

Fællesskab før forskelle

– lønmodtagernes erfaringer og holdninger før og efter krisen

Emmett Caraker, Laust Høgedahl, Henning Jørgensen & Rasmus Juul Møberg

Den økonomiske krise giver ikke kun ændrede fordelinger af byrder og gevinster mellem grupper og forstærker pres på fagforeningerne, men også muligheder for at drage individuelle og fælles erfaringer på nyt grundlag. Udbredte antagelser om af-kollektivisering af lønmodtagernes bevidsthed imødegås i denne artikel, som baserer sig på empiriske studier af danske lønmodtagerværdier og -interesser i forandring (APL-undersøgelserne, som der nu foreligger en tredje af). APL 2014-undersøgelsen viser, at lønmodtagerne under krisen har øget opbakningen bag kollektivitet, og at fagforeninger også tiltros betydning med hensyn til at generobre magt og indflydelse.

Krise, bevidsthed og interessevaretagelse

Den finansielle og økonomiske krise ramte den vestlige verden hårdt i 2008. Selvom Danmark komparativt set har klaret sig forholdsvis godt igennem krisen, når det gælder beskæftigelsen, har tiden efter 2008 ikke været uden konsekvenser for almindelige lønmodtagere i Danmark. Den politiske dagsorden har – og især siden 2010 – fokuseret på vækst, konkurrenceevne og øget arbejdsudbud. Fokusset har resulteret i flere reformer, der er målrettet sociale ydelser for borgere, som både midlertidigt og permanent står uden for arbejdsmarkedet (Baadsgaard m.fl. 2014; Nørup 2014), og fagforeningernes problemer med faldende tilslutning, social dumping og politisk udstempling er blevet forstærket.

Offentlige debatter og officielle politikreformer sætter stærkere mentalt og faktisk pres på dem, der er afhængige af offentlige

ydelser, for at vise, at de besidder og kan bruge (rest)arbejdsevne – ligesom forholdet mellem understøttelsesniveauer og lønniveauer er et stadigt diskussionsemne. Der fordres større afstand mellem forsørgelsesniveau og lønniveau (DA 2015). Andre fremfører en protest mod fortsat marginalisering og stereotypificering af ledige, sygemeldte, handicappede og andre, der har svært ved at finde fast forbindelse med det åbne arbejdsmarked (Larsen 2013).

Arbejdsmarkedsreformer har bidraget til at øge utrygheden hos lønmodtagerne. Kombineret med krav fra arbejdsgiverne om løntilbageholdenhed og mere fleksibilitet har krisen sat sig dybe spor i lønmodtagernes vilkår og valgmuligheder (Andersen m.fl. 2013; Andersen 2013; 2014; Olsen m.fl. 2014; LO 2015). Men spørgsmålet er, hvordan lønmodtagerne forholder sig til individuelle og kollektive problemer? Hvordan ses der på kollektiv indsats i faglig-politiske

sammenhænge? Gives der plads til fælles interessevaretagelse og et (nyt) mandat til fagforeningerne, eller kommer fagforeningerne i krise?

I denne artikel giver vi nye svar på, hvordan de senere års udviklinger har ændret lønmodtagernes erfaringer og holdninger i forhold til især fagforeningsarenaen set på baggrund af forhold på arbejdsplads, i regulering og velfærdsforhold. Efter en kort præsentation af teorigrundlag, der trækker på magtressourceteori og kritik af teorier om individualisering, præsenteres artiklens datagrundlag og den anvendte metode. Dernæst præsenteres empiriske analyser af lønmodtagernes erfaringer og vurderinger, hvorefter undersøgelsens resultater sammenfattes. Det giver sluttelig anledning til at diskutere, hvordan fagbevægelsen kan generere tabte magtressourcer.

Teoretisk forståelse af magtressourcer og kollektivitet

For at forstå, hvordan lønmodtagerne stiller sig til interessevaretagelse gennem fagforeninger, må der opereres med begreber om individuelle og kollektive handlinger og om, hvordan fagforeninger kan erobre magt og indflydelse. Derfor skal vi kort skitsere vores *magtressourcetilgang* (Hansen & Jørgensen 2012; Dörre & Schmalz 2013; Jørgensen 2014a; Caraker m.fl. 2015).

I forhold til begreber og teorier, der systematisk dyrker forskelle mellem individer og grupper, finder vi det nødvendigt først at sondre mellem *individualitet* og *individualisme*. Individualitet må forstås som behovsopnåelse inden for fællesskabet, hvor individualiteten ikke står i modsætning til fællesskabet, og hvor fællesskabet er en forudsætning for den individuelle selvudfoldelse. Individualisme kan i modsætning hertil forstås som individuelle bestræbelser på at søge at maksimere eget udbytte. Hvor

individualitet og fællesskab godt kan spille sammen, kan individualisme og fællesskab det ikke. Men hvor udbredt individualisme er, er i sidste instans et empirisk spørgsmål. Dernæst sondrer vi mellem *kollektivitet* og *solidaritet*. Med kollektivitet menes 'sammenholdets logik', der opstår, når individer erfarer de individuelle begrænsninger, og at de individuelle interesser bedre kan varetagges ved at gå sammen i et fællesskab som en fagforening. De individuelle interesser kan omformes i den kollektive proces, og vi tager forbehold for, at menneskelige handlinger kun kan forstås ud fra en instrumentel rationalitet. Med solidaritet menes en mere vidtgående forståelse af, hvem man har fælles interesser med og hvorfor.

Magt forstår vi som relationelle muligheder for at influere og ikke – som vanligt i politologien – konceptualiseret som magt over andre (Jørgensen 2014a). Magtforståelsen bygger på indsigt i, at en primær magtform – den *strukturelle magt* – skal lokaliseres i produktionssystemet og ledelsens muligheder for at disponere over produktion og arbejdskraft. Dog kan der konjunkturrelt opstå muligheder for, at grupper af lønmodtagere kan udnytte efterspørgslen efter deres specialiserede arbejdskraft til at skaffe sig forbedringer for både den enkelte og gruppen. *De organisatoriske magtressourcer* er et begreb for lønmodtagernes evne til at optræde og handle enigt og kollektivt, til at mobilisere medlemmer og til at iværksætte kollektive aktioner for deres interesser. *De institutionelle magtressourcer* er et begreb for, hvor stærkt fagforeningerne står i forhandlings-, forligs- og samarbejdssystemerne med de private arbejdsgivere og den offentlige lovgivningsmagt. Det handler ikke kun om at kunne påvirke en beslutningsproces udefra, men også om at have en privilegeret adgang til institutionssystemerne og dermed kunne påvirke de andre aktører i institutionssystemet og beslutningsprocessen

optimalt. Endelig er der en *kommunikativ magtressource*, som er partiernes, interesseorganisationernes og andre aktørers evne til at være dagsordenssættende ved at bruge medier og meningsdannere.

Formerne hænger sammen, og de tre sekundære magtressourcer kan modificere den strukturelle magtressource. Faldende institutionel magt kan f.eks. betyde færre medlemmer og tab af både organisatorisk og strukturel magt. Og omvendt. Magtressourcer og magtforhold er samtidig noget, der ændrer sig over tid, og derfor er det vigtigt ikke at lave statiske betragtninger og faste her-og-nu-vurderinger. Det vil vi forsøge at undgå ved at bruge begreberne i en empirisk undersøgelse af lønmodtagerværdier og interesser i forandring.

Artiklens datagrundlag og anvendte metode

Mulighed for at belyse lønmodtagerværdier og interesseliknelser tilbyder sig ved hjælp af de såkaldte *APL-undersøgelser*, som er foretaget af CARMA (Center for Arbejdsmarkedsforskning ved Aalborg Universitet) (se Bild m.fl. 1993; 2007; Møberg m.fl. 2005; Caraker m.fl. 2014; 2015).¹ Ved at kombinere to omfattende tværsnitundersøgelser fra 2002 og 2014 (APL II og APL III) i et longitudinelt studie, kan vi analysere lønmodtagernes svar i forhold til erfaringer og holdninger – både før og efter krisen. Det lader sig gøre, eftersom APL-undersøgelserne fra 2002 og 2014 indeholder en række ens spørgsmål og tilhørende identiske svarkategorier. Da begge undersøgelser er rimeligt repræsentative for den samlede aktive arbejdsstyrke, når det gælder organisationsforhold, alder, køn m.v., er der mulighed for at sammenligne hovedområder og ændringer over tid. Data tillader videregående analyser, der både tegner et aktuelt billede (2014) og samtidig ser på udviklin-

gen over tid (ændringer i svarfordelingerne fra 2002 til 2014).

Arbejdsliv og Politik set i Lønmodtagerperspektiv (APL III) er gennemført som 'survey' i sommeren 2014 med et større spørgeskema, der er sendt ud til 7.047 danske lønmodtagere (efter udtræk fra Danmarks Statistik). 2.831 har responderet med udfyldt skema med en svarprocent på 40,3 %, og deres svar udgør datagrundlaget for nærværende artikel. Der er gennemført repræsentativitetstests, hvorved det kunne slås fast, at der ikke er væsentlige skævheder i materialet efter køn, alder og organisations-tilhørsforhold, der ville gøre en vægtning af materialet påkrævet. Vi foretager bl.a. opdeling efter hovedgrupper: medlemmer af LO, FTF, AC, Lederne, medlemmer af organisationer udenfor hovedorganisation ('udenfor HO'), de ideologisk alternative og ikke-medlemmer. Denne opdeling vil strukturere fremlæggelsen af analyseresultater her. Multivariante datanalyser, signifikanstest m.v. er gennemført til validering af de undersøgelsesresultater, der fremlægges her, men de vil af pladshensyn ikke blive gengivet. For 2002-undersøgelsen var der tale om en deltagelse fra 2.327 personer lig med en beregnet svarprocent på 53,6. Heller ikke der var der behov for vægtning af data.

Artiklens fokus er altså lønmodtagernes kollektive eller individualistiske syn på og forhold til fagforeningerne og tryghedssikringen. Artiklen arbejder ud fra den betragtning, at det er gennem konkrete erfaringer, hvorpå der bygges vurderinger og endelige holdninger. Det indebærer også ændringer over tid. Det vil sige, at vi lægger vægt på det erfaringsbestemte, så holdninger ikke bliver til frit svævende og uforpligtende opinions-svar. Spørgeskemaet er bygget op herom, og på en sådan måde, at vi kan forfølge mønstre i svar. Det er i analysen sammenhænge i svar, samvarianser, vi forfølger, men selv stærke 'korrelationer' siger ikke noget om,

hvad der forårsager hvad. Det må teoretisk udlægges og forklares.

Krisen, individualisering og magtressourcer

Asymmetrien i udvekslingsforholdet mellem arbejde og kapital er blevet mere og mere skævt til fordel for arbejdsgiverne efter krisens indtog i 2008 (Olsen m.fl. 2014; LO 2015). Styrkeforholdet har arbejdsgiverne også brugt til at sætte deres interesser igennem på både den faglige og den politiske arena, hvad der har resulteret i stagnerende lønudvikling og manglende overenskomstresultater for lønmodtagerne samt politiske reformer, der mest har flugtet med arbejdsgiverinteresser (dagpengereform, reel afskaffelse af efterløn, forhøjet pensionsalder, pres på ledige, sygemeldte m.v.). Det har også haft som konsekvens, at mobiliseringen af magtressourcer fra fagforeningernes side er blevet gjort yderligere vanskelig.

Arbejdsgiversiden har både i den indledende finansielle krise og den efterfølgende realøkonomiske krise været i offensiven og talt mod offentligt budgetunderskud, om for lav produktivitet og behov for begrænsninger af velfærdsstaten (Kristensen 2015; Kristensen & Lilja 2011). Støttet op af dagpenge- og efterlønsreformerne har de nået magtmæssig styrkelse i forhold til fagforeningerne. Lønmodtagerne har fået lov til at bære mange af krisens byrder, hvad der må tilregnes både markeds-, organisations- og politikudviklinger. Utryghed har bredt sig. Risici er forskelligt fordelt mellem grupper, og selvom der endnu ikke kan tales om udvikling af et omfattende 'prekariat' i Danmark (Standing 2011; 2014), er der flere og flere, der får atypiske ansættelsesformer (Madsen 2014; Scheuer 2011; Eurofound 2010), ligesom uligheder i job- og livschancer øges. Kumulative uligheder på arbejdsmarkedet kan registreres.

Samtidig foregår der en bevægelse mod færre fagligt organiserede (specielt i LO-fagforeninger), færre dækkes af kollektive overenskomster, udbredelse af social dumping og andre trusler mod den traditionelle arbejdsmarkedsregulering. Internationalt set står fagbevægelser i endnu større kriser. En aktuel bogtitel er symptomatisk i den henseende: *What Unions No Longer Do* (Rosenfeld 2014). Dereguleringer, decentraliseringer, disintegration og delegitimeringer har kunnet være en international overskrift for fagforeningernes trængsler gennem adskillige år (Gumbrell-McCormick & Hyman 2013). Så markant er situationen ikke i Danmark. Der er dog sket en mærkbar svækkelse af fagforeningernes organisatoriske magtressourcer.

En diskussion af mulighederne for tilbageerobring af magtressourcer og brug heraf fra fagforeningsside må imidlertid have baggrund i viden om, hvordan lønmodtagerne generelt ser på og ønsker at bruge de faglige organisationer og til hvad. Kollektivism-individualisme-aksen er væsentlig for at finde frem til, om nogle af betingelserne for at genvinde organisatorisk styrke også er til stede hos lønmodtagerne, og om der herfra kan nås bedre institutionelle og kommunikative resultater. Teorier om solidaritetens forsvinden og fagforeningernes forestående endeligt sættes derfor på en partiel prøve (Beck 1983; 1986; 2000; Beck & Beck-Gernsheim 2002; Beck & Levy 2012; Bauman 2000; 2001; Giddens 1991; 1994; 2000): En empirisk test ud fra danske lønmodtagerbevidstheder og deres udvikling over tid. Teorierne er formuleret som makrosociologiske udsagn og samtidsdiagnoser med påstande om individualisering, af-solidarisering og af-kollektivisering (Jørgensen 2014b). Individualiseringsteorierne efterlader ikke meget plads til social differentiering (Rasborg 2013). Senmoderniteten er blevet flydende, og det samme skulle lønmodtagerbevidst-

Tabel 1. *Fagforeningers nødvendighed, efter hovedområder (%)*

Fagforeninger er nødvendige for varetagelsen af lønmodtagernes interesser						
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	N
LO	61	27	9	2	2	948
FTF	57	32	8	3	1	506
AC	46	37	12	4	2	341
Lederne	24	39	19	15	3	117
Uden hovedorganisation	42	25	21	11	2	57
Alternative	33	36	21	7	4	230
Ikke-medlemmer	23	31	26	10	10	509
I alt	47	31	14	5	3	2708

heden være (Sennett 1998). Men udsagnene må og skal holdes op over for faktisk viden om lønmodtagererfaringer, vurderinger og holdninger. Det skal gøres nu med et dansk datamateriale.

Lønmodtagerne og fagforeningen

Fagforeningsarenaen er væsentlig i forhold til lønmodtagerbevidstheden. Diskussioner om fagforeningernes bortdøen dukker op igen og igen i pressen og samfundsdebatten. Ifølge Ulrich Beck og andre individualismeteoretikere vil kollektive organiseringer ikke have nogen plads længere i den anden eller

tredje modernitet. Derfor skulle man heller ikke forvente opbakning hos lønmodtagerne til fagforeningen som institution. Men den er til stede. Det fremgår af Tabel 1.

8 ud af 10 lønmodtagere bakker entydigt op om fagforeningen som institution – også i den anden eller tredje modernitet. Lønmodtagerne ser dem altså som uundværlige institutioner i det senmoderne samfund. For medlemmer af LO og FTF er det henholdsvis 88 og 89 %, der udtrykker denne vurdering af fagforeninger som påkrævede i det moderne samfund.

Det er tilslutningsværdier, der ikke har været højere gennem de tre årtier, CARMA

Tabel 2. *Fagforeningers nødvendighed, efter hovedområder 1992, 1902, 2014 (% af helt/delvis enig)*

Fagforeninger er nødvendige for varetagelsen af lønmodtagernes interesser				
	1992	2002	2014	N
LO	87	74	88	3251/866/951
FTF	.	81	89	332/508
AC	.	67	83	121/341
Ikke-medlemmer	.	38	55	409/509

Tabel 3. Fagforeningernes samfundsindflydelse, efter hovedområder (% af helt/delvis enig)

Fagforeningerne har for lidt indflydelse på samfundsudviklingen i dag.
 Fagforeningen har for lidt at sige overfor arbejdsgiverne.
 Fagbevægelsen ville stå stærkere, hvis hovedorganisationerne (LO, FTF og AC) arbejdede tættere sammen.

	For lidt indflydelse på samfundsudviklingen		For lidt at sige overfor arbejdsgiverne		Samarbejde mellem hovedorganisationer	N
	2002	2014	2002	2014	2014	
LO	39	53	41	53	61	930
FTF	36	46	45	52	52	499
AC	22	34	23	34	45	337
Lederne	19	25	18	20	55	115
Udenfor HO	35	38	39	47	49	55
Alternative	27	40	30	35	52	226
Ikke-medlemmer	30	27	25	28	44	484
I alt	34	41	36	43	53	2646

har gennemført målinger. I 1992 – i en situation med mere end 350.000 arbejdsløse – var LO-medlemmernes tilslutning til udsagnet på 87 %, mens den var faldet til 74 % i 2002. I FTF-gruppen gik tilslutningen op fra 81 % i 2002, og i AC voksede den fra 67 %. Selv hos ikke-medlemmer er der en markant positiv opinionsbalance. Og stigningen blandt ikke-medlemmerne er særlig vigtig, da det netop viser, at stigningen blandt fagforeningsmedlemmerne ikke alene skyldes, at mange har meldt sig ud i perioden 2002 til 2014. Yderligere dataanalyser viser, at unge lønmodtagere er på niveau med deres ældre kolleger, når det handler om at bakke op om fagforeningen som institution.

Lønmodtagerne ser altså fagforeninger som nødvendige. Det er dog ikke det samme, som at lønmodtagerne så også er tilfredse med fagforeningernes konkrete virke i det organisatoriske og politiske felt. Der er også en ikke-ubetydelig kritik. Det fremgår af Tabel 3.

Betragtes fagforeningernes evne til at påvirke samfundsudviklingen og arbejdsgiverne, er den kritiske tendens omtrent den samme. Men på begge spørgsmål kan vi i perioden 2002 til 2014 spore en stigende utilfredshed. Svarmønstret kan ikke tages som en ensidig og omfattende kritik af fagforeningernes interessevaretagelse, men også som registrering af magt- og styrkeforhold gennem krisen, der har vanskeliggjort interessevaretagelsen. Det er imidlertid en fagforeningsinstitution, der opleves i defensiven på arbejdspladser og i forhold til vigtige politiske beslutninger, og som der stilles større forventninger til, når det gælder om at hente resultater hjem for lønmodtagerne. Især LO-medlemmer er klare i deres tilkendegivelser af, at organisatoriske og institutionelle ressourcer kunne bruges stærkere samtidig med, at flertallet gerne så et intensiveret samarbejde mellem hovedorganisationerne.

Når vi spørger ind til *bevæggrunde til at stå i en fagforening*, får vi et lige så interessant

Tabel 4. *Begrundelser for medlemskab af fagforeningen (%)*

Hvorfor er du medlem af en fagforening?						
	Helt Enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	N
Fordi jeg synes, at man bør være medlem af en fagforening	58	20	11	4	6	2194
For at være solidarisk med mine arbejdskammerater/kolleger	38	20	18	8	15	2167
For at få mine interesser varetaget	59	24	11	3	3	2186
For at kunne stå i en arbejdsløshedskasse	50	16	13	4	17	2184
Fordi det er et krav på min arbejdsplads	12	7	21	8	53	2168

som sammensat svarmønster. Tabel 4 viser de centrale begrundelser for medlemskab.

Fire ud af fem begrundelser får hel eller delvis tilslutning fra over halvdelen af medlemmerne. Den første begrundelse, "bør være medlem", støttes af i alt 78 % og indfanger, hvorvidt medlemmerne føler en forpligtigelse til medlemskab ud fra f.eks. socialisering, tradition og norm. Den anden begrundelse, "for at være solidarisk med mine kolleger", er den klassiske begrundelse for at danne fagforeninger: som erkendelsen af solidaritetens nødvendighed for at varetage interesser. Den opnår støtte fra i alt 58 % af medlemmerne, heraf 38 % ubetinget, hvilket er en overraskende høj andel set i lyset af, at solidaritet ofte beskrives som en værdi på retræte. Tallene modsiges dette.

De to følgende instrumentelle-materielle begrundelser mønstrer højere andele. I alt 83 % tilslutter sig "interesse"-begrundelsen, heraf 59 % ubetinget, og i alt kun 6 % erklærer sig helt eller delvis uenig. Det må også siges at være en basal begrundelse for medlemskab uanset den vægt, der lægges på de øvrige begrundelser: Fagforeninger er sammenslutninger, der bygger på individer-

nes indsigt i, at deres individuelle interesse bedst sikres gennem en fælles organisering.

"For at kunne stå i en arbejdsløshedskasse" opnår positiv tilslutning fra 66 %. Det er en overraskende høj andel, fordi lovgivningen fra 2002 gjorde det synligt, at man kan være medlem af en a-kasse uden at være medlem af en fagforening, og at man frit kan vælge a-kasse. Andre undersøgelser foreslår, at begrundelsen er udtryk for manglende information (Due m.fl. 2010), men det er ikke plausibelt, eftersom de nye regler om tværfaglige a-kasser blev understreget meget klart af lovgiverne, og de alternative fagforeningers kampagner om frit fagforeningsvalg også har højnet informationsniveauet. En række alternative forklaringer må derfor overvejes. Én forklaring kan være, at administrationen af a-kasse og fagforening fortsat kan være tæt forbundne i praksis og i medlemmernes bevidsthed. En anden forklaring kan være, at medlemmerne godt kan sondre mellem a-kasse og fagforening, og så er det bevidste valg, der er foretaget: Medlemmerne går ind for, at fagforeninger løfter en solidarisk forsikringsopgave. En tredje plausibel forklaring er den større bekymring for arbejdsløshed.

Tabel 5. *Begrundelser for medlemskab, efter hovedområder (% af helt/delvis enige)*

	1	2	3	4	5	N
LO	85	65	84	76	29	922
FTF	84	77	91	56	16	502
AC	75	55	89	46	8	341
Lederne	54	22	72	80	3	113
Uden hovedorg	71	58	83	58	4	56
Alternative	63	18	66	73	9	221
I alt	78	58	83	66	19	2155

Krisen har tydeliggjort tryghedsaspektet og vigtigheden af at være forsikret. Dette understreger yderligere analyse af besvarelsene derved, at ikke-faglærte i højere grad (70 % 'helt enig') end funktionærer (40 % 'helt enig') begrundet medlemskabet med at stå i a-kasse (se også Høgedahl 2014).

Ved den femte begrundelse, "Fordi det er et krav på min arbejdsplads", er der et markant flertal på i alt 62 % imod, og kun 19 % for, målt på helt/delvis-tilslutning. Dette må ses på baggrund af, at den formelle ret til at kræve medlemskab som betingelse for ansættelsen er fjernet som følge af en dom fra Den Europæiske Menneskerettighedskommission i 2006. Et krav om medlemskab hviler herefter alene på overtalelse eller uofficielt pres og normsætning fra kollektivet på arbejdspladsen. Som flertalskultur håndhæves normen om medlemskab kun på et mindretal af arbejdspladserne.

Der kan spores interessante ændringer i svarmønstrene fra 2002 til 2014. Den forpligtigende begrundelse, "bør være medlem", stiger ubetinget med 12 procentpoint.

Den solidariske begrundelse stiger ubetinget med 9 procentpoint og betinget 2 procentpoint. Interessebegrundelsen stiger ubetinget med 8 procentpoint og falder betinget med 2 procentpoint. De kollektive og solidariske begrundelser for et medlemskab er altså blevet forstærket. Yderligere analyser viser, at stigningerne ses i alle aldersgrupper – også blandt de unge – og med de mindste stigninger for de 41 til 50-årige (Caraker m.fl. 2015). Ser vi på, hvordan fagforeningsbegrundelser ser ud fordelt på hovedområder, finder vi markante forskelle, men også interessante ligheder (Tabel 5).

Begrundelsen "bør være medlem" har størst tilslutning i LO og FTF, men også i AC og hos de alternative ses et i alt flertal. Den forpligtigende begrundelse er således udbredt blandt medlemmerne uanset uddannelsesniveau og historiske traditioner. Yderligere analyse viser dog et mindretal på 21 % blandt de alternative og 22 % hos Lederne, der er afvisende over for begrundelsen.

Solidaritet har stærke traditioner inden for LO-området. Her har begrundelsen i

alt en tilslutning på 65 %, men den er lidt stærkere udbredt i FTF med 77 %, 12 procentpoint højere end på LO-området. Det er overvægten af offentligt ansatte, der slår igennem og bevirker forskellen. Helt modsat ser svarmønstret ud hos de alternative, hvor 56 % er helt/delvis uenig i begrundelsen, og kun et mindretal på i alt 18 % går ind for den. Det er ikke overraskende, fordi mange medlemmer af de alternative er forhenværende LO-medlemmer med svagere solidariske og kollektive holdninger og værdier (Caraker m.fl. 2015).

Interessebegrundelsen var som vist oven for den stærkeste begrundelse for at være organiseret af de fem mulige. Interessebegrundelsen er mest udbredt inden for de hovedområder, hvor de kollektive og solidariske begrundelser står stærkest. Denne tendens ses allertydeligst hos FTF, der hovedsageligt organiserer offentligt ansatte. LO-medlemmerne tilslutter sig den høje grad af enighed, mens de alternative og Lederne ligger lavere især i den ubetingede tilslutning. Yderligere analyser viser, at der er i alt 16 % af de alternative, der ikke støtter interessebegrundelsen, men begrundet medlemskabet med at stå i en a-kasse. De alternative ligner LO-medlemmerne meget i uddannelsesbaggrund og jobplaceringer; de er udsatte og utrygge. Det synes at forklare det høje og sammenfaldende svarmønster ved a-kassebegrundelsen mellem de alternative og LO og samtidig den markant lavere andel i AC.

I hvilken grad begrundelserne er udtryk for forskel i fagpolitiske orienteringer og værdier kan belyses yderligere, så vi får et mål for medlemsorienteringer. Forholdet mellem solidaritet og individualisme er centralt for at forstå fagforeningsbevidstheder, og derfor fokuseres der på de tre begrundelser 'bør', 'solidaritet' og 'interesse'. Med de høje procentandele for de tre begrundelser synes begrundelserne ikke gensidigt udeluk-

kende, og de må forventes at være sammenfaldende for nogle medlemmer og gensidigt udelukkende for andre. F.eks. kan interessebegrundelsen forstås ud fra såvel et egen nytteperspektiv uden kollektiv bevidsthed, som den kan ses som kollektiv begrundet, hvor forpligtigelse og/eller solidaritet tillægges betydning. Et andet spørgsmål er, om begrundelserne alene indeholder en bevidsthed ud fra arbejdspladsens erfaringer, eller om der er et samfundsperspektiv for lønmodtagerne som gruppe, som overskrider arbejdsplads- og fagforeningsniveauerne.

I Tabel 6 på næste side er begrundelserne 'bør', 'solidaritet' og 'interesse' stillet op sammen med samfundsperspektivet. Samfundsperspektivet er formuleret som en fordring for samfundsudviklingen: "Solidaritetsen skal udbredes, lønmodtagerne skal stå sammen". Hvis der er svaret 'helt enig' eller 'delvis enig' ved begrundelserne, er dette markeret ved et '+', og hvis der ikke er svaret 'helt enig' eller 'delvis enig' ved begrundelserne, er dette markeret ved et '-'. Der fremkommer herved *fire medlemsorienteringer*:

1. medlemskab begrundet i *solidaritet, forpligtigelse og interesser*
2. medlemskab begrundet i *forpligtigelse og interesse uden solidaritet*
3. medlemskab begrundet alene i *interesse*
4. medlemskab uden nogen af de tre begrundelser.

Nederst i tabellen er 'Andre kombinationer' af solidaritet, forpligtigelse og interesser vist. Det vil sige svarmønstre, som ikke passer ind i vores konstruerede orienteringer. De fire orienteringer er herefter analyseret for sammenhængen med spørgsmålet om samfundsudviklingen: "Solidaritetsen skal styrkes, lønmodtagerne skal stå sammen"; det vil sige for at undersøge sammenhæng mellem begrundelserne og gruppeorientering på samfundsniveauet.

Tabel 6. Medlemsorienteringer, efter medlemsbegrundelser og samfundsperspektiv (%)

	Solidaritet	Bør	Interesse	Solidariteten skal udbredes	Medlemsandel %	N
Medlemsorientering 1	+	+	+	73	50	1078
Medlemsorientering 2		+	+	46	18	395
Medlemsorientering 3			+	25	10	224
Medlemsorientering 4	-	-	-	28	8	172
Andre kombinationer				44	13	287

Medlemsorientering 1, der støtter alle tre begrundelser, udgøres af 50 % af samtlige fagforeningsmedlemmer. I denne gruppe går 73 % ind for det *gruppebaserede samfundsperspektiv*. Medlemsorientering 2, som udgør 18 % af samtlige fagforeningsmedlemmer, begrundes i *forpligtigelse og interessevaretagelse* og ikke i solidaritet, og dog ses det arbejdspladsoverskridende solidaritetsperspektiv at være til stede hos 46 % af denne orientering. Medlemsorientering 3 og 4 begrundes ikke fagforeningsmedlemskabet i solidaritet og forpligtigelse. Her er medlemskabet lig med den *individuelle interesse*, og gruppesolidariteten som samfundsperspektiv deles af et mindretal på hhv. 25 og 28 %. For Medlemsorientering 4 viser yderligere analyse, at det er *a-kassebegrundelsen*, der lægges vægt på.

Samlet set er solidaritet og interessevaretagelse som begrundelser komplementære for halvdelen af medlemmerne, mens de er gensidigt udelukkende for 28 % af medlemmerne. I den sidstnævnte gruppe er der dog

et stort mindretal (hhv. 46 % i medlemsorientering 2 og 25 % i medlemsorientering 3), der går ind for lønmodtagersolidaritet på samfundsplan. Fagforeningsbegrundelserne kan altså ikke stå alene som mål for solidariteten eller det modsatte. Begrundelserne må i stedet analyseres i sammenhæng med erfaringer og holdninger til andre spørgsmål på arbejdspladsniveauet og samfundsniveauet.

Lønmodtagerne og arbejdspladsen

Arbejdspladsen er blevet aldeles vigtig for lønmodtagerne: ikke kun for at være med i den sociale institution, som arbejdspladsen er, eller for at tjene til udkommet, men lige så meget for realisering af professionelle, sociale og psykologiske behov (Noordegraaf & Steijn 2013). Arbejde er identitetsstiftende. Det skal både give mening for den enkelte at gå på arbejde og føles meningsfuldt i en større samfundsmæssig sammenhæng. De fleste lønmodtagere vil ikke konkurrere

Tabel 7. Ledelsespolitikker, efter hovedområder, andele af i høj grad (%)

	Ledelsesretten	Udviklingsmuligheder	Faglige kvalifikationer	Effektivitetsmålsætninger	N (antal)
LO	57	30	45	36	901
FTF	58	35	50	35	506
AC	60	44	54	32	335
Lederne	58	42	53	28	115
Udenfor HO	69	47	58	35	55
Alternative	53	32	47	37	221
Ikke-medlem	58	46	57	35	480
I alt 2014	58	37	50	35	2613
I alt 2002	48	33	-	32	2224

med hinanden på arbejde. Der er heller ingen problemer for langt de fleste ved at arbejde sammen med folk, der er organiseret i ideologisk alternative foreninger (Caraker m.fl. 2015). Men det er meget forskelligartede erfaringer, lønmodtagerne har med ledelsen på arbejdspladsen (Tabel 7).

Majoritetsvurderingen er, at den grundlæggende ledelsesret ligger fast. Variationen mellem hovedgrupperne er beskeden fra de ideologisk alternative (53 %) til AC (60 %), men vi finder dog en stigning på 10 procentpoint mellem 2002 og 2014. Der er kommet mere og ikke mindre overordnet ledelsesstyring af arbejdsmarkedet. Det er interessant set i lyset af de tidstypiske trends om ledelse. Mange lønmodtagere har åbenbart erfaret, at det moderne 'managementsprog' med de hurtigt udskiftelige udtryk og koncepter om værdibaseret ledelse, ejerskab, selvledelse og medarbejderinvolvering m.v.

ikke har øget lønmodtagerindflydelsen og medbestemmelsen. Slet ikke under krisen.

Udviklingsmuligheder og kvalifikationsudvikling indgår i moderne ledelsesstrategier. Formålet er at udnytte menneskelige ressourcer på en måde, som beforder engagement og kreativitet og bryder med de fastlåste stillingsbeskrivelser. I alt 37 % oplever i høj grad gode udviklingsmuligheder som en del af ledelsespolitikken. Der er en vis forskel mellem hovedgrupperne med f.eks. 14 procentpoint mellem LO og AC. Variationen skal forstås i sammenhæng med erhvervsuddannelse og placering i jobhierarkiet: Udviklingsmulighederne stiger med erhvervsuddannelsen og med jobfunktion fra ikke-faglært til ledende funktionær.

En faglig kvalifikationsstrategi kan være af stor betydning for jobindholdet og den faglige identitet. 50 % finder, at dette i høj grad er et træk ved ledelsespolitikken på de-

res arbejdsplads. Igen ses der ikke at være stor variation mellem hovedgrupperne. Den anden halvdel af besvarelserne, hvoraf 36 % svarer 'delvist', og 15 % svarer 'i ringe grad', indikerer, at der er et gab mellem indholdet i arbejdet og de faktiske kvalifikationer. Det er interessant, når man medtænker den offentlige lovprisning af højt kvalificeret arbejdskraft og vigtigheden af, at der sker en kvalifikationsudvikling af arbejdsstyrken. Det omfatter langt fra alle. Yderligere analyse viser, at 31 % både oplever at have gode udviklingsmuligheder og faglig kvalifikationsudvikling – målt på 'i høj grad'-andele.

I hvilken grad har effektivitetsprincipper og -målsætninger så forrang som det styrende princip? Det fremgår af svarmønstret, at effektivitet er et styrende princip for omtrent en tredjedel af lønmodtagerne og uden større variation mellem hovedgrupperne. Kun 10 % oplever både at have gode udviklingsmuligheder og samtidigt være underlagt effektivitet som styrende princip. De to ledelsespolitikker i ren form er stort set gensidigt udelukkende. Betragtes svarmønstret på de fire ledelsespolitikker under ét, står det klart, at en større andel på 22 % har svaret 'delvist' til de tre til fire ledelsespolitikker. Det bekræfter nyere forskning om, at ledelsespolitikker eksisterer side om side og kan være implementeret modsigelsesfuldt (Rennison 2011; Eklid 2015), og så kan der ikke gives entydige svar.

Set over 12-året er der kun mindre ændringer udover stigningen ved ledelsesretten. Udviklingsmuligheder stiger 4 procentpoint. LO, FTF og de alternative er uændret, mens der ses stigning i procentpoint i AC (9 procentpoint), Lederne (15 procentpoint) og ikke-medlemmer (10 procentpoint). Effektivitetsmålsætninger stiger hos FTF- og AC-medlemmer med 6 procentpoint respektivt.

Samlet gives der udtryk for, at der er gode

og dårlige arbejdspladser, og at relationerne i dagligdagen – herunder ledelsens adfærd – er af stor betydning for folks velbefindende og indstilling til arbejdet. Gode kollegarelationer og godt arbejdsmiljø hører til de højst prioriterede emner. Men kriseerfaringerne har været stærke. 36 % af alle danske lønmodtagere frygter at blive gjort arbejdsløs, og 30 % frygter, at deres kvalifikationer ikke slår til på fremtidens arbejdsmarked. Tryghed er en fundamental lønmodtager-værdi, og her har kriseudviklinger slået skår i glæden for mange. Trygheden ønskes sikret gennem kollektive handlinger. Opbakningen til fagforeningsinstitutionens nødvendighed og stærk tilslutning til arbejdsmarkedsregulering via kollektive aftaler (82 %) er beviser herpå. Der er stærk afvisning af individuelle kontrakter, politiske reguleringer og EU-reguleringer som alternativer til kollektive overenskomster og aftaler.

Lønmodtagerne og velfærdsstaten

Lønmodtagerne ser velfærdsstaten som et bolværk mod nogle af de 'brådsøer', der kan ramme lønmodtagerne, og som kriseerfaringerne har været rig på. Den universelle velfærdsstat er dog blevet noget mindre universel gennem de senere årtier, da der er kommet flere og flere neo-liberalistisk farvede reformer, hvoraf nogle har haft systemoverskridende karakter, mens andre har været systemkonforme, som bl.a. uddannelsesreformer (Thelen 2014). Der må specifikke vurderinger til på 'policy-felterne'. Sundhedspolitik og sikringer i alderdommen er f.eks. meget relevante. Diskurserne om finanskrise, 'den tomme kasses diktat', konkurrenceevnekrise m.v. har ikke haft synlig stor effekt på lønmodtagerindstillingerne (jf. Tabel 8).

De tre første spørgsmål knytter sig til ind-

Tabel 8. *Universelle velfærdsforsikringer, efter hovedområder (% , 'helt/delvis enige')*

	1		2		3		4		N
	2002	2014	2002	2014	2002	2014	2002	2014	2014
LO	93	91	67	74	16	19	81	80	935
FTF	87	86	71	77	22	23	70	68	504
AC	78	78	73	82	33	34	49	52	337
Lederne	83	87	57	59	32	39	73	72	114
Udenfor HO	96	84	70	68	19	32	62	67	56
Alternative	91	94	66	62	21	31	86	80	232
Ikke-medlemmer	87	84	46	58	28	30	68	63	505
I alt	89	87	63	71	22	26	74	71	2683

Hvad mener du om følgende:

1. Det offentlige sundhedssystem skal udbygges, så ventelister undgås
2. Sundhedsvæsenet bør primært drives af det offentlige
3. Brugerbetaling bør indføres ved besøg hos lægen
4. Folkepensionen skal forbedres, så de ældre får bedre levevilkår

retningen, praksis og finansiering af sundhedsvæsenet, og det fjerde spørgsmål den offentlige sikring af ældre. Sundhedsvæsenet er den del af den universelle velfærdsforsikring, der økonomisk set fylder mest for den danske velfærdsstat og dermed et godt pejlemærke for holdningen til universelle sikringer. Ser vi først på, om lønmodtagerne mener, at sundhedssystemet skal udbygges, så ventelister undgås, angiver hele 87 % at være enige. Der er fortsat tilslutning til denne universelle velfærdsforsikring. Alligevel kunne lønmodtagerne godt mene, at indretningen af sundhedssystemet kunne ændres i en mere liberal retning med øget privatisering og øget brugerbetaling. I alt 71 % af alle lønmodtagere er enige i, at sundhedsvæsenet primært bør drives af det offentlige, og at velfærdsproduktionen primært skal varetages kollektivt. LO-, FTF- og AC-medlemmerne er mest enige, mens andele af Lederne, de alternative og ikke-

medlemmer ligger lidt lavere. Det er også værd at bemærke, at andelen, der mener, at sundhedsvæsenet bør drives af det offentlige, er steget med 8 procentpoint fra 2002 til 2014. Privatisering er ikke et ønske hos lønmodtagerflertallet.

Ændringer i retning af neo-liberalistiske elementer afvises af flertallet. Kun en minoritet støtter ønsket om en mere individualistisk indrettet velfærdsstat og brugerbetaling. Støtten til intensiveret konkurrence og markedsbaserede mekanismer har været faldende siden 2002.

Ydermere er der et flertal, der ønsker solidaritet i *indretningen af samfundet*. Det fremgår af svar på spørgsmål om, hvordan der ses på den fremtidige organisering af velfærdssamfundet.

Tabel 9 på næste side viser lønmodtagernes svar på fire centrale spørgsmål vedrørende samfundets udvikling i årene fremover. Solidaritet får klar tilslutning – forstået

Tabel 9. Holdninger til samfundets indretning, efter hovedområder (% , 'helt/delvis enig')

Hvordan synes du, at samfundet bør udvikle sig i årene fremover?									
	Solidaritet skal udbredes; lønmodtagerne skal stå sammen		Demokratiet skal udbredes til flere områder af samfundet		Den sociale retfærdighed skal øges; forskellene mellem rig og fattig skal nedbringes		Markedsmekanismerne skal udbredes – også indenfor den offentlige sektor		N
	2002	2014	2002	2014	2002	2014	2002	2014	2014
LO	60	67	60	61	60	62	47	41	904
FTF	50	56	63	59	48	54	38	30	501
AC	33	43	63	56	33	48	44	33	331
Lederne	28	24	55	51	26	32	67	58	114
Udenfor HO	.	40	.	59	.	39	.	35	56
Alternative	33	47	53	52	53	49	49	44	229
Ikke-medlemmer	31	41	40	53	37	44	54	44	491
I alt	48	52	59	58	49	52	48	39	2626

sådan, at godt halvdelen mener, at lønmodtagerne skal stå sammen, så solidariteten styrkes. Der kan konstateres store forskelle mellem hovedgrupperne og interessante variationer over tid. Ikke overraskende er LO-medlemmerne dem, der udtrykker de mest solidariske holdninger. Konkurrenceudsættelse, udflytning af jobs, social dumping m.m. er blevet hverdagsbekymringer for mange. En udbredt kollektivitet og solidaritet føles derfor påkrævet for at sikre udvikling i løn- og arbejdsvilkår og vel også for at skærme det enkelte individ mod overgreb fra ledelsen. Modsat er gruppesolidaritet markant mindre blandt Lederne.

Gås til svarfordelingerne på udsagnet "Demokrati skal udbredes til flere områder af samfundet" finder vi et flertal på 58 % af alle lønmodtagere på tværs af hovedorganisationer, sektorer og alder, og der er en ubetydelig 'uenig'-andel på 6 %. Alle grupper har positiv indstilling til øget demokratisering. Anderledes ser det ud for udsagnet

"Den sociale retfærdighed skal øges: forskellene mellem rig og fattig skal mindskes". Her deles vandene. I LO ses en mere end dobbelt så høj tilslutning som Lederne, og social lighed som værdi deles af omtrent halvdelen i FTF, AC og de alternative. Det er igen i AC-gruppen, man finder den stærkeste bevægelse mod solidariske værdier – men det er en delt AC-gruppe heromkring. Til gengæld udtrykkes der blandt offentligt ansatte en betydelig modvilje mod den NPM-styring, der har været sat i værk gennem flere årtier. I AC er der fra et mindretal i 2002 kommet til flertal imod NPM-instrumenterne.

Sammenfatning: Krisen og kollektivitetens tilbagekomst

Krisen og krisepolitikken har påvirket de fleste lønmodtagere negativt. Lønmodtagerne frasier og fravælger dog ikke kollektive løsninger og solidaritet i dag, og de bakker op om fagforeningerne. Vi kan også konsta-

tere, at kriseerfaringerne ikke har svækket den kollektive orientering blandt lønmodtagerne – resultaterne peger mere i retning af det modsatte: Det store flertal af lønmodtagere går i 2014 ind for fælles organisering, social lighed, solidaritet og øget demokrati i højere grad, end tilfældet var før krisen.

Artiklens konklusioner peger derfor som noget nyt på, at fællesskab igen er blevet en mere udbredt værdi, som sættes foran de forskelle, der er mellem lønmodtagerne. Værdier og interesser er i forandring, men i modsat retning af den herskende neo-liberale tendens. Exitmuligheder og konkurrencediskurser har ikke udvisket ønsket om kollektive løsninger – tværtimod. Vores målinger tyder på en form for stigende protest mod den øgede konkurrenceudsættelse, øgede individualisering og af-kollektivisering af arbejdsliv og politik. Målt på hovedstrømmen. Modstrømme findes naturligvis også, som fordelinger af svar på grupper har vist. Lederne er klart ikke kollektivistisk indstillede. Lønmodtagerkarakteren – bevidstheden – er ifølge disse målinger dog ikke blevet flydende, som individualiseringstester hævder (Sennett 1998; Beck & Beck-Gernsheim 2002; Beck & Levy 2012). I stigende grad ses kollektivitet og udfoldelse af individualiteten som to sider af samme sag hos lønmodtagerne.

De kollektive magtressourcer er dog blevet svækket, og det giver fagforeningerne problemer. Der er udpræget opbakning bag foreningen som institution. Ni ud af 10 af LO's og FTF's medlemmer istemmer udsagnet, at fagforeninger er nødvendige i det moderne samfund til at varetage lønmodtagerinteresser. Institutionens legitimitet er altså uantastet hos lønmodtagerne, også hos de unge. Men dels er der færre, der er organiseret, dels forventer lønmodtagerne mere af de konkrete organisationer, som ikke vurderes at have indflydelse nok på den faglige og politiske arena. Det samme

gør sig gældende på arbejdspladsarenaen, hvor mange oplever, at ledelsesretten bliver udøvet ret ensidigt, og hvor det har skortet på kollektiv indflydelse. Der kaldes på fornyelser af strategier og indsatser og på at få dem organiseret, der går ind for fagforeninger, men som står på distance af den nuværende politikførelse.

Fagbevægelsens potentiale og generobring af magtressourcer

Lønmodtagerne vil stærke fagforeninger, der er forsvarssammenslutninger i forhold til de udsathed og urimeligheder, man erfarer i arbejdslivet og i forhold til offentlige politikker. Organisationstilbøjeligheden er imidlertid faldende. Fagforeningerne erobrer for lidt magt og indflydelse, mener lønmodtagerne. Fra arbejdspladsniveauet til organisationsniveauet er der dog flere mellemregninger. Der er også flere kilder til og kombinationer af magterhvervelse set i et strategisk perspektiv (Scheuer & Scheuer 2008; Hansen & Jørgensen 2012; Jørgensen 2014a), men der hersker ikke konsensus i det danske fagforeningslandskab omkring, hvordan man skal få analyse, strategi og handling til at hænge stærkere sammen. Der er forskellige strategiske udblik. Analyserne af det samfunds- og organisationssystem, man skal operere i, har længe skortet på fornyelser af i den danske fagbevægelse. Praksis følger også gerne kendte og tidligere anlagte stier. Men strategiforståelsen veksler:

- Nogle lægger nu vægt på at koncentrere sig om at nyrekruttere medlemmer for at øge de *organisatoriske* magtressourcer, hvad der internationalt udtrykkes i 'organizing'-begreber. Dem er der flere af,² men afgørende er at bruge tid og kræfter i det faglige arbejde på at investere i medlemsfremgang.
- Andre ser specielt i fagforeningernes

hjælp til politisk kriseløsning en vej fremad for at få et politisk 'comeback', og derfor satses der stærkest på at kunne udveksle ressourcer med politiske reformer. Trepartsinstitutioner kan bl.a. være et redskab til det. De hyppige informelle kontakter mellem organisationsrepræsentanter og administratorer tæller ikke politisk (men nok i dagligdagen). Det er politisk korporatisme, der kan bane vejen for en synlig politisk rehabilitering af fagbevægelsen. Denne revitaliseringsstrategi sigter og satser på *institutionelle* magtressourcer.

- Endelig er der nogle, der ser en selvstændig kilde til magt i kommunikative sammenhænge; eller udtrykt på moderne dansk: i 'diskursmagt', forstået som brug af og indflydelse via medier og nye informationsveje. Dermed er *kommunikative* magtressourcer også dagsordensat – om end stadig embryonalt udviklet som satsningsområde i mange fagforeninger.

Om fagforeningerne evner at udvikle kapacitet til bedre interessevaretagelse er dog noget, der først og sidst afgøres af lønmodtagernes indstillinger og handlinger i forhold til faglig-politisk virke. Uden lønmodtagernes opbakning, vilje og mobilisering forekommer det vanskeligt at forstille sig scenarier, hvor fagforeningerne igen skal kunne blive magtfulde. Derfor er det organisatoriske niveau og medlemsniveauet den centrale akse, hvorom fornyelsesprojekter må starte. Det er medlemmerne, der ejer fagforeningen. Og det har givet retning for den videnskabelige pejling af indstillinger, orienteringer og legitimitet i forhold til fagforeninger, regulering og trykssikring.

Vi har brugt en *magtressourcetilgang* som pejlemærke for vurdering af krise eller ikke-krise for fagforeningerne. En sådan tilgang kan dog ikke stå alene. Den må suppleres af eller bindes sammen med en *strategisk*

kapabilitetsforståelse (Lévesque & Murray 2010). Det sidste er spørgsmålet om organisationernes evner og kunnen, når det gælder at mobilisere og få omsat erfaringslære i stærkere *intern solidaritet* mellem grupper og organisationer, i slagkraftige *alliance- og koalitionsdannelser* og ikke mindst i evner til at komme med *gode fortællinger, forståelser og forklaringer*, som kan bruges i forhandlingsprocesser og bredes ud til en større offentlighed.

Lønmodtagerne signalerer tydeligt, at fagbevægelsen bør arbejde for at blive mere indflydelsesrig, hvis den som organisation skal være relevant for dem fremover, og medlemmer skal forblive i organisationerne. Det kan pege mod 'organizing'-aktiviteter som et første skridt. Her sættes lid til en autodynamisk re-dynamisering af fagbevægelsen. Strategisk kan et alternativ være øget samfundspolitisk engagement og indflydelse. Håbet er her, at fagbevægelsen kan være med til at give korporatisme, trepartssamarbejde og samforståelse en renæssance. Strategierne står ikke nødvendigvis i spænd med hinanden; de kan være komplementære. Der er forskellige aktørkapabiliteter og kilder til kollektiv magt.

Der er stadig mange delinger blandt lønmodtagerne. Men målt på hovedstrømmen er der ved at komme en vending mod kollektive løsninger og mindre individualisering. En tendensvending i samfundet synes påbegyndt – og det sker nedefra, fra arbejdspladsniveauet. Det giver solidariteten nye chancer, men kun hvis fagforeningerne forstår at opfange signaler og forny deres organisatoriske, institutionelle og kommunikative ressourcer. Og så skal ressourcerne bruges kløgtigt. Vores undersøgelsesresultater må læses på den måde, at der er mandatgivning fra lønmodtagerne til et stærkere og mere offensivt fagforeningsvirke. Det giver også fagforeningerne nye chancer for at få et fagligt og politisk 'comeback'.

NOTER

- 1 Undersøgelsen er udført som uafhængig universitetsforskning af CARMA på Aalborg Universitet, men LO og FTF har været medfinansierede for undersøgelsen. For en mere udførlig metodebeskrivelse henvises der til Bilag 2 i forskningsprojektets hovedrapport (Caraker m.fl. 2015).
- 2 'Organizer-modellen' har i takt med fagbevægelsens medlemstab tilsvarende fået øget

opmærksomhed i Danmark (Arnholtz m.fl. 2014). Modellen er importeret fra udlandet, primært fra USA og UK, og den forudsætter, at fagbevægelsen starter næsten fra nul – uden hverken overenskomster, tillidsrepræsentanter eller medlemmer – såkaldte 'greenfield campaigns' (Simms 2007; 2013). Man kan således ikke ukritisk overføre strategien til danske forhold.

REFERENCER

- Andersen, J., A. Hede & J.G. Andersen (2013): *Danskernes hverdagsproblemer. Tryghedsmåling 2013*, København, Trygfonden.
- Andersen, J.G. (2014): Krisen uden ende? – Forkerte diagnoser og fejlslagen krisepolitik i Danmark, i C. Ibsen & L. Høgedahl (red.): *Økonomi og Arbejde i det 21. århundrede – Et Festskrift til Flemming Ibsen*, København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 337-356.
- Andersen, J.G. (2013): *Krisens navn. Bekæmper regeringen den forkerte økonomiske krise?*, København, Hans Reitzels Forlag.
- Arnholtz, J., C.L. Ibsen & F. Ibsen (2014): Importing low-density ideas to high-density revitalisation: The 'organising model' in Denmark, i *Economic and Industrial democracy*, doi: 10.1177/0143831X14549034.
- Bauman, Z. (2001): *The Individualized Society*, Cambridge, Polity Press.
- Bauman, Z. (2000): *Lequid modernity*, Cambridge, Polity Press.
- Beck, U. (2000): *The Brave new world of work*, New York, Polity Press.
- Beck, U. (1986): *Risikogesellschaft – Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Frankfurt, Edition Suhrkamp.
- Beck, U. (1983): Jenseits von Klasse und Stand? Soziale Ungleichheit, gesellschaftliche Individualisierungsprozesse und die Entstehung neuer sozialer Formationen und Identitäten, i R. Kreckel (red.): *Soziale Ungleichheiten, Soziale Welt Sonderheft*, Göttingen, 33-74.
- Beck, U. & E. Beck-Gernsheim (2002): *Individualization*, London, Sage.
- Beck, U., A. Giddens & S. Lash (red.) (1994): *Reflexive Modernization*, Cambridge, Polity Press.
- Beck, U. & D. Levy (2012): Cosmopolitanized Nations: Re-imaging Collectivity in Work Risk Society, i *Theory, Culture & Society*, 0, 1, 1-29.
- Bild, T. m.fl. (1993): *Fællesskab og forskelle*, København, LO og CARMA.
- Bild, T. m.fl. (2007): *Arbejdsliv og politik – signalment af lønmodtagere i det 21. århundrede*, København, Nyt fra Samfundsvidenskabernes.
- Baadsgaard, K. m.fl. (2014): *Jobcentre og klemte kvalifikationer*, Aalborg, Aalborg Universitetsforlag.
- Caraker, E. m.fl. (2015): *Fællesskabet før forskellene*, København, LO og FTF.
- Caraker, E. m.fl. (2014): *Fællesskab før forskelle*, København, LO og FTF.
- DA (2015): *Veje til at øge beskæftigelsen i Danmark*, København, DA, 25. marts 2015.
- Due, J., J.S. Madsen & M.P. Pihl (2010): *Udviklingen i den faglige organisering: årsager og konsekvenser for den danske model*, København, LO-Dokumentation nr. 1.
- Dörre, K. & S. Schmalz (2013): Einleitung. Comeback der Gewerkschaften? Eine machtssoziologische Forschungsperspektive, i S. Schmalz & K. Dörre (red.): *Comeback der Gewerkschaften? Machtressourcen, innovative Praktiken, internationale Perspektiven*, Frank-

- furt/New York, Campus Verlag, 13-38.
- Eklid, A.-L. S. (2015): *I hvilken grad bidrar resultatenhedsmodellen til social ulighed?*, København, CBS.
- Eurofound (2010): *Flexible forms of work: Very atypical forms of work*, Dublin, Eurofound.
- Giddens, A. (2000): *The Third way and its critics*, Cambridge, Polity Press.
- Giddens, A. (1994): Living in a post-traditional society, i Beck m.fl. (red.): *Reflexive Modernization. Politics, tradition and aesthetics in the modern social order*, 56-109.
- Giddens, A. (1991): *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*, Cambridge, Polity Press.
- Gumbrell-McCormick, R. & R. Hyman (2013): *Trade unions in Western Europe: Hard times, hard choices*, Oxford, Oxford University Press.
- Hansen, L.B. & H. Jørgensen (2012): "Den danske model" belyst ved lønmodtagernes erfaringer og holdninger 2011, København, LO-dokumentation nr. 2.
- Høgedahl, L. (2014): The Ghent effect for whom? Mapping the variations of the Ghent effect across different trade unions in Denmark, i *Industrial Relations Journal*, 45, 6, 10.1111/irj.12072, 469-485.
- Jørgensen, H. (red.) (2014a): *Arbejdsmarkedsregulering*, København, DJØF Forlaget.
- Jørgensen, H. (2014b): Individualisering – Om en kritisabel teori og en rigtig forståelse af solidaritet som andet end en "second hand emotion", i C. Ibsen & L. Høgedahl (red.): *Økonomi og Arbejde i det 21. århundrede – Et Festskrift til Flemming Ibsen*, København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 97-126.
- Kristensen, P.H. (2015): Fighting the financial crisis: The social construction and deconstruction of the financial crisis in Denmark, i *Research in the Sociology of Organizations*, 43, 371-398.
- Kristensen, P.H. & K. Lilja (red.) (2011): *Nordic Capitalisms and Globalization: New Forms of Economic Organization and Welfare Institutions*, Oxford, Oxford University Press.
- Larsen, F. (2013): Active labour market reform in Denmark: The role of governance in policy change, i E. Z. Brodtkin & G. Marston (red.): *Work and the Welfare State: The Politics and Management of Policy Change*, Washington D.C., Georgetown University Press.
- Lévesque, C. & G. Murray (2010): Understanding union power: resources and capabilities for renewing union capacity, i *Transfer*, 16, 3, 333-350.
- LO (2015): *Danmark 2030 – Sammen om velfærd & lighed*, København, LO.
- Madsen, P.K. (2014): Arbejdende fattige – "So ein Ding" eller barsk realitet på det danske arbejdsmarked?, i C. Ibsen & L. Høgedahl (red.): *Økonomi og Arbejde i det 21. århundrede – Et Festskrift til Flemming Ibsen*, København, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 300-316.
- Møberg, R., T. Bay & M. Lassen (2005): *Lønmodtagerne i tiåret 1992-2002 – Konstans eller forandring?*, København, LO-Dokumentation.
- Noordegraaf, M. & B. Steijn (red.) (2013): *Professionals under Pressure – The Reconfiguration of Professional Work in Changing Public Services*, Amsterdam, Amsterdam University Press.
- Nørup, I. (2014): *Arbejde og sygdom – og om at være del af fællesskabet*, ph.d.-afhandling, Aalborg, Aalborg Universitet.
- Olsen, L. m.fl. (2014): *Klassekamp fra oven – Den danske samfundsmodel under pres*, København, Gyldendal.
- Sennett, R. (1998): *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, New York, W.W. Norton.
- Rasborg, K. (2013): Individualisering og social differentiering, i *Dansk Sociologi*, 24, 4, 9-35.
- Rennison, B.W. (2011): *Ledelsens genealogi – Offentlig ledelse fra tabu til trend*, Frederiksberg, Samfundslitteratur.
- Rosenfeld, J. (2014): *What Unions No Longer Do*, Cambridge, Harvard University Press.
- Scheuer, S. (2011): *Atypisk ansatte på det danske arbejdsmarked*, København, LO-Dokumentation nr. 1.
- Scheuer, S. & J. D. Scheuer (red.) (2008): *The anatomy of change: a neo-institutionalist perspective*, København, CBS Press.
- Simms, M. (2007): Managed activism: two union organising campaigns in the not-for-profit sector, i *Industrial Relations Journal*, 38, 2, 119-135.
- Simms, M. (2013): Workplace trade union

activists in UK service sector organising campaigns, i *Industrial Relations Journal*, 44, 4, 373-388.
Standing, G. (2014): *A Precariat Charter – From Demizens to Citizens*, London, Bloomsbury.

Standing, G. (2011): *The Precariat: The new dangerous class*, London, Bloomsbury.
Thelen, K. (2014): *Varieties of liberalization and the new politics of social solidarity*, Cambridge, Cambridge University Press.

Emmett Caraker, ph.d., lektor, Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA), Institut for Statskundskab, Aalborg Universitet
e-mail: ec@dps.aau.dk

Laust Høgedahl, ph.d., videnskabelig assistent, Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA), Institut for Statskundskab, Aalborg Universitet
e-mail: hogedahl@dps.aau.dk

Henning Jørgensen, professor, Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA), Institut for Statskundskab, Aalborg Universitet
e-mail: henningj@dps.aau.dk

Rasmus Juul Møberg, ph.d., lektor, Institut for Sociologi og Socialt Arbejde, Aalborg Universitet, associeret medlem af Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA)
e-mail: rjm@socsci.aau.dk