



DET EUROPÆISKE SEMESTER – TEMABLAD

LØNUDVIKLING OG LØNFASTSÆTTELSESSYSTEMER

1. INDLEDNING

Lønudviklingens betydning for de makroøkonomiske resultater har fået øget opmærksomhed i EU's nylige økonomiske overvågning.

1. Lønændringer er en af de **primære kanaler for justering af udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft** og påvirker direkte beskæftigelsesresultaterne. Derfor kan for stor eller for lille lønvækst (sammenlignet med produktivitet og prisstigninger) signalere ubalancer på arbejds- og produktmarkederne. Dette kan medføre inflations- eller deflationspres og gøre det mere eller mindre attraktivt at ansætte eller fastholde medarbejdere. Det kan også påvirke udbuddet af arbejdskraft, herunder beslutninger om at deltage på arbejdsmarkedet.
2. Lønudviklingen **påvirker også priskonkurrenceevnen over for udlandet**. Lønstigninger kan føre til højere nominelle enhedslønomkostninger og dermed højere reale effektive valutakurser (REER) baseret på disse enhedslønomkostninger. Dette er tilfældet, hvis lønvæksten ikke opvejes af produktivitetsvækst eller af lignende ændringer i enhedslønomkostningerne i partnerlande eller af en nedskrivning

af de nominelle valutakurser¹ uden for en monetær union. Modargumentet gælder for lønudvikling, som sænker enhedslønomkostningerne.

3. Lønninger er en stor del af husstandsindkomsten og har en **virkning for den samlede efterspørgsel** gennem husholdningernes forbrug og muligvis også gennem investering i at dække det forøgede forbrug. Hvis tendensen til at forbruge lønindkomst er større end tendensen til at bruge overskud, kan stigningen i lønninger medføre en stigning i den samlede hjemlige efterspørgsel.

Da lønninger desuden tegner sig for en stor del af indkomsten, især i den lave ende af fordelingen, kan lønstigninger mindske indkomstuligheden. Dog kan lav rentabilitet hæmme lysten til ansættelser og investering, hvilket igen rammer økonomiens vækstpotentiale på mellemlangt sigt.

De **specifikke karakteristika ved lande og deres placering i konjunkturudviklingen** og deres interne og eksterne balancer skal tages i betragtning ved vurderingen af

¹ Nominelle enhedslønomkostninger defineres som den samlede omkostning ved arbejdskraften (kompensation pr. ansat) pr. produceret enhed. De beregnes ved at dividere løn pr. medarbejder med det reelle BNP pr. ansat (arbejdskraftens produktivitet).

virkningerne af lønudviklingen. Navnlig er lønninger ikke kun determinanter for andre økonomiske variabler, men reagerer også på ubalancer andre steder (f.eks. på et udlånsboom efter lempelser af finansieringsvilkår).

Modernisering af lønfastsættelsessystemer spiller en vigtig rolle for korrektionen af store makroøkonomiske ubalancer, der kan iagttages i en række medlemsstater, og for at nedbringe arbejdsløsheden. Dette er især vigtigt for euroområdet, eftersom omkostnings- og prisjusteringer er den eneste måde at foretage nominelle justeringer på i en monetær union.

Lønninger er ikke de eneste drivkræfter bag international konkurrenceevne: Andre omkostninger (f.eks. ved beskatning eller regeloverholdelse) og graden af konkurrence på produktmarkedet påvirker priskonkurrenceevnen. Anden konkurrenceevne end på prisen (f.eks. produktivetsniveau og udvikling heri, geografisk og teknologisk specialisering) spiller også en afgørende rolle.

2. IDENTIFIKATION AF UDFORDRINGERNE

Til trods for faldet i ledigheden i 2016 var lønvæksten stadig afdæmpet i euroområdet, men steg mere i visse lande uden for euroområdet. Det kan forklares med:

- svag produktivetsudvikling
- lave inflationsforventninger
- effekten af visse arbejdsmarkedsreformer og
- den resterende stilstand på arbejdsmarkedet, da den nuværende arbejdsløshed ikke giver et retvisende billede af den effektive udnyttelse af ressourcer på arbejdsmarkedet.

Der kunne iagttages konvergens i lønvæksten på tværs af EU efter lønstabiliseringen i de lande, som tilpassede sig bedst under finanskrisen, og moderat lønudvikling i lande med stærkere økonomisk aktivitet.

De seneste lønmønstre kommer oven på år med begrænset lønvækst eller lønnedgang, som understøttede justeringen af store eksterne underskud og absorberingen af høj arbejdsløshed. Det var især tilfældet i en række lande i euroområdet med stort behov for genoprettelse af balancen, fordi der var registreret en nedjustering af lønnen eller en stærk løntilbageholdenhed. Det var især tilfældet med Cypern, Grækenland og Portugal.

I 2015 og 2016 blev lønændringerne i euroområdets lande mindre spredt, efterhånden som lønningerne stabiliserede sig i lande med tidligere behov for nedjusteringer af lønnen. I lande med en mere solid økonomisk situation, som havde været mindre påvirket af krisen, er lønningerne næsten ikke tiltaget (figur 1)². Den stærkeste lønvækst sås i Rumænien og de baltiske lande.

I 2014-2016 udviklede lønningerne sig i gennemsnit på linje med produktiviteten (figur 2). Det samlede billede dækker imidlertid over store forskelle mellem landene. Markante forskelle mellem lønvækst og produktivitet sås i Baltikum, Bulgarien og Slovakiet (hvor lønvæksten var hastigere end produktivetsvæksten) og Kroatien, Malta og Portugal (hvor lønvæksten var langsommere).

Siden 2008 har tilbageholdenhed i enhedslønomkostningernes udvikling understøttet eksternt justering. Efter store forskelle i 00'erne begyndte enhedslønomkostningerne at konvergere så småt ved starten på finanskrisen, idet lande som Grækenland, Portugal og Spanien begyndte at udvise en faldende tendens i enhedslønomkostningerne.

² Lande karakteriseret ved overskud på betalingsbalancen før 2008 (til tider kaldet "overskudslande") oplevede mere afdæmpet lønudvikling indtil begyndelsen af krisen i 2008, da de også begyndte at registrere kraftigere lønvækst end andre lande. Navnlig Tyskland havde stor løntilbageholdenhed i disse år, hvilket fulgtes med øget beskæftigelse i eksporterhvervene og begrænset hjemlig efterspørgsel.

Dette var et resultat af løntilbageholdenhed eller endda lønnedgang som reaktion på højere arbejdsløshed.

Også ifølge nyere data reagerede ændringer i omkostningskonkurrenceevnen på landenes eksterne position. Lande med størst overskud på betalingsbalancen (Tyskland, Irland, Nederlandene og i mindre grad Malta og Slovenien)

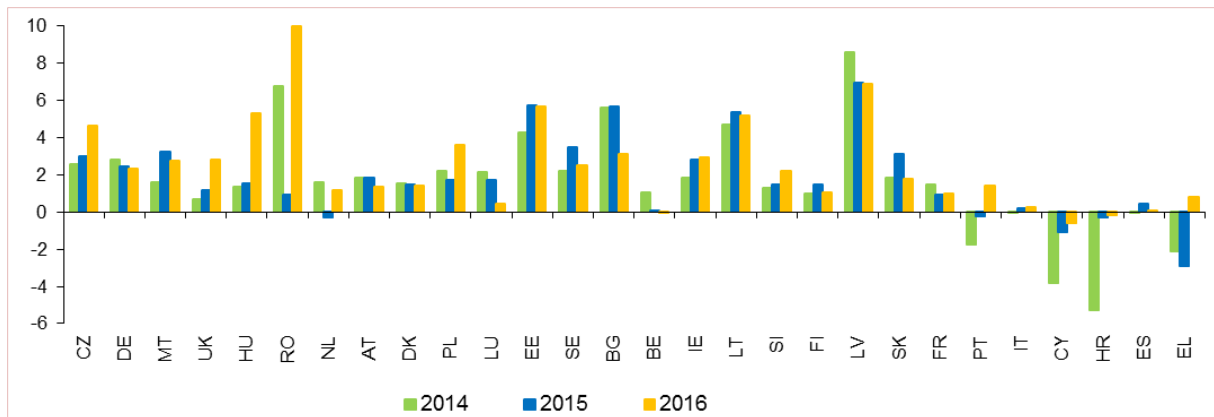
registrerede en opskrivning, om end beskeden, af deres enhedslønomkostningsbaserede reale effektive valutakurser (REER). Samtidig registrerede lande med underskud på betalingsbalancen (Cypern, Finland og Frankrig) nedskrivninger af deres REER. Litauen var en undtagelse. I 2015 havde mange lande justeret tidligere underskud på betalingsbalancen og var tæt på balance eller kommet i overskud (figur 3).

Selv om der tidligere var en stærk, negativ korrelation mellem ændringen i de reale enhedslønomkostninger og ledigheden, er denne korrelation de senere år blevet svækket. Dette kan tyde på, at de reale enhedslønomkostninger er ved at blive mindre følsomme over for ledigheden (f.eks. Grækenland eller Spanien), idet der allerede er sket en betydelig justering, og en nedjustering af reallønnen stadig er vanskelig i et lavinflationsscenarie (figur 4).

Dog har nogle lande, der stadig har høj arbejdsløshed, oplevet deres reale enhedslønomkostninger falde yderligere i 2016 efter faldende aflønning pr. medarbejder i faste priser og i visse tilfælde forstærket af produktivitetstigninger.

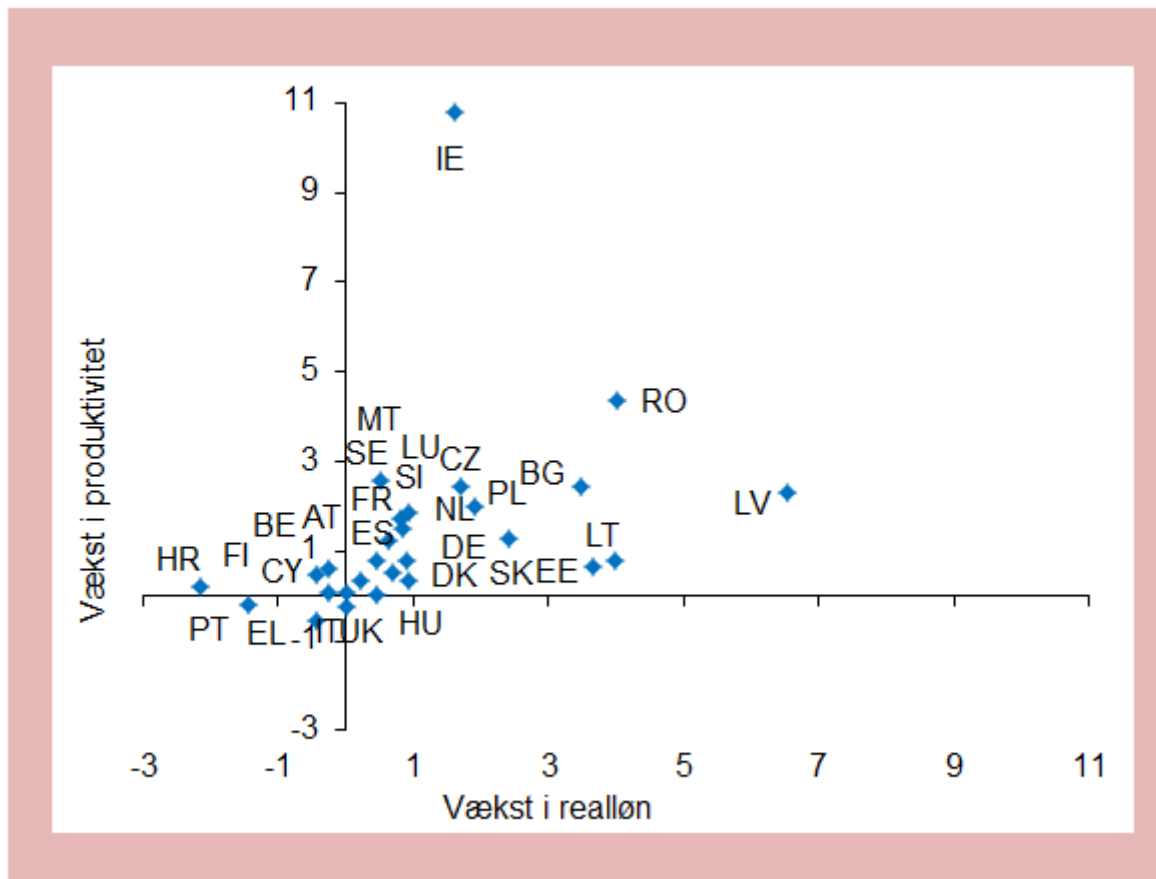
Omvendt havde de baltiske lande og Ungarn stigende reale enhedslønomkostninger, hvilket afspejler en stærk stigning i den hjemlige efterspørgsel efter den langstrakte justering gennem de foregående år og en forholdsvis afdæmpet produktivitet.

Figur 1 – Nominel løn pr. medarbejder, årlig procentuel ændring



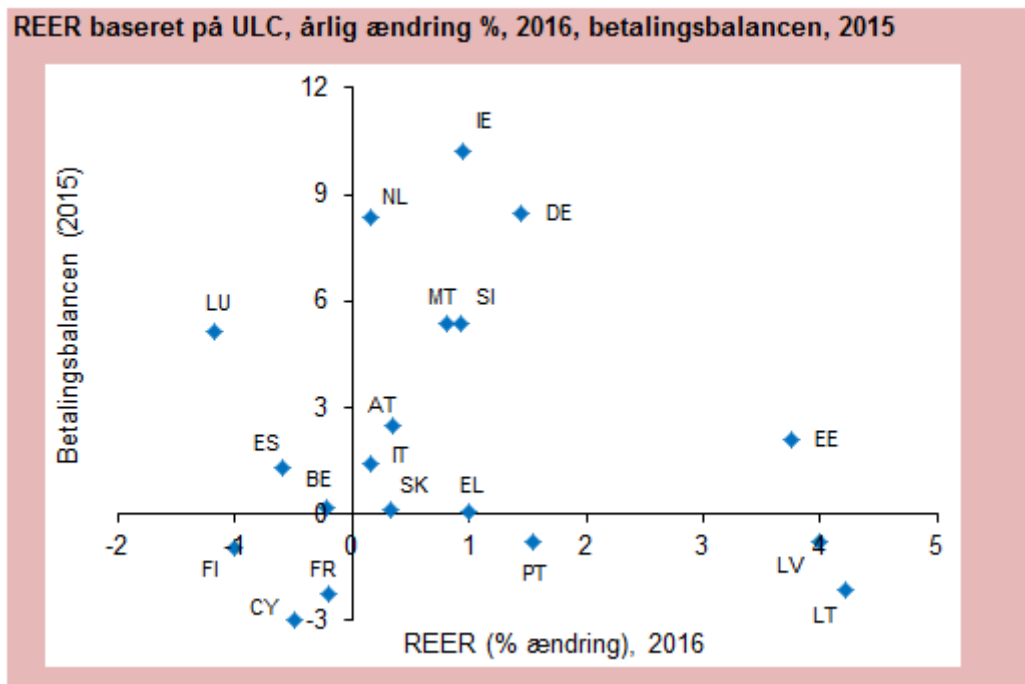
Bemærkninger: Landene vises i stigende orden efter arbejdsløshedsprocenten i 2016.
Kilde: Europa-Kommissionen.

Figur 2 – Realløn pr. medarbejder og produktivitet, gennemsnitlig årlig vækst 2014-2016



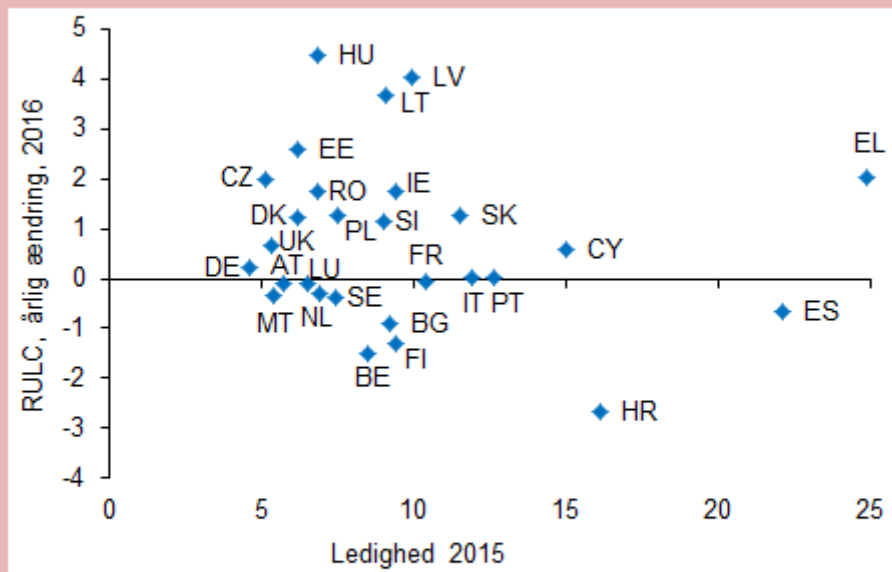
Kilde: Europa-Kommissionen.

Figur 3 – Reale effektive valutakurser (REER) i 2016 and betalingsbalancens løbende poster i 2015



Kilde: Europa-Kommissionen.

Figur 4 – Reale enhedslønsmkostninger, årlig ændring i 2016 og ledighed i 2015



Kilde: Europa-Kommissionen.

3. POLITISKE MIDLER TIL AFHJÆLPNING AF UDFORDRINGERNE

Lønudviklingen afhænger ikke blot af arbejdstagernes og arbejdsgivernes og deres repræsentanternes interesser, men også af de **institutionelle rammer**, hvori den foregår.

Rammen for lønfastsættelse og navnlig for kollektive overenskomster spiller en vigtig rolle i omsætningen af markedets signaler i lønudvikling og forøgelse af den makroøkonomiske relevans af visse lønbeslutninger. I EU er der forskellige fremgangsmåder til lønfastsættelse. Tabel 1 i bilaget viser indikatorer for karakteristika ved kollektive lønforhandlinger.

Der kan nævnes flere faktorer for den samlede lønudvikling, herunder:

- graden af **centralisering** (det niveau, lønforhandlingerne foregår på)
- den måde, hvorpå lønningerne afspejler forskellene i produktivitet (på tværs af sektorer, virksomheder og geografiske områder) og
- det omfang, hvori forhandlingerne tager hensyn til målsætninger på nationalt plan (graden af **koordinering** på tværs af niveauer).

Det er imidlertid vanskeligt at påvise en solid forbindelse mellem centralisering af lønforhandlingerne og det økonomiske udbytte.

Lønforhandlinger kan enten være meget **decentraliserede** (foregår primært på virksomhedsniveau, f.eks. UK og Baltikum), meget **centraliserede** (løndannelse på nationalt plan, f.eks. Belgien og Slovenien) eller **foregå på et mellemliggende plan**, sædvanligvis i hver branche (f.eks. Italien). Men afhængigt af graden af koordinering kan beslutningerne blive truffet på mere end ét plan.

Jo mere centraliseret tilgangen er, jo mere sandsynligt er det, at virkningen af lønudviklingen for hele økonomiens resultater tages i betragtning af

deltagerne. En mere decentraliseret tilgang kunne fremme en større effektivitet, i det omfang løn og produktivitet mere sandsynligt afpasses efter hinanden på virksomhedsniveau, hvilket kan støtte en mere effektiv fordeling af arbejdskraftressourcer. Dette betyder også en øget sandsynlighed for, at en økonomisk krise afbødes ved hjælp af justering af arbejdsomkostningerne i stedet for af beskæftigelsen.

I de fleste lande, hvor det dominerende niveau for lønforhandlinger er branchen, kan aftaler på virksomhedsniveau ikke være mindre gunstige for medarbejderne end brancheaftalerne. Selv om virksomhederne kan opnå undtagelser fra visse bestemmelser i de kollektive overenskomster på brancheniveau (dvs. i Østrig eller Frankrig), tages sådanne undtagelsesbestemmelser i praksis sjældent i brug.

Det har dog været almindeligt at udnytte undtagelsesbestemmelser i Tyskland gennem de sidste 15 år med henblik på mere fleksibilitet på virksomhedsniveau. Decentralisering på virksomhedsniveau kan også forbindes med stærke fagforeninger, i det mindste i virksomheder af en vis størrelse, eller hvor den tyske medbestemmelsesmodel (Mitbestimmung) indebærer stærk medarbejderdeltagelse.

Afhængigt af den valgte tilgang i de forskellige lande kan muligheden for undtagelsesbestemmelser gives i lovgivningen eller i kollektive overenskomster på et højere niveau. Imidlertid er der en række lande (f.eks. Portugal og Spanien), hvor aftaler på virksomhedsniveau har forrang for sektorvise aftaler, selv når de er mindre gunstige for arbejdstageren.

Lønudviklingen kan også afhænge af den aktuelle grad af koordinering blandt de forskellige aktører.

Koordineringen kan være "horisontal", hvor nogle brancher er førende i fastsættelsen af lønaftaler, og hvor de øvrige følger efter dem ("mønsterforhandling" eller

"mønsterfastsættelse", især i Østrig, Tyskland og Sverige), eller hvor aftaler indgås mellem foreninger.

Koordineringen kan også være "vertikal", hvor aftalerne på nationalt plan, f.eks. nationale toparts- eller trepartsaftaler mellem de ledende arbejdsmarkedsparter og regeringen, afstikker retningslinjer for lønforhandlinger på de lavere niveauer (f.eks. i Belgien).

Der kan foregå koordinering samtidig med decentraliseret lønforhandling. Dette har spillet en vigtig rolle i lande, hvor pres udefra mod eksportsektoren også internaliseres af afskærmede sektorer. Dette hjælper med at opretholde den internationale konkurrenceevne i økonomien som helhed.

Lønfastsætternes lønadfærd og forhandlingsstyrke påvirkes af **arbejdsgiveres og arbejdstageres organisationsgrad og de kollektive overenskomstforhandlingers dækning**. Eksistensen af en procedure til lovligt at udvide kollektive overenskomster og gøre dem bindende for uorganiserede medarbejdere eller virksomheder, der ikke er medlem, kan udbygge de kollektive overenskomsters dækning betydeligt.

Dette ville igen udvide de kollektive overenskomstforhandlingers dækning ud over, hvad de ville have været i stand til alene på baggrund af organisationsgraden blandt arbejdsgivere og arbejdstagere. Det er en form for forbedring af den horisontale koordinering, især på tværs af en branche eller et erhverv.

Selv om **udvidelsesmekanismer** er almindelige i EU og generelt vedrører aftaler inden for erhverv eller brancher, er der forskellige fremgangsmåder i forbindelse med udvidelse af kollektive overenskomster.

I de fleste lande er udvidelsen resultatet af en udtrykkelig beslutning truffet af regeringen, og i mange tilfælde tillades

den på anmodning fra en eller flere af parterne i den aftale, der foreslås udvidet (f.eks. Tyskland, Frankrig og Nederlandene).

I andre lande sker udvidelsen næsten automatisk (f.eks. Italien og Finland), eller den er resultatet af, at alle arbejdsgivere er forpligtede til at være medlem af arbejdsgiverorganisationen (f.eks. i Østrig).

Lande som Sverige og Danmark har ikke en lovfæstet mekanisme for udvidelse af aftaler, men organisationsgraden er i forvejen meget høj, og det sikrer meget stor dækning.

Udvidelser kan hjælpe med at afhjælpe koordineringsproblemer, mindske transaktionsomkostningerne ved en meget centraliseret fastsættelse og forbedre arbejdsvilkårene. Det er især tilfældet for mange fragmenterede og forskelligartede brancher og i små virksomheder, så længe udvidelsen ikke fører til problemer med konkurrenceevnen, fordi lønningerne er for høje.

Desuden stabiliserer den repræsentationen i de kollektive overenskomstforhandlinger, da den giver arbejdsgiverne et incitament til at blive medlem af den arbejdsgiverorganisation, der forhandler. På mellemlangt til langt sigt kan udvidelsen højne det samlede lønniveau. Der er solid dokumentation for, at en højere grad af forhandlingsdækning og mere centraliseret eller koordineret forhandling og høj organisationsgrad forbindes med en sammenpresning af lønspredningen og en mindskelse af indkomstuligheden³.

Problemet med udvidelse af de kollektive overenskomster og en centraliseret tilgang til lønfastsættelse er, at lønningerne måske ikke fuldt ud kan tilpasses forskellene i produktivitet mellem virksomheder eller geografiske områder inden for samme branche. Jo

³ Europa-Kommissionen, "Industrial Relations in Europe 2008", kapitel 3.

mere betydelige disse forskelle er, jo større er risikoen for, at udvidelsen giver sig udslag i forkert fordeling af arbejdskraften med høje lønninger (og lav beskæftigelse og produktion) i firmaer med lav produktivitet. Det samme gælder for kriser, der er specifikke for visse virksomheder eller områder.

Den gennemsnitlige **varighed af løn aftalerne** kan også påvirke den relative lønfleksibilitet. Den gennemsnitlige varighed af de kollektive overenskomster ligger på mellem et og tre år i Europa, men kan være længere i visse tilfælde.

Alle EU-lande har en eller anden form for **mindsteløn**, som enten reguleres af staten (lovbestemt mindsteløn) eller aftales kollektivt af arbejdsmarkedets parter⁴. I 2016 havde 22 medlemsstater en mindsteløn fastsat ved lov eller national overenskomst på tværs af brancher. En kollektivt aftalt mindsteløn pr. branche findes i Italien, Østrig, Cypern, Danmark, Finland og Sverige. Cypern har kun en lovbestemt mindsteløn for nogle få specifikke erhverv, hvor de ansatte har en ringe forhandlingsstyrke.

Virningen af en mindsteløn for beskæftigelsen er tvetydig. Hvis den sættes for højt, kan en mindsteløn have negativ indvirkning på beskæftigelsen for lavtlønnede og unge, mindre erfarne arbejdstagere, for hvem omkostningerne kan presses op over produktivetsniveauet.

Mindstelønnen kan imidlertid øge incitamenterne til at gå i arbejde og bidrage til at afhjælpe fattigdom blandt beskæftigede, selv om disse målsætninger også kan opfyldes gennem veludformede tilskud til beskæftigede. I tider med alvorlig økonomisk afmatning

⁴ I Belgien fastsættes mindstelønnen gennem en national aftale mellem arbejdsmarkedets parter. Med hensyn til dækning og universalitet svarer den imidlertid til den lovbestemte mindsteløn, da den er juridisk bindende i alle brancher.

kan en passende mindsteløn hjælpe med at understøtte den samlede efterspørgsel og priserne og mindske risikoen for, at deflationen bider sig fast. Den kan også påvirke ulighed i løn, især i bunden af lønspredningen, ved at opretholde en tilstrækkelig levestandard for de mest sårbare arbejdstagere⁵.

En mindsteløn skal være tilstrækkelig og rettidigt tilpasset den overordnede økonomiske situation. Stigninger i mindstelønnen kan også fungere som et signal om, at betydelige afsnit af lønspredningen ligger over mindstelønnen.

Den månedlige lovbestemte mindsteløn i EU kan variere betydeligt: fra 235 EUR i Bulgarien til 1 999 EUR i Luxembourg i juli 2017 (figur 5). Når forskellene mellem medlemsstaterne er korrigeret for prisforskelle i de forskellige lande, mindskes de fra et spænd på en til otte (i EUR) til et spænd på en til fire (i købekraftstandarder (KKS)) (figur 6).

Den lovbestemte mindsteløn varierer fra ca. 40 % til 65 % af medianindkomsten i 2014 (figur 7). De højeste værdier forekommer i Portugal, Frankrig og Slovenien. I den lavere ende af skalaen ses Tjekkiet, Estland, Irland og Spanien.

Relevansen for arbejdsmarkedet af mindstelønnen ses i form af andelen af arbejdstagere, der får mindstelønnen eller under 105 % af denne sats. De seneste data fra Eurostat omhandler oktober 2010 og viser betydelige forskelle i "effektiv dækning" på tværs af lande med lovbestemt mindsteløn (fra 0,2 % i Spanien til 19,2 % i Slovenien). Højere lovbestemt mindsteløn (som en procentdel af gennemsnitslønnen) indebærer ikke nødvendigvis en højere effektiv dækning.

Samlet set afhænger den effektive dækning også af arbejdsstyrkens karakteristika. En forholdsvis lille effektiv dækning kan også afspejle betydningen af kollektive overenskomster for

⁵ Se f.eks. OECD, Employment Outlook, 2015.

lønfastsættelsen og/eller lønninger, der er individuelt forhandlet op over mindstelønnen. Strammere arbejdsmarkedsvilkår kan skubbe lønningerne højere op over mindstelønnen og dermed også mindske den effektive dækning.

Lønindeksering i hele økonomien er en anden form for lønkoordinering. Der findes i øjeblikket lønindekseringsmekanismer, der dækker alle eller i det mindste de fleste ansatte, i fire EU-lande: Belgien, Cypern, Luxembourg og Malta.

I disse tilfælde sker lønjusteringen automatisk på grundlag af nylig prisinflation. Ud over disse fire medlemsstater havde en række andre EU-lande tidligere dette system, men har ophævet det (f.eks. i Danmark, Frankrig, Italien og Nederlandene). I Spanien var det tidligere almindeligt med efterfølgende regulering i kollektive overenskomster, om end det ikke længere er påkrævet ved lov. Frankrig, Nederlandene og Slovenien indekserer deres mindsteløn efter priser eller lønninger eller begge. I Belgien, Luxembourg og Malta indekseres mindstelønnen i lighed med lønningerne generelt.

Indekseringsbestemmelser kan gøre det lettere at indgå flerårige aftaler, som giver stabilitet i relationerne på arbejdsmarkedet og mindsker risikoen for gentagne konflikter i forbindelse med lønforhandlinger. Selv om indekseringssystemet kan være et effektivt redskab til at opretholde timelønnedes og månedslønnedes købekraft, skal det udformes tilpas fleksibelt til at sikre konkurrenceevnen på omkostninger i forhold til et lands samhandelspartnere og en tilstrækkelig tilpasningskapacitet.

Den mekaniske indeksering af løn i henhold til tidligere inflation risikerer at skabe træghed og hæmme tilpasningskapaciteten.

For det første kan indeksering let skabe en løn-pris-spiral og gøre enhver

nominel krise (f.eks. forringelse af handelsvilkårene) varig, især når et land er med i en monetær union med irreversible nominelle valutakurser.

For det andet gør indeksering reallønnen mere rigid og modvirker derfor tilpasningen på arbejdsmarkedet, herunder når kriser påvirker forskellige brancher, virksomheder og stillinger forskelligt.

For det tredje kan indeksering i et lavinflationstilstand som det, euroområdet oplever i øjeblikket, gøre det vanskeligere for inflationen at falde til de niveauer, som politikerne ønsker.

De **makroøkonomiske virkninger af indeksering** afhænger af måden, den udformes og gennemføres på, herunder:

- dækningen (hvad indekseres)
- tilpasningsmetoden (før eller efter inflation, det samlede inflationsindeks eller en avanceret indikator)
- fravigelserne (mulighed for fravalg)
- overvågningen og
- tilpasningernes regelmæssighed.

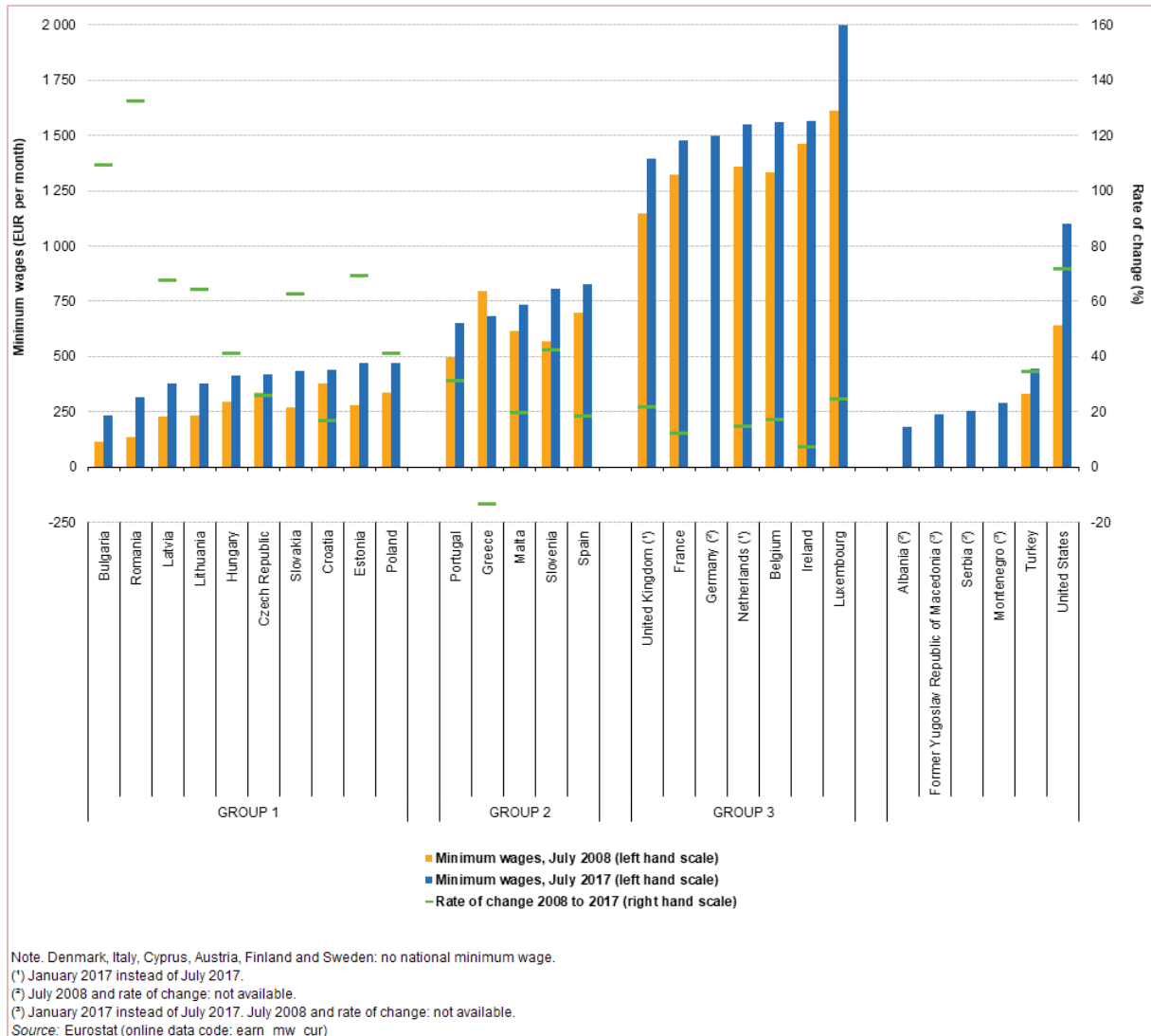
Ud over at definere rammevilkårene og blive inddraget i trepartsaftaler har regeringen en række **andre håndtag**, den kan trække i for at påvirke arbejdsomkostningerne. Dette omfatter lønninger i den offentlige sektor, idet niveau og betingelser for beskæftigelsen i den offentlige sektor, der ofte er en stor arbejdsgiver, kan påvirke udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft i den private sektor. Ændringer i sociale bidrag og direkte skat på arbejde påvirker de arbejdsomkostninger, der ikke er løn, og er derfor en anden måde at påvirke enhedslønomkostningerne på på kort til mellemlang sigt.

Forskellige **yderligere faktorer påvirker lønningernes reaktion** på ændringer i de økonomiske vilkår, herunder skat på arbejde, jobbeskyttelseslovgivning og arbejdsløshedsunderstøttelsessystemer. Mere generelt kan arbejdsmarkedsreformer påvirke lønningernes reaktionsevne. F.eks. kan

ændringer i arbejdsløshedsunderstøttelsessystemer og styrkede aktiveringspolitikker sænke reservationslønnen (den laveste løn, en

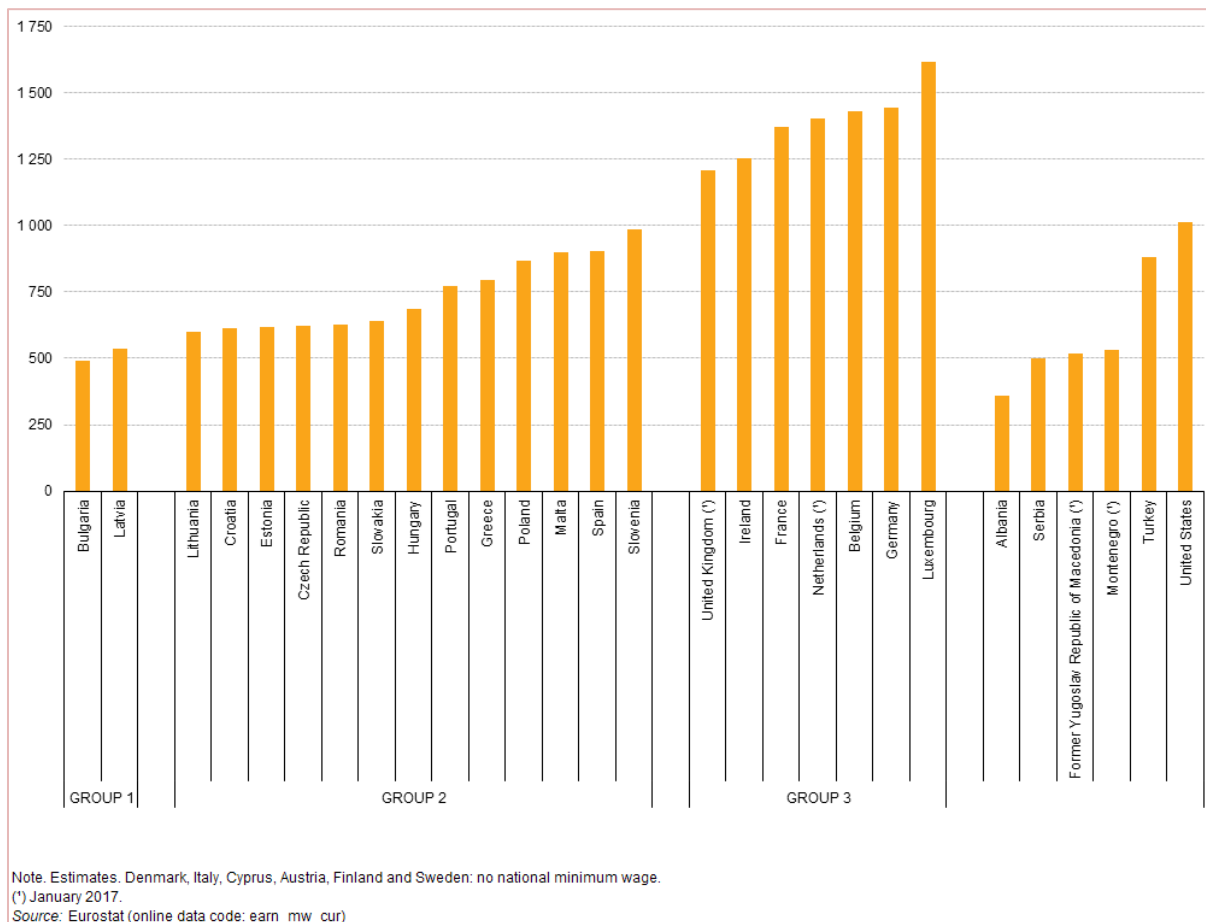
arbejdstager er villig til at arbejde for) og dermed øge udbuddet af arbejdskraft og derfor mindske løntrykket i økonomien.

Figur 5 – Lovbestemt mindsteløn (i EUR) i EU-medlemsstater, 2008 og 2017



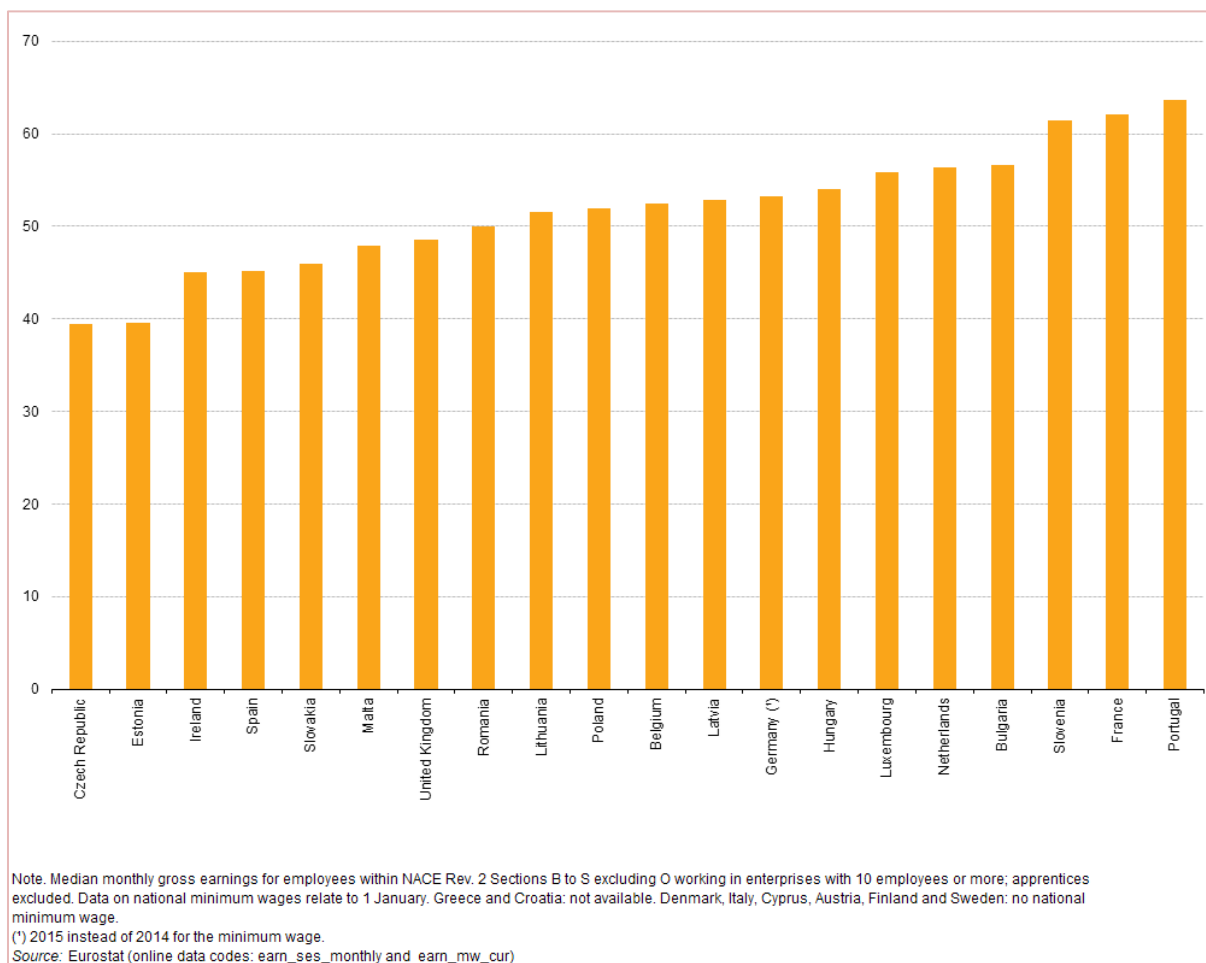
Bemærkninger: Dataene vedrører månedlige tal beregnet på basis af 12 udbetalinger pr. år (eftersom medlemsstaterne har forskellige enheder for fastsættelsen af mindstelønnen). Kilde: Eurostat.

Figur 6 – Lovbestemt mindsteløn (i procentpoint) i EU-medlemsstater, 2017



Bemærkninger: Dataene vedrører månedlige tal beregnet på basis af 12 udbetalinger pr. år (eftersom medlemsstaterne har forskellige enheder for fastsættelsen af mindstelønnen). Kilde: Eurostat.

Figur 7 – Lovbestemt mindsteløn som en andel af middeltalet for den gennemsnitlige bruttomånedsløn i EU's medlemsstater, 2014



Bemærkninger: Dataene vedrører månedlige tal beregnet på basis af 12 udbetalinger pr. år (eftersom medlemsstaterne har forskellige enheder for fastsættelsen af mindstelønnen). Kilde: Eurostat.

4. VURDERING AF AKTUELLE POLITIKKER

Som reaktion på 2008-krisen indførte mange lande vidtrækkende reformer af deres **lønfastsættelsessystemer** for at øge lønningernes reaktionsevne over for økonomiske forhold. Der blev også gennemført større reformer som led i reformpakker aftalt i henhold til hjælpepakkerne til Grækenland, Irland, Portugal, Spanien og Rumænien.

Følgende kan nævnes som eksempel på nyere reformer:

I 2017 ændrede Belgien sin konkurrenceevnelov fra 1996 efter intense forhandlinger med arbejdsmarkedets parter. Formålet med reformen er at forebygge eventuelle tab

af konkurrenceevne på grund af for store stigninger i arbejdsomkostningerne sammenlignet med Belgiens primære handelspartnere. Den reviderede lov:

- indeholder en automatisk korrektionsmekanisme
- indfører en sikkerhedsmargin og
- styrker retsgrundlaget for "lønnormen", som aftales hvert andet år af arbejdsmarkedets parter på tværs af brancher som en øvre tærskel for lønfastsættelsen på sektorplan.

Frankrig vedtog reformer af sine lønforhandlingsinstitutioner i en række trin. El Khomri-loven blev vedtaget i 2016 og bestemmer, at aftaler på virksomhedsniveau har forrang frem for

brancheaftaler med hensyn til forhold som arbejdstid, betalt ferie og bonusser.

Arbejdsmarkedets parter i Finland aftalte i 2016 en topartsaftale om løntilbageholdenhed i de kommende år og reviderede sin tilgang til kollektive overenskomstforhandlinger, så der blev mere plads til lokale forhandlinger.

Inden for de institutionelle rammer for **fastsættelse af mindstelønnen** udløb de midlertidige mindstelønsfastfrysninger, der blev indført under krisen, omkring 2013. De foranstaltninger, der blev truffet fra 2013 og frem, har primært bestået i at øge reguleringen af mindstelønnen, herunder indførelse af en national lovbestemt mindsteløn i Tyskland i 2015.

Følgende kan nævnes som eksempel på nyere reformer:

Det Forenede Kongerige fastsætter en national "leveløn" (living wage) for personer på 25 år og derover i stedet for en mindsteløn.

Irland nedsatte en lavtlønskommission til at rådgive regeringen om fastsættelse af mindstelønnen.

Polen udvidede dækningen af mindstelønnen til personer, der arbejder ifølge civilretlige kontrakter.

Dato: 6.10.2017

5. BILAG

Tabel 1 – Lønforhandlingskarakteristika

	Union density	Coordination of wage bargaining	The dominant level(s) at which wage bargaining takes place	Minimum Wage Setting	Bargaining coverage, adjusted	Extension index	Employers' organisation density
AT	27.4*	4	3	2	98.0*	3	100.0
BE	55.1*	5	5	3	96.0*	3	82.0**
BG	17.5**	2	2	5	29.0**	2	50.0**
CY	45.2*	2	2	7	45.2*	0	62.5*****
CZ	12.7*	2	1	8	47.3*	1	41.4***
DE	17.7*	4	3	1	57.6*	1	58.0***
DK	66.8*	4	3	1	84.0*	0	68****
EST	16.9*	3	3	8	77.6*	2	75*****
EE	6.5**	1	1	3	23.0**	2	25.0***
FI	69.0*	5	4	2	93.0	2	70.0**
FR	7.7*	2	3	8	98.0**	3	75.0**
UK	25.7*	1	1	6	29.5*	0	35.0*****
EL	21.5*	2	2	8	42.0*	0	43.7*****
HR	30.9**	2	2	5*	60.0*****	2*	32.0*
HU	10.7**	1	1	5	23.0*	1	40.0*****
IE	33.7*	1	1	6*	40.5*****	0	60.0***
IT	37.3*	3	3	1	80.0****	0	56.0**
LT	9.0**	1	1	5	9.9**	1	14.4**
LU	32.8**	2	2	7	59.0**	3	80.0**
LV	13.1**	1	1	8	15.0*	1	41.0*
MT	52.9**	2	1	7	62.8**	0	60*****
NL	18.0*	4	3	7	84.8*	2	85.0***
PI	12.7**	1	1	8	14.7**	1	20.0**
PT	18.5**	2	3	8*	67.0	2	38.0***
RO	19.8**	2	1	5*	35.0*	0	:
SK	13.3*	3	2	8	24.9*	2	30.5*
SI	21.2*	3	3	7	65.0*	3	60.0*
SE	67.4**	4	3	1	89.0*	0	82.0***

Bemærkninger: Data vedrører 2014, undtagen: *2013; **2012; ***2011; ****2010; *****2009; *****2008

Se bilaget vedrørende en beskrivelse af ICTWSS-indikatorer.

Kilde: Jelle Visser (2015), ICTWSS Data base (Version 5.0). Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS. Oktober 2015. Open access database på: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>

Tabel 2 – Definition af variabler for lønforhandlingskarakteristika

Union Density	Union Density rate, net union membership as a proportion wage and salary earners in employment (0-100) = NUM*100/WSEE
Coordination of wage bargaining	5 = economy-wide bargaining, based on a) enforceable agreements between the central organisations of unions and employers affecting the entire economy or entire private sector, or on b) government imposition of a wage schedule, freeze, or ceiling. 4 = mixed industry and economy-wide bargaining: a) central organisations negotiate non-enforceable central agreements (guidelines) and/or b) key unions and employers associations set pattern for the entire economy. 3 = industry bargaining with no or irregular pattern setting, limited involvement of central organizations, and limited freedoms for company bargaining. 2 = mixed or alternating industry- and firm level bargaining, with weak enforceability of industry agreements 1 = none of the above, fragmented bargaining, mostly at company level
The dominant level(s) at which wage bargaining takes place	5 = national or central level 4 = national or central level, with additional sectoral / local or company bargaining 3 = sectoral or industry level 2 = sectoral or industry level, with additional local or company bargaining 1 = local or company bargaining
Minimum Wage Setting	0 = No statutory minimum wage, no sectoral or national agreements 1 = Minimum wages are set by (sectoral) collective agreement or tripartite wage boards in (some) sectors; 2 = Minimum wages are set by national (cross-sectoral or inter-occupational) agreement (“autonomous agreement”) between unions and employers; 3 = National minimum wage is set by agreement (as in 1 or 2) but extended and made binding by law or Ministerial decree; 4 = National minimum wage is set through tripartite negotiations; 5 = National minimum wage is set by government, but after (non-binding) tripartite consultations; 6 = Minimum wage set by judges or expert committee, as in award-system; 7 = Minimum wage is set by government but government is bound by fixed rule (index-based minimum wage); 8 = Minimum wage is set by government, without fixed rule.
Bargaining coverage, adjusted	Employees covered by wage bargaining agreements as a proportion of all wage and salary earners in employment with the right to bargaining, expressed as percentage, adjusted for the possibility that some sectors or occupations are excluded from the right to bargain; ranges from 0 to 100.

Kilde: Jelle Visser (2015), ICTWSS Data base (Version 5.0). Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS. Oktober 2015. Open access database på: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>