

# Stor opbakning til den danske model – også blandt de ”gule” og de uorganiserede

*En repræsentativ undersøgelse blandt danskere over 18 år (N = 1.240) viser, at der er bred opbakning i befolkningen til den danske model, specifikt det kollektive aftalesystem. Det gælder selv blandt lønmodtagere, som står uden for de traditionelle overenskomstbærende fagforeninger. Selvom fagforeningerne har tabt medlemmer de seneste årtier, er der altså ikke noget, der tyder på, at dette er udtryk for en generel lav opbakning til den danske model.*

## Sammenfatning:

- Godt 8 ud af 10 (83 pct.) danskere er helt eller overvejende enige i, at løn og ansættelsesvilkår bør reguleres gennem overenskomster indgået af fagforeninger og arbejdsgiverforeninger. Omvendt er det kun ca. hver tiende (13 pct.), som er overvejende eller helt uenig i samme.
- Opbakningen til den danske model er ikke overraskende størst blandt lønmodtagerne i de traditionelle overenskomstbærende fagforeninger. Her bakker knap 9 ud af 10 (86 pct.) op om det kollektive aftalesystem.
- Opbakningen til den danske model er også meget stor blandt lønmodtagere i de ideologisk alternative fagforeninger og blandt lønmodtagere, der slet ikke er fagligt organiseret. Mere end 7 ud af 10 lønmodtagere, der ikke selv er medlem af en overenskomstbærende fagforening, støtter den danske model, hvor løn- og arbejdsforhold reguleres gennem kollektive overenskomster.
  - 72 pct. af medlemmerne af de ideologisk alternative fagforeninger er positivt indstillet over for det kollektive aftalesystem.
  - 76 pct. af de uorganiserede er positivt indstillet over for det kollektive aftalesystem.

## Cevea mener:

- Den store opbakning til den danske model blandt uorganiserede lønmodtagere og medlemmerne af ”gule” fagforeninger viser, at der er et stort uforløst medlemspotentiale for de overenskomstbærende fagforeninger.

### KONTAKT

Asbjørn Sonne Nørgaard  
+45 21 72 54 13  
asn@cevea.dk

### FORFATTERE

Simon Bruun  
Asbjørn Sonne Nørgaard

### NOTAT

Tema: Arbejdsmarked  
Publiceret d. 20. marts  
2022

### CITAT

Nærværende rapport må  
kun citeres med kildehen-  
visning til Cevea.

## INDLEDNING

”Den danske model” er en betegnelse for den særlige måde, arbejdsmarkedet er organiseret på i Danmark. Modellen bygger på en arbejdsdeling mellem staten og arbejdsmarkedets parter, hvor løn- og arbejdsvilkår reguleres gennem kollektive overenskomster indgået mellem arbejdsgiver- og lønmodtagereorganisationer. Derved adskiller Danmark sig fra andre lande, hvor løn- og arbejdsvilkår reguleres ved lov.

En væsentlig forudsætning for opretholdelsen af den danske model er en høj organisationsgrad på både arbejdsgiver- og arbejdstagerside. Det er nemlig i kraft af høje organisationsprocenter, at modellen får sin legitimitet. Mandatet til at forhandle overenskomster bygger på, at arbejdsgiverorganisationer og fagforeninger repræsenterer en væsentlig del af arbejdsstyrken. Samtidig er høje organisationsprocenter afgørende for parternes styrke i de kollektive forhandlinger.

Den samlede arbejdstagerorganisering er faldet fra 73,0 pct. i 2000 til 64,3 pct. i 2018, og i samme periode er andelen af lønmodtagere, der er medlem af en traditionel overenskomstbærende fagforening, faldet fra 69,1 pct. til 53,2 pct.<sup>1</sup> De overenskomstbærende fagforeningers har altså dels mistet medlemmer til de ideologisk alternative organisationer – også betegnet de ”gule” fagforeninger – og dels er der flere, især unge mennesker, som vælger ikke at være fagligt organiserede.

Hvis udviklingen fortsætter, kan det blive en trussel mod den danske model, især på de områder, hvor organisationsgraden blandt de overenskomstbærende fagforeninger er meget lav. Legitimiteten af den danske model med kollektive overenskomster afhænger dog ikke kun af organisationsgraden.

Opbakningen til den danske model er næsten lige så vigtig, dels i befolkningen bredt og dels blandt de lønmodtagere, som har valgt ikke at være medlem af en af de fagforeninger, som forhandler løn og arbejdsvilkår for egne medlemmer og for mange medlemmer af de alternative organisationer og de uorganiserede. I dette notat undersøger vi holdningen til den danske model, specifikt det kollektive aftalesystem. Det gør vi for befolkningen som helhed og blandt lønmodtagerne. Vi er især optagede af, om de uorganiserede og medlemmerne af de ideologisk alternative organisationer støtter en model, som de ikke selv betaler til.

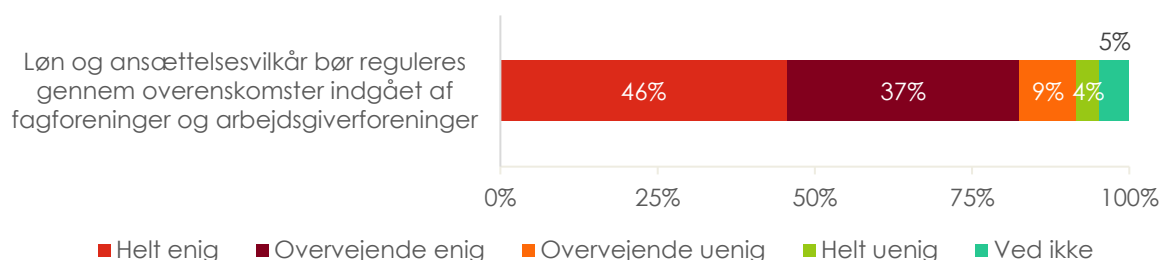
---

<sup>1</sup> Arnholtz, J. & Navrbjerg, S. (2021). *Lønmodtageres faglige organisering 2000-2018*. København: Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier. Det bemærkes, at de nøjagtige organisationsprocenter afhænger af den specifikke opgørelsesmetode. Tallene her er baseret på registerdata, som er genereret på baggrund af indberetninger til bl.a. skatteforvaltningen. Anvendes i stedet fagforeningsindberetninger til Danmarks Statistik og tal fra Arbejdskraftundersøgelsen er den samlede arbejdstagerorganisering i samme periode faldet fra 71,5 pct. til 68,4 pct. og specifikt blandt de traditionelle overenskomstbærende fagforeninger fra 68,9 pct. til 56,5 pct.

## BRED OPBAKNING TIL DEN DANSKE MODEL

Figur 1 viser, at der er bred opbakning i befolkningen til den danske model. Knap halvdelen (46 pct.) af danskerne er helt enige i, at løn og ansættelsesvilkår bør reguleres gennem overenskomster indgået af fagforeninger og arbejdsgiverforeninger. Derudover er næsten 4 ud af 10 (37 pct.) overvejende enige. Slår man svarkategorierne "helt enig" og "overvejende enig" sammen, er 83 pct. af danskerne altså positivt indstillet over for det kollektive aftalesystem. Omvendt er det kun 9 og 4 pct., som er hhv. overvejende uenige eller helt uenige i samme (tilsammen 13 pct.). Opbakning i befolkningen til den danske model er således meget stor.

**Figur 1. Opbakningen til den danske model, pct.**



Note: Spørgsmål: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? Svarkategorier: Helt enig, overvejende enig, overvejende uenig, helt uenig og ved ikke. Tallene summerer ikke til 100 pga. afrunding. N = 1.240.

## OPBAKNINGEN ER STOR PÅ TVÆRS AF FAGFORENINGSMEDLEMSKAB

I det følgende ser vi nærmere på opbakningen til den danske model blandt lønmodtagerne. Vi skelner mellem lønmodtagere, der er (a) medlem af de traditionelle overenskomstbærende fagforeninger, (b) medlem af ideologisk alternative organisationer og (c) lønmodtagere, der ikke er fagligt organiserede. Det interessante er, om der er opbakning til den danske model, selv blandt lønmodtagere som står uden for de traditionelle fagforeninger.

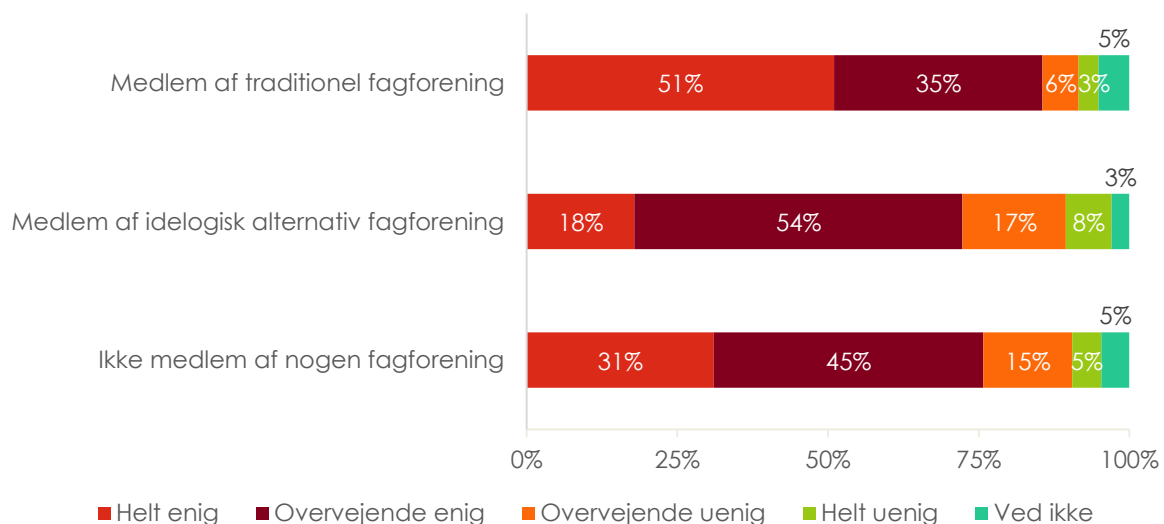
De ideologisk alternative fagforeninger adskiller sig fra de traditionelle fagforeninger ved ikke at være overenskomstbærende.<sup>2</sup> De indgår ikke – eller kun ganske få – overenskomster. Dermed har de stort set ingen udgifter til opretholdelsen af det kollektive aftalesystem. Af samme årsag kan de tilbyde fagforeningsmedlemsskab til en betydeligt lavere pris end de overenskomstbærende fagforeninger, som både centralt og lokalt bruger store ressourcer på at administrere, forhandle og udbrede kollektive overenskomster samt opretholde et kriseberedskab til brug for kollektive kampskridt i en forhandlingssituation. Medlemmerne af de ideologisk alternative fagforeninger og de uorganiserede

<sup>2</sup> De adskiller sig også på andre punkter, f.eks. uddanner de ideologisk alternative organisationer som hovedregel ikke tillidsrepræsentanter, og de bidrager ikke til udviklingen af erhvervsuddannelserne.

lønmottagere betegnes af og til som "gratister" eller *free-riders*, fordi de får del i de kollektive overenskomsters goder uden at bidrage til dem.<sup>3</sup>

Blandt medlemmer af de traditionelle fagforeninger er der ikke overraskende en meget stor opbakning til den danske model, jf. figur 2. Knap 9 ud af 10 (86 pct.) er helt eller overvejende enige i, at løn- og arbejdsvilkår bør reguleres gennem kollektive overenskomster indgået af arbejdsmarkedets parter. Blandt de ideologisk alternative fagforeninger og de uorganiserede er opbakningen kun en smule lavere. I begge grupper bakker det store flertal – mere end 7 ud af 10 – op om den danske model. Specifikt bakker 72 pct. af medlemmerne af de ideologisk alternative fagforeninger op om aftalemødelen, mens det er tilfældet for 76 pct. af de uorganiserede.

**Figur 2. Løn og ansættelsesvilkår bør reguleres gennem overenskomster indgået af fagforeninger og arbejdsgiverforeninger, fordelt på fagforeningsmedlemskab, pct.**



Note: Se figur 1. Tallene summerer ikke til 100 pga. afrunding. N = 680.

De uorganiserede og lønmottagerne i de ideologisk alternative fagforeninger støtter den danske model, men bidrager ikke – eller kun i meget begrænset omfang – til opretholdelsen af det kollektive aftalesystem. Ikke alle, men rigtig mange af dem er dækket af en kollektiv overenskomst og nyder godt af de goder, som fagforeningerne har forhandlet sig frem til. De støtter og har gavn af kollektive aftaler, men de betaler ikke til aftalernes opretholdelse. Det er en udfordring. Men det vidner også om, at der er et stort uforløst medlemspotential for de overenskomstbærende fagforeninger.

<sup>3</sup> Se f.eks. Due, J. J., Madsen, J. S. & Pihl, M. D. (2010). *Udviklingen i den faglige organisering: årsager og konsekvenser for den danske model*. LO-dokumentation nr. 1/2010. København: LO.

## SÅDAN HAR VI BEREGNET TALLENE

Datagrundlaget for analysen stammer fra en spørgeskemaundersøgelse blandt danskere i alderen 18 år eller derover foretaget af MEGAFON. Undersøgelsen er gennemført som en kombineret internet- og telefonundersøgelse i perioden 8. juni til 17. juni 2021.

Internetinterviewene er gennemført blandt medlemmer af MEGAFON-panelet, mens telefoninterviewene er gennemført blandt danskere udtrukket simpelt tilfældigt fra MEGAFON's telefonnummerbase over samtlige fastnet- og mobilnumre i Danmark. Denne metode sikrer en højere grad af repræsentativitet end en undersøgelse udelukkende baseret på internetinterviews, da befolkningsgrupper, der bruger internettet mindre end den generelle befolkning, får mulighed for at deltage i undersøgelsen via telefoninterviews.

Da spørgeskemaet består af lukkede skalaspørgsmål og spørgsmål med begrænsede hjælpesvarkategorier, forventes det ikke, at der er væsentlig forskel i svarmønstret som følge af, hvilken af de to metoder der er brugt. Undersøgelsen er desuden gennemført særskilt for Cevea, så ingen uvedkommende spørgsmål kan påvirke besvarelsen af spørgsmålene.

I alt blev 1.240 brugbare interviews gennemført. For at sikre så høj repræsentativitet som muligt er svarmaterialet vægtet efter køn, alder, bopælsområde og parti i forhold til den aktuelle fordeling af Danmarks befolkning (kilde: Danmarks Statistik, "Folketal pr. 1. april 2021 efter køn, område, alder og tid" – [www.statistikbanken.dk](http://www.statistikbanken.dk)).

### Begreber

*Lønmodtagere* omfatter alle personer med ansættelse hos en arbejdsgiver, og som modtager betaling for deres arbejde. Det vil sige, at selvstændige ikke er omfattet. Ligeledes indgår personer uden for arbejdsstyrken såsom pensionister, førtidspensionister og studerende uden betalt arbejde ikke. Personer, som er midlertidigt fraværende fra jobbet grundet sygdom eller barsel, indgår heller ikke. Endelig skal det bemærkes, at ledige (uden betalt arbejde) heller ikke er omfattet.

*De traditionelle fagforeninger* omfatter alle overenskomstbærende faglige organisationer uden at skelne mellem fagforeninger under og uden for de centrale hovedorganisationer Fagbevægelsens Hovedorganisation, Akademikerne og Ledernes Hovedorganisation.

*De ideologisk alternative fagforeninger* står uden for hovedorganisationerne og opfatter sig som et alternativ til de traditionelle fagforbund. Her er medregnet organisationerne ASE, Business Danmark, Det Faglige Hus, FRIE Funktionærer og Krifa – Kristelig Fagforening.