



## EU:S PLANERINGSTERMIN – FAKTABLAD

# LÖNEUTVECKLING OCH LÖNEBILDNINGSSYSTEM

### 1. INLEDNING

Löneutvecklingens roll i att påverka makroekonomiska resultat har under den senaste tiden fått ökad uppmärksamhet i EU:s ekonomiska övervakning:

1. Löneförändringar är en av de **viktigaste kanalerna för justeringar av utbud och efterfrågan på arbetskraft** och har en direkt inverkan på sysselsättningsresultaten. Om löneökningarna är för stora eller för små (jämfört med produktivitetstillväxt och prisökningar) kan det således vara ett tecken på obalanser på arbetsmarknaden och produktmarknaderna. Det kan medföra ett inflations- eller deflationstryck och göra det mindre, eller mer, attraktivt att anställa och behålla arbetstagare. Det kan även påverka arbetskraftsutbudet, även människors beslut om att delta på arbetsmarknaden.
2. Löneutvecklingen **påverkar även den externa priskonkurrenskraften**. Löneökningar kan leda till högre nominella enhetsarbetskostnader och enhetsarbetskostnadsbaserade reala effektiva växelkurser. Det kan ske om löneökningen inte uppvägs av produktivitetstillväxt eller kompletteras av liknande förändringar av enhetsarbetskostnaderna i partnerländerna, eller av en

minskning av nominella växelkurser<sup>1</sup> utanför en monetär union. Det motsatta gäller för en löneutveckling som minskar enhetsarbetskostnaderna.

3. Löner är en stor del av hushållens inkomster och **påverkar den samlade efterfrågan** genom hushållens konsumtion och eventuellt också genom investeringar för att tillgodose denna ökade efterfrågan. Om benägenheten att spendera löneinkomsterna är större än benägenheten att spendera vinsterna kan löneökningen leda till att den samlade inhemska efterfrågan ökar.

Eftersom löner dessutom utgör en stor del av inkomsterna, i synnerhet för låginkomsttagare, kan löneökningar minska inkomstskillnader. Lägre lönsamhet kan dock hämma nyanställning och investeringar, vilket i sin tur skadar ekonomins tillväxtpotential på medellång sikt.

**Ländernas specifika särdrag, deras läge i konjunkturcykeln** och deras interna och externa balanser måste beaktas vid bedömningen av löneutvecklingens effekter. Löner är inte bara avgörande faktorer för andra

---

<sup>1</sup> Den nominella enhetsarbetskostnaden definieras som den totala arbetskostnaden (ersättning per anställd) per producerad enhet. Den beräknas genom att ersättningen per anställd divideras med BNP per anställd (arbetsproduktivitet).

ekonomiska variabler – de reagerar även på obalanser på andra håll (t.ex. på en kreditboom till följd av mindre stränga ekonomiska villkor).

**Modernisering av lönebildningssystem** spelar en viktig roll när det gäller att korrigera de stora makroekonomiska obalanser som har noterats i ett antal medlemsstater samt för att minska arbetslösheten. Det här är särskilt viktigt inom euroområdet eftersom kostnads- och prisjusteringar är de enda möjligheterna till nominell korrigerings i en monetär union.

**Löner är inte de enda drivkrafterna för internationell konkurrenskraft.** Andra kostnader (såsom kostnader kopplade till beskattning eller efterlevnad av bestämmelser) och graden av konkurrens på produktmarknaden påverkar också priskonkurrenskraften. Icke-prisrelaterad konkurrenskraft (t.ex. produktivetsnivåer och utvecklingar, geografisk och teknisk specialisering) spelar också en viktig roll.

## 2. IDENTIFIERING AV UTMANINGAR

Trots att arbetslösheten minskade under 2016 var löneökningen fortsatt svag i euroområdet men ökade i en del länder utanför euroområdet. Det här kan förklaras av

- svag produktivetsutveckling,
- låga inflationsförväntningar,
- effekten av vissa arbetsmarknadsreformer, och
- en fortsatt svag arbetsmarknad, eftersom den nuvarande arbetslöshetsnivån kanske inte i tillräcklig utsträckning fångar upp effektivt resursutnyttjande på arbetsmarknaden.

En konvergens av löneökningen inom EU noterades till följd av lönestabiliseringen i länder som gjorde de största justeringarna under finanskrisen, samtidigt som löneutvecklingen var måttlig i länder med starkare ekonomisk verksamhet.

De senaste lönemönstren har följt på år av begränsade löneökningar eller

lönesänkningar till stöd för korrigeringen av stora externa underskott och införlivandet av hög arbetslöshet. Det här var särskilt fallet i en rad länder i euroområdet som hade större ombalanseringsbehov och där en nedjustering av lönerna eller en starkt återhållsam löneutveckling noterades. Detta gällde särskilt Cypern, Grekland och Portugal.

Under 2015 och 2016 blev löneförändringarna i länderna i euroområdet mindre spridda i och med att lönerna stabiliserades i länder som tidigare behövt justera sina löner nedåt. I länder med en stabilare ekonomisk situation där man påverkats mindre av krisen har lönerna knappt ökat (diagram 1)<sup>2</sup>. Den kraftigaste löneökningen noterades i Rumänien och Baltikum.

Under 2014–2016 utvecklades lönerna i genomsnitt i takt med produktiviteten (diagram 2). Denna sammanlagda bild döljer dock stora skillnader mellan olika länder. Tydliga skillnader mellan löneökningar och produktivitet förekom i Baltikum, Bulgarien och Slovakien (där lönetillväxten var snabbare än produktivitetstillväxten) samt i Kroatien, Malta och Portugal (där lönetillväxten var långsammare).

Sedan 2008 har en återhållsam utveckling av enhetsarbetskostnaderna främjat extern justering. Efter stora skillnader under 2000-talet började enhetsarbetskostnaderna närma sig varandra något i början av finanskrisen när länder som Grekland, Portugal och Spanien började uppvisa en nedåtgående tendens vad gäller enhetsarbetskostnaderna. Det här

---

<sup>2</sup> Länder som kännetecknades av bytesbalansöverskott innan 2008 (ibland kallade *överskottsländer*) upplevde en svagare löneutveckling fram till början av krisen 2008. Därefter började även dessa länder uppleva en kraftigare löneökning jämfört med andra länder. Särskilt Tyskland hade en mycket återhållsam löneutveckling under de här åren, samtidigt som sysselsättningen ökade inom exportindustrin och den inhemska efterfrågan var begränsad.

berodde på en återhållsam löneutveckling eller till och med lönesänkningar till följd av ökad arbetslöshet.

Färskare uppgifter visar också att förändringar i kostnadskonkurrenskraften kom som en reaktion på länders externa ställning. Länder med de högsta bytesbalansöverskotten (Tyskland, Irland, Nederländerna och, i mindre utsträckning, Malta och Slovenien) noterade en ökning, även om den var måttlig, av sina enhetsarbetskostnadsbaserade reala effektiva växelkurser. Samtidigt noterade länder med underskott i bytesbalansen (Cypern, Finland och Frankrike) en minskning av de reala

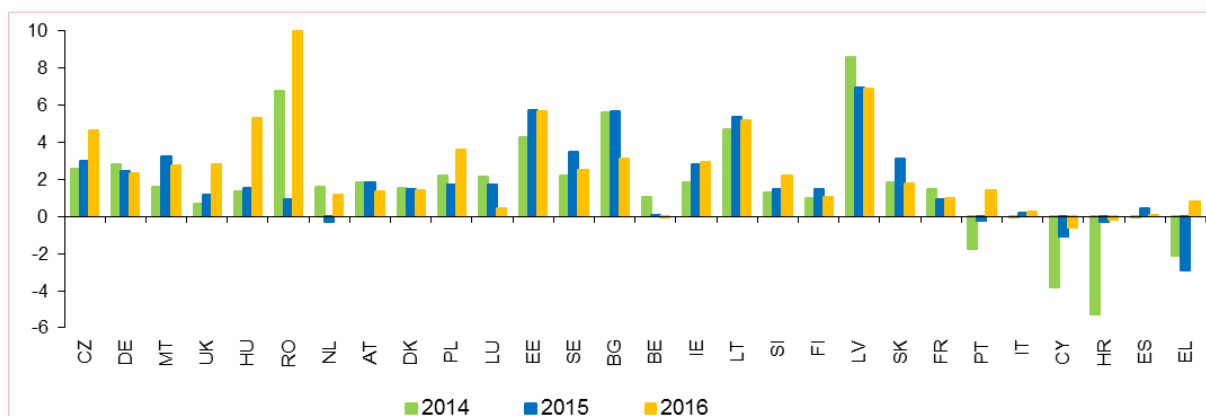
effektiva växelkurserna. Litauen utgjorde dock ett undantag. Fram till 2015 hade många länder justerat tidigare underskott i bytesbalansen och var nära balans eller hade överskott (diagram 3).

Medan det tidigare fanns en stark negativ koppling mellan förändringen i reala enhetsarbetskostnader och arbetslöshet har denna koppling under senare år försvagats. Detta kan tyda på att de reala enhetsarbetskostnaderna i mindre utsträckning reagerar på arbetslösheten (t.ex. Grekland eller Spanien) eftersom en omfattande anpassning redan har skett. Det är även fortsatt svårt att nedjustera reallönerna vid låg inflation (diagram 4).

De reala enhetsarbetskostnaderna har ändå minskat ytterligare under 2016 i vissa länder som fortfarande har hög arbetslöshet. Skälet till detta är att ersättningen per anställd sjunkit i reala termer och i vissa fall förstärkt av produktivitetökningar.

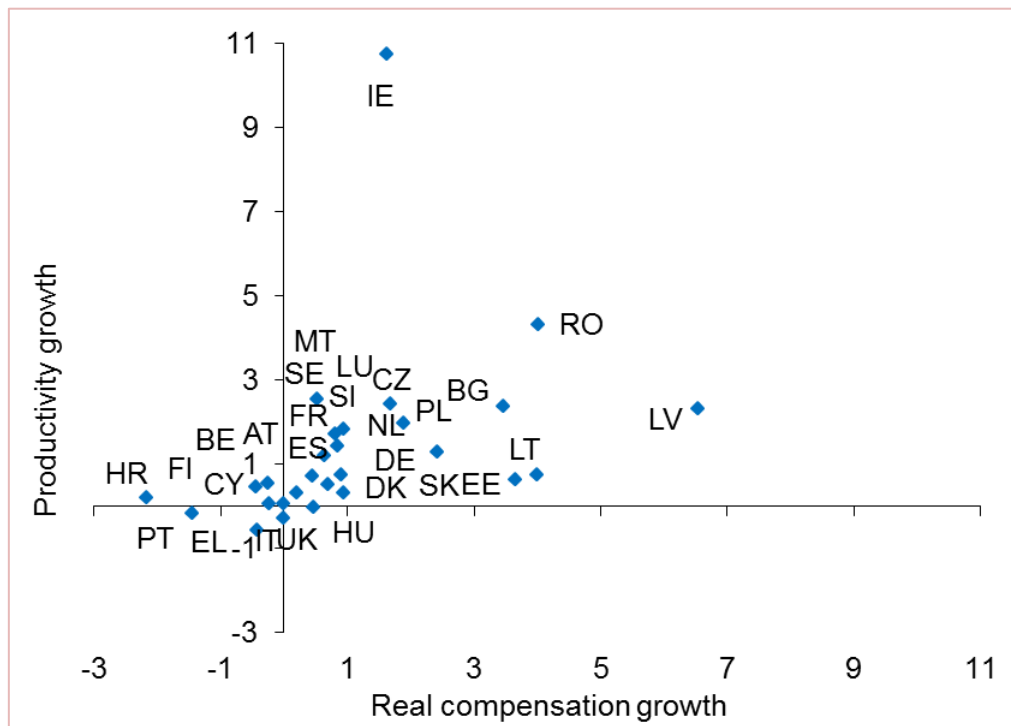
I Baltikum och Ungern har däremot de reala enhetsarbetskostnaderna stigit, vilket återspeglar att den inhemska efterfrågan har ökat kraftigt efter tidigare års utdragna justeringar och jämförelsevis dämpade produktivitet.

**Diagram 1 – Nominell ersättning per anställd, årlig procentuell förändring**



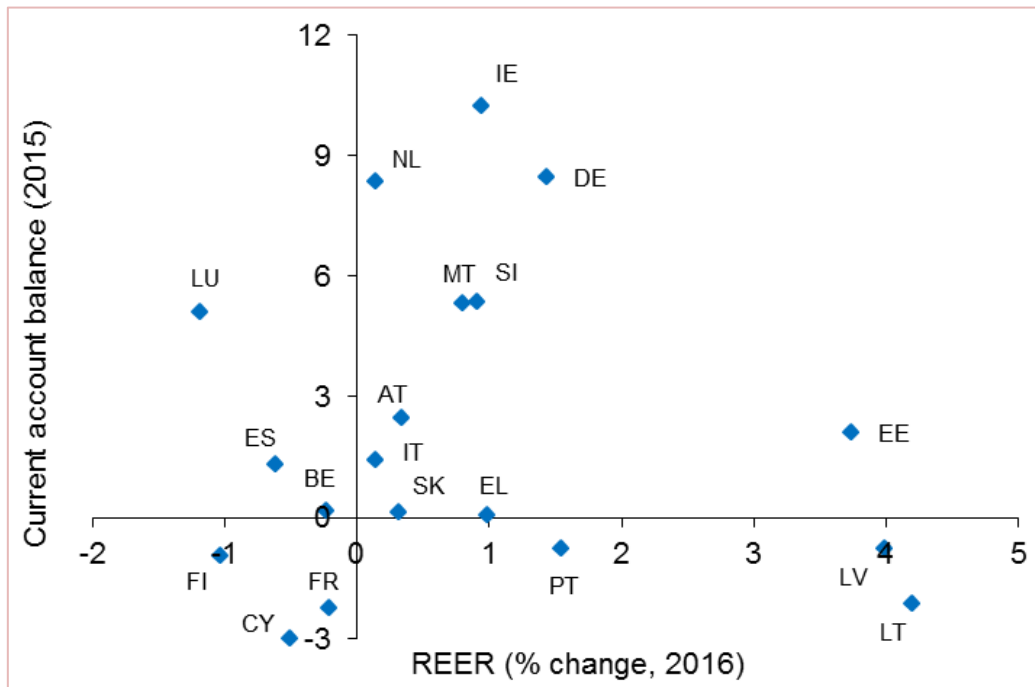
Anm.: Länderna visas i stigande ordning enligt arbetslösheten 2016.  
Källa: Europeiska kommissionen

**Diagram 2 – Real ersättning per anställd och produktivitet, genomsnittlig årlig ökning 2014–2016**



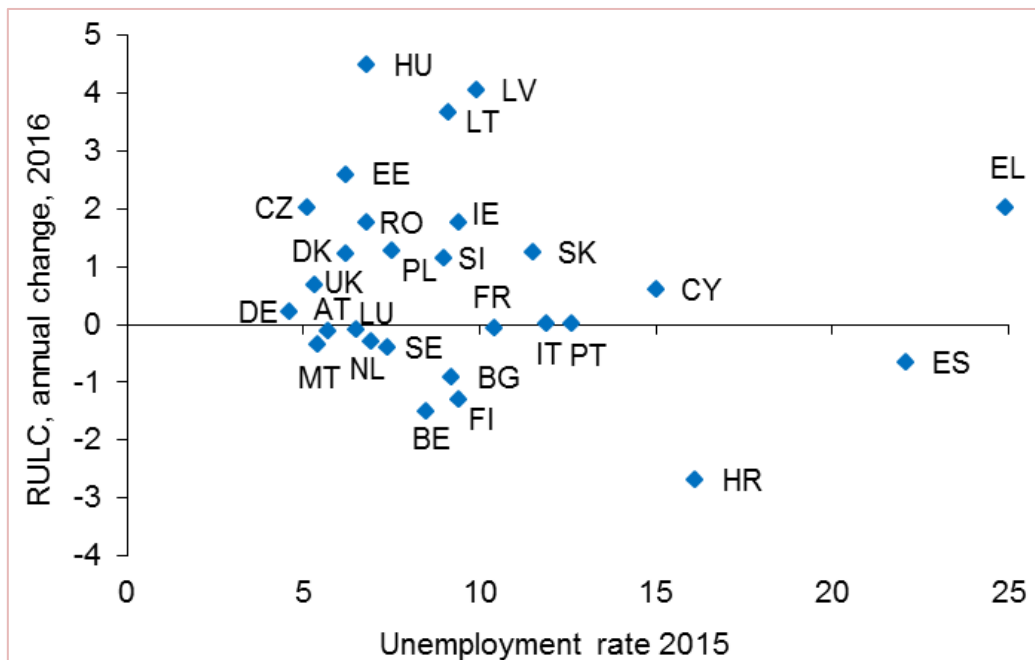
Källa: Europeiska kommissionen

Diagram 3 – Real effektiv växelkurs 2016 och bytesbalans 2015



Källa: Europeiska kommissionen

Diagram 4 – Förändringar i reala enhetsarbetskostnader för 2016 jämfört med föregående år och arbetslöshet 2015



Källa: Europeiska kommissionen

### 3. INFALLSVINKLAR PÅ UTMANINGARNA

Löneutvecklingen beror inte bara på de intressen som arbetstagarna, arbetsgivarna och deras företrädare har. Den **institutionella ram** som de verkar inom har även betydelse.

lönebildningsramarna, och särskilt förhandlingar om kollektivavtal, har stor betydelse när det gäller att omvandla marknadssignaler i löneutvecklingen och för att förstora den makroekonomiska betydelsen av vissa lönebeslut. Inom EU finns det olika strategier för lönebildning. Tabell 1 i bilagan visar indikatorer på särdrag vad gäller kollektiva löneförhandlingar.

Följande faktorer har betydelse för den totala löneutvecklingen:

- Graden av **centralisering** (den nivå på vilken löneförhandlingarna äger rum).
- Hur lönerna återspeglar skillnader i produktivitet (inom olika sektorer, företag och geografiska områden).
- I vilken utsträckning mål på nationell nivå beaktas i förhandlingarna (graden av **samordning** mellan olika nivåer).

Det är emellertid svårt att påvisa ett stabilt förhållande mellan centraliseringen av löneförhandlingar och ekonomiska resultat.

Löneförhandlingar kan antingen vara mycket **decentraliserade** (de sker främst på företagsnivå, t.ex. Förenade kungariket och Baltikum), mycket **centraliserade** (lönebildningen sker på nationell nivå, t.ex. Belgien och Slovenien) eller så kan de **äga rum på mellannivå**, vanligtvis på sektorsnivå (t.ex. Italien). Beroende på graden av samordning kan besluten emellertid fattas på fler än en nivå.

Med ett mer centraliserat tillvägagångssätt är det mer sannolikt att deltagarna beaktar löneutvecklingens inverkan på hela ekonomins utveckling. Ett mer decentraliserat tillvägagångssätt skulle kunna bidra till högre effektivitet

så att löner och produktivitet med större sannolikhet anpassas på företagsnivå, vilket kan främja en effektivare fördelning av arbetskraft. Det betyder också att sannolikheten är större att en ekonomisk nedgång utjämnas genom att arbetskostnaderna justeras i stället för sysselsättningen.

I de flesta länder där löneförhandlingarna främst sker på sektorsnivå får företagsavtalen inte vara mindre fördelaktiga för de anställda än sektorsavtalen. Även om företag kan få undantag från vissa klausuler i kollektivavtalen på sektorsnivå (dvs. i Österrike eller Frankrike) används sådana undantagsklausuler oftast inte i praktiken.

Undantagsklausuler har emellertid ofta använts i Tyskland under de senaste 15 åren för att ge större utrymme för flexibilitet på företagsnivå. Decentralisering på företagsnivå kan även vara förknippad med starka fackföreningar, åtminstone inom lite större företag, eller där den tyska medbeslutandemodellen (Mitbestimmung) innebär ett de anställda deltar aktivt.

Beroende på vilket tillvägagångssätt som de olika länderna tillämpar kan möjligheten att använda undantagsklausuler föreskrivas i lagstiftningen eller i kollektivavtalen på högre nivå. Det finns dock ett antal länder (t.ex. Portugal och Spanien) där ett företagsavtal har företräde framför ett avtal på sektorsnivå även om det är mindre fördelaktigt för arbetstagaren.

Löneutvecklingen kan även påverkas av den nuvarande graden av samordning mellan olika aktörer.

**Samordningen kan vara horisontell** där vissa aktörer tar en ledande roll när det gäller att sluta löneavtal och andra följer deras exempel (kollektiva avtalsförhandlingar där man utgår från redan tecknat avtal inom samma bransch eller sektor, särskilt i Österrike, Tyskland och Sverige) eller där avtal mellan förbund sluts.

**Samordningen kan även vara vertikal** där riktlinjerna för löneförhandlingar på lägre nivå fastställs av avtal på nationell nivå, till exempel ett nationellt avtal mellan två eller tre parter med stöd från övergripande arbetsmarknadsparter och regeringen (t.ex. i Belgien).

Samordningen kan förekomma parallellt med decentraliserade löneförhandlingar. Det här har spelat en stor roll i länder där de externa begränsningar som införts i exportsektorn även införlivats av skyddade sektorer. Det här bidrar till att bibehålla den internationella konkurrenskraften för ekonomin som helhet.

Lönebeteende och lönesättares förhandlingsstyrka påverkas av **antalet medlemmar i arbetsgivarorganisationen och fackföreningen samt kollektivförhandlingarnas omfattning**.

Kollektivavtalens täckning kan breddas avsevärt om det finns ett förfarande för att på juridisk väg utvidga kollektivavtal så att de blir bindande för anställda som inte är medlemmar i en fackförening eller företag som inte har undertecknat avtalet.

Detta skulle i sin tur utvidga kollektivförhandlingarnas omfattning bortom de nivåer som hade varit motiverade enbart mot bakgrund av antalet medlemmar i arbetsgivarorganisationer eller fackföreningar. Det är ett sätt att förbättra horisontell samordning främst inom en sektor eller ett yrke.

Medan **utvidningsmekanismer** är vanliga inom EU och i allmänhet avser yrkesspecifika avtal och avtal på sektorsnivå finns det olika tillvägagångssätt för att utvidga kollektivavtal.

I de flesta länder sker utvidgningen efter ett uttryckligt beslut av regeringen, och i många fall beviljas den på begäran av en eller båda parterna i det avtal som man avser utvidga (t.ex. Tyskland, Frankrike och Nederländerna).

I andra länder är utvidgningen nästan automatisk (t.ex. Italien och Finland) eller en följd av att alla arbetsgivare måste vara medlemmar i arbetsgivarorganisationen (t.ex. Österrike).

Länder som Sverige och Danmark har ingen rättslig mekanism för att utvidga avtalen, men antalet arbetsmarknadsparter är redan från början väldigt högt, vilket innebär en mycket god täckning.

Utvidgningar kan bidra till att lösa samordningsproblem, minska transaktionskostnaderna i en mycket decentraliserad miljö och förbättra arbetsförhållandena. Det här gäller särskilt mycket fragmenterade och olikartade sektorer och inom små företag så länge som utvidgningen inte leder till konkurrenskraftsproblem p.g.a. för höga löner.

En utvidgning stabiliserar även representationen inom kollektivförhandlingarna eftersom arbetsgivare uppmuntras att bli medlemmar i den förhandlande arbetsgivarorganisationen. På medellång och lång sikt kan en utvidgning höja den genomsnittliga lönenivån. Det finns tydliga bevis på att en högre täckning vad gäller förhandlingarna och mer centraliserade eller samordnade förhandlingar samt ett stort antal medlemmar i fackföreningen är kopplade till minskad lönespridning och minskad ojämlikhet vad gäller inkomster<sup>3</sup>.

Problemet med att utvidga kollektivavtalen, och en centraliserad strategi vid lönebildning, är att lönerna kanske inte kan anpassa sig fullt ut till skillnaderna i produktivitet mellan de olika företagen eller geografiska områdena inom samma sektor. Ju större dessa skillnader är desto större är risken att utvidgningen ger upphov till en felfördelning av arbetskraften, med höga löner (och låg sysselsättning och produktion) inom företag med låg

<sup>3</sup> Europeiska kommissionen, *Industrial Relations in Europe 2008*, kapitel 3.

produktiviteten. Detsamma gäller för chocker som är specifika för vissa företag eller områden.

Den genomsnittliga **varaktigheten för löneavtal** kan även påverka den relativa löneflexibiliteten. Den genomsnittliga längden på kollektivavtal varierar ofta mellan ett till tre år i Europa men de kan i vissa fall vara längre.

Alla EU-länder har någon form av **minimilön** som antingen regleras från statligt håll (lagstadgad minimilön) eller via kollektivavtal med arbetsmarknadsparter<sup>4</sup>. Under 2016 hade 22 medlemsstater nationell lagstiftning där en minimilön fastställs genom lag eller genom nationella avtal mellan sektorer. Kollektivt avtalade minimilöner på sektorsnivå tillämpas i Italien, Österrike, Cypern, Danmark, Finland och Sverige. Cypern har endast en lagstadgad minimilön för ett par specifika yrken där anställda har en svag förhandlingsposition.

Minimilönens effekt på arbeten är tvetydig. Om en minimilön ligger på en alltför hög nivå kan det inverka negativt på anställningen av lågavlönade och yngre arbetstagare med mindre erfarenhet om kostnaderna överstiger produktivetsnivån.

Minimilöner kan dock öka incitamenten för att arbeta och kan bidra till att åtgärda fattigdom bland förvärvsarbetande även om dessa mål även kan uppnås genom välutformade arbetsrelaterade förmåner. Under perioder av allvarliga konjunkturedgångar kan lämpliga minimilöner bidra till att upprätthålla den samlade efterfrågan och stödja priserna, vilket minskar risken för svår deflation. De påverkar även löneskillnader, särskilt i botten av lönestrukturen, genom att upprätthålla en tillräcklig

---

<sup>4</sup> I Belgiens fastställs minimilönen genom ett nationellt avtal mellan arbetsmarknadsparterna. Vad gäller täckning och allmängiltighet motsvarar det dock den lagstadgade minimilönen eftersom avtalet är rättsligt bindande inom alla sektorer.

levnadsstandard för de mest utsatta arbetstagarna<sup>5</sup>.

Som minimilöner måste de vara tillräckliga samt lägligt anpassade till den övergripande ekonomiska situationen. Högningar av minimilönen kan även signalera att betydande delar av lönefördelningen ligger över minimilönen.

Lagstadgade minimimånadslöner varierar kraftigt inom EU: från 235 euro i Bulgarien till 1 999 euro i Luxemburg för juli 2017 (diagram 5). När de justeras enligt prisskillnader mellan länder minskar skillnaderna mellan olika medlemsstater från intervallet 1–8 (i euro) till intervallet 1–4 (i köpkraftsstandarder) (diagram 6).

Den lagstadgade minimilönenivån varierade mellan runt 40 % och 65 % av medianinkomsten 2014 (diagram 7). De högsta värdena rapporterades för Portugal, Frankrike och Slovenien. På den nedre delen av skalan fanns Tjeckien, Estland, Irland och Spanien.

Genom andelen arbetstagare som tjänar minimilön, eller mindre än 105 % av minimilönen, kan man få information om minimilönernas relevans för arbetsmarknaden. De senaste uppgifterna från Eurostat gäller för oktober 2010 och visar betydande skillnader när det gäller sådan faktisk täckning mellan olika länder med lagstadgade minimilöner (från 0,2 % i Spanien till 19,2 % i Slovenien). Högre lagstadgade minimilöner (som en andel av genomsnittslönen) behöver inte nödvändigtvis betyda högre faktisk täckning.

Mer övergripande beror den faktiska täckningen även på arbetskraftens egenskaper. En relativt låg faktisk täckning kan även avspegla betydelsen av kollektivavtal vid lönebildning och/eller vikten av individuellt förhandlade löner som är högre än minimilönen. Strängare

---

<sup>5</sup> Se t.ex. *OECD Employment Outlook 2015*.



arbetsmarknadsvillkor kan leda till ännu högre löner jämfört med minimilönen, vilket därmed också minskar den faktiska täckningen.

**Löneindexering** inom hela ekonomin är en annan form av lönesamordning. Mekanismer för löneindexering som omfattar alla eller åtminstone de flesta anställda finns för tillfället i fyra EU-länder: Belgien, Cypern, Luxemburg och Malta.

I dessa fall är lönekorrigeringen automatisk och bygger på den senaste prisinflationen. Utöver de här fyra medlemsstaterna hade ett antal EU-länder tidigare det här systemet men har senare avskaffat det (t.ex. Danmark, Frankrike, Italien och Nederländerna). I Spanien var det tidigare vanligt med indexering i efterhand i kollektivavtal även om detta inte längre krävs enligt lag. Frankrike, Nederländerna och Slovenien indexerar sin minimilönen efter priser, löner eller både ock. I Belgien, Luxemburg och Malta är minimilönerna, liksom lönerna, i allmänhet indexerade.

Indexeringsklausuler kan göra det lättare att sluta fleråriga avtal som ger stabilitet i förhållandet mellan arbetsmarknadens parter och minskar risken för återkommande konflikter i samband med löneförhandlingar. Även om indexeringssystem kan vara ett effektivt verktyg för att bevara löners köpkraft, måste de utformas för att vara tillräckligt flexibla för att säkerställa kostnadskonkurrenskraft i förhållande till ett lands handelspartner och tillräcklig anpassningsförmåga.

Mekanisk löneindexering enligt tidigare inflationsrisker skapar tröghet och hämmar anpassningsförmågan.

För det första kan indexeringen lätt skapa en löne-prisspiral och gör sannolikt att en eventuell nominell chock (t.ex. försämrade handelsvillkor) blir bestående, särskilt när ett land är medlem i en monetär union med nominella växelkurser som inte går att justera.

För det andra gör indexeringen reallönerna mer statiska och försvårar därmed justeringar på arbetsmarknaden, t.ex. när chocker påverkar olika sektorer, företag och arbeten på olika sätt.

Slutligen kan en indexering i en låginflationsmiljö såsom den euroområdet för närvarande befinner sig i göra det svårare för inflationen att återgå till de nivåer som politiska beslutsfattare vill uppnå.

De **makroekonomiska effekterna av indexeringen** beror på hur den är utformad och hur den genomförs. Bland de relevanta aspekterna ingår

- täckningen (vad indexeras),
- justeringsmetoden (före eller efter inflation, index över den totala inflationen eller en mer detaljerad indikator),
- undantagen (möjligheten att avstå),
- övervakningen, och
- justeringarnas regelbundenhet.

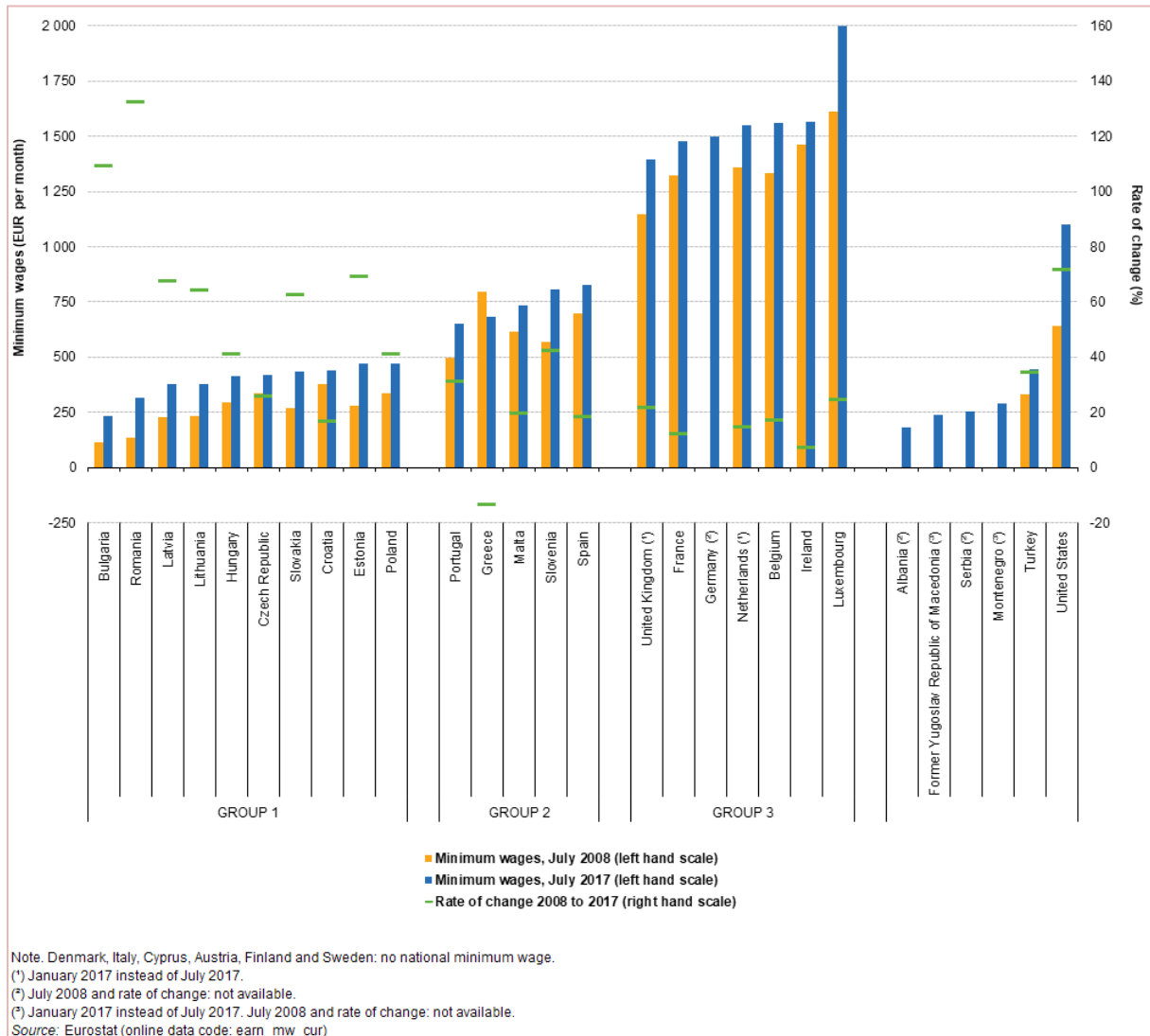
Utöver att fastställa ramvillkoren och delta i trepartsavtal kan regeringar vidta ett antal **andra åtgärder** för att påverka arbetskostnaderna. Bland dessa ingår löner inom den offentliga sektorn eftersom sysselsättningsnivån och anställningsvillkoren inom den offentliga sektorn, som ofta är en stor arbetsgivare, kan påverka utbud och efterfrågan på arbetskraft inom den privata sektorn. Förändringar i sociala avgifter och direkt beskattning av arbete påverkar lönebikostnader och är därför ett annat sätt att påverka enhetsarbetskostnaderna på kort och medellång sikt.

Olika **ytterligare faktorer påverkar hur lönerna reagerar** på förändringar i de ekonomiska förhållandena, däribland beskattningen av arbete, lagstiftningen om anställningsskydd och systemen för arbetslöshetsförmåner. Mer generellt kan arbetsmarknadsreformer påverka lönernas anpassningsförmåga. Förändringar av system för arbetslöshetsförmåner och förstärkta aktiveringsåtgärder kan till exempel leda

till en sänkning av de lägsta accepterade lönerna (den lägsta lön som en arbetstagare kan godta för att tacka ja

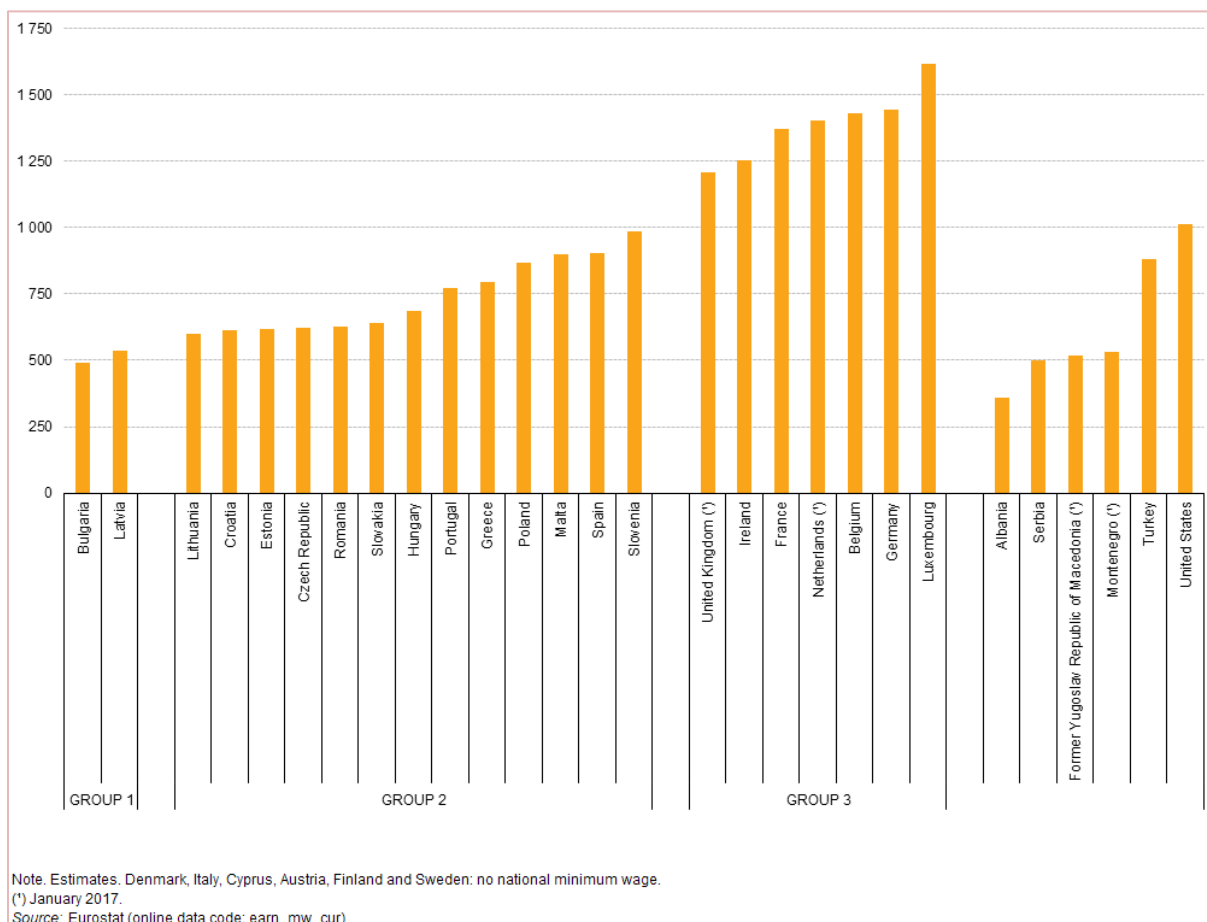
till ett jobb), vilket medför att utbudet på arbetskraft ökar och lönetrycket inom ekonomin minskar.

Diagram 5 – Lagstadgade minimilöner ( i euro) i EU:s medlemsstater, 2008 och 2017



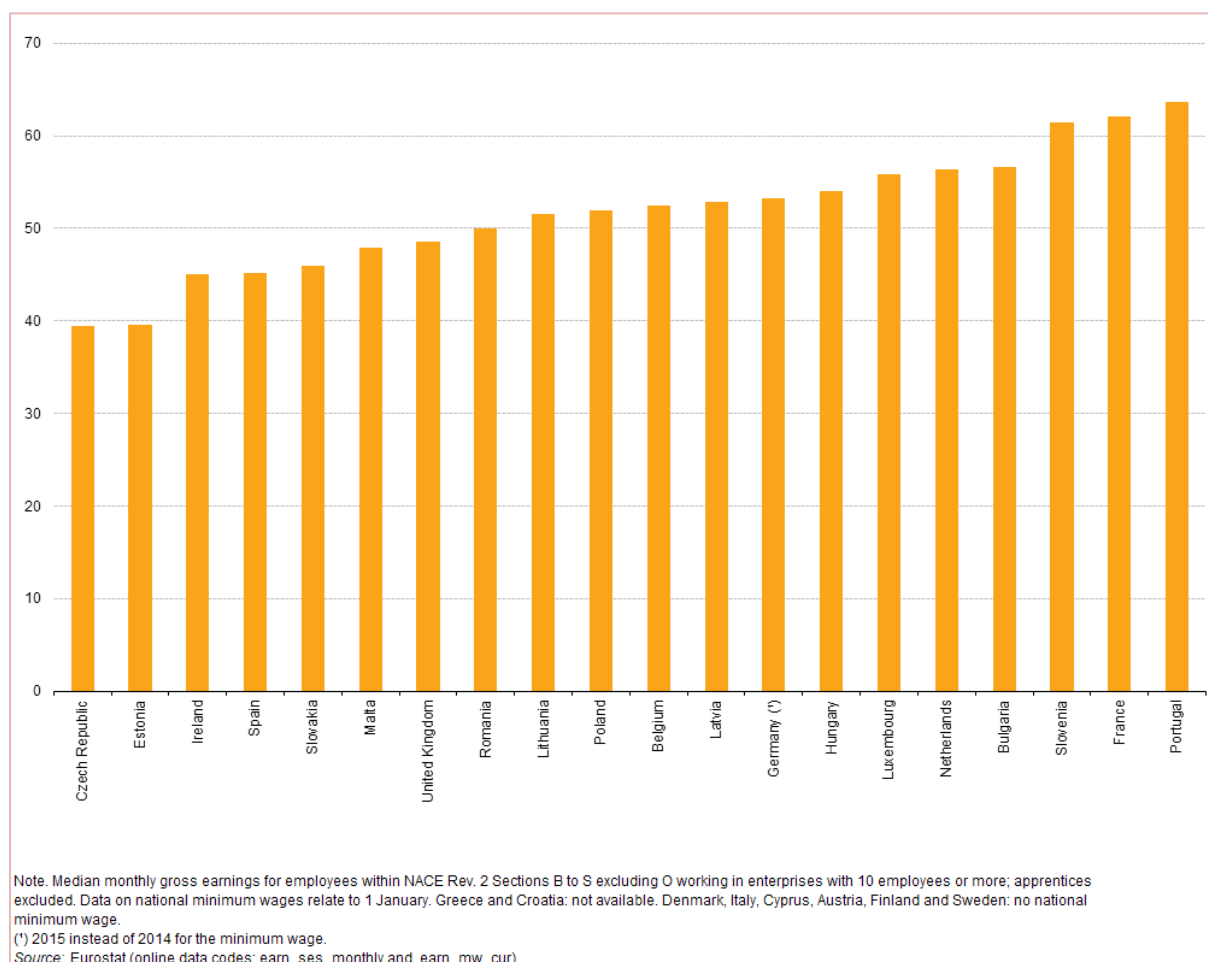
Anm.: Uppgifterna avser månatliga siffror och beräknas utifrån tolv utbetalningar per år (eftersom medlemsstaterna använder olika enheter för att fastställa minimilönerna). Källa: Eurostat

**Diagram 6 – Lagstadgade minimilöner (i köpkraftsstandarder) i EU:s medlemsstater 2017**



Anm.: Uppgifterna avser månatliga siffror och beräknas utifrån tolv utbetalningar per år (eftersom medlemsstaterna använder olika enheter för att fastställa minimilönerna). Källa: Eurostat.

**Diagram 7 – Lagstadgade minimilöner uttryckt som andel av medelvärdet för den genomsnittliga bruttomånadslönen i EU:s medlemsstater 2014**



Anm.: Uppgifterna avser månatliga siffror och beräknas utifrån tolv utbetalningar per år (eftersom medlemsstaterna använder olika enheter för att fastställa minimilönerna). Källa: Eurostat.

#### 4. BEDÖMNING AV DEN NUVARANDE POLITIKEN

Som svar på den kris som bröt ut 2008 införde många länder långtgående reformer av deras **lönebildningssystem** för att öka lönernas anpassningsförmåga till de ekonomiska villkoren. Stora reformer genomfördes också som en del av de reformpaket man enats om inom programmen för ekonomiskt stöd i Grekland, Irland, Portugal, Spanien och Rumänien.

Följande exempel avser nyare reformer:

Till följd av intensiva förhandlingar med arbetsmarknadsparterna reviderade Belgien 2017 sin konkurrenslagstiftning från 1996. Syftet med reformen är att

förhindra att konkurrenskraften eventuellt urholkas på grund av alltför stora ökningar av arbetskostnader jämfört med Belgiens viktigaste handelspartner. Den reviderade lagstiftningen omfattar följande:

- En automatisk korrigeringsmekanism tillhandahålls.
- En säkerhetsmarginal införs.
- Lönenormens rättsliga grund stärks. Denna norm fastställs vartannat år av de branschöverskridande arbetsmarknadsparterna som en övre gräns för lönebildning på sektorsnivå.

Frankrike reformerade sina löneförhandlingsinstitutioner genom att vidta ett antal åtgärder. El Khomri-lagen, som antogs 2016, föreskriver att företagsavtal har företräde framför avtal

på sektorsnivå i frågor som rör arbetstid, betald semester och bonusar.

Finlands arbetsmarknadsparter enades 2016 om en tvåpartsöverenskommelse som innefattar en återhållsam löneutveckling under de närmsta åren. De såg samtidigt över sina tillvägagångssätt för kollektivförhandlingar för att ge mer utrymme för löneförhandlingar på lokal nivå.

Den tillfälliga frysningen av minimilönerna som gjordes under krisen upphörde att gälla runt 2013 vad beträffar den institutionella ramen för **minimilöner**. De åtgärder som vidtagits från 2013 och framåt har främst varit inriktade på att skärpa regleringen av minimilöner, inbegripet införandet av en nationell lagstadgad minimilön i Tyskland 2015.

Följande exempel avser nyare reformer:

I Förenade kungariket fastställdes den nationella levnadslönen som lägsta lönen för personer som är 25 år och äldre i stället för minimilönen.

Irland skapade en låginkomstkommission som kan fungera som rådgivare till regeringen i frågor som rör minimilöner.

Polen utvidgade täckningen när det gäller minimilöner till personer som utför arbete på grundval av civilrättsliga avtal.

Datum: 6 oktober 2017

## 5. BILAGA

Tabell 1 – Särdrag i löneförhandlingar

	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***

Anm.: Uppgifterna gäller 2014, förutom: \*2013, \*\*2012, \*\*\*2011, \*\*\*\*2010, \*\*\*\*\*2009, \*\*\*\*\*2008  
Se bilagan för en beskrivning av indikatorerna för institutionella egenskaper vad gäller fackföreningar, lönebildning, statligt ingripande och sysselsättningspakter

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

**Tabell 2 – Definition av variabler vad gäller särdrag i löneförhandlingar**

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.

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