

Fakta

Hvordan fastsættes løn?

I Danmark findes der ikke en mindsteløn fastsat ved lov. Det er ved overenskomstforhandlingerne, at lønudviklingen reguleres i Danmark. Overordnet forhandles lønnen inden for tre forskellige lønsystemer:

- Mindstebetaling/minimalløn
- Normalløn
- Uden lønsats

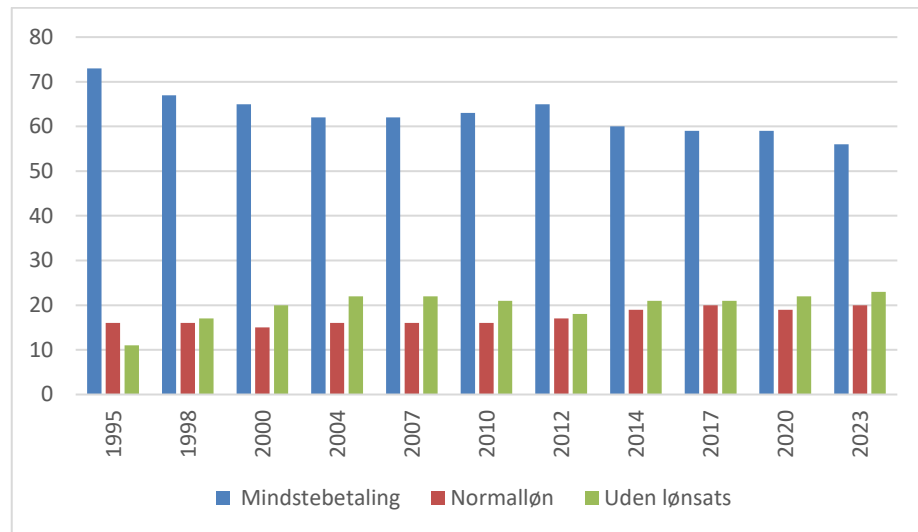
I dette fakta ark gennemgår vi, hvordan de forskellige lønsystemer fungerer med særligt fokus på, hvor meget af lønfastsættelsen, der overlades til lokale forhandlinger på arbejdspladsen mellem ledelsen og TR eller medarbejderrepræsentanter

Mindstebetaling, normalløn og uden lønsats - de store overenskomstområder - 2023

Mindstebetalingsoverenskomster	Normallønsoverenskomster
56 % af de ansatte på DA/FH området	20% af de ansatte på DA/FH området
Industrien Bygge- og anlæg Handel og service Hotel og restauration Finans*	Transporten Slagterier og fødevarerindustri Rengøring og materiel service
Uden lønsats	
23 % af de ansatte på DA/FH området	
Funktionæransatte Alle brancher	

Kilde: DA og egen opgørelse. *Finans forhandler selvstændigt uden for DA/FH hovedaftalen.

Timelønnede har enten mindstebetaling eller normalløn, hvorimod funktionærer typisk har uden lønsats. I takt med at der er kommet flere funktionærer i den private sektor, er der også kommet flere på overenskomster uden lønsats, som kan ses i figuren nedenfor.

Lønssystemer på DA/FH-området i overenskomstår, i procent 1995-2023


Kilde: DA, 2024

Mindstebetalingsområdet, som også rummer minimallønsområdet, er det mest udbredte lønsystem i den private sektor. I dette lønsystem forhandles lønstigningerne ude i virksomhederne.

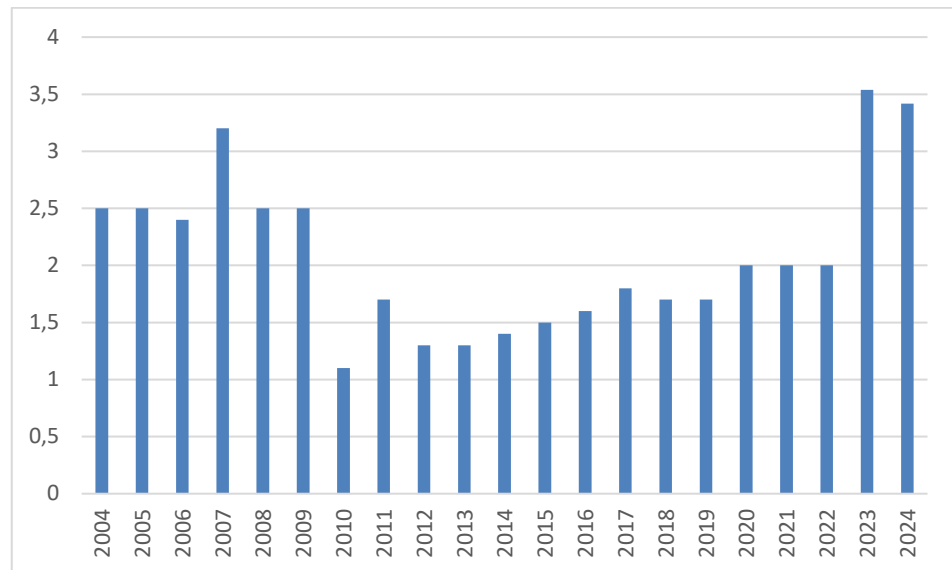
Det eneste, der aftales centralt om løn af de forhandlende parter, er en regulering af mindstesatsen for en arbejdstime. Denne mindstebetalingssats skal ikke forstås som en grundløn, men udgør derimod en nedre grænse for, hvad arbejdsgiverne skal betale for en times arbejde på et sektorområde. Den samlede løn for den ansatte forhandles altså lokalt på arbejdspladsen. Konkret forhandler man på arbejdspladsen supplerende lønsystemer eller løntillæg på baggrund af funktioner, kvalifikationer og præstationer mv. På en mindre del af området aftaler man ikke lønsatser overhovedet, og al løn forhandles på virksomheden.

Minimallønsområdet henviser til overenskomster med minimallønssatser, som er noget anderledes sat sammen. I visse overenskomster på det private arbejdsmarked har man fx fastsat en række grundsætser, der knytter sig til givne jobtyper eller uddannelsesniveauer, som der ikke lokalt kan ændres på. Disse kaldes ofte for minimallønssatser. Det forventes altså, at man derudover lokalt forhandler diverse løntillæg.

På dele af jernindustriens område har man forhandlet løn på virksomheden helt tilbage fra starten af 1900-tallet. Mindstebetalingssystemet vandt for alvor frem på industriens område fra 1961 og frem. Fra starten af 1990'erne blev systemet spredt til flere andre sektorer på det private arbejdsmarked. Ideen var at skabe et mere fleksibelt lønsystem tilpasset den enkelte virksomheds produktivitet og markedsvilkår.

Det er Dansk Industri og fagforeningerne samlet i CO-industri, der forhandler gennembrudsforliget på mindstebetalingsområdet.

Aftalte stigninger i industriens mindstebetalingssats 2004-2024 i procent



Kilde: Overenskomstresultater in Industriens overenskomst for timelønnede og egne beregninger

Tabellen ovenfor viser de aftalte stigninger på mindstebetalingssatsen i industrien siden 2004. I tillæg til mindstebetalingssatsen aftales en række andre elementer ved overenskomstforhandlingerne, der indgår i de samlede omkostningsstigninger for arbejdsgiverne. I dag gælder det fx bidrag til fritvalgs-lønkontoen, pension og midler til efter- og videreuddannelse. De aftalte stigninger er påvirket af de økonomiske konjunkturer, men med et vist efterslæb i forbindelse med fx den finansielle krise, hvor første forhandling efter krisen lå i 2010. Inflationen spiller også en rolle for reguleringen af mindstebetalingssatsen og løn i det hele taget. Den meget lave inflation i årene efter finanskrisen medvirker således til at skabe en vis reallønsvækst trods relativt lave satsstigninger. Den høje inflation i 2022 påvirkede satsregulering i OK23, hvor industrien forhandlede de højeste satsstigninger i perioden. Endeligt, må det understreges, at den faktiske lønudvikling kan se væsentligt anderledes ud, da løndannelsen jo sker lokalt på virksomhederne.

Normallønsområdet dækker en mindre del af forhandlingsområdet på det private arbejdsmarked. I dette lønsystem fastsættes størstedelen af lønnen ved de centrale sektoroverenskomstforhandlinger for hele overenskomstperioden. Her tages der ofte også højde for anciennitet.

Den normsættende aftale for normallønsområdet på det private arbejdsmarked har typisk været aftalen mellem 3F's Transportgruppe og DI – den såkaldte *Fællesoverenskomst*. Der blev ved overenskomstfornyelsen i 2017 taget skridt til nye muligheder for lokal forhandling om løn i denne overenskomst, i hovedsagen forhandles lønnen dog stadig centralt.

Normallønssystemet er også dominerende i den offentlige sektor. I 1997 aftalte de offentlige overenskomstparter at indføre et Ny Løn system, i dag kaldet lokal løn. Herefter er begrænsede løndele i stigende grad blevet lagt ud til lokal forhandling. Andelen, der er lagt ud til lokal løndannelse, er ca. 10 %, men det varierer fra sektor til sektor.

Uden sats dækker en mindre, men voksende del af forhandlingsområdet. I dette lønsystem fastsættes lønnen udelukkende lokalt i virksomhederne, og sektoroverenskomsten har – som lønsystemets navn indikerer – igen lønsats. Funktionærgrupperne i diverse brancher har dette lønsystem, og disse grupper kan enten forhandle lønnen selv eller via TR/medarbejderrepræsentant på arbejdspladsen.

FAOS, 8. november 2024