



Lønninger i Europa i det 21. århundrede

Resumé

Indledning

Spørgsmålet om lønninger har tiltrukket sig særlig opmærksomhed på europæisk plan siden begyndelsen af den økonomiske krise. Ændringer i den økonomiske styring, navnlig som led i det europæiske semester, har givet anledning til drøftelser om lønfastsættelsesmekanismer. Selv om lønforhandlingssystemerne generelt har været forholdsvis stabile over tid i mange lande, sås de væsentligste ændringer i medlemsstater, der har oplevet vanskeligere økonomiske omstændigheder.

Denne rapport indeholder komparative tidsserier om lønforhandlingsresultater i EU-medlemsstaterne og Norge. I rapporten fremlægges og analyseres lønudviklingen på baggrund af forskellige lønforhandlingsystemer, og der ses nærmere på forbindelsen mellem løn- og produktivitetsudvikling (med hensyn til nominelle og faktiske enhedslønmodkostninger).

I rapporten undersøges endvidere forskellige mindstelønssystemer og -niveauer i Europa på nuværende tidspunkt, og der foretages en regnskabsmæssig øvelse på grundlag af et hypotetisk scenarie med en mindsteløn fastsat til 60 % af den nationale medianløn (med en række alternative scenarier i sammenligningsøjemed) med henblik på at benchmarke og evaluere mindstelønssystemer og -systemer i Europa samt drøfte mulighederne og vanskelighederne ved en koordinering i denne forbindelse.

Politisk kontekst

Traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde udelukker udtrykkeligt lønforhold fra den række af områder, hvor EU har kompetencer til at gribe ind, og anerkender udtrykkeligt arbejdsmarkedsparternes autonomi i lønforhandlinger. Alligevel er lønfastsættelse blevet behandlet af de europæiske institutioner, f.eks. Europa-Kommissionen, Det Europæiske Råd og endog Den Europæiske Centralbank, i mindst to årtier i form af erklæringer eller henstillinger om lønninger og lønrelateret

politik. Dette er i de senere år blevet almindeligt i mange politikinstrumenter og -fora, navnlig i Kommissionens henstillinger fra det europæiske semester og forsøget i 2013 på at etablere en trepartsdialog om lønudviklingen. Disse tiltag skal ses i lyset af de ikke-monetære politikker inden for de institutionelle rammer af Den Økonomiske og Monetære Union og presset for en bedre koordinering af den makroøkonomiske politik på den ene side og finans- og lønpolitikken på den anden side.

Væsentlige konklusioner

Lønudviklingen i lyset af forskellige lønforhandlingsystemer

Overenskomstfastsatte lønninger synes – i større grad end det faktiske vederlag – at fungere som en slags forsikring for arbejdstagere i krisetider. De følger ikke udsvingene i produktionen nøje.

I lighed med mange andre undersøgelser blev der ikke konstateret en klar forbindelse mellem forhandlingsystemer og en sammenkædning af løn og produktivitet på mellemlang sigt. Forskellige systemer kan give de samme resultater, og de samme systemer kan give forskellige resultater hvad angår en sammenkædning af løn og produktivitet (med hensyn til nominelle enhedslønmodkostninger).

Ses der på fordelingsaspektet af lønninger med hensyn til de faktiske enhedslønmodkostninger eller lønandelen i økonomien, var den generelle tendens en faldende lønandel i de fleste medlemsstater; kun i Tjekkiet, Finland og Det Forenede Kongerige var lønandelen stigende. Der blev imidlertid iagttaget en tilbagevenden til en stigning i mange medlemsstater i perioden under og efter krisen. Mens det hyppigst iagttagne fald i lønandelen var jævnt fordelt over alle typer forhandlingsystemer, forekom den cykliske tilbagevenden til vækst overvejende i forbindelse med ikke-decentraliserede systemer. Dette kan imidlertid ikke adskilles fuldstændigt fra den omstændighed, at der i lande, der var hårdest ramt af krisen (og derfor

oplevede de største lønnedskæringer), ikke var en sådan tendensændring.

På sektorplan er forskellene med hensyn til overenskomstfastsatte lønninger steget over tid mellem den offentlige sektor (lokale myndigheder og den offentlige sektor) og de private sektorer, der er omfattet af undersøgelsen (metal-, kemi-, detail- og banksektoren).

Mindstelønspolitikker og -niveauer i Europa: en regnskabsmæssig øvelse

Selv om alle EU-medlemsstater har indført mekanismer til fastsættelse af mindstelønninger, er der store forskelle med hensyn til systemerne og de effektive mindstelønnsniveauer samt omfanget af lavtlønnet beskæftigelse. Der har været drøftelser om at fastsætte et fælles kriterium for mindstelønspolitikken (f.eks. en fælles tærskel på 60 % af den nationale median). Virkningerne af at fastsætte et sådant fælles kriterium vil variere betydeligt landene imellem og vil også afhænge af koordineringsgraden og -formen (fra rent frivilligt til centralt reguleret).

De største institutionelle vanskeligheder ved en sådan koordinering vil sandsynligvis være i de lande, hvor mindstelønningerne fastsættes ved kollektiv overenskomst, da de vil indebære enten en ændring af dette system (f.eks. ved at fastsætte en lovpligtig mindsteløn, der ligger til grund for de overenskomstfastsatte lønninger) eller en høj grad af koordinering med arbejdsmarkedsparternes tiltag på nationalt plan.

Den kvantitative indvirkning – målt som andelen af arbejdstagere, der på nuværende tidspunkt ligger under en hypotetisk EU-mindsteløn på 60 % af den nationale median – vil også variere betydeligt landene imellem: Den vil være størst i de baltiske lande, Tyskland, Irland, Polen, Rumænien og Det Forenede Kongerige og mindst i Belgien, Frankrig, de nordiske lande, Portugal og Slovakiet.

I det hypotetiske tilfælde med en koordineret mindstelønspolitik er de lande, hvor den institutionelle indvirkning af en fælles mindstelønspolitik i EU vil være størst, de lande, hvor den kvantitative indvirkning vil være mindst og omvendt. Grunden hertil er, at lande med overenskomstfastsatte mindstelønninger normalt har lavere andele af lavtlønnede arbejdstagere, og indvirkningen af den fælles politik vil derfor være mindre end i lande med

lovpligtige mindstelønninger. Den store undtagelse er Tyskland, hvor der findes overenskomstfastsatte mindstelønninger side om side med den største andel af lavtlønnede arbejdstagere.

Et kriterium om en mindsteløn på 60 % af den nationale medianløn vil have en uforholdsmæssig stor indvirkning på kvinder og unge arbejdstagere, da det er mere sandsynligt, at disse grupper har lavtlønnede job. Den største indvirkning vil være i sektorerne for personlige tjenester og i små virksomheder.

Politiske anbefalinger

Overenskomstfastsatte lønninger overses ofte i drøftelser om lønudviklingen: Der foreligger ingen harmoniserede data, og der er vedvarende huller i viden og data om lønfastsættelsesmekanismer. Overenskomstfastsatte lønninger er dog en vigtig drivkraft for de faktiske lønninger i mange lande, og det er den del af lønningerne, der kan påvirkes mest af de involverede aktører. Der er derfor behov for en bedre forståelse af forholdet mellem overenskomstfastsatte lønninger og de faktiske lønresultater.

Med hensyn til de to centrale indikatorer, der sammenfatter lønudviklingen i forhold til produktivitetsudviklingen (nominelle og faktiske enhedslønomskostninger), er det vigtigt at lægge mærke til en række mangler: Den nuværende fortolkning af begge ser kun på ændringen af dem over en given periode, mens deres oprindelige niveauer og deres respektive udgangspunkter i forhold til andre lande stort set lades ude af betragtning.

De eksisterende traktater udelukker kategorisk lønninger fra EU' kompetencer. Enhver form for koordinering af mindstelønspolitikker vil derfor enten kræve betydelige ændringer i traktaterne eller en eller anden form for frivillig "blød" koordinering hos myndighederne eller arbejdsmarkedsparterne.

Selv om alle medlemsstater har en eller anden form for mindstelønninger på nuværende tidspunkt, vil de mange forskellige systemer landene imellem vanskeliggøre en koordineret strategi. I princippet vil enhver form for koordinering formentlig være lettere i lande med lovpligtige mindstelønssystemer end i lande, hvor mindstelønningerne fastsættes ved overenskomst. "Bløde" lovgivningsmekanismer kunne imidlertid gøre det muligt at udvikle fælles rammer og samtidig respektere nationale institutionelle forskelle.

Yderligere oplysninger

Rapporten om *Pay in Europe in the 21st century* (Lønninger i Europa i det 21. århundrede) findes på <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1388.htm>

Yderligere oplysninger fås ved henvendelse til Jorge Cabrita, forskningsmedarbejder, på jca@eurofound.europa.eu