

## **Funktionær eller ej?**

### **Funktionæransættelsens omfang og betydning i den danske aftalemodel**

Scheuer, Steen

*Publication date:*  
2009

*Document version:*  
Accepteret manuskript

*Citation for published version (APA):*  
Scheuer, S. (2009). *Funktionær eller ej? Funktionæransættelsens omfang og betydning i den danske aftalemodel.*

Go to publication entry in University of Southern Denmark's Research Portal

#### **Terms of use**

This work is brought to you by the University of Southern Denmark.  
Unless otherwise specified it has been shared according to the terms for self-archiving.  
If no other license is stated, these terms apply:

- You may download this work for personal use only.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying this open access version

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details and we will investigate your claim.  
Please direct all enquiries to [puresupport@bib.sdu.dk](mailto:puresupport@bib.sdu.dk)

---

# Funktionær eller ej?

Funktionæransættelsens omfang og betydning  
i den danske aftalemodel

---

af Steen Scheuer  
Professor, dr. merc.  
Marts 2009

---

## **Indhold**

1. Indledning – Funktionærerne i den danske aftalemodel
2. Hvem er egentlig funktionær?
  - a. Den juridiske definition: Funktionærretten
  - b. Den økonomisk-statistiske definition
  - c. Kollektive overenskomster og udbredelsen af funktionærrettigheder
3. Ændringer i stillingsstrukturen: Udviklingen i funktionærandelen
  - a. Udviklingen fra 1970 til 2007
  - b. UNA-problemet
  - c. Uden elementær ansættelsesbeskyttelse
  - d. Hvor mange dækker funktionærloven?
4. Konklusion: Hvilke konsekvenser for aftalemodellen?
5. Liste over forkortelser
6. Referencer

## **Forord**

Den foreliggende analyse er udarbejdet på opdrag af og i dialog med HK/Privat. Som studentermedarbejder til at gennemføre analysen af talmaterialet samt til at skrive udkast til afsnittene 2.a., 2.b., 3.a. og 3.b. har stud. scient. soc. Kristian Hansen medvirket.

Analysens resultater og konklusioner står for min egen regning.

Marts 2009

*Steen Scheuer*

## 1. Indledning – Funktionærerne i den danske aftalemodel

Skal lønmodtagerne i Danmark beskyttes i deres ansættelsesforhold via lovgivning eller via arbejdsmarkedets kollektive overenskomster? Dette spørgsmål har ofte været drøftet politisk og blandt arbejdsmarkedets organisationer (jf. fx LO 2001). Der foregår her en afvejning af to hensyn:

- På den ene side bør arbejdsmarkedets regelværk aftales mellem de parter, som det primært vedkommer og som er tættest på problemerne, og dette taler for kollektive overenskomster.
- På den anden side bør arbejdsmarkedets fælles rettigheder og beskyttelse gælde for alle lønmodtagere og ikke kun dem, der (af grunde, der stort set intet har at gøre med deres egne forhold) er dækket af en kollektiv overenskomst. Dette taler for lovgivning.

I dag har man valgt en kombinationsmodel, idet visse former for beskyttelse og rettigheder er gennemført via lovgivning (fx Ferieloven, Lov om ligestilling), mens andre er gennemført via de kollektive overenskomster (fx mindsteløn, normal ugentlig arbejdstid, regler for og honorering af overarbejde).

Funktionærloven (herefter: FUL) repræsenterer en hybrid af disse to former for beskyttelse:

- På den ene side er det en lov, og den dækker derfor alle, dvs. alle lønmodtagere på lovens område.
- På den anden side dækker den langt fra alle lønmodtagere på arbejdsmarkedet, idet lovens dækningsområde i grunden må opfattes som ekskluderende i forhold til mange fag og erhverv, primært timelønnede eller arbejdere, men dernæst også en række lønmodtagergrupper, der nok i praksis opfatter sig som funktionærer, men som ikke nødvendigvis er det.

For de overenskomstdækkede er dette ikke så stort et problem, hvis de har opnået nogle af de samme rettigheder qua deres overenskomst, hvis de fx har fået funktionærrettighederne skrevet ind i den kollektive overenskomst eller aftale. Men dette gælder kun en vis, mindre del af samtlige overenskomstdækkede, og for dem, der har færre rettigheder end disse i deres overenskomst, eller som slet ikke er dækket af en kollektiv overenskomst, er der bestemt et problem her.

Det er lidt af en mærkværdighed, når man betragter det danske arbejdsmarked, at man på den ene side har en lov, der kun dækker en vis del af lønmodtagerne, men at man på den anden side ikke har officielle opgørelser over, hvor stor en del af arbejdsmarkedet, denne del omfatter.

Opdelingen af lønmodtagere i hovedgrupperne funktionærer og arbejdere på det danske arbejdsmarked burde egentlig tage udgangspunkt i FUL's beskrivelse af sit anvendelsesområde (jf. afsnit 2.a. nedenfor). Tidligere offentliggjorde Danmarks Statistik (DS) årlige opgørelser over den socioøkonomiske klassificering af lønmodtagere i tre grupper (dvs. de absolutte og relative andele af hhv. funktionærer, faglærte arbejdere og ikke-faglærte arbejdere), og det var dermed tilsyneladende muligt at følge funktionærandelens stigende omfang i arbejdsstyrken. Dette ophørte

imidlertid ved overgangen til den ny stillingsklassifikation, baseret på International Standard Classification of Occupations, ISCO, i 1996, hvor DS overgik til en ny klassifikation DISCO, som man også kalder socio (jf. Danmarks Statistik 1997). Her skelner man ikke længere mellem funktionærer og arbejdere, men mellem grupper i hovedsagen baseret på jobrelevante færdigheder, dvs. de krav til kvalifikationer, som det enkelte job må forventes at forudsætte, uafhængigt af, om den enkelte person besidder disse, fx i form af formel uddannelse (jf. Danmarks Statistik 1997, og nærmere i afsnit 2.b. nedenfor). Hermed er selve funktionæransættelsens udbredelse og udviklingen heri blevet en hel del vanskeligere at fastslå entydigt.

Når man i DS forlod den hidtidige klassificering, skyldes det to forhold:

1. Det var blevet stadig vanskeligere at sondre mellem de fem grupper af lønmodtagere, og DS anfører, at det er "nærmest uigennemførligt at redegøre for, hvordan de er sammensat" (Danmarks Statistik 1997: 7). Dette lidt overraskende udsagn dækker muligvis over en noget induktiv ad hoc-praksis i DS, som ikke har kunnet opretholdes. Derudover knyttede der sig også problemer til DS' anvendelse af selve funktionærbegrebet, hvilket også kan have været medvirkende til, at denne opdeling er forladt.
2. Det stigende behov for internationale statistiske sammenligninger, hvor den hidtidige danske opdeling ikke havde mange modstykker i udlandet.

Hermed opstod imidlertid det problem, at det ikke længere er muligt at følge med i udviklingen af funktionærandelen på det danske arbejdsmarked. Vi har således det paradoks, at der på den ene side findes en omfattende ansættelsesretlig litteratur, baseret på tolkning af FUL, af det lovforberedende arbejde i Folketinget og af domspraksis, som gør det muligt på en række områder (men ikke alle) at fastslå, om en lønmodtager er dækket af FUL eller ej, mens det på den anden side er sådan, at juristerne tilsyneladende ikke interesserer sig for det mere kvantitative, dvs. hvor mange lønmodtagere man alt i alt kan hævde vil være omfattet af FUL. DS har opgivet at opdatere sin opdeling til i dag, og DS' opdeling havde også sine problemer, jf. nedenfor.

Denne analyses hovedformål er at foretage en sådan opdatering, baseret (1) på DS' hidtidige opgørelser, (2) på en mere detaljeret udredning af, hvilke af de grupper, der i DS' traditionelle opdeling blev klassificeret som funktionærer, reelt kan antages at være dækket af FUL, og hvilke ikke samt (3) på en fremskrivning af DS' tal fra 1996 til i dag.

Den danske forhandlingsmodel tager afsæt i en opfattelse af, at Danmark har en relativt lav ansættelsesbeskyttelse i forhold til de fleste kontinentaleuropæiske lande (og også i forhold til fx Sverige), og da forhandlingsmodellen har sit udspring i ikke-funktionærers overenskomster og vilkår, er der en tendens til, at disse vilkår dominerer billedet af forholdene på det danske arbejdsmarked.

Imidlertid er funktionærandelen vokset støt i årtierne siden FUL's vedtagelse i 1938. Hvor man engang kunne sige, at de fleste lønmodtagere ikke var funktionærer, men at der eksisterede et (om end stort) mindretal af funktionærer, er situationen i dag den, at flertallet af lønmodtagere efter alt at dømme er funktionærer,

mens kun et mindretal ikke har denne ansættelsesbeskyttelse, i hvert fald ikke i samme omfang. Nogle af de lønmodtagere, der ikke direkte er dækket af FUL, har aftalt sig til funktionærrettighederne via en kollektiv overenskomst og har dermed i praksis samme rettigheder. Andre grupper har opnået en vis lignende beskyttelse ved at være dækket af de generelle kollektive overenskomster, fx mht. opsigelse, men det er langt fra altid, at disse overenskomstrettigheder kan sidestilles med rettighederne efter FUL. Dette er kun tilfældet, hvis der direkte er aftalt funktionærstatus i overenskomsten mellem parterne (jf. afsnit 2.a. nedenfor). Således er opsigelsesvarslerne for de timelønnede i *Industriens Overenskomst* kun ca. det halve (plus/minus) af opsigelsesvarslerne i FUL.<sup>1</sup> I *Industriens Funktionæroverenskomst*, som altså gælder for funktionærene, følger man derimod FUL mht. opsigelsesvarslerne helt.<sup>2</sup> Herudover er der et mindretal blandt lønmodtagerne, som hverken er dækket af FUL eller er dækket af en kollektiv overenskomst, og de har reelt stort set ingen beskyttelse. Det skal bl.a. analyseres, hvor stort dette mindretal egentlig er. Hovedformålet med denne analyse er således at fastslå, hvor mange lønmodtagere, der samlet set nyder ansættelsesbeskyttelse i FUL's omfang på det danske arbejdsmarked i dag. Da DS' hidtidige klassificering (indtil 1996) faktisk ikke opfylder dette formål, er dette så vidt vides det første reelle forsøg på at gennemføre en sådan oversigt.

Terminologisk er det rimeligt at skelne mellem de fire former for ansættelsesretlig status for lønmodtagere i forhold til FUL på det danske arbejdsmarked, nemlig lovfunktionærer, aftalefunktionærer, overenskomstansatte ikke-funktionærer og ansatte på rent individuelle vilkår, jf. Boks 1. Terminologisk opererer denne analyse imidlertid også med begrebet DS-funktionærer, hvilket henviser til "funktionærer ifølge DS' stillingsklassificering indtil 1997".

Formålet med denne analyse er således at undersøge, hvor mange lønmodtagere, der nyder godt af forskellige former for institutionel, kollektiv beskyttelse på det danske arbejdsmarked, nemlig hhv. FUL og kollektive overenskomster, og mere specifikt er formålet:

1. At beskrive og fortolke udviklingen i de relative andele af funktionærer, dvs. hhv. lov- og aftalefunktionærer.
2. At analysere, hvor mange lønmodtagere, der hverken er lov- eller aftalefunktionærer, og som enten har eller ikke er overenskomstansatte, samt hvilke grupper, der her er tale om.
3. At drøfte kort, hvilke konsekvenser disse forhold har for opfattelsen af forhandlingssystemet og for holdningerne til balancen mellem lovgivning og overenskomster på arbejdsmarkedet.

---

<sup>1</sup> Jf. *Industriens Overenskomst 2007-2010*, mellem CO Industri og Dansk Industri, §38, stk. 2, side 88 og FUL §2, stk. 2.

<sup>2</sup> Jf. *Industriens Funktionæroverenskomst 2007-2010*, mellem CO Industri og Dansk Industri, §15, stk. 2, side 45 og FUL §2, stk. 2.

**Boks 1: Kollektiv beskyttelse efter loven og efter overenskomsten. Fire kategorier af lønmodtagere.**

- A. Lønmodtagere, der ifølge FUL's §1 og retspraksis direkte er omfattet af den fælles beskyttelse indeholdt i FUL: *Lovfunktionærer*.
- B. Lønmodtagere, der ikke direkte er omfattet af FUL, men som har funktionærstatus qua en kollektiv overenskomst eller aftale: *Aftalefunktionærer*.
- C. Lønmodtagere, der ikke er funktionærer ifølge punkt A eller B, men som er omfattet af en kollektiv overenskomst eller aftale (kaldes ofte time-lønnede): *Overenskomstansatte ikke-funktionærer*.
- D. Lønmodtagere, der ikke er funktionærer ifølge punkt A eller B, og som heller ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst eller aftale: *Ansatte på rent individuelle vilkår*.

Note: De fire kategorier er gensidigt udelukkende. Imidlertid kan lønmodtagere under A også være ansat i henhold til kollektiv overenskomst eller aftale.

## 2. Hvem er egentlig funktionær?

### *Faktaboks: Funktionær*

*Kommer af fransk 'fonctionnaire', der betyder embedsmand, af 'fonction' embede, bestilling eller funktion. Lønmodtager med særlig tilknytning til arbejdsgiveren og med særlig tryghed i ansættelsen.*

(Den Store Danske Encyklopædi.  
Danmarks Nationalleksikon  
1997, bd. 7: 193).

Det er som nævnt ikke så lidt af et paradoks, at der eksisterer en betydelig usikkerhed omkring, hvilke lønmodtagergrupper funktionærbegrebet faktisk omfatter. At begrebet er omgærdet med en vis usikkerhed i visse gråzonetilfælde er vel ikke i sig selv paradoksalt, men det er det derimod, at den definition af funktionærer, som anvendes i personalejuraen (ansættelsesretten) står i eklatant modstrid med den, som er blevet anvendt af DS frem til og med 1996.

I DS blev lønmodtagerne tidligere opdelt i funktionærer, faglærte arbejdere og ikke-faglærte arbejdere. De tre meningsbærende kategorier er altså én funktionær- og to arbejderkategorier. Undertiden blev funktionærkategorien opdelt i to eller tre undergrupper, som i ledende funktionærer, overordnede funktionærer og øvrige funktionærer, eller i højere funktionærer og lavere funktionærer. Nærmere præciseringer af disse funktionærgrupper har været efterspurgt, men da DS som nævnt ovenfor anfører, at det er "nærmest uigennemførligt at redegøre for, hvordan de er sammensat" (Danmarks Statistik 1997: 7), gives der også afkald på det her. Under alle omstændigheder synes præmissen at have været, at hvis man er funktionær, udfører man funktioner, der ikke falder under kategorien arbejder (faglært eller ikke-faglært).

I ansættelsesretten går man bestemt ikke ud fra dette. I de juridiske værker, der omhandler funktionærretten (fx Andersen 2004; Nielsen 2007) gøres der en hel del ud af at forklare, hvilke lønmodtagergrupper, der falder under kategorien funktionærer, og som dermed er dækket af FUL, og hvilke ikke. Her ses der på FUL's indledende §1 stk. 1, hvor det positivt og nogenlunde velafgrænset defineres, hvem der er funktionærer, og der ses endvidere på den ret omfattende domspraksis (jf. nærmere afsnit 2.a. nedenfor).

Det officielle Danmark har hermed to ret forskellige opfattelser af, hvem der er funktionærer, eller det har man i hvert fald haft det indtil for ca. ti år siden:

- Den ene definition af funktionærer – fra DS – gik mere eller mindre ud fra, at alle personer, der ikke var faglærte eller ikke-faglærte arbejdere, var funktionærer. Denne gruppe af lønmodtagere kaldes i denne tekst "DS-funktionærer".



- Den anden anvendte lovens definition, nemlig at funktionærer er lønmodtagere, og hvor arbejdets art kort sagt er kendetegnet ved, enten at (a) de er handels- og kontormedhjælpere, beskæftiget med lagerekspedition, eller at (b) de er beskæftiget med teknisk eller klinisk bistandsydelse eller at (c) de udfører arbejdsledende funktioner på arbejdsgiverens vegne (FUL §1).

Man har næsten indtryk af, at disse to opfattelser (og deres ophavsmænd og -kvinder) har levet i lykkelig uvidenhed om hinandens eksistens. Således anfører Andersen, at

”en ’funktionær’ er i dag en lønmodtager, der i kraft af FUL’s §1 er omfattet af lovens bestemmelser” (Andersen 2004: 19).

Definitionen ligger for ham så at sige i juraen. Men hvor juristerne har valgt en ”eksklusiv” definition af funktionærbegrebet, har man i DS valgt en mere ”inkludativ”, eftersom begreberne ”faglært” hhv. ”ikke-faglært arbejder” jo i grunden er forholdsvis præcise betegnelser,<sup>3</sup> og begrebet funktionær således må ses som omfattende alle dem, der ikke lige er faglært eller ikke-faglært arbejder.

#### ***Boks 2: Beskyttelse efter funktionærloven (i hovedtræk)***

Funktionærloven giver den persongruppe den omfatter to hovedbeskyttelsesformer i forbindelse med afskedigelse:

For det første beskytter funktionærloven den ansatte mod *usaglig opsigelse*, det vil sige, at eventuel opsigelse skal rimeligt begrundet og være baseret på forhold omkring virksomheden eller funktionæren.

For det andet angiver funktionærloven en række regler for, hvor lang tid i forvejen en funktionær skal have varsel om en eventuel opsigelse, alt efter hvor lang tid vedkommende har været ansat. Konkret er der til arbejdsgiveren et krav om, at opsigelsesvarsel skal gives med mindst en måneds varsel i de første 6 måneder af ansættelsen og 3 måneders varsel efterfølgende. Dette varsel udvides med 1 måned for hvert tredje ansættelsesår, dog højest til 6 måneder.

Funktionærloven sikrer yderligere funktionæren løn under sygdom, løn under ferie og helligdage og halv løn under barsel.

Desuden gør funktionærloven det gældende, at kun ’særligt betroede’ funktionærer gyldigt kan indgå en aftale om ikke at tage job i en konkurrerende virksomhed i en periode efter opsigelse (såkaldt konkurrenceklausul).

Ydermere har funktionærerne ret til at organisere sig, ret til at give oplysninger om egne vilkår til sin organisation og personalet har ret til at kræve forhandling med arbejdsgiveren om løn- og arbejdsvilkår.

(Denne beskrivelse er ikke udtømmende.)

<sup>3</sup> Heller ikke denne betegnelse er helt heldig, eftersom betegnelser som ufaglært og ikke-faglært har negative konnotationer, antagelig utilsigtede. Historisk og nutidigt har man i praksis anvendt betegnelser som arbejdsmand, specialarbejder, (rengørings)assistent, operatør, chauffør osv., som er positive betegnelser. Antagelig er der ikke mange, der har eller har haft ansættelsesbeviser med betegnelsen ”ikke-faglært”.

## 2.a. Den juridiske definition: Funktionærretten

Visse medarbejdere er "fødte" funktionærer, og har allerede i kraft af deres arbejdsfunktion funktionærstatus.

Funktionærloven indeholder tre hovedkrav, der skal være opfyldt førend en medarbejder opnår funktionærstatus:

- 1) At man skal arbejde gennemsnitlig mere end 8 timer om ugen (den såkaldte 8-timersregel),<sup>4</sup>
- 2) at der er tale om en tjenestestilling, og
- 3) at arbejdets art falder ind under de i lovens § 1, stk. 1 definerede arbejdsområder.

FUL's § 1, stk. 1. har følgende ordlyd:

"Ved funktionærer forstås i denne lov følgende personer:

- a) Handels- og kontormedhjælpere, beskæftiget ved køb eller salg, ved kontorarbejde eller dermed ligestillet lagerekspedition.
- b) Personer, hvis arbejde består i teknisk eller klinisk bistandsydelse af ikke-håndværks- eller -fabriksmæssig art, og andre medhjælpere, som udfører et arbejde, der kan sidestilles hermed.
- c) Personer, hvis arbejde udelukkende eller i det væsentlige består i på arbejdsgiverens vegne at lede eller føre tilsyn med udførelsen af andres arbejde.
- d) Personer, hvis arbejde overvejende er af den under a) og b) angivne art."

FUL gælder altså for en lang række faggrupper. Langt den største del af medlemsgruppen i fx HK og Teknisk Landsforbund er i kraft af deres forskellige *arbejdsområder* dækket af FUL's regler. Andre store grupper, der er omfattet af FUL er fx sygeplejersker, tandlæger og arkitekter, der yder teknisk eller klinisk bistandsydelse.

I forhold til punkt a) er stort set alt traditionelt butiksarbejde omfattet af FUL og de ansatte er dermed lovfunktionærer. Dette vil sige kundebetjening, prismærkning, kassearbejde, udpakning osv. Det skal bemærkes at punkt d) - der omhandler at arbejdet i sin *overvejende* del skal hører under punkt a eller b - skal forstås i forholdet mellem det handelsmæssige og det håndværksmæssige. Det vil sige, at for eksempel en butiksansat uddannet slagter, hvis overvejende del af arbejdet omfatter kundebetjening, vil kunne blive betragtet som lovfunktionær. I den sammenhæng skal det dog nævnes, at hvis der er tale om grænse- og tvivlstilfælde, vil lønmodtagerens uddannelse som regel spille en rolle, og der må derfor ikke være tvivl om hvorvidt det er den *overvejende* del af arbejdet der indebærer kundebetjening og andet traditionelt butiksarbejde (eksempelvis butiksbestyrrelse og lign.). I tvivlstilfælde vil slagterens uddannelse pege i retning af at han *ikke* er lovfunktionær.

---

<sup>4</sup> 8-timersreglen blev indført i 2001 og erstattede den tidligere 15-timersregel. Den blev ændret til 8 timer for at leve op til ny EU-krav.

Handelsrejsende, sælgere, repræsentanter o. lign. er som regel lovfunktionærer, medmindre de har en ekstraordinært høj grad af selvstændighed, og således ikke kan siges at være i et decideret tjenesteforhold til arbejdsgiveren. Desuden er det generelt sådan, at handelsrejsende bliver betragtet som lovfunktionærer, hvis deres arbejde hovedsageligt er forbundet med køb og salg, hvorimod hvis arbejdet primært er orienteret omkring distributionen af varer og opkrævning af betaling, vil de som hovedregel blive betragtet som chauffører og dermed arbejdsmænd. Hvis sælgeren arbejder meget selvstændigt, evt. som agent eller grosserer, fra egne lokaliteter, eller ikke løbende indberetter til arbejdsgiver, regnes denne undertiden ikke som lovfunktionær, men området er noget tvetydigt (jf. Andersen 32f., 66-9). Det er nedenfor skønnet, at fire femtedele af sælgerne i Business Danmark er lovfunktionærer.

Inden for restaurationsområdet er det ofte spørgsmålet om hvorvidt der er tale om "køb og salg" eller "servering", der afgør om arbejdet er omfattet af FUL (Andersen 2004: 33). For eksempel afgjorde Landsretten, at en serveringsjomfru ikke var lovfunktionær, da hendes opgave primært var at servere og afkræve betaling, det vil sige ikke køb og salg som sådan. I forhold til funktionæransættelse indenfor restaurationsområdet er det muligvis præget af, at det er et område hvor der har været meget "kamp" mellem arbejdsgivere og arbejdstagere om hvorvidt serveringspersonale er lovfunktionærer eller ej. I modsætning hertil er der på butiksområdet en lang tradition for, at de fleste medarbejdere er lovfunktionærer. Disse afgrænsninger kan undertiden forekomme noget tilfældige.

I forhold til anden del af punkt a), om kontorarbejde, er det ikke nærmere bestemt hvad begrebet kontorarbejde indebærer, hvilket formentlig skyldes at en sådan specificering er forholdsvis overflødig, da kontorområdet har en stærk fagspecifik tradition. Det er blevet yderligere specificeret, at selv det letteste kontorarbejde betegnes som dækket af FUL, eksempelvis frankering af post, fotokopiering o. lign. (Andersen 2004: 37ff). Det er endvidere blevet fastslået, at akademiske sagsbehandlere, en hastigt voksende gruppe siden 1960'erne, udfører "kontorarbejde" og altså er lovfunktionærer. Andersen (2004: 38) anfører således med specielt sigte på den private sektor:

"Funktionærbegrebet er ikke begrænset 'opadtil' i relation til sværhedsgraden af det kontormæssige arbejde. Når man betænker, at funktionærloven efter sin ordlyd også omfatter arbejdsledere, [...] må den nævnte gruppe som udgangspunkt være omfattet af funktionærloven enten i kraft af arbejdsledende funktioner eller i kraft af overvejende kontormæssig beskæftigelse ..." (Andersen 2004: 38).

De primære faggrupper der hører under punkt b) omhandlende teknisk eller klinisk bistandsydelse, er arkitekter, ingeniører, reklametegnere, sygeplejersker, læger, tandlæger, elektronikteknikere osv. Det er interessant i den sammenhæng, at fx tandteknikere *ikke* kan betegnes som lovfunktionærer, da deres arbejde anses for havende en håndværksmæssig karakter. Ligeledes er hjemmehjælpere ikke lovfunktionærer, da deres arbejde bliver betragtet som værende hovedsageligt af "huslig art", hvorimod en sygehjælperes arbejde bliver anset som værende en klinisk bistandsydelse, og dette hører derfor ind under FUL's bestemmelser (Andersen 2004: 45f). Sosu-assistenten er altså lovfunktionær, det er hjemmehjælperen ikke.

I den sammenhæng skal det nævnes, at selvom hjemmehjælpere altså ikke er lovfunktionærer er størstedelen af disse aftalefunktionærer. I FOA's overenskomstaftale med kommunerne gælder det at:

"Social- og sundhedspersonale gælder vilkår efter funktionærlovens bestemmelser" (overenskomst mellem FOA og KL, 2008, § 10).

Ud over lovfunktionærerne – medarbejdere der nyder FUL's beskyttelse i kraft af deres arbejdsområde og som opfylder lovens øvrige krav – er der således på det danske arbejdsmarked en række områder, der ikke hører under FUL's område, men som er aftalt reguleret af hele eller dele af FUL. Det kan betyde udvidet opsigelsesvarsel, månedsløn med løn under sygdom og ferie osv. Denne aftalte funktionærstatus kan være på overenskomstniveau, lokalt aftalt på virksomheden eller gennem en individuel aftale.

En række overenskomster – særligt på det offentlige område – indeholder på nuværende tidspunkt henvisninger til FUL i sin helhed eller til visse rettigheder, hvorved en række lønmodtagere har fået hel eller delvis aftalt funktionærstatus, på trods af at deres arbejdes art ikke er omfattet i lovgivningen. Sådanne "aftalte" funktionærer kendes fx fra skolelærerområdet, blandt pædagoger, på social- og sundhedsområdet m.v. – overvejende offentligt ansatte grupper.

På den private del af arbejdsmarkedet er der også overenskomster, der giver funktionærlignede status i sin helhed eller på dele af rettighederne. Disse aftaler ligger i et mindre omfang på overenskomstniveau, men de kan være på virksomhedsplan eller helt individuelt aftalt. Også her gælder at der kan være en helt eller delvis henvisning til FUL uden at de ansatte medarbejdere af den grund er lovfunktionærer.

Sondringen mellem lovfunktionærer og ansatte udenfor FUL's beskyttelse kan være vanskelig og for visse faggrupper vil sondringen bero på en konkret vurdering fra medarbejder til medarbejder.

Der kan dog være aftalt afvigelser fra FUL, bl.a. i forhold til opsigelse, men som udgangspunkt vil alle der er omfattet af aftale være "fuldstændige" aftalefunktionærer, i den forstand at FUL gælder i sin helhed. Det samme gør sig gældende for ansatte i regionerne der er dækket af FOA's social- og sundhedspersonales overenskomst.

Undervisning og pædagogisk arbejde bliver som nævnt ikke betragtet som funktionærarbejde, men det har været diskuteret (i forbindelse med en revision af FUL i 1964) at udvide FUL's bestemmelser til at omfatte disse grupper. Dette er indtil i dag blevet afvist, antagelig hovedsagligt på grund af betænkeligheder omkring de praktiske og administrative konsekvenser forbundet med inddragelse af for eksempel vikaransatte, timelønnede, aftenskolelærere osv. (Andersen 2004: 26). Det vil dog nok overraske mange almindelige lønmodtagere inden for denne sektor, at de ikke direkte er omfattet af FUL. Som med hjemmehjælperne ovenfor er overenskomstansatte pædagoger dog dækket i den forstand at de ligeledes er aftalefunktionærer, i BUPL's overenskomstaftale med kommunerne er det aftalt at der gælder funktionærvilkår for pædagoger (Overenskomst mellem BUPL og KL, 2008, § 10).

Det samme gælder i øvrigt for lærere der er omfattet af Danmarks Lærerforening overenskomstaftaler med kommuner og regioner. I disse er FUL ligeledes integreret, i sin helhed.

En anden gruppe der som udgangspunkt falder uden for FUL's bestemmelser er journalister. Domstolene har i en række sager fundet at det journalistiske arbejde ikke falder under nogen af de ovenstående punkter. Det skal dog i den sammenhæng nævnes, at det i betækningsarbejdet, i forbindelse med en revision af FUL, er blevet bemærket, at:

"medarbejdere indenfor f.eks. journalistisk, pædagogisk eller rådgivende virksomhed, ofte (vil) udføre et sådant arbejde og have en sådan tilknytning til arbejdsgiverne, at de naturligvis bør inddrages under loven" (Andersen 2004: 47).

Dansk Journalistforbundet anfører selv på sin hjemmeside, at:

"Tre fjerdedele af DJs medlemmer er omfattet af en overenskomst, der regulerer hvordan en afskedigelse kan finde sted. De fleste af de resterende medlemmer i individuelle ansættelsesforhold vil i praksis være omfattet af funktionærlovens regler.

Freelancere falder normalt uden for Funktionærlovens beskyttelse (§1). Der er nemlig tre betingelser, der skal opfyldes:

- *Arbejdets art.* Her falder journalistik efter DJs opfattelse inden for kontorarbejde, men billeder dækkes af begrebet 'teknisk bistandsydelse'.
- *Arbejdets omfang.* Der skal være tale om mindst 8 timer pr. uge i gennemsnit.
- *Arbejdets instruktion.* Man skal være underlagt arbejdsgiverens instrukser gennem en eller anden form for aftale. Altså være underordnet. F.eks. ved almindelig redaktionel bearbejdning af leveret stof.

Selv en væsentlig grad af selvstændighed i arbejdet udelukker ikke lovens anvendelse."<sup>5</sup>

Omvendt anfører Lars Svenning Andersen (2004: 39): "Journalistisk arbejde er som udgangspunkt ikke funktionærarbejde, jf. U 40/1091 og U 54/914 SH."

Citatet fra Dansk Journalistforbund er naturligvis et partsindlæg, og det rejser jo spørgsmålet om, hvor stor en andel, "de fleste" egentlig er. Ydermere viser de forskellige vurderinger af arbejdet som journalist, det vanskelige i at sondre mellem funktionær og ikke-funktionærarbejde. Dansk Journalistforbund har en række forskellige overenskomst aftaler med forskellige bladhuse, mediehus, enkelte aviser osv. I langt de fleste af disse indgår omkring opsigelse gælder de i FUL fastsatte regler. Det vil sige at i forhold til beskyttelse mod uretmæssige opsigelse og ligeledes i forhold til opsigelsesvarsel er langt de fleste journalister lige så godt dækket som andre aftale- og lovfunktionærer.

I relation til FUL's § 1, stk. 1, punkt c) "... arbejde udelukkende eller i det væsentlige består i på arbejdsgiverens vegne at lede eller føre tilsyn med udførelsen af andres arbejde ...", er det afgørende om lønmodtageren har specielle beføjelser til at lede arbejdet, og at langt størstedelen af arbejdet består af ledelse eller at føre tilsyn. En 'sjakbajs' udfører som regel næsten det samme arbejde som deres kollegaer, og bliver derfor typisk ikke betragtet som omfattet af FUL (Andersen 2004: 49ff).

---

<sup>5</sup> <http://www.journalistforbundet.dk/sw48247.asp>

Bestemmelsen tager antagelig bl.a. afsæt i Hovedaftalens tidligere § 5, hvor arbejdsgivernes og lønmodtagernes hovedorganisationer DA og LO har aftalt, at arbejdsledere skal holdes uden for "arbejderorganisationerne":

§ 5. Funktionærer, som i forholdet over for de øvrige lønmodtagere er arbejdsgivernes tillidsmænd, kan af arbejdsgiveren efter samråd med den pågældende kræves holdt uden for medlemskab af en arbejderorganisation.

Stk. 2. Den arbejdsgiveren i medfør af stk. 1 tillagte ret kan ikke gøres gældende, alene fordi en arbejdstager ansættes på funktionærvilkår. (Aftale af 31.10.1973 med ændringer af 1. januar 1993).

Denne paragraf blev indført allerede i Septemberforliget 1899. Den er i øvrigt helt udgået af Hovedaftalen ved aftale mellem parterne af den 23. januar 2007.<sup>6</sup>

Organisationstilhørsforhold kan have en betydning for hvorvidt man ved en retslig afgørelse, vil kunne blive betragtet som havende funktionærstatus. I tvivlstilfælde vil det, at være organiseret i en af de traditionelle funktionærorganisationer være et element der kan pege i retning af funktionærstatus. Dette er dog af mindre betydning set i forhold til for eksempel om arbejdets art udgøres overvejende af handels- og kontorarbejde, eller teknisk/klinisk bistandsydelse (Lars Svenning Andersen 2004:23f).

At have fået funktionærstatus gennem individuelle aftaler betyder dog ikke nødvendigvis, at en tredjepart skal respektere dette i alle tilfælde. Det vil sige at den aftalte status som funktionær, ikke i alle tilfælde vil kunne gøres gældende overfor tredjemand, uanset om den kan håndhæves inter partes (jf. også Andersen 2004: 73f). Lars Svenning Andersen nævner eksempelvis, at ved udredelsen af konkursboer vil en overenskomstaftale om funktionærstatus ikke betyde, at der tages hensyn til FUL's bestemmelser på dette område. Det vil sige, at status som aftalefunktionær kun er gældende i det omfang, den involverer de parter, der har indgået overenskomstaftalen, eksempelvis hvis der er tale om en sag om uretmæssigt opsigelse e. lign. (Andersen 2004: 73f). Dette indebærer, at en aftalebestemt funktionærstatus ikke gælder ved en virksomheds konkurs, fx i forhold til Lønmodtagernes Garantifond.

## **2.b. Den økonomisk-statistiske definition (DISCO-88)**

Til at kategorisere forskellige typer medarbejdere anvender DS DISCO-systemet. Dette system er den officielle danske version af den internationale fagklassifikation, International Standard Classification of Occupations, ISCO, som er udarbejdet af International Labour Organization, ILO.

### *Arbejdsfunktioner og færdigheder*

Arbejdet med opbygningen af den ny danske fagklassifikation har som udgangspunkt været baseret på to begreber: 1) Arbejdsfunktioner og 2) Færdigheder.

---

<sup>6</sup> Jf. <http://www.lo.dk/upload/LO/Documents/P/protokollatvedrhovedaftale°5.PDF>

Med arbejdsfunktioner menes arten/typen af det faktisk udførte arbejde. Begrebet er defineret som summen af de udførte og planlagte opgaver, der er knyttet til den enkelte persons beskæftigelse. Begrebet færdigheder er defineret som evnen til at varetage opgaverne inden for en given arbejdsfunktion. I relation til DISCO-systemet har begrebet to dimensioner.

For det første afhænger niveauet af færdighederne hos den enkelte person af kompleksiteten og omfanget af de opgaver, der indeholdes i en given arbejdsfunktion. For det andet afhænger specialiseringen af færdighederne hos den enkelte person såvel af påkrævet viden, anvendte maskiner, værktøjer og materialer som af typen af producerede varer og tjenesteydelser.

***Boks 3: Hovedgrupper i klassifikationen af socioøkonomisk status i den Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik (RAS) ifølge Danmarks Statistik:***

**Topledere i virksomheder, organisationer og den offentlige sektor:**

Omfatter ledelsesarbejde på øverste administrative plan i virksomheder og organisationer - uanset deres størrelse og arbejdets krav til færdighedsniveau. Arbejdet består i at beslutte, planlægge, styre etc.

**Lønmodtagere i et arbejde, der forudsætter færdigheder på højeste niveau:**

Omfatter arbejde, der forudsætter højeste færdighedsniveau, og her klassificeres personer med fagbetegnelser som fx fysiker, aktuar, bygningsingeniør, arkitekt, læge, jordemoder, lærer, advokat, revisor, bibliotekar, journalist, skuespiller, musiker og præst.

**Lønmodtagere i et arbejde, der forudsætter færdigheder på mellemste niveau:**

Omfatter arbejde, der forudsætter mellemste færdighedsniveau. Det består i teknisk arbejde ved produktion og transport samt assistance ved handel og administration. Desuden omfattes undervisnings- og omsorgsarbejde i dag- og døgninstitutioner samt sygepleje og assistentarbejde inden for sundhedssektoren. Som eksempler kan nævnes laborant, program-mør, fotograf, skibsfører, sygeplejerske, børnehavelærere, ejendomsmæglere, told- og politibetjente.

**Lønmodtagere i et arbejde, der forudsætter færdigheder på grundniveau:**

Fælles for arbejdet er, at det forudsætter færdigheder på grundniveau. Gruppen omfatter almindeligt kontorarbejde, kundeservice, service i forbindelse med personlige tjenester, overvågnings- og redningsarbejde, arbejde inden for landbrug, gartneri, håndværkspræget arbejde samt arbejde, der består i betjening og/eller overvågning af procesmaskiner og andre stationære maskiner.

**Andre lønmodtagere:**

En restgruppe, der omfatter det arbejde, der ikke indeholdes i de øvrige grupper. Som eksempel på arbejdsopgaver i denne hovedgruppe kan nævnes rengøringsarbejde, budtjeneste, vagtarbejde samt pakke- og transportarbejde uden brug af maskiner.

**Lønmodtagere uden nærmere angivelse:**

Indeholder personer, der ikke kan dannes socioøkonomisk status for ved hjælp af de nævnte statistikregistre.

Kilde: Danmarks Statistik (u.å.): *Varedeklaration for Registerbaseret Arbejdsstyrkestatistik (RAS)*, pkt. 1.2 (se website under referencer).

### *Formel uddannelse eller uformel oplæring og erfaring*

Opdelingen i DISCO-systemet udgår fra færdighedsniveauer med udgangspunkt i de uddannelsesmæssige kategorier og niveauer, der fremgår af den internationale uddannelsesnomenklatur, International Standard Classification of Education (ISCED).

At klassifikationen tager udgangspunkt i ISCED, er dog ikke ensbetydende med, at færdigheder, som er nødvendige for at varetage de arbejdsfunktioner, der er forbundet med en given beskæftigelse, udelukkende kan erhverves gennem formel uddannelse. Færdighederne kan tillige erhverves gennem uformel oplæring og erfaring, hvilket ofte vil være tilfældet i praksis.

I DISCO-systemet fokuseres på de færdigheder, der er nødvendige for at udføre de opgaver, som er forbundet med de udførte arbejdsfunktioner. Således er det underordnet, hvorvidt personer i samme beskæftigelse er i besiddelse af færdigheder på samme niveau eller ej.

### *DISCO-systemet og formel funktionærstatus*

DISCO-systemet rummer, som det fremgår, ikke en stillingtagen til om de ansatte har funktionærstatus i lovgivningens forstand. Generelt vil de højere hovedgrupper have en større andel af funktionærer end de lavere, uden at dette dog konsekvent kan siges at være tilfældet, bl.a. er topledere som oftest ikke omfattet af FUL.

## **2.c. Kollektive overenskomster og udbredelsen af funktionærrettigheder**

Når det gælder de former for lønmodtagerbeskyttelse, som FUL giver grundlag for, er realiteten den, at en betydelig del af de lønmodtagere, der ikke er omfattet af FUL, har denne beskyttelse i kraft af en kollektiv overenskomst eller aftale. Dette gælder antagelig ikke på alle punkter, men dog i store træk, idet de konkrete rettigheder naturligvis afhænger af den enkelte kollektive aftales eller overenskomsts indhold.

I de seneste ti til 20 år har man i de kollektive aftaler i stigende grad bevæget sig i retning af at indskrive de rettigheder, som står i FUL, i overenskomsterne. Det er derfor et centralt spørgsmål, hvor mange lønmodtagere, der har, hhv. ikke har rettigheder svarende til FUL. I et vist omfang kan man anføre, at overenskomstdækning sikrer visse rettigheder på linje med FUL, men de kollektive overenskomsters bestemmelser er temmelig heterogene, hvorfor man nok må nøjes med at sige, at overenskomstdækning kan sikre visse af de rettigheder, der også fremgår af FUL, men at status som aftalefunktionær er betinget af, at der specifikt er aftalt funktionærstatus for de ansatte mellem de kollektive aftaleparter.

I den offentlige sektor må praktisk talt alle medarbejdere antages at være dækket af funktionærrettighederne, eftersom stort set alle ansættelsesforhold i det offentlige er dækket enten af en tjenestemandsaftale, af en kollektiv overenskomst eller af



en anden form for kollektiv aftale. Dette gælder i stat, regioner og kommuner, såvel som i offentligt ejede institutioner som Post Danmark og DSB.

I den private sektor er det lidt mere kompliceret og også omdiskuteret, hvor langt overenskomstdækningen rækker. Der findes en række forskellige undersøgelser heraf, som enten er baseret på pensionsindberetninger af bidrag til de overenskomstaftalte kollektive pensionsordninger, eller på repræsentative surveys.

Den seneste generelle survey om dette emne blev gennemført for LO i år 2000 og offentliggjort i *LO-Dokumentation*. Heraf fremgik det, at den samlede overenskomstdækning i den private sektor var 71%, idet dækningen for arbejdere var 81% og for funktionærer (her blev den brede definition fra DS anvendt) noget lavere, nemlig 62% (Scheuer og Madsen 2000: 17 og 21, jf. tillige Scheuer 1996). På det samlede arbejdsmarked (inklusive den offentlige sektor) blev overenskomstdækningen beregnet til 83%.

En nærmere analyse viste, at overenskomstdækningen især var lav for ledere (Ledelse på højeste plan), hvilket måske ikke er så overraskende (40%), men også for ansatte med arbejde, der forudsætter færdigheder på højeste niveau, typisk akademikere (56%). De ikke overenskomstdækkede findes især blandt lønmodtagere, der enten er organiseret i andre forbund end dem, der er medlemmer af LO eller FTF (53%) eller som er uorganiserede (50%). Branchemæssigt findes den lavere overenskomstdækning især inden for såkaldt "Øvrig service (privat forretningsservice m.v.)" og i de primære erhverv, hvor der dog ikke er så mange (54%). Endelig er overenskomstdækningen især lav i mindre virksomheder (mindre end 25 ansatte, 57%).

Som det klart fremgår, er der inden for disse områder tale om betydelige grupper, der ikke er dækket af kollektive aftaler eller overenskomster. Som det imidlertid også fremgår af ovenstående (afsnit 2.a), vil store dele af disse være dækket af FUL. Især flg. stillingskategorier vil typisk ikke være direkte dækket af FUL, dvs. ikke være lovfunktionærer:

- Ledere m.fl., der ikke står i et instruktionsforhold
- Undervisere,
- Pædagoger, pædagogmedhjælpere, dagpleje
- Journalister
- Sælgere med stor autonomi

Det er klart, at specielt for arbejdere (timelønnede), retter de kollektive aftaler i et vist omfang op på den manglende beskyttelse, som det indebærer ikke at være dækket af FUL. Men det er også klart, at der resterer to hovedgrupper, som ikke har denne beskyttelse direkte som følge af loven.

1. Faglærte og ikke-faglærte arbejdere (efter den gamle terminologi), som er ansat i en virksomhed uden kollektiv overenskomst
2. Lønmodtagere, der ikke er arbejdere efter den gamle terminologi, men som heller ikke er dækket af FUL ifølge den snævre juridiske fortolkning.

For den sidste gruppes vedkommende er der tale om DS-funktionærer, dvs. de grupper, som er funktionærer ifølge DS, men ikke ifølge FUL. Nogle af disse er dog som nævnt aftalefunktionærer.

Nedenfor (i afsnit 3.c) skal det analyseres, hvor mange lønmodtagere, der falder i disse forskellige kategorier. Først ses der dog på, hvordan man kan fremskrive DS' kategoriseringer af funktionærandelen i arbejdsstyrken frem til i dag.

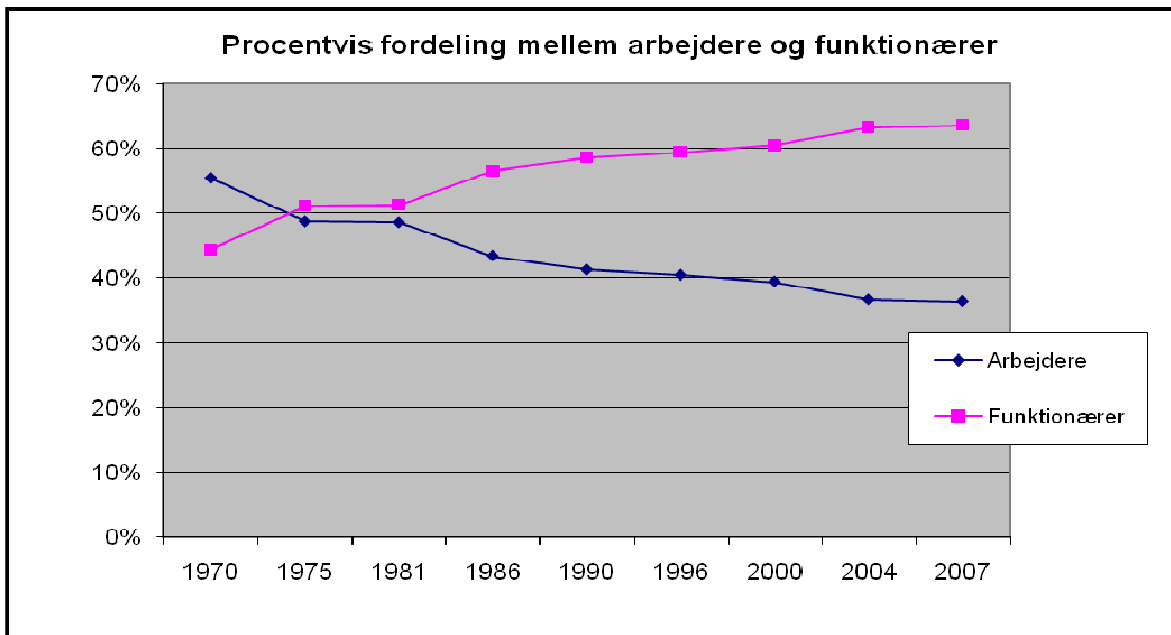
### **3. Ændringer i stillingsstrukturen: Udviklingen i funktionærandelene**

I dette afsnit skal der først ses på udviklingen og ændringerne i stillingsstrukturen siden 1970 (afsnit 3.a.), herunder det særlige problem med ikke-klassificerbare lønmodtagere (afsnit 3.b.). Derpå skal der på denne baggrund ses nærmere på, hvilke grupper, der ikke har de basale kollektive lønmodtagerrettigheder, hverken ifølge FUL eller en kollektiv overenskomst (afsnit 3.c.), og afslutningsvis skal det opgøres, hvor store andelene af henholdsvis lov- og aftalefunktionærer kan anslås at være i dag.

#### **3.a. Udviklingen fra 1970 til 2007**

Figur 1 viser udviklingen i funktionær- og arbejderandelene af lønmodtagergruppen fra 1970 til 2007. For at nå frem til resultaterne i figuren er der blevet taget udgangspunkt i, hvordan de forskellige kategorier i den gamle *arbejdsstillingsinddeling* var repræsenteret i den nye DISCO-88 inddeling i 1996, hvor DS ændrede den måde lønmodtagerne var kategoriseret. Derefter er det blevet undersøgt hvordan udviklingen i de forskellige grupperinger har set ud, og på det grundlag er det blevet ekstrapoleret hvordan udviklingen i arbejder-/funktionærandelene i de forskellige lønmodtagergrupper har været, for så til sidst at give et samlet bud på hvordan udviklingen har været imellem funktionærer og arbejdere. Et kryds mellem den gamle og den nye klassifikation er venligst stillet til rådighed af DS, jf. tabel 3 nedenfor. Tabel 3 er en krydstabel for skiftet mellem den gamle og den nye kategorisering af lønmodtagergrupper. Det er på baggrund af denne krydstabulering mellem den gamle og den nye måde at klassificerer lønmodtagerne på, at ekstrapoleringen af funktionær- og arbejderandelene af lønmodtagergruppen i årene efter 1996 er blevet udregnet.

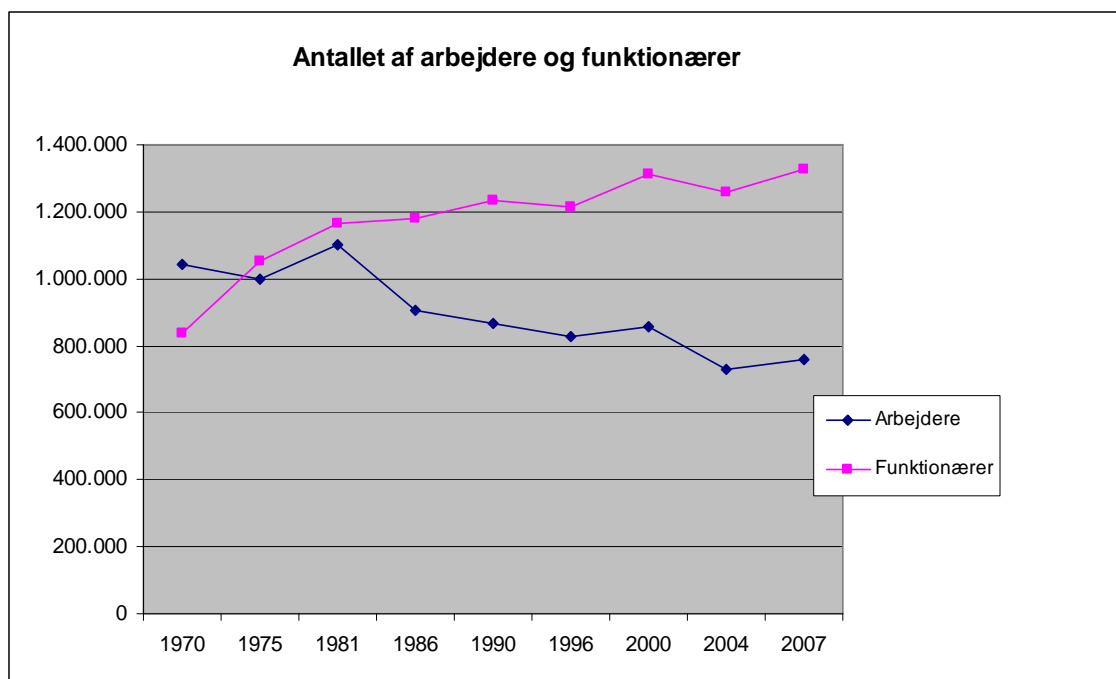
**Figur 1: Udviklingen i forholdet mellem arbejdere og funktionærer 1970-2007 i procent.**



Kilde: Tabel 1.

I den ovenstående figur er der valgt at se bort fra den del af lønmodtagerne som DS betegner lønmodtagere uden nærmere angivelse (UNA). Denne gruppe udgør en problematisk størrelse i DS og vil blive beskrevet og behandlet senere. Der er i øvrigt også blevet set bort fra grupperne selvstændige og medarbejdende ægtefælle, da disse ikke kategoriseres som lønmodtagere og derfor falder uden for arbejder/funktionær opdelingen. Selvstændige og medarbejdende ægtefæller udgør omkring 200.000 personer af den samlede arbejdsstyrke.

**Figur 2: Udviklingen antallet af arbejdere og funktionærer 1970-2007.**



Kilde: Tabel 1.

**Tabel 1. Antal og andel arbejdere og funktionærer i arbejdsstyrken. 1970-2007.**

	Arbejdere*	Funktionærer	Arbejdere og funktionærer i alt	Andel arbejdere	Andel funktionærer
1970	1.041.448	834.939	1.876.387	56%	44%
1975	1.001.000	1.051.000	2.052.000	49%	51%
1981	1.102.000	1.164.000	2.266.000	49%	51%
1986	905.603	1.178.910	2.084.513	43%	57%
1990	868.554	1.233.981	2.102.535	41%	59%
1996**	826.289	1.214.783	2.041.072	40%	60%
2000	856.316	1.314.045	2.170.361	39%	61%
2004	728.854	1.258.549	1.987.403	37%	63%
2007	759.426	1.327.318	2.086.744	36%	64%

\*Antallet af arbejdere er i 1970 inkl. husassistenter (ca. 20.000)

\*\* Skæringspunkt mellem den gamle og den nye måde at klassificere lønmodtagerne.

Kilder: DS (Statistisk Tiårsoversigt, Statistikbanken, RAS) samt Pedersen 1977: 33.

Opgjort på denne måde viser tabellen et fald i antallet af de lønmodtagere som DS kategoriserer som arbejdere (fra ca. 1 million til 760.000) og ligeledes et fald i arbejdernes andel i den samlede arbejdsstyrke, fra 56 % i 1970 til kun 36 % i 2007 – godt en tredjedel af arbejdsstyrken. Derimod er der en stigning i antallet af funktionærer (fra 830.000 til 1,3 mio.), samt dermed en stigning i deres andel af den samlede arbejdsstyrke fra 44 til 64%, lige knap to tredjedele. Set på denne måde

er funktionæransættelse i dag langt den dominerende ansættelsesform herhjemme i dag.

### 3.b. UNA-problemet

I ovenstående tabel er der valgt kun at se på forholdet mellem funktionærer og arbejdere og dermed set bort fra UNA-gruppen. Denne gruppe blev brugt både i den gamle klassifikation og ligeledes i den nye DISCO-88. Gruppen er som tidligere nævnt en noget problematisk størrelse i DS, og den vokser voldsomt i de statistiske indberetninger (i hhv. 2001 og 2004 forøges gruppen med omkring 100.000 personer begge år). I 2007 udgør den næsten 490.000 personer, eller en femtedel af den samlede lønmodtagergruppe. Væksten i gruppen sker pga. ændringer i hvordan DS indsamler deres data. I 2000 gik man væk fra at bruge de selvrapporterede data fra selvangivelserne, da de ofte var mangelfulde og sjældent blev opdateret. I 2004 begynder DS i mindre grad end tidligere at benytte tal indberettet fra a-kasserne, hvilket er hovedårsag til stigningen i UNA-gruppen det år.<sup>7</sup> Grunden til at a-kassernes tal bliver mere problematiske for DS at benytte, er blandt andet loven om tværfaglige a-kasser, som har medført en større grad af frit valg mellem disse for lønmodtagerne. Efter loven trådte i kraft er der blevet en langt mindre sammenhæng mellem en lønmodtagers arbejdsstilling og den a-kasse man tilhører. Tværfaglige a-kasser er vokset og har dermed fået en større betydning, hvilket ikke har lettet DS' arbejde.

DS benytter således primært lønstatistikken til at vurdere lønmodtagernes sammensætning. Mindre private virksomheder er imidlertid ikke forpligtet til at indberette til DS, og konkret er det sådan, at virksomheder med mindre end ti medarbejdere således er fritaget for indberetningspligt. I 2005 omfattede dette ca. 305.000 fuldtidsansatte (*Statistisk Årbog 2008*: 254). Dog er det efter det oplyste sådan, at der er en del mindre virksomheder, der indberetter stilling til DS, selv om de ikke er forpligtet hertil. DS skønner selv, at "beskæftigelsen i målgruppens virksomheder udgør ca. 81 pct. af beskæftigelsen i den private sektor uden for landbrug og fiskeri",<sup>8</sup> eller, sagt på en anden måde, at 19% af beskæftigelsen ikke kan påregnes at kunne kategoriseres efter den nuværende praksis.

I tabel 1 er der brugt de målte tal fra DS for at vurdere UNA-gruppens størrelse kombineret med de ekstrapolerede tal for opdelingen mellem arbejdere og funktionærer. Dette er årsagen til at den samlede lønmodtagergruppe ser ud til at blive mindre i hhv. 1996 og 2004, hvilket dog er et rent kunstigt statistisk fænomen, som er opstået på grundlag af ønsket om at opnå den størst mulige præcision i forhold til arbejder/funktionærandelene.

UNA-gruppen er blevet undersøgt nærmere (Vejrup-Hansen 2000:220-2) og den sidste opgørelse af de lønmodtagere der er repræsenteret i denne gruppe er fra

---

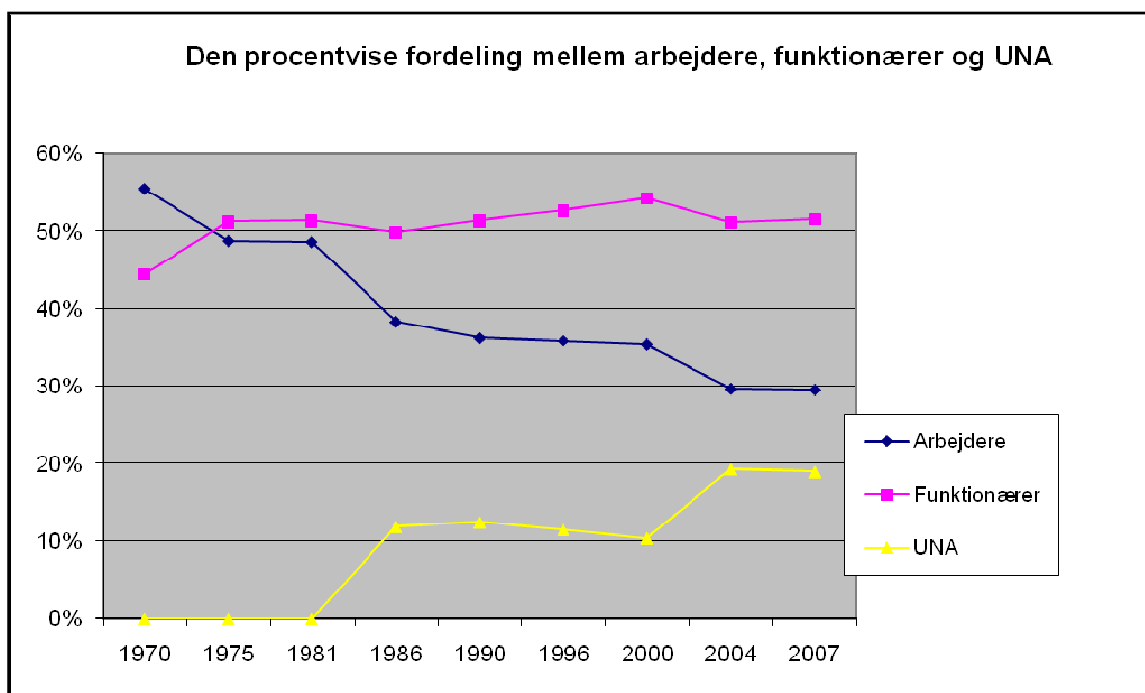
<sup>7</sup> Jf. Danmarks Statistik (u.å.): *Varedeklaration for Registerbaseret arbejdsstyrkestatistik (RAS)*, pkt. 1.1 (se website under referencer).

<sup>8</sup> Danmarks Statistik (u.å.): *Varedeklaration: Lønstatistik for den private sektor*, pkt. 1.1 (se website under referencer).

1989. UNA-gruppen bestod på daværende tidspunkt primært af unge under 25 år (74,5%), der ikke var medlem af en A-kasse (92,8%), var deltidsansatte (72,4%), havde en lønindkomst på mindre end 50.000 kr. om året (65,0%) og var under uddannelse (49,4%). Det skal bemærkes, at antallet af lønmodtagere kategoriseret som UNA som nævnt er steget meget kraftigt siden 1989, nemlig fra knap 300.000 til knap 490.000, eller med mere end 50%. Derfor kan sammensætningen af denne gruppe være noget anderledes i dag.

Der var med andre ord tale om en gruppe, der umiddelbart kun havde en perifer tilknytning til arbejdsmarkedet, og som derfor som udgangspunkt hverken kan placeres i en arbejder- eller funktionærgruppe rent statistisk set. Hvis man kigger på hvordan tallene for funktionær og arbejder ser ud når man inkluderer UNA-gruppen, bliver resultatet noget anderledes, jf. figur 3 og tabel 2.

**Figur 3: Udviklingen i forholdet mellem arbejdere, funktionærer og UNA 1970-2007. Procent.**



Kilde: Tabel 2

På figur 3 kan vi således se at funktionærandelene holder sig nogenlunde konstant og arbejderandelene falder støt. Man kan således se at en stor del af dem der før var kategoriseret som arbejdere af DS, i stigende grad ikke længere bliver kategoriseret som sådan.

Tabel 2 viser fordelingen mellem arbejdere og funktionærer og UNA-gruppen. Set på denne måde udgør funktionærgruppen en mindre andel af den samlede ansatte del af arbejdsstyrken, men dog stadig mere end halvdelen.

**Tabel 2. Antal og andel arbejdere, funktionærer og UNA'er i arbejdsstyrken. 1970-2007.**

	Arbejdere	Funktionærer	UNA*	I alt	Arbejdere	Funktionærer	UNA
1970	1.041.448	834.939		1.876.387	56 %	44 %	
1975	1.001.000	1.051.000		2.052.000	49 %	51 %	
1981	1.102.000	1.164.000		2.266.000	49 %	51 %	
1986	905.603	1.178.910	280.644	2.365.157	38 %	50 %	12 %
1990	868.554	1.233.981	299.218	2.401.753	36 %	51 %	12 %
1996	826.289	1.214.783	266.382	2.307.454	36 %	53 %	12 %
2000	856.316	1.314.045	251.943	2.422.304	35 %	54 %	10 %
2004	728.854	1.258.549	474.353	2.461.756	30 %	51 %	19 %
2007	759.426	1.327.318	487.774	2.574.518	29 %	52 %	19 %

\* UNA-gruppen optræder ikke i det statistiske materiale før 1986

Kilde: Beregnet ud fra tabel 3.

Sammenfattende kan man sige, at funktionæransættelsen (i den brede definition fra DS) er blevet den dominerende ansættelsesform herhjemme. Men man kan ikke uden videre sidestille UNA'erne med arbejdere, og sige, at de har samme lave beskyttelse, da deres forhold dels er ukendte, dels da mange af dem antagelig har perifer og måske midlertidig arbejdsmarkedstilknytning i denne form, jf. at tre fjerdedele er under 25 år, mindre end en tiendedel var medlem af en a-kasse og halvdelen var under uddannelse. Det må dog nok antages, at en del vil være ung medhjælp i butikker osv., og som derfor vil være lovfunktionærer, hvis deres arbejdstid blot er mindst 8 t/u. Derfor er det rimeligt at konkludere, at knap to tredjedele (64%) af alle lønmodtagere herhjemme kan betegnes som funktionærer ifølge den gamle DS-metode.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Til sammenligning kan man anføre, at i LO's Frihedsundersøgelse fra 2003, som var baseret på en generel repræsentativ survey, blev andelen af funktionærer opgjort til 61%, hvilket svarer meget godt til de 64%, som er beregnet i denne analyse (jf. Scheuer 2003: 90).



**Tabel 3. Lønmodtagere efter arbejdsstilling og socioøkonomisk status. 1. januar 1996**

Socioøkonomisk status	Arbejdsstilling							
	Direktører	Overordnede funktionærer	Ledende funktionærer	Funktionærer i øvrigt	Faglærte arbejdere	Ufaglærte arbejdere	Lønmodtagere UNA	Lønmodtagere i alt
Topledere	7959	31306	9311	6461	2466	1145	6858	65506
%	<b>12,15</b>	<b>47,79</b>	<b>14,21</b>	<b>9,86</b>	<b>3,76</b>	<b>1,75</b>	<b>10,47</b>	<b>100,00</b>
Lønmodtagere på højeste niveau	200	134038	114859	10627	1386	3078	19319	283507
%	<b>0,07</b>	<b>47,28</b>	<b>40,51</b>	<b>3,75</b>	<b>0,49</b>	<b>1,09</b>	<b>6,81</b>	<b>100,00</b>
Lønmodtagere på mellemniveau	921	44361	195156	96965	9139	6275	21114	373931
%	<b>0,25</b>	<b>11,86</b>	<b>52,19</b>	<b>25,93</b>	<b>2,44</b>	<b>1,68</b>	<b>5,65</b>	<b>100,00</b>
Lønmodtagere på grundniveau	3121	8439	43637	445787	267625	315481	70515	1154605
%	<b>0,27</b>	<b>0,73</b>	<b>3,78</b>	<b>38,61</b>	<b>23,18</b>	<b>27,32</b>	<b>6,11</b>	<b>100,00</b>
Andre lønmodtagere	437	1053	4053	19080	9058	194267	33597	261545
%	<b>0,17</b>	<b>0,40</b>	<b>1,55</b>	<b>7,30</b>	<b>3,46</b>	<b>74,28</b>	<b>12,85</b>	<b>100,00</b>
Lønmodtagere UNA	1853	4086	418	30655	79	16290	213001	266382
%	<b>0,70</b>	<b>1,53</b>	<b>0,16</b>	<b>11,51</b>	<b>0,03</b>	<b>6,12</b>	<b>79,96</b>	<b>100,00</b>
Lønmodtagere i alt	14491	223283	367434	609575	289753	536536	364404	2405476
%	<b>0,60</b>	<b>9,28</b>	<b>15,27</b>	<b>25,34</b>	<b>12,05</b>	<b>22,30</b>	<b>15,15</b>	<b>100,00</b>

Kilde: Oplyst af DS ved fuldmægtig Thomas Thorsen.

### 3.c. Uden elementær ansættelsesbeskyttelse

Hvis man tager udgangspunkt i, at FUL's beskyttelse af medarbejderen på den ene side er udbredt til store grupper af dem, der traditionelt kaldes arbejdere, qua deres kollektive overenskomster, kan man herefter rejse det spørgsmål, hvor mange personer og hvor stor en andel af arbejdsmarkedet, der faktisk nyder, hhv. ikke nyder den ansættelsesbeskyttelse, som er en del af FUL, respektive overenskomsterne.

For at kunne beregne dette, er det nødvendigt at tage udgangspunkt i den ovenstående opdaterede beregning af det samlede antal funktionærer iflg. DS' gamle opgørelsesmetode. Herfra må vi så trække de grupper, som ifølge personalejuraen ikke er dækket af FUL, og inspicere, hvor mange af dem, der kan antages at være dækket af tjenestemandsaftaler eller kollektive overenskomster. Desuden må man beregne, hvor mange af arbejderne, der ikke er overenskomstdækket, idet disse naturligvis heller ikke nyder FUL's beskyttelse. Det er værd at bemærke, at de lønmodtagere, der hverken er omfattet af FUL eller dækket af en kollektiv overenskomst, udmærket individuelt kan have sikret sig tilsvarende rettigheder (eller bedre endnu), men dette kan man ikke udtale sig generelt om. Det spørgsmål, der skal besvares, er således, hvor stor en andel af de danske lønmodtagere, der kan antages ikke at være sikret en minimal kollektiv beskyttelse, enten via FUL eller via en kollektiv overenskomst.

I beregningerne er det nødvendigt at fastslå, hvor mange journalister, skolelærere osv., der er i arbejdsstyrken, er der taget udgangspunkt i medlemstallet i de pågældende faggruppers faglige organisationer. Organisationsgraden herhjemme er i dag ca. 70% samlet set (Scheuer 2008), men den er dog nok noget højere for grupper som folkeskolelærere, pædagoger og akademikere. Den er skønnet til at være 85%, hvorfor tallet for medlemmerne i disse organisationer er forhøjet med 17,6% for at ramme det samlede antal i arbejdsstyrken.<sup>10</sup> For enkelte faggrupper gælder herefter:

- Når det gælder sælgere, dvs. den gruppe, der tidligere hed Danmarks Aktive Handelsrejsende, i dag Business Danmark, er det skønnet, at 20% af medlemmerne ikke er lovfunktionærer.
- For AC-organisationernes vedkommende er skønnet baseret på en rapport udarbejdet af PLS Consult for Arbejdsmarkedsstyrelsen (AMS 2003: 17).
- Inden for det pædagogiske område er hele BUPL, hele Danmarks Lærerforening samt en række mindre lærerorganisationer medregnet.
- Inden for FOA er medlemstallene for pædagoger, pædagogmedhjælpere og dagplejere oplyst af forbundet.
- Blandt journalister anslår forbundet selv, at tre fjerdedele af medlemmerne er overenskomstdækket, og at de fleste af de resterende i praksis vil være

---

<sup>10</sup> Når 85% af en faggruppe er organiseret, er 15% uorganiseret. For at opnå antallet lønmodtagere i faggruppen ud fra antallet af fagligt organiserede, skal dette tal forhøjes med  $(15/85)\% = 17,6\%$ .

dækket af FUL.<sup>11</sup> Lidt omvendt udregnet er det på grundlag heraf og af den ansættelsesretlige litteratur (Andersen 2004: 47) anslået, at 33% af journalisterne ikke er dækket af FUL (i tabel 4) og at 25% af disse heller ikke er dækket af en kollektiv overenskomst. Resultatet skulle blive det samme, idet procenttallene dog er skønnede.

Den samlede opgørelse fremgår af tabel 4. Det skal bemærkes, at skønnene i det ovenstående og i tabel 4 og 5 skal tages med forbehold. Dog kan man sige, at der hvor der er udøvet skøn (i de ovennævnte punkter) vil en ændring af skønnene ikke flytte det store i analysens resultater. Især for sælgere og journalister er skønnene usikre, men for disse to grupper er de absolutte antal, det drejer sig om, meget beskedne, og man kan udelade dem af beregningerne, uden at det gør den store forskel på slutresultatet.

Det fremgår af tabel 4, at antallet af lønmodtagere, der er DS-funktionærer, men ikke lovfunktionærer, er knap 280.000. Heraf er de ca. 110.000 lærere, de 87.000 inden for det børnepædagogiske område, de 4.500 journalister og de 5.000 sælgere. Hertil kommer det beregnede tillæg for de uorganiserede. Endvidere er antagelig i omegnen af 8.880 topledere ikke lovfunktionærer.<sup>12</sup> Langt de fleste af de nævnte grupper har imidlertid aftalt sig til funktionærrettigheder via deres kollektive overenskomster. Dette gælder fx grupperne inden for lærer- og pædagogområderne (Danmarks Lærerforening, BUPL og FOA), og det gælder også for de fleste journalister, som har høj tradition for overenskomstdækning. Ikke alle journalister er dog overenskomstdækket i dag, hvor den eksplosive udvikling af journalisternes arbejdsfelt har medført, at de i dag er beskæftiget uden for det traditionelle og mere velregulerede område for dagblade og radio-tv medier.

Derfor er det forsøgt skønnet, hvor mange lønmodtagere, der hverken er dækket af FUL eller af en kollektiv overenskomst, jf. tabel 5. Her er det antaget for arbejderens vedkommende, at 88% af alle er overenskomstdækket og 12% ikke. Dette tal fremkommer derved, at i den private sektor er 81% af arbejderne overenskomstdækket (Scheuer & Madsen 2000: 17 og 21), mens arbejdere ansat i den offentlige sektor altid vil være 100% dækket. Da offentligt ansatte arbejdere antagelig udgør ca. en tredjedel af samtlige arbejdere, er den samlede dækningsgrad skønnet at være 88%.

---

<sup>11</sup> <http://www.journalistforbundet.dk/sw48247.asp>

<sup>12</sup> Jf. tabel 3, hvor tallet udgøres af socioøkonomiske "topledere", som iflg. DS' gamle klassifikation "arbejdsstilling" er direktører. Tallet fra 1996 (7.959) er fremskrevet til 2007 med udviklingen i arbejdsstyrken, 12%.

---

**Tabel 4.****Anslået antal DS-funktionærer, der ikke er lovfunktionærer. 2007**

		Antal ikke lovfunktionærer	
Journalister (33%)		4.500	
Folkeskolelærere		67.000	
Øvrige lærere (se nedenfor)		43.900	
Pædagoger (BUPL)		55.500	
Pædagoger (FOA)		7.000	
Dagplejere (FOA)		25.000	
Pædagogmedhjælper (FOA)		22.000	
Sælgere (20%)		5.000	
I alt		229.900	
Tillæg for uorganiserede	17,6%	40.462	
B: I alt		270.362	270.362
C: Antal topledere		8.880	8.880
<b>Antal DS-funktionærer, der ikke er lovfunktionærer</b>			<b>279.242</b>
<b>Antal DS-funktionærer i arbejdsstyrken</b>			<b>1.327.318</b>
<b>Andel DS-funktionærer, der ikke er lovfunktionærer</b>			<b>21%</b>

**Note: Øvrige lærere**

Produktionshøjskolelærere	600
LVU	3.700
Dansk Teknisk Lærerforening	4.800
Frie Grundskolers Lærerforening	8.000
Antal undervisere i AC	26.800
<b>Øvrige lærere i alt</b>	<b>43.900</b>

---

Kilde: Statistisk Årbog, AMS 2003: 17 samt forskellige hjemmesider (bl.a. Business Danmark og Dansk Journalistforbund)

---

**Tabel 5.****Antal og andel af lønmodtagerne, som hverken er dækket af funktionærloven eller af kollektiv overenskomst. 2007.**

		Antal af lønmodtagere	Andel af lønmodtagere
<b>Arbejdere</b>			
Antal arbejdere	759.426		
Andel af arbejdere uden kollektiv overenskomst	12%	91.131	3,5%
 <b>Antal DS-funktionærer, der hverken er lov- eller aftalefunktionærer</b>			
Topledere	8.880		0,3%
Journalister	25% 1.125		0,0%
Sælgere	5.000		0,2%
I alt	15.005	15.005	
<b>I alt uden kollektiv lønmodtagerbeskyttelse</b>		<b>106.136</b>	<b>4,1%</b>
Antal lønmodtagere i arbejdsstyrken		2.574.518	

---

Kilde: Statistisk Årbog 2008, AMS 2003: 17, forskellige hjemmesider (bl.a. Business Danmark og Dansk Journalistforbund) samt tabel 4.

Note: Det samlede antal lønmodtagere i arbejdsstyrken er her inklusive UNA'erne.

Tabel 5 viser, at når man for arbejdernes vedkommende antager, at 12% er uden overenskomstdækning, så svarer dette til ca. 91.000. Hertil kommer blandt DS-funktionærerne toplederne, 25% af journalisterne (jf. ovenfor) og 20% af sælgerne, jf. tabel 4 (sælgere i Business Danmark har slet ikke set ikke kollektive overenskomster),<sup>13</sup> samlet set 15.000 i denne gruppe, som altså heller ikke er lovfunktionærer. I alt knap 110.000 lønmodtagere, som hverken er lovfunktionærer eller dækket af en kollektiv overenskomst eller aftale, svarende til 4% af det samlede antal lønmodtagere. En del af disse, fx toplederne, må jo antages at være "stærke nok" til at tage vare på sig selv og sikre individuelle kontrakter med passende ret-

---

<sup>13</sup> "Business Danmark har ikke overenskomster med arbejdsgivere eller arbejdsgiverorganisationer. I kollektive overenskomster kan der være aftalt ferie ud over ferielovens regler, frihed ved barns sygedag, omsorgsdage og pensionsforhold. Ønsker du lignende forhold, skal det aftales særskilt med arbejdsgiveren", jf. <http://www.businessdanmark.dk/Overenskomst-573.aspx>

tigheder, men for de øvrige grupper er det knap så oplagt, at alle vil kunne forhandle sig til en passende grad af beskyttelse.

### 3.d. Hvor mange dækker funktionærloven?

Opsummerende vil vi nu stille det spørgsmål, hvilken grad af lønmodtagerbeskyttelse, danske lønmodtagere generelt nyder, og hvilken kilde denne beskyttelse har, set i relation til FUL.

FUL dækker på flere måder og i forskellige grader:

- A. Direkte: De lønmodtagergrupper, der direkte er omfattet af loven ifølge dens egen definition af sit dækningsområde, dvs. *lovfunktionærer*.
- B. Aftalebaseret: De lønmodtagergrupper, de har aftalt sig til funktionærrettighederne via en kollektiv overenskomst eller aftale, dvs. *aftalefunktionærer*.
- C. Overenskomstdækning: De lønmodtagergrupper, som ikke har aftalt sig til funktionærstatus, men som har visse dele af de rettigheder (fx opsigelsesvarslet), som indgår i FUL, dvs. *overenskomstansatte ikke-funktionærer*.
- D. Rent individuelle vilkår: De lønmodtagergrupper, som ikke er funktionærer, og heller ikke overenskomstdækkede, dvs. *ansatte på rent individuelle vilkår*.

Man kan nok ikke sige noget generelt om, hvilket af dette, der yder "bedst" beskyttelse, da en ansættelsesaftale altid er individuel, og derfor kan være individuelt både bedre eller ringere end defineret i FUL, hvis man ikke falder under kategorierne A eller B. Dette kan afhænge dels af den enkeltes forhandlingsstyrke og ressourcer, dels af arbejdsgiverens gode vilje til at yde bedre, hhv. dårlige beskyttelse end normalen. Men man kan klart sige, at risikoen for at have en ansættelsesaftale, der falder under FUL's standarder, naturligvis er størst for kategorierne C og især D.

Når det gælder kategori C, de overenskomstansatte ikke-funktionærer, kan nogle aftaler indholdsmæssigt antagelig være næsten eller helt lige så gode som for aftalefunktionærene. Men det gælder langt fra alle, og det må i alle tilfælde bero på en konkret vurdering. I øvrigt er det også sådan, at kollektive overenskomster og aftaler på nogle områder kan give andet og mere end FUL. Denne indeholder således ikke bestemmelser om arbejdsmarkedspension, feriefridage m.m.

Når det gælder kategori D er der kun den øvrige lovgivning, der yder beskyttelse, altså bl.a. ferieloven og lov om ligebehandling. Men denne beskyttelse er sandelig meget marginal.

Resultatet af denne analyse er således, at hvis man tager udgangspunkt i DS' historiske opdeling i arbejdere og funktionærer, dvs. i DS' funktionærdefinition ("DS-funktionærer"), og fremskriver disse tal til 2007 (jf. afsnit 2.b. ovenfor), så kan det fastslås, at disse i dag udgør knap to tredjedele (64%) af lønmodtagerne, men det er kun 53%, som er lovfunktionærer og de 10,5% (11% i tabellen) aftalefunktionærer. Kun ca. 0,5% er ikke dækket af FUL, dvs. er hverken lov- eller aftalefunktionærer.

For de øvrige 36% af lønmodtagernes vedkommende gælder, at de er kategoriseret som arbejdere hos DS, og af disse er ca. hver ottende, svarende til 3,5% af samtlige lønmodtagere, ikke overenskomstdækket. Hertil kommer de 0,5% nævnt i sidste afsnit, i alt 4%. Samlet set kan opstillingen vises som i tabel 6.

---

**Tabel 6.**

**Danske lønmodtageres omtrentlige fordeling i forhold til rettighederne i funktionærloven. 2007.**

A.	Lovfunktionærer	53%
B.	Aftalefunktionærer	11%
C.	Overenskomstansatte ikke-funktionærer	32%
D.	Rent individuelle vilkår	4%
Total		100%

---

Funktionæransættelsen udgør således i dag langt den overvejende generelle ansættelsesform på det danske arbejdsmarked, idet samlet set seks ud af ti lønmodtagere (64%) er ansat på funktionærvilkår, enten som lov- eller som aftalefunktionærer.

#### 4. Konklusion: Hvilke konsekvenser for aftalemodellen?

Skal lønmodtagerne i Danmark beskyttes via lovgivning eller via kollektive overenskomster? Dette spørgsmål har været drøftet politisk og blandt arbejdsmarkedets organisationer (jf. fx LO 2001). Der foregår her en afvejning af to hensyn:

- På den ene side bør arbejdsmarkedets regelværk aftales mellem de parter, som det primært vedkommer og som er tættest på problemerne, og dette taler for kollektive overenskomster.
- På den anden side bør arbejdsmarkedets fælles rettigheder og beskyttelse gælde for alle lønmodtagere og ikke kun dem, der (af grunde, der stort set intet har at gøre med deres egne forhold) er dækket af en kollektiv overenskomst. Dette taler for lovgivning.

I dag har man valgt en kombinationsmodel, idet visse former for beskyttelse og rettigheder er gennemført via lovgivning (fx Ferieloven, Lov om ligestilling), mens andre er gennemført via de kollektive overenskomster (fx mindsteløn, normal ugentlig arbejdstid, regler for og honorering af overarbejde).

FUL repræsenterer en hybrid af disse to former for beskyttelse: På den ene side er det en lov, og den dækker derfor alle, dvs. alle funktionærer, på den anden side dækker den langt fra alle lønmodtagere, idet dens dækningsområde i grunden må opfattes som ekskluderende i forhold til mange fag og erhverv, primært timelønnede eller arbejdere, men dernæst også en række større lønmodtagergrupper, der nok i praksis opfatter sig som funktionærer, men som ikke er lovfunktionærer. For de overenskomstdækkede er dette et mindre problem, hvis de vel at mærke er aftalefunktionærer, dvs. har fået funktionærrettighederne skrevet ind i den kollektive overenskomst eller aftale. Men dette gælder trods alt kun en vis, mindre del af samtlige overenskomstdækkede, og for dem, der har færre rettigheder end disse i deres overenskomst, eller som slet ikke er dækket af en kollektiv overenskomst, er der bestemt et problem her.

Ifølge tabel 4 kan antallet af DS-funktionærer ifølge DS' klassiske opdeling fremskrives til 1.327.000 personer, hvoraf de 280.000 ikke er lovfunktionærer (ikke dækket direkte af FUL). Dermed kan man positivt sige, at godt en million lønmodtagere (1.050.000) er dækket direkte af FUL, og dermed lovfunktionærer, og at langt størstedelen af resten er aftalefunktionærer. Blandt LO's medlemmer kan man se ud af forskellige repræsentative surveys, at funktionæerne udgør ca. 40% af det samlede medlemstal.<sup>14</sup>

Langt størstedelen af de DS-funktionærer, der ikke dækkes direkte af FUL, er således dækket af en kollektiv overenskomst eller aftale, og for mange af disses vedkommende er der tale om, at de har aftalt sig til funktionærrettigheder, der modsvare lovfunktionærernes. Dette gælder langt de fleste pædagoger, lærere og øvrige undervisere, journalister m.fl., som ikke er dækket af loven. Overenskomstdækkede ikke-funktionærer udgør i dag ca. en tredjedel af lønmodtagerne (32%). De har en beskyttelse, der kan omfatte visse dele af funktionærlovsbeskyttelsen,

---

<sup>14</sup> Fx Scheuer 2003: 89.



men det varierer meget fra overenskomst til overenskomst, hvor meget overenskomsten reelt modsvarer FUL's bestemmelser. Som nævnt ovenfor er opsigelsesvarslerne i Industriens Overenskomst eksempelvis ca. det halve (plus/minus) af opsigelsesvarslerne i FUL.<sup>15</sup> Dette gælder imidlertid ikke for de funktionæransatte i industrien, hvor vilkårene helt modsvarer FUL.

Denne analyse viser også, at der er en mindre gruppe lønmodtagere, som hverken er dækket af FUL eller af en kollektiv overenskomst. Denne mindre gruppe omfatter efter denne analyse at dømme omkring 4% af samtlige lønmodtagere herhjemme, alligevel er bemærkelsesværdigt højt tal.

Dette tal dækker over nogle klare undergrupper:

- Den største gruppe udgøres dem, som karakteriseres som arbejdere i DS' klassiske opdeling. Denne gruppe udgør 3,5% af samtlige lønmodtagere, og den bidrager hermed med en stor del, faktisk over halvdelen af dem, der ikke har den basale kollektive ansættelsesbeskyttelse enten i form af FUL eller kollektiv overenskomst. Over halvdelen af den samlede gruppe uden denne beskyttelse, jf. tabel 5. Gruppen er stor nok til, at nogle iblandt dem kan stå meget svagt.
- Den næste gruppe udgøres af topledere, som udgør 0,3% af samtlige lønmodtagere. Disse må antages at kunne tage vare på sig selv og sikre individuelle kontrakter med passende rettigheder. De udgør næppe noget problem i arbejdsmarkedsmæssig sammenhæng.
- De sidste to grupper udgøres af hhv. sælgere (0,2%) og journalister (0,04% af samtlige lønmodtagere). Disse udgør ikke noget arbejdsmarkedsmæssigt problem rent talmæssigt, men som andel af de respektive faggrupper er der dog tale om en vis andel, anslået mindst 20% af sælgerne og 8% af journalisterne.

På arbejdsmarkedet som helhed er ansættelse som funktionær i dag således en stor og stigende andel blandt samtlige beskæftigede lønmodtagere, idet mere end seks ud af ti lønmodtagere er ansat som enten lov- eller aftalefunktionærer og dermed har rettigheder, der mindst svarer til FUL.

I diskussionerne om fremtiden for den danske forhandlingsmodel har dette en vis af betydning, eftersom man i diskussionerne om denne ofte tager udgangspunkt i en opfattelse af, at Danmark har en relativt lav ansættelsesbeskyttelse i forhold til de fleste kontinentaleuropæiske lande (og også i forhold til fx Sverige), og da forhandlingsmodellen har sit udspring i ikke-funktionærers overenskomster og vilkår, er der en tendens til, at disse vilkår dominerer billedet af forholdene på det danske arbejdsmarked, uden at denne modsvarer realiteterne. Dette billede er således noget misvisende.

---

<sup>15</sup> Jf. *Industriens Overenskomst 2007-2010*, mellem CO Industri og Dansk Industri, §38, stk. 2, side 88 og FUL §2, stk. 2.

### *Funktionær eller ej?*

Selv om ansættelsesbeskyttelsen i en række kontinentaleuropæiske lande er endnu kraftigere end ansættelsesbeskyttelsen efter FUL, så er der i Danmark reelt set tale om, at man via FUL har skabt to niveauer for lovmæssig beskyttelse: Funktionær eller ej. Lovfunktionærene udgør i dag godt halvdelen af samtlige lønmodtagere (53%, jf. tabel 6). Via aftalemodellen har arbejdsmarkedets parter imidlertid været i stand til at flytte ganske store grupper fra gruppen af ikke-funktionærer til gruppen af funktionærer, nemlig som aftalefunktionærer. Det drejer sig om godt hver ottende af samtlige lønmodtagere (11%), som har opnået funktionærbeskyttelse qua en kollektiv aftale, og dette er et ganske betydeligt tal.

Funktionæransættelse er altså langt den dominerende ansættelsesform herhjemme i dag, eftersom denne ansættelsesform omfatter samlet set seks ud af ti lønmodtagere (64%) på det danske arbejdsmarked.

Overenskomstansættelse uden funktionærstatus omfatter derimod kun en tredjedel (32%) af samtlige ansatte, og rent individuelle ansættelser uden funktionærstatus kun omfatter 4% af samtlige. Disse sidstnævnte 4% omfatter paradoksalt nok det, man kan kalde yderpolerne på arbejdsmarkedet, både en lille gruppe af de meget privilegerede og en noget større gruppe af de meget lidt privilegerede. Disse to grupper udgør henholdsvis 10.-15.000 og ca. 90.000 lønmodtagere.

Man kan også udtrykke dette på denne måde: Mange har en forestilling om, at den danske arbejdsmarkedsmodel og det fleksible danske arbejdsmarked bl.a. indbefatter en næsten total aftalefrihed i ansættelsesspørgsmål lovmæssigt set. Denne forestilling er trods alt ikke så lidt af en myte. Der er en reel fælles beskyttelse for flertallet af lønmodtagere, og denne beskyttelse udspringer i høj grad af lovgivningen, primært FUL, men også af andre love og af de kollektive overenskomsters udvidelse af FUL's dækningsområde.

## 5. Liste over forkortelser

AMS	Arbejdsmarkedsstyrelsen
BUPL	Forbundet for pædagoger og klubfolk
DA	Dansk Arbejdsgiverforening
DISCO	Dansk International Standard Classification of Occupations
DJ	Dansk Journalistforbund
DS	Danmarks Statistik
DS-funktionær	Funktionærer ifølge DS' tidligere inddeling i arbejdsstilling
FOA	Forbundet Fag Og Arbejde
FUL	Funktionærloven
HK	Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark
ILO	International Labour Organization
ISCO	International Standard Classification of Occupations
LO	Landsorganisationen i Danmark
PLS	PLS Consult, konsulentfirma, i dag en del af Rambøll Management Consulting Danmark
UNA	Lønmodtagere "uden nærmere angivelse"

## 6. Referencer

- AMS (2003): *AMS Analyse af akademikernes arbejdsmarked. Hovedrapport*. Se website: <http://www.ams.dk/sw3354.asp?pub=pub0200&reqId=202>
- Andersen, L. S. (2004): *Funktionærret*. 3. udgave. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Danmarks Statistik (1997): *SOCIO – Danmarks Statistiks socioøkonomiske klassifikation*. København: Danmarks Statistik.
- Danmarks Statistik (u.å.): *Varedeklaration: Lønstatistik for den private sektor*, downloadet fra website 11.2.2009: <http://www.dst.dk/Vejviser/dokumentation/Varedeklarationer/emnegruppe/emne.aspx?sysrid=861>
- Danmarks Statistik (u.å.): *Varedeklaration: Registerbaseret Arbejdsstyrkestatistik (RAS)*. Downloadet fra website 2.2.2009: <http://www.dst.dk/Vejviser/dokumentation/Varedeklarationer/emnegruppe/emne.aspx?sysrid=848>
- LO (2001): *Vejen til målet. Lovgivning eller kollektiv overenskomst?* København: Landsorganisationen i Danmark.
- Nielsen, H. K. (2007): *Funktionærloven med kommentarer*. 4. udgave. København: Thomson
- Pedersen, P. J. (1977) "Arbejdsstyrke og beskæftigelse 1911-70." *Socialt Tidsskrift*, bd. 53, nr.2: 31-56.
- Scheuer, S. (1996): *Fælles aftale eller egen kontrakt i arbejdslivet*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Scheuer, S. (2003): "Dimensioner af frihed i arbejdslivet. Fordelingen af ikke-løngoder i arbejdet." *LO-Dokumentation*, nr. 2: 7-104.
- Scheuer, S. (2008): "Den danske aftalemodel under pres." *Ugebrevet A4*, nr. 32: 21-22.
- Scheuer, S. og M. Madsen (2000): "Mod en ny balance mellem kollektivism og individualisme". *LO-Dokumentation* nr.2: 5-55.
- Vejrup-Hansen, P. (2000): *Det fleksible arbejdsmarked. Jobomsætning, mobilitet og ledighed*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag