

## Overenskomstresultater gennem tiderne på det private arbejdsmarked

### FAKTA

Nedenstående liste viser hovedresultaterne i overenskomstforhandlingerne siden systemets etablering i 1899 – ud over løn. Gennemgangen viser, at overenskomstforhandlinger frem til starten af 1990'erne alene handlede om løn, arbejdstid og ferie. Overenskomstforhandlingerne i 1991, hvor centrum i forhandlingerne blev flyttet fra hovedorganisationerne til sektororganisationerne, er således et afgørende vendepunkt i aftalesystemets udvikling. Det er for det første fra dette tidspunkt, at overenskomsternes bredde forøges med inddragelse af en række velfærdsspørgsmål i overenskomsterne, og det er for det andet fra 1991, at der sker en udvidet decentralisering vedr. forhandling af løn samt udlægning af kompetence om fastsættelse af regler for arbejdstid mv. til parterne i virksomhederne.

- 1899: Septemberforliget – første hovedaftale mellem DA og LO – fastslår overenskomster som måden at regulere løn- og arbejdsvilkår på i Danmark.
- 1900: Det bevægelige lønsystem og første tillidsmandsregler i jernindustrien.
- 1908: Augustudvalget fører til etablering af det arbejdsretlige system og Forligsinstitutionen i 1910.
- 1919: 8 timers-arbejdsdagen (48 timer om ugen).
- 1931: 1 uges ferie (Metals overenskomst).
- 1937: Funktionærloven.
- 1938: 2 ugers ferie fastsat ved lov (3. ferieuge i 1952, 4. og 5. uge i 1971 og 1979).
- 1947: Den første Samarbejdsudvalgsaftale mellem LO og DA.
- 1958: Arbejdstiden ned på 45 timer om ugen over tre år.
- 1973: Ligeløn i overenskomsterne.
- 1975: 40 timers arbejdsuge, dvs. 8 timer om dagen i 5 dage.
- 1987: 37 timers arbejdsuge indført over fire år.
- 1991: Arbejdsmarkedspension (AMP), Ret til efteruddannelse. Velfærdsspørgsmålenes indtog i overenskomsterne. Decentralisering af forhandlinger om arbejdstid. Fra 66 % til 85 % med bevægeligt lønsystem.
- 1995: Løn under barselsorlov i industriens overenskomst (de andre følger efter i 1997). Løn under sygdom udvides fra 2 uger (indført i 1993) til 4 uger.

- 1998: Start på den 6. ferieuge (med to feriefridage).
- 2000: 6. ferieuge i form af 5 feriefridage indført over 4 år. AMP op på det oprindelige mål: 9 pct. over fire år. Løn under sygdom udvidet fra 4 til 5 uger. Fuld løn under barns 1. sygedag. Forsøgsparagraf i industriens overenskomst, dvs. at de lokale parter selv kan fastsætte regler for arbejdstid mv. under forudsætning af godkendelse i organisationerne.
- 2004: Fra 14 til 20 ugers løn under barsel plus løn under sygdom udvidet fra 5 til 9 uger. Forsøgsparagraf uden organisationsgodkendelse.
- 2007: 3 ugers ekstra løn under forældreorlov reserveret fædrene. Delvis pensionsindbetaling under barselorlov. Ret til 2 ugers selvvalgt uddannelse. Etablering af kompetenceudviklingsfonde. Forsøgsparagraf gjort permanent.
- 2010: Fratrædelsesgodtgørelser, værn mod social dumping, ligestillingsnævn, to ugers ekstra løn under forældreorlov.
- 2012: Seniorordning, mulighed for akkumuleret frihed til selvvalgt uddannelse.
- 2014: Mulighed for at uddanne sig en uge i opsigelsesperioden med støtte fra kompetenceudviklingsfonde. Forbedrede muligheder for at akkumulere ubrugte uger til uddannelse under opsigelsesperioden. Værktøjer til kontrol med brug af vikarer. Bidraget til fritvalgs lønkontoen fordobles fra en til to procent. Forældreorloven udvides med to uger fordelt på en uge til hver af forældrene. Par af samme køn ligestilles med øvrige par.
- 2017: Fritvalgs lønkontoen blev øget fra 2 til 4 procent og rettighederne for, hvad den kan bruges til blev udvidet (børneomsorgsdage, fritid, pension, seniorfridage). Systematisk overarbejde, aftalt uddannelse (industrien), værn mod social dumping (transporten, byggeriet), styrket lokalforhandling (transporten).
- 2020: Fritvalgs lønkontoen blev øget fra 4 til 7 procent. Beløbet nærmer sig hermed, hvad der svarer til en ekstra månedsløn. Én gang om året skal den enkelte lønmodtager tage stilling til, hvad pengene skal bruges til; dage sammen med børnene, pension, seniorordning, ekstra ferieudbetaling eller udbetales som løn. Udvidet øremærket barselorlov fra 5 til 8 uger til den anden forældre; lærlinge får pension fra den dag de fylder 18 modsat 20 år tidligere; løn under sygdom forøges fra 9 til 14 uger.
- 2023: Fritvalgs Lønkontoen blev øget fra 7 til 9 procent og svarer nu til mere end en månedsløn – det oprindelige mål for CO-industri. 2 procent af pensionsbetalingen blev flyttet fra lønmodtager til arbejdsgiver, således, at arbejdsgiver nu betaler 10 procent og lønmodtager 2 procent af pensionsopsparingen. Aftaler om at styrke mindstebetalingssystemet, herunder tillidsrepræsentantens rolle (bl.a. mulighed for at anmode om indsigt i virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne og økonomiske situation). Aftale på butiksområdet om ny ansættelsesform kaldet fleksibel deltid, hvor de ansatte bliver garanteret et vist antal timer om ugen. Aftale i byggeriet om boligtillæg til medarbejdere, som ikke er bosiddende i Danmark ved ansættelsens eller udstationeringens start. Tillægget er på 25 kr. per arbejdstime og betales i tillæg til den relevante mindstebetalingssats.