arbejdere (skilled) (Brook 2002), afspejler generelt, hvor svagt engelsk fagbevægelse står på det private arbejdsmarked, hvor den samlede organisationsgrad i 2001 ligger på 18% (jf. tabel 3).

Det skal dog bemærkes, at der de senere år har været fremgang at spore omkring opbakningen til de faglige organisationer. Således har medlemstallet været svagt stigende i perioden fra 1997-2000, afløst af et fald fra 2000 til 2001. I 2001 har britisk fagbevægelse dog i alt 178.000 flere medlemmer end i 1997 (Brook 2002).

I Thatcher' s regeringstid blev der (fra 1979) introduceret en række love, der søgte – med held – at stække den engelske fagbevægelse (Ebbinghaus & Waddington 2000). Det blev i højere grad muligt for arbejdsgiverne at afvise at indgå kollektive overenskomster med de faglige organisationer, og det har bl.a. været den udvikling, der har medvirket til faldet i opbakningen til de faglige organisationer.

I arbejdsgiverkredse har der været en vis modvilje over for de faglige organisationer. Villigheden til at indgå kollektive overenskomster med de faglige organisationer har visse steder været begrænset. Det er således blot lidt mere end 1/3 af lønmodtagerne, hvis løn er påvirket af en kollektiv overenskomst (og det drejer sig især om lønmodtagerne i den offentlige sektor) (Brook 2002). Storbritannien fremhæves ligeledes som et sted, hvor indførelsen af nye ledelsesformer, som f.eks. Human Ressource Management, i stort omfang har medført, at de faglige organisationer er blevet udgrænset fra arbejdspladserne. Virksomhedsledere har strategisk satset på at kommunikere direkte med medarbejderne uden om de faglige organisationer.

Tyskland

På det tyske arbejdsmarked har de faglige organisationer generelt oplevet fald i medlemsandelen det seneste årti. Dette gør sig især gældende i tilknytning til den største af de tyske faglige hovedorganisationer,

DGB, der i perioden 1991 til 2000 har mistet over 30% af medlemsskaren. Som det ses af tabel 4, er medlemstallet i de DGB-tilknyttede forbund gået fra godt 10 1/2 million medlemmer i 1992 til under 8 millioner medlemmer i 2000.

Baggrunden for den markante tilbagegang i medlemstallet skyldes flere forhold. Den væsentligste forklaring er knyttet til det forhold, at lønmodtagere fra de tidligere østtyske delstater i stort tal melder sig ud af de faglige organisationer. Dernæst – og det gør sig også gældende i forhold til det tidligere Østtyskland – at arbejdsløsheden er steget betragteligt i Tyskland i løbet af 1990'erne, hvilket har ført til massiv reduktion af antallet af fagforeningsmedlemmer (Ebbinghaus et al. 2000).

I første omgang oplevede de tyske fagforbund en betydelig medlemstilgang i tilknytning til genforeningen mellem Vest- og Østtyskland. Det samlede medlemstal i alle hovedforbundene voksede således fra et niveau på lidt under 10 millioner medlemmer i slutningen af 1980'erne til næsten 13 millioner medlemmer i 1991. En vækst, der først og fremmest var knyttet til det forhold, at østtyske lønmodtagere i stort tal blev 'overtaget' som medlemmer i de daværende vesttyske fagforbund i forbindelse med genforeningen. Siden genforeningen har østtyske lønmodtagere – bl.a. pga. den høje arbejdsløshed i øst – imidlertid meldt sig ud af de faglige organisationer i stort tal. Generelt er tendensen i Tyskland,

Tabel 4: Tyskland: Medlemstal fordelt på hovedorganisationer, 1991 og 1998

	1992*	1997*	2000**
DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund)	10.539.000	8.623.000	7.772.000
DBB (Deutscher Beamtenbund)	1.095.000	1.116.000	1.200.000
DAG (Deutsche Angestellten-Gewerkschaft)	578.000	507.000	451.000
CGB (Christilicher Gewerkchaftsbund)	315.000	304.000	Nn
Medlemmer i alt	12.528.000	10.532.000	Nn
Organisationsgrad***	32%	27%	Nn

Kilde: *Ebbinghaus et al. (2000); **Ebbinghaus (2002); *** organisationsgraderne er hentet fra tabel 2, tallene vedrører henholdsvis 1990 og 1997.

at øget arbejdsløshed fører til færre medlemmer af de faglige organisationer, bl.a. fordi de faglige organisationer – til forskel fra situationen i Danmark – ikke har ansvaret for administrationen af a-kasserne.

Tysk fagbevægelses medlemstilbagegang er imidlertid også strukturelt betinget. DGB-forbundenes medlemsbase er knyttet til de traditionelle industrierhverv (og til dele af den offentlige sektor). Det er her, man har sine kernemedlemmer blandt midaldrende, mandlige, faglærte og ufaglærte arbejdere. Andre grupper på arbejdsmarkedet – det være sig kvinder, funktionærer, unge, ansatte i serviceerhvervene m.v. – er kun i begrænset omfang medlemmer. Når beskæftigelsen så generelt tenderer til at flytte fra industri til serviceerhvervene, giver det naturligvis problemer i forhold til muligheden for at fastholde organisationsgraden på længere sigt. Ses der eksempelvis på organisationsgraden blandt kvinder i forhold til mænd, så har tysk fagbevægelse ikke på samme måde som svensk fagbevægelse været i stand til at organisere kvindelige lønmodtagere. Organisationsgraden blandt kvinderne er godt nok steget lidt, men langt fra nok til at opveje faldet blandt de mandlige lønmodtagere. Som Ebbinghaus et al. påpeger:

»Although female membership increased absolutely and as a proportion of overall union members from 17% in 1950 to 22% in 1990, the degree of unionization only slightly increased among women (from 17% in 1970 to 22% in 1990). On the other hand, among men a significant decline in union density took place in 1980s (from 50% in 1980 to 45% in 1990), as traditional union domains suffered from employment cuts« (Ebbinghaus et al. 2000).

Analysen viser, at free-rider-problematikken er nærværende i en tysk sammenhæng (Ebbinghaus 2002). Overenskomster, som ind-

gås af de tyske faglige organisationer, dækker meget store dele af det tyske arbejdsmarked. En stor del af de tyske lønmodtagere er omfattet af overenskomster, uden at de bidrager til deres tilblivelse gennem medlemskab af en faglig organisation.

Sverige

I Sverige har der kunnet konstateres en vis tilbagegang i opslutning til de faglige organisationer. Sverige er jo traditionelt (sammen med Danmark og Finland) blandt de lande i verden, hvor organisationsgraden er højest. Her har den dog været dalende i de seneste år.

Generelt tegner der sig i Sverige et billede af, at organisationsgraden er faldet i løbet af anden halvdel af 1990'erne. Den samlede organisationsgrad er faldet fra 85% i 1994 til 80% i 1999 (Kjellberg 2001, 27). Bag disse tal tegner der sig især en nedgang i organiseringen blandt de traditionelle LO-arbejdere. Således mistede LO-forbundene eksempelvis omkring 50.000 medlemmer fra 1999 til 2000, mens nogle af forbundene i de andre hovedorganisationer oplevede en mindre fremgang i antallet af organiserede (EIROOnline, 2001/06).

Blandt årsagerne til, at organisationsgraden falder, er, at unge i mindre omfang organiserer sig i dag end tidligere. Analyser viser, at der er sket et betydeligt fald i de unges organisationsgrad de seneste 10 år (Kjellberg 2002). Som det ses af tabel 5, er organisationsgraden blandt de unge mellem 16 og 29 år faldet med 14 procentpoint i perioden 1993 til 2001.

Tabel 5: Sverige: Faglig organisationsgrad for lønmodtagere fordelt efter alder, 1993-2001 (eksklusiv heltidsstuderende med arbejde)

	1993	2001	1993-2001
16-29 år	76	62	-14
30-44 år	86	81	-5
45-64 år	89	87	-2

Kilde: Kjellberg (2002)

Analyserne peger yderligere på, at hvor de unges begrænsede fagforeningsmedlemskab i starten af 1980'erne først og fremmest var knyttet til dem, der var ansat inden for serviceerhvervene, så er den relativt lave organisationsgrad blandt de unge et fænomen, der i dag gør sig gældende uafhængigt af køn, branche og region (Kjellberg 2002). Tilsvarende peges der på, at unge måske i dag mere end tidligere vurderer et eventuelt fagforeningsmedlemskab ud fra en nyttebetragtning. Man melder sig ind i en faglig organisation, hvis der er et tydeligt udbytte heraf, snarere end fordi fagforeningsmedlemskab opfattes som en normativ og værdimæssig forpligtigelse. Samtidigt er der tendenser til, at lønmodtagere vælger at være medlem af en arbejdsløshedskasse uden samtidig at være medlem af en faglig organisation.

Når tilbagegangen i den faglige organisering trods ovenstående iagttagelser har været relativt begrænset i Sverige, hænger det sammen med, at funktionærgrupperne er fagligt organiseret. Skiftet fra det, man kunne kalde et industrisamfund til det, man kunne kalde et post-industrielt samfund, har altså ikke, som i andre europæiske lande, betydet, at de faglige organisationer generelt er blevet svækket medlemsmæssigt. Som Kjellberg skriver:

»Because of the high union density among almost all categories of workers, shifts in labour force composition have not had dramatic effects« (Kjellberg 2000, 617).

Dog er der sket en forskydning imellem fagforbundene, hvor det her i mindre grad end tidligere er de traditionelle industribaserede forbund, der dominerer.

Samtidigt er det for Sveriges vedkommende bemærkelsesværdigt, at kvinder er meget stærkt organiseret på arbejdsmarkedet. Dette er anderledes end i f.eks. Holland og Tyskland, hvor kvinderne i mindre om-

fang er medlem af en faglig organisation end mændene. Organisationsgraden blandt kvinderne på det svenske arbejdsmarked er således 83% (2000), mens organisationsgraden blandt mændene er 78% (2000) (EIROnline 2001). Den høje organisationsgrad blandt kvinderne er en medvirkende forklaring på, hvorfor Sverige ikke i samme grad som andre lande har oplevet tilbagegang i organiseringen på arbejdsmarkedet i takt med, at kvinderne er kommet ud på arbejdsmarkedet. Tilsvarende forhold gør sig gældende i Danmark.

Holland

Fagbevægelsen i Holland har i mange år været medlemsmæssigt svag. I hvert fald hvis der sammenlignes med lande som Sverige og Danmark. Det er således blot omkring 25% af lønmodtagerne i Holland, som er medlem af en faglig organisation. Det ses af tabel 1 tidligere i artiklen.

I løbet af 1980'erne oplevede fagforeningerne i Holland et betydeligt fald i medlemstilslutningen. Organisationsgraden faldt således fra omkring 35% i 1979 til omkring 25% i 1987 (Visser 2001, jf. tabel 2 tidligere i artiklen). Baggrunden for dette fald i organisationsgrad var – for det første – en stigende arbejdsløshed i 1970'erne og 1980'erne. Samtidig – og for det andet – blev en betydelig del af de traditionelle fagforeningsmedlemmer pensioneret i løbet af 80'erne, hvilket førte til medlemstilbagegang, da rekrutteringen af nye medlemmer ikke stod mål med afgangen.

I løbet af 1990'erne har organisationsgraden ligget nogenlunde stabilt på omkring de 25%. Det vil sige, at der i absolutte tal har været tale om en tilgang af medlemmer, i og med at arbejdsstyrken samlet er vokset i denne periode (Visser 2001). Bag tallene har ligget en tendens til, at mænd i mindre omfang end tidligere organiserer sig, mens kvinder omvendt i højere grad end tidligere bliver fagforeningsmedlem.

Tabel 6: *Holland: Organisationsprocenter fordelt på sektorer, 1997*

Offentlig administration	45%
Uddannelse og forskning	43%
Bygge- og anlæg	41%
Transport og kommunikation	39%
Industri	31%
Kulturel service	26%
Sundhedssektoren	24%
Finansiell service	19%
Hotel og restauration	17%
Engros- og detailhandel	14%

Kilde: Visser (2001)

Som i nogle af de andre lande er unge svagt repræsenteret i de faglige organisationer, ligesom deltidsansatte organiserer sig mindre end fuldtidsansatte. På baggrund af analyser af medlemssammensætningen i de faglige organisationer skriver Visser bl.a.:

»We observe that Dutch unions mainly represent full-time workers with standard contracts, and are under-represented among women, young people and non-native workers« (Visser 2000, 454).

Ses der på organiseringen inden for forskellige sektorer, er det tydeligt, at bygge- og anlæg-, industri- og transportsektoren dominerer. Det er her, der er de højeste organisationsprocenter, nemlig på omkring de 30 til 40. Det ses af tabel 6.

Danmark

Som det fremgår af tabel 2, har fagbevægelsen i Danmark oplevet en vis tilbagegang i medlemsskaren. Organisationsgraden er faldet med nogle procentpoint de seneste fem til ti år. Udgangspunktet er dog på et helt andet niveau end f.eks. Holland, i og med at omkring 80% af lønmodtagerne er medlem af en faglig organisation.

Organisationsgraden har ellers været voksende siden 1960'erne, hvor omkring 60% af arbejdsstyrken var fagligt organise-

ret. Men stigende arbejdsløshed førte generelt til øget tilslutning til de faglige organisationer. Som Ebbinghaus & Scheuer skriver:

»Since the mid-1970s, with the rise of unemployment and due to the Ghent unemployment funds, union membership grew rapidly nearly 40% over six years (1973-79) or annually by 5.8%. At the beginning of the 1980s, the Danish unions had reached a level of unionization of around 80% of the dependent labour force, in comparison with around 60% before the oil shock« (Ebbinghaus & Scheuer 2000, 168).

Fra slutningen af 1990'erne har der som nævnt været en tendens til en svagt faldende organisationsgrad blandt den samlede gruppe af lønmodtagere. En tendens som især har gjort sig gældende blandt arbejdere både i den offentlige og private sektor (Madsen 2000, 119), og som har betydet, at især LO-fagbevægelsen har mærket tilbagegangen.

Analysen peger på, at fagbevægelsen i Danmark – som i en række andre lande – har problemer med at rekruttere de unge lønmodtagere. Organisationsgraden blandt unge LO-lønmodtagere under 30 år er således 69% (2000) sammenlignet med en samlet organisationsgrad på 82% (Madsen 2000, 105). Tilsvarende er organisationsgraderne lidt højere blandt faglærte end blandt ufaglærte arbejdere. Organisationsgraden inden for forskellige sektorer fremgår af tabel 7. Som det ses af tabel 7, er en af grundene til den høje organisationsgrad, at ni ud af ti lønmodtagere i den offentlige sektor er medlem af en faglig organisation. Tilsvarende ses det, at fagbevægelsen medlemsmæssigt står svagest inden for service-sektoren (penge- og finansområdet undtaget). Her ligger organisationsgraderne omkring 20 procentpoint under niveauet i den offentlige sektor.

Tabel 7: Danmark: Organisationsgrader fordelt på forskellige sektorer, 2000

Sektor	Organisationsprocent
Offentlig administration	90
Velfærdsinstitutioner	90
Undervisning	87
Bygge- og anlæg	86
Transport	86
Fremstilling	81
Penge og finans	81
Øvrige service (forretningsservice m.v.)	72
Primær (landbrug m.v.)	69
Handel m.v.	68

Kilde: Madsen (2000, 108), tabel 3.

En af årsagerne til den svagt faldende organisationsgrad i Danmark er givet den mindskede arbejdsløshed som slog igennem i løbet af 1990'erne. På samme måde som øget arbejdsløshed fører til øget organisering pga. Gent-systemet, så fører øget beskæftigelse til faldende organisationsprocenter, fordi behovet for medlemskab af en arbejdsløshedskasse opleves mindre påtrængende.

Konklusion

»What appears to have happened was that the unions were the victims of their own succes. The rise of the welfare state – the expansion of government programs and services – reduced the appeal of unionism by generalizing the benefits that attracted employees in the past« (Galenson 1994, 135).

Således konkluderer Galenson (1994) blandt andet i sin komparative analyse af fagforeningernes udvikling i 1980'erne og 1990'erne. Fagforeningernes problemer med medlemsopbakning kan bl.a. forklares som en utilsigtet konsekvens af deres egen succes. De har presset på, for at velfærdsstaten skulle sikre lønmodtagere mod urimeligheder på arbejdsmarkedet, og succesen

med denne strategi har utilsigtet ført til, at de faglige organisationer selv er blevet overflødiggjort.

Selvom der måske er noget om snakken, så er billedet – som det tegner sig på baggrund af de forudgående analyser – dog noget mere nuanceret end som så. Netop i forhold til velfærdsstatens udvikling er det bemærkelsesværdigt, at de faglige organisationer er relativt størst og stærkest i de lande hvor velfærdsstaterne er mest udbygget. Det er i de nordiske lande. Her virker det snarere, som om en stærk velfærdsstat og høje organisationsgrader 'går sammen'. Velfærdsstaten ' afløser ' ikke fagforeningerne, men 'supplerer' dem.

Ses der samlet på organisationsudviklingen på baggrund af det forudgående, viser der sig et billede, hvor de forskellige typer af forklaringer på vigende medlemstilslutning synes at have forskellig styrke i forskellige kontekster. Eksempelvis spiller overgangen fra industrisamfund til post-industrielt samfund en markant rolle, når organisationsudviklingen i Tyskland og Storbritannien skal forklares. I disse lande har fagbevægelsen ikke formået at organisere lønmodtagerne i de nye sektorer. Til forskel herfra har fagbevægelsen et godt tag i disse grupper i eksempelvis Sverige og Danmark, hvilket er medvirkende til, at organisationsgraden er mere stabil her. Tilsvarende er de traditionelle forklaringer på kvinders ringere villighed til at organisere sig ikke så entydige. Nogle lande er karakteriseret ved, at kvindernes organisationsgrader stiger, mens mændenes falder (f.eks. Storbritannien). Og i både Sverige og Danmark udgør kvinderne omkring halvdelen af den samlede medlemsskare. Disse tendenser har naturligvis at gøre med, at kvinder generelt er kommet mere på arbejdsmarkedet og i stigende omfang har fuldtidsjob på linie med deres mandlige kollegaer. Identiteten som lønmodtager vokser på bekostning af identiteten som 'hjemmegående', hvilket gør de

faglige organisationer mere vedkommende for den enkelte.

Forandringer i arbejdets karakter og introduktionen af nye typer af ledelsesformer (f.eks. HRM) er en faktor, som påvirker organiseringen forskelligt. I Storbritannien er det tydeligt, at nye ledelsesformer har medført nye strategiske tiltag fra virksomhedernes side, hvor man i stigende omfang forsøger at slippe uden om de faglige organisationer gennem en mere HRM-inspireret ledelsesform. Tilsvarende forhold gør sig ikke gældende i en dansk sammenhæng. Her søges nye ledelsesformer i højere grad introduceret som fælles projekter mellem ledelse, de ansatte og de faglige organisationer. Målet er altså ikke at undgå de faglige organisationer, men at bruge dem aktivt i omstillingsprocessen. Konsekvensen er, at nye ledelsesformer på sin vis øger de danske faglige organisationers legitimitet og

dermed deres muligheder for at tiltrække medlemmer.

Arbejdsløsheden er isoleret set nok den faktor, der har haft størst betydning for udviklingen af den faglige organisering i de analyserede lande. I lande, hvor de faglige organisationer administrerer arbejdsløshedsforsikringen, har 1980'ernes stigende arbejdsløshed 'so oder so' medført stigende organisationsgrader (eller i hvert fald stabile organisationsgrader). Det har gjort sig gældende i eksempelvis Danmark og Sverige. Lande, hvor arbejdsløshedsforsikringen er statsligt administreret, har været karakteriseret ved, at øget arbejdsløshed har medført færre fagligt organiserede. Det har gjort sig gældende i Storbritannien, Tyskland og Holland. Den måde, hvorpå de institutionelle strukturer er organiseret, påvirker altså i høj grad de faglige organisationers muligheder for at hverve medlemmer.

NOTER

1. Dele af materialet i denne artikel har tidligere været brugt i et notat til SiD udarbejdet i samarbejde med CASA (Hansen & Syberg Henriksen 2003).
2. Situationer, hvor lønmodtagere (f.eks. af kollegaer, af eksklusivaftaler el. lign.) presses til at være medlem af en faglig organisation, kan

også rummes i forhold til de to forklaringstyper. Den enkelte lønmodtager kan have en interesse i at være medlem af en faglig organisation for at undgå negativ sanktionering (eller afskedigelse, hvis der eksisterer eksklusivaftaler) fra kollegaer.

REFERENCER

- Beck, U. (1997): *Risikosamfundet – på vej mod en ny modernitet*, Gylling, Hans Reizels Forlag.
- Beck, U. (2000): *The Brave New World of Work*, Cornwall, Polity Press.
- Bell, D. (1976): *The Coming of the Post-Industrial Society*, 2. ed. Basic Books, New York, Inc., Publishers.
- Brook, K. (2002): *Trade Union membership – an analysis of data from the autumn 2001 LFS (Labour Force Survey)*, Employment Relations Directorate, Department of Trade and Industry.
- Cecchi, D. & J. Visser (2001): *Pattern Persistence in European Trade Union Density – a longitudinal analysis 1950-1997*, working paper no. 4, 2001, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, University of Amsterdam.
- Clegg, H. (1978): *Trade Unionism under Collective bargaining, A Theory based on comparison of six countries*, Oxford, Basil Blackwell.
- Department of trade and industry: Labour Force Survey, Great Britain, 1989-2001, Department of Trade and Industry, Employment Relations Directorate (www.dti.gov.uk/er/emar/trade.html)
- Ebbinghaus, B. & Waddington (2000): United

- Kingdom/Great Britain, i Ebbinghaus & Visser (2000), *Trade Unions in Western Europe since 1945*, Oxford, Macmillan Reference LTD, 705-756.
- Ebbinghaus, B. & S. Scheuer (2000): Denmark, i Ebbinghaus & Visser (2000), *Trade Unions in Western Europe since 1945*, Oxford, Macmillan Reference LTD, 157-199.
- Ebbinghaus, B. (2002): *Dinosaurier der Dienstleistungsgesellschaft? Der Mitgliederschwund deutscher Gewerkschaften im historischen und internationalen Vergleich?*, MPIfG working paper 02/3, 2002, Köln.
- Ebbinghaus, B. & J. Visser (2000): *Trade Unions in Western Europe since 1945*, Macmillan Reference LTD, Oxford.
- Ebbinghaus, B., K. Armington & A. Hassel (2000): Germany, in Ebbinghaus & Visser (2000): *Trade Unions in Western Europe since 1945*, Macmillan Reference LTD, Oxford, 279-337.
- EIROonline (2001): *Overall union membership declines*, 2001/06 – feature www.eiro.eurofound.ie.
- EIROonline (2002): *Industrial relations in the EU Member States and candidate countries*, feature, (www.eiro.eurofound.ie).
- EIRONLINE (2004): *Trade union membership, 1993-2003*, 2004/03 – comparative, www.eiro.eurofound.ie.
- Galenson, W. (1994): *Trade Union growth and decline – An international study*, London, Praeger
- Giddens, A. (1994): *The Consequences of Modernity*, London, Polity Press
- Geuest, D.E. (1995): Human resource management, trade unions and industrial relations, i J. Storey (ed.) (1995), *Human Resource Management*, London, Thomson, 110-141.
- Hansen, H. & C. Syberg Henriksen (2003): *Udmeldte medlemmer af SiD*, København, CASA.
- Hyman, R. (2001), *Understanding European Trade Unionism – between Market, Class & Society*, London, Sage Publications.
- Hyman, R (2001): *Understanding European Trade Unionism – between Market, Class & Society*, London, Sage Publications.
- Jackson, M.P. (1991): *An Introduction to Industrial Relations*, London, Routledge.
- Jensen, C. Strøby. (red.) (2001): *Arbejdsgivere i Norden – en sociologisk analyse af arbejdsgiver-organisering i Norge, Sverige, Finland og Danmark*, Nordisk Ministerråd, Århus, Nord 2000:25.
- Jensen, C. Strøby (1998): *Arbejdsmarked og europæisk integration II*, Sociologisk Institut, København, Københavns Universitet.
- Jensen, C. Strøby, Søren Kaj Andersen & Nikolaj Lubanski (1996): *Europæiske arbejdsmarkedsmodeller – Tyskland, Frankrig, Italien og Danmark – en komparativ analyse*, i Strøby Jensen, Andersen & Lubanski (1996) – *Arbejdsmarkedsmodeller i Europa*, Gylling, Jurist og Økonomforbundets Forlag.
- Kjellberg, A. (1983): *Facklig organisering i tolv länder*, Lund, Arkiv Förlag.
- Kjellberg, A.(2000): Sweden, i Ebbinghaus & Visser (2000): *Trade Unions in Western Europe since 1945*, Macmillan Reference LTD, Oxford, 605-655.
- Kjellberg, A. (2001): *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*, 2, Lund, Arkiv Förlag.
- Kjellberg, A. (2002): Et fackligt landskap i omvandling, i Sverke & Hellgren (2002) – *Medlemmen, facket och flexibiliteten – svensk fackföreningsrörelse i det moderna arbetslivet*, Lund, Arkiv Förlag.
- Madsen, M (2000): Tendenser i lønmodtagernes faglige organisering, i *LO-Dokumentation nr.2/2000, tema – Ansættelses- og organisationsforhold 2000*, København, LO, 99-121.
- Navrbjerg, S. (1999): *Nye arbejdsorganiseringer, fleksibilitet og decentralisering*, Gylling, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Olson, M. (1965): *The logic of collective action, Public goods and the theory of groups*, Cambridge, Harvard University Press.
- Poole, M. (1984): *Theories of Trade Unionism – a Sociology of Industrial Relations*, 2, London, Routledge & Kegan Paul.
- Pakulski, J. & M. Waters (1996): *The death of Class*, London, Sage Publication.
- Scheuer, S. (1996): *Fælles aftale eller egen kontrakt i arbejdslivet*, København, Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Visser, J. (2000): The Netherlands, i Ebbinghaus & Visser (2000) – *Trade Unions in Western Europe since 1945*, Macmillan Reference LTD, Oxford, 429-503.
- Visser, J. (2001): *Negotiated flexibility in working*

time and labour market transition – the case of the Netherlands, Working paper no. 3, 2001, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, University of Amsterdam.

Visser, J. (2002): Why Fewer Workers Join Unions in Europe, i *British Journal of Industrial Relations* vol. 40, no. 3, 403-431.

Webb, S. & B. Webb (1920): *History of Trade Unions*, London, Longman.

Carsten Strøby Jensen, mag.art. et dr.scient.soc. er lektor på Sociologisk Institut, Københavns Universitet.
e-mail: csj@sociology.ku.dk