

Overenskomstanalyse OK 2011

Udarbejdet for
Arkitektforbundet, Konstruktørforeningen, Teknisk Landsforbund og Danske Arkitektvirksomheder

November 2010

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. Sammenfatning.....	3
1.1 Vurderinger af lønsystemet.....	3
1.2 Vurderinger af arbejdstidssystemet.....	6
2. Om analysen	9
2.1 Baggrund	9
2.2 Metode	10
2.3 Rapportens opbygning	13
3. Overordnet vurdering af behovet for at ændre lønsystemet	14
4. Overordnet vurdering af behovet for at ændre arbejdstidssystemet	16
5. Analyse af fordele og ulemper ved at ændre lønsystemet.....	18
5.1 Vurderinger af positive konsekvenser for den enkelte arbejdstager	18
5.2 Vurderinger af positive konsekvenser for virksomhedernes konkurrenceevne	21
5.3 Vurderinger af problemer knyttet til løndannelsen.....	25
5.4 Administrative og kulturelle problemer.....	29
6. Analyse af fordele og ulemper ved at ændre arbejdstidssystemet	33
6.1 Vurderinger af det nuværende arbejdstidssystemets fordele	33
6.2 Det nuværende arbejdstidssystemets ulemper	38
6.3 Arbejdstagernes tillid til at ændringer af arbejdstidssystemet vil give rimelige vilkår	42

1. SAMMENFATNING

Denne rapport indeholder resultaterne af en spørgeskemaundersøgelse om arbejdstagernes og arbejdsgivernes ønsker til de kommende overenskomstforhandlinger på arkitektområdet. Undersøgelsen er udarbejdet for Arkitektforbundet, Konstruktørforeningen, Teknisk Landsforbund og Danske Arkitektvirksomheder. Formålet med undersøgelsen har været at belyse medlemmernes syn på de nuværende overenskomsters fordele og ulemper samt medlemmernes holdninger til at foretage ændringer i løn- og arbejdstidssystemet.

Spørgeskemaundersøgelsen er blevet gennemført ved hjælp af et webbaseret spørgeskema, som blev sendt ud til 2198 medlemmerne i de fire organisationer. Spørgeskemaet bestod af 55 spørgsmål til arbejdstagerne og 48 spørgsmål til arbejdsgiverne. 48 % har besvaret spørgeskemaet. Medlemmerne i de tre arbejdstagerorganisationer har svaret stort set enslydende på spørgsmålene. Der skelnes derfor ikke i analysen mellem de tre organisationer, som behandles under et som arbejdstagere.

Undersøgelsen viser, at der generelt er store forskelle på arbejdstagernes og arbejdsgivernes holdninger til overenskomspørgsmålene. Undersøgelsen indeholder 14 hovedkonklusioner, som gennemgås i det følgende.

1.1 VURDERINGER AF LØNSYSTEMET

1.

Arbejdstagere og arbejdsgivere vurderer lønsumsudviklingen meget forskelligt

Der er stor uenighed om en af de grundlæggende parametre for stillingtagen til indførelse af et nyt lønsystem, nemlig konsekvensen for udviklingen af lønsummen. 64 % af arbejdstagerne forventer lavere lønninger med et lønsystem med lavere automatisk slutløn og øget adgang til at forhandle individuelle tillæg, mens 68 % af arbejdsgiverne forventer, at lønningerne vil stige eller forblive uændret.

2.

4/5 af arbejdstagerne vurderer, at et nyt lønsystem vil give problemer

4/5 af arbejdstagerne er *enige*¹, at et lønsystem med lavere automatisk slutløn og øget adgang til at forhandle individuelle tillæg, vil give problemer for medarbejderne. Det vurderes således, som et problem:

- At medarbejderne ikke sikres automatiske lønstigninger.
- At medarbejderne risikerer at få en større lønnedgang i krisetider.
- At medarbejdere uden forhandlingserfaring risikerer at få en lavere løn.
- At lønstrukturen bliver uigennemskuelig.

¹ I sammenfatningen anvendes begrebet *enig* for respondenter, der har svaret *meget enig*, eller *overvejende enig*. Tilsvarende anvendes begrebet *uenig* for respondenter, der har svaret *meget uenig*, eller *overvejende uenig*.

Det skal også fremhæves, at mere end 1/2 af arbejdstagerne vurderer, at en individuel løndannelse vil betyde, at der skal bruges flere ressourcer på lønforhandlinger, at der vil opstå intern konkurrence, og at det vil være problematisk, at personer med samme anciennitet vil oppebære forskellig løn.

3.

Arbejdstagerne deler sig i vurderingen af de positive konsekvenser ved et nyt lønsystem

Arbejdstagerne ser meget forskelligt på spørgsmålene om de positive konsekvenser ved at indføre et lønsystem med færre løntrin, lavere automatisk slutløn og øget mulighed for at forhandle sig til tillæg. 45 % af arbejdstagerne er *uenige* i, at en ændring af lønsystemet vil give positive konsekvenser for den enkelte arbejdstager, og ligeledes er 40 % af arbejdstagerne *uenige* i, at en ændring af lønsystemet vil give positive konsekvenser for virksomhedernes konkurrenceevne. Omvendt er hhv. 18 % og 20 % *enige* heri.

Det skal fremhæves:

- At 1/3 af alle arbejdstagere er *uenige* i, at en ændring af lønsystemet vil give den enkelte virksomhed bedre mulighed for at tilpasse lønningerne til virksomhedens situation mens 1/4 omvendt er *enige* i udsagnet. Samme mønster gør sig gældende i vurderingen af lønsystemets betydning for den internationale konkurrence.
- At 1/2 af arbejdstagerne er *uenige* i, at en ændring af lønsystemet vil styrke arkitektvirksomhederne i konkurrencen med andre rådgivende virksomheder.
- At kun 1/10 af arbejdstagerne motiveres af individuel honorering.
- At næsten 1/4 af alle arbejdstagere har angivet, at de er *enige* i, at den beskrevne ændring af lønsystemet vil give dem *selv* en løn, der i højere grad honorerer deres kompetencer og opgaver, men at hovedparten af denne gruppe ikke desto mindre ønsker, at bibeholde det nuværende lønsystem.

4.

2/3 af arbejdsgiverne vurderer, at et nyt lønsystem vil få positive konsekvenser

2/3 af arbejdsgiverne er *enige* i, at et lønsystem med færre løntrin, lavere automatisk slutløn og øget mulighed for at forhandle sig til tillæg vil få positive konsekvenser for både medarbejderne og for virksomhederne. Kun 1/10 er *uenige* heri.

Det skal fremhæves:

- At hovedparten af arbejdsgivere fra virksomheder med mere end 25 ansatte er meget *enige* i, at ændringer i lønsystemet vil motivere medarbejderne og give bedre muligheder for at honorere den enkeltes indsats, mens arbejdsgivere fra mindre virksomheder til sammenligning er knap så positive.
- At arbejdsgiverne stort set er *enige* om at et nyt lønsystem vil give arbejdsgiverne bedre mulighed for at tilpasse lønningerne til virksomhedens situation og vil styrke virksomhedernes konkurrenceevne i udlandet.

- At 1/5 af arbejdsgivere er *uenige* i, at et nyt lønsystem vil stille arkitektvirksomhederne bedre i konkurrencen med andre rådgivende virksomheder.

Det skal dog bemærkes, at en stor del af respondenterne har svaret "ved ikke"² til spørgsmålene om sammenhængen mellem lønsystemets udformning og arkitektvirksomhedernes konkurrencevilkår. 1/3 af såvel arbejdstagere som arbejdsgivere har således ikke taget stilling til lønsystemets konsekvenser for konkurrencen i udlandet. For så vidt angår konkurrencen med andre rådgivende virksomheder, er der knap 1/4 af arbejdstagerne og 1/10 af arbejdsgiverne, som har svaret "ved ikke".

5.

Arbejdsgiverne fra store og små virksomheder ser forskelligt på problemerne ved et nyt lønsystem

55 % af arbejdsgiverne ser ingen problemer i, at de automatiske løndele reduceres, 17 % gør. Tallene dækker over, at hovedparten af arbejdsgivere fra virksomheder med mere end 25 medarbejdere ikke mener, at en større individuel løndannelse vil give problemer. Det er der til gengæld mange af arbejdsgiverne fra de mindste virksomheder, der mener. Det skal pointeres:

- At arbejdsgivere fra virksomheder med mere end 25 ansatte *ikke* vurderer det som et problem, at lønnen reduceres i krisetider, at lønstrukturen kan blive uigennemskuelig og give intern konkurrence blandt medarbejderne, mens hovedparten af arbejdsgiverne fra virksomheder med 1-9 ansatte er lidt *enige* i, at der er problemer på feltet.
- At 1/3 af arbejdsgiverne er *enige* med arbejdstagerne i, at det er et problem at medarbejdere uden forhandlingserfaring stilles ringe i lønforhandlinger, mens kun 1/4 af arbejdsgiverne har det modsatte synspunkt.

6.

Arbejdstagere og arbejdsgivere vurderer behovet for at ændre lønsystemet markant forskelligt

Arbejdstagerne og arbejdsgiverne vurderer behovet for at ændre lønsystemet markant forskelligt.

- 1 % af arbejdstagerne mener, at der er et meget stort behov, og 7 % mener, at der er et stort behov for at ændre lønsystemet. 47 % af arbejdstagerne mener omvendt, at der intet behov er for at ændre lønsystemet, mens 45 % mener, at der er et lille behov for at ændre lønsystemet.
- 31 % af arbejdsgiverne mener, at der er et meget stort behov, og 30 % mener, at der er et stort behov for at ændre lønsystemet. 8 % mener omvendt, at der intet behov er for at foretage ændringer, mens 32 % mener, at der er et lille behov for at ændre lønsystemet.

Arbejdsgivere fra store og mellemstore virksomheder, arbejdsgivere fra virksomheder med omsætning i udlandet, samt arbejdsgivere der har været ansat eller udstationeret i udlandet vurderer behovet for at ændre lønsystemet markant større end de øvrige arbejdsgivere. Der er ikke væsentlige forskelle på, hvordan arbejdstagere fra forskellige virksomhedstyper vurderer ændringsbehovet.

² Respondenter som har svaret "ved ikke", indgår *ikke* i analyserne af arbejdstagernes og arbejdsgivernes holdninger.

1.2 VURDERINGER AF ARBEJDSSTIDSSYSTEMET

7.

Stor spredning i arbejdstagernes vurdering af fordelene ved det nuværende arbejdstidssystem

Der er en relativ stor spredning i arbejdstagernes vurderinger af fordelene ved det nuværende arbejdstidssystem. Set under ét er næsten 1/2 af arbejdstagerne *enige* i, at de nuværende arbejdstidsregler på den ene side gør det enkelt at overskue, hvilken kompensation, der ydes for overarbejde og på den anden side sikrer, at arbejdet tilrettelægges under rimeligt hensyn både til virksomhedens opgaver og til balancen mellem medarbejdernes arbejdsliv og privatliv. Men der er samtidig en relativ stor gruppe, nemlig op i mod 1/5, som er *uenige* heri. Det skal bemærkes, at arbejdstagere fra virksomheder, hvor der ikke forekommer overarbejde jævnligt vurderer, at de nuværende overenskomster understøtter balancen mellem arbejdsliv og privatliv, mens arbejdstagere fra virksomheder med overarbejde har en anden vurdering.

8.

45 % af arbejdstagere er uenige i det meste af kritikken af arbejdstidssystemet

45 % af arbejdstagerne er *uenige* i det meste af kritikken af arbejdstidssystemet, 18 % er *enige*. Det skal fremhæves:

- At der er flest, der *uenige* i, at arbejdstidssystemet skulle begrænse konkurrencen i forhold til andre rådgivende virksomheder.
- At der er delte meninger om, i hvilken udstrækning det nuværende arbejdstidssystem indebærer, at der skal bruges tid at forstå og anvende arbejdstidsreglerne, og at diskussionerne om overtidsbestemmelser skaber en kultur præget af mistro.
- At 38 % af arbejdstagerne er *uenige* i, at arbejdstidssystemet begrænser virksomhedernes konkurrenceevne i forhold til udlandet, mens 23 % er *enige* i dette.

Det skal fremhæves, at en meget stor del af arbejdstagerne har svaret "ved ikke" på spørgsmålene om det nuværende arbejdstidssystems betydning for arkitektvirksomhedernes konkurrenceevne. Næsten 50 % af arbejdstagerne har svaret "ved ikke" på spørgsmålet om arbejdstidssystemets konsekvenser for konkurrencen i udlandet, og 40 % har svaret "ved ikke" på spørgsmålet om konsekvenserne for konkurrencen med andre rådgivende virksomheder.

9.

1/2 af arbejdstagerne har ikke tillid til en overenskomst uden overtidsregler

1/2 af arbejdstagerne har ikke tillid til, at en overenskomst uden overtidsregler, vil give medarbejderne en rimelig honorering og heller ikke til, at det vil skabe en balance mellem arbejde og privatliv. 1/5 af arbejdstagerne har tillid til, at der kan opnås rimelige vilkår.

På dette område er der forskel på store og små virksomheder. Arbejdstagere fra store virksomheder har således væsentlig mindre tillid til, at der kan opnås rimelige honorerings- og arbejdsvilkår end arbejdstagere fra små virksomheder.

10.

Arbejdsgiverne vurderer det nuværende arbejdstidssystem meget forskelligt

Forskellene i arbejdsgivernes vurdering af det nuværende arbejdstidssystem er endog meget stor:

- 47 % af arbejdsgiverne vurderer, at det nuværende arbejdstidssystem ikke giver gode muligheder for at tilrettelægge arbejdet i forhold til virksomhedens deadlines, mens 28 % mener det modsatte.
- 47 % af arbejdsgiverne er *enige* i, at det nuværende arbejdstidssystem, motiverer arbejdsgiverne til at tilrettelægge arbejdet så det kan gennemføres indenfor normal arbejdstid og så det sikres, at der skabes balance mellem arbejdsliv og privatliv. Det er der dog samtidig 24 % af arbejdsgiverne *uenige* i.
- 54 % af arbejdsgiverne mener, at overtidsbestemmelserne er meget tidskrævende at administrere. 18 % er *uenige* i heri.
- 38 % af arbejdsgiverne er *enige* i, at de nuværende arbejdstidsregler giver en kultur med mistro, hvor overarbejde konstant er til diskussion og 31 % er *uenige* heri.

Det skal pointeres at spredningen i arbejdsgivernes vurderinger af det nuværende arbejdstidssystems fordele, i vid udstrækning kan forklares ved, at arbejdsgivere, som kommer fra store virksomheder, ser mere kritisk på det nuværende arbejdstidssystems fordele end arbejdsgivere fra små virksomheder.

11.

Arbejdsgiverne mener, at arbejdstidssystemet hæmmer konkurrencen med udlandet

På et enkelt punkt ser arbejdsgiverne meget ens på det nuværende arbejdstidssystem. Mere end 2/3 af de arbejdsgivere, der har vurderet arbejdstidssystemets betydning for konkurrencen, er således *enige* i, at de nuværende arbejdstidsregler begrænser konkurrencen med udlandet. Det skal bemærkes, at knap 1/2 af arbejdsgiverne har svaret *ved ikke*.

12.

Arbejdstagere og arbejdsgivere vurderer behovet for at ændre arbejdstidssystemet meget forskelligt

Arbejdstagerne og arbejdsgiverne vurderer behovet for at ændre arbejdstidssystemet meget forskelligt.

- 3 % af arbejdstagerne mener, at der er et meget stort behov, og 16 % mener, at der er et stort behov for at foretage ændringer i arbejdstidssystemet. Omvendt mener 34 % af arbejdstagerne, at der intet behov er, mens 46 % mener, at der er et lille behov for at ændre arbejdstidssystemet.
- 34 % af arbejdsgiverne mener, at der er et meget stort behov, og 25 % mener, at der er et stort behov for at foretage ændringer i arbejdstidssystemet. 10 % af arbejdsgiverne mener omvendt, at der intet behov er, mens 32 % mener, at der er et lille behov for at foretage ændringer i arbejdstidssystemet.

Det gælder også her, at arbejdsgivere fra store virksomheder, arbejdsgivere fra virksomheder med omsætning i udlandet, samt arbejdsgivere, der har været ansat eller udstationeret i udlandet, vurderer behovet for at ændre arbejdstidssystemet markant større end andre arbejdsgivere. Der er ikke væsentlige forskelle på, hvordan arbejdstagere fra forskellige virksomhedstyper vurderer ændringsbehovet.

13.

Arbejdstagerne ser et større behov for at ændre arbejdstidssystemet end lønsystemet

Der er flere arbejdstagere, som vurderer, at der er behov for at ændre arbejdstidssystemet, end der er arbejdstagere, der mener, at der er behov for at ændre lønsystemet. 1/5 af arbejdstagerne vurderer, at der er et stort eller meget stort behov for at ændre arbejdstidssystemet, mens der er mindre end 1/10 af arbejdstagerne der tilsvarende vurderer, at der er et stort eller meget stort behov for at foretage ændringer i lønsystemet.

14.

Arbejdsgiverne vurderer, at der er samme behov for at ændre arbejdstidssystemet og lønsystemet

Arbejdsgivernes vurdering af behovet for at ændre arbejdstidssystemet er stort set identisk med gruppens vurdering af behovet for at ændre lønsystemet. 3/5 mener, at der er et stort eller meget stort behov for at foretage ændringer i både løn- og arbejdstidssystemet.

2. OM ANALYSEN

2.1 BAGGRUND

De fire organisationer bag overenskomsterne på arkitektområdet: Arkitektforbundet, Konstruktørforeningen, Teknisk Landsforbund og Danske Arkitektvirksomheder besluttede ved overenskomstforhandlingerne 2008, at der i overenskomstperioden 2008-2011 skulle påbegyndes drøftelser om at foretage ændringer i løn- og arbejdstidssystemet. Til brug for disse drøftelser blev det besluttet at foretage en spørgeskemaundersøgelse blandt de fire organisationers medlemmer, der kan belyse holdninger til at foretage ændringer i løn- og arbejdstidssystemet.

Ændringer af lønsystemet

De nuværende overenskomster baserer sig på et normallønsystem, hvor der er mulighed for at forhandle sig til tillæg. Skallønningerne bygger på objektive anciennitetsregler, og man stiger et løntrin for hvert år, man har været beskæftiget med arkitektfagligt arbejde.

Det er Danske Arkitektvirksomheders ønske, at man får et nyt lønsystem med færre løntrin og mere udstrakt brug af individuel løn. Det opfattes som en væsentlig udfordring, at der kun er begrænset mulighed for at aflønne efter individuelle forhold, og systemet opleves som utidssvarende og konkurrencebegrænsende. Det er arbejdsgiversidens udgangspunkt, at lønsummen ved en ændring af løntrinsmodellen *ikke* skal reduceres, men fordeles anderledes.

De tre arbejdstagerorganisationer er bekymrede for, om medarbejderne vil have den fornødne forhandlingsstyrke til at forhandle egen løn, om arbejdsgiverne har den nødvendige forhandlingskultur og er indstillede på at afsætte de nødvendige tidsmæssige ressourcer til individuelle forhandlinger for alle medarbejdere. Arbejdstagerorganisationerne er endvidere bekymrede for, at den samlede lønsum vil blive reduceret, at lønstrukturen bliver uigennemskuelig og vil blive oplevet som uretfærdig.

Spørgeskemaundersøgelsen skal på denne baggrund belyse, om organisationernes ønsker og bekymringer deles af medlemmerne, samt om medlemmerne har forslag til ændringer af lønsystemet.

Ændringer af arbejdstidssystemet

I forhold til arbejdstidssystemet indebærer de nuværende regler, at den almindelige ugentlige arbejdstid er 37 timer inkl. frokostpause. Antallet af arbejdstimer registreres, og gøres op på en 4 måneders normperiode. Hvis der er overskud af timer i forhold til normperiodens normale ugentlige arbejdstid på 37 timer, skal overskydende timer udbetales med et tillæg på 50 %. Der skal endvidere betales tillæg for timer, der ligger ud over 42 på ugebasis, ligesom timer i weekender og helligdage skal tillægges 100 %.

Danske Arkitektvirksomheder ønsker at få mere enkle arbejdstidsregler. Reglerne opleves som utidssvarende og konkurrencebegrænsende både i forhold til opgaver i udlandet og i forhold til andre rådgivende virksomheder eksempelvis ingeniørvirksomheder. Man oplever herudover, at reglerne er komplicerede, uforståelige og ufleksible. Der anvendes mange ressourcer på at administrere reglerne og på diskussioner med medarbejderne om hvordan reglerne skal forstås. Endvidere er det vurderingen, at mange medarbejdere gerne vil være mere selvbestemmende både i forhold til at løse opgaver til den enkeltes ambitionsniveau uden at skulle stå til ansvar for brug af omkostningstunge overarbejdstimer og i forhold til at placere arbejdstiden hensigtsmæssigt i balance mellem personlige og professionelle forhold. Det er derfor Danske Arkitektvirksomheders ønske, at der skal kunne forhandles individuelt om løn og arbejds-

tid uden regler for overtid og med helt frie muligheder for at kunne forhandle en løn, der dækker det arbejde, der bliver præsteret.

De tre arbejdstagerorganisationer vurderer, at de nuværende arbejdstidsregler giver gode muligheder for at tilrettelægge arbejdet i forhold til virksomhedernes behov. Det er også vurderingen, at reglerne samtidig motiverer arbejdsgiverne til at tilrettelægge arbejdet, så det kan gennemføres inden for normal arbejdstid. Organisationerne er bekymrede for, at en afskaffelse af overtidsbestemmelserne vil give for meget overarbejde, og at lønnen til medarbejdere, der har overarbejde, ikke vil afspejle deres arbejdsindsats. Det er endvidere arbejdstagerorganisationernes vurdering, at mange medarbejdere *ikke* har tillid til, at arbejdsgiver og medarbejder med en overenskomst uden overtidsbestemmelser vil kunne aftale en rimelig honorering og sikre en rimelig balance mellem arbejds- og familieliv.

Spørgeskemaundersøgelsen skal på denne baggrund belyse, om organisationernes vurdering af de nuværende arbejdstidsreglers fordele og ulemper deles af medlemmerne, hvordan medlemmerne vurderer konsekvenserne ved at afskaffe overtidsbestemmelserne, samt om medlemmerne har forslag til ændringer af arbejdstidssystemet.

2.2 METODE

Spørgeskemaundersøgelsen er blevet gennemført ved hjælp af et webbaseret spørgeskema, som blev sendt ud via mail til medlemmer af de tre arbejdstagerorganisationer Arkitektforbundet, Konstruktørforbund og Teknisk Landsforbund og samt til medlemmerne fra arbejdsgiverorganisationen Danske Arkitektvirksomheder. Spørgeskemaet bestod af 55 spørgsmål til arbejdstagerne og 48 spørgsmål arbejdsgiverne. Bilagsrapport I. Medlemmerne i de tre arbejdstagerorganisationer har svaret stort set enslydende på spørgsmålene, jf. bilagsrapport I, hvor alle fire organisationers svar på de enkelte spørgsmål findes. Der skelnes derfor ikke i analysen mellem de tre organisationer, som behandles under et som arbejdstagere.

Belyste emner

Spørgeskemaet blev bygget op omkring følgende emner:

Virksomheden; for at få en grundlæggende viden om de virksomheder, hvor de deltagende respondenter arbejder samt en viden om i hvilken udstrækning, respondenternes holdninger til overenskomsten varierer med virksomhedernes størrelse, deres omsætning i udlandet, deres konjunkturfølsomhed og overarbejdskultur.

Virksomhedens forhandlingsorganisation; for at få en viden om i hvilken udstrækning virksomhederne har tillidsrepræsentanter, har formelle forhandlingsstrukturer og hvorvidt respondenterne er forhandlingsvante og dermed 'gearede' til et nyt lønsystem med tilhørende forhandlingsmuligheder.

Personlige data; for at få en viden om respondenterne som population, samt for at kunne identificere om der er bestemte grupper, der har en bestemt holdning til ændringerne i løn- og arbejdstidssystemet.

Lønsystemet; for at få en viden om i hvilken udstrækning respondenterne ønsker en ændring i lønsystemet fra et normallønsystem (skalaløn med sikrede løntrin) til et lønsystem baseret på færre løntrin, lavere automatisk slutløn og øget mulighed for at forhandle sig til tillæg. I den forbindelse er respondenterne blevet bedt om deres holdning til en række postulerede positive konsekvenser og en række postulerede ulemper ved at ændre lønsystemet. Derefter er respondenterne dels blevet bedt om at give deres sam-

menfattende vurdering af behovet for at ændre det nuværende lønsystem, dels om at vurdere konsekvenserne for lønsummen ved at ændre lønsystemet. Afslutningsvis er respondenterne blevet bedt om at kommentere deres vurdering herunder formulere forslag til ændringer i overenskomsterne.

Arbejdstidssystemet; for at få en viden om respondenternes holdning til en eventuel ændring i arbejdstidssystemet. Respondenterne er blevet bedt om deres holdning til en række postulerede fordele og ulemper ved det nuværende arbejdstidssystem. Arbejdstagerne er endvidere blevet bedt om at angive, hvorvidt de har tillid til de forhandlinger om løn- og arbejdsindsats, der vil skulle gennemføres, hvis arbejdstidssystemet ændres. Endelig er alle blevet bedt om at give deres sammenfattende vurdering af behovet for at ændre det nuværende arbejdstidssystem, herunder formulere forslag til eventuelle ændringer.

Efter besvarelsens deadline har Competencehouse trukket statistik på de udfyldte besvarelser samt foretaget krydstabuleringer af udvalgte spørgsmål for at undersøge, om bestemte forhold har betydning for respondenternes svar. Der er afhængig af spørgsmålet blevet undersøgt om respondenternes holdninger til den nuværende overenskomst/til konsekvenserne af at ændre overenskomsten afhænger af:

- Respondenternes alder
- Respondenternes køn
- Respondenternes forsørgerstatus
- Om respondenterne er eller har været tillidsrepræsentant
- Om respondenterne er eller har været udstationeret eller ansat i udlandet

- Størrelsen af den virksomhed respondenterne arbejder i
- Om den virksomhed som respondenterne arbejder, har omsætning i udlandet
- Om forekomsten af overarbejde i den virksomhed respondenterne arbejder i
- Om den virksomhed, som respondenterne arbejder, har tillidsrepræsentant(er)

Det skal fremhæves, at det ligger uden for undersøgelsens rammer, at analysere respondenternes uddybbende kommentarer til behovet for at ændre overenskomsterne. Det skal i forlængelse heraf pointeres, at de mange kvalitative vurderinger vil blive studeret nøje af hver overenskomstpart og indgå i de forestående forhandlinger.

Besvarelsesprocent

Spørgeskemaet blev sendt ud til 2198 medlemmer. 213 medlemmer har imidlertid ikke haft mulighed for at besvare skemaet, da de er registreret med en nedlagt mailadresse. Der er således 1985 medlemmer fra de fire organisationer fordelt på 1641 arbejdstagere³ og 344 arbejdsgivere, der har deltaget i undersøgelsen.

Af de 1985 medlemmer har 944 respondenter besvaret det udsendte spørgeskema fordelt på 765 arbejdstagere og 179 arbejdsgivere. Dette giver en samlet svarprocent på 48 %, hvilket må anses for tilfredsstillende. Svarprocenten varierer jf. Figur 1 fra 46 % til 54 %.

Det skal bemærkes, at en række af organisationernes medlemmer ikke har modtaget spørgeskemaet, fordi virksomhedernes spamfiltre har blokeret for de fremsendte mails. Dette er blevet konstateret ved, at

³ Medlemmer hvis email ikke er registreret har ikke fået mulighed for at deltage i undersøgelsen.

medlemmer, der har læst om undersøgelsen, men ikke modtaget en mail, har kontaktet deres respektive organisationer. I den udstrækning problemet er blevet konstateret inden undersøgelsens deadline, har medlemmerne fået oplyst deres password til undersøgelsen.

Figur 1
Antal respondenter og svarprocent

	Tilmeldte	Besvaret	Svarprocent
Arkitektforbundet	926	427	46 %
Konstruktørforeningen	573	261	46 %
Teknisk Landsforbund	142	77	54 %
Danske Arkitektvirksomheder	344	179	52 %
Samlet	1985	944	48 %

Virksomhedsstørrelse

På arbejdstagersiden er spørgeskemaet sendt til samtlige registrerede medlemmer i de arkitektvirksomheder, som er omfattet af overenskomsterne. På arbejdsgiversiden er spørgeskemaet sendt til én arbejdsgiver i de samme virksomheder (den partner/indehaver, der er registreret som virksomhedsrepræsentant hos Danske Arkitektvirksomheder).

I Figur 2 er fordelingen af respondenter i arbejdstagerorganisationerne sammenholdt med antallet af arbejdstagere i de forskellige virksomhedskategorier og fordelingen af respondenter i Danske Arkitektvirksomheder med antallet af virksomheder i de forskellige virksomhedskategorier.

Figur 2
Arbejdstagere og arbejdsgiveres fordeling på virksomhedsstørrelse.

Datagrundlag: 427 medlemmer af Arkitektforbundet (AF), 261 medlemmer af Konstruktørforeningen (KF), 72 medlemmer af Teknisk Landsforbund (TL) og 179 medlemmer af Danske Arkitektvirksomheder (DANSKE ARK).

Kilde: "Fakta om DANSKE ARK", København, september 2009 samt 2009-statistikudtræk.

Virksomhedsstørrelse	Undersøgelsen	Medlemmer	Undersøgelsen	Medlemsvirksomheder
	arbejdstagere	arbejdstagere		
1- 9 ansatte	20 %	22 %	62 %	70 %
10-24 ansatte	19 %	20 %	22 %	16 %
25-75 ansatte	39 %	29 %	13 %	12 %
Mere end 75 ansatte	22 %	29 %	3 %	2 %
I alt	100 %	100 %	100 %	100 %

Som det ses af figuren svarer fordelingen af de arbejdstagere, der har deltaget i undersøgelsen i store træk til fordelingen af medlemmer i virksomhederne. Dog er gruppen af arbejdstagere i virksomheder med 25-75 ansatte overrepræsenteret og arbejdstagere i virksomheder med mere end 75 ansatte underrepræsenterede.

Fordelingen på arbejdsgiversiden af de medlemmer, der har deltaget svarer også i store træk til medlemsvirksomhedernes fordeling. Her er der dog en mindre underrepræsentation af arbejdsgivere fra virksomheder med 1-9 ansatte og en mindre overrepræsentation af arbejdsgivere fra virksomheder med 10-24 ansatte.

Der er søgt taget højde for forskellene i fordelingen gennem særskilte analyser af, om de vurderinger, som henholdsvis arbejdstagere og arbejdsgivere har, afhænger af størrelsen på den virksomhed, de arbejder i.

2.3 RAPPORTENS OPBYGNING

Rapporten indeholder ud over sammenfatningen i kapitel 1 og gennemgangen af baggrund og metode i kapitel 2 fire kapitler, der beskriver resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen.

I kapitel 3 beskrives respondenternes overordnede vurderinger af lønsystemet og i kapitel 4 deres overordnede vurderinger af arbejdstidssystemet.

I kapitlerne 5 og 6 følger en mere detaljeret analyse af respondenternes vurderinger af fordele og ulemper ved at foretage ændringer i henholdsvis løn- og arbejdstidssystemet. Analysen indeholder en undersøgelse af, i hvilken udstrækning forskelle i informanternes personlige baggrund og forskelle i de virksomheder, de arbejder i, har betydning for vurderingerne af overenskomstbestemmelserne.

Endelig er rapporten suppleret med to bilag. Bilag I indeholder tabeller med oversigter over de forskellige respondentgruppers svar på alle undersøgelsens "afkrydsningsspørgsmål" og analyser af spredningen i svarene. Bilag II indeholder de fire respondentgruppers uddybende kommentarer til behovet for at ændre overenskomsten herunder deres forslag til ændringer i overenskomsterne.

3. OVERORDNET VURDERING AF BEHOVET FOR AT ÆNDRE LØNSYSTEMET

Der er en markant forskel på arbejdstagernes og arbejdsgivernes vurdering af behovet for at ændre det nuværende lønsystem. Samlet set mener arbejdsgiverne, at der er et stort behov for at ændre systemet, mens arbejdstagerne vurderer, at der er et lille behov for at ændre lønsystemet.

Spredningen i arbejdsgivernes og arbejdstagernes svar er vist i figur 3.

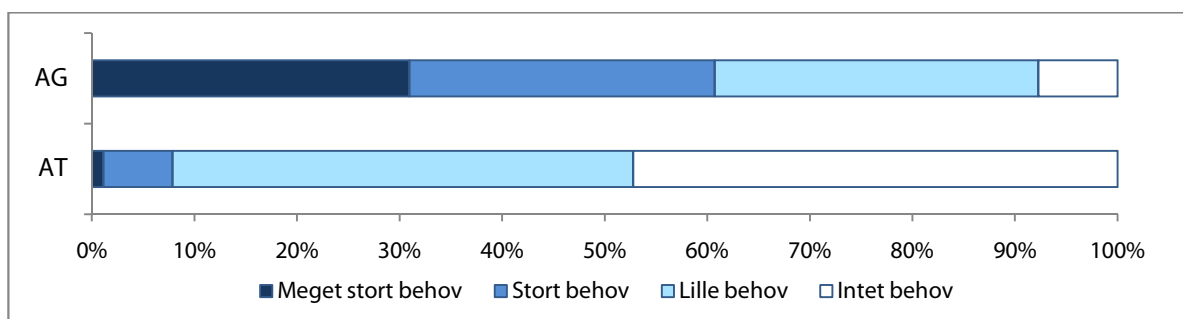
Figur 3

Arbejdstagernes og arbejdsgivernes vurdering af behovet for at ændre lønsystemet

Figuren viser, hvor stor en andel af arbejdstagerne (AT) og arbejdsgiverne (AG), der vurderer, at behovet for at ændre det nuværende lønsystem er meget stort, stort, lille og intet behov.

Respondenter, som har svaret *ved ikke* (6 %), indgår ikke i figuren.

Kilde: Bilagsrapport 1, bilag 2.



Mere end 90 % af arbejdstagerne ser intet eller kun et lille behov for at ændre lønsystemet

Blandt arbejdstagerne er der en relativt lille spredning i svarerne. Det fremgår af figur 3, at arbejdstagerne deler sig i to næsten lige store grupper. En gruppe på 47 %, der vurderer, at der intet behov er for at ændre det nuværende lønsystem og en gruppe på 45 %, der vurderer, at der er et lille behov for at foretage ændringer. 7 % mener, at der er et stort behov for at foretage ændringer i lønsystemet, mens den sidste procent mener, at der er et meget stort behov.

Af bilag 6 i bilagsrapport I fremgår det, at arbejdstagere med forskellige stamdata overordnet set vurderer behovet for at ændre lønsystemet relativt ens. Det skal dog nævnes, at arbejdstagere, der har erfaring med at forhandle egen løn, er ansat i store virksomheder og/eller arbejder i virksomheder, hvor der er tillidsrepræsentanter, vurderer behovet for at ændre det nuværende lønsystem lidt større end øvrige arbejdstagere.

Arbejdsgivere ser forskelligt på behovet for at ændre lønsystemet

Blandt arbejdsgiverne er der en større spredning i svarene. Det fremgår således af figur 3, at arbejdsgiverne deler sig i tre næsten lige store grupper, som vurderer, at der henholdsvis er et meget stort behov, et stort behov og et lille behov for at ændre det nuværende lønsystem.

Arbejdsgivernes vurdering af ændringsbehov afhænger af virksomhedstype

Der er store forskelle på arbejdsgivernes vurderinger af behovet for at ændre lønsystemet. Som det fremgår af figur 4, vurderer arbejdsgivere fra store og mellemstore virksomheder, arbejdsgivere fra virksomheder med omsætning i udlandet samt arbejdsgivere der har været ansat eller udstationeret i udlandet behovet markant større end andre arbejdsgivere.

Figur 4

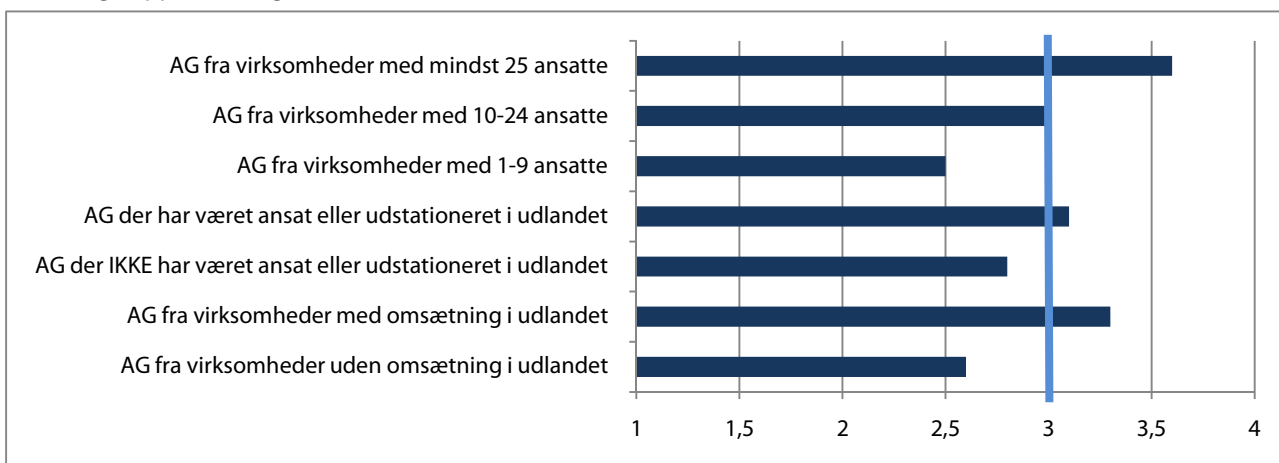
Forskellige arbejdsgivergruppers vurdering af behovet for at ændre lønsystemet

Figuren viser forskellige arbejdsgiveres (AG) gennemsnitlige vurdering af behovet for at ændre lønsystemet målt på en 4 punktskala.

Vurderingsskala: 4= meget stort behov for at ændre lønsystemet, 3= stort behov for at ændre lønsystemet (angivet med en fed lodret streg), 2=lille behov for at ændre lønsystemet, 1= intet behov for at ændre lønsystemet

Respondenter, som har svaret ved ikke, indgår ikke i figuren.

Kilde: Bilagsrapport I, bilag 6



Det er også undersøgt, i hvilket omfang arbejdstagere og arbejdsgivere vurderer, at et lønsystem med lavere automatisk slutløn og øget adgang til at forhandle individuelle tillæg vil give medarbejderne højere, lavere, uændret eller konjunkturafhængig løn. Resultatet er vist i figur 5.

64 % af arbejdstagerne og 8 % af arbejdsgiverne forventer lavere lønninger med nyt lønsystem

Undersøgelsen af respondenternes vurderinger af lønsudviklingen ved en ændring af lønsystemet viser, at der er endog meget store forskelle på arbejdsgivernes og arbejdstagernes vurderinger. 64 % af arbejdstagerne vurderer, at der vil ske en reduktion i lønnen, hvis lønsystemet ændres. Arbejdsgiverne vurderer konsekvenserne markant anderledes, idet kun 8 % vurderer, at lønningerne vil blive reduceret. Der er således stor uenighed om en af de grundlæggende parametre for valg af lønsystem.

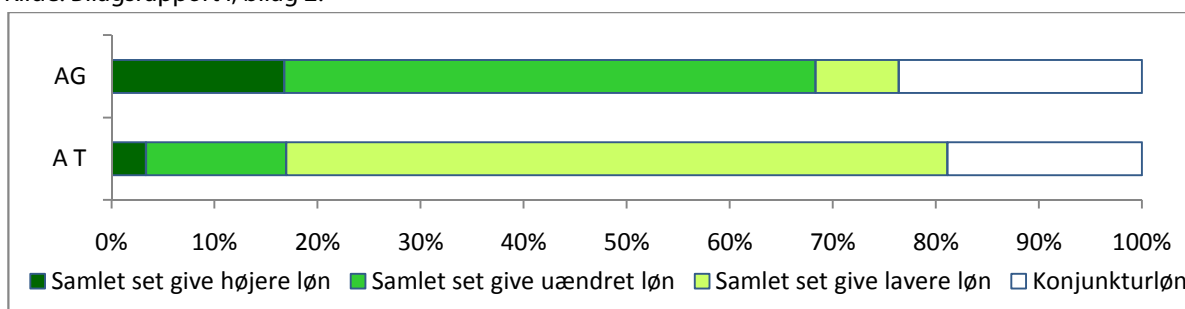
Figur 5

Vurdering af lønudviklingen ved ændring af lønsystemet

Figuren viser, hvor stor en andel af arbejdstagerne (AT) og arbejdsgiverne (AG), der vurderer, at en ændring af lønsystemet vil give medarbejderne en højere løn, en uændret løn, en lavere løn eller en konjunkturbestemt løn (højere løn under højkonjunkturer og lavere løn under lavkonjunkturer).

Respondenter, som har svaret ved ikke (8 %), indgår ikke i figuren.

Kilde: Bilagsrapport I, bilag 2.



4. OVERORDNET VURDERING AF BEHOVET FOR AT ÆNDRE ARBEJDSSTIDSSYSTEMET

Der er også væsentlig forskel på arbejdstagernes og arbejdsgivernes vurdering af behovet for at ændre det nuværende arbejdstidssystem. Arbejdsgiverne set under ét vurderer, at der er et stort behov for at ændre arbejdstidssystemet, mens arbejdstagerne set under ét vurderer, at der er et lille behov. Det skal dog samtidig pointeres, at der er en relativ stor spredning i de to informantgruppers vurderinger.

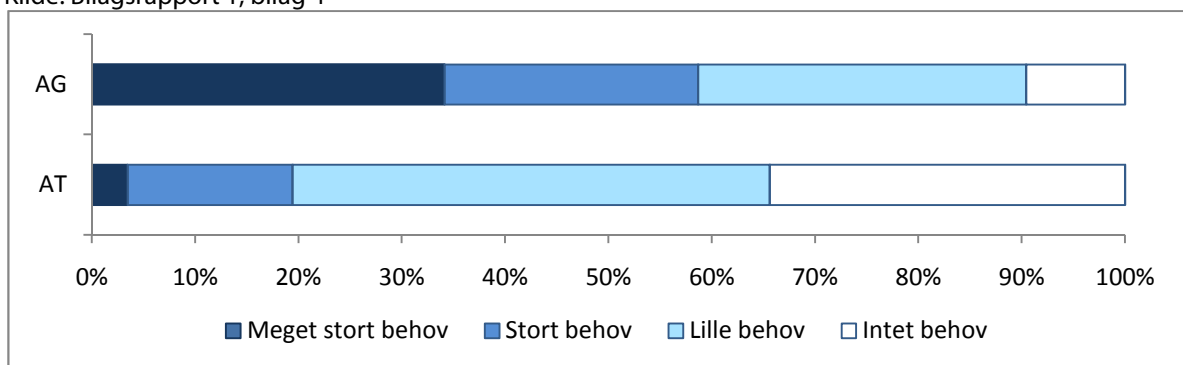
Figur 6

Arbejdstagernes og arbejdsgivernes vurdering af behovet for at ændre arbejdstidssystemet

Figuren viser, hvor stor en andel af arbejdstagerne (AT) og arbejdsgiverne (AG) der vurderer, at behovet for at ændre det nuværende arbejdstidssystem er meget stort, stort, lille og intet behov.

Respondenter, som har svaret *ved ikke* (10 %), indgår ikke i figuren.

Kilde: Bilagsrapport 1, bilag 4



Arbejdstagerne er delte i spørgsmålet om behovet for at ændre arbejdstidssystemet

3 % af arbejdstagerne mener, at der er et meget stort behov, og 16 % mener, at der er et stort behov for at foretage ændringer i arbejdstidssystemet. Omvendt mener 34 % af arbejdstagerne, at der intet behov er, mens 46 % mener, at der er et lille behov for at ændre arbejdstidssystemet.

Den store spredning i arbejdstagernes svar kan⁴ ikke forklares ud fra forskelle på, hvordan arbejdstagere med forskellige stamdata overordnet vurderer behovet for at foretage ændringer i arbejdstidssystemet. Det skal dog nævnes, at arbejdstagere der er ansat i små virksomheder og arbejdstagere, der er ansat i virksomheder, hvor der jævnligt forekommer overarbejde, vurderer behovet for at ændre det nuværende arbejdstidssystem lidt større end henholdsvis arbejdstagere, der arbejder i store virksomheder, og arbejdstagere der arbejder i virksomheder, hvor der *ikke* forekommer overarbejde jævnligt.

Arbejdstagerne ser et lidt større behov for at ændre arbejdstidssystemet end lønsystemet

Sammenligner man arbejdstagernes vurdering af behovet for at ændre lønsystemet jf. figur 3 med deres vurdering af behovet for at ændre arbejdstidssystemet, jf. figur, vil man se, at der er flere arbejdstagere, som vurderer, at der er behov for at ændre arbejdstidssystemet, end der er arbejdstagere, der mener, at der er behov for at ændre lønsystemet. 19 % af arbejdstagerne vurderer, at der er et stort eller meget stort behov for at ændre arbejdstidssystemet, mens det således er mindre end 10 % af arbejdstagerne, der tilsvarende vurderer, at der er et stort eller meget stort behov for at foretage ændringer i lønsystemet.

⁴ Jf. bilagsrapport I, bilag 7

Arbejdsgiverne vurderer, at der er samme behov for at ændre arbejdstids- og lønsystemet

Spredningen i arbejdsgivernes vurdering af behovet for at ændre arbejdstidssystemet er, jf. figur 7, stort set identisk med spredningen af gruppens vurdering af behovet for at ændre lønsystemet. 34 % mener, at der er et meget stort behov, og 25 % mener, at der er et stort behov for at ændre arbejdstidssystemet. 10 % mener, at der intet behov er for at gennemføre ændringer. 32 % af arbejdsgiverne mener, at der er et lille behov for at foretage ændringer i arbejdstidssystemet.

Det gælder således også her, at arbejdsgivere fra store virksomheder, arbejdsgivere fra virksomheder med omsætning i udlandet, samt arbejdsgivere, der har været ansat eller udstationeret i udlandet vurderer behovet for at ændre arbejdstidssystemet markant større end arbejdsgivere fra små virksomheder, arbejdsgivere fra virksomheder uden omsætning i udlandet og arbejdsgivere, der *ikke* har været ansat eller udstationeret i udlandet.

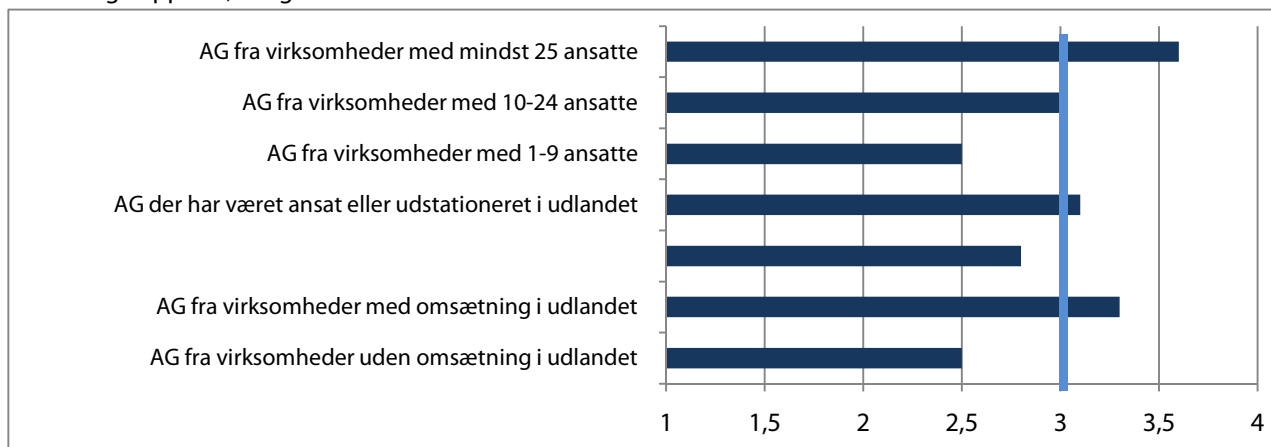
Figur 7

Forskellige arbejdsgivergruppers vurdering af behovet for at ændre arbejdstidssystemet

Figuren viser forskellige arbejdsgiveres (AG) gennemsnitlige vurdering af behovet for at ændre arbejdstidssystemet målt på en 4 punktskala med følgende værdier:

4= meget stort behov for at ændre arbejdstidssystemet, 3= stort behov for at ændre arbejdstidssystemet (angivet med en fed lodret streg), 2=lille behov for at ændre arbejdstidssystemet, 1= intet behov for at ændre lønsystemet. Respondenter, som har svaret ved ikke, indgår ikke i figuren.

Kilde: Bilagsrapport I, bilag 7



5. ANALYSE AF FORDELE OG ULEMPER VED AT ÆNDRE LØNSYSTEMET

5.1 VURDERINGER AF POSITIVE KONSEKVENSER FOR DEN ENKELTE ARBEJDSTAGER

De positive konsekvenser for den enkelte arbejdstager ved at ændre lønsystemet er belyst i spørgsmålene 21, 22, 23 og 34. Respondenterne er blevet bedt om at tage stilling til følgende udsagn:

Spm. 21

Et lønsystem med lavere automatisk slutløn og øget adgang til at forhandle individuelle tillæg vil virke motiverende på medarbejderne.

Spm. 22

Det er positivt, at et lønsystem med lavere automatisk slutløn og øget adgang til at forhandle individuelle tillæg vil give arbejdsgiverne bedre mulighed for at honorere den enkelte medarbejders indsats.

Spm. 23

Det er positivt, at et lønsystem med lavere automatisk slutløn og øget adgang til at forhandle individuelle tillæg vil give arbejdsgiverne bedre mulighed for at honorere den enkelte medarbejders kompetencer.

Spm. 34 (kun stillet til arbejdstagerne)

Et lønsystem med lavere slutløn og øget adgang til at forhandle individuelle tillæg vil give mig en løn, der i højere grad honorerer mine kompetencer og opgaver.

Arbejdstagernes og arbejdsgivernes gennemsnitlige vurderinger af de fire udsagn er vist i figur 8. Som det ses er der store forskelle på arbejdstagernes og arbejdsgivernes vurderinger. Arbejdstagerne har set under ét angivet, at de er *lidt uenige* i alle fire udsagn. Arbejdsgiverne har set under ét angivet, at de er *overvejende enige* i de tre udsagn, de er blevet bedt om at besvare.

Figur 8

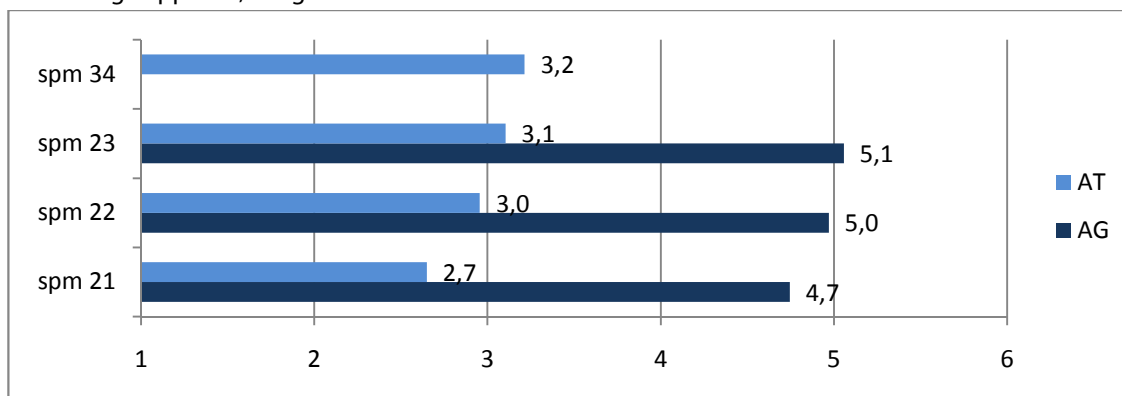
Arbejdstagernes og arbejdsgivernes vurderinger af de positive konsekvenser for den enkelte arbejdstager

Figuren viser arbejdstagernes (AT) og arbejdsgivernes (AG) gennemsnitlige vurdering af de positive konsekvenser for den enkelte arbejdstager ved at ændre lønsystemet, som er beskrevet i spørgsmål 21, 22, 23 og 34. Det har været muligt at give følgende vurdering:

6=er meget enig, 5= er overvejende enig, 4=er lidt enig, 3= er lidt uenig, 2= er overvejende uenig, 1=er meget uenig.

Respondenter, som har svaret *ved ikke*, indgår ikke i figuren.

Kilde: Bilagsrapport 1, bilag 8



5.1.1 Arbejdstagernes vurderinger

Store forskelle på arbejdstagernes vurderinger af de positive konsekvenser

Spredningen i arbejdstagernes vurderinger er vist i figur 9. Som det ses, er spredningen i arbejdstagernes vurderinger relativt store. For de stillede spørgsmål under ét, er der således 45 % af arbejdstagerne, som er meget eller overvejende *u enige* i, at de beskrevne ændringer af lønsystemet vil give positive konsekvenser for den enkelte samtidig med, at der er 18 % af arbejdstagerne, som er meget eller overvejende *enige* i de beskrevne positive konsekvenser.

Figur 9

Spredningen i arbejdstagernes vurderinger af de positive konsekvenser for den enkelte arbejdstager

Figuren viser spredningen i arbejdstagernes vurdering af de positive konsekvenser for den enkelte arbejdstager ved at ændre lønsystemet, som er beskrevet i spørgsmål 21, 22, 23 og 34.

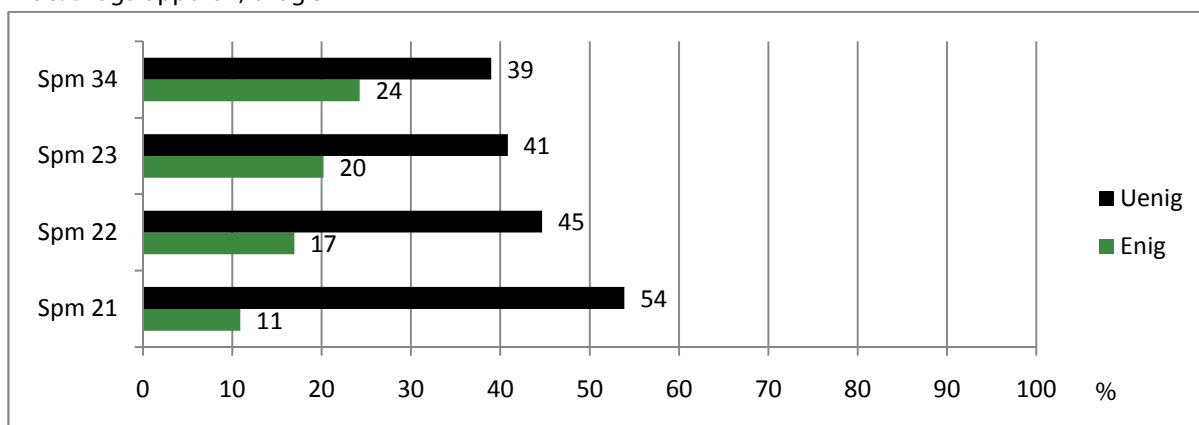
Signatur:

■ Procent arbejdstagere som er meget eller overvejende *u enige* i de beskrevne positive konsekvenser

■ Procent arbejdstagere som er meget eller overvejende *enige* i de beskrevne positive konsekvenser

Respondenter, som har svaret *ved ikke*, indgår ikke i figuren.

Kilde: Bilagsrapport 1, bilag 3



Hovedparten af de arbejdstagere, der forventer, at et nyt lønsystem vil give dem højere løn, ser ikke et behov for at ændre lønsystemet

Det skal fremhæves, at næsten 1/4 af alle arbejdstagere har angivet, at de er meget eller overvejende *enige* i, at den beskrevne ændring af lønsystemet vil give dem *selv* en løn, der i højere grad honorerer deres egne kompetencer og opgaver (spørgsmål 34). Det er i den sammenhæng værd at bemærke, at kun omkring 1/10 af arbejdstagerne⁵ mener, at der er et stort eller meget stort behov for at ændre lønsystemet. Hovedparten af de arbejdstagere, som forventer at få højere løn⁶, hvis det beskrevne lønsystem indføres mener *ikke*, at der er behov for at ændre det nuværende lønsystem.

⁵ Jf. Figur 3

⁶ Her forudsættes at arbejdstagere, som har angivet, at de vil få en løn, der i højere grad honorerer deres egne kompetencer og opgaver, mener at der er tale om en højere løn.

Arbejdstagerne motiveres ikke af individuel honorering

Endelig skal det fremhæves, at det kun er 11 % af arbejdstagerne, der har tilkendegivet, at de er meget eller overvejende *enige* i, at et lønsystem med lavere automatisk slutløn og øget adgang til at forhandle individuelle tillæg vil virke motiverende på medarbejderne (spørgsmål 21). 54 % er meget eller overvejende *uenige* i, at en større individuel aflønning er en motivationsfaktor.

Forskellene i arbejdstagernes vurderinger kan *ikke*⁷ forklares ud fra forskelle i arbejdstagernes stamdata. Der er dog i alle spørgsmål en forskel på mænd og kvinders vurdering, idet mænd er mere *enige* i, at ændringer vil give positive konsekvenser, end kvinder er. Tilsvarende er de arbejdstagere, der har erfaring med at forhandle egen løn mere *enige* i, at ændringer vil give positive konsekvenser end de arbejdstagere, der ingen erfaring har med at forhandle egen løn. Også unge arbejdstagere er en smule mere positive end ældre.

5.1.2 Arbejdsgivernes vurderinger

Små forskelle på arbejdsgivernes vurderinger af de positive konsekvenser

Spredningen i arbejdsgivernes vurderinger af de positive konsekvenser ved at foretage de beskrevne ændringer i lønsystemet er vist i figur 10. Det fremgår tydeligt, at forskellene i arbejdsgivernes vurderinger af de forskellige konsekvenser er meget små. For de stillede spørgsmål under ét, er det således 72 % af arbejdsgiverne, som er meget eller overvejende *enige* i, at de beskrevne ændringer af lønsystemet vil give positive konsekvenser for den enkelte. Set under ét er det kun 9 % af arbejdsgiverne, som er meget eller overvejende *uenige* i de beskrevne positive konsekvenser.

Figur 10

Spredningen i arbejdsgivernes vurderinger af de positive konsekvenser for den enkelte arbejdstager

Figuren viser spredningen i arbejdsgivernes vurdering af de positive konsekvenser for den enkelte arbejdstager ved at ændre lønsystemet, som er beskrevet i spørgsmål 21, 22 og 23.

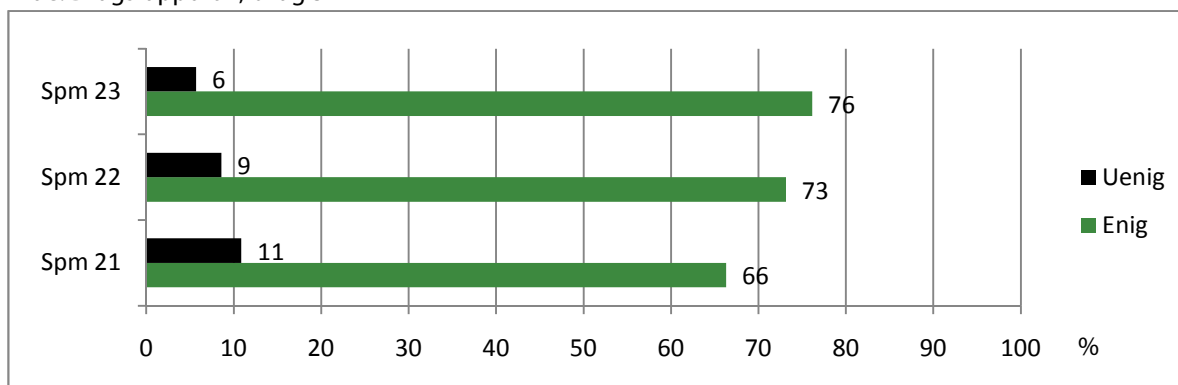
Signatur:

■ Procent arbejdsgivere som er meget eller overvejende *uenige* i de beskrevne positive konsekvenser

■ Procent arbejdsgivere som er meget eller overvejende *enige* i de beskrevne positive konsekvenser

Respondenter, som har svaret *ved ikke*, indgår ikke i figuren.

Kilde: Bilagsrapport 1, bilag 3



⁷ Jf. bilagsrapport I, bilag 8.

Selvom forskellene i arbejdsgivernes vurderinger er relativt små, er der markante forskelle på, hvordan arbejdsgivere fra store og små virksomheder vurderer de positive konsekvenser ved at indføre et lønsystem med lavere automatisk slutløn og øget adgang til at forhandle individuelle tillæg⁸. Hovedparten af arbejdsgiverne fra de store virksomheder er meget *enige* i, at ændringer i lønsystemet vil motivere medarbejderne og give bedre muligheder for at honorere den enkelte, mens arbejdsgivere fra små virksomheder er lidt eller overvejende *enige* heri.

5.2 VURDERINGER AF POSITIVE KONSEKVENSER FOR VIRKSOMHEDERNES KONKURRENCEEVNE

De positive konsekvenser for virksomhedernes konkurrenceevne ved at ændre lønsystemet er belyst i spørgsmålene 32, 33 og 35. Respondenterne er blevet bedt om at tage stilling til følgende udsagn:

Spm. 32

Det er positivt, at et lønsystem med lavere automatisk slutløn og øget adgang til at forhandle individuelle tillæg vil give arbejdsgiverne bedre mulighed for at tilpasse lønningerne til den enkelte virksomheds situation.

Spm. 33

Et lønsystem med lavere automatisk slutløn og øget adgang til at forhandle individuelle tillæg vil give arkitektvirksomheder bedre mulighed for at konkurrere med andre rådgivende virksomheder (eksempelvis ingeniørvirksomheder).

Spm. 35.

Et lønsystem med lavere automatisk slutløn og øget adgang til at forhandle individuelle tillæg vil give arkitektvirksomheder bedre mulighed for at konkurrere i udlandet.

Arbejdstagernes og arbejdsgivernes gennemsnitlige vurderinger af de tre udsagn er vist i figur 11.

Figur 11

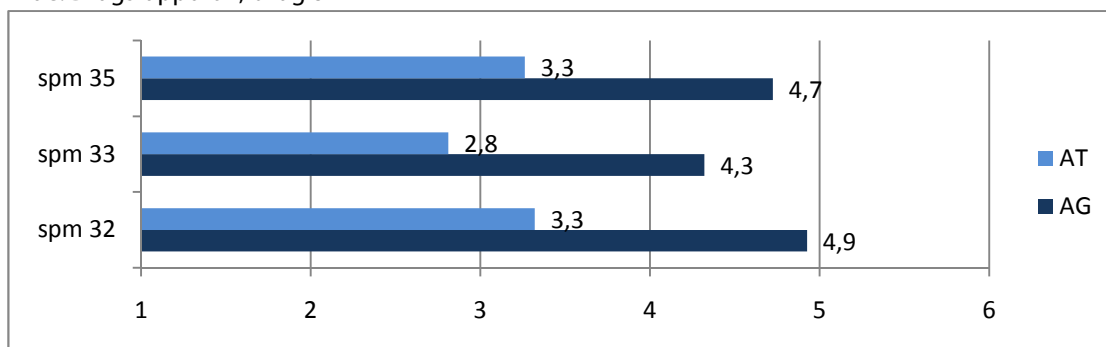
Arbejdstagernes og arbejdsgivernes vurdering af konsekvenser for konkurrenceevnen

Figuren viser arbejdstagernes (AT) og arbejdsgivernes (AG) gennemsnitlige vurdering af de positive konsekvenser for virksomhedernes konkurrenceevne ved at ændre lønsystemet, som beskrevet i spørgsmål 32, 33 og 35. Det har været muligt at give følgende vurdering:

6= meget enig, 5= overvejende enig, 4= lidt enig, 3= lidt uenig, 2= overvejende uenig, 1= meget uenig.

Respondenter, som har svaret *ved ikke*, indgår ikke i figuren.

Kilde: Bilagsrapport 1, bilag 8



⁸ Jf. bilagsrapport I, bilag 8.

Arbejdstagere og arbejdsgivere vurderer virksomhedernes konkurrenceevne forskelligt

Det fremgår af figuren, at arbejdstagerne er *lidt uenige* i, at en ændring af lønsystemet vil have positive konsekvenser for virksomhedernes konkurrenceevne, mens arbejdsgiverne omvendt er lidt eller overvejende *enige* i, at en ændring af lønsystemet vil styrke konkurrenceevnen. Der er dog forskelle på arbejdsgivernes vurderinger af udsagnene i de tre spørgsmål.

Arbejdsgiverne er overvejende *enige* i, at et nyt lønsystem vil give bedre mulighed for at tilpasse lønningerne til den enkelte virksomheds situation (spørgsmål 32) og styrke den internationale konkurrenceevne (spørgsmål 35), mens de kun er *lidt enige* i, at et nyt lønsystem vil give bedre mulighed for at konkurrere med andre rådgivende virksomheder (spørgsmål 33). Det skal bemærkes, at en stor del af respondenterne har svaret "ved ikke" til spørgsmålene om sammenhængen mellem lønsystemets udformning og arkitektvirksomhedernes konkurrencevilkår. 1/3 af såvel arbejdstagere som arbejdsgivere har således ikke taget stilling til lønsystemets konsekvenser for konkurrencen i udlandet. For så vidt angår konkurrencen med andre rådgivende virksomheder, er der knap 1/4 af arbejdstagerne og 1/10 af arbejdsgiverne, som har svaret ved ikke.

5.2.1 Arbejdstagernes vurderinger

Arbejdstagerne er delte i vurderingen af konsekvenserne for virksomhedernes konkurrenceevne

Spredningen i arbejdstagernes vurdering af de positive konsekvenser for virksomhedernes konkurrenceevne ved at ændre lønsystemet er vist i figur 12. Som det ses er spredningen meget stor.

Arbejdstagerne er således delte i vurderingen af lønsystemets betydning for arkitektvirksomheders generelle konkurrencevilkår (spørgsmål 32). Her er 33 % meget eller overvejende *uenige* i, at en ændring af lønsystemet vil give den enkelte virksomhed bedre mulighed for at tilpasse lønningerne til virksomhedens situation, mens 24 % omvendt er meget eller overvejende *enige* i udsagnet. Samme mønster gør sig gældende i vurderingen af lønsystemets betydning for den internationale konkurrence (spørgsmål 35). Her er 37 % meget eller overvejende *uenige* i, at en ændring af lønsystemet vil styrke konkurrencen, mens 22 % er meget eller overvejende *enige* i udsagnet.

Vurderingen af mulighederne for at styrke konkurrencen i forhold til andre rådgivende virksomheder er lidt anderledes (spørgsmål 33). Her har mere end halvdelen af arbejdstagerne således tilkendegivet, at de er meget eller overvejende *uenige* i, at en ændring af lønsystemet vil styrke konkurrenceevnen, mens kun 14 % har angivet at de er overvejende eller meget *enige*.

Selvom spredningen i arbejdstagernes svar på de tre spørgsmål er stor, viser analysen⁹, at der ikke er væsentlige forskel på, hvordan arbejdstagere fra store og små virksomheder, hvordan mænd og kvinder, hvordan unge og ældre samt hvordan arbejdstagere med og uden udstationeringserfaring vurderer de positive konsekvenser. Det skal alligevel nævnes, at arbejdstagere der har erfaring med at forhandle egen løn og tillidsrepræsentanter i lidt større udstrækning er *enige* i, at en ændring af lønsystemet vil være positivt for virksomhederne.

⁹ Jf. bilagsrapport I, bilag 8

Figur 12

Spredningen i arbejdstagernes vurderinger af konsekvenserne for konkurrenceevnen

Figuren viser spredningen i arbejdstagernes vurdering af de positive konsekvenser for virksomhedernes konkurrenceevne, ved at ændre lønsystemet, som er beskrevet i spørgsmål 32, 33 og 35.

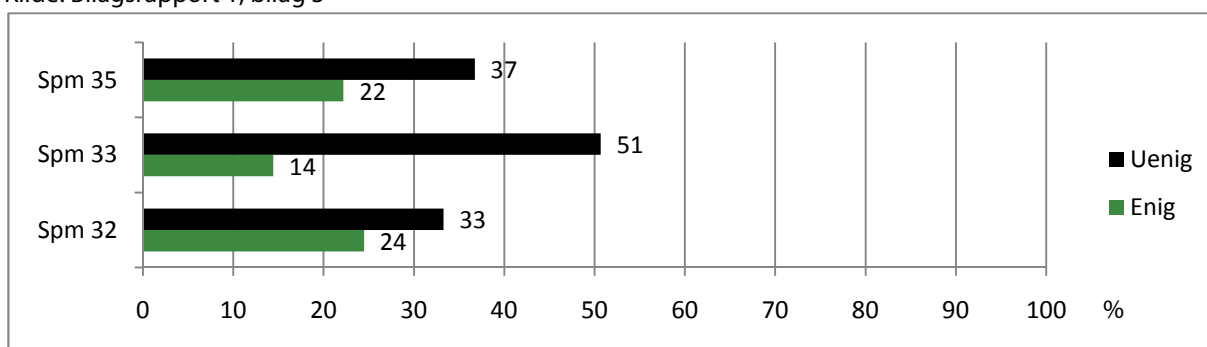
Signatur:

■ Procent arbejdstagere som er meget eller overvejende *uenige* i de beskrevne positive konsekvenser

■ Procent arbejdstagere som er meget eller overvejende *enige* i de beskrevne positive konsekvenser

Respondenter, som har svaret *ved ikke*, indgår ikke i figuren.

Kilde: Bilagsrapport 1, bilag 3



5.2.2 Arbejdsgivernes vurderinger

Arbejdsgiverne er stort set enige i vurderingen af konsekvenserne for konkurrenceevnen

Spredningen i arbejdsgivernes vurdering af de positive konsekvenser for virksomhedernes konkurrenceevne ved at ændre lønsystemet er vist i figur 13. Som det ses, er forskellene små. Mere end 2/3 af arbejdsgiverne har svaret, at de er overvejende eller meget *enige* i, at en ændring af lønsystemet vil give bedre muligheder for at konkurrere i udlandet (spørgsmål 35) og for at tilpasse lønningerne til den enkelte virksomheds situation (spørgsmål 32). Til gengæld er der større spredning i vurderingerne af konkurrencen med andre rådgivende virksomheder (spørgsmål 33). Her er mere end 1/5 af arbejdsgiverne overvejende eller meget *uenige* i, at en ændring af lønsystemet vil give arkitektvirksomhederne bedre muligheder for at konkurrere med andre rådgivende virksomheder.

Figur 13

Spredningen i arbejdsgivernes vurderinger af konsekvenserne for konkurrenceevnen

Figuren viser spredningen i arbejdsgivernes vurdering af de positive konsekvenser for virksomhedernes konkurrenceevne, ved at ændre lønsystemet, som er beskrevet i spørgsmål 32, 33 og 35.

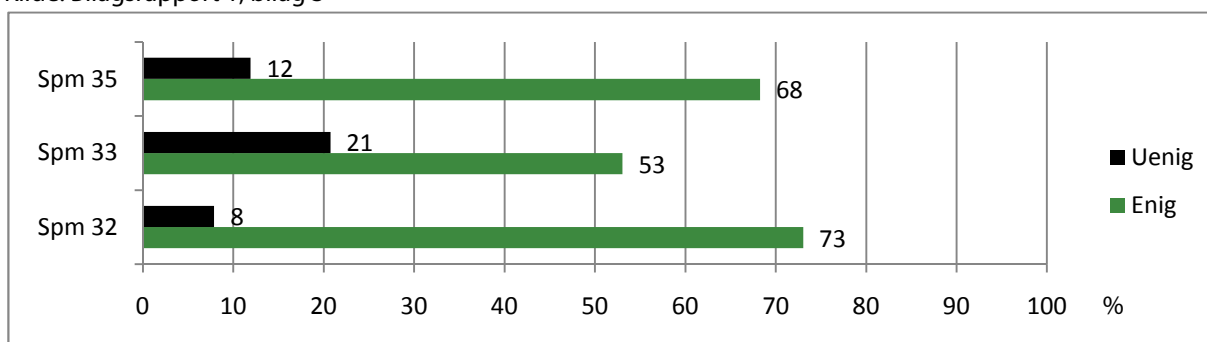
Signatur:

■ Procent arbejdsgivere som er meget eller overvejende *uenige* i de beskrevne positive konsekvenser

■ Procent arbejdsgivere som er meget eller overvejende *enige* i de beskrevne positive konsekvenser

Respondenter, som har svaret *ved ikke*, indgår ikke i figuren.

Kilde: Bilagsrapport 1, bilag 3



Arbejdsgivere med forskellig baggrund vurderer de positive konsekvenser forskelligt

Selvom spredningen på arbejdsgiversiden er lille, er der (jf. bilagsrapport 1, bilag 8) markante forskelle på, hvordan arbejdsgivere fra store og små virksomheder vurderer konsekvenserne for konkurrenceevnen.

Samlet set er arbejdsgiverne fra virksomheder med mere end 25 ansatte overvejende eller meget *enige* i, at ændringer i lønsystemet vil give bedre muligheder for at konkurrere i udlandet og med andre rådgivende virksomheder samt for at tilpasse lønningerne til den enkelte virksomheds situation. Ydermere skal det fremhæves, at arbejdsgivere, der har været ansat eller udstationeret i udlandet, samt arbejdsgivere, der arbejder i virksomheder med omsætning i udlandet hælder til at være mere *enige* i, at en ændring af lønsystemet vil give arkitektvirksomheder bedre mulighed for at konkurrere i udlandet.

De forskellige arbejdsgivergrupperes gennemsnitlige vurdering af om et lønsystem med lavere automatisk slutløn og øget adgang til at forhandle individuelle tillæg vil give arkitektvirksomheder bedre mulighed for at konkurrere i udlandet er vist i figur 14.

Figur 14

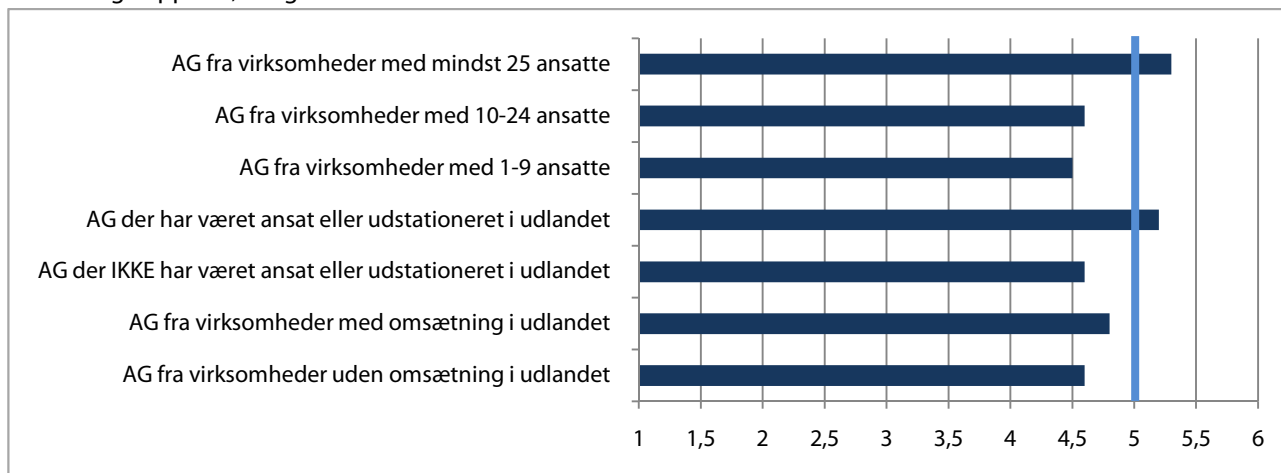
Arbejdsgivergrupperes vurdering af konsekvenserne for den internationale konkurrence

Figuren viser forskellige arbejdsgiveres (AG) gennemsnitlige vurdering af hvorvidt et lønsystem med lavere automatisk slutløn og øget adgang til at forhandle individuelle tillæg vil give arkitektvirksomheder bedre mulighed for at konkurrere i udlandet. Det har været muligt at angive følgende vurdering:

6= meget enig, 5= overvejende enig (angivet med en fed lodret streg), 4= lidt enig, 3= lidt uenig, 2= overvejende uenig, 1= meget uenig.

Respondenter, som har svaret ved ikke, indgår ikke i figuren.

Kilde: Bilagsrapport I, bilag 8



5.3 VURDERINGER AF PROBLEMER KNYTTET TIL LØNDANNELSEN

De problemer, der måtte være forbundet med aflønningen af arbejdstagere ved indførelse af et nyt lønsystem, er belyst i spørgsmål 26, 29, 30, 39 og 40. Respondenterne er blevet bedt om at tage stilling til følgende udsagn:

Spm. 26

Det er et problem, at et lønsystem med lavere automatisk slutløn og øget adgang til at forhandle individuelle tillæg kan give større lønnedgang i krisetider ved opsigelse af tillæg.

Spm. 29

Det er et problem, at et lønsystem med lavere automatisk slutløn og øget adgang til at forhandle individuelle tillæg kan give medarbejdere - der ikke er forhandlingsvante - en lav løn.

Spm. 30

Det er et problem, at en reduktion af skalalønnen vil give mindre automatiske lønstigninger.

Spm. 39

Det er et problem, at færre løntrin ikke sikrer tilstrækkelig automatisk lønudvikling.

Spm. 40

Det er et problem, at færre løntrin vil give en lavere automatisk slutløn.

Arbejdstagere og arbejdsgivere vurderer problemerne knyttet til løndannelsen forskelligt

Der er store forskelle på arbejdstagernes og arbejdsgivernes vurderinger jf. figur 15. Arbejdstagerne er set under ét overvejende *enige* i, at det er et problem, at ændringer i lønsystemet vil reducere lønningerne. Arbejdsgiverne er omvendt lidt *uenige* i, at en reduktion af den automatiske løn er et problem. Arbejdsgivernes vurderinger af de forskellige problemer varierer. Når det drejer sig om lønreduktioner i krisetider (spørgsmål 26), er arbejdsgiverne set under ét hverken *enige* eller *uenige* i, at et nyt lønsystem vil give problemer. Når det handler om medarbejdernes erfaring med at forhandle løn (spørgsmål 29), er arbejdsgiverne set under ét lidt *enige* i, at der er et problem.

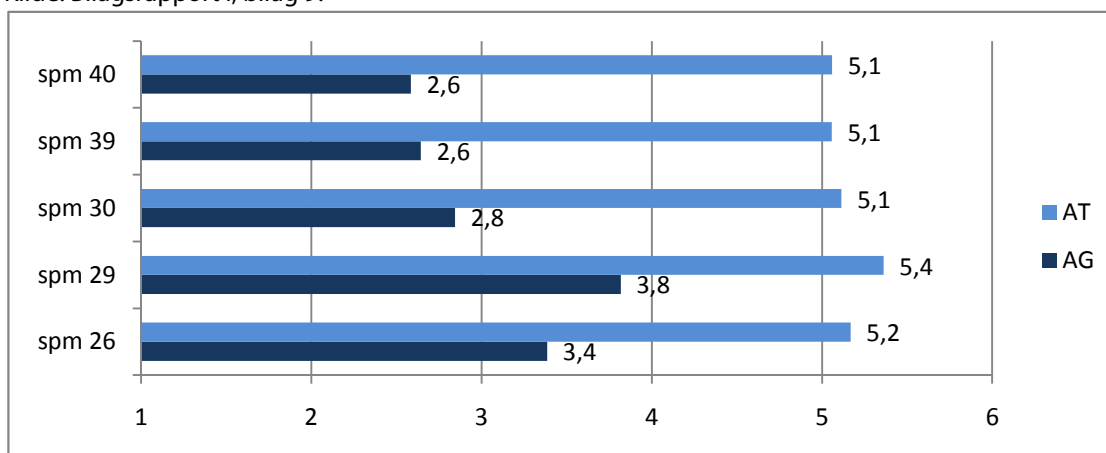
Figur 15

Arbejdstagernes og arbejdsgivernes vurdering af problemer knyttet til løndannelsen

Figuren viser arbejdstagernes (AT) og arbejdsgivernes (AG) gennemsnitlige vurdering af problemer vedr. aflønning af arbejdstagere, som er beskrevet i spørgsmål 26, 29, 30, 39 og 40.

Det har været muligt at give følgende vurdering: 6=meget enig, 5= overvejende enig, 4=lidt enig, 3= lidt uenig, 2= overvejende uenig, 1=meget uenig. Respondenter, som har svaret *ved ikke*, indgår *ikke* i figuren.

Kilde: Bilagsrapport I, bilag 9.



5.3.1 Arbejdstagernes vurderinger

Spredningen i arbejdstagernes vurderinger af problemer der er knyttet til løndannelsen er vist i figur 16. Som det ses af figuren, er spredningen ualmindelig lille.

80 % af arbejdstagerne vurderer, at et nyt lønsystem vil give problemer ved løndannelsen

80 % af arbejdstagerne er set under ét meget eller overvejende *enige* i, at et lønsystem med lavere automatisk slutløn og øget adgang til at forhandle individuelle tillæg vil give de problemer, som er beskrevet i de 5 spørgsmål. Kun 3,5 % af arbejdstagerne er set under et meget eller overvejende *uenige*.

Arbejdstagerne vurderer således, at det er et problem, at de beskrevne ændringer i lønsystemet ikke sikrer automatiske lønstigninger, risikerer at give større lønnedgang i krisetider og kan give medarbejdere uden forhandlingserfaring en lavere løn. Det hænger formodentlig sammen med, at 64 % af arbejdstagerne, jf. kapitel 3, vurderer, at et nyt lønsystem vil reducere den samlede lønsum.

Figur 16

Spredningen i arbejdstagernes vurderinger af problemer knyttet til løndannelsen

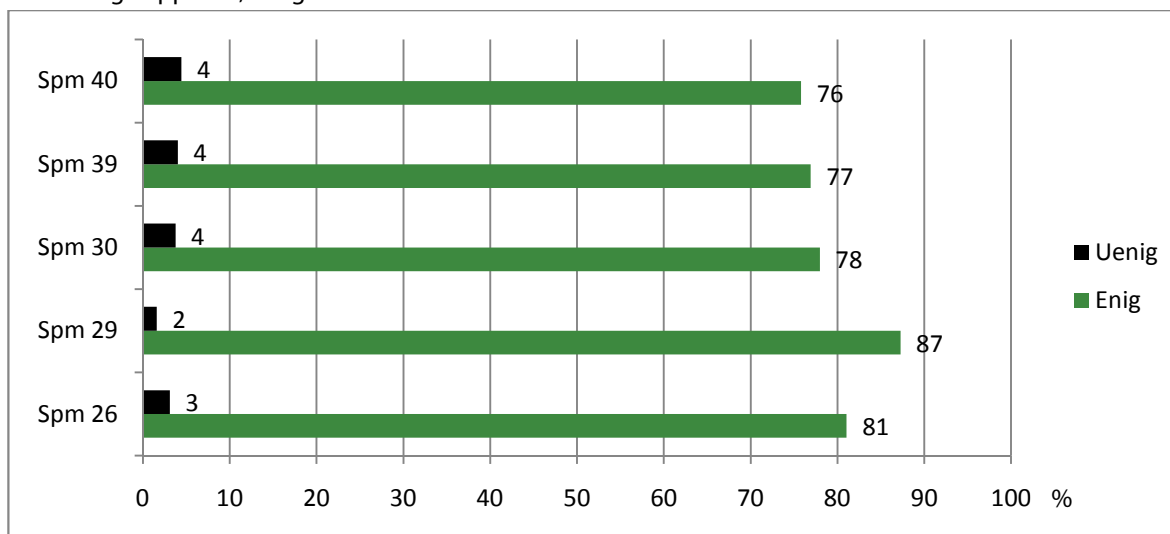
Figuren viser spredningen i arbejdstagernes vurdering af de problemer knyttet til løndannelsen, som er beskrevet i spørgsmål 26, 29, 30, 39 og 40.

■ Procent arbejdstagere som er meget eller overvejende *uenige* i de beskrevne problemer

■ Procent arbejdstagere som er meget eller overvejende *enige* i de beskrevne problemer

Respondenter, som har svaret *ved ikke*, indgår ikke i figuren.

Kilde: Bilagsrapport 1, bilag 3



5.3.2 Arbejdsgivernes vurderinger

Spredningen i arbejdsgivernes vurderinger af de problemer, der måtte være knyttet til løndannelsen, hvis der indføres et nyt lønsystem med færre løntrin, lavere automatisk slutløn og øget adgang til at forhandle individuelle tillæg er vist i figur 17.

Det fremgår af figuren, at spredningen i arbejdsgivernes vurderinger er relativ stor.

Figur 17

Spredningen i arbejdsgivernes vurderinger af problemer vedr. aflønning af arbejdstagere

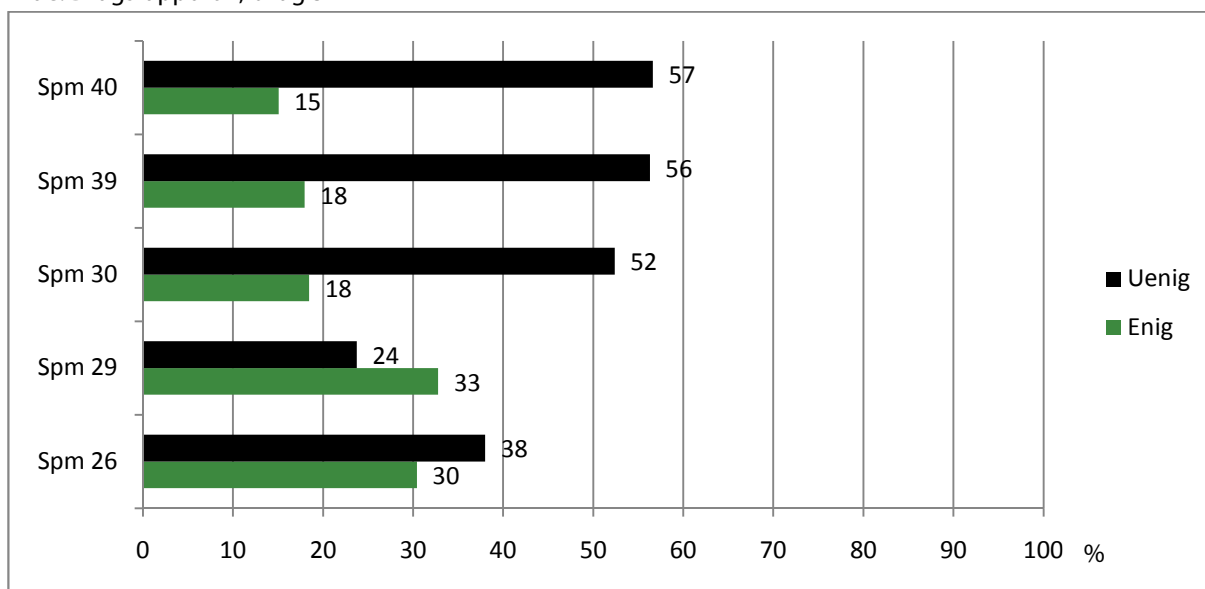
Figuren viser spredningen i arbejdsgivernes vurdering af de problemer vedr. aflønning af arbejdstagere, som er beskrevet i spørgsmål 26, 29, 30, 39 og 40.

■ Procent arbejdsgivere som er meget eller overvejende *uenige* i de beskrevne problemer

■ Procent arbejdsgivere som er meget eller overvejende *enige* i de beskrevne problemer

Respondenter, som har svaret *ved ikke*, indgår ikke i figuren.

Kilde: Bilagsrapport 1, bilag 3



Arbejdsgivernes vurdering af problemerne ved reduktion i de automatiske løndele

55 % af arbejdsgiverne er meget eller overvejende *uenige* i, at det er et problem, at en reduktion af de automatiske løndele vil give mindre automatiske lønstigninger (spørgsmål 30), en lavere automatisk slutløn (spørgsmål 40) og ikke sikre en tilstrækkelig automatisk lønstigning (spørgsmål 39). Der er dog 17 % der omvendt er *enige* i, at der er et problem. Svarene skal ses i forhold til, at kun 8 % af arbejdsgiverne vurderer, at et nyt lønsystem vil reducere lønsummen.

Forskellene i vurderingen afhænger af, hvor stor en virksomhed arbejdsgiverne arbejder i - jf. figur 18 nederste graf. Arbejdsgivere fra virksomheder med mere end 25 ansatte er således overvejende *uenige* i, at en reduktion i de automatiske løndele vil give problemer, mens arbejdsgivere fra virksomheder med 1-9 ansatte kun er lidt *uenige*.

Arbejdsgiverne er enige med arbejdstagerne i, at ikke-forhandlingsvante medarbejdere får problemer

Det skal endelig fremhæves, at andelen af arbejdsgivere, som er meget eller overvejende *enige* i, at det er et problem for løndannelsen, at medarbejdere med og uden forhandlingserfaring stilles forskelligt er større end andelen af arbejdsgivere, som er *uenige* i det beskrevne problem. 33 % af arbejdsgiverne er således *enige* i, at arbejdstagerne som ikke er forhandlingsvante vil få et problem, hvis de skal forhandle individuel løn. 24 % af arbejdsgiverne er meget eller overvejende *uenige* heri.

Arbejdsgiverne er *uenige* i vurderingen af problemerne ved løndannelsen i krisetider

Når det drejer sig om løndannelsen i krisetider (spørgsmål 26), er der overraskende store forskelle på arbejdsgivernes vurdering. 38 % af arbejdsgiverne er meget eller overvejende *uenige* i, at det er et problem, at et nyt lønsystem vil kunne give større lønnedgang i krisetider, mens 30 % er meget eller overvejende *enige* i, at der er et problem.

De store forskelle i arbejdsgivernes vurdering kan - jf. figur 18 øverst - forklares ved, at mange arbejdsgivere fra store virksomheder er *uenige* i, at ændringer i lønsystemet vil give problemer, mens mange arbejdsgivere fra små virksomheder er *enige* i, at en ændring vil give problemer.

Figur 18

Arbejdsgivergrupperes vurdering af problemer knyttet til løndannelsen

Figuren viser forskellige arbejdsgiveres (AG) gennemsnitlige vurdering af:

- Hvorvidt det vil være et problem, at et lønsystem med lavere automatisk slutløn og øget adgang til at forhandle individuelle tillæg vil give arbejdstagere lavere løn i krisetider (spm 26) (øverste figur).
- Hvorvidt det vil være et problem at en reduktion af skalalønnen vil give mindre automatiske lønstigninger (spm 30) (nederste figur)

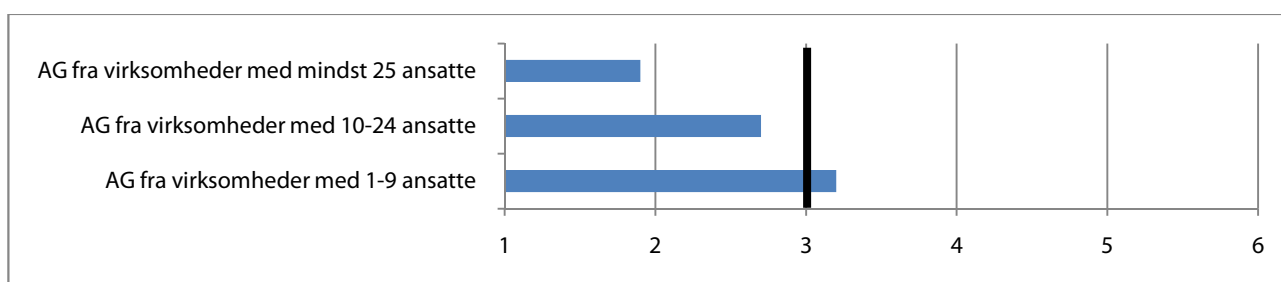
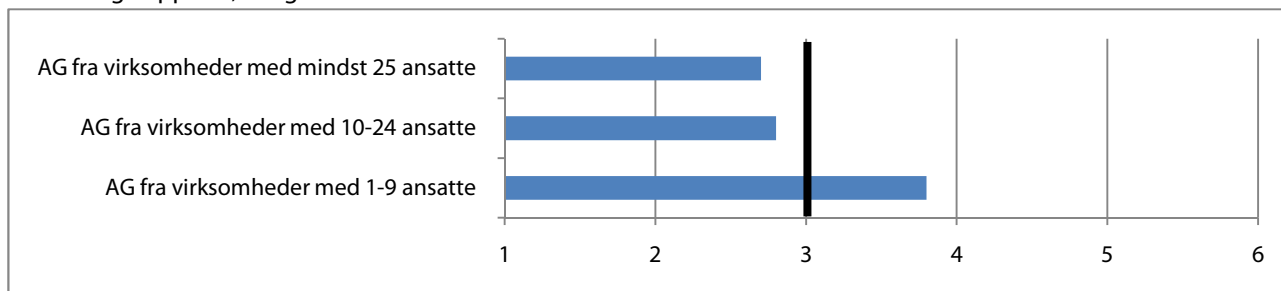
Det har været muligt at angive følgende vurdering:

6=meget enig, 5= overvejende enig, 4=lidt enig, 3= lidt uenig (angivet med en fed lodret streg) eller

2= overvejende uenig, 1=meget uenig.

Respondenter, som har svaret *ved ikke*, indgår ikke i figuren.

Kilde: Bilagsrapport I, bilag 9



5.4 ADMINISTRATIVE OG KULTURELLE PROBLEMER

De administrative og kulturelle problemer, der kan være forbundet med at ændre lønsystemet, er belyst i spørgsmål 25, 28, 31 og 36. Respondenterne er blevet bedt om at tage stilling til følgende udsagn:

Spm. 25

Et lønsystem med lavere automatisk slutløn og øget adgang til at forhandle individuelle tillæg giver fare for at lønstrukturen bliver uigennemskuelig og vilkårlig.

Spm. 28

Det er et problem, at et lønsystem med lavere automatisk slutløn og øget adgang til at forhandle individuelle tillæg kan give forskelle i aflønning af medarbejdere med samme anciennitet.

Spm. 31

Det er et problem, at et lønsystem med lavere automatisk slutløn og øget adgang til at forhandle individuelle tillæg vil medføre konkurrence mellem medarbejderne internt i en virksomhed.

Spm. 36

Det er et problem, at der skal bruges mange ressourcer på forhandling i virksomhederne, hvis der indføres et lønsystem med lavere automatisk slutløn og øget adgang til at forhandle individuelle tillæg.

Arbejdstagernes og arbejdsgivernes gennemsnitlige vurderinger af de fire spørgsmål er vist i figur 19. Der er forskelle - dog ikke store forskelle - på arbejdstagernes og arbejdsgivernes vurderinger. Arbejdsgiverne er set under ét hverken *enige* eller *uenige* i, at et nyt lønsystem vil give de beskrevne problemer. Arbejdstagerne set under ét placerer sig mellem at være lidt og overvejende *enige* i problemerne.

Figur 19

Arbejdstagernes og arbejdsgivernes vurdering af administrative og kulturelle problemer

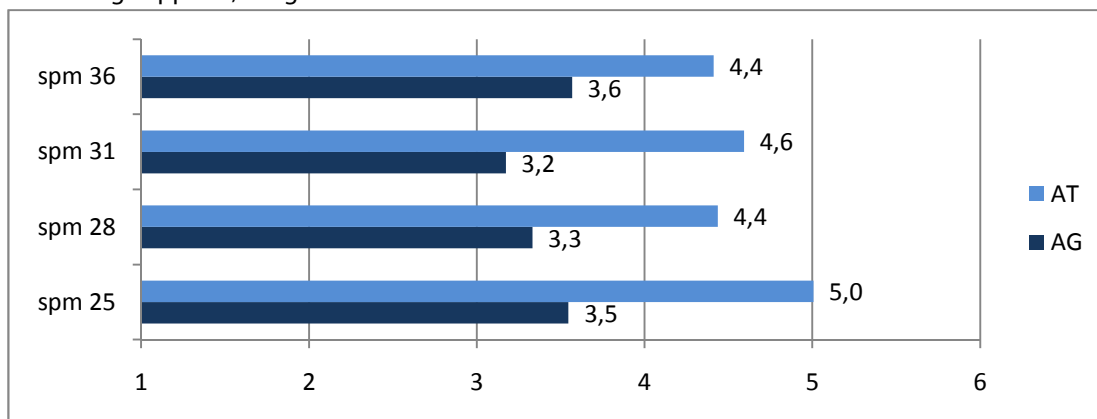
Figuren viser arbejdstagernes (AT) og arbejdsgivernes (AG) gennemsnitlige vurdering af de administrative og kulturelle problemer, som er beskrevet i spørgsmål 25, 28, 31 og 36.

Det har været muligt at give følgende vurdering:

6=meget enig, 5= overvejende enig, 4=lidt enig, 3= lidt uenig, 2= overvejende uenig, 1=meget uenig.

Respondenter, som har svaret ved ikke, indgår ikke i figuren.

Kilde: Bilagsrapport I, bilag 9



5.4.1 Arbejdstagernes vurderinger

80 % af arbejdstagerne vurderer, at en uigennemsigtig lønstruktur vil blive et problem

Spredningen i arbejdstagernes vurderinger er vist i figur 20. Det er meget markant, at næsten 80 % af arbejdstagerne er meget eller overvejende *enige* i, at det er et problem, at en ændring af lønsystemet vil gøre lønstrukturen uigennemskuelig, mens kun 3 % er *uenige* heri (spørgsmål 25).

Det er også værd at bemærke, at ca. 60 % af arbejdstagerne vurderer, at det er et problem, at en individuel løndannelse vil give intern konkurrence (spørgsmål 31), og at det vil være problematisk, at personer med samme anciennitet oppebærer forskellig løn (spørgsmål 28). Det er der omvendt henholdsvis 10 og 16 % af arbejdstagerne, der er meget eller overvejende *uenige* i.

Endelig vurderer over halvdelen af arbejdstagerne, at det er et problem, at der skal bruges flere ressourcer på lønforhandlinger (spørgsmål 36).

Figur 20

Spredningen i arbejdstagernes vurderinger af administrative og kulturelle problemer

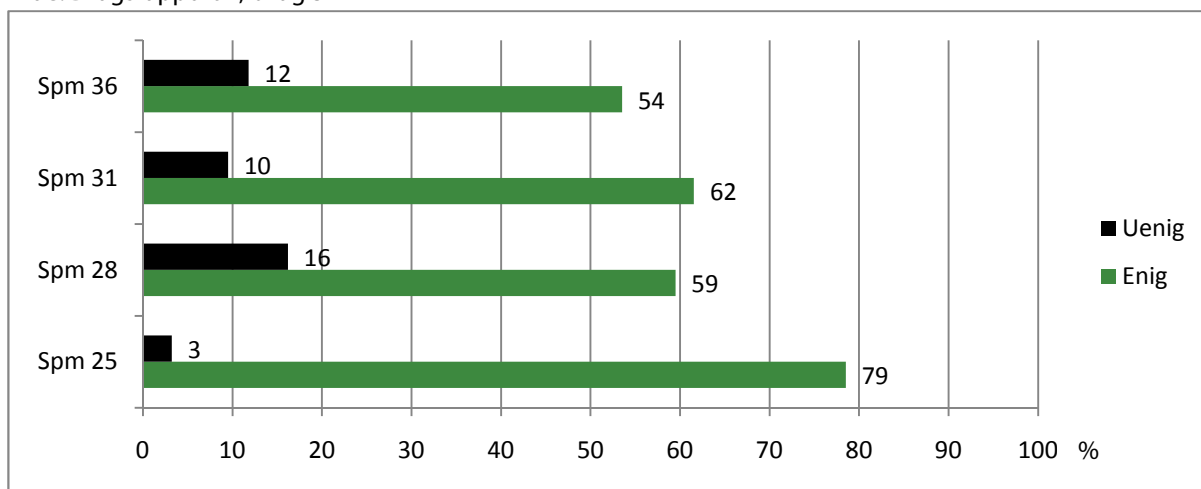
Figuren viser spredningen i arbejdstagernes vurdering af de administrative og kulturelle problemer, som er beskrevet i spørgsmål 25, 28, 31 og 36.

■ Procent arbejdstagere som er meget eller overvejende *uenige* i de beskrevne problemer

■ Procent arbejdstagere som er meget eller overvejende *enige* i de beskrevne problemer

Respondenter, som har svaret *ved ikke*, indgår ikke i figuren.

Kilde: Bilagsrapport 1, bilag 3



Der er ikke store forskelle på, hvorledes arbejdstagere med forskellige stamdata vurderer problemerne. Dog er der en tendens¹⁰ til, at arbejdstagere fra store virksomheder, kvinder, ældre arbejdstagere og arbejdstagere uden forhandlingserfaring er mere *enige* i, at en ændring af lønsystemet vil give problemer end arbejdstagere fra små virksomheder, mænd, yngre arbejdstagere og arbejdstagere med forhandlingserfaring.

¹⁰ Jf. bilagsrapport I, bilag 9.

5.4.2 Arbejdsgivernes vurderinger

Arbejdsgiverne vurderer de administrative og kulturelle problemer meget forskelligt

Spredningen i arbejdsgivernes vurderinger er vist i figur 21. Som det ses, er spredningen meget stor. Ser man på alle spørgsmålene under ét, har 41 % af arbejdsgiverne tilkendegivet, at de er meget eller overvejende *uenige* i de beskrevne problemer, men samtidig er der 33 %, der er meget eller overvejende *enige* i problemerne.

Forskellene i vurderingerne er størst i spørgsmålet om, hvorvidt det er et problem, at et nyt lønsystem kan resultere i, at medarbejdere med samme anciennitet aflønnes forskelligt (spørgsmål 28). Her er 39 % af arbejdsgiverne *enige* med arbejdstagerne i, at det er et problem.

Figur 21

Spredningen i arbejdsgivernes vurderinger af administrative og kulturelle problemer

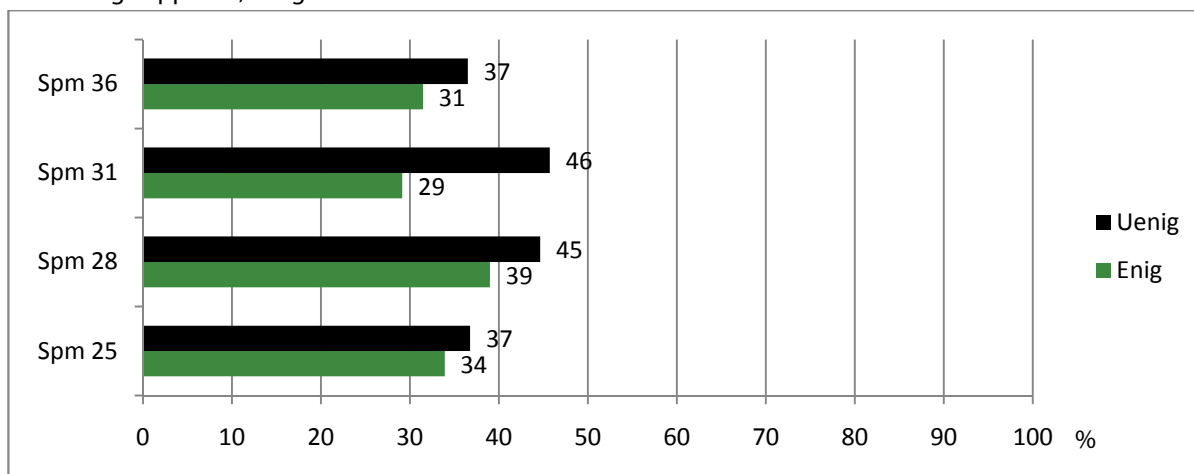
Figuren viser spredningen i arbejdsgivernes vurdering af de administrative og kulturelle problemer, som er beskrevet i spørgsmål 25, 28, 31 og 36.

■ Procent arbejdsgivere som er meget eller overvejende *uenige* i de beskrevne problemer

■ Procent arbejdsgivere som er meget eller overvejende *enige* i de beskrevne problemer

Respondenter, som har svaret *ved ikke*, indgår ikke i figuren.

Kilde: Bilagsrapport 1, bilag 3



De store virksomheder er *uenige* i, og de små virksomheder er *enige* i, at et nyt lønsystem vil give administrative og kulturelle problemer

Det er undersøgt jf. figur 22, i hvilket omfang forskellene i arbejdsgivernes vurderinger kan forklares ud fra størrelsen af den virksomhed, de arbejder i.

Som det ses af figuren, er arbejdsgivere fra store virksomheder set under ét overvejende *uenige* i, at der vil opstå problemer på de beskrevne områder, mens arbejdsgivere fra små virksomheder hælder til at være lidt *enige* i, at der vil opstå problemer. Det gælder også spørgsmålet om, hvorvidt en ændring af lønsystemet vil gøre lønstrukturen uigennemskuelig (spørgsmål 25).

Figur 22

Spredningen i store og små virksomheders vurderinger af administrative og kulturelle problemer

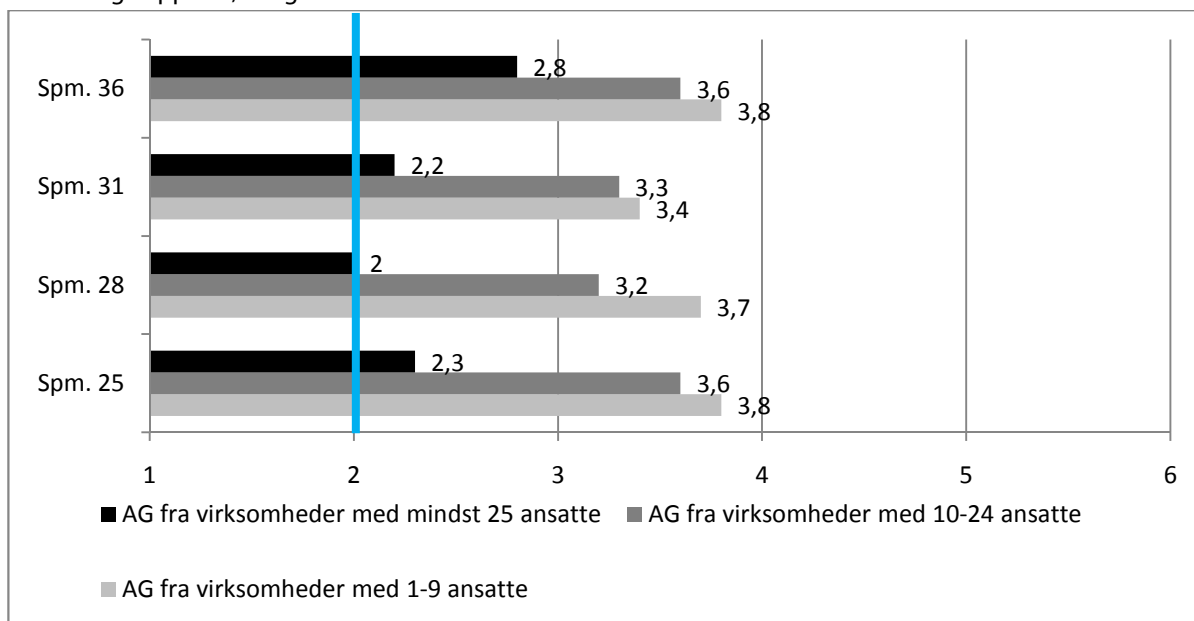
Figuren viser spredningen i store og små virksomheders vurdering af de administrative og kulturelle problemer, som er beskrevet i spørgsmål 25, 28, 31 og 36.

Det har været muligt at angive følgende vurdering:

6=meget enig, 5= overvejende enig, 4=lidt enig, 3= lidt uenig eller 2= overvejende uenig(angivet med en fed lodret streg), 1=meget uenig.

Respondenter, som har svaret *ved ikke*, indgår ikke i figuren.

Kilde: Bilagsrapport I, bilag 9



6. ANALYSE AF FORDELE OG ULEMPER VED AT ÆNDRE ARBEJDSSTIDSSYSTEMET

6.1 VURDERINGER AF DET NUVÆRENDE ARBEJDSSTIDSSYSTEMS FORDELE

Det nuværende arbejdsystems fordele er belyst i spørgsmålene 42, 44, 45, 46, 47 og 51. Respondenterne er blevet bedt om at vurdere følgende udsagn:

Spm. 42

De nuværende arbejdstidsregler gør det enkelt for arbejdsgivere og medarbejderne at overskue, hvilke kompensation der skal ydes for overarbejde.

Spm. 44

De nuværende arbejdstidsregler giver arbejdsgiverne gode muligheder for at tilrettelægge arbejdet i forhold til opgavernes deadlines.

Spm. 45

De nuværende arbejdstidsregler giver medarbejderne gode muligheder for at planlægge deres arbejdstid.

Spm. 46

De nuværende arbejdstidsregler motiverer arbejdsgiverne til at tilrettelægge arbejdet, så det kan gennemføres inden for normal arbejdstid.

Spm. 47

De nuværende arbejdstidsregler sikrer, at der skabes balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Spm. 51

De nuværende arbejdstidsregler er retfærdige, fordi lønnen honorerer den enkeltes arbejdsindsats.

Arbejdstagernes og arbejdsgivernes gennemsnitlige vurderinger er vist i figur 23.

Små forskelle på arbejdstageres og arbejdsgiveres vurdering af det nuværende arbejdstidssystems fordele

Som det fremgår af figur 23, er der kun mindre forskelle mellem arbejdsgiverne og arbejdstagernes vurderinger set under ét.

Arbejdstagerne er *lidt enige* i, at det nuværende arbejdstidssystem har de beskrevne fordele, mens arbejdsgiverne er *lidt uenige* i, at det nuværende arbejdstidssystem har de beskrevne fordele. Det gælder dog ikke spørgsmål 46 og 47, hvor arbejdsgiverne ligesom arbejdstagerne er *lidt enige* i, at det nuværende arbejdstidssystem motiverer virksomhederne til at tilrettelægge arbejdet, så det gennemføres inden for normal arbejdstid og sikrer en balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Figur 23

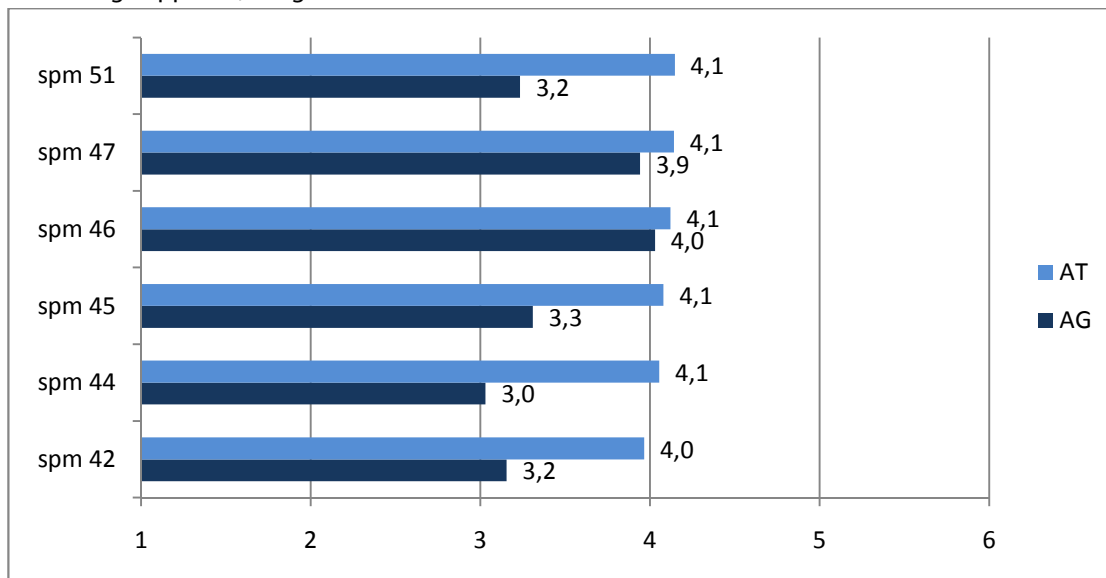
Arbejdstagernes og arbejdsgivernes vurderinger af fordelene ved det nuværende arbejdstidssystem

Figuren viser arbejdstagernes (AT) og arbejdsgivernes (AG) gennemsnitlige vurdering af fordelene ved det nuværende arbejdstidssystem, som er beskrevet i spørgsmål 42, 44, 45, 46, 47 og 51. Det har været muligt at give følgende vurdering:

6=meget enig, 5= overvejende enig, 4=lidt enig, 3= lidt uenig, 2= overvejende uenig, 1=meget uenig.

Respondenter, som har svaret *ved ikke*, indgår ikke i figuren.

Kilde: Bilagsrapport 1, bilag 11



6.1.1 Arbejdstagernes vurderinger

Stor spredning i arbejdstagernes vurdering af fordelene ved det nuværende arbejdstidssystem

Der er - jf. Figur 24 - en relativ stor spredning i arbejdstagernes vurderinger af fordelene ved det nuværende arbejdstidssystem. Set under ét er der 47 % af arbejdstagerne, som er meget eller overvejende *enige* i, at de nuværende arbejdstidsregler på den ene side gør det enkelt at overskue, hvilken kompensation der ydes for overarbejde og på den anden side sikrer, at arbejdet tilrettelægges under rimeligt hensyn både til virksomhedens opgaver og til balancen mellem medarbejdernes arbejdsliv og privatliv. Men der er samtidig en relativ stor gruppe, nemlig 18 %, som er meget eller overvejende *uenige* heri.

Det er undersøgt¹¹ i hvilket omfang forskellene i arbejdstagernes vurderinger kan henføres til forskelle i, hvilken virksomhed de arbejder i, eller til deres personlige baggrund. Forskellene i arbejdstagernes vurderinger kan kun i meget begrænset udstrækning forklares ud fra arbejdstagernes personlige baggrund. Der er dog en tendens til at mænd, yngre arbejdstagere og arbejdstagere der er forsørgere til børn under 15 år er mere tilfredse med de nuværende arbejdstidsregler end kvinder, ældre arbejdstagere og ikke forsørgere.

¹¹ Jf. Bilagsrapport I bilag 11.

Arbejdstagere fra virksomheder, hvor der *ikke* forekommer overarbejde, vurderer, at de nuværende overenskomster understøtter balancen mellem arbejdsliv og privatliv

Ser man på virksomhedsparametrene skal det fremhæves, at arbejdstagere, der kommer fra virksomheder, hvor der *ikke* forekommer overarbejde jævnligt er overvejende *enige* i, at det nuværende arbejdstidssystem motiverer virksomhederne til at tilrettelægge arbejdet, så det gennemføres inden for normal arbejdstid og sikrer en balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Til sammenligning er arbejdstagere fra virksomheder, hvor der jævnligt forekommer overarbejde kun *lidt enige*. Der er ingen markant sammenhæng mellem om arbejdstagerne kommer fra en stor eller lille virksomhed.

Figur 24

Spredningen i arbejdstagerne vurdering af fordelene ved det nuværende arbejdstidssystem

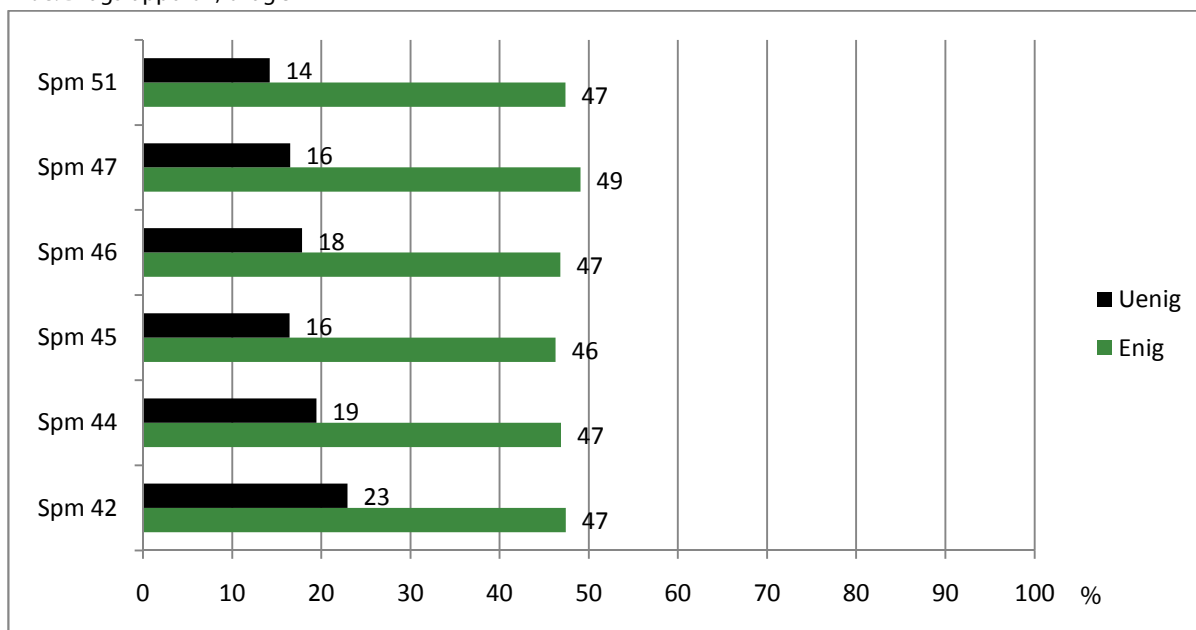
Figuren viser spredningen i arbejdstageres vurdering af fordelene ved det nuværende arbejdstidssystem, som er beskrevet i spørgsmål 42, 44, 45, 46, 47 og 51.

■ Procent arbejdstagere som er meget eller overvejende *Uenige* i de beskrevne fordele

■ Procent arbejdstagere som er meget eller overvejende *enige* i de beskrevne fordele

Respondenter, som har svaret *ved ikke*, indgår ikke i figuren.

Kilde: Bilagsrapport 1, bilag 5



6.1.2 Arbejdsgivernes vurderinger

Spredningen i arbejdsgivernes vurderinger er vist i figur 25. Spredningen blandt arbejdsgivere er endog meget stor. Set under ét er der 35 % af arbejdsgiverne, som er meget eller overvejende *enige* i, at de nuværende arbejdstidsregler har de beskrevne fordele, og 36 % der er meget eller overvejende *uenige*.

Flertallet af arbejdsgiverne er *enige* med arbejdstagerne i, at det nuværende arbejdstidssystem sikrer balance mellem arbejdsliv og privatliv

Størstedelen af arbejdsgiverne, hhv. 48 og 46 %, er overvejende eller meget *enige* i, at det er en fordel ved det nuværende arbejdstidssystem, at det motiverer arbejdsgiverne til at tilrettelægge arbejdet, så det kan

gennemføres indenfor normal arbejdstid (spørgsmål 46), samt at det sikrer, at der skabes balance mellem arbejdsliv og privatliv (spørgsmål 47).

Samtidig er der dog 38 % af arbejdsgiverne, som er overvejende eller meget *uenige* i, at de nuværende arbejdstidsregler giver medarbejderne gode muligheder for at planlægge deres arbejdstid (spørgsmål 45).

Figur 25

Spredningen i arbejdsgivernes vurdering af fordelene ved det nuværende arbejdstidssystem

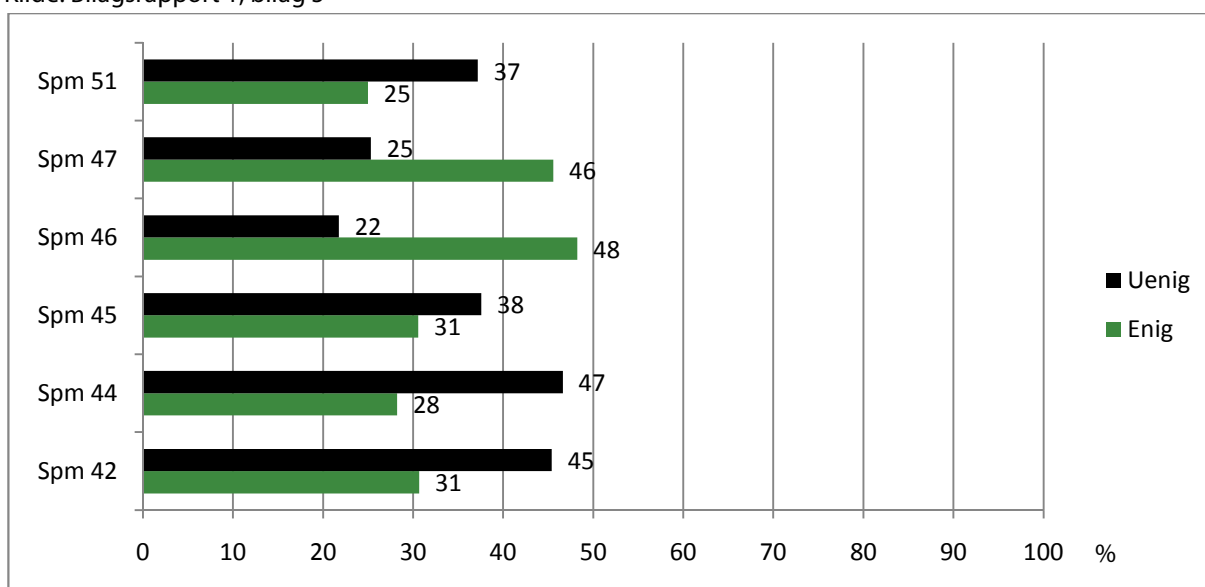
Figuren viser spredningen i arbejdsgivernes vurdering af fordelene ved det nuværende arbejdstidssystem, som er beskrevet i spørgsmål 42, 44, 45, 46, 47 og 51.

■ Procent arbejdsgivere som er meget eller overvejende *Uenige* i de beskrevne fordele

■ Procent arbejdsgivere som er meget eller overvejende *enige* i de beskrevne fordele

Respondenter, som har svaret *ved ikke*, indgår ikke i figuren.

Kilde: Bilagsrapport 1, bilag 5



Halvdelen af arbejdsgiverne vurderer, at det nuværende arbejdstidssystem ikke giver gode muligheder for at tilrettelægge arbejdet i forhold til virksomhedens deadlines

47 % af arbejdsgiverne er meget eller overvejende *uenige* i, at det nuværende arbejdstidssystem giver gode muligheder for at tilrettelægge arbejdet i forhold til opgavernes deadlines (spørgsmål 44), 45 % er overvejende eller meget *uenige* i, at det nuværende arbejdstidssystem gør det enkelt at overskue, hvilken compensation, der skal ydes for overarbejde (spørgsmål 42), mens 37 % er *uenige* i, at de nuværende arbejdstidsregler er retfærdige, fordi lønnen honorerer den enkeltes arbejdsindsats (spørgsmål 51). Også i forhold til disse spørgsmål er der set over ét en relativ stor andel af arbejdsgiverne nemlig 28 %, som er *enige* i fordelene ved det nuværende arbejdstidssystem.

Det er jf. figur 26 undersøgt, om der er forskelle på arbejdsgivernes vurderinger afhængig af, hvor de arbejder. Undersøgelsen viser, at spredningen i arbejdsgivernes vurderinger af det nuværende arbejdstidssystems fordele i vid udstrækning kan forklares ved, at arbejdsgivere, som kommer fra store virksomheder, vurderer de beskrevne fordele anderledes end arbejdsgivere fra små virksomheder.

Arbejdsgivere fra virksomheder med mere end 25 ansatte er set under ét overvejende uenige i, at det nuværende arbejdstidssystem giver arbejdsgiverne gode muligheder for at tilrettelægge arbejdet i forhold til opgavernes deadlines (spørgsmål 44), giver medarbejderne gode muligheder for at planlægge deres arbejdstid (spørgsmål 45), samt at det er retfærdigt, fordi lønnen honorerer den enkeltes arbejdsindsats (spørgsmål 51). Til sammenligning hælder arbejdsgivere fra virksomheder med 10-24 ansatte mod at være lidt *uenige/neutrale*, mens arbejdsgivere fra virksomheder med 1-9 ansatte set under ét er lidt *enige* i det nuværende arbejdstidssystems fordele.

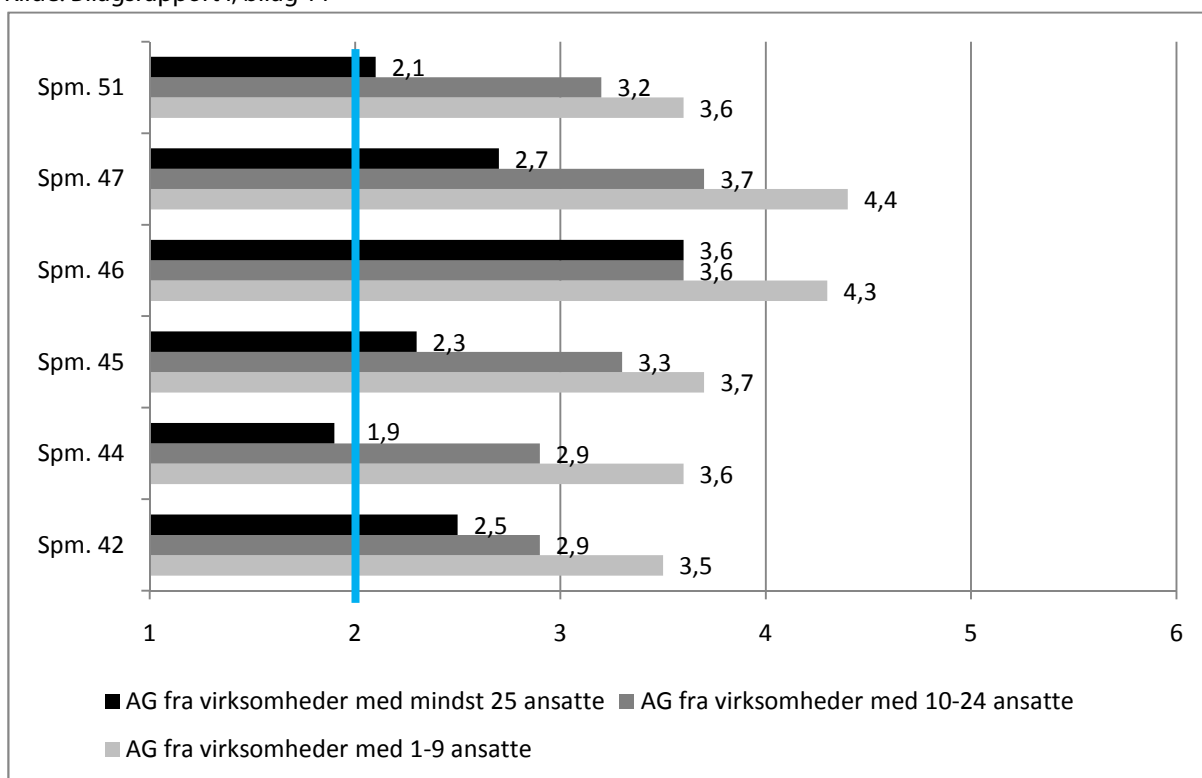
Figur 26
Spredningen i store og små virksomheders vurderinger af det nuværende arbejdstidssystems fordele

Figuren viser spredningen i store og små virksomheders vurdering af det nuværende arbejdstidssystems fordele, som beskrevet i spørgsmål 42, 44, 45, 46, 47 og 51.

Det har været muligt at angive følgende vurdering:

6=meget enig, 5= overvejende enig, 4=lidt enig, 3= lidt uenig eller 2= overvejende uenig (angivet med en fed lodret streg), 1=meget uenig. Respondenter, som har svaret *ved ikke*, indgår ikke i figuren.

Kilde: Bilagsrapport I, bilag 11



6.2 DET NUVÆRENDE ARBEJDSSTIDSSYSTEMS ULEMPER

Det nuværende arbejdstidssystems ulemper er belyst i spørgsmålene 43, 48, 49 og 50. Respondenterne er blevet bedt om at vurdere følgende udsagn:

Spm. 43

De nuværende arbejdstidsregler indebærer, at arbejdsgiverne skal bruge meget tid på at forstå og anvende overtidsbestemmelserne.

Spm. 48

De nuværende arbejdstidsregler gør det vanskeligt at konkurrere om opgaver i udlandet.

Spm. 49

De nuværende arbejdstidsregler gør det vanskeligt at konkurrere med andre rådgivende virksomheder eksempelvis ingeniørvirksomheder.

Spm. 50

De nuværende arbejdstidsregler giver en kultur med mistro, hvor overarbejde konstant er til diskussion.

Arbejdstagernes og arbejdsgivernes gennemsnitlige vurderinger af det nuværende arbejdstidssystems ulemper er vist i figur 27. Som det ses af figuren, er der en forskel mellem arbejdsgiverne og arbejdstagernes vurderinger set under ét. Arbejdstagerne er set under ét lidt *uenige* i, at det nuværende arbejdstidssystem har de beskrevne ulemper, mens arbejdsgiverne er lidt *enige* i, at det nuværende arbejdstidssystem har de beskrevne ulemper.

Figur 27

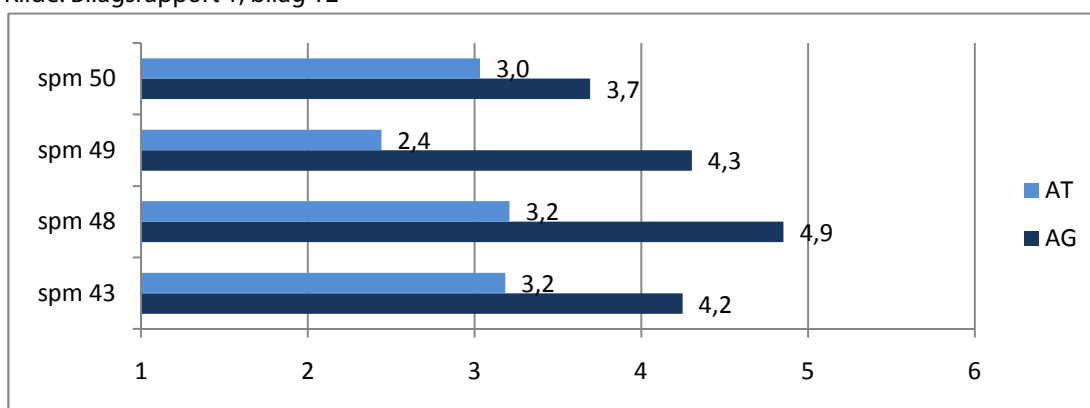
Arbejdstagernes og arbejdsgivernes vurderinger af ulemperne ved det nuværende arbejdstidssystem

Figuren viser arbejdstagernes (AT) og arbejdsgivernes (AG) gennemsnitlige vurdering af ulemperne ved det nuværende arbejdstidssystem, som er beskrevet i spørgsmål 43, 48, 49 og 50. Det har været muligt at give følgende vurdering:

6=meget enig, 5= overvejende enig, 4=lidt enig, 3= lidt uenig, 2= overvejende uenig, 1=meget uenig.

Respondenter, som har svaret ved ikke, indgår ikke i figuren.

Kilde: Bilagsrapport 1, bilag 12



6.2.1 Arbejdstagernes vurderinger

Spredningen i arbejdstagernes vurderinger af ulemperne ved det nuværende arbejdstidssystem er vist i figur 28.

45 % af arbejdstagere er *uenige* i det meste af kritikken af arbejdstidssystemet

Op imod halvdelen af arbejdstagerne er *uenige* i det meste af kritikken af arbejdstidssystemet. Der er flest arbejdstagere, nemlig 59 %, der er meget eller overvejende *uenige* i kritikken af, at arbejdstidssystemet skulle begrænse konkurrencen i forhold til andre rådgivende virksomheder (spørgsmål 49). For så vidt angår ulemperne internt i virksomhederne er vurderingerne mere spredte. Her er 40 % af arbejdstagerne meget eller overvejende *uenige* i, at det er et problem, at der skal bruges tid på at forstå og anvende arbejdstidsreglerne (spørgsmål 43) og 44 % er meget eller overvejende *uenige* i, at diskussionerne om overtidsbestemmelser skaber en kultur præget af mistro (spørgsmål 50). Der er dog henholdsvis 24 % og 19 %, der er meget eller overvejende *enige* i de to problemer. Det skal fremhæves, at ca. 40 % af arbejdstagerne har svaret *ved ikke* til spørgsmålet om det nuværende arbejdstidssystems konsekvenser for konkurrencen med andre rådgivende virksomheder.

Arbejdstagerne deler sig i vurderingen af arbejdstidsreglernes betydning for den internationale konkurrence

Når det kommer til konkurrencen med udlandet, er arbejdstagernes vurderinger af arbejdstidssystemet (spørgsmål 48) parallelt til deres vurdering af lønsystemets betydning (spørgsmål 35). Der er således 38 % af arbejdstagerne, som er meget eller overvejende *uenige* i, at arbejdstidssystemet begrænser virksomhedernes konkurrenceevne i forhold til udlandet, og 23 % som er meget eller overvejende *enige* i dette. Også her skal det fremhæves, at en meget stor del af arbejdstagerne - næsten 50 % - har svaret *ved ikke* til spørgsmålet om arbejdstidssystemets konsekvenser for konkurrencen i udlandet.

Figur 28

Spredningen i arbejdstagernes vurdering af ulemperne ved det nuværende arbejdstidssystem

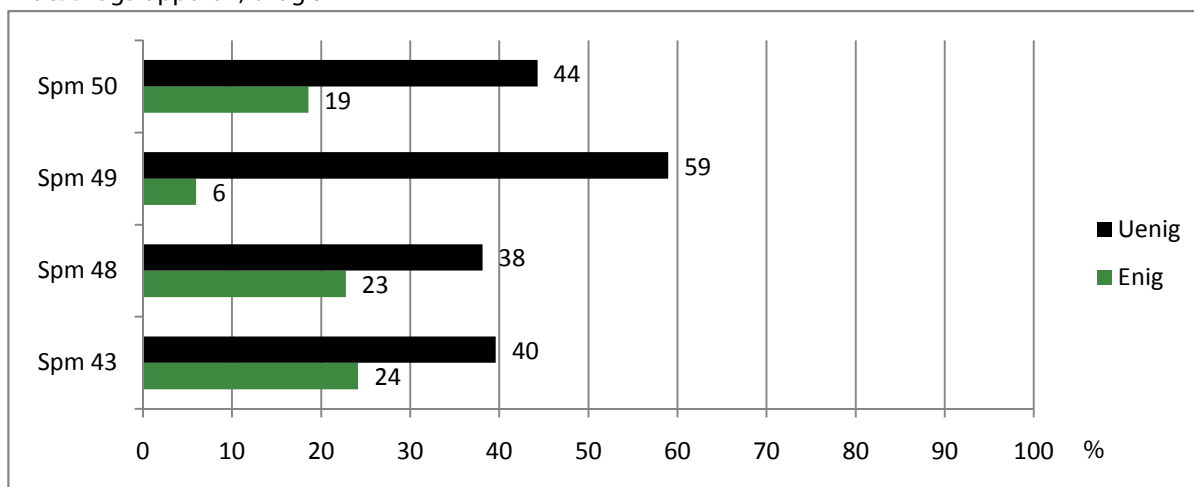
Figuren viser spredningen i arbejdstagernes vurdering af ulemperne ved det nuværende arbejdstidssystem, som er beskrevet i spørgsmål 43, 48, 49 og 50.

■ Procent arbejdstagere som er meget eller overvejende *Uenige* i de beskrevne fordele

■ Procent arbejdstagere som er meget eller overvejende *enige* i de beskrevne fordele

Respondenter, som har svaret *ved ikke*, indgår ikke i figuren.

Kilde: Bilagsrapport 1, bilag 5



Forskellene i arbejdstagernes vurderinger kan kun i meget begrænset udstrækning forklares ud fra arbejdstagernes stamdata. Der er dog en tendens¹² til, at mænd og ældre arbejdstagere vurderer de beskrevne ulemper som mindre end kvinder og yngre arbejdstagere.

Det skal også fremhæves, at der er en lille forskel på, hvordan arbejdstagere, der har arbejdet eller været udstationeret i udlandet, vurderer konkurrenceevnen. Arbejdstagere med udlandserfaring vurderer således ulemperne større end arbejdstagere uden udlandserfaring.

6.2.2 Arbejdsgivernes vurderinger

Spredningen i arbejdsgivernes vurderinger af ulemperne ved det nuværende arbejdstidssystem er vist i figur 29.

Figur 29

Spredningen i arbejdsgivernes vurdering af ulemperne ved det nuværende arbejdstidssystem

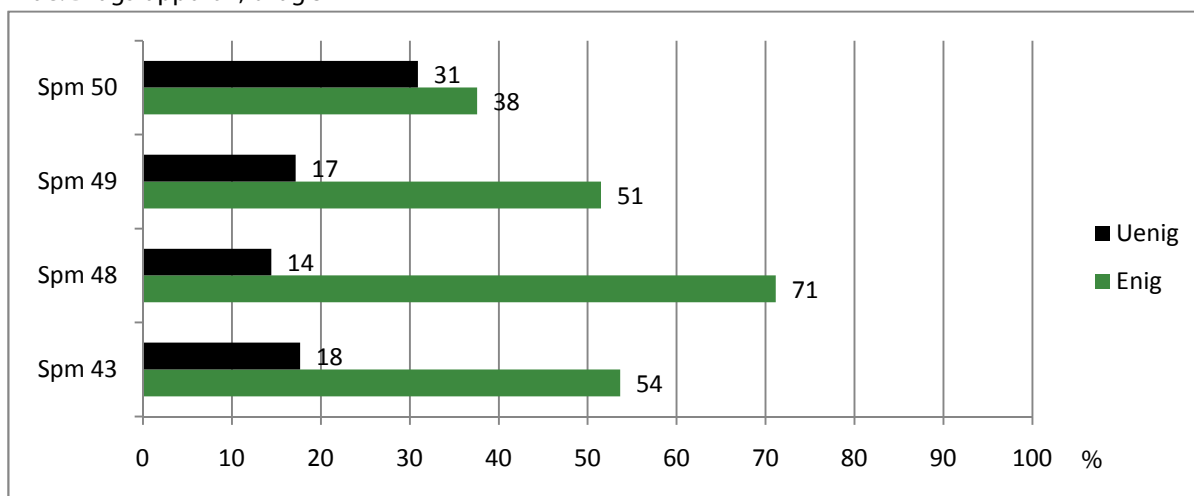
Figuren viser spredningen i arbejdsgivernes vurdering af ulemperne ved det nuværende arbejdstidssystem, som er beskrevet i spørgsmål 43, 48, 49 og 50.

■ Procent arbejdsgivere som er meget eller overvejende *Uenig* i de beskrevne fordele

■ Procent arbejdsgivere som er meget eller overvejende *enige* i de beskrevne fordele

Respondenter, som har svaret *ved ikke*, indgår ikke i figuren.

Kilde: Bilagsrapport 1, bilag 5



Hovedparten af arbejdsgiverne mener, at arbejdstidssystemet hæmmer konkurrencen og er tidskrævende at anvende

Når man ser på figur 29, fremstår det nuværende arbejdstidssystemets betydning for konkurrencen som værende centralt. 71 % af arbejdsgiverne er således meget eller overvejende *enige* i, at de nuværende arbejdstidsregler begrænser konkurrencen med udlandet (spørgsmål 48). I forhold til dette spørgsmål skal det bemærkes, at knap hver anden arbejdsgiver har svaret "ved ikke". Godt halvdelen af arbejdsgiverne vurderer, at arbejdstidsreglerne også er et problem i forhold til andre rådgivende virksomheder

¹² Jf. bilagsrapport I, bilag 12.

(spørgsmål 49). Det er værd at bemærke, at arbejdsgiverne i store træk vurderer lønsystemets og arbejdstidssystemets betydning for konkurrenceevnen ens jf. afsnit 5.2.

Når det kommer til at forstå og anvende overtidsbestemmelserne (spørgsmål 43), er over halvdelen af arbejdsgiverne overvejende eller meget enige i, at det er meget tidskrævende. 18 % er dog meget eller overvejende *uene* heri.

Delte meninger om diskussionskulturen

Vurderingen af hvorvidt de nuværende arbejdstidsregler giver en kultur med mistro, hvor overarbejde konstant er til diskussion er stærkt delte (spørgsmål 50). 38 % af arbejdsgiverne er overvejende eller meget *enige* i, at de nuværende arbejdstidsregler giver en uhensigtsmæssig diskussionskultur, og 31 % er meget eller overvejende *uene* heri.

En stor del af spredningen i arbejdsgivernes vurderinger kan også her forklares ved, at arbejdsgivere, som kommer fra store virksomheder, vurderer de beskrevne ulemper ved det nuværende arbejdstidssystem anderledes end arbejdsgivere fra små virksomheder, jf. figur 30.

Figur 30

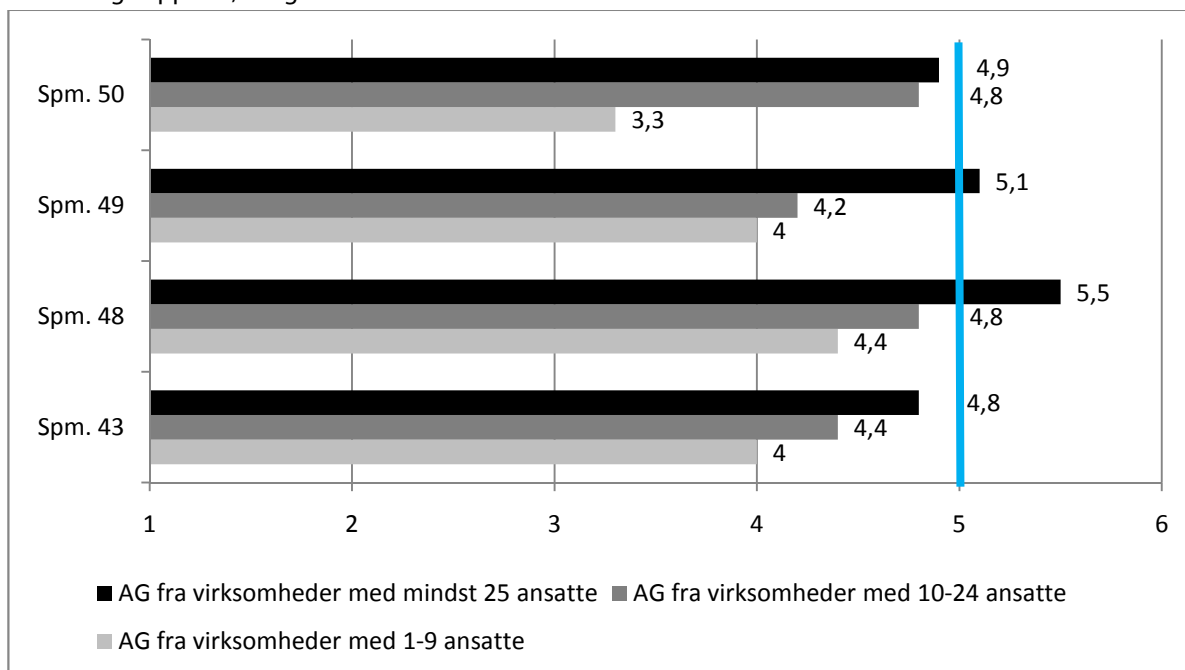
Spredningen i store og små virksomheders vurderinger af det nuværende arbejdstidssystems ulemper

Figuren viser spredningen i store og små virksomheders vurdering af det nuværende arbejdstidssystems ulemper, som er beskrevet i spørgsmål 43, 48, 49 og 50.

Det har været muligt at angive følgende vurdering:

6=meget enig, 5= overvejende enig (angivet med en fed lodret streg), 4=lidt enig, 3= lidt uenig eller 2= overvejende uenig, 1=meget uenig. Respondenter, som har svaret ved ikke, indgår ikke i figuren.

Kilde: Bilagsrapport I, bilag 12



Figuren viser, at arbejdsgivere fra virksomheder med mere end 25 ansatte set under ét er overvejende *enige* i de beskrevne ulemper, mens arbejdsgivere fra virksomheder med 1- 9 ansatte set under ét er lidt *enige*. Det skal bemærkes, at de store virksomheder er mest *enige* i, at det nuværende arbejdstidssystem begrænser konkurrenceevnen i forhold til udlandet (spørgsmål 48) og i forhold til andre rådgivende virksomheder (spørgsmål 49).

Det skal også nævnes, at der er en lille forskel på, hvordan arbejdsgivere med udlandserfaring vurderer, at det nuværende arbejdstidssystem påvirker konkurrenceevnen, mens der ikke er forskel på de vurderinger, som arbejdsgivere med og uden omsætning i udlandet har angivet¹³.

6.3 ARBEJDSTAGERNES TILLID TIL AT ÆNDRINGER AF ARBEJDS- TIDSSYSTEMET VIL GIVE RIMELIGE VILKÅR

Medarbejdernes tillid til at ændringer af arbejdstidssystemet vil give rimelige vilkår for arbejdstagerne er belyst i spørgsmålene 52, 53, 54 og 55. Arbejdstagerne og kun arbejdstagerne er blevet bedt om at vurdere følgende udsagn:

Spm. 52

Hvis der ikke er overtidsregler i overenskomsten, har jeg tillid til, at min arbejdsgiver og jeg selv kan aftale rimelig honorering af min arbejdsindsats

Spm. 53

Mere fleksible arbejdstidsregler vil give medarbejderne mulighed for at planlægge arbejdet på en måde, som alle vil opleve som retfærdig, og som vil tilgodese alles behov for at kunne skabe sammenhæng mellem arbejdstid og familieliv.

Spm. 54

Hvis der ikke er overtidsregler i overenskomsten, har jeg tillid til, at min arbejdsgiver i samarbejde med mig og mine kolleger kan sikre en rimelig balance mellem arbejdsliv og fritid

Spm. 55

Hvis der generelt indføres flekstitid 1:1 uden tillæg for overarbejde på hverdage, har jeg tillid til, at jeg kan få en rimelig balance mellem arbejdsliv og privatliv i samarbejde med arbejdsgiveren

Arbejdstagernes vurderinger er vist i figur 31 og 32.

Arbejdstagerne har ikke tillid til, at der kan aftales en rimelig honorering for overarbejde

Det fremgår af figur 31, at arbejdstagerne under ét har angivet, at de er lidt *uenige* i, at man kan have tillid til, at de beskrevne ændringer af arbejdstidssystemet vil give medarbejderne rimelige vilkår. Der er mindst tillid til, at arbejdsgiver og medarbejder kan aftale en rimelig honorering.

Tilliden er størst, men stadig lille, i forhold til, at medarbejderne får mulighed for at planlægge arbejdet på en måde, som alle vil opleve som retfærdig, og som vil tilgodese alles behov for at kunne skabe sammenhæng mellem arbejdstid og familieliv (spørgsmål 53).

¹³ Jf. Bilagsrapport I, bilag 12

Figur 31

Arbejdstagernes vurderinger tillid til at ændringer af arbejdstidssystem vil give rimelige vilkår

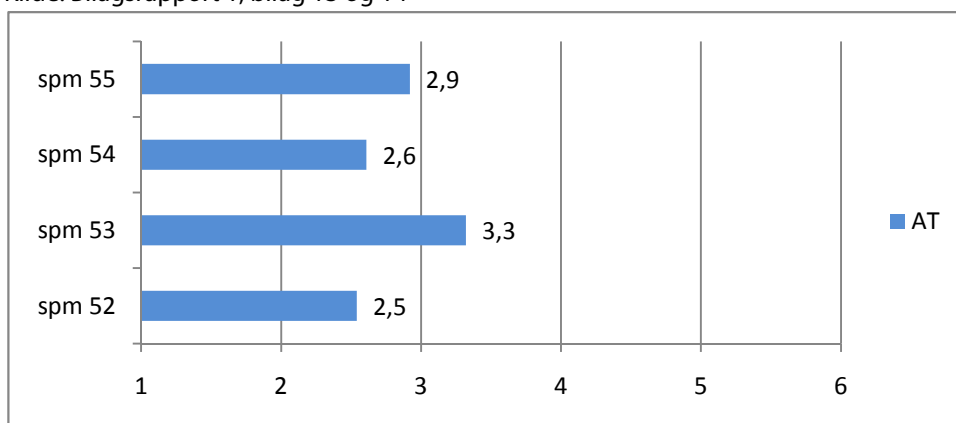
Figuren viser arbejdstagernes (AT) gennemsnitlige tillid til, at ændringer af arbejdstidssystem vil give de vilkår, som er beskrevet i spørgsmål 52, 53, 54 og 55.

Det har været muligt at give følgende vurdering:

6=meget enig, 5= overvejende enig, 4=lidt enig, 3= lidt uenig, 2= overvejende uenig, 1=meget uenig.

Respondenter, som har svaret *ved ikke*, indgår ikke i figuren.

Kilde: Bilagsrapport 1, bilag 13 og 14



Som det fremgår af figur 32 er der imidlertid en vis spredning i arbejdstagernes vurderinger. Set under ét er der 21 % af arbejdstagerne, som er meget eller overvejende *enige* i, at man kan have tillid til, at de beskrevne ændringer af arbejdstidssystemet vil give medarbejderne rimelige forhold. 50 % er meget eller overvejende *uenige* i, at man kan have tillid til ændringerne.

Figur 32

Spredningen i arbejdstagernes tillid til at ændringer af arbejdstidssystem vil give rimelige vilkår

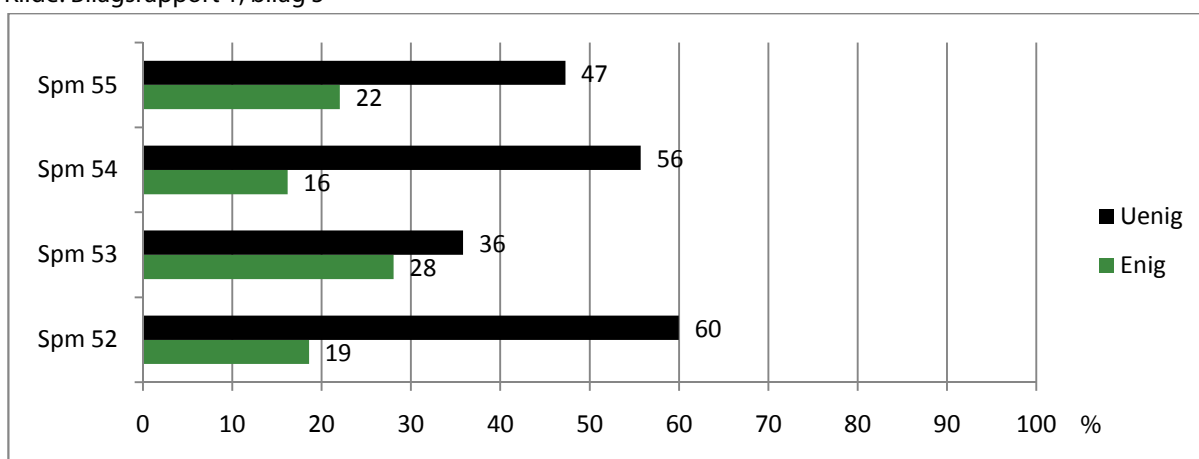
Figuren viser spredningen i arbejdstagernes tillid til at ændringer af arbejdstidssystem vil give de vilkår, som er beskrevet i spørgsmål 52, 53, 54 og 55.

■ Procent arbejdstagere som er meget eller overvejende *Uenige* i de beskrevne ændringer af arbejdstidssystemet

■ Procent arbejdstagere som er meget eller overvejende *enige* i de beskrevne ændringer af arbejdstidssystemet

Respondenter, som har svaret *ved ikke*, indgår ikke i figuren.

Kilde: Bilagsrapport 1, bilag 5



Virksomhedsstørrelse og forekomst af overarbejde har betydning for tilliden til ændringer i arbejdstidssystemet

En undersøgelse af arbejdstagernes stamdata¹⁴ viser, at arbejdstagere fra store virksomheder har væsentlig mindre tillid til, at ændringer i arbejdstidssystemet vil give medarbejderne rimelige vilkår i forhold til arbejdstagere fra små virksomheder jf. figur 33.

Det har endvidere betydning, om arbejdstagerne kommer fra en virksomhed, hvor der jævnligt forekommer overarbejde. Arbejdstagere fra virksomheder med overarbejde har således mindre tillid til ændringer end arbejdstagere fra andre virksomheder.

Endelig er der en tendens til at mænd, ældre arbejdstagere og tillidsrepræsentanter har mindre tillid til ændringer end andre informanter.

Figur 33

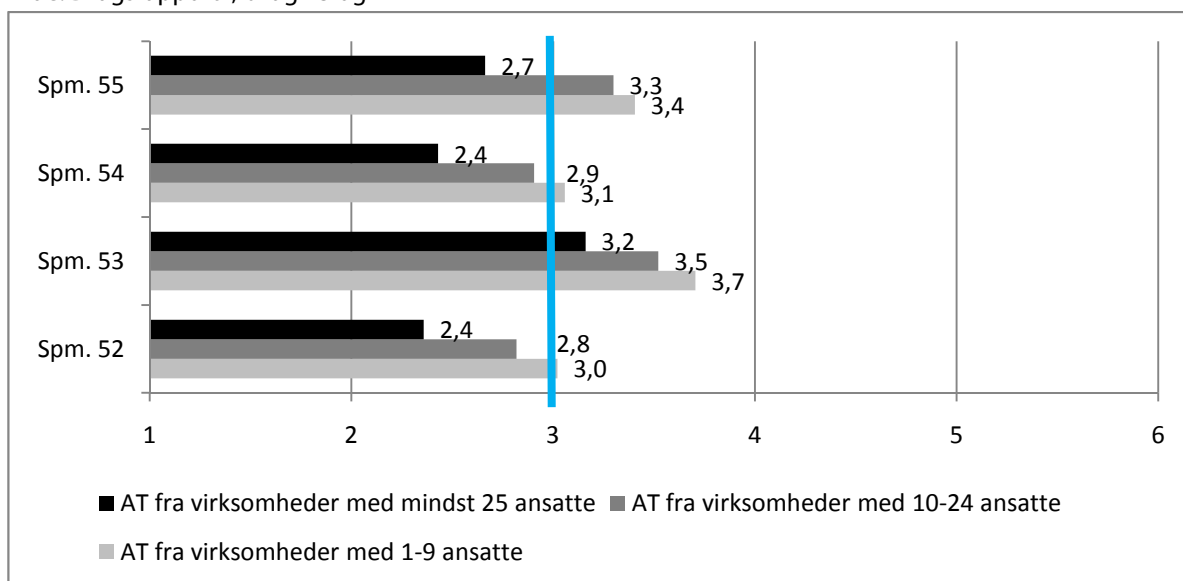
Spredningen i store og små virksomheders tillid til ændringer i arbejdstidssystemet

Figuren viser spredningen i store og små virksomheders tillid til ændringer i arbejdstidssystemet, som beskrevet i spørgsmål 52, 53, 54 og 55.

Det har været muligt at angive følgende vurdering:

6=meget enig, 5= overvejende enig, 4=lidt enig, 3= lidt uenig eller 2= overvejende uenig, 1=meget uenig. Respondenter, som har svaret *ved ikke*, indgår ikke i figuren.

Kilde: Bilagsrapport I, bilag 13 og 14



¹⁴ Jf. bilagsrapport 1, bilag 14