

DEMOKRATI OG INDIVI- DUALISME I FAGBE- VÆGELSEN

Af Morten Madsen

I gennem firserne har fagbevægelsen oplevet et værdiskifte hos medlemmerne fra kollektivismen mod individualisme. Artiklen viser, at medlemmerne fortsat ønsker en aktiv fagbevægelse, men også at fagbevægelsen må indfange de nye værdinormer for at sikre og fremme det faglige demokrati og herigennem udvikle den faglige-politiske interne ransagelse.

I ndenfor industrial relations forskningen har man de senere år diskuteret fagbevægelsens rolle og funktion i de udviklede kapitalistiske samfund (f.eks. Baglioni & Crouch 1990; Regini 1992). Fælles for disse diskussioner er - hvad enten man ser optimistisk (Hyman 1992; Streek 1992) eller pessimistisk (Crouch 1990) på fagbevægelsens fremtidige udviklingsbetingelser - at der tages analytisk udgangspunkt i de samfundsøkonomiske og sociologiske udviklingstendenser på et højt generaliseringsniveau.

En fremført tese er, at der på grund af (a) konjunkturelle problemer med økonomisk stagnation og tilbagegang, (b) grundlæggende forandringer i erhvervsstrukturen samt ændringer i ledelsesstrategier og organiseringen af produktionen, (c) kulturelle, institutionelle, ideologiske og politiske udviklingstræk (Hyman 1992:152), er sket en opbrydning og fragmentering af arbejderklassen. Ét resultat af disse ændringer i arbejderklassen hævdes at være orienteringsskift i medlemsskaren fra kollektivismen mod individualisme og efterfølgende faldende tilslutning til fagbevægelsen.

I en række lande har fagbevægelsen været plaget af faldende medlemstal i 1980'erne (f.eks. Frankrig og USA). Hvor 1970'erne med rette er blevet betegnet som "den faglige organiserings årti", var 1980'erne en generel nedgangsperiode set ud fra udviklingen i de vestlige udviklede kapitalistiske lande under ét, hvor arbejdsgiverne generobrede initiativet i de industrielle relationer. Markante undtagelser er dog Danmark og Sverige, som har haft vedvarende høje organisationsprocenter helt frem til i dag - specielt Sverige, hvor organisationsprocenten fra 1980 til 1990 steg fra 80 til 85 pct. (Visser 1992:18-9). En ofte fremhævet forklaring på de skandinaviske fagbevægelsers evne til at fastholde og i nogle tilfælde endog udbygge deres meget høje medlemstal er, at man i Danmark, Sverige og Finland administrerer arbejdsløshedsforsikringen (Pedersen 1989; Visser 1992). Når individualismen i disse lande ikke umiddelbart resulterer i udmeldelser, hvordan sætter den sig så igennem?

At der er sket opblødninger og ændringer i de traditionelle klasselinier i de udviklede kapitalistiske lande, som grundlæggende udfordrer fagbevægelsens rolle og funktion i samfundet, er der næppe tvivl om, men hvorledes tendensen til øget individualisme mere præcist indvirker på fagbevægelsens nuværende indretning og interessevaretagelse er der meget lidt konkret viden om i dag.

I denne artikel er det hensigten at bidrage til en oplysning af dette dunkle hul i fagforeningsforskningen ved at fokusere på medlemmernes relation til fagforeningen. Nærmere betegnet ved at diskutere, *hvorledes tendenserne til opløsning af det traditionelle værdifællesskab i medlemsskaren byggende på solidaritet og fælles interesser — individualismen — indvirker på det faglige demokrati* med udgangspunkt i LO-fagbevægelserne i henholdsvis Danmark og Sverige. Hovedvægten vil dog ligge på førstnævnte.

Valget af det faglige demokrati som analytiske snit i relationen mellem medlem og fagforeningen skal ses i lyset af, at demokratiet på trods af at den specifikke faglige politikfastlæggelse primært ligger på det centrale organisationsniveau i de landsdækkende forbund - udgør ryggraden i den faglige interessevaretagelse. Det er gennem det organisationsinterne demokrati, at medlemmernes interesser og krav principielt aggregeres, det er herigennem organisationen, det faglige lederskab, sikrer sig medlemmernes opslutning bag den førte politik og ideologi. Ligesom en oprioritering af det faglige demokrati kan ses som en forudsætning for en fornyelse af interessevaretagelsen og i videre forstand sikringen af fællesværdier og indflydelse på indretningen af arbejdslivet (Bild et al 1995).

I analyserne af individualismens udfordringer til det faglige demokrati inddrages to typer empirisk datamateriale. At der rent faktisk er sket en udbredelse af individualistiske værdier blandt fagbevægelsens medlemmer forsøges sandsynliggjort ved inddragelse af *tidsseriedata* fra danske vælgeradfærdsstudier, værdiundersøgelser og lignende. Hovedvægten lægges imidlertid på en *tværsnitsanalyse*

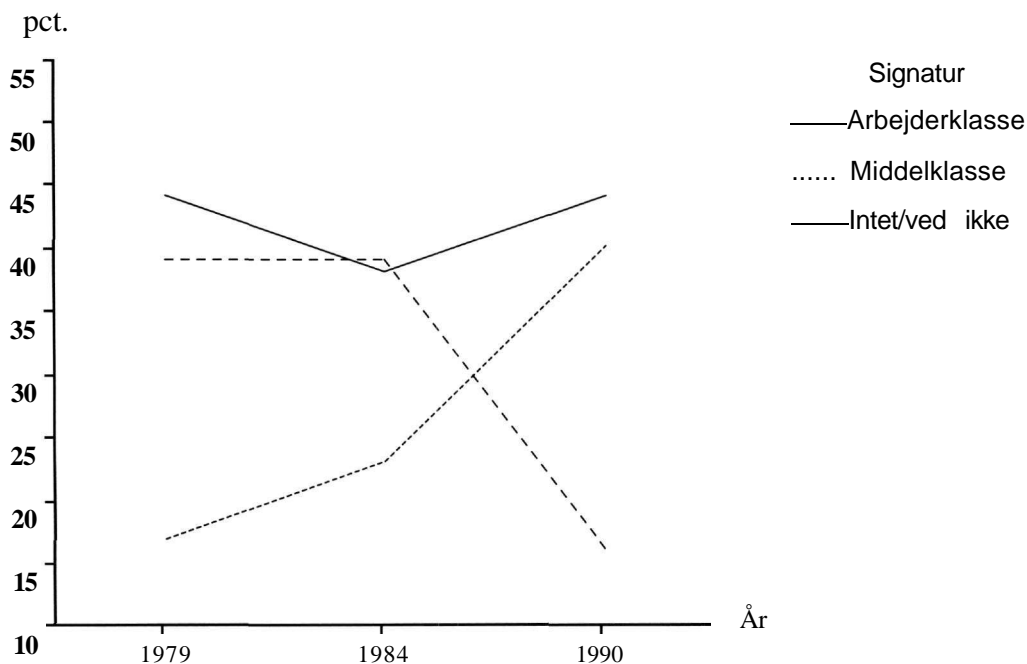
med udgangspunkt i en omfattende medlemundersøgelse blandt medlemmer af forbund tilknyttet LO i Danmark - "Arbejdsliv og Politik set i et Lønmodtagerperspektiv", herefter kaldet APL-undersøgelsen (se f.eks. Jørgensen et al 1993). Med henblik på at nuancere og kvalificere tværsnitsanalysen tilføres et komparativt perspektiv ved inddragelse af den svenske medborgerskabsundersøgelse fra 1987 og svensk LO's medlemsundersøgelse "Röster om facket och jobbet" fra 1988 og 1993 (Sv. LO 1981; Sv. LO 1989; Sv. LO 1994; Hoff 1995).

Artiklen er disponeret sådan, at der i de to førstkommende afsnit opstilles en analyseramme. Dels igennem en nærmere undersøgelse af i hvilken udstrækning man rent faktisk kan påvise en øget individualisme blandt LO-fagbevægelsens medlemmer — primært i Danmark - samt en operationalisering af individualismebegrebet med henblik på de empiriske analyser. Dels via en kortfattet diskussion af de klassiske tilgange til studiet af det faglige demokrati og udpegning af analyseområder. Den egentlige empiriske analyse består af tre dele: Medlemmernes deltagelse i det faglige demokrati, det faglige demokratis repræsentativitet og det faglige demokratis legitimitet. Afslutningsvis opsamles og perspektiveres analyseresultaterne.

Kollektive og individualistiske orienteringer

I diskussionen af det moderne samfunds udfordringerne til de kollektivt funderede masseorganisationer som fagbevægelsen og de politiske partier fokuseres der, som indledningsvist nævnt, på begrebet "individualisme" eller "individualisering". Pladsen er ikke her til en længere diskussion af begrebernes indhold og brug, men man må erklære sig enig med f.eks. Valkenburg (1994) i, at her er tale om begreber, der er vanskelige at meningsbestemme, og at de ofte bliver brugt til alt for deterministiske forudsigelser om masseorganisationernes snarlige "død" (se også Jørgensen et al 1992:81-122).

Figur 1: Medlemmerne af LO-forbundenes klasseidentifikation, Danmark, 1979-1990 (pct.)



Kilde.: Vælgeradfærdsundersøgelser udvalgte år.

Der er næppe tvivl om, at der er sket en opbrydning og fragmentering af arbejderklassen. En måde at anskueliggøre denne udvikling på, er at se på hvorledes medlemmerne af LO-fagbevægelsen, som traditionelt har været arbejderklassen, over tid har ændret deres klasseidentifikation. Desværre går datamaterialet herfor relativt set ikke særligt langt tilbage. Danske surveyundersøgelser¹ fra 1970'erne og frem indikerer imidlertid, at der i de seneste årtier er sket markante ændringer i LO-fagbevægelsens medlemmers oplevelse af klassetilhør, jvf. figur 1 ovenfor.

Det fremgår, at andelen af medlemmer med arbejderklasseidentifikation er faldende fra 1979 til 1984 - en faldende tendens man kan formode er påbegyndt i 1950/60'erne mod en lille stigning i medlemsandelen uden klasseidentifikation og en betydelig stigning i andelen af medlemmer med middelklasseidentifikation. Fra 1984 til 1990 er der igen en mindre stigning i arbejderklasseidentifikatio-

nen, hvilket dog næppe skal tages som udtryk for en begyndende tendens. Begrundelsen herfor er, at netop 1990-valget, som surveydataene er indsamlet i forbindelse med, blev en stor sejr for Socialdemokratiet - den største siden 1953, hvor traditionelle vælgergrupper "rykkede sammen" om Socialdemokratiet fra venstre såvel som fra midten efter syv år med borgerligt ledede regeringer (Nielsen 1992:70). Men partiet formåede ikke at fastholde og følge fremgangen op i det efterfølgende folketingsvalg i 1994, hvor Socialdemokratiet mistede syv mandater. Det mest markante i udviklingen fra 1984 til 1990 er imidlertid den store stigning i antallet af medlemmer, der entydigt oplever sig selv som tilhørende middelklassen.²

Tendensen til, at stadig flere medlemmer af LO-forbundene bevæger sig mod en middelklasseidentifikation, er et udtryk for bagvedliggende, grundliggende ændringer i den måde den individuelle identitetsdannelse bli-

ver til på. Med udviklingen af velfærdssamfundet, opblødningen af skillelinierne mellem de sociale klasser, udviklingen indenfor massekommunikation, forbrugersismen osv. er der sket afgørende forandringer i identitets- og socialiseringsmønstrene i samfundet. Kort sagt er den individuelle identitet i mindre og mindre grad karakteriseret ved fællespræg og indbyrdes lighed men derimod ved en stadigt stigende grad af mangfoldighed og indbyrdes forskelle (se bl.a. Zoll 1989, her efter Valkenburg 1994:1).

For tidligere generationer var den enkeltes livsbane og hermed identitet mere eller mindre udstukket fra fødslen. På trods af mulighederne for social opstigning var hovedreglen, at arbejderbørn blev arbejdere, funktionærbørn blev funktionærer etc. Ligeledes var behovsmønstre mere entydige med fokus på den materielle behovstilfredsstillelse hos den brede del af befolkningen. Den enkelte blev så at sige i vid udstrækning sat ind i en relativt fast livsform med tilhørende individuel identitet. Den basale velfærdssikring af primært materielle behov, som velfærdssamfundet har afstedkommet, betyder imidlertid, at nye ikke-materielle behov bliver mere fremtrædende (se f.eks. Ingelhart 1990:162ff). Det kollektive fundament fra den traditionelle arbejderkultur får et mere individuelt udtryk. De faste mønstre blødes op til fordel for en tilsyneladende "pluralisme" eller mangfoldighed, hvor den enkelte selv i højere grad vælger eller trækkes til livsformer og identiteter.

Identitet er noget man vælger sig til eller *trækkes* henimod ikke mindst igennem valget af arbejde — ikke noget man *skubbes* til og som ikke videreudvikles efter ungdomsårene. Valkenburg beskriver den individuelle identitetsdannelse som et "projekt" i konstant udvikling (Valkenburg 1994:1-2).

En afgørende forudsætning for, at den enkelte har muligheden for at forme sin egen identitet, er kollektive, trygge rammer omkring tilværelsen. I de vesteuropæiske lande i almindelighed - og i de skandinaviske lande i særdeleshed - er det udviklingen af velfærdsstatens sikringer af materielle velfærdsbehov,

uddannelsesniveaue t m.v., som i realiteten er afsættet for individualismen. Forskere som f.eks. Helfert (1991) ser faktisk velfærdsstatens grundlæggende velfærdssikring som et paradoks: Velfærdsstaten og hermed arbejderbevægelsen er blevet offer for sin egen succes i og med, at befolkningen har udviklet nye interesser og orienteringsmønstre, der er kritiske overfor kollektive løsninger. Helfert har ligeledes en vigtig pointe i, at nye generationer ikke har oplevet den seje kamp for rettigheder og reformer, og derfor er mere tilbøjelige til at tage de individuelle muligheder for givne end de ældre generationer, for hvem velfærdsstatens udvikling var et meningsfyldt politisk projekt (se også Jørgensen et al 1992:91-6).

At den enkelte i højere grad end tidligere trækkes til en identitet, som ikke er endelig men snarere et projekt i konstant udvikling med en stigende værdipluralisme til følge, er ikke ensbetydende med, at kollektive rammer og handlinger har overlevet sig selv. Individualisme må forstås som et *relativt begreb*: Fordi den enkelte i nogle sammenhænge agerer egen-nytte orienteret f.eks. imod friere udfoldelsesmuligheder på arbejdspladsen, kan man godt i andre sammenhænge være solidarisk og støtte op om fællesværdier f.eks. i form af holdninger om, at frie udfoldelsesmuligheder bør være et fællesgode, noget alle har krav på, som fagforeningerne må arbejde for at sikre.

Med henblik på at kunne analysere, hvorledes individualismen mere præcist indvirker på fagbevægelsen igennem det faglige demokrati inddrages værdiorienteringsindeks baseret på forskellige spørgsmål, der "sorterer" medlemmerne efter værdiorientering på en skala fra tilslutning i *fælles interesser og solidarisk grundsyn* mod tilslutning til *egeninteresser og individualistisk grundsyn* (herefter k-i orientering). I analytisk øjemed er medlemmerne logisk rubriceret i tre procentvis lige store grupper - de *'kollektivistisk' orienterede*, de *'neutrale'* og de *'individualistisk orienterede'* (se også Madsen 1995: Appendix B).

Denne rubricering kan imidlertid *ikke* bruges til at sige noget om udbredelsen af henholdsvis kollektivistiske og individualistiske

orienteringer i LO-medlemsskaren i Danmark og Sverige, idet en sådan kvantificering både er bestemt af de tilgængelige operationaliseringsmuligheder (det vil sige de spørgsmål, der er blevet stillet i surveyundersøgelserne) og af den delvist vilkårlige måde rubriceringen er foretaget på. For APL-undersøgelsens vedkommende - Danmark 1992 - er grundlaget dog solidt pga. inddragelse af et stort antal nuancerede spørgsmål og brugen af faktoranalyse som støtte i selve operationaliseringen (se Bild et al 1993: bilag 1). Anderledes forholder det sig imidlertid for Sveriges vedkommende, idet medlemmernes værdiorientering er for- søgt målt på et enkelt spørgsmål.

Rubriceringens force ligger til gengæld i muligheden for at se, hvordan de grundlæggende orienteringstendenser, som findes i medlemsskaren, hænger sammen med den faglige aktivitet og holdningerne til fagforeningernes interessevaretagelse.

Om studiet af det faglige demokrati

Om fagbevægelsen kan karakteriseres som en demokratisk organisation eller ej er måske nok den side af fagbevægelsens funktionsmåde, der har været genstand for mest forskning (Karlsen 1977:137; Jackson 1981:98). Der hersker imidlertid nogen uklarhed om selve demokratibegrebet i mange af disse studier. Med henblik på den efterfølgende empiriske analyse er det derfor hensigtsmæssigt at skitsere en anvendbar analysemodel, som tilgodeser fokus: Individualismens indvirkning på det faglige demokrati.

De tidlige undersøgelser af det faglige demokrati fra 1950'erne og 1960'erne var typisk inspireret af Michels sociologiske studier af det organisationsinterne demokrati i partier og fagforeninger fra begyndelsen af dette århundrede (f.eks. Lipset et al 1956; Marcus 1966; Edelstein et al 1970). I "Zur Sociologie des Parteiwess in der Modernen Demokratie" fra 1911 formulerede Michels teorien om "oligarkiets jernlov" (Michels 1962 [1911]), hvori hovedpointen er, at der i masseorganisationer

er en generel tendens til udvikling af fåmandsvælde - et uafsætteligt, professionaliseret oligarki (Tetzschner 1978:83; Karlsen 1977:137-8; Bild & Madsen 1995:3). Eksempelvis betonedede Lipset et al i deres analyse af Typografforbundet i USA tilstedeværelsen af en organiseret opposition, som til enhver tid er villige til overtage lederskabet, som den afgørende betingelse for opretholdelsen af demokratiet (Lipset et al 1956).

De nævnte tilgange til studiet af det faglige demokrati er blevet kritiseret for at have en forenklet model af styreformerne i fagbevægelsen (f.eks. Lewin 1980 [1977]; Tetzschner 1978), og at man ikke ukritisk kan projicere demokratibegreber udviklet på samfundsstrukturelt plan - "det store demokrati" - ned over intraorganisatoriske strukturer (Martin 1968:207; Ibsen & Jørgensen 1979:12). Det er således væsentligt at holde sig for øje, at mens demokratiet på samfundsniveau er rammen om mange forskelligartede større og mindre konflikter, er det faglige demokrati på engang part i konflikter på samfundsniveau, i hvilke det er organisationens formål at varetage en klart afgrænset (medlems)gruppes interesser, og ramme om konflikter i form af indre interesseforskelle og - modsætninger i medlemsskaren. Dette giver det faglige demokrati nogle specielle, historisk specifikke funktionsbetingelser.

I formuleringen af "oligarkiets jernlov" brugte Michels idealet om det direkte demokrati som "spejl", det vil sige et ideal byggede på deltagelse af alle implicerede på lige fod, en ligelig fordeling af magten og to-vejs kommunikation overfor den oligarkiske med absolut magt til lederne og - om nogen - en-vejs kommunikation (Karlsen 1977:139). En mere frugtbar tilgang til forståelsen af det faglige demokrati er imidlertid en "melleform" af pluralisterne benævnt polyarki (f.eks. van de Vall 1970:153; Karlsen 1977:139) af andre delegationsdemokrati (Bild et al 1995).

Delegationsdemokratiet er baseret på deltagelsesdemokrati på organisationens grundniveau - i arbejdspladsklubben og afdelingen - hvor alle medlemmer kan møde op og give

deres mening tilkende og (direkte) vælge repræsentanter til at varetage deres interesser på arbejdspladsen, i lokal området og videre op i organisationshierakiet. Over grundniveauet på det landsdækkende forbunds- og LO-niveau bygger delegationsdemokratiet på det repræsentative demokratis principper. Erfarne medlemmer vælges indirekte til at varetage de faglige og politiske fællesinteresser i organisationsledene helt op til selve toppen. Hvor der på grundniveauet er en høj grad af kontrol med de repræsenterende valgte, er kontrollen på de overordnede niveauer af mere principiel karakter.

Delegationsdemokratiet bygger således ideelt set på, at ledere og aktive medlemmer holder hinanden i en relativt stabil magtbalance ved hjælp af de skitserede sæt demokratiske spilleregler. I realiteten afhænger systemets stabilitet af, i hvilken udstrækning de aktive medlemmer på organisationens grundniveau formår at tolke holdninger, opfattelser, behov og interesser blandt de passive eller inaktive medlemmer, som ikke deltager i de demokratiske beslutningsprocesser igennem to-vejs kommunikation på arbejdspladsen og i den lokale fagforening.

De her skitserede analytiske tilgange kan opsummeres som i figur 2 nedenfor.

Med van de Valls ord udgør de aktive medlemmer organisationens kerne: Jo større og jo mere aktive denne gruppe er, desto nærmere er man på det polyarkiske ideal. Jo mindre

denne gruppe er i antal og styrke, desto mere bevæger organisationen sig imod den oligarkiske modpol (van de Vall 1970:153-4).

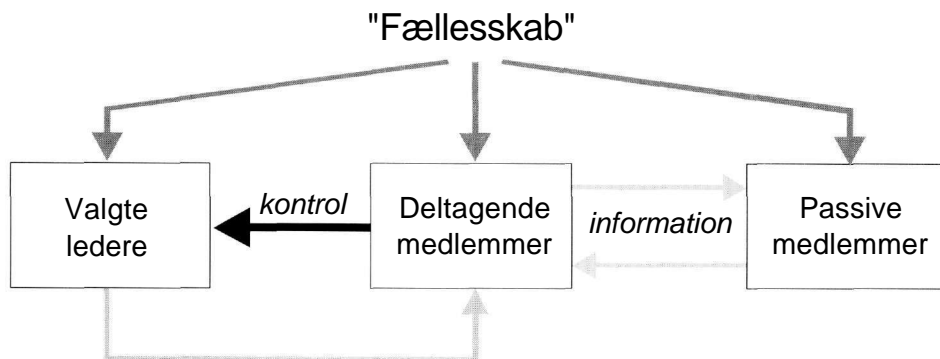
I empiriske såvel som teoretiske studier af det faglige demokrati er det altså vigtigt at holde fast i, at fagbevægelsen som helhed eller den enkelte fagforening er en kamporganisation med et historisk specifikt indhold og funktionsbetingelser. Organisationsdemokratiet kan ikke snævert måles i forhold til idealtypiske demokratimodeller, men må derimod ses i sammenhæng med fagforeningernes omverdensrelationer og indbefatte en kobling til fagforeningens varetagelse af medlemmernes interesser i det udviklede kapitalistiske samfund, der historisk er knyttet til kontrollen med salget af arbejdskraft igennem indgåelse af kollektive aftaler.

Som kamporganisation har det faglige demokrati klart været underordnet et effektivitetsrationale (Allan 1954). Målene for den faglige og politiske interessevaretagelse var relativt begrænsede og veldefinerede på baggrund af medlemmernes ensartede udgangspunkter og (klasse)interesser. Det har altid været de konkrete resultater, der talte og så længe medlemmernes interesser var begrænsede til selvindlysende og "smalle" materielle krav som kortere arbejdstid, ferie og højere løn kunne en fjern og for den sags skyld "uaf-sættelig" professionel ledelse godt have stor legitimitet, så længe den "leverede varen" (Bild & Madsen 1995:4). Et stærkt fælles-

Figur 2: Kendetegn ved organisationsforståelser i studier af det faglige demokrati

	Demokrati	Delegationsdemokrati (polyarki)	Oligarki
Medlemsaktivitet:	Høj, direkte aktivitet	Aktive mindretalsgrupper	Lav medlemsaktivitet
Magtfordeling:	Medlemsmagt	Magtbalance	Pampervælde
Kommunikationsstruktur:	To-vejs, direkte	To-vejs, indirekte	Ingen eller en-vejs

Anm.: Inspireret af Karlsen (1977:142).



Figur 3: Omverdensforståelse af det faglige delegationsdemokrati

skab, byggende på solidaritet, var mere eller mindre givet. Fagbevægelsens fundamentale magtressourcer var organisationsprocenten, dygtige ledere og "jernhård" disciplin ud fra devisen: "indre sammenhold giver ydre styrke". Et direkte demokrati, åbent for spontantistiske strømninger, kunne objektivt set være ødelæggende for den landsdækkende disciplin som strejker, eksklusivaftaler, blokader og andre kampmidler forudsatte. Det var en praktisk erfaring hos både ledelse og medlemmer. Lagde fagbevægelsen for stor vægt på medlemsdemokrati og mindretalshensyn, kunne det betyde, at slagkraften i forhold til arbejdsgivere og stat blev svækket (Tetzchner 1978:241).

Figur 3 ovenfor illustrerer delegationsdemokratiet i en omverden, hvor fællesskabet med baggrund i ensartede livs- og klasseudgangspunkter og deraf følgende fællesinteresser i forhold til at overvinde de mærkbare urimeligheder, man kollektivt var underlagt i arbejdslivet såvel som i samfundslivet. Betonningen af at et sådant "fællesskab" må inkorporeres i forståelsen af demokratiet i fagbevægelsen, finder man også i Lewins analyse af demokrati- og organisationsformer i LO-fagbevægelsen i Sverige (Lewin 1980 [1977]).

Det faglige demokrati eller rettere den faglige interessevaretagelse var "effektiv" - specielt i Skandinavien, hvor enhedsfagbevægelsen i tæt samarbejde med de socialdemokrati-

ske partier fra århundredes start og frem til 1960'erne opbyggede velfærdsstater, som er blevet en ubetinget succes og som i dag fremstår som "mønstermodeller" for mange endnu blot svagt udviklede demokratier.

Som diskuteret ovenfor er der siden fagbevægelsens begyndelse i slutningen af sidste århundrede sket afgørende opblødninger i de traditionelle klasselinier, som den gang var så markante og synlige. Interessestrukturerne er blevet fragmenterede, hvilket betyder, at fællesinteresser og -mål ikke længere er klare og entydige. Nye socialiseringsmønstre og identitetsdannelsesprocesser har afstedkommet en øget individualisme blandt fagbevægelsens medlemmer, som udfordrer tidligere tiders "ydre" fællesskab.

Med henblik på at vurdere hvorledes opblødningen i traditionelle fællesværdier og -interesser - "fællesskabet" - indvirker på det faglige demokrati, vil der i de empiriske analyser blive fokuseret på følgende tre forhold:

- 1) *Medlemmernes deltagelse i det faglige demokrati*; hvorledes har deltagelsesmønstre og omfang udviklet sig, og hvorledes kan disse forventes at være/blive påvirket af individualismen,
- 2) *Det faglige demokratis repræsentativitet*; er der overensstemmelse mellem valgte ledere, de deltagende medlemmer og passive medlemmer dels på baggrundsvariable såsom køn, alder og



700 lyttende tillidsrepræsentanter til faglig konference i 1974. (ABA)

skolebaggrund, dels på holdningsvariable - det vil sige betydningen af individualismen,

3) *Det faglige demokratis legitimitet*; i hvilken udstrækning oplever medlemmer (a) at fagforeningen varetager deres interesser, og (b) i hvilken udstrækning medlemmerne mener, at fagforeningen er en nødvendig institution. Og er der forskel på medlemsgrupper med en traditionel kollektivistisk orientering og medlemsgrupper karakteriseret ved individualistiske orienteringer.

Det skulle gerne fremgå - om ikke andet så indirekte - at her lægges op til en dynamisk analyse, hvor analyseresultater på et niveau bruges konstruktivt på de efterfølgende. Dog må man forvente, at individualismen påvirker delegationsdemokratiet med den nuværende indretning og funktionsmåde i retning af 1) faldende deltagelse samt ændrede deltagelsesmønstre; 2) skæv repræsentation, hvor de 'kollektivistisk' orienterede i højere grad end

de 'individualistisk' orienterede deltager i det faglige demokrati og påtager sig faglige tillidshverv; 3) legitimitetsunderskud eftersom fagforeningerne i dag i høj grad er gearret til at varetage traditionelle velfærdsinteresser og gør det, mens specielt de 'individualistisk' orienterede må forventes at tillægge også andre typer fagforeningsopgaver/værdier vægt.

Medlemmernes deltagelse i det faglige demokrati³

Det fremgår af den ovenfor skitserede analysemodel, at deltagelse er et centralt aspekt af det faglige delegationsdemokrati, og med tendenserne til opløsnings af det traditionelle værdifællesskab bliver omfanget af og dybden i den faglige aktivitet afgørende for demokratiets "indre" styrke. Det vil sige i hvilket omfang den faglige og politiske interessevaretagelse i organisationernes top er i overensstemmelse med de værdier, præferencer og interes-

ser, der prioriteres i organisationens bund blandt medlemmerne.

Man skal dog være opmærksom på, at deltagelse i sin natur er et tvetydigt begreb. *Hvorvidt det enkelte fagforeningsmedlem deltager eller ej kan være udtryk for såvel tilfredshed som utilfredshed.* Mulige årsager til at medlemmerne vælger at være passive eller inaktive kan bl.a. være:

— at forhandlinger om løn- og arbejdsvilkår opleves som løsrevet fra den enkeltes faglige deltagelse det er et anliggende for toppen. Kun i krisesituationer f.eks. i forbindelse med trusler om lønnedgang, opsigelser, indskrænkning i gældende rettigheder, bliver mange medlemmer bevidste om deres fagforeningsrolle,

— at det enkelte medlem har en opfattelse af, at det ikke nytter at deltage. Topstyringen opleves at have antaget et omfang, hvor medlemmerne føler, at det strider imod deres opfattelse af demokrati,

— at fagforeningsaktiviteten bremses af ledelsen på arbejdspladsen ved hjælp af diverse indgreb i den enkeltes "organisationsret". Dette forhold har uden tvivl - og er formentlig stadigvæk gældende på en række mindre virksomheder,

— at fagforeningen opleves som et stivnet "apparat", en overlevering fra industrisamfundet, som den enkelte værdi- og orientingsmæssigt ikke kan identificere sig med,

— endelig kan manglende aktivitet skyldes, at den enkelte er godt tilfreds med den måde fagforeningen aktuelt fungerer på, og samtidig opfatter forpligtelser udenfor fagforeningen og arbejdspladsen som de vigtigste (se også Karlens 1977:153-4).

Deltagelse kan også anskues som en *læreproces*, der giver den enkelte indsigt i anliggender, der ellers er forbeholdt organisationsledelsen (Dahl 1993). Og endelig er deltagelse en forudsætning for *dialog* og bevægelse i standpunkter, der kan øge fællesskabsfølelsen og danne udgangspunkt for formuleringen af nye fællesværdier (bl.a. Andersen et al 1993).

En udstrakt grad af passivitet blandt medlemmerne behøver altså ikke være en indikator på manglende indre demokrati, men det kan betyde, at man i lederskabet ikke via dialog får samlet medlemmerne omkring den førte interessevaretagelse, og ikke nedefra får de nødvendige inputs til udvikling af interessevaretagelsen.

Udviklingen i medlemmerne af LO-forbundenes klasseidentifikation, de ændrede socialiseringsbetingelser og forandringerne i den individuelle identitetsdannelse, der samlet peger i retning af en øget individualisme, betyder, at medlemmerne ikke længere kan betegnes som en samlet "masse" med fælles udgangspunkter. Medlemsskaren er præget af differentieringstendenser, der sandsynligvis afspejler sig i medlemmernes deltagelsesmønstre. Man må således forvente en generelt fald i deltagelsen over tid, og at deltagelsesmønstrene er afhængig af medlemmernes k-i orienteringer. Konkret vil dette sige lavest faglig deltagelse blandt medlemmer med 'individualistiske' orienteringer samt at de 'individualistisk' orienterede deltager på en anden måde end de traditionelt 'kollektivistisk' orienterede i form af forholdsvis lav deltagelse i de traditionelle (og rituelle) mødeformer såsom generalforsamlinger og en relativt højere deltagelse i arbejdspladsnære aktiviteter, hvor deltagelsen er forbundet med et større element af egen nytte. At individualismetendenserne vil betyde ændrede deltagelsesmønstre i denne retning er bl.a. diskuteret af Hyman (1992).

En analyse af udviklingen i medlemmernes deltagelse rejser imidlertid en række spørgsmål med hensyn til datamaterialet. Dels er det vanskeligt at finde sammenlignelige data om den faglige deltagelse, dels er der ofte knyttet validitetsproblemer til deltagelsesmål. Det er således en almindelig antagelse, at respondenter i surveyundersøgelser har en tendens til at fremstille sig selv i et mere positivt lys end tilfældet er, f.eks. som mere aktive, eller at der er en overrepræsentation af aktive blandt de medvirkende i sådanne undersøgelser.

Med dette forbehold in mente er det her

Tabel 1: Medlemmerne af LO-forbundenes deltagelse i faglige møder arrangeret af fagforeningen indenfor det seneste år, Danmark, 1982 sammenlignet med 1992, fordelt på udvalgte baggrundsvariable (pct.)

	1982	1992	Forskel i pct.point
<i>Køn:</i>			
Kvinder	37	29	-8
Mænd	39	30	-9
<i>Alder:</i>			
Under 30 år	29	18	-11
30-50 år	45	33	-12
Over 50 år	42	39	-3
<i>Arbejdsstilling:</i>			
Ufaglært arbejder	32	32	0
Faglært arbejder	48	31	-17
Funktionær	45	30	-15
Alle	38	30	-8

Kilde: Datasættet fra Scheuer, 1985, specialkørsel og APL-databasen.

hensigten at skitsere udviklingen i den faglige mødedeltagelse i Danmark og Sverige ud fra tilgængelige undersøgelser samt se på i hvilken udstrækning den faglige mødedeltagelse påvirkes af medlemmernes k-i orientering.

Udviklingen i mødedeltagelse i Danmark og Sverige

For Danmarks vedkommende foretages en sammenligning af mødedeltagelsen i 1982 med 1992, mens det for Sveriges vedkommende er muligt at sammenligne mødedeltagelsen i 1978/1988 med 1993.

Undersøgelser viser, at der næsten er sket en halvering i deltagelsen i faglige møder blandt samtlige organiserede lønmodtagere i Danmark (LO, FTF og AC) i perioden fra 1979 til 1991 (Goul Andersen 1993:62).⁴ Ser vi udelukkende på deltagelsen indenfor LO-området, er der en tilsvarende - omend svagere - tendens til faldende deltagelse, idet sammenlignelige undersøgelser fra henholds-

vis 1982⁵ og 1992 (APL-undersøgelsen) viser et fald i mødedeltagelse på 8 procentpoint.

Det skal dog bemærkes, at Scheuer oprindeligt har opdelt medlemmernes aktivitet på henholdsvis lokal fagforeningsniveau og klubniveau (Scheuer 1985:113-21), mens APL-undersøgelsen opererer med et bredere deltagelsesmål, idet deltagelsen her omfatter faglige møder i almindelighed (Jørgensen et al 1993:250-1). Når man ser bort fra de medlemmer, der udelukkende deltager i faglige møder på arbejdspladsen, viser tabel 1 overfor en generelt faldende mødedeltagelse (se også Bild & Madsen 1995:140).

Det fremgår videre, at mødedeltagelsen generelt er mindst blandt medlemmerne under 30 år. En nærmere sammenligning af den samlede mødedeltagelse i 1982 og 1992 viser, at der stort set er tale om et fald i den faglige mødedeltagelse for samtlige undergrupperingers vedkommende. Størst er faldet blandt medlemmerne under 50 år, faglærte arbejdere

og funktionærer, mens der blandt de ufaglærte arbejdere er en uændret mødedeltagelse, ligesom der kun er et mindre fald blandt medlemmerne over 50 år.⁶

Sammenlignet med Danmark viser surveyundersøgelser gennemført på opdrag af Svensk LO, at der er et højere deltagesniveau i den svenske LO-fagbevægelse. Tendensen i ændringerne i medlemmernes faglige deltagelse over tid er imidlertid den samme som i Danmark. Sammenlignes medlemmerne af LO-forbundenes mødedeltagelse i 1978 med 1993, viser tabel 2 et samlet fald på 4 procentpoint. Det fremgår videre, at faldet i mødedeltagelsen fordeler sig ligeligt på mænd og kvinder.

Som det var tilfældet i Danmark er deltagesniveauet generelt lavest i den yngste alderskategori. Desværre muliggør aldersinddelingen i 1978-undersøgelsen ikke en sammenligning med 1988/93-undersøgelserne. Men af sidstnævnte fremgår, at deltagesfaldet i den svenske LO-fagbevægelse koncentrerer sig til de unge medlemmer under 30 år. Blandt såvel de 30-49 årige som blandt de ældre medlemmer på 50 år og derover er der reelt tale om mindre stigninger i mødedeltagelsen.

K-I orientering og mødedeltagelse

Inddrages medlemmernes k-i orientering i analysen af mødedeltagelsen i henholdsvis Danmark og Sverige⁷, viser tabel 3 delvist den forventede sammenhæng: Mødedeltagelsen afhænger af k-i orientering således, at medlemmer med 'kollektivistisk' orientering i højere grad end medlemmer med 'neutral' og 'individualistisk' orientering deltager i faglige møder. Og videre at mødedeltagelsen er højere blandt de 'neutrale' end blandt de 'individualistisk' orienterede medlemmer.

Denne sammenhæng er klar for Danmarks vedkommende, men mindre for Sveriges, idet deltagesniveauet her er højere blandt de 'individualistisk' orienterede end blandt medlemmer med 'neutral' orientering. En mulig forklaring herpå kan være, at fagforeningskritiske medlemmer i Sverige i højere grad end i Danmark deltager i det faglige demokrati. Man møder op på faglige møder og giver sin mening tilkende. Dette skal endvidere sammenholdes med, at den Svenske medborgerskabsundersøgelse fra 1987 viste et usædvanligt lavt deltagesniveau sammenlignet med Svensk LO's egen medlemsundersøgelse fra 1988, jvf. tabel 2,

Tabel 2: Medlemmerne af LO-forbundenes deltagelse i faglige møder indenfor et år, 1978/1988 sammenlignet med 1993, Sverige, fordelt på køn og alder (pct.)

	1978	1988	1993	Forskel 1978-1993
<i>Køn:</i>				
Kvinder	41	36	36	-5
Mænd	48	47	44	-4
<i>Alder:</i>				
				Forskel 1988-1993
Under 30		36	28	-8
30-49		43	44	+1
50 og derover		45	49	+4
Alle	44	42	40	-4

Anm.* Oplyst direkte af Svensk LO.

Kilde: Svensk LO (1981: bilag tabel 3), Svensk LO (1994(4):40).

Tabel 3: Medlemmerne af LO-forbundenes deltagelse i faglige møder indenfor et år, Danmark (1992) og Sverige (1987), fordelt på k-i orientering (pct.)

	Danmark					Sverige
	General- forsamling	Fagforenings- møder	Fyraftens- møder	Arbejds- pladsmøder	Samlet deltagelse	Samlet deltagelse
'Kollektivistisk'	32	20	17	34	52	22
'Neutral'	24	15	12	26	44	16
'Individualistisk'	16	8	10	24	38	18
Alle	23	13	12	27	44	20

Anm.: Danmark: Da der er flere svarmuligheder for mødedeltagelse giver summen af procenterne ikke 100. Vægtede data, signifikansniveau <0,005. Sverige: Signifikansniveau >0,05. *Dette deltagelsesmål er højere end det angivne i tabel 1 ovenfor pga. inddragelsen af arbejdspladsmøder.

Kilde: APL-databasen og Svensk medborgerskabsundersøgelse.

hvorfor de kritiske deltagere - som også er flittige respondenter i surveyundersøgelser slår kraftigt igennem.

Tabellen viser endvidere, at der i Danmark er stor forskel på deltagelsesniveauet på de respektive mødeformer. I 1992 var deltagelsen således størst i arbejdspladsmøder og generalforsamlinger og mindst i fagforeningsmøder og fyraftensmøder. Disse forskelle udbygges endnu mere, når man ser på k-i orienteringen, idet en betydelig højere andel af medlemmerne med 'kollektivistisk' orientering end de 'individualistisk' orienterede deltager i generalforsamlinger og fagforeningsmøder. Faglige aktiviteter der givet ofte har rituel karakter. Med hensyn til fyraftensmøder og arbejdspladsmøder er forskellene imidlertid knapt så markante.

Heri ligger der en bekræftigelse af Hyman's (1992) hypotese om ændrede deltagelsesmønstre som følge af tendenser til øget individualisme, idet der blandt de 'kollektivistisk' orienterede medlemmer er et højt deltagelsesniveau på alle typer af faglige aktiviteter i såvel fagforeningsregi som på arbejdspladsen. Mens de 'individualistisk' orienterede overvejende deltager i møder på arbejdsplad-

sen, der umiddelbart giver den enkelte mening i forhold til egen arbejdssituation.

Goul Andersen påviser en tilsvarende tendens blandt samtlige organiserede danske lønmodtagerne i 1990, og fremfører, at forskydningen i den faglige deltagelse fra fagforeningerne til arbejdspladsen harmonerer med tendensen i den politiske deltagelse. *Lønmodtagerne og andre befolkningsgrupper er nemlig mest aktive i sammenhænge, hvor indflydelsesmulighederne er størst i forhold til det politiske outcome for den enkelte* (Goul Andersen 1993:65).

Sammenfattende viser deltagelsesundersøgelserne for Danmark og Sverige således: 1) at deltagelsen generelt er højere i Sverige end i Danmark; 2) at deltagelsesniveauet i begge lande generelt har været faldende over de sidste årtier⁸; 3) at deltagelsesniveauet i begge lande er stærkt aldersafhængigt, idet faldet er markant højere i den yngste aldersgruppe end i den ældste - særligt udtalt i Sverige; 4) at mødedeltagelsen er stærkt værdiafhængigt, således forstået at jo mere 'kollektivistisk' orienterede medlemmerne er, desto mere tilbøjelig er man til at deltage i faglige møder - særligt udtalt i Danmark; og endelig

Figur 4: Rubricering af medlemmer efter grad af faglig aktivitet, Danmark (1992) og Sverige (1987) (pct.)

		Deltagelse i faglige møder?	
		ja	nej
Valgt tillidshverv iforb. med fagforeningen ?	ja	'Valgte' Danmark: 10 Sverige: 10	'Passive' Danmark: 54 Sverige: 80
	nej	'Deltagere' Danmark: 36 Sverige: 10	

Anm.: Danmark: Vægtede data, N=3301.

Bemærk at arbejdspladsmøder er medtaget, jvf. tabel 3. Sverige: N=593

Kilde: APL-databasen og Svensk medborgerskabsundersøgelse.

5) tyder de danske medlemmer af LO-forbundenes deltagelsesmønstre på, at hvor 'kollektivistisk' orienterede har et højt deltagelsesniveau indenfor alle mødeformer, vælger de 'individualistisk' orienterede i større udstrækning møder i fagforeningsregi fra i modsætning til de mere arbejdspladsnære aktiviteter.

Det faglige demokratis repræsentativitet

En svaghed ved analyser af det faglige demokrati, der udelukkende baserer sig på surveyundersøgelser, er, at man ikke er i stand til at sige noget om, hvad man i organisationens forskellige led faktisk gør for at indoptage og tilgodese medlemmernes værdier og præferencer i deres faglige og politiske interessevaretagelse. Der mangler således konkrete analyser på organisationsniveauet af indflydelseskanaler, processer for politikfastlæggelse m.v. Men beslutninger og indflydelse er også andet end strukturer og kanaler, det er først og frem-

mest *personer*, der tænker og handler, og i en bevægelse ordnet efter delegationsdemokratiets principper er det afgørende, *hvem der vælger hvem*.

De medlemmer, der deltager i fagforeningsmøder, generalforsamlinger m.v. er også dem, der vælger, udpeger de medlemmer, der skal være politikbærere af fagforeningspolitikken ude på arbejdspladserne samt formidlere af medlemmernes værdier og holdninger ind i fagforeningsorganisationen, jvf. figur 3. Delegationsprincippet betyder som bekendt, at medlemmer, der ikke deltager i det faglige arbejde i organisations bund, risikerer at få deres interesser tilsidesat i fagforeningspolitikken. Men som tidligere nævnt, er det ligeledes et problem for organisationen, hvis der er store værdi- og holdningsmæssige forskelle mellem henholdsvis de aktive, politikbærende medlemmer og de passive, idet man på sigt kan frygte en svindende opslutning fra bestemte medlemsgrupper.

Med den øgede individualisme og værdi-

pluralisme samt den faldende mødedeltagelse, er der grund til at fokusere på, hvem der deltager i fagforeningsarbejdet, hvem der p.t. har valgt ikke at gøre det, og af den vej tegne et billede af hvilke værdier og holdninger, der dermed tilføjes fagforeningsorganisationen. Det er forventeligt, at der er en k-i orientingsmæssig skæv repræsentation karakteriseret ved, at medlemmer med 'kollektivistisk' orientering i højere grad end medlemmer med mere 'individualistiske' har valgte tillidsposter i forbindelse med deres fagforeningsmedlemskab, ligesom de - som ovenfor vist - er mere tilbøjelige til at deltage i faglige møder.

Med henblik på den empiriske analyse er medlemmerne rubriceret i tre grupper ud fra deres nuværende fagforeningsaktivitet, nærmere betegnet: '*valgte*' (medlemmer med tillidshverv i forbindelse med deres fagforeningsmedlemskab: tillidsrepræsentant, klubbestyrelsesmedlem og lignende, og som deltager i faglige mødeaktiviteter), '*deltagere*' (medlemmer der deltager i fagforeningsaktiviteter) og '*passive*' (medlemmer der p.t. har valgt ikke at være aktive i fagforeningsarbejdet), jvf. figur 4.

Rubriceringen viser, at andelen af 'valgte' er den samme - 10 pct. - i henholdsvis den danske og svenske LO-fagbevægelse, mens der er relativt store forskelle på andelen af 'deltagende' og 'passive' medlemmer. Som tidligere kommenteret, viser den Svenske medborgerskabsundersøgelse fra 1987 et væsentligt lavere deltagelsesniveau end Svensk LO's egne medlemsundersøgelser, hvori andelen af 'passive' dog stadig er højere end i Danmark her målt med APL-undersøgelsens "brede" deltagelsesmål, hvori arbejdspladsmøder er medregnet.⁹

På trods af denne mulige usikkerhed med hensyn til sammenligneligheden af det danske og svenske datamateriale kan man godt bruge datamaterialet til at belyse repræsentativitets-spørgsmålet indenfor hvert land og imellem de to lande foretage relative sammenligninger.

En sammenligning af tabel 4 og 5 viser både ligheder og forskelle for så vidt angår, hvilke medlemsgrupper der er henholdsvis over-

og underrepræsenterede i forhold til de forskellige grader af faglig aktivitet.

Man kan tale om *sammenfaldende tendenser* på nedenstående områder:

Aldersvariablen har i begge lande stor indvirkning på graden af faglig aktivitet. De unge medlemmer under 30 år er i markant større udstrækning 'passive' end de 30-50 årige og specielt de over 50 årige medlemmer. Medlemmerne over 50 år er omvendt kendetegnet ved at have en overrepræsentation af 'valgte'. Tendensen er specielt udtalt i Danmark, hvor der er en forskel på hele 10 procentpoint på andelen af 'valgte' mellem den yngste og ældste alderskategori.

- Formentlig delvist sammenfaldende med ovennævnte er der ligeledes ensartede tendenser i forbindelse med medlemmernes skolebaggrund: Jo mindre skolegang, des højere fagligt aktivitetsniveau. Igen er tendensen tydeligst i Danmark.

- Arbejdsmarkedsstatusvariablen viser helt forventeligt både for Danmarks og Sveriges vedkommende, at der blandt de heltidsansatte er en markant højere andel 'valgte' end blandt både deltidsansatte og p.t. arbejdsløse medlemmer, der i sagens natur ikke har de samme muligheder for deltagelse i det faglige demokrati f.eks. som valgt tillidsrepræsentant eller ved deltagelse i arbejdspladsmøder.

- Endelig er der som forventet en tendens til, at 'kollektivistisk' orienterede i højere grad end de 'individualistisk' orienterede har valgte tillidsposter, mens sidstnævnte i højere grad er 'passive'. I Danmark er denne tendens mere markant end i Sverige.

Af *forskelle* er følgende iøjnefaldende:

-Hvor der i Danmark ikke er nogle nævneværdige forskelle i mænds og kvinders deltagelse i det faglige demokrati, er disse i Sverige betydelige (se også tabel 2). Her er der blandt mændene en markant højere andel 'valgte' end blandt kvinderne, som omvendt har en højere andel 'passive'.

- Med hensyn til medlemmernes sektortil-

Tabel 4: Grad af faglig aktivitet i Danmark (1992), fordelt på baggrundsvARIABLE og k-i orientering (pct.)

	'Valgte'	'Deltagere'	'Passive'	I alt (pct./N)
<i>Køn:</i>				
Kvinder	9	35	56	100/1436
Mænd	11	37	53	101/1813
<i>Alder:</i>				
Under 30	4	27	69	100/917
30-50	11	39	50	100/1818
Over 50	14	40	46	100/546
<i>Skolebaggrund:</i>				
7. klasse	13	41	46	100/676
8-10. klasse	9	35	56	100/2220
Gymnasium/HF	8	35	57	100/353
<i>Arbejdsmarkedsstatus:</i>				
Heltidsansat	12	38	51	101/2465
Deltidsansat	7	40	53	100/291
Arbejdsløs	4	27	70	101/493
<i>Sektortilhør:</i>				
Offentlig	14	46	40	100/1092
Privat	9	32	60	101/1709
<i>Arbejdsstilling:</i>				
Ufaglært	12	36	52	100/1012
Faglært	11	43	46	100/1026
Funktionær	11	34	55	100/608
Alle	10	36	54	100/3301
<i>K-I orientering:</i>				
'Kollektivistisk'	12	41	46	99/ 871
'Neutral'	9	36	54	99/ 956
'Individualistisk'	8	33	60	101/1116

Anm.: Procentangivelser, der afviger med 3 procentpoint fra gennemsnittet ("Alle"), er fremhævet.
Vægtede data, signifikansniveau < 0,005.

Kilde: APL-databasen.

Tabel 5: Grad affaglig aktivitet i Sverige (1987), fordelt på baggrundsvARIABLE og k-i orientering (pct.)

	'Valgte'	'Deltagere'	'Passive'	I alt (pct./N)
<i>Køn:</i>				
Kvinder	5	12	83	100/238
Mænd	14	8	78	100/342
<i>Alder:</i>				
Under 30	8	6	86	100/215
30-50	11	11	77	99/244
Over 50	12	13	76	101/119
<i>Skolebaggrund:</i>				
7. klasse	11	10	79	100/409
8-10. klasse	9	8	84	101/116
Gymnasium/HF	8	9	82	99/55
<i>Arbejdsmarkedsstatus:</i>				
Heltidsansat	13	10	77	100/427
Deltidsansat	3	11	87	101/119
Arbejdsløs	0	0	100	100/ 14
<i>Sektortilhør:</i>				
Offentlig	7	11	81	99/229
Privat	13	9	78	100/323
<i>Arbejdsstilling:</i>				
Ufaglært	8	7	86	101/196
Faglært	13	9	78	100/190
Funktionær	14	11	75	100/187
Alle	10	10	80	100/593
<i>K-I orientering:</i>				
'Kollektivistisk'	12	11	77	100/244
'Neutral'	12	6	83	101/165
'Individualistisk'	6	12	82	100/162

Anm.: Procentangivelser, der afviger med 3 procentpoint fra gennemsnittet ("Alle"), er fremhævet.
Signifikansniveau >0,05.

Kilde: Svensk medborgerskabsundersøgelse.



Skurmøde hos Jord- og betonarbejderne, 1987. Diskussion på arbejdspladsen af den faglige politik. Fotograf: Finn Svensson (ABA).

hørsforhold offentlig eller privat ansættelse viser der sig for Danmarks vedkommende et betydeligt højere engagement i det faglige demokrati blandt de offentligt ansatte end blandt de privat ansatte, mens det omvendte gør sig gældende i Sverige.

- Endelig er der betydelige forskelle, når man ser på medlemmernes arbejdsstilling. I Sverige er det generelt de funktionæransatte, der er mest aktive i det faglige demokrati (størst andel 'valgte' og 'deltagende'), mens de ufaglærte arbejdere er mindst både med hensyn til andelen af 'valgte' og 'deltagende'. I Danmark derimod der et netop de funktionæransatte, der er kendetegnet ved den laveste grad af faglig aktivitet, mens der blandt de ufaglærte er den største andel 'valgte' og blandt de faglærte arbejdere den største andel 'deltagende'.

Samlet set peger disse ligheder og forskelle på, at der i den danske LO-fagbevægelse er de største uoverensstemmelser mellem 'valgte',

'deltagende' og 'passive' medlemmer fordelt på baggrundsvariable. Bortset fra forskellen mellem kvinder og mænd er de fremhævede tendenser mest markante i Danmark. Dette kan tolkes som, at der er en bedre repræsentativitet i den svenske LO-fagbevægelse end i den danske. Denne forskel i repræsentativitet underbygges af tendenserne fra k-i orienteringerne, hvor man for Sveriges vedkommende kun ser en meget svag sammenhæng eller praktisk talt ingen mellem 'individualistisk' orientering og 'passivitet', mens der er mere tydelig sammenhæng i Danmark, hvor man således kan forvente, at de 'individualistisk' orienterede kan have vanskeligere ved at få tilgodeset deres præferencer i den faglige og politiske interessevaretagelse.

Nærmere analyser af prioriteringen af opgaver i den faglige interessevaretagelse peger nemlig på, at 'kollektivistisk' orienterede i højere grad end 'individualistisk' orienterede medlemmer vægter traditionelle opgaver

såsom sikring af løn, nedsættelse af arbejdstiden m.v., mens de 'individualistisk' orienterede er kendetegnet ved i relativt højere grad at prioritere "nye" opgaver, der giver den enkelte bedre individuelle udviklingsmuligheder på arbejdspladsen, såsom arbejdet for et mere interessant og udviklende arbejde, forbedrede uddannelsesmuligheder m.v.

Det faglige demokratis legitimitet

Med differentieringen i medlemmernes interesser er målene for fagforeningernes faglige og politiske interessevaretagelse ikke længere entydige. Størst mulig lønfremgang og så lille ugentlig arbejdstid som muligt er ikke længere krav, der kan samle opslutning fra alle hjørner af medlemsskaren, hvorfor legitimiteten ikke længere er snævert bundet til den "ydre" interessevaretagelse resultaterne, men i lige så høj grad i "indre" forhold den enkeltes mulighed for at komme igennem med sine synspunkter. På denne baggrund samt faldet i mødedeltagelsen og skævdelin-

gen i repræsentativiteten må man generelt forvente legitimitetsproblemer. Desuden må det forventes, at legitimiteten er lavest blandt de medlemmer, der værdimæssigt ligger længst fra det klassiske fagforeningsmedlem — 'individualisterne'.

Medlemmernes oplevelse af det faglige demokratis funktionsmåde kan indkredses ved dels at se på deres interaktion med beslutningssystemet, dels deres generelle vurdering af det faglige demokrati og i hvilken udstrækning, de ønsker ændringer.

Det fremgår af tabel 6, at der for Danmarks vedkommende er en generel utilfredshed med den måde, det faglige demokrati fungerer på i dag. Medlemmer giver således i vid udstrækning udtryk for, at den entydige sammenhæng mellem medlemsinteresser og den faglige ledelses interessevaretagelse, der historisk har været den afgørende præmis i det faglige demokrati, ikke længere er tilstede. 61 pct. er af den opfattelse, at der er for langt mellem de ting, der sker på arbejdspladsen, og de beslutninger der træffes på forbundsplan.

Tabel 6: Medlemmerne af LO-forbundenes vurdering af det faglige demokrati, Danmark (1992) (pct.)

	Enig	Neutral	Uenig	pct./N
Jeg giver altid min mening tilkende overfor fagforeningen i bestemte sager(A)	44	34	22	100/3060
Jeg får som regel min mening igennem overfor fagforeningen(B)	15	54	32	101/2973
Fagbevægelsens ledere handler helt i overensstemmelse med medlemmernes interesser(C)	32	34	35	101/3163
Der er for langt mellem de ting, der sker på arbejdspladsen og de beslutninger, der tages i forbundet(D)	61	34	6	101/3160
Fagforeningen skal arbejde for at øge medlemsaktiviteten(E)	53	35	12	100/3075

Anm.: "Enig" dækker svarkategorierne "helt enig" og "delvist enig", "neutral" dækker "hverken enig eller uenig" og "uenig" dækker "delvist uenig" og "helt uenig". Vægtede data.

Kilde: APL-databasen.

35 pct. er negative i deres vurdering af, hvorvidt fagbevægelsens ledere handler i overensstemmelse med medlemmernes interesser, og andre 34 pct. afstår fra at tage eksplicit stilling.

Medlemmer oplever, at de ikke kan komme igennem med deres synspunkter overfor fagforeningen (kun 15 pct. "enig") på trods af, at de giver deres mening tilkende (44 pct. "enig"). Ligesom hovedparten (53 pct.) erklærer sig "enig" i, at fagforeningerne skal arbejde for at øge medlemsaktiviteten.

Samlet må man således konkludere, at det faglige demokratis legitimitet synes meget begrænset. I et fremtidsperspektiv kan medlemsudsagnene tolkes i retning af, at man ønsker et levende medlemsdemokrati med et højt aktivitetsniveau, hvor alle har mulighed for at give deres synspunkter tilkende. Et medlemsdemokrati, der bygger på dialog fremfor envejskommunikation og ensretning, og hvor de valgte faglige ledere forholder sig tættere til medlemmernes hverdag på arbejdspladsen.

Af tabel 8 fremgår, at det faglige demokratis legitimitet målt ud fra medlemmernes oplevede indflydelsesmuligheder — i Sverige heller ikke er for god. Blot 4 pct. af medlemmerne af den svenske LO-fagbevægelse mener, at de i høj grad har indflydelse på deres

fagforening. 29 pct. mener, at de i nogen grad har indflydelse, mens henholdsvis 45 pct. og 22 pct. tilkendegiver, at de kun i lille grad eller slet ikke har indflydelsesmuligheder.

Inddrages medlemmernes k-i orienteringer i analysen af det faglige demokratis legitimitet, viser der sig både forventede og overraskende sammenhænge. Som forventet giver de 'kollektivistisk' orienterede der som bekendt er de mest deltagende i højere grad end medlemmer med såvel 'neutrale' som 'individualistiske' orienteringer deres mening tilkende, ligesom de i højere grad oplever at have indflydelse på fagforeningen. Ligeledes er de 'kollektivistisk' orienterede forventeligt i højere grad end specielt de 'individualistisk' orienterede af den opfattelse, at de faglige ledere varetager medlemmernes interesser. Dog er det blot 37 pct. af de 'kollektivistisk' orienterede, der kan erklære sig helt eller delvist enige i, at fagbevægelsens lederes handler helt i overensstemmelse med medlemmernes interesser.

Overraskende er det imidlertid, at det også er de 'kollektivistisk' orienterede, der i størst udstrækning mener, at der er for langt mellem arbejdspladsen og forbundet, samt at fagforeningen skal arbejde for at øge medlemsaktiviteten.

Tabel 7: Medlemmerne af LO-forbundenes vurdering af fagforeningen, fordelt på grad af faglig aktivitet og k-i orientering, Danmark (1992) (pct.-andel "helt og delvist enig")

	Mening tilkende(A)	Mening igennem(B)	Ledere i overens- stemmelse (C)	Langt mellem arbejdsplads og forbund (D)	Arbejde for øget medlems- aktivitet (E)
'Kollektivistisk'	52	19	37	68	68
'Neutral'	44	15	36	62	56
'Individualistisk'	39	11	21	56	37
Alle	44	15	32	61	53

Anm.: De anførte bogstaver henviser til tabellen ovenfor. Vægtede data, signifikansniveau < 0,005.

Kilde: APL-databasen.

Der er umiddelbart to tolkningsmuligheder. 1) Alt taget i betragtning - deltagelses-, repræsentations- og legitimitetstendenserne - kan det tolkes som, at dele af medlemsgruppen med 'individualistisk' orientering er ved at koble sig fra fagbevægelsen. Man føler afmagt overfor "apparatet", og mener ikke at f.eks. en øget medlemsaktivitet - end sige egen aktivitet - vil forbedre situationen, jvf. betragtningerne i forhold til forklaringer på manglende deltagelse. 2) En anden nærliggende tolkningsmulighed er, at de 'individualistisk' orienterede medlemmer godt nok er mere utilfredse med det faglige demokratis aktuelle funktionsmåde end de 'kollektivistisk' orienterede men ikke utilfredse nok til selv at ville påtage sig et ansvar for, at fagforeningen fremover kommer til at udvikle sig til også at kunne indoptage deres specifikke præferencer i interessevaretagelsen. Man stiller sig tilfreds med det medlemskab der giver i form af kollektive trygge rammer omkring arbejdsituationen (overenskomster og andre aftaler, repræsentation i forhold til ledelsen igennem samarbejdsudvalg m.v.) og muligheden for individuel støtte og opbakning, hvis noget "skulle gå galt". Altså en opfattelse af fagforeningen som forsikringselskab.

Også i Sverige er der forskel på de 'kollektivistisk' og 'individualistisk' orienterede medlemmers oplevelse af egne indflydelses-

muligheder, men her kunne fordelingen i tabel 8 nedenfor tyde på, at der blandt de 'kollektivistisk' orienterede medlemmer er en ganske stor gruppe utilfredse med fagforeningens aktuelle funktionsmåde. 24 pct. oplever ikke, at de har nogle indflydelsesmuligheder på deres fagforening. Her kunne der være tale om en rest af den traditionelle venstreorienterede fagopposition, som i Danmark de senere år - specielt efter Berlin murens fald - stort set har været ikke-eksisterende, hvilket man godt kan formode at den også er i Sverige i dag.

Medlemmernes k-i orientering har altså indvirkning på deres relation til det faglige demokrati — stærkest dog i Danmark. At indvirkningen af medlemmernes stigende 'individualistiske' orientering er mindre i den svenske LO-fagbevægelse kan imidlertid skyldes, at datamaterialet er fra 1987, hvor udviklingen kan formodes ikke at være slået så kraftigt igennem som i 1992, ligesom det meget vel kan være en følge af de stærkt forsimplede operationaliseringsmuligheder.

Af diskussionen af individualisme som abstrakt fænomen fremgår, at individualisme må forstås som et relativt begreb - den enkelte kan i nogle sammenhænge agere egen-nytte orienteret, men i andre være solidarisk og støtte op om fællesværdier - samt at kollektive rammer i arbejdslivet og i samfundet i al-

Tabel 8: Medlemmerne af LO-forbundenes vurdering af egne indflydelsesmuligheder i fagforeningen, fordelt på k-i orientering, Sverige (1987) (pct.)

	I høj grad	I nogen grad	I lille grad	Ingen	(pct./N)
'Kollektivistisk'	10	24	41	24	99/220
'Neutral'	7	26	49	18	100/147
individualistisk'	4	27	49	21	100/141
Alle	4	29	45	22	100/514

Anm.: Skalaen er "oversat" således: 0=ingen, 1-4=i lille grad, 5-8=i nogen grad, 9-10=i høj grad.

Signifikansniveau>0,05

Kilde: Svensk medborgerskabsundersøgelse.

Tabel 9: Medlemmerne af LO-forbundenes syn på fagforeningernes nødvendighed for varetagelse af deres interesser, fordelt på k-i orientering, Danmark (1992) (pct.)

	Helt enig	Delvist enig	Neutral	Delvist uenig	Helt uenig	(pct./N)
'Kollektivistisk'	80	14	5		1	100/886
'Neutral'	70	20	9		0	100/964
'Individualistisk'	47	32	13		3	100/1119
Alle	65	22			2	100/3251

Anm.: Vægtede data, signifikansniveau < 0,005.

Kilde: APL-databasen.

mindelighed er en forudsætning for fagforeningsmedlemmernes orientering imod individualistiske værdier. At det også i medlemmernes egen praksisforståelse forholder sig sådan anskueliggøres i tabel 9.

Medlemmerne bakker i høj grad op om fagforeningen som institution. Af samtlige medlemmer af LO-fagbevægelsen i Danmark er 65 pct. helt enige og 22 pct. delvist enige i, at fagforeningen er nødvendig for varetagelse af lønmodtagernes interesser.¹⁰

Og det på trods af at under halvdelen deltager i faglige møder indenfor et år, at der er en værdimæssig selektivitet af 'valgte' op igennem det faglige system samt at medlemmerne generelt er stærkt utilfredse med fagforeningernes aktuelle måde at fungere på. Det fremgår, at der er værdimæssige forskelle i den institutionelle opslutning men 79 pct. af de 'individualistisk' orienterede medlemmer kan erklære sig helt/delvist enige.

Individualismens udfordring til det faglige demokrati

Formålet med denne artikel har været at diskutere og belyse, hvorledes tendenserne til opblødning af det traditionelle værdifællesskab i LO-medlemsskaren - individualismen sætter sig igennem i forhold til det faglige demokrati forstået som et delegationsdemokrati, jvf. figur 3.

De empiriske analyser har vist, at tenden-

serne til øget individualisme overordnet set påvirker det faglige delegationsdemokrati negativt i forhold til idealet i retning af et "degenereret polyarki", hvor der ikke er overensstemmelse mellem valgte faglige ledere, delegerede mandater m.v. og den store gruppe af passive medlemmer. Set i et udviklingsperspektiv har analyserne peget på:

at deltagelsen de senere årtier er faldet markant, og set i relation til udviklingen i medlemmernes k-i orienteringer, og det markante deltagelsesfald blandt de unge fagforeningsmedlemmer, må deltagelsen alt andet lige forventes fortsat at falde,

at deltagelsesmønstrene sandsynligvis udvikler sig i retning af, at færre og færre medlemmer deltager i det traditionelle faglige arbejde, såsom generalforsamlinger og fagforeningsmøder, mens medlemmer med de "nye" orienteringsmønstre deltager relativt mere i arbejdspladsnære faglige aktiviteter, der i højere grad er forbundet med egen-nytte,

at repræsentativiteten er skæv i retning af, at medlemmer med 'kollektivistisk' orienteringer i højere grad end de 'individualistisk' orienterede er aktive og har faglige tillidsposter, hvilket kan betyde, at fagforeningerne ikke får de tilstrækkelige input til fornyelse og udvikling at den faglige og politiske interessevaretagelse,

at fagforeningerne i dag har et betydeligt legitimitetsunderskud, idet medlemmerne er

stærkt utilfredse med fagforeningernes aktuelle funktionsmåde - især de 'individualistisk' orienterede.

Dog skal det understreges, at tendenserne er kraftigst, bedst dokumenterede og nuancerede for Danmarks vedkommende. Oplosningen af det traditionelle "fællesskab" har altså haft drastiske konsekvenser og ud fra van de Valls forståelse af det faglige demokrati peger udviklingstendenserne på, at det faglige demokrati udvikler sig i retning af et oligarki i Michels forstand.

Dette er imidlertid nok en forhastet konklusion, men givet er det, at det faglige demokrati er i krise. Den manglende deltagelse sammenholdt med den udbredte utilfredshed med fagforeningernes aktuelle funktionsmåde vidner om krise, og problemet forstærkes givet af, at repræsentativiteten specielt for Danmarks vedkommende er skæv. Man skal imidlertid være varsom med at drage konklusioner om, at de aktuelle krisetegn er ensbetydende med fagbevægelsens og de lokale fagforeningers snarlige "død". Som det flere gange er påpeget er individualismen et relativt begreb, og størstedelen af de 'individualistisk' orienterede medlemmer ser faktisk fagforeningerne som nødvendige for varetagelsen af deres interesser. Til gengæld er det langt fra sikkert denne medlemsgruppes institutionsopslutning stikker særligt dybt - sandsynligvis er nogle helt koblet fra fagforeningen, mens andre alene opfatter fagforeningen som et forsikringssselskab.

Det vil således i fremtiden være nødvendigt at udvikle fagbevægelsens organisation og interessevaretagelse. Den udfordring, der umiddelbart tegner sig, består i at indoptage og fremme de nye værdier i fagforeningspolitikken f.eks. forbedrede individuelle udviklingsmuligheder på arbejdspladsen, under hensyntagen til og fortsat udvikling af de kollektive rammer. Vejen mod at disse nye værdier kommer ind i fagforeningspolitikken, bliver diskuteret og får konkret form, går gennem en opprioritering af det faglige demokrati.

De her fremlagte undersøgelsesresultater har anskueliggjort, at en stor andel af ikke

mindst de aktive fagforeningsmedlemmer i Danmark i dag er opmærksomme på nødvendigheden af en sådan udvikling, men man må konstatere, at de konkrete organisatoriske initiativer halter bagefter.

De ændrede deltagelsesmønstre i retning af øget deltagelse i de arbejdspladsnære faglige aktiviteter og de generelle decentraliseringstendenser på arbejdsmarkedet i Skandinavien og i de vestlige udviklede lande generelt (se bl.a. diverse bidrag i Baglioni & Crouch 1990; Ferner & Hyman 1992; Hyman & Ferner 1994 samt Crouch 1993) kan give et skub i den rigtige retning. Decentraliseringstendenserne betyder nemlig, at traditionelle spørgsmål omkring løn- og arbejdsvilkår samt spørgsmål om uddannelse, medbestemmelse m.v. i højere grad skal behandles på den enkelte virksomhed via forhandlinger mellem ledelse og medarbejdere. Og hermed kan de faglige organisationer som helhed blive mere nærværende for den enkelte i modsætning til tidligere, hvor forhandlingerne omkring løn- og arbejdsforhold udelukkende foregik i de centrale led i forhandlingssystemet. Set direkte i forhold til det faglige demokrati kan denne udvikling imidlertid objektivt set betyde bedre vilkår i form af en øget motivation for deltagelse og en udbredelse af demokratiet til flere sagsområder m.v. også for medlemsgrupper, hvor egen-nytte er den væsentlige deltagelsesmotivation.

Men det kan ikke ske uden, at fagbevægelsen selv igangsætter en opprioritering af demokratiet. Demokrati er en forudsætning en fornyelse af "fællesskabet" for fastholdelse af solidariteten, og ikke mindst for den solidaritet der er knyttet til individualismens relativitet!

Noter

1. Datamaterialet fra disse vælgeradfærdsundersøgelser er gjort tilgængelige af Hans Jørgen Nielsen (Institut for Statskundskab, Københavns Universitet) og er nærmere beskrevet i bl.a. Nielsen (1992).
2. Af den svenske LO-medlemsundersøgelse fremgår det ved sammenligning af 1988 og 1993, at der er sket

et lille fald i andelen af medlemmer med arbejderklasseidentifikationen fra 66 pct. til 65 pct. og en tilsvarende stigning i andelen med middelklasseidentifikation fra 27 pct. til 29 pct. (Svensk LO 1994(5): 106). Baggrunden for de meget små ændringer i medlemmernes klasseidentifikation kan skyldes, at ændringerne ligger tidligere end 1988, hvor den første måling er gennemført.

3. Udviklingen i medlemmernes deltagelse i det faglige demokrati er diskuteret mere udførligt i Bild & Madsen 1995:135-46.

4. Togeby (1992:5) viser, at der er sket et fald i deltagelsen i faglige møder fra 64 pct. i 1979 til 49 pct. i 1987, mens det af "Levevilkår i Danmark" fremgår dog med en lidt anden afgrænsning - at deltagelsen i faglige møder er faldet fra 47 pct. i 1987 til kun 36 pct. i 1991 (SFI & DS, 1988:tabel 12.12; SFI & DS, 1992:tabel 12.17).

5. Datamaterialet er stillet til rådighed af Steen Scheuer (Institut for Organisation og Arbejdssociologi, Handelshøjskolen i København) og er nærmere beskrevet i Scheuer (1985).

6. I en tidligere analyse af de danske fagforeningsmedlemmernes deltagelse i det faglige demokrati blev tendensen til fald i mødedeltagelse i fagforeningsregi underbygget af et markant fald i medlemmernes deltagelse i urafstemninger om overenskomstresultaterne helt tilbage fra 1950'erne og frem til i dag (Bild & Madsen 1995:135-46).

7. Datamaterialet er stillet til rådighed af Jens Hoff (Institut for statskundskab, Københavns Universitet) og er nærmere beskrevet i Hoff (1995).

8. 1) og 2) er naturligvis kun gældende i forhold til Svensk LO's egne medlemsundersøgelser, som imidlertid er gennemført af et uafhængigt forskningsinstitut.

9. I den svenske medlemsundersøgelse fra 1988 er andelen som følger: 'valgt' 12 pct., 'deltager' 30 pct. og 'passiv' 58 pct. - og for 1993 ser andelen således ud: 'valgt' 14 pct., 'deltager' 26 pct. og 'passiv' 60 pct.

10. APL-undersøgelsen viser også, at kun 18 pct. er uenige i, at fagbevægelsen har for lidt indflydelse på samfundsudviklingen.

Referencer

Allan, V.L. (1954): *Power in Trade Unions: A Study of their Organization in Great Britain*, London: Longmans.
 Andersen, J. et al (1993): *Medborgerskab. Demokrati og politisk deltagelse*, Herning: Systime.
 Baglioni, G. & C. Crouch (eds)(1990): *European Industrial Relations. The Challenge of Flexibility*, London: Sage Publications.

Bild, T. & M. Madsen (1995): "Demokratiet i fagbevægelsen", pp. 123-48, i: Madsen, M. et al (eds): *Demokratiets mangfoldighed: Tendenser i dansk politik*, København: Forlaget Politiske Studier.

Bild, T. et al (1993): *Fællesskab og forskelle*, København: LO og Carma.

Bild, T. et al (1994): "Har fagbevægelsen en fremtid?", i: *Økonomi og Politik*, nr. 4, pp. 43-57.

Bild, T. et al (1995): "Voksende demokratiproblemer i LO", i: *Samfundøkonomen*, nr. 2, pp. 19-26.

Crouch, C. (1990): "Afterword", pp. 356-62, in: Baglioni, G. & C. Crouch (eds): *European Industrial Relations: The Challenge of Flexibility*, London: Sage Publications.

Crouch, C. (1993): *Industrial Relations and European State Traditions*, Oxford: Clarendon Press

Dahl, E. (1993): "Medbestemelse og samfundsmodel", pp. 103-26, i: Bregm, K. & H. Hvid; *Arbejdsliv i Skandinavien. Brud og bevægelse*, København: Forlaget Sociologi.

Edelstein, J.D. et al (1970): "The pattern of Opposition in British and American Unions", in: *Sociology*, vol. 4, no. 2. pp. 145-63.

Ferner, A. & R. Hyman (1992): *Industrial Relations in the New Europe*, Oxford: Basil Blackwell.

Goul Andersen, J. (1993): *Politisk deltagelse i 1990 sammenlignet med 1979*, pp. 45-74, i: Andersen, J. et al: *Medborgerskab. Demokrati og politisk deltagelse*, Herning: Systime.

Helfert, M. (1991): *Sozialer Fortschritt und der Fortschritt der Individualisierung*, Düsseldorf: Bund-Verlag.

Hoff, J. (1995): "Demokrati på arbejdspladsen: Interessevaretagelse eller skole i demokrati", pp. 149-84, i: Madsen, M. et al (eds): *Demokratiets mangfoldighed: Tendenser i dansk politik*, København: Forlaget Politiske Studier.

Hyman, R. (1992): "Trade Unions and the Disaggregation of the Working Class", pp. 150-68, in: Regini, M. (ed): *The Future of Labour Movements*, London: Sage Publications.

Hyman, R. & A. Ferner (1994): *New Frontiers in European Industrial Relations*, Oxford: Basil Blackwell.

Ibsen, F. & H. Jørgensen (1979): *Fagbevægelse og stat*, bd. I, København: Gyldendal.

Inglehart, R. (1990): *Cultural Shift in Advanced Industrial Societies*, Princeton: Princeton University Press.

Jackson, M.P. (1991): *An Introduction to Industrial Relations*, London: Routledge.

Jørgensen, H. et al (1992): *Analyse- og hypotesegrundlag for forskningsprojektet: "Arbejdsliv og politik set i et lønmodtagerperspektiv"*, Aalborg: Carma.

Jørgensen, H. et al (1993): *Medlemmer og meninger*, København: LO og Carma.

Karlsen, J.E. (1977): *Hva skjer i fagbevegelsen?*, Oslo: Tiden Norsk Forlag.

Levevilkår i Danmark, statistisk oversigt 1988, Danmarks Statistik, Socialforskningsinstituttet.

Levevilkår i Danmark, statistisk oversigt 1992, Danmarks Statistik, Socialforskningsinstituttet.

Lewin, L. (1980 [1977]): *Governing Trade Unions in Sweden*, Cambridge, MA: Harvard University Press.

Lipset, S.M. et al (1956): *Union Democracy: The Internal Politics of the International Typographic Union*, Glencoe: Free Press.

Madsen, M. (1995): *Trade Union Democracy and the Challenge of Individualization - a Danish and Swedish Perspective*, Arbejdspapir nr. 8, Københavns Universitet: Institut for Statskundskab.

Marcus P.M. (1966): "Union Conventions and Executive Boards: A Formal Analysis of Organizational Structure", in: *American Sociological Review*, vol. 31, pp. 61-70.

Martin, R. (1968): "Union Democracy: An Explanatory Framework", in: *Sociology*, vol. 2, pp. 205-20.

Michels, R. (1970 opr. 1911): *Zur Soziologie des Parteiwess in der Modernen Demokratie*, Leipzig: Werner Klinkhardt.

Nielsen, HJ. (1992): "Valgkampen 1990", pp. 23-78, i: Bille, L. et al: *De uregerlige vælgere*, Viborg: Colymbus.

Pedersen, P.J. (1989): "Langsigtede tendenser i den faglige organisering af den politiske venstrefløj", i: *Økonomi og Politik*, nr. 2, pp. 91-9.

Regini, M. (ed)(1992): *The Future of Labour Movements*, London: Sage Publications.

Scheuer, S. (1985): *Fagforeningerne mellem kollektiv og profession*, København: Nyt fra samfundsvidenskaberne.

Streek, W. (1992): "Training and the New Industrial Relations: a Strategic Role for Unions", pp. 250-69, in: Regini, M. (ed): *The Future of Labour Movements*, London: Sage Publications.

Svensk LO (1981): *Vem är aktiv i facket?* Stockholm: LO.

Svensk LO (1989): *Rösterom facket och jobbet*, bd. 1-5, Stockholm: LO.

Svensk LO (1994): *Röster om facket och jobbet*, bd. 1-5, Stockholm: LO.

Tetzschner, H. (1978): "Organisationsinternt demokrati - et forsøg på begrebsafklaring", pp. 219-41, i: Agersnap, T. & E. Fivelsdal (eds): *Demokrati i organisationer*, København: Arnold Busck.

Togeby, L. (1992): "The Nature of Declining Party

Membership in Denmark: Causes and Consequences", i: *Scandinavian Political Studies*, vol. 15, nr. 1, pp. 1-18.

Valkenburg, B. (1994): *Individualization, Participation and Solidarity*, Paper presented at the IREC-conference, Brussels, 21-23 April, 1994.

van de Vall, M. (1970): *Labour Organizations*, Cambridge: University Press.

Visser, J. (1992): "The Strength of Union Movements in Advanced Capitalist Democracies: Social and Organizational Variations", pp. 17-52, in: Regini, M. (ed): *The Future of Labour Movements*, London: Sage Publications.

Abstract

Morten Madsen: *Trade Union Democracy and the Challenges of Individualism - a Danish and Swedish Perspective*. *Arbejderhistorie* 2/ 1996 p. 18-41

Throughout the 1980s trade unions in Western Europe experienced a shift in values in the membership, away from collectivism and towards individualism. In his article, Morten Madsen explicates the impact on trade union democracy in Denmark and Sweden of the fact that the shared values of its members are dissolving, as a result of dwindling participation in traditional trade union democracy. This inflicts a problem of legitimacy on the trade union movement. Trade union members still want the unions to defend their interests vis-à-vis employers; however new and more individualistic attitudes aspiring to achieve better possibilities for the individual to develop at his or her place of work, at decentralisation and at prioritizing trade union democracy at the place of work. The challenge facing tomorrow's trade union movement will be to incorporate and promote these values.

Morten Madsen, Kandidat stipendiat
Institut for Statskundskab, Københavns Universitet,
Rosenborggade 15, 1130 Kbh K.
Tlf: 35 32 33 98