

Håndtering af stigende inflation i sektorspecifikke kollektive lønforhandlinger

Indledning

Ifølge Europa-Kommissionens økonomiske prognose fra foråret 2023 vil inflationen i EU falde til 6,7 % i 2023 (fra 9,2 % i 2022), før den daler til 3,1 % i 2024. Selv om den samlede inflation forventes at fortsætte sin nedgang som følge af et kraftigt fald i energipriserne, forventes den underliggende inflation, som ikke medregner energipriserne, fortsat at ligge højere på 6,9 % i 2023 og 3,6 % i 2024.

I 2023 meddelte Den Europæiske Centralbank, at inflationen forventes at forblive for høj i for lang tid, da den fortsat øger rentesatserne og hævede dem med 25 basispoint i maj 2023 for at sikre det mellemfristede mål på 2 % inflation i 2025.

De makroøkonomiske data og prognoser viser, at mens den truende recession er blevet ignoreret, fortsætter inflationen med at udhule husholdningernes, arbejdstagernes og forbrugernes købekraft.

Politisk kontekst

Kommissionen forudser, at reallønnen vil falde i 2023, og at inflationen vil fortsætte med at udhule arbejdstagernes og husholdningernes købekraft, selv om der forventes en lille stigning i reallønnen mod slutningen af året. Denne tendens i lønningerne afspejler ikke de stigende leveomkostninger. Den nominelle lønvækst ligger under inflationsraten, hvilket fører til yderligere tab af købekraft hos arbejdstagerne, hvis lønninger sandsynligvis ikke vil indhente inflationen i nærmeste fremtid.

Regeringerne har vedtaget omfattende hjælpepakker, der har til formål at afbøde inflationens indvirkning på husholdninger og familier samt på sektorer. Skattemæssige foranstaltninger, såsom skattelempelser, er blevet anvendt i udstrakt grad. Disse foranstaltninger er normalt midlertidige, men er blevet forlænget med jævne mellemrum. Næsten ingen specifikke tiltag har imidlertid påvirket de kollektive lønforhandlinger, bortset fra inflationstillægget i Tyskland.

Væsentlige konklusioner

De kollektive lønforhandlingssystemer og lønfastsættelsesmekanismer i EU er meget forskellige. Der er store forskelle med hensyn til det fremherskende forhandlingsniveau og forbindelserne mellem niveauerne. Lønindekseringen har til formål at knytte lønudviklingen til den faktiske ændring i leveomkostningerne for at sikre, at reallønnen ikke overhales af inflationen. Mens de kollektive lønforhandlingsprocesser i de fleste medlemsstater fastsætter lønninger baseret på forhandlinger og arbejdsmarkedets parter uafhængighed på sektor- og virksomhedsniveau, anvender kun få medlemsstater automatisk lønregulering.

Der blev foretaget en analyse af tilpasningen af sektorspecifikke kollektive overenskomstforhandlinger til inflationen i fire sektorer: kemikalie-, lægemiddel-, metal- og serviceindustrien (hotel- og restaurationsbranchen og husligt arbejde). De data, der er indsamlet i disse sektorer og analyseret i tre medlemslande (Frankrig, Tyskland og Italien), viser, hvordan forhandlede lønninger har haft svært ved at holde trit med inflationsudviklingen. I de fleste af de analyserede tilfælde er de forhandlede lønninger steget langsommere end inflationen.

Lønfastsættelsespraksis tyder på et broget billede: I nogle sektorer ser de forhandlede lønninger ud til at indhente inflationsudviklingen, mens lønningerne i andre sektorer halter bagefter. Forklaringen på forskellene peger i retning af en form for omfordelingsmønster, hvor reallønsstigningerne har været højere for arbejdstagere med lavere lønninger, enten fordi de ligger nederst på lønskalaen, eller simpelthen fordi de arbejder i sektorer med relativt lave lønninger (hotel- og restaurationsbranchen og husligt arbejde).

Mindstelønningernes rolle i lønfastsættelsesprocessen fortjener særlig opmærksomhed. Selv om den ikke spiller nogen direkte rolle i de kollektive overenskomster i Frankrig og Tyskland, påvirker den ikke desto mindre de kollektive forhandlinger indirekte.

På trods af lønningernes fremtrædende rolle i de seneste fornyelser af overenskomstforhandlinger, har dette ikke gjort, at andre emner, såsom arbejdstid eller tilpasning til teknologiske forandringer, bliver udeladt af aftalerne. Det er dog korrekt, at lønningerne er blevet mere omstridte i forhandlingsprocessen, og dette kan indirekte have bidraget til, at der har været mindre fokus på andre emner i de kollektive overenskomstforhandlinger, selv om de ikke er underordnede.

Sammenlignet med betingelserne for lønfastsættelse under den store recession, hvor truslen om arbejdsløshed fik fagforeningerne til at give (løn-)indrømmelser for at sikre job, gjorde manglen på arbejdskraft og kvalifikationer i 2022 dette stort set unødvendigt, fordi der var mere fokus på de fordelingsmæssige aspekter af manglen under forhandlingerne.

Analysen af kollektive overenskomster viser markante forskelle mellem sektorer, som ikke altid stemmer overens med de foreliggende forklaringer på lønudviklingen. Lønstigningerne har været betydeligt højere i hotel- og restaurationsbranchen og inden for husligt arbejde. Selv om det er svært at estimere reallønstigningen i hver sektoroverenskomst, da lønstigningerne i nogle tilfælde har været ledsaget af engangsbetalinger, tyder dataene på, at der er sket større stigninger i servicesektoren, som er karakteriseret ved lavere produktivitet, færdigheder, fagforeningsmedlemskab og kollektiv forhandlingsdækning, end i kemikalie- og metalindustrien.

For at forklare denne uoverensstemmelse mellem udviklingen og forventningerne er det nødvendigt at tage højde for betydningen af arbejdskraftmanglen, som har presset lønningerne op i servicesektoren, på trods af fagforeningernes svaghed i denne sektor. Desuden spiller institutionerne også en rolle. Tilstedeværelsen af en formaliseret mekanisme til indeksering af lønninger til forbrugerpriser hjælper også med at forklare de større lønstigninger i servicesektoren.

Politiske anbefalinger

- Inflationen er tilbage, og selv om den forventes at aftage støt frem til 2025, forudser prognoserne, at prisstigningerne vil være vedvarende på mellemlang sigt. Et generelt vedvarende fald i reallønnen vil ikke være bæredygtigt på lang sigt, da sociale konflikter, faglige aktioner og arbejdsconflikter i kollektive overenskomstforhandlinger kan eskalere på kort sigt og potentielt bringe EU's strategiske mål for den dobbelte grønne og digitale omstilling i fare.
- Sektorforhandlingerne har udviklet sig i de seneste år, og der er begyndt at kunne ses forskellige mønstre rundt om i EU. Der er behov for yderligere forskning for at undersøge disse forskellige tendenser, ligesom der er behov for en hurtig indsats for at forbedre indsamlingen og den rettidige levering af løndata i EU med henblik på at støtte beslutningstagningen i den økonomiske politik.
- Nye drivkræfter, såsom mangel på arbejdskraft og kvalifikationer, har betydelig indflydelse på de sektorspecifikke kollektive overenskomstforhandlinger. Selv om manglen på arbejdskraft mest vedrører job inden for den grønne og digitale omstilling, ses der også mangel på arbejdskraft inden for områder i servicesektoren med laverelønnede job. Investering i opkvalificering og omskoling, uddannelse og forbedring af arbejdsincitament og andre målrettede politikker for specifikke sektorer bør styrkes for at sænke manglen på arbejdskraft, som foreslået af Europa-Kommissionen som en del af det europæiske år for færdigheder.
- I overensstemmelse med gennemførelsen af direktiv (EU) 2022/2041 om passende mindstelønninger og de vigtigste mål i 2030-dagsordenen for bæredygtig udvikling bør der træffes offentlige politikker og foranstaltninger, der respekterer arbejdsmarkedets parter uafhængighed, for at styrke kollektive lønforhandlinger og sikre, at mindstelønsstigninger og -ajourføringer forbliver i overensstemmelse med inflationen og beskytter lavtlønnede arbejdstagere.

Yderligere oplysninger

Rapporten om "*Tackling rising inflation in sectoral collective wage bargaining*" (Håndtering af stigende inflation i sektorspecifikke kollektive lønforhandlinger) findes på <https://eurofound.link/ef23005>

Forskningsleder: Ricardo Rodriguez Contreras
information@eurofound.europa.eu