

Aanpak van de stijgende inflatie in sectorale collectieve loononderhandelingen

Inleiding

Volgens de economische voorjaarsprognose 2023 van de Europese Commissie zal de inflatie in de EU dalen tot 6,7% in 2023 (van 9,2% in 2022), om daarna af te nemen tot 3,1% in 2024. Terwijl de nominale inflatie naar verwachting zal blijven dalen tegen de achtergrond van een scherpe daling van de energieprijzen, zal de kerninflatie, exclusief energieprijzen, naar verwachting hoog blijven op 6,9% voor 2023 en 3,6% voor 2024.

In 2023 kondigde de Europese Centrale Bank aan dat de inflatie naar verwachting te lang te hoog zal blijven, aangezien ze de rentevoet blijft verhogen. In mei 2023 verhoogde ze de rente met 25 basispunten om de middellangetermijndoelstelling van 2% inflatie in 2025 te garanderen.

Macro-economische gegevens en prognoses laten zien dat, hoewel de dreigende recessierisico's buiten beschouwing zijn gelaten, de inflatie de koopkracht van huishoudens, werknemers en consumenten blijft uithollen.

Beleidscontext

De Commissie voorspelt dat de reële lonen in 2023 zullen dalen, omdat de inflatie de koopkracht van werknemers en huishoudens blijft uithollen, hoewel tegen het einde van het jaar een lichte stijging van de reële lonen wordt verwacht. Deze loontrend weerspiegelt niet de stijgende kosten van levensonderhoud; de nominale loonstijging ligt onder het inflatiepercentage, wat leidt tot verder koopkrachtverlies voor werknemers, van wie de lonen in de nabije toekomst waarschijnlijk niet zullen inlopen op de inflatie.

Overheden hebben omvangrijke steunpakketten opgesteld om de impact van de inflatie op huishoudens, gezinnen en sectoren te verzachten. Fiscale maatregelen, zoals belastingverlagingen, zijn veelvuldig gebruikt. Deze maatregelen zijn meestal tijdelijk, maar worden regelmatig verlengd. Specifieke maatregelen hebben echter nauwelijks invloed gehad op de collectieve loononderhandelingen, met uitzondering van de inflatie-uitkering in Duitsland.

Belangrijkste bevindingen

De regelingen voor collectieve loononderhandelingen en de loonvormingsmechanismen lopen sterk uiteen in de EU. Er bestaan grote verschillen wat betreft het overheersende onderhandelingsniveau en de verbanden tussen deze niveaus. De loonindexering heeft tot doel de loonontwikkeling te koppelen aan de werkelijke verandering in de kosten van levensonderhoud om ervoor te zorgen dat de reële lonen niet worden ingehaald door de inflatie. Terwijl in de meeste lidstaten de collectieve loononderhandelingen de lonen bepalen op basis van onderhandelingen en de autonomie van de sociale partners op sector- en bedrijfsniveau, passen slechts enkele lidstaten automatische loonaanpassingsprocedures toe.

Een analyse van de aanpassing van sectorale collectieve onderhandelingen aan de inflatie werd uitgevoerd voor vier sectoren: chemie en farmacie, metaalbewerking en diensten (horeca en huishoudelijk werk). Gegevens verzameld in deze sectoren en geanalyseerd in drie lidstaten (Duitsland, Frankrijk en Italië) laten zien in welke mate de onderhandelde lonen moeite hebben gehad om gelijke tred te houden met de inflatieontwikkeling. In de meeste geanalyseerde gevallen zijn de onderhandelde lonen langzamer gestegen dan de inflatie.

De loonvormingspraktijken wijzen op het bestaan van een gevarieerd beeld: in sommige sectoren lijken de onderhandelde lonen de inflatieontwikkelingen in te halen, terwijl de lonen in andere sectoren achterblijven. Het verklaren van de aangetroffen verschillen wijst in de richting van een soort herverdelingspatroon waarbij de reële loonstijgingen hoger waren voor werknemers met lagere lonen, ofwel omdat ze onderaan de loonschaal zitten, ofwel omdat ze in sectoren werken met relatief lage lonen (horeca en huishoudelijk werk).

De rol van minimumlonen in het loonvormingsproces verdient bijzondere aandacht. Ook al speelt het minimumloon geen directe rol in collectieve overeenkomsten in Frankrijk en Duitsland, heeft het indirect toch invloed op collectieve onderhandelingen.

Ondanks de prominente rol die de lonen speelden in de meest recente cao-vernieuwingen, heeft dit er niet toe geleid dat andere onderwerpen, zoals arbeidstijd of aanpassing aan technologische veranderingen, buiten de overeenkomsten zijn gelaten. Het is echter waar dat de lonen meer omstreden zijn geworden in het onderhandelingsproces, en dit kan er indirect toe hebben bijgedragen dat er bij collectieve onderhandelingen minder aandacht is besteed aan andere onderwerpen in de overeenkomsten, hoewel er geen sprake is van ondergeschiktheid.

Vergeleken met de omstandigheden waaronder de lonen werden vastgesteld tijdens de Grote Recessie, toen de dreiging van werkloosheid de vakbonden ertoe aanzette om (loon)concessies te doen om banen veilig te stellen, hebben tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in 2022 dergelijke concessies volkomen overbodig gemaakt, waarbij verdelingsaspecten van tekorten een prominentere rol spelen in de onderhandelingen.

Een analyse van collectieve arbeidsovereenkomsten brengt duidelijke verschillen tussen sectoren aan het licht, die niet altijd consistent zijn met verklaringen voor loonontwikkelingen. De loonsverhogingen zijn aanzienlijk hoger geweest in de sectoren horeca en huishoudelijk werk. Hoewel het moeilijk is om de reële loonstijging in elke sectorale collectieve arbeidsovereenkomst te schatten, omdat loonstijgingen in sommige gevallen gepaard gingen met eenmalige betalingen, suggereren de gegevens dat er significantere stijgingen zijn geweest in de dienstensector, die wordt gekenmerkt door een lagere productiviteit, vaardigheden, vakbondslidmaatschap en dekking van collectieve onderhandelingen dan de chemische en metaalverwerkende sectoren.

Om deze discrepantie tussen de ontwikkelingen en de verwachtingen te verklaren, moet rekening worden gehouden met de rol van het tekort aan arbeidskrachten, dat de lonen in de dienstensector heeft opgedreven, ondanks de zwakke positie van de vakbonden in deze sector. Daarnaast spelen ook instellingen een rol. Het bestaan van een geformaliseerd mechanisme om de lonen te indexeren aan de consumentenprijzen helpt ook de hogere loonstijgingen in de dienstensector te verklaren.

Beleidsadviezen

- De inflatie is terug en hoewel verwacht wordt dat deze tussen nu en 2025 geleidelijk zal afnemen, suggereren prognoses dat de prijsstijgingen op de middellange termijn waarschijnlijk zullen aanhouden. Een aanhoudende algemene daling van de reële lonen zou op de lange termijn niet houdbaar zijn, aangezien sociale onrust, vakbondsacties en arbeidsgeschillen bij collectieve onderhandelingen op de korte termijn kunnen escaleren en mogelijk de strategische doelstellingen van de EU voor de tweeledige overgang naar een groene en digitale economie in gevaar kunnen brengen.
- De sectorale onderhandelingen zijn de afgelopen jaren geëvolueerd en in de hele EU zijn verschillende patronen ontstaan. Er is verder onderzoek nodig om deze uiteenlopende trends te onderzoeken, evenals dringende maatregelen om de verzameling en tijdige verstrekking van loongegevens in de EU te verbeteren en zo de besluitvorming op het gebied van economisch beleid te helpen ondersteunen.
- Nieuwe factoren zoals tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden hebben een aanzienlijke invloed op sectorale collectieve onderhandelingen. Hoewel tekorten aan arbeidskrachten meestal verband houden met banen in verband met de groene en digitale transitie, hebben activiteiten in de dienstensector ook te kampen met tekorten aan arbeidskrachten in lager betaalde banen. Investerings- en omscholing, opleiding en het verbeteren van arbeidsprikkels, en andere gerichte beleidsmaatregelen voor specifieke sectoren moeten worden versterkt om tekorten aan arbeidskrachten te verminderen, zoals voorgesteld door de Europese Commissie als onderdeel van het Europees Jaar van de Vaardigheden 2023.
- In overeenstemming met de tenuitvoerlegging van Richtlijn (EU) 2022/2041 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie en de belangrijkste doelstellingen van de Agenda 2023 voor duurzame ontwikkeling moeten overheidsbeleid en overheidsmaatregelen worden genomen die de autonomie van de sociale partners eerbiedigen, om collectieve loononderhandelingen te versterken en ervoor te zorgen dat de groeipercentages en actualisering van de minimumlonen in overeenstemming blijven met de inflatie en laagbetaalde werknemers te beschermen.

Nadere informatie

Het verslag *Tackling rising inflation in sectoral collective wage bargaining* (Bestrijding van de stijgende inflatie bij sectorale collectieve loononderhandelingen) is beschikbaar op <https://eurofound.link/ef23005>

Onderzoeksleider: Ricardo Rodriguez Contreras

information@eurofound.europa.eu