

LO-dokumentation

Nr. 2/2000

December 2000

LO-dokumentation nr. 2/2000

ISSN: 1600-3411

Varenr: 2119

Udgivet af: Landsorganisationen i Danmark, november 2000

Oplag: 600 stk.

Forsidefoto: Stefan Fallgren/Billedhuset/2 maj

Produktion: Jydsk Centraltrykkeri

Papir: Scandia 2000, 240g./100g.

Layout: LO's grafiske værksted

Sat med: Officina Sans og New Century Schoolbook 10/13

I LO-dokumentation 2/2000

Mod en ny balance mellem kollektivism og individualisme. . . 5

af Steen Scheuer, Handelshøjskolen i København, og Morten Madsen, LO's samfundsøkonomiske sektion

I analysen fokuseres der på udbredelsen af de kollektive overenskomster samt skriftlige ansættelsesbeviser på arbejdsmarkedet samt udviklingen siden midten af 1990'erne. Med hensyn til de kollektive overenskomster skelnes der mellem den såkaldt tilstedeværende overenskomstdækning - dvs. lønmodtagernes oplevelse af, at deres løn- og arbejdsvilkår er kollektivt regulerede - og den formelle overenskomstdækning.

Nye ansættelsesformer på det danske arbejdsmarked. . . 55

af Morten Madsen, LO's samfundsøkonomiske sektion, og Ask Petersen, LO's samfundsøkonomiske sektion

Artiklen belyser såvel karakteren af, som omfanget af nye ansættelsesformer. Ved nye ansættelsesformer forstås ansættelsesformer, der adskiller sig fra den traditionelle permanente hel- eller deltids lønmodtageransættelse med tilknyttede kollektive og individuelle rettigheder. Nærmere betegnet selvbeskæftigede, dvs. selvstændige uden ansatte indenfor servicebranchen samt forskellige kategorier af midlertidligt ansatte - vikarer, opgavebestemt- og åremålsansatte.

Tendenser i lønmodtagernes faglige organisering 99

af Morten Madsen, LO's samfundsøkonomiske sektion

Artiklen kortlægger den faglige organisering i Danmark. Der ses særligt på LO-forbundene - bl.a beregnes forbundenes tilnærmede organisationsprocent, der tegner et billede af rekrutteringspotentialet. Endvidere be- og afkræfter analysen gængse forestillinger om LO-forbundenes aktuelle medlemstilbagegang.

Bilag. 123

Mod en ny balance mellem kollektivism og individualisme

Ændringer i overenskomstdækning og i udbredelsen af ansættelsesbeviser

*Steen Scheuer, Handelshøjskolen i København
Morten Madsen, LO's samfundsøkonomiske sektion*

Fagbevægelsens absolutte kerneopgave er gennem indgåelse af kollektive overenskomster at sikre reguleringen af niveauet for medlemmernes løn- og arbejdsvilkår. Sådan har det været siden de første fagforeninger blev dannet i sidste halvdel af 1800-tallet og sådan vil det være fremover - selvom mange andre opgaver i tidens løb er kommet til på den faglig-politiske dagsorden.

Det er centralt for fagbevægelsen at kende grundlaget for sit virke, og dette grundlag er ikke kun med-

lemsgrundlaget og organisationsgraden, men i høj grad også fagbevægelsens tilstedeværelse på arbejdspladserne, en tilstedeværelse, som i høj grad sikres netop gennem de kollektive overenskomster. Ganske vist findes der i Danmark faglige organisationer, som ikke – eller stort set ikke – har kollektive overenskomster for deres medlemmer, men hvis man forestillede sig, at den generelle fagbevægelses tilstedeværelse på arbejdsmarkedet og på arbejdspladserne i form af kollektive overenskomster, tillids-

repræsentanter osv. blev kraftigt svækket, så ville konsekvensen helt uden tvivl være, at fagbevægelsens muligheder for at påvirke medlemmernes løn- og arbejdsvilkår også tilsvarende ville blive betydeligt forringet.

En sådan udvikling har man eksempelvis set under de konservative regeringer i Storbritannien i perioden fra 1979 til 1997. Der skete der en kraftig tilbagerulning af overenskomstdækningen, af medlemstallet og dermed også af fagbevægelsens indflydelse, på nationalt såvel som på lokalt niveau. Overenskomstdækningen i Storbritannien er faldet fra to tredjedele (66 pct.) af alle lønmodtagere i 1984 til kun 45 pct. i 1998 (Cully m.fl. 1998:15), en meget kraftig og mærkbar svækkelse af britisk fagbevægelse, som først nu er ved at vende. Så voldsom en udvikling kan man næppe forestille sig herhjemme, men man kan – i en dynamisk økonomi som den danske – på ingen måde gå ud fra, at ”den hellige grav er vel forvaret”, men tværtimod må man konstant overvåge de ændringer i overenskomstdækningen, der hele tiden sker.

De senere år har de kollektive overenskomster været genstand for megen opmærksomhed. For det første fordi EU-reguleringen på ar-

bejdsmarkedet udfordrer den historiske tradition for aftaleregulering på det danske arbejdsmarked. Et håndgribeligt resultat af EU-reguleringen er Lov om ansættelsesbeviser fra 1993, der sikrer den enkelte lønmodtagers retsstilling i forhold til egne løn- og ansættelsesvilkår på de arbejdspladser, hvor der ikke eksisterer kollektive overenskomster. Hvor det skriftlige ansættelsesbevis fastsætter den enkelte lønmodtagers individuelle rettigheder i forhold til ansættelsesforholdet - er overenskomsten udtryk for kollektive rettigheder for alle lønmodtagere, der er beskæftiget indenfor overenskomstens gyldighedsområde. EU-reguleringens fokus på individet udfordrer den danske kollektive reguleringsmåde på arbejdsmarkedet. For det andet har der været fokus på den kollektive overenskomstdækning fordi den strukturelle udvikling på arbejdsmarkedet har ført til vækst i netop de brancher - af den såkaldt ”ny økonomi” - hvor fagbevægelsen generelt ikke står så stærkt, især aftalemæssigt men muligvis også i forhold til organisering.

Fagbevægelsen har således et let forståeligt behov for at vide, hvor og på hvilke typer af arbejdspladser, man er til stede og aktivt har mulighed for at påvirke forholde-

ne. Denne tilstedeværelse kommer først og fremmest til udtryk gennem de kollektive overenskomster. Denne undersøgelse omhandler derfor som hovedemne:

- fagbevægelsens lokale tilstedeværelse, dvs. de kollektive overenskomsternes faktiske udbredelse på arbejdsmarkedet.

I forbindelse hermed belyses en række relaterede emner, såsom:

- udviklingen i overenskomstdækningen i det sidste årti,
- analyser af, hvilke grupper der er godt dækket, og hvilke der er knap så godt dækket af kollektive overenskomster,
- overvejelser om overenskomsternes virkning på arbejdstiden, herunder overvejelser om afsmitende effekter på de dele af arbejdsmarkedet, der ikke er direkte overenskomstreguleret, samt endelig
- forekomsten af, og emnerne i individuelle skriftlige ansættelsesbeviser, igen i et dynamisk lys.

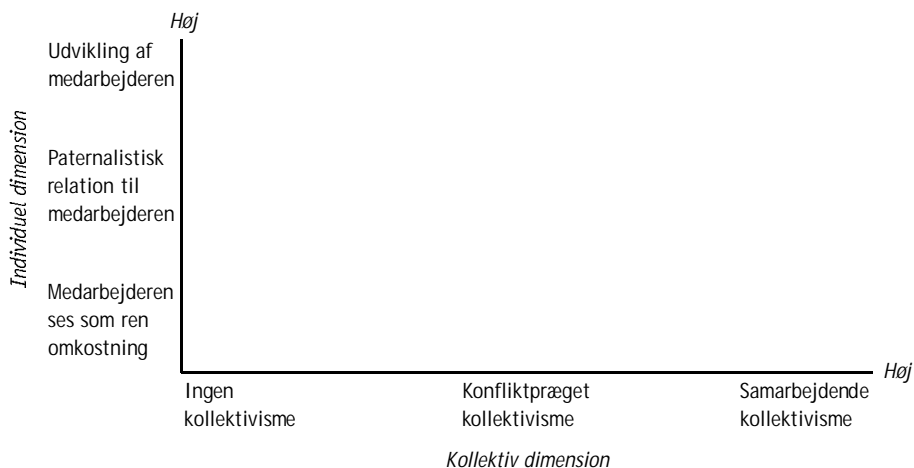
Kollektivism og individualisme

Kollektivism og individualisme opfattes i den offentlige debat ofte som modsætninger, og dette gælder

også på arbejdsmarkedet, hvor individuelle rettigheder (baseret på lovgivning) ofte ses som stående i modsætning til kollektivt baserede rettigheder (baseret på kollektive overenskomster og aftaler). Kollektive eller individuelle rettigheder – det er et enten-eller. Imidlertid er det ikke helt indlysende, hvorfor det skal være sådan, og i nyere arbejdsmarkedsteori har man da også bevæget sig mere i retning af at understrege, at ansættelsesforholdet, dvs. forholdet mellem den ansatte på virksomheden og virksomhedens ejer/leder både har en individuelt reguleret og en kollektivt reguleret side, jf. figur 1.

Arbejdsgiverens eller virksomhedens forhold til de ansatte på den individuelle (vertikale) dimension kan gå fra at være præget af et autoritært, ”brug og smid væk” forhold, hvor medarbejderen ses som en ren omkostning, og hvor der er ringe individuel retssikkerhed indbygget i ansættelsesforholdet, over den paternalistiske arbejdsgiver, præget af livslange ansættelsesforhold, men også af stærk holdningsmæssigt kontrol, og til at være præget af, at arbejdsgiveren ser medarbejderen som en ressource, som har formelle rettigheder og som også skal tilbydes muligheder for at udvikle sig i jobbet, f.eks. i form af udviklende arbejde.

Figur 1: Individuelle og kollektive dimensioner i ansættelsesforholdet



Kilde: Purcell (1997:541).

På den kollektive (horisontale) dimension kan virksomhedens forhold til de ansatte være præget af på den ene side fraværet af en kollektiv repræsentation overhovedet, hvor der kun forhandles eller diskuteres med de ansatte enkeltvis, over konfliktprægede relationer mellem arbejdsgiver og kollektivet af ansatte (repræsenteret ved klub eller fagforening) og til den samarbejdende kollektivism, hvor de kollektive repræsentanter for de ansatte samarbejder med ledelsen om de centrale spørgsmål og problemer på virksomheden, og hvor man søger løsninger, der er til alle parter bedste.

En medarbejderudviklende politik fra arbejdsgiverside kan imidlertid

både være kombineret med, at man afviser at forhandle med fagforeninger på arbejdspladsen, men også med en samarbejdende kollektivism, jf. igen figur 1. Det, der er centralt i denne forståelse af individualisme i arbejdslivet er, at mindre kollektivism i arbejdslivet (f.eks. i form af svækkelse af de kollektive overenskomster) bestemt ikke nødvendigvis medfører, at medarbejderne på den individuelle dimension får et bedre forhold til deres arbejdsgiver. Der kan lige så vel ske det, at arbejdsgiveren fastholder mere konfrontationsprægede eller "medarbejderen som ren omkostning"-betragtninger. Man kan i virkeligheden nok antage, at for det store flertal af almindelige lønmod-

tagere er den kollektive repræsentation (f.eks. i form af kollektiv overenskomst) en medvirkende faktor i, måske ligefrem en forudsætning for, at forholdet mellem arbejdsgiver og ansat på den individuelle dimension bevæger sig opad imod det udviklende arbejde.

Det er derfor uhyre vigtigt ikke at betragte kollektivismen og individualisme, eller kollektiv og individuel regulering, som hinanden udelukkende alternativer. Tværtimod, kollektiv og individuel regulering er kompatible, hinanden supplerende strategier, som de ansatte kan vælge at forsøge at fremme.

I denne fremstilling er det hensigten at belyse to enkeltstående aspekter af henholdsvis kollektiv og individuel regulering:

- Graden af kollektiv overenskomstdækning, som udtryk for at ansættelsesforholdets kollektive dimension er præget af enten konfliktpræget eller samarbejdende kollektivismen (modsat slet ingen kollektivismen).
- Graden af tilstedeværelse af skriftlige ansættelsesbeviser som et udtryk for et vist minimumsniveau af arbejdsgiverens ønske om at demonstrere og dokumentere over for den ansatte, at ansæt-

telsen er så alvorligt ment, at arbejdsgiveren vil ofre et stykke papir på den. Dette – beskedne – skridt kan belyse, i hvilket omfang arbejdsgiveren er med på at give de ansatte visse minimale retsgarantier i ansættelsesforholdet i en mere klar form, og det udtrykker, at arbejdsgiveren på ansættelsesforholdets individuelle dimension har bevæget sig ud over et minimalistisk ”medarbejderen som ren omkostning” synspunkt.

Disse to grader af henholdsvis kollektiv og individuel retssikkerhed i ansættelsesforholdet er belyst i tidligere undersøgelser, og det er derfor muligt her at analysere, i hvilken grad danske lønmodtagere har en kollektiv repræsentation i deres ansættelsesforhold, i hvilken grad selve ansættelsesforholdet er individuelt sikret, samt endelig om de to former for retssikkerhed går hånd i hånd eller om de synes at være hinandens modsætninger eller alternativer.

Interessen i denne analyse har både været at få skaffet et bedre grundlag til veje for bedømmelsen af disse for lønmodtagerne væsentlige forhold, men også at søge at belyse dynamiske ændringer på både det kollektive og det individuelle område, da arbejdsmarkedet og samfundet i disse år er under-

lagt stærke forandringspres, som både kan opfattes som noget, der støtter en øget regulering, og som noget, der svækker det.

En vigtig faktor, der påvirker danske arbejdsmarkedsforhold, er EU-rettens stigende betydning. Da EU-retten er stærkt fokuseret på individuelle og lovbaserede rettigheder, er det af betydelig interesse at se på, hvorvidt denne stigende individuelt baserede regulering reelt har styrket den enkeltes stilling på arbejdsmarkedet, men det er også af interesse at se på, hvordan dette har påvirket den kollektive regulering: Er der – som nogle har frygtet – sket en erosion af kollektive rettigheder i takt med den stigende introduktion af EU-direktiver på det danske arbejdsmarked, er denne indflydelse ikke mærkbar, eller går det eventuelt den modsatte vej?

En anden faktor og en udfordring til dansk kollektiv regulering af forholdene på arbejdsmarkedet er hele globaliseringen, herunder indflydelsen fra det, der kaldes den ny økonomi. Den ny økonomi består dog ikke kun af IT-virksomheder, men også en række andre træk ved økonomiens udvikling i 1980'erne og 1990'erne: Kommunismens sammenbrud, en kraftigt stigende betydning af den internationale

handel samt ikke mindst afviklingen af en række nationale monopolvirksomheder og nationale reguleringer og beskyttelsesforanstaltninger af bestemte erhverv har som følgevirkning, at de ansatte i en række af disse erhverv går fra at sidde i en forholdsvis beskyttet beskæftigelse, kombineret med meget høj faglig organisering, til at sidde i beskæftigelsesformer, hvor de i højere grad er konkurrenceudsatte, og hvor beskæftigelsen dermed i højere grad afhænger af virksomhedens konkurrenceevne på det nationale eller på det globale marked.

Betyder dette lavere overenskomst-dækning? Der kan argumenteres både for og imod. Traditionelt er overenskomstdækningen lavere i den private end i den offentlige sektor, hvilket taler for et fald. Desuden er fagforeninger, arbejdsgiverforeninger og kollektive overenskomster generelt meget tæt forbundet med nationalstaten. Løn og arbejdsvilkår aftales med udgangspunkt i nationale traditioner og – ikke mindst – i danske kroner, ikke i euro eller i dollars. (Efter euro-afstemningen i september kan man dertil lægge, at tidspunktet for, at der skal forhandles overenskomstfornyelse i euro er skudt noget ud i fremtiden.) Organisationerne er nationale, overenskomsterne er på dansk og gælder i Danmark og de

er kun i begrænset omfang koordineret med overenskomsterne i f.eks. Sverige eller Tyskland.

Disse stærkt nationale træk ved arbejdsmarkedet og aftalerne, står i stærk modsætning til, at markerne i stigende grad bliver globale, og aftalerne siges desuden at passe meget dårligt til de krav, virksomhederne indenfor IT-sektoren, e-handel m.v. herhjemme må stille. Spørgsmålet bliver derfor, hvordan disse forhold kan påvises at have påvirket ansættelsesforholdets individuelle og kollektive dimensioner i de senere år. Bliver ansættelsesforholdene mere flygtige, og dermed mindre skriftlige? Bliver ansættelsesforholdene mindre kollektivistiske, dvs. forsvinder fagforeninger og overenskomst ud over horisonten? Eller indebærer den større flygtighed tværtimod, at lønmodtagerne oplever større behov for også at være kollektivt organiseret og dækket af kollektive overenskomster?

En tredje faktor, der kan have påvirket dækningsgraden af de kollektive overenskomster er de faglige organisationers egen indsats. Spørgsmålet om overenskomstdækning af forbundenes egen medlemskreds har været stærkere tematiseret i anden halvdel af 1990'erne, som følge af:

- nye oplysninger, der syntes at vise, at dækningen hos en række forbund var noget lavere end man troede,
- diskussionen om overenskomstimplementering af kollektive overenskomster (som erstatning for implementering ved lov). Denne diskussion har gjort det mere vigtigt for forbundene at kunne dokumentere en høj overenskomstdækning, samt
- indførelsen af arbejdsmarkedspensioner i de kollektive overenskomster. Disse ordninger har gjort det mere væsentligt for forbundene at sikre, at en så stor andel af medlemmerne som muligt faktisk er overenskomstdækket, idet medlemsgruppen ellers deles i to, medlemmer med og medlemmer uden arbejdsmarkedspension.

Forbundenes øgede opmærksomhed og indsats skulle naturligvis indebære, at der ville kunne registreres en øget overenskomstdækning i de senere år.

Når det gælder de tre ovennævnte faktorer, øget EU-regulering, globalisering samt forbundenes egen indsats går frygten i forbindelse med EU-reguleringen mest i retning af, at det skulle svække de

kollektive overenskomster, selv om det som nævnt ovenfor ikke er helt indlysende, hvorfor det skulle være sådan. Globaliseringens og dereguleringens virkninger derimod, kan nok entydigt antages at være negative for den kollektive overenskomstdækning i dens nuværende, nationale form. Forbundenes øgede opmærksomhed og indsats derimod, skulle klart have en positiv virkning på overenskomstdækningen.

Denne type spørgsmål skal belyses i de følgende afsnit.

Datamaterialet

Datamaterialet, der præsenteres med denne analyse, er indsamlet og oparbejdet af Socialforskningsinstituttet (SFI Survey) for LO igennem telefoninterviews. Interviewningen er foregået i perioden maj til august 2000. Undersøgelsens population er lønmodtagere og selvstændige uden ansatte (medhjælpende ægtefæller indgår ikke), der er fyldt 18 år men ikke 60 år.

For at kunne indfri ambitionerne med undersøgelsen har der fra LO's side været stillet krav om, at det endelige datamateriale skulle indeholde svar fra minimum 5.000 lønmodtagere og selvstændige uden ansatte, hvilket skulle muliggøre,

at der kan gennemføres statistisk sikre analyser selv ved detaljerede underopdelinger af materialet.

Bruttostikprøven, der blev udtrukket fra CPR-registret af Danmarks Statistik, var på 10.142 personer, hvoraf der ikke kunne findes telefonnummer på 1.635 personer, 24 var flyttet til udlandet og 1 var afgået ved døden. Den reducerede stikprøve omfattede således 8.482 personer, hvoraf der er opnået interview med 6.433 personer - svarende til en besvarelsesprocent på 76. For en nærmere redegørelse for datamaterialet henvises til bilag 2.

Hvad er en kollektiv overenskomst og hvad betyder overenskomstdækning?

Hvordan opfattes det spørgsmål, om man som lønmodtager er dækket af en kollektiv overenskomst? Er en "kollektiv overenskomst" en enkel og let forståelig størrelse, eller er det mere kompliceret end som så at fortolke, hvorvidt man i en given situation er dækket? I diskussionen herhjemme og internationalt af overenskomsternes udbredelse og betydning er man som regel gået ud fra, at kollektive overenskomster er en forholdsvis entydig størrelse, og at der for lønmodtagernes vedkommende er tale om et relativt enkelt spørgs-

mål om Ja eller Nej: Enten er ens ansættelsesforhold omfattet af en kollektiv overenskomst eller også er det ikke.

Ifølge de arbejdsretlige fremstillinger stilles der ingen særlige formkrav til en kollektiv overenskomst for at man kan kalde det sådan. Det eneste der kræves er sådan set, at aftaleparten på den ene side (lønmodtagersiden) udgøres af "et kollektiv" (Nielsen 1998:95f). Aftaleparten på arbejdsgiversiden kan være en arbejdsgiverforening, og er i så fald også et kollektiv, men kan også være en enkelt virksomhed, og således individuel. Man skelner i litteraturen mellem på den ene side "flerarbejdsgiver overenskomster" (multi-employer bargaining), der således indgås af arbejdsgiverforeninger på medlemsvirksomhedernes vegne, og på den anden side "enkeltfirma overenskomster" eller tiltrædelsesoverenskomster (single-employer bargaining) (Kristiansen 1997:241; Scheuer 1996: 59-63; 248-50). En overenskomst afgrænser ofte "overenskomstens område" til en eller flere bestemte faggrupper, f.eks. gruppen af elektrikere, chauffører eller kontorassistenter hos medlemmer af en bestemt arbejdsgiverforening eller ansat i en bestemt virksomhed, men overenskomstens område kan også være

alle ansatte i virksomheden, f.eks. ved brancheoverenskomster. Dette er dog ikke så almindeligt herhjemme.

Dette indebærer alt i alt, at enhver aftale mellem en lønmodtagerpart og en arbejdsgiverpart, hvori der indgår en kollektivitet af lønmodtagere, er en kollektiv overenskomst (eller en tjenestemandsaftale, disse er jo også kollektive på lønmodtagersiden).

På den anden side argumenteres der dog undertiden også for en mere restriktiv definition. Hovedaftalen (§5) mellem LO og DA fastlægger således, at arbejdsgiverne kan kræve, at arbejdsledere ikke er medlemmer af "arbejderorganisationer" (hvilket, pudsigt nok, også omfatter f.eks. HK), og ikke er omfattet af de overenskomster, LO-forbundene har med DA's medlemsorganisationer. Forfremmelse til arbejdsleder har normalt indebåret, at man er "rykket ud af overenskomstens område". Lederenes Hovedorganisation har ganske vist altid haft en aftale med DA, de såkaldte "Almindelige bestemmelser", i dag "Lederaftalen", men denne aftale har ikke traditionelt været opfattet som en "rigtig" kollektiv overenskomst, men som en løsere, lidt mere uforpligtende aftale. Under alle omstændigheder

er bestemmelserne i Lederaftalen langt mere upræcise og mindre forpligtende end bestemmelserne i de fleste kollektive overenskomster mellem LO-forbundene og DA's medlemsorganisationer. Eksempelvis er forhandling om løn eksplicit undtaget fra kollektiv forhandling (den skal dog 'stå i et rimeligt forhold...' til lønnen for de personalegrupper, lederen er ansat til at lede), ligesom reguleringen af arbejdstiden er næsten fraværende, sammenlignet med LO-forbundenes kollektive overenskomster. Alt dette indebærer, at man normalt ikke har opfattet Lederaftalen som en kollektiv overenskomst.

I de senere år er der imidlertid sket en glidning i anvendelsen af begrebet overenskomstdækning. Dette har især sit udspring i diskussionen af implementeringen af EU-direktiver på dansk grund: Fagbevægelsen i LO og også de øvrige hovedorganisationer for lønmodtagere (FTF, AC og LH) på den ene side, og DA m.fl. arbejdsgiverorganisationer på den anden har alle været interesseret i, at EU-direktiver, der omhandler forhold på arbejdsmarkedet, skal kunne "aftaleimplementeres", hvilket betyder, at de skal implementeres i Danmark udelukkende ved anvendelse af kollektive overenskomster og uden anvendelse af supplerende lovgivning. Den første test af

dette princip kom med gennemførelsen af EU's arbejdstidsdirektiv, og i forbindelse hermed opstod den situation, at såvel lønmodtager- som arbejdsgiverorganisationer fik en interesse i at få fastslået, at overenskomstdækningen, når det gjaldt arbejdstidsbestemmelserne, var endog meget høj på det danske arbejdsmarked. Som led heri fastslog LO og DA i en fælles aftale, (1) at DA's medlemsvirksomheder ville overholde arbejdstidsdirektivets bestemmelser med henblik på alle typer af ansatte i medlemsvirksomheder af DA, samt (2) at organisationer i fællesskab ville gribe ind, hvis virksomheder, der var uden for DA og ikke overenskomstdækkede, overtrådte direktivet. Det ville imidlertid være forkert at sige, at f.eks. akademikere på DA-området (f.eks. ingeniører eller økonomer) hermed generelt set er overenskomstdækket, selv om man jo godt kan sige, at de har fået arbejdstidsdirektivet implementeret via kollektiv aftale.

En anden glidning i begrebet kan ses i den ny Ferielov. Denne indeholder en formulering, der giver en lovmæssig præcisering af, hvad der kvalificerer en aftale til at være en kollektiv overenskomst. Det hedder i loven:

"Hvor der efter denne lovs bestemmelser kan ske fravigelse ved kollektiv

overenskomst, skal der som aftalepart på lønmodtagerside mindst være tale om en lokal fagforening, som er medlem af en landsdækkende lønmodtagerorganisation." (Ferielov, Lov nr. 396 af 31/05/2000, §5)

Man kan heraf se, at en lokal virksomhedsaftale ikke kan fravige Ferieloven, hvis aftaleparten på lønmodtagersiden kun er de lokalt ansatte. Hermed er forståelsen af, hvad der er en kollektiv overenskomst, antagelig ved at blive lidt mere restriktiv end hidtil.

Konkret indebærer dette, at overenskomstdækning er blevet en mindre entydig størrelse, end det var tidligere. Man kan i realiteten i dag være overenskomstdækket mere eller mindre, i højere eller lavere grad, hvilket altså er en følge af, at der er opstået en interesse i, at grupper, hvis arbejdsforhold ikke er kollektivt aftalereguleret, bliver det på et enkelt punkt.

Den mere uklare situation fremkommer imidlertid også ved en anden udvikling i overenskomstsyste-
met. Tidligere indebar overenskomstdækning, at den enkeltes løn enten var fastlagt i overenskomsten (normallønsoverenskomster) eller ved lokal forhandling på virksomheden under medvirken af en tillidsrepræsentant (minimal- eller

mindstelønsoverenskomster). Med overgangen til nye lønformer og ved det forhold, at en række LO-overenskomster slet ikke indeholder nogen mindstelønsats længere, bliver selve den måde lønnen fastlægges på, mindre afgørende for, om man er dækket. Overenskomsterne er blevet mindre regulerende, mere fleksible, og dette gør også grænserne mellem overenskomstdækning, henholdsvis ikke-dækning langt mere flydende end før, og dermed vanskeligere at skønne over for lønmodtagerne.

Alt dette indebærer i undersøgelsesmæssig sammenhæng, at man må skelne mellem forskellige former for overenskomstdækning. I denne undersøgelse har man derfor valgt at skelne mellem på den ene side den formelle overenskomstdækning, dvs. de i realiteten minimale sæt af regler der skal til, at den enkelte lønmodtager i givet fald formelt kan påberåbe sig en kollektiv overenskomst. På den anden side sætter man så den tilstedeværende overenskomstdækning, dvs. den form for dækning, hvor lønmodtageren reelt oplever overenskomsten som noget, der spiller en rolle på arbejdspladsen.

Set fra fagbevægelsens side er den formelle overenskomstdækning nemlig sådan set kun første skridt i ret-

ning af, at fagbevægelsen kan komme til at spille en rolle på arbejdspladsen: Først når lønmodtagerne reelt har en oplevelse af, at der er en kollektiv overenskomst på arbejdet kan overenskomsten vel for alvor siges at være til stede. Høj formel overenskomstdækning, men lav tilstedeværende ditto er ikke noget godt signal for en faglig organisation.

Af denne grund opereres der i nærværende undersøgelse med disse to begreber for overenskomstdækning: Formel overenskomstdækning og tilstedeværende overenskomstdækning. Den tilstedeværende overenskomstdækning beregnes ud fra svarpersonernes angivelse af, om de selv mener, at de er dækket af en kollektiv overenskomst i deres arbejde, mens den formelle anvender dette som et udgangspunkt for derefter ved hjælp af nogle kontrolspørgsmål at bedømme, om der i svarpersonens arbejdsliv er andre indikationer af noget, der kunne vise, at der er en kollektiv overenskomst: Om der henvises til en kollektiv overenskomst i svarpersonens ansættelsesbrev, om svarpersonen har valgt tillidsrepræsentant, og om svarpersonen får arbejdsmar-

kedspension (baseret på de kollektive overenskomster). Hvis dette er tilfældet, regnes svarene som inkonsistente, og overenskomstdækningen sættes for de pågældende svarpersoner som uoplyst.

For en nærmere argumentation for denne måde at beregne tallene på, henvises til den detaljerede redegørelse i bilag 3.

Overenskomstdækningen anno 2000 - hovedresultater

Hvordan ser det så ud med den kollektive overenskomstdækning i dag?

Ser man på den tilstedeværende overenskomst, er der 70 pct. af samtlige lønmodtagere, der tilkendegiver, at deres løn- og arbejdsvilkår er omfattet af en kollektiv overenskomst. Konfidensintervallet¹ er beregnet til ± 2 pct., hvilket i realiteten betyder, at den tilstedeværende overenskomstdækning ligger mellem 68 og 72 pct. Ikke overraskende er den tilstedeværende overenskomstdækning betydeligt højere i den offentlige sektor sammenlignet med den private sektor - langt størstedelen af de offentligt ansatte (90 pct.) er bevidst om, at deres ar-

1 Konfidensintervallet angiver det procentinterval indenfor hvilket den "reelle" procentandel med 95 pct.'s sandsynlighed ligger. F.eks. er organisationsprocenten med 95 pct.'s sandsynlighed mellem 81 og 83 pct.

Tabel 1: Tilstedeværende og formel overenskomstdækning fordelt på sektor, 2000 (pct. og antal)

	<i>Tilstedeværende overenskomstdækning</i>			<i>Formel overenskomstdækning</i>		
	<i>Procent dækket</i>	<i>Konf.int.</i>	<i>Antal</i>	<i>Procent dækket</i>	<i>Konf.int.</i>	<i>Antal</i>
Privat	59	±2	2961	71	±2	2452
Offentlig	90	±1	1770	100	-	1770
I alt	70	±1	4750	83	±1	4239

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

bejde reguleres af kollektive overenskomster, mens 59 pct. af de privatansatte angiver at have en kollektiv overenskomst, jf. tabel 1.

Den formelle overenskomstdækning ligger på et noget højere niveau end den tilstedeværende - nærmere betegnet 13 procentpoint højere - idet der på arbejdsmarkedet som helhed er en formel overenskomstdækning på 83 pct. I den offentlige sektor er alle ansatte med undtagelse af få topchefer, havnefogeder og beskæftigelseskonsulenter dækket af en kollektiv overenskomst, mens 71 pct. af de privatansatte lønmodtagere formelt set er overenskomstdækkede.

Niveauerne for både den tilstedeværende og den formelle overenskomstdækning tyder ikke på, at de kollektive overenskomster er på retur på det danske arbejdsmarked - tværtimod, men det ses der nærmere på nedenfor i sammenlig-

ninger med tidligere undersøgelser og analyserne af differentieringer i overenskomstdækningen. Inden skal sammenhængen mellem lønmodtagernes faglige organisering og overenskomstdækning belyses.

Der er en stærk sammenhæng mellem såvel tilstedeværende som formel overenskomstdækning og medlemskab af fagforening. Af tabel 2 fremgår det, at mens 76 pct. af medlemmerne af en faglig organisation oplever, at de har en kollektiv overenskomst (formel 87 pct.), er det samme blot tilfældet for 46 pct. (formel 62 pct.) af de ikke-organiserede lønmodtagere.

Medlemmer af FTF-organisationerne - hvoraf hovedparten som bekendt er offentligt ansatte - har den højeste overenskomstdækning (89/96 pct.). For LO's vedkommende er den tilstedeværende overenskomstdækning 77 pct. og den formelle 89 pct., mens endnu færre af AC-organisationer-

Tabel 2: Tilstedeværende og formel overenskomstdækning fordelt på organisationstilhør, 2000 (pct. og antal)

	<i>Tilstedeværende overenskomstdækning</i>			<i>Formel overenskomstdækning</i>		
	<i>Procent dækket</i>	<i>Konf.int.</i>	<i>Antal</i>	<i>Procent dækket</i>	<i>Konf.int.</i>	<i>Antal</i>
Medlemskab:						
Organiserede	76	±1	3871	87	±1	3517
Ikke-organiserede	46	±3	876	62	±4	716
Fagligt tilhørsforhold:						
LO	77	±2	2280	89	±1	2088
FTF	89	±2	761	96	±1	735
AC	69	±5	349	80	±4	312
LH	36	±8	148	56	±10	99
Udenfor	54	±6	245	68	±6	207
LO-forbund:						
Artist Forb	-	-	-	-	-	-
Blik- og Rør	91*	±12	22	100*	-	20
El-forb	77	±11	53	87	±10	47
FOA	90	±3	312	99	±1	308
Frisørforb	83*	±30	6	100*	-	5
Funktionærforb	39*	±20	23	63*	±24	16
HK	71	±4	606	80	±3	554
HKKF	100*	-	4	100*	-	4
Jernbaneforb	95*	±10	19	100*	-	19
KAD	81	±5	113	93	±5	103
Malerforb	74*	±18	23	90*	±13	20
Metal	78	±6	207	90	±4	184
NNF	78	±10	69	95	±6	57
Postforb	94	±8	32	100	-	31
PMF	78	±11	59	98	±4	59
RBF	64	±16	33	80	±14	30
SL	86	±9	58	98	±4	57
SiD	75	±3	475	86	±3	420
TL	57	±15	44	76	±14	34
Telekomm.forb	95*	±10	19	95*	±10	19
TIB	85	±7	103	89	±6	101

*Note: Tallet skal tages med forsigtighed, da procentgrundlaget (Antal) er lille.

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

nes medlemmers løn- og arbejdsforhold er kollektivt regulerede (69/80 pct.). Lavest ligger imidlertid lederne, idet kun 36 pct. angiver, at deres

arbejdssituation reguleres af lederaftalen indgået mellem DA og LH - 56 pct. af lederne er formelt overenskomstdækkede.

Der viser sig at være betydelige forskelle på overenskomstdækning LO-forbundene imellem. Dels niveauerne for tilstedeværende og formel overenskomstdækning, dels er der nogle forbund, der kommer ud med relativt små niveauforskelle for henholdsvis tilstedeværende og formel dækning, andre har relativt store forskelle i niveauerne. Med hensyn til den tilstedeværende overenskomstdækning ligger FOA (90 pct.) og TIB (85 pct.) noget højere end KAD (81 pct.), Metal (78 pct.), SiD (75 pct.) og især HK (71 pct.). Den formelle kollektive dækning varierer efter samme mønster, dog er det naturligvis tydeligt, at forbundene med mange offentligt ansatte medlemmer er tæt på fuld overenskomstdækning - f.eks. FOA (99 pct.), PMF (98 pct.) og SL (98 pct.) - mens f.eks. HK (80 pct.) og TL (76 pct.) ligger betydeligt lavere.

Afstanden mellem den tilstedeværende og den formelle overenskomstdækning udtrykker, hvor stor en andel lønmodtagere, der har kollektivt regulerede løn- og arbejdsvilkår uden at de selv opfatter dem som sådanne. Afstanden kan skyldes flere forhold:

- at man som ikke-organiseret ikke tænker på, at ens løn- og arbejdsvilkår udmærket kan være kollektivt forhandlede og regule-

rede. Dette underbygges af, at forskellen på de to dækningsmål blandt de ikke-organiserede lønmodtagere er på 16 procentpoint mod 11 procentpoint blandt fagforeningsmedlemmer,

- manglende kendskab til arbejdsmarkedets funktionsmåde, hvilket formentlig gælder PMF's medlemmer, hvor forskellen mellem tilstedeværende og formel overenskomstdækning er på 20 procentpoint. PMF'erne er i mange tilfælde unge, der kun er beskæftiget i kortvarende perioder indenfor daginstitutionsområdet,
- og endelig, at den kollektive overenskomst på et givent område åbner op for en så høj grad af fleksibilitet, at enkeltes løn- og ansættelsesvilkår reelt set i vid udstrækning er individuelle. Dette kunne være forklaringen på, at der er en forskel på 20 procentpoint blandt medlemmer af LH og 19 procentpoints forskel blandt TL's medlemmer.

Omvendt er der blandt medlemmerne af TIB blot en difference mellem den formelle og tilstedeværende overenskomstdækning på 4 procentpoint - den kollektive regulering er med andre ord særdeles synlig for medlemmerne på dette område.

Set i et strategisk perspektiv er det selvfølgelig vigtigt, at medlemmer og ikke-organiserede lønmodtagere er klar over, om fagforeningen er part i reguleringen af ansættelsesforholdet eller ikke. Ikke mindst i en tid, hvor der stilles spørgsmålstegn ved nytten - dvs. egen-nyttens - af at være medlem af en faglig organisation.

Hvilke faktorer influerer på overenskomstdækningen i den private sektor?

Det er kendt fra tidligere undersøgelser, at såvel træk ved den enkelte lønmodtager, såsom arbejdsstilling, indkomst og fagligt tilhørsforhold, som træk ved den virksomhed, lønmodtageren er ansat i, såsom størrelse og branche, har betydning for, hvorvidt den enkelte lønmodtagers ansættelsesforhold er omfattet af en kollektiv overenskomst. I dette afsnit er det derfor hensigten at belyse, hvilke faktorer, der bevirker en høj, respektive en lav overenskomstdækning i den private sektor. Denne del af analysen er begrænset til de privatsatte, eftersom stort set alle ansatte i den offentlige sektor er dækket af kollektive aftaler, enten i form af en tjenestemandsaftale eller i form af en kollektiv overenskomst. Det er derfor ret uinteressant at se nærmere på gruppen af offentligt

ansatte ud over at konstatere, at disse ansatte nærmest pr. automatik alle har den kollektive repræsentation indbygget i deres ansættelsesforhold. Sådan er det ikke i den private sektor!

Baseret på tidligere forskningsresultater er en række variabler statistisk testet multivariant for at afgøre, hvilke af variablerne, der kan dokumenteres at have en signifikant samvarians med overenskomstdækningen. De variabler, der har vist sig robuste, er vist i tabel 3, og i det følgende kommenteres de enkelte variabelers betydning, henholdsvis manglende betydning.

De her rapporterede resultater omhandler den tilstedeværende overenskomstdækning, da resultaterne vedrørende den formelle overenskomstdækning i store træk viser de samme tendenser (om end på et højere niveau).

I alt blev ti baggrundsfaktorer testet for sammenhæng med tilstedeværende overenskomstdækning, og af disse viste de seks sig at være signifikante i den multivariate analyse (ni var signifikante i den bivariante analyse). I det følgende skal disse seks faktorer kommenteres nærmere. Der er ikke her nærmere redegjort for den statistisk analytiske fremgangsmåde, men

Tabel 3: Andel overenskomstdækkede lønmodtagere i den private sektor opdelt på arbejdsstilling, stillingsniveau, fagligt tilhørsforhold, branche, virksomhedsstørrelse og indkomst. Tilstedeværende og formel overenskomstdækning, 2000 (pct.)

	<i>Tilstedeværende overenskomstdækning</i>			<i>Formel overenskomstdækning</i>		
	<i>Pct.</i>	<i>Konf.int.</i>	<i>Antal</i>	<i>Pct.</i>	<i>Konf.int.</i>	<i>Antal</i>
Arbejdsstilling:						
Arbejder	71	±3	1167	81	±2	1025
Funktionær	49	±3	1530	62	±3	1204
Stillingsniveau:						
Ledelse på øverste plan	25	±7	162	40	±9	103
Arbejde, der forudsætter færdigheder på højeste niveau	42	±6	264	56	±7	199
Arbejde, der forudsætter færdigheder på mellemste niveau	55	±4	527	67	±4	433
Kontorarbejde	52	±5	375	62	±5	313
Salgs-, service- og omsorgsarbejde	58	±5	371	68	±5	320
Håndværkspræget arbejde	73	±4	604	83	±3	527
Proces- og maskinoperatorarbejde	76	±5	272	89	±4	232
Andet arbejde	62	±5	383	73	±5	323
Fagligt tilhørsforhold:						
Tilhører LO/FTF	72	±2	1736	82	±18	1520
Andre forbund	39	±4	508	53	±5	376
Uorganiserede	39	±4	692	50	±4	536
Indkomst: (pr. måned)						
Under 15.000 kr.	61	±5	357	71	±5	310
15-19.999 kr.	65	±3	808	77	±3	690
20-24.999 kr.	66	±3	751	77	±3	640
25-34.999 kr.	53	±4	610	66	±4	494
Minimum 35.000 kr.	35	±5	327	52	±7	225
Branche:						
Primære erhverv	45	±11	84	54	±12	70
Fremstilling	62	±3	1239	76	±3	1001
Bygge og anlæg	60	±6	246	75	±6	198
Handel m.v.	47	±5	414	57	±5	344
Transport	68	±8	148	78	±7	129
Penge og finans	82	±5	207	90	±4	188
Øvrig service (privat forretningservice m.v.)	46	±13	415	54	±5	352
Virksomhedsstørrelse:						
Koncern eller mere end 100 ans.	65	±2	1508	79	±2	1244
Selvstændig virksomhed, 25-99 ans.	59	±4	497	75	±4	391
Selvstændig virksomhed, op til 24 ans.	48	±3	874	57	±4	745

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

interesserede henvises til metodebilaget i Scheuer (1997:180-98).

Arbejdsstilling: Funktionærer har lavere dækning

Som påvist i tidligere undersøgelser er der stadig i dag en betydelig forskel mellem overenskomstdækningen for funktionærer og for arbejdere, idet arbejdernes overenskomstdækning på 71 pct. skal sammenlignes med funktionærernes på kun 49 pct., (idet den formelle dækning dog er henholdsvis 81 og 62 pct.). Denne faktor – arbejdsstilling – er klart den, der har den allerstørste betydning for forklaringen af, om en lønmodtager er overenskomstdækket eller ej. Dette viser, at den i arbejdsstyrken voksende gruppe af privatansatte funktionærer stadig i dag er overenskomstsystemets egentlige Achilleshæl, idet der stadig er store grupper af funktionærer – og ikke kun direktører – for hvem ordet overenskomst er et fremmedord. For arbejdernes vedkommende viser resultatet dog endvidere, at en ikke helt ringe minoritet stadig er uden kollektiv aftaledækning, uanset hvordan man måler det.

Stillingsniveau: Højere funktionærer er lavest dækket

Når man opdeler stillingsniveauerne mere detaljeret, viser det sig som forventet herudover, at lønmodtagere på de højeste niveauer

har den laveste dækning. Til gengæld er der ingen synlig forskel på håndværksarbejde og procesarbejde, dvs. på faglærte og specialarbejdere.

Fagligt tilhørsforhold: Medlemmer af LO og FTF forbund ligger højest

Man må forvente, at uorganiserede har lavere overenskomstdækning end fagligt organiserede, men udover dette har man i denne analyse valgt at skelne mellem de lønmodtagere, der er medlemmer af fagforbund i de to hovedorganisationer, der vides at have en høj overenskomstdækning (LO og FTF), og dem, der er medlemmer af andre fagforbund. Denne analysestrategi viste sig rigtigt, idet medlemskab af et fagforbund, der ikke er medlem af enten LO eller FTF viser sig at indebære den samme (lave) overenskomstdækning som findes blandt uorganiserede lønmodtagere. Som forventet har medlemmer af LO- og FTF-forbundene klart den højeste overenskomstdækning, nemlig 72 pct. tilstedeværende (og 82 pct. formelt), imod 39 pct. tilstedeværende (godt 50 pct. formelt) for de øvrige.

Branche: primære erhverv, privat forretningservice og handelserhvervene ligger lavest

Virksomhedens branche har også en stor betydning, idet især primære

re erhverv, privat forretningservice og handelsbranchen har lave dækningsgrader (45-47 pct. tilstedeværende), mens især finansbranchen i den anden ende har en meget høj dækning (82 pct.). Fremstillingserhvervene og de øvrige erhverv ligger i omegnen af 60 pct. Den lave dækningsgrad i handelsbranchen er kendt fra tidligere, men er dog noget højere her, hvilket antyder en forbedret indsats fra forbundenes side. Men der er langt igen, og det er nok netop i denne branche samt privat forretningservice, man skal finde mange IT- og e-handelsvirksomheder.

Virksomhedsstørrelse: Små selvstændige virksomheder har lavest dækning

Som ventet har mindre selvstændige virksomheder en noget lavere dækning end større virksomheder. Forskellene er ikke så voldsomt store, en dog store nok til at være signifikante. Der er vanskeligheder for forbundene og afdelingerne med at nå ud til de mindre virksomheder, og dette synes at gælde både nyere og lidt ældre sådanne, idet virksomhedens alder – som omtalt senere – ikke har nogen signifikant betydning for overenskomstdækningen. Mindre virksomheder kan åbenbart holde sig uden for overenskomstsyste- met i årevis.

Indkomst: Høje indkomster mindsker dækningen

Endelig er der den ventede sammenhæng mellem indkomst og overenskomstdækning. Lønmodtagere med en indkomst på 25.000 kr./mdl. og derover har allerede en noget lavere dækning, og ser man på lønmodtagere med 35.000 og derover er dækningen virkelig markant lavere, kun 35 pct.

I en tidligere undersøgelse (Scheuer 1997:53-4) viste det sig desuden, at antal underordnede og virksomhedens alder var signifikante. Variablen for underordnede kom ikke signifikant ud denne gang, den opfanges antagelig af variabelen for stillingsniveau. Når det gælder virksomhedens alder, dvs. spørgsmålet om nyere virksomheder er mindre overenskomstdækket end ældre, så viser tovejstabellen ganske vist en faldende dækningsgrad, jo yngre virksomheden er, men denne tendens er ikke stærk nok til at blive opretholdt i den multivariate analyse, hvilket derfor udtrykker, at det er de øvrige variabler, der er de virkelig afgørende.

Variablen uddannelse kom som i tidligere undersøgelse ikke signifikant ud, hvilket antagelig hænger sammen med, at en længere uddannelse skal omsættes i en højere stilling for at give udslag i over-

enskomstdækningen. Hvis en højt uddannet tager stilling som specialarbejder, har han/hun ikke lavere sandsynlighed for at være overenskomstdækket, hvilket også virker intuitivt.

Endelig kan der være grund til at nævne, at betydningen af køn for overenskomstdækning om muligt er blevet endnu mindre end tidligere. I 1994 var 56 pct. af kvinderne og 50 pct. af mændene overenskomstdækket, en forskel som ikke var signifikant i den multivariate analyse. Her i år 2000 er tallene 59 pct. for kvinder og 58 pct. for mænd, så her er endelig et område, hvor ligestillingen er så tæt på at være gennemført som man vel kan forestille sig!

Sammenfatning

I den private sektor spiller køn ingen rolle for overenskomstdækningen, men det gør derimod virksomhedens branche, størrelse, samt lønmodtagernes indkomst, faglige tilhørsforhold samt først og fremmest deres arbejdsstilling og stillingsniveau. Selv om der er en vis tendens til, at visse brancher har en lav dækning, så er klart de vigtigste faktorer sådanne, som deler virksomhederne i grupper med og i grupper uden kollektiv overenskomst. Selv inden for fremstillings erhvervene, som skulle være de

traditionelle og klassiske brancher for høj overenskomstdækning, er mindst en fjerdedel (hvis man tager den formelle overenskomstdækning) uden overenskomst, og det drejer sig efter alt at dømme netop om funktionærerne, især de højere funktionærer. Det synes derfor at kunne siges, at kollektiv overenskomstdækning hænger sammen med at være ansat i bestemte stillingsgrupper, men ikke i andre, og disse normer i arbejdslivet synes at være ret konsistente og stabile. Overenskomstdækningen og dermed Hovedaftalen synes at være nået op på at omfatte omkring 50-60 pct. af de privatansatte funktionærer, hvilket er et betydeligt antal, men der er stadig ganske mange, der ikke er dækket, hvilket kan blive mere problematisk, des mere gruppen af privatansatte funktionærer i arbejdsstyrken vokser.

Overenskomstdækning i 2000 sammenlignet med tidligere undersøgelser

Der er i de senere år gennemført forskellige undersøgelser af overenskomstdækningen med forskellige metoder - det være sig lønmodtagersurvey, virksomhedssurvey eller optællinger fra organisationerne (se Scheuer 1996:41-50; 255ff for gennemgang af de respektive metoder), jf. tabel 4.

Tabel 4: Hovedresultater fra nyere undersøgelser om overenskomstdækning (pct. og antal)

	<i>Samlet</i>	<i>Privat</i>	<i>Offentlig</i>	<i>Antal</i>
Lønmodtagersurvey:				
Scheuer (1985)	74	57	95	755
Kristiansen (1993)	74	59	95	559
Scheuer (1994)	69*	52	100*	1716
LO (Ansættelses- og organisationsforhold 2000)				
- tilstedeværende	70	59	90	4750
- formel	83*	71*	100*	4239
Virksomhedssurvey:				
DS (overenskomstundersøgelse 1995)	-	83	-	-
Ibsen (1998)	78-80*	67-69*	100*	889
Registeroptælling:				
DA (1998)	85*	76*	100*	-
DA (1999)	85*	77*	100*	-

Note: *Beregnete eller konstruerede mål for overenskomstdækningen.

Kilde: Scheuer 1990:29, Kristiansen 1997:250, Scheuer 1996:86, DS 1997, Ibsen 2000:47, DA 1999:238, DA 2000:172 samt Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

Det fremgår, at niveauet for overenskomstdækningen svinger alt efter hvilken metode, der er anvendt. Det laveste niveau får man ved anvendelse af lønmodtagersurvey, virksomhedssurvey placerer sig i midten, mens registeroptællinger giver de højeste overenskomstdækningsgrader.

Ansættelses- og organisationsforhold 2000 bryder imidlertid med beregningen af den formelle overenskomstdækning dette mønster, idet den formelle overenskomstdækning ligger på niveau både med Ibsens undersøgelse fra 1998 og DA's seneste opgørelser.

Formel overenskomstdækning 2000 sammenlignet med 1998

Ibsens undersøgelse baserer sig på telefoninterview med 889 virksomheder i den private sektor med mere end ni ansatte og undersøgelsen dækker hermed i alt 293.000 ansatte indenfor industri, bygge og anlæg samt servicesektoren (Ibsen 2000: 35). I tabel 5 er hovedtallene fra Ibsens virksomhedssurvey sammenlignet med denne undersøgelses formelle overenskomstdækning for det private arbejdsmarked, også kun for ansatte på virksomheder med mere end ni ansatte.

En direkte sammenligning indikerer, at overenskomstdækningen på

Tabel 5: Privatansatte lønmodtagere på virksomheder med over 9 ansatte, sammenligning af formel overenskomstdækning 2000 og Ibsen 1998 (pct.)

	Ibsen 1998 Procent	LO 2000*		Antal	Ændring procentpoint
		Procent	Konf.int.		
Alle privatansatte	73	76	±2	1859	3
Arbejdsstilling:					
Arbejder (timelønnede)	90	88	±2	781	-2
Funktionær (månedslønnede)	52	66	±3	936	14
Branche:					
Industri	69	81	±3	721	11
Bygge og anlæg samt transport	79	81	±5	243	2
Handel, finans og service	74	70	±4	576	4

Note: *Omfatter kun ansatte på virksomheder med mere end ni ansatte.

Kilde: Ibsen 2000:36 samt Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

det private arbejdsmarked blandt lønmodtagere på virksomhederne med over 9 ansatte er steget med 3 procentpoint. Desværre er det ikke muligt at beregne konfidensintervallet for 1998-undersøgelsen, hvorfor det ikke er muligt at fastslå om udviklingen er signifikant - formentlig er der ikke tale om en signifikant udvikling i den formelle overenskomstdækning på det private arbejdsmarked på virksomheder med mere end 9 ansatte, idet konfidensintervallet for 2000-undersøgelsen er på ±2 pct.

Tager man den statistiske usikkerhed i betragtning peger sammenligningen dog alligevel på, at der er sket en øget overenskomstdækning i visse undergrupper blandt de privatansatte lønmodtagere. Blandt

funktionærerne og blandt beskæftigede indenfor industrisektoren er der ganske tydelige tegn på øget overenskomstdækning i perioden 1998-2000.

En mere valid sammenligning kan man foretage mellem Scheuers undersøgelse fra 1994 og denne undersøgelses mål for den tilstedeværende overenskomstdækning.

Dynamisk analyse af ændringer i overenskomstdækningen i den private sektor fra 1994 til 2000

Som allerede bemærket har man i denne nye analyse fundet, at overenskomstdækningen er steget mærkbart, idet 52 pct. af de privatansatte i 1994 angav at være dækket, imod 59 pct. i år 2000. Denne markante stigning skal i

Tabel 6: Tilstedeværende overenskomstdækning for privatansatte lønmodtagere, opdelt på arbejdsstilling samt på branche og -størrelse, 2000 sammenlignet med 1994 (pct. og antal)

	2000			1994			Ændring procentpoint
	Procent	Konf.int.	Antal	Procent	Konf.int.	Antal	
Arbejdsstilling:							
Arbejder	71	±3	1167	72	±3		-1
Funktionær	49	±3	1530	39	±3		10
Stillingsniveau:							
Ledere	25	±7	162	15	±6	117	10
Professionelle	42	±13	264	43	±7	205	-1
Teknikere	55	±4	527	36	±5	315	19
Service og kontor	55	±4	746	50	±5	356	5
Faglært arbejder	73	±4	604	63	±5	305	10
Specialarbejder	68	±4	655	73	±4	418	-5
Branche:							
Primær	45	±11	84	41	±16	37	4
Fremstilling	62	±3	1239	56	±4	698	6
Bygge og anlæg	60	±6	246	55	±8	150	5
Handel m.v.	47	±5	414	31	±5	317	16
Transport	68	±8	148	55	±10	101	13
Penge og finans	82	±5	207	58	±6	285	24
Øvrig service	46	±5	415	66	±8	128	-19
Virksomhedsstørrelse:							
Koncern eller mere end 100 ansatte	65	±2	1508	59	±3	1080	6
Selvstændig virksomhed med 25-99 ansatte	59	±4	497	48	±6	235	11
Selvstændig virksomhed med op til 24 ansatte	48	±3	874	36	±5	391	12
Alle privatansatte	59	±2	2380	52	±2	1602	7

Kilde: Scheuer 1997:53; 1996:86 og Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

dette afsnit sammenlignes mere systematisk med tallene fra 1994, idet interessen samler sig om, inden for hvilke områder eller for hvilke grupper, der især kan påvises en stigning i overenskomstdækningen. I denne sammenligning anvendes det tal, der udtryk-

ker den tilstedeværende overenskomstdækning, idet dette er det eneste, der kan sammenlignes direkte med undersøgelsen fra 1994.

Den overordnede sammenligning fremgår af tabel 6, idet det i denne tabel har været nødvendigt at slå

nogle af kategorierne, f.eks. for stillingsniveau sammen, for at kunne sammenligne med tallene fra 1994. I tabellen er vist overenskomstdækningen for 2000 og for 1994, samt ændringen mellem de to år. Et negativt tal her udtrykker, at overenskomstdækningen for den pågældende gruppe er faldet.

Ser man indledningsvis på arbejdsstilling og stillingsniveau er det et helt påfaldende resultat, at en væsentlig del af den stigende overenskomstdækning hidrører fra en stigende dækning blandt funktionærerne. Den tilstedeværende overenskomstdækning for denne gruppe er steget hele 10 procentpoint, fra 39 til 49 pct., hvilket er en meget betydelig stigning. Ser man nærmere på stillingsniveauerne er det påfaldende, at stigningen primært finder sted blandt teknikere, ledere og på service/kontor, mens niveauet blandt professionelle stort set har været uændret. Blandt arbejderne er det påfaldende, at selv om det generelle niveau er uændret, så synes der at have været en kraftig stigning blandt de faglærte og modsat et vist fald blandt specialarbejderne.

Alt i alt kan man sige, at hvis der har været et ønske om at øge overenskomstdækningen blandt privatansatte funktionærer, så er dette i høj grad lykkedes. En stig-

ning fra 39 til 49 pct. på kun seks år er trods alt bemærkelsesværdig.

Ser man herefter på branche, fremgår det, at det især er inden for brancherne finans, transport og handel, at der har været store stigninger i overenskomstdækningen.

Når det gælder virksomhedsstørrelse har stigningen især fundet sted inden for mindre og mellemstore selvstændige virksomheder, hvilket må siges at være et opmuntrende træk.

Ser man på det faglige tilhørsforhold, så er det muligvis tildels en konsekvens af ovenstående, at overenskomstdækningen primært er steget uden for LO og FTF's områder, endda også i meget høj grad blandt de uorganiserede, jf. tabel 7. For LO-forbundenes vedkommende er der forbund, der har en stigende overenskomstdækning i perioden - først og fremmest TL, Metal og HK - mens andre har haft en faldende dækning, f.eks. KAD og NNF.

Alt i alt kan man sammenfattende sige, at den stigende overenskomstdækning paradoksalt nok primært synes at finde sted blandt de nye lønmodtagergrupper, funktionærerne, og inden for sektorer, der repræsenterer fremtiden, og ikke kun fortiden. Til gengæld er stigningen

Tabel 7: Tilstedeværende overenskomstdækning for privatansatte lønmodtagere, opdelt på fagligt tilhørsforhold samt LO-forbund, 2000 sammenlignet med 1994 (pct. og antal)

	2000			1994			Ændring procentpoint
	Procent	Konf.int.	Antal	Procent	Konf.int.	Antal	
Fagligt tilhørsforhold:							
Tilhører LO/FTF	72	±2	1736	67	±3	1118	5
Andre forbund	39	±4	508	21	±4	381	18
Ikke-organiserede	39	±4	692	25	±6	203	14
LO-forbund:							
EI-forb	77	±11	52	77	±15	30	0
HK	62	±5	418	49	±6	241	13
KAD	78	±9	79	83	±9	71	-5
Metal	78	±6	189	65	±8	126	13
NNF	78	±10	68	86	±8	69	-8
SiD	72	±4	400	69	±6	234	3
TL	47	±17	34	27	±16	30	20
TIB	86	±7	96	75	±10	67	9

Kilde: Scheuer 1996:110 og Ansættelses- og organisationsvilkår 2000.

ikke fundet sted for de grupper af arbejdere, som man måske burde have gjort noget mere for at "samle op" og få med ind i overenskomstsystemet. Dette arbejde måtte trods alt have været lettere end at overenskomstdække grupper, for hvem dette ikke er traditionen.

Men det er en central pointe, at overenskomstdækningen ikke synes at dele arbejdsmarkedet mellem de overenskomstdækkede i gårsdagens erhverv og de ikke-dækkede i morgendagens. Tværtimod, så synes den stigende overenskomstdækning netop at finde sted i nogle af de grupper af lønmodtagere, der ikke traditionelt

forbindes med kollektive overenskomster på arbejdsmarkedet. Dette må anses for særdeles opmuntrende, fordi det bryder forestillingen om et arbejdsmarked, som er delt i områder, der kan overenskomstdækkes, og områder, der ikke kan. Disse grænser synes at være mere flydende end man måske skulle tro.

Man kan udtrykke det sådan, at især en række funktionærorganisationer og organisationer for faglærte har haft et øget held med at samle nye grupper op i overenskomstsystemet, og med at bevidstgøre dem om, at der er en kollektiv overenskomst på deres arbejdsplads, når der er en.

Tabel 8: Arbejdstiden i den private sektor fordelt på formel overenskomstdækning (pct. og antal)

	<i>Under 37 timer</i>	<i>37-38 timer</i>	<i>Over 38 timer</i>	<i>Antal</i>
Dækket	15	75	10	1736
Ikke dækket	16	63	21	715

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

Overvejelser om afsmittende effekter

Selvom hele det danske arbejdsmarked ikke er dækket af kollektive overenskomster fremhæves det ofte, at de kollektive overenskomster har normerede eller afsmittende effekter på de arbejdspladser, der ikke er overenskomstdækkede.

Det er umiddelbart vanskeligt at undersøge, om der rent faktisk eksisterer sådanne afsmittende effekter af de kollektive overenskomster. En metode er imidlertid, at undersøge i hvilken udstrækning der er forskel på udvalgte vilkår mellem lønmodtagergrupper, der alt andet lige udelukkende adskiller sig fra hinanden ved henholdsvis at være dækkede eller ikke at være dækket af en kollektiv overenskomst.

I analysen fokuseres der på de privatansatte lønmodtageres arbejdstid, idet arbejdstiden alene er reguleret ved kollektiv overenskomst - i modsætning til ferieforhold der er omfattet af ferieloven - samt i hoved-

parten af de kollektive overenskomster er fastlagt til 37 timer pr. uge.

Ud over sammenligninger på det generelle niveau ses der på arbejdere i forhold til funktionærer samt på stillingsniveau. I analysen benyttes målet formel overenskomstdækning, idet de lønmodtagere, der har inkonsistente svar, er trukket ud af kategorien "ikke dækkede", jf. bilag 3.

Hovedparten af de kollektive overenskomster opererer med en normal ugentlig/månedlig arbejdstid samt i hvilket tidsrum på døgnet den normale arbejdstid placeres. I industrioverenskomsten hedder det f.eks., at den normale arbejdstid placeres i tidsrummet mellem kl. 06.00 og kl. 18.00.

I tabellen er de privatansatte lønmodtageres normale ugentlige arbejdstid fordelt på formel overenskomstdækning. Det fremgår, at der blandt de overenskomstdækkede lønmodtagere er en signifikant høje-

Tabel 9: Andel privatansatte lønmodtagere med/uden kollektiv overenskomst (formel) med normal arbejdstid (37-38 timer om ugen) fordelt på arbejdsstilling og stillingsniveau (pct. og antal)

	<i>KO</i>	<i>Konf.int.</i>	<i>Antal</i>	<i>Ikke KO</i>	<i>Konf.int.</i>	<i>Antal</i>
Arbejdsstilling:						
Arbejder	80	±3	825	64	±7	199
Funktionær	68	±3	749	62	±4	455
Stillingsniveau:						
Ledelse på øverste plan	63	±15	41	48	±12	62
Arbejde, der forudsætter færdigheder på højeste niveau	68	±7	111	68	±10	88
Arbejde, der forudsætter færdigheder på mellemste niveau	67	±5	289	65	±8	144
Kontorarbejde	70	±6	195	63	±9	118
Salgs-, service- og omsorgsarbejde	62	±6	215	58	±10	104
Håndsværkpræget arbejde	90	±3	440	78	±9	87
Proces- og maskinoperatorarbejde samt transport- og anlægsarbejde	74	±6	207	60	±19	25
Andet arbejde	77	±5	236	57	±10	87

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

re andel, hvis normale arbejdstid er 37-38 timer om ugen. Blandt de ikke-overenskomstdækkede lønmodtagere er der betydeligt flere, der arbejder mere end normalarbejdstiden, hvilket indikerer, at de kollektive overenskomster alt andet lige ikke har en fuldstændig afsmittende effekt.

Med henblik på at belyse problemstillingen nærmere er andelen af privatansatte lønmodtagere med en normal arbejdstid fordelt på arbejdsstilling og stillingsniveau i tabel 9.

Det viser sig, at der ikke er signifikante forskelle mellem privatansat-

te med en kollektiv overenskomst og privatansatte uden kollektiv overenskomst indenfor samme stillingsniveau. Ser man imidlertid på arbejdsstilling, er der en signifikant forskel mellem arbejdere med og uden kollektiv overenskomst i forhold til normalarbejdstiden. Ikke færre end 80 pct. af de overenskomstdækkede privatansatte arbejdere har en normal arbejdstid på 37-38 timer om ugen - det tilsvarende er kun gældende for 64 pct. af de ikke-overenskomstdækkede privatansatte arbejdere.

Der er ingen forskelle på de privatansatte funktionærer i forhold til

den andel, der har 37-38 timers ugentlig arbejdstid - og yderligere analyser peger på, at der heller ikke er forskelle på privatansatte overenskomstdækkede og ikke-dækkede funktionærers arbejdstid, når man underopdeler på stillingsniveau, branche og virksomhedsstørrelse.

Overraskende viser det sig endvidere, at den signifikante forskel mellem overenskomstdækkede og ikke-dækkede arbejdere heller ikke kan lokaliseres, når man ser på arbejderens stillingsniveau, branchetilhør eller virksomhedsstørrelse. Dog tyder fordelingerne på, at der er forskelle på privatansatte arbejders - med og uden kollektiv overenskomst - arbejdstidsforhold blandt ansatte på virksomheder med 1-10 ansatte, beskæftigede indenfor brancherne fremstillingsvirksomhed samt bygge- og anlæg, der har håndværkspræget arbejde (stillingsniveau).

Samlet set kan man således konkludere, at der med den normale arbejdstid som parameter er klare tegn på, at de kollektive overenskomster har afsmittende effekt i forhold til de ikke-dækkede privatansatte lønmodtageres arbejdsvilkår. Samme resultat er i øvrigt opnået i Scheuers undersøgelse fra 1994 (Scheuer 1997:73-8).

Dette betyder med andre ord, at der formentlig er mange ikke-overenskomstdækkede lønmodtagere, hvis ansættelsesvilkår til forveksling ligner sammenlignelige overenskomstdækkede lønmodtagergrupper. Opstår der imidlertid problemer for den enkelte ikke-overenskomstdækkede ansatte i forhold til arbejdsgiveren, har den enkelte alt andet lige ikke mulighed for at forfølge sine oplevede rettigheder i arbejdsretten. Specifikt vedrørende arbejdstid betyder den indgåede aftale mellem LO og DA vedrørende arbejdstidsdirektivet - som tidligere nævnt - at hovedorganisationerne i fællesskab vil gribe ind, hvis virksomheder, der er uden for DA og dermed ikke overenskomstdækkede, overtræder de gældende arbejdstidsbestemmelser.

Ansættelsesbevisers udbredelse og indhold

Hvor de kollektive overenskomster er et udtryk for lønmodtagernes kollektive rettigheder og dermed for kollektivismen på arbejdsmarkedet - er ansættelsesbeviser konkretiseret individualisme i den forstand, at den enkelte via sit personlige ansættelsesbevis har et håndgribeligt udtryk for sine individuelle rettigheder.

Det var således med henblik på at klargøre den enkelte lønmodtagers

retsstilling, at det danske Folketing med Lov om ansættelsesbeviser i 1993 implementerede EU's direktiv om skriftlige ansættelsesbeviser. I følge loven skal alle lønmodtagere ansat efter den 1. juni 1993 have udstedt et skriftligt ansættelsesbevis, der bl.a. omhandler forhold såsom arbejdets art, den aftalte faktiske løn, arbejdstiden, ferierettigheder, opsigelsesvarsler samt eventuel henvisning til den for ansættelsesforholdet gældende kollektive overenskomst. Lønmodtagere ansat før 1. juni 1993 har, hvis de ikke allerede har modtaget et ansættelsesbevis, ret til at forlange et sådant.

Lovens bestemmelser kan fraviges, hvis pligten til at udstede ansættelsesbeviser er indeholdt i en kollektiv overenskomst for den personalegruppe, den nyansatte skal indgå i, og hvis overenskomsten overholder direktivets minimumsbestemmelser. Dette gælder en række af de store generelle overenskomster som f.eks. Industriens Overenskomst (Scheuer 1996:194f).

I det følgende ses der nærmere på udbredelsen af skriftlige ansættelsesbeviser, udviklingen siden 1994 i den private sektor, forholdet mellem skriftlige ansættelsesbeviser og kollektive overenskomster samt hvilke forhold de skriftlige ansættelsesbeviser omhandler.

Udbredelsen af skriftlige ansættelsesbeviser anno 2000

Hovedparten af lønmodtagerne har i dag et skriftligt ansættelsesbevis. Ikke færre end 87 pct. af lønmodtagerne svarer bekræftende på spørgsmålet: "Har De et skriftligt ansættelsesbevis, ansættelsesbrev eller ansættelseskontrakt?" Blandt de lønmodtagere, der er ansatte på deres nuværende arbejdsplads før 1. juli 1993 er det 86 pct., der har et ansættelsesbevis, mens det tilsvarende er gældende for 88 pct. af lønmodtagerne ansat efter denne dato.

I tabellerne 10-11 er andelen af lønmodtagere med skriftligt ansættelsesbevis ansat henholdsvis før og efter den 1. juli 1993 fordelt på en række baggrundsvariable. Det fremgår, at selvom andelen af lønmodtagere med ansættelsesbevis ikke varierer med ansættelsestidspunktet på det generelle niveau, er der signifikante forskelle indenfor en række undergrupper.

Arbejdsstilling: Funktionærerne ligger højest

Skriftlige ansættelsesbeviser er markant mere udbredte blandt de funktionæransatte lønmodtagere end blandt arbejderne - det gælder uanset ansættelsestidspunktet. Det gælder i øvrigt, at variabelen arbejdsstilling klart er den, der har den største betydning for forklara-

Table 10: Share of wage recipients with employment certificate and who are employed before or after July 1, 1993, distributed by employment, education and professional relationship (pct. and number)

	Employed before 1/7-93		Employed after 1/7-93		All	
	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Arbejdsstilling:						
Arbejder	71	534	79	974	76	1511
Funktionær	92	1351	95	1500	94	2853
Uddannelse:						
Ingen	81	355	81	654	81	1011
Specialarbejderuddannelse	86	22	84	38	85	60
EFG-basis	88	41	87	100	87	141
Faglært	77	518	85	695	82	1213
Anden faglært	88	202	89	290	88	493
KVU	91	234	91	231	91	465
MVU	95	332	96	422	95	755
LVU	96	206	94	312	95	520
Anden	85	33	87	52	86	85
Fagligt tilhørsforhold:						
LO	81	956	87	1331	85	2288
FTF	94	399	95	358	95	760
AC	97	145	95	205	96	350
LH	82	78	97	70	89	148
Udenfor	87	77	85	169	86	246
Andre	87	23	96	24	91	47
I alt	86	1949	88	2807	87	4762

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000

ringen af om lønmodtagerne har et ansættelsesbevis eller ej. Med ansættelsesbeviser er der således den modsatte tendens end ved overenskomstdækningen, idet de kollektive overenskomster viste sig at være mere udbredte blandt arbejdere end blandt funktionærer. Selvom funktionærerne således ikke har en - relativt set - høj kollektiv sikring af deres rettigheder, er der meget der tyder på, at de kompenseres ved en høj grad af individuel sikring.

Blandt arbejderne er der næsten en fjerdedel, der ikke har papir på deres individuelle rettigheder!

Uddannelse: De kortuddannede ligger lavest

Ikke overraskende gælder det, at jo længere uddannelsesbaggrund, desto højere udbredelse af skriftlige ansættelsesbeviser. Blandt lønmodtagerne, der alene har en folkeskolebaggrund, har 81 pct. et ansættelsesbevis - mod 95 pct. af

lønmodtagerne med en mellem- eller længerevarende videregående uddannelse.

Fagligt tilhørsforhold: LH-medlem - mer ansatte efter 1. juli 1993 topper
På det generelle niveau er det medlemmerne af FTF og AC - kombination af funktionærbaggrund og offentligt ansættelse slår igennem her - dem, der har den højeste andel med ansættelsesbevis. Det viser sig imidlertid, at medlemmerne af LH ansat efter skæringsdatoen ligger allerhøjest - 97 pct. har et skriftligt ansættelsesbevis. Her er endnu en gruppe, der har en høj grad af individuel sikring og en lav kollektiv ditto.

Sektor: Privatansatte ligger lavest
Som indikeret ovenfor er de offentligt ansatte kendetegnet ved at have en højere dækning med hensyn til ansættelsesbeviser end de privatansatte - og her er altså et eksempel på en gruppe, der både har kollektive rettigheder i form af en overenskomst - jf. at overenskomstdækningen i den offentlige sektor formelt er 100 pct. - og nedskrevne individuelle rettigheder.

Branche: Privat forretningsservice ligger IKKE i bund
Der er betydelige forskelle mellem brancherne - ubetinget lavest ligger bygge- og anlægsbranchen, hvor om-

kring en tredjedel ikke har et ansættelsesbevis. Ellers er det bemærkelsesværdigt, at branchen privat forretningsservice, der er den primære opsamler af det man kalder for den ny økonomi, sammen med tildels handel, faktisk har en meget høj dækning i forhold til skriftlige ansættelsesbeviser. Problemet er imidlertid, at denne branche også dækker hele det private rengøringsområde der i særdeleshed ikke har noget med den ny økonomi at gøre.

Isolerer man imidlertid de lønmodtagere i privat forretningsservice, der har et stillingsniveau omfattende kvalifikationer på mellemniveau eller derover, og ser på om de har ansættelsesbevis viser det sig, at 97 pct. (konfidensintervallet er ± 4 pct.) har et skriftligt ansættelsesbevis. Samme gruppe er i øvrigt kendetegnet ved at under en tredjedel har en kollektiv overenskomst - 29 pct. er formelt overenskomstdækkede (konfidensintervallet er her dog ± 9 pct.).

Virksomhedsstørrelse: De aller - mindste virksomheder ligger lavest
Som forventet i forhold til andre undersøgelser, bl.a. omhandlende professionaliseringsgraden i virksomhedernes personalearbejde, er det på virksomhederne med op til 10 ansatte, der er den laveste udbredelse af skriftlige ansættelsesbeviser.

Tabel 11: Andel af lønmodtagere med ansættelsesbevis og som er ansat før eller efter 1. juli 1993 fordelt på sektor, branche og virksomhedsstørrelse (pct. og antal)

	Ansæt før 1/7-93		Ansæt efter 1/7-93		Alle	
	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Sektor:						
Offentlig	97	825	92	946	94	1773
Privat	78	1120	86	1847	83	2970
Branche:						
Landbrug (primær)	77	39	74	61	75	100
Fremstilling	75	542	87	818	82	1362
Bygge og anlæg	66	110	66	154	66	264
Handel og reparation	74	100	86	337	83	437
Transport	88	89	84	104	85	193
Penge og finans	90	122	97	90	93	212
Offentlig administration	97	199	95	155	96	354
Undervisning	96	181	91	164	93	345
Velfærdsinstitutioner	97	372	91	585	94	959
Øvrig service (privat forretningservice m.v.)	88	243	92	431	91	678
Virksomhedsstørrelse:						
1-10 ansatte	76	363	81	747	80	1113
11-25	89	410	88	660	89	1073
26-50	90	326	90	476	90	802
51-100	89	294	90	324	89	618
101-250	83	212	90	248	87	460
251-1000	88	229	96	196	92	425
Over 1000 ansatte	95	75	98	58	96	129

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

Alt i alt peger undersøgelsen på tre væsentlige forhold med hensyn til udbredelsen af skriftlige ansættelsesbeviser: (1) Langt størstedelen af lønmodtagerne har et skriftligt ansættelsesbevis - de største skillelinier går mellem henholdsvis funktionærer og arbejdere samt offentligt og privatansatte. (2) Meget tyder på, at de privatansatte lønmodtagergrupper, der har

en lav overenskomstdækning, har en høj dækning med hensyn til ansættelsesbeviser. Den individuelle sikring træder måske i stedet for den kollektive. Og endelig (3) er der ikke noget der tyder på, at fænomenerne IT og e-handel er ensbetydende med fravær af lønmodtagerrettigheder, men derimod individuelle snarere end kollektive rettigheder.

Tabel 12: Andel af privatansatte lønmodtagere med ansættelsesbevis fordelt på arbejdsstilling, branche samt på virksomhedsstørrelse (selvstændige virksomheder), 1994 sammenlignet med 2000 (pct. og antal)

	1994		2000		Ændring procentpoint
	Procent	Antal	Procent	Antal	
I alt (privatansatte)	64	1716	83	2970	19
Arbejdsstilling:					
Arbejdere	42	663	73	1172	31
Funktionærer	78	1053	91	1533	13
Branche:					
primære erhverv	43	-	71	84	28
Fremstilling	60	-	81	1135	21
Bygge og anlæg	45	-	64	247	19
Transport	58	-	84	148	26
Handel m.v.	63	-	83	416	20
Penge og finans	85	-	93	207	8
Øvrig service	79	-	90	525	11
Virksomhedsstr. (selvstændige):					
1-10 ansatte	42	242	67	498	25
11-25	46	177	79	308	33
26-50	49	133	83	231	34
51-100	59	97	83	120	24
101-250	59	68	80	100	21
251-1000	73	59	88	89	15
Over 1000	81	31	100	17	9

Kilde: Scheuer 1996:206, 209, 216 og Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

Udviklingen siden 1994 i den private sektor

Sammenligner man 2000-undersøgelsen med Scheuers undersøgelse fra 1994, er der sket en markant udvikling i udbredelsen af skriftlige ansættelsesbeviser blandt de privatansatte lønmodtagere. I 1994 havde 64 pct. af de privatansatte lønmodtagere et skriftligt ansættelsesbevis - i 2000 er det hele 83 pct. Denne markante udvikling ses i alle undergrupper.

I tabel 12 og 13 er 1994-undersøgelsen og 2000-undersøgelsen sammenlignet på udvalgte baggrundsvariable.

Arbejdsstilling: Størst fremgang blandt arbejderne

Skriftlige ansættelsesbeviser var i 1994 betydeligt mere udbredte blandt de privatansatte funktionærer sammenlignet med arbejderne. Frem til 2000 er der sket en

stigning i udbredelse for begge grupper, men størst for arbejder-nes vedkommende - fra 1994 til 2000 er andelen af arbejdere med et skriftligt ansættelsesbevis øget med hele 31 procentpoint. Funktionærerne ligger dog stadig væsentligt højere end arbejderne.

Branche: Dele af servicebrancherne nærmer sig fuld dækning

Selvom de mindste stigninger i ansættelsesbevisernes udbredelse ses indenfor brancherne penge og finans samt øvrig service må man sige, at disse brancher - hvor der er mange funktionæransatte - nærmer sig fuld dækning. Især penge og finans, hvor ikke færre end 93 pct. af lønmodtagerne har et skriftligt ansættelsesbevis. Indenfor handel har der fra 1994 til 2000 været en markant udvikling (20 procentpoint), således at 86 pct. af de fortrinsvis lavere funktionærer her har skriftligt bevis med deres individuelle rettigheder. Da der indenfor handelsområdet på grund af 50-procentsreglen (dvs. at 50 pct. af de ansatte skal være medlemmer af HK før landsoverenskomsten, indgået med arbejdsgivermodparten, bliver gældende) er mange lønmodtagere, der ikke er dækket af en kollektiv overenskomst, kunne noget tyde på, at man i de lokale HK-afdelinger sikrer medlemmer-

ne ved at gøre dem opmærksomme på, at de har krav på at få et skriftligt ansættelsesbevis.

Virksomhedsstørrelse: De små virksomheder halter stadig bagefter

På trods af, at andelen af lønmodtagerne beskæftiget på de helt små virksomheder er øget med hele 25 procentpoint i perioden 1994 til 2000, ligger virksomhederne med 1-10 ansatte stadig i bund med hensyn til ansættelsesbeviser. Væksten i ansættelsesbevisernes udbredelse har været størst på virksomheder med 11-50 ansatte.

Fagligt tilhørsforhold: Størst fremgang for LO-medlemmerne

Mens medlemmerne af faglige organisationer tilhørende FTF og LH ikke har haft positiv fremgang i udbredelsen af ansættelsesbeviser, er der tale om en beskeden fremgang for AC-medlemmerne og en betydelig fremgang blandt medlemmerne af LO-forbundene. 26 procentpoint er andelen øget blandt medlemmerne af et LO-forbund. Med til billedet hører dog, at man indenfor FTF- og AC-områderne er tæt på fuld dækning. Også blandt medlemmerne af organisationerne, der ikke er medlemmer af en hovedorganisation er der sket en pæn fremgang i andelen af medlemmer med skriftligt bevis på deres rettigheder.

Tabel 13: Andel af privatansatte lønmodtagere med ansættelsesbevis fordelt på organisationstilhør, 1994 sammenlignet med 2000 (pct. og antal)

	1994		2000		Ændring procentpoint
	Procent	Antal	Procent	Antal	
Alle fagforeningsmedlemmer	63	1508	82	2251	19
Fagligt tilhørsforhold:					
LO	53	981	79	1494	26
FTF	91	139	91	248	0
AC	84	104	93	161	9
LH	90	87	89	139	-1
Udenfor	68	191	84	176	16
LO-Forbund (udvalgte):					
EI-forbundet	60	30	69	52	9
KAD	61	71	86	80	15
Metal	41	126	75	189	34
NNF	43	69	75	68	32
HK	71	242	87	418	16
SiD	43	233	76	404	33
TL	87	30	91	34	14
TIB	26	24	63	96	37

Kilde: Scheuer 1996:212 og Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

Indenfor LO-forbundene er det særligt blandt medlemmer af SiD, Metal, TIB og NNF, der er markante fremgange.

Forholdet mellem overenskomst og ansættelsesbevis

Analyserne har indikeret, at ansættelsesbeviserne og overenskomsterne komplimenterer hinanden - forstået således, at der hvor de kollektive rettigheders udbredelse via overenskomster ikke er særlig stor, der er tilstedeværelsen af skriftlige ansættelsesbeviser nærmest fuldstændig. Og det er præcis det, der er formålet.

Som nævnt ovenfor har EU-direktivet og loven om ansættelsesbeviser nemlig til hensigt at sikre den enkelte lønmodtagers rettigheder i ansættelsen i de situationer, hvor den enkelte lønmodtagers rettigheder ikke allerede er sikret igennem en kollektiv overenskomst. På det offentlige område er så godt som alle ansatte omfattede af kollektive overenskomster og er således sikret herigennem - ligeledes tilkendegiver hovedparten af de offentligt ansatte (94 pct.), at de har et skriftligt ansættelsesbevis. Men hvordan er det reelt på den private del af arbejdsmarkedet?

Tablet 14: Kombination af formel kollektiv overenskomstdækning og ansættelsesbevis i den private sektor (pct. og antal)

		Ansættelsesbevis		I alt	Antal
		Ja	Nej		
Kollektiv overenskomst	Ja	60	11	71	1729
	Nej	23	6	29	713
	I alt	83	17	100	
	Antal	2029	413		2442

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

Det er tidligere fremgået, at 83 pct. af de privatansatte lønmodtagere har et skriftligt ansættelsesbevis, at 71 pct. formelt er dækket af en kollektiv overenskomst og at noget tyder på, at de grupper, der har en lav overenskomstdækning samtidig er de grupper, der har en høj udbredelse af skriftlige ansættelsesbeviser. I tabellen nedenfor ses der nærmere på kombinationen af den formelle kollektive overenskomstdækning og udbredelsen af skriftlige ansættelsesbeviser.

Næsten to tredjedele - 60 pct. - af de privatansatte lønmodtagere er kendetegnet ved både at være dækket af en kollektiv overenskomst og have et skriftligt ansættelsesbevis, 11 pct. har udelukkende en kollektiv overenskomst, 23 pct. alene et skriftligt ansættelsesbevis og endelig har 6 pct. af de privatansatte hverken kollektiv overenskomst eller ansættelsesbevis.

De privatansatte lønmodtagere, der hverken er dækkede af en kollektiv overenskomst eller har et skriftligt ansættelsesbevis, er kendetegnet ved typisk at være arbejdere (7 pct.) sammenlignet med funktionærer (5 pct.), beskæftigede med andet arbejde - dvs. bl.a. manuelt arbejde indenfor bygge- og anlæg, transport og fremstilling - (10 pct.) samt indenfor salgs-, service- og omsorgsarbejde (9 pct.) sammenlignet med f.eks. arbejde, der kræver kvalifikationer på mellemste niveau (3 pct.), samt medlemmer af organisationer underfor hovedorganisationerne (14 pct.) sammenlignet med medlemmer af LO-forbundene (5 pct.).

Benytter man den tilstedeværende overenskomstdækning i stedet for den formelle, får man naturligvis en lidt anden fordeling på de respektive kombinationer af kollektiv overenskomst og skriftlig ansættelsesbevis end ovenfor - til gengæld muliggør det en sammen-

Tabel 15: Kombinationen af tilstedeværende kollektiv overenskomst og ansættelsesbevis i den private sektor fordelt på arbejdsstilling, 1994 sammenlignet med 2000 (pct.)

	1994				2000			
	KO/bevis	KO	Bevis	Ingen	KO/bevis	KO	Bevis	Ingen
Arbejder	32	40	10	18	54	16	19	10
Funktionær	32	7	46	15	46	3	46	5
I alt	32	20	32	16	49	9	34	7

Kilde: Scheuer 1996:216 og Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

ligning med Scheuers 1994-undersøgelse. Man kan med andre ord belyse tendensen i lønmodtagernes kollektive og individuelle sikring i ansættelsesforholdet.

I tabellen ovenfor er 2000-undersøgelsen sammenlignet med Scheuers undersøgelse fra 1994 .

På det generelle niveau er det sket en markant udvikling i retning af, at en større andel privatansatte lønmodtagere i 2000 end i 1994 både er sikret kollektivt igennem deres overenskomst og individuelt i form af et skriftligt ansættelsesbevis - tilsvarende er der sket et fald i andelen af privatansatte, der udelukkende har kollektiv overenskomst og lønmodtagere, der hverken har en kollektiv overenskomst eller et ansættelsesbevis.

Det fremgår endvidere af tabellen, at der blandt de privatansatte arbejdere er en tendens til, at flere

får deres rettigheder sikret gennem et skriftligt ansættelsesbevis uden samtidig at have en kollektiv overenskomst. Denne gruppe er uændret stor blandt de privatansatte funktionærer.

Opsamlende er der grund til at slå fast, at analysen af kombinationen af henholdsvis overenskomst og ansættelsesbevis viser, at der ikke er tale om et enten-eller. Tværtimod er det mere dækkende at karakterisere forholdet som et både-og. På det generelle niveau ses de største fremgange i perioden 1994 til 2000 - og det højeste niveau i 2000 - i forhold til netop kombinationen af kollektiv overenskomst og skriftligt ansættelsesbevis. Aktuelt er 60 pct. af lønmodtagerne i den private sektor i den situation, at de både er omfattet af en (formel) kollektiv overenskomst og har et skriftligt ansættelsesbevis - omvendt er der stadig en gruppe (6 pct.), hovedsagelig arbejdere nederst i stillingshi-

Tabel 16: Indholdet - temaer - i det skriftlige ansættelsesbevis (pct. og antal)

	<i>Indgår</i>	<i>Indgår ikke</i>	<i>Husker/ved ikke</i>	<i>Antal</i>
Henvisning til kollektiv overenskomst	39	34	27	4130
Lønnens størrelse	62	28	11	4133
Lønnens regulering	45	39	17	4123
Pensionsforhold	52	33	15	4126
Opsigelsesvarsler	66	21	13	4129
Arbejdstidens længde	67	22	11	4129
Overarbejde	24	62	14	4128
Ferie	43	40	18	4129
Uddannelse/efteruddannelse	17	69	14	4128
Barsel	17	64	19	4127
Konkurrenceklausul	9	76	14	4118
Frynsegoder	8	81	11	4127

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

erakiet, der hverken er kollektivt eller individuelt sikret.

Indholdet i de skriftlige ansættelsesbeviser

Hvilke forhold omkring den enkeltes ansættelsesforhold omhandler de skriftlige ansættelsesbeviser? Det er det muligt at undersøge, idet lønmodtagerne, der har et skriftligt ansættelsesbevis, er blevet spurgt om de kan huske om en række op-listede temaer indgår i ansættelsesbeviset. De op-listede temaer fremgår af tabellen nedenfor.

For det første skal det fremhæves, at mellem 11 og 27 pct. af lønmodtagerne ikke husker om de respektive temaer indgår i ansættelsesbeviset. Hele 27 pct. af lønmodtagerne, der har et ansættelsesbevis kan f.eks. ikke huske eller ved ikke om, der er

en henvisning til en kollektiv overenskomst i deres ansættelsesbrev.

For det andet viser tabellen, at de temaer, der ifølge loven skal omtales i ansættelsesbeviset med mindre de indgår i en kollektiv overenskomst for området, også er de mest udbredte. Det være sig rettigheder med hensyn til betalt ferie (43 pct.), varigheden af lønmodtagernes henholdsvis arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom (66 pct.), lønnens størrelse ved ansættelsesforholdets begyndelse (62 pct.), pensionsforhold (52 pct.), den normale daglige eller ugentlige arbejdstid (67 pct.) og eventuel henvisning til kollektiv overenskomst (39 pct.).

Forhold såsom bestemmelser vedrørende overarbejde (24 pct.), uddannelses-/efteruddannelsesmu-

Tabel 17: Temaer, den enkelte lønmodtager husker, indgår i det skriftlige ansættelsesbevis, fordelt på sektor, arbejdsstilling og fagligt tilhørsforhold (pct.)

	<i>Henvisning til KO</i>	<i>Løn-størrelse</i>	<i>Løn-regulering</i>	<i>Pension</i>	<i>Opsigelse</i>	<i>Arbejdstid</i>
Sektor:						
Offentlig	45	49	38	48	59	63
Privat	34	70	49	54	70	70
Arbejdsstilling:						
Arbejder	38	58	36	42	61	64
Funktionær	40	63	49	58	69	69
Fagligt tilhørsforhold:						
LO	40	58	39	48	62	68
FTF	48	52	44	53	62	65
AC	48	67	54	61	67	67
LH	24	82	66	70	77	64
Udenfor	31	70	46	54	79	67
Andre	60	63	52	68	70	70
	<i>Overarbejde</i>	<i>Ferie</i>	<i>Uddannelse</i>	<i>Barsel</i>	<i>Konkurrence klausul</i>	<i>Frynsegoder</i>
Sektor:						
Offentlig	14	31	15	16	2	2
Privat	31	51	18	19	14	12
Arbejdsstilling:						
Arbejder	25	40	17	18	5	6
Funktionær	24	44	16	18	12	9
Fagligt tilhørsforhold:						
LO	23	40	18	19	5	6
FTF	16	37	14	17	6	5
AC	27	43	18	19	14	8
LH	37	56	20	15	20	22
Udenfor	27	50	21	13	19	18
Andre	33	47	23	16	12	16

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

ligheder (17 pct.), rettigheder i forbindelse med barsel (17 pct.), konkurrenceklausuler (9 pct.) og endelig frynsegoder (8 pct.) er der betydeligt færre, der har henvisning til i deres skriftlige ansættelsesbevis.

Ser man på, hvorledes henvisningerne i et givent tema i ansættelsesbeviserne fordeler sig på sektor og fagligt tilhørsforhold, viser der sig et generelt mønster. Er der en høj andel, der har henvisning til en kol-

Table 18: Topics, the individual wage recipient remembers, included in the written employment certificate distributed by formal collective agreement (pct.)

	<i>Henvisning til KO</i>	<i>Løn-størrelse</i>	<i>Løn-regulering</i>	<i>Pension</i>	<i>Opsigelse</i>	<i>Arbejdstid</i>
Kollektiv overenskomst	48	65	44	53	66	68
Individuel/ingen aftale	0	80	53	51	76	76
	<i>Overarbejde</i>	<i>Ferie</i>	<i>Uddannelse</i>	<i>Barsel</i>	<i>Konkurrence klausul</i>	<i>Frynsegoder</i>
Kollektiv overenskomst	28	47	20	21	10	10
Individuel/ingen aftale	36	55	15	13	23	14

Kilde: Ansættelses- og overenskomstforhold 2000.

ektiv overenskomst, er der relativt lavere andele, der har henvisninger til f.eks. lønnens størrelse og opsigelsesvarsler. Dette er imidlertid forventeligt, idet Lov om ansættelsesbeviser foreskriver, at der i ansættelsesbeviser ikke behøver være henvisninger til f.eks. lønnens størrelse, hvis denne fremgår af den gældende kollektive overenskomst.

En forklaring på, at det tilsvarende mønster ikke er tilstede i fordelingen på arbejdere og funktionærer, kan være, at der blandt arbejderne generelt er en betydelig højere andel "husker/ved ikke"-svar end blandt de funktionæransatte.

Mere interessant er det imidlertid at se på, hvilke temaer der indgår i de lønmodtageres ansættelsesbeviser, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst.

Af tabel 18 fremgår, at hovedparten af lønmodtagerne uden overenskomst i deres ansættelsesbevis har henvisninger til lønnens størrelse, opsigelsesvarsler samt arbejdstiden, mens kun omkring halvdelen har henvisninger til forhold såsom lønnens regulering, pension og ferie.

Der er således en gruppe på det private arbejdsmarked, der - udover at de ikke har kollektive rettigheder - heller ikke har skriftlige individuelle rettigheder i forhold til deres ansættelse på helt grundlæggende områder såsom lønnens regulering og opsigelsesvarsler. Størrelsesmæssigt udgør gruppen af lønmodtagere uden kollektiv overenskomst og hvis ansættelsesbrev ikke omhandler reguleringen af lønnen omkring 5 pct. af samtlige lønmodtagere.

Udfordringen i forhold til sikring af lønmodtagernes rettigheder er altså større end de 6 pct., der hverken har en kollektiv overenskomst eller et skriftligt ansættelsesbevis, idet et skriftligt ansættelsesbrev ikke er en garanti - selv ikke i forhold til de helt fundamentale løn- og ansættelsesvilkår.

Sammenfatning

Langt størstedelen af lønmodtagerne - 87 pct. - har et skriftligt ansættelsesbevis, der beskriver deres individuelle rettigheder i relation til basale løn- og arbejdsvilkår. Den største udbredelse er der blandt funktionærerne i almindelighed, mens arbejderne, især de privatansatte, ligger lavest. Analysen viser dog, at der netop for de privatansatte arbejdes vedkommende er sket en betydelig udbredelse af ansættelsesbeviser i perioden 1994-2000.

Mange af de lønmodtagere, der ikke har et skriftligt ansættelsesbevis er omfattet af en kollektiv overenskomst, og har således kollektiv sikring af deres arbejdsforhold. I den private sektor har næsten to tredjedel både en kollektiv overenskomst og et ansættelsesbevis, mens 6 pct. hverken er kollektivt eller individuelt sikrede. Udviklingen i kombinationen overenskomst/bevis fra 1994

til i dag dokumenterer, at kollektive overenskomster og skriftlige ansættelsesbeviser ikke er et spørgsmål om enten-eller, men derimod et både-og.

Teserne om, at henholdsvis globaliseringens og EU-reguleringens fokusering på individet og individuelle vilkår ville have en negativ effekt på den kollektive regulering på det danske arbejdsmarked kan altså ikke bekræftes. Derimod er der noget, der kunne tyde på, at de senere års store fokus på overenskomstdækning fra de faglige organisationers side - og dermed en øget opmærksomhed på, at man som lønmodtager har rettigheder - også har haft en afsmittende effekt på udbredelsen af de skriftlige ansættelsesbeviser.

Den nye situation på det danske arbejdsmarked er således ikke, at den enkelte har helt individuelle rettigheder og at ansættelsesforholdene hermed reguleres individuelt - den nye situation er, at flere og flere lønmodtageres ansættelsesvilkår er kollektivt regulerede og at den enkelte samtidig har papir på sine individuelle rettigheder - dem, der ligger indenfor overenskomstens rammer og dem, der ligger "over" overenskomstens minimumsbestemmelser.

Konklusion og perspektiver

Denne analyse har taget udgangspunkt i en række spørgsmål, som kort kan resumeres som følger:

- Sker der en erosion af lønmodtagernes kollektive rettigheder som følge af globaliseringen, IT-sektorens vækst og e-handelens udbredelse, dvs. udbredelsen af den såkaldt ny økonomi?
- Betyder den stigende EU-regulering på arbejdsmarkedet, at aftaledækningen svækkes?
- Hvordan er udviklingen i overenskomstdækningen især blandt de grupper, der er vanskeligst at overenskomstdække?
- Hvor stærke er overenskomsternes afsmittende effekter, når det gælder den normale arbejdstid?
- Efterlever virksomhederne Lov om ansættelsesbeviser bedre nu end før, og hvad betyder denne efterlevelse for overenskomstdækningen?

Når det gælder de to første spørgsmål, er svaret generelt set et nej, faktisk kan man sige tværtimod. Ser man således på den tilstedeværende overenskomstdækning, dvs. overenskomstdækning som oplevet af den enkelte lønmodta-

ger, er denne steget fra 52 til 59 pct. i den private sektor, hvilket modsvarer en overenskomstdækning på omkring 70 pct. på hele arbejdsmarkedet. Det er en ikke uvæsentlig stigning. Den formelle overenskomstdækning ligger på 71 pct. for det private arbejdsmarked og 83 pct. for hele arbejdsmarkedet. Disse sidste tal kan ikke umiddelbart sammenlignes med tidligere lønmodtagersurvey på grund af denne undersøgelses mere avancerede spørgeteknik. Resultatet fra denne undersøgelse (formel overenskomstdækning på 71 pct. i privat sektor) ligger derimod imellem resultaterne fra de seneste undersøgelser gennemført som virksomhedssurvey - nemlig Ibsens undersøgelse fra 1998, der angiver en overenskomstdækning i den private sektor på 68 pct. og Danmarks Statistiks 1997-undersøgelse, der viser en dækning på 83 pct. i den private sektor.

Der er grund til at antage, at overenskomstdækningen har været stigende i den sidste halvdel af 1990'erne, således som det kommer til udtryk i tallene for den tilstedeværende dækning – flere lønmodtagere i den private sektor oplever, at en kollektiv overenskomst gælder for dem. Hverken globalisering eller EU-regulering synes at spille negativt ind i forhold til

overenskomstdækningen, og man kan fremsætte to hypoteser omkring årsagerne til, at overenskomstdækningen er stigende, den ene ud fra en kollektiv aktør-synsvinkel, den anden ud fra en omverdenssynsvinkel:

Den første – kollektiv aktør-synsvinklen – kan være, at den stigende diskussion om overenskomstdækningen, på baggrund af tidligere undersøgelser samt en generel øget fokusering på arbejdspladsniveauet i det faglige arbejde, har bevirket, at fagforbundene har øget indsatsen for at få overenskomstdækket deres medlemmer.

Den anden hypotese – ud fra omverdenssynsvinklen – kan være, at forbundene på baggrund af diskussionen om overenskomstimplementering af EU-direktiver, har fået en anden forståelse af, hvilken betydning det har at overenskomstdække deres medlemmer. Den lovgivning, der er gennemført på baggrund af EU-direktiver (f.eks. Lov om ligebehandling og Lov om ansættelsesbeviser) har givet fagforbundene anledning til at føre en række sager mod arbejdsgiverne, og man har måske fået øjnene op for det nyttige i at kombinere EU-direktivernes individuelle rettigheder med overenskomsternes kollektive rettigheder.

Når man derfor ser på, hvordan overenskomstdækningen for de enkelte forbund har udviklet sig fra 1994 til 2000, får de enkelte forbund således antagelig i høj grad en feedback på deres egen indsats for at forbedre overenskomstdækningen for deres medlemmer. Dette er opmuntrende, fordi det viser, at organisationernes egen indsats i betydelig grad gør en forskel i dette spørgsmål.

Hvor finder stigningen i overenskomstdækningen sted og hvordan er udviklingen i overenskomstdækningen især blandt de grupper, der er vanskeligst at overenskomstdække? Et andet opmuntrende træk ved denne analyse er, at stigningen i overenskomstdækningen primært finder sted blandt de privatansatte funktionærer. Man kunne have frygtet, at dynamikken i overenskomstdækningen ville være sådan, at privatansatte funktionærer i IT-virksomheder, inden for e-handel – eller under påvirkning heraf, f.eks. i handelsvirksomheder og på finansområdet – i stadig mindre grad ville være overenskomstdækket. Dette har ikke kunnet bekræftes i denne analyse. Generelt er den tilstedeværende overenskomstdækning for privatansatte funktionærer steget med hele 10 procentpoint, fra 39 til 49 pct., mens den for arbejdere er

praktisk talt er uændret. Det er især blandt stillingsniveauer som teknikere (bl.a. IT-teknikere), at stigningen har været betydelig, men også blandt faglærte arbejdere. Ser man på brancheinddelingen, er det især brancher som finans-, transport- og handelsbranchen, der har haft de store stigninger i overenskomstdækningen. Nu har man jo i brancheinddelingen ikke en særlig branche, der hedder "Ny økonomi", men netop handel og finans er vel nogle af de områder, der er stærkt påvirket af de nye økonomiske udfordringer. Men disse branchers overenskomstdækning er ikke påvirket negativt. På den anden side er der en faldende overenskomstdækning indenfor privat forretningservice, der ved siden af rengøringsområdet også omfatter IT-virksomheder m.v. Der er med andre ord tendenser, der peger i begge retninger.

Hvor stærke er overenskomsternes afsmittende effekter når det gælder den normale arbejdstid? Er det rimeligt, når organisationerne fremfører, at de danske overenskomster regulerer arbejdstiden lige så godt som lovgivning gør det i udlandet? Undersøgelsen her viser, at når den gælder normal, selvoplyst arbejdstid, er der betydelig flere overenskomstmæssigt ikke-dækkede end dækkede, der arbejder mere

end 38 timer om ugen, nemlig 21 pct. imod 10 pct. Imidlertid viser de mere dybdeborende analyser, at denne forskel helt overvejende kan føres tilbage til forskelle i stillingsniveau, snarere end forskelle i overenskomstdækning: Det er trods alt intuitivt, at forfremmelse til arbejdsleder eller til kontorchef i de fleste tilfælde indebærer en risiko for længere normal arbejdstid end man havde som ikke-ledende medarbejder, og da flere ledere ikke er dækket af kollektive overenskomster, er sammenhængen her baseret på forskelle i stillingsniveau mere end på fraværet af den kollektive overenskomst. Dette kan også ses af, at når man ser på dækkede henholdsvis ikke-dækkede på de forskellige stillingsniveauer, bliver forskellene i de fleste tilfælde ikke signifikante. "Faren" for længere normal arbejdstid følger primært af at avancere i hierarkiet, ikke af at arbejde på en ikke-overenskomstdækket virksomhed.

Sagt på en anden måde betyder dette, at langt størstedelen af almindelige lønmodtagere herhjemme opfatter 37 timers arbejdsugen som gældende også for dem, uanset om de er overenskomstdækket eller ej. Denne mekanisme forudsætter dog nok – for at kunne blive bevaret – at overenskomstdækningen kan bevare et rimeligt højt

niveau, også i den private sektor og blandt funktionærerne i den private sektor, og undersøgelsen her viser da også, at overenskomsternes afsmittende effekter ikke synes truet på dette område.

Efterlever virksomhederne Lov om ansættelsesbeviser bedre nu end før, og hvad betyder denne efterlevelse for overenskomstdækningen? Den første undersøgelse af skriftlige ansættelsesbevisers udbredelse sidst i 1994 (loven trådte i kraft 1. juli 1993) viste, at på dette tidspunkt havde loven endnu kun haft en ringe effekt. Der var flere, der fik beviserne efter skæringsdatoen, men denne stigning gjaldt både funktionærer og arbejdere, så forskellen mellem disse to grupper var ikke mindsket. Dette har i mellemtiden ændret sig betydeligt. Ganske vist er der stadig en signifikant forskel på skriftligheden i ansættelsesforholdet, idet 91 pct. af funktionærerne og 73 pct. af arbejderne har et skriftligt ansættelsesbevis, og arbejderne har dermed stadig et betydeligt efterslæb. Men hvor stigningen siden 1994 for funktionærerne har været 13 procentpoint, så har den for arbejderne været hele 31 procentpoint, så dermed er arbejderne i betydeligt omfang halet ind på deres månedslønnede kolleger. Man kan også sige, at dette noget antikvere-

de udtryk for statusforskelle på arbejdsmarkedet – funktionærer har papir på ansættelsen, arbejdere har det ikke – er ved at forsvinde.

Det er især i mindre virksomheder og i virksomheder i bygge og anlægsbranchen, hvor det kniber med at overholde loven. I virksomheder med 1-10 ansatte har kun to ud af tre ansatte et bevis, og det samme gælder for de ansatte i bygge og anlæg (hvor der, i parentes bemærket, også er en del store virksomheder).

Er udbredelsen af disse skriftlige ansættelsesbeviser nu noget, der udfordrer de kollektive overenskomster? Sammenligner man tallene fra 1994 med dem fra 2000 synes dette ikke at være tilfældet. Ser man først på funktionærerne i den private sektor, viser det sig, at kombinationen af ansættelsesbevis og kollektiv overenskomst er steget fra 32 til 46 pct., en lige så stor gruppe som kun har skriftligt ansættelsesbevis. Denne sidste gruppe er ikke vokset siden 1994, hvorfor det især er gruppen helt uden papir af den ene eller den anden art, der er faldet, fra 15 til 5 pct. Dette er meget opmuntrende, og det viser antagelig, at virksomhederne både er blevet mere opmærksomme på lovgivningen og at fagforbundenes indsats også har haft en effekt.

Ser man herefter på arbejderne, så er gruppen, der både har bevis og kollektiv overenskomst vokset endnu kraftigere, nemlig fra 32 til 54 pct., hvilket først og fremmest udtrykker, at mange af de arbejdere, der i 1994 kun havde kollektiv overenskomst, nu har fået suppleret med et ansættelsesbevis. Gruppen af arbejdere, der kun har et bevis, er også steget, fra 10 til 19 pct., hvilket udtrykker, at siden 1994 er der for de ikke-overenskomstdækkede arbejdere ikke sket en forøget overenskomstdækning, men der er dog sket det, at en større andel af de ikke-dækkede har fået papir på deres ansættelsesforhold, hvilket også er et fremskridt. Men det helt klare mønster er, at også de overenskomstdækkede arbejdere som hovedregel har fået et ansættelsesbevis, hvilket også er konsistent med den plads, dette spørgsmål indtager i langt de fleste kollektive overenskomster, og med den vægt en række fagforbund har lagt på at følge op på sager om manglende ansættelsesbeviser, hvor det fagretlige systems domspraksis har vist sig ret håndfast (jf. Herskind & Petersen 1997).

Statusforskellene mellem arbejdere og funktionærer på dette enkelte punkt er tydeligvis under afvikling. Der er langt fra tale om, at virksomhederne stiller arbejdere og funktio-

nærer lige, når det gælder grundlæggende rettigheder i ansættelsesforholdet, men de tider, hvor man kan spise den nyansatte arbejder af med at sige: "Du kan starte på mandag" – er trods alt ved at være forbi. En mindre del af arbejdsstyrken (10 pct. af arbejderne, 5 pct. af funktionærerne) har hverken overenskomst eller ansættelsesbevis og her til kommer henholdsvis 16 og 3 pct., som har overenskomst, men stadig intet bevis, så der er stadig noget at komme efter for forbundene.

Perspektiverne af dette synes forholdsvis klare. Hvis der var et fald i overenskomstdækningen frem til midten af 1990'erne, et tab som primært skyldtes, at overenskomsterne stod så svagt blandt de privatansatte funktionærer, så er dette tab nu genindvundet, og dette skyldes primært, at organisationerne gennem en forøget indsats har fået overenskomstmæssigt langt bedre fat netop i de privatansatte funktionærer. Til gengæld er det dog ikke lykkedes at få bedre fat i de ikke-dækkede arbejdere. Det positive er her, at privatansatte arbejdere repræsenterer fremtiden, rent størrelsesmæssigt, og det negative er, at forbundene bør gøre mere for at dække flere arbejdere, og funktionærforbundene har endnu betydelige grupper af ikke-dækkede lønmodtagere, som de kan og bør forsøge at få ind under aftale-

systemets vinger. Resultaterne fra denne undersøgelse synes at vise, at en mere aktiv og effektiv indsats i høj grad kan føre positive resultater med sig.

Når det gælder skriftlige ansættelsesbeviser er disse et lille skridt i retning af større ligestilling mellem arbejdere og funktionærer og i det hele taget bedre retsstilling især for arbejderne, blandt hvem under halvdelen fik et skriftlig bevis, når man blot går ti år tilbage.

Det er heri den nye balance mellem kollektivism (overenskomst) og individualisme (ansættelsesbevis) består. I modsætning til hvad man kunne frygte, er udviklingen de senere år gået i retning af, at flere og flere lønmodtagere både har kollektive rettigheder i form af at være omfattet af en kollektiv overenskomst og individuelle rettigheder nedskrevet i et ansættelsesbevis. Udviklingen har med andre ord vist sig at være karakteriseret ved både-og i modsætning til enten-eller - altså, hvor de kollektive overenskomster var forbeholdt en del af arbejdsmarkedet og de individuelle ansættelsesbeviser en anden.

Referencer

Cully, Mark, Andrew O'Reilly, Neil Millward, John Forth, Stephen Woodland, Gill Dix & Alex Bryson

(1998): *The 1998 Workplace Industrial Relations Survey. First findings*. London: Department of Trade and Industry, HMSO.

Danmarks Statistik (1997): *Nyt fra Danmarks Statistik*, nr. 225, København; Danmarks Statistik.

Dansk Arbejdsgiverforening (1999): *Arbejdsmarkedsrapport 1999*, København: DA.

Dansk Arbejdsgiverforening (2000): *Arbejdsmarkedsrapport 2000*, København: DA.

Herskind, Peter & Lykke Petersen (1997): *Lov om ansættelsesbeviser*, København: GadJura.

Ibsen, Flemming (2000): "Den kollektive overenskomstdækning i Danmark", i: Flemming Ibsen og Steen Scheuer: *Septemberforliget i det 21. århundrede. Historiske dilemmaer*, København: Jurist- og Økonomforb. Forlag, pp. 31-52.

Kristiansen, Jens (1997): *Lønmodtagerbeskyttelse i dansk arbejdsret*, København: GadJura.

LO (1999): *Velfærd set fra neden*, København: LO.

Madsen, Morten (2000): "Medlemmer i bevægelse 1992-2000. LO-

medlemmernes syn på fagforeningen”, *LO-dokumentation 1/2000*, pp. 5-32.

Nielsen, Ruth (1998): *Lærebog i arbejdsret*, 7. rev. udg., København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Purcell, John (1997): “Mapping management styles”, *Journal of Management Studies*, 42: 5, pp. 533-548.

Scheuer, Steen (1990): “Aspekter af fagbevægelsens strukturudvikling i efterkrigstiden: Ekstern struktur, medlemstal samt strukturen i de kollektive overenskomstforhandlinger”, i: *Årbog for arbejderbevægelsens historie 1990*, København: Selskabet til Forskning i Arbejderbevægelsens Historie.

Scheuer, Steen (1996): *Fælles aftale eller egen kontrakt i arbejdslivet*, København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.

Scheuer, Steen (1997): *Arbejdstid og overenskomst. En arbejds sociologisk analyse af kollektive overenskomsters betydning for privatansattes arbejdstid og overarbejde*, København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.

Nye ansættelsesformer på det danske arbejdsmarked

– bliver de atypiske de typiske?

*Morten Madsen, LO's samfundsøkonomiske sektion
Ask Petersen, LO's samfundsøkonomiske sektion*

Internationalt har der de senere år været fokus på udviklingen af nye ansættelsesformer. Vikarbureauansatte vikarer, vikarer i almindelighed, åremålsansatte, projektansatte, midlertidigt ansatte, selvbeskæftigede, freelancere, freeagents osv. er alle betegnelser for ansættelsesformer, der med varierende hastighed og styrke indtager de udviklede landes arbejdsmarkeder - eller måske rettere det globale arbejdsmarked. Nye ansættelsesformer der er væsentligt forskellige fra det prototypiske lønmodta-

geransættelsesforhold, og som derfor udfordrer såvel de individuelle og kollektive lønmodtagerrettigheder (og pligter) som de kollektive institutioner, der har fremmet og sikret disse rettigheder.

I Danmark er man først nu for alvor begyndt at interessere sig for de nye ansættelsesformer. Et eksempel herpå er, at Arbejdsministeriet aktuelt har nedsat en arbejdsgruppe, der har til opgave at tilvejebringe mere viden om hvem og hvor mange, der falder ind under den så-

kaldt 3. gruppe. Endvidere er de første undersøgelser af udbredelsen af enkeltgrupper/former - f.eks. de selvbeskæftigede - og tilhørende perspektiver gennemført, men der mangler et mere systematisk overblik over den samlede udvikling.

Med baggrund i en omfattende surveyundersøgelse "Ansættelses- og organisationsforhold 2000" LO har gennemført i samarbejde med Socialforskningsinstituttet, er det hensigten at bidrage til et sådant overblik.

Analysen er disponeret således, at der (1) først tegnes et billede af udviklingen i de nye ansættelsesformer, (2) dernæst ses der nærmere på det begrebsapparat, der benyttes ikke mindst i den internationale litteratur. (3) Med afsæt i den ovenfor nævnte surveyundersøgelse analyseres forskellige kategorier af de nye ansættelsesformer med hensyn til udbredelse, vilkår og sociale karakteristika, hvorefter (4) disse kategorier sammenlignes med "normal-lønmodtageren". Afslutningsvis (5) perspektiveres analyseresultaterne.

Undersøgelser af nye ansættelsesformer

De nye ansættelsesformer er som sagt ikke videre belyst. Der eksisterer kun ganske få undersøgelser

af fænomenet, ligesom der heller ikke er etableret begrebsmæssig klarhed over, hvad de nye ansættelsesformer omfatter i en dansk sammenhæng. Dette betyder, at de få undersøgelser, der trods alt findes, snarere har afdækket forskellige kategorier af nye ansættelsesformer, fremfor mere sammenhængende at beskrive omfanget og karakteren af de forskellige nye ansættelsesformer.

Der synes at være stor forskel på, hvor meget de nye ansættelsesformer fylder på de nationale arbejdsmarkeder. En undersøgelse fra USA viser dels at 13 pct. af samtlige beskæftigede i 1997 var midlertidigt ansatte og 8 pct. selvbeskæftigede, dels at væksten i vikarbureauers andel af samtlige beskæftigede har været betydelig fra 1991 til 1997. Vikarbureauernes andel af de beskæftigede lønmodtagere er således steget fra 1 til 2 pct. i perioden (Nollen 1999:24-8). I Canada var 10 pct. af alle beskæftigede i 1995 karakteriseret ved at være selvbeskæftigede og andre 10 pct. midlertidigt ansatte (Zeytinoglu 1999:43). På det Nordamerikanske kontinent er det altså næsten hver fjerde beskæftigede, der er ansat i såkaldt atypiske stillinger.

Ser man på EU-landene peger undersøgelser fra OECD på, at

Tabel 1: Midlertidigt ansatte i procent af samtlige beskæftige i EU, 1983-1994 (pct.)

	1983	1988	1990	1994	Ændring i procentpoint 1983-1994
Belgien	5,4	5,0	5,3	5,1	-0,3
Danmark	12,5	11,5	10,8	12,0	-0,5
Finlandc	11,1	11,9	13,1	13,5	2,4
Frankrig	3,3	7,8	10,5	11,0	7,7
Tyskland	10,0	11,4	10,5	10,3 ^d	0,3
Grækenland ^b	16,3	17,6	16,6	10,3	-6,0
Irland	6,2	9,1	8,5	9,4	3,2
Italien	6,6	5,8	5,2	7,3	0,7
Luxembourg	3,2	3,7	3,4	2,9	-0,3
Holland	5,8	8,7	7,6	10,9	5,1
Portugal ^b	-	18,5	18,6	9,4	-7,5 ^a
Spanien	-	22,4	29,8	33,7	18,1 ^a
Sverige	-	12,0	9,7	13,5	1,5 ^a
Storbritanien	5,5	6,0	5,2	6,5	1,0

Note: - : Data ikke tilgængelige. a:1987 - 1994, b:Data ikke sammenlignelige pga. ændringer i definitionerne, c:1983, 1989, 1991 og 1993; d:1985 - 1994, Øst og Vesttyskland.

Kilde: OECD (1993, 1996), her efter Delsen 1999:105.

der er store udsving i såvel udbredelse som udvikling. I 1994 udgjorde de midlertidigt ansattes andel af samtlige beskæftigede lønmodtagere i EU-landene 3 pct. i Luxembourg, omkring 5-7 pct. i Belgien og Storbritanien, 10-14 pct. i f.eks. Finland, Danmark (12 pct.), Frankrig, Sverige og Holland, til over 33 pct. i Spanien. I lande som Frankrig, Holland og Spanien var der vækst i andelen af midlertidigt ansatte i perioden 1983-94. I Danmark, Belgien, Storbritanien m.v. var niveauet stort set det samme, mens Grækenland og Portugal havde et fald

i andelen af midlertidigt ansatte i perioden (her efter Delsen 1999: 104-9, se også tabel 1).

En særlig gruppe af de midlertidigt ansatte er de vikariansatte. Arbejdskraftundersøgelsen peger på, at omkring 60.000 lønmodtagere, svarende til 2,7 pct. af samtlige lønmodtagere er sæson- eller vikariansatte (Danmarks Statistik 1999:16). Selvom man må formode, at hovedparten er sæsonansatte, har der de sidste 20 år tilsyneladende været en markant vækst i vikariansættelser. Eksempelvis formidle Foreningen af vikarbu-

Tabel 2: Selvbeskæftigelse i udvalgte lande, 1983, 1990 og 1997, (1.000 personer og pct. af arbejdsstyrken)

	1983		1990		1997	
	1.000 pers.	Procent	1.000 pers.	Procent	1.000 pers.	Procent
Belgien	358,2	10,6	414,1	11,4	463,7	12,6
Danmark	89,1	4,0	82,7	3,3	85,3	3,3
Finland	-	-	-	-	116,0	5,8
Frankrig	1121,8	5,8	995,7	4,5	909,4	4,3
Grækenland	524,4	21,2	585,1	20,7	593,8	19,2
Holland	-	-	302,5	5,0	433,8	6,3
Irland	60,7	6,6	79,0	8,3	95,6	7,8
Portugal	-	-	436,5	13,8	488,2	12,3
Spanien	-	-	1454,3	13,1	1491,8	12,7
Sverige	-	-	-	-	203,6	5,3
Tyskland	702,9	2,9	841,0	3,1	1499,8	4,3
UK	1204,5	5,3	2244,1	8,5	2263,1	8,7
Østrig	-	-	-	-	75,5	2,2
USA	-	-	-	-	7114,4	5,7

Kilde: OECD (2000:158, 162) og egne beregninger.

reauer ifølge Center for Erhvervsanalyser (1999) arbejdstimer for 3.100 fuldtidsbeskæftigede vikarer i Danmark i 1998, hvilket er en vækst på 40 pct. fra 1997. En ny brancheanalyse - gennemført af vikarbureauernes internationale organisation - viser, at det i Danmark kun er 0,2 pct. af arbejdsstyrken, der aktuelt er vikaransat, hvilket er en meget mindre andel en f.eks. Holland, hvor 1,5 pct. arbejder som vikarer (CIETT 2000).

En anden kategori er de selvbeskæftigede. I tabel 2 er OECD's opgørelse af selvbeskæftigede i udvalgte lande gengivet. I 1997 udgjorde de selvbeskæftigede 3,3 pct.

af arbejdsstyrken i Danmark og siden 1983, har der ikke været nogen særlig udvikling.

Der er imidlertid betydelige forskelle mellem landene imellem - både med hensyn til niveau og udviklingstakt/tendens. Østrig er ligesom Danmark karakteriseret ved, at de selvbeskæftigede i procent af arbejdsstyrken er begrænset sammenlignet med lande som Portugal, Spanien, Belgien og Grækenland, der har en betydelig højere andel selvbeskæftigede (12-19 pct.).

Selvom man skal være varsom med at sammenligne niveauerne for de respektive lande på grund af

uensartede definitioner af f.eks. "midlertidigt ansatte" peger de internationale undersøgelser og opgørelser i retning af en betydelig differentiering i de atypiske ansættelses udbredelse og forskellige udviklingstendenser landene imellem. En forklaring på disse forskelligheder kan være forskelle i den aftale- eller lovgivningsmæssige regulering af virksomhedernes mulighed for at afskedige medarbejderne. En komparativ undersøgelse af udbredelsen af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter ("fixed-term contracts") viser nemlig, at der er en relativ lav udbredelse af sådanne tidsbegrænsede ansættelser i lande såsom Storbritannien, Danmark og Irland, hvor også lønmodtagerne kun i lav grad er beskyttet imod afskedigelser. Omvendt er de tidsbegrænsede ansættelser væsentligt mere udbredte i f.eks. Tyskland, Spanien og Holland - lande, der er kendetegnet ved dels en høj beskyttelse af lønmodtagerne i forbindelse med afskedigelse, dels at have få restriktioner i forhold til at kunne indgå tidsbegrænsede kontrakter. I Spanien er det tilmed sådan, at arbejdsgiveren ikke skal betale sociale bidrag, hvis ansættelsesforholdet er under et års varighed, hvilket selvfølgelig motiverer til korte ansættelser. Italien og Belgien, der befinder sig i en mellempo-

sition, er kendetegnet ved på en gang at have høj beskyttelse og restriktioner i forhold til indgåelse af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter (Bielenski 1992, her efter Delsen 1999:106).

Lønmodtagere med sekundær beskæftigelse er en tredje kategori af nye ansættelsesformer. Til trods for, at hovedparten af lønmodtagerne har et job med fast indtægt, er der en del lønmodtagere, der har sekundær beskæftigelse. I følge den Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik har der været en stigning i andel lønmodtagere med sekundær beskæftigelse fra knapt 12 pct. i 1985 til godt 14 pct. i 1998. Lønmodtagere i ledende stillinger med højt uddannelsesniveau har oftere sekundær beskæftigelse (21-25 pct.) end lønmodtagere beskæftiget i jobs, der kræver færdigheder på grundniveau (13 pct.) (Danmarks Statistik 1999:21). Med det stigende uddannelsesniveau såvel i Danmark, som resten af den vestlige verden, er der således baggrund for at antage, at omfanget af lønmodtagere med sekundær beskæftigelse på længere sigt vil stige.

Det fremgår, at der kun eksisterer data, der beskriver omfanget af atypiske ansættelser. Der mangler viden om, hvad der nærmere karakteriserer de forskellige katego-

rier af atypisk ansatte. En undtagelse er dog AC-området, idet medlemmerne af AC-forbundenes atypiske ansættelser er belyst kvalitativt såvel som kvantitativt (Erhvervsanalyser 2000). Hovedpointerne fra AC's undersøgelse er: (1) at 19 pct. af medlemmerne har atypiske ansættelsesforhold, hvilket betyder, at de enten ikke har en fast ansættelse i løbet af året, eller fordi de kombinerer en fast ansættelse med anden type beskæftigelse (sekundær beskæftigelse eller egen virksomhed/selvbeskæftigede), (2) at de atypiske AC'ere har et mere afslappet forhold til fast ansættelse og indtægt end de typiske AC'ere, samtidig med at de på en række punkter beskriver det arbejdsmarked, de befinder sig på, som mere presset end det typiske AC-arbejdsmarked, og (3) at de atypiske AC'ere er en meget forskelligartet gruppe, idet der er tre relativt forskellige kategorier af atypiske AC'ere. Den første gruppe (ca. en tredjedel) har foretaget et bevidst valg og ønsker at være atypiske, den anden gruppe (ca. en femtedel) er tvunget ud i atypiske beskæftigelsesrelationer, mens den tredje gruppe (ca. en tredjedel) består af reaktive AC'ere, der har reageret på et attraktivt tilbud fra en opdragsgiver uden at karriere, familie eller ledighed har haft betydning.

Med denne undersøgelse kan man ikke analysere den enkeltes motivationer, præferencer og tilfredshed med den nuværende position på arbejdsmarkedet. Undersøgelsen giver imidlertid et samlet billede af udbredelsen af atypiske ansættelser, hvem der har atypiske ansættelser (sociale baggrundsforhold m.v.), og hvilke vilkår de har (arbejdstid, kollektiv overenskomst m.v.). Inden resultaterne af den empiriske undersøgelse præsenteres skal der imidlertid ses nærmere på begrebsapparatet, der knytter sig til de nye ansættelsesformer.

Nye ansættelsesformer - et forsøg på begrebsafklaring

Det er vanskeligt at kategorisere de nye ansættelsesformer - det er som at "få firkantede stolper til at passe i runde huller", som en gruppe amerikanske arbejdsmarkedsforskere har formuleret det (McLean Parks, Kidder & Gallagher 1998) - men her skal alligevel gøres et forsøg. I forhold til at indfange de nye ansættelsesformer som begreb kan man umiddelbart anlægge to forskellige vinkler - dels kan man se de nye ansættelsesformer i relation til den typiske lønmodtageransættelses karakteristika, dels kan de nye ansættelsesformer ses som liggende mellem de to traditionelle grupper på arbejdsmarkedet

nemlig lønmodtagere og arbejdsgivere/de selvstændige.

Med førstnævnte vinkel lægges der vægt på, at det kendetegnende for de nye ansættelsesformer er, at de er "atypiske" sammenlignet med de "typiske" lønmodtageransættelser. I den internationale litteratur benævnt "non-standard work" eller "contingent employment". Det typiske lønmodtagerjob eller ansættelsesforhold forstås som en fast hel- eller deltidsansættelse med en implicit eller eksplicit præmis om/forståelse af, at ansættelsesforholdet har karakter af permanent. Det er dog sådan, at der på tværs af nationale arbejdsmarkeder kan være forskelle på, hvad der er standard eller typisk. I nogle industrialiserede lande opleves f.eks. deltidsansættelser eller det, at kvinder arbejder på lige fod med mænd som atypisk. Men i en dansk kontekst må ikke kun kvinders arbejdsmarkedsdeltagelse, men også deltidsansættelse - der bl.a. er omfattet af de samme kollektive og individuelle rettigheder som heltidsansættelse - karakteriseres som typisk.

Nedenfor listes tre overordnede kategorier af "atypiske" ansatte (se også Gallagher & Sverke 2000:133):

- *Midlertidigt ansatte:* Lønmodtagere ansat direkte af en virksomhed

til at imødekomme kortsigtede eller varierende planlagte behov. Det "midlertidige" kan både dække over, at ansættelsen er bundet til en tids- og/eller opgave-/projekt-afgrænset periode.

- *Vikarbureauansatte vikarer:* Lønmodtagere ansatte på en eksplicit korterevarende kontrakt via et vikarbureau.
- *Selvbeskæftigede:* Personer der hentes ind i en virksomhed på grund af specielle kvalifikationer og kunnen - f.eks. softwareudviklere eller andre former for udviklings- og rådgivningsopgaver, der kræver specifikke kvalifikationer.

Et andet afsæt for begrebsliggørelse af de nye ansættelsesformer - der bl.a. udgår fra arbejdet i Arbejdsministeriets arbejdsgruppe om den 3. gruppe - er at se ansættelsesformerne i relation til de to traditionelle grupper på arbejdsmarkedet lønmodtagerne og arbejdsgiverne/de selvstændige - heraf betegnelsen den 3. gruppe. Analysevinklen er identisk med den anglo-saksiske, der benytter sig af begrebet "precarious work", hvor fokus også er rettet mod bl.a. usikkerhederne i ansættelsesbetingelserne.

Den 3. gruppe defineres altså som en residual til de to traditionelle

parter og det tilhørende ansættelsesforhold karakteriseret ved en gensidig forpligtethed i form af rettigheder og pligter reguleret af de kollektive overenskomster og arbejdsretten.

Betegnelsen den 3. gruppe omfatter således personer, der ikke arbejder i et traditionelt ansættelsesforhold og som ikke er traditionelt selvstændige - der er derimod tale om personer, der arbejder i utraditionelle arbejdsrelationer og som får deres væsentligste indkomst heraf. Den 3. gruppe er uensartet og karakteriseres ved forskellige blandinger af de typiske kendetegn for henholdsvis lønmodtagere og selvstændige.

Eksempler på mulige kendetegn for den 3. gruppe:

- At den enkelte er forpligtet til at udføre arbejdet personligt.
- At den enkelte ikke har nogen ansatte.
- At den enkelte udfører opgaver, der ligeledes udføres af lønmodtagere med typiske lønmodtagerrettigheder og -pligter.
- At den enkelte får en væsentlig del af indkomsten fra det pågældende hverv.

- At hvervet er tidsbestemt og/eller opgavebestemt.

I Arbejdsministeriets arbejde med den 3. gruppe opererer man med to hovedkategorier:

- *De selvbeskæftigede*, der ved siden af ovennævnte karakteristika, ligeledes er kendetegnet ved at arbejde i egne lokaler samt at arbejde med eget udstyr.
- *De aftaletilknyttede*, der er mere uhomogene end de selvbeskæftigede, og som ved siden af ovennævnte karakteristika kan være kendetegnet ved, at de kan have mange hvervgivere, at tilknytningen til den enkelte hvervgiver kan være kortvarig samt at den enkelte kan være underlagt instruktionsbeføjelser under opgavens udførelse.

Det fremgår, at der er en høj grad af overensstemmelse mellem de to tilgange til forståelse af de nye ansættelsesformer: (1) de atypisk ansatte og (2) den 3. gruppe. Man kan dog sige, at der er et noget bredere fokus i tilgangen, der tager udgangspunkt i atypiske ansættelsesformer sammenlignet med tilgangen omhandlede den 3. gruppe. De atypiske er pr. definition alle, der ikke er typiske, og sigtet med at indfange de atypiske ansættelser er et

ønske om at følge og forstå udviklingerne på arbejdsmarkedet som helhed. Det være sig hårde vilkår som løn og arbejdstid og det være sig mere bløde områder som f.eks. forståelsen af arbejdet, motivationsfaktorer og tilknytning/samhørighed med henholdsvis virksomheden og faglige organisationer. I den 3. gruppe er der en snævrere orientering på afvigelser i forhold til relationen mellem arbejdsgiver og lønmodtager og ikke mindst hele rettighedsaspektet heraf. Hvilke rettigheder har den enkelte? Hvordan sikres den enkeltes rettigheder? osv. Med andre ord en fokusering på de juridiske og arbejdsretlige aspekter.

Konkret kommer dette til udtryk ved, at man i forhold til den 3. gruppe f.eks. ikke interesserer sig for de vikarbureauansatte vikarer. De vikarbureauansatte vikarer opfattes som lønmodtagere på linie med andre lønmodtagere i den forstand, at der er et klart ansættelsesforhold, hvorfor det er fagbevægelsens opgave at sikre deres rettigheder igennem faglig organisering og overenskomstdækning på linie med andre nye lønmodtagergrupper såsom ansatte i IT-branchen og lignende.

Afslutningsvis kan man stille sig spørgsmålet: Er de nye ansættelses-

former egentlig “nye”? Flere arbejdsmarkedsforskere (Capelli 1999; Lansbury 2000; Marsden 2000; Gallagher & Sverke 2000) har hertil bemærket, at de nye ansættelsesformer - hvad enten man fokuserer på de atypiske eller den 3. gruppe - snarere repræsenterer en tilbagevenden til ansættelsesformer, der kendetegnede de første stadier i industrialiseringen og som i dag er dominerende på arbejdsmarkedet i mange udviklingslande. Marsden (2000:28) understreger i denne forbindelse, at det først er efter 2. Verdenskrig, permanente ansættelser blev dominerende i de industrialiserede markedsøkonomier. Men uanset om der er tale om en tilbagevenden til tidligere tiders ansættelsesformer eller ej - er de nye ansættelsesformer en udfordring for det traditionelle arbejdsmarked og de regulerende institutioner, der er igennem 100 år er udviklet til at håndtere det typiske ansættelsesforhold eller for den sags skyld den klassiske relation mellem lønmodtager og arbejdsgiver, der er overleveret fra industrialiseringen.

I analysen her anlægges det brede fokus - atypiske ansættelser. I operationalisering snævres dette ind til at omfatte tre hovedgrupper:

- *Selvbeskæftigede* - forstået som selvstændige uden ansatte.

- *Midlertidigt ansatte* - der omfatter både opgave- og tidsafgrænsede ansættelser, herunder vikarer og vikarbureauansatte vikarer, samt andre former for midlertidige ansættelser,
- *Lønmodtagere med sekundær beskæftigelse.*

Sidstnævnte indgår ikke specifikt i hverken de atypiske ansættelser eller den 3. gruppe, men kan være i vækst og vise sig at blive en væsentlig faktor på fremtidens arbejdsmarked. Man kan forestille sig, at den enkelte har en traditionel hel- eller deltids lønmodtageransættelse, der sikrer en vis bund i forhold til økonomisk tryghed og derudover har et eller flere arrangementer ved siden af, der i højere grad er styret af den enkeltes personlige interesser og realiseringsønsker.

Datamaterialet

Datamaterialet - Ansættelses- og organisationsforhold 2000 - er indsamlet og oparbejdet af Socialforskningsinstituttet (SFI Survey) for LO igennem telefoninterviews. Interviewingen er foregået i perioden maj til august 2000. Undersøgelsens population er lønmodtagere og selvstændige uden ansatte (medhjælpende ægtefæller indgår ikke), der er fyldt 18 år men ikke 60 år.

For at kunne indfri ambitionerne med undersøgelsen, har der fra LO's side været stillet krav om, at det endelige datamateriale skulle indeholde svar fra minimum 5.000 lønmodtagere og selvstændige uden ansatte, hvilket skulle muliggøre, at der kan gennemføres statistisk sikre analyser selv ved detaljerede underopdelinger af materialet.

Bruttostikprøven, der blev udtrukket fra CPR-registret af Danmarks Statistik, var på 10.142 personer, hvoraf der ikke kunne findes telefonnummer på 1.635 personer, 24 var flyttet til udlandet og 1 var afgået ved døden. Den reducerede stikprøve omfattede således 8.482 personer, hvoraf der er opnået interview med 6.433 personer - svarende til en besvarelsesprocent på 76. For en nærmere redegørelse for datamaterialet henvises til bilag 2.

Omfanget af atypiske ansættelser 2000 - hovedresultater

De selvbeskæftigede, defineret som selvstændige uden ansatte, udgør 4 pct. af samtlige erhvervsaktive i alderen 18-59 år. Omregnes denne procentandel til personer ved hjælp af den Registerbaserede ArbejdsstyrkeStatistik svarer det til omkring 102.000 personer. I andre danske og internationale opgørelser af omfanget af selvbeskæftigelse (se

Tabel 3: Lønmodtagernes ansættelsessituation (pct. og antal)

	<i>Procent</i>	<i>Antal</i>
Fastansatte	91	4321
Midlertidigt ansatte	9	432
Heraf:		
- Opgavebestemt	2	110
- Åremål	1	60
- Vikar	3	126
- Anden	3	136

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

f.eks. OECD 2000 og Center for Erhvervsanalyser 1999) opereres der med en mere restriktiv definition, idet selvstændige uden ansatte indenfor landbruget normalt ikke medtages. Det gør de imidlertid i udgangspunktet her, men i et senere afsnit sker der en endnu hårdere selektering i gruppen af selvstændige uden ansatte i forhold til at matche de "egentlige" selvbeskæftigede. Undersøgelsen viser i øvrigt, at der kun er små forskelle på, om man medtager landbruget eller ikke i opgørelsen - andelen af selvbeskæftigede udgør 3,9 pct., når man ser bort fra landbruget og 4,2 pct., hvis landbruget medtages (konfidensintervallet er $\pm 0,5$ pct.).

Set i forhold til OECD's seneste opgørelse, (jf. tabel 1 ovenfor) er der

således tale om en ikke-signifikant stigning i andelen af selvbeskæftigede. På baggrund af tabellen er det imidlertid mere rigtigt at sige, at andelen af selvbeskæftigede har været relativt konstant i Danmark fra 1983 til 2000.

De midlertidigt ansatte omfatter flere grupper, men som samlet gruppe viser undersøgelsen, at 9 pct. af de 18-59-årige lønmodtagere er karakteriseret ved at være ansatte i tidsmæssigt- eller opgavemæssigt afgrænsede stillinger samt som vikarer, jf. tabel 3. I tabellen er de vikarbureauansatte vikarer indeholdt i den generelle kategori for vikarer, idet blot 13 respondenter svarede bekræftende på, at de var anvist af et vikarbureau. Samlet set svarer 9 pct. af de 18-59 årige

1 Konfidensintervallet angiver det procentinterval indenfor hvilket den "reelle" procentandel med 95 pct.'s sandsynlighed ligger. F.eks. er organisationsprocenten med 95 pct.'s sandsynlighed mellem 81 og 83 pct.

Tabel 4: Omfanget af atypisk ansatte på det danske arbejdsmarked (pct., antal og absolutte tal)

	Ansættelses- og organisationsforhold 2000		RAS 1999 (16-59 årige) Absolutte tal (ca. angivelser)
	Procent	Antal	
Alle erhvervsaktive (18-59 år)	100	5447	2.559.000
- Selvbekæftigede	4	227	102.000
Alle lønmodtagere (18-59 år)	100	4769	2.385.000
- Midlertidigt ansatte	9	432	215.000
- Sekundær beskæftigede	13	611	310.000
Selvbekæftigede og midlertidigt ansatte i procent af alle erhvervsaktive (den 3. gruppe)	12	659	307.000
Selvbekæftigede, midlertidigt ansatte og/eller lønmodtagere med sekundær beskæftigelse i procent af alle erhvervsaktive (atypisk ansatte)	22	1200	563.000

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000 og Danmarks Statistik.

lønmodtagere til omkring 215.000 personer, der altså er midlertidigt ansatte under en eller anden form.

Endelig har 13 pct. af lønmodtagerne tillige en sekundær beskæftigelse, et yderligere job udover hovedstillingen. I praksis betyder det, at omkring 310.000 lønmodtagere har sekundær beskæftigelse. Som det vil fremgå af de efterfølgende analyser, er der tale om en meget uhomogen gruppe lønmodtagere. Det skal bemærkes, at der er et mindre overlap, idet 11 pct. af de midlertidigt ansatte også har sekundær beskæftigelse.

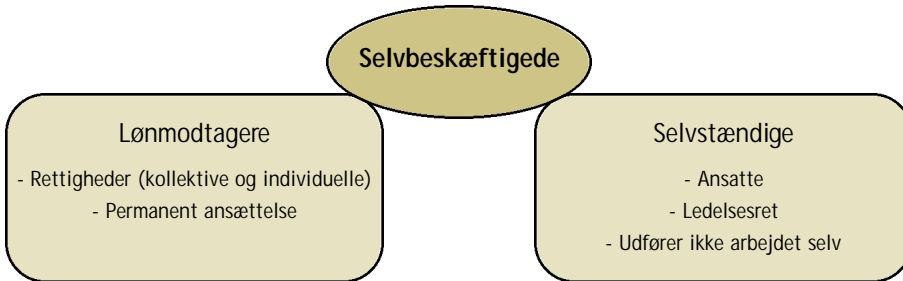
I tabel 4 er de respektive grupper af atypisk ansatte samlet. Det frem-

går, at den 3. gruppe udgør 12 procent af alle erhvervsaktive, mens den noget bredere gruppe af atypisk ansatte (inklusive lønmodtagere med sekundær beskæftigelse) udgør knap en fjerdel af de erhvervsaktive - svarende til 563.000 personer.

Selvbekæftigede - mellem lønmodtagere og selvstændige

Som ovenfor nævnt er de selvbekæftigede kendetegnet ved at ligge mellem de traditionelle grupper på arbejdsmarkedet - lønmodtagere og selvstændige. De selvstændiges hovedkarakteristika er, at de har ledelsesretten og ikke behøver at udføre arbejdet personligt, hvorimod det, at den enkelte

Figur 1: De selvbeskæftigedes placering mellem lønmodtagere og selvstændige



personligt udfører arbejdet er et kendtegn ved de selvbeskæftigede. En anden forskel er, at hvor de selvstændige alt andet lige leverer et konkret produkt (f.eks. et software produkt) er de selvbeskæftigedes ydelser oftere mere opgavebestemte - f.eks. hjælp til udvikling af en specifik software løsning. Opgaven kunne i princippet lige så godt løses af ansatte i virksomheden, men ansatte med givne specialiserede kvalifikationer findes ikke i mange offentlige og private virksomheder. De selvbeskæftigede adskiller sig fra lønmodtagerne ved ikke at have en permanent ansættelse og dertil knyttede rettigheder - kollektive som individuelle - ligesom aflønningsbetingelserne for sammenligneligt arbejde ofte vil være forskelligt, alt efter om det er udført af en fastansat lønmodtager eller en til lejligheden indvolveret selvbeskæftiget på kontrakt. På baggrund af ikke

mindst disse forhold kan de selvbeskæftigede hverken rubriceres som traditionelle lønmodtagere eller som selvstændige.

Forskellen mellem lønmodtagere, selvbeskæftigede og selvstændige med ansatte, ligger primært i vilkårene for opgavens gennemførelse, og de selvbeskæftigedes arbejdsvilkår kan karakteriseres som liggende i en skala mellem de traditionelle lønmodtagere og de selvstændige. Nogle er tættere på de selvstændige, mens andre er tættere på lønmodtagerne, jf. figur 1.

De selvbeskæftigedes vilkår

I udgangspunktet er de selvbeskæftigede operationaliseret som selvstændige uden ansatte. Ser man på de selvbeskæftigedes vilkår, fremgår det af tabel 5, at der er flere forhold, der så at sige trækker de selvbeskæftigede i retning af de selvstændige. Hovedparten

Tabel 5: De selvstændige uden ansattes vilkår: momsregistrering, antal kunder, lønmodtagerjob, kundeafholdte ydelser, a-kasse og fagforenings-tilknytning (pct. og antal)

	Procent	Konf.int.	Antal
Er momsregistreret	86	±4	230
Har maksimalt haft tre kunder indenfor de sidste tre måneder	18	±5	224
Har lønmodtagerjob ved siden af	12	±4	229
Opdragsgiver indbetaler A-skat	11	±4	227
Opdragsgiver indbetaler ATP	10	±4	227
Opdragsgiver indbetaler feriepenge	8	±4	227
Er medlem af en a-kasse	70	±6	226
Er medlem af en fagforening	33	±6	226

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

er momsregistrerede (86 pct. - eller rettere mellem 82 og 90 pct., når man tager konfidensintervallet (±4 pct.) i betragtning), har flere end tre kunder (82 pct.), har ikke et lønmodtagerjob ved siden af (88 pct.) og er i den situation, at opdragsgiveren ikke indbetaler A-skat (89 pct.), feriepenge (92 pct.) og ATP (90 pct.) for dem. Samtidig er der ligeledes flere forhold, der trækker i retning mod lønmodtager. 70 pct. er medlem af en a-kasse (dog hovedsagligt a-kasser for selvstændige) og en tredjedel er medlem af en fagforening.

Ser man på de selvbeskæftigedes egne beskrivelser af deres arbejde (jf. tabel 6) viser det sig, at de hovedsagelig er tilknyttede fire brancher: primære erhverv (landbrug m.m.), håndværk og industri, handel m.v. samt service. Af tabel-

len fremgår, at godt halvdelen arbejder indenfor de primære erhverv, håndværk og industri samt handel, mens den anden halvdel er tilknyttet servicebranchen.

To grupper - selvbeskæftigede og selvstændige uden ansatte

Ser man på de subjektive beskrivelser af, hvilket arbejde den enkelte udfører (se tabel 6) giver det ikke mening kun at trække de selvstændige uden ansatte indenfor landbruget ud af kategorien selvbeskæftigede. De selvstændige uden ansatte, der er tilknyttet henholdsvis håndværk og handel, ligner nemlig de selvstændige indenfor landbruget. Der er tale om traditionelle selvstændige f.eks. håndværksmestre og butiksejere, der på undersøgelsestidspunktet godt nok ikke havde nogle ansatte - men som i princip-

Tabel 6: Selvstændige uden ansatte fordelt på branche ud fra deres beskrivelse af, hvilket arbejde de udfører (pct. og antal)

	<i>Procent</i>	<i>Antal</i>	<i>Typiske arbejdsbeskrivelser</i>	
Primære erhverv	16	36	-Landmand -Minkavler -Vildtopdræt	-Frugtavler -Bundgarnsfisker
Håndværk og industri	17	38	-Bilmekaniker -Elektriker -Murer -Maler	-Reperatør -Tømrer -Syerske -Montør
Handel m.v.	21	47	-Boligbutik -Frisør -Bager -Smykkebutik -Vognmand	-Sælger -Køreskolelærer -Salgsagentur -Kioskejer
Service	46	104	-Arkitekt -Konsulent, rådgiver -Ejendomssælger -Kok/Diner -Fotograf -Zone-, fysio-, ergo-, fodterapeut	-Journalist -Skribent -Revisor, bogholder -Hjemmeservice -IT-programmør m.m. -Designer (reklame, tøj etc.)
Alle	100	225		

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

pet ligeså godt kunne have haft det. De selvstændige uden ansatte indenfor primære erhverv, håndværk og handel er med andre ord ikke atypiske i forhold til det traditionelle industrisamfunds selvstændige. Det er konsulenter, grafikere m.fl. derimod.

I forhold til de internationale sammenligninger, der bl.a. er gennemført af OECD (2000), sorteres der altså hårdere i gruppen af selvstændige uden ansatte i forhold til at udskille de "rigtige"

selvbeskæftigede. De selvbeskæftigede er således kun de selvstændige uden ansatte indenfor service.

I tabel 7 belyses gruppernes vilkår nærmere, men da der er tale om et relativt lille procentgrundlag, skal man være forsigtig med tolkningerne. Der er dog forskelle, der underbygger opdelingen - dels er der en signifikant forskel mellem grupperne med hensyn til momsregistrering, idet stort set alle selvstændige uden ansatte er momsregistreret, mens det blot gælder for

Tabel 7: Momsregistrering, andel med lønmodtagerjob, kundebetalt A-skat m.v., antal kunder, a-kasemedlemskab og faglig organisering, fordelt på selvbeskæftigede og selvstændige uden ansatte (pct.)

	Momsregistreret		Lønmodtagerjob		Kundebetalt A-skat m.v.	
	Pct.	Konf.int.	Pct.	Konf.int.	Pct.	Konf.int.
Selvbeskæftigede (service)	72	±9	13	±6	12	±6
Selvstændig uden ansatte	99	±2	10	±5	8	±5
	Maksimum 3 kunder		Medlem a-kasse		Medlem fagforening	
	Pct.	Konf.int.	Pct.	Konf.int.	Pct.	Konf.int.
Selvbeskæftigede (service)	19	±8	71	±9	40	±9
Selvstændig uden ansatte	17	±7	69	±8	27	±8

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

72 pct. af de selvbeskæftigede, dels er der en mindre (og ikke signifikant) forskel i organisationsprocenten. Samtidig er der en række forhold, der er fælles for de to grupper: andel med lønmodtagerjob ved siden af, kundeafholdt A-skat m.v., antallet af kunder samt andel medlemmer af en a-kasse.

Hvem er de selvbeskæftigede?

Med henblik på at give en ydre karakteristik (køn, alder, etc.) af de selvbeskæftigede, tages der nedenfor afsæt i før nævnte branchespecifikke opdeling i selvstændige uden ansatte (primære erhverv, håndværk og industri samt handel) og selvbeskæftigede (service).

Af tabel 8 fremgår, at to tredjedele af alle selvstændige uden ansatte er mænd. Der er en signifikant større andel mænd i gruppen af

selvstændige, mens der er stort set lige mange mænd og kvinder blandt de selvbeskæftigede. Med hensyn til alder viser det sig, at næsten to tredjedele af alle selvbeskæftigede er mellem 30 og 50 år. Med hensyn til uddannelsesbaggrund er der markante forskelle mellem de to kategorier. Blandt de selvstændige er der en meget stor overvægt med en faglært uddannelsesbaggrund (48 pct.), mens der blandt de selvbeskæftigede er en overvægt (53 pct.) med en videregående uddannelsesbaggrund. Hvad angår indkomstniveau, viser der sig i gruppen som helhed ("alle") at være en betydelig andel lavtlønnede - 41 pct. tjener mindre end 200.000 kr. om året.

Undersøgelsen viser endvidere, at de selvstændige har en arbejdsuge, der ligger et godt stykke på den

Tabel 8: De selvbeskæftigede og selvstændige uden ansatte, fordelt på køn, alder, uddannelse, indkomst og arbejdstid (pct. og antal)

	Selvbeskæftigede (service)			Selvstændige uden ansatte			Alle		
	Pct.	Konf.int.	Antal	Pct.	Konf.int.	Antal	Pct.	Konf.int.	Antal
Alle	46	±6	104	54	±6	121	100		227
Køn:									
Mand	54	±10		82	±6		69	±6	155
Kvinde	46	±10		18	±6		31	±6	70
Alder:									
Under 30 år	9	±6		8	±5		8	±4	19
30-50 år	69	±9		62	±9		65	±6	147
Over 50 år	22	±8		30	±8		26	±6	59
Uddannelse:									
Ingen	21	±8		27	±8		25	±8	55
Faglig	26	±8		48	±9		38	±6	85
Videregående	53	±10		24	±8		37	±6	84
Årsindkomst:									
Under 200.000 kr.	39	±10		42	±9		41	±7	88
200-350.000 kr.	20	±8		24	±8		22	±6	48
Over 350.000 kr.	28	±9		20	±7		24	±6	51
Arbejdstid:									
Under 37 timer	35	±9		13	±3		23	±9	49
37-38 timer	10	±6		8	±5		9	±4	19
Over 38 timer	55	±10		79	±7		79	±8	146

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

anden side af de 37 timer, der ellers er normen på det danske arbejdsmarked, idet 79 pct. arbejder mere end 38 timer om ugen. Blandt de selvbeskæftigede arbejder 35 pct. under 37 timer om ugen, mens 55 pct. har en arbejdsuge, der ligger over normen.

Sammenfatning

Sammenfattende kan man sige, at de selvstændige uden ansatte er en uhomogen gruppe. Størstedelen synes at ligge tæt på de traditio-

nelle selvstændige, men havde blot ikke nogen ansatte på undersøgelsestidspunktet, mens de øvrige ligger tæt på lønmodtagerne og kan karakteriseres som selvbekæftigede. I skema 1 nedenfor er udvalgte kendetegn ved henholdsvis de selvbeskæftigede og de selvstændige uden ansatte gengivet.

Set ud fra et fagligt perspektiv er det tydeligt, at de såkaldt selvbeskæftigede er potentielle medlemmer, selvom de ikke er lønmodta-

Skema 1: Kendetegn for selvbeskæftigede og selvstændige uden ansatte

Selvbeskæftigede - tæt på lønmodtagere	Selvstændige uden ansatte - tæt på selvstændige
Er oftere ikke momsregistreret	Stort set altid momsregistreret
Har få kunder	Har forholdsvis mange kunder
Ikke unormalt med et lønmodtagerjob ved siden af	Har som regel ikke lønmodtagerjob ved siden af
Arbejdstiden svarer til almindelige lønmodtageres	Arbejdstiden (lang) svarer ofte til selvstændiges
Kunderne afholder i en del tilfælde A-skat, ATP og feriepenge	Kunderne indbetaler ikke A-skat, ATP og feriepenge
Langt de fleste er medlem af en a-kasse	Ganske få er medlem af en a-kasse
Man er ofte medlem af en fagforening	Man er ikke fagligt organiseret

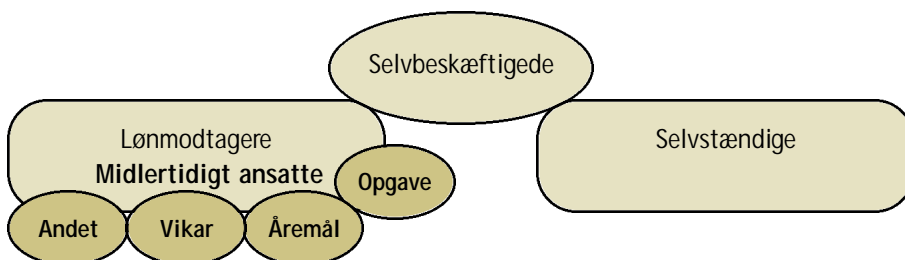
gere i traditionel forstand. På mange områder svarer deres vilkår - arbejdstid, karakteren af det arbejde de udfører m.v. - nemlig til almindelige lønmodtageres, men som noget meget væsentligt har de ingen kollektive rettigheder. Udfordringen for de faglige organisationer er således at gøre sig attraktive i forhold til at kunne hjælpe den enkelte selvbeskæftigede til at få sikre individuelle rettigheder,

f.eks. via skriftlige kontrakter, der svarer til grundlæggende rettigheder på arbejdsmarkedet i øvrigt. Rettigheder, mange selvbeskæftigede givet ikke har i dag.

Midlertidigt ansatte - en heterogen lønmodtagergruppe

De midlertidigt ansatte er alle lønmodtagere, men adskiller sig fra den typiske lønmodtager ved ikke

Figur 2: De midlertidigt ansattes placering i forhold til lønmodtagere, selvbeskæftigede og selvstændige



Tabel 9: Kategorierne af midlertidigt ansatte og eksempler på deres arbejdsfunktion (pct. og antal)

Opgavebestemt		Åremål		Vikar		Andet	
<i>Procent</i>	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>	<i>Antal</i>
26	110	14	60	29	126	32	136
-Arbejde med træ		-Mikroskopbetjening		-Kantinearbejde		-Kioskarbejder	
-Forskning og undervisning		-Forskning		-Pakker		-Plejer	
-Stilladsopstilling		-Informationsmedarbejder		-Fakturering		-Hus- og tagreperatør	
-Underviser og leder		-Kontorarbejde		-Servicemedarbejder		-Fabriksarbejder	
-Fodre og malke køer		-Omsorgsarbejde		-SFO-arbejde		-Rengøring	
-Børnepasning		-Ledelse		-Kontorarbejde		-Madlavning	
-Maskinovervågning		-Kassedame m.m.		-Pleje og omsorg		-Pleje og omsorg	
-Miljø og bioforskning		-Rådgivning		-Telefon og kassebetjening		-Kontorarbejde	
-Personlig pleje og rengøring				-Undervisning		-Forefaldende arbejde	
				-Administrativt arbejde		-Transport	
				-Kundeservice		-Svejsning	
				-Sagsbehandling		-Undervisning	

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

at være fastansatte, idet ansættelsen er omfattet af opgavemæssig eller tidsmæssig begrænsning.

Set i relation til de traditionelle grupperinger - lønmodtagere og selvstændige - er de midlertidigt ansatte kendetegnet ved ubetinget at være atypiske lønmodtagere. I undersøgelsen er de midlertidigt ansatte blevet spurgt om, hvilken form for midlertidigt ansættelse de har. Det fremgår, at der er tale om tre store grupper og en mindre, jf. tabel 9. 26 pct. af de midlertidigt ansatte er ansat i opgavebestemte stillinger, 29 pct. er vikarer, mens 32 pct. er beskæftiget i anden midlertidigt ansættelse og endelig har

14 pct. en åremålsbestemt stilling. I alt udgør de midlertidigt ansatte 9 pct. af de beskæftigede lønmodtagere på arbejdsmarkedet.

Arbejdsopgaver og tilhørende stillingsniveauer varierer efter karakteren af midlertidig ansættelse. Særligt åremålsansættelse, men også opgavebestemte ansættelser, omfatter en del arbejdsopgaver, der umiddelbart stiller krav om høje kvalifikationer - eksempelvis forskning, ledelse, rådgivning, undervisning og kommunikation. Der er dog også mere almindelige arbejdsopgaver såsom børnepasning, kontorarbejde, kassebetjening og træarbejde. Ser man på de vika-

ransattes beskrivelser er der mange, der er knyttet til en faglært uddannelsesbaggrund særligt indenfor kontorområdet. Hvad angår de midlertidigt ansatte med andet arbejde er der i overvejende grad tale om ikke-faglært arbejde i form af fabriksarbejder, madlavning, forefaldende arbejde og transport. Der er dog også mere kvalifikationskrævende arbejdsopgaver som kontorarbejde og undervisning.

Alt i alt kan man sige, at der forholdsvist ofte er høje kvalifikationskrav knyttet til åremålsansættelse og tidsbegrænset ansættelse, mens det sjældent gør sig gældende blandt vikarer og ansatte til andet arbejde. Deraf følger det, at der oftere er tale om ikke-faglært arbejdskraft blandt vikarer og i særdeleshed blandt andre midlertidigt ansatte.

De midlertidigt ansattes vilkår

De midlertidigt ansattes vilkår kan yderligere belyses igennem en række grundvilkår som kollektiv overenskomstdækning, arbejdstid m.v., deres individuelle ansættelsesvilkår i form af indholdet i deres ansættelsesbeviser samt deres organisationsforhold.

Kollektiv overenskomst: Høj overenskomstdækning

Det fremgår af tabel 10, at 88 pct. af alle midlertidige ansatte er dækket

af en overenskomst. Ser man nærmere på forskelle og ligheder i de fire kategorier viser det sig, at åremåls- og vikaransatte tilsyneladende oftere er dækket af en overenskomst end de midlertidige ansatte til opgavebestemt og andet arbejde.

Pensionsordning: De unge, kortuddannede og ledige har ofte ingen pensionsopsparing

Ser man på omfanget af pensionsopsparing blandt de midlertidige ansatte fremgår det, at hele 42 pct. ikke har en pensionsopsparing. Dette forhold er betinget dels af alder og dels af uddannelse. Der er flere af de unge under 30 år og ældre over 50 år i forhold til de 30-50 årige, der ikke har en pensionsopsparing. Endvidere er det signifikant, at mere end halvdelen af de midlertidigt ansatte uden en uddannelse mod hver tredje af dem med en uddannelse ikke har nogen pensionsopsparing. Disse to forhold er sandsynligvis medvirkende til, at de åremålsansatte oftere end de midlertidigt ansatte med andre opgaver har en pensionsopsparing.

Arbejdstid: Især vikarer har kort arbejdstid

Med hensyn til arbejdstid viser det sig, at mere end en tredjedel af de midlertidigt ansatte arbejder under 37 timer om ugen - blandt vikarerne er det hele 48 pct., mens det kun er

Tabel 10: Overenskomstdækning, pensionsopsparing, arbejdstid og ansættelsens varighed, fordelt på de fire kategorier af midlertidigt ansatte (pct.)

	Opgavebestemt		Åremål		Vikar		Andet		Alle	
	Pct.	Konf.int.	Pct.	Konf.int.	Pct.	Konf.int.	Pct.	Konf.int.	Pct.	Konf.int.
Alle	26	±4	14	±3	29	±4	32	±4	100	
Har overenskomst	84	±7	93	±6	92	±5	83	+6	88	±3
Har pensionsordning	52	±9	70	±12	57	±9	41	±8	52	±5
Arbejdstid:										
Under 37 timer	30	±9	23	±11	48	±9	33	±8	35	±5
37-38 timer	63	±8	62	±12	52	±9	59	±8	58	±5
Over 38 timer	7	±5	15	±9	1	±2	8	±5	7	±2
Ansættelsens varighed:										
Under 1 år	54	±9	41	±12	76	±7	59	±8	61	±5
1-3 år	13	±6	37	±12	13	±6	18	±6	18	±4
4 år eller mere	31	±9	22	±10	8	±5	23	±7	21	±4
Arbejdssted:										
Andel som altid arb. på arb.pladsen	77	±8	73	±11	87	±6	75	±7	79	±5
Andel som aldrig arb. ude hos kunder	75	±8	72	±11	86	±6	73	±7	77	±5
Andel som aldrig arb. i eget hjem	80	±7	75	±11	89	±5	93	±4	86	±4

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

23 pct. af de åremålsansatte, der har en midlertidig deltidsansættelse.

Anciennitet: Næsten to tredjedele har været ansat mindre end ét år
Det fremgår, at 61 pct. af alle midlertidigt ansatte har været ansat under ét år. De vikaransatte er oftere ansat under ét år sammenlignet de øvrige. Modsat er de åremålsansatte oftere end de andre grupper ansat i en periode på op til tre år.

Hvor udføres arbejdet: Størstedelen udfører arbejdet i virksomheden

Hovedparten udfører altid deres arbejde på arbejdspladsen, næsten ligeså mange er karakteriseret ved aldrig at arbejde ude hos kunderne (79 pct.) og flere endnu (86 pct.) arbejder aldrig hjemme. Der er kun tale om mindre forskelle mellem de fire kategorier.

Undersøgelsen viser, at 75 pct. af de midlertidigt ansatte har et ansættelsesbevis. Dog er der signifikante forskelle mellem de fire kategorier, idet 88 pct. af de åremålsansatte har et ansættelsesbevis,

Tabel 11: Skriftlige ansættelsesbeviser og temaerne lønregulering, opsigelsesvarsel og arbejdstidens længde, fordelt på de fire kategorier af midlertidigt ansatte (pct.)

	Opgavebestemt		Åremål		Vikar		Andet		Alle	
	Pct.	Konf.int.	Pct.	Konf.int.	Pct.	Konf.int.	Pct.	Konf.int.	Pct.	Konf.int.
Har ansættelsesbevis	75	±8	88	±8	77	±7	65	±8	75	±4
Indgår:										
- lønregulering	47	±9	47	±13	33	±8	26	±7	37	±5
- opsigelsesvarsler	57	±9	45	±13	70	±8	52	±8	58	±5
- arbejdstidens længde	58	±9	75	±11	81	±7	66	±8	70	±4

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

mens det tilsvarende blot gælder for 65 pct. af de midlertidigt ansatte med andre opgaver. Ses der på indholdet af ansættelsesbeviserne er der forholdsvis stor ensartethed de fire kategorier imellem med hensyn til de lovpligtige forhold, der skal være indeholdt med mindre forholdene er fastlagt af en eventuelt kollektiv overenskomst. Det være sig henvisning til en kollektiv overenskomst, lønnens størrelse, pensionsforhold, overarbejde, ferie, uddannelse, barsel, konkurrence og frynsegoder.

Udbredelsen af disse temaer i ansættelsesbeviset afhænger dog af emnet. Med hensyn til forskellene (jf. tabel 11) er der en tydelig tendens til, at lønregulering indgår langt oftere i de åremål- og tidsbegrænsede ansattes ansættelsesbeviser sammenlignet med de midlertidigt ansatte i andre stillinger.

Ligeledes er det signifikant, at opsigelsesvarsler oftere optræder i vikarernes ansættelsesbevis sammenlignet med de tre øvrige grupper. Endelig indgår arbejdstidens længde ikke så ofte i ansættelsesbeviset blandt de tidsbegrænsede sammenlignet med vikarer og åremålsansatte.

Ser man nærmere på de midlertidigt ansattes organisationsforhold viser det sig, at 70 pct. er fagligt organiserede. Dette er i høj grad aldersbetinget, idet halvdelen af alle unge under 30 år ikke er medlemmer af en fagforening, hvilket er en signifikant højere andel end blandt de ældre. Dybere analyser viser, at hele 68 pct. af unge midlertidigt ansatte uden uddannelse er uorganiserede, hvilket er en markant større andel uorganiseret end i de øvrige aldersgrupper såvel som i andre uddannelsesni-

Tabel 12: Hovedorganisations- og a-kassemedlemskab fordelt på de fire kategorier af midlertidigt ansatte samt alle midlertidige ansattes fagforenings- og a-kassetilknytning fordelt på alder (pct.)

	<i>Opgavebestemt</i>	<i>Åremål</i>	<i>Vikar</i>	<i>Andet</i>	<i>Alle</i>
Hovedorganisation:					
LO	42	32	45	45	43
Anden	31	35	26	17	26
Ikke medlem	27	33	27	35	31
A-kasse:					
LO	38	35	42	39	39
Anden	36	40	34	28	33
Ikke medlem	24	25	23	33	27
	<i>Andel der er medlem</i>				<i>Antal</i>
	<i>Procent</i>	<i>Konf. int.</i>			
Alle midlertidige ansatte	70	±4			430
Fagforening:					
Under 30 år	51	±8			156
30-50 år	82	±5			212
Over 50 år	79	±10			62
A-kasse:					
Under 30 år	45	±8			155
30-50 år	89	±4			212
Over 50 år	92	±7			62

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

veauer blandt unge under 30 år. I konsekvens heraf er, at LO's dækningsgrad blandt de midlertidigt ansatte på 43 pct. Ser man på de fire kategorier midlertidigt ansatte, er det de åremålsansatte, der har den længste uddannelsesbaggrund, hvorfor det naturligvis er blandt dem, LO's dækningsgrad er lavest.

I tæt sammenhæng med den lave faglige organisering viser det sig, at de midlertidigt ansatte i mindre

grad er medlemmer af en a-kasse sammenlignet med hele lønmodtagergruppen. Den lavere a-kassedækningsgrad på 74 pct. hænger sammen med, at de unge under 30 år i vid udstrækning ikke er medlemmer.

I tilknytning til de kollektive (overenskomstdækning) og individuelle (skriftlige ansættelsesbeviser) rettigheder er det relevant at se på, i hvilken udstrækning de midlertidigt ansatte er kollektivt repræsenteret.

teret på arbejdspladsen. Nærmere betegnet om de har en tillidsrepræsentant. Undersøgelsen viser, at vikariansatte (73 pct.) og åremålsansatte (67 pct.) har en lidt højere dækning end henholdsvis opgavebestemte (58 pct.) og andre midlertidigt ansatte (52 pct.). Forskellene afspejler imidlertid primært, som det vil fremgå nedenfor, at de fire kategorier fordeler sig forskelligt på henholdsvis den offentlige og private sektor.

Hvor på arbejdsmarkedet er de midlertidigt ansatte?

Arbejdsstilling: Næsten ligelig fordeling mellem arbejdere og funktionærer

Det fremgår, at 38 pct. af de midlertidigt ansatte er arbejdere, mens 33 pct. er ansat som funktionærer. Desuden er det værd at bemærke, at 25 pct. af de midlertidigt ansatte aktuelt er ledige, der i deres seneste ansættelse var midlertidigt ansatte. De midlertidigt ansatte arbejdere er særligt placeret i stillinger til opgavebestemt samt andet arbejde, mens funktionærerne derimod oftest er ansat i enten åremålsstillinger eller vikariater. De aktuelt ledige har oftest tidligere været tilknyttet andre midlertidige ansættelser.

Sektor: Ligelig deling på offentlig og privat sektor

Generelt er der en 50/50-delning på den offentlige og private sektor. Nedbryder man denne fordeling på arbejdsstilling viser det sig, at to tredjedele af de midlertidigt ansatte funktionærer arbejder i det offentlige, mens to tredjedele af de midlertidigt ansatte arbejdere er beskæftiget i den private sektor. Ses sektoropdelingen i forhold til de fire kategorier, er 65 pct. af de vikariansatte beskæftiget i det offentlige, mens 65 pct. af de opgavebestemte ansatte er beskæftiget i det private.

Branche: Hovedparten er beskæftiget i servicebranchen

To tredjedele af de midlertidigt ansatte er enten tilknyttet øvrig service (53 pct.) eller fremstilling (22 pct.). Det er særligt indenfor fremstilling, at mange med en opgavebestemt midlertidig ansættelse er beskæftiget. Hvad angår de midlertidigt ansatte vikarer, så arbejder 68 pct. indenfor øvrig service, hvilket gælder en næsten lige så stor andel åremålsansatte.

Underordnede: De midlertidigt ansatte har ingen underordnede

Endelig viser tabellen, at 91 pct. af de midlertidigt ansatte ikke har nogen underordnede. De få midlertidigt ansatte, der har underordnede er ikke overraskende typisk åremålsansatte.

Tabel 13: Arbejdsstilling, sektor, branche og underordnede, fordelt på de fire kategorier af midlertidigt ansatte (pct.)

	Opgavebestemt		Åremål		Vikar		Andet		Alle	
	Pct.	Konf.int.	Pct.	Konf.int.	Pct.	Konf.int.	Pct.	Konf.int.	Pct.	Konf.int.
Arbejdsstilling:										
Arbejder	51	±9	17	±10	35	±8	40	±8	38	±5
Funktionær	29	±8	58	±12	45	±9	15	±6	33	±5
Ledig 15	±7	20	±10	20	±7	38	±8	25	±4	
Sektor:										
Privat	65	±9	40	±12	34	±8	57	±8	50	±5
Offentlig	35	±9	58	±12	65	±8	41	±8	49	±5
Branche:										
Primære erhverv	6	±4	2	±3	1	±2	5	±4	3	±2
Fremstilling	29	±8	20	±10	17	±7	20	±7	22	±4
Bygge og anlæg	11	±6	2	±3	1	±2	10	±5	7	±2
Handel m.v.	8	±9	13	±9	6	±4	16	±6	11	±3
Øvrig service	41	±5	62	±12	68	±8	45	±8	53	±5
Underordnede:										
Ingen	91	±5	83	±10	95	±4	92	±5	91	±3
En eller derover	9	±5	17	±10	5	±4	8	±5	9	±3

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

Hvem er de midlertidigt ansatte?

Køn: Det er oftere kvinder end mænd. Kvinder er oftere end mænd ansatte i midlertidige stillinger. Dette skal dog primært ses i sammenhæng med, at der er en betydelig kønsskævhed blandt de vikaransatte – 79 pct. af vikarerne er kvinder – mens der stort set er lige mange mænd og kvinder i de tre andre kategorier af midlertidigt ansatte.

Alder: Halvdelen er mellem 30 og 50 år

De 30-50 årige er med 49 pct. den største aldersgruppe blandt samtlige midlertidigt ansatte. Derudover

udgør de unge under 30 år en tredjedel af de midlertidigt ansatte. Særligt indenfor de tidsbegrænsede og åremålsansatte stillinger udgør de 30-50 årige langt den største gruppe. Derimod er de unge under 30 år og de 30-50 årige stort set lige store indenfor vikarområdet samt andre midlertidige ansættelser. Samlet set er der altså relativt få midlertidigt ansatte over 50 år.

Uddannelse: Næsten halvdelen har ingen uddannelse

Ser man på de midlertidigt ansattes uddannelsesprofil, fremgår det, at 44 pct. ikke har nogen uddan-

Tabel 14: Køn, alder, uddannelse og indkomst, fordelt på de fire kategorier af midlertidigt ansatte (pct.)

	Opgavebestemt		Åremål		Vikar		Andet		Alle	
	Pct.	Konf.int.	Pct.	Konf.int.	Pct.	Konf.int.	Pct.	Konf.int.	Pct.	Konf.int.
Køn:										
Mand	46	±9	40	±12	21	±7	49	±8	39	±5
Kvinde	54	±9	60	±12	79	±7	51	±8	61	±5
Alder:										
Under 30 år	27	±8	33	±12	40	±9	42	±8	36	±5
30-50 år	58	±9	53	±13	48	±9	42	±8	49	±5
Over 50 år	15	±6	13	±9	13	±6	16	±6	14	±3
Uddannelse:										
Ingen	41	±9	26	±11	40	±9	57	±9	44	±5
Faglig	24	±8	17	±8	30	±8	29	±8	26	±4
Videregående	35	±9	57	±13	30	±8	14	±6	30	±4
Indkomst (mdr.):										
Under 15.000 kr.	31	±9	28	±7	36	±8	51	±8	38	±5
15-20.000 kr.	29	±8	18	±10	42	±9	24	±7	30	±4
20-25.000 kr.	24	±8	22	±10	15	±6	17	±6	19	±4
Over 25.000 kr	15	±7	32	±12	7	±4	8	±5	13	±3

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

nelse, 26 pct. har en faglig uddannelse, mens 30 pct. har en eller anden form for videregående uddannelse. Ikke mindre end 57 pct. af de ansatte i andre midlertidige stillinger har ingen uddannelse, hvilket er en signifikant højere andel end de åremålsansatte. Dette skal ses i sammenhæng med, at netop denne gruppe af midlertidigt ansatte har en meget ung aldersprofil. Den bedst kvalificerede kategori af midlertidigt ansatte, er de åremålsansatte - 57 pct. har en videregående uddannelse, hvilket er signifikant højere end de andre kategorier af midlertidigt ansatte.

Indkomst: Åremålsansatte tjener mest

Af tabel 12 fremgår det, at ganske mange - 38 pct. - tjener mindre end 15.000 kr. pr. måned. Knap en tredjedel tjener 15-20.000 kr. om måneden, mens den sidste tredjedel tjener over 20.000 kr. om måneden. Som det fremgik ovenfor, er der betydelige uddannelsesmæssige forskelle mellem kategorierne. En af konsekvenserne er indkomstforskelle, for på trods af, at arbejdstiden ikke varierer væsentligt mellem de fire kategorier, tjener 51 pct. af de midlertidigt ansatte i andre stillinger tjener

mindre end 15.000 kr. om måneden. Dette er en signifikant højere andel sammenlignet med de øvrige kategorier af midlertidigt ansatte. Mere end tre fjerdedele af vikarerne og ansatte i andre stillinger tjener mindre end 20.000 kr. om måneden. Omvendt tjener 40 pct. af de tidsbegrænsede ansatte og 54 pct. af de åremålsansatte mere end 20.000 kr. pr. måned - hvilket er signifikant i forhold til vikarerne og midlertidigt ansatte i andre stillinger.

Fire tværgående grupper midlertidigt ansatte - en opsamling

Med baggrund i analysen af forskelle og ligheder mellem de respektive kategorier midlertidigt ansatte kan man udskille fire delvist tværgående grupper af midlertidigt ansatte: (1) de ledige og offentligt forsørgede, (2) de højtuddannede med konsulentlignende funktioner, (3) de unge uden uddannelse, der afprøver arbejdsmarkedet og endelig (4) vikarer.

De offentligt forsørgede

Med de offentligt forsørgede forstås de aktuelt ledige, hvis seneste beskæftigelse (indenfor de seneste tre år) var af midlertidig karakter. Denne gruppe udgør omkring en fjerdedel af samtlige midlertidigt ansatte. Flertallet af de ledige har tidligere haft midlertidigt ansæt-

telse i andre stillinger, men flere har også været vikaransatte. Det er i overvejende grad kvinder uden uddannelse. De typiske midlertidige stillinger for denne gruppe er:

- Pleje og omsorg (ældre, børn, handicappede)
- Service (rengøring, kundeservice, fakturering, fabriksarbejde, pakker m.m.)
- Produktion (svejsning, reparation, tømrerarbejde)

Alt andet lige overvejende ikke-faglært arbejde. Størstedelen er under 30 år og var mindre end ét år i samme stilling, hvilket kunne indikere, at der her er tale om en gruppe unge, der har været i aktivering.

De højtuddannede med konsulentlignende funktioner

Med højtuddannede sigtes her til de midlertidigt ansatte, der har en videregående uddannelsesbaggrund, der alt i alt udgør omkring en tredjedel af samtlige midlertidigt ansatte. De fordeler sig jævnt over tre af de fire grupper af midlertidigt ansatte - dog med en mindre overvægt med opgavebestemt midlertidigt ansættelse. Det er typisk kvinder, der har midlertidige stillinger indenfor:

- Administration (fagforeningsarbejde, sagsbehandling, informationsvirksomhed)
- Analyse (jordbundsundersøgelser, computerprogrammer, forskning, undervisning)
- Kunst/teater (designer lys og instruerer teater, instruerer film, teaterskuespiller)
- Service (socialrådgivning, salgsassistent, patientpleje m.v.)

Der er tydeligvis tale om funktioner, der oftest stiller høje kvalifikationskrav til de midlertidigt ansatte og de er typisk medlemmer af enten en FTF- eller AC-fagforening.

De unge uden uddannelse

Denne gruppe er kendetegnet ved at være under 30 år og uden kompetencegivende uddannelse - gruppen udgør omkring en femtedel af samtlige midlertidigt ansatte. De er oftest ansat i andre midlertidige stillinger, men kan også være vikarer indenfor:

- Pleje og omsorg (børnepasning, ældrepleje)
- Service (rengøring, kassearbejde, pakker, receptionist, billet-sælger, kontorarbejde)

- Produktion (maskinovervågning, fremstilling, montage, operatør)

Primært ikke-faglært arbejde, hvorfor der er et stort overlap med de offentligt forsørgede. Deres ansættelse er typisk mindre end et år og her er formentlig tale om en gruppe, der for første gang stifter bekendtskab med arbejdsmarkedet, og derfor - måske - prøver forskellige typer jobs af.

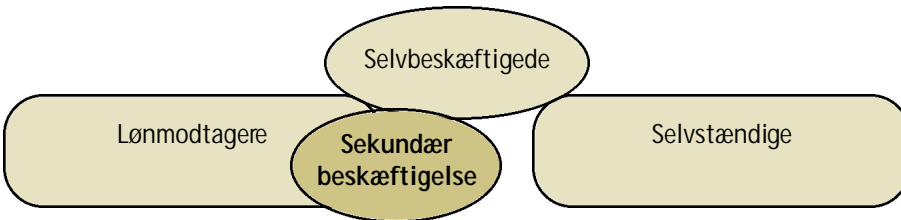
De vikaransatte

Størstedelen af de vikaransatte er kvinder mellem 30 og 50 år. Deres uddannelsesniveau er heterogent, og de er typisk ansat indenfor:

- Kontor og administration (logistik, regnskab, tekstbehandling, bogholderi, receptionsarbejde, rådgivning af kunder)
- Videnskabeligt arbejde (forskning, undervisning)
- Omsorg og pleje (madlavning og borddækning, rengøring, ældrepleje, patientpleje, muskelgenoptræning)
- Andet (forefaldende arbejde, medhjælper)

Der er både tale om arbejdsopgaver der kræver en avanceret videnskabelig indsats samtidig med, at der

Figur 3: Lønmodtagere med sekundært erhverv set i relation til traditionelle lønmodtagere, selvbeskæftigede og selvstændige.



også er traditionelle ikke-faglærte jobs. Størstedelen er fagligt organiserede - halvdelen i et LO-forbund.

Lønmodtagere med sekundært erhverv

En tredje gruppe atypiske ansatte er lønmodtagere med sekundært erhverv. Baggrunden for at medtage gruppen her er, at de i modsætning til traditionelle lønmodtagere har mere end et job. Man kan sige, at lønmodtagerne med sekundært erhverv ligger tæt på de selvbeskæftigede, idet de også har flere opdragsgivere.

Hvem er lønmodtagere med sekundært erhverv?

To tredjedele er mænd og knap to tredjedele er mellem 30 og 50 år, og næsten halvdelen har en videregående uddannelse bag sig. Endelig er lidt over halvdelen ansat i den private sektor, jf. tabel 15.

Med henblik på at få et bedre billede af gruppen, opdeles den i henholdsvis kortuddannede og højtuddannede lønmodtagere med sekundær beskæftigelse. Det fremgår af tabel 16, at de kortuddannede ikke overraskende primært er beskæftiget med enten faglært eller ikke-faglært arbejde, mens gruppen med længerevarende uddannelsesbaggrund ofte har arbejdsfunktioner, der kræver et højt kvalifikationsniveau.

Af tabel 17 fremgår det, at godt tre fjerdedele af de bibeskæftigede er medlem af en fagforening. Mere end halvdelen af de kortuddannede er medlemmer af et LO-forbund, mens det kun gælder for 11 pct. af dem med en længere uddannelsesbaggrund. Modsat er mere end 60 pct. af de højtuddannede medlemmer af et FTF- eller AC forbund, hvor det kun gælder for 10 pct. af de kortuddannede. Lignende forskelle er der i forhold til deres a-kassemedlemskab.

Tabel 15: Lønmodtagere med sekundær beskæftigelse, fordelt på køn, alder, uddannelse og hovedorganisation (pct. og antal)

	<i>Procent</i>	<i>Konf.int.</i>	<i>Antal</i>
Køn:			
Mænd	61	±4	373
Kvinder	39	±4	238
Alder:			
Under 30 år	21	±3	129
30-50 år	62	±4	377
Over 50 år	17	±3	105
Uddannelse:			
Ingen	23	±3	139
Faglig	31	±4	191
Videregående	46	±4	279
Sektor:			
Privat	56	±4	343
Offentlig	44	±4	266

Tabel 16: Lønmodtagere med sekundært stillingsbeskrivelser opdelt på uddannelsesbaggrund (pct. og antal)

<i>Kortuddannede</i>		<i>Højtuddannede</i>	
<i>Procent</i>	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>	<i>Antal</i>
62	374	38	230
Portør		Læge	
Ikke-faglært arbejde (fabrik, kontor, pakkeri)		Administration (budget, økonomistyring)	
Ambulancechauffør		Politiassistent	
Administration (sagsbehandling, budget, regnskab, skat, økonomistyring, bogholderi)		Falckredder	
Sekretær (kontorarbejde)		Socialrådgiver	
Maskinovervågning		Behandler (tandlæge, fysio-, ergo-, psykoterapeut)	
Pedel		Ledelse (i bred forstand)	
Kundeservice (receptionist, kundebetjening, ekspedition)		Design	
Jern- og betonarbejder		Biolog (undersøge natur og miljø forhold)	
Omsorg og pleje (børn, ældre, syge, etc.)		Forsker	
Transportchauffør		Ledelse, analyse, rådgivning	
Arbejdsleder (produktion, plejehjem)		Skolelærer	
Håndværker (metal, tømrer, elektriker m.v.)		Sælger (marketingsrelateret)	
Anden service (rengøring, reparation, madlavning)		Indkøber	
Sælger (forsikring, varer)		Projektleder	
Postarbejder		Konsulent (rådgiver)	
		Journalistarbejde (artikler, research, radio, tv)	
		IT (programmering, design, support, udvikling)	

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

Tabel 17: Hovedorganisation, a-kasse, overenskomstdækning og skriftligt bevis, fordelt på kort- og højtuddannede lønmodtagere med sekundær beskæftigelse (pct. og antal)

	Kortuddannede		Højtuddannede		Alle	
	Procent	Konf.int.	Procent	Konf.int.	Procent	Konf.int.
Hovedorganisation:						
LO	57	±5	11	±4	40	±4
FTF	9	±3	32	±6	18	±3
AC	1	±1	29	±6	12	±3
Organisation udenfor	5	±2	6	±3	5	±2
Ikke-organiserede	24	±4	18	±5	22	±3
A-kasse:						
LO-kasse	55	±5	12	±4	38	±4
FTF-kasse	6	±2	26	±6	14	±3
AC-kasse	1	±1	30	±6	12	±3
Udenfor	9	±3	9	±4	9	±2
Andre a-kasser	7	±3	7	±3	7	±2
Ingen a-kasse	17	±4	14	±4	16	±3
Overenskomst:						
Har overenskomst	86	±4	88	±4	87	±3
Ansættelsesbevis:						
Har ansættelsesbevis	83	±4	93	±3	87	±3

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

Næsten alle (87 pct.) lønmodtagere med sekundær beskæftigelse er dækket af en kollektiv overenskomst og samme andel har et skriftligt ansættelsesbevis. Dog fremgår det, at der er en signifikant større andel blandt de højtuddannede sammenlignet med de kortuddannede, der har et ansættelsesbevis.

Hvorfor har lønmodtagerne sekundær beskæftigelse?

Årsagerne til at så mange lønmodtagere har sekundær beskæftigelse hænger givet sammen med flere forhold, og denne undersøgelse,

der har et kortlægningsfokus, kan ikke give fyldestgørende svar. To forhold kan man dog kikke nærmere på: (1) arbejdstiden, dvs. om de har en kortere, mere skæv eller mere fleksibel arbejdstid end den typiske lønmodtager, og (2) at de har en relativ lav indkomst fra deres hovedstilling og altså har økonomiske motivationer for at have et job ved siden af deres hovedbeskæftigelse.

Af tabel 18 fremgår det, at der er signifikant flere lønmodtagere med sekundært erhverv end de typiske

Table 18: Working hours and income distributed by respectively short- and highly educated wage earners with secondary occupation and typical wage earners (pct. and number)

	Kortuddannede		Højtuddannede		Alle		Typiske lønmodtagere	
	Procent	Konf.int.	Procent	Konf.int.	Procent	Konf.int.	Procent	Konf.int.
Arbejdstid:								
Under 37 timer	27	±4	20	±5	25	±3	21	±1
37-38 timer	64	±5	63	±6	63	±4	68	±1
Over 38 timer	9	±3	17	±4	12	±3	12	±1
Indkomst (mdr.):								
Under 15.000 kr.	23	±4	7	±3	17	±3	12	±1
15-20.000 kr.	34	±5	17	±5	27	±4	31	±2
20-25.000 kr.	25	±4	23	±6	24	±3	29	±1
25-30.000 kr.	9	±3	20	±5	13	±3	12	±1
Over 30.000 kr.	11	±3	32	±6	19	±3	16	±1

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

Wage earners, who work fewer than 30 hours per week. The reason is, that many short-educated wage earners with secondary occupation work fewer than 30 hours per week. Furthermore, the share of wage earners with secondary occupation who work 37-38 hours per week is smaller than the share among typical wage earners.

Further analyses of working hours show, that there is a larger share of short-educated wage earners with secondary occupation than among typical wage earners, who work either on shift, fast evening or night, or meet before 7 in the morning. Contrary shows that a significantly larger share among highly educated wage earners with secondary occupation than among typical wage earners.

typical wage earner works evenly works on weekends, first gets free after 18.00 and has very strongly varying working hours.

Among wage earners with secondary occupation there is a significant larger share than among typical wage earners with a monthly income under 15.000 kr. Over half of the highly educated wage earners with secondary occupation earn over 25.000 kr per month, which is significantly more than both the typical wage earner and the short-educated wage earners with secondary occupation.

One should be careful, that the difference in income between the short- and highly educated wage earners with secondary occupation is not significant.

delvis skyldes, at de kortuddannede er noget yngre end de højtuddannede.

Samlet set peger analysen således på (1), at de kortuddannede med sekundær beskæftigelse meget vel kan være styrede af økonomien, (2) at de kortuddannede har en arbejdstid, der muliggør anden beskæftigelse, idet arbejdstiden i hovedbeskæftigelsen er relativt kortere end normallønmodtagerens, ligesom deres arbejdstid oftere er placeret på skæve tidspunkter, (3) alt andet lige kan de højtuddannede lønmodtageres (med sekundær beskæftigelse) motivationer for at have et andet job ikke umiddelbart begrundes med dårlig økonomi eller "luft i kalenderen" - tværtimod.

Sammenligning med den typiske lønmodtager

Hvordan ser de atypiske ud sammenlignet med de typiske? Det er spørgsmålet, der forsøges besvaret i det følgende. I skema 2 er de respektive kategorier af atypiske ansættelser sammenlignet med den "typiske lønmodtager" i forhold til de personlige karakteristika, vilkår samt udbredelse.

Det er tydeligt, at der er en køns-kævhed og en indkomstkævhed, når man sammenligner de atypiske

med de typiske. I samtlige kategorier af midlertidigt ansatte er der en overrepræsentation af kvinder, ligesom der er en overrepræsentation af ansatte med en månedsindkomst, der ligger på den forkerte side af 20.000 kr. Der er især store andele med lave indkomster i de kategorier midlertidigt ansatte, hvor der ligeledes er en overvægt uden uddannelse - dvs. blandt de opgavebestemte, vikarerne samt de atypiske ansatte, der er rubriceret som andre midlertidigt ansatte. De åremålsansatte skiller sig ud ved på en gang at have en højere andel med videregående uddannelse og en højere andel, der tjener under 15.000 kr. om måneden.

Også de selvbeskæftigede, der altså her omfatter selvstændige uden ansatte indenfor servicebrancherne, adskiller sig fra den typiske lønmodtager. På to områder - dels har næsten halvdelen en videregående uddannelsesbaggrund, dels er der en tredjedel, der har en relativt lav indkomst, ligesom en anden (knap) tredjedel har en relativ høj indkomst.

Lønmodtagerne med sekundær beskæftigelse er sammenlignet med den typiske lønmodtager først og fremmest kendetegnet ved i højere grad at være mænd, dernæst er der forventelige forskelle i indkomst, der alene kan føres tilbage til ud-

Skema 2: Sammenligning af atypiske ansatte og den typiske lønmodtager (pct.)

	Selvbeskæftiget	Midlertidigt ansatte	Lønmodtager med sekundær beskæftigelse	Den typiske lønmodtager
Afgrænsning	Selvstændige uden ansatte beskæftiget i servicehvervene	Gruppen er inddelt i fire kategorier: (1) opgavebestemt, (2) åremål, (3) vikarer, (4) andet.	Lønmodtagere, der har et job ved siden af deres hovedbeskæftigelse - gruppen kan deles i to: (1) kortuddannede og (2) højtuddannede	Fastansatte og som ikke har noget sekundært erhverv.
Karakteristika	54 pct. er mænd. 65 pct er mellem 30 og 50 år. 53 pct. har en videregående uddannelse. 34 pct. tjener under 200.000 kr. om året og 28 pct. 400.000 kr.	<i>Opgavebestemt (1)</i> 54 pct. er kvinder. 58 pct. er 30-50 år. 41 pct. har ingen uddannelse. 31 pct. tjener under 15.000 kr. <i>Åremål (2)</i> 60 pct. er kvinder. 33 pct. er under 30 år. 57 pct. har en videregående uddannelse. 28 pct. tjener under 15.000 kr. <i>Vikarer (3)</i> 79 pct. er kvinder. 40 pct. er under 30 år. 40 pct. har ingen uddannelse. 36 pct. tjener under 15.000 kr. <i>Andet (4)</i> 61 pct. er kvinder. 36 pct. er under 30 år. 57 pct. har ingen uddannelse. 51 pct. tjener under 15.000 kr.	<i>Kortuddannede (1)</i> 62 pct. er mænd. 58 pct. er mellem 30 og 50 år. 23 pct. tjener under 20.000 kr./mdr. <i>Højtuddannede (2)</i> 60 pct. er mænd. 68 pct. er 30-50 år. 32 pct. tjener over 30.000 kr./mdr.	50 pct. kvinder. 19 pct. er under 30 år. 58 pct. er 30 -50 år. 21 pct. er over 50 år. 20 pct. har ingen uddannelse. 40 pct. er faglærte. 36 pct. har en videregående uddannelse. 16 pct. har en månedsindkomst på over 30.000 kr. 12 pct. tjener under 15.000 kr.

Skema 2 (fortsat)

	Selvbeskæftiget	Midlertidigt ansatte	Lønmodtager med sekundær beskæftigelse	Den typiske lønmodtager
Vilkår	<p>33 pct. arbejder under 37 timer om ugen. 10 pct. arbejder 37-38 timer om ugen. 52 pct. arbejder over 38 timer om ugen. 32 pct. medlem af en fagforening. 72 pct. er medlem af en a-kasse.</p>	<p><i>Opgavebestemt (1)</i> 30 pct. arbejder under 37 timer om ugen. 77 pct. er fagligt organiserede. 76 pct. medlem af a-kasse. 84 pct. har overenskomst. 75 pct. har ansættelsesbevis. <i>Åremål (2)</i> 15 pct. arbejder over 38 timer. 67 pct. er fagligt organiserede. 93 pct. medlem af a-kasse. 93 pct. har overenskomst. 88 pct. har ansættelsesbevis. <i>Vikarer (3)</i> 48 pct. arbejder under 37 timer. 73 pct. er fagligt organiserede. 77 pct. medlem af a-kasse. 92 pct. har overenskomst. 77 pct. har ansættelsesbevis. <i>Andet (4)</i> 33 pct. arbejder under 37 timer. 65 pct. er fagligt organiserede. 65 pct. medlem af a-kasse. 83 pct. har overenskomst. 75 pct. har ansættelsesbevis.</p>	<p><i>Kortuddannede (1)</i> 27 pct. arbejder mindre end 37 timer om ugen. 76 pct. er fagligt organiseret. 83 pct. medlem af a-kasse. 86 pct. har kollektiv overenskomst. 83 pct. har ansættelsesbrev. <i>Højtuddannede (2)</i> 17 pct. arbejder over 38 timer om ugen. 82 pct. er fagligt organiseret. 86 pct. er medlem af en a-kasse. 86 pct. har overenskomst. 86 pct. har et ansættelsesbrev. 93 pct. har et ansættelsesbrev.</p>	<p>21 pct. arbejder under 37 timer om ugen. 68 pct. arbejder 37-38 timer om ugen. 12 pct. arbejder over 38 timer om ugen. 83 pct. er fagligt organiseret. 90 pct. er medlem af en a-kasse. 82 pct. har overenskomst. 88 pct. har et ansættelsesbevis.</p>

Skema 2 (fortsat)

	Selvbeskæftiget	Midlertidigt ansatte	Lønmodtager med sekundær beskæftigelse	Den typiske lønmodtager
Udbredelse	Knap halvdelen af alle selvstændige uden ansatte. Ca. 2 pct. af samtlige beskæftigede.	De fire kategorier omfatter: <i>Opgavebestemt (1)</i> 26 pct. af de midlertidigt ansatte. 2 pct. af lønmodtagerne. <i>Åremål (2)</i> 14 pct. af de midlertidigt ansatte. 1 pct. af samtlige beskæftigede. <i>Vikarer (3)</i> 29 pct. af de midlertidigt ansatte. 3 pct. af samtlige beskæftigede. <i>Andet (4)</i> 32 pct. af de midlertidigt ansatte. 3 pct. af samtlige beskæftigede.	<i>Kortuddannede (1)</i> Ca. 8 pct. <i>Højtuddannede (2)</i> 5 pct. af samtlige lønmodtagere.	79 pct. af samtlige lønmodtagere.

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

dannelseskategoriseringen i henholdsvis kortuddannede og højtuddannede lønmodtagere med sekundær beskæftigelse.

Dybere analyser viser, at den høje andel midlertidigt ansatte med relativt lav indkomst skal ses i sammenhæng med, at mange - særligt blandt vikarerne og andre midlertidige ansættelser - arbejder under 37 timer om ugen. Til gengæld er der en betydelig højere andel af de selvbeskæftigede - over halvdelen - der arbejder over 38 timer om ugen sammenlignet med de typiske lønmodtagere (12 pct.).

For så vidt angår kollektive og individuelle rettigheder, er de midlertidigt ansatte sammenlignet med den typiske lønmodtager karakteriseret ved, at man i højere grad har de kollektive rettigheder i form af en kollektiv overenskomst og i mindre udstrækning individuelle rettigheder nedskrevet i et ansættelsesbevis. Selv blandt de åremålsansatte, der ellers er den kategori med den største andel med en videregående uddannelse, er der 93 pct., der har en kollektiv overenskomst. Dette skal ses i sammenhæng med, at mange - 58 pct. - er ansatte i den offentlige sektor.

Sammenligner man de atypiske lønmodtagere med sekundær be-

skæftigede med de typiske lønmodtagere, fremgår det, at de kortuddannede er kendetegnede ved, at de i deres hovedbeskæftigelse i højere grad har en kollektiv overenskomst, mens de til gengæld i mindre udstrækning har skriftlige ansættelsesbeviser. Blandt de højtuddannede er der en overrepræsentation med ansættelsesbevis. Forskellene er forventelige, idet de højtuddannede i den private sektor sammenlignet med de kortuddannede er kendetegnet ved i højere grad at have ansættelsesbreve, mens overenskomstdækningen i den private sektor er mere udbredt blandt de kortuddannede lønmodtagere.

Hvad der er nok så interessant for fagbevægelsen er, at de atypiske ansatte generelt er kendetegnet ved i mindre udstrækning at være medlemmer af en fagforening end normallønmodtageren (83 pct.). Dette gælder især de selvbeskæftigede (32 pct.), hvor organisationsgraden er betydeligt lavere end alle andre atypiske såvel som typiske ansattes. Ligeledes er der signifikant færre selvbeskæftigede (72 pct.) sammenlignet med de typiske lønmodtagere (90 pct.), der er medlemmer af en a-kasse. De midlertidigt ansatte har også en lavere organiseringsgrad og er mindre tilbøjelige til at være medlemmer af

en a-kasse - og det gælder særligt de åremålsansatte (67 pct. fagforeningsmedlemmer) samt lønmodtagere ansatte i andre midlertidige ansættelser (65 pct. medlem af en fagforening). Også de kort-uddannede lønmodtagere med sekundær beskæftigelse (76 pct.) har en lave-re organisationsgrad end de typiske lønmodtagere.

Med hensyn til udbredelse gælder, at de selvbeskæftigede og de fire kategorier af midlertidigt ansatte - de "rigtige" atypiske ansatte - hver især udgør 2-3 pct. af samtlige beskæftigede eller samtlige lønmodtagere i beskæftigelse. De kort- og højtuddannede med sekundær beskæftigelse udgør henholdsvis 5 og 8 pct. af alle beskæftigede lønmodtagere.

Sammenfatning og perspektiv

Denne analyse har haft til hensigt at belyse de atypiske ansættelser på arbejdsmarkedet herhjemme. Nærmere betegnet er følgende spørgsmål forsøgt besvaret:

- hvordan kan man begrebsmæssigt fiksere de atypiske i forhold til de typiske?
- hvor meget fylder de atypiske på arbejdsmarkedet?, hvem er de?, hvor er de?, og hvilke vilkår har de?

- hvorledes ser de atypiske ud sammenlignet med den typiske lønmodtager?

I diskussionen af begrebet atypiske ansatte blev der lagt vægt på, at her er tale om en bred tilgang, hvor de atypiske skal ses i forhold til de typiske lønmodtagere, som disse var flest i industrisamfundet - dvs. lønmodtagere med permanente hel- eller deltidsansættelser og traditionelle selvstændige. Derfor er der i analysen fokuseret på tre overordnede kategorier: selvbeskæftigede, midlertidigt ansatte samt lønmodtagere med sekundær beskæftigelse.

Er de atypiske ved at være de typiske? Det kan man svare nej til! De historiske data viser klart, at der i Danmark ikke er nogen udvikling i den retning - snarere tværtimod. Både selvbeskæftigede og midlertidigt ansatte har udgjort en nogenlunde konstant andel af de erhvervsaktive siden begyndelsen af 1980'erne. Men herved adskiller udviklingen sig fra udviklingen i lande Danmark ellers ofte sammenlignes med - f.eks. Tyskland, Holland, Belgien og Frankrig - hvor der er markant vækst i de atypiske ansættelsers udbredelse. Komparative undersøgelser viser, at den relativt set beskedne udbredelse af atypiske ansættelser herhjemme hænger sam-

men med en lavere beskyttelse af lønmodtagerne imod afskedigelse end i de lande, der har en højere andel atypisk ansatte. Endvidere er der i nogle af disse lande konkrete fordele for arbejdsgiverne ved at bruge midlertidigt ansatte, f.eks. lavere eller slet ingen arbejdsgiverbidrag.

De relativt set korte opsigelsesvarsler eller lave grad af beskyttelse har traditionelt været accepteret af de faglige organisationer, idet de vurderes som værende fleksibilitetsfremmende f.eks. indenfor håndværksområdet. Det må dog forventes, at der sker et skifte i de faglige organisationers holdning til lønmodtagernes beskyttelse imod afskedigelse og målet kunne være at opnå funktionærlignende vilkår for arbejderne på dette område - dvs. opsigelsesvarsler af 3-6 måneders varighed. Spørgsmålet er, om længere opsigelsesvarsler på længere sigt vil betyde en voksende andel atypiske ansættelser - ifølge teorien burde de gøre det.

I analysen har det været hensigten at indkredse, hvem de atypisk ansatte er og hvilke vilkår de har. Som det bl.a. fremgår af sammenligningen med den typiske lønmodtager ovenfor, er der forskelle mellem (1) de selvbeskæftigede - dvs. selvstændig uden ansatte indenfor service-

brancherne - der overvejende er mænd og hvor en stor andel har en videregående uddannelsesbaggrund samt en høj indkomst, (2) de midlertidigt ansatte, karakteriseret ved opgavebestemt ansættelse, vikariansættelse eller anden midlertidig ansættelse, der overvejende er kvinder med relativt beskeden indkomst og en overrepræsentation uden uddannelse, og endelig (3) de åremålsansatte, der overvejende er kvinder med en videregående uddannelsesbaggrund, men alligevel med en overrepræsentation af personer, der tjener mindre end 15.000 kr. om måneden. De midlertidigt ansattes relativt lavere indkomst skal dog ses i lyset af, at de generelt har en kortere arbejdstid.

En anden tilgang til analyser af delinger på arbejdsmarkedet benytter sig af begrebsparret kerne- og periferiarbejdskraft. Hvor kernearbejdskraften alt andet lige er kendetegnet ved at være uddannede arbejdere eller funktionærer i faste ansættelser, der satses på fra virksomhedens side i forhold til efteruddannelse m.v. Periferiarbejdskraften derimod består af lønmodtagere med relativt let erstattelige kvalifikationer, der har en løsere tilknytning til virksomhederne - medarbejdere, der hives ud og ind i produktionen alt efter det helt aktuelle arbejdskraftbe-

hov. Her er typisk tale om underordnede funktionærer og ikke-faglærte arbejdere - hovedsagelig kvinder (butik, kontor og service) men også mænd (byggeri og landbrug) (Boje 1992). Projicerer man sondringen mellem kerne- og periferiarbejdskraft over på denne undersøgelses resultater, kan man sige, at periferiarbejdskraften har ændret karakter, idet periferien ikke længere alene består af lønmodtagere uden særlig uddannelsesbaggrund i midlertidige lavtlønsjob. Periferien i dag er også de selvbeskæftigede og de åremålsansatte indenfor servicebrancherne, der er karakteriserede ved en videregående uddannelse og en høj indkomst. Men som har det til fælles med de mere traditionelle periferigrupper, at virksomheden ikke har et såkaldt "employability-ansvar" overfor dem - altså ikke er forpligtet til eller har interesse for løbende at udvikle og forny den enkeltes kvalifikationer.

Som den eneste kategori atypisk ansatte har de selvbeskæftigede ingen kollektive rettigheder eller individuelle ansættelsesbeviser - de må til gengæld formodes at have skriftlige kontrakter omhandlende deres arbejdsydelse. Blandt de respektive kategorier af midlertidigt ansatte er der tilsyneladende udbredte rettigheder. Den

kollektive overenskomstdækning ligger på niveau med de typiske lønmodtageres, mens udbredelsen af individuelle ansættelsesbeviser er lidt lavere blandt de midlertidigt ansatte. Med hensyn til organiseringsgrad er de selvbeskæftigede kendetegnet ved, at omkring en tredjedel er fagligt organiserede, mens det tilsvarende blandt de midlertidigt ansatte ligger på 65-77 pct. - organisationsprocenten på arbejdsmarkedet som helhed er 83. Her er altså et område organisationerne skal være opmærksomme på - især fordi de nye kategorier ligger i den lave ende. Blandt de åremålsansatte er blot 67 pct. medlem af en fagforening. Såvel rene ansættelseskontrakter som mere erhvervsmaessige kontrakter om udførelsen af et bestemt stykke arbejde vil formentligt, ved siden af et fagligt miljø, være væsentlige omdrejningspunkter i en faglig strategi, hvis målsætning er at imødekomme de nye kategorier af atypiske ansattes behov.

Eftersom andelen af atypisk ansatte har været nogenlunde konstant siden midten af 1980'erne og der tilsyneladende de senere år er kommet nye kategorier til, må det være ensbetydende med, at de traditionelle løsere tilknyttede periferigrupper er blevet mindre. Dette skal formentlig ses i sammenhæng med mi-

nimum to forhold: (1) at den aktuelle højkonjunktur, der har præget samfundsøkonomien siden 1993/94 og konkurrencen om arbejdskraften har betydet, at lønmodtagere fra periferigrupperne er blevet hentet ind i kernen på virksomhederne, (2) at de job, der er kan udfyldes af en arbejdskraft med meget specifikke snævre kvalifikationer, i stigende udstrækning forsvinder til fordel for job, der fordrer en bredere kvalificeret arbejdskraft.

Bagved, at andelen af atypiske ansatte altså har været konstant de seneste 15-20 år, gemmer der sig med andre ord en ændring i de atypiske ansattes karakter - fra primært at have været lønmodtagere uden uddannelse med relativt dårlige indtjeningsmuligheder (bortset fra freelance journalister og lignende grupper) til nu også at omfatte højtuddannede indenfor et meget bredt serviceområde såsom rådgivere og konsulenter, IT-folk af forskellig karakter, der typisk er åremålsansatte eller selvbeskæftigede.

Det er væsentligt at følge denne udvikling. Er der tale om en udviklingstendens eller er det et tilfældigt øjebliksbillede? Skæver man til teorien om udviklingen på arbejdsmarkedet samt vore nabolandes erfaringer, er der ingen tvivl om, at der kan være tale om en tendens.

Referencer

Bielenski, Harald (1992): *New Forms of Work and Activity: Survey of Experiences at Establishment Level in Eight European Countries*, München: Intratest Sozialforschung.

Boje, Thomas (1992): "Arbejdsmarkedets institutioner", i: Gundelach, Peter, Nils Mortensen og Jens Chr. Tonboe (red.): *Sociologi under forandring*, København: Gyldendal.

Capelli, Peter (1999): *The New Deal at Work*, Boston, MA: Harvard Business School.

Center for Erhvervsanalyser (1999): *Notat om nye ansættelses- og beskæftigelsesformer*, notat udarbejdet til LO, marts 1999.

CIETT (2000): *Orchestrating the evolution of private employment agencies - towards a stronger society*.

Danmarks Statistik (1999): *Arbejdsmarked 1999:36*, København: Danmarks Statistik.

Delsen, Lei (1999): "Changing Work relations in the European Union", in: Zeytinoglu, Isik Urla: *Changing Work Relationships in Industrialized Economies*, Amsterdam: John Benjamins Publishing Company, pp. 99-114.

Erhvervsanalyser (2000): *Register - analyse af atypiske beskæftigelses - relationer blandt befolkningen i den erhvervsaktive alder*, Tåstrup: Teknologisk Institut.

Gallagher, Daniel, G. & Magnus Sverke (2000): "Contingent Employment Contracts: Are Existing Employment Theories Still Relevant?", *Proceedings vol. 1, IIRA's 12. World Congress Tokyo*, pp. 131-140.

Marsden, David (2000): "Can the Right Kinds of Labour Institutions Create Jobs?", *Proceedings vol. 1, IIRA's 12. World Congress Tokyo*, pp. 28-37.

McClean Parks, J., D.L. Kidder & D.G. Gallagher (1998): "Fitting Scare Pegs into Round Holes: Mapping the Domain of Contingent Work Arrangement onto Psychological Contract", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19, pp. 697-730.

Nolen, Stanley (1999): "Flexible Work Arrangement: An Overview of Developments in the United States", in: Zeytinoglo, Isik Urla: *Changing Work Relationships in Industrialized Economies*, Amsterdam: John Benjamins Publishing Company, pp. 21-40.

OECD (2000): "The Partial Renaissance of Self-employment", *Employment Outlook*, June, Paris: OECD, pp. 155-201.

Zeytinoglo, Isik Urla (1999): "Flexible Work Arrangement: An Overview of Developments in Canada", in: Zeytinoglo, Isik Urla: *Changing Work Relationships in Industrialized Economies*, Amsterdam: John Benjamins Publishing Company, pp. 41-59.

Ansættelses- og organisationsforhold 2000

Tendenser i lønmodtagernes faglige organisering

Morten Madsen, LO's samfundsøkonomiske sektion

Tendenser i den faglige organisering

LO-forbundene har de senere år samlet set haft faldende medlemstal. Siden 1994, hvor medlemstallet toppede, har LO-forbundene haft en tilbagegang på omkring 51.000. Denne tilbagegang opvejes i nogen grad af medlemsfremgange i de faglige organisationer udenfor LO - først og fremmest FTF- og AC-organisationerne (Danmarks Statistik 2000:46). Alligevel har der de senere år været en svagt faldende tendens i organisationsprocenten

på arbejdsmarkedet, idet arbejdsstyrken har været voksende samtidig med, at antallet af organiserede har været stagnerende eller faldende. Beregninger foretaget på baggrund af de medlemstalorganisationerne årligt indberetter til Danmarks Statistik og den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik viser, at organisationsprocenten i perioden 1996 til 1999 er faldet fra 83,6 til 82,5 pct., samt at LO's dækningsgrad i perioden 1995 til 1999 er reduceret fra 58,1 til 56,2 pct. (Madsen 2000:40-1).

Selvom tilbagegangen umiddelbart kan syne begrænset, er tendensen alligevel bekymrende og har da også resulteret i, at man i LO-forbundene har opprioriteret indsatsen for at hverve nye medlemmer. I f.eks. Tyskland har udviklingen bidt sig fast - organisationsprocenten er her faldet med knapt 10 procentpoint, fra 34,0 til 24,1, i perioden 1979 til 1997 (Ebbinghaus 2000:324-5).

Spørgsmålet er hvorfor LO-forbundene i disse år har medlemstilbagegang og faldende dækningsgrad. Det er der umiddelbart flere hypoteser om:

(1) LO-forbundene taber medlemmer fordi de unge i dag har nok i sig selv og ikke kan se nytten af at være medlem af en fagforening

I fagbevægelsens egenforståelse har man vanskeligt ved at få fat i ungdommen, og i dette rekrutteringsproblem ligger en af hovedforklaringerne på de senere års konstante medlemstilbagegang. En undersøgelse omhandlende de privatansatte lønmodtagere fra 1994 dokumenterer, at fagbevægelsen ikke på det generelle niveau har vanskeligheder med at rekruttere de unge 20-25 årige - blandt funktionærerne og de faglærte arbejdere er organisationsgraden blandt de

20-25 årige privatansatte lønmodtagere på niveau med de ældre. Kun blandt de ikke-faglærte arbejdere viste der sig at være en signifikant lavere faglig organisering blandt de unge sammenlignet med de ældre privatansatte ikke-faglærte (Scheuer 1996:176-8). Men det kan jo se anderledes ud i dag, hvor medlemstilbagegangen er sat ind.

(2) LO-forbundenes medlemstilbagegang skyldes forskydninger i erhvervsstrukturen

De forskydninger i erhvervsstrukturen, der naturligt følger overgangen fra industri- over service-samfundet mod videnssamfundet, rammer LO-fagbevægelsen. Konkret er det opfattelsen, at mens de gamle hovedbrancher såsom fremstillingsvirksomhed har stolte traditioner for faglig organisering, står det anderledes til blandt vækstbrancherne privat forretningsservice og handel (se f.eks. Danmarks Statistik 2000:45; Madsen 2000:36). Især de nye virksomheder indenfor IT - dvs. indenfor branchen privat forretningsservice - udgør en udfordring i forhold til organisering og overenskomstdækning.

En anden ændring i erhvervsstrukturen i de senere år, der har konsekvenser for organisering, er udlicitering af offentlige serviceop-

gaver til private virksomheder. De offentligt ansatte er nemlig generelt kendetegnet ved at være bedre organiserede end de privatansatte lønmodtagere (Madsen 2000:36).

(3) Det stigende uddannelsesniveau betyder, at LO-forbundene mister terræn i forhold til de øvrige faglige organisationer

Selvom organisationsstrukturen på det danske arbejdsmarked ikke er karakteriseret ved entydige principper, er det alligevel sådan, at LO-forbundene alt andet lige vil tabe medlemsandele til FTF- og AC-organisationerne, hvis der er et stigende uddannelsesniveau i samfundet - og vel at mærke lønmodtagerne er beskæftigede i jobs, der matcher deres uddannelsesniveau.

At uddannelsesniveaut er stigende, er der ingen tvivl om (Danmarks Statistik 2000:39) - derimod er der tvivl om forholdet mellem uddannelse og faglig organisering. Tidligere analyser har vist, at jo længere uddannelse lønmodtagerne har, jo lavere er den faglige organisering (Scheuer 1996:175), hvilket betyder, at et stigende uddannelsesniveau måske nok vil resultere i en lavere LO-dækningsgrad, men ikke nødvendigvis modsvarende stigninger i FTF's og særligt AC's dækningsgrader.

(4) Lønmodtagere der ikke har en fast tilknytning til arbejdsmarkedet - de såkaldt atypiske ansatte - er vanskelige at organisere

Både herhjemme og internationalt er de såkaldt atypiske ansatte et fænomen, man i disse år interesserer sig for. I fagbevægelsen er man nervøs for, at de lønmodtagergrupper, der ikke har en traditionel fast hel- eller deltidsansættelse ikke er fagligt organiserede på grund af den løsere tilknytning til arbejdspladsen - måske endog løsere tilknytning til sektoren og/eller branchen og dermed vanskeligt ved at passe sig ind i forhold til en enkelt fagforening.

(5) Det er blevet for dyrt at være fagligt organiseret - efterlønskointingentet og lavere værdi af fradraget for faglige kontingenter har fået folk til at overveje den faglige del af medlemskabet

Kontingentets størrelse nævnes ofte som et hovedproblem i relation til medlemstilbagegangen og særligt vanskelighederne ved at organisere lønmodtagergrupper, der er individualister - ikke mindst de unge - eller som er beskæftiget på arbejdspladser uden traditioner for faglig organisering. Der er en udbredt frygt for, at indførelse af efterlønskointingentet i forbindelse

med efterlønsreformen i 1999 betyder, at medlemmerne når de overvejer deres situation i forhold til efterlønnen vurderer deres samlede faglige medlemskab og måske vælger fagforeningen fra. Resultatet kunne altså være medlemstilbagegang. På lidt længere sigt kunne en udvikling i retning af, at den faglige del af medlemskabet fravælges, udfordre det tætte bånd, der historisk set har været - og især i LO-fagbevægelsen er - mellem fagforening og a-kasse.

Med henblik på at blive klogere på disse spørgsmål og medlemsudviklingen generelt i årene fremover, har LO taget initiativ til gennemførelse af undersøgelsen Ansættelses- og organisationsforhold 2000. Udover den faglige organisering fokuserer undersøgelsen ligeledes på lønmodtagernes løn- og ansættelsesvilkår, herunder overenskomstdækningen. Det er hensigten at gennemføre undersøgelsen hvert andet år, således at udviklingstendenserne kan følges over tid. Det er ikke alle (1-6) myter eller teorier undersøgelsen kan be- eller afkræfte, men undersøgelsen kan levere et input og være et helt grundlæggende værktøj i forhold til LO-fagbevægelsens indsatser for at hverve nye medlemmer såvel som udvikle organisationen i almindelighed.

I analysen belyses lønmodtagernes faglige organisering, og ligesom de listede problemstillinger i relation til LO-forbundenes aktuelle medlemssituation (1-5) søges indkredset, via følgende hovedpunkter:

- organisationsprocenten på arbejdsmarkedet som helhed og LO's dækningsgrad,
- differentieringer i den faglige organisering,
- sammenligning med tidligere gennemførte undersøgelser,
- LO-forbundenes tilnærmede organisationsprocenter,
- samt lønmodtagernes tilknytning til arbejdsløsheds-kasserne.

Datamaterialet

Datamaterialet - Ansættelses- og organisationsforhold 2000 - er indsamlet og oparbejdet af Socialforskningsinstituttet (SFI Survey) for LO igennem telefoninterviews. Interviewingen er foregået i perioden maj til august 2000. Undersøgelsens population er lønmodtagere og selvstændige uden ansatte (medhjælpende ægtefæller indgår ikke), der er fyldt 18 år men ikke 60 år.

Tabel 1: Lønmodtagerne fordelt på hovedorganisation, forbund uden for hovedorganisation eller ikke-organiserede, 2000 (pct. og antal)

	<i>Procent</i>	<i>Konfidensinterval</i>	<i>Antal</i>
LO	48	±2	2289
FTF	16	±3	761
AC	7	±3	350
LH	3	±3	148
Udenfor	5	±3	246
Uoplyst forbund (incl. 'ved ikke')	2	±3	60
I alt	81		3854
Organiserede lønmodtagere i alt	82	±1	3882
Ikke-organiserede lønmodtagere i alt	18	±1	875
I alt	100		4757

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

For at kunne indfri ambitionerne med undersøgelsen, har der fra LO's side været stillet krav om, at det endelige datamateriale skulle indeholde svar fra minimum 5.000 lønmodtagere og selvstændige uden ansatte, hvilket skulle muliggøre, at der kan gennemføres statistisk sikre analyser selv ved detaljerede underopdelinger af materialet.

Bruttostikprøven, der blev udtrukket fra CPR-registret af Danmarks Statistik, var på 10.142 personer, hvoraf der ikke kunne findes telefonnummer på 1.635 personer, 24 var flyttet til udlandet og 1 var afgået ved døden. Den reducerede stikprøve omfattede således 8.482 personer, hvoraf der er opnået interview med 6.433 personer - svarende til en besva-

relsesprocent på 76. For en nærmere redegørelse for datamaterialet henvises til bilag 2.

Organisationsprocent og dækningsgrad anno 2000

I det følgende belyses den faglige organisering på det danske arbejdsmarked - nærmere betegnet ses der på organisationsprocenten og hovedorganisationernes dækningsgrader. Organisationsprocenten angiver andelen af fagforeningsmedlemmer i procent af de potentielle medlemmer, altså beskæftigede og ledige lønmodtagere, mens dækningsgraden udtrykker en organisations - f.eks. LO's - andel af samtlige beskæftigede og ledige lønmodtagere.

Undersøgelsen bekræfter, at der på det danske arbejdsmarked er en udbredt faglig organisering. Tager man konfidensintervallet¹ i betragtning, viser undersøgelsen, at 81-83 pct. af lønmodtagerne er medlemmer af en faglig organisation, jf. tabel 1.

LO er den dominerende hovedorganisation med en dækningsgrad på 48 pct., FTF organiserer 16 pct. af lønmodtagerne, og AC 7 pct. Det fremgår ligeledes af tabellen, at omkring 5 pct. af lønmodtagerne er medlemmer af organisationer, der står udenfor hovedorganisationerne, herunder Den Kristelige Fagbevægelse der organiserer omkring 3 pct. af samtlige lønmodtagere.

Differentieringer i den faglige organisering

Det er kendt fra tidligere undersøgelser - bl.a. Scheuer 1996 og Madsen 2000 - at flere faktorer indvirker på lønmodtagernes faglige organisering. De forestillinger om årsagerne til LO-forbundenes aktuelle medlemssituation, der indledningsvis blev skitseret, indikerer at faktorer såsom lønmodtagernes alder, uddannelsesniveau, til-

knytning til arbejdsmarkedet (ansættelsen), virksomhedens alder, sektor- og branchetilhør har betydning for den faglige organisering. Ved siden af disse kan også køn, arbejdsstilling og virksomhedsstørrelse have betydning.

Tabellerne 2 og 3 tegnes der et billede af, hvilke lønmodtagere der er medlemmer af en faglig organisation (organisationsprocenten) samt blandt hvilke lønmodtagergrupper, LO-forbundene står stærkt (dækningsgraden). I selve analysen kommenteres der altovervejende på organisationsprocenten.

Alder: De under 30-årige er generelt dårligst organiserede

I tråd med hypotesen er de under 30-årige lønmodtagere kendetegnet ved at have en signifikant (dvs. at forskellen også eksisterer, når der tages højde for den statistiske usikkerhed) lavere organisationsgrad end lønmodtagerne fra 30 år eller derover. Blot 69 pct. af de unge er således medlem af en faglig organisation. Tabellen viser også, at for såvidt angår LO's dækningsgrad skiller de unge sig ikke ud fra de ældre lønmodtagere - om dette

¹ Konfidensintervallet angiver det procentinterval indenfor hvilket den "reelle" procentandel med 95 pct.'s sandsynlighed ligger. F.eks. er organisationsprocenten med 95 pct.'s sandsynlighed mellem 81 og 83 pct.

Tabel 2: Organisationsprocent for lønmodtagere og LO's dækningsgrad, fordelt på køn, alder, arbejdsstilling, erhvervsuddannelse og stillingsniveau, 2000 (pct. og antal)

	Organisationsprocent			LO's dækningsgrad		
	Pct.	Konf.int.	Antal	Pct.	Konf.int.	Antal
Alle	82	±1	4760	48	±1	4732
Køn:						
Mænd	80	±2	2400	49	±2	2387
Kvinder	83	±2	2360	48	±2	2345
Alder:						
Under 30	69	±3	990	48	±3	988
30-50	85	±1	2803	48	±2	2782
Over 50	85	±2	967	49	±3	962
Arbejdsstilling:						
Ikke-faglært	79	±3	824	71	±3	816
Faglært	90	±2	687	76	±3	684
Funktionær	82	±1	2852	35	±2	2839
Arbejdsløs	74	±4	230	52	±6	227
Erhvervsuddannelse:						
Ingen	70	±3	1009	60	±3	1001
Specialarbejderuddannelse	75	±11	60	65	±12	60
Erhvervsuddannelse	87	±2	1848	67	±2	1837
Kort videregående	84	±3	465	41	±4	461
Mellemlang videregående	88	±2	754	22	±3	751
Lang videregående	74	±4	520	4	±2	518
Stillingsniveau:						
Millitært arbejde	81	±12	42	12	±10	42
Ledelse på øverste plan	64	±6	226	15	±5	225
Arbejde, der forudsætter fær-digheder på højeste niveau	83	±3	643	4	±2	641
Arbejde, der forudsætter fær-digheder på mellemniveau	81	±3	919	30	±3	915
Kontorarbejde	83	±3	584	59	±4	575
Salgs-, service- og omsorgsarbejde	79	±3	861	59	±3	859
Arbejde indenfor landbrug, gartneri, skovbrug, jagt og fiskeri	78	±11	50	54	±14	50
Håndværkspræget arbejde	90	±2	610	80	±3	608
Proces- og maskinoperator-arbejde samt transport og anlægsarbejde	90	±3	307	83	±4	307
Andet arbejde	76	±4	518	65	±4	510

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

betyder, at LO-forbundene ikke har særlige problemer i forhold til de unge, kan man med denne fordeling imidlertid ikke sige noget om. I realiteten kunne det være, at en større andel blandt de under 30-årige lønmodtagere er beskæftiget på LO-området end blandt de ældre lønmodtagere. Dette undersøges nærmere senere.

Uddannelsesniveau: Lønmodtagere uden uddannelse og lønmodtagere med en lang videregående uddannelse er dårligst organiserede

Lønmodtagerne med erhvervsuddannelse, kort videregående og mellemlang videregående uddannelse - har alle organisationsprocenter på 84-87, mens lønmodtagere uden erhvervsuddannelse (inklusive specialarbejderuddannelse) og lønmodtagerne med den længste uddannelsesbaggrund har organisationsprocenter på 70-74. Ikke overraskende er LO's dækningsgrad højest blandt lønmodtagerne med og uden erhvervsuddannelse.

Det er umiddelbart vanskeligt med analysen at be- eller afkræfte forestillingen om, at det stigende uddannelsesniveau vil betyde, at LO-fagbevægelsen mister medlemsandele. På den ene side betyder stigningen i uddannelsesniveaet færre lønmodtagere uden kompetencegi-

vende uddannelse - og da netop denne gruppe har den laveste grad af organisering, vil det alt andet lige betyde en øget organisering.

På den anden side er det spørgsmålet, om ikke det stigende uddannelsesniveau kommer især FTF-organisationerne og i nogen grad AC-organisationerne til gode fremfor LO. Noget kunne tyde på det, idet der som et led i det stigende uddannelsesniveau er en generel tilbagegang i antallet og andelen af lønmodtagere med erhvervsuddannelse, mens der er vækst i antallet og andelen af lønmodtagere med f.eks. en mellemlang videregående uddannelse (jf. Danmarks Statistik 2000:39ff).

Forestillingen om, at et stigende uddannelsesniveau resulterer i tilbagegang for LO-forbundene til fordel for FTF og AC kan altså i nogen udstrækning bekræftes.

Ansættelse/grad af tilknytning: Ansættelsen eller mangel på samme har stor betydning for medlemskab af en faglig organisation

De midlertidligt ansatte, der alt i alt udgør 9 pct. af arbejdsstyrken, har en signifikant lavere organisationsprocent end de fastansatte - lavest ligger dog den "nye" gruppe på arbejdsmarkedet - de selvbeskæftige-

de - der er kendetegnet ved hverken at være selvstændige eller lønmodtagere (i analysen operationaliseret selvstændige uden ansatte). Blot en tredjedel af de selvbeskæftigede er medlemmer af en fagforening.

Det betyder, at en arbejdsmarked-sudvikling i retning af markant flere atypiske ansættelser som midlertidigt ansatte (vikarer, åremålsansatte, projektansatte og lignende) og selvbeskæftigede vil alt andet lige resultere i faldende organisationsprocent. Aktuelt udgør disse to grupper omkring 13 pct. af alle erhvervsaktive (midlertidigt ansatte 9 pct. og selvbeskæftigede 4 pct.), men der er ikke noget sikker viden om, hvorvidt grupperne vokser eller bliver mindre.

Sektor: De privatansatte ligger lavest

Som forventet er der relativt stor forskel på organisationsprocenten blandt de offentligt- og privatansatte, idet de privatansatte har den laveste organisationsprocent. Det skal dog bemærkes, at de offentligt ansattes organisationsprocent ikke er 100 - der er 10 pct. til fuld dækning, hvilket nok er overraskende for mange, idet der er en tendens til, at man betragter den offentlige sektor som fuldstændig gennemorganiseret. Der er stadig noget at komme efter!

Frygten for, at udlicitering af offentlige serviceopgaver til private udbydere på længere sigt kan medføre lavere organisering er med forskellen på privatansatte og offentligt ansatte bekræftet.

Branche: Handel og privat forretningservice ligger lavest

Som frygtet i forhold til forventninger er der både indenfor handelsbranchen og privat forretningservice sammen med landbruget en væsentligt lavere organisationsprocent end i de øvrige brancher. Ikke overraskende er det de offentlige brancher såsom administration og velfærdsinstitutioner, der ligger i top.

Virksomhedens alder: På det generelle niveau er der ingen signifikante forskelle

Når man ser på arbejdsmarkedet som helhed kan analysen altså ikke bekræfte en forventning om, at lønmodtagere på ældre virksomheder har en højere grad af faglig organisering end lønmodtagerne på de nyere virksomheder. Ser man på organisering og arbejdspladsens alder i henholdsvis den private og offentlige sektor er der heller ingen tegn på, at de nye arbejdspladser har en lavere organisationsgrad end de ældre.

Tabel 3: Organisationsprocent for lønmodtagere (og selvbeskæftigede i variabelen "ansættelse") og LO' dækningsgrad, fordelt på ansættelse, sektor, branche, arbejdspladsens størrelse og alder, 2000 (pct. og antal)

	Organisationsprocent			LO's dækningsgrad		
	Pct.	Konf.int.	Antal	Pct.	Konf.int.	Antal
Ansættelse:						
Fastansat	82	±1	4317	49	±1	4295
Midlertidlig ansat	70	±4	431	43	±5	425
Selvbeskæftiget	33	±6	229	3	±2	229
Sektor:						
Privat	77	±2	2966	51	±2	2946
Offentlig	90	±1	1775	45	±2	1767
Branche:						
Primær (landbrug m.v.)	69	±9	100	48	±10	100
Fremstilling	81	±2	1191	63	±3	1187
Bygge og anlæg	86	±4	264	63	±5	262
Handel m.v.	68	±4	436	48	±5	433
Transport	86	±5	193	70	±6	192
Penge og finans	81	±5	212	11	±4	211
Offentlig administration	90	±3	355	45	±5	351
Undervisning	87	±4	345	11	±3	344
Velfærdsinstitutioner	90	±2	959	51	±3	958
Øvrige service (forretnings-service m.v.)	72	±3	677	40	±4	666
Arbejdspladsens størrelse:						
1-10 ansatte	78	±2	1111	52	±3	1106
11-25	81	±2	1074	47	±3	1067
26-50	86	±2	802	47	±3	795
51-100	84	±3	617	47	±4	614
101-250	84	±3	460	52	±5	458
251-1000	82	±4	424	47	±5	422
Over 1000 ansatte	77	±7	133	38	±8	132
Arbejdspladsens alder:						
-1950	84	±2	1794	46	±7	1783
1951-60	80	±5	224	43	±6	224
1961-70	83	±4	391	52	±5	390
1971-80	84	±3	600	49	±4	595
1981-85	76	±5	240	49	±6	240
1986-90	75	±5	294	48	±6	294
1991-96	75	±6	233	39	±6	233
1996-	78	±6	194	47	±7	193

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

Alt i alt må man om de refererede resultater i forbindelse med sektor, branche og virksomhedernes alder sige, at analysen alt andet lige bekræfter hypotesen om, at ændringer i erhvervsstrukturen til fordel for brancher som privat forretningservice og handel samt udlicitering af offentlige serviceopgaver til private udbydere er ensbetydende med faldende organisationsprocent.

Herudover viser tabellerne:

- **Køn: Kvinder og mænd har samme organisationsprocent.** Selvom kvinder umiddelbart har en lidt højere organisationsprocent end mænd, må organisationsprocenten siges at være på samme niveau, idet forskellen på 3 procentpoint ikke er statistisk signifikant, jf. konfidensintervallet. Også med hensyn til LO's dækningsgrad ligger kvinder og mænd på samme niveau.
- **Arbejdsstilling: Faglærte arbejdere har den højeste organisationsprocent.** Ikke færre end 90 pct. af de faglærte arbejdere er fagligt organiserede - de ikke-faglærte ligger på niveau med funktionærerne. Sammenligner man organisationsprocenten med LO's dækningsgrad fremgår det, at stort set samtlige organiserede ikke-faglærte er LO-medlemmer, mens langt størstedelen af de organiserede funktionæransatte er medlemmer i organisationer udenfor LO.
- **Stillingsniveau: Toplederne er markant dårligst organiserede.** Fordelingen på stillingsniveau er ovennævnte resultater taget i betragtning ikke overraskende - toplederne (højt uddannede funktionæransatte) har lavest organisationsgrad. Lønmodtagere tilknyttet LO's kerneområder såsom håndværkspræget arbejde samt proces- og maskinoperatørarbejde har den højeste faglige organisering.
- **Virksomhedsstørrelse: Ingen sammenhæng med organisationsprocenten.** Det er ellers forestillingen i fagbevægelsen, at den faglige organisationsgrad er højere, desto flere ansatte der er på arbejdspladsen. Men det kan altså ikke bekræftes. Ser man på sammenhængen mellem virksomhedsstørrelse og organisationsgrad på henholdsvis offentlige og private virksomheder, er der tilsyneladende heller ikke nogen sammenhæng. Heller ikke når man kontrollerer for virksomhedernes ejerform - om det er en selvstændig virksomhed eller en del af en koncern - er der nogen sammenhæng mellem organisationsprocent og arbejdspladsens størrelse.

Tabel 4: Udvikling i organisationsprocent, 1976, 1979, 1982, 1994, 1999 og 2000 (pct./antal)

	1976	1979	1982	1994	1999*	2000
Alle lønmodtagere	74/2946	80/1872	86/1828	-	86/1144	82/4760
Arbejdsstilling:						
Arbejder	78	84	88	-	91	84
Funktionær	71	77	85	-	85	82
Sektor:						
Privat	72	78	86	88/1719	81	77
Offentlig	80	85	89	-	93	90

Note: *Data er indsamlet vinteren 1998-1999. Kilde: Scheuer 1984: 141, Scheuer 1996:169, LO's vel-færdsdatabase 1999, Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

Sammenligninger med tidligere undersøgelser

Organisationsprocenten er blevet målt i flere tidligere surveyundersøgelser. I tabel 4 nedenfor er sammenlignelige undersøgelser siden 1976 listet. Det fremgår, at den faglige organisering har været stigende frem til 1982 for derefter at falde fra 1999 til 2000.

Scheuers undersøgelse fra 1994, der udelukkende omfatter den private sektor, kunne indikere, at den samlede organisationsprocent på dette tidspunkt har været endnu højere end i 1982- og 1995-undersøgelserne på grund af den høje organisationsgrad for de privatansattes vedkommende (88 pct.). Dette bekræftes i nogen grad af systematiske beregninger af organisationsprocenten ud fra arbejdsmarkedsregisteropgørelser samt de med-

lemstal de faglige organisationer årligt indberetter til Danmarks Statistik. I disse beregninger har organisationsprocenten på det danske arbejdsmarked været stigende helt frem til 1996, hvorefter organisationsprocenten har været jævnt faldende (Madsen 2000:40).

Fokuseres der alene på den seneste udvikling fra 1999 til 2000, kan det konstateres, at faldet i organisationsprocent fra 85 til 82 pct. lige akkurat er statistisk signifikant. Det samme gælder faldet i organisationsgraden blandt arbejderne i perioden. Det skal understreges, at 1999- og 2000-undersøgelsen er fuldt sammenlignelige - tallene fra 1999-undersøgelsen omhandler også 18-59 årige lønmodtagere.

Yderligere sammenligninger af 1999- og 2000-undersøgelsen viser,

Tabel 5: Offentligt og privatansattes organisationsprocent, fordelt på arbejdsstilling, 1999 sammenlignet med 2000 (pct. og antal)

	1999*						2000					
	Offentlig			Privat			Offentlig			Privat		
	Pct.	K.i.	Antal	Pct.	K.i.	Antal	Pct.	K.i.	Antal	Pct.	K.i.	Antal
Arbejder	93	±9	69	91	±3	288	85	±3	280	84	±1	1171
Funktionær	94	±2	357	76	±4	399	94	±1	1229	72	±2	1531

Note: *Data er indsamlet vinteren 1998-1999.

Kilde: LO's velfærdsdatabase 1999 og Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

Tabel 6: Hovedorganisationernes dækningsgrader, 1999 sammenlignet med 2000 (pct. og antal)

	1999*			2000		
	Procent	Konf.int.	Antal	Procent	Konf.int.	Antal
LO	53	±4	612	48	±2	2289
FTF	13	±5	147	16	±3	761
AC	8	±6	86	7	±3	350
LH	3	±6	34	3	±3	148
Udenfor	8	±5	97	5	±3	246
Uoplyst forbund	0	-	4	2	±4	60
I alt	86	±1	1144	82	±1	4760

Note: *Data er indsamlet vinteren 1998-1999.

Kilde: LO's velfærdsdatabase 1999 og Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

at arbejderne faldende organisationsgrad kun er statistisk holdbar for arbejderne i den private sektor, jf. tabel 5. Faldet blandt de offentligt ansatte arbejdere er på 8 procentpoint, men altså ikke signifikant. Faldet i de privatansatte arbejderes organisationsgrad er mindre - nemlig 7 procentpoint - men til gengæld signifikant. Blandt de offentligt og privatansatte funktionærer er der ingen signifikante ændringer fra 1999 til 2000.

Sætter udviklingen sig igennem på hovedorganisationsniveau? Dette spørgsmål belyses i tabel 6, der viser lønmodtagernes tilknytning til hovedorganisationer i 1999-undersøgelsen og 2000-undersøgelsen. LO's dækningsgrad er faldet 5 procentpoint, mens FTF's dækningsgrad er steget med 3 procentpoint i perioden. Ingen af disse forskelle er imidlertid statistisk sikre, hvorfor man må konkludere, at den negative udvikling blandt

Tabel 7: Organisationsprocent og LO's dækningsgrad, fordelt på alder, 1999 sammenlignet med 2000 (pct. og antal)

	*1999						2000					
	Organisationspct.			LO's dækningsgr.			Organisationspct.			LO's dækningsgr.		
	Pct.	K.i.	Antal	Pct.	K.i.	Antal	Pct.	K.i.	Antal	Pct.	K.i.	Antal
Under 30 år	70	±6	201	56	±7	201	69	±3	990	48	±3	988
30-50	88	±2	675	52	±4	675	85	±1	2803	48	±2	2782
Over 50	82	±4	296	51	±6	296	85	±2	967	49	±3	962
I alt	86	±1	1144	53	±4	1144	82	±1	4760	48	±1	4760

Note: *Data er indsamlet i vinteren 1998-1999.

Kilde: LO's velfærdsdatabase 1999 og Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

de privatansatte arbejdere ikke for alvor er slået igennem på hovedorganisations niveau endnu.

Tilbage står at se på, om de unge er et særligt problem for LO-forbundene. På det generelle niveau er resultaterne fra velfærdsundersøgelsen, der er gennemført i vinteren 1998/99 nærmest fuldstændig identiske, men der er interessante forskelle i forhold til LO's dækningsgrad. Fra 1998/99 til 2000 er der nemlig sket et fald i dækningsgraden blandt de under 30-årige lønmodtagere, jf. tabel 7.

Nedgangen i dækningsgrad fra 56 pct. til 48 pct. er ikke signifikant, men beregninger af LO-dækningsgrad blandt de under 30-årige lønmodtagere baseret på medlemstal og arbejdsstyrkestatistikken fra Danmarks Statistik underbygger, at LO-forbundene organiserer en

stadig mindre andel af de under 30-årige lønmodtagere.

Sammenfattende gælder det, at LO-forbundene tilsyneladende har vanskeligheder med at organisere de unge lønmodtagere. Det ser imidlertid ikke ud til, at de unges generelle organisationsprocent er faldende, hvorfor de nødvendigvis må melde sig ind i faglige organisationer udenfor LO. Og derfor er der formentlig en sammenhæng med hypotesen omhandlende stigende uddannelsesniveau og medlemstab.

Den tilnærmede organisationsprocent

Analyserne har hidtil vist mønstre og udviklinger i den generelle organisationsprocent samt i LO's dækningsgrad - ikke mindst i medlemshvervningsperspektiv er det

imidlertid interessant at tegne et billede af LO-forbundenes organisationsprocent. Det vil sige se på, hvor stor en procentdel der er medlemmer af et givent forbund af de lønmodtagere, der alt andet lige burde være det - og dermed også antyde rekrutteringspotentialer.

Eftersom fagbevægelsen i Danmark er kendetegnet ved ikke at være struktureret efter faste og entydige principper, er det ikke nogen helt nem opgave at fastlægge forbundenes organisationsprocent. Afgrænsningen mellem de respektive forbunds organisationsområder er særdeles kompleks - nogle forbund rekrutterer efter fag, andre efter uddannelse, andre efter branche/industri og endelig er der de såkaldte generelle forbund. Derfor er det nødvendigt at anvende en mere hypotetisk metode til bestemmelse af forbundenes og hovedorganisationernes rekrutteringspotentialer (jf. også Scheuer 1996:186ff).

Der konstrueres med andre ord en såkaldt "tilnærmet" organisationsprocent med henblik på at belyse, hvorledes de ikke-organiserede lønmodtagere "fordeler" sig på LO-forbund og hovedorganisationer - og dermed blotlægge, hvor mange potentielle medlemmer forbund og hovedorganisationer har.

Den tilnærmede organisationsprocent beregnes ved hjælp af, dels de organiserede lønmodtageres angivelse af hvilket forbund, de er medlem af, dels de ikke-organiseredes svar på følgende to spørgsmål:

"Hvis de besluttede Dem for at melde Dem ind i en fagforening eller faglig organisation, hvilken tror De da, det kunne være?"

"Hvilken fagforening er kollegerne medlem af? Hvis flere fagforeninger, så vælg den, som flest er medlem af."

Af de 875 lønmodtagere, der ikke er medlem af en fagforening, svarer 515 på spørgsmålet om, hvilken fagforening de eventuelt ville melde sig ind i, ligesom 127 svarer på spørgsmålet om hvor deres kolleger er organiseret. 233 personer - svarende til omkring en fjerdedel af de ikke-organiserede og knap 5 pct. af samtlige lønmodtagere i undersøgelsen - har ikke besvaret de to spørgsmål, der benyttes i fastlæggelsen af den tilnærmede organisationsprocent. Dette betyder, at de tilnærmede organisationsprocenter generelt er en smule for høje.

Den samlede organisationsprocent er ifølge undersøgelsen 82, mens den tilnærmede organisationsprocent er 85 - altså 3 procentpoint højere. Fratrækkes disse 3 pro-

Tabel 8: Hovedorganisationernes tilnærmede organisationsprocent, 2000 (pct. og antal)

	Medlem	Ikke medl: Hvis melde sig ind så...	Ikke melde sig ind: Men kolleger er medlem...	Tilnærmet organisationsprocent		
	Antal	Antal	Antal	Pct.	Konf.int.	Skøn, pct.
LO	2289	202	86	89	±1	85-87
FTF	761	75	17	89	±2	84-88
AC	350	88	11	78	±4	71-79
LH	148	28	2	83	±6	75-87
Udenfor	246	122	11	65	±5	57-67
I alt	3794	515	127	85/4436	±1	81-83

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

centpoint, og tages der højde for konfidensintervallet får man en tilnærmet organisationsprocent på 81-83 pct., jf. kategorien "skøn".

Det fremgår af tabel 8, at LO og FTF har de højeste tilnærmede organisationsprocenter - AC og ikke mindst de faglige organisationer udenfor hovedorganisationerne ligger noget lavere. LH er ikke signifikant forskellig fra LO og FTF, men ikke signifikant forskellig fra AC.

I tabel 9 er LO-forbundenes tilnærmede organisationsprocent vist. De forbund, der omfatter mindre end 25 respondenter, er det på grund af den statistiske usikkerhed ikke relevant at beregne organisationsprocenter for. Det skal igen understreges at disse tilnærmede organisationsprocenter er omkring 3 procentpoint for høje. HK's tilnærmede organisationsprocent er eksempel-

vis formentlig 78 fremfor 81, hertil kommer konfidensintervallet på ±3 procentpoint, hvilket samlet set betyder, at HK's tilnærmede organisationsprocent ligger mellem 75 og 81.

Set i et rekrutteringsperspektiv er det væsentligt at bemærke, at den tilnærmede organisationsprocent ikke alene kan benyttes som indikator for, hvor mange potentielle medlemmer et givent forbund har. For det første kan der være potentielle medlemmer, der aktuelt er medlem i organisationerne udenfor - typisk DKF, der på undersøgelsestidspunktet organiserede over 3 pct. af samtlige organiserede. For det andet kan der være potentielle medlemmer i konkurrerende faglige organisationer. Dette vil især være tilfældet for forbund med brede organisationsområder uden entydige uddannelsesmæssige adgange f.eks. HK's område,

Tabel 9: LO-forbundenes tilnærmede organisationspct. 2000, (pct. og antal)

	Medlem	Ikke medl: Hvis melde sig ind så... Antal	Ikke melde sig ind: Men kolleger er medlem... Antal	Tilnærmet organisationsprocent		
	Antal			Pct.	Konf.int.	Skøn, pct.
Artist Forb.	-	1	-	-	-	-
Blik- og Rør	22	1	-	-	-	-
El-forb.	53	7	-	88	±8	77-93
FOA	314	11	4	95	±2	90-94
Frisørforb.	6	-	-	-	-	-
Funkt.forb.	24	3	1	86	±13	70-96
HK	606	92	47	81	±3	75-81
HKKF	4	-	-	-	-	-
Jernb.forb.	19	2	-	-	-	-
KAD	115	9	7	88	±6	79-91
Malerforb.	23	3	-	88	±12	73-97
Metal	207	8	3	95	±3	89-95
NNF	69	4	3	91	±6	82-94
Postforb.	32	-	-	100	-	97
PMF	59	7	3	86	±8	75-91
RBF	33	8	1	79	±12	64-88
SL	58	3	2	92	±7	82-96
SiD	479	31	7	93	±2	88-92
Telekom.forb.	19	-	-	-	-	-
TL	44	6	2	85	±10	72-92
TIB	103	3	6	92	±5	84-94
LO	2289	202	86	89	±1	85-87

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

hvorfor medlemmer af eksempelvis FTF-organisationer er beskæftigede indenfor området.

Når organisationsprocenten er signifikant højere i den offentlige sektor (90 pct.) end i den private sektor (77 pct.) kan der være grund til at undersøge, om der er forskelle mellem offentlig og privat sektor indenfor de forbund, der både organiserer offentligt- og privatansatte. I LO-fagbevægelsen gælder det først og fremmest HK og KAD, der begge

har knapt en tredjedel offentligt ansatte medlemmer, og SiD med ca. 15 pct. offentligt ansatte medlemmer.

Tabellen viser, at det blot er indenfor HK, der er signifikante forskelle mellem den tilnærmede organisationsprocent for henholdsvis den offentligt og private sektor. Mens organisationsprocenten for det private HK-område ligger i intervallet 68-76 pct., er den tilnærmede organisationsprocent for det offentlige HK-område 79-89 pct.

Tabel 10: HK, KAD og SiD's tilnærmede organisationsprocent, fordelt på sektor, 2000 (pct. og antal)

	<i>Medlem</i> Antal	<i>Ikke medl: Hvis melde sig ind så...</i> Antal	<i>Ikke melde sig ind: Men kolleger er medlem...</i> Antal	<i>Tilnærmet organisationsprocent</i> Pct. Konf.int. Skøn, pct.		
HK:						
Privat	418	74	64	75	±4	68-76
Offentlig	184	17	10	87	±5	79-89
KAD:						
Privat	80	3	5	91	±6	82-94
Offentlig	34	6	2	81	±12	66-90
SiD:						
Privat	404	27	16	90	±3	87-93
Offentlig	74	4	3	91	±6	82-94

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

Lønmodtagernes tilknytning til arbejdsløsheds-kasser

Et af de unikke træk ved den danske arbejdsmarkedsmodel er den tætte sammenhæng mellem fagforeninger og a-kasser. I den internationale litteratur om den faglige organisering fremhæves netop a-kassetilknytningen (se f.eks. Visser 1991) som en væsentlig årsag til den høje organisationsprocent, der kendetegner arbejdsmarkedet herhjemme og i Sverige sammenlignet med samtlige andre udviklede lande.

Denne undersøgelse viser, at 88 pct. af lønmodtagerne er medlemmer af en a-kasse - altså en højere andel end der er medlemmer af en fagforening (82 pct.). Differentieringerne i a-kassememberskab er stort set identiske med forskellene

i lønmodtagernes faglige organisering, der er blevet analyseret i relation til tabel 2 og 3. I tabel 12 er dette eksemplificeret ved de personlige baggrundsvARIABLE køn, alder, arbejdsstilling og uddannelsesbaggrund. Det fremgår, at:

- kvinder og mænds a-kassedækning er lige høj,
- de under 30-årige har den laveste dækning,
- de ikke-faglærte er i markant mindre grad end de faglærte a-kassemedlemmer,
- lønmodtagere uden kompetencegivende uddannelse og lønmodtagere med en lang videregående uddannelse har den laveste dækning.

Tabel 11: Medlemskab af a-kasse, fordelt på køn, alder, arbejdsstilling og erhvervsuddannelse, 2000 (pct. og antal)

	<i>Procent</i>	<i>Konf.int.</i>	<i>Antal</i>
Alle	88	±1	4762
Køn:			
Mænd	87	±1	2402
Kvinder	89	±1	2360
Alder:			
Under 30	71	±3	991
30-50	92	±1	2804
Over 50	92	±2	967
Arbejdsstilling:			
Ikke-faglært	84	±3	824
Faglært	96	±2	687
Funktionær	90	±1	2854
Arbejdsløs	81	±5	230
Erhvervsuddannelse:			
Ingen	75	±3	1010
Specialarbejder	85	±9	60
Erhvervsuddannelse	94	±1	1848
Kort videregående	92	±2	465
Mellemlang videregående	90	±1	755
Lang videregående	87	±3	520

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

Som forventet er der også en betydelig direkte sammenhæng mellem medlemskab af en a-kasse og medlemskab af en fagforening. Ikke mindre end 94 pct. af fagforeningsmedlemmerne er også medlemmer af en a-kasse, jf. tabel 12. FTF udmærker sig ved at have den laveste andel fagligt organiserede, der samtidig er medlem af en a-kasse, hvilket formentlig skyldes, at der blandt FTF-medlemmerne er mange, der er ansatte på tjenestemandsvilkår og som derfor ikke oplever behovet for arbejdsløshedsforsikringen.

Det er relevant at bemærke, at der blandt medlemmer af de faglige organisationer udenfor hovedorganisationerne næsten er en fuldstændig a-kassedækning. Ser man udelukkende på DKF, viser undersøgelsen, at 99 pct. af DKF-medlemmerne også er medlemmer af a-kassen - omvendt er der tilsyneladende mange a-kassemedlemmer, der ikke er medlemmer af DKF. Blot 53 pct. af medlemmerne af a-kassen er samtidig medlemmer af DKF.

Tabel 12: Medlemmer af a-kasser fordelt på hovedorganisation, forbund uden for hovedorganisation eller ikke-organiserede, 2000 (pct. og antal)

	<i>Procent</i>	<i>Konf.int.</i>	<i>Antal</i>
LO	97	±1	2289
FTF	88	±2	761
AC	91	±3	350
LH	99	±2	148
Udenfor	99	±1	246
Uoplyst forbund (incl. 'ved ikke')	80	±10	60
I alt	94	±1	3854
Organiserede lønmodtagere i alt	94	±1	3882
Ikke-organiserede lønmodtagere i alt	57	±3	875
I alt	88	±1	4757

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

Tabel 13: Andelen af a-kassemedlemmer der også er fagforeningsmedlemmer, fordelt på de største a-kasser (pct. og antal)

	<i>Procent</i>	<i>Konf.int.</i>	<i>Antal</i>
Akademikerne	87	±6	119
BUPL	99	±2	104
FTF-A	87	±4	340
HK	88	±3	640
Ingeniørerne	67	±8	134
Kristelige	53	±6	273
Kvinderne	93	±5	120
Lederne	93	±4	137
Lærerne	96	±4	101
Metal	98	±2	207
Offentligt ansatte	98	±2	246
Specialarbejderne	98	±1	425
TIB	97	±3	100
I alt	88	±1	4760

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

Blandt LO-forbundenes a-kasser er der en betydelig stærkere sammenhæng mellem a-kasse- og fagforeningsmedlemsskab - f.eks. er 97 pct. af medlemmerne af Metal også medlemmer af a-kassen, mens 98 pct. af

a-kassens medlemmer er fagligt organiserede i Metal, jf. tabel 13.

Ser man på de største a-kassers medlemsandel, der er fagligt organiserede er det tydeligt, at man i nogle

a-kasser/forbund ser a-kassen og den faglige del som et hele, mens man i andre a-kasser/forbund ser a-kasse og fagforening som to adskilte foreninger. Det sidste er tilsyneladende tilfældet for DKF, Ingeniørforbundet og i nogen udstrækning AC-organisationerne, mens LO-forbundene - bortset fra HK - og nogle FTF-forbund alt andet lige betragter fagforening og a-kasse som sammenhængende. Disse forskelle kunne indikere, at der for DKF og andre organisationers vedkommende er forsikringstanken, der trækker - solidaritet og kollektiv interesserepræsentation er tilsyneladende ikke stærke medlemsbegrundelser.

I relation til lønmodtagernes forhold til deres a-kasse blev bekymringen for, at efterlønskontingentet og dermed det dyrere samlet kontingent, ville få nogle medlemmer til at fravælge den faglige del og dermed melde sig ud af fagforeningen. Denne undersøgelse kan ikke alene be- eller afkræfte denne hypotese - desværre indgår spørgsmålet om medlemskab af a-kasse ikke i LO's velfærdsundersøgelse. Det er dog muligt at komme lidt tættere på problemstillingen. I LO's medlemsundersøgelse fra 1993 (APL-undersøgelsen, data indsamlet i 1992) indgik nemlig spørgsmålet om a-kassemedlemskab (Jørgensen, Lassen, Lind & Madsen 1993:284). På undersøgelsestidspunktet den-

gang var 96 pct. af LO-medlemmerne også medlemmer af a-kassen - i 2000 er det 97 pct. af LO-medlemmerne, der samtidig er a-kassemedlemmer. Den vej - fagforening/a-kasse - er sammenhængen intakt, men om den også er det den anden vej - a-kasse/fagforening - er der ikke datamateriale til at belyse.

Sammenfatning og perspektiv

Analysens hovedresultater kan samles i følgende hovedpunkter:

- Den samlede organisationsprocent ligger mellem 81 og 83 pct. og LO's dækningsgrad er 46-50 pct. Organisationsprocenten har de senere år været faldende - særligt blandt offentligt- og privatansatte arbejdere.
- Selvom der er en udbredt faglig organisering i alle dele af lønmodtagerskaren er det især lønmodtagere over 30 år, faglærte arbejdere med en erhvervsuddannelse eller en mellemlang videregående uddannelse samt offentligt ansatte, der er medlemmer af en faglig organisation.
- Der er relativt store forskelle på de faglige organisationers tilnærmede organisationsprocent - AC (71-79 pct.) ligger noget la-

Skema 1: Opsamling på teorier og myter om LO-forbundenes aktuelle medlemssituation

(1) LO-forbundene taber medlemmer fordi de unge i dag har nok i sig selv og ikke kan se nytten af at være medlem af en fagforening	Ikke bekræftet	Unge melder sig ind i AC og FTF-forbund
(2) LO-forbundenes medlemstilbagegang skyldes forskydninger i erhvervsstrukturen	I nogen grad bekræftet	Brancherne i vækst har dårligere organisationsprocenter end øvrige
(3) Det stigende uddannelsesniveau betyder, at LO-forbundene mister terræn i forhold til de øvrige faglige organisationer	Bekræftet	Færre og færre har ikke kompetencegivende uddannelse, mens flere og flere får en videregående uddannelse
(4) Lønmodtagere der ikke har en fast tilknytning til arbejdsmarkedet - de såkaldt atypiske ansatte - er vanskelige at organisere	Bekræftet	Selvbeskæftigede og midlertidigt ansatte lønmodtagere har lavere organisationsgrad end fastansatte lønmodtagere
(5) Det er blevet for dyrt at være fagligt organiseret - efterlønskontingentet og faldende værdi af fradraget for faglige kontingenter har fået folk til at overveje den faglige del af medlemskabet	Hverken be- eller afkræftet	Relevante data mangler

vere end både LO (85-87 pct.) og FTF (84-88 pct.). Organisationerne udenfor hovedorganisationerne ligger lavest med en tilnærmet organisationsprocent på 57-67. Blandt LO-forbundene er der ligeledes relativt store variationer - HK (75-81 pct.) og RBF (64-88 pct.) ligger lavest, mens FOA (90-94 pct.) og Metal (89-95 pct.) har de højeste tilnærmede organisationsprocenter. Rekrutteringspotentiallet i HK og RBF er altså størst.

- 88 pct. af lønmodtagerne er medlemmer af en a-kasse og

undersøgelsen viser, at der er en stærk sammenhæng mellem medlemskab af fagforening og a-kasse - ikke færre end 94 pct. af fagforeningsmedlemmerne blandt samtlige lønmodtagere og 97 pct. af LO-medlemmerne er også medlemmer af en a-kasse.

- Sammenhængen mellem fagforening og a-kasse er stærkest på LO-området og i visse tilfælde også på FTF-området, mens der på AC-området tydeligvis er en adskillelse mellem a-kassen og den faglige organisation. Det

samme er gældende indenfor den kristelige fagbevægelse, hvor blot 53 pct. af medlemmerne af den kristelige a-kasse samtidig er medlemmer af DKF.

Set i et medlemshvervningsperspektiv giver analyserne således nogle klare markeringer af, hvor medlemsudviklingen aktuelt ikke forløber hensigtsmæssigt, ligesom analysen har kunnet be- eller afkræfte de hypoteser eller forestillinger, der er i fagbevægelsen om årsagerne til LO-forbundenes aktuelle medlemssituation. I nedenstående skema er dette aspekt af analysen forsøgt samlet op.

Det fremgår, at datamaterialet og andet eksisterende data ikke helt overbevisende har kunnet be- eller afkræfte forestillingerne om LO-forbundenes aktuelle medlemssituation. Det skulle kommende undersøgelser imidlertid gerne råde bod på.

Det er, som indledningsvist nævnt, hensigten at følge op på undersøgelsen med faste tidsintervaller i årene fremover, således at udviklingen i lønmodtagernes faglige organisering nøje kan følges over tid. Undersøgelsen og analyserne her er med andre ord at betragte som en investering i et længere strategisk perspektiv.

Referencer

Danmarks Statistik (1999): Statistisk Årbog 1999, København: Danmarks Statistik.

Danmarks Statistik (2000): Statistisk tiårsoversigt 2000, København: Danmarks Statistik.

Ebbinghaus, Bernhard (2000): „Germany”, i: Ebbinghaus, Bernhard & Jelle Visser: *The Societies of Europe. Trade Unions in Western Europe since 1945*, London: Macmillan, pp. 279-338.

Jørgensen, Henning, Morten Lassen, Jens Lind & Morten Madsen (1993): *Medlemmer og meninger*, København: LO og CARMA.

LO (1999): *Velfærd set fra-neden*, København: LO.

Madsen, Morten (2000): „Medlemmer i bevægelse 1999-2000. LO-medlemmernes syn på fagforeningen”, *LO-dokumentation 1/2000*, pp. 5-32.

Scheuer, Steen (1984): *Fagforeninger mellem kollektiv og profession*, København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.

Scheuer, Steen (1996): *Fælles aftale eller egen kontrakt i arbejdslivet*, København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.

Visser, Jelle (1991): „Trends in Trade Union Membership”, *OECD Employment Outlook 1991*, Paris: OECD, pp. 97-134.

Bilag til LO-dokumentation 2/2000

Bilag 1: Anvendte forkortelser

Bilag 2: Datamaterialet - Ansættelses- og organisationsforhold 2000

Bilag 3: Beregning af formel overenskomstdækning

Bilag 4: Rekodning af branche- og DISCO-variablene

Bilag 1: Anvendte forkortelser

AC	Akademikernes Centralorganisaion
BUPL	BUPL Forbundet for pædagoger og klubfolk
DA	Dansk Arbejdsgiverforening
DKF	Den Kristelige Fagbevægelse
DS	Danmarks Statistik
EFG	ErhvervsFaglig Grunduddannelse
EU	Europæisk Union
FOA	Forbundet af Offentligt Ansatte
FTF	Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd
HK	Handels- og Kontorfunktionærerens Forbund i Danmark
HKKF	Hærens Konstabel- og Korporalforening
IT	Informationsteknologi
KAD	Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark
KL	Kommunernes Landsforening
KO	Kollektiv overenskomst
KVU	Kort videregående uddannelse
LH	Ledernes Hovedorganisation
LO	Landsorganisationen i Danmark
LVU	Lang videregående uddannelse
Metal	Dansk Metalarbejderforbund
MVU	Mellemlang videregående uddannelse
NNF	Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet
PMF	Pædagogisk Medhjælper Forund
RAS	Registerbaserede ArbejdsmarkedsStatistik
RBF	RestaurationsBranchens Forbund
SFI	Socialforskningsinstituttet
SiD	Specialarbejderforbundet i Danmark
SL	Socialpædagogernes Landsforbund
TIB	Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark
TL	Teknisk Landsforbund
TR	Tillidsrepræsentant

Table B1: Bortfaldsstatistik på undersøgelsens totale population (pct. og antal)

	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>
Bruttostikprøve	10142	
Udgår fra stikprøven:		
- Ikke telefon	1635	
- Flyttet til udlandet	24	
- Død	1	
Reduceret stikprøve	8482	
Heraf:		
- Opnået	6433	76
- Nægtede	1114	13
- Bortrejst/ ej truffet	642	8
- Andet	293	3
I alt	8482	100

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

Bilag 2: Datamaterialet - Ansættelses- og organisationsforhold 2000

Datamaterialet er indsamlet og oparbejdet af Socialforskningsinstituttet (SFI Survey) for LO igennem telefoninterviews. Interviewningen er foregået i perioden maj til august 2000. Undersøgelsens population er lønmodtagere og selvstændige uden ansatte (medhjælpende ægtefæller indgår ikke), der er fyldt 18 år men ikke 60 år.

Bruttostikprøven, der blev udtrukket fra CPR-registret af Danmarks Statistik, var på 10.142 personer, hvoraf der ikke kunne findes telefonnummer på 1.635 personer, 24 var flyttet til udlandet og 1 var afgået ved døden. Den reducerede

stikprøve omfattede således 8.482 personer, hvoraf der er opnået interview med 6.433 personer - svarende til en besvarelsesprocent på 76.

Af de 6.433 personer, der er opnået kontakt med, viste 1.414 sig ikke at være lønmodtagere eller selvstændige uden ansatte og derfor ikke omfattet af undersøgelsen. Selve datamaterialet indeholder således svar fra 5.019 lønmodtagere og selvstændige uden ansatte i alderen 18-59 år.

Repræsentativitet

Datamaterialet er tilvejebragt på baggrund af en repræsentativ stikprøve baseret på CPR-registret udtrukket af Danmarks Statistik. Repræsentativiteten i det endelige datamateriale kan derfor kontrole-

Table B2: Medvirken (opnået) og ikke-medvirken (nægter, bortrejst, andet), fordelt på geografi, køn, alder og statsborgerskab, 2000 (pct. og antal)

	<i>Opnået</i>	<i>Nægter</i>	<i>Bortrejst</i>	<i>Andet</i>	<i>Antal</i>
Geografi:					
Hovedstadsområdet	75	13	8	4	1178
Forstæder i hovedstadsområdet	71	18	8	4	1134
Sjælland, Lolland, Falster og Bornholm	75	15	7	3	1589
Fyn	77	12	7	4	774
Sydjylland	79	10	8	3	316
Vestjylland	79	11	7	3	711
Østjylland	78	10	10	3	1592
Nordjylland	76	15	7	3	1188
Køn:					
Mænd	74	14	9	3	4379
Kvinder	78	13	6	3	4103
Alder:					
Under 20 år	75	11	8	6	285
20-24	76	11	9	4	861
25-29	76	11	10	4	996
30-34	79	10	8	3	1125
35-39	75	13	8	3	1132
40-44	76	14	8	2	995
45-49	76	13	8	3	1005
50-54	75	17	5	3	1151
55-59	74	17	7	3	932
Statsborgerskab:					
Dansk	77	13	12	2	8093
Ikke dansk	52	12	8	24	389
I alt	76	13	8	3	8482

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

res ved at se på om svarprocenten på udvalgte baggrundsvARIABLE svarer til undersøgelsens generelle svarprocent på 76.

Af tabel B2 fremgår det, at der blot er mindre forskelle med hensyn til geografisk tilhør. Der er underbesvarelse på 5 procentpoint blandt personer med bopæl i forstæder i

hovedstadsområdet, mens der er en mindre overbesvarelse blandt personer fra Syd-, Vest- og Østjylland (2-3 procentpoint).

Ser man på kønsfordelingen, viser der sig at være en mindre overbesvarelse blandt kvinderne og en tilsvarende mindre underbesvarelse blandt mændene. Alders-

Tabel B3: Privat og offentlig ansættelse, datamaterialet 2000 sammenlignet med RAS 1999 (pct. og antal)

	Datamaterialet		RAS (16-59 årige)		RAS (20-59 årige)	
	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
Privat	63	2.973	66	1.577.077	65	794.956
Offentlig	37	1.777	34	808.369	36	1.445.931
I alt	100	4.750	100	2.385.446	101	2.240.887

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000, Danmarks Statistik (RAS, 1999).

mæssigt skiller de 30-34 årige sig ud ved at have en mindre overbesvarelse, mens de 55-59 årige har en mindre underbesvarelse.

Den største forskel i besvarelsesprocent er der mellem personer med dansk statsborgerskab og personer, der ikke er danske statsborgere, idet sidstnævnte har en underbesvarelse på 24 procentpoint. Denne skævhed må siges at være forventelig, idet der blandt personer uden dansk statsborgerskab kan være betydelige sproglige barrierer i forhold til at skulle medvirke i en telefoninterviewundersøgelse som denne. Bortfaldskategorien "andet" omfatter netop bl.a. personer, der ikke har ønsket at medvirke i undersøgelsen på grund af sprogvanskeligheder.

Som det fremgår af tabellen ("antal") udgør personer uden dansk statsborgerskab under 5 pct. af de 18-59 årige, hvorfor denne skævhed i materialet ikke giver anledning til f.eks. at foretage vægtninger.

I en undersøgelse af ansættelses- og organisationsforhold er det ligeledes væsentligt at vurdere repræsentativiteten i forhold til kendte arbejdsmarkedsvariable såsom sektor- og organisationstilhør - også selvom det er vanskeligt at finde helt sammenlignelige mål.

I følge undersøgelsen er 63 pct. af de 18-59 årige lønmodtagere privatansatte og 37 pct. offentligt ansatte. Ser man på opgørelsen i den Registerbaserede Arbejdsmarkedsstatistik (RAS) fra 1. januar 1999 er 66 pct. af de 16-59 årige lønmodtagere privatansatte og for de 20-59 åriges vedkommende er 65 pct. privatansatte. Undersøgelsens fordeling af offentligt og privat ansatte svarer således fint med den faktiske fordeling.

En sammenligning med lønmodtagernes organisationstilhør er vanskelig, idet der ikke eksisterer en registerbaseret opgørelse over de 18-59 åriges medlemskab af faglige or-

Tabel B4: Lønmodtagernes organisationsforhold, datamaterialet 2000 sammenlignet med registeroplysninger fra 1999 (pct. og antal)

	<i>Datamaterialet</i>		<i>Registeroplysninger</i>	
	<i>Procent</i>	<i>Antal</i>	<i>Procent</i>	<i>Antal</i>
Medlemskab:				
Organiserede i alt	82	3882	82	2171569
Ikke-organiserede	18	875	18	460786
I alt	100	4757	100	2632355
Fagligt tilhørsforhold:				
LO	48	2289	56	1478440
FTF	16	761	13	347244
AC	7	350	6	146270
LH	3	148	3	79161
Udenfor	5	246	5	120454
Ubestemt/ved ikke	1	60	-	-
I alt	80	4732	83	2632355

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000, Danmarks Statistik (ADAM) og Statistisk Årbog (1999).

ganisationer. De faglige organisationer indberetter imidlertid hvert år deres aktuelle medlemstal til Danmarks Statistik og på baggrund af disse, samt opgørelser over ledige og beskæftigede lønmodtagere kan man beregne den samlede organisationsprocent og hovedorganisationernes dækningsgrader.

I tabel B4 er svarpersonernes organisationsforhold sammenlignet med opgørelsen baseret på registeroplysninger fra henholdsvis de faglige organisationer og arbejdsmarkedsstatistikken.

Det fremgår, at andelen af LO-medlemmer i datamaterialet er betydeligt lavere end registeropgørelsen

fra 1999, mens FTF-medlemmer er overrepræsenterede i datamaterialet. Dette overrasker imidlertid ikke, idet tendensen også er set i andre undersøgelser (LO 1999; Madsen 2000). De kortuddannede lønmodtagere - typisk LO-medlemmer - er kendetegnet ved generelt at være mindre villige til at medvirke i undersøgelser som denne, end de offentligt ansatte med mellem-lang videregående uddannelse - altså typisk FTF-medlemmer.

I vurderingen af betydningen af differencen på 8 procentpoint i andelen af LO-medlemmer må man medtænke, at medlemsoplysningerne fra de faglige organisationer - herunder LO-forbundene - omfatter

medlemsgrupper, der ikke indgår i denne undersøgelse og som heller ikke bør indgå i opgørelsen af organisationsprocenten og dækningsgrader. Medlemsoplysningerne omfatter nemlig samtlige medlemmer - og for LO-medlemmernes vedkommende har man mange ungdomsmedlemmer under 18 år, ligesom mange medlemmer er over 59 år eller direkte seniormedlemmer.

Selvom de øvrige faglige organisations indberetninger til Danmarks Statistik også er omfattet af sådanne usikkerheder, er der nok grund til at antage, at usikkerheden er størst i LO-forbundene. Baggrunden herfor er dels at traditionen for at vedblive med at være medlem af en fagforening forventes at være større blandt de kortuddannede end blandt personer med videregående uddannelser, dels LO-forbundenes hvervningsindsats i forhold til unge, der bl.a. omfatter forskellige former for ungdomsmedlemsskaber.

Den samlede vurdering af undersøgelsens repræsentativitet - baseret på sammenligninger af dels brutto- og realiseret stikprøve, dels data-materialet og registerbaserede opgørelser af sektor- og organisationstilhør - er, at der er tale om et solidt grundlag for undersøgelsens problemfelter omhandlende ansættelses- og organisationsforhold.

Bilag 3: Beregning af formel overenskomstdækning

I det følgende skitseres behovet for to mål for overenskomstdækningen samt modeller til beregning af formel overenskomstdækning.

Udbredelsen af kollektive overenskomster søges indfanget ved hjælp af hovedspørgsmålet:

“Er Deres ansættelse omfattet af en kollektiv overenskomst eller aftale, eller er den en rent individuel aftale, eller er den en kombination af kollektiv overenskomst og privat aftale?”

1. Ansættelsen er omfattet af kollektiv overenskomst eller aftale
2. Ansættelsen er en rent individuel aftale
3. Ansættelsesaftalen er en kombination af kollektiv og individuel aftale
4. Der er slet ingen aftale

Endvidere er der stillet en række kontrolspørgsmål, der kan indikere tilstedeværelse af en kollektiv overenskomst. Kontrolspørgsmålene omhandler:

1. Henvisning til en kollektiv overenskomst i ansættelsesbrev.

2. Om respondenterne samt kollegerne har valgt en tillidsrepræsentant.
3. Faglig klub på arbejdspladsen.
4. Har pension efter en kollektiv overenskomst.

Såvel hovedspørgsmålet som kontrolspørgsmålene 1. og 4. har været benyttet i Scheuers lønmodtager-survey fra 1994 om udbredelsen af kollektive overenskomster på det private arbejdsmarked.

Undersøgelsen viser, at 70 pct. af lønmodtagerne opfatter sig som værende dækket af en kollektiv overenskomst (svarmulighed 1. og 3. i hovedspørgsmålet). Blandt de privatansatte lønmodtagere gælder det 59 pct., mens 90 pct. af de offentligt ansatte svarer, at deres ansættelse er omfattet af en kollektiv overenskomst.

At niveauet for de offentligt ansatte ikke ligger væsentligt højere giver anledning til bekymring, idet man normalt antager, at overenskomstdækningen i den offentlige sektor er 100 pct. Dette er da også bekræftet af forhandlingsafdelingen i Kommunernes Landsforening (KL), der bl.a. på baggrund af en systematisk registrering af overenskomstdækningen i landets kommu-

ner i forbindelse med overgangen til ny løn hævder, at det kun er ganske små grupper som havnefogeder, beskæftigelseskonsulenter samt få chefer på topniveau, der ikke er dækket af en kollektiv overenskomst. Disse grupper kan imidlertid sagtens tænkes at være det. Eksempelvis kan en tømrer ansat som beskæftigelseskonsulent i en given kommune være dækket af en overenskomst indgået mellem kommunen og den lokale TIB-afdeling.

Samlet set vurderer KL, at andelen af kommunalt ansatte uden kollektiv overenskomst ikke overstiger 1 pct.

Der er således omkring 10 pct. af de offentligt ansatte, der er dækket af en kollektiv overenskomst, uden de selv er klar over det. Det gør det relevant at se nærmere på kontrolspørgsmålene - særligt blandt de privatansatte lønmodtagere, idet man må antage, at der også blandt de privatansatte lønmodtagere er en betydelig andel, der ikke er opmærksom på, at deres ansættelsesforhold er omfattet af en kollektiv overenskomst.

I tabel B5 er lønmodtagernes svar på hovedspørgsmålet og kontrolspørgsmålene gengivet. At der er mange lønmodtagere, der tilsyneladende ikke har fuld klarhed over

Tabel B5: Indikationer på kollektiv overenskomst (KO) i hoved- og kontrolspørgsmål, fordelt på sektor (pct.)

	<i>Har KO (hovedspm.)</i>	<i>KO i ansættelsesbrev</i>	<i>Har valgt TR</i>	<i>Faglig klub</i>	<i>Pension efter KO</i>
Privat	59	34	53	31	14
Offentligt	90	45	85	48	51
I alt	70	39	65	38	28

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

rammerne for deres egen ansættelsessituation, ses ligeledes af, at det blot er knapt halvdelen af de offentligt ansatte, der oplever, at deres pensionsordning er knyttet til en kollektiv overenskomst!

En nærmere undersøgelse viser, at 14 pct. af respondenterne måske har svaret inkonsistent. For de privatansattes vedkommende er det 17 pct. mod 7 pct. af de offentligt ansatte. Disse respondenter har nemlig tilkendegivet, at de ikke har en kollektiv overenskomst (hovedspørgsmålet), men har samtidig givet klare fingerpeg om, at de har en kollektiv overenskomst i de fire kontrolspørgsmål. Især spørgsmålet omhandlende valgt tillidsrepræsentant på arbejdspladsen tegner sig for en stor andel tilsyneladende inkonsistente svar.

Det skal understreges, at her er tale om såkaldt "falske negative". Såkaldt "falske positive" - det vil sige respondenter, der svarer posi-

tivt på, at de har en kollektiv overenskomst, selvom dette ikke reelt er tilfældet - kan der ikke checkes for. Det kan nemlig sagtens forekomme, at en lønmodtager har en kollektiv overenskomst, uden at der er henvist til denne i et eventuelt ansættelsesbevis, at der ikke er hverken tillidsrepræsentant eller faglig klub på vedkommens arbejdsplads samt at den enkelte ikke har en pensionsordning, der følger en kollektiv overenskomst.

For de offentligt ansattes vedkommende er der ingen tvivl om, at så godt som alle med inkonsistente svar er dækkede af en kollektiv overenskomst. Af deres besvarelser fremgår da også, at der er tale om pædagogmedhjælpere, sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter osv. - altså personalegrupper, der helt sikkert har en kollektiv overenskomst.

Blandt de inkonsistente er der dog ligeledes et meget lille antal re-

spondenter, der tilhører gruppen af ikke overenskomstdækkede kommunalt ansatte (havnefogeder, topchefer og beskæftigelseskonsulenter), men det ligger langt under 1 pct. - og er altså i overensstemmelse med KL's oplysninger.

Det er vanskeligere med de privatansatte! En grundig gennemgang af de tilsyneladende inkonsistente privatansatte giver nemlig ikke noget klart og generelt svar på, hvad den reelle situation er for disse lønmodtagere.

På den ene side er der et mindre antal ansatte i "LO-stillinger" som regnskabsassistent, chauffør eller serviceteknikker, der sandsynligvis er dækket af kollektive overenskomster, men som ikke opfatter sig som sådanne på grund af, at de er uorganiserede.

På den anden side er der blandt de tilsyneladende inkonsistente privatansatte akademikere og/eller ledere, der oplyser, at der på arbejdspladsen er en faglig klub eller en valgt tillidsrepræsentant, men som sandsynligvis ikke er dækkede af en kollektiv overenskomst. Denne gruppe har formentlig ikke svaret inkonsistent, idet nogle lønmodtagere uden overenskomst kan have en kontaktperson til fagforeningen eller ledelsen, de opfatter

som en tillidsrepræsentant, ligesom der kan være en personaleforening på arbejdspladsen, der forveksles med en faglig klub.

Henvendelser til udvalgte LO-forbund (Metal, HK og SiD) bekræfter, at man på LO-arbejdspladser godt kan have en kontaktperson til ledelsen eller fagforeningen, som man opfatter som en tillidsrepræsentant, uden at den enkelte er valgt i henhold til en overenskomst end sige omfattet af nogen form for beskyttelse (HK og SiD). Dette skønnes af de udspurgte forbund dog ikke til at være noget udbredt fænomen.

Den nærmere undersøgelse af respondenterne med inkonsistente svar viser i øvrigt, at kontrolspørgsmålet om tilstedeværelsen af en faglig klub er overflødig, idet det altovervejende bliver dækket ind af kontrolspørgsmålet omhandlende valgt tillidsrepræsentant.

Alt i alt gælder det således, at overenskomstdækningen både i den offentlige og private sektor er højere, end henholdsvis de privat og offentligt ansattes svar på hovedspørgsmålet angiver.

Man kan sige, at svarfordelingen på hovedspørgsmålet angiver den såkaldte tilstedeværende overenskomstdækning - altså et mål på an-

Tabel B6: Den formelle overenskomstdækning (gennemsigtig), fordelt på sektor (pct.)

	<i>KO i ansættelsesbrev</i>	<i>Har valgt TR</i>	<i>Pension efter KO</i>
Privat	63	72	61
Offentlig	100	100	100
I alt	77	82	76

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

delen af lønmodtagere, der er klar over, at deres ansættelsesforhold er omfattet af en kollektiv overenskomst og dermed også et indirekte mål på de faglige organisationers synlighed og/eller tilstedeværelse i den enkelte lønmodtagers arbejdsliv.

For at kunne sige noget om niveauet for den "faktiske" overenskomstdækning på arbejdsmarkedet er det imidlertid nødvendigt at korrigere den tilstedeværende overenskomstdækning ved hjælp af kontrolvariable og andre variable. Begrebsmæssigt anvendes termen den formelle overenskomstdækning. Der er imidlertid flere måder at beregne den formelle dækning på.

En gennemsigtig metode ville være at sætte alle offentligt ansatte til overenskomstdækkede samt benytte dét af kontrolspørgsmålene, der vurderes bedst egnet til at korrigere besvarelsen af hovedspørgsmålet for de privatansattes vedkommende. Altså:

1. Alle offentligt ansatte: *dækkede*.
2. Alle privatansatte der har inkonsistente svar - altså svaret, at de ikke er dækket på hovedspørgsmålet, men indikeret dækning på det bedst egnede af kontrolspørgsmålene (har tillidsrepræsentant, henvisning til KO i ansættelsesbrev, pension bundet til KO): *dækkede*.
3. Alle øvrige privatansatte følger deres besvarelse af hovedspørgsmålet: *dækkede* eller *ikke dækkede*.

I tabellen er den formelle overenskomstdækning opgjort efter ovennævnte metode for alle tre kontrolspørgsmål.

Set ud fra et arbejdsretsligt synspunkt er denne metode at foretrække, idet en jurist vil hævde, at kontrolspørgsmålet "*Har De og Deres nærmeste kolleger (på Deres arbejdsplads) en valgt tillidsrepræsentant?*" entydigt indikerer tilstedeværelsen

Tabel B7: Den formelle overenskomstdækning (enkel), fordelt på sektor (pct. og antal)

	<i>Dækket af KO</i>	<i>Ikke dækket</i>	<i>Antal</i>
Privat	71	29	2452
Offentlig	100	0	1770
I alt	83	17	4222

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

af en kollektiv overenskomst, hvorfor en korrektion af den tilstedeværende overenskomstdækning må foretages med baggrund i dette kontrolspørgsmål. En sådan korrektion resulterer i en samlet formel overenskomstdækning på 82 pct. - 72 pct. i den private sektor.

Den mindst komplicerede - som statistisk set nok også vil være den mest accepterede - metode til at beregne den formelle overdækning på, er den følgende:

1. Alle offentligt ansatte: *dækkede*.
2. Alle privatansatte der har inkonsistente svar - altså svaret, at de ikke er dækkede på hovedspørgsmålet, men indikeret dækning på kontrolspørgsmålene (har tillidsrepræsentant, henvisning til KO i ansættelsesbrev, pension bundet til KO): *uoplyste*.
3. Alle øvrige privatansatte følger deres besvarelse af hovedspørgsmålet: *dækkede* eller *ikke dækkede*.

I tabel B7 er resultatet af denne metode gengivet - på det private arbejdsmarked er den formelle overenskomstdækning 71 pct. og på arbejdsmarkedet som helhed er 83 pct. af lønmodtagerne dækkede af en kollektiv overenskomst.

Denne enkle opgørelse har imidlertid det problem, at man så at sige kasserer svar fra en stor andel respondenter (i alt 509 respondenter ansatte i den private sektor) og dermed i beregningen af den kollektive overenskomstdækning implicit forudsætter, at fordelingen af dækkede henholdsvis ikke-dækkede blandt de inkonsistente respondenter er identisk med fordelingen blandt de øvrige svarpersoner.

Alternativt kan man derfor med baggrund i de privatansatte inkonsistente respondentes svar på kontrolspørgsmålene, deres uddannelsesbaggrund, stillingsniveau og eventuelle antal underordnede opstille en række kriterier

Tabel B8: Den formelle overenskomstdækning (kompleks), fordelt på sektor (pct. og antal)

	Dækket af KO	Ikke dækket	Antal
Privat	71	29	2961
Offentlig	100	0	1777
I alt	82	18	4738

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000.

for, om de sandsynligvis har en kollektiv overenskomst eller ej.

Sociologisk set ville følgende metode til at konstruere et mere komplekst mål for den formelle overenskomst dækning formentlig være at foretrække:

1. Alle offentligt ansatte: *dækkede*.
2. De privatansatte, der i hovedspørgsmålet svarer benægtende, men som på to ud af de tre kontrolspørgsmål indikerer at have kollektiv overenskomst (har tilfidsrepræsentant, henvisning til KO i ansættelsesbrev, pension bundet til KO): *dækkede*.
3. De privatansatte, der i hovedspørgsmålet svarer benægtende, som på et kontrolspørgsmål indikerer kollektiv overenskomst og er indplaceret nederst i stillingshierarkiet/niveauet (60-94): *dækkede*.
4. De privatansatte, der i hovedspørgsmålet svarer benægtende,

de, som på et kontrolspørgsmål indikerer kollektiv overenskomst og som ikke er omfattet af 2.-5., der ikke har underordnede: *dækkede*.

5. Alle øvrige privatansatte følger deres besvarelse af hovedspørgsmålet: *dækkede* eller *ikke dækkede*.

Af tabel B8 fremgår det, at den formelle overenskomstdækning bliver lidt lavere med den komplekse beregningsmetode end med den enkle. Den generelle formelle overenskomstdækning er 82 pct., mens niveauet er det samme - 71 pct. - for de privatansattes vedkommende.

Man kan altså - alt efter udgangspunktet - benytte forskellige metoder til fastsættelse af den formelle overenskomstdækningsgrad. Det er imidlertid bemærkelsesværdigt, at niveauet stort set er det samme både med den juridisk, statistisk eller sociologisk foretrukne metode - for den priva-

te sektor 71-72 pct. og for arbejdsmarkedet som helhed 82-83 pct.

Som det fremgår af ovennævnte, kan der med forskellige udgangspunkter argumenteres for og fremføres kritik mod alle tre beregningsmetoder. I analyserne af den formelle overenskomstdækning synes det imidlertid mest formålstjenligt at tage afsæt i den enkle metode - altså, at alle privatansatte med inkonsistente svar trækkes ud af materialet, når det gælder overenskomstdækningen.

Hovedargumentet er, at den enkle metode er overskuelig og statistisk set den mest holdbare.

Det problematiske ved denne metode er som nævnt, for det første at man i beregningen af den generelle overenskomstdækning forudsætter, at fordelingen af overenskomstdækkede henholdsvis ikke-dækkede blandt de inkonsistente, der trækkes ud, fordeler sig på samme måde som blandt de svarpersoner, der indgår i beregningsgrundlaget. For det andet at data-materialet reduceres med godt 500 respondenter med tilhørende konsekvenser for den statistiske sikkerhed i analyserne.

Disse bekymringer er imidlertid ikke reelle her. Den mere komplek-

se beregningsmetode, hvor der med variable såsom uddannelsesbaggrund, DISCO og underordnede på baggrund af erfaringerne fra tidligere undersøgelser og kendskab til arbejdsmarkedet inddrages til at placere de inkonsistente svarere, giver nemlig samme resultat som den enkle metode. De inkonsistente svarere fordeler sig således med al sandsynlighed som de øvrige privatansatte.

Endelig må man sige, at knapt 2.500 respondenter i den private sektor er et absolut solidt grundlag at foretage analyserne på. Til sammenligning kan det nævnes, at Scheuers (1996) undersøgelse fra 1994 om overenskomstdækningen i den private sektor baserer sig på 1.716 respondenter.

Bilag 4: Rekodning af branche- og DISCO-variablene

Med henblik dels at muliggøre sammenligning med andre undersøgelser, dels at styrke muligheden for at etablere overblik over data er henholdsvis DISCO- (stillingsniveau) og branchevariablen rekodet. Begge variable er i udgangspunktet defineret i henhold til Danmarks Statistiks standarder.

I de følgende skemaer er rekodningen skitseret.

Skema B1: Branchevariablen

Oprindelig	Rekodning
Landbrug Fiskeri	Primære erhverv
Fremstilling El og gas Renovation m.v. Råstoffer	Fremstilling m.v.
Bygge og anlæg Handel og reparation Hotel og restauration	Bygge og anlæg Handel m.v.
Transport	Transport
Penge og finans	Penge og finans
Offentlig administration	Offentlig administration
Undervisning Velfærdsinstitutioner Velfærdsinstitutioner	Undervisning
Fast ejendom. privat forretningservice m.v. Internationale organisationer m.v. Hushjælp m.v. Andet	Øvrig service (privat forretningservice m.v.)
Ved ikke	Udeladt

Skema B2: DISCOvariablen (stillingsniveau)

Oprindelig	Rekodning
Ledelse på øverste plan	Ledelse på øverste plan
Arbejde, der forudsætter færdigheder på højeste niveau	Arbejde, der forudsætter færdigheder på højeste niveau
Arbejde, der forudsætter færdigheder på mellemste niveau	Arbejde, der forudsætter færdigheder på mellemste niveau
Kontorarbejde	Kontorarbejde
Salgs-, service- og omsorgsarbejde	Salgs-, service- og omsorgsarbejde
Håndværkspræget arbejde Arbejde indenfor landbrug m.v., der forudsætter færdigheder på grundniveau	Håndværkspræget arbejde
Proces- og maskinoperatorarbejde	Proces- og maskinoperatorarbejde
Andet arbejde	Andet arbejde
Militært arbejde	Udeladt pga lille antal besvarelser
Ved ikke	Udeladt