2008-12-09

# PERSCOMMUNIQUÉ

**Institutionele kenmerken van loononderhandelingen in 23 Europese landen, de VS en Japan**

*door Philip Du Caju, Erwan Gautier, Daphné Momferatou en Mélanie Ward-Warmedinger*

NBB Working Paper No 154 - Research Series

Deze paper maakt deel uit van het onderzoek binnen het Wage Dynamics Network van het Europees Stelsel van Centrale Banken en biedt een overzicht van de voornaamste institutionele kenmerken die tijdens het afgelopen decennium een invloed hadden op de loonvorming in ontwikkelde landen. De toegelichte informatie werd verzameld aan de hand van een gestandaardiseerde vragenlijst die door nationale deskundigen van de centrale banken in elk van de beschouwde landen werd beantwoord. Onze gegevens verschaffen informatie betreffende 1995 en 2006 voor 23 Europese landen, plus de VS en Japan.

De voornaamste bevindingen luiden als volgt:

(i) De landen en de sectoren vertonen grote verschillen in vakbondsdichtheid. Een groot deel van de werknemers valt onder een of andere collectieve arbeidsovereenkomst, hoewel hun aantal in Europa tijdens het voorbije decennium terugliep.

(ii) De landen geven een aanzienlijke heterogeniteit te zien voor het niveau waarop onderhandelingen plaatsvinden. In een eerste groep landen (Finland, Ierland en Slovenië) worden de loononderhandelingen overwegend op nationaal vlak gevoerd. In een tweede groep landen, die bestaat uit bijna alle lidstaten van het eurogebied, Denemarken, Japan en Noorwegen, komen sectorale loononderhandelingen het meest voor. In een derde groep, met de Oost-Europese landen, Frankrijk, Luxemburg, het VK en de VS, hebben onderhandelingen op ondernemingsniveau de overhand en zijn de stelsels van loononderhandelingen in hoge mate gedecentraliseerd.

(iii) De meeste landen blijken een bepaalde vorm van coördinatie toe te passen. Vier landen – namelijk België, Cyprus, Luxemburg en Slovenië – beschikken over een soort opgelegde loonindexering, en in zes landen worden minimumlonen die op een of andere manier afdwingbaar zijn door de regeringen, als coördinatie-instrument gebruikt. In Europa en de VS is de overheid zeer nauw betrokken bij de vaststelling van de lonen in de overheidssector en in elf landen is ze ook betrokken bij de loonvorming in de particuliere sector. Interassociatieovereenkomsten hebben het laatste decennium aan belang gewonnen en vormen in drie landen het overheersende mechanisme voor looncoördinatie, terwijl intra-associatiecoördinatie een overwicht heeft in acht landen. Ten slotte worden in Oostenrijk, Duitsland, Noorwegen en Zweden onderhandelingen gevoerd volgens een patroon, waarbij het overleg begint in één sectorassociatie (de voorloper) en dan wordt herhaald in andere. De meeste landen hanteerden in 2006 een of ander juridisch bindend nationaal minimumloon, met als opvallende uitzonderingen Duitsland en Italië. Verhogingen van de minimumlonen kunnen ook de basis vormen van andere loonstijgingen.

(iv) De gemiddelde geldigheidsduur van collectieve arbeidsovereenkomsten ligt tussen één en drie jaar in Europa en bedraagt één jaar in Japan. De meeste overeenkomsten vinden op regelmatige tijdstippen plaats en vele ervan worden in het eerste kwartaal van een jaar gesloten. Elf landen beschikken over een systeem van prijsindexering (hoewel de landen sterk verschillende referenties gebruiken) en wanneer de indexering volledig automatisch verloopt (zoals in België, Cyprus en Luxemburg) beïnvloedt ze meer dan 66% van de beroepsbevolking.