C/2025/5139

28.10.2025

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse

Fagforeningernes rolle med hensyn til at forbedre produktiviteten

(initiativudtalelse)

(C/2025/5139)

Ordfører: **Philip VON BROCKDORFF**

Plenarforsamlingens beslutning	27.2.2025
Retsgrundlag	Forretningsordenens artikel 52, stk. 2
Kompetence	Sektionen for Den Økonomiske og Monetære Union og Økonomisk og Social Samhørighed
Vedtaget i sektionen	4.7.2025
Vedtaget på plenarforsamlingen	16.7.2025
Plenarforsamling nr.	598
Resultat af afstemningen (for/imod/hverken for eller imod)	156/5/3

1. Konklusioner og anbefalinger

1.1. Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg (EØSU) anbefaler på det kraftigste produktive investeringer i kapital, teknologi og menneskelig kapital, hvilket igen vil bidrage til at øge arbejdsproduktiviteten. Sådanne investeringer kan bidrage til at øge produktivitetsniveauerne og med tiden matche produktiviteten i USA. Når det er sagt, anerkender EØSU, at de fleste virksomheder i EU er SMV'er med begrænset fagforeningsrepræsentation. EØSU går aktivt ind for statslig støtte såsom strategisk rådgivning og hjælp til kapacitetsopbygning for at fremme SMV'ernes produktivitet.

1.2. Fagforeningerne spiller en vigtig rolle for arbejdsproduktiviteten i kraft af de mekanismer, som kun de kan bidrage til, nemlig kollektive overenskomstforhandlinger og/eller sektorbaserede aftaler og specifikt ved at fremme innovation på arbejdspladsen, hvilket potentielt kan øge arbejdsproduktiviteten. I den forbindelse mener EØSU, at kollektive overenskomstforhandlinger og social dialog kan udvides til at omfatte udformningen af nye arbejdsmodeller, der sætter skub i innovationen, såsom samarbejdsbaserede teamstrukturer, fleksible arbejdstider og initiativer for fælles ledelse.

1.3. EØSU mener, at fagforeningerne kan inddrages i arbejdet med at fastlægge sektorspecifikke produktivitets-benchmarks og resultatindikatorer. Deres input kan sikre, at parametrene afspejler kvalitetsarbejde, innovation og bæredygtig forretningspraksis frem for kortsigtede omkostningsbesparelser.

1.4. EØSU opfordrer til, at arbejdstagernes stemme på arbejdspladsen styrkes, ved at udveksle information og høre dem effektivt i overensstemmelse med national lovgivning og praksis, uden at det påvirker virksomhedernes evne til at træffe beslutninger. Selv om fælles ledelse med inddragelse af medarbejderrepræsentanterne eller disses deltagelse i virksomhedernes styrende organer fungerer godt i nogle EU-lande og kunne tjene som eksempel for andre, bør det også fremover være virksomhedsledelsernes opgave at lede virksomhederne på en ansvarlig måde, også for så vidt angår SMV'er.

1.5. EØSU fremhæver den rolle, som samarbejdsudvalg spiller, da de har potentiale til at være med til at skabe større jobtilfredshed og sikre højere lønninger og større jobstabilitet sammenlignet med virksomheder uden samarbejdsudvalg.

1.6. Ud over at støtte produktiviteten ved at give arbejdstagerne mulighed for at bidrage til beslutningstagningen på arbejdspladsen ved hjælp af nødvendige informationer og effektivt høring af dem, kan fagforeningerne også forbedre virksomhedernes resultater ved at hjælpe dem med at holde på erfarne arbejdstagere, der kan være mere produktive. Dette bidrager til den stabilitet, der er nødvendig, når der investeres i den virksomhedsspecifikke menneskelige kapital og uddannelse for at øge produktiviteten.

1.7. Fagforeningerne kan også være en del af ligningen, når det kommer til at mindske et eventuelt højt fraværsniveau, da højt fravær er en betydelig omkostning for virksomhederne og de offentlige finanser. Gennem kollektive overenskomstforhandlinger og samarbejde på arbejdspladsen kan fagforeningerne hjælpe med at tage hånd om de grundlæggende årsager til fravær.

1.8. EØSU mener, at kollektive overenskomstforhandlinger kan bidrage til produktiviteten ved at fremme et positivt og støttende arbejdsmiljø, anerkende medarbejdernes værdi og tilskynde til samarbejde og innovation gennem bl.a. anvendelse af arbejdstagercentrerede digitale metoder og kunstig intelligens på arbejdspladsen.

1.9. EØSU anbefaler også et stærkere samarbejde mellem fagforeninger og virksomheder med hensyn til fælles udformning og gennemførelse af løbende uddannelses- og opkvalificeringsprogrammer, især i sektorer under teknologisk omstilling.

1.10. Fagforeningerne kan også spille en støttende rolle i ordninger, der tilskynder til frivillig mobilitet for arbejdsløse til regioner med mangel på arbejdskraft, bl.a. gennem mobilitetsaftaler, boligstøtte og anerkendelse af kvalifikationer, samtidig med at der sikres rimelige arbejdsvilkår.

1.11. EØSU bekræfter, at social dialog og kollektive overenskomstforhandlinger kan bidrage til at øge produktiviteten og lønningerne gennem deltagelse og inddragelse af fagforeningerne i overensstemmelse med nationale regler og national praksis. Derudover kan der i forbindelse med de kollektive overenskomstforhandlinger også tages højde for, hvordan produktive investeringer og nye teknologier påvirker arbejdstagerne på arbejdspladsen.

1.12. Endelig understreger EØSU, at direktivet om passende mindstelønninger har til formål at forbedre arbejds- og levevilkårene i Unionen og fremme kollektive overenskomstforhandlinger i forbindelse med lønfastsættelse.

2. **Generelle bemærkninger**

2.1. I Draghi- og Lettarapporterne konkluderes det bl.a., at EU er ved at miste sin konkurrencefordel i forhold til USA og Kina. Der er flere årsager hertil, men stigende omkostninger, herunder lønomkostninger, nævnes som en af hovedårsagerne. Lønudviklingen siden 2022 har i høj grad været påvirket af inflationen og det stadig vanskeligere økonomiske klima. Inflationsstigningen i 2022 som følge af høje energi- og fødevarepriser førte til forsinkede nominelle lønstigninger, hvilket resulterede i betydelige tab af reallønninger og en nedgang i husholdningernes købekraft ([1]).

2.2. I løbet af de seneste to år er de nominelle lønninger i EU delvist steget for at kompensere for de højere priser. Væksten i nominelle lønomkostninger pr. arbejdstager nåede op på 6,1 % i 2023, men stigningerne aftog i 2024. I første kvartal 2024 nåede den en stigning fra år til år på 5,6 %, men stigningerne aftog fortsat i de følgende kvartaler af 2024, efterhånden som inflationen faldt ([2]).

2.3. Stigningen i de overenskomstmæssige lønninger har været en vigtig drivkraft bag denne lønudvikling, og denne vækst var som forventet nødvendig for at kompensere for nedgangen i købekraften som beskrevet i punkt 2.1 ovenfor. Overenskomstmæssige lønninger er naturligvis et resultat af lønforhandlinger og aftaler indgået mellem arbejdsgivere og fagforeninger. Ifølge Kommissionens *økonomiske efterårsprognose 2024* forventes de nominelle lønomkostninger pr. ansat at stige med 3,5 % i 2025. Det er over den gennemsnitlige stigning, som lå på omkring 1,8 % mellem 2013 og 2019, og afspejler fagforeningernes legitime krav om kompensation for den høje inflation i 2022 og 2023 ([3]). Den forventede vækst i 2025 er betydelig lavere end niveauet i 2023 (6,1 %) som følge af den aftagende inflation og et meget udfordrende økonomisk miljø.

([1]) Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2024, Kommissionen: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([2]) Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2024, Kommissionen: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([3]) Et stramt arbejdsmarked har også lagt et øget pres på lønningerne.

2.4. Det bør bemærkes, at reallønnen ([4]) på trods af den kraftige vækst i de nominelle lønninger i 2023, og idet der tages højde for betydelige forskelle mellem medlemsstaterne, i 2024 i gennemsnit lå 1,1 % lavere end niveauet før pandemien. Forskellen mellem ændringerne i reallønnen (%) sammenlignet med niveauet før pandemien (2019) var særlig stor i Italien, Grækenland (hvor der blev registreret en lav nominel lønvækst), Tjekkiet (som oplevede en meget høj inflation), Tyskland, Frankrig og Finland ([5]). I 2025 forventes væksten i de nominelle lønninger og i reallønnen at nærme sig hinanden, hvilket betyder, at kompensationen til arbejdstagerne bør dække prisstigningerne som følge af inflation.

2.5. I EU lå arbejdsindkomstandelen som procent af BNP i 2004 på 58,9 % og nåede et højdepunkt på 60 % i 2009. Denne andel faldt til 57 % i 2021, hvilket er det laveste tal siden 2004 ([6]). Dette bekræftes af Kommissionen i *Labour market and wage developments in Europe, Annual Review 2024* ([7]), hvor det konkluderes, at lønkvoten gennem de sidste to årtier er faldet (om end ikke særlig meget) på baggrund af konjunkturudsving. Lønkvoten er den del af nationalindkomsten, der tildeles arbejdstagerne som kompensation. Denne nedgang skyldes sandsynligvis konjunkturudsving i EU's økonomier og kan forklares med, at det tager tid for lønningerne og beskæftigelsen at tilpasse sig til konjunkturudsving på grund af arbejdsmarkedernes ufleksible karakter. Lønkvoten stiger typisk under recessioner og falder under genopretninger. Dette så man f.eks. under den store recession i 2009 og den økonomiske krise i 2020 som følge af covid-19-pandemien.

2.6. Det er også vigtigt at se på, hvordan den forventede lønudvikling hænger sammen med inflationspresset på kort sigt. Ifølge Kommissionen har lønudviklingen ikke forårsaget inflationspres. Der er imidlertid fortsat bekymring over konkurrenceevnen i visse medlemsstater, bl.a. i Central- og Østeuropa, og derfor skal virkningen af lønstigninger på konkurrenceevnen vurderes på mikroniveau. Man kan naturligvis ikke udelukke, at virksomheder tilpasser priserne for at dække en del af de seneste lønstigninger. Men som det var tilfældet, da energikrisen var på sit højeste, registrerede virksomhederne imidlertid højere enhedsavancer, og disse højere avancer ([8]) fungerede som en stødpude og absorberede eventuelle inflationspres, der kunne have været udløst af lønstigningerne. Virksomhedernes overskud steg betydeligt i nogle sektorer i forbindelse med energikrisen, nemlig fra 51,3 % i 2021 til 53,2 % af BNP i 2022 ([9]). Overskuddet begyndte dog at falde i 2023 og forventes fortsat at falde i 2024, selvom det forsat er højt.

2.7. Analyserer man endelig omkostningskonkurrenceevnen (og sammenligner den med USA), der sædvanligvis måles som enhedslønomkostninger, dvs. forholdet mellem nominelle lønomkostninger og produktivitet, er enhedslønomkostningerne i EU steget i næsten samme grad som i USA, nemlig med omkring 15-17 %. Hvad angår konkurrenceevnen, er problemet ikke nødvendigvis omkostningerne, hvoraf en del er arbejdskraftomkostninger, men det forhold, at produktiviteten er steget langsommere i EU sammenlignet med USA (0,7 % mellem 2019 og 2023 i EU mod 6,4 % i USA). På den anden side lå væksten i de nominelle lønomkostninger mellem 2019 og 2023 på 15,9 % i EU sammenlignet med 20,5 % i USA.

3. **Generelle bemærkninger og anbefalinger**

3.1. Hvis produktiviteten i EU skal vokse i mindst samme grad som i USA, som anført i punkt 2.5 ovenfor, skal EU investere massivt i kapital, teknologi og menneskelig kapital. Samtidig er der behov for en indsats for at øge arbejdsproduktiviteten ([10]), som i høj grad er drevet af investeringer i kapital, teknologiske fremskridt og menneskelig kapital. Arbejdsproduktiviteten forventes at forblive strukturelt lav på 0,9 % i 2025 ([11]), men hvis produktiviteten styrkes ([12]), kan lønningerne øges yderligere på en bæredygtig måde (gennem forbedret arbejdsproduktivitet) i EU. På grundlag af dokumentationen i afsnit 2 kan både produktiviteten og lønningerne stige på samme tid uden at påvirke konkurrenceevnen negativt.

([4]) Reallønnen er værdien af lønninger målt i købekraft. Nominelle lønninger (eller »kontante« lønninger) er ganske enkelt pengeværdien af lønningerne, mens reallønnen er de nominelle lønninger tilpasset til prisinflationen, som udhuler de nominelle lønningers købekraft.

([5]) Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2024, Kommissionen: 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, Annual Review 2024, Kommissionen: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([8]) Enhedsavancerne nærmer sig virksomhedernes overskud og svarer til forskellen mellem bruttoværditilvæksten og aflønningen af de ansatte. Denne definition omfatter bruttooverskud af produktionen og blandet indkomst efter real BNP-enhed.

([9]) Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2024, Kommissionen.

([10]) Arbejdsproduktivitet er et mål, der sammenligner økonomiske resultater med den mængde arbejdskraft, der er nødvendig for at opnå disse resultater.

([11]) Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2024, Kommissionen: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([12]) Absorptionskapacitetens indvirkning på innovationen kan give servicevirksomhederne holdbare konkurrencefordele.

3.2. Dette fremgår af undersøgelsen fra Genz et al. (2019) ([13]), som viser, at virksomhedernes investeringer i digitale teknologier i Tyskland har haft en positiv indvirkning på arbejdstagernes lønninger både inden for videnintensiv produktion (f.eks. bil- og maskinproduktion) og inden for ikkevidenintensive tjenester (f.eks. engroshandel og restaurationsbranchen). Det er først og fremmest virksomhedernes investeringer, der vil øge arbejdsproduktiviteten. Hvis virksomhederne ikke investerer nok i produktinnovation eller større produktivitet, vil de ikke kunne bevæge sig opad i værdikæden og forblive konkurrencedygtige ([14]).

3.3. Regeringerne spiller en central rolle med at fremme produktiviteten gennem offentlige udgifter til teknologi og fysisk og menneskelig kapital samt støtteordninger rettet mod at øge produktiviteten i små og mellemstore virksomheder, hvor fagforeningsrepræsentationen er begrænset. Fagforeningerne spiller på den anden side en vigtig rolle i arbejdsproduktiviteten gennem de mekanismer, som kun de kan bidrage til, navnlig kollektive overenskomstforhandlinger og/eller sektorbaserede aftaler, som dækker andre centrale aspekter end lønforhandlinger. De kan også påvirke den politiske retning ved at styre politikerne mod økonomiske aktiviteter med højere merværdi. Desuden samler fagforeningerne i kraft af deres udformning de enkelte arbejdstageres indflydelse gennem kollektive overenskomstforhandlinger og kollektive tiltag. Dermed former de potentielt arbejdsmarkedsdynamikkerne til støtte for konkurrencedygtige markeder. Gennem forhandlinger kan fagforeningerne støtte erhvervsstrategier ved at tilpasse virksomhedernes og arbejdstagernes interesser til hinanden, navnlig ved at fremme innovation på arbejdspladsen, hvilket igen potentielt kan øge arbejdsproduktiviteten. I den forbindelse mener EØSU, at social dialog kan udvides til at omfatte udformningen af nye arbejdsmodeller, der sætter skub i innovationen, såsom samarbejdsbaserede teamstrukturer, fleksible arbejdstider og initiativer for fælles ledelse. Fagforeningerne kunne slå til lyd for inklusive eksperimenter med sådanne modeller.

3.4. EØSU mener, at fagforeningerne kan inddrages i arbejdet med at fastlægge sektorspecifikke produktivitetsbenchmarks og resultatindikatorer. Deres input kan sikre, at parametrene afspejler kvalitetsarbejde, innovation og bæredygtig forretningspraksis frem for kortsigtede omkostningsbesparelser. En ramme for benchmarking af produktiviteten kunne omfatte aspekter såsom gevinsterne ved uddannelse og resultater pr. arbejdstime pr. sektor.

3.5. Arbejdspladser, hvor arbejdstagerne har større indflydelse på, hvordan virksomhederne ledes ([15]), har ofte mindre personaleudskiftning, hvilket mindsker de dermed forbundne omkostninger for virksomhederne, samtidig med at det sikres, at arbejdstagerne aflønnes i overensstemmelse med den værdi, de tilfører. Gennem kollektive overenskomstforhandlinger kan man afhjælpe markedssvigt, vende indkomstuligheden og støtte den økonomiske vækst.

3.6. Nogle undersøgelser peger på, at den positive forbindelse mellem produktivitet på den ene side og indflydelse til arbejdstagerne på den anden side er mere udtalt, når de ansatte har direkte indflydelse på virksomhedens beslutninger ([16]). Arbejdstagernes bidrag til beslutningstagningen kan have en betydelig og positiv indvirkning på virksomhedens produktivitet. Dette synes også at være tilfældet, selv når arbejdstagerne giver udtryk for deres synspunkter gennem andre kanaler, f.eks. gennem en form for medejerskab, der bringer arbejdstagernes interesser i overensstemmelse med virksomhedernes interesser. Ved at styrke interessen i effekten af arbejdstagerrepræsentation gennem udveksling af information og effektiv høring af medarbejderne, kunne virksomhederne forbedre deres resultater og samtidig fremme arbejdstagernes interesser.

3.7. Samarbejdsudvalg spiller ligeledes en relevant rolle. En Eurofoundundersøgelse ([17]) har vist, at ansatte i en virksomhed med samarbejdsråd udviser større jobtilfredshed og har højere lønninger og jobstabilitet end ansatte i virksomheder uden samarbejdsråd. Disse resultater kan være et stærkt argument for den europæiske sociale model, hvor repræsentativ arbejdstagerdeltagelse, sociale partnerskaber og høje standarder for arbejdsvilkår spiller en afgørende rolle.

([13]) Genz, S., Janser, M. og Lehmer, F. (2019), *The impact of investments in new digital technologies on wages – Worker-level evidence from Germany*, Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, bind 239, nr. 3, s. 483-521, https://www.degruyterbrill.com/document/doi/10.1515/jbnst-2017-0161/html.

([14]) Se *Financial Times* af 20. marts 2025: Italy's paper hub loses its story, page by page.

([15]) Den Internationale Arbejdsorganisation har tilskyndet medlemslandene til at fremme ordningen for *arbejdstagernes deltagelse i ledelsen*.

([16]) How Unions Can Increase Firm Productivity and Strengthen Economic Growth, Kate Bahn, Joe Peck, 6. september 2023.

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

3.8. Ud over at støtte produktiviteten ved at give arbejdstagerne mulighed for at engagere sig i beslutningstagningen på arbejdspladsen kan fagforeningerne også forbedre virksomhedernes resultater ved at hjælpe dem med at holde på erfarne arbejdstagere, der kan være mere produktive. Arbejdstagere, der er repræsenteret af fagforeninger, er mindre tilbøjelige til at forlade deres job. Dette bidrager endvidere til den stabilitet, der er nødvendig, når der investeres i den virksomhedsspecifikke menneskelige kapital og uddannelse for at øge produktiviteten.

3.9. Fagforeningerne kan også være en del af ligningen, når det kommer til at mindske et eventuelt højt fraværsniveau ([18]), da højt fravær er en betydelig omkostning for virksomhederne og de offentlige finanser. Gennem kollektive overenskomstforhandlinger og samarbejde på arbejdspladsen kan fagforeningerne hjælpe med at tage hånd om de grundlæggende årsager til fravær.

3.10. Kollektive overenskomstforhandlinger kan bidrage til produktiviteten ved at fremme et positivt og støttende arbejdsmiljø, anerkende medarbejdernes værdi og tilskynde til samarbejde og innovation gennem bl.a. anvendelse af arbejdstagercentrerede digitale metoder og kunstig intelligens på arbejdspladsen. Alt dette er yderst vigtigt, især i et meget udfordrende økonomisk miljø.

3.11. EØSU anbefaler også et stærkere samarbejde mellem fagforeninger og virksomheder med hensyn til fælles udformning og gennemførelse af løbende uddannelses- og opkvalificeringsprogrammer, især i sektorer under teknologisk omstilling. Denne inddragelse sikrer, at arbejdstagernes færdigheder tilpasses virksomhedernes behov og tendenserne på arbejdsmarkedet. Det har også betydning på et arbejdsmarked, der er kendetegnet ved en aldrende arbejdsstyrke. En del af løsningen er lovlig migration, der kan afhjælpe manglen på arbejdskraft, udfylde kvalifikationskløften og fremme den økonomiske vækst, men der skal sikres passende arbejdsvilkår i alle medlemsstaterne.

3.12. Fagforeningerne kan også spille en støttende rolle i ordninger, der tilskynder til frivillig mobilitet for arbejdsløse til regioner med mangel på arbejdskraft, bl.a. gennem mobilitetsaftaler, boligstøtte og anerkendelse af kvalifikationer, samtidig med at der sikres rimelige arbejdsvilkår.

3.13. Det er veldokumenteret, at fagforeningerne har en positiv og betydelig indvirkning på lønningerne. Navnlig er medlemskabet af fagforeninger højt blandt arbejdstagere med mindre formel uddannelse. Det bidrager til at fremme økonomisk aktivitet, da lavtlønnede arbejdstagere ofte bruger en stor andel af deres indkomst på forbrug. Ud over at have en positiv virkning i virksomhederne, f.eks. højere produktivitet og lavere personaleudskiftning, kommer denne makroøkonomiske virkning i sidste ende også virksomhederne til gode, da de kan få del i gevinsten ved større produktivitet og økonomisk vækst. Frem for at se arbejdstagernes interesser som naturligt i strid med forretningsinteresserne, kan en tilpasning af dem gennem de kollektive overenskomstprocesser forbedre virksomhedernes resultater og gavne økonomien som helhed. EØSU bekræfter, at social dialog og kollektive overenskomstforhandlinger kan bidrage til at øge produktiviteten og lønningerne gennem deltagelse og inddragelse af fagforeningerne. Derudover kan der i forbindelse med kollektive overenskomstforhandlinger også tages hensyn til, hvordan produktive investeringer og nye teknologier påvirker arbejdstagerne og deres uddannelse og udvikling af færdigheder, industriens udvikling, bekæmpelsen af fravær, livskvaliteten og de generelle arbejdsvilkår.

3.14. Endelig understreger EØSU, at direktivet om passende mindstelønninger har til formål at forbedre arbejds- og levevilkårene i Unionen og fremme kollektive overenskomstforhandlinger i forbindelse med lønfastsættelse. Som tidligere nævnt kan kollektive overenskomstforhandlinger, der er i overensstemmelse med forretningsstrategier, bidrage til at forbedre arbejdsproduktiviteten og fremme innovation på arbejdspladsen. De kan også støtte omskoling af arbejdstagere, navnlig ældre arbejdstagere, og øge deres produktivitet.

Bruxelles, den 16. juli 2025.

Oliver RÖPKE
Formand
for Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg

([18]) Ifølge Tysklands statistikkontor var de tyske arbejdstagere i 2023 syge i gennemsnit 15,1 arbejdsdag, hvilket er en stigning på fire dage i forhold til 2021.