

Fællesskab før forskelle

Lønmodtagerinteresser og værdier i forandring

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

Publication date:
2014

Document Version
Tidlig version også kaldet pre-print

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):

Caraker, E., Høgedahl, L., Jørgensen, H., & Møberg, R. J. (2014). *Fællesskab før forskelle: Lønmodtagerinteresser og værdier i forandring*.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Fællesskab før forskelle

Lønmodtagerinteresser og værdier i forandring

**Emmett Caraker
Laust Høgedahl
Henning Jørgensen
Rasmus Juul Møberg**

CARMA, Aalborg, november 2014

Forord

Dagligt hører vi om, hvad politikere, erhvervsledere og andre kendte ”mener” om det ene og det andet samfundsanliggende: Om ledige og deres motivation til at tage arbejde, om spidse albuer og konkurrence, om skattetryk og velfærdsstat og meget mere. Individuelle lønmodtagere kommer også til orde, men hvad lønmodtagerne samlet erfarer og mener, gives der sjældent plads til. Det gør der med dette forskningsprojekt om Arbejdsliv og Politik set i Lønmodtagerperspektiv (APL), som CARMA (Center for Arbejdsmarkedsforskning ved Aalborg Universitet) har udført, og som LO og FTF har medfinansieret. Det er en videnskabelig og uafhængig undersøgelse, hvor samtlige lønmodtagergrupper er udspurgt ved hjælp af et stort spørgeskema, som blev udsendt til 7.047 personer i alderen 16 – 66 år i foråret 2014. På baggrund af svarene og statistiske analyser af data dokumenteres aktuelle lønmodtagerinteresser og værdier, og der peges på ændringer over tid.

Det sidste er muligt, da CARMA før har lavet APL-undersøgelser: Først i 1992/93, hvor LO-medlemmer deltog, og dernæst ti år senere, hvor alle lønmodtagere deltog. Derfor kan lønmodtagererfaringer, vurderinger og holdninger også sammenlignes over tid. Vægten lægges dog på at opregne, hvor udbredte og sammensatte lønmodtagernes erfaringer og vurderinger er i dag.

Det er hovedresultater fra analyser af det nye datamateriale, der er samlet her. De følgende siders tabeller og kommentarer fastslår, at lønmodtagerne ikke synes at have mistet deres faglige, politiske og moralske kompas. Der er en stigende orientering mod fællesskabsværdier og kollektive løsninger – derfor titlen på forskningsnotatet - men naturligvis også delinger i erfaringer og indstillinger. Analyserne brydes systematisk ned på forskellige lønmodtagergrupper: LO, FTF, AC, Lederne (tidligere Ledernes Hovedorganisation), ideologisk alternative (Kristelig Fagbevægelse, Det Faglige Hus o.a.) og uorganiserede. Så kan der identificeres sammenfaldende eller afvigende interesser og værdier. I forskningsnotatet er der dog ikke sket opdeling på forbundsniveau.

Vi håber med denne publikation at have leveret et aktuelt indspil i samfundsdebatten om faglige og politiske spørgsmål og til de faglige organisationers egne strategidiskussioner.

Andre publikationer i APL-projektet (1992, 2002)

- Jørgensen Henning, Lassen Morten, Lind Jens & Madsen Morten: ”Medlemmer og meninger”, CARMA, Aalborg, 1992
- Bild Tage, Jørgensen Henning, Lassen Morten & Madsen Morten: ”Fællesskab og forskelle”, CARMA, Aalborg, 1993
- Bild Tage, Jørgensen Henning, Lassen Morten & Madsen Morten: ”Sikke nogen typer ...”, CARMA, Aalborg, 1993
- Møberg Rasmus Juul, Bay Thomas & Lassen Morten: ”Lønmodtagerne i tiåret 1992-2002 – Konstans eller forandring?” LO-dokumentation, København, 2005
- Bild Tage, Caraker Emmett, Jørgensen Henning, Lassen Morten, Møberg Rasmus Juul & Scheuer Steen: ”Arbejdsliv og politik – signalement af lønmodtagere i det 21. århundrede”, Nyt fra Samfundsvidenskaberne, København, 2007

Indhold

Indledning: Lønmodtagere, arbejdsliv og politik	1
1. Arbejdspladens vilkår og muligheder	2
Ledelsespolitikker.....	2
Udviklinger på arbejdspladserne	3
Sociale og faglige relationer	5
Tryghed i ansættelsen – forventninger til fremtiden.....	6
Sammenfatning.....	7
2. Den kollektive organisering.....	7
Formel kollektiv styrke.....	8
Den faglige aktivitet	8
Faglige normer.....	10
Sammenfatning.....	12
3. Regulering af løn- og arbejdsvilkår.....	12
Reguleringsmåder.....	13
Konfliktretten	16
Sammenfatning.....	17
4. Fagforeningen som institution og organisation	17
Fagforeningers nødvendighed	18
Begrundelser for medlemskab	18
Medlemsorienteringer.....	21
Fagforeningens opgaver	22
Fagforeningerne og samfundsudviklingen	23
Sammenfatning.....	24
5. Velfærdsstat og velfærdspolitikker	25
Klassiske velfærdssikringer: sundheds- og ældreområderne.....	25
Arbejdsløshed og arbejdsløshedsforsikring.....	26
Bekæmpelse af arbejdsløshed.....	28
Perspektiver for samfundets udvikling	29
Sammenfatning.....	31
6. Hovedresultater fra APL-undersøgelsen	31

Indledning: Lønmodtagere, arbejdsliv og politik

Dette forskningsnotat sammenfatter hovedresultater for APL-projektets afdækning af, hvad lønmodtagerne mener, der ligger af problemer, pres og potentialer, og som de har ønsker til at få gjort noget ved. År 2014. Det videnskabelige arbejde har gået ud på at få viden om erfaringer, vurderinger og holdninger til fagpolitiske og sociale fænomener på arbejdspladsen, i fagforeningen og til samfundspolitiske spørgsmål. Det er også undersøgt, hvordan udviklinger og forandringer påvirker fagpolitisk arbejde og indflydelsesforsøg.

Både i arbejdsliv og politik er der magt og magtformer, der kan føles både begrænsende og befordrende for kollektiv handling og solidaritet. Der arbejdes ud fra den antagelse, at nye principper og måder, som arbejdsliv og arbejdsmarked organiseres efter, giver forskellige risici og udsathed, faglighed, viden, selvrealiseringsmuligheder og arbejdsværdier. Hvordan sammenhængen er mellem sådanne skillelinjer og folks praksis og bevidsthed, og hvad det er for værdier og interesser, der ønskes fremmet, er del af undersøgelsesarbejdet.

Besvarelsene er afgivet med et bagtæppe af økonomisk krise og politiske reformer, som berører mange sikringer i forhold til arbejdsmarkedet. Det gælder bl.a. beskæftigelsespolitikken og dagpengesystemet. Krisen er talt op, og krisebevidstheden har betydet, at lønstigninger har været historisk lave de sidste 4-5 år. Reformen har haft neo-liberalt præg, hvor opskrifter er lavere omkostninger, lavere skat og mindre velfærdsstat. Deregulering med liberalisering af de finansielle markeder har også været del af løsningsmodellen. Det har alt sammen givet lønmodtagerne øgede risici. Det er interessant at undersøge, om lønmodtagerne stadig ønsker den danske reguleringsmodel, eller de hælder til neo-liberale ideer. Konkurrenceformer breddes ud, og de politiske beslutningskorridorer bliver smallere og smallere. Alle lønmodtagere stilles i en eller anden grad overfor den øgede konkurrenceudsættelse, som arbejde og offentlige arrangementer udsættes for. I den offentlige sektor er New Public Management (NPM) med management og markedsføring blevet gennemført, som sætter effektivitet og produktivitet i højsædet, og i den private sektor er der også via aftalesystemet sket decentraliseringer og større fleksibilitet. Det er forskellige reaktioner og svar herpå hos lønmodtagerne, der systematisk er analyseret.

Notatet er opbygget således, at der ses på tre arenaer for sig: arbejdsplads-arenaen, fagforenings-arenaen og samfundspolitik-arenaen med hver deres delkonklusioner. Hovedvægten lægges på aktuelle resultater, og sammenligninger over perioden 2002-2014 inddrages, hvor det er relevant og interessant. Når "Udenfor HO" optræder i tabeller, betegner det organisationer uden for hovedorganisationerne.

Der er tale om forskningsformidling i notatform fra en stor spørgeskemaundersøgelse, og det betyder, at analysen formidler interessante og statistisk sikre sammenhænge og svarmønstre for hovedresultater, mens detaljeringsgraden i øvrigt er moderat. Pladsen er knap, og derfor er svarkategorier nogle gange slået sammen, og andre svarkategorier er udeladt i tabeller - men medtaget, hvor det er nødvendigt for en retvisende forståelse af svarfordelingen. Når der i teksten henvises til "Yderligere analyse viser", sigter det til ekstra statistiske analyser af besvarelsene, som ikke kan læses ud af tabellerne. Her er data taget med, fordi det skønnes nødvendigt at uddybe teksten.

Undersøgelsen er organiseret ved hjælp af et postomdelt spørgeskema og indeholder svar fra 2826 lønmodtagere med en opnået svarprocent på 40,1 %. Den er repræsentativ på alle relevante baggrundsvariable, der er tilgængelig i den offentlige statistik, og det ikke er fundet nødvendigt at vægte materialet. Et uddybende metodeafsnit vil være at finde i hovedrapporten, som er under udarbejdelse. De metodiske aspekter behandles i hovedrapporten.

1. Arbejdspladens vilkår og muligheder

Arbejdspladsen har en central rolle, fordi det er gennem arbejdspladsens erfaringer, at der dannes identitet og formuleres interesser. Der er også et magtrum. Derfor starter forskningsnotatet med at se på, hvordan ledelsespolitikker, udviklinger og sociale relationer er, og hvordan de spiller sammen. De forskellige arbejdsmarkedspositioner, som lønmodtagerne indtager i arbejdet, har betydning for, hvordan de oplever perspektiver og muligheder, og belastninger og risici. Ledelsesretten er på den ene side et grundvilkår med asymmetri i magtforhold og beslutningsgange. På den anden side har virksomheder, organisationer og offentlige institutioner et spillerum for, hvilke produktionsmåder og personalepolitiske koncepter, der gøres brug af, og hvordan dette udfoldes i den faktiske politik. Hermed skabes der åbninger for faglighed og indflydelse, selv om meget kan opleves modsætningsfyldt. Arbejdsgiversiden har dertil udviklet nye strategier. I den offentlige sektor behandler notatet virkninger af NPM. Og både i forhold til den private og offentlige sektor undersøges det, om midlertidige og nye ansættelsesformer med færre rettigheder vinder frem.

Afslutningsvis ses der på lønmodtagernes vurdering af egen fremtid på arbejdsmarkedet.

Ledelsespolitikker

Undersøgelsens fokus på ledelsespolitikker er på udvalgte nedslagspunkter. Den første ledelsespolitik "Fastholder retten til at lede og fordele arbejdet" udtrykker den grundlæggende relation i ansættelsesforholdet. Her omfatter ledelsesretten principielt alle spørgsmål, og den sætter rammerne for de øvrige politikker - formelt kun begrænset af samarbejdsbestemmelserne. Men vilkår og indflydelse kan godt variere, og derfor skal der også undersøges forskellige sider af ledelsespolitikken.

Tabel 1.1 Ledelsespolitikker, efter hovedområder (% af i høj grad)

Kan man sige om ledelsen på din arbejdsplads:					
Fastholder retten til at lede og fordele arbejdet					
Sørger for, at den enkelte medarbejder har gode udviklingsmuligheder					
Forstår at bruge medarbejdernes evner og faglige kvalifikationer					
Sætter effektiviteten foran alle andre hensyn					
	Ledelses- Retten	Udviklings- muligheder	Faglige kvalifika- tioner	Effektivitets- målsætninger	N (antal)
LO	57	30	45	36	904
FTF	58	35	50	35	504
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	58	37	50	35	2614

Udenfor HO er faglige organisationer udenfor hovedorganisationerne f.eks. Dansk Journalistforbund og Business Danmark.

Flertallet vurderer, at den grundlæggende ledelsesret ligger fast. Variationen mellem hovedgrupperne er lille fra alternative (53 %) til AC (60 %). Det fremgår ikke af tabellen, men yderligere analyse viser en stigning på 10 procentpoint mellem 2002-2014. Der er kommet mere og ikke mindre overordnet ledelsesstyring af arbejdsmarkedet. Det er interessant set i lyset af de tidstypiske trends om ledelse. Mange har åbenbart erfaret, at det moderne management-sprog med de hurtigt udskiftelige udtryk og koncepter om værdibaseret ledelse, selvledelse og medarbejder-involvering osv. ikke har øget den reelle indflydelse og medbestemmelse.

Medarbejdernes udvikling og kvalificering indgår i moderne ledelsesstrategier. Formålet er at udnytte de menneskelige ressourcer på en måde, som befordrer 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 deres arbejdsplads. Igen ses der ikke at være stor variation mellem hovedgrupperne. Den anden halvdel af besvarelsene, 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 de udspurgte og uden større variation mellem hovedgrupperne.

Yderligere analyser viser, at kun 10 % både oplever at have gode udviklingsmuligheder og samtidig være underlagt effektivitet som styrende princip. De to ledelsespolitikker i ren form er stort set gensidigt udelukkende. Betragtes svarmønstret på de 4 ledelsespolitikker under ét, står det klart, at en større andel på 22 % har svaret ”delvist” til de 3-4 ledelsespolitikker. Det bekræfter nyere forskning om, at ledelsespolitikker eksisterer side om side og kan være implementeret modsigelsesfuldt, og så kan der ikke gives entydige svar.

Siden 2002 er der kun mindre ændringer udover stigningen ved ledelsesretten. Udviklingsmuligheder stiger 4 procentpoint (pp.). LO, FTF og Alternative er uændret, mens der ses stigning i procentpoint i AC (9 pp.), Lederne (15 pp.) og ikke-medlemmer (10 pp.). Effektivitetsmålsætninger stiger 3 procentpoint, med FTF og AC med de største stigninger på hver 6 procentpoint.

Udviklinger på arbejdspladserne

De overordnede ledelsespolitikker kan udmøntes på mange måder, men meget er præget af den neo-liberale bølge, der har vundet frem også i den offentlige sektor, hvor private rationaliseringskoncepter, styringsfilosofier og kontrolsystemer mv. er kopieret. Endvidere skal det undersøges, om der er en ny tendens i udviklingen, hvor arbejdsgiverne erstatter den fastansatte kernearbejdskraft med midlertidig arbejdskraft. De nye ansættelsesformer antages at medføre, at flere arbejder med færre af de rettigheder, der er i kollektive overenskomster og arbejdsretlig lovgivning. Konsekvenserne vil være, at det regulerede arbejdsmarked svækkes, og at det giver utryghed såvel for de midlertidigt ansatte som for de ordinært ansatte, hvis de rettighedsbase-rede stillinger forsvinde. Nedenfor vil de to udviklinger blive søgt identificeret.

Tabel 1.2 Udviklinger på arbejdspladserne, efter hovedområder (% af helt/delvis enig)

Hvilken udvikling er der sket på din arbejdsplads de seneste år?									
Der er indført flere dokumentationskrav									
Der er en øget arbejdsmængde, uden at vi er blevet flere ansatte									
Det er blevet sværere at påvirke ledelsens dagsorden									
Nyansatte arbejder gratis i den første tid									
Ordinære stillinger erstattes af personer med løntilskud									
Der er kommet flere vikaransættelser									
Der beskæftiges udenlands arbejdskraft til en lavere løn									
Flere og flere opgaver løses af frivillige									
	Indført flere dokumentationskrav	Øget arbejdsmængde	Ledelsens dagsorden sværere at påvirke	Gratis-arbejde	Personer med løntilskud	Vikarer	Udenlandsk arbejdskraft	Frivilligt arbejde	N
LO	64	69	51	7	17	24	5	7	887
FTF	79	81	54	2	11	23	3	4	504
AC	62	65	36	5	7	15	5	3	331
Lederne	69	64	38	4	11	15	5	3	115
Udenfor HO	74	69	42	6	11	24	8	4	55
Alternative	50	61	41	6	15	21	8	4	220
Ikke-medlem	49	55	31	5	16	16	7	5	466
Offentlig sektor	75	79	53	4	18	24	2	8	1164
Privat sektor	54	58	38	6	11	17	9	3	1432
I alt	64	67	45	5	14	21	5	5	2579

Dokumentationskrav, øget arbejdsmængde uden flere personaleressourcer og mere ledelsesstyring er væsentlige udtryk for de private og offentlige styringstiltag i virksomhederne og institutionerne. Flere dokumentationskrav er udtryk for, at det fagprofessionelle arbejde søges underlagt nye økonomiske og administrative styringslogikker. Øget arbejdsmængde uden tilførsel af personaleressourcer åbner for intensivering af arbejdet; og vanskeligere ledelsespåvirkning betyder, at beslutninger centraliseres opad i organisationen, og nye ledelsespoltikker optræder som uafviselige "facts".

Det fremgår af besvarelsene, at de to førstnævnte politikker "Dokumentationskrav" og "Øget arbejdsmængde" er indført i stor skala både i den private og offentlige sektor med i alt-andele på hhv. 64 % og 67 %. Yderligere analyse viser, at 55 % og 48 % af de offentligt ansatte svarer "helt enig" til de to udviklinger. Det korresponderer meget godt med de mange beretninger om nye vilkår i arbejdet og med ny forskning i arbejdsmiljøet. Den store variation mellem hovedgrupperne fra ikke-medlemmer til FTF afspejler forskel i beskæftigelse i de to sektorer. Ved det tredje spørgsmål om at påvirke ledelsens dagsorden ses det, at ledelsesretten er blevet mere manifest mærkbar for op mod halvdelen af lønmodtagerne. Der er her en forskel mellem sektorerne på 15 procentpoint. At de nye arbejdsgiverstrategier vinder mest frem i den offentlige sektor behøver ikke at betyde, at strategierne er mindre til stede i den private sektor, men at de kan være gennemført tidligere her og derefter har inspireret NPM i den offentlige sektor.

Den anden synsvinkel angår de nye ansættelsesformer, der følger af fleksibilisering. Det fremgår af tabellen, at de nye former for fleksibilitet og midlertidige ansættelsesformer er i stigning ifølge en overvejende lille andel af lønmodtagerne. Nyuddannedes gratisarbejde og anvendelsen af udenlandsk arbejdskraft og frivillig arbejdskraft opleves af 5 %, mens personer ansat med løntilskud (14 %) og vikar-arbejdskraft (21 %) registreres på et højere niveau. Niveauforskellen kan skyldes, at de to sidstnævnte former i højere grad er sat i

system af de offentlige arbejdsgivere og private vikarbureauer. Det er mere legitimt at anvende personer i løntilskud og vikarer ved hjælp af aftalesystem og lovgivning end de 3 øvrige former, der ikke er reguleret på nogen måde.

Sociale og faglige relationer

Sociale og faglige relationer påvirker og påvirkes af ledelsespolitikkerne, og at de er af betydning for, hvilke muligheder der er for fællesskaber og kollektivitet. Nedenfor er der udvalgt nogle træk ved sociale og faglige relationerne.

Tabel 1.3 Sociale og faglige relationer, efter hovedområder (% af helt/delvis enig)

Hvordan passer disse påstande på din arbejdsplads?

1. Man har så travlt, at der kun er plads til folk, der er meget effektive

2. Mange bruger albuerne til at komme frem

3. Der er uoverensstemmelser om, hvilke opgaver der hører til hvilke faggrupper (1)

4. De store faggrupper tager hensyn til de mindre faggruppers interesser (1)

	1.Effektivitets- mentalitet	2.Konkurrence- mentalitet	3. Faggruppe uoverens- stemmelser	4. Faggrupper interesser	N
LO	34	28	21	32	896
FTF	33	21	27	36	504
AC	40	19	16	33	336
Lederne	41	19	9	25	115
Udenfor HO	34	24	14	35	55
Alternative	44	26	12	26	219
Ikke-medlem	38	21	14	32	477
I alt	36	24	19	33	2602

(1) De 2 spørgsmål om faggrupper indeholder 1948 besvarelser med flere faggrupper på arbejdspladsen.

Ved første påstand ”Man har så travlt, at der kun er plads til folk, der er meget effektive” vurderer lidt mere end en tredjedel arbejdspladsen som en effektivitetspræget arbejdsplads. Her er kravene til præstation så høje, at det ekskluderer mindre effektive ansatte. Forskelle mellem hovedgrupperne er ikke store. AC, Lederne og de alternative ligger på et lidt højere niveau (40-44 %). Yderligere analyse viser også en forskel mellem offentligt og privat ansatte på 12 procentpoint (offentlig 31 % og privat 43 %), og særlig interessant er forskellen inden for FTF. Her er forskellen mellem privat og offentligt ansatte på 22 procentpoint (28 % offentlig og 50 % privat), og det er banksektoren, der bevirker forskellen, hvor 54 % oplever en meget effektivitetspræget arbejdsplads.

Ved den næste påstand ”Mange bruger albuerne for at komme frem” indeholder besvarelserne en vurdering af, hvorvidt arbejdspladsen er præget af konkurrencementalitet. 24 % vurderer, at der er en konkurrencementalitet på arbejdspladsen. Andelen er lidt større i LO (28 %) og alternative (26 %) end de øvrige hovedgrupper (19-21 %). Yderligere analyse viser større forskelle på uenig-andelene. 42 % inden for LO erklærer sig uenig, mens det er tilfældet for 57 % i FTF og 52 % i AC. Hovedtendensen er, at konkurrence-mentalitet og egoisme ikke vurderes som et generelt træk ved arbejdsplads-kulturen, men at en ikke ubetydelig andel faktisk erfarer dette som et kendetegn ved arbejdspladsen.

Set over 10-året er der generelt konstans i svarmønstrene på spørgsmålene om sociale relationer. Konkurrence-mentaliteten er blevet lidt mere udbredt i LO med +5 procentpoint, mens de øvrige hovedgrupper er uændrede.

De to sidste påstande i tabel 1.3 drejer sig om relationer mellem faggrupper. Ved den første svarfordeling om "Uoverensstemmelserne mellem faggrupperne" ses enig-andelen at være på i alt 19 %. Yderligere analyse viser en høj uenig-andelen på 58 %, og en forskel mellem offentligt og privat ansatte på 12 procentpoint, idet 25 % af de offentligt ansatte og 13 % af de privat ansatte, der oplever uoverensstemmelser ml. faggrupper. Sektorforskellen bevirker en vis forskel mellem hovedgrupperne fra alternative (12 %) til FTF (27 %). Samlet set er andelen med erfaringer om uoverensstemmelser på et forholdsvist lavt niveau. Den højere andel i den offentlige sektor kan skyldes den større forandringsintensitet samt større arbejdspladser med flere faggrupper. Ved den anden svarfordeling om "de store faggrupper varetager de mindre faggruppers interesser" ses enig-andelen på 33 % uden nævneværdig forskel mellem hovedgrupperne. Der er dog en høj hverken/eller-andel på 53 %, hvilket kan indikere, at der ikke er entydighed i relationerne mellem faggrupperne.

Yderligere analyser viser, at der er tydelige sammenhænge mellem en overordnet ledelsespolitik og konkrete udviklinger og sociale relationer. Det gælder sammenhæng mellem effektivitetsmålsætninger og til, at det er vanskeligere at påvirke ledelsens dagsorden. Der er ligeledes tydelig sammenhæng mellem effektivitetsmålsætninger og til at opleve arbejdspladsens sociale miljø som både meget konkurrencepræget og som en arbejdsplads, hvor der kun er plads til ansatte, der er meget effektive. Omvendt er der en ligeså tydelig - negativ - sammenhæng mellem at have gode udviklingsmuligheder og et konkurrencepræget socialt miljø og en meget effektiv arbejdsplads.

Tryghed i ansættelsen – forventninger til fremtiden

Lønmodtagerne har direkte eller indirekte mærket virkninger af finanskrisen og den krisepolitik, der er ført siden 2008. Forandringer i de ydre betingelser på arbejdsmarkedet har dog kun i mindre grad haft betydning for lønmodtagernes værdier i forhold til arbejdet. Analyse af særligt immaterielle og sociale værdier viser, at de ligger på et stabilt højt niveau siden 2002, mens materielle aspekter ligger på et lidt lavere niveau. Tryghed i ansættelsen derimod stiger med 6 procentpoint, hvilket dækker over større forskelle mellem hovedgrupperne. LO-medlemmerne og de alternative er mest fokuseret på tryghed i ansættelsen; dog ses FTF'erne på tryghedsaspektet at nærme sig LO og de alternative. Det peger på, at de seneste års nedskæringer og ændringer - inklusiv afskedigelser i det offentlige - har skabt en stigende usikkerhed.

Ét er, hvilke værdier arbejdet tillægges, hvis det var muligt frit at vælge, noget andet er de konkrete forventninger til fremtiden. Her bliver det tydeligere, at krisen har sat sine spor i grupper af lønmodtagernes bevidsthed.

Tabel 1.4 Fremtiden på arbejdsmarkedet (% af helt/delvis enig)

Hvilke tanker gør du dig om din fremtid på arbejdsmarkedet?:			
Jeg er bange for at blive arbejdsløs (1)			
Jeg er bange for, at mine kvalifikationer ikke slår til på fremtidens arbejdsmarked (2)			
	1	2	N
LO	41	36	930
FTF	32	27	511
AC	28	21	343
Lederne	28	22	117
Udenfor HO	41	37	56
Alternative	41	35	234
Ikke-medlem	33	28	512
I alt	36	30	2703

I alt 37 % af lønmodtagerne svarer, at de er bange for at blive arbejdsløse, og 30 % er bekymrede i forhold til, om deres kvalifikationer vil slå til på fremtidens arbejdsmarked. 41 % i LO og hos de alternative er bange for at blive arbejdsløse. Blandt AC-medlemmerne gør det sig gældende for 28 %'s vedkommende.

Bekymringerne for fremtiden hænger formentlig sammen med lavkonjunktoren og krisesnakken. Sammenlignet med undersøgelsen i 2002 er andelen af lønmodtagere, der er bange for at blive arbejdsløse steget fra 19 % til 37 % i 2014. De største bevægelser ses i LO, FTF og hos de alternative, hvor stigningen er på minimum 20 procentpoint. I 1992 gjorde det sig gældende for 62 % indenfor LO. Den nuværende krise har ikke sat sig helt de samme spor i bevidstheden hos LO-medlemmer som i 1992, hvor arbejdsløsheden dog også var på et markant højere niveau.

Frygten for arbejdsløshed kan ligeledes hænge sammen med forhold på arbejdspladsen. Yderligere analyser viser, at på arbejdspladser, hvor ledelsen i mindre grad sikrer gode udviklingsmuligheder og udvikler medarbejdernes kvalifikationer og i højere grad sætter effektiviteten højest, angiver en større andel af lønmodtagerne, at de er bange for at blive arbejdsløse. Frygten for ikke at kunne finde et nyt arbejde er stor.

Sammenfatning

- Ledelsesrettens udøvelse opleves forskelligt, fra udviklingsorienterede til effektivitetsprægede arbejdspladser, men også som præget af modsigelsesfulde ledelsesprincipper. Der er blevet mere overordnet ledelsesstyring af arbejdsmarkedet, og det er blevet vanskeligere at påvirke for mange. Generelt er de indbyrdes relationer mellem lønmodtagerne i arbejdet præget af samarbejde, og egoistisk og konkurrencepræget adfærd er langt fra et dominerende træk ved kulturen. NPM er gennemført i stor skala, mens anvendelse af ”fleksibel” arbejdskraft løsere koblet til arbejdspladsen generelt er på et lavt niveau.
- Der er et stærkt fokus på tryghed i ansættelsen og særligt blandt LO-medlemmerne og de alternative. Frygten for at miste arbejdet er steget siden 2002. Det er igen LO-medlemmer og de alternative, der oplever sig mest udsatte, også når det gælder spørgsmålet, om den enkeltes kvalifikationer vil slå til fremover. FTF’erne har dog nærmet sig dette niveau af utryghed i ansættelsen over tid.

2. Den kollektive organisering

Nedenfor er fokus på kollektiviteten på arbejdspladsen. Spørgsmålet er, i hvilken grad der fortsat kan tales om kollektive organiseringer, normer og fælles forståelser? Det er vigtigt for at vurdere, hvilke fællesskaber lønmodtagerne indgår i, og om der sker en forskydning af magtbalancer på arbejdspladserne. Det er den organisatoriske magtressource, der søges eftersporet.

Den organisatoriske magtressource analyseres ved: 1) *formel kollektiv styrke* med grundlag i aftalesystemet, dvs. udbredelse af kollektive overenskomster, tillidsrepræsentanter og faglige klubber; 2) *kollektiv deltagelse*, dvs. deltagelse i faglige møder i fagforeningen, på arbejdspladsen, i faglige netværk og arbejdsnedlæggelser. Det er den organisatoriske magtressource, der stammer fra evnen til at inddrage flest mulige i en fælles forståelse af vilkårene og problemerne på arbejdspladsen og som grundlag for politikskabelse og samordning af interesserne; 3) *kollektive normer* her forstået som normen om at følge flertallets beslutninger og normen om fagforeningsmedlemskab, dvs. at kunne stå enigt sammen; 4) *kollektiv styrke* forstået som et fagpolitisk sammenhold på arbejdspladsen over for ledelsen. Det er den magtressource, der kan opretholde en magtbalance på arbejdspladsen og i praksis modificere ledelsesretten.

Formel kollektiv styrke

Ifølge besvarelsene er den samlede overenskomstdækning på 64 % (A+C). 18 % arbejder på en privat aftale, 9 % er uden aftale og 9 % ved ikke, hvilken aftale de arbejder på. Der er tale om en oplevet overenskomstdækning, som ikke nødvendigvis svarer til den faktuelle. Tidligere undersøgelser har påvist, at ikke alle ved, om de er dækket af en overenskomst eller ej. Men omfang og variation i aftaler er interessant at studere.

Tabel 2.1 Overenskomstdækning, efter hovedområder (%)

Er dit løn og ansættelsesforhold omfattet af en kollektiv overenskomst, en privat aftale eller en kombination?							N
	A. Kollektiv overenskomst	B. Privat aftale	C. Kombination kollektiv/privat	D. Ingen Aftale	Ved Ikke	Overenskomst- dækning A+C	
LO	55	13	16	6	10	71	945
FTF	70	5	18	4	3	88	510
AC	48	20	16	12	3	64	342
Lederne	14	50	15	19	3	29	116
Uden HO	29	45	17	5	3	46	58
Alternative	36	25	14	17	9	50	231
Ikke-medlemmer	33	25	10	15	17	43	508
I alt	49	18	15	9	9	64	2710

Der er store forskelle mellem hovedgrupperne. Det skal ses i sammenhæng med, at hovedgrupperne er forskelligt repræsenteret i den private og offentlige sektor. Yderligere analyse viser, at den oplevede overenskomstdækning er 47 % i den private sektor og 88 % i den offentlige sektor. FTF opnår med mange offentligt ansatte den højeste overenskomstdækning. Overenskomstdækningen indenfor de private erhvervsbrancher varierer ligeledes en del, fra 35 % indenfor handel, restauration og hotelvirksomhed til 79 % i bank- og forsikringsbranchen. Som forventet oplever alternative og ikke-medlemmer mindre overenskomstdækning (hhv. 50 % og 43 %) pga. underrepræsentation i det offentlige. I lighed med Lederne arbejder flere alternative og ikke-medlemmer på ingen aftale. For Lederne er andelen 19 % og for alternative og ikke-medlemmer 17 % og 15 %. En yderligere differentiering gør sig gældende i gruppen af ikke-medlemmer. Overenskomstdækningen falder med uddannelsens længde: Kun 29 % af ikke-medlemmer med en lang videregående uddannelse arbejder på en kollektiv overenskomst, mens 64 % har en privat aftale/ingen aftale.

Den kollektive organisering udtrykkes også gennem dækningsgraden af tillidsrepræsentanter og faglige klubber. På arbejdspladser med kollektiv overenskomst har 84 % en TR, mens dette kun er tilfældet for 40 % med en privat aftale. Det betyder, at fagforeningerne i vid udstrækning har udnyttet den formelle ret til en reel dækning med repræsentanter. De faglige klubber kan i højere grad end TR-dækningen ses som udtryk for faglig bevidsthed hos de ansatte om at skabe og vedligeholde en selvstændig organisering. Den faglige kluborganisering er mindre udbredt med en dækningsgrad på i alt 31 %. Mellem hovedgrupperne går den samme forskel igen som ved overenskomstdækningen. De alternative og ikke-medlemmer har som forventet lavere TR- og faglig klub dækning end i LO, FTF og AC. Siden 2002 er den oplevede dækningsgrad for overenskomst, TR og faglig klub stort set uændret.

Den faglige aktivitet

Kollektiv aktivitet på arbejdspladsniveauet sigter på at påvirke arbejdsgiversiden. De faglige møder og beslutninger viser, i hvilken grad de ansatte definerer fælles interesser, og om repræsentanter har mandat til at

udtale sig med autoritet. Den faglige aktivitet er også vigtig, for at interesserne kan bringes videre til den faglige organisation. Det er gennem aktiviteten, at kollektive principper og tænkemåder bekræftes og udvikles, hvad individuelle kontaktformer ikke nødvendigvis gør. Den faglige aktivitet må derfor ses som vigtig for at udbrede den kollektive bevidsthed, der gør en organisation stærk. Den faglige aktivitet kan antage mange former, som det fremgår af tabellen nedenfor.

Tabel 2.2 Faglig aktivitet, efter hovedområder (%)

Har du deltaget i faglige møder indenfor det seneste år? (til medlem)									
Har du deltaget i et fagligt møde på arbejdspladsen indenfor det seneste år? (til ikke-medlem)									
	Nej	Ja	Ja, faglige møder på arbejdsplads	Ja, generalforsamling i fagforening	Ja, fyraftensmøde studie-kreds	Ja, faglige møder i fagforening	Ja, fagligt netværk/internet	Deltaget i strejke	N
LO	67	33	21	11	10	8	5	1	954
FTF	45	55	33	15	24	20	11	4	504
AC	56	44	23	8	18	11	16	0	337
Lederne	88	12	2	4	6	3	5	-	116
Udenfor HO	67	33	19	9	9	-	4	2	58
Alternative	88	12	5	1	3	3	2	0	234
Ikke-medlem	82	18	18	-	-	-	-	1	509
Medlem i alt	64	36	20	10	13	10	8	2	2212

1. Summen af rækkeprocenterne for 'ja' kan være mere end den samlede ja-procent pga. flere svarmuligheder.

36 % af medlemmerne har deltaget i en eller flere aktiviteter, 64 % har ikke deltaget, mens 15 % ikke-medlemmer har deltaget gennem arbejdspladsens faglige møder. Herfra kan man ikke slutte, at de ikke-deltagende er frakoblet de fælles processer. Undersøgelser af arbejdspladsaktivitet har godtgjort, at der godt kan være andre mødeformer og kommunikation af uformel karakter og de aktive, der deltager i generalforsamlinger, kan være bindeled mellem fagforening og arbejdsplads. Den tredjedel, der faktisk er aktive, udgør en ressource for mobilisering. På den anden side kan deltagelsesgraden godt være udtryk for et fald i de organisatoriske ressourcer og mobiliseringsevne. Sammenlignes der over tid ved hjælp af andre undersøgelser, er der sket et fald i deltagelsen over en længere periode, og fra 2002 er der tale om et fald i deltagelsen fra 43 % til aktuelle 36 % i 2014. Aktivitetsfaldet skal ses i lyset af, at der i denne 2014-undersøgelse er tilføjet ”kommunikation og deltagelse via fagligt netværk/internettet” som svarmulighed. Det peger samlet set på, at den organisatoriske magtressource målt på deltagelsen er svækket.

Mellem hovedorganisationerne er der store forskelle. Lederne, som ikke har vedtægtsbestemmelser om kompetente forsamlinger og et deltagerdemokrati, ligger forventeligt lavt. Lige så lav er deltagelsen hos de alternative, hvor flertallet af foreninger ikke er opbygget med en demokratisk og repræsentativ struktur. Ikke-medlemmer er indlysende henvist til deltagelse på arbejdspladsniveauet. Her er forskellen i deltagelsesgrad til f.eks. LO ikke særlig stor (3 procentpoint). Det tyder på, at ikke-medlemmer er en del af arbejdspladsens fællesskab og offentlighed.

Det er deltagelsen i primært FTF (55 %) og AC (44 %) og sekundært i LO (33 %), der får den samlede deltagelse op. Overenskomstdækningen har også betydning. Deltagelsen er lavere blandt medlemmer, der ikke arbejder på en kollektiv overenskomst, og højere i den offentlige sektor. Yderligere analyse viser, at den største sektor-forskel er i LO, hvor deltagelsen er 42 % for offentligt ansatte og 27 % for privat ansatte. Den højere grad af deltagelse i den offentlige sektor må ses i sammenhæng med tradition for at sammenkoble den fagprofessionelle og den fagpolitiske side af medlemskabet. Omvendt må det konstateres, at decentraliserin-

gen af aftalesystemet i den private sektor ikke har medført en højere grad af deltagelse op imod den offentlige sektors niveau.

Den kollektive organisering, som nu er behandlet, er ikke per automatik lig den faktiske styrke på arbejdspladserne. Den vil også afhænge af, hvordan ledelsespolitikken tolkes, og om der er et fagpolitisk sammenhold.

Tabel 2.3 Sammenhold på arbejdspladsen, efter hovedområder (%)

De ansatte holder sammen over for ledelsen, hvis der er uoverensstemmelser						
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	N
LO	10	30	33	16	12	899
FTF	8	33	38	13	9	505
AC	5	27	45	16	7	337
Lederne	4	24	40	24	8	115
Udenfor HO	9	37	28	15	11	54
Alternative	10	26	37	17	11	224
Ikke-medlemmer	9	24	43	12	13	479
I alt	9	29	38	15	10	2615

Når der er uoverensstemmelser, oplever i alt 38 %, at man står sammen overfor ledelsen, dog kun 9 % ubetinget, og i alt 25 % er på arbejdspladser med et svagt sammenhold. Den store hverken/eller andel på 38 % kan tolkes sådan, at sammenholdet ikke er helt så stærkt, eller at det kommer an på, hvilke spørgsmål og situationer, der tænkes på.

Mellem hovedgrupperne er der relativt små forskelle, med Lederne med den laveste andel. Der er større forskelle efter erhvervsbranche. Inden for LO-området varierer sammenholdet fra 46-47 % inden for industri, byggeri og transport til 25 % inden for handel, restaurations- og hotelvirksomhed, og inden for FTF fra 46 % indenfor sundheds- og velfærdsinstitutionerne til 22 % i bank- og forsikringsbranchen. Forskellene er ikke helt overraskende. De følger en lang tradition for kollektivismen i de stærkeste LO-sektorer og en lavere grad af kollektivitet i den mindre stærke detailbranche.

Siden 2002 er den kollektive styrke målt på fagpolitisk sammenhold på arbejdspladsen faldet med 5 procentpoint indenfor LO-området. Det er ikke et stort fald, men en mindre tilbagegang. Der er ubetydelige forskydninger i de andre hovedgrupper. De nye vækstområder på arbejdsmarkedet med stærk medlemstilgang inden for f.eks. AC har akademiker-fagforeningerne ikke formået at omsætte til øget kollektiv styrke. Samlet set er de faglige organisationers arbejdspladsstyrke faldet med 4 procentpoint.

Faglige normer for demokrati og medlemsskab

Faglige normer er interessante, fordi de siger noget om, hvor stærkt og forpligtigende et fællesskab kan være. Normerne om fagforeningsmedlemskab og om at følge en flertalsbeslutning (demokratisk disciplin) er historisk blevet set som vigtige normsætninger. De findes vidt udbredt på tværs af arbejdspladser og fagområder, og de understreger de ansattes evne til at optræde som en enhed i spillet om magt og indflydelse i virksomheden. Hvis normen om at følge en flertalsbeslutning ikke overholdes, svækkes forhandlingsstyrken og repræsentanternes legitimitet. Det kan være udtryk for et svagt fagpolitisk fællesskab, hvis normen ikke efterleves.

Besvarelsene om at følge en flertalsbeslutning giver ikke en klar hovedtendens. Lidt flere vurderer, at normen ikke håndhæves som flertalskultur (i alt 34 % uenig), end at den står stærkt (30 % enig). Den store andel ”delvis”-besvarelses kan imidlertid tolkes sådan, at normen håndhæves, men ikke helt så stærkt og er betinget af spørgsmålets vigtighed og situation.

Tabel 2.4 Norm om demokratisk disciplin, efter hovedområder (%)

**Kan man sige, at det udløser modvilje blandt flertallet af kolleger på din arbejdsplads, hvis:
En kollega ikke følger en beslutning, som flertallet har truffet på et møde**

	I meget høj grad	I høj grad	Delvis	I ringe grad	I meget ringe grad	N
LO	14	23	38	13	12	922
FTF	11	23	42	17	9	507
AC	6	18	35	21	20	330
Lederne	7	15	23	32	24	115
Udenfor HO	9	16	35	27	13	55
Alternative	8	15	32	15	30	228
Ikke-medlemmer	9	16	33	18	23	489
I alt	10	20	36	17	17	2648

Normen er mest udbredt i LO og FTF og mindst udbredt blandt især Lederne, alternative og ikke-medlemmer. På arbejdspladser med en kollektiv overenskomst og tillidsrepræsentant håndhæves normen stærkt på 36 % af arbejdspladserne, mens normens udbredelse falder til 20 % for ansatte på privat aftale/ingen aftale. Yderligere analyse viser igen forskel mellem erhvervsbrancher. Inden for LO-området varierer udbredelsen af normen fra 36-40 % inden for industri, byggeri og transport til 13 % inden for handel, restaurations- og hotelvirksomhed; og inden for FTF fra 39 % indenfor sundheds- og velfærdsinstitutionerne til 22 % i bank- og forsikringsbranchen.

Den faglige styrke har altid været afhængig af, om alle på arbejdspladsen er organiseret, og at der er en aktiv stemning mod uorganiserede og de alternative. Besvarelsene viser, at normen om fagforeningsmedlemskab stort set ikke er til stede som flertalskultur i den offentlige sektor, og at det heller ikke er en enhedskultur i den private sektor. Normen håndhæves som flertalskultur på kun i alt 13 % af arbejdspladserne, og håndhæves på yderligere 26 %, mens den ikke virker på 65 % af arbejdspladserne.

Tabel 2.5 Norm om medlemskab, efter hovedområder (%)

**Kan man sige, at det udløser modvilje blandt flertallet af kolleger på din arbejdsplads, hvis:
En kollega ikke er medlem af fagforeningen**

	I meget høj grad	I høj grad	Delvis	I ringe grad	I meget ringe grad	N
LO	12	12	26	21	29	919
FTF	3	9	28	29	30	505
AC	3	4	17	21	55	333
Lederne	3	2	14	23	59	115
Udenfor HO	9	4	17	24	46	54
Alternative	3	3	17	18	59	226
Ikke-medlemmer	2	3	16	17	62	489
I alt	6	7	22	22	43	2643

Det er klart LO-området, der håndhæver normen stærkest. Fagforeningsmedlemskabet har været et vigtigt redskab for at opnå styrke på arbejdsplads-niveauet og i aftalesystemet. Normen har været gældende over en lang periode, aktuelt med tyngde i industri (35 %), byggeri (27 %) og transport (42 %), mens kun 5 % håndhæver normen inden for handel, restauration og hotel. Normernes lave andel her som flertalskultur vidner om en branche, der er under et kritisk niveau for fagpolitisk aktivitet. Det vil sige, at de organisatoriske magtressourcer er svækkede således, at fagforeningerne har vanskeligt ved at tilkæmpe tiltrædelses-overenskomster. FTF ligger lavt set i forhold til den højere grad af kollektiv styrke, som vist ovenfor, og forklaringen er antagelig, at professionsfagforeninger inden for FTF har en meget høj organiseringsgrad og et samtidigt monopol på forhandlingsretten med en 100 % overenskomstdækning, og derfor ikke har set aktivitet og pres for fagforeningsmedlemskab som ligeså nødvendigt.

Siden 2002 er normen om at følge en beslutning faldet fra 37 % til 30 % og andelen, hvor normen ikke håndhæves, er steget fra 27 % til 34 %. Normen om fagforeningsmedlemskab er faldet fra 22 % til 13 %, og andelen, hvor normen ikke håndhæves, er steget fra 57 % til 65 %. Yderligere analyse viser, at det største fald for normerne er sket i de fagpolitisk stærkeste sektorer industri, byggeri og transport. Det vidner om, at der er sket en svækkelse af det stærke kollektiv i den private sektor.

Sammenfatning

- 64 % vurderer, at de er omfattet af en kollektiv overenskomst. Den offentlige sektor trækker OK-dækningen markant op. Formel kollektiv styrke som OK-, TR- og faglig klub-dækning er omtrent uforandret siden 2002.
- 36 % deltager i faglige aktiviteter, med den offentlige sektor og FTF/AC med et højere aktivitetsniveau.
- Det stærke arbejdspladssammenhold opleves af 38 % og er mest udbredt i LO og FTF, men de alternative og ikke-medlemmer er også inkluderet.
- Normen om at følge en beslutning er udbredt som flertalskultur på en tredjedel af arbejdspladserne og fungerer omvendt ikke på en anden tredjedel. Normen om fagforeningsmedlemskab er kun udbredt som flertalskultur på 13 % af arbejdspladserne og stærkest indenfor LO-området.
- Samlet set er den organisatoriske magtressource svækket siden 2002. Et håndgribeligt udtryk er de alternatives vækst. Sammenholdet på arbejdspladsen er måske ikke direkte svækket. På det centrale niveau kan der tales om svækkelse af fagbevægelsens legitimitet og af den magt, der kan sættes bag et konfliktvarsel.

3. Regulering af løn- og arbejdsvilkår

Det kollektive aftalesystem udgør fundamentet for aftalevilkårene med generaliserende effekt til hele arbejdsmarkedet. "Modellen" som reguleringsmåde har historisk været en styrkeposition for fagforeningerne samtidig med, at nye reguleringsformer er kommet til. I det følgende skal holdninger til regulering af ansættelsesvilkår derfor undersøges. De 6 reguleringsmåder, der tages op, er: 1) det kollektive aftalesystem, 2) almengørelse af overenskomster, 3) statslig fastsat mindsteløn, 4) individuel aftale model, 5) den decentrale aftalemodel og 6) EU-direktiv modellen.

Det må forventes, at 1) vil stå stærkt i besvarelserne, ud fra at det er den dominerende reguleringsform, mens de øvrige forventes at stå svagt. Med 2) "almengørelse" menes, at staten tilvejebringer lovgivning således, at den dominerende overenskomst inden for et område udstrækkes til at gælde på ikke-overenskomstdækkede arbejdspladser, hvis der opnås enighed mellem de organisationer, der har indgået overenskomsten. I Dan-

mark er diskussion om almengørelse af ny dato og antagelig ikke bredt ud blandt medlemmerne, mens almengørelse virker i andre europæiske lande, herunder Norge og Finland. Ligeledes har 3) ”statslig fastsat mindsteløn” været omtalt i medierne med henvisning til Tysklands arbejdsmarkedsregulering med Hartz-reformer, der har resulteret i, at mange nok har fået et job (”mini-job”), men ikke kan leve af det, de såkaldte ”working poor”. I Danmark har statslig mindsteløn antagelig heller ikke været diskuteret blandt medlemmerne. Derfor er det vores forventning, at de to reguleringsmåder vil have begrænset støtte blandt lønmodtagerne, og det samme vil gælde individuelle aftaler og EU-regulering. Hvad siger resultaterne?

Reguleringsmåder

Tabel 3.1 Regulering – ved overenskomstsysteet, efter hovedområder (%)

Løn og ansættelsesvilkår bør reguleres gennem overenskomster indgået af fagforeninger og arbejdsgiverforeninger

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	N
LO	56	25	14	3	3	935
FTF	63	26	8	2	1	509
AC	41	33	13	7	7	336
Lederne	19	28	19	14	20	115
Udenfor HO	28	28	21	14	9	57
Alternative	30	25	26	10	10	231
Ikke-medlemmer	26	25	25	10	15	478
I alt	46	26	16	6	7	2663

Det kollektive overenskomstsysteet støttes af i alt 72 %, mens i alt kun 13 % er imod. Der er et klart i alt flertal i alle hovedgrupper bortset fra Lederne. Den ubetingede støtte er høj indenfor FTF og LO (hhv. 63 % og 56 %), mens den er markant lavere hos Lederne (19 %), de alternative (30 %) og ikke-medlemmer (26 %). Det er også i de tre grupper, at flest er imod.

I alt 86 % af de overenskomstansatte går ind for aftalemodellen. Svarmønstret er, at det system, man arbejder på, synes man generelt at foretrække - dog således, at mange ansat på en privat aftale/ingen aftale (hhv. 48 % og 45 %) også går ind for det kollektive system. Svarmønstret betyder, at der bliver forskel efter sektor. Der, hvor overenskomstsysteet findes mest udbredt, er støtten størst: Det gælder den offentlige sektor (i alt 84 %) i forhold til den private (i alt 61 %). Deraf følger også forskellene mellem hovedgrupper. Større andele af Lederne, de alternative og ikke-medlemmer arbejder på privat aftale/ingen aftale, og her er især den ubetingede støtte til overenskomstsysteet lavere. Inden for den enkelte hovedgruppe er der således også en vis forskel i svarmønstret mellem kollektivt ansatte og privat ansatte. FTF er undtagelsen. FTF's privatansatte går lige så ubetinget og ”i alt” ind for aftalesysteet, hvilket skal ses i sammenhæng med den høje overenskomstdækning i bank- og forsikringsbranchen. Mindre forventelige er besvarelsene ved de to næste reguleringsformer, almengørelse og statsfastsat mindsteløn.

Tabel 3.2 Regulering – ved almengørelse, efter hovedområder (%)

Myndighederne bør hjælpe til at sikre, at aftalte overenskomster udbredes til ikke-overenskomstdækkede arbejdspladser						
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	N
LO	24	21	31	8	15	904
FTF	23	24	31	9	14	487
AC	22	26	28	10	14	329
Lederne	12	24	23	12	29	114
Udenfor HO	7	20	27	20	26	55
Alternative	22	19	35	9	14	223
Ikke-medlemmer	18	18	33	10	21	472
I alt	22	22	31	9	17	2584

Almengørelse støttes af i alt 44 %, mens i alt 26 % er imod. Forskellen mellem hovedgrupperne er ikke særlig stor. Den overvejende store støtte til almengørelse er således også til stede blandt de alternative og ikke-medlemmer. Imod-andelen ses at være lidt større hos lederne (41 %) og ikke-medlemmer (31 %). Op mod halvdelen af LO's medlemmer, 45 %, går ind for almengørelse, og det er næsten dobbelt så mange, som der går imod (23 %). Det er interessant set i forhold til, at LO hidtil ikke har ønsket almengørelse. Besvarelsene kan således være afgivet ud fra lønmodtagernes egne erfaringer og tænkemåder om, hvordan aftalesystemet kan fremtidssikres. En lignende indstilling ses ved besvarelsene om indførelsen af den statslige mindsteløn.

Tabel 3.3 Regulering – ved lovfastsat minimumsløn, efter hovedområder (%)

Folketinget bør ved lov vedtage en minimumsløn gældende for hele arbejdsmarkedet						
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	N
LO	31	20	25	8	17	902
FTF	29	20	28	7	16	488
AC	26	26	20	12	17	330
Lederne	26	21	18	13	22	114
Udenfor HO	18	27	26	15	15	55
Alternative	36	19	23	5	18	224
Ikke-medlemmer	31	22	22	9	15	477
I alt	30	21	24	9	16	2590

Statslig fastsat mindsteløn støttes af i alt 51 % af lønmodtagerne, mens i alt 25 % er imod. Mellem hovedgrupperne er der ikke de store forskelle. Der er i alt omtrent halvdelen i de fleste hovedgrupper, der støtter en statslig mindsteløn, med de alternative, der mønstrer den største andel på i alt 55 % og ikke-medlemmer med i alt 53 %. Lederne skiller sig lidt ud med den største andel, der er imod, på i alt 35 %. Der er en stor andel af LO's medlemmer på i alt 51 % for statslig mindsteløn. Det er ikke i overensstemmelse med LO, som afviser statslig mindsteløn. LO ser en modsætning mellem et partsstyret system og statslig arbejdsmarkedsregulering, men den opfattelse deles ikke af flertallet.

Samlet set må det vurderes, at flertallet ikke ser almengørelse og statslig mindsteløn som modsætninger til aftalesystemet. Flertallet har ikke som de faglige organisationer forbehold overfor statslig sikring af overenskomstsyste-
met, og de skelner ikke mellem midler til at sikre systemet, sådan som de faglige organisationer

gør det. Yderligere analyse viser, at 53 % af dem, der støtter aftale-modellen, ligeledes støtter almengørelse, og 56 % af dem, der støtter aftale-modellen, ligeledes støtter statslig mindsteløn. Almengørelse og statslig mindsteløn opfattes som komplementære og ikke i modsætning til aftalesystemet.

Betydelig mindre støtte er der til den individuelle model, hvor ansættelsesvilkårene udelukkende aftales mellem den enkelte og arbejdsgiveren. Den individuelle model støttes af i alt 33 % af lønmodtagerne, dog kun af 13 % ubetinget, mens i alt 44 % er imod.

Tabel 3.4 Regulering – individuel aftale, efter hovedområder (%)

Løn og arbejdsvilkår bør udelukkende aftales mellem den enkelte arbejdstager og arbejdsgiveren						
	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	N
LO	11	17	25	16	30	900
FTF	4	14	21	21	41	487
AC	6	21	21	22	30	330
Lederne	22	35	18	13	13	116
Udenfor HO	13	33	24	13	18	55
Alternative	21	23	30	15	10	224
Ikke-medlemmer	23	24	23	17	14	482
I alt	13	20	24	18	26	2594

Der er store forskelle mellem hovedgrupperne. I alt 57 % af Lederne, 47 % af ikke-medlemmerne og 44 % af de alternative støtter den individuelle model, mens det kun er tilfældet for 18 % af FTF'erne og LO i en mellemposition med i alt 28 %.

33 % kan synes at være en overraskende høj andel, når svarmønstret ovenfor om aftalesystemet tages i betragtning, og når der tænkes på spørgsmålets ubetingede formulering ”bør udelukkende aftales mellem”. Yderligere analyse viser, at 22 % af dem, der støtter aftale-modellen, også støtter den individuelle model. Her synes en ambivalens at gøre sig gældende med mindre, at der bagved besvarelsene menes, at den individuelle aftale skal foregå inden for den kollektive ramme. Det kan besvarelsene ikke afdække.

Det er igen aftalevilkårene, der kan kaste lys over forskelle mellem hovedgrupperne. Ansatte på privat aftale/ingen aftale udgør 43 % af i alt-tilslutningen og 51 % af ”helt enig” tilslutningen. Hovedgrupper, der indeholder forholdsvis større andele af ansatte på privat aftale/ingen aftale, har derved højere tilslutningsprocenter til den individuelle model.

For at undersøge lønmodtagernes opfattelser af det decentrale aftale-niveau i aftalesystemet har undersøgelsen stillet spørgsmål til, om et så væsentligt anliggende som løndannelsen skal forhandles individuelt eller kollektivt.

Tabel 3.5 Regulering – decentral aftale om løn, efter hovedområder (%)

Hvordan mener du, at din fagforening/tillidsrepræsentant skal forhandle løn på din arbejdsplads? Fagforeningen/tillidsrepræsentanten ...

	Bør indgå i forhandlinger om lønnen for alle	Bør kun interessere sig for at forhandle lønnen for de lavest lønnede	Skal kun fungere som rådgiver i lønsspørgsmål	Skal ikke blande sig i løn på arbejdspladsen	N
LO	73	4	17	6	916
FTF	79	1	16	4	497
AC	56	2	30	13	328
Lederne	28	8	37	28	112
Udenfor HO	51	2	29	18	51
Alternative	48	8	25	19	224
Ikke-medlem	38	6	28	28	458
I alt	61	4	22	13	2586

Det fremgår af tabellen, at et flertal af lønmodtagerne på 61 % foretrækker, at lønforhandlinger er et kollektivt anliggende gældende for alle gennem tillidsrepræsentant/fagforening, mens kun 13 % er imod. Selv om en fjerdedel kun går ind for en rådgivende rolle, er hovedtendensen, at decentraliseringen ikke skal anvendes til individualisering og som ledelsesinstrument i løndannelsen. Her synes igen at være en modsætning i nogle af besvarelsene. 37 % af de besvarelser, som ovenfor gik ind for den individuelle model, går her også ind for, at lønnen forhandles kollektivt. Fælles forhandlinger og aftaler er helt klart hovedprioriteten.

Det kollektive princip følger overenskomsternes udbredelse generelt set. Lønmodtagerne på de mindst overenskomstdækkede områder har den laveste tilslutning til det kollektive princip og en større tilslutning til det individuelle. Yderligere analyser inden for hver hovedgruppe viser, at dem, der støtter det kollektive princip, i betydelig højere grad har en tillidsrepræsentant, end dem, der er uden TR. Denne forskel gælder mest for LO og AC og mindst for FTF.

Det er bemærkelsesværdigt, at 48 % alternative og 38 % ikke-medlemmer foretrækker det kollektive princip - og markant flere, hvor der er TR-dækning. Da ideologisk alternative fagforeninger har en meget lille overenskomst- og TR-dækning, er det i høj grad LO-, FTF og AC-repræsentanter, de alternative er henvist til, og her er deres erfaringer åbenbart relativt gode. Undersøgelser har vist, at alternative godt kan regnes som en del af fællesskabet, og at halvdelen af tillidsrepræsentanterne inkluderer dem, når der forhandles. Omvendt vil mange alternative have vanskeligt ved selv at forhandle individuelt direkte med arbejdsgiveren. Det synes at være reflekteret i besvarelsene.

Den sidste reguleringsmåde, EU-direktiverne, har en meget begrænset legitimitet blandt lønmodtagerne. Kun i alt 7 % finder, at EU-direktiver i højere grad bør regulere ansættelsesrelationen. Et stort flertal på i alt 66 % er afvisende, og 26 % placerer sig i et hverken/eller svar. Forskellen mellem grupperne er beskedne, med Lederne som mest imod og ikke-medlemmer som mest for. Den langvarige historiske tendens blandt lønmodtagerne til at forbinde national suverænitet med sociale spørgsmål og fagpolitiske rettigheder synes således bekræftet. Flertallet har ikke tillagt de EU-direktiver, der har forbedret nogle rettigheder på enkeltspørgsmål, afgørende betydning, eller de er imod EU's retliggørelse.

Konfliktretten

Et centralt element i aftale-modellen er retten til at etablere strejker og sympatikonflikter. Det er især strejkeretten og fagforeningernes vilje til at bruge denne, der sikrer en vis balance i modellen over for arbejdsgiver-

nes ledelses- og lockoutret. Det gælder for det centrale aftaleniveau som gennem konfliktvarsler på virksomhedsniveauet om at overenskomstdække et arbejdsmarked.

Tabel 3.6 Strejke- og konfliktretten, efter hovedområder (%)

Retten til at etablere strejker og sympatikonflikter skal bevares som middel til at indgå overenskomster						
	Helt Enig	Delvis Enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	N
LO	43	22	26	4	5	923
FTF	42	25	21	7	5	507
AC	38	28	21	7	6	337
Lederne	18	26	22	14	20	115
Udenfor HO	36	16	29	9	11	56
Alternative	20	22	30	13	15	227
Ikke-medlemmer	23	20	32	12	13	499
I alt	35	23	26	8	8	2664

I alt 58 % går ind for at bevare strejkeretten som middel til at opnå overenskomster mod kun i alt 16 %, der er imod. Det betyder, at et absolut flertal af lønmodtagerne afviser de politiske ideer, der har været fremsat under og efter den omdiskuterede Vejlegården-konflikt i 2012 om at begrænse fagforeningernes ret til at etablere strejke og sympatikonflikt for at opnå overenskomst. Der er dog 26 %, der indtager et midterstandspunkt, og den ubetingede støtte på 35 % er ikke så høj, spørgsmålets principielle karakter taget i betragtning. Mellem LO, FTF og AC er der flertal for strejkeretten med ubetydelige forskelle. Den modgående tendens skal især findes blandt Lederne (34 %), alternative (28 %) og ikke-medlemmer (25 %), men selv i de tre grupper er der større enig-andele end uenig-andele. For de alternatives vedkommende er det i overensstemmelse med tidligere forskningsresultater, at flertallet kan være for kollektive kampskridt – modsat deres egne organisationer.

Sammenfatning

- Der er fortsat og stærk opbakning til aftalemodellen som vigtigste reguleringsform;
- Der er sammenhæng mellem de aftalevilkår, der arbejdes på og hvilke reguleringsmåder, der støttes; men aftalesystemet også opnår støtte fra ikke-medlemmer, der arbejder på privat aftale/ingen aftale;
- Flertallet af de kollektive medlemmer i LO og FTF og de alternative og ikke-medlemmer går ind for almengørelse og statslig mindsteløn. Disse opfattes ikke som modsatrettede men som komplementære til de kendte reguleringsformer;
- Flertallet afviser at gøre løn til et individuelt forhandlingsspørgsmål og til et lokalt ledelsesinstrument. Decentraliseringen skal udmøntes i kollektive forhandlinger på arbejdsplads-niveauet;
- Skillelinjen går ikke mellem støtte til aftalesystem og støtte til de andre reguleringsmåder, men mellem en større gruppe kollektivt indstillede, der kombinerer aftalesystem, almengørelse og statslig mindsteløn og på den anden side en ikke ubetydelig andel, der alene støtter den individuelle model.

4. Fagforeningen som institution og organisation

De faglige organisationer omfatter flertallet af lønmodtagerne, og fagforeningen antages at være en vigtig institution for organisering af deres interesser. Men faglig organisering sker i dag under helt nye vilkår. For det første har politiske beslutninger tilladt a-kasser at organisere medlemmer på tværs af faglige grænser, og det har åbnet for nye alternative a-kasser og ideologisk alternative fagforeninger. Endvidere er eksklusivaftalerne afskaffet fra 2006, og med genopretningspakken fra 2010 er der indført et skatteloft på 3000 kr. pr. år

for faglige kontingenter, og efterlønnen er reelt afskaffet. Kapitlet indleder med at præsentere lønmodtagernes syn på fagforeningen som institution. Her undersøges, om der er særlige grupper af lønmodtagere, som finder fagforeninger mere eller mindre nødvendige, og om der er sket ændringer over tid. Herefter analyseres lønmodtagernes begrundelser for medlemskab. Finder vi forsat kollektive og solidariske begrundelser, eller lægges der vægt på instrumentelle og nytteorienterede bevæggrunde? Sidst i kapitlet behandles fagforeningen som organisation, dvs. hvilke opgaver der stilles op som de vigtigste.

Fagforeningers nødvendighed

Det fremgår af tabel 4.1, at i alt hele 78 % af lønmodtagerne er enig i en principiel fagforeningsbegrundelse om at varetage interesser. Kun i alt 8 % er imod, og en forholdsvis lille andel på 14 % indtager et midterstandpunkt. Tilslutningen er dog ikke ubetinget, hvad ”delvis enig” andelen er udtryk for, men hovedpejlingen er klar: Der er en massiv opslutning til fagforeningsinstitutionen.

Tabel 4.1 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

Interesseperspektivet er stærkest udbredt i LO og FTF og markant mindre hos Lederne med klart den største andel af uenige blandt de organiserede. Svarfordelingen hos Lederne må tolkes sådan, at aftalestrukturen for lederne i højere grad er individuel, og at lederne er udførende for arbejdsgiverinteressen. Ikke-medlemmer og alternative har i mindre grad den klassiske fagforenings-bevidsthed og også en mere betinget tilslutning. Det er alligevel 69 % af de alternative og 54 % ikke-medlemmer, der er enig i den principielle begrundelse. Blandt ikke-medlemmer er 20 % dog imod. Gruppen af ikke-medlemmer er en holdningsmæssigt meget blandet gruppe, der omfatter højuddannede funktionærer, unge uden erhvervsuddannelse, faglærte og ikke-faglærte, hvorimod de alternative primært består af ikke-faglærte og faglærte. Yderligere analyse viser, at der fra 2002 til 2014 er sket en bevægelse fra uenig/hverken-eller til enig. Det er den ubetingede støtte, der stiger mest med 10 procentpoint samtidig med, at den betingede støtte stiger med et procentpoint. Stigningen ses i de fleste hovedgrupper. For LO-området er 2002 udtryk for et lavpunkt i tilslutningen, idet udviklingen har været 87 % i 1992, 74 % i 2002 og altså nu 88 % i 2014. FTF har hele 89 %'s tilslutning i dag. Alt i alt er lønmodtagernes syn på fagforeningers nødvendighed dermed ikke blevet mindre – tværtimod.

Begrundelser for medlemskab

Fagforeninger bliver oplevet som nødvendige, men hvordan og hvorfor? Der kan være mange individuelle begrundelser, lige fra en politisk stillingtagen til solidaritet og kollektivitet, over instrumentelle og materielle argumenter og til et påtvunget medlemskab. I praksis er der nok ikke en enkelt grund, men for den enkelte en kombination, hvor begrundelser tillægges forskellig vægt og betydning. I det følgende skal medlemmernes begrundelser gøres til genstand for analyse. Tabel 4.2 viser de centrale begrundelser for medlemskab.

Tabel 4.2 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

Set under ét opnår fire af fem begrundelser 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 historiske begrundelse for at danne fagforeninger, som erkendelse af solidaritetens nødvendighed for at styrke interesserne. 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 siger noget andet.

De to følgende materielle begrundelser mønstrer højere andele. I alt 83 % tilslutter sig ”interesse”-begrundelsen, heraf 59 % ubetinget, og i alt kun 6 % erklærer sig 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 individernes indsigt i, at deres individuelle interesse bedst sikres gennem en fælles organisation.

”For at kunne stå i en arbejdsløshedskasse” opnår 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 frit vælge a-kasse. Andre undersøgelser foreslår, at begrundelsen er udtryk for manglende information, men kan det være rigtigt? De nye regler om tværfaglige a-kasser blev understreget meget klart af lovgiverne, og de alternative fagforeningers kampagner om frit fagforeningsvalg har ligeledes 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 sonde 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 forklaring er den større bekymring for arbejdsløshed. Krisen har tydeliggjort tryk-saspektet og vigtigheden af at være forsikret. Dette understreger yderligere analyse af besvarelserne derved, at ikke-faglærte i højere grad (70 % ”helt enig”) end funktionærer (40 % ”helt enig”) begrunder fagforeningsmedlemskabet med at stå i a-kasse. En fjerde forklaring kan være, at markedsgørelsen af a-kasse systemet har øget opmærksomheden på medlemskabet.

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. Dette må ses på baggrund af, at den formelle ret til at kræve medlemskab som betingelse for ansættelsen er fjernet. Et krav om medlemskab hviler herefter alene på overtalelse eller uofficielt

pres og normsætning fra kollektivet på arbejdspladsen. Den lave tilslutning til begrundelsen svarer til, hvad der er gennemgået i afsnittet om kollektiv organisering. Som flertalskultur håndhæves normen om medlemskab kun på et mindretal af arbejdspladserne.

Set over tid kan vi spore interessante ændringer i svarmønstrene fra 2002 til 2014. Den forpligtigende begrundelse ”bør være medlem” stiger ubetinget 12 procentpoint. Den solidariske begrundelse stiger ubetinget 9 procentpoint og betinget 2 procentpoint. Interesse-begrundelsen stiger ubetinget 8 procentpoint og falder betinget med 2 procentpoint. Forsikringsbegrundelsen er uændret på et højt niveau, mens det kollektive pres er faldet ubetinget med 16 procentpoint til et samlet lavt niveau. Set over tid er de kollektive og solidariske begrundelser for et medlemskab generelt blevet forstærket. Yderligere analyser viser, at stigningerne ses i alle aldersgrupper, også blandt de unge, og med de mindste stigninger for de 41-50 årige. Ser vi på, hvordan fagforeningsbegrundelser ser ud fordelt på hovedområder, finder vi markante forskelle, men også interessante ligheder.

Tabel 4.3 Begrundelser for medlemskab, efter hovedområder (% af helt/delvis enig)

Hvorfor er du medlem af en fagforening?						
Fordi jeg synes, at man bør være medlem af en fagforening (1)						
For at være solidarisk med mine arbejdskammerater/kolleger (2)						
For at få mine interesser varetaget (3)						
For at kunne stå i en arbejdsløshedskasse (4)						
Fordi det er et krav på min arbejdsplads (5)						
	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

Begrundelsen ”bør være medlem” har størst tilslutning i LO og FTF, men også i AC og 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 en i alt tilslutning på 65 %, men den er lidt stærkere udbredt i FTF med 77 %, 12 procentpoint højere end LO-området. Det er overvægtigt af offentligt ansatte, der slår igennem og bevirker forskellen. Helt modsat ser svarmønstret ud hos de alternative, hvor 56 % er uenig i begrundelsen, og kun et mindretal på i alt 18 % går ind for den. Det er ikke overraskende, fordi mange alternative som forhenværende LO-medlemmer selvsagt ikke kan begrunde deres skift med et solidarisk fællesskab.

Interesse-begrundelsen var som vist oven for den basale begrundelse for at være organiseret af de 5 mulige. Interessebegrundelsen er mest udbredt inden for de hovedområder, hvor de kollektive og solidariske begrundelser står stærkest, med et næsten helt overenskomstdækket FTF-område lidt foran. LO på et højt niveau, mens alternative og Lederne ligger lavere især i den ubetingede tilslutning. Yderligere analyse viser, at der er i alt 16 % af de alternative, der ikke støtter interessebegrundelsen, men begrunder medlemskabet med at stå i en a-kasse. De alternative ligner LO-medlemmerne meget i uddannelsesbaggrund og jobplaceringer, bl.a.

med en relativ høj andel af ikke-faglærte, som er mest udsat for afskedigelser og arbejdsløshed, og for hvem tryghedsaspektet i arbejdsløshedsforsikringen er vigtigt. Det synes at forklare det høje og sammenfaldende svarmønster ved a-kasse begrundelsen mellem de alternative og LO, og den markant lavere andel i AC.

Medlemskab som krav mønstrer den absolut laveste tilslutning på 19 %. Særligt inden for AC og Lederne er tilslutningen meget lav. Som fagpolitisk målsætning har det tvungne medlemskab været begrundet i at stå stærkest muligt overfor arbejdsgiversiden og undgå splittelse. Inden for LO har kravet tidligere været håndhævet gennem eksklusivaftaler. Det ses også at være primært i LO, at kravet fortsat har en udbredelse med en andel på 29 %, og yderligere analyse viser, at det er primært i den private sektor, at det håndhæves.

Medlemsorienteringer

I hvilken grad begrundelserne er udtryk for forskel i fagpolitiske orienteringer og værdier, skal yderligere belyses. 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 3 begrundelser synes begrundelserne ikke gensidigt udelukkende, og de må forventes at være sammenfaldende for nogle medlemmer og gensidigt udelukkende for andre. F.eks. kan interessebegrundelsen forstås ud fra såvel et egennytte-perspektiv uden kollektiv bevidsthed, som den kan ses som kollektiv begrundet, hvor forpligtigelse og/eller solidaritet tillægges betydning. Et andet spørgsmål er, om begrundelserne alene skal ses ud fra arbejdspladsens erfaringer; eller om der er et samfundsperspektiv for lønmodtagerne som gruppe.

I tabel 4.4 nedenfor er begrundelserne ”bør”, ”solidaritet” og ”interesse” stillet op sammen med samfundsperspektivet. Samfundsperspektivet er formuleret som et ønske til, hvordan samfundet skal udvikle sig fremover: ”Solidariteten skal udbredes, lønmodtagerne skal stå sammen”. Det er gruppesolidariteten på samfundsniveauet, der spørges til (se også kapitel 5 tabel 5.5). Hvis der er svaret ”helt enig/delvis enig” ved begrundelserne, er dette markeret ved et ’+’, og hvis der ikke er svaret ”helt enig/delvis enig” ved begrundelserne, er dette markeret ved et ’-’. Der fremkommer herved 4 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 3 begrundelser.

Nederst i tabellen er ’Andre kombinationer’ af solidaritet, forpligtigelse og interesser bragt, dvs. svarmønstre, som ikke passer ind i vores konstruerede orienteringer.

De fire orienteringer er herefter analyseret for sammenhæng med spørgsmålet om samfundsudviklingen: ”Solidariteten skal styrkes, lønmodtagerne skal stå sammen”. Der vises, hvor stor en andel i hver medlemsorientering, der støtter en gruppesolidaritet på samfundsniveauet, og hvor stor en andel hver medlemsorientering udgør af samtlige fagforeningsmedlemmer.

Tabel 4.4 Medlemsorienteringer, efter medlemsbegrundelser og samfundsperspektiv (%)**Begrundelser (+ = helt enig/delvis enig) Hvorfor er du medlem af en fagforening?****For at være solidarisk med mine arbejdskammerater/kolleger****Fordi jeg synes, at man bør være medlem af en fagforening****For at få mine interesser varetaget****Samfundsperspektivet (% af helt/delvis enige)****Hvordan skal samfundet udvikle sig fremover: Solidariteten skal udbredes, lønmodtagerne skal stå sammen**

	Solidaritet	Bør	Interesse	Solidariteten skal udbredes	Medlemsandel %	N 2156
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 nr. 1, der støtter alle 3 begrundelser, udgøres af 50 % af samtlige fagforeningsmedlemmer. I denne gruppe går 73 % ind for det *gruppebaserede solidaritetsperspektiv*. Medlemsorientering 2, som udgør 18 % af samtlige fagforeningsmedlemmer, begrundet fagforeningsmedlemskabet i *forpligtigelse og interessevaretagelse* og ikke i solidaritet, og dog ses det arbejdspladsoverskridende solidaritetsperspektivet at være til stede hos 46 %. Medlemsorientering 3 og 4 begrundet 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-kasse-begrundelsen*, der lægges vægt på.

Samlet set er solidaritet og interessevaretagelse som begrundelser sammenfaldende 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 nr. 2 og 25 % i medlemsorientering nr. 3), der går ind for lønmodtagersolidaritet på samfundsplanet. 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 samfunds niveauet. Det tager undersøgelsen op i kapitel 5, hvor spørgsmålet om perspektiver for samfundsudviklingen vil blive analyseret.

Fagforeningens opgaver

Besvarelserne om fagforeningens vigtigste opgaver grupperer sig omkring ”klassiske” opgaver som løn, arbejdsmiljø, tryghed, uddannelse, mv. Det er det materielle, der lægges vægt på, mens klassisk samfundspolitik som ØD og partistøtte og nye ”service”-opgaver er mindre vigtige. I tabel 4.5 nedenfor er de 10 vigtigste opgaver stillet op efter højeste ”helt enig/delvis enig” andele.

De 10 opgaver ligger på et højt niveau uanset, om der ses på ”helt enig” eller ”helt enig/delvis enig” slået sammen. Det er 1) arbejdsmiljøet (84 %), 2) lærlinge- og praktikpladser (81 %), 3) efteruddannelse (81 %), 4) løn (77 %), 5) udligne lønforskelle mellem mænd og kvinder (75 %), 6) social dumping (78 %), 7) tryghed i ansættelsen (77 %), 8) bekæmpe arbejdsløsheden (76 %), 9) forbedre pensionsordninger (77 %) og 10) personlig bistand (77 %).

Tabel 4.5 Fagforeningens vigtigste opgave, efter hovedområder (% af helt/delvis enig)**Hvad mener du bør være fagforeningens vigtigste opgaver?**

1. Forbedre arbejdsmiljøet
2. Arbejde for lærlinge- og praktikpladser
3. Forbedre uddannelses-, efteruddannelses- og omskolingsmuligheder for medlemmerne
4. Sikring af størst mulig løn for medlemmerne
5. Udligne lønforskelle mellem mænd og kvinder
6. Arbejde mod social dumping
7. Arbejde for større tryghed i ansættelsen
8. Bekæmpe arbejdsløsheden
9. Forbedre pensionsordninger
10. Yde personlig bistand til medlemmerne

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	N
LO	86	88	86	85	80	84	83	81	84	77	917
FTF	88	72	83	84	78	74	80	70	84	84	500
AC	86	72	84	73	74	77	68	75	71	85	334
Lederne	76	94	80	57	71	80	71	82	75	80	112
Udenfor HO	84	76	76	66	70	82	72	77	76	81	55
Alternative	82	86	77	73	73	79	76	77	71	73	236
Ikke-medlemmer	77	81	74	64	68	69	70	70	60	66	475
I alt	84	81	81	77	75	78	77	76	77	77	2629

Yderligere analyse viser, at 4 opgaver ligger på et 48-66 % niveau. Det er fagets omdømme (66 %), medbestemmelse på arbejdspladsen (62 %), et udviklende arbejde (60 %) og udligne forskelle mellem højt- og lavtlønnede (48 %). De mindre og mindst vigtigste opgaver er at forbedre miljø- og naturbeskyttelse (35 %), forkorte arbejdstiden (30 %), forbedre private pensionsordninger (30 %), organisere fritidsinteresser (27 %), medeje af private virksomheder (17 %), drive medievirksomhed (9 %) og støtte politiske partier (9 %).

Placering på arbejdsmarkedet slår i et vist omfang igennem for, hvor vigtig en opgave er. LO og de alternative har på 3 spørgsmål betydelig højere "helt enig" andele end de øvrige hovedgrupper. Det drejer sig om at bekæmpe arbejdsløsheden, arbejde mod social dumping og at arbejde for lærlinge- og praktikpladser. På spørgsmålet om at bekæmpe arbejdsløsheden har LO og de alternative en "helt enig" andel på 49 %, - sammenlignet med FTF og AC med hhv. 31 og 32 %. I forhold til at bekæmpe social dumping svarer 64 % i LO og 54 % af de alternative "helt enig" til, at det er en vigtig opgave, mens "helt enig" andelen i FTF og AC er på hhv. 47 % og 42 %. Endelig ses forskellen ved at arbejde for lærlinge- og praktikpladser, hvor 62 % af LO og 56 % af de alternative er "helt enig" i, at denne opgave er vigtig - ift. FTF og AC med hhv. 40 % og 38 %. Den kraftigere betoning af disse opgaver afspejler den øgede risiko for arbejdsløshed, og at LO-medlemmerne og de alternative er beskæftiget inden for de erhvervsområder, hvor social dumping vinder frem.

Fagforeningerne og samfundsudviklingen

Fagforeningen støttes som vist af flertallet, men derfor kan der godt være utilfredshed med den indflydelse og magt, som organisationerne har. Det tages op i det følgende.

Af tabel 4.6 ses, at der findes en kritisk holdning til fagforeningernes indflydelse på samfundsudviklingen. I alt 41 % finder, at påvirkningen bør være større - flest i LO (53 %) og FTF (46 %). Tendensen gælder også de alternative og AC.

Tabel 4.6 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
LO	53	53	61	930
FTF	46	52	52	499
AC	34	34	45	337
Lederne	25	20	55	115
Udenfor HO	38	47	49	55
Alternative	40	35	52	226
Ikke-medlemmer	27	28	44	484
I alt	41	43	53	2646

Ses der på fagforeningernes evne til at påvirke arbejdsgiverne, er den kritiske tendens omtrent den samme på i alt 43 %. Svarmønstret skal ikke nødvendigvis udlægges som ensidig kritik af fagforeningernes interessevaretagelse, men også som registrering af magtforhold og styrkeforhold, der vanskeliggør interessevaretagelse. Fagforeningen møder måske ikke nok politisk lydhørhed. Det er en fagforeningsinstitution, der opleves i defensiven på arbejdspladser og i forhold til vigtige politiske beslutninger.

Siden 2002 ser lønmodtagerne mere kritisk på fagforeningernes indflydelse på samfundsudviklingen. Her er en stigning på 11 procentpoint, og 9 procentpoint i forhold til at kunne påvirke arbejdsgiverne. Der ligger heri et ønske om en fagbevægelse, der generobrer samfundsmæssig betydning. Det drejer sig om både om faglige krav og om samfundspolitik. Men måske også om organisatorisk og strategisk nyudvikling. Det fremgår af tabel 4.5, at i alt 53 % støtter et tættere samarbejde mellem hovedorganisationerne, (og kun 3 % er imod). Der er mindre forskelle mellem LO og FTF. Svarmønstret kan tolkes som et ønske om en stærkere organisatorisk og institutionel magt.

Sammenfatning

- Som institution nyder fagforeninger bred støtte. 78 % finder fagforeninger nødvendige for varetagelsen af lønmodtagernes interesser, mest udbredt i LO og FTF og mindst blandt ikke-medlemmer og Lederne. Den ubetingede støtte er steget med hele 10 procentpoint fra 2002 - 2014.
- De vigtigste begrundelser for fagforeningsmedlemskab forener kollektive og individuelle interessebegrundelser. Egennytte-begrundelsen uden et kollektivt perspektiv støttes kun af et mindretal. De kollektive og solidariske begrundelser er steget siden 2002 i LO, FTF og AC.
- FTF er det mest 'solidariske'. FTF og LO, og lidt mindre AC, har sammenfald af kollektive indstillinger. A-kasse begrundelsen er mest udbredt blandt LO og de alternative. For de alternative er 'forsikringselementet', og mindre grad de kollektive og solidariske begrundelser, det afgørende.

- Kollektive/solidariske begrundelser på arbejdsplads/fagforeningsniveauet kombineres med et solidarisk gruppeperspektiv på samfundsniveauet for halvdelen af fagforeningsmedlemmerne.
- De materielle interesser er vigtige, men sikring af arbejdsmiljøet, lærlinge- og praktikpladser samt efteruddannelse prioriteres stærkest som opgaver. Klassiske fagforeningsopgaver som medbestemmelse på arbejdspladsen og et udviklende arbejde er dog også stadig relevante. Flertallet finder samtidig, at fagforeningerne har for lidt indflydelse overfor arbejdsgiverne og i politik. Der er et håb om stærkere organisatorisk og institutionel magt.

5. Velfærdsstat og velfærds politikker

Lønmodtagernes stilling til samfundspolitiske spørgsmål er helt central at få afdækket. Offentlige sikringer og arrangementer er af stor betydning for hverdagen, og det er det politiske fællesskab, der afgør, hvordan værdier skal fordeles, og hvordan velfærdsstaten skal udvikle sig. Velfærd kan forstås enten som fælles behovsdækning eller som et spørgsmål om individuel nytte. Lønmodtagernes forståelse heraf skal afdækkes.

Kapitlet indledes med lønmodtagernes holdning til den universelle velfærdssikring. Sociale sikringer og risikodelinger har traditionelt været set som universelle for alle medborgere i velfærdsstaten, og ikke været reserveret dem, der aktivt er tilknyttet arbejdsmarkedet, eller som individuelt har forsikret sig. Universalismen er dog blevet modificeret noget gennem 2000'erne. Konkurrenceudsættelse, brugerbetaling og andre neo-liberale politikideer er nu sat på dagsordenen, og det kan i øget grad sætte pres på både ansatte, ledige og andre offentligt forsørgede. Nytteværdier er ofte sat før behov og fællesskabsværdier. Ydelser er også blevet indtægtsgraderet. Lønmodtagerne lever stadig i og med velfærdsstaten, og det er centralt at få afdækket, om der fortsat er opbakning til centrale universelle sikringsordninger blandt lønmodtagerne, eller om der kan spores en stigende tilslutning til individualisering af risikodækning, øget konkurrence og privatisering af velfærdsproduktionen? Lønmodtagernes erfaringer med og holdning til dagpengesystemet skal ligeledes belyses.

Klassiske velfærdssikringer: sundheds- og ældreområderne

Det har været velfærdsstatens fornemste opgave at fungere som et bolværk mod mange af de udsathed og usikkerheder, lønmodtagere kan opleve, når de sælger deres arbejdskraft på et arbejdsmarked. I mange andre lande er lønmodtagerne afhængige af en tilknytning til arbejdsmarkedet for at få adgang til sikringer. Her gælder et præstationsprincip. I liberale systemer er der kun hjælp at hente til de allersvageste. I Danmark og i de andre nordiske universelle velfærdsstater sker fordelingen af velfærdsydelser ud fra et medborgerprincip, der betyder, at alle har lige rettigheder til ydelser uafhængigt af tilknytning til arbejdsmarkedet, og at der sker en adækvat behovsdækning. Staten er derfor hovedleverandør af velfærd, der er finansieret via skatter, og som skaber af kollektive risikodelinger mellem borgerne i samfundet.

Det kan vi konstatere, at der stadig er dominerende støtte til blandt lønmodtagerne i 2014. Dokumentationen findes i tabel 5.1, hvor klassiske velfærdsopgaver i sundhedssystemet og ældrepleje er vurderet.

Tabel 5.1 Universelle velfærdssikringer, efter hovedområder (% af helt/delvis enig)

Hvad mener du om følgende:					
1. Det offentlige sundhedssystem skal udbygges, så ventelister undgås (1)					
2. Sundhedsvæsenet bør primært drives af det offentlige (2)					
3. Brugerbetaling bør indføres ved besøg hos lægen (3)					
4. Folkepensionen skal forbedres, så de ældre får bedre levevilkår (4)					
	1	2	3	4	N
LO	91	74	19	80	933
FTF	86	77	23	68	502
AC	78	82	34	52	337
Lederne	87	59	39	72	115
Udenfor HO	84	68	32	67	56
Alternative	94	62	31	80	232
Ikke-medlemmer	84	58	30	63	505
I alt	87	71	26	71	2680

Tabellen viser andele af lønmodtagere, der har svaret ”helt enige” eller ”delvis enige” til fire udsagn, der har til formål at kortlægge holdninger til universelle velfærdsforsikringer. De tre første spørgsmål knytter sig til indretningen, praksis og finansiering af sundhedsvæsenet og det fjerde spørgsmål ældrepleje. 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, så finder vi, at hele 87 % er enige. Yderligere analyser viser, at der fra 2002 til 2014 stort set ingen ændringer findes i svarmønstret. Der er altså fortsat tilslutning til en af de væsentligste universelle velfærdssikring, som den danske stat leverer. 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. Men alt i alt er der bred opbakning til et offentligt drevet sundhedsvæsen på et ligeså højt tilslutningsniveau som i 2002. Fokuseres på andelen, der er enig i, at indføre brugerbetaling, ses den at være beskeden. Der er ikke stærk opbakning bag kravet. Opbakningen er størst blandt Lederne og mindst blandt LO-medlemmerne. Hver fjerde lønmodtagere tilslutter sig dog brugerbetaling – men det store flertal bakker fortsat op om en universel, skattefinansieret model, og i mindre grad at udbrede betalings- og konkurrenceformer.

Man kunne forvente, at i takt med, at kollektive arbejdsmarkedspensioner og private pensioner er blevet udbygget, så ville den fælles pensionssikring miste prioritering. Det er ikke tilfældet. 71 % af alle lønmodtagere mener, at folkepensionen skal forbedres, så de ældre får bedre levevilkår. Igen er det tydeligt, at LO-medlemmerne og de alternative ligner hinanden mest, hvor er 80 % enige. For mange lavtlønnede udgør folkepensionen fortsat en hovedpart af pensionen, mens den for mere højtlønnede grupper er mindre i forhold til arbejdsmarkedspensioner og private pensioner. Det kan være en del af forklaringen på, at LO og de alternative er meste enige, mens AC’erne er mindst enige. Af ikke-medlemmer er næsten to tredjedele for forbedring af folkepensionen.

Arbejdsløshed og arbejdsløshedsforsikring

Gennem de seneste år er der sket en række centrale politiske ændringer af arbejdsløsheds- og dagpengeområdet. Det danske dagpengesystem med fagforeningsstilknyttede a-kasser bygger på frivillig forsikring. A-

kasserne er formelt selvstændige, men reelt kontrolleret af fagbevægelsen og subsidieret af staten. Forsikring mod arbejdsløshed i a-kasser er således ikke en universel velfærdsydelse, da forsikringen er frivillig og indeholder en medfinansiering fra lønmodtagerne via et a-kassekontingent. Finansielt bærer staten stadig den marginale risiko ved ledighed. Med dagpengereformen fra 2010, der var en del af 'Genopretningspakken' (indgået af VK-regeringen med parlamentarisk støtte fra Dansk Folkeparti) blev dagpengesystemet mærkbart forringet. Dagpengeperioden blev sat ned fra fire til to år, og perioden for genoptjening til dagpengeretten blev forlænget fra 26 til 52 uger. Forringelserne af dagpengesystemet blev vedtaget under en økonomisk lavkonjunktur med høj ledighed. Det er ikke sket før. Det kan derfor forventes, at lønmodtagerne føler sig mindre sikret via det offentlige i dag end i 2002, når det gælder arbejdsløshed – set i lyset af forringelser af andre sociale sikringsordninger udover dagpengene, herunder kontanthjælp, efterløn, fleksjob og førtidspension samt den økonomiske krise som bagtæppe.

Tabel 5.2 Offentlig sikring ved arbejdsløshed, efter hovedområder (%)

Hvordan synes du, at det offentlige sikrer dig ved arbejdsløshed						
	1. Meget godt sikret	2. Godt sikret	3. Hverken godt eller dårligt sikret	4. Dårligt sikret	5. Meget dårligt sikret	Forskel i andel, der svarer 4 eller 5 fra 2002 til 2014
LO	6	27	36	21	9	+11
FTF	8	34	36	17	5	+ 9
AC	8	42	32	16	2	- 5
Lederne	5	31	36	22	5	+1
Udenfor HO	9	35	39	14	4	.
Alternative	7	22	41	20	10	+9
Ikke-medlemmer	11	29	36	16	7	- 3
I alt	8	31	36	19	7	+6
						2697

Tabel 5.2 viser, hvor godt lønmodtagerne finder, at det offentlige sikrer dem i tilfælde af arbejdsløshed. Til højre i tabellen ses forskellen i andelen af lønmodtagerne, der enten svarer ”dårligt sikret” eller ”meget dårligt sikret” i procentpoint fra 2002 til 2014. Man skal med ligeledes bemærke den høje andel af ”hverken godt eller dårligt sikret”, der afspejler stor usikkerhed om niveau for dækning. LO-medlemmerne, FTF-medlemmerne og de alternative er kommet til at føle sig dårligere sikret. Endvidere ses det, at det er LO og de alternative, hvor færrest finder sig godt sikret (hhv. 33 % og 29 %). Det er interessant taget i betragtning, at kompensationsgraden - dvs. hvor meget dagpengene dækker den tabte arbejdsindkomst - netop er størst for lavere lønnede ufaglærte og faglærte lønmodtagere, som er overrepræsenteret i LO og de alternative. Til sammenligning svarer 50 % af AC’erne, at de i alt er godt sikret, hvilket umiddelbart virker paradoksalt, da AC’erne har en lavere kompensationsgrad i tilfældet af arbejdsløshed.

En del af forklaringen findes i det forhold, at ufaglærte og faglærte ofte arbejder i konjunkturfølsomme job, hvor risikoen for ledighed er høj. Det tyder på, at svarene er erfaringsbaserede, og ikke knyttet til graden af kompensation alene. Ser vi på udviklingen fra 2002 til 2014, så er der en større andel af lønmodtagere, der enten føler sig ”dårligt sikret” eller ”meget dårligt sikret”. Det gælder særligt LO- og FTF-medlemmerne og de alternative; med hhv. 11, 9 og 9 procentpoint. Denne udvikling må ses i sammenhæng med dagpengeforringelserne.

Der er grund til at gå dybere ind i spørgsmålet om arbejdsløsheden, og det har vi flere spørgsmål om og svar på, jf. tabel 5.3.

Tabel 5.3 Holdninger til arbejdsløshedsdagpenge, efter hovedområder (% af helt/delvis enig)

Hvad mener du om arbejdsløshedsdagpengene?					
	Det skal gøres nemmere at få dagpenge	Arbejdsløshedsdagpengene er for lave	Der er for meget kontrol med dagpengene	De arbejdsløse skal yde en samfundsindsats, mens de modtager dagpenge	N
LO	48	47	39	53	930
FTF	35	31	28	66	503
AC	32	27	37	54	336
Lederne	31	36	21	73	115
Udenfor HO	39	36	39	55	56
Alternative	46	35	39	61	231
Ikke-medlemmer	30	27	27	67	507
Ledige	57	48	52	37	107
I alt	39	37	34	60	2678

Det samlede svarmønster i 2014 afslører et ønske om at få gjort (gen)optjening af dagpenge lettere, og en tredjedel vil også gerne have højere dækning og mindre kontrol. Til gengæld er der en majoritet, der mener, at der skal ydes en indsats for dagpenge. Det er en klar markering. Omvendt er de ledige gennemgående mere kritiske i forhold til dagpengepolitikken med relativt små uenig-andele bortset fra på spørgsmålet om samfundsindsatsen, hvor enig- og uenig-andelene er lige store.

Der er interessante forskelle mellem hovedgrupperne. Dagpengespørgsmålet har været et omdiskuteret politisk emne og været fast del af finanslovene siden 2010, hvor flere 'redningskranse' er givet de lønmodtagere, der enten var eller stod til at falde ud af dagpengesystemet efter, at de nye regler trådte i kraft i 2012. Knap halvdelen af LO-medlemmerne og de alternative finder, at det skal gøres nemmere at få dagpenge. Der mønstres dog ikke et flertal. Ikke-medlemmer og Lederne er de grupper, hvor færrest er enige med hhv. 31 % og 30 %. Det samme mønster tegner sig, når vi ser på dagpengene størrelse. Her er det igen LO-medlemmerne, der er mest enige i, at arbejdsløshedsdagpengene er for lave (47 %), mens det er blandt AC'erne og ikke-medlemmer med mange højuddannede, der har de mindste andele, der mener, at dagpengene er for lave. Det understreger igen, at den reelle kompensationsgrad i tilfælde af arbejdsløshed ikke er det eneste kriterium, der er gældende, når lønmodtagerne skal vurdere risici og dagpengenes størrelse. Samfundsindsatsen for ledige står stærkest hos Lederne (73 %), FTF (66 %) og ikke-medlemmer (67 %), mens LO og AC har de mindste flertal. I alle hovedgrupper er der flertal for at stille krav til ledige som modydelse for dagpenge. "Ret og pligt" er slået igennem med vægt på det sidste.

Bekæmpelse af arbejdsløshed

Bekymringen for at blive arbejdsløs er som tidligere vist stor og udbredt, og der stilles forventninger til, at det offentlige i højere grad hjælper med til at afhjælpe ledighed. Midlerne hertil er der dog ikke udbredt enighed om, jf. tabel 5.4, hvor forskellige redskaber er vurderet.

Tabel 5.4 Midler til at bekæmpe arbejdsløshed, (multipelt, % af respondenter)

Hvad mener du ville være de bedste midler til at bekæmpe arbejdsløsheden?																
1. Beskæftigelsesprojekter / Aktiveringsordninger 2. Lærlinge og praktikpladser til alle 3. Aktivering i virksomhedspraktik og løntilskudsordninger 4. Orlovsordninger 5. Solidarisk og ligelig fordeling af arbejdet 6. Flere jobs i den offentlige sektor 7. Skattelettelser 8. Påbud til virksomhederne om at ansætte ledige 9. Forbud mod fyringer i virksomhederne 10. Øget efteruddannelse til de ansatte 11. Kortere arbejdstid 12. Forbud mod overarbejde 13. Lavere lønninger/lønnedgang 14. Lavere indslusningsløn for unge 15. Andre midler til at bekæmpe arbejdsløsheden																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	N
LO	28	64	30	29	14	28	27	16	5	45	17	20	2	7	6	708
FTF	36	63	43	29	19	33	21	14	2	45	16	16	5	8	8	366
AC	32	52	39	28	17	20	27	7	1	41	19	7	12	15	10	214
Lederne	33	64	35	27	5	11	47	9	0	51	8	8	11	11	7	75
Udenfor HO	16	56	38	25	6	19	44	16	6	38	22	16	6	9	6	32
Alternative	27	56	35	27	12	26	39	17	4	51	18	11	4	8	4	165
Ikke-medlemmer	36	59	37	20	15	24	33	15	5	41	15	10	11	10	8	330
I alt	31	61	38	27	15	26	29	14	3	44	16	15	6	9	7	1890

Den uden sammenligning største andel ses ved nr. 2 Lærlinge- og praktikpladser med 61 %. Dernæst følger 10. efteruddannelse (46 %), 3. virksomhedspraktik og løntilskudsordninger (38 %) og 1. beskæftigelsesprojekter (33 %). Både institutioner og beskæftigelsespolitikken stilles der således forhåbninger eller krav til, når det gælder om at bekæmpe arbejdsløshed. De mindste andele ses ved 9. forbud mod fyringer, 13. lavere løn og 14. indslusningsløn for unge. Da det er multiple-svar, skal direkte sammenligninger i procentstørrelser mellem hovedgrupper gøres men en vis varsomhed. Der hersker dog ikke tvivl om, at der er store forskellige i indstilling til brug af enkelte midler. F.eks. mønstrer 7. skattelettelser højere andele blandt Lederne og de alternative. Det er også interessant, at LO og de alternative har de laveste andele, når det beskæftigelsesprojekter og aktiveringsordninger. Det kan hænge sammen med, som vi tidligere beskrevet ovenfor, at mange af disse medlemmer har erfaringer med det offentlige arbejdsløsheds- og aktiveringssystem. Der er fælles afvisning af politisk opreklamerede midler som lønnedgange og indslusningsløn til unge. Samlet set er der ikke et brud med måde, regulering og indsatser normalt er skruet sammen på i systemet.

Perspektiver for samfundets udvikling

Tabel 5.5 viser lønmodtagernes svar på fire centrale spørgsmål vedrørende samfundets udvikling i årene fremover.

Tabel 5.5 Holdninger til samfundets indretning, efter hovedområder (% af 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
LO	67	61	62	41	903
FTF	56	59	54	30	499
AC	43	56	48	33	331
Lederne	24	51	32	58	114
Udenfor HO	40	59	39	35	56
Alternative	47	52	49	44	229
Ikke-medlemmer	41	53	44	44	491
I alt	52	58	52	39	2641

Solidaritet opnår en stærk tilslutning, forstået sådan, at over halvdelen mener, at lønmodtagerne skal stå sammen, så solidariteten styrkes. Der kan dernæst konstateres store forskelle mellem hovedgrupperne og interessante variationer over tid. Ikke overraskende er LO-medlemmerne de lønmodtagere, der udtrykker de mest solidariske holdninger, når vi sammenligner med de andre grupper. De ikke-faglærte og faglærte LO-medlemmer arbejder for manges vedkommende i konjunktur- og sæsonudsatte brancher, hvor de relativt let kan erstattes af anden arbejdskraft. Konkurrenceudsættelse, udflytning af jobs, social dumping m.m. er blevet hverdagsbekymringer. 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. Solidaritet har historisk også stået stærkt som værdi i den klassiske arbejderbevægelse i LO, og gør det således fortsat. Det er også en basal fagforeningsværdi i andre grupper. Den deles således af flertallet i FTF og omtrent halvdelen af de alternative. Modsat er gruppesolidaritet markant mindre blandt Lederne, og yderligere analyser viser, at Lederne som eneste gruppe mønstrer et flertal imod.

Yderligere analyser viser, at der fra 2002 til 2014 er 6 procentpoint flere i LO, der er enige i, at solidariteten skal udbredes. Umiddelbart ville man være tilbøjelig til at tilskrive stigningen den store afgang af individuelt orienterede medlemmer til de alternative fagforeninger. I den forstand udgør LO-medlemmerne i dag en mere solidarisk og kollektiv homogen gruppe. Men stigningen ses i alle hovedgrupper bortset fra Lederne, dvs. i FTF (6 pp.) og AC (10 pp.), der ikke har mistet medlemmer til de alternative i nævneværdigt omfang, og blandt de alternative (13 pp.) og ikke-medlemmer (10 pp.). Alt i alt er solidaritet som en bærende gruppeorienteret værdi ikke blevet mindre, men vokset siden 2002. Det er bemærkelsesværdigt.

Gås til svarfordelingerne på spørgsmålet ”Demokratiet skal udbredes til flere områder af samfundet”, finder vi et flertal på 58 % af alle lønmodtagere på tværs af hovedorganisationer, sektorer og alder, og yderligere analyse viser en lille uenig-andel på 6 %. Alle grupper har positiv indstilling til øget demokratisering. Det er også en bemærkelsesværdig melding: Demokrati skal trænge igennem flere steder i samfundet, end det gør nu. Anderledes ser det ud for udsagnet ”Den sociale retfærdighed skal øges: forskellene mellem rig og fattig skal mindskes”, selv om et flertal på 52 % siger ja. Her deles vandene dog mellem hovedgrupper. 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. I kølvandet på den økonomiske krise er uligheden vokset i Danmark. Man kunne derfor forvente en stigning for øget social lighed i perioden 2002-2014, særligt i andelen af lavtlønnede lønmodtagere. Samlet set er stigningen dog beskeden (3 pp.); men hvad der er mere interessant, er, at stigningen

primært ses i AC (14 pp.) og sekundært i FTF (6 pp.) og ikke-medlemmer (7 pp.). Der er igen i AC-gruppen, man finder den stærkeste bevægelse mod solidariske værdier.

Et centralt pejlemærke for samfundsudviklingen i den neo-liberale æra er spørgsmålet om markedsmechanismernes udbredelse. Lederne mønstrer et absolut flertal på 58 %. I de øvrige hovedgrupper er der ikke et flertal, men dog højere enig-andele end uenig-andele, på nær AC, hvor uenig-andelen er større end enig-andelen. Anvendelse af NPM-koncepter i den offentlige sektor med konkurrence og kontrol i centrum er som tidligere dokumenteret blevet meget omfattende, og her er de offentlige ansattes svar interessante, da svarene ikke alene udtrykker holdninger, men også praktiske erfaringer fra arbejdslivet. Fordelt på sektor er de offentlige ansatte (32 %) mindst enige, mens 44 % af de privatansatte er enige. Siden 2002 er tilslutningen faldet med i alt 8 % procentpoint og i alle grupper - LO minus 6 pp., FTF minus 9 pp., Lederne minus 9 pp., AC minus 11 pp. Alternative minus 6 pp. og ikke-medlemmer minus 10 pp. I AC er der tale om skift fra flest enige til flest uenige.

Sammenfatning

- Den universelle velfærdsstat nyder en bred opbakning hos lønmodtagerne. Formidlingen mellem individ og fællesskab skal have kollektive rammer. Flertallet ser ikke en modsætning mellem individ og fællesskab – tværtimod.
- Der kaldes på flere tryghedsskabende ressourcer fra det offentliges side. Der er opbakning bag en aktiv offentlig (kollektiv) indsats på klassiske velfærds politikområder.
- Der er øget usikkerhed i forhold til sikring under ledighed, og lighed og retfærdighed ønskes prioriteret. Det stiller øgede forventninger og krav til de offentlige indsatser, ligesom der udtrykkes kritik af dagpengeforliget fra 2010. LO og de alternative (primært faglært/ufaglært) føler sig dårligst sikret via det offentlige. Det tolker vi som erfaringsbaserede svar, da kompensationsgraden netop er størst for denne gruppe.
- LO- og FTF-medlemmerne ligger tæt op ad hinanden i forhold til synet på og ønskerne velfærdsstaten. AC-medlemmerne er interessant nok i stigende grad også begyndt at vægte solidariske værdier højere, om end der stadig er niveauforskel til LO- og FTF-medlemmerne.
- Der kan samlet spores en stigende opslutning bag fællesskabsværdier. Neo-liberalistiske instrumenter som øget brug af brugerbetaling finder ikke bredere støtte, og siden 2002 er støtten til øget konkurrence og markedsøkonomiske mekanismer vigende.

6. Hovedresultater fra APL-undersøgelsen

Det er en udbredt opfattelse, at lønmodtagerne er blevet individualistiske, så de ikke ønsker kollektive ordninger og organiseringer. Nedgangen i antallet af faglig organiserede tages som et bevis herpå. Det passer med den neo-liberalistiske diskurs om, at alle forhold skal sættes på konkurrence- og markedsvilkår. Diskurserne svarer blot ikke til dataene! Virkeligheden er mere nuanceret.

Det store flertal af *fagforenings*medlemmer går ind for fælles organisering, social lighed, solidaritet og øget demokrati. Det er et hovedresultat af undersøgelsen, at *fællesskab* igen er en fællesværdi, der sættes foran de *forskelle*, der er mellem lønmodtagerne. Også mellem hovedgrupper. Værdier og interesser er i forandring, men i modsat retning af den herskende neo-liberale tendens. Det gælder både i forhold til arbejdsliv og politik.

**Fagforeningerne* ses af næsten alle lønmodtagere som *nødvendige* – endog stærkere end målt før – og fagforeningerne har mandat til at søge at mobilisere medlemmerne bag kollektive løsninger. Opbakningen bag

fagforeningen som *institution* er dog ikke det samme som ubetinget støtte til fagforeningerne som *organisation*. De faglige organisationers praksis og strategier er der forskellig og betinget opbakning til blandt grupperne. Til gengæld er der et generelt ønske om, at fagforeningerne får genvundet styrke og indflydelse på de forskellige magt-arenaer, også den politiske.

*De vigtigste begrundelser for fagforeningsmedlemskab *forener individuelle og kollektive interesser*. Normer har vist sig lige så vigtige som egennytte. Den sidste som begrundelse uden et kollektivt perspektiv støttes kun af et mindretal. FTF og LO - og lidt mindre AC - har sammenfald af kollektive indstillinger. Blandt AC'erne er der en mærkbar vækst i kollektive holdninger og værdier, men fra et noget lavere niveau, ligesom en del af gruppen er mere individualistisk indstillede. Halvdelen af fagforeningsmedlemmerne kombinerer kollektive begrundelser på arbejdsplads-/fagforeningsniveauet med et solidarisk lønmodtagerperspektiv for samfundsudviklingen.

*LO- og FTF-medlemmerne ligner hinanden mest af lønmodtagergrupperne – også stærkere end før. FTF'erne angiver stærk solidaritet bag *forsvaret for en universel velfærdsstat*, men der er bred konsensus om værdien heraf. Kollektive værdier er i vækst hos alle fagligt organiserede – også hos de ideologisk alternative.

*Flertallet holder fast ved *det kollektive aftalesystem* som reguleringsform. Meget stærkt endda. Fælles aftaler er en grundværdi. Flertallet i LO, FTF, AC, de alternative og ikke-medlemmer vil dog også gå ind for almengørelse og statslig mindsteløn for at sikre faglige standarder. De to tiltag ses som noget, der kan understøtte aftalesystemet. Decentraliseringer skal udmøntes i kollektive løsninger – ikke individuelle. Flertallet afviser også at gøre løn til et individuelt forhandlingsspørgsmål og dermed et ledelsesinstrument; men omvendt ses en ikke ubetydelig andel, der supplerende eller alene støtter en individuel forhandlingsmodel.

*Ledelsesretten praktiseres forskelligt - fra udviklingsorienteret til effektivitetspræget - og mange erfarer modsætninger i ledelsespolitikken. Der er blevet mere overordnet ledelsesstyring af arbejdsmarkedet, og halvdelen oplever, at *ledelsen er blevet vanskeligere at påvirke*. Særlig i den offentlige sektor. NPM-indikatorer ses i stor skala, mens anvendelsen af "fleksibel" arbejdskraft generelt er på et lavt niveau. Til gengæld er de indbyrdes relationer mellem ansatte præget af *samarbejde*, og konkurrencepræget adfærd er langt fra det dominerende træk på arbejdspladserne.

**Tryghed* er en grundværdi, og frygten for at miste job er udbredt. LO-medlemmerne og de ideologisk alternative er helt på linje i at understrege indsatser mod udsathed.

*Der er sket en *svækkelse af den kollektive organisering* målt på deltagelse og normers bindende kraft. Det er særligt et problem i den private sektor. Dermed fremstår der lidt af et paradoks: Den organisatoriske magtressource er svækket, mens de kollektive og solidariske værdier er i vækst. Der udtrykkes en form for utilfredshed med, at de faglige organisationer ikke matcher lønmodtagerønsker og behov, når det gælder strategisk styrke. Det understreges af den faldende organisationsprocent.

*Flertallet af lønmodtagere *ønsker den universelle velfærdsstat* styrket for at modvirke de usikkerheder, som lønmodtagertilværelsen indebærer. De ønsker *udbygning* på en række centrale velfærdsfunktioner som på dagpenge-, sundheds- og ældreområderne. Der er tilslutning til at opbygge solidariske ordninger på tværs af grupper og delinger blandt lønmodtagerne. Flertallet afviser neo-liberale løsningsmodeller som f.eks. øget brugerbetaling ved lægebesøg, og kritikken af markedsmekanismerne er vokset, ikke mindst blandt offentligt ansatte.

Dataene og analyserne afslører, at fællesskabstanker og kollektivitet er en form for *protest mod den øgede konkurrenceudsættelse, øgede individualisering og af-kollektivisering* af arbejdsliv og politik. Ønsket er, at

fagforening og det offentlige handler, så der formuleres modsvar til de uvisheder og usikkerheder, som lønmodtagerne erfarer.

Det er yderst interessant at konstatere, at kollektive og solidariske værdier er voksende set i forhold til for godt ti år siden. Det er ikke flertallet af lønmodtagerne, der er blevet individualister, men arbejdsgiversiden, politikere og meningsdannere, som har forsøgt at individualisere arbejdsforhold og offentlige politikker. Det reageres der imod. Faglige ledere kan heller ikke blot henvise til øget individualisering som forklaring på tab af medlemmer og magt. Der kaldes på proaktiv handling. Lønmodtagerne år 2014 prioriterer fælles præferencer frem for individuelle, og de ønsker sammenhold og solidaritet. Målt på hovedstrømmen. Modstrømme findes imidlertid også.

Lønmodtagerne vil bibeholde individualiteten og definere et fællesskab. Kollektiviteten har tre dimensioner: Først at man ser og forklarer problemer som fælles og ikke som individuelle (f.eks. arbejdsløshed). Dernæst at det er behov og ikke individuel nytte, der skal tillægges betydning og være basis for at løse problemer sammen. Og for det tredje, at der skal ske en institutionel og organisatorisk sikring af de kollektive goder gennem fagforening og velfærdsstat. Tryghed og velfærd for alle er fundamentale værdier.

Hvis varetagelse af lønmodtagerinteresser skal fornys, må der bygges på fællesskab på tværs af grupper med mere forskelliggjorte identiteter end tidligere. Potentialet for kollektiv organisering og kollektiv handling er reelt i vækst. Det siger APL-undersøgelsen 2014.