



Beloning in Europa in de 21e eeuw

Samenvatting

Inleiding

Sinds het begin van de economische crisis heeft de loonkwestie op Europees niveau veel aandacht getrokken. Veranderingen in economisch bestuur, vooral in het kader van het Europees Semester, hebben discussies over mechanismen voor loonbepaling in gang gezet. Terwijl in het algemeen de regelingen voor loononderhandelingen in veel landen betrekkelijk stabiel zijn gebleven, vonden de meest ingrijpende veranderingen plaats in de lidstaten die met de moeilijkste economische omstandigheden te kampen hadden.

Dit verslag biedt vergelijkende tijdreeksen met betrekking tot de resultaten van loononderhandelingen in de EU-lidstaten en Noorwegen. Het presenteert en bespreekt loonontwikkelingen tegen de achtergrond van verschillende regelingen voor loononderhandelingen en bekijkt de relatie tussen lonen en productiviteitsontwikkelingen (in termen van nominale loonkosten en reële loonkosten per eenheid product).

In het verslag worden ook de huidige verschillende systemen voor en niveaus van minimumlonen in Europa onderzocht, waarbij een berekening wordt gemaakt aan de hand van een hypothetisch scenario voor een minimumloon dat is vastgesteld op 60 % van het nationale mediane inkomen (met ter vergelijking ook enige alternatieve scenario's) om de niveaus en systemen van minimumlonen in Europa te vergelijken en te evalueren en de coördinatiemogelijkheden en moeilijkheden op dit gebied te bespreken.

Beleidscontext

In het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie wordt beloning expliciet uitgesloten van de terreinen waarop de EU tussenbeide kan komen, en wordt expliciet de autonomie van de sociale partners op het gebied van loononderhandelingen erkend. Toch wordt al ten minste twee decennia door Europese instellingen als de Europese Commissie, de Europese Raad en zelfs de Europese Centrale Bank aan loonbepaling aandacht besteed in de vorm van verklaringen of aanbevelingen met betrekking tot lonen en loongerelateerd beleid. De laatste tijd is dit onderwerp ook opgenomen in veel

beleidsinstrumenten en fora, met name via de aanbevelingen van de Commissie naar aanleiding van het Europees Semester en de poging in 2013 om een tripartiete dialoog over loonontwikkelingen in gang te zetten. Deze interventies moeten worden gezien in het licht van het non-monetaire beleid binnen het institutioneel kader van de economische en monetaire unie en de roep om meer coördinatie in het macro-economisch beleid enerzijds en het fiscaal en loonbeleid anderzijds.

Hoofdconclusies

Loonontwikkelingen tegen de achtergrond van verschillende regelingen voor loononderhandelingen

Collectief overeengekomen beloning lijkt – in belangrijkere mate dan daadwerkelijke compensatie – in tijden van crisis als een soort verzekering voor werknemers te werken. De schommelingen in de bedrijfsopbrengst kunnen hiermee niet goed worden getraceerd.

Net als in veel andere studies werd geen duidelijk verband gevonden tussen onderhandelingsystemen en het koppelen van beloning aan productiviteit op de middellange termijn. Verschillende regelingen kunnen tot gelijke resultaten leiden en gelijke regelingen kunnen tot verschillende resultaten leiden wat betreft de koppeling van beloning aan productiviteit (in termen van nominale loonkosten per eenheid product).

Als we kijken naar het verdelingsaspect van lonen met betrekking tot de werkelijke loonkosten per eenheid product of de loonquote in de economie, was de algemene tendens in de meeste lidstaten een dalende loonquote. Alleen in Tsjechië, Finland en het Verenigd Koninkrijk nam de loonquote toe. In de periode gedurende en na de crisis was in veel lidstaten echter weer een stijging te zien. Terwijl de meest waargenomen daling in de loonquote gelijkelijk was verdeeld over alle soorten onderhandelingsregelingen, vond de cyclische terugkeer naar stijging vooral plaats bij niet-gedecentraliseerde regelingen. Dit kan echter niet volledig los worden gezien van het feit dat een

dergelijke verandering in de tendens zich niet voordeed in landen die het meest door de crisis werden getroffen (en daardoor de meeste loonkortingen te verduren kregen).

Op sectorniveau zijn de verschillen tussen de publieke sector (lokale overheden en ambtenarij) en de private sectoren die in de studie worden behandeld (metaal, chemie, detailhandel en banken) in de loop der tijd toegenomen wat de collectief overeengekomen beloning betreft.

Beleid voor en niveau van minimumlonen in Europa: een berekening

Hoewel alle EU-lidstaten mechanismen voor het bepalen van minimumlonen kennen, bestaat er veel verscheidenheid in de systemen en de effectieve niveaus van minimumlonen en in de hoeveelheid laagbetaald werk. De instelling van een gemeenschappelijke standaard voor minimumloonbeleid (bijvoorbeeld een gemeenschappelijke drempel van 60 % van het nationale mediane inkomen) is besproken. De gevolgen van de instelling van een dergelijke gemeenschappelijke standaard zouden van land tot land sterk verschillen, ook afhankelijk van de mate en manier van coördinatie (variërend van uitsluitend op vrijwillige basis tot centraal geregeld).

De landen die het minimumloon door middel van collectieve onderhandelingen vaststellen, zouden waarschijnlijk de grootste institutionele problemen ondervinden ten gevolge van een dergelijke coördinatie, omdat hiervoor ofwel een verandering van dit systeem (bijvoorbeeld instelling van een wettelijk minimumloon waarop de collectief overeengekomen lonen gebaseerd worden) ofwel een sterke nationale coördinatie met de acties van sociale partners vereist zou zijn.

De kwantitatieve gevolgen, gemeten naar het percentage werknemers dat zich momenteel onder een hypothetische EU-minimumloondrempel van 60 % van het nationale mediane inkomen bevindt, zouden in de diverse landen sterk verschillen: voor de Baltische staten, Duitsland, Ierland, Polen, Roemenië en het Verenigd Koninkrijk zouden de gevolgen het grootst zijn, terwijl België, Frankrijk, de noordse landen, Portugal en Slowakije de minste gevolgen zouden ondervinden.

Indien in de EU een gecoördineerd minimumloonbeleid zou worden ingevoerd, zouden de institutionele gevolgen het grootst zijn voor landen waar de kwantitatieve gevolgen het kleinst zijn en vice versa. Dit komt omdat landen met collectief overeengekomen minimumlonen meestal minder laagbetaalde werknemers hebben, waardoor de gevolgen van het gemeenschappelijke beleid hier

geringer zouden zijn dan in landen die een wettelijk minimumloon kennen. De grote uitzondering hierop vormt Duitsland, dat naast collectief overeengekomen minimumlonen het grootste percentage laagbetaalde werknemers heeft.

Een standaard van een minimumloon van 60 % van het nationale mediane inkomen zou vrouwen en jongeren naar verhouding het meest treffen, omdat die groepen vaker laagbetaalde banen hebben. De gevolgen zouden het grootst zijn voor de sector persoonlijke dienstverlening en voor kleine bedrijven.

Beleidsadviezen

Collectief overeengekomen beloning wordt in discussies over loonontwikkelingen vaak genegeerd: er zijn geen geharmoniseerde gegevens voorhanden en er bestaan nog steeds leemten in de gegevens en kennis rond mechanismen voor loonbepaling. Toch is de collectief overeengekomen beloning in veel landen een belangrijke bepalende factor voor de daadwerkelijke beloning en is dit het deel van de beloning dat het meest door de belanghebbenden kan worden beïnvloed. Er is dus meer inzicht nodig in de relatie tussen collectief overeengekomen beloning en daadwerkelijke loonresultaten.

Met betrekking tot de twee centrale indicatoren voor loonontwikkelingen in relatie tot productiviteitsontwikkelingen (nominale en reële loonkosten per eenheid product) moet op enkele tekortkomingen worden gewezen: bij de huidige interpretatie van beide wordt alleen gekeken naar de veranderingen in een bepaalde periode, terwijl hun initiële niveau en hun respectieve beginpunten in relatie tot andere landen grotendeels buiten beschouwing worden gelaten.

In de bestaande verdragen worden de lonen expliciet buiten de bevoegdheid van de EU gehouden. Daarom zijn voor elke vorm van coördinatie van het minimumloonbeleid ofwel aanzienlijke veranderingen in de verdragen ofwel een of andere vorm van vrijwillige 'zachte' coördinatie op het niveau van overheid of sociale partners nodig.

Hoewel alle lidstaten momenteel een of andere vorm van minimumloon hebben, wordt een gecoördineerde aanpak bemoeilijkt door de grote verscheidenheid aan systemen in de landen. In beginsel is elke vorm van coördinatie waarschijnlijk eenvoudiger te verwezenlijken in landen met een wettelijk minimumloon dan in landen waar minimumlonen worden vastgesteld door middel van collectieve overeenkomsten. Met mechanismen voor zachte wetgeving zouden echter gemeenschappelijke kaders kunnen worden ontwikkeld waarbij rekening wordt gehouden met de nationale institutionele verschillen.

Aanvullende informatie

Het verslag *Pay in Europe in the 21st century* (Beloning in Europa in de 21e eeuw) is te vinden op de website <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1388.htm>

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met Jorge Cabrita, onderzoeksmedewerker, via jca@eurofound.europa.eu