C/2025/5139

28.10.2025 г.

Становище на Европейския икономически и социален комитет

Ролята на синдикалните организации за повишаването на производителността

(становище по собствена инициатива)

(C/2025/5139)

Докладчик: **Philip VON BROCKDORFF**

Решение на Пленарната асамблея	27.2.2025 г.
Правно основание	Член 52, параграф 2 от Правилника за дейността
Компетентна секция	„Икономически и паричен съюз, икономическо и социално сближаване“
Приемане от секцията	4.7.2025 г.
Приемане на пленарна сесия	16.7.2025 г.
Пленарна сесия №	598
Резултат от гласуването („за“/„против“/„въздържал се“)	156/5/3

1. Заключения и препоръки

1.1. Европейският икономически и социален комитет (ЕИСК) настоятелно препоръчва да бъдат извършени продуктивни инвестиции в капитал, технологии и човешки капитал, което от своя страна би спомогнало за повишаване на производителността на труда. Тези инвестиции ще спомогнат за увеличаване на растежа на производителността и ще дадат възможност с течение на времето да се достигнат равнищата на производителност в САЩ. Въпреки това ЕИСК признава, че повечето предприятия в ЕС са МСП с ограничено синдикално представителство. ЕИСК се застъпва за предоставяне на държавна подкрепа, например под формата на стратегически консултации и подкрепа за изграждане на капацитет, за да се повиши производителността на МСП.

1.2. Синдикалните организации играят важна роля за производителността на труда чрез механизмите, за които само те могат да допринесат, а именно колективното договаряне и/или секторните споразумения, и по-специално чрез улесняване на иновациите на работното място, които от своя страна биха могли да повишават производителността на труда. Във връзка с това ЕИСК счита, че колективното договаряне и социалният диалог биха могли да обхванат и разработването на нови модели на работа, с които се стимулират иновациите, като например структури на съвместни екипи, гъвкавост на работното време и инициативи за споделено лидерство.

1.3. Според ЕИСК синдикалните организации биха могли да участват в определянето на специфични за съответните сектори референтни показатели за производителност и показатели за ефективност. Техният принос гарантира, че показателите отразяват качествения труд, иновациите и устойчивите бизнес практики, а не краткосрочното намаляване на разходите.

1.4. ЕИСК насърчава по-голяма тежест на мнението на работниците на работното място въз основа на обмен на информация и ефективни консултации с работниците в съответствие с националното законодателство и практики, без да се засяга способността на предприятията да вземат решения. Въпреки че в някои държави от ЕС съвместното управление или участието на представители на работниците и служителите в управителните структури е ефективно и би могло да служи като пример за други, отговорността за управлението на предприятията следва да продължи да се оставя на техните ръководители, включително МСП.

1.5. ЕИСК подчертава ролята на работническите съвети, които имат потенциала да спомагат за постигането на по-висока удовлетвореност от работата, по-високи заплати и по-голяма стабилност на работното място в сравнение с предприятията, в които няма работнически съвети.

1.6. Освен че подпомагат производителността, като дават възможност на работниците да допринасят за процеса на вземане на решения на работното място, осигурявайки им необходимата информация и ефективни консултации, синдикалните организации могат също така да подобрят резултатите от стопанската дейност, като помагат на предприятията да поддържат опитните работници, които биха могли да са по-продуктивни. По този начин се подпомага нужната стабилност за извършването на инвестиции в специфични за предприятието човешки капитал и обучение, които са необходими за повишаване на производителността.

1.7. Освен това синдикалните организации биха могли да са фактор за намаляване на евентуално съществуващите високи нива на отсъствия от работа, тъй като високите нива на отсъствия означават значителни разходи за предприятията и публичните финанси. Чрез колективното договаряне и сътрудничеството на работното място синдикалните организации могат да помогнат за справяне с първопричините за отсъствията от работа.

1.8. ЕИСК счита, че колективното договаряне може да допринесе за производителността чрез насърчаване на положителна и благоприятна работна среда, признаване на стойността на служителите и насърчаване на сътрудничеството и иновациите, включително прилагане на ориентирани към работниците цифрови методи и изкуствен интелект на работното място.

1.9. ЕИСК препоръчва също така по-тясно сътрудничество между синдикалните организации и предприятията при съвместното разработване и изпълнението на програми за непрекъснато обучение и повишаване на квалификацията, особено в секторите, които са в процес на технологична трансформация.

1.10. Освен това синдикалните организации биха могли да играят подкрепяща роля в схеми, с които се насърчава доброволната мобилност на безработни работници към региони с недостиг на работна ръка, включително чрез споразумения за мобилност, подпомагане на жилищното настаняване и признаване на квалификациите, като същевременно се гарантират справедливи условия на труд.

1.11. ЕИСК отново потвърждава, че социалният диалог и колективното договаряне могат да спомогнат за увеличаване на производителността и повишаване на заплатите чрез участието и ангажираността на синдикалните организации в съответствие с националните правила и практики. Освен това при процеса на колективно договаряне би могъл да се вземе предвид и начинът, по който продуктивните инвестиции и новите технологии оказват въздействие върху работниците на работното място.

1.12. И накрая, ЕИСК подчертава, че директивата относно адекватните минимални работни заплати има за цел да подобри условията на живот и труд в Съюза и да насърчи колективното договаряне при определянето на заплатите.

2. **Общи бележки**

2.1. В докладите на Драги и Лета се заключава, наред с другото, че ЕС губи конкурентното си предимство в сравнение със САЩ и Китай. Причините за това са различни, но като една от основните се посочват нарастващите разходи, в които се включват и заплатите. Динамиката на заплатите от 2022 г. насам се определя до голяма степен от инфлацията и все по-трудното икономическо положение. В резултат на скока на инфлацията през 2022 г., предизвикан от високите цени на енергията и храните, имаше забавяне на увеличението на номиналните заплати, което доведе до значителни загуби в реалните заплати и покупателната способност на домакинствата ([1]).

2.2. През последните две години номиналните заплати в ЕС се увеличиха отчасти, за да компенсират по-високите цени. През 2023 г. ръстът на номиналното трудово възнаграждение на нето лице достигна 6,1 %, но през 2024 г. увеличението се забави. През първото тримесечие на 2024 г. то достигна 5,6 % на годишна база, но през следващите тримесечия на 2024 г. увеличението продължи да се забавя, тъй като инфлацията намаля ([2]).

2.3. Нарастването на договорените заплати беше основен двигател на тази динамика на заплатите и, както се очаква, това нарастване беше необходимо, за да се компенсират загубите в покупателна способност, както е обяснено в параграф 2.1 по-горе. Разбира се, договорените заплати са резултат от договарянето на заплатите и споразуменията, постигнати между работодателите и синдикалните организации. Според публикуваната от Европейската комисия *Европейска икономическа прогноза от есента на 2024 г.* номиналното трудово възнаграждение на нето лице се очаква да нарасне с 3,5 % през 2025 г. Това е над средното увеличение от около 1,8 %, отчетено между 2013 г. и 2019 г., и отразява оправданите искания на синдикалните организации за компенсиране на високите темпове на инфлация, наблюдавани през 2022 г. и 2023 г. ([3]) Очакваният растеж през 2025 г. е значително по-нисък от равнищата през 2023 г. (6,1 %) поради забавянето на инфлацията и много трудната икономическа обстановка.

([1]) Развитие на пазара на труда и в областта на заплащането в Европа, Годишен преглед 2024 г., Европейска комисия: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([2]) Развитие на пазара на труда и в областта на заплащането в Европа, Годишен преглед 2024 г., Европейска комисия: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([3]) Недостигът на пазара на труда също оказа натиск за повишаване на заплатите.

2.4. Следва да се отбележи, че въпреки силния растеж на номиналните заплати през 2023 г. и евентуалните значителни различия между отделните държави членки реалните заплати ([4]) през 2024 г. са били средно с 1,1 % под равнищата отпреди пандемията. Разликата между промените в реалните заплати (%) спрямо равнищата отпреди пандемията (2019 г.) е особено голяма в Италия и Гърция (които отчетоха нисък растеж на номиналните заплати), но също и в Чехия (която беше изправена пред много висока инфлация), Германия, Франция и Финландия ([5]). Очаква се през 2025 г. растежът на номиналните заплати да е близък до растежа на реалните заплати, което означава, че трудовото възнаграждение на работниците би следвало да покрие увеличенията на цените поради инфлацията.

2.5. В ЕС делът на доходите от труд като процент от БВП е 58,9 % през 2004 г.; като през 2009 г. достига най-високото си равнище от 60 %. Това съотношение намалява до 57 % през 2021 г., което е най-ниското ниво от 2004 г. насам ([6]). Това се потвърждава от Комисията в документа *„Развитие на пазара на труда и в областта на заплащането в Европа, Годишен преглед 2024 г.“* ([7]), в който се стига до заключението, че през последните две десетилетия делът на доходите от труд е намалял (макар и не с много) на фона на циклични колебания. Делът на доходите от труд е частта от националния доход, разпределена на работниците като трудово възнаграждение. Този спад вероятно се дължи на цикличните колебания в икономиките на ЕС и се обяснява с факта, че поради негъвкавия характер на пазарите на труда е необходимо време заплатите и заетостта да се адаптират към цикличните колебания. Делът на доходите от труд обикновено се увеличава по време на рецесия и намалява по време на възстановяване. Доказателство за това е случилото се по време на Голямата рецесия от 2009 г. и икономическата криза през 2020 г. след началото на пандемията от COVID-19.

2.6. Важно е също така да се разгледа каква е връзката между очакваната динамика на заплатите и инфлационния натиск в краткосрочен план. Според Комисията динамиката на заплатите не е предизвикала инфлационен натиск. Въпреки това в някои държави членки продължават да съществуват опасения относно конкурентоспособността, включително в Централна и Източна Европа, което изисква оценка на микроравнище на влиянието от увеличенията на заплатите върху конкурентоспособността. Разбира се, не може да се изключи възможността предприятията да са коригирали цените, за да покрият част от последните увеличения на заплатите. Въпреки това, както се случи и в разгара на енергийната криза, предприятията отчетоха по-високи печалби на единица продукция и тези по-високи печалби ([8]) действаха като буфер и поеха всеки инфлационен натиск, който би могъл да се дължи на увеличенията на заплатите. При енергийната криза в някои сектори корпоративните печалби нараснаха значително — от 51,3 % през 2021 г. на 53,2 % от БВП през 2022 г. ([9]) През 2023 г. обаче те започнаха да намаляват, като се очаква да продължат да намаляват и през 2024 г., въпреки че остават високи.

2.7. И накрая, ако анализираме разходната конкурентоспособност (и направим сравнение със САЩ), обикновено измервана като разходите за труд за единица продукция (UCL), т.е. съотношението между номиналното трудово възнаграждение и производителността, UCL в ЕС са се увеличили практически със същия темп, както в САЩ, т.е. с около 15—17 %. Що се отнася до конкурентоспособността, проблемът не е непременно в е разходите, част от които са разходите за труд, а във факта, че производителността в ЕС се е увеличила с по-бавни темпове в сравнение със САЩ (0,7 % в ЕС между 2019 г. и 2023 г.; 6,4 % в САЩ). От друга страна, между 2019 г. и 2023 г. ръстът на номиналното трудово възнаграждение в ЕС е 15,9 % в сравнение с 20,5 % в Съединените щати.

3. **Общи бележки и препоръки**

3.1. Ако искаме производителността в ЕС да расте поне със същия темп като в САЩ, както е посочено в параграф 2.5 по-горе, ЕС трябва да инвестира сериозно в капитал, технологии и човешки капитал. В същото време са необходими и усилия за повишаване на производителността на труда ([10]), която до голяма степен се обуславя от инвестициите в капитал, технологичен напредък и човешки капитал. Въпреки че производителността на труда се очаква да остане ниска в структурно отношение — 0,9 % през 2025 г. ([11]), укрепването на производителността ([12]) би могло да даде допълнителна възможност за устойчиво увеличаване на заплатите (чрез повишаване на производителността на труда) в ЕС. Въз основа на данните, представени в раздел 2, производителността и заплатите може да бъдат увеличени едновременно, без това да окаже отрицателно въздействие върху конкурентоспособността.

([4]) Реалните заплати са стойността на заплатите от гледна точка на покупателната способност. Номиналните заплати (или изразените в пари заплати) са просто паричната стойност на работните заплати, докато реалните заплати представляват номиналните заплати, коригирани, за да се вземе предвид инфлацията на цените, която отслабва покупателната способност на номиналните заплати.

([5]) Развитие на пазара на труда и в областта на заплащането в Европа, Годишен преглед 2024 г., Европейска комисия: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([6]) https://www.euronews.com/business/2024/04/19/workers-slice-of-the-gdp-pie-how-do-income-shares-compare-across-europe.

([7]) Развитие на пазара на труда и в областта на заплащането в Европа, Годишен преглед 2024 г., Европейска комисия.

([8]) Чрез печалбата на единица продукция корпоративната печалба се приравнява на разликата между брутната добавена стойност и трудовото възнаграждение на наетите лица. Това определение включва брутния оперираш излишък и смесения доход за единица от реалния БВП.

([9]) Развитие на пазара на труда и в областта на заплащането в Европа, Годишен преглед 2024 г., Европейска комисия: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([10]) Производителността на труда е мярка, с която икономическото производство се съпоставя с количеството труд, необходим за реализирането на това производство.

([11]) Развитие на пазара на труда и в областта на заплащането в Европа, Годишен преглед 2024 г., Европейска комисия: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([12]) Въздействието на интеграционния капацитет върху иновациите може да осигури устойчиви конкурентни предимства за дружествата за предоставяне на услуги.

3.2. Доказателства за това са представени в проучването на Genz et al. (2019 г.) ([13]), в което се констатира, че инвестициите от страна на предприятията в цифрови технологии в Германия са оказали положително въздействие върху заплатите на работниците както в производството с интензивно използване на знания (напр. производителите на автомобили и машини), така и в услугите, които не са с интензивно използване на знания (напр. търговците на едро и ресторантите). На първо място, именно инвестициите от страна на предприятията ще стимулират производителността на труда. Ако предприятията не инвестират достатъчно в иновации при продуктите или в по-голяма производителност, те няма да могат да заемат по-високо място във веригата за създаване на стойност и да останат конкурентоспособни ([14]).

3.3. Правителствата играят ключова роля за повишаване на производителността чрез публичните разходи за технологии, физически капитал и човешки капитал, както и чрез схеми за подпомагане, насочени към увеличаване на производителността в малките и средните предприятия, в които синдикалното представителство е ограничено. От друга страна, синдикалните организации играят важна роля за производителността на труда чрез механизмите, за които само те могат да допринесат, а именно колективното договаряне и/или секторните споразумения, които обхващат и други ключови аспекти освен договарянето на заплатите. Те могат да влияят и на посоката на политиката, като я насочват към икономически дейности с по-висока добавена стойност. Освен това синдикалните организации по подразбиране обединяват силата на отделните работници чрез колективното договаряне и колективните действия. По този начин те биха могли да оформят динамиката на пазара на труда в подкрепа на конкурентните пазари. Чрез преговорите синдикалните организации могат да подкрепят бизнес стратегиите, като хармонизират интересите на предприятията с тези на работниците, по-специално като подпомогнат иновациите на работното място, които от своя страна биха могли да повишат производителността на труда. Във връзка с това ЕИСК счита, че социалният диалог би могъл да обхване и разработването на нови модели на работа, с които се стимулират иновациите, като например структури на съвместни екипи, гъвкавост на работното време и инициативи за споделено лидерство. Синдикалните организации биха могли да се застъпват за приобщаващо експериментиране с такива модели.

3.4. Според ЕИСК синдикалните организации биха могли да участват в определянето на специфични за съответните сектори референтни показатели за производителност и показатели за ефективност. Техният принос гарантира, че показателите отразяват качествения труд, иновациите и устойчивите бизнес практики, а не краткосрочното намаляване на разходите. Евентуална рамка с референтни показатели за производителността би могла да включва аспекти като възвръщаемостта на обучението и продукцията за един работен час по сектори.

3.5. Когато се даде по-голяма тежест на мнението на работниците на работното място въз основа на ролята им в начина, по който се управляват предприятията ([15]), обикновено има по-малко текучество на персонала, което намалява свързаните с това разходи за предприятията, като същевременно се гарантира, че заплащането на работниците е равно на стойността, която те допринасят. Чрез колективното договаряне неефективността на пазара може да бъде коригирана, неравенството в доходите може да бъде обърнато и икономическият растеж може да бъде подкрепен.

3.6. В едно изследване е установено, че положителната връзка между производителността, от една страна, и правото на работниците гласът им да бъде чут, от друга, е по-силно изразена, когато служителите имат пряко право на глас при вземането на решения от предприятията ([16]). Приносът на работниците във вземането на решения може да окаже значително и положително въздействие върху производителността на предприятията. Това изглежда важи дори когато работниците изразяват мнението си по други начини, като например чрез някаква форма на съсобственост, която уеднаквява интересите на работниците с тези на предприятието. Възобновяването на интереса към правомощията за представителство на работниците чрез обмен на информация и провеждане на ефективни консултации с работниците би могло да е начин предприятията да увеличат своето производство, като същевременно се укрепват интересите на работниците.

3.7. Също толкова важна е и ролята на работническите съвети. При проучване на Eurofound ([17]) е установено, че служителите в предприятията с работнически съвети показват по-висока удовлетвореност от работата, имат по-високи заплати и се ползват от по-голяма стабилност на работното място в сравнение с персонала в предприятията, в които няма работнически съвети. Тези констатации може да се използват като силен аргумент в полза на европейския социален модел, в който представителното участие на работниците, социалното партньорство и високите стандарти на условията на труд играят решаваща роля.

([13]) Genz, S., Janser, M. и Lehmer, F. (2019 г.), *The impact of investments in new digital technologies on wages – Worker-level evidence from Germany (Въздействието на инвестициите в нови цифрови технологии върху заплатите — данни на ниво работници от Германия)*, Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, том 239, бр. 3, стр. 483—521, https://www.degruyterbrill.com/document/doi/10.1515/jbnst-2017-0161/html.

([14]) Вж. *Financial Times*, 20 март 2025 г. Italy's paper hub loses its story, page by page (Центърът за производство на хартия в Италия губи своята история, страница по страница).

([15]) Международната организация на труда насърчава държавите членки да популяризират схемата за *участие на работниците в управлението*.

([16]) How Unions Can Increase Firm Productivity and Strengthen Economic Growth („Как синдикалните организации могат да увеличат производителността на предприятията и да засилят икономическия растеж"), Kate Bahn, Joe Peck, 6 септември 2023 г.

([17]) https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2006/positive-effects-works-councils-working-conditions.

3.8. Освен че подпомагат производителността, като дават възможност на работниците да участват в процеса на вземане на решения на работното място, синдикалните организации могат също така да подобрят резултатите от стопанската дейност, като помагат на предприятията да задържат опитните работници, които биха могли да са по-продуктивни. Вероятността участващи в синдикални организации работници да напуснат работните си места е по-малка. По този начин на свой ред се подпомага нужната стабилност за извършването на инвестиции в специфични за предприятието човешки капитал и обучение, които са необходими за повишаване на производителността.

3.9. Освен това синдикалните организации биха могли да са фактор за намаляване на евентуално съществуващите високи нива на отсъствия от работа ([18]), тъй като високите нива на отсъствия означават значителни разходи за предприятията и публичните финанси. Чрез колективното договаряне и сътрудничеството на работното място синдикалните организации могат да помогнат за справяне с първопричините за отсъствията от работа.

3.10. Колективното договаряне може да допринесе за производителността чрез насърчаване на положителна и благоприятна работна среда, признаване на стойността на служителите и насърчаване на сътрудничеството и иновациите, включително прилагане на ориентирани към работниците цифрови методи и изкуствен интелект на работното място. Всичко това е изключително важно, особено в една много трудна икономическа обстановка.

3.11. ЕИСК препоръчва също така по-тясно сътрудничество между синдикалните организации и предприятията при съвместното разработване и изпълнението на програми за непрекъснато обучение и повишаване на квалификацията, особено в секторите, които са в процес на технологична трансформация. Тяхното участие гарантира привеждането на уменията на работниците в съответствие с нуждите на предприятията и тенденциите на пазара на труда. Това е от значение и за пазар на труда, характеризиращ се със застаряваща работна сила. Законната миграция за преодоляване на недостига на работна ръка, запълване на недостига на умения и стимулиране на икономическия растеж е част от решението, но трябва да се гарантират подходящи условия на труд във всички държави членки.

3.12. Освен това синдикалните организации биха могли да играят подкрепяща роля в схеми, с които се насърчава доброволната мобилност на безработни работници към региони с недостиг на работна ръка, включително чрез споразумения за мобилност, подпомагане на жилищното настаняване и признаване на квалификациите, като същевременно се гарантират справедливи условия на труд.

3.13. Положителното и значително въздействие на синдикалните организации върху заплатите е добре установено. По-специално членството в синдикални организации е силно застъпено сред работниците с по-малко формално образование. Това спомага за стимулиране на икономическата активност, тъй като работниците с по-ниски доходи обикновено изразходват по-голям дял от доходите си за потребление. Освен че оказва положително въздействие в рамките на предприятията, като например по-висока производителност и по-малко текучество на персонала, в крайна сметка този макроикономически ефект е благоприятен и за предприятията, тъй като те могат да споделят ползите от повишената производителност и по-високия икономически растеж. Вместо интересите на работниците да се разглеждат като противоречащи на интересите на предприятията, тяхното хармонизиране чрез процеса на колективно договаряне може да подобри резултатите на предприятията и да бъде от полза за икономиката като цяло. ЕИСК отново потвърждава, че социалният диалог и колективното договаряне могат да спомогнат за увеличаване на производителността и повишаване на заплатите чрез участието и ангажираността на синдикалните организации. Освен това при процеса на колективно договаряне може да се вземе предвид и начинът, по който продуктивните инвестиции и новите технологии оказват въздействие върху работниците, тяхното обучение и развитието на техните умения, развитието на промишлеността, борбата с отсъствията от работа, качеството на живот и общите условия на труд.

3.14. И накрая, ЕИСК подчертава, че директивата относно адекватните минимални работни заплати има за цел да подобри условията на живот и труд в Съюза и да насърчи колективното договаряне при определянето на заплатите. Както беше споменато по-горе, колективното договаряне, което е съгласувано с бизнес стратегиите, може да спомогне за повишаване на производителността на труда и за улесняване на иновациите на работното място. То може също така да подпомогне преквалификацията на работниците, особено на по-възрастните сред тях, и да повиши тяхната производителност.

Брюксел, 16 юли 2025 г.

Председател
на Европейския икономически и социален комитет
Oliver RÖPKE

([18]) Според Федералната статистическа служба на Германия, през 2023 г. германските служители са били в отпуск по болест средно за 15,1 работни дни, което представлява увеличение с 4 дни в сравнение с 2021 г.