

147

# Udviklingen i den faglige organisering på det segmenterede danske arbejdsmarked 1995-2012

Jonas Toubøl, Christian Lyhne Ibsen & Anton Grau Larsen

September 2015

ISBN 978-87-93320-04-8

Forskningscenter for  
Arbejdsmarkeds- og  
Organisationsstudier

Sociologisk Institut  
Københavns Universitet  
Øster Farimagsgade 5  
1014 København K  
Tlf: 35323299  
Fax: 35323940  
faos@sociology.ku.dk  
www.faos.dk



## Indholdsfortegnelse

<b>Indholdsfortegnelse .....</b>	<b>2</b>
<b>1. Indledning .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Sammenfatning.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Arbejdsmarkedets segmentering i LO-perspektiv.....</b>	<b>6</b>
3.1 Segmenteringsanalyse baseret på stillingsskift.....	8
3.2 MONECA (The Mobility Network Clustering Algorithm).....	9
3.3 Datagrundlaget og definition af job-til-job mobilitet .....	11
3.4 Brugen af MONECA.....	12
3.5 Segmenterne på det danske arbejdsmarked .....	15
<b>4. Analyse 1: Udviklingen i segmenternes organisationsgrader.....</b>	<b>22</b>
4.1 Samlet organisationsgrad .....	26
4.2 LO-organisationsgrad.....	31
4.3 Gul organisationsgrad.....	38
4.4 Opsamling på analyse 1. Udviklingen i segmenternes organisationsgrader .....	43
<b>5. Analyse 2: Tre casestudier af udvalgte segmenter .....</b>	<b>47</b>
5.1 Arbejdere i den offentlige sektor .....	48
5.2 Arbejdere i den private sektor .....	51
5.3 Funktionærer .....	55
5.4 Opsamling på analyse 2. Tre casestudier af udvalgte segmenter .....	58
<b>6. Konklusion og diskussion .....</b>	<b>60</b>
<b>Referencer.....</b>	<b>64</b>
<b>Bilag 1. Oversigt over stillinger i segmenterne .....</b>	<b>67</b>
<b>Bilag 2. Dobbeltmedlemmer i segmenter efter a-kasse i 2007 .....</b>	<b>70</b>
<b>Bilag 3. Dobbeltmedlemmer i a-kasser fordelt segment i 2007 .....</b>	<b>72</b>
<b>Bilag 4. Årlig medlemsafgang fra LO efter modtagerdestination....</b>	<b>74</b>
<b>Bilag 5. Årlig medlemstilgang til LO efter afsenderdestination .....</b>	<b>75</b>
<b>Bilag 6. LO's årlige medlemsvækst fordelt efter destination .....</b>	<b>76</b>
<b>Bilag 7. Udviklingen i dobbelt- og enkeltmedlemskab 1995-2011 ...</b>	<b>77</b>

## 1. Indledning

I dette notat undersøges lønmodtagernes organisering i fagforeninger i perioden 1995-2012. Undersøgelsen bidrager med ny og mere præcis viden om, hvordan den faglige organisering har udviklet sig siden 1995. Vi forsøger at besvare spørgsmål om, hvor LO-organisationerne står stærkt eller svagt, hvor de gule organisationer særligt har vundet indpas, og hvor den samlede organisationsgrad er faldet mest dramatisk. Notatet er blevet til som led i det LO-finansierede forskningsprojekt *Det mobile danske arbejdsmarked og organisering af lønmodtagere*, der har til formål at udvikle den eksisterende viden om årsager til tilvalg eller fravalg af fagforeningsmedlemskab med særligt fokus på betydningen af arbejdsmarkedsmobilitet.

Undersøgelsen er baseret på Danmarks Statistiks registre over arbejdsstyrken<sup>1</sup> og er derfor af meget høj kvalitet. Med disse data og en helt ny metode for segmenteringsanalyse opdeler vi arbejdsmarkedet i segmenter på baggrund af, hvordan lønmodtagerne bevæger sig på arbejdsmarkedet.

Rapporten indeholder fire dele udover denne indledning og sammenfatning. Først præsenteres segmenteringsanalysen, hvormed det danske arbejdsmarked bliver opdelt i 41 segmenter. Afsnittet har fokus på både teori og i særdeleshed metoden til opdelingen. Segmenternes generelle egenskaber præsenteres også her.

Dernæst analyseres udviklingen i lønmodtagerorganiseringen på det segmenterede danske arbejdsmarked fra 1995-2012. Fokus er på LO-området og udviklingen i den samlede organisationsgrad, LO-organisationsgraden og den gule organisationsgrad. Udviklingen analyseres og diskuteres med fokus på betydningen for overenskomstsyste­met.

Herefter går vi i dybden med tre specifikke segmenter, der fungerer som cases for hhv. arbejdere og funktionærer og ansatte i hhv. den offentlige- og private sektor, for at undersøge, om særlige dynamikker i relation til disse skel og erhvervsstrukturelle forhold i øvrigt gør sig gældende.

I den sidste del konkluderer vi på undersøgelsen og tegner nogle fremtidige perspektiver for faglige organisering på baggrund af analysen.

Vi vil gerne rette en særlig tak til Christian Haldrup, der som studentermedhjælp har slidt og slæbt for at oparbejde de meget omfangsrige og komplekse datasæt, som ligger til grund for de empiriske analyser i nærværende notat. Derudover stor tak til Anette Guldmann for hjælp med manuskriptet. Endelig mange tak til Henriette Mortensen og Morten Madsen fra LO for deres gode og konstruktive kommentarer igennem projektet.

---

<sup>1</sup> Data er leveret af Center for Survey and Survey/Register Data. Tak til Leif Jensen for samarbejdet.

## 2. Sammenfatning

I nærværende forskningsnotat er udviklingen i lønmodtagerorganiseringen i fagforeninger på det segmenterede danske arbejdsmarked fra 1995 til 2012 blevet analyseret. Fokus er på LO's medlemsudvikling og denne set i forhold til de gule lønmodtagerorganisationers fremgang i perioden samt den ligeledes voksende gruppe af lønmodtagere som vælger helt at stå udenfor fagforening. Udgangspunktet er en segmenteringsanalyse, der anvender en nyudviklet datadrevne og netværksanalytisk metode til at kortlægge arbejdsmarkedets opdeling i underarbejdsmarkeder eller segmenter, som er klynger af stillingskategorier, hvorimellem der i særlig grad udveksles arbejdskraft, men hvor der ikke er megen mobilitet på tværs af segment-grænserne.

Segmenteringsanalysen finder, at det danske arbejdsmarked er opdelt i 41 segmenter. Resultatet viser, at der findes en række segmenter, hvor LO stort set er alene om at organisere lønmodtagerne. Det giver mulighed for at undersøge udviklingen i lønmodtagerorganiseringen med større præcision, men også mere nuanceret.

Af analysen af udviklingen i organisationsgraden målt ved dobbeltmedlemskab fremgår det, at LO-organisationerne allerede før Loven om tværfaglige a-kasser fra 2002, dvs. i perioden fra 1995 og frem til og med 2001, oplevede medlemstilbagegang. Det vises derudover, at dette ikke alene kan tilskrives ændringer i erhvervsstrukturen, dvs. at stillinger, som LO typisk organiserer, forsvinder, mens stillinger, som andre fagforeninger, som f.eks. FTF's medlemsorganisationer, organiserer, vokser. Det sidste kan observeres, fordi LO-organisationsgraden i denne periode faldt mærkbart indenfor segmenter, hvor kun LO organiserer lønmodtagerne.

I perioden 2001-2008 ses den klare effekt af Loven om tværfaglige a-kasser, idet LO-tilbagegangen kommer de gule organisationer til gode. Det er særligt i LO dominerede segmenter, de gule vinder frem, i modsætning til de typiske FTF og AC dominerede segmenter, hvor de gule ikke vinder frem i samme grad. Loven om tværfaglige a-kasser betyder således en fortsættelse og acceleration af tendensen fra før 2001, dog med det nye aspekt, at de gule organisationer både i nogen grad samler LO-tilbagegang op, som ellers var endt som uorganiseret, og samtidigt konkurrerer med LO-organisationerne.

I perioden 2008-2012 ses effekten af den økonomiske krise, idet tilbagegangen i den samlede organisationsgrad stopper. Det skyldes formentligt en kombination af, at arbejdsstyrken falder, hvilket med stor sandsynlighed rammer de uorganiserede hårdest, og at krisebevidstheden indfinder sig hos lønmodtagerne, som søger faglig beskyttelse. LO-tilbagegangen i segmenterne flader også i nogen grad ud, men falder stadig indenfor en del segmenter. Derimod stiger den gule organisationsgrad stadig i disse år, og når den samlede nedgang standser, skal det i høj grad tilskrives fortsat gul fremgang.

Udviklingen igennem den samlede periode fra 1995 til 2012 har betydet, at nogle segmenter nu har en LO-organisationsgrad, der er bemærkelsesværdig lav

og i de værste tilfælde nede omkring de 30 %. Samtidig er der segmenter, hvor LO-organisationerne tidligere var stærke, men hvor LO-organisationsgraden er blevet faretruende lav på grund af markante fald på 20-25 pct.point. Den segmenterede tilgang afslører, at LO på nogle dele af arbejdsmarkedet er gået væsentligt mere tilbage og står væsentligt svagere, end hvad den overordnede udvikling i LO-organisationsgraden giver indtryk af. Tilbagegangen har et omfang og sender nogle segmenter ned på et niveau, der potentielt betyder, at overenskomstsystemet kommer under pres, både i de enkelte segmenter, men muligvis også med en afsmittende virkning på de andre segmenter.

Efter analysen af den generelle udvikling i segmenterne går vi i dybden med enkelte segmenter og ser på, hvordan udviklingen er for de enkelte stillingskategorier internt i segmenterne. Konklusionerne i denne analyse skal tages med et stort forbehold for, at vi her ser på et så detaljeret niveau, at de bagvedliggende tidsserier er forbundet med usikkerhed pga. databrud og skift i Danmarks Statistiks måle- og opgørelsesmetoderne.

Analysen undersøger tre udvalgte segmenter, der fordeler sig forskelligt mht. sektor (offentlig/privat) og arbejdets karakter (arbejder/funktionær). Vi har for at dække disse områder udvalgt *Omsorg/ambulance*, *Bygge & anlæg* og *Kontor* som cases.

For de privatansatte arbejdere i bygge- & anlægsbranchens vedkommende finder vi, at de ufaglærte grupper i højere grad fravælger LO end dem i faglærte stillinger. De faglærte, der forlader LO, går i højere grad til gule, hvor de ufaglærte i højere grad vælger at blive uorganiserede. Noget tyder også på, at byggeriet er mere krisefølsomt end industrien. Efter 2008 fortsætter tilbagegangen for håndværkere og operatører i træindustri, mens den stagnerer, eller der ligefrem er fremgang, blandt dem, der arbejder med bygge og anlægs virksomhed og den hermed erhvervsstrukturelt tæt forbundne cement-industri.

Hvis vi sammenligner med de offentlige og private arbejdere, kan vi konstatere, at LO efter 2001 går langt mere tilbage blandt privatansatte arbejdere end offentligt ansatte arbejdere. En anden forskel er, at offentligt ansatte, der i overvejende grad er ufaglærte, ikke i lige så høj grad bliver uorganiserede, som tilfældet er for de privatansatte ufaglærte arbejdere. Det tyder på, at der gør sig forskellige dynamikker gældende i de to grupper. For de privatansatte er en plausibel hypotese, at de ufaglærte og lavtlønnede vælger helt at spare fagforeningskontingentet, fordi det udgør en relativt større udgift af det samlede rådighedsbeløb, end hvad gælder for de højere lønnede faglærte, der derfor i højere grad vælger at skifte til gul.

For funktionærerne i kontor-segmentet er udgangspunktet en noget lavere LO-organisationsgrad end for de to arbejder-cases. En stor del har således allerede på forhånd valgt at være uorganiserede. De, som forlader LO i perioden, vælger ikke at stå uden en faglig organisation. Mange forlader LO, men en del til fordel for andre overenskomstbærende organisationer, selvom flest går til de gule. De gule vinder imidlertid først og fremmest frem der, hvor de stod stærkt i forvejen.

Den mest iøjnefaldende forskel til arbejderne er, at funktionærerne ikke bliver uorganiserede. Forklaringen er muligvis den, at de, der ikke ønsker at være organiserede, aldrig har været medlem og ikke melder sig ind. De andre organisationer afgiver heller ikke til gruppen af uorganiserede, da den samlede organisationsgrad for LO, gule og andre organisationer kun falder med få procentpoint i hele perioden. I det perspektiv har vi her at gøre med et segment, hvor situationen er, at LO er i konkurrence med først og fremmest de gule, men også andre hovedorganisationer og forbund, som i perioden vinder frem i dette segment.

Afslutningsvist diskuterer vi analysens resultater i et overenskomstmæssigt perspektiv. Analyse 1 understreger, at perioden har været særdeles hård på tværs af store og væsentlige overenskomstområder, hvilket rejser flere strategiske spørgsmål:

- Vil arbejdsgiverne på disse områder stadig fastholde overenskomstrelationen?
- Vil nye virksomheder etablere overenskomstrelationen uden det nødvendige faglige pres?
- Vil man kunne rekruttere TR'er på disse områder?
- Vil lokalaftalerne lide under særdeles svag organisationsgrad på nogen virksomheder?
- Kan man opretholde konfliktruslen i overenskomstforhandlingerne overfor arbejdsgiverforeningerne?
- Hvordan sikrer man overholdelsen af overenskomster på virksomheder, hvor der hverken er TR eller medlemmer?
- Vil sammenhængen i overenskomstsyste­met lide under, at overenskomstområderne har så forskellige organisationsgrader?

Analyse 2 viser, at organisationslogikkerne for de forskellige stillingskategorier i segmenter er temmelig forskellige. Det rejser flere strategiske spørgsmål:

- Hvordan kan man målrette organiseringsindsatsen i forhold til den bestemte beskæftigelsessituation, lønmodtageren står i?
- Hvordan får man fat i ufaglærte arbejdere i den private sektor?
- Er organisationsstrukturen hos de overenskomstbærende fagforeninger hensigtsmæssig i forhold til segmenterne?

### **3. Arbejdsmarkedets segmentering i LO-perspektiv**

I vores analyse af lønmodtagerorganisering i Danmark betragter vi arbejdsmarkedet som opdelt i en række segmenter eller underarbejdsmarkeder. Bankansatte og SOSU-assistenten konkurrerer ikke om de samme job, og det er kun yderst sjældent, at en bankansat bliver SOSU-assistent og omvendt. Arbejds- og dermed livsvilkår for bankansatte og SOSU-assistenten er derfor også vidt forskellige, og det har betydning for deres motiver for at organisere sig. Derfor bør

de som udgangspunkt analyseres hver for sig, da de befinder sig på forskellige dele af arbejdsmarkedet.

I det efterfølgende vil vi redegøre og argumentere for hvordan vi opdeler arbejdsmarkedet i segmenter forstået som underarbejdsmarkeder, indenfor hvilke lønmodtagerne hyppigt skifter job, men hvorimellem de relativt sjældent er job-mobile. Segmenterne er adskilt fra hinanden, når der er stillinger, som lønmodtagere typisk ikke skifter imellem.

Segmenter er derfor ikke det samme som to typiske opdelinger af arbejdsmarkedet. En gængs opdeling er i brancher ud fra, hvilket produkt, herunder services, virksomheden producerer. Opdeling i brancher har været anvendt en del i arbejdsmarkedssegmenteringsstudier (Se f.eks. Beck, Horan, and Tolbert II 1978; Bluestone 1970; Hodson 1978, 1984). Imidlertid er et af problemerne med at tage udgangspunkt i brancher, at brancher siger mere om produkt- og servicemarkedet end om arbejdsmarkedet, idet meget forskellige jobs vil findes indenfor en enkelt branche, f.eks. operatører og sekretærer indenfor industrien, da hele arbejdspladsen indplaceres i en given branche. Det gør, at brancheinddelingerne er relativt upræcise, når vi er interesseret i, hvad en lønmodtagers kompetencer og arbejdsmarked er, da udgangspunktet for brancheinddelingen er arbejdspladsen og ikke den enkelte lønmodtager.

En anden inddeling, der netop tager udgangspunkt i lønmodtagernes færdigheder og jobbets funktion, er stilling. Her skelnes ud fra arbejdets art, og f.eks. skelnes der mellem, hvor specialiserede forudsætninger arbejdsfunktionerne forbundet med en given stilling forudsætter. Stilling (Boston 1990; Daw and Hardie 2012) eller en kombination af stilling og branche (Fichtenbaum, Gyimah-Brempong, and Olson 1994) danner da også udgangspunkt for megen forskning i arbejdsmarkedssegmentering.

Også Thomas P. Boje klassificerede ud fra stillinger i den hidtil mest omfattende segmenteringsanalyse af det danske arbejdsmarked på baggrund af mobilitet, hvor han bl.a. fandt, at fagforeninger spiller en rolle igennem den indflydelse på uddannelse og certificering, som fagforeninger og arbejdsmarkedsinstitutioner udøver (Boje 1985, 1986, 1987). Men også hvorvidt man er på dele af arbejdsmarkedet, der kan siges at fungere indenfor rammerne af den danske model (Due et al. 1994), eller befinder sig udenfor den danske models rækkevidde udgør et skel på arbejdsmarkedet (Larsen 2011). At danske fagforeninger historisk har haft faget, som er meget nært knyttet til begrebet om stilling, som udgangspunkt for deres organisering, frem for f.eks. branche eller sektor bliver således en faktor, der strukturerer arbejdsmarkedet og understreger fordelene i at tage stilling som udgangspunkt.

Fælles for de typiske branche- og stillingstilgangene er, at kategorierne er givet på forhånd og udtrykker en teoretisk forestilling om, imellem og indenfor hvilke stillinger og brancher lønmodtagere typisk er job-mobile, uden at man egentligt har betragtet, imellem hvilke stillinger eller brancher lønmodtagerne typisk skifter job (F.eks. Fichtenbaum et al. 1994; Osterman 1975; Stier and Grusky 1990). Alternativt opdeles arbejdsmarkedet i 'gode' og 'dårlige' jobs, som udgør segmenterne ud fra mål for lønniveau og arbejdsforhold (F.eks. Bo-

ston 1990; Daw and Hardie 2012; Hudson 2007). Problemet er, at man uanset tilgangen ikke har observeret, at der rent faktisk er barrierer for mobiliteten.

Den ligefremme løsning på problemet, som vi her vil anlægge, er at tage udgangspunkt i observation af barrierer for mobilitet imellem stillinger og herudfra identificere, hvilke grupper af stillinger der er megen mobilitet imellem, og som kan siges at høre til et segment, og hvilke stillinger der sjældent er mobilitet imellem, og hvor der kan siges at være en barriere. Vi anlægger således en tilgang, hvor mobilitetskriteriet ikke bare teoretisk, men også empirisk bliver ledende, og metoden kan siges at være en operationalisering af Webers definition af en social klasse, hvad angår det intra-generationelle aspekt: “A “social class” makes up the totality of those class situations within which individual and generational mobility is easy and typical” (Weber 1978:302).

### 3.1 Segmenteringsanalyse baseret på stillingsskift

Vores udgangspunkt for at inddele i segmenter bliver den mobilitet imellem positioner i stillingsstrukturen, vi kan observere på det danske arbejdsmarked. I det følgende giver vi en intuitiv indføring i, hvordan metoden fungerer (For yderligere, se Toubøl, Larsen, and Jensen 2013).

*Tabel 1: Mobilitetstabel*

1\2	Buschauffør	Lastbilchauffør	Læge	Total
Buschauffør	2	2	0	4
Lastbilchauffør	3	2	0	5
Læge	0	0	1	1
Total	5	4	1	10

Udgangspunktet er information om job-skift i en årrække, hvor vi ved, fra og til hvilken stilling jobskiftet er sket. Sådanne job-skift mellem to stillinger udgør et mobilitetsmønster. Job-skiftene optælles i en mobilitetstabel med stillinger som række- og kolonnekategorier (se Tabel 1). Her angiver hver celle et mobilitetsmønster fra cellens rækkes stilling til cellens kolonnes stilling. Cellerne i diagonalen angiver job-skift indenfor en given stilling. Ud fra denne information beregnes den relative sandsynlighed for, at et job-skift fra og til en given kombination af stillinger finder sted. Vi kan således se den relative sandsynlighed, også kaldet relative risiko, for, at f.eks. lastbilchauffører bliver buschauffører. Herudfra kan vi afgøre, om dette mønster er over- eller undersandsynligt i den forstand, at hvis mobilitetsmønsteret tæller flere job-skift, end vi ville forvente under en tilfældig fordeling af de observerede job-skift, er der tale om et oversandsynligt mobilitetsmønster. Og omvendt, hvis mobilitetsmønsteret tæl-



ler færre job-skift, end vi ville forvente under en tilfældig fordeling af de observerede job-skift, er der tale om et undersandsynligt mobilitetsmønster.

I beregningen af den relative risiko betinger vi på stillingernes faktiske størrelse eller andel af arbejdsmarkedet i perioden og ikke på deres andel af de mobile. Det gør vi, fordi vi ellers ville give den samme vægt til mobiliteten i en stilling, hvor 1 % skifter job, som mobiliteten i en stilling, hvor 10 % skifter job. De ville, udtrykt ved den relative risiko, fremstå lige mobile og potentielt med lige mange og lige stærke mobilitetsmønstre til andre stillinger. Ved at betinge på de faktiske størrelser vil stillingen med 1 % mobile retvisende optræde med 1/10 af den mobilitet og forbindelser, som stillingen, hvor 10 % skifter job, har, og dermed fremstå relativt isoleret, hvad den også er.

Job-til-job mobiliteten på det danske arbejdsmarked er nu repræsenteret i en mobilitetstabel, hvor hver celle repræsenterer et mobilitetsmønster udtrykt ved den relative risiko for, at job-skift finder sted fra en given stilling til en anden. Jo højere den relative risiko for at skifte job mellem to stillinger er, jo tættere er disse stillinger knyttet i den forstand, at de deler arbejdskraft.

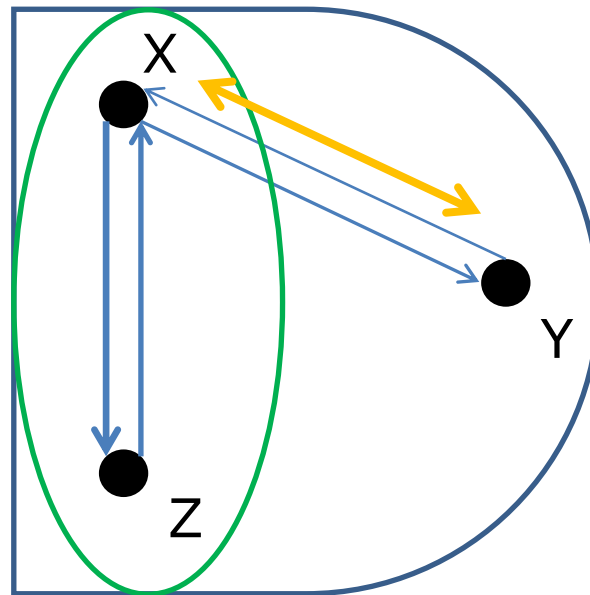
Hvis man relativt uproblematisk kan skifte job mellem to stillinger, kan man således sige, at de to stillinger er del af det samme arbejdsmarked. Det kunne f.eks. være forholdet mellem bus- og lastbilschauffører (5 skift i tabellen). Der er godt nok tale om to forskellige typer arbejde og dermed stillinger, men begge stillinger kan bestrides af personer med stort erhvervskørekort. De to stillinger er således del af det samme underarbejdsmarked, hvor den udbudte arbejdskraft er de personer, der har den rette kvalifikation i form af stort erhvervskørekort.

Forholdet mellem to stillinger kan også være det modsatte, dvs. at det er meget problematisk at skifte job imellem dem. Det kunne være forholdet mellem praktiserende læger og lastbilschauffører (0 skift i Tabel 1). Det skyldes formentligt, at praktiserende læger i reglen ikke har stort erhvervskørekort og derfor ikke kan ernære sig som lastbilchauffører, og lastbilchauffører har i reglen ikke en lægeuddannelse fra universitetet, som kræves for, at man kan blive godkendt som praktiserende læge af Sundhedsstyrelsen.

### **3.2 MONECA (The Mobility Network Clustering Algorithm)**

Spørgsmålet er, hvornår det er problematisk at skifte job fra en stilling til en anden, og hvornår det kan gøres relativt frit, og to stillinger er del af samme arbejdsmarked. Vi vælger at sige, at hvis mobilitetsmønstrene mellem to stillinger er relativt sandsynlige, dvs. at der mindst er foregået lige så mange job-skift, som vi ville forvente, hvis alle skiftede job tilfældigt (relativ risiko  $\geq 1$ ), i begge retninger, er det gensidige forhold mellem de to stillinger kendetegnet ved fri mobilitet, og de kan siges at være del af det samme underarbejdsmarked. Omvendt, hvis mobilitetsmønstret er relativt usandsynligt (relativ risiko  $< 1$ ) imellem to stillinger, er de ikke del af samme underarbejdsmarked, og der kan siges at forefindes en barriere for mobiliteten.

Figur 1: Eksempel på MONECA-algoritmen



Vi anvender algoritmen kaldet MONECA (The Mobility Network Clustering Algorithm) (Toubøl et al. 2013), der opererer ud fra disse principper. I Figur 1 ovenover kan man i en forsimplet version se, hvordan algoritmen virker i følgende trin:

1) I første trin ser vi på de tykke pile, at der mellem X og Z foregår mange stillingskift, og at hyppigheden er stor nok til, at det er relativt sandsynligt at skifte i begge retninger. De tilhører altså samme segment (som vist med den grønne cirkel). Grunden til, at Y ikke kommer med i segmentet i første omgang er, at der kun er oversandsynlig udveksling mellem Y og X og ikke mellem Y og Z, hvor der ikke er nogle pile, der forbinder. 2) Computeren laver igen en mobilitetsmatrice med udgangspunkt i de klynger af gensidigt forbundne stillinger, som computeren fandt (X og Z), for at se, om andre stillingskategorier (f.eks. Y) kan tilføjes ud fra det samme princip. Dvs. at computeren nu undersøger, om der er gensidig oversandsynlig mobilitet imellem klyngerne af stillinger, når de betragtes som én kategori. I eksemplet er X og Z nu sammenføjet til én kategori. I vores eksempel er det tilfældet, fordi den samlede udveksling mellem Y og X+Z er oversandsynlig, og de sammenføjes til en klynge. 3) Computeren gentager denne øvelse, indtil der ikke kan identificeres stillinger eller klynger af stillinger, der er gensidigt forbundet i termer af mobilitet. Hermed ender vi med et segment, der består af X, Z og Y.

Resultatet bliver en eller flere klynger af stillinger, hvor det indenfor klyngerne kan siges at være relativt nemt at skifte job imellem stillingerne i klyngen, og hvor det også sker relativt typisk. Det er imidlertid som regel relativt sjældent, at der finder jobskifte sted imellem stillinger i forskellige klynger. Der er naturligvis undtagelser, og analysen giver os også adgang til at studere, hvor der findes forbindelser imellem forskellige segmenter.

### 3.3 Datagrundlaget og definition af job-til-job mobilitet

Til at finde segmenterne på det danske arbejdsmarked bruger vi de danske registre, som indeholder anonymiserede informationer om personer med cpr-numre. I det følgende gennemgår vi dette datagrundlag samt definitionen af job-til-job mobilitet.

Data består af 6.385.848 tilfælde af job-til-job mobilitet, der dækker perioden 1995-2012. I den periode har vi informationer om, hvad den primære beskæftigelse har været i løbet af året. Vi kender i de fleste tilfælde stillingen, som personen har arbejdet i, fra den såkaldte DISCO-variabel, der indeholder information om stilling. Denne information kommer primært fra lønsystemer på det pågældende arbejdssted. Dertil kan vi med andre variable se, om personen har skiftet job i forhold til, hvilket job personen havde det forrige år. Denne information opgøres per ultimo november. Samlet set, har vi således information om, hvorvidt vedkommende per ultimo november har skiftet job eller ej i forhold til ultimo november året før, og vi har information om stillingskategorien for dette job. Dermed kan vi lægge alle de registrerede job-skift i perioden sammen. Vi kan derimod ikke sige noget om tilfælde, hvor en person har skiftet job flere gange i løbet af året. Vi kan kun se, at der har fundet job-skift sted, og vi kan se, hvad den primære stilling i de givne år var. Derfor vil vi kun kunne tælle ét job-skift per person per år. Vi formoder dog, at vi fanger langt de fleste job-skift, og at vores meget omfattende stikprøve er repræsentativ for de job-skift, der finder sted på det danske arbejdsmarked. Intet har givet os anledning til at tro andet.

Definitionen af job-til-job mobilitet indeholder to komponenter. Den første komponent udgøres af de personer, der skifter fra et job direkte til et andet uden nogen nævneværdig beskæftigelsespause imellem afslutning af det første job og påbegyndelse af det andet. Her er tale om job-skift-sekvenser af den simple type [år1=job1, år2= job2].

Den anden komponent søger at tage højde for job-ledig-job mobilitet. Det generelle mobilitetsniveau i Danmark er i europæisk sammenhæng meget høj (Andersen et al. 2008), og heraf er størrelsesordenen af mobilitet, der indeholder en ledighedsperiode, ganske betragtelig (Bredgaard et al. 2009:27), hvad formentlig skal henføres til det danske arbejdsmarkeds såkaldte flexicurity arrangementer (Andersen and Ibsen 2015; Jensen 2011; Jørgensen and Madsen 2007). Den type mobilitet bør derfor indgå i et eller andet omfang for at give et retvisende billede af segmenteringen af det danske arbejdsmarked på baggrund af mobilitet. Vi inddrager den ved at inkludere job-skift, hvor personen imellem afslutning af sit gamle job og påbegyndelse af sit nye har haft en periode af korttidsledighed. Korttidsledighed defineres som op til 12 måneders ledighed. Her lægger vi os op af DST og ILO, der definerer langtidsledighed som over 12 måneders ledighed (Grunnet-Lauridsen 2014).

Vi må imidlertid acceptere ledighedsperioder på i teorien op til 24 måneder. Det skyldes, at de anvendte registerdata, som nævnt, er organiseret således, at

individernes status måles en gang om året ultimo november.<sup>2</sup> Den samlede mængde af job-til-job mobile er som nævnt 6.385.848. Heraf udgør direkte skift uden en ledighedsperiode imellem jobbene 5.464.552, og job-skift, hvor der har været en kort periode af ledighed imellem jobbene, udgør 921.296.

### 3.4 Brugen af MONECA

En mobilitetstabel som beskrevet ovenfor, hvor cellerne udtrykker den relative sandsynlighed for, at der er mobilitet imellem stillinger, kan gengives som et netværk.<sup>3</sup> Det er gjort i Kort 1. Punkterne i netværket er stillingskategorierne. Størrelsen på punkterne angiver, hvor mange beskæftigede stillingskategorien dækker over, men da størrelsesforskellene er meget store, er punkternes størrelse givet ved den logaritmiske funktion til antallet af beskæftigede i stillingskategorien, da en grafisk gengivelse ville være umulig, hvis størrelsesforskellene skulle gengives i et ligefremt forhold. Farven udtrykker, hvor stor en andel af mobiliteten, der forbliver intern, dvs. hvor man skifter fra og til et job i den samme stilling. Jo mørkere, jo mere intern er mobiliteten.

Pilene udtrykker mobilitetstabellens cellers værdier. Hvis en celle udtrykker et oversandsynligt mobilitetsmønster fra en stilling til en anden, er de i netværksgrafnen forbundet med en pil. Jo stærkere optrukket pilen er, jo stærkere er mobilitetsmønsteret i termer af sandsynlighed. Hvis en celle udtrykker et undersandsynligt mobilitetsmønster, tegnes der ikke en pil, da stillingerne så ikke er nævneværdigt forbundne, hvad angår det mobilitetsmønster.

Således vil en klynge af stillinger, hvor der er pile, der gensidigt forbinder alle stillingerne, udgøre et segment i henhold til vores definition. Dvs. en gruppe af stillinger, hvorimellem mobilitet er nem og typisk.

I Kort 2 ses skridtene i de analytiske trin, som vi nævnte ovenfor, hvor MONECA sammenføjer stillingerne til klynger, der igen sammenføjes, indtil der ikke er mere gensidig oversandsynlig mobilitet tilbage imellem nogen stillinger eller klynger heraf.

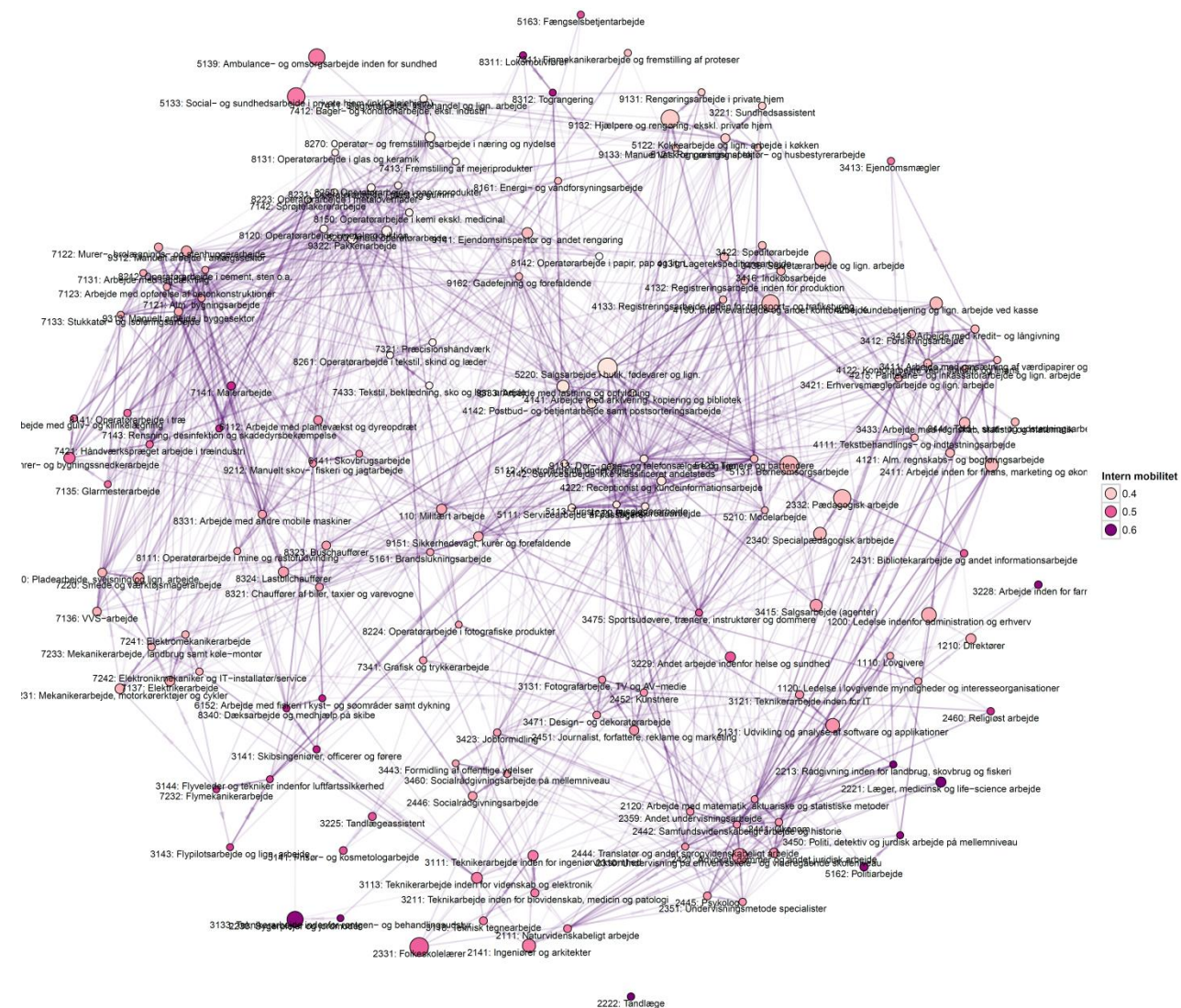
---

<sup>2</sup> Når vi inddrager de korttidsledige, sker det reelt ved at tælle job-skift-sekvenser af typen [år1=job1, år2=ledig, år3=job2]. Hvis ledighedsperioden begynder umiddelbart efter målingen ultimo november år 1 og ophører umiddelbart inden målingen ultimo november år 3, er en ledighedsperiode gående mod 24 måneder i teorien mulig.

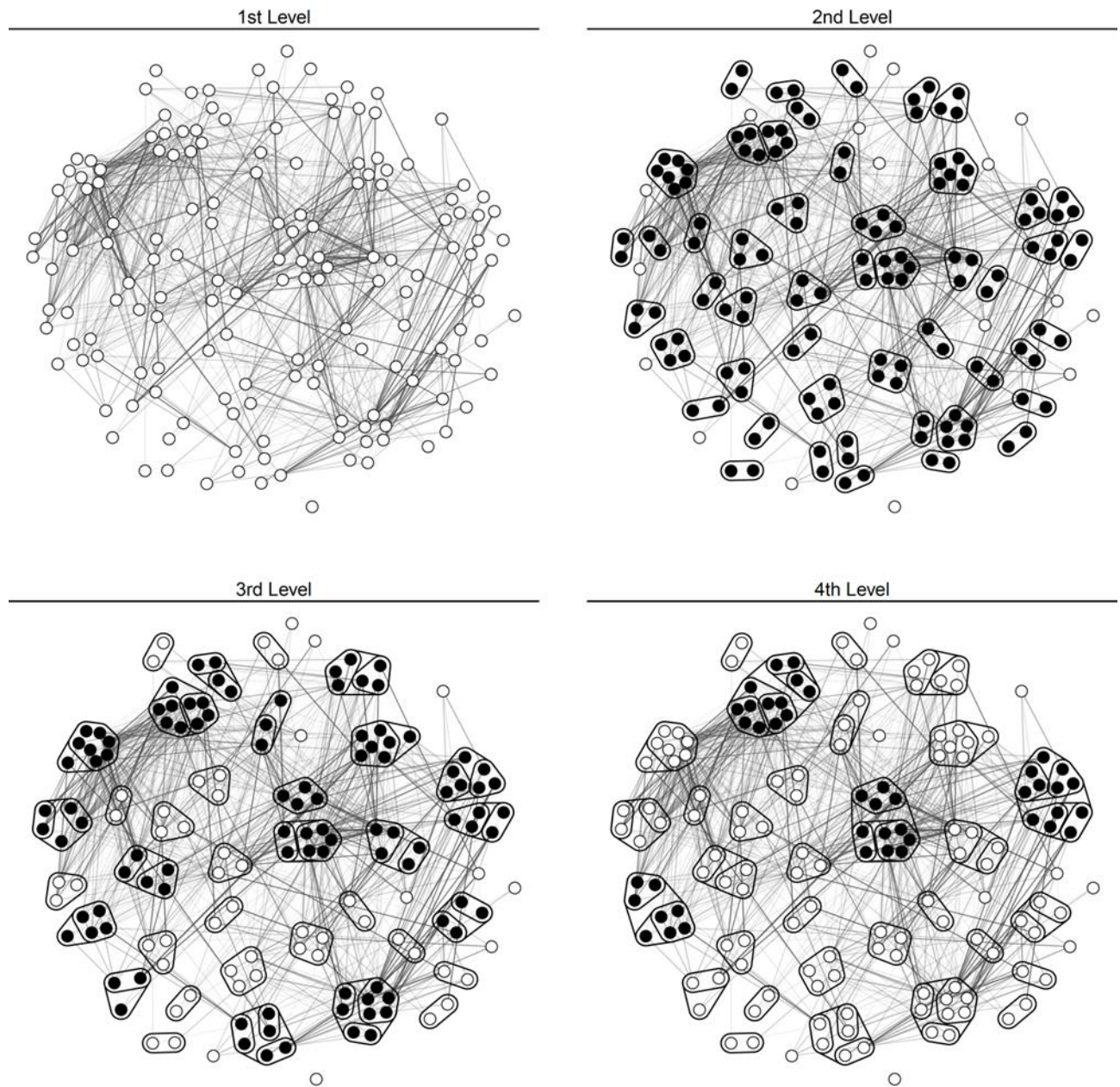
<sup>3</sup> I beregningen af de relative sandsynligheder er der ikke betinget på totalerne af job-skift, men betinget på totalerne af stillingskategoriernes faktiske størrelse. Dette er gjort, da andelen, der er mobile, varierer fra stilling til stilling, og hvis vi ikke betingede de relative sandsynligheder på den faktiske størrelse, ville stillinger, hvor der er meget lille mobilitet, blive overvurderet, og omvendt ville stillinger med megen mobilitet blive undervurderet. Det er kompenseret for ved at indføre en sådan betingelse i sandsynlighedsberegningen. Det gør også, at der tages højde for den tidlige forandring i størrelserne på de forskellige stillingskategorier som følge af erhvervsstrukturelle forandringer, da den faktiske størrelse af stillingerne er beregnet som summen af beskæftigede i årene, man skifter stilling fra, for rækketotalernes vedkommende og for årene, man skifter til, for kolonnetotalernes vedkommende. Det vil medføre, at sandsynlighedsberegningen tager højde for, at en stillingskategori, der er blevet mindre i perioden, vil afgive flere, end den modtager.

Kort 1: Arbejdsmarkedet som netværk

Alle forbindelser



*Kort 2: Skridtene i appliceringen af MONECA og segmenteringsanalysen*

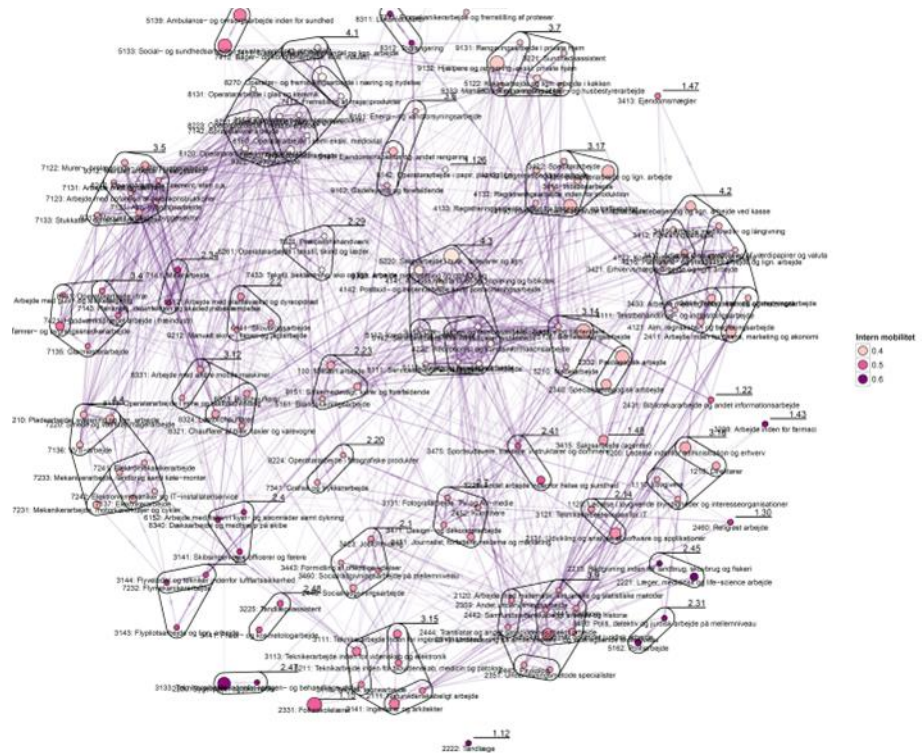


### **3.5 Segmenterne på det danske arbejdsmarked**

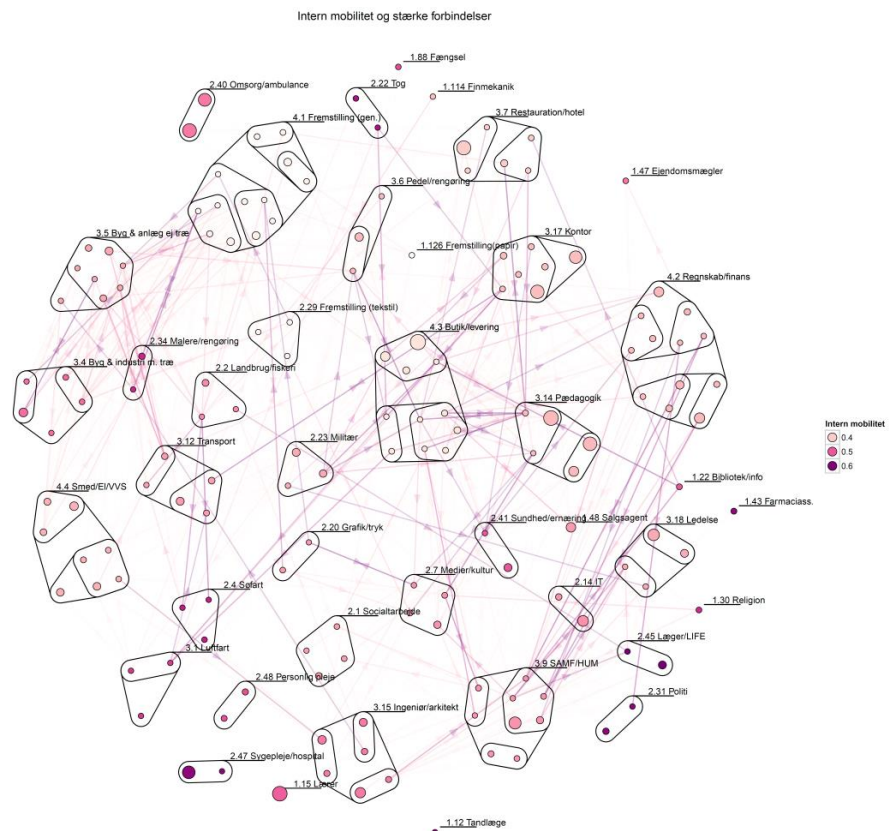
Kort 3 gengiver resultatet af segmenteringsanalysens inddeling af stillingskategorier ud fra 1) stillinger, hvorimellem der i særlig grad udveksles arbejdskraft og 2) stillinger, hvorimellem der er relativt lille udveksling af arbejdskraft.

Segmenterne er de grupper af stillinger, der er indkredset af en linje. I det følgende refererer vi til segmenterne med den betegnelse, de er givet i kort 4, hvor vi for overskuelighedens skyld har slettet i segmenternes forbindelser og stillingernes betegnelser.

Kort 3: Det danske arbejdsmarked 1995-2012 inddelt i segmenter ud fra job-mobilitet



Kort 4: Det danske arbejdsmarked 1995-2012 inddelt i segmenter ud fra job-mobilitet





Tabel 2: Segmenternes stillingskategorier og typiske LO-forbund

Segment (kode)	Største stillingskategorier	Typiske LO-forbund
Militær mm. (2.23)	Militært arbejde, Sikkerhedsvagt, kurer og forefaldende, Brandslukningsarbejde	Hærens Konstabel- og Korporalforening, 3F
Ledelse (3.18)	Lovgivere, Ledelse i lovgivende myndigheder og interesseorganisationer	Typisk AC-segment
Ingeniør/arkitekt (3.15)	Teknikerarbejde inden for ingeniørvirksomhed, biovidenskab, medicin og patologi, videnskab og elektronik, Ingeniører og arkitekter, Naturvidenskabeligt arbejde, Teknisk tegnearbejde	TL
SAMF/HUM (3.9)	Undervisning på erhvervsskole- og videregående skoleniveau, Advokat, dommer og andet juridisk arbejde, økonom, Samfundsvidenskabeligt arbejde og historie	Typisk AC-segment
IT (2.14)	Udvikling og analyse af software og applikationer, Teknikerarbejde inden for IT	HK
Læger/LIFE (2.45)	Læger, medicinsk og life-science arbejde, Rådgivning inden for landbrug, skovbrug og fiskeri	Typisk AC-segment
Tandlæge (1.12)	Tandlæge	Typisk AC-segment
Sygepleje/hospital (2.47)	Sygeplejer og jordmoder, Teknikerarbejde indenfor røntgen- og behandlingsudstyr	Typisk FTF-segment
Lærer (1.15)	Folkeskolelærer	Typisk FTF-segment
Pædagogik (3.14)	Børneomsorgsarbejde, Tjenere og bartendere, Modelarbejde, Pædagogisk arbejde, Specialpædagogisk arbejde	SL, FOA
Regnskab/finans (4.2)	Forsikringsarbejde, Arbejde med regnskab, statistik og matematik, Alm. regnskabs- og bogføringsarbejde, Tekstbehandlings- og indtastningsarbejde, Arbejde inden for finans, marketing og økonomi	HK Blandet med FTF-forbund
Bibliotek/info (1.22)	Bibliotekararbejde og andet informationsarbejde	Typisk AC-segment
Socialt arbejde (2.1)	Socialrådgivningsarbejde, Formidling af offentlige ydelser, Socialrådgivningsarbejde på mellemniveau, Jobformidling	HK Typisk FTF-segment
Medier/kultur (2.7)	Journalist, forfattere, reklame og marketing, Kunstnere, Design- og dekoratørarbejde, Fotografarbejde, TV og AV-medie	Dansk Artist Forbund Typisk AC-segment
Religion (1.30)	Religiøst arbejde	Typisk AC-segment
Søfart (2.4)	Skibsingeniører, officerer og førere, Arbejde med fiskeri i kyst- og søområder samt dykning, Dæksarbejde og medhjælp på skibe	3F, HK
Luffart (3.1)	Flyveleder og tekniker indenfor luftfartssikkerhed, Flymekanikerarbejde	3F, Dansk Metal, Serviceforbundet
Restauration/hotel (3.7)	Kokkearbejde og lign. arbejde i køkken, Sundhedsassistent, Rengøringsinspektør- og husbestyrerarbejde, Hjælpere og rengøring, ekskl. private hjem	3F, FOA, Serviceforbundet
Personlig pleje (2.48)	Frisør- og kosmetologarbejde, Tandlægeassistent	HK
Farmaciass. (1.43)	Arbejde inden for farmaci	Typisk FTF-segment
Sundhed/ernæring (2.41)	Andet arbejde indenfor helse og sundhed, Sportsudøvere, trænere, instruktører og dommere	Spillerforeningen, Håndbold Spiller Foreningen
Ejendomsmægler (1.47)	Ejendomsmægler	-
Salgsagent (1.48)	Salgsarbejde (agenter)	HK
Kontor (3.17)	Interviewarbejde og andet kontorarbejde, Lagerekspeditionsarbejde, Indkøbsarbejde, Registreringsarbejde inden for produktion, Speditørarbejde	HK Blandet med FTF-forbund
Politi (2.31)	Politiarbejde, Politi, detektiv og juridisk arbejde på mellemniveau	HK Typisk FTF-segment

Butik/levering (4.3)	Salgsarbejde i butik, fødevarer og lign., Arbejde med lastning og opfyldning, Postbud- og betjentarbejde samt postsorteringsarbejde, Receptionist og kundeinformationsarbejde, Rejsebureauarbejde, Dør-, gade- og telefonsælgere og lign.	HK
Omsorg/ambulance (2.40)	Ambulance- og omsorgsarbejde inden for sundhed, Social- og sundhedsarbejde i private hjem (inkl. plejehjem)	FOA
Fængsel (1.88)	Fængselsbetjentarbejde	Fængselsforbundet
Landbrug/fiskeri (2.2)	Arbejde med plantevækst og dyreopdræt, Skovbrugsarbejde, Manuelt skov-, fiskeri og jagtarbejde	3F
Byg & anlæg ej træ (3.5)	Manuelt arbejde i anlægssektor, Murer-, brolægnings- og stenhuggerarbejde, Manuelt arbejde i byggesektor, Alm. bygningsarbejde	3F
Byg & industri m. træ (3.4)	Håndværkspræget arbejde i træindustri, Operatørarbejde i træ	3F
Smed/EI/VVS (4.4)	Elektrikerarbejde, Mekanikerarbejde, landbrug samt kølemon-tør, Elektronikmekaniker og IT-installatør/service, Smede og værktøjsmager, Pladearbejde, svejsning og lign. Arbejde, VVS-arbejde, Mekanikerarbejde, motorkøretøjer og cykler	Dansk Metal, Blik og Rør, EI-Faget
Malere/rengøring (2.34)	Malerarbejde, Rensning, desinfektion og skadedyrsbekæmpelse	Malerforbundet, 3F
Fremstilling (gen.) (4.1)	Operatørarbejde (metalproduktion og metaloverflader, næring og nydelse, mejeriprodukter, plast og gummi, papirprodukter, glas/keramik/kemi), Pakkeriarbejde, Sprøjtelakererarbejde, Slagterarbejde, fiskehandel og lign. arbejde, Bager- og konditorarbejde	3F, NNF
Finmekanik (1.114)	Finmekanikerarbejde og fremstilling af proteser	Dansk Metal, Serviceforbundet
Fremstilling (tekstil) (2.29)	Operatørarbejde i tekstil, skind og læder, Tekstil, beklædning, sko og lign. arbejde, Præcisionshåndværk	3F
Grafik/tryk (2.20)	Grafisk og trykkerarbejde, Operatørarbejde i fotografiske produkter	HK
Transport (3.12)	Lastbilchauffører, Chauffører af biler, taxier og varevogne, Buschauffører, Arbejde med andre mobile maskiner, Operatørarbejde i mine og råstofudvinding	3F
Fremstilling (papir) (1.126)	Operatørarbejde i papir, pap og lign.	3F
Pedel/rengøring (3.6)	Ejendomsinspektør og andet rengøring, Gadefejning og forefaldende, Energi- og vandforsyningsarbejde	3F, FOA, Serviceforbundet
Tog (2.22)	Lokomotivførere, Tograngering	Dansk Jernbaneforbund

Tabel 2 gengiver de 41 segmenter, vi har fundet, og viser de største stillingskategorier, der indgår i dem, samt hvilke LO-forbund, der er typiske indenfor segmentet (Se bilag 1 for en komplet liste over, hvilke stillinger der indgår i segmenterne, og for tal, der angiver, hvilke a-kasser (og dermed indirekte forbund) der organiserer i hvilke segmenter, se bilag 2 og 3.).

Vi vil i det følgende se på en række karakteristika for, hvad der kendetegner og adskiller arbejdskraften i de forskellige segmenter, som relativt uproblematisk kan udfylde de forskellige stillingstyper, segmentet omfatter. Disse informationer kan danne udgangspunkt for at undersøge, hvad det er, der adskiller segmenterne, dvs. hvilke barrierer for mobiliteten der opdeler arbejdsmarkedet. Det spørgsmål vil vi dog ikke i nogen detaljeret grad behandle i nærværende. Vores fokus er bestemt af, hvor LO har sine medlemmer, og vi vil således ikke gennemgå alle 41 segmenter.

Segmenternes navne er sammentrækninger af de forskellige stillingskategorier, der indgår i segmentet, og er med andre ord forsimplinger af segmenterne. Man kan finde en samlet liste over stillingskategorierne ordnet efter segment i bilag 1. Segmenterne varierer betragteligt i størrelse, som det fremgår af Tabel 3, hvor segmenterne er ordnet efter størrelse, så det største segment står øverst og det mindste nederst i tabellen. I det største segment, *Pædagogik*, var der i 2012 186.133 ansatte, som udgjorde 9,6 % procent af de beskæftigede. Det står i modsætning til det mindste segment, *Finnmekanik*, som har 1.414 ansatte og udgør under 0,1 % af de beskæftigede. Det gennemsnitlige segment omfatter 2,4 % af de beskæftigede. Denne forskel kommer også til udtryk ved, at de største 10 ud af de 41 segmenter omfatter 65,3 % af de beskæftigede, og de største 20 segmenter udgør 90,7 % af de beskæftigede.

I tabellen angives LO-organisationsgraden. I rapporten bruges tre forskellige mål for organisationsgrad:

1. Samlet organisationsgrad er andelen af de beskæftigede, der er medlem af en fagforening i det pågældende år.
2. LO-organisationsgrad er andelen af de beskæftigede, som er dobbeltmedlemmer af en LO-relateret a-kasse og en fagforening.
3. Gul organisationsgrad er andelen af de beskæftigede, som er dobbeltmedlemmer af en gul a-kasse og en fagforening.

Der vil også være f.eks. FTF- eller AC-fagforeninger i mange af segmenterne og segmenter, hvor LO stort set ikke har medlemmer. I nogle segmenter indgår der både stillinger, der organiseres af LO og FTF, AC eller andre organisationer. Dette betyder, at LO-organisationsgraden i disse segmenter er naturligt lav, fordi de indeholder stillinger, som ikke organiseres af LO's medlemsorganisationer.

LO's organisationsgrad varierer da også betragteligt, som det fremgår af Tabel 3. Det antyder, at segmenterne i nogen grad afspejler opdelinger i arbejdere og kortuddannede funktionærer overfor funktionærer i øvrigt, som organiseres af FTF, og de langt uddannede hos AC. Omvendt har LO medlemmer i samtlige segmenter, hvilket understreger, at det mobile arbejdsmarked ikke følger de fagorganisatoriske grænser, men afviger betragteligt herfra.

LO's medlemmer findes særligt i de nordvestlige regioner af kort 2. Typiske LO-dominerede segmenter er *Omsorg/ambulance*, *Fremstilling (generel)*, *Tog*, *Restaurations/hotel*, *Byg & anlæg ej træ*, *Malere/rengøring*, *Byg & industri m. træ*, *Transport*, *Landbrug/fiskeri*, *Grafik/tryk* og *Smed/El/VVS*. Når vi bevæger os til det sydøstlige af kortet, er der ikke mange LO-medlemmer hverken i antal eller procent i segmenter som *SAMF/HUM*, *Læger/LIFE*, *Ingeniører/arkitekter*, *Sygepleje/hospital*, *Medier/kultur*, *Lærere* og *Politi*. Disse segmenter og andre i området er organiseret af FTF og Akademikerne. Der findes imidlertid også segmenter, der er blandede, hvad angår, hvilke hovedorganisationer lønmodtagerne er organiseret i. *Butik/levering*, *Kontor*, *Pædagogik* og *Regnskab/finans* er alle eksempler på segmenter delt mellem flere hovedorganisationer. Senere i

rapporten skal vi se nærmere på, hvordan det spiller ind i forhold til mønstre i organiseringen for segmentet *Kontor*.

De to største LO-segmenter målt på antal medlemmer er *Omsorg/ambulance* og *Pædagogik*. Når vi estimerer medlemsantallet, havde de hhv. ca. 83.000 og 69.000 medlemmer i 2012. Det er i overvejende grad kvinder, som er beskæftiget i disse segmenter, og det er i overvejende grad offentlige arbejdspladser, hvor man arbejder med menneskelig omsorg og udvikling.

Dernæst følger *Smed/El/VVS* med ca. 64.000 medlemmer og *Fremstilling (generel)* med 56.000 medlemmer, som altovervejende er private arbejdspladser. Her er arbejdskraften mest mænd og særligt i *Smed/El/VVS*, hvor kun 1,9 % er kvinder. Dette segment er interessant, da stillingerne indgår i to velkendte erhvervsområder, nemlig hhv. industrien og bygge- og anlægsindustrien. *Smed/El/VVS* adskiller sig imidlertid fra de andre segmenter, det står i forbindelse med, ved at være det, hvor arbejdskraften er højest uddannet med 17,4 år som median. Heroverfor har de ansatte i *Fremstilling (generel)* med en median på 16,2 år generelt en noget kortere uddannelse. Det smitter også af på lønningerne, hvor de mere specialiserede i *Smed/El/VVS* har en median timeløn på 210 kroner mod fremstillings-segmentets 193 kroner i timen.

Gennemgangen af disse udvalgte segmenter, hvor mange LO-medlemmers arbejdsliv og karriere foregår indenfor, har haft til formål at give et indtryk af, hvordan segmenteringsanalysen giver os en måde at skelne mellem og identificere forskellige områder af arbejdsmarkedet, som adskiller sig både, hvad angår jobfunktioner, kønssammensætning, uddannelse og aflønning. I det følgende vender vi os mod rapportens hovedspørgsmål, nemlig hvorvidt segmenteringen også afspejler sig i forskellige mønstre, når det kommer til udviklingen i organisering.

Tabel 3: Segmenter fordelt på størrelse, LO-medlemmer, køn, sektor, uddannelse og timeløn

Segment (Aftagende efter størrelse)	Størrelse 2012		LO-medlemmer 2012		Kvinder 2012	Offentlig sektor 2011	Uddannelse 2012 (år)	Timeløn 2010 (kr.)
	Antal	Andel	Andel	Antal	Andel	Andel	Median	Median
3.14 Pædagogik	186.133	9,6 %	37,1 %	69.019	77,3 %	85,0 %	16,8	181
4.3 Butik/levering	159.443	8,2 %	30,3 %	48.285	46,9 %	12,2 %	16,2	172
3.17 Kontor	158.198	8,1 %	40,1 %	42.796	70,8 %	42,3 %	16,8	198
4.2 Regnskab/finans	149.513	7,7 %	19,0 %	28.450	60,7 %	11,1 %	16,8	232
2.40 Omsorg/ambulance	128.994	6,6 %	64,0 %	82.587	87,5 %	86,4 %	15,2	175
3.15 Ingeniør/arkitekt	110.495	5,7 %	25,9 %	28.584	33,0 %	18,7 %	19,2	257
4.4 Smed/El/VVS	100.883	5,2 %	63,4 %	64.010	1,9 %	3,8 %	17,4	210
3.9 SAMF/HUM	94.756	4,9 %	2,8 %	2.666	51,7 %	80,7 %	21,6	265
3.7 Restauration/hotel	92.102	4,7 %	33,8 %	31.098	70,3 %	38,9 %	15,6	163
4.1 Fremstilling (gen.)	90.761	4,7 %	62,2 %	56.445	29,9 %	2,6 %	16,2	193
1.15 Lærere	75.426	3,9 %	1,3 %	991	67,3 %	91,8 %	20,4	233
3.18 Ledelse	74.150	3,8 %	5,9 %	4.374	25,0 %	21,8 %	18,0	353
2.47 Sygepleje/hospital	59.766	3,1 %	0,5 %	275	95,5 %	88,8 %	19,8	214
2.14 IT	52.753	2,7 %	22,8 %	12.047	21,1 %	10,7 %	18,3	296
3.5 Byg/ anlæg ej træ	48.014	2,5 %	61,3 %	29.420	3,2 %	20,0 %	16,8	203
3.12 Transport	47.870	2,5 %	54,3 %	26.011	5,0 %	3,3 %	15,6	205
2.23 Militæret	39.541	2,0 %	32,7 %	12.949	14,3 %	52,7 %	16,2	216
3.4 Byg og industri med træ	35.929	1,8 %	61,5 %	22.080	3,0 %	1,4 %	17,3	190
1.48 Salgsagent	34.044	1,7 %	10,7 %	3.647	33,8 %	1,9 %	16,8	261
3.6 Pedel/rengøring	28.173	1,4 %	54,7 %	15.402	13,0 %	46,1 %	16,8	186
2.7 Medie/kultur	28.035	1,4 %	10,4 %	2.913	50,0 %	22,3 %	19,2	245
2.45 Læger/LIFE	23.259	1,2 %	1,0 %	224	50,2 %	73,9 %	22,8	356
2.41 Sundhed/ernæring	23.092	1,2 %	7,7 %	1.768	75,7 %	59,5 %	19,2	213
2.1 Socialt arbejde	17.853	0,9 %	19,6 %	3.505	81,6 %	78,8 %	19,8	217
2.2 Landbrug/fiskeri	13.499	0,7 %	53,4 %	7.206	23,4 %	23,2 %	16,2	186
2.48 Personlig pleje	12.574	0,6 %	53,5 %	6.729	96,7 %	22,9 %	16,2	161
2.31 Politi	11.079	0,6 %	6,7 %	743	14,7 %	94,3 %	17,5	249
2.34 Malere/rengøring	8.944	0,5 %	63,5 %	5.677	28,4 %	1,8 %	16,8	188
1.43 Farmaciass.	4.841	0,2 %	0,7 %	33	96,1 %	14,4 %	19,2	181
1.22 Bibliotek/info	4.255	0,2 %	2,6 %	112	72,5 %	88,8 %	19,2	229
2.29 Fremstilling (tekstil)	4.153	0,2 %	58,5 %	2.429	46,6 %	14,6 %	16,8	184
2.4 Søfart	4.063	0,2 %	14,9 %	606	2,7 %	17,0 %	17,7	232
1.3 Religion	3.729	0,2 %	5,7 %	213	53,1 %	78,6 %	22,8	240
2.20 Grafik/tryk	3.423	0,2 %	67,7 %	2.317	28,1 %	3,4 %	16,8	216
1.12 Tandlæger	3.238	0,2 %	0,5 %	16	66,4 %	34,1 %	21,6	310
2.22 Tog	3.054	0,2 %	78,9 %	2.411	3,9 %	84,0 %	17,4	261
3.1 Luftfart	2.762	0,1 %	40,3 %	1.113	10,0 %	49,6 %	16,8	302
1.47 Ejendomsmæglere	2.707	0,1 %	6,7 %	181	50,1 %	1,6 %	18,0	237
1.88 Fængsel	2.230	0,1 %	68,3 %	1.522	37,7 %	96,5 %	16,8	193
1.126 Fremstilling (papir)	2.184	0,1 %	55,7 %	1.217	28,3 %	28,2 %	17,4	219
1.114 Finmekanik	1.424	0,1 %	29,8 %	425	41,0 %	2,9 %	17,4	201
Total eller gennemsnit	1.947.342	2,4 %	31,5 %	622.494	50,0 %	40,2 %	16,8	208

#### 4. Analyse 1: Udviklingen i segmenternes organisationsgrader

Vi har i det foregående afsnit vist, hvordan arbejdsmarkedet er opdelt i segmenter ud fra, hvordan arbejdstagere bevæger sig imellem job i forskellige stillingskategorier. På denne baggrund vil vi nu vise, hvordan organisationsgraden har udviklet sig i disse segmenter i perioden 1995-2012. Formålet med analysen er således at give et overblik over den samlede organisationsgrad, før vi går i dybden med udviklingen i organisationsgraden for henholdsvis LO's organisationer og de gule organisationer. Vi skal imidlertid først kort gennemgå datagrundlaget for tidsserierne, som vi analyserer i det følgende, og redegøre for tidsperioden, vi undersøger, samt udviklingen i organisationsgraden på det samlede arbejdsmarked.

Populationen er alle beskæftigede lønmodtagere i Danmark. Den er defineret ud fra Danmarks Statistiks registrering af danskernes væsentligste indkomstkilde. Definitionen ekskluderer selvstændige og ledige, som altså ikke er inkluderet i analyserne. De første er ekskluderet, fordi vi ikke er interesserede i selvstændige, men i lønmodtagerne, de næste, fordi ledige ikke har en stilling og derfor ikke kan belyse organisationsprocenterne i stillinger og segmenter. Data er yderligere begrænset, da vi ikke har stillingsoplysninger for alle beskæftigede lønmodtagere. Det skyldes enten, at Danmarks Statistik ikke har fået indberetning herom, ændringer i opgørelsesmetoderne, eller at de tilgængelige informationer ikke er detaljerede nok. Det medfører et datatab, men langt hovedparten af de beskæftigede er inkluderet.

Datatabet varierer imidlertid mellem stillinger og år for år og medfører databrud i tidsserierne for organisationsgraderne på segment- og stillingsniveau. Det betyder, at tallene i nogle tilfælde er forbundet med usikkerhed. Dette er søgt håndteret på en konservativ vis, som betyder, at i det omfang vores tal ikke er helt præcise, undervurderer vi tendensen i den forstand, at den virkelige frem- eller tilbagegang er større, end hvad vi her finder. Når vi har grund til at tro, at tallene er usikre, tages der forbehold for det i tekst og analyse.

Når tidsserierne er blevet korrigeret for udsving, er hver tidsserie blevet gennemgået i sin eget ret. Dvs. at tidsserierne ikke er internt konsistente. Det skal forstås på den vis, at en stillingskategoris tidsserie for f.eks. LO-organisationsgraden har måttet korrigeres relativt meget, hvorimod den samme stillingskategoris tidsserie for den Gule organisationsgrad ikke har behøvet nogen korrektion, og når den ene svinger ud, vil den anden ikke nødvendigvis modsvarer dette udsving.

Dertil kommer, at den samlede organisationsgrad er opgjort som alle, der er medlem af en fagforening uanset, om de er medlem af en a-kasse. *Den vil altså være højere end summen af alle dobbeltmedlemmer, og f.eks. i en stillingskategori, hvor kun LO og gule organiserer, vil LO- plus gul-organisationsgrad ikke være lig med den samlede organisationsgrad, som vil være højere.* Når vi undersøger LO-organisationsgraden, er der altså tale om dobbeltmedlemmer, og

lønmodtagere, der kun er medlem af en LO-fagforening og ikke en a-kasse, tælles altså ikke med. Dermed undervurderes LO-organisationsgraden altså en smule, men da der er få enkeltmedlemmer i fagforeningerne, er undervurderingen ikke stor.

Disse usikkerheder ved tidsserierne overkommes dog i nogen grad, når vi, som i det følgende, analyserer på det mere aggregerede segment-niveau, som er mere stabilt og robust, end når vi ser på de enkelte stillingskategorier, som vi gør senere i Analyse 2.

Data dækker årrækken 1995-2012, som er interessant i forhold til lønmodtagerorganisering, fordi der sker tre vigtige forandringer i denne periode: For det første sker der erhvervsstrukturelle forandringer, som henviser til udviklingen fra industrisamfund til service- og videnssamfund, hvor jobskabelsen i høj grad sker udenfor LO-organisationernes normale faglige domæner for faglært og ufaglært arbejde og funktionærer med kort til mellemlang uddannelse. Den erhvervsstrukturelle udvikling betyder, at FTF-organisationer og AC-organisationer får flere beskæftigede indenfor deres normale faglige domæner.

For det andet er perioden præget af økonomiske forandringer, som også har en betydning for organiseringen. I det meste af verden vil højere ledighed betyde færre organiserede. Dog ikke nødvendigvis i Danmark – måske nærmere tværtimod. På grund af den sammenkobling af fagforening og a-kasse, vi har i Danmark, kan øget ledighedsrisiko betyde flere a-kassemedlemmer og dermed fagforeningsmedlemmer. Hvis lønmodtagerne betragter de to medlemskaber som en pakke, betyder det, at i en periode med høj arbejdsløshed, hvor mange melder sig ind i a-kasserne, vil de også melde sig ind i fagforeninger, som derfor oplever en fremgang. Denne positive effekt af a-kassemedlemskabet på fagforeningsmedlemskabet kaldes typisk Ghent-effekten. De økonomiske forandringer i form af den økonomiske krise fra 2008 og frem kan også have andre effekter. Hvis den økonomiske krise betyder, at pengene i husholdningen bliver små, kan man også forestille sig, at fagforeningskontingentet spares væk eller skiftes ud med et billigere alternativ, typisk i en gul eller alternativ fagforening. Særligt i de grupper, som i forvejen har små indkomster, og som typisk organiseres af LO, kan en sådan sammenhæng gøre sig gældende.

For det tredje oplever vi i perioden også institutionelle forandringer i form af reformer og lovgivning, der har indvirkning på lønmodtagernes valg af fagforening. Her har særligt Loven om tværfaglige a-kasser fra 2002 haft stor betydning, idet den gjorde det muligt for de alternative eller gule a-kasser at rekruttere på hele arbejdsmarkedet. Dermed udvidede de gule organisationer også deres fagforeningsvirksomhed.

Vi har udvalgt kort for fire år, der illustrerer denne periode bedst: 1995 er det første år i vores datasæt, men også det år, hvor den faglige organisering var på noget nær sit højeste (Toubøl and Gielfeldt 2011:16, figur 1). 2001 er året inden Loven om tværfaglige a-kasser og markerer dermed tidspunktet lige inden, de gule organisationer får adgang til at organisere alle lønmodtagere. 2008 er året inden, den økonomiske krise får tag i det danske arbejdsmarked, og markerer slutpunktet i en periode med højkonjunktur og exceptionel lav arbejdsløshed.

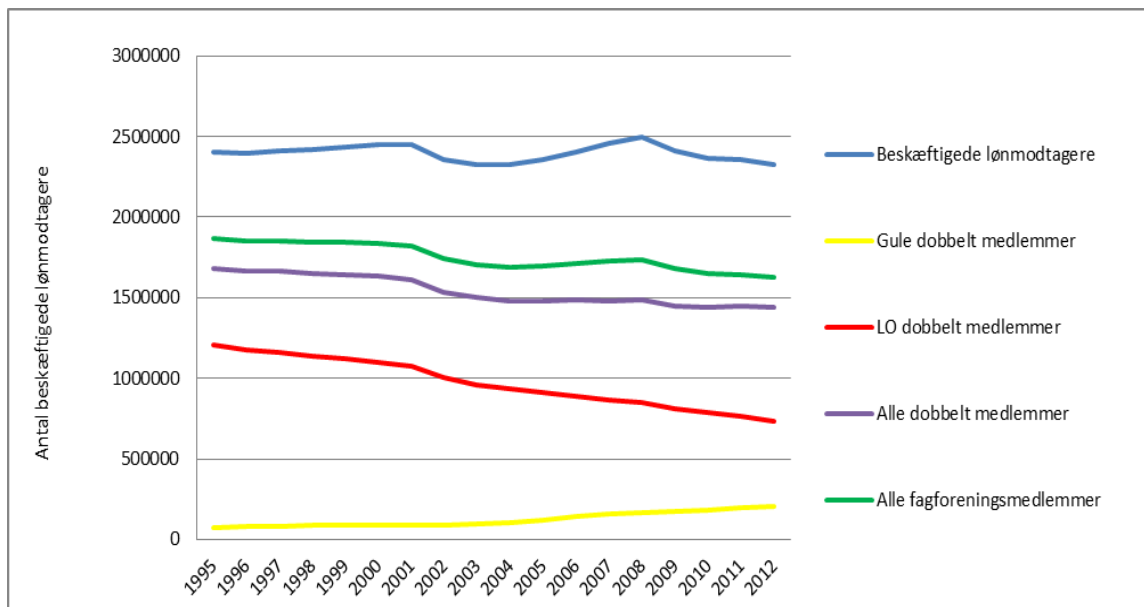
Vores sidste år i serien er 2012, hvor vi kan se, hvad der sket med organiseringen efter fire års økonomisk krise med højere arbejdsløshed, men også større fokus på organisering i særligt LO's medlemsforbund.

Vi ser således på tre perioder fra 1995-2012:

- perioden 1995-2001 før Loven om tværfaglige a-kasser under højkonjunktur,
- perioden 2002-2008 efter Loven om tværfaglige a-kasser under højkonjunktur, og
- perioden 2009-2012 efter Loven om tværfaglige a-kasser og under økonomisk recession og stagnation.

Før vi går i dybden med analyse af udviklingen af organisationsgraden i arbejdsmarkedets 41 segmenter, skal vi se på den overordnede udvikling i perioden for at få en forståelse for den generelle udvikling. Nedenfor ses tre figurer. Den første, Figur 2, viser antallet af fagforeningsmedlemmer opgjort i forskellige kategorier og det samlede antal beskæftigede. Figur 3 viser andelen, fagforeningsmedlemmerne udgør af alle de beskæftigede, og således blandt andet den samlede organisationsgrad i Danmark. Figur 4 er baseret på de samme tal, men viser dem som en indekseret udvikling (år 1995 = 0), der gør det nemmere at sammenligne udviklingerne for de forskellige kategorier af medlemmer.

Figur 2: Udviklingen i antal organiserede lønmodtagere 1995-2012 ekskl. Lederne

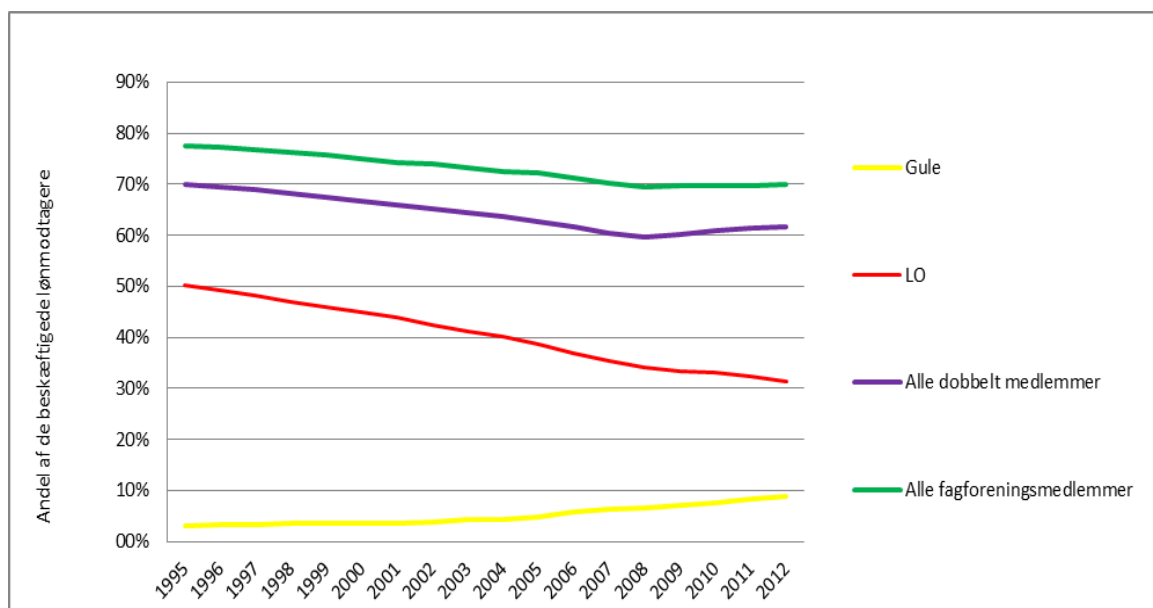


Ud fra Figur 2 og 3 er det tydeligt, at LO-organisationerne allerede fra 1995 har oplevet en støt medlemstilbagegang, som fortsætter perioden ud – både i absolute antal dobbeltmedlemmer (Figur 2) og i andelen af de beskæftigede (Figur 3). Det ses også, at tilbagegangen i LO-organisationernes andel accelererer efter



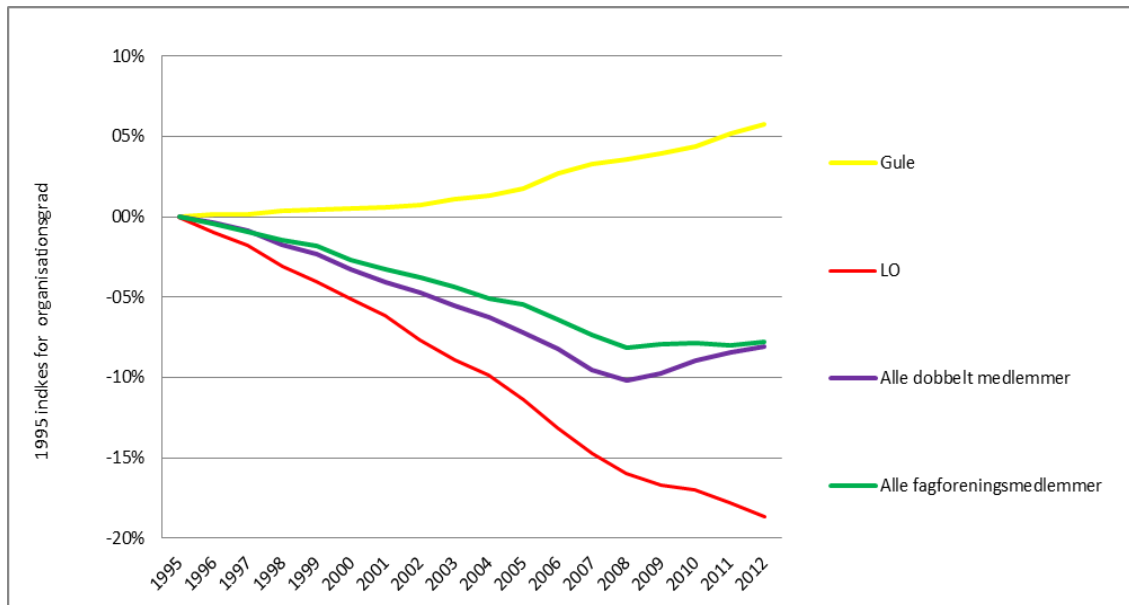
2002, og at en del af tilbagegangen efter 2002 skyldes de såkaldt gule organisationer, som får adgang til at organisere på hele arbejdsmarkedet. Selvom en del af tilbagegangen før 2002 med stor sikkerhed skal tilskrives de erhvervsstrukturelle forandringer i overgangen fra industri- til servicesamfund, står det klart, at loven fra 2002 ikke startede LO-tilbagegangen – den var allerede begyndt i 1990'erne uafhængigt af de gules tilstedeværelse på markedet for fagforeningsmedlemmer. Omvendt ser vi, at den gule fremgang i høj grad er bestemt af loven fra 2002.

Figur 3: Udviklingen i andel organiserede lønmodtagere 1995-2012 ekskl. Lederne



Dette betyder, at LO's tilbagegang ikke udelukkende kan tilskrives loven fra 2002, men også har at gøre med dels den erhvervsstrukturelle udvikling fra LO-området til FTF- og AC-området og dels et fald i opbakningen til LO-organisationsgraden uafhængigt af erhvervsstrukturen. LO har i perioden 1995-2001 smidt 6,1 pct.point. Et sted mellem 3.3 og 4 procentpoint er netto blevet uorganiserede. 2,1-2,9 procentpoint er netto blevet opsøgt af andre fagforeninger. Heraf er maksimalt 0,6 gået til gul (for de eksakte tal for LO's brutto til- og fragang samt nettovækst, se bilag 4, 5 og 6). Når vi analyserer segmenterne, kan vi kontrollere for den erhvervsstrukturelle udvikling, idet vi netop måler organisationsgraden for bestemte stillingskategorier. Det betyder, at vi tager højde for, at der for eks. er færre industriarbejdspladser i 2008 end i 1995.

Figur 4: Indekseret udvikling i organiserede lønmodtagere 1995-2012 ekskl. Lederne



Figur 4 viser den indekserede udvikling siden 1995 og giver et overordnet billede af forandringerne i organiseringen. Her bliver det tydeligere, at de gules indmarch falder sammen med, at LO's tilbagegang accelererer en smule, men også at de gules fremgang er større end den svage acceleration i LO's tilbagegang. Det tyder på, at de gule mere end at hverve medlemmer fra LO samler nogle af dem op, som ellers ville være gået fra LO til at være helt uorganiserede. Denne hypotese skal vi se nærmere på i flere af de efterfølgende analyser.

Det er også tydeligt, at krisen fra 2008 og frem har haft en positiv effekt på den samlede organisationsgrad (inkl. de gule fagforeninger), men at det ikke er kommet LO-organisationerne særligt meget til gode, om end der er en vis udfladning af faldet. Der kan grundlæggende være to forklaringer på denne udfladning. Enten at LO-organisationerne er blevet bedre til at organisere, eller at arbejdsstyrken mindskes, efter krisen indtræffer, og at det særligt er de uorganiserede, der falder ud af arbejdsstyrken. Disse to forklaringer er ikke gensidigt udelukkende og kan begge gøre sig gældende.

#### 4.1 Samlet organisationsgrad

I dette afsnit analyserer vi udviklingen i den samlede organisationsgrad på det segmenterede arbejdsmarked. Som nævnt dækker samlet organisationsgrad over både røde fagforeninger og gule lønmodtagerorganisationer, og derfor ser vi på alle fagforeningsmedlemmer og ikke kun dobbeltmedlemmer. Analysens formål er at give et overblik over udviklingen i lønmodtagerorganiseringen på de forskellige dele af arbejdsmarkedet.

Kortene skal læses anderledes end hidtil, da fokus nu er på organisationsprocenten og ikke mobiliteten. Hvert punkt på kortene er fortsat en stillingskategori,

men de varierer ikke længere med størrelse. Segmenterne er fortsat markeret og består af en eller flere stillingskategorier, som er indkredset af en linje. Ligeledes angiver stregerne imellem stillingskategorierne mobilitetsmønstre. For læsbarhedens skyld er disse forbindelser internt i segmenterne imidlertid ikke gengivet her (se kort 1 eller 3 for disse forbindelser).

I analysen har vi taget den gennemsnitlige organisationsgrad for hele segmentet og vist det for fire år: 1995, 2001, 2008 og 2012. Organisationsgraden kan aflæses ud fra den farve, stillingerne i hvert segment har fået. Farveskalaen til højre angiver således farvens relation til organisationsgrad.

På nogle kort er en række stillinger farvet blå. I disse stillinger organiserede LO under 25 % af de beskæftigede i 1995. På den baggrund er de vurderet som fagligt irrelevante for LO-organisationerne, da disse stillinger organiseres af fagforeninger indenfor andre hovedorganisationer, først og fremmest FTF og Akademikerne. Der er kontrolleret for, at der ikke er tale om stillinger, som simpelthen bare har en meget lav organisationsprocent.

Kort 5 for 1995 viser et billede af organiseringen af lønmodtagere, der modsvare det, Danmark normalt bliver karakteriseret ved: Høj organisationsgrad i stort set alle dele af arbejdsmarkedet på nær enkelte segmenter, som af den ene eller anden grund ikke har haft tradition for faglig organisering. Som nævnt viser 1995 den faglige organisering på noget nær sit toppunkt for en historisk udvikling i det 20. århundrede, hvor medlemmerne strømmede til de overenskomstbærende fagforeninger (Toubøl and Gielfeldt 2011:16, figur 1). Indenfor en række store LO-segmenter som *Fremstilling (gen.)*, *Smed/VVS/El*, *Omsorg/ambulance*, *Byg & industri med træ*, *Byg & anlæg ej træ* og *Transport* ligger organisationsgraden på omkring 90 %, men vi ser også, at nogle store segmenter indenfor servicefagene – *Butik/levering*, *Restaurations/hotel* samt *Kontor* – har relativt lave organisationsgrader på lige over 70 %. Udgangspunkterne for de forskellige segmenter var således forskellige.

Ser man på Kort 6 for 2001, er det bemærkelsesværdigt, at den samlede organisationsgrad ikke ændrer sig mærkbart indenfor de fleste segmenter. Medlemsudviklingen var på de fleste dele af arbejdsmarkedet, nogenlunde stabil, omend med nogle nævneværdige undtagelser. Af de store segmenter er det først og fremmest i *Omsorg/ambulance* (-4 pct.point) og *Butik/levering* (-5 pct.point), at man ser de første fald op til 2001. Disse to segmenter beskæftigede i 2012 tilsammen 14,8 % af alle lønmodtagere. *Pædagogik*, som også er et af de store LO-segmenter, taber 3 pct.point. I andre LO segmenter er der mindre tilbagegang på 1 til 2 pct.point. Det drejer sig om *Restaurations/hotel* og *Kontor*. Det er alle LO-dominerede segmenter, og vi kan her registrere fald i organisationsgraden allerede i sidste halvdel af 1990'erne, hvoraf nogle er ganske mærkbare. I perioden kan der imidlertid også konstateres mærkbare fremgange på ca. 3 procentpoint i *Militær*, *Fængsel* og *Fremstilling (papir)*, og i andre segmenter er der små fremgange eller stilstand.

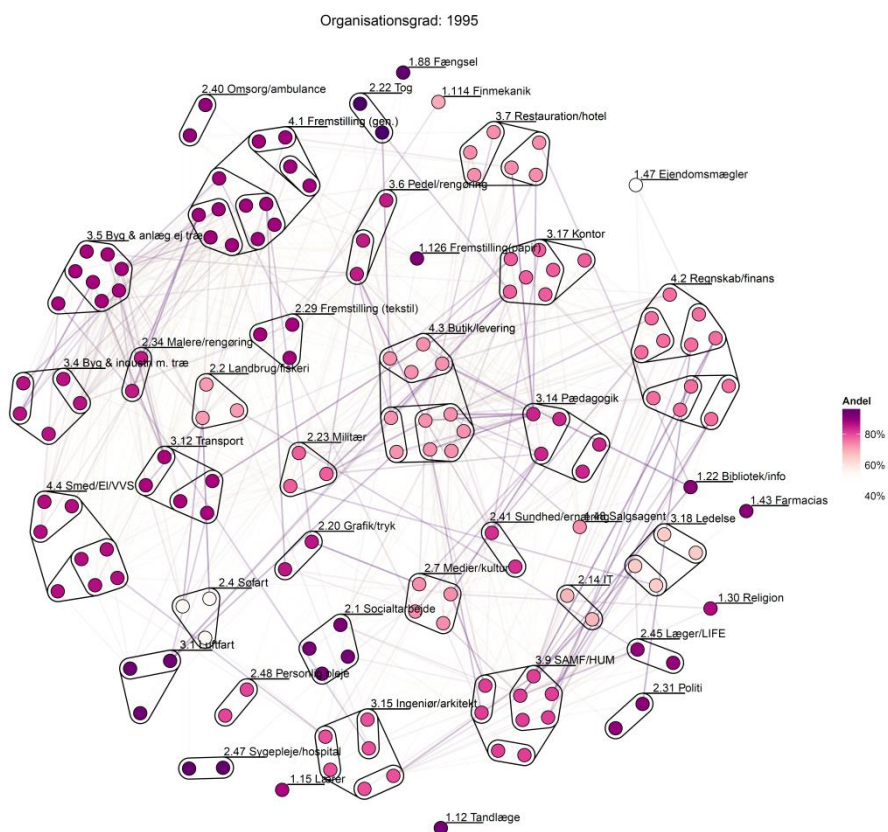
Kort 7 for 2008 viser tydeligt, at den største omvæltning i organisationsgraden finder sted efter 2001, og det er også her, vi begynder at se fald i de fleste større segmenter. Som de overordnede medlemsoversigter fra Danmarks Stati-

stik har påvist, er det særligt indenfor LO's medlemsforbund, at medlemsfaldet skal findes, og dette afspejler sig også i, at det særligt er typiske LO-segmenter, som oplever et fald i organisationsgraden. Organisationsgraden i *Butik/levering* fortsætter tilbagegangen og falder med 10 pct.point, og i *Restoration/hotel* er faldet på 8 pct.point. Det er bemærkelsesværdigt, at *Transport* oplever et voldsomt fald på 8 procentpoint i denne periode, da segmentet ellers op til 2001 var stabilt. Også i industrisegmenterne *Fremstilling (generel)* og *Fremstilling (tekstil)* er der nu mærkbare fald i organisationsgraden på omkring 7 procentpoint, mens *Fremstilling (papir)*, der gik frem i forrige periode, taber hele 12 pct.point. I segmenterne *Byg & anlæg ej træ*, *Byg & industri m. træ*, *Pe-del/rengøring* samt *Malere/rengøring* ser vi tilbagegang på 6-8 pct.point.

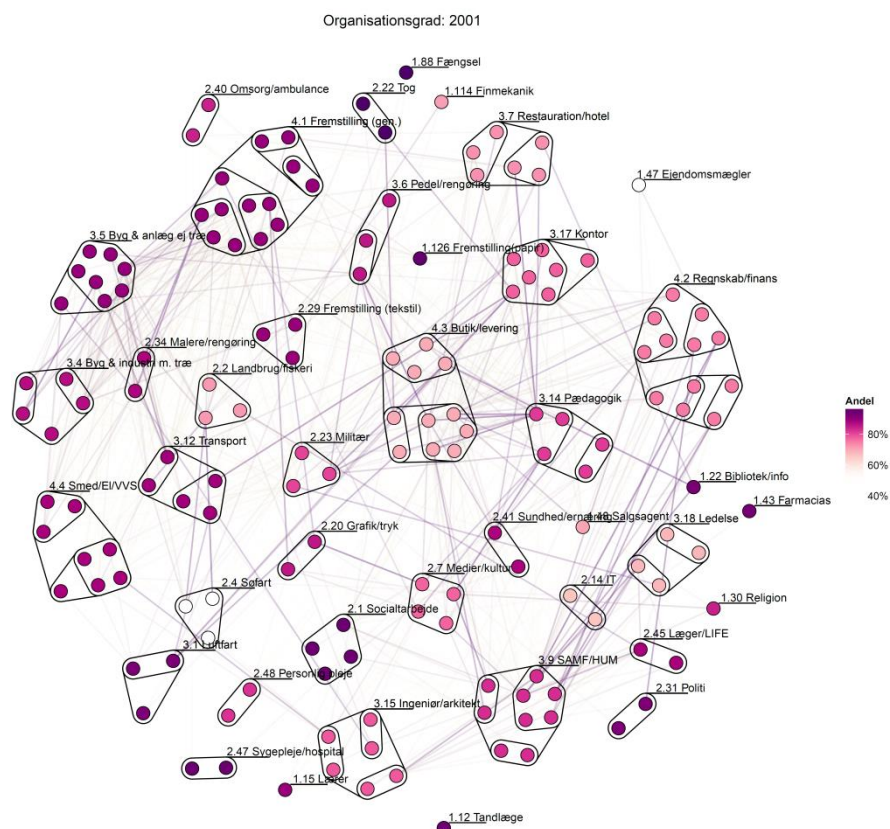
Det er dog ikke alle steder, der er så markant tilbagegang. Der er begrænsede fald i de store segmenter *Pædagogik* (-2 pct.point), *Omsorg/Ambulance* (-3 pct.point) og *Smed/El/VVS* (-3 pct.point). Dette underbygger segmentanalysens vigtighed, idet vi får grupperet stillingskategorier i de segmenter, hvori lønmodtagerne bevæger sig. Hvis vi havde brugt almindelige standardopdelinger af stillingsstrukturen, ville stillingerne i f.eks. *Smed/El/VVS* segmentet være blevet delt op og placeret i enten bygge & anlæg eller i fremstillingsvirksomhed. Men vi ser her, at disse stillingskategorier rent faktisk har en selvstændig udvikling i organisationsgraden, idet segmentet har været mere robust end *Byg & anlæg ej træ* og *Fremstilling (generelt)*.

Årene 2002-2008 er altså særdeles hårde for organisationsgraden indenfor en række typiske LO-segmenter, og det ser ud til, at det for LO-segmenternes vedkommende stort set kun er *Fængsel*, *Tog*, *Militær* og *Grafik/tryk*, som nogenlunde bibeholder deres organisationsgrad.

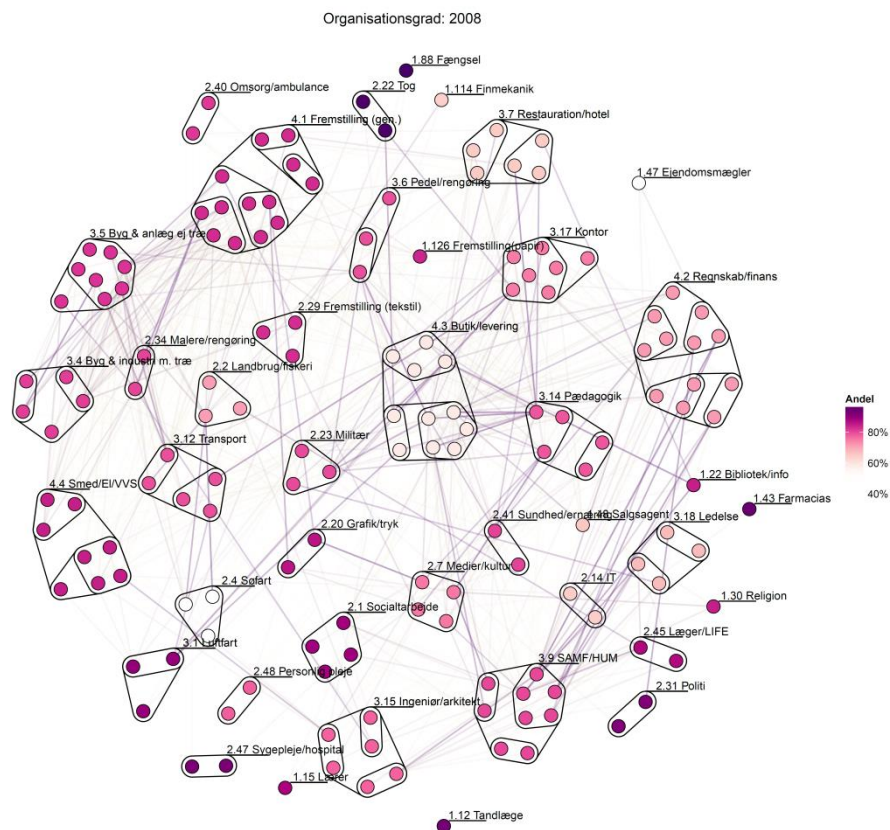
*Kort 5: Samlet organisationsgrad 1995*



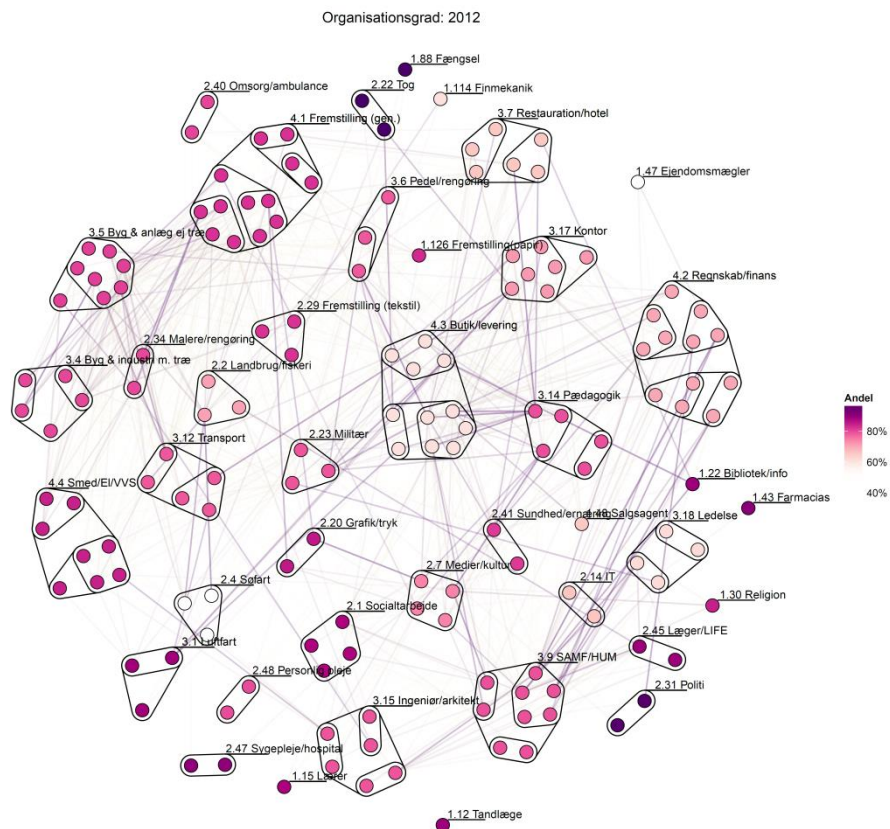
*Kort 6: Samlet organisationsgrad 2001*



**Kort 7: Samlet organisationsgrad 2008**



**Kort 8: Samlet organisationsgrad 2012**



Kort 8 for 2012 viser en vis stabilisering af organisationsgraden, idet der ikke er store fald i nogen af segmenterne. Dette passer fint med den generelle udvikling i organisationsgraden under krisen, hvor en kombination af fald i beskæftigelsen, som primært rammer de uorganiserede, og opbremsning i det absolutte medlemsfald alt andet lige vil føre til en stabilisering eller ligefrem stigning i organisationsgraden (Ibsen, Due, and Madsen 2013). Opbremsningen i medlemsfaldet kan muligvis tilskrives en stærkere krisebevidsthed hos arbejdstagerne, hvilket har ført dem tilbage til a-kasserne, og dette har en afsmittende positiv effekt på medlemskab af fagforeningen jf. Ghent-effekten (se ovenfor for en nærmere forklaring af Ghent-effekten).

I alle de typiske LO-segmenter ser vi således en stabilisering af organisationsgraden, uden at vi dermed kan konkludere, at LO's organisationsgrad er blevet stabiliseret efter krisen. De følgende analyser vil netop kunne besvare dette spørgsmål. Uanset, kan vi se, at den voldsomme tilbagegang i den samlede organisationsgrad i perioden 2002-2008 stagnerer i løbet af krisen.

Opsummerende var udgangspunktet i 1995 en meget høj organisationsgrad i stort set alle segmenterne, om end der var variation og f.eks. *Butik/levering*, *Kontor* og *Restaurations/hotel* havde et noget lavere udgangspunkt. Dette blev der ikke ændret meget ved i perioden op til 2001, men der var dog begyndende og betydelige fald indenfor nogle servicesegmenter. I perioden efter loven om tværgående a-kasser bliver faldet i organisationsgraden mere generelt, idet stort set alle segmenter oplever fald i organisationsgraden. Det er særligt LO-segmenterne, der rammes hårdt, og tilbagegangen rammer også segmenterne med industriarbejderne og bygge- og anlægsarbejderne. Vi ser fortsat fald i segmenterne, der dækker servicefagene. Dog er tilbagegangen knap så kraftig i de store segmenter for offentligt ansatte arbejdere *Pædagogik* og *Om-sorg/ambulance* samt for de længere uddannede industriarbejdere i *Smed/VVS/El*. I enkelte mindre segmenter kan der ikke konstateres en mærkbar tilbagegang. Under den økonomiske krise sker en opbremsning i de markante fald i organisationsgraden. Opbremsningen skyldes dels et fald i beskæftigelsen, som formentligt primært rammer de uorganiserede, dels en opbremsning i de absolutte medlemsfald pga. en øget krisebevidsthed blandt lønmodtagerne, der i højere grad efterspørger den sikkerhed, som a-kasser og fagforeninger tilbyder.

Alt dette angår den samlede organisationsgrad, som omfatter medlemmer af både gule- og røde organisationer, herunder både LO, FTF og Akademikernes medlemmer. Vi vil nu nedbryde den samlede organisationsgrad i sine enkelte bestanddele og se på henholdsvis LO's andel og de gule organisationers andel for mere præcist at kunne redegøre for, hvordan LO-organisationerne har klaret sig indenfor de forskellige segmenter.

#### 4.2 LO-organisationsgrad

Efter gennemgangen af de overordnede organisationsgrader vender vi nu blikket mod LO-organisationsgraden, dvs. hvor stor andel af de beskæftigede der er

medlemmer af en LO-relateret a-kasse og fagforening indenfor segmenterne. Med disse tal kan vi med stor præcision lokalisere de segmenter på arbejdsmarkedet, som LO-organisationerne i høj grad har mistet medlemmerne indenfor, og udpege, hvornår det er sket i løbet af perioden 1995-2012.

Kort 9 for 1995 viser tydeligt, hvor LO-organisationerne har deres medlemmer (stillinger, hvor LO ikke organiserer i nævneværdig grad, er farvet blå: Her dominerer typisk FTF eller AC fagforeninger), hvilket grundlæggende svarer til de faggrænser, som historisk er blevet dannet mellem hovedorganisationerne i form af indgåede grænseaftaler og borgfredsaftalen. Stillingskategorierne afspejler i høj grad uddannelses- og erhvervsstrukturen på arbejdsmarkedet og dermed også inddelingen mellem fagforeningernes domæner, om end der selvfølgelig vil være grænsetvivl og konflikter om organiseringen og overenskomstforhold. Det vigtigste for nærværende analyse er, at LO-organisationernes organisationsgrader er højest indenfor segmenter med særligt faglærte og ufaglærte lønmodtagere.

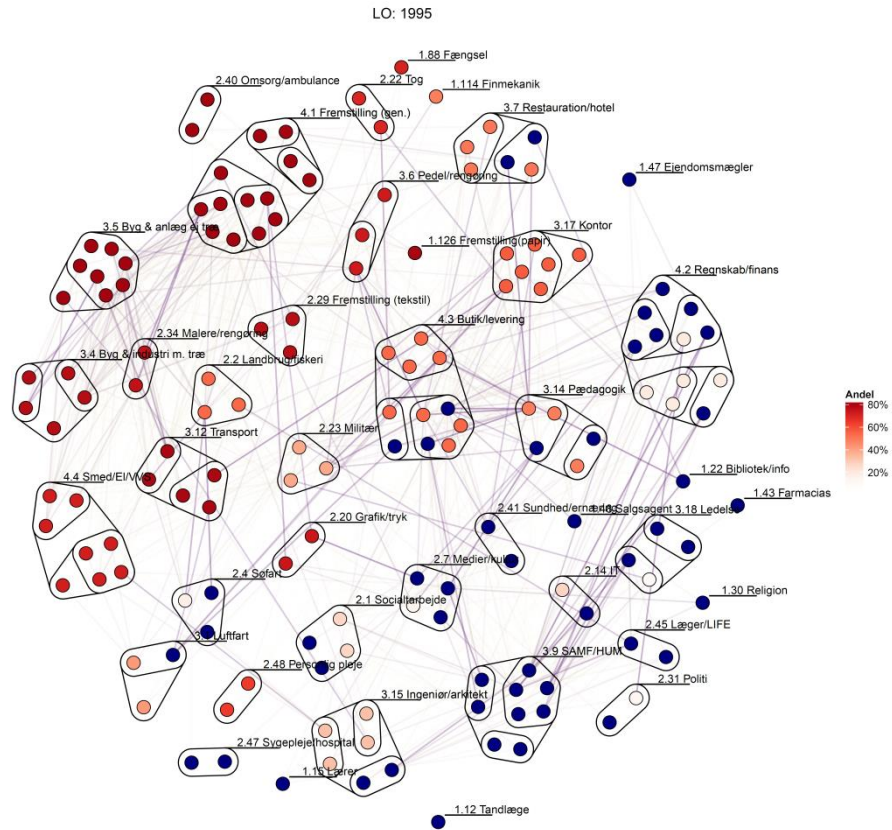
I 1995 ses det, at de typiske LO-segmenter har en stor andel af LO-medlemmer, dvs. i nærheden omkring 70-80 % af de beskæftigede. Det drejer sig om: *Omsorg/ambulance* (82 %), *Fængsel* (72 %), *Byg og anlæg ej træ* (81 %), *Byg og industri m. træ* (78 %), *Smed/El/VVS* (72 %), *Malere/rengøring* (76 %), *Fremstilling (generel)* (82 %), *Fremstilling (tekstil)* (78 %), *Grafisk/tryk* (73 %), *Transport* (80 %), *Fremstilling (papir)* (81 %), *Pedel/rengøring* (72 %) og *Tog* (70 %). Endelig er *Kontor* er på blot 57 %. Omvendt lå andre typiske LO-segmenter noget lavere, men dog stadig højt set i forhold til senere. Særligt fremhæves skal *Personlig pleje* (64 %), *Restaurations/hotel* (51 %), *Bu-tik/levering* (54 %), *Luftfart* (41 %) og *Landbrug/fiskeri* (54 %).<sup>4</sup>

Som nævnt ovenfor er 1995 noget nær toppunktet for LO-organisationernes organisationsgrad på arbejdsmarkedet. Samlet organiserer LO-organisationerne ca. 50 % af alle lønmodtagere dette tidspunkt mod kun 31 % i 2012 jf. Figur 3. Noget af forklaringen på denne udvikling ligger i forandringer i erhvervsstrukturen, som gør, at LO-segmenterne svinder, mens segmenter typisk organiseret af FTF og AC vokser, men da vi måler organisationsgraden indenfor segmenterne (dvs. andelen, som er medlemmer af beskæftigede indenfor segmenterne), er de erhvervsstrukturelle forandringer ikke forklaringen på, hvorfor LO-organisationsprocenten falder eller stiger i de enkelte segmenter.

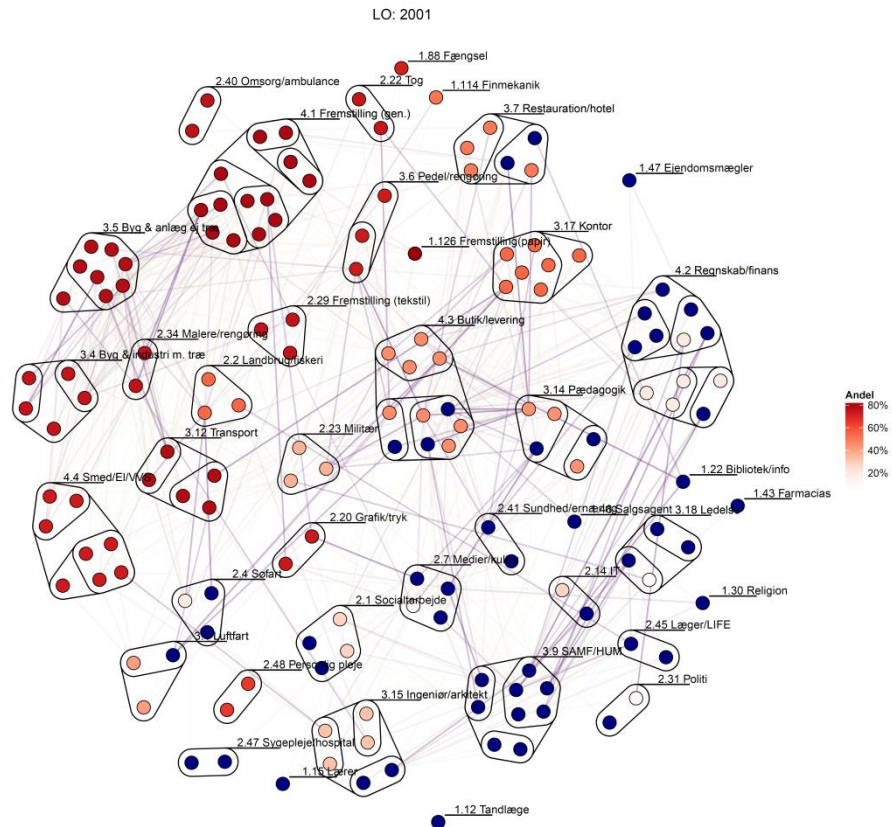
<sup>4</sup> Når LO-organisationsgraden ligger så langt under den samlede organisationsgrad i segmenter, hvor det i 1995 praktisk talt alene var LO, der organiserede lønmodtagerne, skyldes det, at der i alle segmenter findes en betragtelig andel lønmodtagere – gennemgående omkring 10-12 % (se evt. bilag 2 og 3) – som kun er medlem af fagforening og ikke af a-kasse. Da vi ikke kender deres fagforeningstilhørsforhold eller har en indikation herpå via a-kasse medlemsskabet, medregner vi her kun dobbeltmedlemmer. Det forklarer, hvorfor den samlede organisationsgrad i segmenter, som stort set kun organiseres af LO, kan være så meget højere end LO-organisationsgraden. Senere, særligt efter 2001, spiller medlemmerne af gule organisationer også en rolle i denne forklaring. Andelen af kun fagforeningsmedlemmer er imidlertid forholdsvis konstant over tid, som det fremgår af bilag 7, og udgør derfor ikke et problem, når vi skal vurdere udviklingstendenserne, men gør, at vi formentligt undervurderer niveauet for organiseringen.



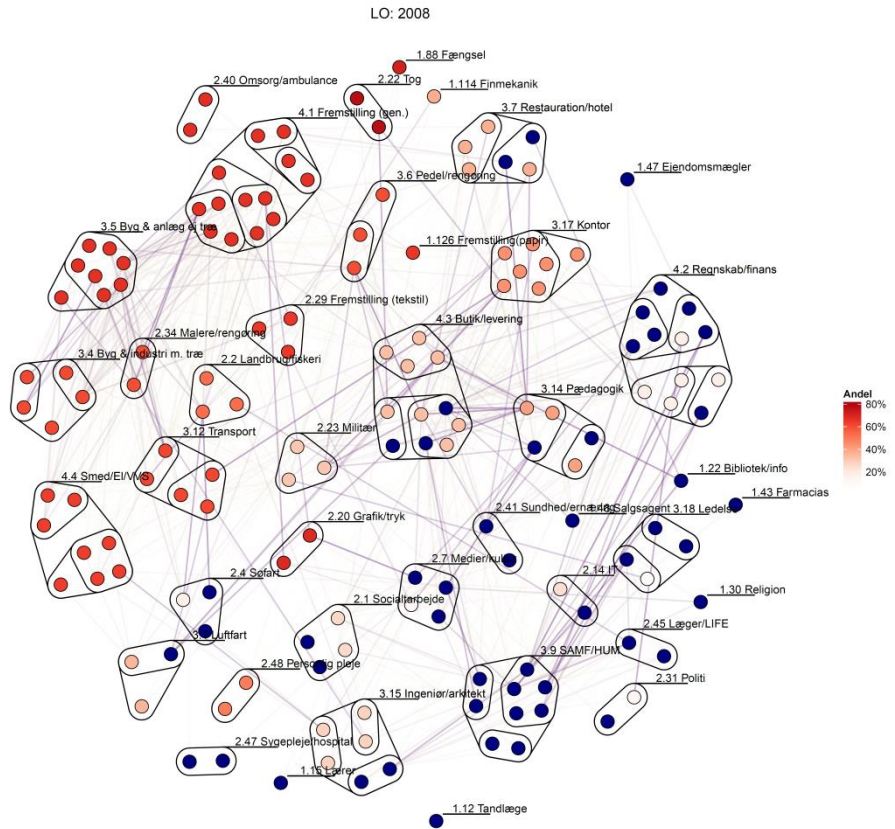
Kort 9: LO-organisationsgrad 1995



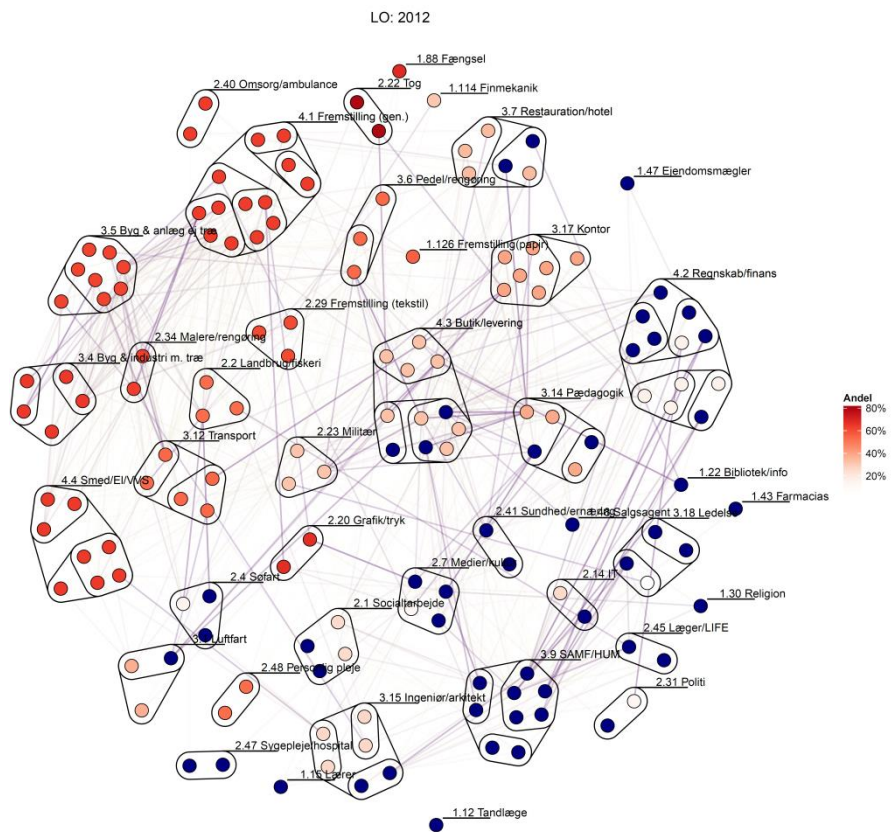
Kort 10: LO-organisationsgrad 2001



Kort 11: LO-organisationsgrad 2008



Kort 12: LO-organisationsgrad 2012



Kort 10 for 2001 giver allerede en indikation på den negative medlemsudvikling indenfor en række af LO's typiske segmenter, men perioden fra 1995 til 2001 er langt fra entydigt negativ for LO-organisationerne. Således steg LO-organisationsgraden faktisk i en række segmenter, om end beskedent. Det drejer sig om *Luftfart* (+2 pct.point), *Fængsel* (+1 pct.point) og *Tog* (+5 pct.point).

Derimod var der allerede i denne periode markante fald i LO-organisationsgraden indenfor *Butik/levering* (-9 pct.point) og *Omsorg/ambulance* (-5 pct.point). Der var også mindre fald på under 5 procentpoint indenfor *Militær*, *Pædagogik*, *Restaurations/hotel*, *Personlig pleje*, *Kontor*, *Byg og anlæg ej træ*, *Byg og industri m. træ*, *Smed/El/VVS*, *Malere/rengøring*, *Fremstilling (gen.)*, *Fremstilling (tekstil)*, *Transport* og *Fremstilling (papir)*. Disse fald sker vel at mærke før Loven om tværfaglige a-kasser i 2002 og viser dermed, at LO-organisationerne får problemer med organiseringen i nogle segmenter allerede i denne første periode. Det korresponderer også med det overordnede billede, vi så i Tabel 2-3, hvor LO allerede oplever en tilbagegang før 2002. Vi kan nu med større sikkerhed konstatere, at denne tidlige generelle tilbagegang ikke alene skyldes forskydninger i erhvervsstrukturen, men er udtryk for fald i LO's organisationsgrad i bestemte af arbejdsmarkedets segmenter. Senere vil vi undersøge, om de gule organisationer havde fremgang indenfor disse segmenter allerede før loven fra 2002, eller LO-organisationernes fald kan henføres til stigning i de uorganiserede.

Situationen ændrer sig voldsomt i perioden 2001-2008. På Kort 11 for 2008 kan vi se en entydig negativ udvikling for LO-organisationsgraden indenfor stort set samtlige typiske LO-segmenter. Faldet i LO-organisationsgraden er ofte på over 10 procentpoint og til tider helt oppe omkring 15 pct.point, hvilket er voldsomt på så relativt kort tid. Den overordnede tilbagegang for LO-organisationsgraden på hele arbejdsmarkedet er i perioden 2001-2008 på 10 % (se Figur 3 og 4). Det tal bliver ved hjælp af segmenteringsanalysen nuanceret, og vi ser, at det ofte står værre til med LO-organiseringen, end hvad det overordnede tal afslører. Segmenterne med tocifrede fald i LO-organisationsgraden er *Restaurations/hotel* (-13 pct.point), *Personlig pleje* (-13 pct.point), *Kontor* (-10 pct.point), *Butik/levering* (-13 pct.point), *Byg & anlæg ej træ* (-11 pct.point), *Byg og industri m. træ* (-15 pct.point), *Malere/rengøring* (-15 pct.point), *Fremstilling (generel)* (-13 pct.point), *Finmekanik* (-13 pct.point), *Fremstilling (tekstil)* (-12 pct.point), *Transport* (-15 pct.point), *Fremstilling (papir)* (-16 pct.point) og *Pedel/rengøring* (-12 pct.point). I mellemkategorien for tilbagegang finder vi *Militær* (-5 pct.point), *Luftfart* (-8 pct.point), *Omsorg/ambulance* (-8 pct.point), *Smed/El/VVS* (-9 pct.point) og *Grafik/Tryk* (-5 pct.point). Små fald på under 5 procentpoint ser vi i *Landbrug/fiskeri*, *Fængsel*, *Pædagogik* og *IT*. *Tog* er det eneste segment, hvor LO-organisationsgraden stiger (+3 pct.point).

Faldet i LO-organisationsgraden er altså stort set generelt for alle de typiske LO-segmenter. Det er velkendt, at stort set samtlige LO-organisationer har lidt medlemstab i denne periode, men med denne analyse af organisationsgraderne indenfor segmenterne er det også påvist, at dette fald så langt fra kan henføres

til den erhvervsstrukturelle udvikling. Selv indenfor LO's faglige kerneområder er der således i perioden 2001-2008 blevet færre medlemmer af LO-organisationerne, og i flere tilfælde er LO-organisationsgraden faldet med omkring 15 pct.point.<sup>5</sup>

I to segmenter – *Butik/levering* og *Omsorg/ambulance* – fortsætter den meget negative udvikling fra perioden 1995-2001, men i langt de fleste segmenter er skiftet fra en svag tilbagegang eller stabilitet til en forøget tilbagegang imellem perioderne så markant, at der synes at være et før og efter Loven om tværfaglige a-kasser. I denne periode slår effekterne af loven således for alvor igennem. Dette undersøger vi nærmere i afsnittet om de gule organisationers organisationsgrad.

Som nævnt ovenfor synes den samlede organisationsgrad at stabilisere sig i løbet af den økonomiske krise. Ser vi på Kort 12 fra 2012 for LO-organisationsgraden, fremkommer dog et mere nuanceret billede. Godt nok er faldet i LO-organisationsgraden bremset i de fleste segmenter, men udviklingen er stadig negativ for LO-organisationerne, hvad står i modsætning til udviklingen i den samlede organisationsgrad, også inden for de fleste LO-segmenter, hvor vi så en stabilisering.

LO-organisationsgraden falder fortsat i stort set samtlige segmenter i denne periode, som er den korteste af de tre, hvilket i sig selv har en indvirkning på, hvor meget man kan 'nå' at tabe eller vinde. Fortsat kraftig tilbagegang kan konstateres i *Kontor* (-5 pct.point), *Omsorg/ambulance* (-5 pct.point), *Finmekanik* (-6 pct.point), *Transport* (-7 pct.point), *Fremstilling (papir)* (-9 pct.point) og *Pedel/rengøring* (-7 pct.point). Nævneværdige mindre tilbagegang er der i *Fremstilling (tekstil)* (-4 pct.point), *Fremstilling (gen.)* (-3 pct.point), *Byg & anlæg ej træ* (-4 pct.point) og *Restauration/hotel* (-3 pct.point). I disse segmenter udgør LO-medlemmerne fortsat en stadig mindre andel af de beskæftigede på trods af øget tilskyndelse til a-kasemedlemskab pga. krisen samt fald i beskæftigelsen. Med andre ord har LO-organisationerne ikke vundet det tabte tilbage under krisen – tværtimod.

Der er dog lyspunkter, hvor udviklingen er vendt under indvirkning af krisen og muligvis en forbedret rekrutteringsindsats: *Luffart* (+2 pct.point) *Personlig pleje* (+3 pct.point), *Byg og industri m. træ* (+3 pct.point), *Malere/rengøring* (+4 pct.point), og endelig fortsætter *Tog* sin fremgang (+1 pct.point).

Samtidig bør det også understreges, at ift. 2001-2008 er faldtakten i kriseårene fladet noget ud, og nogle af LO's a-kasser kan igen begynde at melde om medlemsfremgang, der på et tidspunkt kan omsættes til højere LO-organisationsgrader indenfor de forskellige segmenter, hvis Ghent-effekten fortsat gør sig gældende. Det er for eksempel bemærkelsesværdig, at LO-organisationsgraden i *Restauration/hotel*, der traditionelt har været et svært segment at organisere, kun er faldet med 3 procentpoint siden krisen, og i *Per-*

---

<sup>5</sup> Der skal her tages forbehold for, at vi kan undervurdere disse udsving pga. usikkerheden forbundet med tidsserierne, som redegjort ovenfor. F.eks. i et segment som *Landbrug/fiskeri* har vi været nødt til i høj grad at bero på gennemsnit for stillingernes udvikling over hele perioden, hvilket gør, at udviklingen fremstår mere stabil, end hvad formentligt er tilfældet, selvom det ikke kan vides med sikkerhed.

*sonlig pleje og Byg & industri m. træ* erstattes voldsom tilbagegang med mærkbar fremgang. Man skal dog huske på, at krisen har betydet et fald i beskæftigelsen indenfor stort set alle segmenter, og det er meget muligt, at det særligt er de uorganiserede, som er forsvundet og dermed bevirker en forøgelse af organisationsgraden. Dertil kan både øget krisebevidsthed, hvor lønmodtagerne søger sikkerhed hos a-kasser og fagforeninger, og en effekt af en forbedret hvervingsindsats fra LO-fagforeningernes side gøre sig gældende.

For at opsummere analysen af LO-organisationsgraden over hele perioden 1995-2012, kan vi konstatere, at udviklingen i denne nogenlunde svarer til udviklingen i den samlede organisationsgrad. Dvs. at det tyder på, at faldet i den samlede organisationsgrad i høj grad skyldes faldet i LO-organisationsgraden. Dog falder LO-organisationsgraden mere end den samlede organisationsgrad, hvilket betyder, at andre organisationer, herunder de gule organisationer, har overtaget nogle af LO's tidligere medlemmer. Dette er i tråd med tidligere undersøgelser (Due, Madsen, and Pihl 2010; Ibsen, Høgedahl, and Scheuer 2012). Men en meget stor del af dem, der forlader LO, vælger at være uorganiserede. Dette var tilfældet fra 1995 til 2001, hvor LO-organisationsgraden faldt noget, hvilket viser, at LO-organisationsgraden allerede var under pres i nogle segmenter før Loven om tværgående a-kasser. De store fald i LO-organisationsgraden sker dog først efter loven, og her er der fald over stort set alle typiske LO-segmenter. Den tilbagegang, der kunne konstateres i bestemte segmenter før 2001, synes med Loven om tværfaglige a-kasser i 2002 at blive generaliseret til hele arbejdsmarkedet som en konsekvens af den forandring i den institutionelle ramme om medlemsorganiseringen, som loven bevirkede. Kriseårene 2008-2012 har ikke for alvor vendt denne situation. Tværtimod er LO-organisationsgraden fortsat med at falde i de fleste segmenter, men en stabilisering eller fremgang kan konstateres i enkelte segmenter, som dog muligvis skal tilskrives det generelle fald i beskæftigelsen, der formentligt rammer de uorganiserede uden faglig beskyttelse hårdere end de organiserede.

Når vi ser på niveauet for LO-organisationsgraden i 2012, giver det også anledning til overvejelser. *Tog* er den enlige svale, der præsterer fremgang i hele perioden, og er i 2012 oppe på en samlet LO-organisationsgrad på 80 %. Det er *Tog* dog ganske alene om, og det næstbedst organiserede segment er *Grafik/Tryk* med 67 %. Dernæst følger *Smed/El/VVS* og *Omsorg/ambulance* med hver en LO-organisationsgrad på 64 %. Men mange steder er LO-organisationsgraden væsentligt lavere og helt nede omkring de 30-40 %. Det generelle billede af et LO med organisationsgrader omkring de 70-80 %, som vi så i 1995, er således i 2012 en saga blot.

Idet LO-organisationerne typisk er overenskomstbærende indenfor de segmenter, vi her har identificeret som LO-segmenterne, kan en så lav LO-organisationsgrad betyde, at overenskomstdækningen kommer i fare. Hvis vi tager en LO-organisationsprocent på 40 % som en hypotetisk minimumsgrænse for, hvornår arbejdsgiverne stadig vil føle sig forpligtet til at indgå overenskomster med en fagforening givet konfliktvåbnets effektivitet og fagforeningens legitimitet og evne til at håndhæve en aftale, så er følgende segmenter nu nede

under denne grænse: *Restauration/hotel* (33 %), *Butik/levering* (32 %), *Finmekanik* (30 %) og *Kontor* (40 %). Samtidig er der segmenter, hvor LO-organisationerne tidligere var stærke, men hvor LO-organisationsgraden er blevet faretruende lav: *Transport* (54 %), *Pedel/rengøring* (54 %), *Personlig pleje* (54 %) og *Fremstilling (papir)* (56 %).

Endelig kan vi konstatere større samlede fald i perioden i enkelte segmenter, end hvad tal for den generelle udvikling viser. Hvor Figur 4 viser en tilbagegang 1995-2012 på 19 procentpoint, står det noget værre til i en række segmenter: *Transport* taber 26 procentpoint skarpt forfulgt af *Fremstilling (papir)* med et minus på 25 pct.point. Dernæst kommer *Butik/levering* med et fald på 22 pct.point. I segmenterne *Restauration/hotel*, *Kontor*, *Omsorg/ambulance*, *Byg & anlæg ej træ*, *Fremstilling (gen.)*, *Finmekanik*, *Fremstilling (tekstil)* og *Pedel/rengøring* er tilbagegange på ca. 19 procentpoint bare for at nævne de steder, hvor det er gået mest tilbage. Generelt er der tale om en samlet tilbagegang på omkring 10 procentpoint eller derover. Dette understreger, at perioden har været særdeles hård på tværs af store og væsentlige overenskomstområder, og at det indenfor bestemte dele af arbejdsmarkedet står noget værre til, end hvad der hidtil er blevet påvist.

#### 4.3 Gul organisationsgrad

I de to foregående afsnit har vi konstateret dels et generelt fald i organisationsgraden og dels et endnu kraftigere fald i LO-organisationsgraden. Det større fald i LO-organisationsgraden end i den samlede betyder, enten at nogle arbejdstagere direkte er skiftet til andre organisationer, eller også sker skiftet indirekte ved, at den demografiske udvikling af arbejdskraften har været til fordel for nogle organisationer på bekostning af LO-organisationerne. Med den demografiske udviklings negative betydning for LO-organisationsgraden henvises til en situation, hvor de, der forlader arbejdsmarkedet for at gå på pension, var medlemmer af LO, og de unge, der træder ind på arbejdsmarkedet, organiserer sig andre steder end i LO, og LO-organisationsgraden derfor falder mere end den samlede organisationsgrad.

Vi vender nu blikket mod en gruppe af organisationer på arbejdsmarkedet – de såkaldte gule organisationer<sup>6</sup> – som i modsætning til andre fagforeninger i FTF og AC i høj grad søger at organisere de samme lønmodtagere som LO-

---

<sup>6</sup> Vi kalder disse organisationer 'gule organisationer' igennem rapporten, selvom også andre betegnelser – såsom 'ideologiske alternative fagforeninger' – også bruges. Dette gør vi, fordi offentligheden typisk bruger denne betegnelse, og den derfor kan forstås af de fleste læsere. Vi refererer derudover også til de gule organisationers 'medlemmer', selvom f.eks. KRIFA i stedet har 'kunder'. Dette gør vi for at kunne bruge samme terminologi igennem rapporten. I de gule organisationer er medregnet organisationerne fra Det faglige Hus (dvs. Funktionærkartellet/Teknikersammenslutningen, Fagforeningen Danmark og 2B – Bedst og Billigst) samt Kristelig Fagforening, men ikke Business Danmark (tidl. Danske Sælgere og Danmarks Aktive Handelsrejsende), der er en branchespecifik organisation, og ikke som eksempelvis De Kristelige kan siges at deltage i en ideologisk kamp mod den traditionelle fagforeningsbevægelse – selv om de måske nok i HK vil se dem som "gule". Siden 2012 er FRIE Funktionærer og JOB Tryghed indregnet i de ideologisk alternative.

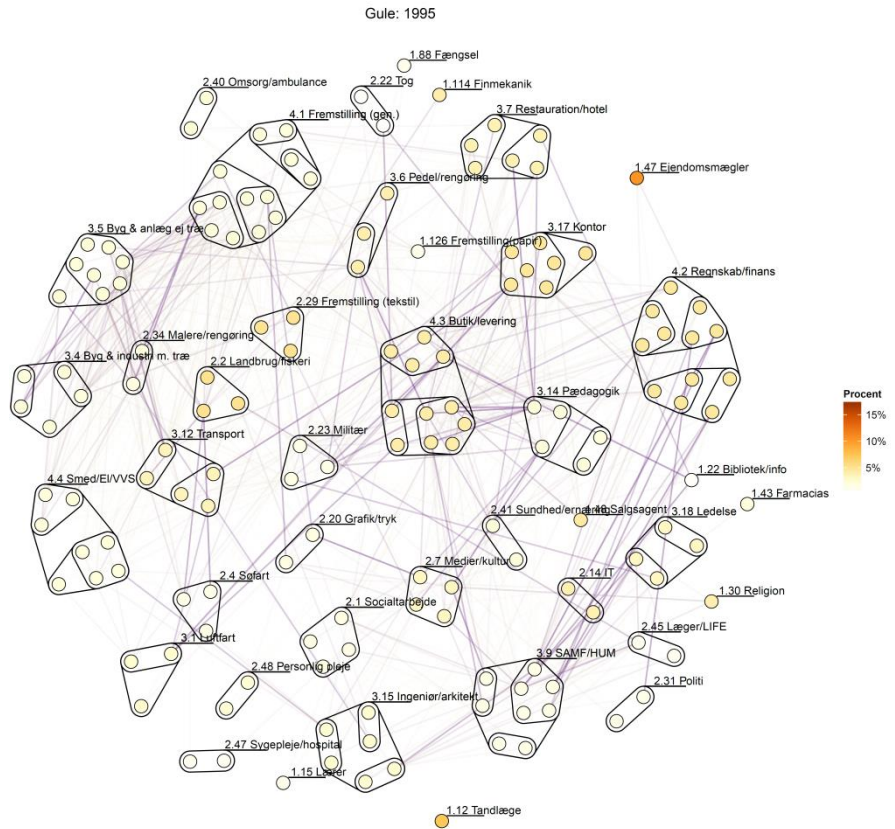
organisationerne. Vi ved fra tidligere undersøgelser (Due et al. 2010), at de gule har vundet markante indpas i LO-organisationernes medlemsskare, men hvordan fordeler disse gule medlemmer sig på segmenterne i løbet af perioden 1995-2012?

Kort 13 for 1995 viser, at de gules organisationsgrad var relativt beskedent på tværs af alle segmenterne og i særdeleshed indenfor de typiske LO-segmenter. Dette understreger de gule organisationers historik som organisationer for særligt selvstændige og nogle få funktionærgrupper, men ikke de typiske faglærte og ufaglærte lønmodtagergrupper. Således havde de gule 10 % i *Ejendomsægler*-segmentet, 7 % i *Tandlæge* og 5 % i segmenterne *Fremstilling/tekstil*, *Landbrug/fiskeri* og *Rengskab/finans*. Ellers var mindre end 5 procent organiserede af de gule, og ofte indenfor de typiske LO-segmenter lå andelen nede omkring 1-2 %. De organiserede således stort set ingen af de beskæftigede, kun omkring 75.000, hvilket i 1995 svarede til 3 % af de beskæftigede (Jf. Figur 2 og 3). Kortet for 1995 viser derfor det traditionelle billede af de gules position på arbejdsmarkedet: medlemmer i nogle få lommer af arbejdsmarkedet, men ellers generelt marginaliseret.

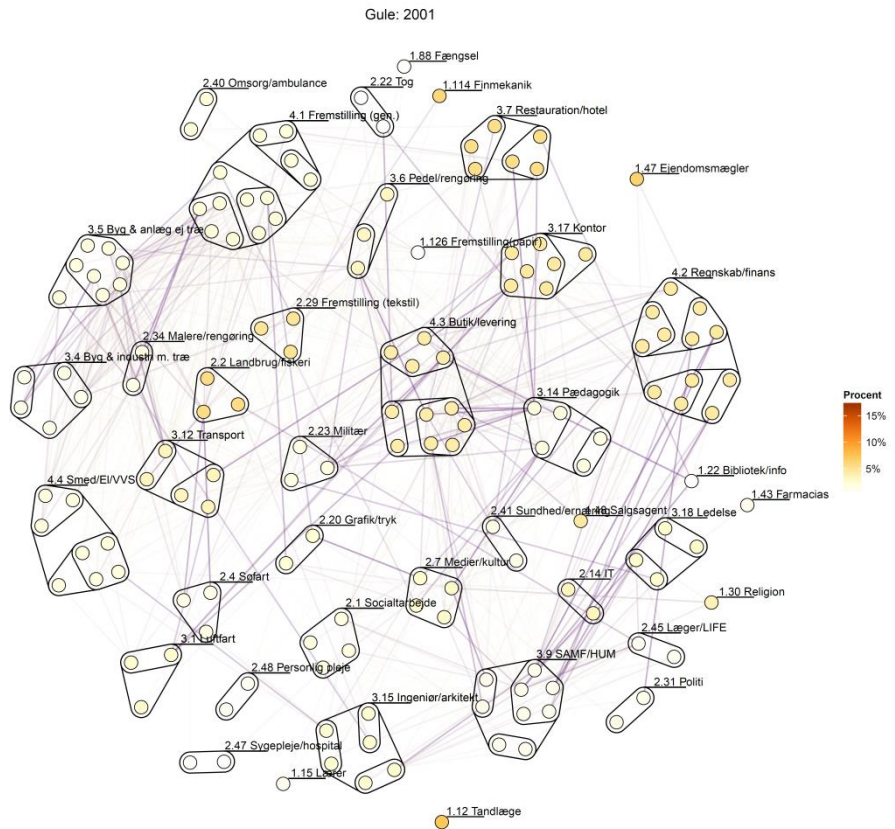
Udviklingen de efterfølgende 5 år kan aflæses i Kort 14 for 2001, som viser, hvordan de gule organisationer klarede sig frem til Loven om tværfaglige a-kasser. I denne periode begynder den samlede organisationsgrad at falde beskedent, mens LO-organisationsgraden også falder, dog noget mere mærkbart, men ikke voldsomt. Det viser sig, at den gule organisationsgrad i denne periode er stort set uændret på tværs af segmenterne, og indenfor de typiske LO-segmenter er der ingen markante ændringer. Det vil sige, at de gule i denne periode bevarede deres organisationsgrad, men heller ikke ekspanderede voldsomt inden Lov om tværfaglige a-kasser, hvilket er i tråd med den gængse fortolkning af lovens betydelige effekt på organiseringen i Danmark (Due et al. 2010; Ibsen 2013; Ibsen et al. 2012; Jensen 2012). I enkelte segmenter er der dog nævneværdige forandringer: *Restaurations/hotel* (+2 pct.point) og *Finmekanik* (+2 pct.point).

I forhold til analysen af LO-organisationsgraden, kan man sige, at loven muliggjorde den gule ekspansion og forværrede den medlemsafgang, som LO oplever allerede i sidste halvdel af 1990'erne. Medlemmerne gik imidlertid før 2002 ikke til de gule, men til at være uorganiserede, da de gule ikke kan konstatere en fremgang i perioden 1995-2001, der noget nær modsvarer LO's tilbagegang. Det giver en indikation af, at LO's medlemskrise og faldende LO-organisationsgrad over de seneste 20 år ikke til at starte med i hvert fald har sin rod i konkurrencen fra de gule, men skyldes andre forhold, da medlemmerne, allerede inden de gule var et alternativ, forlod LO. Loven om tværfaglige a-kasser og dermed de gules adgang til at organisere på hele arbejdsmarkedet accelererer imidlertid LO's tilbagegang i perioden 2001-2008, som vi nu skal se nærmere på.

**Kort 13: Gul organisationsgrad 1995**

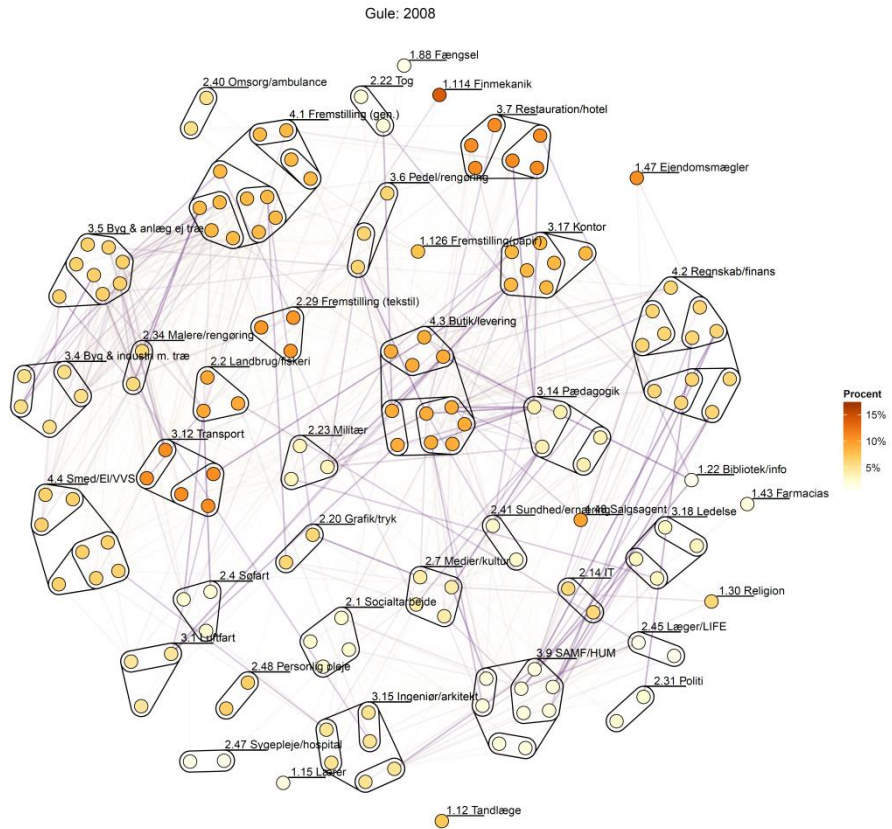


**Kort 14: Gul organisationsgrad 2001**

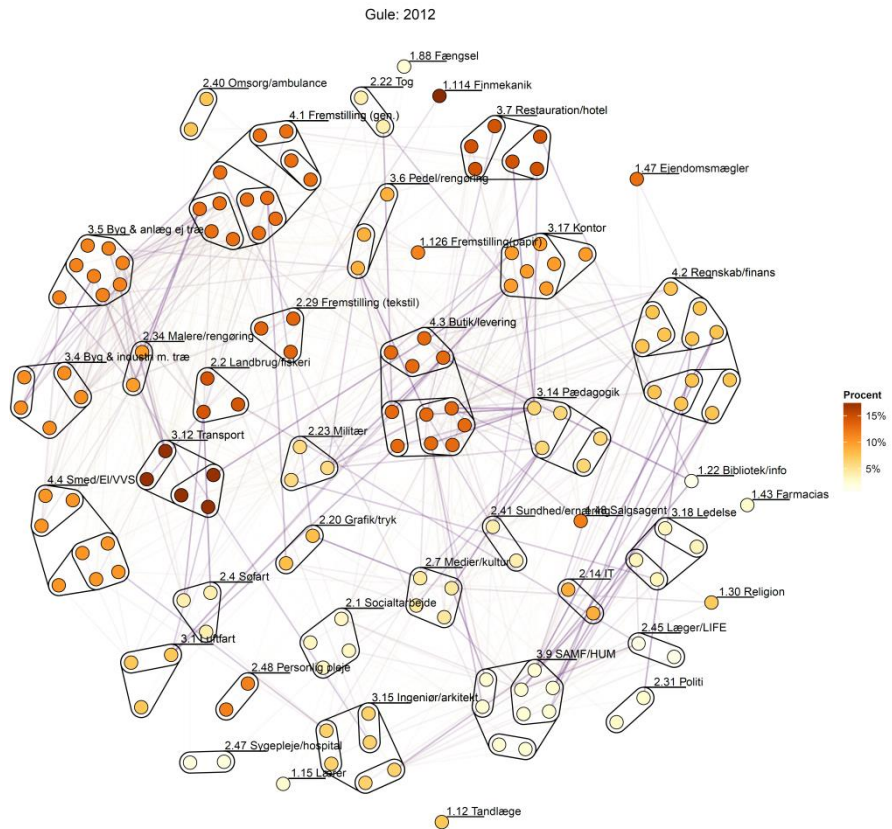




*Kort 15: Gul organisationsgrad 2008*



*Kort 16: Gul organisationsgrad 2012*



Kort 15 for 2008 viser udviklingen siden loven og afslører, i hvilke segmenter den gule organisationsgrad særligt stiger. I nogen grad er dette den spejlvendte udvikling for faldet i LO-organisationsgraden, idet vi tydeligt kan se, at de gules organisationsgrad stiger i de segmenter, hvor LO-organisationsgraden faldt i denne periode. De gule organisationer går frem i samtlige LO-segmenter: *Restoration/hotel* (+5 pct.point), *Personlig pleje* (+5 pct.point), *Butik/levering* (+5 pct.point), *Kontor* (4 pct.point), *Omsorg/ambulance* (+3 pct.point), *Landbrug/fiskeri* (+3 pct.point), *Byg og anlæg ej træ* (5 pct.point), *Byg og industri m. træ* (4 pct.point), *Smed/El/VVS* (4 pct.point), *Malere/rengøring* (4 pct.point), *Fremstilling (generel)* (6 pct.point), *Finmekanik* (8 pct.point), *Fremstilling (tekstil)* (5 pct.point), *Grafik/tryk* (+4 pct.point), *Transport* (+7 pct.point), *Fremstilling (papir)* (+6 pct.point) og *Pedel/rengøring* (+3 pct.point). I andre LO-segmenter er fremgangen på 1-2 procentpoint, og i det hele taget er det kun segmenterne *Ledelse*, *Læger/LIFE* og *Tandlæge* udenfor LO-området, hvor de gule ikke går frem.

Stigningen i de gules organisationsgrad er således markant og generel, og den finder først og fremmest sted indenfor LO-segmenterne. Der er ikke nær samme stigning indenfor de typiske FTF- og AC-segmenter. Med andre ord er der tale om, at de gule organisationer tager 'markedsdele' fra LO-organisationerne, selvom den gule fremgang dog er et stykke fra at modsvare den tilbagegang, vi så i LO-organisationsgraden. En stor del af dem, der forlader LO også i denne periode, ligesom i perioden før 2002, vælger at blive uorganiserede. Dertil kommer, at det ikke er alle LO-organisationer, der er lige hårdt ramt af konkurrencen. I *Tog*, *Pædagogik* og *Fængsel* er der f.eks. ikke stor fremgang for de gule, hvorimod fremgangen er stor i *Transport*, *Restoration/hotel*, *Butik/levering*, *Fremstilling (generel)* og *Personlig pleje*, som også er store segmenter set i forhold til antal beskæftigede.

Kort 16 for 2012 viser den gule organisationsgrad efter en række krisear. Som nævnt var der tendens til, at faldet i den samlede organisationsgrad stagne, og at LO-organisationsgraden faldt mindre drastisk. Dette kan generelt være en effekt af fald i beskæftigelsen, hvor de uorganiserede mister deres arbejde og derefter ikke tæller med i organisationsgraden, men det kan også være påvirket af en generel tilbagevendende tilbøjelighed til at melde sig ind i a-kasser og fagforeninger pga. øget ledighedsrisiko og fokus på dagpengereetten. For de gule er perioden 2008-2012 faktisk kendetegnet ved en stadig fremgang i organisationsgraden. Den gule organisationsgrad stiger stort set i samtlige segmenter og med en stigningstakt, som er stort set den samme eller lidt større, end i perioden op til krisen. Eksempelvis stiger den gule organisationsgrad i *Transport* med 7 procentpoint og med 5 procentpoint i *Personlig pleje*, *Landbrug/fiskeri*, *Byg & anlæg ej træ* samt i *Byg & industri m. træ*. I *Fremstilling (generel)*, *Restoration/hotel*, *Butik/levering*, *Smed/El/VVS*, *Malere (rengøring)* er fremgangen på 4 pct.point. Dermed ser det også ud til, at krisetilvæksten i a-kasse-tilslutningen i høj grad kommer de gule organisationer til gode indenfor de typiske LO-segmenter. Kun i *Fængsel* ser vi en ubetydelige stigning på 1 pct.point. Når den samlede organisationsgrad stabiliserer sig efter krisen i 2008

også i LO-segmenterne, skyldes det i højere grad de gules fremgang, end at LO-fagforeninger formår at standse styrtblødningen.

For at opsummere og se samlet på hele perioden 1995-2012 er den gule organisationsgrad steget mest i *Transport* (+14 pct.point), *Finmekanik* (+14 pct.point), *Fremstilling (papir)* (+11 pct.point), *Fremstilling (generel)* (+11 pct.point), *Restauration/hotel* (+11 pct.point), *Personlig pleje* (+10 pct.point), *Byg & anlæg ej træ* (+10 pct.point), *Butik/levering* (+9 pct.point), *Byg & industri m. træ* (+9 pct.point), *Landbrug/fiskeri* (+9 pct.point), *Smed/El/VVS* (+9 pct.point) og *Malere/rengøring* (8 pct.point). Dette er væsentlige andele af typiske LO-segmenter over en relativt kort periode og tegn på de gules indtog på det organisationsmarked, som Lov om tværfaglige a-kasser skabte i 2002 (Ibsen 2013). Ved at se på forskellene mellem LO-organisationsgradens fald og den gule organisationsgrads stigning indenfor segmenterne kan vi sandsynliggøre, at LO-tilbagegangen i høj grad er kommet de gule organisationer til gode, men vi kan også konstatere, at tilbagegangen er udtryk for flere uorganiserede indenfor segmenterne. Det kan vi se ved, at LO-organisationsgraden i segmenterne falder væsentligt mere, end den gule organisationsgrad stiger.

Det er værd at bemærke, at den gule organisationsgrad endnu ikke indenfor nogen af segmenterne overgår LO-organisationsgraden, og at de gule medlemmer stadig udgør et mindretal. Dermed ikke sagt, at der ikke på nogen virksomheder ligefrem kan være overvægt eller flertal af gule medlemmer, men det kan vi ikke se i nærværende analyse. Det springende punkt er, om de gule organisationer efterhånden udgør så stor en andel af de beskæftigede indenfor visse segmenter, at de 'burde' have lov til at repræsentere sine medlemmer med overenskomster, tillidsrepræsentant- og samarbejdssystemer, såfremt de altså måtte have interesse i en sådan repræsentation? Den gule organisationsgrad er generelt stadig beskeden, men i 2012 dog betydelig i nogle segmenter som *Transport* (18 %), *Finmekanik* (18 %), *Restauration/hotel* (15%), *Landbrug/fiskeri* (14 %), *Butik/levering* (13 %) og *Fremstilling (generel)* (13 %) for at nævne de steder de gule står stærkest og de største segmenter med væsentlig gul organiseringsgrad. Dette udfordrer alt andet lige LO-organisationernes monopol på repræsentation overfor arbejdsgiverne – særligt på arbejdspladser med ekstraordinær høj gul organisationsgrad (Ilsøe, 2013).

#### **4.4 Opsamling på analyse 1. Udviklingen i segmenternes organisationsgrader**

Vi vil her mere overordnet diskutere udviklingen af organisationsgraden indenfor udvalgte typiske LO-segmenter siden 1995. I tabel 4 er gengivet forskellen i 4 mål for organisationsgraden i segmenterne. I anden kolonne, "Samlet", ses udviklingen i den samlede organisationsgrad, dvs. hvor alle organisationers medlemmer er talt med. De to næste kolonner viser udviklingen for henholdsvis LO-organisationsgraden og den gule organisationsgrad. I femte kolonne, "LO – gul", ses forskellen mellem LO-organisationsgradens fald og den gule organisationsgrads stigning i perioden. Her ses således, hvorvidt de gule simpelthen har

overtaget, hvor LO har tabt, eller om LO-organisationsgraden er faldet med mere, end de gule har overtaget.

Vi vil ikke gentage analysen af udviklingen i LO-organisationsgraden og den gule organisationsgrad, som kan ses i de foregående afsnit. I stedet vil vi fokusere på de tre sidste kolonner. For det første fokuserer vi på kolonnen 'LO vs. gul', som viser forholdet mellem udviklingen i LO-organisationsgraden og den gule organisationsgrad. Kolonnen hjælper os med at belyse, hvorvidt de gule simpelthen har overtaget, hvor LO-organisationerne har tabt, idet vi har lagt udviklingen for LO-organisationsgraden sammen med udviklingen i den gule organisationsgrad. Er summen negativ, betyder det, at LO-organisationsgraden er faldet mere, end den gule organisationsgrad er steget. Er summen positiv, betyder det, at den gule organisationsgrad er steget med mere end faldet i LO-organisationsgraden. Ved en negativ sum må der mere til at forklare LO's tilbagegang end blot konkurrence fra de gule. Det er klart, at denne beregning skal tages med et stort forbehold, da vi ikke her kan se, om tidligere medlemmer af LO-organisationerne er skiftet til en gul organisation. Derudover vil der også være lønmodtagere, som går på pension, og nye, der kommer til, i perioden. Og endelig, som nævnt ovenfor, er tidsserierne ikke internt konsistente.

Ser man på kolonnen "LO – gul" bliver det klart, at LO-tabet i langt de fleste segmenter overstiger de gules fremgang. I de store LO-segmenter *Butik/levering*, *Omsorg/ambulance*, *Kontor*, *Byg & anlæg ej træ*, *Byg & industri m. træ*, *Fremstilling (generel)*, *Pædagogik* og *Transport*, *Restaurations/hotel*, overstiger LO-tilbagegangen klart den gule fremgang. Derimod svarer den gule fremgang nogenlunde til LO-tilbagegangen i *Luftfart*, *Smed/El/VVS*, *Personlig pleje* og *Grafik/tryk*. Derudover er der segmenter, hvor LO-tilbagegangen er relativt begrænset, hvorfor det giver mindre mening at vurdere, hvorvidt tilbagegangen i høj grad er kommet de gule organisationer til gode.

Det stemmer også overens med ovenstående analyser, at den gule fremgang ikke opvejer LO's tilbagegang, da vi har set, at tilbagegangen startede allerede før 2002, hvor LO tabte lønmodtagerandele, der gik til at være uorganiserede. Denne udvikling er formentligt fortsat perioden ud, men noget af den ikke-forklarede LO tilbagegang kan også skyldes erhvervsstrukturelle forandringer internt i segmenterne, som gør, at stillinger, som organiseres af andre organisationer, typisk FTF, har været i vækst på bekostning af LO-organiserede stillinger. Dette fænomen gør sig dog næppe gældende i noget stort omfang, da der kun er andre organisationer tilstede i segmenterne *Pædagogik*, *Restaurations/hotel* og *Butik/Levering*.

Tabel 4: Samlet udvikling i LO-segmenter

Segment	Samlet	LO	Gul	LO – Gul
3.14 Pædagogik	-5	-10	4	-6
3.1 Luftfart	-6	-4	4	0
3.7 Restauration/hotel	-9	-18	11	-7
2.48 Personlig pleje	-2	-11	10	-1
3.17 Kontor	-6	-18	5	-12
4.3 Butik/levering	-13	-22	9	-13
2.40 Omsorg/ambulance	-9	-18	5	-12
1.88 Fængsel	3	-4	2	-2
2.2 Landbrug/fiskeri	-1	-2	9	8
3.5 Byg & anlæg ej træ	-7	-19	10	-9
3.4 Byg & industri m. træ	-7	-15	9	-6
4.4 Smed/EI/VVS	-2	-9	9	0
2.34 Malere/rengøring	-6	-13	8	-4
4.1 Fremstilling (gen.)	-7	-19	11	-8
1.114 Finmekanik	-10	-19	14	-5
2.29 Fremstilling (tekstil)	-7	-18	9	-9
2.20 Grafik/tryk	0	-6	6	1
3.12 Transport	-9	-26	14	-12
1.126 Fremstilling(papir)	-10	-25	11	-14
3.6 Pedel/rengøring	-6	-18	5	-13
2.22 Tog	1	10	3	13

Note: Serierne er ikke indbyrdes konsistente i den forstand, at samlet organisationsgrad ikke er lig med alle dobbelt medlemmer, men med alle fagforeningsmedlemmer. LO og Gul organisationsgrad er imidlertid baseret på dobbelt medlemmer. Det betyder, at en summering af alle dobbeltmedlemmer ikke er lig den samlede organisationsgrad i et givent segment. Det betyder, at man ikke kan drage slutninger ud fra tabellen som f.eks., at når *Pædagogik* går samlet 5 procentpoint tilbage, mens LO's tilbagegang korrigeret for gul fremgang viser en tilbagegang på hele 6 pct.point, så er det sidste procentpoint af LO-medlemmer gået til andre organisationer. En sådan konsistens er der ikke imellem de forskellige opgørelser af tidsserierne. Flere linjer er kursiveret. Det markerer et kraftigt forbehold for disse tidsseriers validitet og i særdeleshed deres interne konsistens. Her skal man være varsom med at drage stærke konklusioner på baggrund af tallene. Dog beror fejlen formentligt på, at nogle af tidsserierne pga. en konservativ korrektion under-vurderer tendenserne.

Som vi var inde på tidligere, er tilbagegangen i en række segmenter så voldsom, at man nærmer sig et niveau, hvor den lave LO-organisationsgrad, ofte akkompagneret af en stigende og betragtelig gul organisationsgrad, kan blive en udfordring for overenskomstdækningen og -reguleringen. Her vil vi i den forbindelse nævne seks udfordringer:

1. Overenskomstdækningen bliver udfordret af nye virksomheder, som fravælger overenskomsten, enten fordi de ikke bliver spurgt, eller fordi der ikke bliver lagt det nødvendige faglige pres på virksomheden til at indgå en overenskomst. Pga. manglende organisering i bestemte brancher, hvor LO-organisationsgraden er særlig lav – *Butik/levering* og *Restauration/hotel* er

de fremmeste eksempler – vil fagforeninger have svært ved at håndtere nye virksomheder, og da virksomhedsomsætningen indenfor disse segmenter også er høj, vil det være ekstra svært at opretholde overenskomstdækningen. Arbejdsgiverforeningerne indenfor disse fag bliver dermed ekstra vigtige for overenskomstdækningen, men hvis der tilbydes medlemskaber af arbejdsgiverforening uden overenskomst, kan dette være en ekstra tilskyndelse til at undgå overenskomsten for nye virksomheder.

2. Relateret til det første punkt kan etablerede virksomheder med overenskomst forsøge at frigøre sig fra overenskomsten med en konflikt. Det er klart, at en sådan frigørelseskonflikt vil være mere effektiv, såfremt der ikke er medlemmer i selve virksomheden og i de relaterede virksomheder, som kan lave et modtræk.

De fire næste punkter vedrører vedligeholdelsen af overenskomsterne, når de er til stede:

3. Med færre medlemmer vil rekruttering af TR'er blive vanskelig og i nogle virksomheder umulig. Vi ved fra anden forskning, at tilstedeværelsen af en TR er afgørende for de ansattes beskyttelse lokalt og derudover også for rekrutteringen af medlemmer (Ibsen et al. 2012; Larsen, Navrbjerg, and Johansen 2010). Derfor vil færre TR'er også give et organiseringsproblem, og der skabes en ond cirkel.
4. Svækkelsen af de overenskomstbærende organisationer og TR-rollen lokalt er derfor ekstra problematisk i virksomheder med mindstebetalings- og minimallønsystemer, idet den lokale forhandlingsstyrke alt andet lige svækkes, såfremt der ikke er en høj organisering på arbejdspladsen. Dette kan forværres af problemer med at finde kvalificerede tillidsrepræsentanter eller ved, at arbejdsgiveren stiller spørgsmålstejn ved forhandlingsmandatet, når der er mange uorganiserede eller gule medlemmer på virksomheden.
5. De branchevise overenskomstforhandlinger kan blive præget af, at arbejdsgiverne ikke opfatter den underliggende trussel om storkonflikt som troværdig, fordi der ikke er medlemmer til at gennemføre den. Dette kan give arbejdsgivernes forhandlere en fordel overfor forbundene. Såfremt arbejdsgiverne ikke tror på storkonflikt, fordi fagforeningernes konfliktvåben er stækket, kan de begynde at forhandle med dette i baghovedet.
6. Overvågningen af overenskomstens overholdelse kan blive svækket af færre medlemmer, idet der alt andet lige vil være færre ansatte og TR'er med kendskab til de faglige systemer og overenskomstens bestemmelser.

Det er klart, at disse seks tryk er størst i de segmenter, hvor tilbagegangen har været størst, og de segmenter, hvor organisationsgraden nu er faretruende lav. Men det er også klart, at koordinationen og sammenhængskraften imellem overenskomstområder kan blive svækket, hvis organisationsgraden halter i enkelte områder, og de dårligt organiserede segmenter dermed kan have en negativ afsmittende virkning på de øvrige områder af arbejdsmarkedet.

## 5. Analyse 2: Tre casestudier af udvalgte segmenter

I det følgende vil vi gå i detaljen med tre udvalgte segmenter. Analysen har til formål at vise forskelle i udviklingen internt i segmenterne. De ledende spørgsmål går på, om der er forskel stillingerne imellem indenfor segmenterne. Er der f.eks. stillinger, der til trods for den overordnede udvikling i segmenter går mere eller mindre tilbage end andre? Er der nogen, hvor de afgivne medlemmer i højere grad går til de alternative lønmodtagerorganisationer, og er der i samme dur stillinger, hvor dem, der forlader LO i højere eller mindre grad, bliver helt uorganiserede? I forhold til de tidligere analyser, der så på udviklingen for LO-organiseringen på segmentniveau, zoomer vi så at sige her ind på udvalgte segmenter.

Omfanget her tillader ikke, at vi går i detaljen med alle segmenter, hvor LO har en betragtelig del af medlemmerne. I stedet har vi valgt tre segmenter, som udgør vores cases. Valget af cases er sket ud fra et ønske om at kunne sige noget om stillinger, der primært befinder sig i hhv. den offentlige eller private sektor, og at kunne sige noget om arbejdere (fællesbetegnelse for ufaglærte og faglærte lønmodtagere) såvel som funktionærer.

Skellet offentlig-privat er først og fremmest interessant, fordi den økonomiske og institutionelle ramme varierer i den forstand, at det private er mere følsomt overfor økonomiske konjunkturudviklinger, som kun rammer med forsinket kraft i det offentlige. Dertil kommer, at overenskomstdækningen i det offentlige ofte er tæt på total og dermed en meget stærk og universel institutionel regulering modsat det private, hvor dette forhold varierer fra virksomhed til virksomhed og branche til branche. Dertil kommer, at de arbejdsopgaver, der løftes af hhv. den offentlige og private sektor, for en stor dels vedkommende er forskellige, da det offentlige i højere grad leverer services end det private, som i højere grad leverer produkter.

Skellet arbejder-funktionær er valgt, fordi det indikerer en forskel i arbejdsopgaver og professionstilhør, hvor funktionærer typisk ikke udfører manuelt arbejde i modsætning til arbejdere. Dertil kommer, at funktionærer er dækket af funktionærloven, der giver længere opsigelsesvarsler og ret til goder, som for arbejdernes vedkommende skal sikres igennem overenskomsterne eller individuelle kontrakter. De forskelle, som følger af disse klassiske opdelinger, påvirker forholdet til fagforeninger (Ibsen et al. 2012; Jensen & Toubøl 2014).

*Tabel 5: Udvalgte segmenter efter arbejdets art og sektor*

Arbejdets art \ Sektor	Offentlig	Privat
Arbejder	2.40 Omsorg/Ambulance	3.4, 3.5: Bygge & anlæg
Funktionær	3.17 Kontor	

Det giver os i princippet fire udfald, men som vist i Tabel 5 lader vi segmentet 3.17 *Kontor* være case for funktionærer i både den offentlige og private sektor, da 42,3 % af de ansatte i segmentet i 2011 arbejdede i den offentlige sektor (se Tabel 6). Kontorsegmentet er også udtryk for den selvstændige pointe, at arbejdsmarkedets segmenter i nogle tilfælde går på tværs af skillelinjen mellem privat og offentligt.

Generelt for de følgende analyser skal det siges, at der er en vis usikkerhed forbundet med at se på udviklingen i organisering på så detaljeret niveau, som vi gør her, og man skal således forholde sig til de trends, der gør sig gældende for de enkelte stillinger, nærmere end de eksakte talværdier.

Tabel 6: Cases opgjort efter størrelse, LO-medlemmer, køn, sektor, uddannelse og timeløn

Segment	Størrelse 2012		LO-medlemmer 2012		Kvinder 2012	Offentlig sektor 2011	Uddannelse 2012 (år)	Timeløn 2010 (kr.)
	Antal	Andel	Andel	Antal	Andel	Andel	Median	Median
3.17 Kontor	158.198	8,1 %	40,1 %	42.796	70,8 %	42,3 %	16,8	198
2.40 Omsorg/ambulance	128.994	6,6 %	64,0 %	82.587	87,5 %	86,4 %	15,2	175
3.5 Byg/anlæg ej træ	48.014	2,5 %	61,3 %	29.420	3,2 %	20,0 %	16,8	203
3.4 Byg og industri med træ	35.929	1,8 %	61,5 %	22.080	3,0 %	1,4 %	17,3	190

### 5.1 Arbejdere i den offentlige sektor

Kort 17 viser os den indekserede udvikling i LO-organisationsgraden siden 1995 for 2001, 2008 og 2012.

Allerede i 2001 er der en substantiel tilbagegang i segmentet på omkring 5 procentpoint siden 1995. Som det fremgår af Kort 17, er det umiddelbart først og fremmest stillingen *Social og Sundhedsarbejde i private hjem (inkl. plejehjem)*, der er gået tilbage. Dette er dog behæftet med nogen usikkerhed, da datagrundlaget i de første år af tidsserien ikke er så sikkert som senere hen.

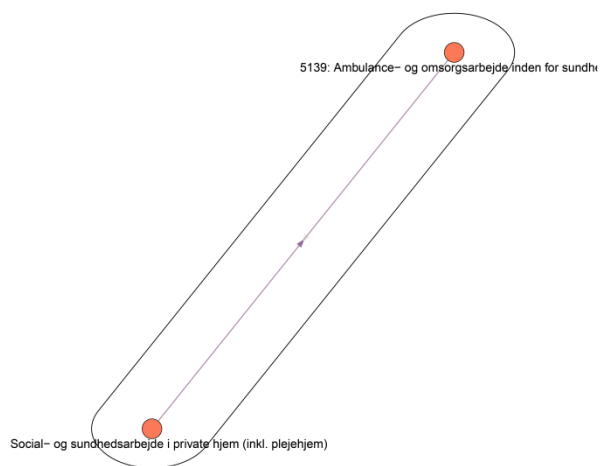
Ser vi på perioden 2001-2008, hvor tallene er langt sikrere, har LO her tabt 8 pct.point. Som det fremgår af Kort 17, er denne tilbagegang fordelt på begge stillinger, og *Ambulance- og omsorgsarbejde indenfor sundhed* er ved at have indhentet *Social og Sundhedsarbejde i private hjem (inkl. plejehjem)*. Går vi frem til 2012-tallet, er situationen den, at *Ambulance- og omsorgsarbejde indenfor sundhed* over hele perioden er gået mest tilbage. I 2001-2012 taber *Ambulance- og omsorgsarbejde indenfor sundhed* ca. 17 procentpoint mod en tilbagegang på 9 procentpoint i *Social og Sundhedsarbejde i private hjem (inkl. plejehjem)* i samme periode.

Der er således noget, der tyder på, at liberaliseringen af a-kassesystemet i 2001 påvirker de to stillingskategorier forskelligt i den forstand, at *Ambulance- og omsorgsarbejde indenfor sundhed* efter 2001 går langt kraftigere tilbage end *Social og Sundhedsarbejde i private hjem (inkl. plejehjem)*. Spørgsmålet bliver, hvor dem, der forlader LO, går hen.

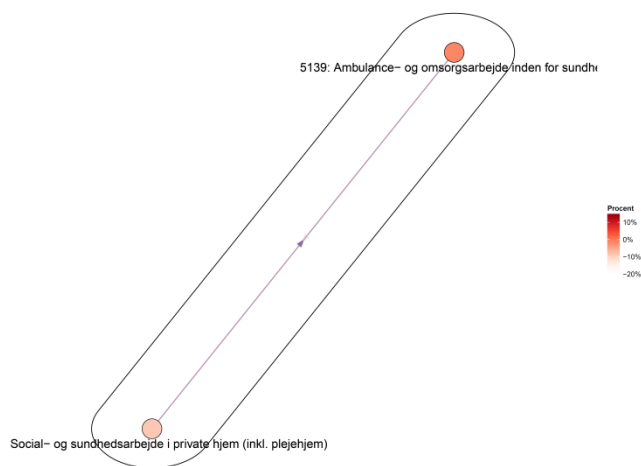


### Kort 17: Indekseret udvikling i LO's organisationsgrad i segment 2.40 Omsorg/ambulance siden 1995

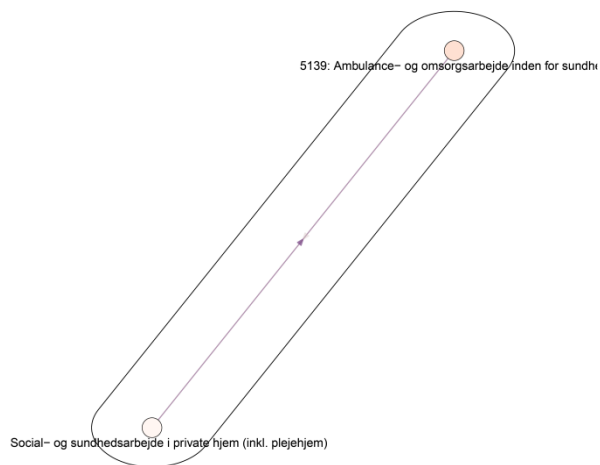
2.40 Omsorg/Ambulance - Ændring i andelen af LO-medlemmer siden 1995 : 1995



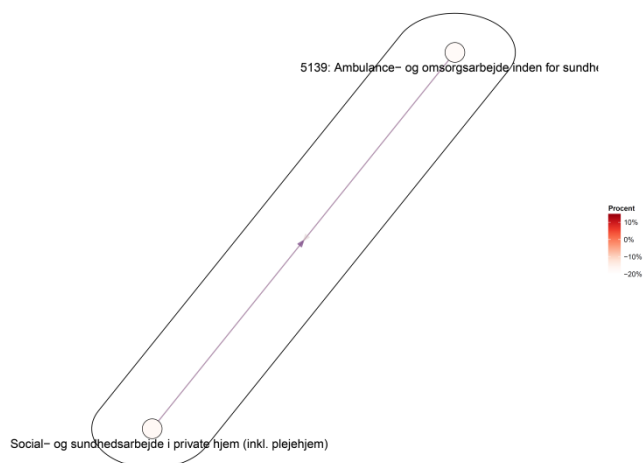
2.40 Omsorg/Ambulance - Ændring i andelen af LO-medlemmer siden 1995 : 2001



2.40 Omsorg/Ambulance - Ændring i andelen af LO-medlemmer siden 1995 : 2008



2.40 Omsorg/Ambulance - Ændring i andelen af LO-medlemmer siden 1995 : 2012



Kort 18 viser os udviklingen i organisering i de alternative såkaldt gule lønmodtagerorganisationer indenfor segmentet. LO's relativt store tilbagegang i segmentet modsvares ikke af en tilsvarende stor fremgang blandt de gule. Indtil 2001 er deres andel af organiserede i segmentet uforandret og marginal, hvis ikke ligefrem vigende. Efter 2001 vinder de noget frem, men kun omkring 5 procentpoint i begge stillinger fra 2001 til 2012. Lønmodtagerne i segmentet synes ikke at være blevet fristet af det alternativ, som de gule udgør, til trods for, at en betragtelig andel har fravalgt LO.

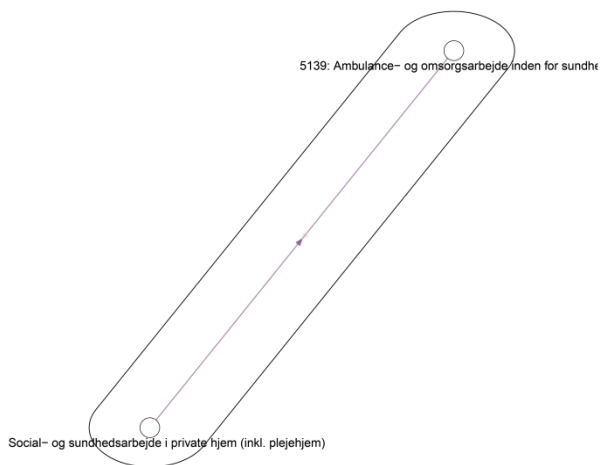
En anden mulighed er, at dem, der har forladt LO, vælger at stå helt uden en fagforening. I perioden 2001-2012 går ud fra den samlede organisationsgrad 1 procentpoint fra *Social- og sundhedsarbejde i private hjem (inkl. plejehjem)* mod 7 procentpoint fra *Ambulance- og omsorgsarbejde indenfor sundhed* til

uorganiseret. Dem, der er beskæftiget med *Social- og sundhedsarbejde i private hjem (inkl. plejehjem)*, foretrækker relativt at gå til gul i forhold til *Ambulance- og omsorgsarbejde indenfor sundhed*, der i højere grad bliver uorganiserede.

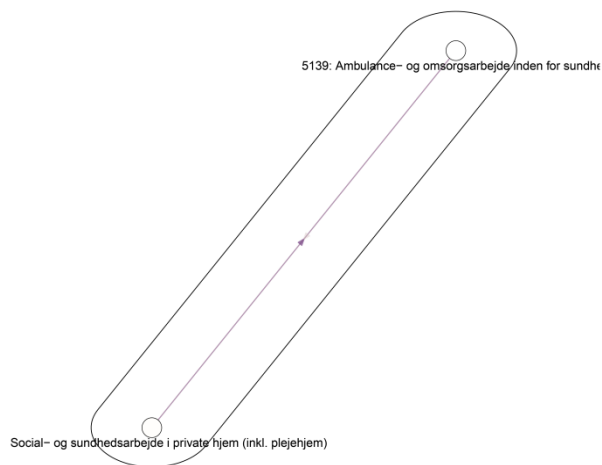
Opsummerende kan vi sige, at de, der forlader LO efter 2001, i nogenlunde lige så høj grad vælger at stå helt uden fagforening som at skifte til gul. Der er imidlertid forskel de to stillinger imellem. Til trods for, at arbejdskraften bevæger sig relativt frit imellem de to stillingskategorier, er organisationsadfærden forskellig. Beskæftigede indenfor *Social- og sundhedsarbejde i private hjem (inkl. plejehjem)* oplever i højere grad et behov for en fagforening, da mønsteret her i højere grad er fra LO til gul modsat de beskæftigede i *Ambulance- og omsorgsarbejde indenfor sundhed*, der vælger at stå helt uden fagforening.

### Kort 18: Indeksret udvikling i gul organisationsgrad i segment 2.40 Omsorg/ambulance siden 1995

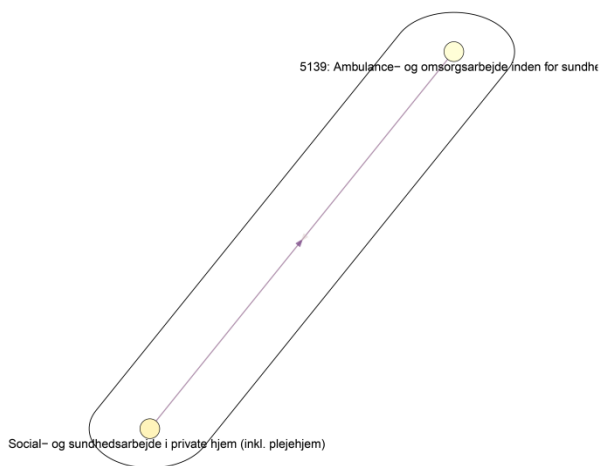
2.40 Omsorg/Ambulance – Stigning af gule siden 1995 : 1995



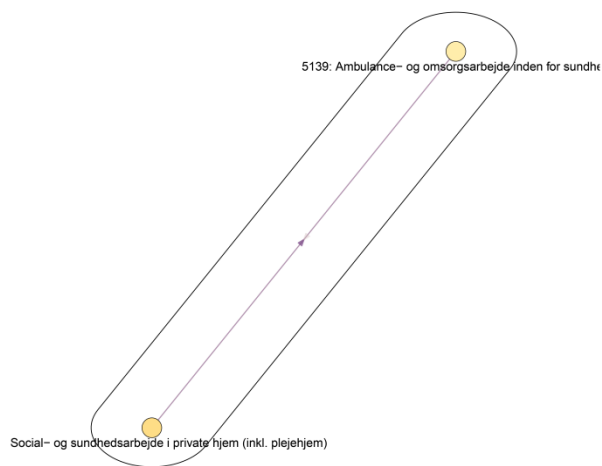
2.40 Omsorg/Ambulance – Stigning af gule siden 1995 : 2001



2.40 Omsorg/Ambulance – Stigning af gule siden 1995 : 2008



2.40 Omsorg/Ambulance – Stigning af gule siden 1995 : 2012

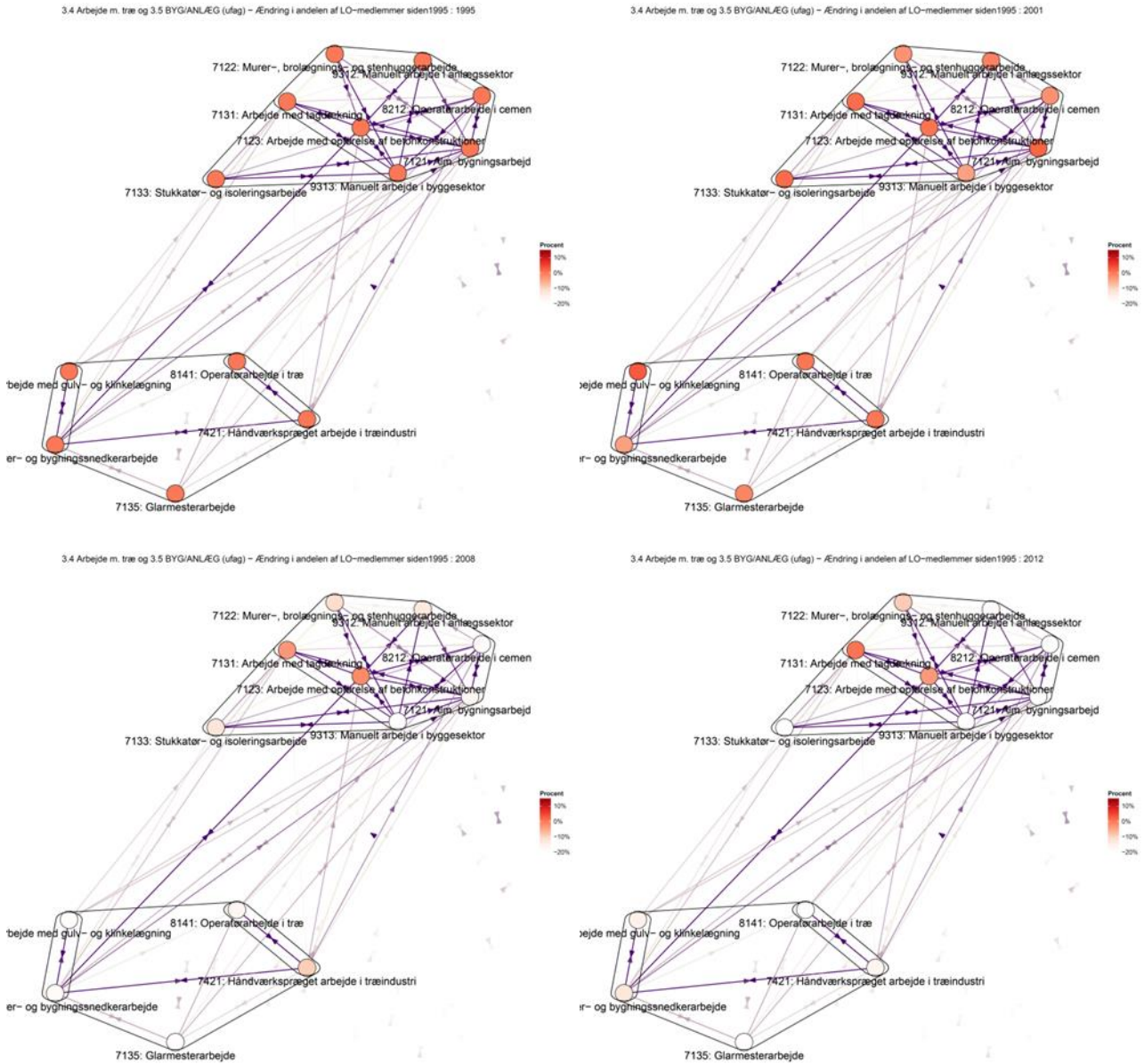


## 5.2 Arbejdere i den private sektor

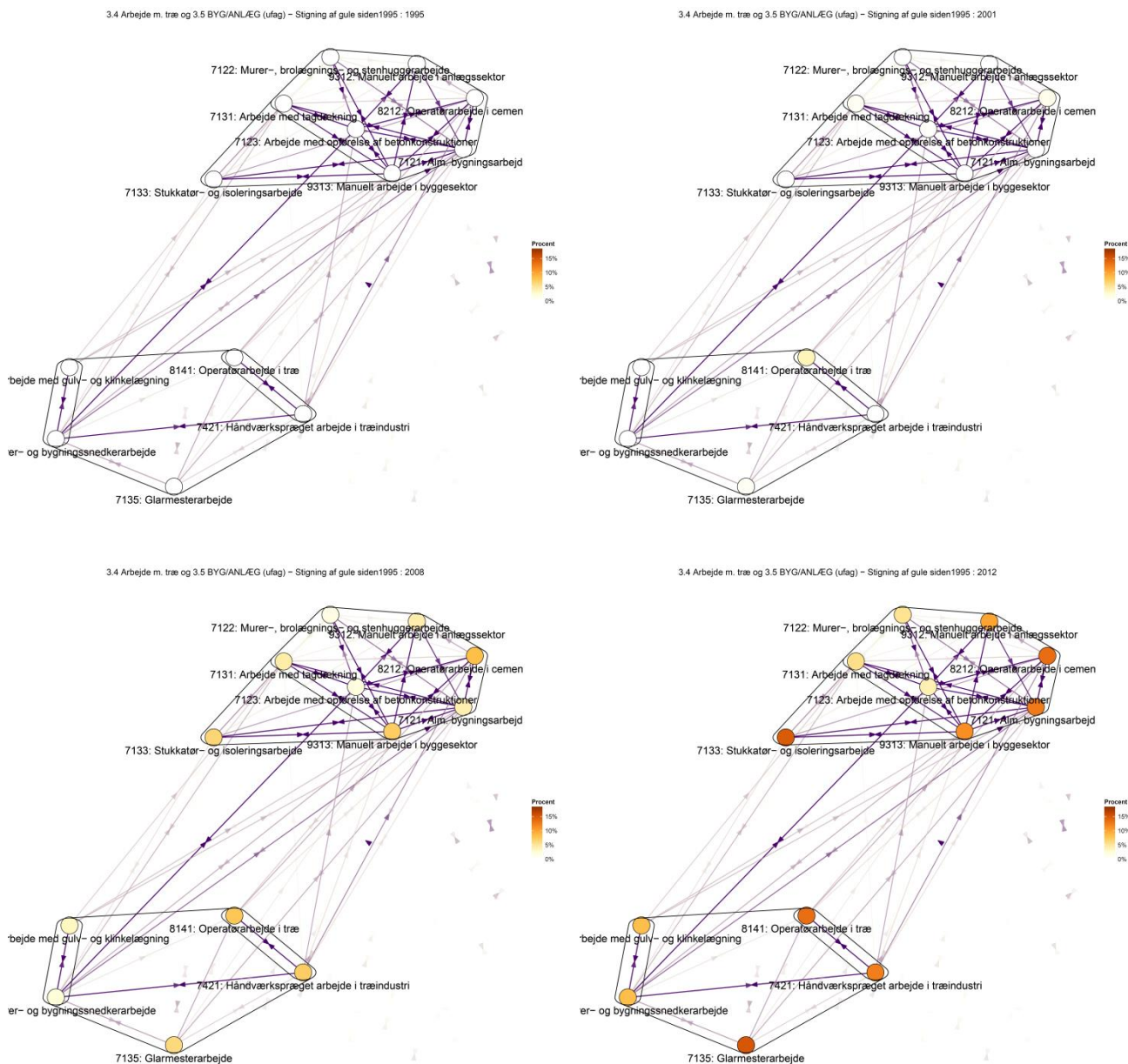
Vi vender os nu mod vores case for arbejdere i den private sektor, nemlig bygge- og anlægsområdet. Her inddrager vi to segmenter. Segmenteringsanalysen deler nemlig bygge- og anlægsarbejderne i to segmenter, som dog er relativt vel forbundne, som det fremgår af Kort 19. Når vi ser på, hvilke stillinger, der findes i de to segmenter, afspejler opdelingen til dels, hvilke materialer man arbejder med. Dem, der arbejder med træ, er altovervejende samlet i det nederste segment, *Byg & industri m. træ*, mens dem, der arbejder i andre materialer som sten, beton og cement, men også stillinger, der dækker over ufaglært og ikke-specialiseret arbejde på byggepladserne, findes i det øverste segment, *Byg & anlæg ej træ*. Som det fremgår af Tabel 6, adskiller de to segmenter sig også, hvad angår uddannelseslængde, hvor median-medarbejderen i *Byg & industri m. træ* i har 0,5 år længere uddannelse end median-medarbejderen i *Byg & anlæg ej træ*, som til gengæld tjener 13 kroner mere i timen.

Den indekserede udvikling for LO-organisationsgraden fra 1995 i Kort 19 viser, at tilbagegangen før 2001 var yderst begrænset. Omkring 3-4 pct.point. Fra 2001 tager udviklingen imidlertid fart. *Byg & anlæg ej træ* taber 11 procentpoint og *Byg & industri m. træ* taber hel 15 procentpoint 2001-2008. I *Byg & industri m. træ* skiller *Håndværkspræget arbejde i træindustri* sig ud ved kun at gå 9 procentpoint tilbage mod de øvrige stillingers tilbagegang på mellem 14 og 22 pct.point. Det er således de faglærte arbejdere i træindustri, der i højere grad bliver i LO end de øvrige, og særligt i kontrast til de ufaglærte industriarbejdere i *Operatørarbejde i træ*, der taber 17 pct.point.

*Kort 19: Indekseret udvikling i LO's organisationsgrad i 3.4 Byg & industri m. træ og 3.5 Byg & anlæg m. træ siden 1995*



## Kort 20: Indeksret udvikling i gul organisationsgrad i segment 3.4 og 3.5 bygge og anlæg siden 1995



Denne tendens til forskellig udvikling for hhv. de mere faglærte og ufaglærte stillinger går igen i *Byg & anlæg ej træ*, hvor *Murer-, brolægnings- og stenhuggerarbejde*, *Arbejde med opførelse af betonkonstruktioner* og *Arbejde med tagdækning* går tilbage med mellem 2 og 8 procentpoint mod de øvrige stillingers tilbagegang på mellem 12 og 19 pct.point.

Efter den økonomiske krise sætter ind i 2008, ændrer billedet sig imidlertid noget. I *Byg & industri m. træ* fortsætter tilbagegangen i industri-stillingerne *Håndværkspræget arbejde i træindustri* og *Operatørarbejde i træ* med hhv. 7 og 16 pct.points tilbagegang, mens der er fremgang i byggeriet, særligt *Tømrer- og bygningsnedkerarbejde* og *Arbejde med gulv og klinkelægning*, der går frem

med hhv. 6 og 4 pct.point. Dette radikale skift, hvor byggefagene går fra, hvad der kan betegnes som, en styrtblødning til fremgang, afspejler muligvis, at tilbagegangen i beskæftigelsen i byggeriet, som er særligt krisefølsomt, rammer de uorganiserede hårdere end de organiserede. Hypotesen er, at fremgangen i organisationsprocent primært skyldes, at uorganiserede i højere grad afskediges end LO-medlemmer. En anden mulig forklaring er, at LO vinder medlemmer, fordi de mere usikre vilkår under krisen gør, at efterspørgslen efter den sikkerhed og beskyttelse, fagforeningerne tilbyder, stiger. Fremgangen gør, at LO-organisierungsgraden for det samlede segment stiger med 3 procentpoint i perioden.

I *Byg & industri ej træ* sker en opbremsning i tilbagegangen generelt efter 2008, og det skyldes formentligt også her, at uorganiserede afskediges før LO-medlemmer, når beskæftigelsen falder som følge af krisen. Imidlertid skiller *Murer-, brolægnings- og stenhuggerarbejde, Arbejde med opførsel af betonkonstruktioner og Arbejde med tagdækning* sig atter ud ved at gå frem eller kun lidt tilbage, imellem -1 og plus 4 procentpoint 2008-2012.

Uanset, at krisen forårsager nogen fremgang for LO efter 2008, går LO samlet set tilbage i begge segmenter. Hovedparten går til gule lønmodtagerorganisationer, der går frem med op til 15 procentpoint i nogle stillinger fra 1995-2012, men billedet er ikke entydigt, som det fremgår af Kort 20.

I *Byg & industri m. træ* går de gule frem i alle segmenter med mellem 9 og 15 pct.point, og ligesom LO oplever en stagnation og fremgang i enkelte segmenter efter 2008, oplever de gule øget fremgang i denne periode. Årsagerne hertil formodes at være identiske med dem, der gælder for LO, nemlig at de uorganiserede står først, når der afskediges som konsekvens af den økonomiske krise, og sekundært, at lønmodtagerne oplever større behov for faglig beskyttelse under krisen.

Gennemgående over stillingerne i *Byg & industri m. træ* er de gules fremgang nogenlunde proportional med LO's tilbagegang. De opsuger så at sige en omtrentlig lige stor andel på omkring 65 % af de frafaldne LO-medlemmer i alle stillingerne. De resterende 35 procentpoint går til uorganiseret. Der er dog en undtagelse, nemlig de ufaglærte i *Operatørarbejde i træ*, hvor LO taber 32 pct.point, mens de gule kun opsamler 13 pct.point, som svarer til omkring 40 % af dem, LO har tabt. Dvs., at 60 % af de tabte LO-medlemmer er gået til en status som uorganiseret. Et hypotetisk bud på, hvad forklaringen kunne være, er, at denne stilling, der er udpræget ufaglært industriarbejde, også er lavtlønnet og derfor mere prisfølsom. Grunden til, at man forlader LO, er i udpræget grad for at spare kontingentkronerne, og pga. et mere indskrænket økonomisk råderum end i de mere faglærte stillinger foretrækker denne gruppe ikke at tage imod det billigere gule alternativ, men helt at spare fagforeningskontingentet. En anden hypotese er, at de lavtlønnede i disse ufaglærte og usikre stillinger ikke oplever, at fagforeningerne leverer i overenskomsterne, og derfor forlader lønmodtagerorganisationerne helt.

I segmentet *Byg & anlæg ej træ* finder vi et lignende mønster. I de tre grupper, hvor LO ikke tabte så mange – *Murer-, brolægnings- og stenhuggerarbej-*

de, *Arbejde med opførsel af betonkonstruktioner* og *Arbejde med tagdækning* – går de gule heller ikke så meget frem og vinder mellem 4-6 procent. Når vi betragter de gules evne til at opsamle de tabte LO-medlemmer, ser vi også her, at de relativt mere ufaglærte stillinger i højere grad vælger uorganiseret frem for gul end de mere faglærte grupper, hvor det gule alternativ foretrækkes.

Opsummerende finder vi, at de ufaglærte grupper i højere grad fravælger LO end dem i faglærte stillinger. De faglærte, der forlader LO, går i højere grad til gule, hvor de ufaglærte i højere grad vælger at blive uorganiserede. Noget tyder også på, at byggeriet er mere krisefølsomt end industrien. Efter 2008 fortsætter tilbagegangen for håndværkere og operatører i træindustri, mens den stagnerer, eller der ligefrem er fremgang blandt dem, der arbejder med byggeri og anlæg og den hermed erhvervsstrukturelt tæt forbundne cement-industri.

### 5.3 Funktionærer

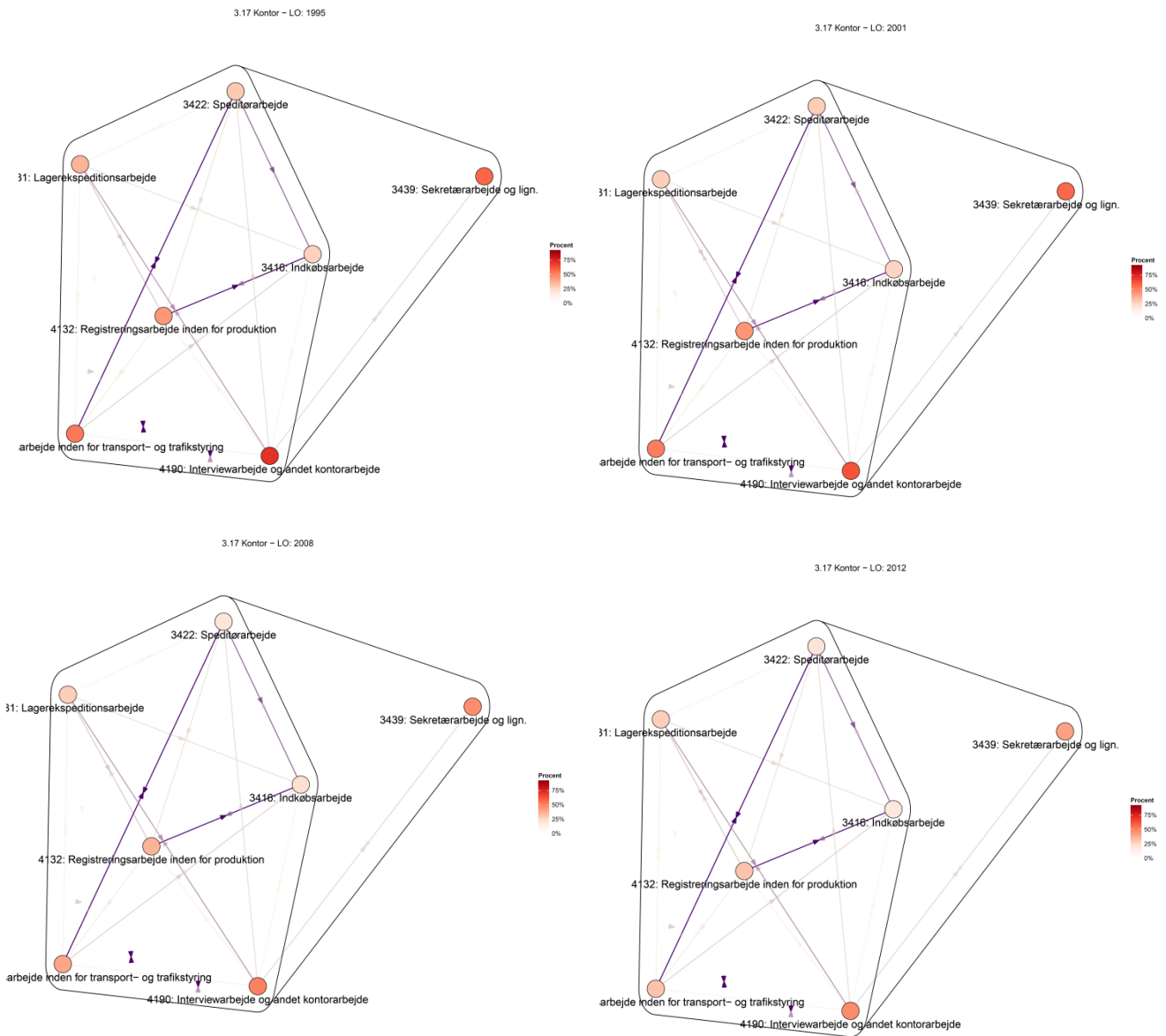
Sidst har vi funktionærerne i *Kontor* segmentet. Segmentet er LO-domineret, men LO oplever i perioden en tilbagegang fra en LO-organisationsgrad på 57 % til 40 %. Stillingernes udgangspunkt i 1995 varierer imidlertid voldsomt. Hos *Speditørarbejde* og *Indkøbsarbejde* var LO organisationsgraden allerede i 1995 30 % eller under i modsætning til *Sekretærarbejde* med 57 % og *Interviewarbejde* og *andet kontorarbejde* med hele 71 %. De to lavt organiserede er imidlertid meget små stillinger med tilsammen 15.000 beskæftigede i 2012 mod 125.000 i de to højt organiserede stillinger.

Udgangspunktet er således meget forskelligt stillingerne imellem, og derfor gengiver vi i Kort 21 ikke den indekserede udvikling i organisationsgrad siden 1995, men i absolutte tal. Det er bemærkelsesværdigt, når vi tager i betragtning, at arbejdskraften flyder relativt frit stillingerne imellem, men stillingsspecifikke forhold må antageligvis bevirke, at man melder sig ind og ud, når man skifter imellem stillingerne.

Der er tilbagegang allerede før 2001, men den accelererer kraftigt fra 2001 og frem. I perioden 2001 til 2012 tabte segmentet 10 pct.point. De fire stillinger, der går mest tilbage mellem 2001-2012, er *Registreringsarbejde indenfor transport- og trafikstyring*, *Sekretærarbejde*, *Interviewarbejde* og *andet kontorarbejde* og *Registreringsarbejde indenfor produktion*, som går tilbage med hhv. 20, 16, 15 og 13 pct.point. De har det tilfælles, at de startede fra en relativt høj organisationsgrad, så når det er her, tilbagegangen er størst, handler det også om, at der her er noget at tage af. I den anden ende med en tilbagegang på relativt beskedne 7 og 8 procentpoint finder vi *Speditørarbejde* og *Indkøbsarbejde*, der også startede ud fra et lavt udgangspunkt. Endelig har vi *Lagerekspeditionsarbejde*, hvor LO taber en del i perioden 1995-2001, men bemærkelsesværdigt ikke oplever tilbagegang 2001-2012.

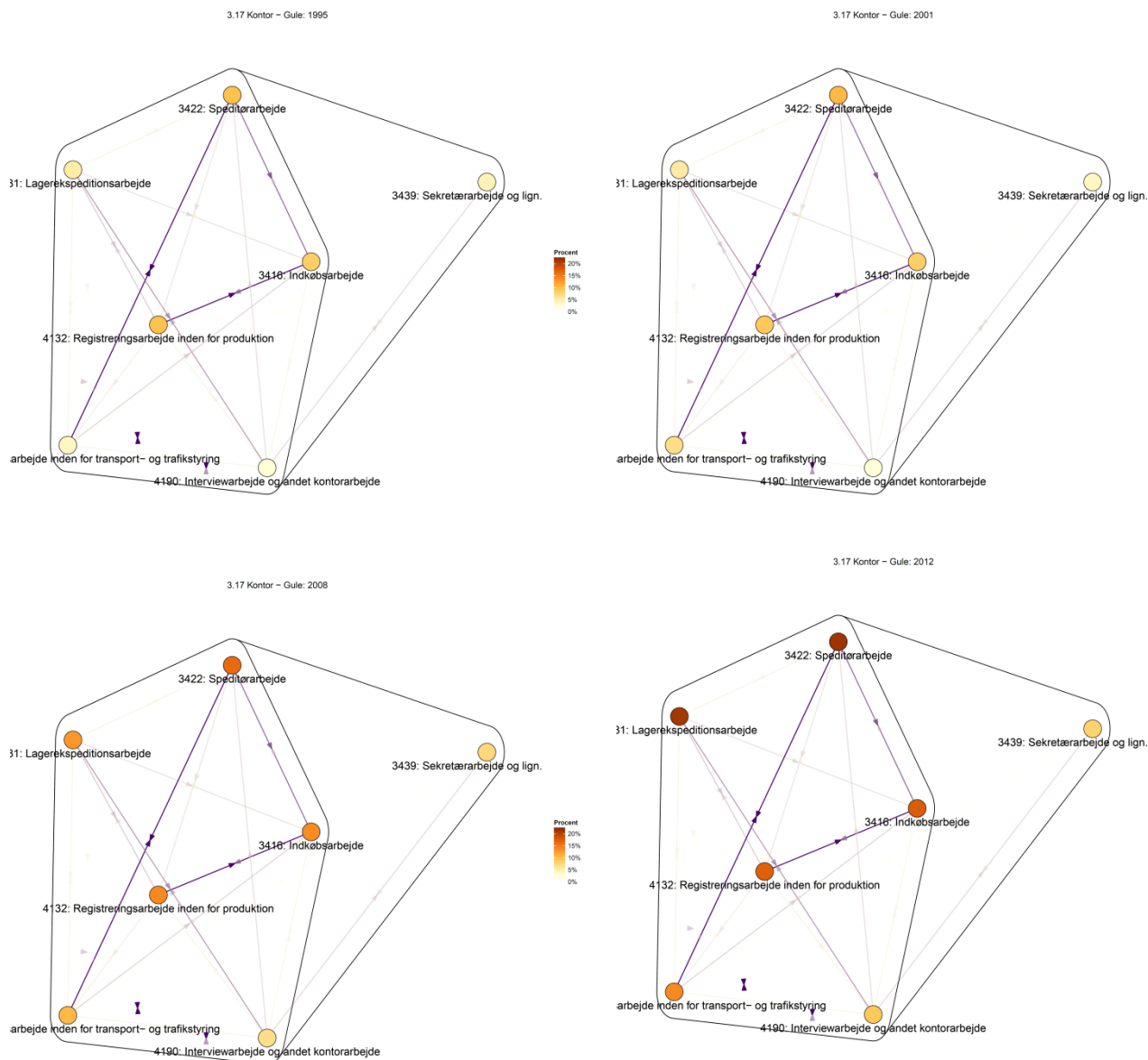
Med undtagelse af *Lagerekspeditionsarbejde* kan vi på trods af forskellige udgangspunkter konstatere, at stillingerne i 2012 har tabt imellem 25 og 40 % af den organisationsgrad, de havde i 2001. Spørgsmålet er, hvor disse er gået hen.

*Kort 21: Absolut udvikling i LO's organisationsgrad i segment 3.17 Kontor siden 1995*





## Kort 22: Absolut udvikling i gul organisationsgrad i segment 3.17 Kontor siden 1995



I det samlede segment er kun 6 procentpoint gået til uorganiseret. 3 procentpoint er gået til AC og FTF, som fra at organisere 6 % i 1995 går til at organisere 9 % i 2012. 5 procentpoint er gået til overenskomstbærende organisationer udenfor hovedorganisationerne, mens 6 procentpoint er gået til gule lønmodtagerorganisationer, der allerede i 1995 organiserede 4 % af de beskæftigede, men i 2012 organiserer hele 10 %. Når vi ser bort fra vandringer mellem de overenskomstbærende, er de gule således den primære aftager af frafaldne LO-medlemmer.

Kort 22 gengiver udviklingen i gul organisationsgrad fra 1995-2012, og ligesom i Kort 21 er der her tale om absolutte forhold og ikke indekserede.

De gule går mest frem i *Lagerekspeditionsarbejde*, men det er kun i begrænset omfang på bekostning af LO. Den gule fremgang medfører da også, at den totale organisationsprocent for stillingen stiger i perioden. Når vi ser bort fra *Lagerekspeditionsarbejde*, er der en klar sammenhæng mellem fremgang, og hvor de gule var til stede, allerede i 1995. I *Indkøbsarbejde*, *Speditørarbejde* og *Registreringsarbejde indenfor produktion* havde de gule mellem 8 og 10 % allerede i 1995, og her går de også stærkest frem med hhv. 9, 12 og 8 pct.point. I *Sekretærarbejde og lign. arbejde* og *Interviewarbejde og andet kontorarbejde*, hvor de havde hhv. 5 og 3 % i 1995, går de frem med mere beskedne 4 og 6 pct.point. Endelig er der *Registreringsarbejde indenfor transport- og trafikstyring*, hvor 4 % var medlem hos de gule i 1995, men hvor der over hele perioden er en fremgang på 10 pct.point, hvad afviger fra det øvrige mønster. Hvis man ser på perioden efter 2001, er der imidlertid en relativt lille fremgang til de gule på kun 7 pct.point.

Overordnet set vælger funktionærerne i kontor-segmentet som sagt ikke i stigende grad at stå uden en faglig organisation. Mange forlader LO, men en del til fordel for andre overenskomstbærende organisationer. De gule vinder først og fremmest frem der, hvor de stod stærkt i forvejen. LO's tilbagegang er imidlertid ikke struktureret af, om man stod stærkt i udgangspunktet på anden vis end, at man taber mest, hvor man havde mest at tabe. Der er således ikke stillinger, der står imod tilbagegangen, men der er steder, hvor de gule stod stærkere og bedre er i stand til at udbygge deres organisationsgrad.

#### 5.4 Opsamling på analyse 2. Tre casestudier af udvalgte segmenter

Opsummerende finder vi for de offentligt ansatte arbejderes vedkommende, at de, der forlader LO efter 2001, i nogenlunde lige så høj grad vælger at stå helt uden fagforening som at skifte til gul, selvom der er variationer stillingerne imellem.

For de privatansatte arbejderes vedkommende finder vi, at de ufaglærte grupper i højere grad fravælger LO end dem i faglærte stillinger. De faglærte, der forlader LO, går i højere grad til gule, hvor de ufaglærte i højere grad vælger at blive uorganiserede. Noget tyder også på, at byggeriet er mere krisefølsomt end industrien. Efter 2008 fortsætter tilbagegangen for håndværkere og operatører i træindustri, mens den stagnerer, eller der ligefrem er fremgang, blandt dem, der arbejder med byggeri og anlæg og den hermed erhvervsstrukturelt tæt forbundne cement-industri.

Hvis vi sammenligner med de offentlige og private arbejdere, kan vi konstatere, at LO efter 2001 går langt mere tilbage blandt privatansatte arbejdere end offentligt ansatte arbejdere. En anden forskel er, at offentligt ansatte arbejdere, der i overvejende grad er ufaglærte, ikke i lige så høj grad går til uorganiseret, som tilfældet er for de privatansatte ufaglærte arbejdere. Omvendt går de offentligt ansatte arbejdere heller ikke i så høj grad til de gule, som tilfældet er for de faglærte privatansatte.

Det tyder på, at der gør sig forskellige dynamikker gældende i de to grupper. For de privatansatte er en plausibel hypotese, at de ufaglærte og lavtlønnede

vælger helt at spare fagforeningskontingentet, fordi det udgør en relativt større udgift af det samlede rådighedsbeløb, end hvad gælder for de højere lønnede faglærte, der derfor i højere grad vælger at skifte til gul. At udgiften til kontingent opleves større for lavtlønnede ufaglærte er formentligt også en del af forklaringen på, at disse stillinger i det hele taget i højere grad forlader LO. Om tilsvarende mekanismer gør sig gældende hos de offentligt ansatte arbejdere, kan vi ikke afgøre indenfor rammerne af denne analyse, men uanset er der andre ting på spil i den offentlige sektor, som ikke går tilbage i samme grad som den private til trods for, at arbejderne her er de kortest uddannede og lavest lønnede af alle vores cases.

Når vi vender os mod funktionærerne i kontor-segmentet er udviklingen noget anderledes. For det første er udgangspunktet her en noget lavere LO-organisationsgrad end for de to arbejder-cases. En stor del har således allerede på forhånd valgt at være uorganiserede. De, som forlader LO i perioden, vælger ikke at stå uden en faglig organisation. Mange forlader LO, men en del til fordel for andre overenskomstbærende organisationer, selvom flest går til de gule. De gule vinder imidlertid først og fremmest frem, der hvor de stod stærkt i forvejen. I modsætning hertil er LO's tilbagegang ikke struktureret af, om man stod stærkt i udgangspunktet på anden vis end, at man taber mest, hvor man havde mest at tabe af.

Den mest iøjnefaldende forskel til arbejderne er, at funktionærerne ikke i så høj grad bliver uorganiserede. Forklaringen er formentligt den, at de, der ikke ønsker at være uorganiserede, til at starte med ikke var medlem og ikke melder sig ind. De andre organisationer afgiver heller ikke meget til uorganiseret, da den samlede organisationsgrad for LO, gule og andre kun falder med 6 procentpoint i hele perioden. I det perspektiv har vi her at gøre med et segment, hvor situationen er, at LO er i konkurrence med først og fremmest de gule, men også andre hovedorganisationer og forbund.

Det kan imidlertid undre, at funktionærerne efter den erosion af Gent-effekten, som Loven om tværfaglige a-kasser i 2002 medførte, ikke vælger at forlade fagforeningerne helt, da de pga. funktionærloven har en lønmodtagerbeskyttelse, som er uafhængig af fagforeningernes magt, som arbejderne ikke har. Arbejderne vælger som bekendt i høj grad helt at stå uden fagforening. Dette paradoks bliver ikke mindre af, at en stor del af funktionærerne er offentligt ansatte, som hidtil har været overenskomstdækket, uanset om organisationsprocenten er høj eller lav.

En mulig forklaring kan være, at der er tale om faglige kulturer, der tilsiger, at man er medlem af en fagforening, men at det ikke er så afgørende, hvilken man er medlem af. Det kan muligvis også være forklaringen på de meget store forskelle i organisationsgraden stillingerne imellem, som gjorde sig gældende i udgangspunktet.

## 6. Konklusion og diskussion

I denne rapport har vi med større præcision og mere nuanceret end i tidligere undersøgelser beskrevet udviklingen i lønmodtagerorganiseringen på det danske arbejdsmarked fra 1995 til 2012. Dette opnår vi ved, som noget nyt, at analysere organisationsgraden i arbejdsmarkedssegmenter, som er klynger af stillingskategorier, f.eks. ambulance- og omsorgsarbejde, hvorimellem der i særlig grad udveksles arbejdskraft, og som således udgør underarbejdsmarkeder. At en lønmodtager tilhører et segment betyder, at denne lønmodtager vil have mindre sandsynlighed for at komme til at arbejde i et andet segment og stor sandsynlighed for at blive indenfor segmentet igennem resten af sin karriere.

Analysen af jobskifte imellem stillinger viser, at det danske arbejdsmarked er opdelt i 41 segmenter, som i bygger på stillingernes faglige indhold og kvalifikationsbehov. Undersøgelsen viser, at LO-organisationernes typiske og største segmenter er: *Omsorg/ambulance, Fremstilling (generel), Tog, Restauration/hotel, Byg & anlæg ej træ, Malere/rengøring, Byg & industri m. træ, Transport, Landbrug/fiskeri, Grafik/tryk, Butik/levering, Pædagogik* samt *Smed/El/VVS*. Disse segmenter svarer således godt til LO-organisationernes typiske faglige domæner.

I rapportens analyse 1 undersøgte vi den generelle udvikling i lønmodtagerorganisering og derefter mere specifikt i segmenterne. Det fremgår, at LO-organisationerne allerede fra 1995 og frem til 2001 – dvs. før Loven om tværfaglige a-kasser – oplevede medlemstilbagegang. Ved at se på segmenterne vises det derudover, at dette ikke udelukkende kan tilskrives ændringer i erhvervsstrukturen, dvs. at stillinger, som LO organiserer, svinder, mens stillinger som andre organiserer, typisk FTF og AC, vokser. Det sidste kan observeres, fordi LO-organisationsgraden faldt indenfor segmenter, hvor kun LO er alene om at organisere i denne periode.

I perioden 2001-2008 ses den klare effekt af Loven om tværfaglige a-kasser, idet LO-tilbagegangen tager til og kommer de gule organisationer til gode. Dette sker særligt i *Transport, Restauration/hotel, Butik/levering, Byg & anlæg ej træ, Byg & industri m. træ, Fremstilling (generel)* og *Fremstilling (papir)*. Men også i de andre typiske LO-segmenter ses effekterne af konkurrencen med de gule organisationer. Dette er ikke i ligeså udpræget grad tilfældet i typiske FTF- og AC-segmenter. Loven om tværfaglige a-kasser betyder således en fortsættelse og acceleration af tendensen fra før 2001, dog med det nye aspekt at de gule organisationer både i nogen grad samler LO-tilbagegang op som ellers var endt som uorganiseret og samtidigt konkurrerer med LO-organisationerne og tilbyder et alternativ på dele af arbejdsmarkedet som de før loven i praksis var udelukket fra at organisere.

I perioden 2008-2012 ses effekten af den økonomiske krise, idet den samlede organisationsgrad opretholdes, fordi arbejdsstyrken falder, hvad formentligt rammer de uorganiserede uden faglig beskyttelse hårdest, og krisebevidstheden indfinder sig blandt lønmodtagerne, som igen efterspørger den faglige beskyt-

telse, fagforeninger og a-kasser tilbyder. LO-tilbagegangen i segmenterne flader også i nogen grad ud, men LO-organisationsgraden falder stadig indenfor en del segmenter. Derimod stiger den gule organisationsgrad stadig i disse år, og den generelt observerede opbremsning skyldes først og fremmest de gules fortsatte fremgang, snarere end at LO har fået stoppet tilbagegangen. Der er dog også få lyspunkter i denne periode for LO-organisationsgraden, idet den stiger i *Byg og industri m. træ*, *Malere (rengøring)* og *Tog*.

Hele perioden fra 1995 til 2012 har betydet, at nogle segmenter nu har en LO-organisationsgrad, der er bemærkelsesværdig lav. Det drejer sig om: *Restaurations/hotel* (33 %), *Butik/levering* (32 %) og *Kontor* (40 % - her ser vi imidlertid over perioden at FTF- og AC-organisationerne vinder noget frem). Samtidig er der segmenter, hvor LO-organisationerne tidligere var stærke, men hvor LO-organisationsgraden er blevet faretruende lav: *Transport* (54 %), *Pedel/rengøring* (54 %), *Personlig pleje* (54 %), *Fremstilling (tekstil)* (60 %) og *Fremstilling (papir)* (56 %). De største fald i LO-organisationsgraden, der skete imellem 1995 og 2012, findes i *Transport* (-26 pct.point), *Fremstilling (papir)* (-25 pct.point), *Butik/levering* (-22 pct.point), *Fremstilling (generel)* (-19 pct.point), *Byg & anlæg ej træ* (-19 pct.point), *Restaurations/hotel* (-18 pct.point), *Kontor* (-18 pct.point), *Omsorg/ambulance* (-18 pct.point), *Fremstilling (tekstil)* (-18 pct.point) og *Pedel/rengøring* (-18 pct.point).

Dette understreger, at perioden har været særdeles hård på tværs af store og væsentlige overenskomstområder, hvilket rejser flere strategiske spørgsmål:

- Vil arbejdsgiverne på disse områder stadig fastholde overenskomstrelationen?
- Vil nye virksomheder etablere overenskomstrelationen, uden det nødvendige faglige pres?
- Vil man kunne rekruttere TR'er på disse områder?
- Vil lokalaftalerne lide under særdeles svag organisationsgrad på nogen virksomheder?
- Kan man opretholde konflikttruslen i overenskomstforhandlingerne overfor arbejdsgiverforeningerne?
- Hvordan sikrer man overholdelsen af overenskomster på virksomheder, hvor der hverken er TR eller medlemmer?
- Vil sammenhængen i overenskomstsyste­met lide under, at overenskomstområderne har så forskellige organisationsgrader?

I analyse 2 gik vi i dybden med enkelte segmenter og ser på hvordan udviklingen er for de enkelte stillingskategorier internt i segmenterne. Er der f.eks. stillinger, der til trods for den overordnede udvikling i segmenter går mere eller mindre tilbage end andre? Er der nogen, hvor de afgivne medlemmer i højere grad går til de alternative lønmodtagerorganisationer, og er der i samme dur stillinger, hvor dem, der forlader LO, i højere eller mindre grad bliver helt uorganiserede?

Analysen undersøger tre udvalgte segmenter: *Omsorg/ambulance, Bygge & anlæg* og *Kontor*. De fordeler sig forskelligt mht. sektor (offentlig/privat) og arbejdets karakter (arbejder/funktionær). Valget af cases er sket ud fra et ønske om at kunne sige noget om stillinger, der primært befinder sig i hhv. den offentlige eller private sektor, og at kunne sige noget om arbejdere (fællesbetegnelse for ufaglærte og faglærte lønmodtagere) såvel som funktionærer.

For de privatansatte arbejderes vedkommende finder vi, at de ufaglærte grupper i højere grad fravælger LO end dem i faglærte stillinger. De faglærte, der forlader LO, går i højere grad til gule, hvor de ufaglærte i højere grad vælger at blive uorganiserede. Noget tyder også på, at byggeriet er mere krisefølsomt end industrien. Efter 2008 fortsætter tilbagegangen for håndværkere og operatører i træindustri, mens den stagnerer, eller der ligefrem er fremgang, blandt dem, der arbejder med byggeri og anlæg ej træ og den hermed erhvervsstrukturelt tæt forbundne cement-industri.

Når vi sammenligner de offentlige og private arbejdere, kan vi konstatere, at LO efter 2001 går langt mere tilbage blandt privatansatte arbejdere end offentligt ansatte arbejdere. En anden forskel er, at offentligt ansatte, der i overvejende grad er ufaglærte, ikke i lige så høj grad bliver uorganiserede, som tilfældet er for de privatansatte ufaglærte arbejdere. Det tyder således på, at der gør sig forskellige dynamikker gældende i de to grupper. For de privatansatte er en plausibel hypotese, at de ufaglærte og lavtlønnede vælger helt at spare fagforeningskontingentet, fordi det udgør en relativt større udgift af det samlede rådighedsbeløb, end hvad gælder for de højere lønnede faglærte, der derfor i højere grad vælger at skifte til gul.

For funktionærerne i kontor-segmentet er udviklingen noget anderledes. For det første er udgangspunktet her en noget lavere LO-organisationsgrad end for de to arbejder-cases. En stor del har således allerede på forhånd valgt at være uorganiserede. De, som forlader LO i perioden, vælger ikke at stå uden en faglig organisation. Mange forlader LO, men en del til fordel for andre overenskomstbærende organisationer, selvom flest går til de gule. De gule vinder imidlertid først og fremmest frem der, hvor de stod stærkt i forvejen. Den mest iøjnefaldende forskel til arbejderne er, at funktionærerne ikke bliver uorganiserede. Forklaringen er muligvis den, at de, der ikke ønsker at være organiserede, aldrig har været medlem og ikke melder sig ind.

De andre organisationer afgiver heller ikke til gruppen af uorganiserede, da den samlede organisationsgrad for LO, gule og andre organisationer kun falder med relativt få procentpoint i hele perioden. I det perspektiv har vi her at gøre med et segment, hvor situationen er, at LO er i konkurrence med først og fremmest de gule, men også andre hovedorganisationer og forbund.

På baggrund af analyse 2 ser det altså ud til, at organisationslogikkerne for de forskellige stillingskategorier i segmenter er temmelig forskellige. Det rejser flere strategiske spørgsmål:

- Hvordan kan man målrette organiseringsindsatsen i forhold til den bestemte beskæftigelsessituation, lønmodtageren står i?
- Hvordan får man fat i ufaglærte arbejdere i den private sektor?

- Er organisationsstrukturen hos de overenskomstbærende fagforeninger hensigtsmæssig i forhold til segmenterne?

Udover disse strategiske spørgsmål rejser analysen også nogle nye temaer og problemstillinger som bør belyses fra forskningshold. Da der er tydelige forskelle på segmenternes faglige organisationer, vil det være oplagt at kortlægge vandringerne mellem medlemskab af overenskomstbærende fagforeninger, gule organisationer og at være uorganiseret indenfor og imellem arbejdsmarkedets segmenter. En hypotese, som vi vil udforske i de følgende analyser, er, at bestemte jobskifter på arbejdsmarkedet indenfor og imellem segmenter har betydning for tilbøjeligheden til at skifte mellem medlemskab af overenskomstbærende fagforeninger, gule organisationer og at være uorganiseret.

Dertil kommer et helt særligt skifte, nemlig skiftet til ens første job og formentligt første møde med fagforeningen, da vi ved fra andre studier, at jo lænere man har været på arbejdsmarkedet uden at melde sig ind i fagforening, jo mindre sandsynligt er det, at man melder sig ind og omvendt, jo tidligere man melder sig, jo mere loyalt et medlem er man. Spørgsmålet er, om der er forskelle imellem arbejdsmarkedets segmenter, og hvad eventuelle forskelle skyldes.

Et tredje centralt spørgsmål angår betydningen af arbejdspladsen, som vi ikke har kunnet belyse her, hvor fokus har været på segmenterne. Vi ved fra andre undersøgelser, at arbejdsplads-karakteristika har stor betydning for valget af fagforening (Toubøl & Jensen 2014). Der er således god grund til at udforske dette spørgsmål yderligere, da arbejdspladsen er den primære sociale sammenhæng, de mobile danske lønmodtagere bevæger sig imellem.

## Referencer

- Andersen, Søren Kaj and Christian Lyhne Ibsen. 2015. "Det Kollektive Aftale-system Og Udviklingen Af Flexibilitet Og Sikkerhed". I: *Dansk Flexicurity – fleksibilitet og sikkerhed på arbejdsmarkedet*, red. T. Bredgaard and P. K. Madsen. København: Hans Reitzels Forlag.
- Andersen, Tine, Jens Henrik Haahr, Martin Eggert Hansen, and Mikkel Holm-Pedersen. 2008. *Job Mobility in the European Union: Optimising Its Social and Economic Benefits*. Taastrup: Danish Institutional Institute. Lokaliseret (<http://www.dti.dk/job-mobility-in-europe/25567>).
- Beck, E. M., P. M. Horan, and C. M. Tolbert II. 1978. "Stratification in a Dual Economy: A Sectoral Model of Earnings Determination." *American Sociological Review* (43):704–20.
- Bluestone, B. 1970. "The Tripartite Economy: Labor Market and the Working Poor". *Poverty and Human Resource Abstracts* 5:15–35.
- Boje, Thomas P. 1985. *Segmentation and Social Processes on the Danish Labour Market*. Roskilde: Institute of Economics and Planning, Roskilde University Center.
- Boje, Thomas P. 1986. "Segmentation and Mobility: An Analysis of Labour Market Flows in the Danish Labour Market." *Acta Sociologica* 29(2):171–78.
- Boje, Thomas P. 1987. "Mobilitets- Og Beskæftigelsesmønstre På Det Danske Arbejdsmarked 1980-1981: Bidrag Til En Teori Om Arbejdsmarkedets Segmentering." Dr., Roskilde Universitetscenter, Institut for Samfundsøkonomi og Planlægning, Roskilde.
- Boston, Thomas D. 1990. "Segmented Labour Markets: New Evidence from a Study of Four Race-Gender Groups." *Industrial and Labour Relations Review* 44(1):99–115.
- Bredgaard, Thomas, Flemming Larsen, Per Kongshøj Madsen, and Stine Rasmussen. 2009. *Flexicurity på Dansk*. Aalborg: Centre for Labour Market Research, Aalborg University. Lokaliseret 13. oktober, 2014 ([http://www.dps.aau.dk/fileadmin/user\\_upload/conniek/Dansk/Research\\_papers/2009-2-CARMA\\_Research\\_Paper.pdf](http://www.dps.aau.dk/fileadmin/user_upload/conniek/Dansk/Research_papers/2009-2-CARMA_Research_Paper.pdf)).
- Daw, Jonathan and Jessica Halliday Hardie. 2012. "Compensating Differentials, Labor Market Segmentation, and Wage Inequality." *Social Science Research* 41(5):1179–97.
- Due, Jesper, Jøgen Steen Madsen, Carsten Strøby Jensen, and Lars Kjerulf Petersen. 1994. *The Survival of the Danish Model: A Historical Sociological Analysis of the Danish System of Collective Bargaining*. 1st ed. København: DJØF Pub.



- Due, Jesper, Jøgen Steen Madsen, and Mie Dalskov Pihl. 2010. *Udviklingen I Den Faglige Organisering: Årsager Og Konsekvenser for Den Danske Model*. København: Landsorganisationen i Danmark.
- Fichtenbaum, Rudy, Kwabena Gyimah-Brempong, and Paulette Olson. 1994. "New Evidence on the Labor Market Segmentation Hypothesis." *Review of Social Economy* 52(1):20–39.
- Grunnet-Lauridsen, Jesper. 2014. "Langtidsledighed. Introduktion Til Begrebet." Lokaliseret (www.dst.dk/ext/arbe/langtidsledighed).
- Hodson, R. D. 1978. "Labor in the Monopoly, Competitive, and State Sectors of Production." *Politics and Society* 8:429–80.
- Hodson, R. D. 1984. "Companies, Industries, and the Measurement of Economic Segmentation." *American Sociological Review* 49:335–48.
- Hudson, Kenneth. 2007. "The New Labor Market Segmentation: Labor Market Dualism in the New Economy." *Social Science Research* 36(1):286–312.
- Ibsen, Christian Lyhne. 2013. "Gul Eller Rød? Indførslen Af Frit Valg På Organisationsmarkedet." *Økonomi og Politik* 86(1):5–17.
- Ibsen, Christian Lyhne, Jesper Due, and Jøgen Steen Madsen. 2013. *Stigning I Organisationsgraden for Andet År I Træk*. København: FAOS, Sociologisk Institut, Københavns Universitet.
- Ibsen, Flemming, Laust Høgedahl, and Steen Scheuer. 2012. *Kollektiv handling*. Samfundslitteratur.
- Jensen, Carsten Strøby. 2011. "The Flexibility of Flexicurity: The Danish Model Reconsidered." *Economic and Industrial Democracy* 32(4).
- Jensen, Carsten Strøby. 2012. *Industrial Relations in Denmark: From Conflict-Based Consensus to Consensus-Based Conflict*. 1. edition. København: DJØF Publishing.
- Jensen, Carsten Strøby and Jonas Toubøl. 2015. "Værdier Og Arbejdslivserfaringers Betydning for Tilbøjeligheden Til at Stå I Fagforening Blandt Arbejdere Og Funktionærer – Forsøg På En Segmenteringsanalyse." in *Økonomi og arbejde i det 21. århundrede*, edited by C. L. Ibsen and L. Høgedahl. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Jørgensen, Henning and Per Kongshøj Madsen, eds. 2007. *Flexicurity and beyond: Finding a New Agenda for the European Social Model*. 1st ed. København: DJØF Pub.
- Larsen, Trine Pernille, red. 2011. *Insidere Og Outsidere: Den Danske Models Rækkevidde*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Larsen, Trine Pernille, Steen E. Navrbjerg, and M. M. Johansen. 2010. *Tillidsrepræsentanten Og Arbejdspladsen - Rapport I*. København: Landsorganisationen i Danmark.
- Osterman, Paul. 1975. "An Empirical Study of Labor Market Segmentation." *Industrial and Labor Relations Review* 28(4):508–23.

- Stier, Haya and David B. Grusky. 1990. "An Overlapping Persistence Model of Career Mobility." *American Sociological Review* 55:736–56.
- Toubøl, Jonas and Jonas Kylov Gielfeldt. 2011. "Nødvendigheden af den politisk engagerende fagbevægelse: En analyse af værdimæssige forholds betydning for lønmodtagernes kollektive organisering før og nu." Speciale, Københavns Universitet, København.
- Toubøl, Jonas and Carsten Strøby Jensen. 2014. "Why Do People Join Trade Unions? The Impact of Workplace Union Density on Union Recruitment." *Transfer: European Review of Labour and Research* 20(1):135–54.
- Toubøl, Jonas, Anton Grau Larsen, and Carsten Strøby Jensen. 2013. "A Network Analytical Approach to the Study of Labour Market Mobility." Hamburg.
- Weber, Max. 1978. *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology*. Berkeley: University of California Press.

## Bilag 1. Oversigt over stillinger i segmenterne

Kode	Segmentbetegnelse	Kode	Stillingsbetegnelse	% af beskæftigede
1.114	Finmekanik	7311	Finmekanikerarbejde og fremstilling af proteser	0.20 %
1.12	Tandlæger	2222	Tandlæge	0.20 %
1.126	Fremstilling (papir)	8142	Operatørarbejde i papir, pap og lign.	0.10 %
1.15	Lærere	2331	Folkeskolelærere	3.80%
1.22	Bibliotek/info	2431	Bibliotekararbejde og andet informationsarbejde	0.20%
1.3	Religion	2460	Religiøst arbejde	0.20%
1.43	Farmaciass.	3228	Arbejde inden for farmaci	0.20%
1.47	Ejendomsmæglere	3413	Ejendomsmægler	0.10%
1.48	Salgsagent	3415	Salgsarbejde (agenter)	1.80%
1.88	Fængsel	5163	Fængselsbetjentarbejde	0.10%
2.1	Socialt arbejde	2446	Socialrådgivningsarbejde	0.20%
2.1	Socialt arbejde	3443	Formidling af offentlige ydelser	0.20%
2.1	Socialt arbejde	3460	Socialrådgivningsarbejde på mellemniveau	0.20%
2.1	Socialt arbejde	3423	Jobformidling	0.10%
2.14	IT	2131	Udvikling og analyse af software og applikationer	1.20%
2.14	IT	3121	Teknikerarbejde inden for IT	0.70%
2.2	Landbrug/fiskeri	6112	Arbejde med plantevækst og dyreopdræt	2.20%
2.2	Landbrug/fiskeri	6141	Skovbrugsarbejde	0.10%
2.2	Landbrug/fiskeri	9212	Manuelt skov-, fiskeri og jagtarbejde	0.00%
2.20	Grafik/tryk	7341	Grafisk og trykkerarbejde	0.40%
2.20	Grafik/tryk	8224	Operatørarbejde i fotografiske produkter	0.00%
2.22	Tog	8311	Lokomotivfører	0.10%
2.22	Tog	8312	Tograntering	0.00%
2.23	Militæret	110	Militært arbejde	1.00%
2.23	Militæret	9151	Sikkerhedsvagt, kurér og forefaldende	0.70%
2.23	Militæret	5161	Brandslukningsarbejde	0.10%
2.29	Fremstilling (tekstil)	8261	Operatørarbejde i tekstil, skind og læder	0.30%
2.29	Fremstilling (tekstil)	7433	Tekstil, beklædning, sko og lign. arbejde	0.20%
2.29	Fremstilling (tekstil)	7321	Præcisionshåndværk	0.10%
2.31	Politi	5162	Politiarbejde	0.40%
2.31	Politi	3450	Politi, detektiv og juridisk arbejde på mellemniveau	0.20%
2.34	Malere/rengøring	7141	Malerarbejde	0.70%
2.34	Malere/rengøring	7143	Rensning, desinfektion og skadedyrsbekæmpelse	0.00%
2.4	Søfart	3141	Skibingeniører, officerer og førere	0.20%
2.4	Søfart	6152	Arbejde med fiskeri i kyst- og søområder samt dykning	0.20%
2.4	Søfart	8340	Dæksarbejde og medhjælp på skibe	0.10%
2.40	Omsorg/ambulance	5139	Ambulance- og omsorgsarbejde inden for sundhed	3.00%
2.40	Omsorg/ambulance	5133	Social- og sundhedsarbejde i private hjem (inkl. plejehjem)	2.80%
2.41	Sundhed/ernæring	3229	Andet arbejde indenfor helse og sundhed	1.00%
2.41	Sundhed/ernæring	3475	Sportsudøvere, trænere, instruktører og dommere	0.10%
2.45	Læger/LIFE	2221	Læger, medicinsk og life-science arbejde	1.00%
2.45	Læger/LIFE	2213	Rådgivning inden for landbrug, skovbrug og fiskeri	0.10%
2.47	Sygepleje/hospital	2230	Sygeplejer og jordmoder	2.90%
2.47	Sygepleje/hospital	3133	Teknikerarbejde indenfor røntgen- og behandlingsudstyr	0.10%
2.48	Personlig pleje	5141	Frisør- og kosmetologarbejde	0.60%
2.48	Personlig pleje	3225	Tandlægeassistent	0.20%
2.7	Medie/kultur	2451	Journalist, forfattere, reklame og marketing	0.40%
2.7	Medie/kultur	2452	Kunstnere	0.20%
2.7	Medie/kultur	3471	Design- og dekoratørarbejde	0.20%
2.7	Medie/kultur	3131	Fotografarbejde, TV og AV-medie	0.10%
3.1	Luftfart	3144	Flyveleder og tekniker indenfor luftfartssikkerhed	0.10%
3.1	Luftfart	7232	Flymekanikerarbejde	0.00%
3.1	Luftfart	3143	Flypilotsarbejde og lign. Arbejde	0.00%
3.12	Transport	8324	Lastbilchauffører	0.90%
3.12	Transport	8321	Chauffører af biler, taxier og varevogne	0.30%
3.12	Transport	8323	Buschauffører	0.30%
3.12	Transport	8331	Arbejde med andre mobile maskiner	0.50%
3.12	Transport	8111	Operatørarbejde i mine og råstofudvinding	0.00%
3.14	Pædagogik	5131	Børneomsorgsarbejde	3.60%
3.14	Pædagogik	5123	Tjenere og bartender	0.40%
3.14	Pædagogik	5210	Modelarbejde	0.00%
3.14	Pædagogik	2332	Pædagogisk arbejde	2.70%
3.14	Pædagogik	2340	Specialpædagogisk arbejde	1.50%
3.15	Ingeniør/arkitekt	3111	Teknikerarbejde inden for ingeniørvirksomhed	1.00%
3.15	Ingeniør/arkitekt	3211	Teknikarbejde inden for biovidenskab, medicin og patologi	0.50%

*Tabel fortsætter på næste side ...*

... Tabel fortsat fra forrige side

3.15	Ingeniør/arkitekt	2141	Ingeniører og arkitekter	1.60%
3.15	Ingeniør/arkitekt	2111	Naturvidenskabeligt arbejde	0.30%
3.15	Ingeniør/arkitekt	3113	Teknikerarbejde inden for videnskab og elektronik	1.10%
3.15	Ingeniør/arkitekt	3118	Teknisk tegnearbejde	0.30%
3.17	Kontor	4190	Interviewarbejde og andet kontorarbejde	2.10%
3.17	Kontor	4131	Lagerexpeditionsarbejde	0.50%
3.17	Kontor	3416	Indkøbsarbejde	0.30%
3.17	Kontor	4132	Registreringsarbejde inden for production	0.30%
3.17	Kontor	3422	Speditørarbejde	0.20%
3.17	Kontor	4133	Registreringsarbejde inden for transport- og trafikstyring	0.20%
3.17	Kontor	3439	Sekretærarbejde og lign. Arbejde	5.80%
3.18	Ledelse	1110	Lovgivere	0.10%
3.18	Ledelse	1120	Ledelse i lovgivende myndigheder og interesseorganisationer	0.10%
3.18	Ledelse	1200	Ledelse indenfor administration og erhverv	3.90%
3.18	Ledelse	1210	Direktører	0.60%
3.4	Byg og industri med træ	7421	Håndværkspræget arbejde i træindustri	0.40%
3.4	Byg og industri med træ	8141	Operatørarbejde i træ	0.00%
3.4	Byg og industri med træ	7124	Tømrer- og bygningsnedkerarbejde	1.90%
3.4	Byg og industri med træ	7132	Arbejde med gulv- og klinkelægning	0.10%
3.4	Byg og industri med træ	7135	Garmesterarbejde	0.10%
3.5	Byg/anlæg ej træ	9312	Manuelt arbejde i anlægssektor	1.00%
3.5	Byg/anlæg ej træ	7122	Murer-, brolægning- og stenhuggerarbejde	0.70%
3.5	Byg/anlæg ej træ	9313	Manuelt arbejde i byggesektor	0.40%
3.5	Byg/anlæg ej træ	7121	Alm. Bygningsarbejde	0.10%
3.5	Byg/anlæg ej træ	7131	Arbejde med tagdækning	0.10%
3.5	Byg/anlæg ej træ	8212	Operatørarbejde i cement, sten o.a.	0.10%
3.5	Byg/anlæg ej træ	7123	Arbejde med opførelse af betonkonstruktioner	0.00%
3.5	Byg/anlæg ej træ	7133	Stukkatør- og isoleringsarbejde	0.00%
3.6	Pedel/rengøring	9141	Ejendomsinspektør og andet rengøring	1.00%
3.6	Pedel/rengøring	9162	Gadefejning og forefaldende	0.10%
3.6	Pedel/rengøring	8161	Energi- og vandforsyningsarbejde	0.10%
3.7	Restauration/hotel	5122	Kokkearbejde og lign. arbejde i køkken	0.90%
3.7	Restauration/hotel	3221	Sundhedsassistent	0.10%
3.7	Restauration/hotel	5121	Rengøringsinspektør- og husbestyrerarbejde	0.10%
3.7	Restauration/hotel	9132	Hjælpere og rengøring, ekskl. private hjem	3.80%
3.7	Restauration/hotel	9131	Rengøringsarbejde i private hjem	0.20%
3.7	Restauration/hotel	9133	Manuel vask og presning af tøj	0.10%
3.9	SAMF/HUM	2310	Undervisning på erhvervsskole- og videregående skoleniveau	1.70%
3.9	SAMF/HUM	2421	Advokat, dommer og andet juridisk arbejde	0.50%
3.9	SAMF/HUM	2441	Å~konom	0.20%
3.9	SAMF/HUM	2442	Samfundsvidenskabeligt arbejde og historie	0.10%
3.9	SAMF/HUM	2120	Arbejde med matematik, aktuariske og statistiske metoder	0.00%
3.9	SAMF/HUM	2359	Andet undervisningsarbejde	0.60%
3.9	SAMF/HUM	2444	Translatør og andet sprogvidenskabeligt arbejde	0.10%
3.9	SAMF/HUM	2445	Psykolog	0.30%
3.9	SAMF/HUM	2351	Undervisningsmetode specialister	0.10%
4.1	Fremstilling (gen.)	9322	Pakkeriarbejde	1.10%
4.1	Fremstilling (gen.)	7142	Sprøjtelerarbejde	0.10%
4.1	Fremstilling (gen.)	8120	Operatørarbejde i metalproduktion	0.10%
4.1	Fremstilling (gen.)	8223	Operatørarbejde i metaloverflader	0.00%
4.1	Fremstilling (gen.)	8270	Operatør- og fremstillingsarbejde i næring og nydelse	1.50%
4.1	Fremstilling (gen.)	7413	Fremstilling af mejeriprodukter	0.10%
4.1	Fremstilling (gen.)	8290	Andet operatørarbejde	1.40%
4.1	Fremstilling (gen.)	8150	Operatørarbejde i kemi ekskl. medicinal	0.30%
4.1	Fremstilling (gen.)	8231	Operatørarbejde i plast og gummi	0.30%
4.1	Fremstilling (gen.)	8253	Operatørarbejde i papirprodukter	0.10%
4.1	Fremstilling (gen.)	7411	Slagterarbejde, fiskehandel og lign. arbejde	0.30%
4.1	Fremstilling (gen.)	7412	Bager- og konditorarbejde, ekskl. Industri	0.20%
4.1	Fremstilling (gen.)	8131	Operatørarbejde i glas og keramik	0.00%
4.2	Regnskab/finans	3421	Erhvervsmæglerarbejde og lign. Arbejde	0.30%
4.2	Regnskab/finans	3412	Forsikringsarbejde	0.20%
4.2	Regnskab/finans	4122	Kontorarbejde vedr. statistik og finans	0.20%
4.2	Regnskab/finans	3433	Arbejde med regnskab, statistik og matematik	0.80%
4.2	Regnskab/finans	4121	Alm. regnskabs- og bogføringsarbejde	0.40%
4.2	Regnskab/finans	4111	Tekstbehandlings- og indtastningsarbejde	0.20%
4.2	Regnskab/finans	3419	Arbejde med kredit- og långivning	1.00%
4.2	Regnskab/finans	3411	Arbejde med omsætning af værdipapirer og valuta	0.20%
4.2	Regnskab/finans	4215	Pantelåne- og inkassatorarbejde og lign. arbejde	0.00%

Tabel fortsætter på næste side ...

... Tabel fortsat fra forrige side

4.2	Regnskab/finans	2411	Arbejde inden for finans, marketing og økonomi	1.60%
4.2	Regnskab/finans	3441	Told-, skat- og udstedningsarbejde	0.10%
4.2	Regnskab/finans	4211	Kundebetjening og lign. arbejde ved kasse	0.90%
4.3	Butik/levering	4222	Receptionist og kundeinformationsarbejde	0.60%
4.3	Butik/levering	4221	Rejsebureauarbejde	0.20%
4.3	Butik/levering	9113	Dør-, gade- og telefonsælgere og lign.	0.20%
4.3	Butik/levering	5113	Turist- og rejselederarbejde	0.00%
4.3	Butik/levering	5142	Servicearbejde ikke klassificeret andetsteds	0.00%
4.3	Butik/levering	5111	Servicearbejde af passagerer	0.20%
4.3	Butik/levering	5112	Kontrolarbejde under rejser	0.10%
4.3	Butik/levering	5220	Salgsarbejde i butik, fødevarer og lign.	4.70%
4.3	Butik/levering	9333	Arbejde med lastning og opfyldning	1.90%
4.3	Butik/levering	4142	Postbud- og betjentarbejde samt postsorteringsarbejde	1.00%
4.3	Butik/levering	4141	Arbejde med arkivering, kopiering og bibliotek	0.10%
4.4	Smed/El/VVS	7137	Elektrikerarbejde	0.90%
4.4	Smed/El/VVS	7233	Mekanikerarbejde, landbrug samt køle-montør	0.60%
4.4	Smed/El/VVS	7241	Elektromekanikerarbejde	0.30%
4.4	Smed/El/VVS	7242	Elektronikmekaniker og IT-installatør/service	0.30%
4.4	Smed/El/VVS	7220	Smede og værktøjsmagerarbejde	1.90%
4.4	Smed/El/VVS	7210	Pladearbejde, svejsning og lign. arbejde	0.90%
4.4	Smed/El/VVS	7136	VVS-arbejde	0.70%
4.4	Smed/El/VVS	7231	Mekanikerarbejde, motorkørertøjer og cykler	1.00%

## Bilag 2. Dobbeltmedlemmer i segmenter efter a-kasse i 2007

*Dobbeltmedlemmer i segmenter fordelt efter a-kasse i 2007 (Kolonner summerer til 100 %)*

*Tabellen fortsætter på næste side ...*

Akase/Segmentkode	4.4	4.3	4.2	4.1	3.9	3.7	3.6	3.5	3.4	3.18	3.17	3.15	3.14	3.12	3.1	2.7	2.48	2.47	2.45
Træ-Industri-Byg	0.6%	0.3%	0.1%	2.6%	0.1%	0.2%	0.9%	1.9%	46.1%	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%	0.6%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%
Journalistik Kommunikation og Sprog	0.0%	0.1%	0.4%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	1.5%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	23.7%	0.0%	0.0%	0.0%
Socialpædagoger	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.9%	0.1%	0.0%	12.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Faglig fælles a-kasse (3F)	10.0%	8.2%	0.4%	37.7%	0.4%	19.5%	14.3%	51.2%	3.2%	0.7%	1.6%	1.1%	2.0%	44.8%	15.2%	0.5%	0.4%	0.1%	0.2%
Fag Og Arbejde (FOA)	0.1%	0.3%	0.1%	0.3%	0.7%	6.8%	14.8%	1.0%	0.1%	0.9%	1.0%	0.3%	22.0%	2.6%	0.0%	0.1%	0.3%	1.7%	0.0%
Folkeskolelærere	0.0%	0.1%	0.1%	0.0%	5.6%	0.2%	0.1%	0.0%	0.0%	2.9%	0.6%	0.0%	0.9%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%
Danske lønmodtagere	2.3%	1.9%	1.3%	2.7%	0.3%	2.4%	1.8%	1.9%	1.7%	0.7%	2.2%	1.7%	0.8%	3.3%	0.7%	0.7%	1.0%	0.3%	0.1%
Metalarbejdere	30.9%	0.6%	0.2%	2.5%	0.3%	0.3%	3.0%	2.1%	0.8%	0.3%	0.6%	4.0%	0.1%	1.6%	19.7%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%
Nærings- og Nydelsesmiddelarbejdere	0.1%	0.3%	0.0%	16.7%	0.0%	0.6%	0.3%	0.3%	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Blik og Rør	4.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
El-faget	11.1%	0.1%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.5%	0.4%	0.1%	0.1%	0.1%	1.0%	0.0%	0.3%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%
Malerfaget og Maritim	0.1%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Handels- og Kontorfunktionærer	0.3%	10.7%	12.8%	1.2%	1.1%	1.3%	0.9%	0.3%	0.2%	3.4%	35.1%	7.3%	0.9%	0.6%	0.9%	4.4%	34.5%	0.2%	0.2%
Stats- & Teleansatte	0.5%	2.4%	1.1%	0.1%	0.2%	0.3%	1.1%	0.4%	0.1%	0.1%	1.1%	1.5%	0.1%	0.7%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%
Funktionærer og Servicefag	0.1%	0.3%	0.2%	0.6%	0.2%	0.9%	14.2%	0.2%	0.1%	0.5%	0.3%	0.7%	0.0%	0.2%	12.1%	0.4%	0.3%	0.0%	0.2%
Arbejdsledere og Værkstedsfunktionærer	2.6%	1.7%	3.1%	1.6%	0.9%	1.1%	1.4%	2.0%	1.5%	17.6%	4.7%	7.0%	0.3%	1.0%	10.3%	1.5%	0.1%	0.1%	0.3%
Teknikernes a-kasse	0.4%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.1%	0.2%	0.1%	0.1%	0.5%	0.7%	9.0%	0.1%	0.1%	0.0%	2.8%	0.1%	0.2%	0.1%
Kristelig	2.9%	3.6%	2.6%	4.1%	0.9%	5.7%	2.7%	3.5%	2.6%	1.5%	3.6%	1.7%	2.2%	5.2%	2.4%	1.9%	2.9%	0.7%	0.4%
Danske Sundhedsorganisationer (DSA)	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	1.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%	0.1%	4.3%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	75.8%	0.1%
Børne- og Ungdomspædagoger	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.4%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	6.9%	0.1%	0.0%	24.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Business	0.1%	0.6%	0.7%	0.1%	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	1.3%	0.5%	0.3%	0.0%	0.3%	0.0%	0.3%	0.1%	0.0%	0.1%
Frie Funktionærer (FFA)	0.1%	0.4%	1.3%	0.1%	0.1%	0.1%	0.2%	0.1%	0.1%	0.5%	1.8%	0.6%	0.1%	0.1%	0.0%	0.3%	0.1%	0.0%	0.0%
Ingeniører	0.3%	0.1%	0.9%	0.1%	2.3%	0.0%	0.9%	0.1%	0.0%	3.7%	0.5%	17.4%	0.0%	0.2%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%
Magistre	0.0%	0.1%	1.1%	0.0%	21.6%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	1.1%	0.7%	1.3%	0.1%	0.0%	0.0%	2.9%	0.0%	0.1%	3.0%
Akademikere	0.0%	0.1%	3.6%	0.0%	19.4%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	3.9%	0.8%	6.0%	0.1%	0.0%	0.1%	1.6%	0.0%	0.1%	39.2%
Funktionærer og Tjenestemænd	0.1%	0.8%	24.4%	0.2%	7.3%	5.7%	0.7%	0.2%	0.1%	2.3%	3.8%	3.2%	0.4%	0.1%	5.2%	5.0%	2.7%	0.4%	1.1%
ASE-a-kasse for Selvstændige	0.6%	0.3%	0.7%	0.4%	1.3%	0.3%	0.3%	0.6%	0.8%	1.2%	0.3%	0.9%	0.2%	0.6%	2.9%	1.2%	1.1%	0.2%	3.8%
DANA-a-kasse for Selvstændige	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%	0.3%	0.1%	0.1%	0.2%	0.3%	0.2%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	0.4%	0.3%	0.0%	0.7%
T-faget og Merkonomer	0.0%	0.1%	0.6%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.3%	0.4%	0.3%	0.0%	0.0%	0.1%	0.3%	0.0%	0.0%	0.1%
<i>Kun a-kasse</i>	9.5%	10.5%	17.9%	5.6%	10.5%	10.3%	8.6%	9.4%	15.0%	21.7%	14.8%	16.5%	5.9%	14.5%	4.3%	23.3%	28.9%	4.4%	5.7%
<i>Kun fagforening</i>	10.9%	9.8%	12.4%	7.0%	14.6%	8.3%	10.1%	7.8%	9.2%	10.8%	10.6%	5.9%	10.3%	5.7%	22.4%	11.4%	9.9%	11.3%	38.5%
<i>Uorganiseret</i>	12.0%	46.2%	13.8%	15.6%	8.1%	35.3%	22.2%	16.0%	17.7%	14.9%	12.5%	7.5%	16.9%	16.0%	3.1%	16.0%	17.1%	4.2%	5.4%
Total	131.624	263.255	131.157	125.229	79.306	122.728	24.810	63.115	51.826	80.059	177.270	110.061	177.615	52.943	3.698	23.800	19.726	60.751	23.152

...tabel fortsat fra forrige side

2.41	2.4	2.40	2.34	2.31	2.29	2.23	2.22	2.20	2.2	2.14	2.1	1.88	1.48	1.47	1.43	1.3	1.22	1.15	1.126	1.12	1.114	Total
0.0%	0.1%	0.1%	0.9%	0.0%	10.7%	0.5%	0.0%	0.1%	0.2%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.2%	0.0%	3.8%	1.5%
0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.1%	0.6%	0.0%	0.4%	0.1%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.3%	0.4%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.5%
0.0%	0.3%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	1.1%
0.1%	5.0%	1.9%	5.2%	0.2%	32.1%	16.5%	1.0%	4.8%	12.3%	0.2%	2.3%	0.3%	0.7%	0.0%	0.1%	0.1%	0.5%	0.2%	51.3%	0.0%	2.4%	8.8%
0.3%	2.1%	58.9%	0.2%	0.0%	0.2%	1.5%	0.0%	0.2%	0.2%	0.0%	0.5%	0.1%	0.1%	0.0%	0.2%	0.2%	0.1%	0.3%	0.1%	0.0%	0.2%	6.3%
0.2%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%	1.0%	0.0%	0.1%	0.1%	0.0%	0.4%	0.2%	56.7%	0.2%	0.0%	0.1%	2.6%
0.3%	0.5%	1.4%	1.5%	0.6%	2.2%	0.8%	0.4%	1.9%	0.7%	2.0%	0.8%	0.1%	2.4%	1.1%	0.1%	0.2%	0.2%	0.2%	3.1%	0.0%	1.9%	1.5%
0.0%	2.0%	0.1%	0.5%	0.0%	1.1%	1.0%	0.9%	0.7%	0.3%	1.3%	0.2%	0.1%	0.8%	0.1%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	5.4%	0.0%	8.3%	2.6%
0.0%	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%	0.2%	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.2%	1.1%
0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%
0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.3%	0.1%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	1.4%	0.0%	0.1%	0.8%
0.0%	0.4%	0.0%	38.9%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.3%
1.8%	0.3%	0.8%	0.8%	13.1%	1.1%	0.8%	1.0%	56.0%	0.2%	9.5%	12.6%	0.2%	8.9%	4.8%	0.2%	0.8%	1.0%	0.4%	0.9%	0.1%	0.7%	6.8%
0.2%	7.2%	0.1%	0.1%	0.5%	0.1%	1.3%	74.4%	0.3%	0.3%	0.6%	0.2%	71.7%	0.5%	0.1%	0.0%	3.5%	0.0%	0.1%	0.1%	0.0%	0.1%	0.9%
3.4%	0.2%	0.1%	0.0%	0.0%	0.1%	3.2%	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	0.5%
1.8%	1.1%	0.1%	1.1%	0.1%	2.8%	1.2%	0.4%	3.0%	1.0%	3.8%	0.8%	0.0%	7.2%	2.2%	0.1%	0.1%	0.3%	0.1%	3.8%	0.1%	0.9%	2.6%
0.1%	0.1%	0.1%	0.2%	0.0%	1.9%	0.1%	0.1%	0.3%	0.0%	1.1%	0.1%	0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	0.1%	0.4%	0.1%	1.6%	0.0%	0.1%	0.7%
1.2%	0.8%	3.1%	2.7%	1.2%	4.9%	1.6%	1.0%	2.8%	2.2%	2.3%	1.7%	0.8%	3.8%	3.5%	0.8%	5.1%	0.3%	1.1%	3.3%	0.2%	4.6%	2.8%
36.3%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%	0.3%	0.0%	0.4%	0.0%	0.1%	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.1%	2.9%
0.1%	0.1%	0.4%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%	0.0%	0.0%	0.0%	2.3%
0.3%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%	0.0%	0.1%	0.1%	0.3%	0.2%	0.0%	18.0%	2.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%
0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	0.4%	0.1%	0.1%	0.2%	0.3%	0.0%	0.7%	0.2%	0.0%	1.4%	0.9%	0.1%	0.0%	0.0%	0.1%	0.7%	0.0%	0.2%	0.4%
0.8%	3.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%	0.2%	0.0%	0.1%	8.4%	0.0%	0.0%	2.1%	0.2%	0.0%	0.1%	0.1%	0.1%	1.8%	0.0%	0.1%	1.5%
1.6%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	2.2%	0.9%	0.0%	0.4%	0.1%	0.0%	1.5%	4.7%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	1.2%
3.5%	0.0%	0.1%	0.0%	0.2%	0.0%	0.5%	0.1%	0.1%	0.2%	1.9%	0.7%	0.0%	0.7%	0.9%	0.2%	23.9%	63.2%	0.3%	0.1%	39.7%	0.1%	2.2%
2.0%	0.5%	0.3%	0.0%	9.4%	0.4%	11.5%	0.3%	0.3%	0.5%	7.8%	51.2%	0.2%	1.4%	3.6%	77.4%	2.4%	0.5%	0.6%	0.2%	0.0%	0.6%	3.9%
6.1%	0.5%	0.2%	1.4%	0.2%	0.8%	0.4%	0.4%	0.5%	1.1%	0.6%	0.4%	0.2%	0.7%	1.3%	0.5%	0.3%	0.1%	0.2%	0.3%	16.3%	1.3%	0.6%
1.1%	0.1%	0.0%	0.4%	0.0%	0.4%	0.1%	0.0%	0.1%	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%	0.2%	0.1%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	0.4%	0.1%
0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	10.8%	0.0%	0.0%	0.4%	0.3%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.4%
13.9%	50.2%	5.9%	15.5%	5.4%	18.0%	4.8%	1.3%	9.9%	29.7%	24.0%	7.9%	0.7%	25.9%	43.0%	2.5%	7.1%	5.1%	6.5%	3.8%	2.0%	34.1%	12.0%
11.5%	5.6%	10.0%	11.5%	66.2%	6.8%	22.6%	17.0%	7.1%	4.5%	6.9%	7.3%	24.9%	5.5%	5.2%	13.9%	35.7%	9.5%	21.0%	6.4%	37.8%	8.3%	11.0%
12.5%	19.3%	15.3%	16.9%	1.7%	15.4%	30.5%	1.0%	10.4%	45.5%	14.5%	8.3%	0.2%	16.3%	29.8%	3.5%	17.5%	13.0%	8.6%	14.8%	2.4%	22.9%	19.1%
28.935	5.952	13.8743	14.681	14.530	6.655	41.798	3.127	5.666	39.177	47.677	16.402	2.894	48.248	1.734	4.504	2.832	5.120	82.639	1.093	2.474	2.855	2.239.861

### Bilag 3. Dobbeltmedlemmer i a-kasser fordelt segment i 2007

*Dobbeltmedlemmer i a-kasser fordelt efter segmenter i 2007 (Rækker summer til 100 %)*

*Tabellen fortsætter på næste side...*

A-kasse/Segmentkode	4.4	4.3	4.2	4.1	3.9	3.7	3.6	3.5	3.4	3.18	3.17	3.15	3.14	3.12	3.1	2.7	2.48	2.47	2.45	2.41
Træ-Industri-Byg	2.5%	2.0%	0.2%	10.0%	0.2%	0.9%	0.7%	3.7%	72.6%	0.4%	0.5%	0.5%	0.4%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Journalistik Kommunikation og Sprog	0.1%	2.6%	5.0%	0.1%	4.9%	0.4%	0.1%	0.1%	0.0%	1.9%	23.9%	2.7%	0.7%	0.1%	0.0%	49.6%	0.0%	0.1%	0.1%	1.2%
Socialpædagoger	0.0%	0.3%	0.1%	0.1%	3.3%	0.3%	0.1%	0.1%	0.0%	2.9%	0.6%	0.0%	85.7%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%
Faglig fælles a-kasse (3F)	6.7%	11.0%	0.3%	24.0%	0.1%	12.2%	1.8%	16.5%	0.9%	0.3%	1.4%	0.6%	1.8%	12.1%	0.3%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Fag Og Arbejde (FOA)	0.1%	0.6%	0.1%	0.2%	0.4%	5.9%	2.6%	0.4%	0.0%	0.5%	1.3%	0.2%	27.5%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.1%
Folkeskolelærere	0.0%	0.3%	0.2%	0.0%	7.8%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%	1.7%	0.1%	2.8%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%
Danske lønmodtagere	8.7%	14.7%	4.7%	9.9%	0.7%	8.4%	1.3%	3.4%	2.5%	1.7%	11.1%	5.5%	4.3%	5.1%	0.1%	0.5%	0.6%	0.5%	0.1%	0.3%
Metalarbejdere	69.5%	2.9%	0.4%	5.3%	0.4%	0.5%	1.3%	2.3%	0.7%	0.5%	1.7%	7.4%	0.3%	1.5%	1.2%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Nærings- og Nydelsesmiddelarbejdere	0.7%	2.7%	0.1%	85.1%	0.1%	3.2%	0.3%	0.7%	0.3%	0.3%	0.6%	0.3%	0.8%	2.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Blik og Rør	85.5%	0.8%	0.0%	0.6%	0.3%	0.2%	0.6%	1.6%	0.2%	0.4%	0.3%	1.8%	0.3%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%
El-faget	84.3%	0.8%	0.1%	2.0%	0.1%	0.2%	0.7%	1.4%	0.2%	0.4%	0.5%	6.2%	0.1%	0.8%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Malerfaget og Maritim	1.3%	1.1%	0.1%	4.9%	0.2%	0.4%	0.5%	1.1%	0.5%	0.3%	0.2%	0.2%	0.4%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Handels- og Kontorfunktionærer	0.3%	18.6%	11.1%	1.0%	0.6%	1.0%	0.1%	0.1%	0.1%	1.8%	41.1%	5.3%	1.1%	0.2%	0.0%	0.7%	4.5%	0.1%	0.0%	0.4%
Stats- & Teleansatte	3.4%	31.0%	6.8%	0.7%	0.9%	1.7%	1.3%	1.2%	0.2%	0.5%	9.6%	8.1%	0.6%	1.9%	0.0%	0.1%	0.0%	0.1%	0.0%	0.2%
Funktionærer og Servicefag	1.4%	7.5%	2.1%	6.1%	1.1%	9.2%	29.0%	0.8%	0.3%	3.1%	3.9%	6.1%	0.6%	0.8%	3.7%	0.7%	0.5%	0.1%	0.3%	8.0%
Arbejdsledere og Værkstedsfunktionærer	5.9%	7.6%	6.9%	3.4%	1.2%	2.3%	0.6%	2.2%	1.3%	24.2%	14.4%	13.3%	1.1%	0.9%	0.7%	0.6%	0.0%	0.1%	0.1%	0.9%
Teknikernes a-kasse	3.2%	2.7%	1.9%	1.5%	0.9%	0.7%	0.4%	0.5%	0.4%	2.5%	7.5%	61.7%	1.1%	0.2%	0.0%	4.2%	0.1%	0.8%	0.1%	0.2%
Kristelig	6.1%	15.0%	5.3%	8.2%	1.2%	11.0%	1.1%	3.5%	2.1%	1.9%	10.0%	2.9%	6.2%	4.3%	0.1%	0.7%	0.9%	0.6%	0.1%	0.5%
Danske Sundhedsorganisationer (DSA)	0.0%	0.1%	0.2%	0.0%	1.6%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.3%	7.3%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	72.0%	0.0%	16.4%
Børne- og Ungdomspædagoger	0.0%	0.2%	0.1%	0.0%	0.6%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	10.8%	0.2%	0.0%	83.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Business	0.8%	10.6%	6.0%	0.6%	0.4%	0.4%	0.2%	0.2%	0.3%	7.2%	6.4%	2.4%	0.3%	1.2%	0.0%	0.6%	0.1%	0.1%	0.2%	0.5%
Frie Funktionærer (FFA)	2.0%	11.4%	18.2%	1.9%	0.6%	1.3%	0.5%	0.4%	0.4%	4.0%	33.7%	6.6%	1.2%	0.7%	0.0%	0.8%	0.2%	0.2%	0.1%	0.4%
Ingeniører	1.3%	0.5%	3.5%	0.4%	5.6%	0.1%	0.7%	0.2%	0.0%	8.9%	2.8%	57.5%	0.1%	0.3%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.6%	0.7%
Magistre	0.0%	1.3%	5.1%	0.1%	62.3%	0.2%	0.1%	0.0%	0.0%	3.3%	4.4%	5.1%	0.9%	0.0%	0.0%	2.5%	0.0%	0.2%	2.5%	1.7%
Akademikere	0.0%	0.6%	9.5%	0.1%	31.2%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	6.3%	3.0%	13.4%	0.3%	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.1%	18.4%	2.1%
Funktionærer og Tjenestemænd	0.2%	2.5%	36.6%	0.2%	6.6%	8.0%	0.2%	0.1%	0.1%	2.1%	7.7%	4.1%	0.7%	0.1%	0.2%	1.4%	0.6%	0.3%	0.3%	0.7%
ASE-a-kasse for Selvstændige	5.2%	6.0%	6.2%	3.4%	7.1%	2.8%	0.6%	2.8%	2.8%	6.5%	3.9%	6.5%	2.8%	2.2%	0.7%	2.0%	1.5%	0.7%	6.1%	12.2%
DANA-a-kasse for Selvstændige	6.9%	7.6%	4.4%	2.1%	7.4%	3.4%	0.7%	4.8%	5.3%	5.7%	1.7%	5.7%	1.6%	2.5%	0.0%	3.7%	2.1%	0.7%	5.5%	11.3%
T-faget og Merkonomer	0.5%	2.3%	9.7%	0.5%	1.3%	0.3%	0.2%	0.0%	0.0%	2.9%	8.6%	4.7%	0.4%	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.2%	0.2%
<i>Kun a-kasse</i>	4.6%	10.3%	8.7%	2.6%	3.1%	4.7%	0.8%	2.2%	2.9%	6.4%	9.7%	6.7%	3.9%	2.8%	0.1%	2.1%	2.1%	1.0%	0.5%	1.5%
<i>Kun fagforening</i>	5.8%	10.5%	6.6%	3.5%	4.7%	4.2%	1.0%	2.0%	1.9%	3.5%	7.6%	2.6%	7.5%	1.2%	0.3%	1.1%	0.8%	2.8%	3.6%	1.4%
<i>Uorganiseret</i>	3.7%	28.4%	4.2%	4.6%	1.5%	10.1%	1.3%	2.4%	2.1%	2.8%	5.2%	1.9%	7.0%	2.0%	0.0%	0.9%	0.8%	0.6%	0.3%	0.8%
Total	5.9%	11.8%	5.9%	5.6%	3.5%	5.5%	1.1%	2.8%	2.3%	3.6%	7.9%	4.9%	7.9%	2.4%	0.2%	1.1%	0.9%	2.7%	1.0%	1.3%



... tabel fortsat fra forrige side

2.4	2.40	2.34	2.31	2.29	2.23	2.22	2.20	2.2	2.14	2.1	1.88	1.48	1.47	1.43	1.3	1.22	1.15	1.126	1.12	1.114	Total
0.0%	0.2%	0.4%	0.0%	2.2%	0.6%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.3%	32.866
0.0%	0.4%	0.0%	0.7%	0.0%	0.2%	0.0%	0.3%	0.0%	1.5%	0.2%	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%	0.1%	0.2%	0.9%	0.0%	0.0%	0.0%	11.368
0.1%	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	24.860
0.2%	1.3%	0.4%	0.0%	1.1%	3.5%	0.0%	0.1%	2.5%	0.0%	0.2%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.3%	0.0%	0.0%	196.404
0.1%	57.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	142.201
0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	81.7%	0.0%	0.0%	0.0%	57.361
0.1%	5.4%	0.6%	0.3%	0.4%	1.0%	0.0%	0.3%	0.8%	2.7%	0.4%	0.0%	3.3%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%	0.1%	0.0%	0.2%	34.531
0.2%	0.1%	0.1%	0.0%	0.1%	0.7%	0.0%	0.1%	0.2%	1.1%	0.1%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.4%	58.498
0.0%	0.8%	0.1%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.2%	0.1%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	24.582
0.0%	0.0%	5.7%	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.397
0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.1%	0.5%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	17.295
0.4%	0.2%	87.0%	0.0%	0.1%	0.2%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	6.568
0.0%	0.7%	0.0%	1.3%	0.1%	0.2%	0.0%	2.1%	0.1%	3.0%	1.4%	0.0%	2.8%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	151.398
2.1%	0.8%	0.1%	0.3%	0.0%	2.7%	11.4%	0.1%	0.5%	1.4%	0.2%	10.1%	1.3%	0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	20.493
0.1%	0.6%	0.1%	0.0%	0.0%	10.8%	0.0%	0.1%	0.4%	0.1%	0.1%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	1.9%	12.169
0.1%	0.3%	0.3%	0.0%	0.3%	0.8%	0.0%	0.3%	0.7%	3.1%	0.2%	0.0%	6.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	58201
0.0%	0.7%	0.1%	0.0%	0.8%	0.2%	0.0%	0.1%	0.1%	3.4%	0.1%	0.0%	3.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.3%	0.1%	0.0%	0.0%	15.985
0.1%	6.8%	0.6%	0.3%	0.5%	1.1%	0.1%	0.3%	1.4%	1.8%	0.4%	0.0%	2.9%	0.1%	0.1%	0.2%	0.0%	1.4%	0.1%	0.0%	0.2%	63.425
0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	63.955
0.0%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.1%	0.0%	0.0%	0.0%	51.349
0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.1%	0.2%	0.9%	0.3%	0.0%	59.3%	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	14.691
0.0%	1.1%	0.1%	0.6%	0.1%	0.5%	0.1%	0.2%	0.2%	3.8%	0.4%	0.0%	7.2%	0.2%	0.1%	0.0%	0.0%	0.6%	0.1%	0.0%	0.1%	9.242
0.6%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.1%	12.1%	0.0%	0.0%	3.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.1%	0.0%	0.0%	33.246
0.0%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.1%	3.8%	0.5%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0.2%	0.9%	3.5%	0.0%	0.0%	0.0%	27.437
0.0%	0.2%	0.0%	0.1%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.2%	1.8%	0.2%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	1.4%	6.6%	0.5%	0.0%	2.0%	0.0%	49.406
0.0%	0.5%	0.0%	1.6%	0.0%	5.5%	0.0%	0.0%	0.2%	4.3%	9.6%	0.0%	0.8%	0.1%	4.0%	0.1%	0.0%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	87.278
0.2%	2.3%	1.5%	0.2%	0.4%	1.2%	0.1%	0.2%	3.0%	2.1%	0.4%	0.0%	2.2%	0.2%	0.2%	0.1%	0.0%	1.2%	0.0%	2.8%	0.3%	14.433
0.2%	1.3%	2.0%	0.0%	0.9%	1.8%	0.0%	0.2%	2.8%	1.9%	0.8%	0.1%	2.7%	0.0%	0.1%	0.1%	0.0%	0.7%	0.0%	1.2%	0.4%	2.764
0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.1%	0.1%	63.7%	0.0%	0.0%	2.4%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.0%	8.074
1.1%	3.0%	0.8%	0.3%	0.4%	0.7%	0.0%	0.2%	4.3%	4.3%	0.5%	0.0%	4.6%	0.3%	0.0%	0.1%	0.1%	2.0%	0.0%	0.0%	0.4%	269.253
0.1%	5.7%	0.7%	3.9%	0.2%	3.8%	0.2%	0.2%	0.7%	1.3%	0.5%	0.3%	1.1%	0.0%	0.3%	0.4%	0.2%	7.0%	0.0%	0.4%	0.1%	245.836
0.3%	5.0%	0.6%	0.1%	0.2%	3.0%	0.0%	0.1%	4.2%	1.6%	0.3%	0.0%	1.8%	0.1%	0.0%	0.1%	0.2%	1.7%	0.0%	0.0%	0.2%	428.295
0.3%	6.2%	0.7%	0.6%	0.3%	1.9%	0.1%	0.3%	1.7%	2.1%	0.7%	0.1%	2.2%	0.1%	0.2%	0.1%	0.2%	3.7%	0.0%	0.1%	0.1%	2.239.861

#### Bilag 4. Årlig medlemsafgang fra LO efter modtagerdestination

*Årlig afgang af medlemmer fra LO fordelt efter modtagerdestination, brutto*

Modtager	1996		1997		1998		1999		2000		2001	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Uorganiseret	30.181	58,6 %	30.888	58,0 %	30.931	56,1 %	29.322	58,0 %	36.696	62,7 %	35.809	62,9 %
Gule organisationer	9.392	18,2 %	9.811	18,4 %	10.617	19,3 %	8.301	16,4 %	10.507	18,0 %	9.860	17,3 %
Røde organisationer	11.968	23,2 %	12.521	23,5 %	13.585	24,6 %	12.943	25,6 %	11.304	19,3 %	11.246	19,8 %
Total	51.541	100,0 %	53.220	100 %	55.133	100 %	50.566	100 %	58.507	100%	56.915	100 %

*... tabel fortsat*

Modtager	2002		2003		2004		2005		2006		2007	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Uorganiseret	29.745	57,3 %	30.037	58,2 %	27.681	60,4 %	27.409	54,7 %	23.660	41,7 %	21.736	40,2 %
Gule organisationer	11.372	21,9 %	12.552	24,3 %	10.115	22,1 %	13.878	27,7 %	23.546	41,5 %	20.625	38,1 %
Røde organisationer	10.816	20,8 %	9.007	17,5 %	8.048	17,6 %	8.786	17,5%	9.485	16,7 %	11.706	21,7 %
Total	51.933	100 %	51.596	100 %	45.844	100 %	50.073	100 %	56.691	100%	54.067	100 %

*... tabel fortsat*

Modtager	2008		2009		2010		2011		2012	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Uorganiseret	20.839	44,0 %	19.705	48,5 %	20.933	49,4 %	22.796	45,6 %	23.439	50,5 %
Gule organisationer	16.500	34,8 %	12.588	31,0 %	14.108	33,3 %	18.046	36,1 %	16.380	35,3 %
Røde organisationer	10.068	21,2 %	8.322	20,5 %	7.354	17,3 %	9.167	18,3 %	6.608	14,2 %
Total	47.407	100 %	40.615	100 %	42.395	100 %	50.009	100 %	46.427	100 %

**Bilag 5. Årlig medlemstilgang til LO efter afsenderdestination***Årlig tilgang af medlemmer til LO fordelt efter afsenderdestination, brutto*

Afsender	1996		1997		1998		1999		2000		2001	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Uorganiseret	44.981	85,3 %	42.996	83,7 %	43.590	82,6 %	38.584	81,4 %	37.552	80,3 %	40.522	81,7 %
Gule organisationer	3.193	6,1 %	3.618	7,0 %	4.483	8,5 %	3.542	7,5 %	3.757	8,0 %	3.402	6,9 %
Røde organisationer	4.567	8,7 %	4.754	9,3 %	4.682	8,9 %	5.275	11,1 %	5.435	11,6 %	5.704	11,5 %
Total	52.741	100 %	51.368	100 %	52.755	100 %	47.401	100 %	46.744	100 %	49.628	100 %

*... tabel fortsat*

Afsender	2002		2003		2004		2005		2006		2007	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Uorganiseret	38.164	82,3 %	31.796	78,7 %	32.542	82,2 %	32.204	81,7 %	29.825	80,7 %	32.053	75,3 %
Gule organisationer	3.370	7,3 %	2.952	7,3 %	2.842	7,2 %	3.231	8,2 %	3.051	8,3 %	5.398	12,7 %
Røde organisationer	4.845	10,4 %	5.645	14,0 %	4.181	10,6 %	4.000	10,1 %	4.062	11,0 %	5.132	12,1 %
Total	46.379	100 %	40.393	100 %	39.565	100 %	39.435	100 %	36.938	100 %	42.583	100 %

*... tabel fortsat*

Afsender	2008		2009		2010		2011		2012	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Uorganiseret	25.591	71,1 %	25.814	75,3 %	26.950	76,9 %	27.236	78,8 %	28.403	76,3 %
Gule organisationer	5.854	16,3 %	5.409	15,8 %	5.611	16,0 %	5.041	14,6 %	6.181	16,6 %
Røde organisationer	4.544	12,6 %	3.063	8,9 %	2.481	7,1 %	2.286	6,6 %	2.642	7,1 %
Total	35.989	100 %	34.286	100 %	35.042	100 %	34.563	100 %	37.226	100 %

**Bilag 6. LO's årlige medlemsvækst fordelt efter destination***LO's årlige medlemsvækst fordelt efter destination, netto (brutto tilgang fratrukket brutto afgang)*

Destination	1996		1997		1998		1999		2000		2001	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Uorganiseret	14.800	1,18 %	12.108	0,98 %	12.659	1,05 %	9.262	0,78 %	856	0,07 %	4.713	0,42 %
Gule organisationer	-6.199	-0,49 %	-6.193	-0,50 %	-6.134	-0,51 %	-4.759	-0,40 %	-6.750	-0,58 %	-	-0,57 %
Røde organisationer	-7.401	-0,59 %	-7.767	-0,63 %	-8.903	-0,74 %	-7.668	-0,65 %	-5.869	-0,51 %	6.458	-0,49 %
Total	1.200	0,10 %	-1.852	-0,15 %	-2.378	-0,20 %	-3.165	-0,27 %	11.763	-1,02 %	-7.287	-0,64 %
LO-medlemmer	1.253.534		1.230.006		1.205.084		1.182.995		1.158.138		1.133.058	

*... tabel fortsat*

Destination	2002		2003		2004		2005		2006		2007	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Uorganiseret	8.419	0,76 %	1.759	0,16 %	4.861	0,46 %	4.795	0,47 %	6.165	0,64 %	10.317	1,11 %
Gule organisationer	-8.002	-0,72 %	-9.600	-0,89 %	-7.273	-0,69 %	-10.647	-1,05 %	-	-2,12 %	-15.227	-1,64 %
Røde organisationer	-5.971	-0,54 %	-3.362	-0,31 %	-3.867	-0,37 %	-4.786	-0,47 %	-5.423	-0,56 %	6.574	-0,71 %
Total	-5.554	-0,50 %	-11.203	-1,04 %	-6.279	-0,60 %	-10.638	-1,05 %	19.753	-2,04 %	11.484	-1,23 %
LO-medlemmer	1.109.077		1.075.207		1.048.026		1.010.062		967.178		930.968	

*... tabel fortsat*

Destination	2008		2009		2010		2011		2012	
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent
Uorganiseret	4.752	0,50 %	6.109	0,66 %	6.017	0,66 %	4.440	0,51 %	4.964	0,59 %
Gule organisationer	-10.646	-1,12 %	-7.179	-0,77 %	-8.497	-0,93 %	-13.005	-1,49 %	-	-1,21 %
Røde organisationer	-5.524	-0,58 %	-5.259	-0,57 %	-4.873	-0,54 %	-6.881	-0,79 %	-3.966	-0,47 %
Total	-11.418	-1,20 %	-6.329	-0,68 %	-7.353	-0,81 %	-15.446	-1,76 %	-9.201	-1,09 %
LO-medlemmer	953.946		929.476		910.371		875.409		843.585	

**Bilag 7. Udviklingen i dobbelt- og enkeltmedlemskab 1995-2011***Udviklingen i dobbelt- og enkeltmedlemskab af a-kasse og fagforening 1995-2011*

Fagforening	A-kasse	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Medlem	Medlem	89,6%	89,8%	89,5%	89,4%	89,1%	88,8%	88,4%	88,5%	88,2%
	Ikke-medlem	10,4%	10,2%	10,5%	10,6%	10,9%	11,2%	11,6%	11,5%	11,8%
Deltotal (n)		1.816.594	1.827.835	1.828.143	1.887.317	1.891.810	1.880.070	1.854.850	1.845.735	1.822.418
Ikke-medlem	Medlem	42,0%	42,1%	41,9%	37,4%	37,2%	38,0%	38,0%	38,7%	39,5%
	Ikke-medlem	58,0%	57,9%	58,1%	62,6%	62,8%	62,0%	62,0%	61,3%	60,5%
Deltotal (n)		731.520	737.855	749.772	689.686	701.782	718.376	724.058	738.176	756.314
Total antal i arbejdsstyrken		2.548.114	2.565.690	2.577.915	2.577.003	2.593.592	2.598.446	2.578.908	2.583.911	2.578.732

*...tabel fortsat*

Fagforening	A-kasse	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Medlem	Medlem	87,9%	87,3%	87,2%	87,0%	86,8%	87,3%	88,5%	89,3%
	Ikke-medlem	12,1%	12,7%	12,8%	13,0%	13,2%	12,7%	11,5%	10,7%
Deltotal (n)		1.801.520	1.809.627	1.790.698	1.723.726	1.694.618	1.677.244	1.676.013	1.672.253
Ikke-medlem	Medlem	39,3%	38,3%	37,2%	36,8%	37,3%	38,9%	39,8%	43,3%
	Ikke-medlem	60,7%	61,7%	62,8%	63,2%	62,7%	61,1%	60,2%	56,7%
Deltotal (n)		793.864	820.200	848.477	807.913	790.930	785.360	794.553	757.090
Total antal i arbejdsstyrken		2.595.384	2.629.827	2.639.175	2.531.639	2.485.548	2.462.604	2.470.566	2.429.343