C/2025/5139

28.10.2025

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru

Úloha odborových organizací při zvyšování produktivity

(stanovisko z vlastní iniciativy)

(C/2025/5139)

Zpravodaj: **Philip VON BROCKDORFF**

Rozhodnutí plenárního shromáždění	27. 2. 2025
Právní základ	čl. 52 odst. 2 jednacího řádu
odpovědná sekce	Hospodářská a měnová unie, hospodářská a sociální soudržnost
Přijato v sekci	4. 7. 2025
Přijato na plenárním zasedání	16. 7. 2025
Plenární zasedání č.	598
Výsledek hlasování (pro/proti/zdrželi se hlasování)	156/5/3

1. Závěry a doporučení

1.1 Evropský hospodářský a sociální výbor (EHSV) důrazně doporučuje provádět produktivní investice do kapitálu, technologií a lidského kapitálu, které by následně pomohly zvýšit produktivitu práce. Tyto investice by podpořily růst produktivity a umožnily by nám časem dohnat úroveň produktivity USA. EHSV však uznává, že většina podniků v EU jsou malé a střední podniky, v nichž jsou odborové organizace zastoupeny jen omezeně. EHSV je zastáncem vládní podpory, například ve formě strategického poradenství a pomoci při budování kapacit, s cílem zvýšit produktivitu malých a středních podniků.

1.2 Odborové organizace hrají důležitou úlohu, pokud jde o produktivitu práce, a to prostřednictvím mechanismů, ke kterým mohou přispět pouze ony. Konkrétně tak činí kolektivním vyjednáváním nebo odvětvovými dohodami, ale zejména tím, že usnadňují inovace na pracovišti, což následně může zvýšit produktivitu práce. V této souvislosti je EHSV přesvědčen, že kolektivní vyjednávání a sociální dialog by se mohly rozšířit na navrhování nových pracovních modelů, které by podporovaly inovace, jako jsou týmové struktury založené na spolupráci, flexibilita pracovní doby a iniciativy společného vedení.

1.3 EHSV se domnívá, že odborové organizace by se mohly podílet na stanovování odvětvových referenčních hodnot produktivity a ukazatelů výkonnosti. Jejich přispění zajistí, že příslušná měřítka budou odrážet kvalitu práce, inovace a udržitelné obchodní postupy, a nikoli krátkodobé snižování nákladů.

1.4 EHSV podporuje, aby měli pracovníci na pracovišti větší vliv, a to na základě sdílení informací a účinných konzultací, jež by s nimi měly být prováděny v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi, aniž by byla dotčena schopnost podniků přijímat rozhodnutí. Přestože se společné řízení nebo účast zástupců zaměstnanců v řídicích strukturách podniků v některých zemích EU osvědčily a ostatní by si z nich mohli vzít příklad, je třeba, aby za řádné řízení podniků, včetně malých a středních podniků, neslo i nadále odpovědnost jejich vedení.

1.5 EHSV vyzdvihuje úlohu rad zaměstnanců, které ve srovnání s podniky, kde tyto rady neexistují, mohou pomoci dosáhnout vyšší spokojenosti s prací, vyšších platů a větší stability pracovních míst.

1.6 Kromě toho, že odborové organizace podporují produktivitu tím, že umožňují pracovníkům přispívat k rozhodování na pracovišti, neboť jim zajišťují potřebné informace a účinné konzultace, mohou také zlepšovat obchodní výsledky tím, že pomáhají podnikům udržet si zkušené pracovníky, kteří mohou být produktivnější. To podporuje stabilitu nezbytnou pro investice do lidského kapitálu a školení specifických pro daný podnik, které jsou potřebné pro zvýšení produktivity.

1.7 Odborové organizace by mohly být také součástí rovnice, jejímž výsledkem by mělo být snížení stávající vysoké míry nepřítomnosti v práci, protože vysoká míra této nepřítomnosti představuje značné náklady pro podniky a veřejné finance. Prostřednictvím kolektivního vyjednávání a spolupráce na pracovišti mohou odbory pomoci řešit základní příčiny nepřítomnosti v práci.

1.8 EHSV se domnívá, že kolektivní vyjednávání může podnítit produktivitu, neboť podporuje pozitivní a příznivé pracovní prostředí, uznává hodnotu zaměstnanců a stimuluje spolupráci a inovace, včetně uplatňování digitálních metod zaměřených na pracovníky a umělé inteligence na pracovišti.

1.9 EHSV rovněž doporučuje posílit spolupráci mezi odbory a podniky v oblasti společného navrhování a provádění programů dalšího vzdělávání a prohlubování dovedností, a to zejména v odvětvích, která procházejí technologickou transformací.

1.10 Odbory by také mohly hrát podpůrnou úlohu v programech, které stimulují dobrovolnou mobilitu nezaměstnaných pracovníků do regionů, kde je nedostatek pracovních sil, mimo jiné pomocí dohod o mobilitě, podpory bydlení a uznávání kvalifikace, a zároveň by mohly zajistit spravedlivé pracovní podmínky.

1.11 EHSV opakuje, že sociální dialog a kolektivní vyjednávání mohou díky účasti a zapojení odborových organizací, jež je třeba zajistit v souladu s právními předpisy a zvyklostmi jednotlivých členských států, přispět ke zvýšení produktivity a mezd. Kromě toho by v procesu kolektivního vyjednávání mohlo být zohledněno i to, jak produktivní investice a nové technologie ovlivňují pracovníky na pracovišti.

1.12 EHSV zdůrazňuje, že cílem směrnice o přiměřených minimálních mzdách je zlepšit pracovní a životní podmínky v Unii a podpořit kolektivní vyjednávání o stanovování mezd.

2. **Obecné připomínky**

2.1 Ve zprávách Maria Draghiho a Enrica Letty se mimo jiné uvádí, že EU ztrácí ve srovnání s USA a Čínou svou konkurenční výhodu. Důvody jsou různé, ale jako jedna z hlavních příčin se uvádějí rostoucí náklady, včetně mezd. Vývoj mezd od roku 2022 byl do značné míry ovlivněn inflací a stále složitější ekonomickou situací. Prudký nárůst inflace v roce 2022 způsobený vysokými cenami energie a potravin vedl k opožděnému růstu nominálních mezd, což mělo za následek výrazný pokles reálných mezd a kupní síly domácností ([1]).

2.2 V posledních dvou letech se nominální mzdy v EU zvýšily, částečně aby kompenzovaly vyšší ceny. V roce 2023 dosáhl růst nominálních náhrad na jednoho zaměstnance 6,1 %, ale v roce 2024 se růst zpomalil. V prvním čtvrtletí roku 2024 dosáhl meziročně 5,6 %, ale v následujících čtvrtletích roku 2024 se růst nadále zpomaloval, neboť inflace klesala ([2]).

2.3 Hlavním faktorem stimulujícím tuto mzdovou dynamiku byl růst sjednaných mezd, který byl podle očekávání nutný ke kompenzaci poklesu kupní síly, jak je vysvětleno výše v odstavci 2.1. Sjednané mzdy jsou samozřejmě výsledkem vyjednávání o mzdách a dohod uzavřených mezi zaměstnavateli a odbory. Podle *evropské hospodářské prognózy* Evropské komise z *podzimu 2024* se očekává, že nominální náhrady na jednoho zaměstnance vzrostou v roce 2025 o 3,5 %. To je více než průměrné zvýšení o přibližně 1,8 % zaznamenané v letech 2013 až 2019 a odráží to oprávněné požadavky odborů na kompenzaci vysoké míry inflace zaznamenané v letech 2022 a 2023 ([3]). Očekávaný růst v roce 2025 je výrazně nižší než v roce 2023 (6,1 %), a to v důsledku zpomalení inflace a velmi složité ekonomické situace.

([1]) Labour Market and Wage Developments in Europe (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě), přehled z roku 2024, Evropská komise: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([2]) Labour Market and Wage Developments in Europe (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě), přehled z roku 2024, Evropská komise: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([3]) Tlak na růst mezd vyvolává také napětí na trhu práce.

2.4 Je třeba poznamenat, že navzdory výraznému růstu nominálních mezd v roce 2023 a s přihlédnutím ke značným rozdílům mezi členskými státy byly reálné mzdy ([4]) v roce 2024 v průměru o 1,1 % nižší než před pandemií. Rozdíl mezi změnami reálných mezd (v %) ve srovnání s úrovní před pandemií (2019) byl obzvláště velký v Itálii, Řecku (které zaznamenalo nízký růst nominálních mezd), Česku (které čelilo velmi vysoké inflaci), Německu, Francii a Finsku ([5]). V roce 2025 se očekává sblížení růstu nominálních a reálných mezd, což znamená, že v důsledku inflace by náhrady zaměstnanců měly pokrýt zvýšení cen.

2.5 V EU činil podíl mezd na HDP v roce 2004 58,9 % a v roce 2009 dosáhl maxima 60 %. V roce 2021 klesl tento podíl na 57 %, což je nejnižší hodnota od roku 2004 ([6]). To potvrzuje i Komise ve své publikaci *Labour market and wage developments in Europe, Annual Review 2024* (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě, přehled z roku 2024) ([7]), kde dochází k závěru, že v posledních dvou desetiletích se podíl mezd snížil (i když nijak výrazně), a to i během cyklických výkyvů. Podíl mezd je část národního důchodu, která je přidělena pracovníkům jako odměna. Tento pokles byl pravděpodobně způsoben cyklickými výkyvy v ekonomikách EU a vysvětluje se tím, že mzdy a zaměstnanost se vzhledem k rigidní povaze trhů práce přizpůsobují cyklickým výkyvům až po určité době. Podíl mezd má tendenci se během recese zvyšovat a během oživení klesat. Důkazem toho je to, co se stalo během velké recese v roce 2009 a hospodářské krize v roce 2020 po vypuknutí pandemie COVID-19.

2.6 Důležité je také sledovat, jak očekávaná dynamika mezd koreluje s inflačními tlaky v krátkodobém horizontu. Podle Komise mzdová dynamika nezpůsobuje inflační tlaky. V některých členských státech, včetně střední a východní Evropy, však přetrvávají obavy ohledně konkurenceschopnosti, což znamená, že dopad zvýšení mezd na konkurenceschopnost je třeba posuzovat na co nejnižší úrovni. Samozřejmě nelze vyloučit, že podniky upraví ceny tak, aby částečně pokryly nedávné zvýšení mezd. Stejně jako v době vrcholící energetické krize však podniky zaznamenaly vyšší jednotkové zisky a tyto vyšší zisky ([8]) pak působily jako nárazník a tlumily případné inflační tlaky, které mohly vzniknout v důsledku zvyšování mezd. Zisky podniků v některých odvětvích se s energetickou krizí výrazně zvýšily, a to z 51,3 % v roce 2021 na 53,2 % HDP v roce 2022 ([9]). V roce 2023 však začaly klesat a podle prognózy budou klesat i v roce 2024, i když zůstanou vysoké.

2.7 A konečně, pokud analyzujeme nákladovou konkurenceschopnost (a provedeme srovnání s USA), která se obvykle měří jednotkovými náklady práce, tj. poměrem nominální náhrady a produktivity, zjistíme, že jednotkové náklady práce v EU rostly prakticky stejným tempem jako v USA, tedy přibližně o 15–17 %. Problémem z hlediska konkurenceschopnosti nejsou nutně náklady, jejichž součástí jsou i náklady práce, ale skutečnost, že produktivita v EU se ve srovnání s USA zvyšovala pomaleji (v EU se v letech 2019 až 2023 zvýšila o 0,7 %, zatímco v USA o 6,4 %). Na druhé straně růst nominálních náhrad činil v letech 2019–2023 v EU 15,9 %, zatímco ve Spojených státech 20,5 %.

3. **Obecné připomínky a doporučení**

3.1 Má-li produktivita v EU růst alespoň stejným tempem jako v USA, jak je uvedeno v výše odstavci 2.5, musí EU výrazně investovat do kapitálu, technologií a lidského kapitálu. Zároveň je třeba usilovat o zvýšení produktivity práce ([10]), která je z velké části dána investicemi do kapitálu, technologického pokroku a lidského kapitálu. Přestože se očekává, že produktivita práce zůstane i v roce 2025 na strukturálně nízké úrovni 0,9 % ([11]), zvýšení produktivity ([12]) by mohlo vytvořit další prostor pro udržitelný růst mezd v EU (díky vyšší produktivitě práce). Na základě důkazů uvedených v oddíle 2 lze konstatovat, že produktivita i mzdy mohou růst současně, aniž by to mělo negativní dopad na konkurenceschopnost.

([4]) Reálná mzda je hodnota mzdy vyjádřená kupní silou. Nominální (neboli „peněžní“) mzdy představují jednoduše peněžní vyjádření hodnoty mzdy, zatímco reálné mzdy jsou nominální mzdy upravené s ohledem na inflaci cen, která kupní sílu nominálních mezd snižuje.

([5]) Labour Market and Wage Developments in Europe (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě), přehled z roku 2024, Evropská komise: 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]) Labour Market and Wage Developments in Europe (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě), přehled z roku 2024, Evropská komise.

([8]) Jednotkový zisk se přibližně rovná zisku podniku a představuje rozdíl mezi hrubou přidanou hodnotou a náhradami zaměstnanců. Tato definice zahrnuje hrubý provozní přebytek a smíšený důchod na jednotku reálného HDP.

([9]) Labour Market and Wage Developments in Europe (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě), přehled z roku 2024, Evropská komise: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([10]) Produktivita práce je ukazatel, který porovnává hospodářskou produkci s množstvím práce potřebné k jejímu vyprodukování.

([11]) Labour Market and Wage Developments in Europe (Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě), přehled z roku 2024, Evropská komise: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([12]) Absorpční kapacita v oblasti inovací může podnikům poskytujícím služby přinést trvalé konkurenční výhody.

3.2 Důkazem toho je studie Genzové a kol. (2019) ([13]), která zjistila, že investice podniků do digitálních technologií v Německu pozitivně ovlivnily mzdy pracovníků, a to jak ve výrobě náročné na znalosti (např. výrobci automobilů a strojů), tak ve službách, které nejsou náročné na znalosti (např. velkoobchodníci a restaurace). Jsou to především investice podniků, které zvýší produktivitu práce. Pokud podniky nebudou dostatečně investovat do inovace výrobků nebo vyšší produktivity, nebudou schopny se posunout na vyšší úroveň hodnotového řetězce a udržet si konkurence-schopnost ([14]).

3.3 Klíčovou úlohu při zvyšování produktivity hrají vlády prostřednictvím veřejných výdajů na technologie a fyzický i lidský kapitál, jakož i prostřednictvím programů podpory zaměřených na zvýšení produktivity v malých a středních podnicích, v nichž jsou odborové organizace zastoupeny jen omezeně. Odborové organizace hrají na druhou stranu důležitou úlohu v produktivitě práce prostřednictvím mechanismů, ke kterým mohou přispět pouze ony, a to kolektivním vyjednáváním nebo odvětvovými dohodami, které kromě vyjednávání o mzdách zahrnují i další klíčové aspekty. Odbory mohou také ovlivňovat směřování politiky tím, že se snaží ji zaměřit na hospodářské činnosti s vyšší přidanou hodnotou. Ze své podstaty navíc prostřednictvím kolektivního vyjednávání a kolektivních kroků umožňují spojit sílu jednotlivých pracovníků. Tímto způsobem by mohly utvářet dynamiku trhu práce ve prospěch konkurenceschopných trhů. Prostřednictvím vyjednávání mohou odbory podpořit podnikatelské strategie tím, že sladí zájmy podniků se zájmy zaměstnanců, a zejména tím, že usnadní inovace na pracovišti, což by následně mohlo zvýšit produktivitu práce. V této souvislosti je EHSV přesvědčen, že sociální dialog by se mohl rozšířit na navrhování nových pracovních modelů, které by podporovaly inovace, jako jsou týmové struktury založené na spolupráci, flexibilita pracovní doby a iniciativy společného vedení. Odbory by mohly prosazovat inkluzivní experimentování s těmito modely.

3.4 EHSV se domnívá, že odborové organizace by se mohly podílet na stanovování odvětvových referenčních hodnot produktivity a ukazatelů výkonnosti. Jejich přispění zajistí, že příslušná měřítka budou odrážet kvalitu práce, inovace a udržitelné obchodní postupy, a nikoli krátkodobé snižování nákladů. Rámec pro referenční srovnávání produktivity by mohl zahrnovat aspekty, jako je návratnost vzdělávání a výkon na pracovní hodinu podle odvětví.

3.5 Na pracovištích, kde mají pracovníci více prostoru k vyjadřování svých názorů, což spočívá v tom, že se podílejí na řízení podniků ([15]), dochází zpravidla k nižší fluktuaci zaměstnanců, což snižuje související náklady podniků a zároveň zajišťuje, že pracovníci dostávají mzdu odpovídající hodnotě, kterou přispívají. Prostřednictvím kolektivního vyjednávání lze napravit selhání trhu, zvrátit příjmovou nerovnost a podpořit hospodářský růst.

3.6 Některé výzkumy ukazují, že pozitivní souvislost mezi produktivitou na jedné straně a možností pracovníků vyjadřovat své názory na straně druhé je výraznější, mají-li zaměstnanci přímý vliv na rozhodování podniku ([16]). Mají-li pracovníci možnost podílet se na rozhodování, může to mít značný a pozitivní dopad na produktivitu podniků. Zdá se, že to platí i v případě, kdy pracovníci vyjadřují své názory jinými cestami, například prostřednictvím určité formy spoluvlastnictví, které sbližuje zájmy pracovníků se zájmy daného podniku. Oživení zájmu o zastupování pracovníků prostřednictvím sdílení informací a účinných konzultací s nimi by mohlo být pro podniky způsobem, jak zvýšit svou produkci a zároveň podpořit zájmy pracovníků.

3.7 Stejně důležitá je i úloha rad zaměstnanců. Ze studie Eurofoundu ([17]) vyplývá, že zaměstnanci v podnicích s radami zaměstnanců vykazují vyšší spokojenost s prací a mají vyšší platy a větší stabilitu pracovních míst než zaměstnanci v podnicích, kde rady zaměstnanců neexistují. Tato zjištění lze použít jako pádný argument pro evropský sociální model, v němž hrají zásadní úlohu reprezentativní účast pracovníků, sociální partnerství a přísné normy upravující pracovní podmínky.

([13]) Genz, S., Janser, M. a Lehmer, F. (2019), *The impact of investments in new digital technologies on wages – Worker-level evidence from Germany* (Dopad investic do nových digitálních technologií na mzdy – údaje týkající se pracovníků v Německu), Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Vol. 239, No. 3, s. 483–521, https://www.degruyterbrill.com/document/doi/10.1515/jbnst-2017-0161/html.

([14]) Viz *Financial Times*, 20. března 2025, Italy's paper hub loses its story, page by page (Italské centrum papírenského průmyslu pomalu ale jistě ztrácí půdu pod nohama).

([15]) Mezinárodní organizace práce vybízí členské země, aby podporovaly systém *účasti pracovníků na řízení* (Workers' Participation in Management).

([16]) *How Unions Can Increase Firm Productivity and Strengthen Economic Growth* (Jak mohou odbory zvýšit produktivitu firem a posílit hospodářský růst), Kate Bahn, Joe Peck, 6. září 2023.

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

3.8 Kromě toho, že odbory podporují produktivitu tím, že umožňují pracovníkům zapojit se do rozhodování na pracovišti, mohou také zlepšovat obchodní výsledky tím, že pomáhají podnikům udržet si zkušené pracovníky, kteří mohou být produktivnější. U pracovníků sdružených v odborech je méně pravděpodobné, že své zaměstnání opustí. To zase podporuje stabilitu nezbytnou pro provádění investic do lidského kapitálu a školení specifických pro daný podnik, které jsou potřebné pro zvýšení produktivity.

3.9 Odbory by také mohly pomoci snížit stávající vysokou míru nepřítomnosti v práci ([18]), protože vysoká míra této nepřítomnosti představuje značné náklady pro podniky i veřejné finance. Prostřednictvím kolektivního vyjednávání a spolupráce na pracovišti mohou odbory pomoci řešit základní příčiny nepřítomnosti v práci.

3.10 Kolektivní vyjednávání může přispět k produktivitě tím, že bude podporovat pozitivní a příznivé pracovní prostředí, uznávat hodnotu zaměstnanců a podporovat spolupráci a inovace, včetně uplatňování digitálních metod orientovaných na pracovníky a umělé inteligence na pracovišti. To vše je nesmírně důležité, zejména ve velmi složité ekonomické situaci.

3.11 EHSV rovněž doporučuje posílit spolupráci mezi odbory a podniky v oblasti společného navrhování a provádění programů dalšího vzdělávání a prohlubování dovedností, a to zejména v odvětvích, která procházejí technologickou transformací. Jejich zapojení zajišťuje, že dovednosti pracovníků odpovídají potřebám podniků a trendům na trhu práce. To je důležité i na trhu práce, který se vyznačuje stárnutím pracovní síly. K řešení nedostatku pracovních sil a kvalifikovaných pracovníků a k posílení hospodářského růstu přispívá i legální migrace. Ve všech členských státech však musí být zajištěny odpovídající pracovní podmínky.

3.12 Odbory by také mohly hrát podpůrnou úlohu v programech, které stimulují dobrovolnou mobilitu nezaměstnaných pracovníků do regionů, kde je nedostatek pracovních sil, mimo jiné pomocí dohod o mobilitě, podpory bydlení a uznávání kvalifikace, a zároveň by mohly zajistit spravedlivé pracovní podmínky.

3.13 Je prokázáno, že odbory mají značný a pozitivní vliv na mzdy. Členství v odborech je silné zejména mezi pracovníky s nižším formálním vzděláním. To přispívá k posílení hospodářské činnosti, neboť pracovníci s nižšími příjmy mají tendenci utrácet větší část svých příjmů za spotřební položky. Kromě pozitivního dopadu patrného v rámci podniků, jako je vyšší produktivita a nižší fluktuace zaměstnanců, je tento makroekonomický efekt v konečném důsledku přínosný i pro podniky, které mohou těžit z vyšší produktivity a vyššího hospodářského růstu. Místo toho, aby byly zájmy zaměstnanců vnímány tak, že jsou již ze své podstaty v rozporu se zájmy podniků, může jejich sladění prostřednictvím kolektivního vyjednávání zlepšit obchodní výsledky podniků a být přínosem pro širší ekonomiku. EHSV opakuje, že sociální dialog a kolektivní vyjednávání mohou díky účasti a zapojení odborových organizací přispět ke zvýšení produktivity a mezd. Kromě toho by v procesu kolektivního vyjednávání mohlo být zohledněno i to, jak produktivní investice a nové technologie ovlivňují pracovníky, jejich vzdělávání a rozvoj dovedností, vývoj jednotlivých odvětví, boj proti nepřítomnosti v práci, kvalitu života a pracovní podmínky obecně.

3.14 EHSV zdůrazňuje, že cílem směrnice o přiměřených minimálních mzdách je zlepšit pracovní a životní podmínky v Unii a podpořit kolektivní vyjednávání o stanovování mezd. Jak již bylo zmíněno, kolektivní vyjednávání, které je v souladu s podnikatelskými strategiemi, může pomoci zvýšit produktivitu práce a napomoci inovacím na pracovišti. Může také podpořit změnu kvalifikace pracovníků, zejména starších, a zvýšit jejich produktivitu.

V Bruselu dne 16. července 2025.

předseda
Evropského hospodářského a sociálního výboru
Oliver RÖPKE

([18]) Podle německého Spolkového statistického úřadu byli němečtí zaměstnanci v roce 2023 na nemocenské v průměru 15,1 pracovního dne, což je o 4 dny více než v roce 2021.