

# LOHNPOLITIKEN IN EUROPA



Referat - GPA-Seminar

***„Lohnpolitik ? Alte Probleme,  
neue Herausforderungen“***

30. Aug. 2001, Anger (Stmk)

Silvia Angelo, Johannes Schweighofer

# Ia. Einleitung: Lohnpolitiken unter den Bedingungen der WWU

- Institutionelle Änderungen durch die WWU - Lohnpolitik im Zentrum der Aufmerksamkeit
  - Wegfall der **Wechselkurse**, die einen Mechanismus zur Anpassung unterschiedlicher Produktivitätsentwicklungen darstellen
  - Festlegung eines **Inflationszieles** durch die EZB von **2%** - EU-Institutionen fordern „**angemessene Lohnentwicklung**“

# **Ib. Einleitung - Übersicht**



- I. Einleitung: Lohnpolitiken in der WWU
- II. Löhne in Europa - langfristige Trends
- III. Lohnpolitische Empfehlungen von EU/OECD
- IV. Europäische Versuche der Lohnkoordinierung
- V. Geschlechtsspezifische Aspekte der Lohnpolitik

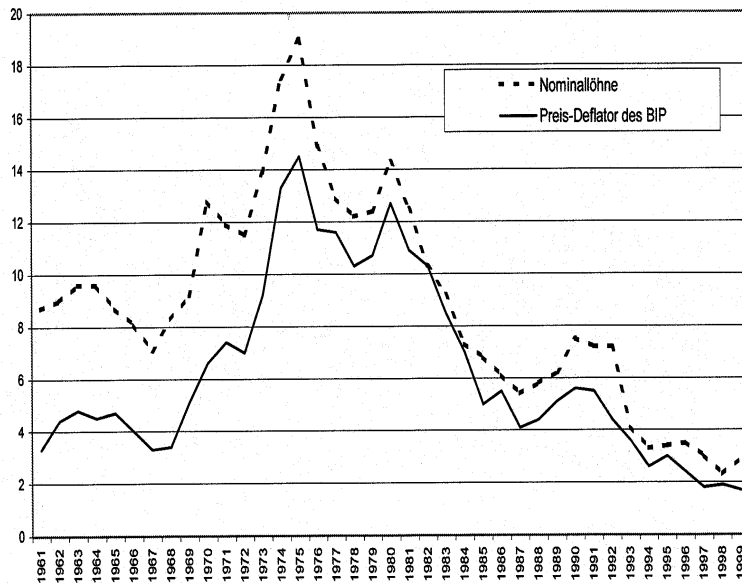
# Ila. Löhne in Europa - langfristige Entwicklungstrends

- Nominallöhne
- Reallöhne
- Reale u. nominelle Lohnstückkosten
- Lohnquoten
- Lohnspreizung
- **Probleme** beim Vergleich bzw. bei der Darstellung (Periodenabgrenzung, verwendete Größen u. Daten, sektorspezifisch oder nationaler/EU-Durchschnitt, etc.)

# IIb. Löhne in Europa - langfristige Entwicklungstrends

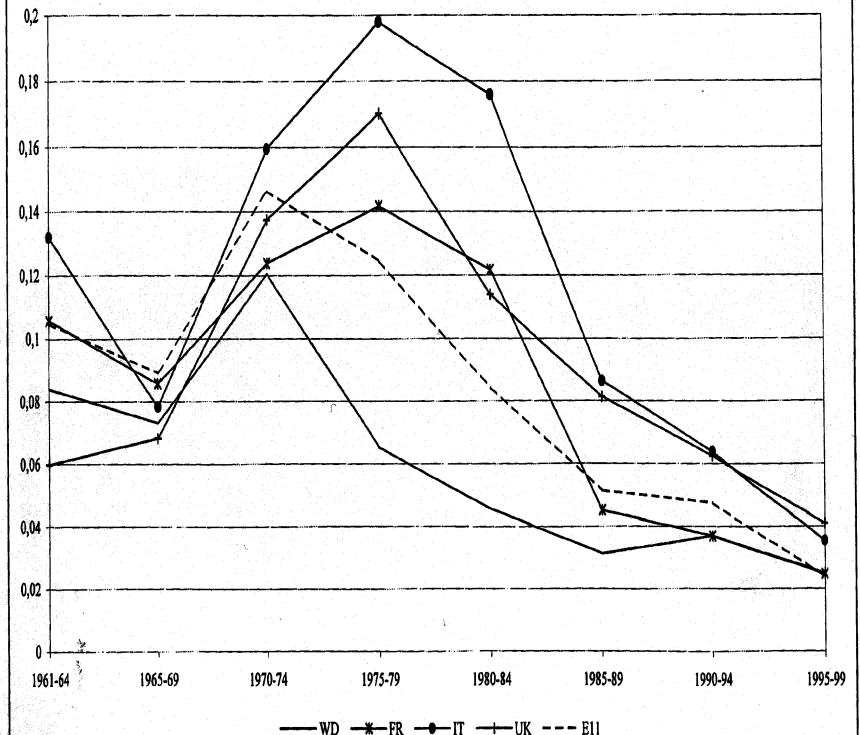
## Nominallohnentwicklung

Abbildung 1: Nominallohnzuwächse und Preisentwicklungen in der Europäischen Union (1961-1999)



Nominallöhne = Nominales Einkommen je Arbeitnehmer, jährliche Veränderung in %  
 Preise = Preis-Deflator des BIP; jährliche Veränderung in %  
 Quelle: Europäische Kommission, Europäische Wirtschaft Nr. 68 (1999), Statistischer Anhang

Nominal wages growth

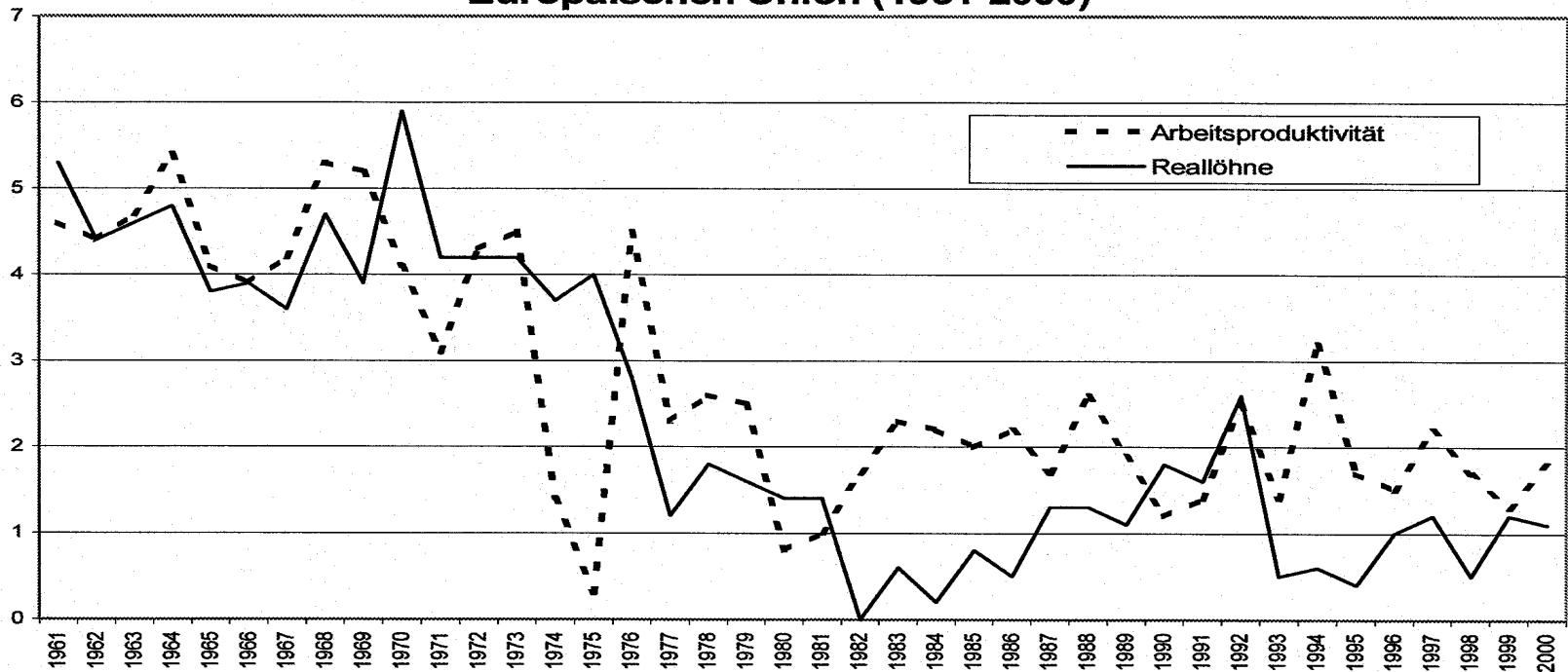


— WD \* FR ● IT — UK - - - E11

# IIc. Löhne in Europa - langfristige Entwicklungstrends

## Reallohnentwicklung [Nominallohnanstieg-

Abbildung 2: Reallöhne und Arbeitsproduktivität in der Europäischen Union (1961-2000)



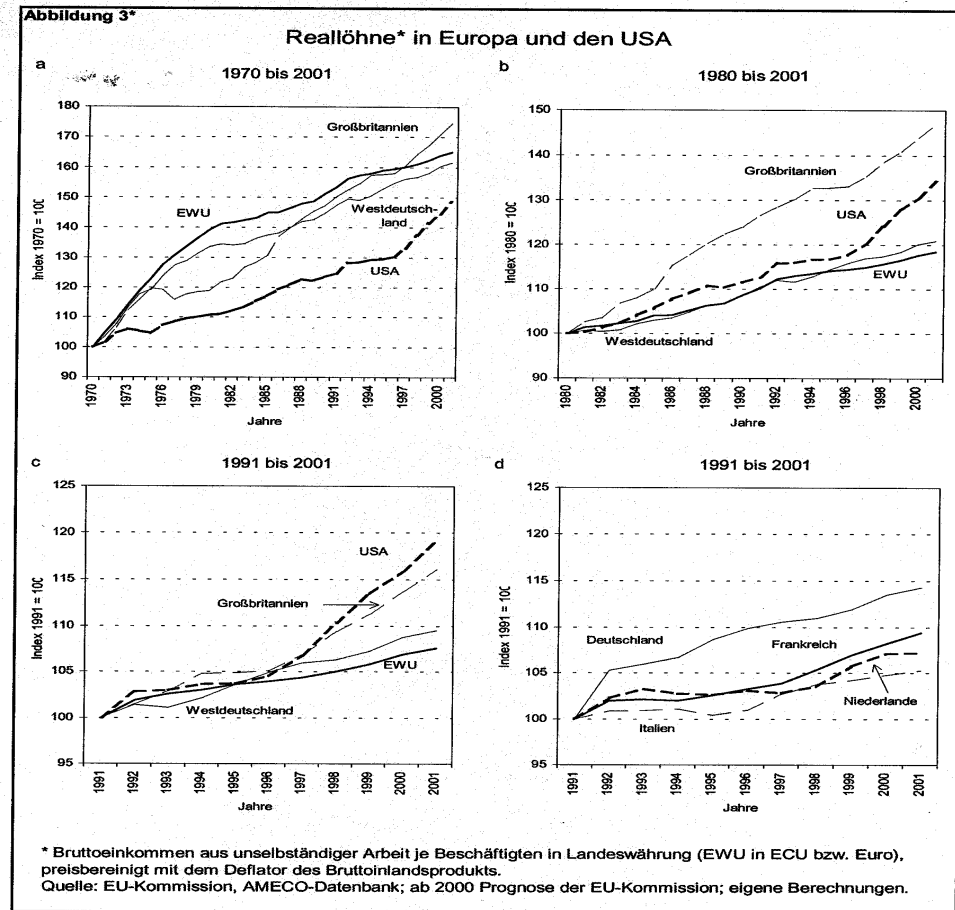
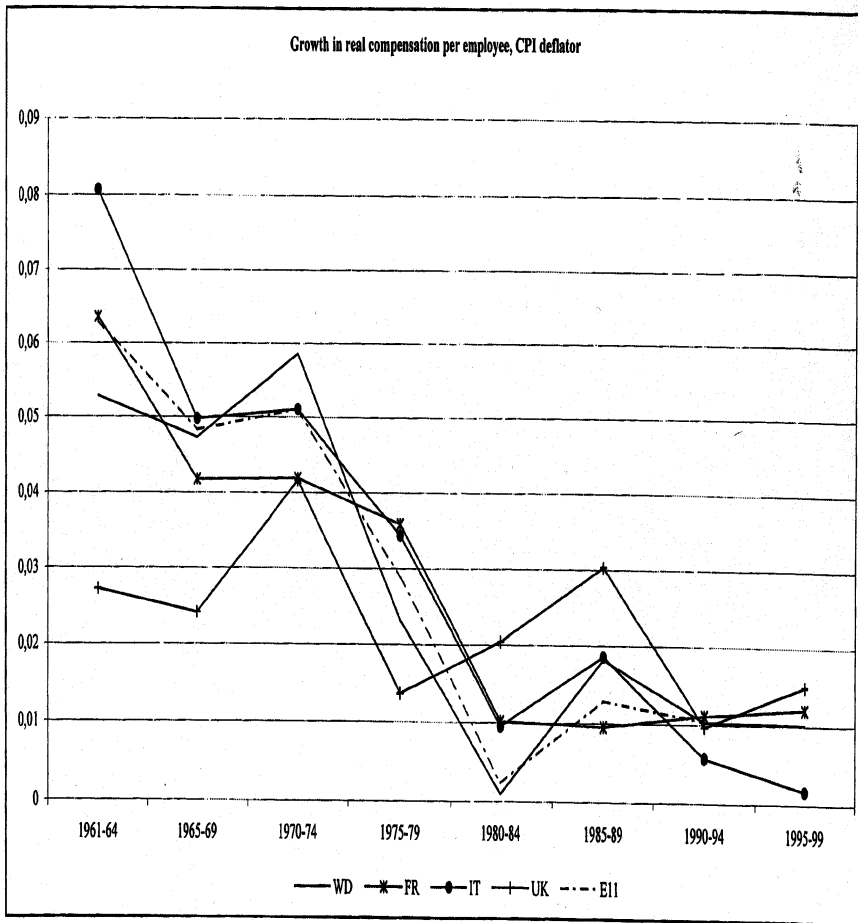
Reallöhne = reales Einkommen pro Arbeitneh, BIP Preis Deflator;

Arbeitsproduktivität = BIP zu 1995 Marktpreisen pro Beschäftigter; (jährliche Veränderung in %)

Quelle: Europäische Kommission, Europäische Wirtschaft Nr. 68 (1999); Statistischer Anhang

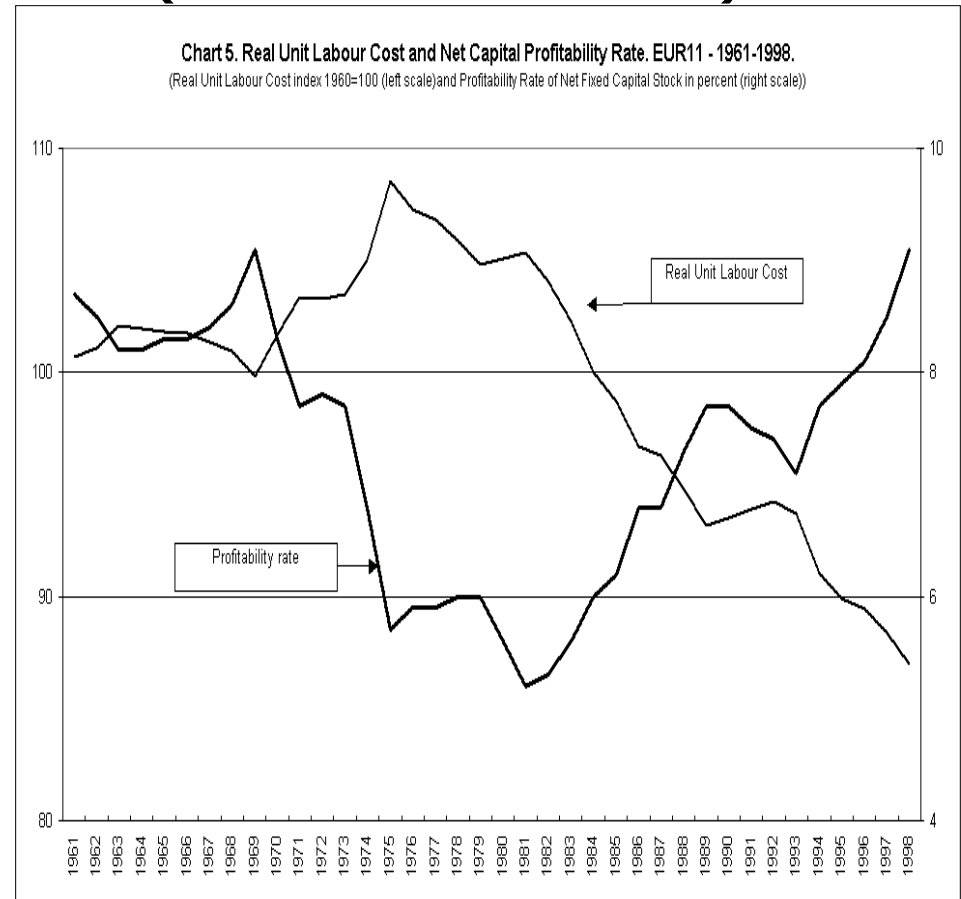
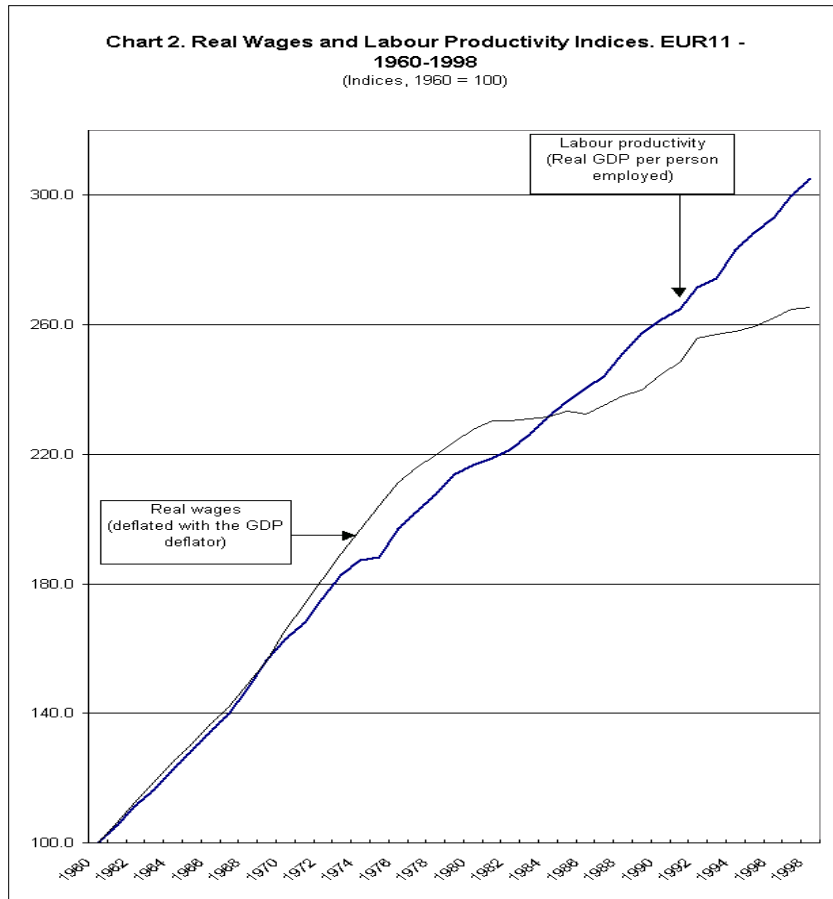
# IId. Löhne in Europa - langfristige Entwicklungstrends

## Reallohnentwicklung in verschiedenen Ländern



# Ile. Löhne in Europa - langfristige Entwicklungstrends

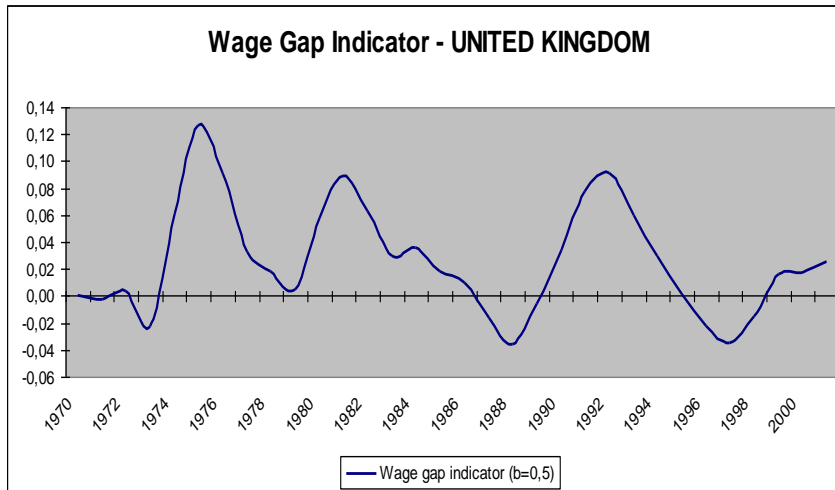
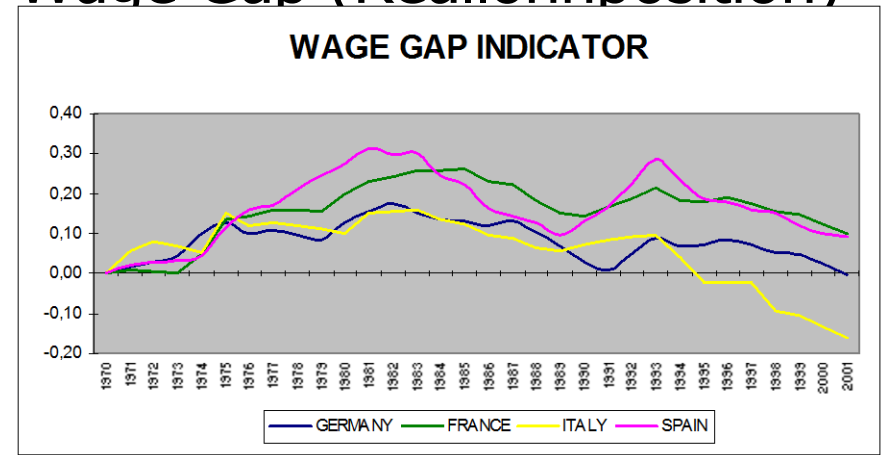
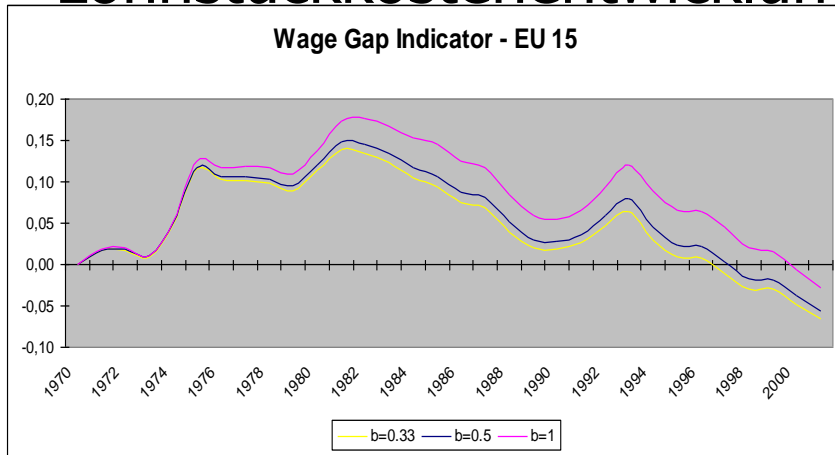
## Reale Lohnstückkosten (und Profitabilität)





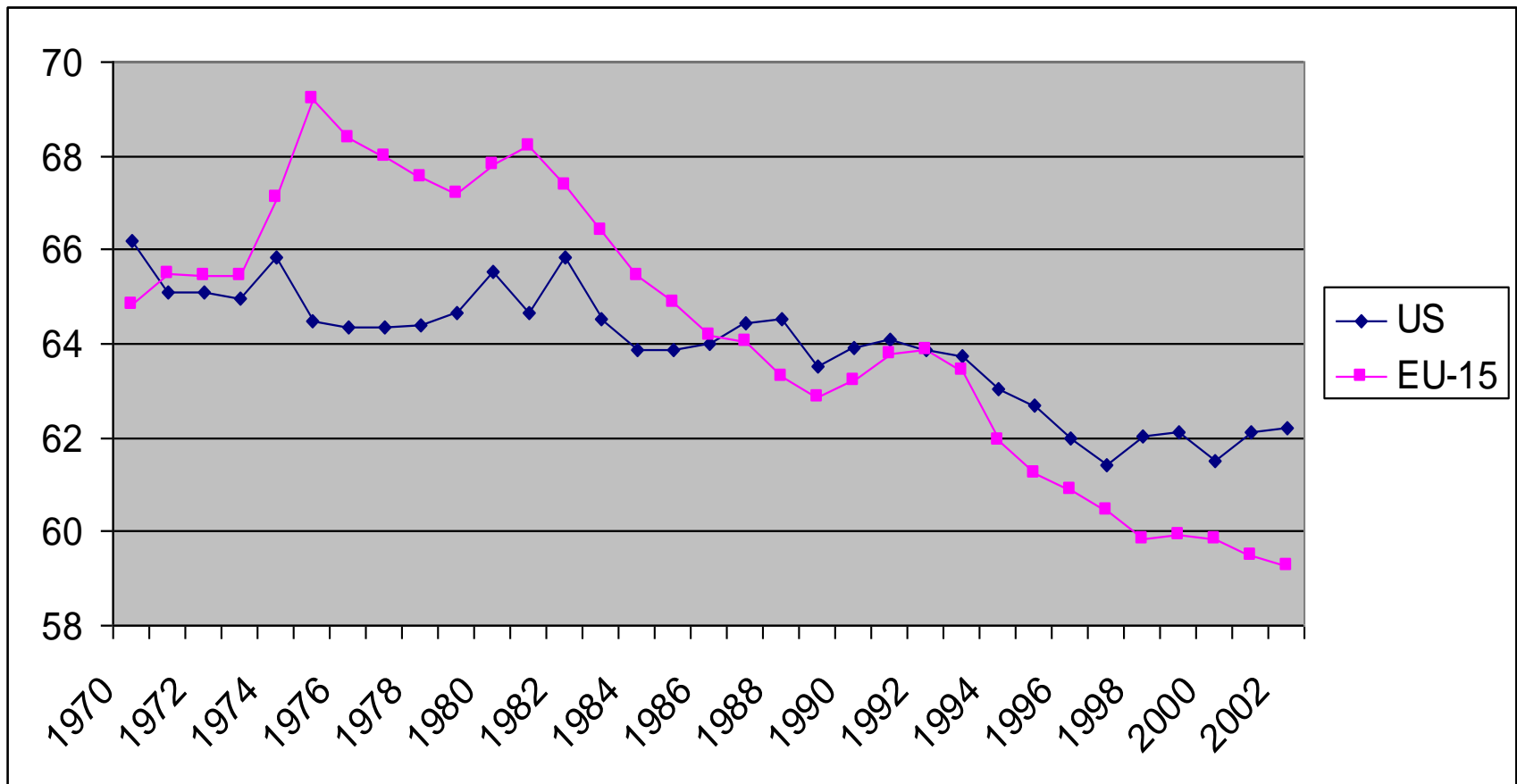
# II. Löhne in Europa - langfristige Entwicklungstrends

## Lohnstückkostenentwicklung: Wage Gap (Reallohnposition)



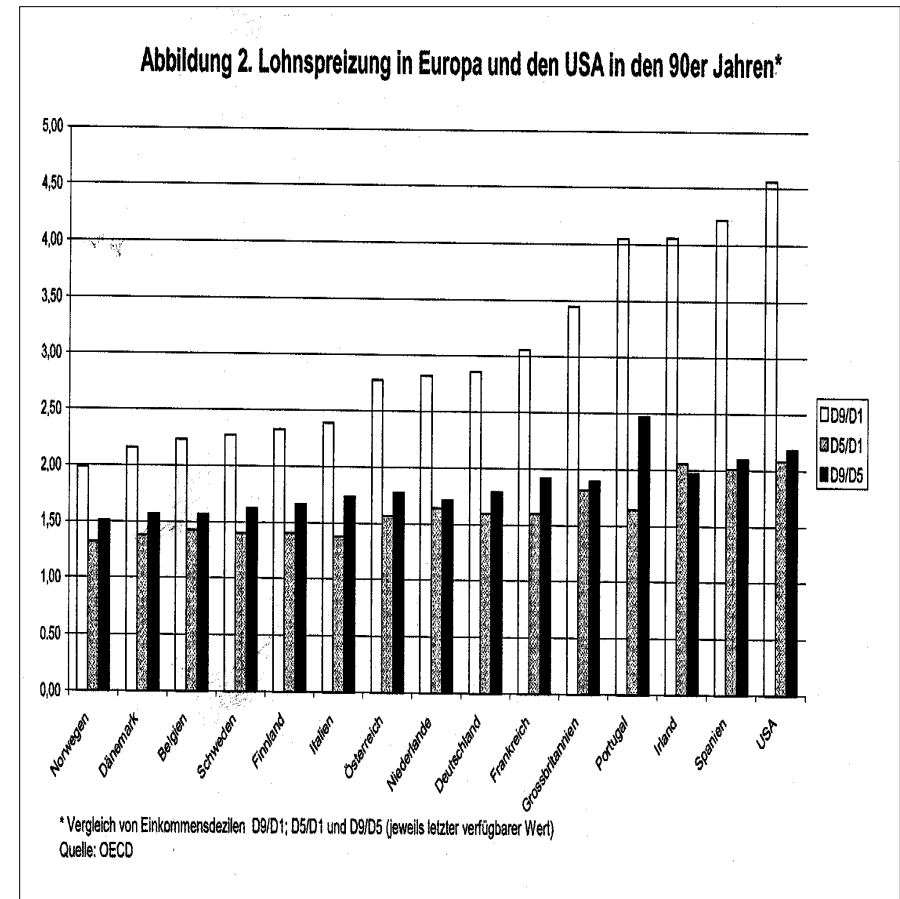
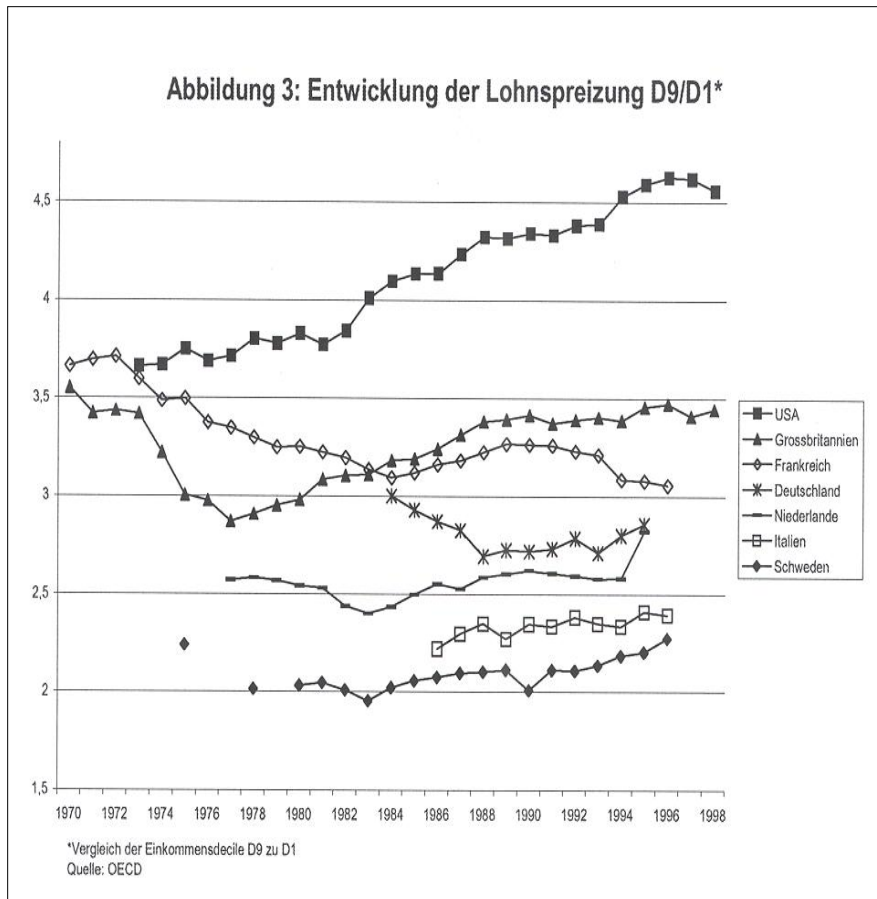
# Ilg. Löhne in Europa - langfristige Entwicklungstrends

Lohnquote EU/USA in % des BIP (1970-2002)



# IIh. Löhne in Europa - langfristige Entwicklungstrends

## Entwicklung der Lohnverteilung



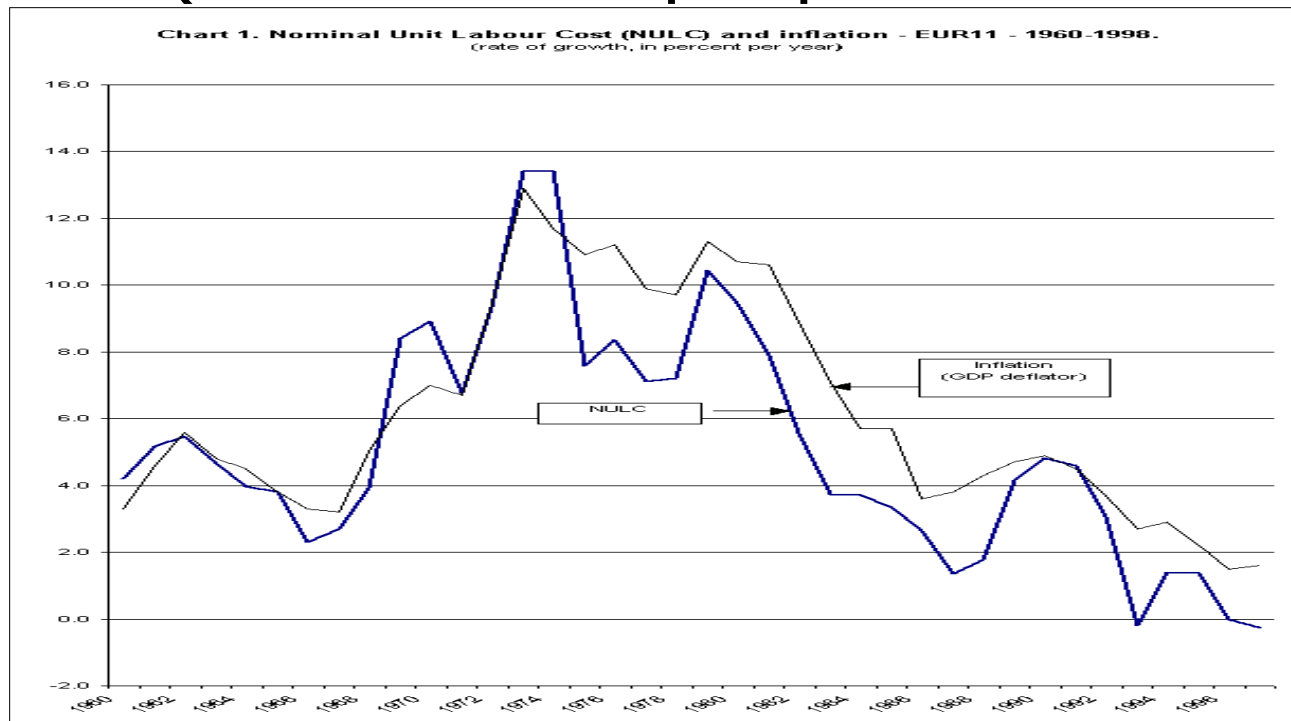
# IIIa. Empfehlungen von EU und OECD (Ggs. Solidar.Lohnp.)

- **Nominallöhne** müssen mit dem Inflationsziel (2%) der EZB kompatibel sein !
- **Reallöhne** sollen hinter der **Produktivität** zurückbleiben, um Investitionen zu begünstigen !
- **Lohnstreuungen** sollen die Differenzen in den Produktivitäten widerspiegeln !
- Lohnverhandlungen sollen **dezentral**, d.h. auf Betriebsebene stattfinden !
- [Reduktion der **Lohnunterschiede** zwischen ☹ und 😊]

# IIIb. Empfehlungen von EU/OECD

## Nominallöhne und Inflationsziel

- Löhne dürfen die Inflation nicht anheizen !
- Entwicklung der nominellen Lohnstückkosten relevant (Arbeitskosten pro produzierter Einheit)



# IIIc. Empfehlungen von EU/OECD

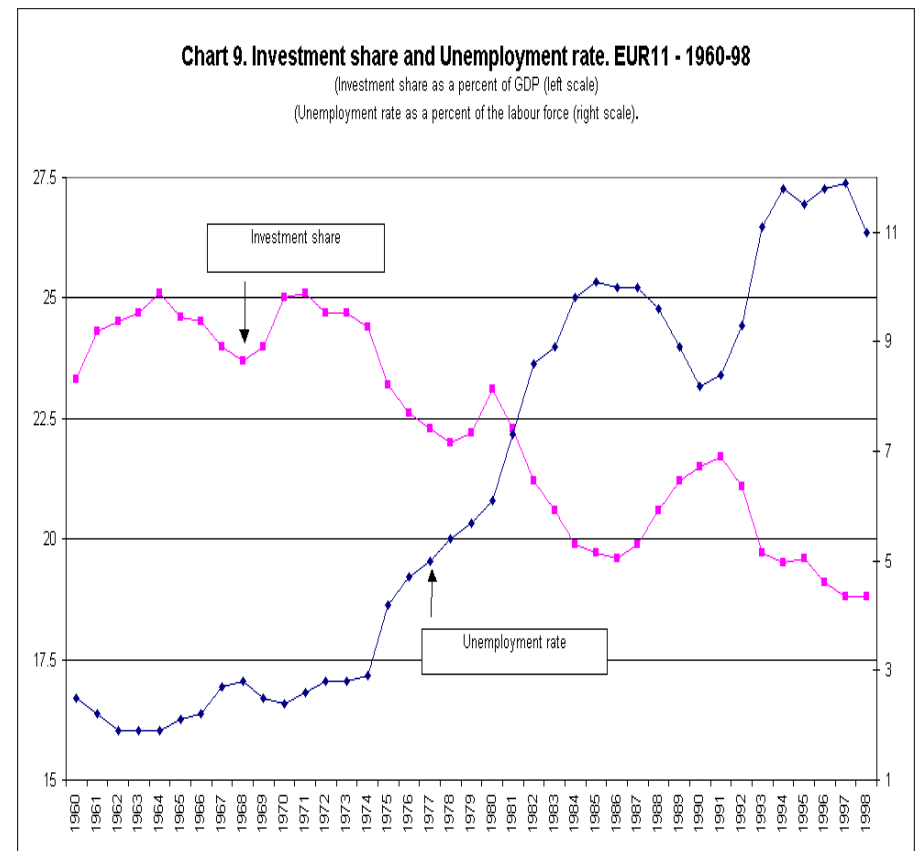
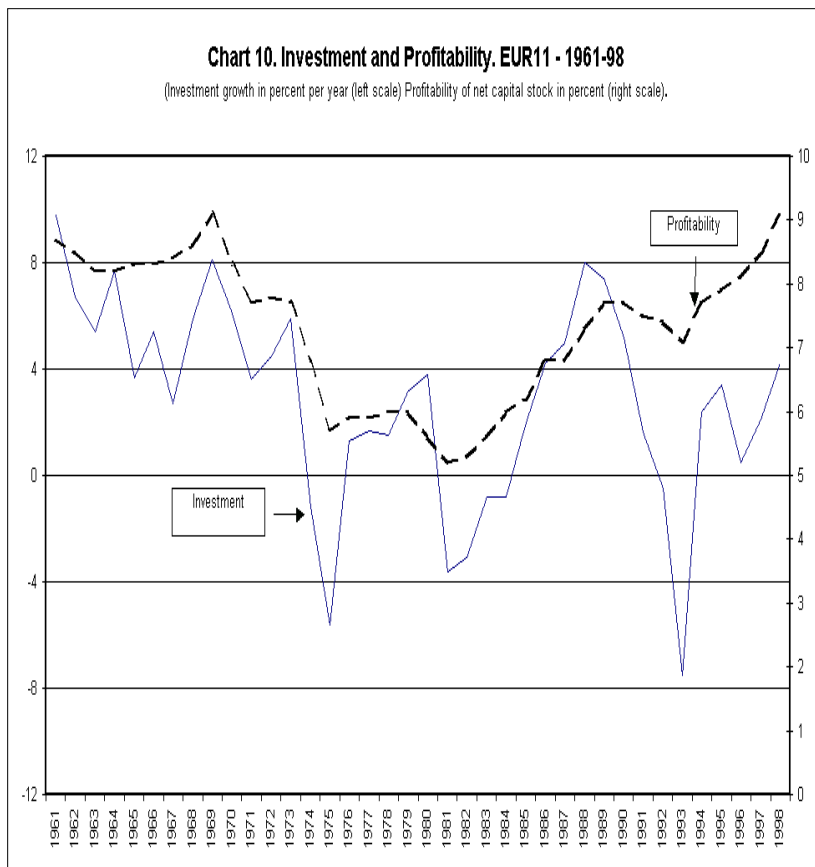


## Reallöhne und Produktivität - Lohnstückkosten:

- **Argumentation:** Reallohnzurückhaltung (Zuwächse unter dem Produktivitätsanstieg) würden die Gewinne erhöhen, was zu mehr Investitionen/Wachstum/Beschäftigung führe;
- **Gegenargumente:** Lohnzurückhaltung reduziert den Inlandskonsum; Investitionen sind erwartungs-(nicht kosten-)seitig bestimmt;

# IIId. Empfehlungen von EU/OECD

## Profitabilität-Investitionen-Arbeitslosigkeit



# IIIe. Empfehlungen von EU/OECD

**Lohnstreuung: Mehr Lohnflexibilität ist notwendig (AL Niedrigqualifizierter) !**

- **Makroflexibilität:** Reallohnflexibilität, d.h. Reaktion der Reallöhne auf AL-Änderungen, sei wichtig !
- **Mikroebene:** Löhne sollen verstärkt die Unterschiede in den Produktivitäten widerspiegeln (in den Niveaus und in den Zuwächsen);  
**Mindestlöhne** würden die Lohnunterschiede künstlich verringern und zu AL führen;



# III f. Empfehlungen von EU/OECD



**Löhne und Gehälter werden am besten auf Betriebsebene verhandelt, um die notwendige Flexibilität sicher zu stellen !**

- **Argument:** Gewerkschaften stören die Marktkräfte im Lohnfindungsprozess und verursachen daher ineffiziente Lösungen, d.h. AL
- **Gegenargument:** alle Vorteile einer solidarischen Lohnpolitik

# IVa. Lohnkoordinierung auf europäischer Ebene



- Unterschiede in den **nationalen** Verhandlungssystemen
- **Sozialpakte**
- **Initiativen** europäischer Gewerkschaftsverbände, des EGB und transnationale Kooperationen
- Erfolge am Beispiel der **Doorn**-Initiative

# IVb. Nationale Verhandlungssysteme I

- Wichtigste Ebene der Tarifverhandlungen häufig, aber nicht überall: **Branche**
- In 5 EU-Mitgliedstaaten gibt es **branchenübergreifende** Verhandlungen
- Koordinierung über die Branchen gibt es in fast allen EU-Ländern über
  - Sektorale Lohnführerschaft
  - Interverbandliche Koordinierung
  - Intraverbandliche Koordinierung
  - Staatliche Koordinierung

# IVc. Nationale Verhandlungssysteme II

	Branchenübergreifend	Branche	Unternehmen
B	!!!	!	!
DM	!!	!!	!
D		!!!	!
FIN	!!	!!	!
F		!	!!!
UK		!	!!!
GRC	!	!!!	!
IRL	!!!	!	!
I		!!!	!
LUX		!!	!!
NL		!!!	!
A		!!!	!
P		!!!	!
SCH		!!!	!
E		!!!	!

# IVd. Nat. Sozialpakte als Rahmen der Lohnverhandlungen I

Land	Vereinbarung	Lohnpolitische Empfehlung
Belgien	Branchenübergreifende bilaterale Vereinbarung für den privaten Sektor (1998/2001)	Koppelung der Lohnentwicklung an F, D, NL
Dänemark	Trilaterale Erklärung (1987)	Lohnentwicklung nicht über Entwicklung in Nachbarländern
Deutschland	Bündnis für Arbeit (2000)	Empfehlung: Beschäftigungsorientierte Tarifpolitik auf Basis Produktivitätszuwachsen
Griechenland	Vertrauenspakt (1997)	Empfehlung: Nominallohnentwicklung soll Inflationsrate und Teil des Produktivitätszuwachses widerspiegeln
Finnland	Trilaterale Kommission der Einkommenspolitik	Lohnformel: Produktivität plus Zielinflationsrate der nationalen Zentralbanken (bzw. EZB)

# IVd. Nat. Sozialpakte als Rahmen der Lohnverhandlungen II

Land	Vereinbarung	Lohnpolitische Empfehlung
Italien	Nationale trilaterale Sozialpakte (93/98)	Orientierung der branchenweiten Lohnentwicklung an der europäischen Inflationsrate, betriebliche Vereinbarungen
Irland	Nationale trilaterale Vereinbarungen (87/90/94/97/00)	Max. Lohnerhöhungen festgelegt
Niederlande	Bilaterale Vereinbarungen innerhalb der Stiftung für Arbeit (82/93/99)	Empfehlung: Moderate Lohnpolitik zur Steigerung der Kapitalrentabilität und Wettbewerbsfähigkeit
Portugal	Trilateraler Beschäftigungspakt (96)	Sozialpartner unterstützen Leitlinien für die jährliche Lohnentwicklung, die Inflationsrate und Produktivitätsentwicklung unterstützen
Schweden	Bilaterale Industriesektorvereinbarung (97)	Löhne sollen nicht schneller steigen, als im EU-Durchschnitt

# IVe. Initiativen europäischer Gewerkschaften I



- Seit 1998 gibt es die sog. **Doorn-Initiative**, zwischen Gewerkschaften aus Belgien, Niederlande, Luxemburg und Deutschland
- Koordinierungsinitiative der **Branchengewerkschaften**: Metallgewerkschafter 1998, andere Branchenverbände folgten
- Dezember 2000 beschloss **EGB** „Lohnleitlinie“

# **IVf. Initiativen europäischer Gewerkschaften II - Lohnleitlinie des EGB**

- **Nominallöhne über Inflation + hoher Anteil des Produktivitätsanstiegs**
- Restliche Produktivitätsanteil für qualitative Verbesserungen
- Parallele Entwicklung der Löhne im **öffentlichen** und **privaten Sektor**
- Außerdem ist auf die Reduktion der **Einkommensunterschiede** zwischen **Frauen** und **Männern** bedacht zu nehmen



# IVg. Initiativen europäischer Gewerkschaften III - Vergleich

Gewerkschaft	Indikator	Bewertung
EGB	Inflation + durchschnittlicher nat. Produktivitätsanstieg	Gesamtbewertung (Lohnentwicklung + Qualität)
EMF	Inflation + angemessenem Anteil an durchschnittlichem nat. Produktivitätsanstieg	Gesamtbewertung (Lohnentwicklung + Qualität)
ETUF-TCL	Inflation + Hälfte des durchschnittlichen nat. Produktivitätsanstieges + darüber eine Reihe von Indikatoren (sektorelle Entwicklung Beschäftigung etc.)	Gesamtbewertung (Lohnentwicklung + Qualität)
ECF-IUF	Inflation + sektoreller Produktivität	Gesamtbewertung (Lohnentwicklung + Qualität)
Uni-Europe	Inflation + Anteil an der Produktivität	
EPSU	Inflation + angemessenem Anteil an durchschnittlichem nat. Produktivitätsanstieg	

# IVh. Erfolge am Beispiel der Doorn Initiative

Land	Jahr	Inflation A	Produktivität B	Verteilungsspielraum A+B=C	Lohnanstieg D	Ausnutzungsgrad D-C=E
B	99	1,1	1,2	2,3	2,5	0,2
	00	1,4	2,2	3,6	3,6	0
	<b>99/00</b>	<b>2,5</b>	<b>3,4</b>	<b>6</b>	<b>6,2</b>	<b>0,2</b>
D	99	0,6	0,8	1,4	3,1	1,7
	00	1,6	2,5	4,1	2,3	-1,8
	<b>99/00</b>	<b>2,2</b>	<b>3,3</b>	<b>5,6</b>	<b>5,5</b>	<b>-0,1</b>
LUX	99	1,0	2,2	3,2	3,1	-0,1
	00	2,9	2	5	4,5	-0,4
	<b>99/00</b>	<b>3,9</b>	<b>4,2</b>	<b>8,3</b>	<b>7,7</b>	<b>-0,6</b>
NL	99	1,7	0,8	2,5	2,7	0,2
	00	2	2	4	3,5	-0,5
	<b>99/00</b>	<b>3,7</b>	<b>2,8</b>	<b>6,7</b>	<b>6,3</b>	<b>-0,3</b>

# **Va: Geschlechtsspezifische Aspekte der Lohnpolitik**

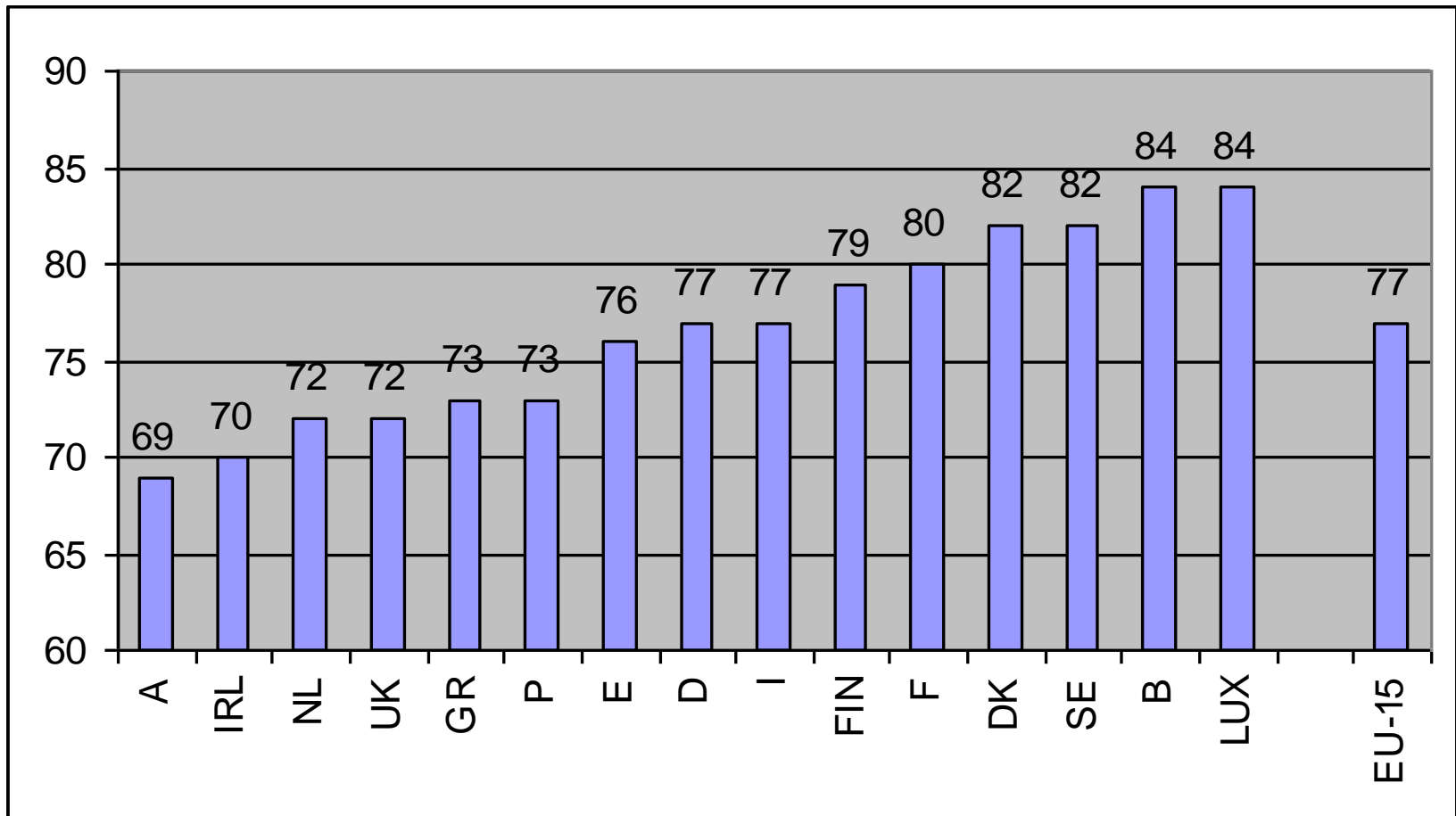
- **Problemaufriss und Daten**
- **Gründe** der Einkommensunterschiede
- **Europäische Initiativen** zur Bekämpfung der Lohnunterschiede
- **Nationale Initiativen** zur Bekämpfung der Lohnunterschiede

# Vb. Problemaufriss und Daten



- **Fraueneinkommen** liegt deutlich unter jenem der Männer
- EU-Daten sind **schwer vergleichbar** bzw. weichen voneinander ab (Haushaltspanel, Verdienststrukturerhebung etc.)
- **Österreich** nimmt nach neuesten EU-Statistiken im europäischen Vergleich schlechtesten Platz ein

# Vc. Durchschnittseinkommen von Frauen in % von Männern 1998



# Vd. Gründe für die Einkommensunterschiede

- Unterschiedliche **geschlechtsspezifische Beschäftigungsstruktur** und Tätigkeiten (horizontale Segregation)
- Höherer Anteil von Männern in **Leitungspositionen** (vertikale Segregation)
- Niedriges **Durchschnittsalter** beschäftigter Frauen im Vergleich zu Männern
- **Familienbedingte** Berufsunterbrechung
- **Ausbildung**

# **Ve: Europäische Initiativen zur Bekämpfung d. Lohnunterschiede**

- **Diskriminierungsverbot** nach Artikel 13 EG-V
- **Gleiches Entgelt** nach Artikel 141 EG-V
- **Richtlinien** zur Umsetzung dieses Artikels, **Aktionsprogramme, EntschlieBungen**
- **Leitlinien der Beschäftigungspolitik** (LL 17):
  - Grundsatz des gleichen Entgelts durchsetzen
  - Lohngefälle im privaten und öffentlichen Bereich verringern
  - Auswirkungen politischer Maßnahmen evaluieren

# Vf: Nationale Initiativen



- Keine direkten Verhandlungen zur Bekämpfung von Einkommensunterschieden, aber Förderung bestimmter Niedriglohngruppen, Quoten etc.
- **Dänemark:** Projekt von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur Bekämpfung von Diskriminierung
- **Schweden:** Gesetz über Chancengleichheit, das von Gleichstellungsbeauftragten überwacht wird
- **Spanien:** Leitfaden für gleiche Entlohnung, der sich an Entscheidungsträger richtet