

Aalborg Universitet



## Kollektiv overenskomstdækning i Danmark

Høgedahl, Laust; Esbjerg, Anders Albin

*Publication date:*  
2025

*Document Version*  
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

*Citation for published version (APA):*  
Høgedahl, L., & Esbjerg, A. A., (2025). *Kollektiv overenskomstdækning i Danmark*, 7 s.

### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at [vbn@aub.aau.dk](mailto:vbn@aub.aau.dk) providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

# Kollektiv overenskomstdækning i Danmark

Forskningsnotat

Oktober 2025

Af Lektor (Ph.d.) Laust Høgedahl &  
Videnskabelig assistent Anders Albin Esbjerg



AALBORG UNIVERSITET

Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA)  
Institut for Politik & Samfund  
Aalborg Universitet

Med støtte fra  
**TrygFonden**

# 1.0 Indledning – Hvorfor studere aftaledækningen?

I Danmark har vi tradition for, at det er arbejdsmarkedsparterne selv, der regulerer de vigtigste forhold på arbejdsmarkedet via deres egne kollektive overenskomster. Det sker frivilligt og er rammesat af regler og aftaler, som parterne selv har indgået.

Septemberforliget af 1899 – Danmark (og verdens) første hovedaftale – er helt afgørende i denne henseende.

De kollektive overenskomster regulerer afgørende forhold som løn og arbejdstid, men er især siden 1990'erne også blevet bredere og indeholder i dag mange andre forhold som fx pension, forskellige former for betalt frihed (fx seniordage, barsel mv.) og kompetencefonde til efter-videreuddannelse<sup>1</sup>.

Denne reguleringsform, der bygger på kollektive aftaler, refereres ofte som 'den danske model' (Due m.fl. 1993). Historisk set er reguleringsformen også blevet kaldt 'det faglige selvstyre', som netop understreger, at det er arbejdsmarkedets parter selv, der står for reguleringen - uden politisk indblanding (Ibsen & Jørgensen 1979).

Forskningslitteraturen (se fx Høgedahl 2019; Ibsen 2014; Due & Madsen 2006) peger på, at den danske model står på især tre vigtige forudsætninger:

- 1) Politikerne respekterer parternes 'selvreguleringsprincip' dvs. at de frastår sig fra at regulere fx løn og arbejdstid til trods for, at de formelt set altid kan, da lovgivning har forrang for kollektive overenskomster.
- 2) Arbejdsmarkedets parter er repræsentative og har dermed legitimiteten og styrken til at regulere arbejdsmarkedet via egne aftaler. Det kræver i praksis at 1) lønmodtagere melder sig ind i aftalebærende fagforeninger og 2) private virksomheder melder sig ind i arbejdsgiverforeninger. Høje organisationsgrader på begge sider af bordet er derfor afgørende for aftalemodellens funktionalitet.
- 3) Der findes en udbredt aftaledækning på arbejdsmarkedet, så de kollektive overenskomster har virkning på hovedparten af arbejdsmarkedet.

Aftaledækningen er dermed et afgørende 'kongetal' for tilstanden og status på den danske model. I praksis er det også et vigtigt plejemærk for rettigheder på arbejdsmarkedet. Hvis der er store huller i aftaledækningen, kan det også være et udtryk for, at der er områder på arbejdsmarkedet, hvor lønmodtagere potentielt står svagere i forhold til de områder, som de kollektive overenskomster dækker fx i forhold til løn og pension mv. Tallets betydning er ligeledes blevet forstærket af EU's

---

<sup>1</sup> Der findes meget litteratur, der viser fordelene ved et stærkt aftalesystem som det danske. Se bl.a. OECD Employment Outlook rapporter fra 2023 og 2024. Se også AE-Rådets rapport 'Den danske model sikrer almindelige lønmodtagere en høj levestandard' fra 2024.

mindstelønsdirektiv, som netop sætter en grænse på 80 % aftaledækning for at lande kan være fritaget for at indføre lovbestemt mindsteløn<sup>2</sup>. Der findes derfor mange gode grunde til at se nærmere på aftaledækningen i Danmark, som vi gør nedenfor.

## 2.0 Hvordan måles OK-dækning i Danmark?

Der findes ingen centrale registre, der viser den præcise aftaledækningen i Danmark. Det skyldes først og fremmest, at kollektive overenskomster (især såkaldte tiltrædelsesoverenskomster) kan indgås lokalt mellem en lokalafdeling og en (uorganiseret) arbejdsgiver, som derved ikke optræder i et centralt register. I Danmark har vi derfor tradition for at bruge beregningen fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA), når det gælder aftaledækningen. DA har således i mange år beregnet aftaledækningen ud fra data leveret af egne medlemsorganisationer. Derudover vi ved, at den offentlige sektor (ca. 30 % af den samlede beskæftigelse) er 100 % overenskomstdækket. Men vi mangler fortsat præcise tal for det uorganiseret private arbejdsmarked, som DA derfor må estimere via et kvalificeret skøn.

En anden metode til at beregne aftaledækningen er via repræsentative surveys (tværsnitsundersøgelser), som vi anvender i dette notat. Denne metode er udviklet af Professor Emeritus Steen Scheuer og senere brugt af andre forskere (se evt. Scheuer 1996; 1996; Høgedahl & Jørgensen 2017). Her er det lønmodtagerne og deres egne erfaringsbaserede svar, som er genstand for beregningen af aftaledækningen. Fordelen er her, at vi kan bryde aftaledækningen ned på undergrupper fx branche, alder, fagforeningsmedlemskab mv. Det giver et mere detaljeret billede end det overordnede tal for hele arbejdsmarkedet.

Men der er også udfordringer ved det surveybaserede tal for aftaledækningen. Tidligere forskning viser, at mange lønmodtagere er i tvivl om, hvorvidt de er dækket af en overenskomst eller ej. Derudover gælder de almindelige udfordringer ved repræsentative survey undersøgelser bl.a. spørgsmålet om repræsentativitet. Vi ved ligeledes fra tidligere forskning, at der er grupper, som er mindre tilbøjelige til at svare på surveys. Det gælder især migrantarbejdere og ufaglærte, hvilket kan påvirke det endelige resultat, når vi opgør aftaledækningen.

### 2.1. Datagrundlaget – Tryghedsbarometeret 2025

Data som er præsenteret i tabel 1 i næste afsnit, stammer fra den såkaldte Tryghedsbarometer-undersøgelse fra 2025. Undersøgelsen er finansieret af Trygfonden og har til formål at undersøge den aktive arbejdsstyrkes oplevede tryghed på det danske arbejdsmarked (se evt. mere i Bredgaard m.fl. 2024). Undersøgelsen er en survey

---

<sup>2</sup> Lande med en kollektive aftaledækning på under 80 %, og som ikke har en lovbestemt mindsteløn, skal bl.a. lave en handlingsplan med initiativer for at sikre, at flere lønmodtagere bliver dækket af de kollektive overenskomster.

(tværsnitundersøgelse). Spørgeskemaet, som undersøgelsen er baseret på, er udviklet af forskere fra Center for Arbejdsmarkedsforskning (CARMA) på AAU og er tilrettelagt og indhentet af Danmarks Statistik i perioden 2 juli til 1 august 2025 gennem web -og telefoninterview. Populationen hvorfra stikprøven er udtrukket indeholder personer i alderen 18-67 år, der er bosiddende i Danmark med en tilknytning til arbejdsmarkedet. Nettoestikprøven tæller i alt 45.000 respondenter hvoraf 17.279 har besvaret spørgeskemaet. Dette har resulteret i en svarprocent på 38,4 %. I stikprøven er der foretaget en oversampling af unge i alderen 18-29 år, ligesom et panel bestående af omkring 7000 respondenter fra første Tryghedsbarometer (Bredgaard m.fl., 2024) indgår i dette Tryghedsbarometer. Svartiden beregnes til omkring 10 minutter. Grundet bortfald i det oprindelige udtræk er der desuden beregnet en vægt til datasættet, der er beregnet ved hjælp af baggrundsvariablene køn, alder, herkomst, familietype modtager af overførselsydelse og region. Vores analyser viser, at vægtningen kun påvirker aftaledækningen minimalt.

### 3.0 Analyse af aftaledækningen i Danmark

Tabel 1 nedenfor viser aftaledækningen fordelt på udvalgte variable. For det første viser tabellen, at 69 % af den aktive arbejdsstyrke svarer, at de er dækket af en kollektiv overenskomst, 22 % svarer nej og 9 % svarer 'ved ikke'. 69 % er dermed lidt under DA's nyeste tal fra 2023, som ligger på 82 % (DA, 2025). Det gode spørgsmål er, hvorvidt de 9 %, der svarer 'ved ikke' har en kollektiv overenskomst eller ej? Hvis vi laver yderligere analyser, kan vi se, at der ikke er mange, der har en TR, hvilket kan indikere, at der heller ikke er en kollektiv overenskomst, da dette er en forudsætning for at vælge en TR. De fremgår også direkte af tabel 1, at mange af dem, der svarer 'ved ikke', arbejder i brancher, hvor overenskomstdækningen er lav. Der er også mange af de unge respondenter, der er i tvivl om, hvorvidt de er dækket af en overenskomst eller ej (jf. nedenfor). Vi har derfor en god grund til at formode, at mange af respondenterne, der svarer 'ved ikke', reelt ikke har en kollektiv overenskomst, men vi kan ikke sige det med sikkerhed. Alt i alt er det vurderingen, at de 69 % af arbejdsstyrken, der svarer, at de er dækket af en kollektiv overenskomst, er en smule for høj.

Hvis vi bryder tallene ned på undergrupper, finder vi en lang række interessante forskelle.

Ser vi først på *uddannelsesniveau* er det interessant, at det er de ufaglærte og højtuddannede, der har den laveste aftaledækning. Mange privatansatte akademikere har ikke en kollektiv overenskomst, hvor mange ønsker at forhandle deres løn selv, fordi de har en formodning op, at de kan opnå et bedre resultat på egen hånd. Det kan være anderledes for de ufaglærte, som i mange tilfælde kan få løftet lønnen og arbejdsvilkårene ved at være dækket af en kollektiv overenskomst.

Ser vi på *fagforeningsmedlemskab* kan vi se, at halvdelen af de uorganiserede er dækket af en kollektiv overenskomst. 13 % af de uorganiserede svarer 'ved ikke'. I forhold til medlemmer af gule fagforeninger (Krifa og Det Faglige Hus som de største) er tallet på 57,8 %. De gule fagforeninger har kun meget få kollektive overenskomster, hvorfor hovedparten arbejder på kollektive overenskomster, som er indgået af andre fagforeninger.

Vi finder også en forskel, når vi fordeler svarerne på *køn*, hvor flere kvinder svarer, at de har en kollektiv overenskomst. Det hænger først og fremmest sammen med, at der er en overvægt af kvinder, der er ansat i den offentlige sektor.

I forhold til *alder* er der en klar tendens til, at unge har en lavere aftaledækning end ældre kolleger. Det hænger sammen med, at mange af de unge også arbejder i brancher, hvor aftaledækningen er lav fx handel eller hotel og restauration (jf. nedenfor). Mange er her 'på træk' dvs. de arbejder midlertidigt i sektoren fx i sabbatår mellem ungdomsuddannelse og videregående uddannelse. Det er vigtigt her at huske på, at fuldtidsstuderende er ikke med i undersøgelsen. Det er også helt tydeligt, at det er blandt de unge, at de fleste svarer 'ved ikke'. Hver fjerde unge lønmodtager mellem 18 og 24 år er i tvivl om, hvorvidt de er dækket af en kollektiv overenskomst eller ej. Vidensniveauet stiger helt tydeligt med alderen.

*Branche* er således den variable, hvor vi ser de største forskelle. Mange brancher inden for 'privat service' har således en lav aftaledækning fx 'erhvervsservice'. I 'Hotel og restauration' er tallet på 47,4 % og 'Handel' ligger 47,9 %

Tabel 1 - Erfaringsbaseret aftaledækning (i %), 2025

	Ja	Nej	Ved ikke	Sum	Antal (n)
<b>Aftaledækning totalt</b>	<b>69</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>100</b>	<b>13594</b>
<b>Uddannelse</b>					
1 Grundskole, Gymnasial eller uoplyst	62,3	22,3	15,4	100	2355
2 Erhvervsfaglig (EUD)	72,8	21,1	6	100	4109
3 KVU, MVU, Bachelor	72,9	20,2	6,9	100	4448
4 LVU, Ph.d.	63,7	28,5	7,8	100	2677
<b>Fagforeningsmedlemskab</b>					
Aftalebærende fagforeninger	79,2	15,9	4,9	100	8722
Gule fagforeninger	57,8	31,8	10,5	100	1705
Uorganiseret	49,6	36,8	13,6	100	2667
<b>Køn</b>					
Mænd	66,5	26,1	7,5	100	6091
Kvinder	71	18,8	10,2	100	7498
<b>Alder</b>					
18-24 år	53,8	22,7	23,5	100	916
25-29 år	61	23,6	15,4	100	1160
30-34 år	66,5	22,9	10,6	100	981
35-39 år	69,5	21,4	9,2	100	1116
40-44 år	70,3	23	6,7	100	1198
45-49 år	71,4	22,7	6	100	1505
50-54 år	71,5	24,2	4,3	100	1909
55-59 år	74,3	21,6	4,1	100	2103
60-64 år	75,4	21,2	3,4	100	2062
65-67 år	73,2	22	4,9	100	639
<b>Branche</b>					
Landbrug, skovbrug og fiskeri	60,9	25,2	13,9	100	217
Industri og råstofindvinding	61,4	29,6	9,1	100	1423
Energi-, vandforsyning og renovation	63	31,9	5,1	100	366
Bygge og anlæg	70,7	21,8	7,5	100	821
Handel	47,9	38,6	13,4	100	901
Transport	68,4	23,1	8,5	100	657
Hoteller og restauranter	47,4	36,9	15,7	100	318
Information og kommunikation	43,3	46,3	10,4	100	773
Finansiering og forsikring	76,5	21,7	1,7	100	470
Ejendomshandel og udlejning	36,7	52,4	10,9	100	68
Erhvervsservice	31,2	62,3	6,5	100	207
Rengøring og anden forretningservice	64,3	18,3	17,4	100	250
Offentlig administration	97,1	1,3	1,6	100	1115
Undervisning	88,2	6,5	5,3	100	1104
Sundhed og socialvæsen	85,8	7,4	6,8	100	2629
Kultur og fritid	56,1	35,4	8,5	100	269
Andre serviceydelser	56	35,7	8,3	100	225
Andet	65,6	21,3	13,1	100	1781

Kilde: Tryghedsbarometeret (2025), CARMA

## Referencer

- Bredgaard, T., Høgedahl, L., Klindt, M. P., & Rasmussen, S. (2024). *Tryghed i arbejdslivet? Arbejdsmarkedets tryghedsbarometer*. Nord Academic. <https://nordacademic.dk/da/publikation/tryghed-i-arbejdslivet/9788712077978>
- Dansk Arbejdsgiverforening (DA) (2025) *Aftalesystemet*. <https://www.da.dk/analyser/arbejdsmarkedet-i-tal/aftalesystemet/> Tilgået 21.10.2025
- Due, J., Madsen, J. S., & Jensen, C. S. (1993). *Den danske model: En historisk sociologisk analyse af det kollektive aftalesystem* Djøf/Jurist- og Økonomforbundet.
- Due, J., & Madsen, J. S. (2006). *Fra storkonflikt til barselsfond: Den danske model under afvikling*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- Høgedahl L (2019) *Den Danske model i den offentlige sektor: Danmark i et Nordisk perspektiv*. 1. udgave, 1. oplag. Arbejdsmarkedsforhold. København: Djøf Forlag.
- Høgedahl, L., & Jørgensen, H. (2017). Development in the Regulation of Wages and Working Conditions: The Employee Perspective. *Nordic Journal of Working Life Studies*, Volume 7(1).
- Høgedahl, L. (2014). *Fagforening på markedsvilkår: Markedsgørelse af den faglige organisering og nye vilkår for kollektiv handling på det danske arbejdsmarked*. Aalborg Universitetsforlag, (Ph.d.-serien for Det Samfundsvidenskabelige Fakultet, Aalborg Universitet).
- Ibsen, F. i Jørgensen H. (red.) (2014). *Arbejdsmarkedsregulering*. 1 udg. Copenhagen: DJØF Publishing.
- Ibsen, F., & Jørgensen, H. (1979). *Fagbevægelse og stat*, bd. I-II. Gyldendal. København,
- Scheuer, S. (1996). *Fælles aftale eller egen kontrakt i arbejdslivet*. Frederiksberg: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Scheuer, S. (1999). *Motivation, aktørmotiver i arbejdslivet*. København: Handelshøjskolens Forlag.