

Funktionærloven – en lønmodtagerlov for de fleste?

Funktionærloven giver en reel juridisk beskyttelse i forhold til kollektive overenskomster. Derfor er det interessant at vide, hvor mange og hvilke lønmodtagere, der er dækket af funktionærloven. I artiklen analyseres, hvilke grupper der især er tale om.

**STEEN SCHEUER**

Professor, dr. merc., Institut for Ledelse og Virksomhedsstrategi, Syddansk Universitet.

**KRISTIAN RUNE HANSEN**

Videnskabelig assistent og ph.d.-studerende, cand. mag., Institut for Ledelse og Virksomhedsstrategi, Syddansk Universitet.

Indledning

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. Det gør regelværket mere fleksibelt i forhold til brancheforhold m.m., 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 i praksis 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.

I praksis giver funktionærloven ansættelsesbeskyttelse på en række punkter. For det første giver funktionærloven beskyttelse mod usaglig opsigelse. Det vil sige at en eventuel opsigelse skal være rimeligt begrundet og være baseret på forhold omkring virksomheden eller funktionæren. For det andet angives i funktionærloven en række bestemmelser for opsigelsesvarsel fra 3 og op til 6 måneder. Yderligere sikrer funktionærloven løn under sygdom, løn under ferie og helledage, halv løn under barsel, retten til at organisere sig, regulering af konkurrenceklausuler med mere. For mange af de lønmodtagere, der ikke direkte er dækket af FUL, gælder det at de har aftalt sig til funktionærrettighederne via en kollektiv overenskomst og har dermed i praksis opnået 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 betyder, at visse lønmodtagergrupper – som enten er dækket af mindre omfattende aftaler eller slet ikke er dækket af en kollektiv overenskomst – reelt er ringere stillet end dem, der er heldige nok, til at være dækket af FUL.

Imidlertid er andelen af funktionærer vokset støt i årtierne efter 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. Dette er kun tilfældet, hvis der direkte er aftalt funktionærstatus i overenskomsten mellem parterne. Således er opsigelsesvarslerne for de timelønnede i *Industriens Overenskomst* kun ca. det halve af opsigelsesvarslerne i FUL. I *Industriens Funktionæroverenskomst*, som altså gælder for funktionærerne, følger man derimod FUL mht. opsigelsesvarslerne.¹ Herudover er der et mindretal blandt lønmodtagerne, som hverken er dækket af FUL eller er dækket af en kollektiv overenskomst, og derfor i realiteten stort set ingen beskyttelse har. Et af omdrejningspunkterne for denne analyse er at fastslå, hvor mange lønmodtagere, der samlet set nyder ansættelsesbeskyttelse i FUL's omfang på det danske arbejdsmarked i dag. Da Danmarks Statistiks' (herefter DS) hidtidige klassificering (indtil 1996) faktisk ikke opfylder dette formål, er dette så vidt vides det første reelle forsøg på at gennemføre en sådan analyse.

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. 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.

Det er sådan set 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. At begrebet er omgærdet med en vis usikkerhed i visse gråzoner tilfælde 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.

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.

Den juridiske definition

I de juridiske værker, der omhandler funktionærretten (fx Andersen 2004; Nielsen 2007) er et af de centrale omdrejningspunkter at definere, hvilke lønmodtagergrupper der falder under kategorien funktionærer, og som dermed er dækket af FUL. I disse værker ses der på FUL's indledende §1 stk. 1, der positivt og nogenlunde velafgrænset definerer, hvem der er funktionærer, og der ses endvidere på den ret omfattende domspraksis.

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

- 1) At man skal arbejde gennemsnitlig mere end 8 timer om ugen (den såkaldte 8-timersregel),
- 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. definerer følgende fire grupper som funktionærer: Handels- og kontormedhjælpere (handel forstået som køb og salg). Personer, hvis arbejde består af teknisk eller klinisk bistandsydelse (af ikke-håndværks- eller fabriksmæssig art). Personer, hvis arbejde udelukkende eller i det væsentlige består i at lede eller føre tilsyn med udførelsen af andres arbejde (på en arbejdsgivers vegne). 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.

De største faggrupper der betegnes som arbejdende med at udøve en teknisk eller klinisk bistandsydelse, er arkitekter, ingeniører, reklametegnere, sygeplejersker, læger, tandlæger, elektronikteknikere osv. Det er interessant i den →

NOTE 1 Jf. *Industriens Overenskomst 2007-2010*, mellem CO Industri og Dansk Industri, §38, stk. 2, side 88 og FUL §2, stk. 2 og Jf. *Industriens Funktionæroverenskomst 2007-2010*, mellem CO Industri og Dansk Industri, §15, stk. 2, side 45 og FUL §2, stk. 2.

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 hovedsagligt 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. Selvom det juridiske skel mellem funktionærer og ikke-funktionærer er relativt veldefineret, må selve placeringen af skellet i flere tilfælde siges at virke noget arbitrær. Det gælder for så vidt for opdelingen af hjemmehjælperen og sosu-assistenten, men også i gradbøjningen af forskellen mellem ekspedient og serveringsjomfru, hvor den sidste ikke er lovfunktionær (Andersen 2004: 33). Dette skyldes nok blandt andet, at funktionærrettighederne har været et forholdsvis politiseret område og kategoriseringerne bærer præg af at der er blevet kæmpet om netop dette på det arbejdsretslige område.

Ud over lovfunktionærerne 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. Dette gælder især på det offentlige område, hvor mange overenskomster indeholder henvisninger til FUL i sin helhed eller til særlige forhold eller rettigheder. Det kan betyde udvidet opsigelsesvarsel, månedsløn med løn under sygdom og ferie osv. Den aftalte funktionærstatus kan være på overenskomstniveau, lokalt aftalt på virksomheden eller gennem en individuel aftale. Sådanne ”aftalte” funktionærer kendes fx fra skolelærerområdet, blandt pædagoger, på social- og sundhedsområdet m.v. – overvejende offentligt ansatte grupper. I den sammenhæng kan 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).

I relation til dem som er lovfunktionærer i kraft af at de fører tilsyn eller leder 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).

Grunden til dette tager antagelig 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 helt udgået af Hovedaftalen ved aftale mellem parterne af den 23. januar 2007 (LO 2007).

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 tyve 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.

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, som enten er baseret på pensionsindberetninger af bidrag til de overenskomstaftalte kollektive pensionsordninger, eller på repræsentative surveys.

Af en survey om dette emne i 2000 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 blev overenskomstdækningen beregnet til 83%. Tal fra 2007 viser en svagt faldende tendens, idet niveauet er beregnet til 80% (Due m.fl. 2010: 81).

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 forbund uden

for LO og 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 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, 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 juridiske fortolkning.

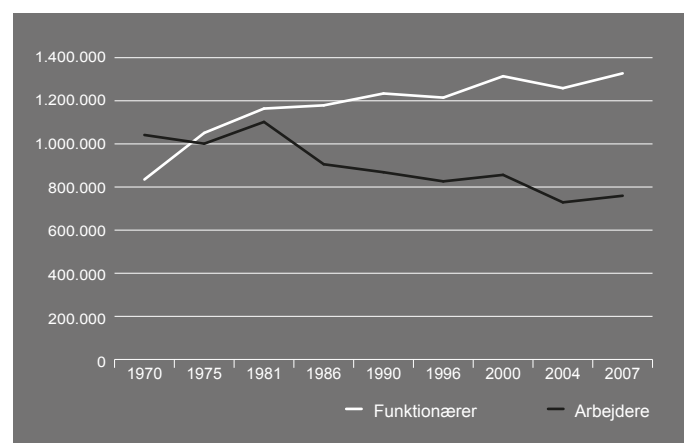
Ændringer i stillingsstrukturen: Udviklingen i funktionærandelen

I dette afsnit skal der først ses på udviklingen og ændringerne i stillingsstrukturen siden 1970. 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 og afslutningsvis skal det opgøres, hvor store andelen af henholdsvis lov- og aftalefunktionærer kan anslås at være i dag. Der skal i den sammenhæng gøres opmærksom på, at de tal, der indgår i de følgende beregninger, er uden personer der *ikke* optræder i de officielle statistikker. Det vil sige at der for eksempel ikke indgår illegale indvandrers arbejde eller sort arbejde mere generelt, noget der ellers angiveligt har et betragteligt omfang i nogle brancher (jf. Hvidtfeldt, m.fl. 2010)

Tidligere offentliggjorde DS årlige opgørelser over den socio-økonomiske 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 (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. Hermed er selve funktionæransættelsens udbredelse og udviklingen heri blevet en hel del vanskeligere at fastslå entydigt.

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 måden hvorpå 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-/funktionærandelen i de forskellige lønmodtagergrupper har været, for så til sidst at give et samlet bud på hvordan udviklingen har været imellem funktionærer og arbejdere.² →

FIGUR 1 Udviklingen antallet af arbejdere og funktionærer 1970-2007.



KILDE: Tabel 1.

NOTE 2 Nærmere redegørelse for beregningerne fremgår af et mere omfattende notat (Scheuer 2009). Dette kan rekvireres ved mail til steen.scheuer@sdu.dk.

Tabel 1 viser 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 den dominerende ansættelsesform herhjemme i dag. I tabel 1 er der valgt kun at se på forholdet mellem funktionærer og arbejdere og dermed set bort fra den gruppe som af DS bliver kaldt UNA-gruppen – lønmodtagere uden nærmere angivelse. Kategorien UNA optræder både i den gamle klassifikation og i den nye DISCO-88 og den vokser ganske kraftigt i de statistiske indberetninger (I 2007 udgør den næsten 490.000 personer). UNA-gruppen er en kategori omgærdet med en vis mystik, da den primært består af personer der ikke umiddelbart kan kategoriseres i andre af de kategorier der bruges. 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 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%). UNA-gruppens kraftige vækst gør dog at sammensætningen af denne gruppe kan 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 statistisk set. Det må antages at en relativ stor andel af personer registreret i UNA gruppen, har det man kalder *atypiske ansættelser*, en ansættelsesform, der er anslået at udgøre ca. 10-12% af alle ansættelser i Danmark (jf. nærmere herom hos Scheuer 2011).

Uden elementær ansættelsesbeskyttelse

Hvis man tager udgangspunkt i, at FUL's beskyttelse af medarbejderen er udbredt til store grupper af dem, der traditio-

nelt 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, jf. deres respektive overenskomster.

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, 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, derfor 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 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. 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.

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)

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

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

- 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 dækket af FUL. 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 2) 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 2. Det skal bemærkes, at skønnene i det ovenstående og i tabel 2 og 3 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 for slutresultatet.

Det fremgår af tabel 2, 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. 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 journalisters 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 3. Her er det antaget for arbejdernes vedkommende, at 88% af alle er overenskomstdækket og 12% ikke. Dette tal fremkommer derved, at er 81% af arbejderne i den private sektor er 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%. →

TABEL 2 Anslået antal DS-funktionærer, der ikke er lovfunktionærer. 2007

ANTAL IKKE LOVFUNKTIONÆRER	ANTAL	I ALT
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	
Pædagogmedhjælpere (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
Antal DS-funktionærer, der ikke er lovfunktionærer		279.242
Antal DS-funktionærer i arbejdsstyrken		1.327.318
Andel DS-funktionærer, der ikke er lovfunktionærer		21%
NOTE: ØVRIGE LÆRERE		
Produktionshøjskolelærere	600	
LVU	3.700	
Dansk Teknisk Lærerforening	4.800	
Frie Grundskolers Lærerforening	8.000	
Antal undervisere i AC	26.800	
Øvrige lærere i alt	43.900	

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

TABEL 3 Antal og andel af lønmodtagerne, som hverken er dækket af funktionærloven eller af kollektiv overenskomst. 2007.

LØNMODTAGERE	ANTAL	ANDEL
Arbejdere		
Antal arbejdere	759.426	
Andel af arbejdere uden kollektiv overenskomst	12%	91.131 3,5%
Antal DS-funktionærer, der hverken er lov- eller aftalefunktionærer		
Topledere	8.880	0,3%
Journalister	25%	1.125 0,0%
Sælgere	5.000	0,2%
I alt	15.005	15.005
I alt uden kollektiv lønmodtagerbeskyttelse	106.136	4,1%
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 2.

Tabel 3 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 2 (sælgerne i Business Danmark har slet ikke kollektive overenskomster), 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 rettigheder, men for de øvrige grupper er det knap så oplagt, at alle vil kunne forhandle sig til en passende grad af beskyttelse.

Hvor mange er så omfattet af funktionærloven?

Opsummerende vil vi nu stille det spørgsmålet om, 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 opsigelsesvarsel), 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, hvilke af disse 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 aftalefunktionærerne. 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 funktionærerne i dag udgør knap to tredjedele (64%) af lønmodtagerne, men at det kun er 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 har været 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 4.

TABEL 4 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%

KILDE: Statistisk Årbog 2008, AMS 2003: 17, forskellige hjemmesider (bl.a. Business Danmark og Dansk Journalistforbund) samt tabel 2.

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. Funktionærloven er således noget så paradoksalt som en lønmodtagerlov, der langt fra omfatter alle lønmodtagere.

LITTERATUR

AMS (2003): *AMS Analyse af akademikernes arbejdsmarked. Hovedrapport*. www.ams.dk
København: Arbejdsmarkedsstyrelsen

Andersen, L. S. (2004): *Funktionærret*. 3. udgave.
København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Danmarks Statistik (1997): *SOCIO – Danmarks Statistiks socioøkonomiske klassifikation*. København: Danmarks Statistik.

Due, J., J. S. Madsen og M. D. Pihl (2010): "Udviklingen i den faglige organisering. Årsager og konsekvenser for den danske model." *LO-Dokumentation* nr. 1.

Hvidtfeldt, C., B. Jensen og C. Larsen (2010): *Danskerne og det sorte arbejde*. Odense: Syddansk Universitetsforlag.

LO (2001): *Vejen til målet. Lovgivning eller kollektiv overenskomst?* København: Landsorganisationen i Danmark.

LO(2007): Protokollat vedrørende hovedaftalens § 5. www.lo.dk/upload/LO/Documents/P/protokollatvedrhovedaftale%5.PDF

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. (2009): *Funktionær eller ej? Funktionæransættelsens omfang og betydning i den danske aftalemodel*. Notat.

Scheuer, S. og M. Madsen (2000): "Mod en ny balance mellem kollektivism og individualisme". *LO-Dokumentation* nr. 2: 5-55.

Scheuer, S. (2011): "Arbejde på risikovilkår – Fleksibilitet og manglende tryghed." *LO-Dokumentation*. Under udgivelse.

Vejrup-Hansen, P. (2000): *Det fleksible arbejdsmarked. Jobomsætning, mobilitet og ledighed*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag