

Indholdsfortegnelse

Stigende overenskomstdækning	1
Kollektive overenskomster vil også i fremtiden blive normen for, hvordan forholdet mellem lønmodtagere og arbejdsgiver bliver reguleret.	
Individuelle rettigheder ingen hindring	4
Individuelle lønmodtagerrettigheder kan sagtens eksistere side om side med kollektive aftaler.	
Kollektive aftaler er fremtiden.	6
Rygterne om den danske aftalemodels snarlige død er stærkt overdrevne, skriver LO's næstformand Tine Aurvig Brøndum.	
Nok at tage fat på	7
Selvom organisationprocenten blandt lønmodtagerne fortsat er høj, har en række af de faglige organisationer gode muligheder for at kapre nye medlemmer.	

Overenskomster

Stigende overenskomstdækning på arbejdsmarkedet

Fire ud af fem lønmodtagere er ansat under en kollektiv overenskomst. Siden midten af 1990'erne er overenskomstdækningen steget mærkbart på det private arbejdsmarked. Mest markant for gruppen af funktionærer, der ikke hidtil har haft stærke traditioner for kollektive overenskomster. Det tyder på, at de kollektive overenskomster også i fremtiden bliver normen for, hvordan forholdet mellem lønmodtagere og arbejdsgivere reguleres på fremtidens arbejdsmarked.

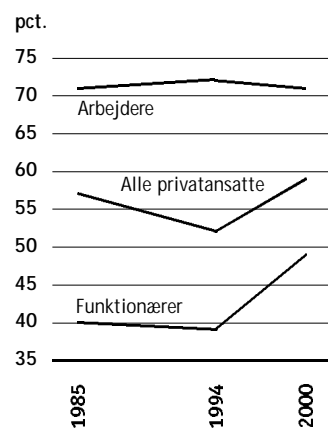
Mere end fire ud af fem lønmodtagere er i dag omfattet af en kollektiv overenskomst. Det viser en omfattende spørgeskemaundersøgelse, som LO har gennemført i samarbejde med Socialforskningsinstituttet og arbejdsmarkedsforskeren Steen Scheuer fra Handelshøjskolen i København.

I undersøgelsen svarer 70 procent af de adspurgte ja til at være omfattet af en kollektiv overenskomst. Men ved hjælp af en række kontrol-

Overenskomstdækning (pct.) fordelt på sektor og organisationstilhør, 2000

Sektor	Tilstedeværende OK-dækning		Formel OK-dækning
	pct.	pct.	
Privat	59	71	
Offentlig	90	100	
I alt	70	83	
Medlemskab			
Organiserede	76	87	
Ikke organiserede	46	62	
Fagligt tilhørsforhold			
LO	77	89	
FTF	89	96	
AC	69	80	
Lederne	36	56	
Andre	54	68	

Tilstedeværende overenskomstdækning for privatansatte lønmodtagere i 1985, 1994 og 2000



Kilde: Scheuer og Ansættelses- og organisationsforhold 2000

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000

Note: Tilstedeværende overenskomstdækning udtrykker lønmodtagernes egen viden om, hvorvidt de er omfattet af en kollektiv overenskomst. Den formelle dækningsgrad er ved hjælp af en række kontrolspørgsmål korrigeret for, at en vis del af lønmodtagerne ikke er bevidste om, at de omfattet af en kollektiv overenskomst.

Udspil 16. november 2000
 Nyhedsbrevet Udspil udgives af Landsorganisationen i Danmark
 Rosenørns Allé 12, 1634 København V
 Tlf. 3524 6000, fax: 3524 6308,
 www.lo.dk, e-mail: udspil@lo.dk

Ansvarshavende redaktør: Hans Jensen.
 I redaktionen: Henrik Rasch, Susse Maria Holst, Dorte Monggaard, Erik Harr og Michael Bræmer. Layout: LO. Illustration: Knud Andersen, Skønvirke. Mangfoldiggørelse ikke tilladt uden tilladelse fra LO.
 ISSN-nr.: 1397-9930



spørgsmål – eksempelvis om de adspurgte har en tillidsrepræsentant, har et ansættelsesbevis med henvisning til kollektiv overenskomst, eller om vedkommende betaler til en kollektiv pensionsordning – når undersøgelsen frem til, at så mange som 83 procent af lønmodtagerne er dækket af en overenskomst. Dette mere korrekte tal bliver i undersøgelsen betegnet som den formelle overenskomstdækning, mens det lavere tal betegnes som den tilstedeværende OK-dækning.

Inden for hele den private sektor når undersøgelsen tilsvarende frem til, at den formelle dækningsgrad er på 71 procent, mens det offentlige område har en formel overenskomstdækning på meget tæt ved 100 procent.

Funktionærerne rykker

Et centralt resultat i LO's undersøgelse er, at der siden midten af 1990'erne er sket en mærkbar stigning i antallet af lønmodtagere, som er ansat under en kollektiv overenskomst. I alt svarer 59 procent af de privatansatte, at de er overenskomstdækket, hvilket er syv procentpoint flere end ved en tilsvarende undersøgelse i 1994.

Årsagen til denne udvikling er, at der siden 1994 har været en markant stigning i overenskomstdækningen for privatansatte funktionærer. Hvor funktionærerne i undersøgelsen fra 1994 og endnu længere tilbage, i 1985, havde en overenskomstdækning på 39-40 procent, siger hele 49 procent nu bare seks år senere, at de er ansat under en kollektiv aftale. I hele perioden har den tilstedeværende overenskomstdækning for privatansatte arbejdere stort set ligget uændret på godt 70 procent.

Tilstedeværende overenskomstdækning (pct.) for privatansatte lønmodtagere opdelt på branche og virksomhedsstørrelse i 1994 og 2000.

Stillingsniveau	1994 pct	2000 pct	Ændring pct.-point
Ledere	15	25	10
Professionelle	43	42	-1
Teknikere	36	55	19
Service og kontor	50	55	5
Faglært arbejder	63	73	10
Specialarbejder	73	68	-5
Branche			
Primære erhverv	41	45	4
Fremstilling	56	62	6
Bygge og anlæg	55	60	5
Handel m.v.	31	47	16
Transport	55	68	13
Penge og finans	58	82	24
Øvrig service	66	46	-19
Virksomhedsstørrelse			
Koncern eller mere end 100 ansatte	59	65	6
Selvstændig virksomhed med 25-99 ansatte	48	59	11
Selvstændig virksomhed med op til 24 ansatte	36	48	12

Kilde: Scheuer og Ansættelses- og organisationsforhold 2000

Andel overenskomstdækkede lønmodtagere i den private sektor opdelt på arbejdsstilling, branche og virksomhedsstørrelse, 2000.

Arbejdsstilling	Tilstedeværende OK-dækning	
	pct.	Formel OK-dækning pct.
Arbejder	71	81
Funktionær	49	62
Branche		
Primære erhverv	45	54
Fremstilling	62	76
Bygge og anlæg	60	75
Handel m.v.	47	57
Transport	68	78
Penge og finans	82	90
Øvrig service (Privat forretningsservice m.v.)	46	54
Virksomhedsstørrelse		
Koncern eller mere end 100 ansatte	65	79
Selvstændig virksomhed med 25-99 ansatte	59	75
Selvstændig virksomhed med op til 24 ansatte	48	57

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000

Det resultatet er overraskende al den stund, at den stigende overenskomstdækning slår igennem blandt de lønmodtagergrupper og sektorer, som repræsenterer fremtidens arbejdsmarked. Det er ifølge undersøgelsen glædeligt for de faglige organisationer, da det kun kan tages som udtryk for, at arbejdsmarkedet ikke er på vej mod en deling mellem de overenskomstdækkede i gårsdagens erhverv og de ikke-dækkede i morgendagens.

Deler man svarene yderligere op på arbejdsstilling og stillingsniveau, er det påfaldende, at stigningen i overenskomstdækning primært finder sted blandt teknikere, ledere, faglærte arbejdere og på service/kontor.

Ser man på de enkelte brancher, fremgår det, at der især inden for finans, transport og handel har været store stigninger i overenskomstdækningen.

Samlet set kalder undersøgelsen udviklingen for en opmuntring for fagbevægelsen, selv om de privatansatte funktionærer med en formel overenskomstdækning på 62 procent stadig er langt bagud i forhold til arbejdergruppernes 81 procent.

Her peger undersøgelsen på, at der fortsat er behov for at udbygge kontakten til arbejdspladserne og de enkelte medlemmer, hvis man ønsker at fastholde og udbygge den nuværende overenskomstdækning såvel som organisationsprocenten.

LO og FTF scorer højt

Som forventet har de privatansatte medlemmer af LO- og FTF-forbundene klart den højeste formelle overenskomstdækning, nemlig 82 procent, mens øvrige forbund har en overenskomstdækning, som kun helt marginalt er højere end for gruppen af uorganiserede lønmodtagere.

Det har også stor betydning for overenskomstdækningen, hvilken branche man arbejder i. Især primære erhverv (landbrug og fiskeri), privat forretningsservice og handelsbranchen har lave dækningsgrader. Handelsbranchen ligger noget højere i denne undersøgelse, end det er set i tidligere undersøgelser, hvilket formentlig hænger sammen med en forbedret indsats fra eksempelvis HK's side. Det er i øvrigt netop i denne branche samt i privat forretningsservice, man skal finde mange it- og e-handelsvirksomheder.

I den anden ende af skalaen har især finansbranchen med 82 procent en meget høj dækning. Fremstillingserhvervene og de øvrige erhverv ligger i omegnen af 60 procent.

Som ventet har mindre selvstændige virksomheder en noget lavere dækning end større virksomheder. Forskellene er ikke så voldsomt store, men dog store nok til at være signifikante. Det afspejler de vanskeligheder, som forbundene og afdelingerne har med at nå ud til de mindre virksomheder.

Yderligere oplysninger: LO-konsulent Morten Madsen på telefon 3524 6020.

Yderligere kommentarer: LO's næstformand Tine Aurvig Brøndum på telefon 3524 6000.

Faglige rettigheder

Individuelle rettigheder blokerer ikke for det kollektive

Samtidig med at overenskomstdækningen på arbejdsmarkedet er steget, er antallet af lønmodtagere, som har fået det lovpligtige ansættelsesbevis, steget endnu kraftigere. Det viser ifølge LO-undersøgelsen "Ansættelses- og organisationsforhold 2000", at individuelle lønmodtagerrettigheder sagtens kan eksistere side om side med klassiske kollektive aftaler.

De lovpligtige ansættelsesbeviser, som blev indført ved lov i 1993, har på rekordtid bidt sig fast som en fast bestanddel af en god start på et nyt job. 87 procent af lønmodtagerne har i dag fået det skriftlige ansættelsesbevis af deres arbejdsgiver, som loven giver dem ret til. Størst udbredelse er der blandt funktionærerne i almindelighed, mens især de privatansatte arbejdere ligger lavest.

En analyse af materialet i LO-undersøgelsen "Ansættelses- og organisationsforhold 2000" viser dog, at der netop for de privatansatte arbejderes vedkommende er sket en betydelig udbredelse af ansættelsesbeviser i perioden fra 1994 til 2000, samtidig med at overenskomstdækningen er steget på dette område.

Langt hovedparten af de lønmodtagere, der ikke har et skriftligt ansættelsesbevis, har samtidig kunnet opretholde kollektiv sikring af deres arbejdsforhold. I den private sektor har næsten to tredjedel både en kollektiv overenskomst og et ansættelsesbevis, mens kun seks procent af de privatansatte hverken har et sæt kollektivt eller individuelt baserede rettigheder.

Andel af privatansatte lønmodtagere med ansættelsesbevis fordelt på arbejdsstilling og branche i 1994 og 2000

Arbejdsstilling	1994 pct.	2000 pct.	Ændring pct.-point
Arbejdere	42	73	31
Funktionærer	78	91	13
I alt (privatansatte)	64	83	19
Branche			
Primære erhverv	43	71	28
Fremstilling	60	81	21
Bygge og anlæg	45	64	19
Transport	58	84	26
Handel m.v.	63	83	20
Penge og finans	85	93	8
Øvrig service	79	90	11

Kilde: Scheuer og Ansættelses- og organisationsvilkår 2000

Kombination af formel kollektiv overenskomstdækning og ansættelsesbevis i den private sektor (pct.) i 2000.

		Ansættelsesbevis		I alt
		Ja	Nej	
Kollektiv overenskomst	Ja	60	11	71
	Nej	23	6	29
I alt		83	17	100

Kilde: Ansættelses- og organisationsvilkår 2000

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, hedder det blandt andet i undersøgelsen.

Med andre ord er der ikke noget, der tyder på, at den øgede vægt på individuelle rettigheder, som er kommet frem via øget globalisering og stærkere EU-regulering, vil få negativ betydning for den danske aftalemodel i form af mindre grad af kollektiv regulering på det danske arbejdsmarked. Derimod kunne noget 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 inden for overenskomstens rammer og dem, der ligger "over" overenskomstens.

Yderligere oplysninger: LO-konsulent Morten Madsen på telefon 3524 6020.

Yderligere kommentarer: LO's næstformand Tine Auvig Brøndum på telefon 3524 6000.

Holdningen

Kollektive overenskomster er fremtiden

Af Tine Aurovig Brøndum, næstformand i LO

Med den undersøgelse af ansættelses- og organisationsforhold på det danske arbejdsmarked, som LO præsenterer i dette nyhedsbrev, er det slået fast, at rygterne om den danske aftalemodels snarlige død er stærkt overdrevne. Og heldigvis for det. Med den ny viden, som vi nu har fået til rådighed, kan alle dele af fagbevægelsen med sindsro tage fat på at videreudvikle og forstærke det aftalesystem, som i mere end hundrede år har tjent samfundet og ikke mindst lønmodtagerne trofast og godt.

For det første er det opmuntrende, at der siden midten af 1990'erne har været en generel stigning i de kollektive overenskomsters udbredelse. Og at den største stigning er sket for privatansatte funktionærer, vidner om, at de kollektive overenskomster også bliver et centralt omdrejningspunkt for det stadig mere komplicerede, krævende og fleksible arbejdsliv, som flere og flere vil blive en del af i årene fremover.

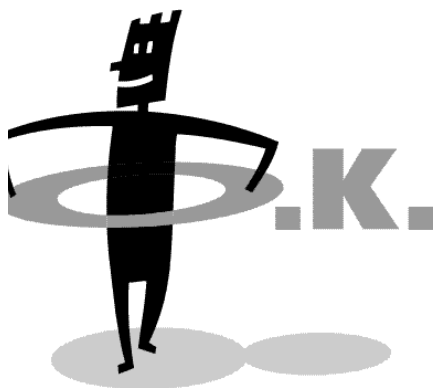
Troen på at der skal være plads til alle – det vi i gamle dage kaldte solidaritet – er en vigtig del af tankegodset bag de kollektive overenskomster, og de tanker har nu igen vist sig at være så stærke, at de også er interessante for den nye tids lønmodtagere, som hver dag bliver mødt med nye, krævende – og udfordrende - opgaver på deres arbejdsplads.

Det, at der er en overenskomst til at sætte vilkårene for løn og arbejdsforhold, er med andre ord ikke noget, der er forbeholdt de traditionelle LO-arbejdere, hvad enten de er på kontor, på fabrik eller plejer vores ældre. Også nørder har brug for ferie, pension og frihed til at passe deres syge børn.

For fagbevægelsen at se ville det da også være stærkt bekymrende, hvis arbejdsmarkedet blev delt op i it-individualisterne og kollektiv-knoklerne. Det ville hurtigt ende i større ulighed og en opdeling mellem tabere og vindere – for slet ikke at tale om en mere ustabil samfundsøkonomi.

Men vi skal i fagbevægelsen samtidig være opmærksomme på, at der stadigvæk er en række områder, især inden for service, hvor overenskomstdækningen halter bagefter, og hvor organisationsprocenten bør kunne komme højere op. Derfor er det dobbelt glædeligt, når den nye undersøgelse netop peger på, at den stigende overenskomstdækning i særdeleshed skyldes de faglige organisationers egen indsats. Det giver resultater, når de faglige tillidsfolk kommer ned i øjenhøjde med medlemmerne, og det resultat, vi nu kan se, er et skulderklap til de tillidsfolk, som hver dag lægger sig i selen for at få de sidste med i fællesskabet.

Jeg tror samtidig, at en anden vigtig årsag til den faglige succes er, at de kollektive overenskomster ligesom hele fagbevægelsen faktisk er langt mere fleksible og rummelige end det kedelige rygte, som de har i visse kredse.



Jeg mener eksempelvis, at det er opløftende, at det mere er reglen end undtagelsen i dag, at lønmodtagerne har et skriftligt ansættelsesbevis som en garanti for de individuelle rettigheder, og som supplerer de kollektive rettigheder, der er sikret i overenskomsterne.

Som det slås fast i undersøgelsen, er kollektive og individuelle rettigheder nemlig ikke et enten/eller – det er et både/og. Og det er en situation, vi som kollektive forhandlere kan udnytte offensivt i fremtiden. De kollektive overenskomster udvikler sig i disse år i retning af en stadig større fleksibilitet på stadig flere områder. En overenskomst i dag er jo langt mere end løn – det er faktisk kun en meget lille del. I foråret fik vi indført feriefri dagene, som hviler på princippet om individuelle valgmuligheder: Vil du have frihed eller kontanter? Det er op til dig selv!

Og denne udvikling vil givet fortsætte. Det er en måde at skabe plads til individualitet inden for de kollektive rammer. Men når hovedparten af lønmodtagerne både har en kollektiv overenskomst og individuelle ansættelsesbeviser, giver det måske et nyt håndtag for at løfte det kollektive, så vi på den måde kan tilføre hele vores overenskomsts system en ny dynamik.

Organisering

Nok at tage fat på

Lønmodtagere fordelt på hovedorganisation, forbund uden for hovedorganisationen eller ikke-organiserede, 2000, pct.

	Pct.
LO	48
FTF	16
AC	7
LH	3
Udenfor	5
Uoplyst forbund (incl. 'ved ikke')	2
I alt	81
Organiserede lønmodtagere	
I alt	82
Ikke-organiserede lønmodtagere ialt	18
I alt	100

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000

Samtidig med at beskæftigelsen op gennem 1990'erne er vokset støt, har de faglige organisationer haft svært ved at holde trit med udviklingen og få de mange nye lønmodtagere til at melde sig i fagforening. Så selv om organisationsprocenten blandt lønmodtagerne fortsat er høj, har en række af de faglige organisationer gode muligheder for at kapre nye medlemmer.

De faglige organisationer har stadig gode muligheder for at hæve organisationsprocenten på det danske arbejdsmarked. Det viser LO-undersøgelsen "Ansættelses- og organisationsforhold 2000", som også indeholder en analyse af udviklingstendenserne i lønmodtagernes faglige organisering.

Forbundene under LO står som hidtil for organiseringen af langt den største del af lønmodtagerne. I alt 48 procent af lønmodtagerne er medlem af et LO-forbund. FTF (Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd) sidder på 16 procent, mens AC (Akademikerne Centralorganisation) og Ledernes Hovedorganisation har henholdsvis syv og tre procent af lønmodtagerne inde i folden. Den samlede organisationsprocent er ifølge undersøgelsen 82 procent. Det er et svagt fald i forhold til en undersøgelse fra 1999, som viste en organisationsprocent på 86.

Bryder man besvarelsene ned på underkategorier, tegner der sig et billede af, at LO-forbundenes traditionelle fagområder ikke tiltrækker nok unge til at vedligeholde medlemsskaren. En forklaring kan være, at de unge, der i dag kommer ud på arbejdsmarkedet, generelt er bedre udan-

Organisationsprocent for lønmodtagere og LO's dækningsgrad fordelt på køn, alder, arbejdsstilling og erhvervsuddannelse 2000, pct.

	Organisationsprocent pct.	LO's dækningsgrad pct.
Alle	82	48
Køn		
Mænd	80	49
Kvinder	83	48
Alder		
Under 30	69	48
30-50	85	48
Over 50	85	49
Arbejdsstilling		
Ikke-faglært	79	71
Faglært	90	76
Funktionær	82	35
Arbejdsløs	74	52
Erhvervsuddannelse		
Ingen	70	60
Specialarbejderudd.	75	65
Erhvervsudd.	87	67
Kort videregående	84	41
Ml.lang videregående	88	22
Lang videregående	74	4

Kilde: Ansættelses- og organisationsforhold 2000

nede end tidligere årgange og derfor naturligt søger medlemskab på FTF eller AC's områder, når de organiserer sig fagligt.

Et forhold der peger i den retninger er, at LO's organisationsprocent for LO-medlemmer under 30 år er betydeligt højere end for arbejdsmarkedet generelt. En simpel forklaring kan være, at færre unge naturligt fører til en højere organisationsprocent.

Et stort potentiale

Undersøgelsen viser dog også det interessante, at en række LO-forbund har et vist uopdyrket land at tage fat på, når det gælder medlemshvervning. Alene på det offentlige område viser det sig, at organisationsprocenten faktisk er helt nede på 90, på trods af at der er fuldkommen overenskomstdækning på området.

På det private område har flere af LO-forbundene såkaldt tilnærmede organisationsprocenter, som ligger på et niveau mellem 90 og 95 procent, men som givetvis reelt er lavere. Derfor er der fortsat nok at tage fat på, når det drejer sig om at få en bedre organisering på arbejdsmarkedet.

Yderligere oplysninger: LO-konsulent Morten Madsen på telefon 3524 6020.