

Almengørelse af overenskomsterne

– et støtteben til den danske model?

Flemming Ibsen

Det danske arbejdsmarked har det seneste tiår oplevet et markant fald i den samlede organisationsprocent. Faldet er primært indtruffet i den private sektor, og helt overvejende i brancher, hvor arbejdsgiverne ikke er organiserede, og overenskomstdækningen er lav eller ikke eksisterende. I den samme periode har det danske arbejdsmarked modtaget en massiv indvandring af udenlands arbejdskraft, der helt overvejende har arbejdet på løn- og arbejdsvilkår, der har ligget langt under det niveau, som danske overenskomster sikrer. Den udenlandske arbejdskraft udkonkurrerer dermed den danske arbejdskraft gennem social dumping, og da de udenlandske lønmodtagere for hovedpartens vedkommende fravælger medlemskab af fagforeningerne, bliver den danske model endnu engang taberen. Den manglende overenskomstdækning og håndhævelse af overenskomsternes indhold fører således til både tab af medlemmer og tab af jobs til danske lønmodtagere. I Norge har man i årevis bekæmpet social dumping med en 'almengørelse' af overenskomsternes indhold til hele det uorganiserede arbejdsmarked. Kan almengørelse af de partsaftalte danske overenskomster til det uorganiserede arbejdsmarked være med til at stabilisere den danske model, dels gennem bekæmpelse af social dumping, dels gennem organisering af flere medlemmer i fagforeningerne? Denne artikel forsøger at give svaret, dels gennem en analyse af sammenhængen mellem overenskomstdækning og faglig organisering, dels via en præsentation af udenlandske eksempler på 'almengørelse' med fokus på det norske eksempel. Artiklen afsluttes med en præsentation af LO's syn på 'almengørelse' af overenskomsterne som et middel til en styrkelse af den danske model.

Udviklingen i den faglige organisering i Danmark

I tabel 1 på næste side er vist udviklingen i den faglige organisering i perioden 1995 til 2011. Hovedtendensen er et fald i den samlede organisationsprocent fra 73 til 67 %. Faldet dækker over store forskydninger mellem hovedorganisationerne, hvor LO-forbundene har mistet næsten 300.000 eller hvert fjerde medlem, medens FTF- og AC-forbundene har haft fremgang. Den klart største fremgang – både målt absolut

og relativt – har de 'gule' ideologisk alternative organisationer imidlertid haft, samtidigt med at antallet af uorganiserede er vokset med næsten 200.000. I 2011 er ca. hver tredje lønmodtager uorganiseret mod hver fjerde i 1995 og hver tiende lønmodtager er i 2011 medlem af en ideologisk alternativ organisation.

Fraregnet de alternative organisationer er den samlede organisationsprocent på det danske arbejdsmarked i 2011 ca. 60 %. Der er således i den relativt korte periode

Tabel 1. Faglig organisering 1995 – 2011, fordelt på hovedorganisationer (antal i tusinder, ændring i %).

	År		Ændring fra	
	1995	2011	1995 til 2011	
<i>Hovedorganisation</i>	————— i tusinder —————			%
LO	1.208	917	-291	-24
FTF	332	356	24	7
AC*	132	188	56	42
Lederne	75	88	13	17
Alternative	53	173	120	226
Øvrige uden for HO'erne	62	54	-8	-13
I alt	1.862	1.776	-86	-5
Uorganiserede	685	879	194	28
Lønmodtagere og ledige	2.547	2.655	108	4
Organisationsgraden i %	73,1	66,9	-6	
Eksklusiv alternative i %	71,0	60,4	-11	

Kilde: *Statistisk Årbog* og *Statistisk Tiårsoversigt*, forskellige år. København: Danmarks Statistik samt LO-medlemsstatistik.

* 1. januar 2009 valgte IDA og Landinspektørforeningen at forlade AC. Begge forbund er alligevel medtaget i AC-gruppen.

fra 1995 til 2011 sket ret så markante forandringer i det danske organiseringsbillede. Et meget stort antal lønmodtagere har dels fravalgt de overenskomstbærende fagforeninger til fordel for de ideologisk alternative organisationer, dels valgt helt at stå uden for de faglige organisationer. Der kan peges på mange forskelle årsager til denne udvikling – se eksempelvis Ibsen, Høgedahl og Scheuer, 2011 – hvor både demografiske, strukturelle, politiske og institutionelle forhold sammen med bevidste aktørvalg har resulteret i det viste nettoresultat. Det er ikke opgaven i denne artikel at grave dybere i disse årsagssammenhænge, men den foreløbige konklusion er, at de overenskomstbærende organisationer – helt overvejende LO-forbundene – har tabt terræn til både de alternative organisationer og det uorganise-

rede arbejdsmarked. LO-forbundene er reelt de eneste faglige organisationer, der indgår kollektive overenskomster med arbejdsgivermodparten i den private sektor. AC er kun i begrænset omfang lykkedes med at indgå kollektive overenskomster med de private arbejdsgivere, men gør det med offentlige arbejdsgivere, og Finansforbundet og PROSA er blandt de få store FTF-forbund, der aftaler kollektive overenskomster med private arbejdsgiverorganisationer. Fortsætter LO-forbundene med at tabe medlemmer i den private sektor, vil det ændre afgørende på den danske models holdbarhed, da en aftagende opbakning til de overenskomstbærende LO-forbund i den private sektor kan betyde, at disse forbund mister styrke og legitimitet, og derfor bliver mindre interessante for private arbejdsgivere, når det

gælder indgåelse af kollektive overenskomster. Særpræget ved den danske arbejdsmarkedsmodel – aftalereguleringen af løn- og arbejdsvilkår gennem kollektive overenskomster i både den private og den offentlige sektor – vil derfor gradvist forsvinde.

Meget tyder derfor på, at en nødvendig (men ikke tilstrækkelig) betingelse for den danske models overlevelse på længere sigt er LO-forbundenes evne til at fastholde deres organisationsprocenter i den private sektor for derigennem at have styrken til at kunne fortsætte med at indgå kollektive aftaler med deres arbejdsgivermodpart.

Metodeovervejelser

Fagbevægelsens kerneydelse er aftaler – kollektive som individuelle – om (forbedringer) af medlemmernes løn- og arbejdsvilkår, og når det gælder LO-forbundene, er deres hovedopgave at indgå aftaler om kollektive overenskomster i både den private og offentlige sektor. 'Almengørelse' af overenskomsterne handler grundlæggende om udbredelsen af overenskomsternes dækningsområde, men hvilken sammenhæng er der mellem overenskomstdækning og medlemskab af fagforeninger? Er graden af overenskomstdækning positivt og signifikant korreleret med antallet af medlemmer i en fagforening? Forskellige teorier om sammenhængen mellem overenskomstdækning og fagforeningsmedlemskab præsenteres i summarisk form inden der gennemføres en empirisk analyse af, hvordan lønmodtagernes tilbøjelighed til at være medlem af en fagforening påvirkes af, om de er dækket/ikke-dækket af en kollektiv overenskomst. Den empiriske analyse gennemføres på grundlag af data fra en survey, hvis formål var at kortlægge danske lønmodtageres motiver for medlemskab af en fagforening, skift af fagforening og fravalg af medlem af en fagforening (Ibsen

m.fl. 2011). Undersøgelsen omfattede alle lønmodtagere – beskæftigede og ledige fra alle dele af arbejdsmarkedet: LO, FTF, AC, LH, de ideologisk alternative og de uorganiserede, og den indeholder en række arbejdsmarkedsrelaterede data, bl.a. om de pågældende lønmodtagere er dækket af en kollektiv overenskomst og en tillidsrepræsentant. Data fra den store lønmodtager-survey (LMO 2010) giver derfor unikke muligheder for at kortlægge sammenhængen mellem de lønmodtagere, der har valgt at skifte fra at være fagforeningsmedlem og til at være uorganiserede, og i hvilken udstrækning de har været dækket af en kollektiv overenskomst. Der gennemføres desuden en multivariat regressionsanalyse af, hvilken betydning overenskomstdækning har for fagforeningsmedlemskab i forhold til andre arbejdsmarkedsrelevante variable.

Artiklens hovedfokus er 'almengørelse' af de kollektive overenskomster i en dansk kontekst: Er 'almengørelse' en mulig og relevant metode til at understøtte en vaklende dansk aftalemodel? Begrebet 'almengørelse af de kollektive overenskomster' præsenteres og afgrænses, først i en europæisk sammenhæng, dernæst med udgangspunkt i de norske erfaringer på området, og afslutningsvis redegøres for diskussionen i LO-fagbevægelsen om, hvorvidt en almengørelse af udvalgte bestemmelser i de danske overenskomster kunne være en hensigtsmæssig strategifornyelse, når det gælder dels kampen mod social dumping, dels bestræbelserne på at rekruttere og fastholde medlemmer i LO-forbundene.

Overenskomstdækning og faglig organisering – teoretisk afsæt

Teorier om, hvorfor lønmodtagere vælger at blive medlem af en fagforening, tager dels udgangspunkt i et individuelt aktørvalg, dels i en mere kollektiv interessevaretagelse,

hvor værdier om fællesskab og solidaritet er afgørende for valg af medlemskab (jf. Addison & Schnabel 2003; Ibsen 2010; Ibsen m.fl. 2011). Forklaringen på lønarbejdernes organisering i fagforeninger under den tidlige kapitalisme er derfor såre simpel: Ud fra egne subjektive erfaringer med at sælge deres arbejdskraft til arbejdsgiverne i indbyrdes konkurrence med hinanden finder de ud af, at de hver især vil kunne opnå en højere løn, hvis de ophæver den indbyrdes konkurrence og sælger deres arbejdskraft kollektivt gennem en fagforening. Salget af arbejdskraft inden for et bestemt fagligt og geografisk område, eller på en bestemt virksomhed, *monopoliseres*, og da monopolprisen er højere end den konkurrencebestemte pris, opnår alle medlemmerne af den pågældende fagforening en økonomisk fordel ved medlemskabet. Der er altså tale om en simpel maksimering af egeninteressen, når den enkelte lønarbejder melder sig ind i en fagforening og sammen med sine kolleger aftaler en kollektiv overenskomst, som et alternativ til den individuelle arbejdskontrakt. Fagforeningsmedlemskabet fremtvinger via den kollektive overenskomst en 'mark-up' i form af bedre løn- og arbejdsvilkår end dem, der findes på konkurrenceudsatte virksomheder uden en kollektiv overenskomst. Lønmodtagere, der ikke er medlem af den pågældende fagforening, får ikke de samme fordele som de lønmodtagere, der er medlem og betaler kontingent til fagforeningen, og hvis kontingentet er mindre end 'fagforenings-mark-up'en', har lønmodtagerne et økonomisk incitament til at melde sig ind i fagforeningen. Der er tale om en ren individuel nyttemaksimering og målrationaltitet, en form for '*instrumentel solidaritet*', og teorien genfindes i de neoklassiske teorier om fagforeningsmedlemskab, der også bygger på forudsætningen om, at '*benefits*' fra de kollektive overenskomster er større end '*costs*' i form af medlemskontingentet.

En sidegevinst for lønmodtagere, dækket af en kollektiv overenskomst er, at der på de pågældende arbejdspladser i langt de fleste tilfælde også er en *tillidsrepræsentant*, der så – i bedste fald – kan løse faglige problemer for kollegerne og yde andre former for individuel og kollektiv service. Kombinationen af en kollektiv overenskomst og en tillidsrepræsentant er således med til at øge nettoværdien af medlemskabet af en fagforening.

Teorien forudsætter, at der er tale om *medlemsoverenskomster*, hvor gevinsten fra de kollektive overenskomster alene tilfalder medlemmerne af fagforeningen og ikke *områdeoverenskomster*, hvor nettogevinsten tilfalder alle de lønmodtagere – medlemmer eller ikke-medlemmer – der arbejder hos den arbejdsgiver, der har indgået overenskomsten. Er der tale om områdeoverenskomster – som det er tilfældet på det danske arbejdsmarked – kan ikke-medlemmerne, som fremhævet af Mancur Olson (Olson 1965), '*Free Ride*', dvs. køre på frihjul og opnå goderne fra de kollektive overenskomster uden at betale kontingent til fagforeningen. Hvis fagforeningen ikke har mulighed for at indgå en *eksklusiv aftale* med arbejdsgivermodparten om obligatorisk medlemskab af den fagforening, der leverer arbejdskraft til det pågældende arbejdsområde, er der kun det frivillige fagforeningsmedlemskab tilbage. Olson foreslår i sin 'biproduktteori', at de potentielle medlemmer tilbydes *selektive incitamenter* til medlemskab i form af *goder og serviceydelser, der kun tilfalder medlemmer* af den pågældende fagforening, eksempelvis medlemsbladet, særlige forsikringer, kulturtilbud og rabatordninger, mm. Ifølge Olson må der skrues op for den *individualiserede servicestrategi*: flere *eksklusive medlemstilbud* skal forøge *medlemskabets værdi* og gøre 'Open-shop' fagforeninger eller det frivillige fagforeningsmedlemskab muligt.

Olson fastholder det individuelle aktør-syn som afgørende for fagforeningsmed-

lemskabet, men teorien om 'Social Customs' fremhæver (Booth 1985; Akerlof 1980; Visser 2002), at lønmodtagernes beslutninger om fagforeningsmedlemskab ikke træffes i et socialt vakuum. De er influeret af pres fra familien, kolleger, ledere, regering og politikere og fagforeningsrepræsentanter. Det mest åbenlyse svar på, hvorfor lønmodtagere organiserer sig, er, at de ønsker noget, som de ikke selv let og hurtigt kan skaffe sig: bedre løn- og arbejdsbetingelser, bedre pension og løn under sygdom og barsel, længere ferie, kortere arbejdstid, sikring mod overgreb fra sin arbejdsgiver, jobsikkerhed, social sikkerhed, forsikring mod ledighed, arbejdsskader og sygdom, uddannelsesmuligheder og en følelse af selvrespekt. Et andet stærkt motiv er socialt: Man organiserer sig, fordi alle andre gør det, man ønsker at være en del af gruppen og det sociale, solidariske fællesskab. Man ønsker ikke at blive betragtet som en parasit, der snylter på fællesskabet. *Nytten af fagforeningsmedlemskabet er den agtelse og anseelse, som medlemmet får af sine omgivelser.* Teorien understøttes af danske og udenlandske undersøgelser om fagforeningsmedlemskab (Jørgensen m.fl. 1992), (LO 2006), (Naylor 1990) og (Cregan & Johnston 1990).

Sammenfattende peger de forskellige teorier om fagforeningsmedlemskab på nettogevinsten fra de kollektive overenskomster

som et stærkt incitament til medlemskabet, men fagforeninger kan også bygge deres rekruttering af medlemmer alene på indgåelse af individuelle kontrakter med arbejdsgiverne. Muligheden for 'Free Riding' betyder dog, at teorier, der fremhæver de kollektive overenskomsters betydning, skal suppleres med teorier, der bygger på den tilfredshed og selvagtelse, det giver at være en del af et fællesskab og udvise solidaritet med andre lønmodtagergrupper. Svækkes solidaritetsnormen, får incitamentet til at 'Free Ride' større vægt, og findes de kollektive overenskomster slet ikke på virksomhederne, mindskes både fællesskabsnormen og den økonomiske gevinst ved medlemskabet.

Overenskomstdækningen og faglig organisering – empirisk analyse

I det følgende gennemføres med udgangspunkt i den omtalte lønmodtagersurvey (LMO, Ibsen 2010) en statistisk analyse af, hvor mange lønmodtagere, der er dækket af en kollektiv overenskomst, fordelt på henholdsvis offentlig/privat sektor, brancher inden for den private sektor og medlemsstatus: aftalebærende/ikke-aftalebærende og uorganiserede.

I tabel 2 er vist overenskomsternes dækningsgrad, fordelt på offentlig og privat sektor:

Tabel 2. Overenskomstdækning i den offentlige og private sektor, 2010, Pct.

		Er du offentlig eller privat ansat?		Total
		Offentlig	Privat	
Er du dækket af en overenskomst?	Ja*	100	62	75
	Nej	0	38	25
Total		100	100	100

n= 3140

*Dækker både kollektive og lokale aftaler, kategorien 'ved ikke' er trukket ud af tabellen, tæller ingen steder.

Kilde: LMO (2010)

I den offentlige sektor er alle lønmodtagere dækket af en kollektiv overenskomst, medens det kun er tilfældet for 62 % af de privatansatte. Samlet set er tre ud af fire lønmodtagere dækket af en kollektiv overenskomst i 2010. Det er således kun to ud af tre lønmodtagere, ansat i den private sektor, der er dækket af en kollektiv overenskomst, hvilket viser, at der er mange huller i den danske models overenskomsttæppe.

Det fremgår af tabel 3, at det primært er i servicesektoren i den private sektor, at overenskomstdækningen er lav. Her er kun 59 % dækket af en kollektiv aftale, medens det for industriens og bygge- og anlægssektorens vedkommende er henholdsvis 70 og 74 % af lønmodtagerne, der er overenskomstdækket i år 2010. I et mere dynamisk perspektiv fremhæves det af Due, Madsen og Dalskov (Due m.fl. 2010), at overenskomstdækningen i den private sektor har været faldende det seneste tiår, og at det især er fagbevægelsens evne til at indgå tiltrædelsesoverenskomster på det ikke-arbejdsgiverorganiserede arbejdsmarked, der er den primære årsag til denne udvikling.

Overenskomstdækningen er svagest i den private sektor, men hvilken sammenhæng er der mellem at være dækket af en kollektiv

overenskomst og tilbøjeligheden til at være medlem af en fagforening? Den gennemførte lønmodtagersurvey i 2010 (LMO, Ibsen 2010) indeholder data, der dels kan vise den statistiske sammenhæng mellem overenskomstdækning/ikke-overenskomstdækning og medlemskab af fagforening/valgt at blive uorganiseret, dels hvilken betydning overenskomstdækning har fagforeningsmedlemskab/ikke-fagforeningsmedlemskab, målt i forhold til andre variable. Data fra lønmodtagersurveyen peger ret så entydigt på, at der er en sammenhæng mellem graden af overenskomstdækning og lønmodtagernes tilbøjelighed til at blive medlem og fastholde deres medlemskab af en fagforening, i dette tilfælde en LO-fagforening. Jo større overenskomstdækning, jo større tilbøjelighed til at fastholde medlemskabet af en fagforening. Analysen bygger imidlertid på en monokausal teori om fagforeningsmedlemskab. Fagforeningernes evne til at forhandle sig frem til kollektive aftaler om forbedrede løn- og arbejdsvilkår er (alene) afgørende for, om lønmodtagerne melder sig ind i fagforeningerne og fastholder deres medlemskab.

Men andre forhold på arbejdsmarkedet kan have betydning for medlemskabet,

Tabel 3. Overenskomstdækningen i den private sektor: fremstilling, bygge- og anlæg, og service, 2010, Pct.

		I hvilken branche er du ansat?			Total
		Fremstilling	Bygge- og anlæg	Privat service**	
Er du dækket af en overenskomst?	Ja*	70	74	59	62
	Nej	30	26	41	38
Total	100	100	100	100	

n= 1675

*Dækker både kollektive og lokale aftaler

**Dækker brancherne: el-, gas-, varme- og vandforsyning, handels- og reparationsvirksomhed, restaurations- og hotelvirksomhed, transportvirksomhed, Fastejendom, udlejnings-, forretningservice mv., bank-, finans- og forsikringsvirksomhed, information og kommunikation, anden privat virksomhed, liberale, videnskabelige og tekniske tjenesteydelser.

Kilde: LMO (2010)

Tabel 4. Tidligere medlemmers odds ratioer set i forhold til loyale medlemmer.

Multinomiel regressionsanalyse	
Model 1: Uorganiserede (tidligere medlem af en aftalebærende fagforening)	
Odds ration Exp (B)	
<i>Baggrundsvariable:</i>	
Mand	ns.
Under 41 år***	2,6
Ansæt i privat sektor***	2,0
<i>Institutionelle forhold:</i>	
Ikke dækket af en tillidsrepræsentant ***	2,1
Ikke dækket af en overenskomst ***	3,4
<i>Holdninger og værdier:</i>	
Stemte på blå blok ved sidste valg ***	1,7

Kilde: LMO (2010), n = 3754. Signifikansniveauer: *(0,01<p≤0,05),**(0,001<p≤0,01) ***(p≤0,001).

Betingelse: Respondenter, der har tidligere har været medlem af en aftalebærende fagforening, har svaret 'Ja, det var et aktivt fravalg, fordi jeg var utilfreds' til spørgsmålet; 'Var det et aktivt fravalg, da du meldte dig ud af din tidligere fagforening/faglige organisation?'

hvilket fremgik af præsentationen af teorianerne om fagforeningsmedlemskab, og der er derfor gennemført en multivariat regressionsanalyse, der holder overenskomstdækning op imod andre variable: lønmodtagerens køn og alder, hvilken sektor han/hun er beskæftiget i, om der er en tillidsrepræsentant på deres virksomhed og lønmodtagerens politiske orientering, jf. tabel 4.

Analysen er gennemført ved at holde de tidligere medlemmer af de aftalebærende organisationer, der har valgt at være uorganiserede, op imod de loyale medlemmer, der definatorisk ikke overvejer at skifte medlemskab, men forbliver i de aftalebærende organisationer. Analysen viser sandsynligheden (odds ratioen) for at skifte til at være uorganiseret i forhold til at forblive et loyalt medlem er 3 gange så stor, hvis den pågældende lønmodtager ikke er dækket af en kollektiv overenskomst. Er medlemmet ikke dækket af en tillidsrepræsentant,

er sandsynligheden dobbelt så stor, hvilket sandsynligvis hænger sammen med det forhold, at der er en positiv samvariation mellem overenskomstdækning og tillidsrepræsentantdækning.

Lønmodtagerens køn har tilsyneladende ingen betydning for skiftet fra at være et loyalt medlem til at være uorganiseret, medens de andre variable – alder, ansættelse i den private sektor og 'stemt blå ved sidste valg (2007)' – har en signifikant betydning for medlemmernes tilbøjelighed til at skifte til status som 'uorganiseret'. At være under 41 år, at være ansat i den private sektor, at være uden en kollektiv overenskomst og uden en tillidsrepræsentant og stemme borgerligt – alle disse variable forøger sandsynligheden for at skifte fagforeningsmedlemskabet ud med at være uorganiseret.

Men den største sandsynlighed for skift relaterer sig til 'ikke dækket af en overenskomst', når det gælder overgangen fra med-

lem til at være uorganiseret. Den multivariate analyse bekræfter således den foregående analyses resultat om betydningen af den kollektive overenskomstdækning for tilbøjeligheden til at være medlem af en fagforening. Det må derfor synes oplagt for LO-forbundene at øge overenskomstdækningen i den private sektor, som et strategisk middel til at rekruttere og fastholde medlemmer. Strategien kan realiseres gennem etablering af sympatikonflikt mod de uorganiserede arbejdsgivere, der afviser at tegne overenskomst med fagforeningerne ad frivillighedens vej. Den strategi afprøves vedvarende af de forskellige LO-forbund ikke mindst på bygge- og anlægsområdet, det 'grønne' område, de mindre virksomheder i industrien og 'privat service'. Men det går tungt, og årsagen til, at overenskomstdækningen i den private sektor er faldende, er netop – som fremhævet ovenfor – at de uorganiserede arbejdsgivere i mindre omfang end tidligere ønsker at indgå overenskomst med LO-fagforeningerne (LO dokumentation nr. 1 2010).

En supplerende eller alternativ strategi kunne være *via lovgivning at 'almengøre' dele af de aftalte overenskomster* og derigennem overenskomstdække den private sektor 100 % inden for de sektorer, man udvælger at satse på. Problemet med den strategi kan imidlertid være, at der ingen sikkerhed er, for at der er en entydig positiv og proportional sammenhæng mellem omfanget af 'almengøring' og organisationsgaden på de pågældende overenskomstområder. Andre faktorer kan have betydning, og det kan være både lande og sektorspecifikt. Men strategien om 'almengørelse' kunne afprøves på det danske arbejdsmarked som et våben både i kampen mod social dumping og et middel til at øge organisationsprocenten i den private sektor på LO-forbundenes område.

I det følgende redegøres for 'almengørel-

sesbegrebets' indhold, og hvordan 'almengørelse' er udbredt i EU-landene. Derefter analyseres erfaringerne med 'almengørelse' i Norge og Finland, og afslutningsvis præsenteres LO-forbundenes holdning og stillingtagen til strategien om almengørelse af overenskomsterne med udgangspunkt i et udvalgsarbejde, som LO-forbundene gennemførte i 2010 (LO 2010).

Almengørelse – nyskabelse eller videreførelse af lovgivning om løn- og arbejdsvilkår?

Den norske – desværre nu afdøde – arbejdsmarkedsforsker Torgeir Aavaag Stokke, der arbejdede på FAFO, er nok den nordiske forsker, der mest indgående har beskæftiget sig med 'almengøring' i både EU og i sit eget hjemland. Hans definition af 'allmenngjøring' lyder således (min oversættelse):

"Almengørelse af overenskomster indebærer en proces, hvor dækningen af overenskomstaftaler udvides ud over det oprindelige partsforhold. Udvidelsen sker først og fremmest på de uorganiserede arbejdsgiveres og deres arbejdstagers område, og ved lov eller med støtte i lov" (Stokke 2010).

Hvis en lønmodtager- og en arbejdsgiverorganisation indgår en aftale om regulering af løn- og arbejdsvilkår på deres overenskomstområde, vil almengørelse af den aftalte overenskomst således indebære, at lovgivningsmagten ophøjer den pågældende overenskomst til lov, således at alle arbejdsgivere og deres ansatte er dækket af de overenskomstbestemmelser, der er 'almengjorte'. Det er således parterne på arbejdsmarkedet, der bestemmer selve indholdet i de aftalte overenskomster, medens lovgivningsmagten alene udvider (dele af) overenskomstens dækningsområde til at omfatte hele det pågældende arbejdsmarked. Det er typisk kun

dele af overenskomstens bestemmelser, der almengøres, eksempelvis individuelle løn- og ansættelsesvilkår såsom mindstelønnenes størrelse og arbejdstidsregler. Normalt stilles der krav om, at overenskomsten skal være 'landsdækkende' og 'dominerende' på det pågældende delarbejdsmarked.

Begrundelsen for almengørelse af indgåede kollektive overenskomster var oprindeligt at modvirke ulige konkurrencevilkår mellem virksomheder, da ikke-overenskomstdækkede virksomheder fik en konkurrencemæssig fordel i forhold til de overenskomstdækkede virksomheder. Specielt under depressionen i 1930'erne var denne argumentation fremherskende, og fortællerne for almengørelse tog udgangspunkt i nationale forhold på varemarkedet. Den aktuelle diskussion tager også udgangspunkt i behovet for at skabe 'fair konkurrence' mellem de nationale virksomheder, men er blevet suppleret med at undgå unfair konkurrence på løn- og arbejdsvilkår, enten det er nationale forhold eller situationer knyttet til arbejdskraftvandring over landegrænser (Stokke 2010).

Almengørelsetraditionen flugter i virkeligheden med *lovregulering af arbejdsmarkedsforhold*, som vi i Danmark har mange eksempler på: funktionærloven, ferieloven, arbejdsmiljøloven, ligestillingsloven og ligelønsloven. Andre eksempler er Erhvervsuddannelsesloven, der indebærer, at den dominerende overenskomst i en branche er gældende for alle elever. Fleksjobordningen betyder, at det ved lov er vedtaget, at alle i fleksjob er omfattet af den dominerende overenskomst i branchen. Ledige i job med løntilskud er stort set omfattet af den samme retstilstand som under fleksjobordningen. Det danske arbejdsmarked er således ikke alene reguleret af partsaftaler, lovgivning hersker på mange områder, og der er derfor tale om en form for *dobbeltregulering*. Den *internationale udvikling*, ikke mindst

inden for EU, har desuden betydet, at en lang række af arbejdsmarkedets kerneområder er blevet reguleret af direktiver, som er implementeret via både overenskomster og supplerende lovgivning. Det samme gælder EU-domstolens afgørelser og afgørelser truffet af Den europæiske Menneskerettighedsdomstol og arbejdsretlige reguleringer, gennemført via ILO-konventioner.

Almengørelse af (dele) af udvalgte kollektive overenskomster kan derfor ses som en videreførelse af tendensen til at lovregulere arbejdsmarkedsforhold, som er blevet fremherskende, ikke mindst efter EU's forsøg på at skabe et fælles arbejdsmarked, hvor den enkelte arbejdstagers rettigheder er sikret, når der sker bevægelser over landegrænser. I Danmark eksisterer lovregulering side om side med aftaleregulering, og almengørelse af kollektive overenskomster vil derfor ikke bryde med de grundlæggende reguleringsformer, som i dag dominerer på det danske arbejdsmarked.

Almengørelse af overenskomster i EU

Almengørelse af overenskomster i de 27 EU-lande er analyseret af Torgeir Stokke (Stokke 2010), hvor der gives en oversigt over, om almengørelse er mulig, omfanget af almengørelsen, kriterierne for almengørelse, hvilket organ, der træffer afgørelse om almengørelse, hvor mange overenskomster, der almengøres og almengørelsens indhold. Almengørelse defineres i analysen, jf. ovenfor, som *en lovbaseret udvidelse af en overenskomst dækningsområde, typisk til de områder, hvor arbejdsgiverne ikke er organiserede i en arbejdsgiverorganisation*. Almengørelse af overenskomster er et udbredt fænomen i EU, kun i Danmark, Storbritannien, Sverige, Cypern, Italien og Malta er fænomenet ukendt.

Når det gælder *kriterierne* for, hvem der kan kræve almengørelse og hvilke krav,

der skal stilles til den pågældende overenskomst, hvis den skal kunne almengøres, er der store variationer. Det er normalt, at der stilles krav til, hvem der kan søge om almengørelse, hvor det enten er muligt for den ene part, eller begge parter skal være enige om at søge om almengørelse. Der kan også være tale om en automatik, hvis overenskomsten er repræsentativ på sit område, dvs. dækker mindst halvdelen af de beskæftigede i branchen. I nogle tilfælde er det landenes regeringer, der tager initiativ til almengørelse og gennemfører en høringsprocedure, hvor parterne deltager.

Det *organ*, som beslutter, at almengørelse skal gennemføres, er typisk et statsligt forvaltningsorgan, hvorunder arbejdsretten sorterer. Inden afgørelsen om almengørelse træffes, vil parterne typisk blive hørt om deres syn på almengørelse og i nogle tilfælde er der oprettet rådgivende partsorganer, der afgiver deres udtalelse inden den endelige beslutning om almengørelse træffes.

Når det gælder *omfanget* af almengørelse af overenskomster, konkluderer Stokke, at landene kan opdeles i to store grupper. Den første store består af lande, hvor alle overenskomster, der opfylder de formelle kriterier, almengøres. Denne gruppe består af de vesteuropæiske lande, bortset fra Rumænien. Overenskomsterne er så at sige almengjorte, når de indgås, og processen går ud på at offentliggøre almengørelsen. I den anden noget større gruppe i EU, er det kun et fåtal af overenskomster, der almengøres, eller det er kun en lille del af arbejdsmarkedet, der dækkes af almengjorte overenskomster. Et eksempel er Tyskland, hvor uenighed mellem hovedorganisationerne siden 1960'erne har haft som konsekvens, at en stadig mindre del af overenskomsterne er blevet almengjorte.

Dens *indholdsmæssige* side af almengørelse varierer også i EU-landene, hvor der kan sondres mellem kontraktmæssige og nor-

mativ bestemmelser. Kontraktmæssige bestemmelser omfatter eksempelvis fredspligt, forhandlingsregler, overenskomsternes varighed og regler om konflikt og mægling. Sådanne bestemmelser almengøres ikke. De normative bestemmelser kan være individuelle eller kollektive. De individuelle normative bestemmelser omfatter minimumsrettigheder i det enkelte arbejdsforhold, og sådanne bestemmelser almengøres i vid udstrækning: mindsteløn, arbejdstidsregler, ansættelseskontrakter, osv. De normative kollektive rettigheder omhandler forhandlingsretten, ret til samarbejdsudvalg og medbestemmelse, feriebestemmelser, pensionsordninger, sociale fonde og uddannelsesrettigheder. Almengørelse i mange EU-lande omfatter både de individuelle og de kollektive, normative rettigheder, og går således langt videre end almengørelse af overenskomster i eksempelvis Norge, jf. analysen af det norske eksempel i næste afsnit.

Torgeir Stokke *konkluderer* i sin analyse af almengørelse af overenskomster i EU-landene (Stokke 2010, 23), at medens almengørelse tidligere var et omstridt middel både politisk og mellem arbejdsmarkedets parter i de fleste europæiske lande, synes det nu at være mere accepteret. Det gælder også blandt arbejdsgiverne, som både anser almengørelse som et middel til at skabe fair konkurrence på varemarkedet og (paradoksalt nok) som et effektivt værn mod lovgivning, således at arbejdsmarkedets parter selv kan indgå frivillige aftaler om løn- og arbejdsvilkår.

Almengørelse af overenskomsterne – det norske eksempel

I den norske lov om *Almengøring af tariffaftaler m.v.* fra 1993 understreges det, at det er lovens formål at sikre udenlandske arbejdstagere løn- og arbejdsvilkår, som er ligeværdige med de vilkår, som norske arbejdstagere har. Det følger af lovens forarbejder, at

loven om almengøring også har til formål at undgå uheldig konkurrenceforvridning over for virksomheder med norsk arbejdskraft. Det understreges desuden i det norske lovarbejde, at et centralt hensyn i almengøringsordningen så langt som muligt skal være tilpasset de traditionelle principper for løndannelsen i Norge (Det Kongelige Arbejds- og Inkluderingsdepartement 2009).

Loven om almengøring i Norge er således primært rettet mod at bekæmpe social dumping, og i den forstand er dens formål således særdeles relevant for det danske arbejdsmarked, hvor både danske lønmodtagere og danske virksomheder føler sig generet af lønkonkurrencen fra den billige udenlandske arbejdskraft. En sidegevinst for dansk fagbevægelse kunne også være en større mulighed for at rekruttere og fastholde medlemmer, jf. analysen ovenfor.

Betingelsen for, at en overenskomst kan almengøres, er, at den er landsomfattende og ikke er begrænset til bestemte dele af landet, og den skal netop omfatte alle virksomhederne inden for det pågældende overenskomstområde. Det er i Norge typisk kun dele af overenskomsten, der almengøres, typisk bestemmelser om mindsteløn og bestemte arbejdsvilkår. Løn- og arbejdsvilkår som følge af almengøringsforeskrifter er ifølge norsk lovgivning ufravigelige mindstevilkår, og findes der almindelige overenskomster, der indeholder dårligere vilkår end vilkårene ifølge almengøringsforskrifterne, skal overenskomstens vilkår vige for de almengjorte vilkår.

Et 'Tariffnemnd' træffer ifølge den norske lov om almengøring afgørelse om, hvilke overenskomster der skal almengøres, og i hvilket omfang de skal almengøres. Nævnet oprettet ved lov for en periode på tre år, og har fem faste medlemmer, en leder, to neutrale medlemmer, et medlem fra LO og et medlem for den norske arbejdsgiverorganisation, NHO. I tillæg udpeger arbejds-

markedets parter hver en repræsentant fra de af almengørelsen berørte brancher, når der skal træffes en endelig aftale om almengørelse af visse dele af de landsomfattende overenskomster.

Kravet om en almengørelse kan fremsættes af en arbejdstager- eller en arbejdsgiverorganisation, som er part i aftalen, og som har indstillingsret. At en organisation har indstillingsret indebærer, at en arbejdstagerorganisation mindst skal have 10.000 medlemmer, mens en arbejdsgiverorganisation må omfatte mindst 100 arbejdsgivere, som tilsammen har ansat mindst 10.000 lønmodtagere. Det er altså ifølge den norske lov om Almengøring ikke en betingelse for, at en landsdækkende overenskomst kan blive almengjort, at parterne i fællesskab og enighed skal anmode 'Tariffnemndet' om at almengøre den pågældende overenskomst. 'Tariffnemndet' kan i øvrigt af egen drift almengøre en overenskomst uden en anmodning for en eller begge parter på det pågældende arbejdsmarked, hvis nævnet skønner, at der faktisk udføres arbejde på det pågældende område på løn- og arbejdsvilkår, der er væsentligt ringere end dem, som gælder for sammenlignelige norske arbejdstagere.

Den organisation, der fremsætter krav og anmodning om almengøring, skal fremlægge dokumentation for, at lovens vilkår for at træffe beslutning om almengøring er opfyldt.

Parterne i den almengjorte overenskomst har en udvidet adgang til at iværksætte konflikt mod en virksomhed, som ikke følger almengøringsforeskrifterne ifølge de almindelige norske regler om iværksættelse af konflikter, og almengøring i Norge udelukker ikke, at der iværksættes en sædvanlig arbejdskonflikt for at opnå en helt almindelig overenskomst. Almengøringen af overenskomster er midlertidige, og bortfalder, hvis parterne ikke begærer dem fornyet.

Det norske 'Arbejdstilsynet' og 'Petro-

liumstilsynet' fører tilsyn med, at løn- og arbejdsvilkår som følge af forskrifter om almengøring overholdes. Når tilsynsmyndighederne kræver det, skal den som er underlagt tilsyn fremlægge oplysninger, som er nødvendige for tilsynet, uden hindringer som følge af tavshedpligt. Hvis der konstateres brud på forskrifter om almengøring, kan tilsynsmyndighederne anmelde forholdet til politiet. Arbejdstilsynet kan straffes med pålæg, bøder og standsning af produktionen.

Ifølge loven om almengørelse har 'opdraggivere' påsyns- og informationspligt i forhold til underleverandører. Hovedleverandøren har desuden pligt til at påse, at arbejdstagerne hos underleverandører har løn- og arbejdsvilkår, der er i overensstemmelse med almengøringsforeskrifterne. Tilidsrepræsentanterne har desuden ret til at opnå informationer om underleverandørernes løn- og arbejdsvilkår, og i norsk lovgivning er der en form for 'kædeansvar', kaldet 'solidaransvar', således at opdraggiver hæfter for løn. En lønmodtager, som ikke får udbetalt løn efter almengøringsloven, kan rette krav mod en eller flere af opdraggiverne, altså en form for 'selvskyldnerkaution'.

Fire brancher er i 2011 omfattet af almengøringsforeskrifterne: byggebranchen, skibs- og værkstedsindustrien, herunder olieindustrien, landbrug- og gartnerier, og rengøringsbranchen. I sin evaluering af de norske erfaringer med 'almengørelse' peger FAFO i deres evalueringsrapport (Faf0 2011) på, at det er et problem, at så få brancher er omfattet af almengørelse, al den stund andre brancher, eksempelvis hotel- og restauration, transport, detailhandelen og ikke mindst hele vikarbranchen, har mange udlændinge ansat, som ikke er omfattet af kollektive overenskomster, og hvor analyser har vist, at de arbejder på løn- og arbejdsvilkår, der ligger under niveauet for de vilkår, som norsk arbejdskraft arbejder på. De

peger desuden på, at lovens dokumentationskrav kan være svært at opfylde, og at der tit er uenighed i 'tariffnemndet' om, hvilke afgørelser, der skal træffes. Men den generelle konklusion på evalueringen af almengørelsen af overenskomster på de områder, hvor det er gennemført, er overordnet positiv i den forstand, at loven har virket efter hensigten. Men det nævnes også, at der dels har været uenighed mellem LO og NHO om behovet for almengørelse, dels har der været uenighed internt i norsk LO om betimeligheden i almengørelse. Et af problemerne har været 'almengørelse som håndhævelse af overenskomsternes mindstelønninger', al den stund norske lønmodtageres faktiske lønninger ligger langt over overenskomsternes mindstelønninger. Hvis almengørelse betyder, at den udenlandske arbejdskraft netop havner på mindstelønningerne, vil de facto komme til at fungere som løntrykkere og sænke lønniveauet inden for branchen. Nogle LO-forbund – eksempelvis det norske svar på FOA – har derfor hævdet, at almengørelse skal frigøres fra kampen mod social dumping og i stedet føres som en strategi for at udbrede overenskomstdækningen og sikre alle lønmodtagere rimelige løn- og arbejdsvilkår.

LO's holdning til 'almengørelse af overenskomster'

LO's daglige ledelse nedsatte i september 2009 et udvalg om 'social dumping'. Udvalgets opgave var at udarbejde et oplæg til LO's politik om hindring af social dumping i såvel Danmark som de øvrige EU-lande (LO 2011). En beskeden del af udvalgets arbejde blev at forholde sig til, om almengørelse af overenskomsterne efter norsk forbillede kunne være en farbar strategi mod social dumping, men også i tillæg kunne være et middel til at fastholde medlemmer.

Udvalget har haft besøg af en repræsen-

tant fra FAFO, og rapporten giver et ret så detaljeret billede af indholdet og virkemåden i den norske almengørelsesmodel. I Norge er det ikke et krav, at parterne skal være enige om, hvilke overenskomster, der skal indstilles til almengørelse, men udvalget gør opmærksom på, at det kunne være en del af den danske almengørelsesmodel, at der skulle være partsenighed om almengørelse af en eller flere overenskomster. Udvalget konstaterer også, at der på områder, hvor der er gennemført almengørelse, stadig er mulighed for at håndhæve de almengjorte overenskomster ved Arbejdsretten, lige som det bemærkes, at almengørelse i Norge ikke udelukker en sædvanlig arbejdskonflikt om en helt almindelig overenskomst. Det bemærkes desuden i rapportens konklusionsafsnit, at man i Norge er lykkedes med at organisere udenlandske arbejdstagere i langt højere grad end i Danmark. Men på trods af disse overvejende positive holdninger til og vurderinger af den norske almengøringsmodel, konkluderer udvalget følgende:

”Udvalget kan imidlertid ikke tilslutte sig, at overenskomsterne bredes ud til andre end parterne ved hjælp af lovgivning. Det er imod den danske aftalemodel og det kan føre til, at uoverensstemmelser vil skulle føres ved det civile retlige system”.

LO's officielle holdning er derfor dags dato, at man ikke kan anbefale almengørelse af overenskomsterne som et middel mod dels social dumping, dels mod det fortsatte medlemstab.

LO's betænkeligheder ved almengørelsesstrategien er ikke specielt synlige i deres rapport om social dumping, men interviews gennemført med ledende fagforeningsrepræsentanter i 3F og HK, understreger, at betænkelighederne kan spores på følgende områder:

- Lovgivning om løn- og arbejdsvilkår på det private arbejdsmarked kan – stik imod hensigten – mindske lønmodtagerens incitament til at organisere sig i en LO-fagforening, når man nu via lovgivning får overenskomstgoderne.
- Lovgivning om almengørelse kan blive starten på lovgivning om lønforhold, eksempelvis lov om mindstelønninger, som findes i andre EU-lande, og det vil være starten på den danske aftalemodels nedtur.
- Specielt frygten for borgerlige regeringers intervention i aftalemodellens praksis frygtes af mange forbund.
- Troen på, at man via aftalevejen kan bekæmpe social dumping og være i stand til selv både at udbrede overenskomsterne og håndhæve dem, er stærk. De nye rettigheder i overenskomsterne fra 2010 fremhæves som eksempler på, at fagbevægelsen stadig har styrken til via aftalevejen at løse problemerne med arbejdskraftens bevægelighed, social dumping og fastholdelse af sine medlemmer.
- Almengørelse af overenskomsternes mindstelønsbestemmelser kan være med til at gøre udenlandsk arbejdskraft til løntrykkere, fordi de tvinges af arbejdsgiverne til at arbejde på mindstelønnen, hvor danskernes lønninger i praksis ligger langt over mindstelønnen.
- Konflikter om arbejdsforhold skal føres ved de civile domstole i stedet for i arbejdsretten.

Specielt i de forbund, der er hårdest ramt af både social dumping og tab af medlemmer – eksempelvis 3F og HK – er der således modstand mod almengøringsmodellen, ikke mindst på grund af frygten for politisk intervention og en udhulning af den danske aftalemodel. Men samtidig er man klar over, at det kræver en fortsat styrke i fagbevægelsen, hvis man skal satse alene på aftalemodellen.

Almengørelse – et støtteben til den danske model?

De aftalebærende organisationer på det danske arbejdsmarked har de seneste 15 år oplevet massive medlemstab, der dels skyldes strukturelle institutionelle og politiske forhold, men også er forårsaget af et bevidst fravalg af fagforeningerne, enten til de ideologisk alternative organisationer eller til det uorganiserede arbejdsmarked. Især LO-forbundene er blevet hårdt ramt, ikke mindst de to største forbund, HK og 3F. Analyser, der bygger på en stor lønmodtagersurvey, omfattende alle lønmodtagergrupper på det danske arbejdsmarked, konkluderer, at de lønmodtagergrupper, der primært vælger at forlade LO-forbundene, ikke i samme grad som de loyale medlemmer, er omfattet af en kollektiv overenskomst. De er (som en konsekvens heraf) heller ikke dækket af en tillidsrepræsentant, og arbejder de samtidigt i den private sektor, er under 40 år og stemmer de borgerligt, er der stor sandsynlighed for, at de vælger at blive uorganiserede.

Den mest udslagsgivende faktor er 'mangelende overenskomstdækning', når et LO-medlem vælger at blive uorganiseret, og det kunne derfor være en nærliggende strategi for LO-forbundene at satse strategisk på den norske model for almengøring af overenskomsterne. Strategien kunne i teorien klare to store problemer på én gang: bekæmpe social dumping og modvirke det massive

medlemstab. LO-fagbevægelsens holdning til den norske almengøringsmodel er imidlertid negativ, hvilket primært hænger sammen med to forhold: Dels troen på egen styrke til via aftalevejen at klare begge problemer selv, dels frygten for at almengøringsmodellens udbredelse til at omfatte alle lønmodtagere inden for et bestemt arbejdsområde vil blive starten på aftalemodellens udhulning, ikke mindst når/hvis de borgerlige politikere er ved magten.

LO-forbundenes afvisning af almengøringsmodellen bygger således entydigt på deres tro på egen styrke, og rigtigt er det, at i de lande, hvor man satser på almengøring, er fagbevægelsens magt betydeligt mindre end dansk fagbevægelses magt i overenskomstspørgsmål. Men LO-forbundene har i perioden 1995 til 2010 tabt ca. 300.000 medlemmer og forventer de næste fire år at tabe yderligere 100.000 medlemmer. Det gode spørgsmål er derfor: Hvor længe har LO-forbundene styrke til alene at satse på aftalevejen? Det vil under alle omstændigheder både kræve hjælp fra lovgivningsmagten til at bekæmpe social dumping, og udvikling af en ny strategi, der kan stoppe medlemstilbagegangen og sikre rekruttering af de unge lønmodtagere som nye loyale medlemmer af LO-forbundene. Sker det ikke, vil vi sikkert inden for det næste årti opleve LO-ledelsen som mindre afvisende over for iværksættelse af almengørelsesstrategien.

REFERENCER

AE Rådet (2011): *Fremskrivning af arbejdsstyrken*, Analyse, www.ae.dk.
Addison, J.T. & C. Schnabel (red.) (2003): *International Handbook of Trade Unions*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing Ltd.
Akerlof, G.A. (1980): A Theory of Social Custom, i *Quarterly Journal of Economics*, 95, 2, 749-775.

Bay, T., R. Juul Møberg & M. Lassen (2005): *LO-lønmodtagerne i tiåret 1992 – 2002*, LO-dokumentation, Schultz.
Booth, A. (1985): The free-rider problem and a social custom model of union memberships, i *Quarterly Journal of Economics*, 100, 253-261.
Cregan, C. & S. Johnston (1990): An Indu-

- Industrial Relations Approach to the Free Rider problem: young workers and trade union membership in the UK, i *British Journal of Industrial Relations*, 28, 94-104.
- Det Konglige Arbejds- og inkluderingsdepartement (2009): *Om lov om ændring i almenligningsloven m.m. (solidaransvar mv.)*, Oslo.
- Due, J., J. Madsen & M. Dalskov Pihl (2010): *LO-dokumentation nr. 1*, København.
- L. Eldring m.fl. (2011): *Evaluering af tiltak mot social dumping*, Oslo, Fafo.
- Ibsen, F. (2010): *Survey om faglig organisering og motiver til skift af fagforening*, København, Epinion.
- Ibsen, F. (2011): Medlemsudviklingen i HK og strategier for rekruttering og fastholdelse af medlemmer, i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 13, 1.
- Ibsen, F., L. Høgedahl & S. Scheuer (2011): Kollektiv handling, faglig organisering og skift af fagforening, i *Nyt fra samfundvidenskaberne*.
- H. Jørgensen m.fl. (1992): *Fællesskab og forskelle*, København, A-pressens Trykkerier.
- LO (2011): *Rapport fra udvalget om social dumping*, København.
- Naylor, R.A. (1990): A Social Custom Model of Collective Action, i *European Journal of Political Economy*, 14, 3, 511-527.
- Stokke, T. A. (2010): *Almenligning I EU og Norge*, Oslo, FAFO.
- Olson, M. (1965): *The Logic of Collective Action*, Cambridge, Harvard University Press.
- Visser, J. (2002): Why fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends, i *British Journal of Industrial Relations*, 40, 403-430.

Flemming Ibsen er professor ved Carma, Institut for statskundskab, Aalborg Universitet
e-mail: ibsen@dps.aau.dk