



THEMATISCHE FACTSHEET EUROPEES SEMESTER

LOONONTWIKKELING EN LOONVORMINGSSTELSELS

1. INLEIDING

De rol van loonontwikkeling bij het beïnvloeden van macro-economische prestaties heeft in recent economisch toezicht in de Europese Unie steeds meer aandacht gekregen:

1. Loonverandering is een van de **belangrijkste wegen waarlangs vraag en aanbod aan arbeid kunnen worden aangepast** en heeft rechtstreekse invloed op werkgelegenheidsresultaten. Zo kan een te grote of te lage loongroei (vergeleken met de stijging van de productiviteit en de prijzen) wijzen op onevenwichtigheden in de arbeids- en productmarkten. Dat kan tot inflatie- of deflatiedruk leiden en het minder of meer aantrekkelijk maken om werknemers in dienst te nemen en te houden. Het kan ook effecten hebben op het arbeidsaanbod, bijvoorbeeld op de beslissing deel te nemen aan de arbeidsmarkt.
2. Loonontwikkeling heeft ook **invloed op het externe prijsconcurrentievermogen**. Loonstijgingen kunnen leiden tot hogere nominale loonkosten per eenheid product (LEP) en hogere reële effectieve wisselkoersen op basis van de LEP. Dit kan gebeuren indien loongroei niet wordt gecompenseerd door

productiviteitsgroei of gepaard gaat met vergelijkbare veranderingen van de LEP in partnerlanden of een daling van de nominale wisselkoersen¹ buiten een monetaire unie. Het tegenovergestelde geldt voor loonontwikkelingen die de loonkosten per eenheid product doen dalen.

3. Lonen vormen een groot aandeel van het inkomen van huishoudens en **hebben invloed op de totale vraag**, via huishoudelijke consumptie en mogelijk ook via investeringen om in die gestegen vraag te voorzien. Indien de tendens om het inkomen uit loon uit te geven groter is dan de tendens om winsten uit te geven, kan de stijging van de lonen leiden tot een verhoogde totale binnenlandse vraag.

Aangezien lonen een groot aandeel van het inkomen vormen, in het bijzonder bij de laagste inkomens, kunnen loonstijgingen bovendien inkomensongelijkheden verminderen. Druk op de winstgevendheid kan echter een ontmoedigend effect hebben op rekruteren en investeren,

¹ Nominale loonkosten per eenheid product worden gedefinieerd als de totale arbeidskosten (beloning per werknemer) per eenheid van output. Zij worden berekend door de beloning per werknemer te delen door het reële bbp per werknemer (arbeidsproductiviteit).

wat dan weer schade berokkent aan het groeipotentieel van de economie op de middellange termijn.

Bij de beoordeling van de effecten van loonontwikkeling moet rekening worden gehouden met de **specifieke kenmerken van landen en de conjunctuurfase waarin zij zich bevinden** evenals met hun interne en externe evenwichten. Zo zijn lonen niet enkel een bepalende factor voor andere economische variabelen, maar ook zelf een reactie op onevenwichtigheden op andere gebieden (bv. een forse toename van kredietverlening als gevolg van lossere financiële voorwaarden).

Het **moderniseren van loonvormingsstelsels** speelt een belangrijke rol bij het corrigeren van de grote macro-economische onevenwichtigheden in een aantal lidstaten en bij het terugdringen van werkloosheid. Dit is met name van belang in de eurozone, aangezien in een monetaire unie het aanpassen van kosten en prijzen de enige manier is om tot nominale aanpassing te komen.

Lonen zijn niet de enige aanjagers van internationaal concurrentievermogen: ook andere kosten (zoals die met betrekking tot belasting of naleving van regelgeving) en de mate van concurrentie op de productmarkt hebben invloed op het prijsconcurrentievermogen. Niet-prijsconcurrentievermogen (bv. productiviteitsniveaus en ontwikkelingen, geografische en technologische specialisatie) speelt ook een essentiële rol.

2. IDENTIFICEREN VAN UITDAGINGEN

Ondanks de werkloosheidsdaling in 2016 is de loongroei beperkt gebleven in de landen van de eurozone; in sommige niet-eurozonelanden is die groei echter aangetrokken. Dit kan worden verklaard door:

- zwakke stijging van de productiviteit;
- lage inflatieverwachtingen;

- de effecten van sommige arbeidsmarkthervormingen; en
- de nog steeds slappe arbeidsmarkt, aangezien de huidige werkloosheidsgraad mogelijk niet goed weergeeft of de menselijke middelen op de arbeidsmarkt doeltreffend worden benut.

In heel de EU werd een convergentie van de loongroei waargenomen als gevolg van stabilisering van de lonen in landen waar tijdens de financiële crisis de grootste loonaanpassingen werden doorgevoerd en van matige loonontwikkeling in landen met sterkere economische activiteit.

De meest recente loonontwikkelingen komen er na jaren van beperkte loongroei of loonverminderingen waarmee werd bijgedragen tot het wegwerken van grote externe tekorten en het opvangen van hoge werkloosheid. Dat was met name het geval in een aantal landen van de eurozone met grote onevenwichtigheden waar zich een neerwaartse aanpassing van de lonen of sterke loonmatiging had voorgedaan. Dit gold met name voor Cyprus, Griekenland en Portugal.

In 2015 en 2016 liepen in de hele eurozone de verschillen op het gebied van loonaanpassing terug naarmate de lonen stabiliseerden in landen waar zij voordien neerwaarts moesten worden aangepast. In landen met een meer solide economische situatie die minder door de crisis zijn getroffen, is de loonstijging nauwelijks versneld (figuur 1)². De sterkste loongroei werd geregistreerd in Roemenië en de Baltische landen.

² In landen die vóór 2008 waren gekenmerkt door een overschot op de lopende rekening (soms de "overschotlanden" genoemd) werd een matigere loondynamiek vastgesteld totdat begin 2008 de crisis uitbrak en daar ook een sterkere loongroei dan in andere landen werd vastgesteld. In het bijzonder in Duitsland was er in die jaren een forse matiging van de lonen, wat gepaard ging met een toename van de werkgelegenheid in de exportindustrie en moeizame binnenlandse vraag.

In de periode van 2014 tot en met 2016 hielden de lonen gemiddeld genomen gelijke tred met de productiviteit (figuur 2). Het totaalbeeld verhuult echter grote verschillen tussen de landen. Zo waren er aanzienlijke verschillen tussen loongroei en productiviteit in de Baltische landen, Bulgarije en Slowakije (waar de lonen sterker stegen dan de productiviteit) en Kroatië, Malta en Portugal (waar de lonen trager stegen).

Sinds 2008 heeft de matige ontwikkeling van de loonkosten per eenheid product bijgedragen tot de correctie van externe tekorten. Na sterke verschillen in de jaren 2000 begonnen de loonkosten per eenheid product licht te convergeren in het begin van de financiële crisis, toen zij in landen als Griekenland, Portugal en Spanje een lichte neerwaartse tendens begonnen te vertonen. Dit was het resultaat van loonmatiging of zelfs

Terwijl er vroeger een sterke negatieve correlatie was tussen veranderingen in reële loonkosten per eenheid product en werkloosheid, is dat verband de voorbije jaren verzwakt. Dit zou erop kunnen wijzen dat de reële loonkosten per eenheid product minder worden beïnvloed door de werkloosheidsgraad (bv. Griekenland of Spanje), aangezien zich al een aanzienlijke aanpassing heeft voorgedaan en een neerwaartse aanpassing van reële lonen moeilijk blijft bij lage inflatie (figuur 4).

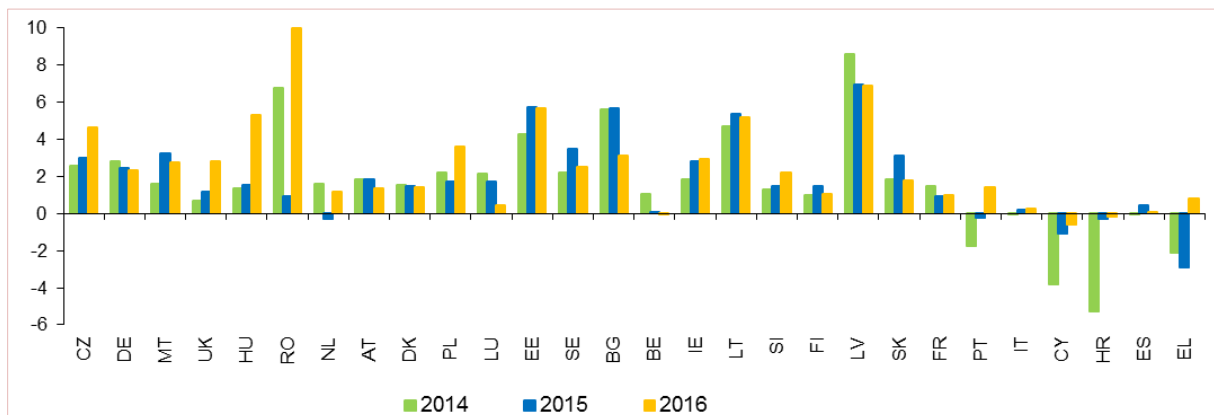
loonverminderingen naar aanleiding van hogere werkloosheid.

Volgens recentere gegevens waren er ook veranderingen in het kostenconcurrentievermogen als gevolg van de externe positie van landen. In landen met het grootste overschot op de lopende rekening (Duitsland, Ierland, Nederland, en in mindere mate Malta en Slovenië) deed zich een stijging voor, zij het bescheiden, van de reële effectieve wisselkoersen op basis van de loonkosten per eenheid product. Tegelijk werd in landen met tekorten op de lopende rekening (Cyprus, Finland, Frankrijk) een daling van de reële effectieve wisselkoersen vastgesteld. Een uitzondering daarop was Litouwen. Tegen 2015 hadden tal van landen eerdere tekorten op de lopende rekening gecorrigeerd en bijna een evenwicht of reeds een overschot bereikt (figuur 3).

Toch zijn in 2016 de reële loonkosten per eenheid product in bepaalde landen waar de werkloosheid nog steeds hoog is, verder afgenomen door een daling van de reële beloning per werknemer, in sommige gevallen versterkt door productiviteitswinsten.

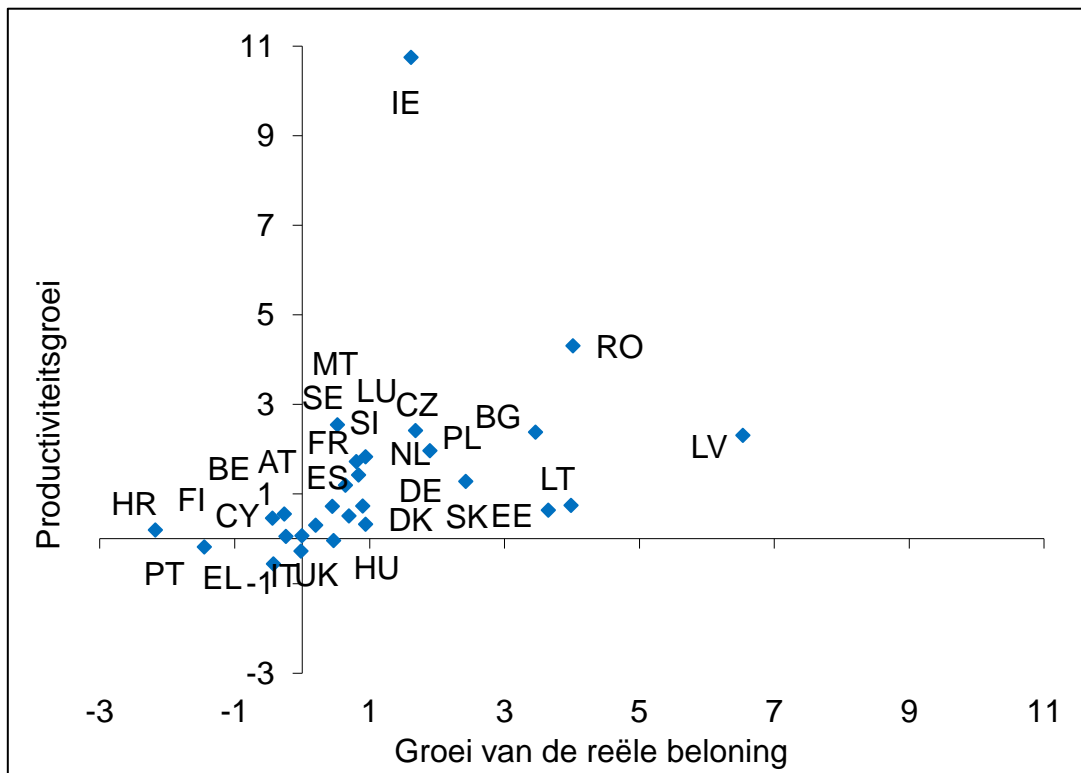
In de Baltische landen en Hongarije stegen de reële loonkosten per eenheid product echter, wat duidt op een sterke opleving van de binnenlandse vraag na de langdurige aanpassing van de voorbije jaren en de relatief zwakke productiviteit.

Figuur 1 – nominale beloning per werknemer, jaarlijkse verandering in %



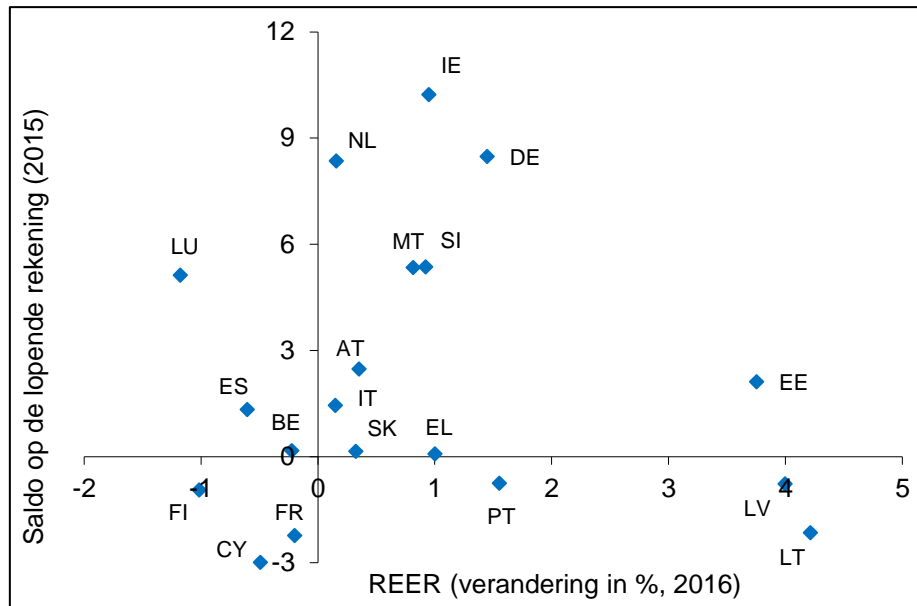
Noot: De landen worden weergegeven in stijgende volgorde van werkloosheidsgraad in 2016.
Bron: Europese Commissie

Figuur 2 — reële beloning per werknemer en productiviteit, gem. jaarlijkse groei 2014-2016



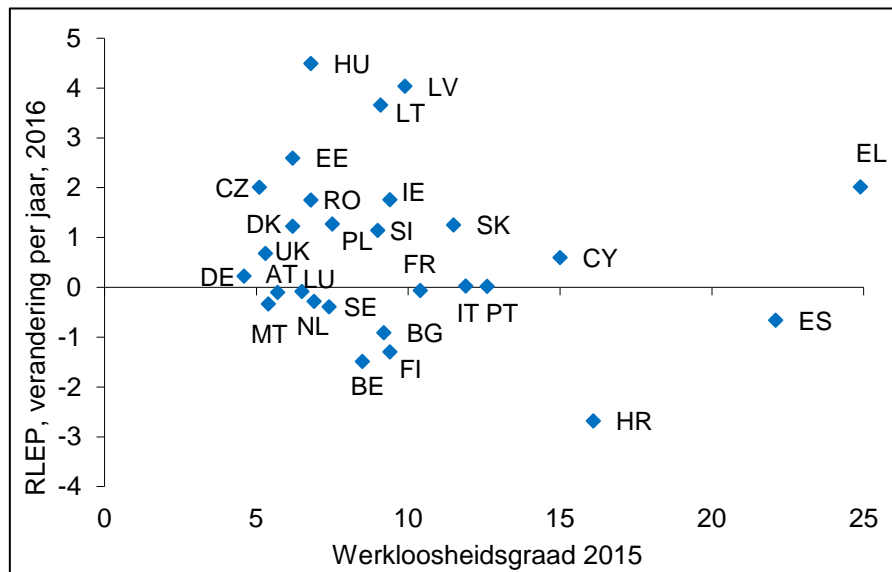
Bron: Europese Commissie

Figuur 3 — reële effectieve wisselkoers (REER) in 2016 en saldo op de lopende rekening in 2015



Bron: Europese Commissie

Figuur 4 — verandering op jaarbasis van reële loonkosten per eenheid product (RLEP) in 2016 en werkloosheidsgraad in 2015



Bron: Europese Commissie

3. BELEIDSINSTRUMENTEN VOOR HET AANPAKKEN VAN DE UITDAGINGEN

Loonontwikkelingen hangen niet alleen af van de belangen van werknemers en werkgevers en hun vertegenwoordigers, maar ook van **het institutionele kader** waarin zij actief zijn.

De kaders voor loonvorming, en met name voor collectieve onderhandelingen, spelen een belangrijke rol bij het omzetten van marktsignalen in loonontwikkelingen en bij het vergroten van de macro-economische relevantie van bepaalde besluiten over lonen. In de EU wordt loonvorming op verschillende manieren benaderd. In tabel 1 in de bijlage worden indicatoren voor kenmerken van collectieve loononderhandelingen getoond.

Factoren die van belang zijn voor algemene loonontwikkelingen omvatten:

- de mate van **centralisering** (het niveau waarop loononderhandelingen plaatsvinden);
- de mate waarin lonen duiden op verschillen in productiviteit (tussen sectoren, ondernemingen en geografische gebieden); en
- de mate waarin bij onderhandelingen nationale doelstellingen in aanmerking worden genomen (de mate van **coördinatie** over de verschillende niveaus heen).

Het is echter moeilijk om een sterke correlatie tussen centralisering van loononderhandelingen en economische resultaten aan te tonen.

Loononderhandelingen kunnen sterk **gedecentraliseerd** zijn (wanneer zij voornamelijk op ondernemingsniveau plaatsvinden, zoals in het VK en de Baltische landen), sterk **gecentraliseerd** zijn (loonvorming op nationaal niveau, zoals in België of Slovenië), of zij kunnen **plaatsvinden op een tussenniveau**, doorgaans op het niveau van sectoren (bv. Italië). Maar afhankelijk van de mate van

coördinatie kunnen besluiten op meer dan één niveau worden genomen.

Bij een meer gecentraliseerde benadering zullen deelnemers naar verwachting meer rekening houden met de effecten van loonontwikkeling op de prestaties van de hele economie. Een meer gedecentraliseerde benadering kan een hogere efficiëntie in de hand werken doordat lonen en productiviteit binnen de onderneming naar verwachting beter op elkaar zullen zijn afgestemd, wat een efficiëntere toewijzing van de arbeidsmiddelen kan ondersteunen. Het houdt ook in dat nadelige economische schokken waarschijnlijk eerder zullen worden opgevangen door aanpassing van de loonkosten dan door aanpassing van de werkgelegenheid.

In de meeste landen, waar loononderhandelingen hoofdzakelijk op sectorniveau plaatsvinden, mogen overeenkomsten op ondernemingsniveau niet minder gunstig zijn dan sectorale overeenkomsten. Zelfs wanneer ondernemingen een vrijstelling kunnen verkrijgen van bepaalde clausules van collectieve overeenkomsten op sectorniveau (bv. in Oostenrijk of Frankrijk), worden zulke "ontsnappingsclausules" in de praktijk niet vaak gebruikt.

In Duitsland is de voorbije 15 jaar echter courant gebruik gemaakt van ontsnappingsclausules, wat meer flexibiliteit biedt op het niveau van de ondernemingen. Decentralisering op het niveau van de ondernemingen kan ook gepaard gaan met sterke vakbonden, althans in ondernemingen van een bepaalde omvang of waar werknemers via het Duitse medebeslissingsmodel (Mitbestimmung) in hoge mate kunnen participeren.

Afhankelijk van de benadering die in de verschillende landen wordt toegepast, kunnen ontsnappingsclausules in de wetgeving of in collectieve overeenkomsten op hoog niveau worden ingebouwd. Er zijn echter een aantal landen (bv. Portugal en Spanje) waar een overeenkomst op ondernemings-

niveau voorrang heeft op een sectorale overeenkomst, zelfs indien de eerstgenoemde minder gunstig is voor de werknemers.

Loonontwikkelingen kunnen ook afhangen van de huidige mate van coördinatie tussen verschillende actoren.

Coördinatie kan "horizontaal" zijn, wanneer sommige sectoren het voortouw nemen bij het sluiten van loonovereenkomsten en door anderen worden gevolgd ("pattern bargaining" of "pattern setting", met name in Oostenrijk, Duitsland en Zweden), of wanneer overeenkomsten worden gesloten tussen verenigingen.

Coördinatie kan ook "verticaal" zijn, wanneer middels overeenkomsten op nationaal niveau, bijvoorbeeld een bipartiete of tripartiete nationale overeenkomst met de steun van de belangrijkste sociale partners en de regering, de richtlijnen voor loononderhandelingen op lagere niveaus worden vastgesteld (bv. in België).

Coördinatie kan plaatsvinden naast gedecentraliseerde loononderhandelingen. Dat heeft een belangrijke rol gespeeld in landen waar de externe druk op de exportsector ook in beschermde sectoren is geïnternaliseerd. Het draagt bij aan de instandhouding van het internationale concurrentievermogen van de economie in haar geheel.

Loonmaatregelen en de onderhandelingspositie van de loonbepalers worden beïnvloed door de **organisatiegraad van werkgevers en werknemers** en de **reikwijdte van collectieve onderhandelingen**. Het bestaan van een procedure om collectieve overeenkomsten wettelijk uit te breiden en bindend te maken voor werknemers of werkgevers die niet bij een vakbond respectievelijk werkgeversorganisatie aangesloten zijn, kan de reikwijdte van collectieve overeenkomsten aanzienlijk vergroten.

Dit zou de collectieve onderhandelingen een ruimere reikwijdte geven dan wanneer zij enkel op de organisatiegraad van werkgevers en werknemers waren gebaseerd. Het is een manier om de horizontale coördinatie met name in een sector of een beroep te verbeteren.

Terwijl **uitbreidingsmechanismen** gebruikelijk zijn in de EU en doorgaans worden gebruikt voor overeenkomsten op sector- of beroepsniveau, bestaan er verschillende manieren waarop collectieve overeenkomsten kunnen worden uitgebreid.

In de meeste landen is de uitbreiding het resultaat van een uitdrukkelijk besluit van de regering, en in vele gevallen wordt de toestemming ervoor verleend op verzoek van een van of beide de partijen van de overeenkomst in welk verband een voorstel tot uitbreiding wordt gedaan (bv. Duitsland, Frankrijk en Nederland).

In andere landen is de uitbreiding nagenoeg automatisch (bv. Italië en Finland) of vormt zij het resultaat van een algemene verplichting voor werkgevers tot lidmaatschap van de betrokken werkgeversorganisatie (bv. Oostenrijk).

Landen zoals Zweden of Denemarken hebben geen juridisch mechanisme om overeenkomsten uit te breiden, maar door de reeds hoge organisatiegraad van de sociale partners wordt een zeer hoge reikwijdte gewaarborgd.

Uitbreidingen kunnen bijdragen tot het verhelpen van coördinatieproblemen, het verminderen van transactiekosten van een sterk gedecentraliseerde omgeving en het verbeteren van de arbeidsomstandigheden. Dit is met name het geval voor zeer gefragmenteerde en gevarieerde sectoren en in kleine ondernemingen, zolang de uitbreiding niet leidt tot concurrentieproblemen wegens te hoge lonen.

Ook stabiliseert het de vertegenwoordiging bij collectieve onderhandelingen omdat het werkgevers

stimuleert om zich aan te sluiten bij de onderhandelende werkgeversorganisatie. Op middellange tot lange termijn zou uitbreiding het algemene loonniveau kunnen verhogen. Er is solide bewijs dat een grotere representativiteit bij onderhandelingen en meer gecentraliseerde of gecoördineerde onderhandelingen, evenals een hoge organisatiegraad van werknemers, gepaard gaan met een inkrimping van de inkomensverdeling en inkomensongelijkheid³.

Het probleem dat zich stelt bij de uitbreiding van collectieve overeenkomsten en bij een gecentraliseerde aanpak van loonvorming, is dat lonen mogelijk niet volledig kunnen worden aangepast aan verschillen in productiviteit tussen ondernemingen of geografische gebieden binnen dezelfde sector. Des te groter deze verschillen, des te groter het risico dat de uitbreiding leidt tot een verkeerde inzet van arbeid, met hoge lonen (en lage werkgelegenheid en output) in ondernemingen met een lage productiviteit. Hetzelfde geldt voor de schokken die eigen zijn aan bepaalde ondernemingen of sectoren.

De gemiddelde **duur van loonovereenkomsten** kan ook van invloed zijn op de relatieve loonflexibiliteit. De gemiddelde lengte van collectieve overeenkomsten in Europa varieert vaak van een tot drie jaar, maar kan langer zijn in bepaalde gevallen.

Alle EU-lidstaten hebben een of andere vorm van **loonondergrens** die ofwel door de regering (wettelijk minimumloon) wordt vastgesteld ofwel collectief door de sociale partners wordt overeengekomen⁴. In 2016 hadden 22

lidstaten nationale wetgeving waarin bij wet of bij intersectorale overeenkomst een minimumloon was vastgesteld. In Italië, Oostenrijk, Cyprus, Denemarken, Finland en Zweden worden collectief overeengekomen minimumlonen op sectorniveau toegepast. Cyprus heeft een wettelijk minimumloon voor slechts een klein aantal specifieke beroepen waarin werknemers een zwakke onderhandelingspositie hebben.

Het effect van een minimumloon op de werkgelegenheid is tweeledig. Indien het op een te hoog niveau wordt vastgesteld, kan het de werkgelegenheid van laagbetaalde en jongere, minder ervaren werknemers negatief beïnvloeden, terwijl de kosten het productiviteitsniveau kunnen overstijgen.

Anderzijds kunnen minimumlonen een extra stimulans bieden om aan het werk te gaan en armoede onder werkenden tegengaan, ook al kunnen die doelstellingen ook middels goed uitgedachte voordelen voor werkenden worden bereikt. In tijden van ernstige economische recessie kunnen adequate minimumlonen helpen om de totale vraag in stand te houden en de prijzen ondersteunen, en zo het risico op hardnekkige deflatie tegengaan. Minimumlonen hebben ook invloed op loonongelijkheid, in het bijzonder onderaan de inkomensverdeling, door een adequate levensstandaard voor de meest kwetsbare werknemers in stand te houden⁵.

Gezien hun functie als loonondergrens moeten zij voldoende en tijdig aangepast worden aan de algemene economische context. Stijgingen van het minimumloon kunnen er ook op wijzen dat aanzienlijke delen van de inkomensverdeling boven het minimumloon liggen.

De maandelijkse wettelijke minimumlonen in de EU lopen sterk uiteen: van 235 EUR in Bulgarije tot 1 999 EUR in Luxemburg in juli 2017 (figuur 5). Na correctie voor prijsverschillen tussen

³ Europese Commissie, Industrial Relations in Europe 2008, hoofdstuk 3.

⁴ In België wordt het minimumloon bepaald middels een nationale overeenkomst tussen de sociale partners. Wat de reikwijdte en universaliteit betreft, is het gelijkwaardig is aan het wettelijk minimumloon, aangezien het bindend is in alle sectoren.

⁵ Zie bv. de OECD Employment Outlook 2015.

landen dalen de verschillen in koopkrachtstandaard (KKS) tussen de lidstaten van een verhouding van één tot acht (in EUR) naar een verhouding van een tot vier (figuur 6).

In 2014 varieerde het niveau van het wettelijke minimumloon tussen circa 40 % en 65 % van het mediane inkomen (figuur 7). De hoogste waarden worden gemeld voor Portugal, Frankrijk en Slovenië. Onderaan de schaal bevonden zich Tsjechië, Estland, Ierland en Spanje.

De arbeidsmarktrelevantie van het minimumloon kan worden nagegaan aan de hand van het aandeel werknemers dat het minimumloon of minder dan 105 % van dat loon verdient. De meest recente gegevens van Eurostat hebben betrekking op oktober 2010 en geven aan dat er aanzienlijke verschillen in dergelijke reële dekking zijn tussen de landen met wettelijke minimumlonen (van 0,2 % in Spanje tot 19,2 % in Slovenië). Hogere wettelijke minimumlonen (als percentage van het gemiddelde loon) duiden niet noodzakelijk op een hogere reële dekking.

Over het algemeen hangt de reële dekking ook af van de kenmerken van de arbeidskrachten. Een relatief lage reële dekking kan ook wijzen op het belang van collectieve overeenkomsten bij loonvorming en/of individueel onderhandelde lonen boven het minimumloon. Krappere arbeidsmarkt-omstandigheden kunnen lonen verder boven het minimumloon stuwen en daarbij ook de reële dekking verminderen.

Loonindexering in de hele economie is een andere vorm van looncoördinatie. In vier EU-landen bestaan loonindexeringsmechanismen die voor alle of ten minste de meeste werknemers gelden: België, Cyprus, Luxemburg en Malta.

In die landen verloopt de aanpassing van de lonen automatisch en op basis van recente prijsinflatie. Het systeem bestond vroeger nog in een aantal andere EU-landen, maar daar is het nu

afgeschaft (bv. Denemarken, Frankrijk, Italië en Nederland). In Spanje was ex-postindexering gebruikelijk, hoewel het niet langer bij wet vereist is. In Frankrijk, Nederland en Slovenië worden de minimumlonen geïndexeerd op basis van de prijzen en de lonen of beide. In België, Luxemburg en Malta worden de minimumlonen geïndexeerd, net als de lonen.

Indexeringsclausules maken het gemakkelijker om meerjarige overeenkomsten te sluiten; zulke overeenkomsten zorgen voor stabiliteit in de industriële verhoudingen en verminderen het risico op terugkerende conflicten bij loononderhandelingen. Hoewel loonindexeringsstelsels een doeltreffend instrument kunnen vormen om de koopkracht van de lonen op peil te houden, moeten ze voldoende flexibel ontworpen zijn om ervoor te zorgen dat een land voldoende concurrerend is ten opzichte van zijn handelspartners en over een adequaat aanpassingsvermogen beschikt.

Het mechanisch indexeren van lonen aan eerdere inflatierisico's kan leiden tot inertie en kan het aanpassingsvermogen belemmeren.

Ten eerste kan indexering gemakkelijk een loon-prijsspiraal op gang brengen en kan het ertoe leiden dat elke nominale schok (bv. een verslechtering van de handel) blijvend voelbaar wordt, in het bijzonder wanneer een land deel uitmaakt van een monetaire unie met onomkeerbare nominale wisselkoersen.

Ten tweede maakt indexering de reële lonen rigider, waardoor aanpassingen van de arbeidsmarkt worden tegengewerkt, zo ook wanneer schokken een verschillende impact hebben op verschillende sectoren, ondernemingen en banen.

Ten derde kan indexering het in een context van lage inflatie, zoals de eurozone momenteel ervaart, moeilijk maken om inflatie weer naar de door beleidsmakers beoogde niveaus te doen stijgen.

De **macro-economische effecten van indexering** hangen af van de manier waarop ze wordt opgesteld en toegepast. Belangrijke factoren zijn:

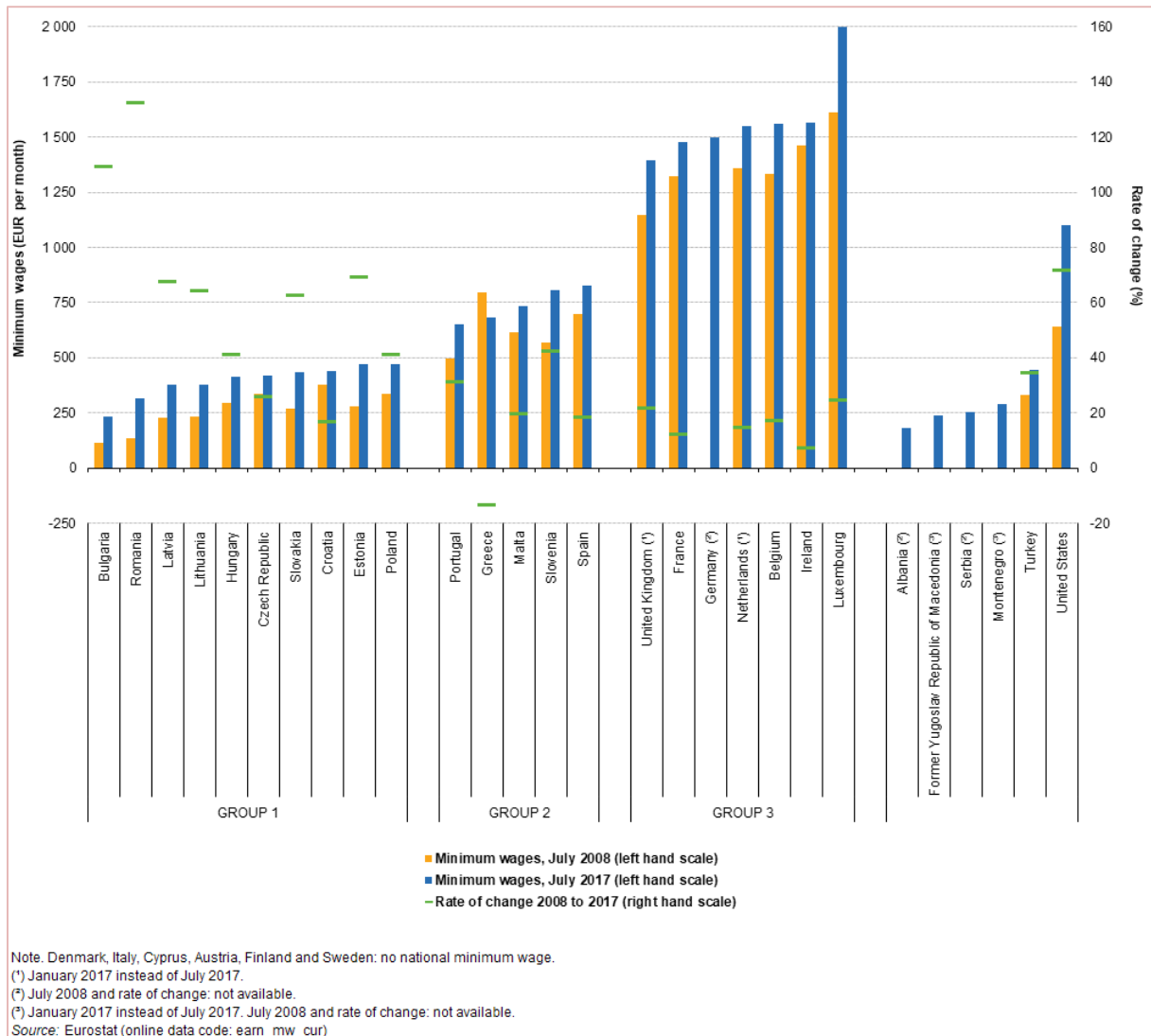
- de reikwijdte (wat wordt er geïndexeerd);
- de aanpassingsmethode (voorafgaand aan of na afloop van inflatie, op basis van de nominale inflatie of een verfijnde indicator);
- de afwijkingen (de mogelijkheid om niet deel te nemen);
- het toezicht; en
- de regelmatigheid van de aanpassingen.

Naast het omschrijven van de raamvoorwaarden en de betrokkenheid bij tripartiete overeenkomsten beschikken regeringen over een aantal **andere hefboomen** die zij kunnen gebruiken om de arbeidskosten te beïnvloeden. Een voorbeeld daarvan zijn de lonen in de overheidssector, aangezien het niveau en de voorwaarden van de werkgelegenheid in de openbare sector – vaak een belangrijke werkgever – van invloed kunnen zijn op de vraag

naar en het aanbod aan arbeid in de privésector. Veranderingen in sociale bijdragen en directe belastingen op arbeid hebben invloed op indirecte loonkosten en zijn derhalve een andere manier om de loonkosten per eenheid product op korte tot middellange termijn te beïnvloeden.

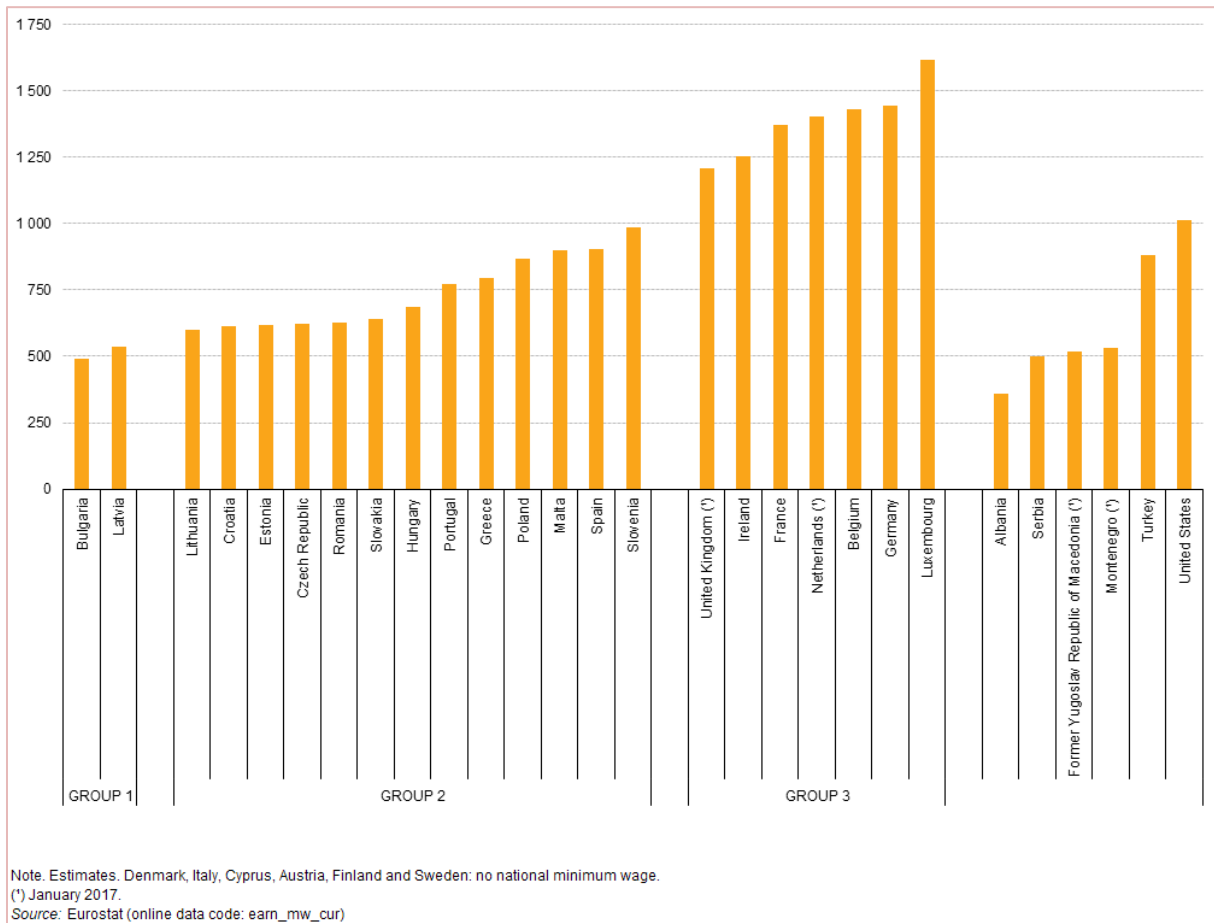
Hoe lonen reageren op veranderingen in de economische omstandigheden, **wordt verder door verschillende bijkomende factoren beïnvloed**, waaronder belastingen op arbeid, wetgeving ter bescherming van de werkgelegenheid en werkloosheids-uitkeringsstelsels. In ruimere zin kunnen hervormingen van de arbeidsmarkt een invloed hebben op het reactievermogen van lonen. Zo kunnen wijzigingen in werkloosheids-uitkeringsstelsels en een versterking van het activeringsbeleid leiden tot een daling van de reserveringslonen (het laagste loon dat een werknemer voor een baan aanvaardt), waardoor het arbeidsaanbod wordt vergroot en de loondruk in de economie wordt verminderd.

Figuur 5 – wettelijke minimumlonen (in EUR) in EU-lidstaten in 2008 en 2017



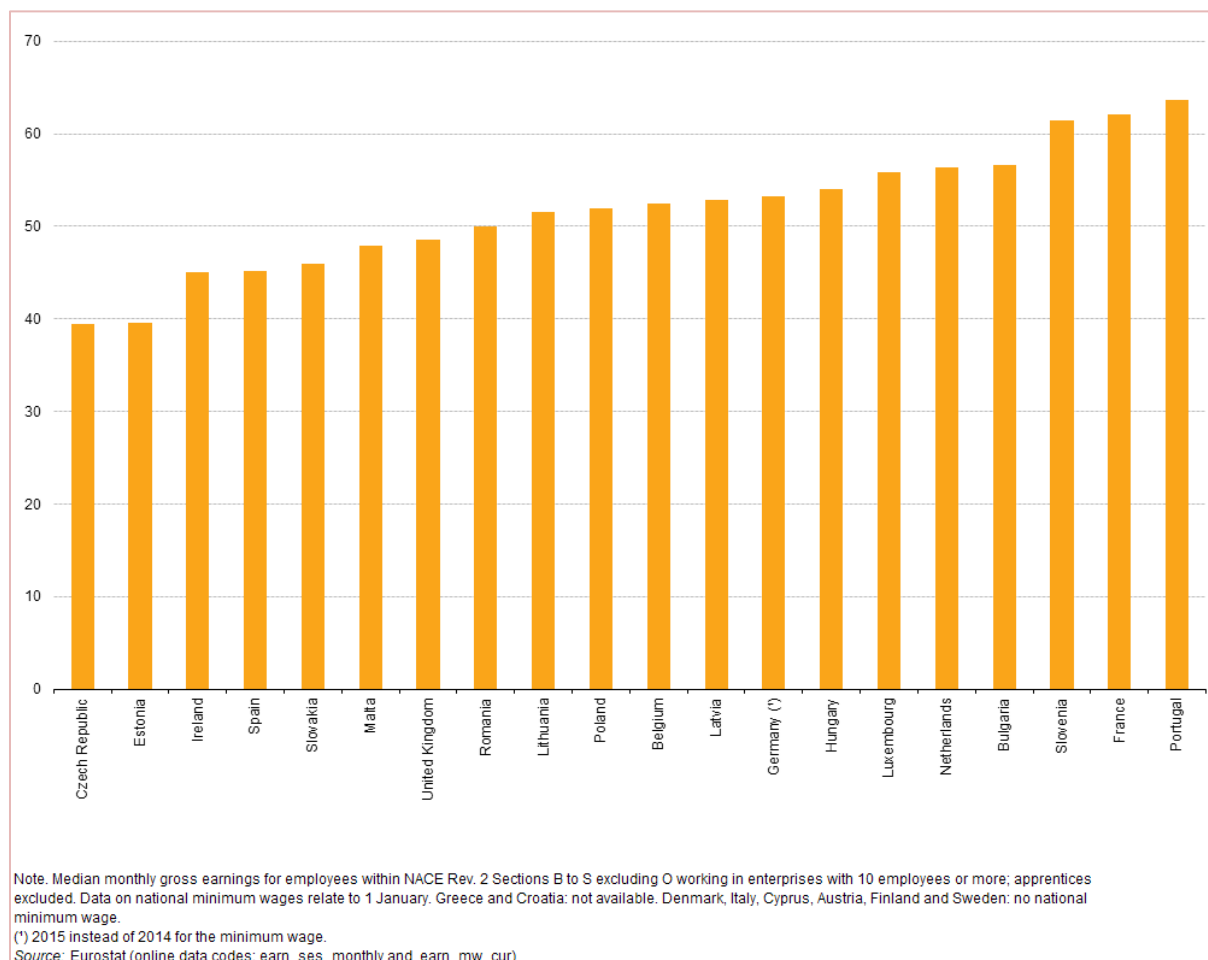
Noot: De gegevens betreffen cijfers op maandbasis en zijn berekend op basis van twaalf uitkeringen per jaar (omdat er tussen lidstaten een verschil is in de eenheid waarin minimumlonen worden vastgesteld). Bron: Eurostat.

Figuur 6 – wettelijke minimumlonen (in KKS) in EU-lidstaten in 2017



Noot: De gegevens betreffen cijfers op maandbasis en zijn berekend op basis van twaalf uitkeringen per jaar (omdat er tussen lidstaten een verschil is in de eenheid waarin minimumlonen worden vastgesteld). Bron: Eurostat.

Figuur 7 – wettelijke minimumlonen als percentage van het gemiddelde brutomaandloon in de EU-lidstaten in 2014



Noot: De gegevens betreffen cijfers op maandbasis en zijn berekend op basis van twaalf uitkeringen per jaar (omdat er tussen lidstaten een verschil is in de eenheid waarin minimumlonen worden vastgesteld). Bron: Eurostat.

4. BEOORDELING VAN HET HUIDIGE BELEID

Naar aanleiding van de crisis in 2008 hebben vele landen hun **loonvormingsstelsels** ingrijpend hervormd om de lonen sneller te doen reageren op de economische omstandigheden. Ook zijn in het kader van de hervormingspakketten die met betrekking tot de financiële steunprogramma's zijn goedgekeurd, belangrijke hervormingen doorgevoerd in Griekenland, Ierland, Portugal, Spanje en Roemenië.

Recenter zijn de volgende hervormingen doorgevoerd.

In 2017 heeft België na intensieve onderhandelingen met de sociale partners de wet van 1996 op het concurrentievermogen herzien. Met de hervorming wordt beoogd te vermijden dat aan concurrentievermogen wordt ingeboet als gevolg van buitensporige stijgingen van de loonkosten in vergelijking met de belangrijkste handelspartners van België. Bij de herziene wet wordt voorzien in:

- een automatisch correctiemechanisme;
- een veiligheidsmarge; en
- versterking van de wettelijke basis voor de "loonnorm", die om de twee jaar door de intersectorale sociale partners als een bovengrens voor de

loonvorming op sectorniveau wordt overeengekomen.

Frankrijk heeft in verschillende fases hervormingen van zijn loononderhandelingsinstellingen aangenomen. Overeenkomstig de in 2016 aangenomen wet El Khomri krijgen overeenkomsten op ondernemingsniveau voorrang op sectorale overeenkomsten voor zaken als arbeidsduur, betaald verlof en bonussen.

In 2016 sloten de sociale partners in Finland een bipartiete overeenkomst waarmee wordt voorzien in loonmatiging voor de komende jaren en in een herziene aanpak van collectieve onderhandelingen, die meer ruimte biedt voor onderhandelingen op lokaal niveau.

In de institutionele kaders voor de **vaststelling van minimumlonen** verviel rond 2013 de tijdens de crisis ingevoerde tijdelijke bevroering van de minimumlonen. De sinds 2013 getroffen maatregelen waren vooral gericht op een versterking van de wetgeving inzake minimumlonen, zoals de invoering van nationaal wettelijk minimumloon in Duitsland in 2015.

Recenter zijn de volgende hervormingen doorgevoerd.

In het VK is in plaats van het minimumloon het nationale leefloon vastgesteld als loonondergrens voor personen van 25 jaar en ouder.

In Ierland is de Low Pay Commission opgericht, die de regering moet adviseren over de vaststelling van het minimumloon.

In Polen werd het toepassingsgebied van het minimumloon uitgebreid naar personen met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht.

Datum: 6.10.2017

5. BIJLAGE

Tabel 1 – kenmerken van loononderhandelingen

	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***

Noot: De gegevens hebben betrekking op 2014, behalve: *2013; **2012; ***2011; ****2010; *****2009; *****2008.

Zie de bijlage voor een beschrijving van de ICTWSS-indicatoren.

Bron: Jelle Visser (2015), ICTWSS Data base (versie 5.0). Amsterdam: Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies (AIAS). Oktober 2015. Database met open toegang op: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>

Tabel 2 – definitie van variabelen van loononderhandelingskenmerken

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.

Bron: Jelle Visser (2015), ICTWSS Data base (versie 5.0). Amsterdam: Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies (AIAS). Oktober 2015. Database met open toegang op: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>