Επίσημη Εφημερίδα
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

EL
Σειρά C

C/2025/5139

28.10.2025

Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής

Ο ρόλος των συνδικαλιστικών οργανώσεων στη βελτίωση της παραγωγικότητας

(γνωμοδότηση πρωτοβουλίας)

(C/2025/5139)

Εισηγητής: **Philip VON BROCKDORFF**

Απόφαση της συνόδου ολομέλειας:	27.2.2025
Νομική βάση	Άρθρο 52 παράγραφος 2 του Εσωτερικού Κανονισμού
Αρμόδιο όργανο	«Οικονομική και Νομισματική ένωση, οικονομική και κοινωνική συνοχή»
Έγκριση από το τμήμα	4.7.2025
Έγκριση από την Ολομέλεια	16.7.2025
Σύνοδος ολομέλειας αριθ.	598
Αποτέλεσμα της ψηφοφορίας (υπέρ/κατά/αποχές)	156/5/3

1. Συμπεράσματα και συστάσεις

1.1. Η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΕΟΚΕ) συνιστά ένθερμα την πραγματοποίηση παραγωγικών επενδύσεων σε κεφάλαιο, τεχνολογία και ανθρώπινο κεφάλαιο, οι οποίες με τη σειρά τους θα συμβάλουν στην τόνωση της παραγωγικότητας της εργασίας. Οι επενδύσεις αυτές θα συμβάλουν στην αύξηση της παραγωγικότητας και με τον καιρό θα επιτευχθούν επίπεδα παραγωγικότητας αντίστοιχα με των ΗΠΑ. Ωστόσο, η ΕΟΚΕ αναγνωρίζει ότι οι περισσότερες επιχειρήσεις ανά την ΕΕ είναι μικρές και μεσαίες (ΜμΕ) με περιορισμένη συνδικαλιστική εκπροσώπηση. Η ΕΟΚΕ τάσσεται υπέρ της παροχής στήριξης από τις κυβερνήσεις, όπως με παροχή στρατηγικών συμβουλών και στήριξη της ανάπτυξης ικανοτήτων με σκοπό την τόνωση της παραγωγικότητας των ΜμΕ.

1.2. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην παραγωγικότητα της εργασίας μέσω μηχανισμών στους οποίους μόνον αυτές μπορούν να συμβάλουν, δηλαδή μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων και/ή τομεακών συμφωνιών, και ειδικότερα μέσω της διευκόλυνσης της καινοτομίας στον χώρο εργασίας, η οποία με τη σειρά της θα μπορούσε να ενισχύσει την παραγωγικότητα της εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, η ΕΟΚΕ πιστεύει ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και ο κοινωνικός διάλογος θα μπορούσαν να επεκταθούν στον σχεδιασμό νέων εργασιακών μοντέλων που προωθούν την καινοτομία, όπως οι συνεργατικές δομές ομάδων, η ευελιξία του χρόνου εργασίας και οι πρωτοβουλίες κοινής ηγεσίας.

1.3. Η ΕΟΚΕ είναι της άποψης ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα μπορούσαν να συμμετέχουν στον καθορισμό ειδικών ανά τομέα δεικτών αναφοράς για την παραγωγικότητα και δεικτών επιδόσεων. Η συμβολή τους διασφαλίζει ότι οι δείκτες μέτρησης αντικατοπτρίζουν την ποιοτική εργασία, την καινοτομία και τις βιώσιμες επιχειρηματικές πρακτικές, και όχι τη βραχυπρόθεσμη μείωση του κόστους.

1.4. Η ΕΟΚΕ ενθαρρύνει την ενίσχυση της φωνής των εργαζομένων στον χώρο εργασίας μέσω της ανταλλαγής πληροφοριών και της αποτελεσματικής διαβούλευσης με τους εργαζομένους σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και τις εθνικές πρακτικές, χωρίς να επηρεάζεται η ικανότητα των επιχειρήσεων να λαμβάνουν αποφάσεις. Ενώ η από κοινού διαχείριση ή η συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων στις διοικητικές δομές των επιχειρήσεων είναι αποτελεσματική σε ορισμένες χώρες της ΕΕ και θα μπορούσε να χρησιμεύσει ως πρότυπο για άλλες, οι διοικήσεις των εταιρειών θα πρέπει να συνεχίσουν να είναι υπεύθυνες για τη διαχείριση, ακόμη και στις ΜμΕ.

1.5. Η ΕΟΚΕ υπογραμμίζει τον ρόλο των συμβουλίων εργαζομένων, τα οποία έχουν τη δυνατότητα να συμβάλουν στην επίτευξη υψηλότερης ικανοποίησης από την εργασία και υψηλότερων μισθών, καθώς και μεγαλύτερης εργασιακής σταθερότητας συγκριτικά με τις εταιρείες που δεν διαθέτουν συμβούλια εργαζομένων.

1.6. Εκτός του ότι στηρίζουν την παραγωγικότητα επιτρέποντας στους εργαζομένους να συμβάλλουν στη λήψη αποφάσεων στον χώρο εργασίας και παρέχοντάς τους τις απαραίτητες πληροφορίες και αποτελεσματικές διαβουλεύσεις, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν επίσης να βελτιώσουν τα επιχειρηματικά αποτελέσματα βοηθώντας τις επιχειρήσεις να διατηρούν τους έμπειρους εργαζομένους, οι οποίοι θα μπορούσαν να είναι γενικά πιο παραγωγικοί. Αυτό στηρίζει τη σταθερότητα που απαιτείται για τις επενδύσεις στο ανθρώπινο κεφάλαιο κάθε επιχείρησης και την κατάρτιση που είναι αναγκαία για την τόνωση της παραγωγικότητας.

1.7. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα μπορούσαν επίσης να αποτελέσουν μέρος της εξίσωσης για τη μείωση τυχόν υφιστάμενων υψηλών επιπέδων απουσιών, δεδομένου ότι τα υψηλά ποσοστά συχνών απουσιών συνεπάγονται σημαντικό κόστος για τις επιχειρήσεις και τα δημόσια οικονομικά. Μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της συνεργασίας στον χώρο εργασίας, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να συμβάλουν στην αντιμετώπιση των βαθύτερων αιτίων των συχνών απουσιών.

1.8. Η ΕΟΚΕ είναι της άποψης ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μπορούν να συμβάλουν στην παραγωγικότητα με την προώθηση ενός θετικού και υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος, με την αναγνώριση της αξίας των εργαζομένων και με την ενθάρρυνση της συνεργασίας και της καινοτομίας, συμπεριλαμβανομένης της εφαρμογής ψηφιακών μεθόδων και τεχνητής νοημοσύνης που εστιάζουν στις ανάγκες των εργαζομένων στον χώρο εργασίας.

1.9. Η ΕΟΚΕ συνιστά επίσης να ενισχυθεί η συνεργασία μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων και επιχειρήσεων για τον από κοινού σχεδιασμό και την εφαρμογή προγραμμάτων συνεχούς κατάρτισης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων, ιδίως σε τομείς που υπόκεινται σε τεχνολογικό μετασχηματισμό.

1.10. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα μπορούσαν επίσης να διαδραματίσουν υποστηρικτικό ρόλο σε προγράμματα που ενθαρρύνουν την εθελοντική κινητικότητα των ανέργων σε περιφέρειες με ελλείψεις εργατικού δυναμικού, μεταξύ άλλων μέσω συμφωνιών κινητικότητας, στεγαστικής στήριξης και αναγνώρισης των προσόντων, διασφαλίζοντας παράλληλα δίκαιες συνθήκες εργασίας.

1.11. Η ΕΟΚΕ επιβεβαιώνει ότι ο κοινωνικός διάλογος και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μπορούν να συμβάλουν στην αύξηση της παραγωγικότητας και των μισθών μέσω της συμμετοχής και της δραστηριοποίησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων, σύμφωνα με τους εθνικούς κανόνες και τις εθνικές πρακτικές. Επιπλέον, η διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων θα μπορούσε επίσης να λαμβάνει υπόψη τον τρόπο με τον οποίο οι παραγωγικές επενδύσεις και οι νέες τεχνολογίες επηρεάζουν τους εργαζομένους στον χώρο εργασίας.

1.12. Τέλος, η ΕΟΚΕ επισημαίνει ότι η οδηγία για επαρκείς κατώτατους μισθούς αποσκοπεί στη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας στην Ένωση και στην προαγωγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών.

2. **Γενικές παρατηρήσεις**

2.1. Οι εκθέσεις Draghi και Letta καταλήγουν, μεταξύ άλλων, στο συμπέρασμα ότι η ΕΕ χάνει το ανταγωνιστικό της πλεονέκτημα έναντι των ΗΠΑ και της Κίνας. Οι αιτίες είναι διάφορες, αλλά το αυξανόμενο κόστος, που περιλαμβάνει τους μισθούς, αναφέρεται ως μία από τις κύριες αιτίες. Η εξέλιξη των μισθών από το 2022 και μετά διαμορφώθηκε σε μεγάλο βαθμό από τον πληθωρισμό και το ολοένα και δυσχερέστερο οικονομικό κλίμα. Η αύξηση του πληθωρισμού το 2022, που προκλήθηκε από τις υψηλές τιμές της ενέργειας και των τροφίμων, οδήγησε σε καθυστερημένη αύξηση των ονομαστικών μισθών, με αποτέλεσμα σημαντικές απώλειες στους πραγματικούς μισθούς και την αγοραστική δύναμη των νοικοκυριών ([1]).

2.2. Τα τελευταία δύο χρόνια, οι ονομαστικοί μισθοί στην ΕΕ αυξήθηκαν εν μέρει για να αντισταθμίσουν τις υψηλότερες τιμές. Η αύξηση του ονομαστικού εισοδήματος ανά εργαζόμενο έφτασε το 6,1 % το 2023, αλλά αύξηση επιβραδύνθηκε το 2024. Το πρώτο τρίμηνο του 2024 έφτασε το 5,6 % σε ετήσια βάση, αλλά η αύξηση συνέχισε να επιβραδύνεται τα επόμενα τρίμηνα του 2024, καθώς ο πληθωρισμός υποχώρησε ([2]).

2.3. Η αύξηση των μισθών που συμφωνήθηκαν κατόπιν διαπραγματεύσεων αποτέλεσε σημαντική κινητήρια δύναμη αυτής της δυναμικής των μισθών και, όπως αναμενόταν, η αύξηση αυτή ήταν αναγκαία για να αντισταθμίσει τις απώλειες της αγοραστικής δύναμης, όπως εξηγείται στο σημείο 2.1 ανωτέρω. Οι μισθοί που συμφωνήθηκαν κατόπιν διαπραγματεύσεων είναι, φυσικά, το αποτέλεσμα μισθολογικών διαπραγματεύσεων και συμφωνιών μεταξύ εργοδοτών και συνδικάτων. Σύμφωνα με τις *ευρωπαϊκές οικονομικές προβλέψεις για το φθινόπωρο του 2024* της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, το ονομαστικό εισόδημα ανά εργαζόμενο αναμένεται να αυξηθεί κατά 3,5 % το 2025. Αυτό υπερβαίνει τη μέση αύξηση κατά 1,8 % περίπου, που καταγράφηκε μεταξύ 2013 και 2019, και αντανακλά τα θεμιτά αιτήματα των συνδικάτων για αντιστάθμιση των υψηλών ποσοστών πληθωρισμού που σημειώθηκαν το 2022 και το 2023 ([3]). Η αναμενόμενη ανάπτυξη το 2025 είναι σημαντικά χαμηλότερη από τα επίπεδα του 2023 (6,1 %), λόγω της επιβράδυνσης του πληθωρισμού και του δυσχερέστατου οικονομικού περιβάλλοντος.

([1]) Labour Market and Wage Developments in Europe (Η αγορά εργασίας και οι μισθολογικές εξελίξεις στην Ευρώπη), Ετήσια Επισκόπηση 2024, Ευρωπαϊκή Επιτροπή: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([2]) Labour Market and Wage Developments in Europe (Η αγορά εργασίας και οι μισθολογικές εξελίξεις στην Ευρώπη), Ετήσια Επισκόπηση 2024, Ευρωπαϊκή Επιτροπή: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([3]) Η στενότητα στην αγορά εργασίας έχει επίσης ασκήσει ανοδικές πιέσεις στους μισθούς.

2.4. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι, παρά την έντονη αύξηση των ονομαστικών μισθών το 2023 και, λαμβανομένων υπόψη των σημαντικών διαφορών μεταξύ των κρατών μελών, οι πραγματικοί μισθοί ([4]) το 2024 ήταν κατά μέσο όρο 1,1 % χαμηλότεροι από τα προ της πανδημίας επίπεδα. Η διαφορά μεταξύ των πραγματικών μισθολογικών μεταβολών (%) σε σύγκριση με τα προ της πανδημίας επίπεδα (2019) ήταν ιδιαίτερα μεγάλη στην Ιταλία, την Ελλάδα (όπου σημειώθηκε χαμηλή αύξηση των ονομαστικών μισθών), καθώς και στην Τσεχία (που αντιμετώπισε πολύ υψηλό πληθωρισμό), τη Γερμανία, τη Γαλλία και τη Φινλανδία ([5]). Το 2025 αναμένεται σύγκλιση στην αύξηση των ονομαστικών και των πραγματικών μισθών, γεγονός που σημαίνει ότι οι αποδοχές των εργαζομένων θα πρέπει να καλύπτουν τις αυξήσεις των τιμών λόγω πληθωρισμού.

2.5. Στην ΕΕ, το μερίδιο του εισοδήματος από εργασία ως ποσοστό του ΑΕΠ ήταν 58,9 % το 2004 και έφτασε στο ανώτατο επίπεδο του 60 % το 2009. Το ποσοστό αυτό μειώθηκε σε 57 % το 2021, το οποίο είναι το χαμηλότερο ποσοστό από το 2004 ([6]). Αυτό επιβεβαιώνεται από την ετήσια επισκόπηση της Επιτροπής για το 2024 με θέμα *Labour market and wage developments in Europe* ([7]), η οποία καταλήγει στο συμπέρασμα ότι τις τελευταίες δύο δεκαετίες το μερίδιο της εργασίας μειώθηκε (αν και όχι πολύ), εν μέσω κυκλικών διακυμάνσεων. Το μερίδιο της εργασίας είναι το μέρος του εθνικού εισοδήματος που διατίθεται στους εργαζομένους ως αποδοχές. Αυτή η μείωση είναι πιθανό να οφείλεται στις κυκλικές διακυμάνσεις των οικονομιών της ΕΕ και εξηγείται από το γεγονός ότι οι μισθοί και η απασχόληση χρειάζονται χρόνο για να προσαρμοστούν στις κυκλικές διακυμάνσεις λόγω του ανελαστικού χαρακτήρα των αγορών εργασίας. Το μερίδιο της εργασίας τείνει να αυξάνεται κατά τη διάρκεια υφέσεων και να μειώνεται κατά τη διάρκεια ανακάμψεων. Απόδειξη αυτού είναι ό,τι συνέβη κατά τη διάρκεια της Μεγάλης Ύφεσης του 2009 και της οικονομικής κρίσης του 2020 μετά την έξαρση της νόσου COVID-19.

2.6. Είναι επίσης σημαντικό να εξετάσουμε πώς η αναμενόμενη δυναμική των μισθών συσχετίζεται με τις πληθωριστικές πιέσεις βραχυπρόθεσμα. Σύμφωνα με την Επιτροπή, η δυναμική των μισθών δεν έχει προκαλέσει πληθωριστικές πιέσεις. Τούτου λεχθέντος, συνεχίζουν και υφίστανται ανησυχίες σχετικά με την ανταγωνιστικότητα σε ορισμένα κράτη μέλη, μεταξύ άλλων στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη, πράγμα που απαιτεί αξιολόγηση σε μικροεπίπεδο του αντικτύπου των μισθολογικών αυξήσεων στην ανταγωνιστικότητα. Φυσικά, δεν μπορεί να αποκλειστεί το ενδεχόμενο οι επιχειρήσεις να προσαρμόσουν τις τιμές για να καλύψουν μέρος των πρόσφατων αυξήσεων των μισθών. Ωστόσο, όπως συνέβη και στην κορύφωση της ενεργειακής κρίσης, οι επιχειρήσεις κατέγραψαν υψηλότερα κέρδη ανά μονάδα προϊόντος και αυτά τα υψηλότερα κέρδη ([8]) λειτούργησαν ως απόθεμα ασφαλείας και απορρόφησαν κάθε πληθωριστική πίεση που θα μπορούσε να έχει προκύψει από τις αυξήσεις των μισθών. Τα εταιρικά κέρδη αυξήθηκαν σημαντικά σε ορισμένους τομείς με την ενεργειακή κρίση, από 51,3 % το 2021 σε 53,2 % του ΑΕΠ το 2022 ([9]). Ωστόσο, άρχισαν να μειώνονται το 2023 και προβλέπεται να συνεχίσουν να μειώνονται το 2024, αν και παραμένουν σε υψηλά επίπεδα.

2.7. Τέλος, αν αναλύσουμε την ανταγωνιστικότητα του κόστους (και κάνουμε συγκρίσεις με τις ΗΠΑ), μετρώντας την ως συνήθως ως κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος (UCL), δηλαδή ως τον λόγο της ονομαστικής αμοιβής προς την παραγωγικότητα, το UCL στην ΕΕ αυξήθηκε με τον ίδιο σχεδόν ρυθμό όπως και στις ΗΠΑ, περίπου 15-17 %. Το ζήτημα όσον αφορά την ανταγωνιστικότητα δεν είναι απαραίτητα το κόστος, μέρος του οποίου είναι το κόστος εργασίας, αλλά το γεγονός ότι η παραγωγικότητα αυξάνεται με βραδύτερους ρυθμούς στην ΕΕ απ' ό,τι στις ΗΠΑ (0,7 % στην ΕΕ την περίοδο 2019-2023 έναντι 6,4 % στις ΗΠΑ). Από την άλλη πλευρά, η αύξηση των ονομαστικών αμοιβών ανήλθε σε 15,9 % στην ΕΕ την περίοδο 2019-2023, έναντι του 20,5 % στις ΗΠΑ.

3. **Γενικές παρατηρήσεις και συστάσεις**

3.1. Για να αυξηθεί η παραγωγικότητα στην ΕΕ τουλάχιστον με τον ίδιο ρυθμό όπως στις ΗΠΑ, όπως αναφέρεται στο σημείο 2.5 ανωτέρω, η ΕΕ πρέπει να επενδύσει σημαντικά στο κεφάλαιο, την τεχνολογία και το ανθρώπινο κεφάλαιο. Ταυτόχρονα, απαιτούνται επίσης προσπάθειες για την τόνωση της παραγωγικότητας της εργασίας ([10]), η οποία οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στις επενδύσεις σε κεφάλαια, τεχνολογική πρόοδο και ανθρώπινο κεφάλαιο. Ενώ η παραγωγικότητα της εργασίας αναμένεται να παραμείνει διαρθρωτικά χαμηλή, στο 0,9 % το 2025 ([11]), η τόνωση της παραγωγικότητας ([12]) θα μπορούσε να δώσει τη δυνατότητα για περαιτέρω περιθώρια βιώσιμης αύξησης των μισθών (μέσω της βελτίωσης της παραγωγικότητας της εργασίας) στην ΕΕ. Με βάση τα στοιχεία που παρέχονται στο τμήμα 2, τόσο η παραγωγικότητα όσο και οι μισθοί μπορούν να αυξηθούν ταυτόχρονα χωρίς να έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην ανταγωνιστικότητα.

([4]) Πραγματικός μισθός είναι η αξία του μισθού σε όρους αγοραστικής δύναμης. Ονομαστικός μισθός (ή «μισθός σε χρήμα») είναι απλώς η νομισματική αξία του μισθού, ενώ πραγματικός μισθός είναι ο ονομαστικός μισθός προσαρμοσμένος ώστε να λαμβάνεται υπόψη ο πληθωρισμός των τιμών, ο οποίος μειώνει την αγοραστική δύναμη του ονομαστικού μισθού.

([5]) Labour Market and Wage Developments in Europe (Η αγορά εργασίας και οι μισθολογικές εξελίξεις στην Ευρώπη), Ετήσια Επισκόπηση 2024, Ευρωπαϊκή Επιτροπή: 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 (Η αγορά εργασίας και οι μισθολογικές εξελίξεις στην Ευρώπη), Ετήσια Επισκόπηση 2024, Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

([8]) Η σχέση των κερδών ανά μονάδα προϊόντος με τα εταιρικά κέρδη είναι η διαφορά μεταξύ της ακαθάριστης προστιθέμενης αξίας και του εισοδήματος εξαρτημένης εργασίας. Ο ορισμός αυτός περιλαμβάνει το ακαθάριστο λειτουργικό πλεόνασμα και το μικτό εισόδημα ανά μονάδα πραγματικού ΑΕΠ.

([9]) Labour Market and Wage Developments in Europe (Η αγορά εργασίας και οι μισθολογικές εξελίξεις στην Ευρώπη), Ετήσια Επισκόπηση 2024, Ευρωπαϊκή Επιτροπή: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([10]) Η παραγωγικότητα της εργασίας είναι ένας δείκτης που συγκρίνει την οικονομική απόδοση με την ποσότητα εργασίας που απαιτείται για να προκύψει η εν λόγω απόδοση.

([11]) Labour Market and Wage Developments in Europe (Η αγορά εργασίας και οι μισθολογικές εξελίξεις στην Ευρώπη), Ετήσια Επισκόπηση 2024, Ευρωπαϊκή Επιτροπή: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([12]) Ο αντίκτυπος της ικανότητας απορρόφησης στην καινοτομία μπορεί να παράσχει βιώσιμα ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα στις εταιρείες παροχής υπηρεσιών.

3.2. Απόδειξη αυτού του γεγονότος αποτελεί η μελέτη των Genz et al. (2019) ([13]), στην οποία διαπιστώνεται ότι οι επενδύσεις των επιχειρήσεων σε ψηφιακές τεχνολογίες στη Γερμανία έχουν επηρεάσει θετικά τους μισθούς των εργαζομένων, τόσο στον τομέα της μεταποίησης που απαιτεί υψηλό επίπεδο γνώσεων (π.χ. κατασκευαστές αυτοκινήτων και μηχανημάτων) όσο και στις υπηρεσίες που δεν απαιτούν υψηλό επίπεδο γνώσεων (π.χ. χονδρεμπόριο και εστίαση). Κυρίως, οι επενδύσεις των επιχειρήσεων είναι εκείνες που θα τονώσουν την παραγωγικότητα της εργασίας. Εάν οι επιχειρήσεις δεν επενδύσουν αρκετά στην καινοτομία των προϊόντων ή στην αύξηση της παραγωγικότητας, δεν θα είναι σε θέση να ανέλθουν στην αλυσίδα αξίας και να παραμείνουν ανταγωνιστικές ([14]).

3.3. Οι κυβερνήσεις διαδραματίζουν καίριο ρόλο στην τόνωση της παραγωγικότητας, με δημόσιες δαπάνες στην τεχνολογία, στο υλικό και στο ανθρώπινο κεφάλαιο, καθώς και μέσω προγραμμάτων στήριξης που αποσκοπούν στην ενίσχυση της παραγωγικότητας στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, όπου η εκπροσώπηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι περιορισμένη. Από την άλλη πλευρά, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην παραγωγικότητα της εργασίας μέσω μηχανισμών στους οποίους μόνον αυτές μπορούν να συμβάλουν, δηλαδή μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων και/ή τομεακών συμφωνιών που καλύπτουν άλλες βασικές πτυχές πέραν των μισθολογικών διαπραγματεύσεων. Μπορούν επίσης να επηρεάσουν την κατεύθυνση της πολιτικής, προσανατολίζοντάς την προς οικονομικές δραστηριότητες υψηλότερης προστιθέμενης αξίας. Επιπλέον, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, από τον σχεδιασμό τους, συνθέτουν τη δύναμη των μεμονωμένων εργαζομένων μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων και συλλογικής δράσης. Με τον τρόπο αυτό, θα μπορούσαν να διαμορφώσουν τη δυναμική της αγοράς εργασίας για τη στήριξη ανταγωνιστικών αγορών. Μέσω των διαπραγματεύσεων, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να στηρίζουν τις επιχειρηματικές στρατηγικές ευθυγραμμίζοντας τα συμφέροντα των επιχειρήσεων με τα συμφέροντα των εργαζομένων, ειδικότερα διευκολύνοντας την καινοτομία στον χώρο εργασίας, η οποία με τη σειρά της ενισχύει την παραγωγικότητα της εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, η ΕΟΚΕ πιστεύει ότι ο κοινωνικός διάλογος θα μπορούσε να επεκταθεί στον σχεδιασμό νέων εργασιακών μοντέλων που προωθούν την καινοτομία, όπως οι συνεργατικές δομές ομάδων, η ευελιξία του χρόνου εργασίας και οι πρωτοβουλίες κοινής ηγεσίας. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα μπορούσαν να υποστηρίξουν τον συμπεριληπτικό πειραματισμό με τέτοια μοντέλα.

3.4. Η ΕΟΚΕ είναι της άποψης ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα μπορούσαν να συμμετέχουν στον καθορισμό ειδικών ανά τομέα δεικτών αναφοράς για την παραγωγικότητα και δεικτών επιδόσεων. Η συμβολή τους διασφαλίζει ότι οι δείκτες μέτρησης αντικατοπτρίζουν την ποιοτική εργασία, την καινοτομία και τις βιώσιμες επιχειρηματικές πρακτικές, και όχι τη βραχυπρόθεσμη μείωση του κόστους. Ένα πλαίσιο συγκριτικής αξιολόγησης της παραγωγικότητας θα μπορούσε να περιλαμβάνει πτυχές όπως η απόδοση της κατάρτισης και η παραγωγή ανά ώρα εργασίας ανά τομέα.

3.5. Όσο πιο ισχυρή είναι η φωνή των εργαζομένων στους χώρους εργασίας με την ανάληψη ρόλου από τους εργαζομένους στη διαχείριση των επιχειρήσεων ([15]), τόσο περιορίζεται και η εναλλαγή του προσωπικού, γεγονός που μειώνει και το σχετικό κόστος για τις επιχειρήσεις, ενώ παράλληλα εξασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι αμείβονται δίκαια ανάλογα με την αξία που συνεισφέρουν. Μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων, οι αδυναμίες της αγοράς μπορούν να διορθωθούν, η εισοδηματική ανισότητα μπορεί να αναστραφεί και η οικονομική ανάπτυξη μπορεί να υποστηριχθεί.

3.6. Σύμφωνα με ορισμένες έρευνες, η θετική σχέση μεταξύ της παραγωγικότητας, αφενός, και των εργαζομένων που έχουν φωνή, αφετέρου, είναι πιο ενισχυμένη όταν οι εργαζόμενοι έχουν άμεσο λόγο στις αποφάσεις της επιχείρησης ([16]). Η συμβολή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων μπορεί να έχει σημαντικό και θετικό αντίκτυπο στην παραγωγικότητα των επιχειρήσεων. Αυτό φαίνεται επίσης να ισχύει ακόμη και όταν οι εργαζόμενοι εκφράζουν τις απόψεις τους μέσω άλλων διαύλων, όπως μέσω κάποιας μορφής συνιδιοκτησίας που ευθυγραμμίζει τα συμφέροντα των εργαζομένων με τα συμφέροντα της επιχείρησης. Η αναζωπύρωση του ενδιαφέροντος για τη δύναμη της εκπροσώπησης των εργαζομένων, μέσω της ανταλλαγής πληροφοριών και της αποτελεσματικής διαβούλευσης με αυτούς, θα μπορούσε να αποτελέσει έναν τρόπο για να αυξήσουν την παραγωγή τους οι επιχειρήσεις και ταυτόχρονα να προωθήσουν τα συμφέροντα των εργαζομένων.

3.7. Εξίσου σημαντικός είναι ο ρόλος των συμβουλίων εργαζομένων. Σύμφωνα με μελέτη του Eurofound ([17]), οι εργαζόμενοι σε εταιρείες με συμβούλια εργαζομένων παρουσιάζουν υψηλότερη ικανοποίηση από την εργασία, έχουν υψηλότερους μισθούς και απολαμβάνουν μεγαλύτερη εργασιακή σταθερότητα από ό,τι το προσωπικό σε εταιρείες που δεν διαθέτουν συμβούλια εργαζομένων. Τα πορίσματα αυτά μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως ισχυρό επιχείρημα υπέρ του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, στο οποίο η αντιπροσωπευτική συμμετοχή των εργαζομένων, η κοινωνική εταιρική σχέση και τα υψηλά πρότυπα συνθηκών εργασίας διαδραματίζουν καίριο ρόλο.

([13]) Genz, S., Janser, M. & Lehmer, F. (2019), *The impact of investments in new digital technologies on wages – Worker-level evidence from Germany* (Ο αντίκτυπος των επενδύσεων σε νέες ψηφιακές τεχνολογίες επί των μισθών – Στοιχεία σε επίπεδο εργαζομένων από τη Γερμανία), Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Vol. 239, No. 3, σ. 483–521, https://www.degruyterbrill.com/document/doi/10.1515/jbnst-2017-0161/html.

([14]) Βλ. *Financial Times*, 20 Μαρτίου 2025. Italy's paper hub loses its story, page by page (Η βιομηχανία χάρτου της Ιταλίας χάνει την ιστορία της, σελίδα τη σελίδα).

([15]) Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας ενθαρρύνει τα κράτη μέλη της να προωθήσουν τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση.

([16]) How Unions Can Increase Firm Productivity and Strengthen Economic Growth (Πώς τα συνδικάτα μπορούν να αυξήσουν την παραγωγικότητα των επιχειρήσεων και να ενισχύσουν την οικονομική ανάπτυξη), Kate Bahn, Joe Peck, 6 Σεπτεμβρίου 2023.

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

3.8. Πέραν του ότι στηρίζουν την παραγωγικότητα επιτρέποντας στους εργαζομένους να συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων στον χώρο εργασίας, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν επίσης να βελτιώσουν τα επιχειρηματικά αποτελέσματα βοηθώντας τις επιχειρήσεις να διατηρούν τους έμπειρους εργαζομένους, οι οποίοι θα μπορούσαν να είναι γενικά πιο παραγωγικοί. Οι εργαζόμενοι που είναι μέλη συνδικάτων είναι λιγότερο πιθανό να εγκαταλείψουν τη δουλειά τους. Αυτό, με τη σειρά του, στηρίζει τη σταθερότητα που απαιτείται για τις επενδύσεις στο ειδικό ανά επιχείρηση ανθρώπινο κεφάλαιο και την κατάρτιση που απαιτείται για την τόνωση της παραγωγικότητας.

3.9. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα μπορούσαν επίσης να αποτελέσουν μέρος της εξίσωσης για τη μείωση τυχόν υφιστάμενων υψηλών επιπέδων απουσιών ([18]), δεδομένου ότι τα υψηλά ποσοστά συχνών απουσιών συνεπάγονται σημαντικό κόστος για τις επιχειρήσεις και τα δημόσια οικονομικά. Μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της συνεργασίας στον χώρο εργασίας, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να συμβάλουν στην αντιμετώπιση των βαθύτερων αιτίων των συχνών απουσιών.

3.10. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μπορούν να συμβάλουν στην παραγωγικότητα προωθώντας ένα θετικό και υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον, στο οποίο αναγνωρίζεται η αξία των εργαζομένων και ενθαρρύνεται η συνεργασία και η καινοτομία, συμπεριλαμβανομένης της εφαρμογής ψηφιακών μεθόδων και τεχνητής νοημοσύνης που εστιάζουν στις ανάγκες των εργαζομένων στον χώρο εργασίας. Όλα αυτά είναι εξαιρετικά σημαντικά, ιδίως σε ένα δυσχερέστατο οικονομικό περιβάλλον.

3.11. Η ΕΟΚΕ συνιστά επίσης να ενισχυθεί η συνεργασία μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων και επιχειρήσεων για τον από κοινού σχεδιασμό και την εφαρμογή προγραμμάτων συνεχούς κατάρτισης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων, ιδίως σε τομείς που υπόκεινται σε τεχνολογικό μετασχηματισμό. Η συμμετοχή τους εξασφαλίζει την ευθυγράμμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων με τις ανάγκες των επιχειρήσεων και τις τάσεις της αγοράς εργασίας. Αυτό είναι επίσης σημαντικό σε μια αγορά εργασίας που χαρακτηρίζεται από γήρανση του εργατικού δυναμικού. Η νόμιμη μετανάστευση για την αντιμετώπιση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού, την κάλυψη των ελλείψεων δεξιοτήτων και την τόνωση της οικονομικής ανάπτυξης αποτελεί μέρος της λύσης. Ωστόσο, πρέπει να εξασφαλίζονται επαρκείς συνθήκες εργασίας σε όλα τα κράτη μέλη.

3.12. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα μπορούσαν επίσης να διαδραματίσουν υποστηρικτικό ρόλο σε προγράμματα που ενθαρρύνουν την εθελοντική κινητικότητα των ανέργων σε περιφέρειες με ελλείψεις εργατικού δυναμικού, μεταξύ άλλων μέσω συμφωνιών κινητικότητας, στεγαστικής στήριξης και αναγνώρισης των προσόντων, με παράλληλη διασφάλιση δίκαιων συνθηκών εργασίας.

3.13. Κατά γενική παραδοχή οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν θετικό και σημαντικό αντίκτυπο στους μισθούς. Ειδικότερα, είναι μεγαλύτερη η συμμετοχή στα συνδικάτα των εργαζομένων με λιγότερη τυπική εκπαίδευση. Αυτό συμβάλλει στην τόνωση της οικονομικής δραστηριότητας, καθώς οι εργαζόμενοι με χαμηλότερες αποδοχές τείνουν να δαπανούν μεγαλύτερο μέρος του εισοδήματός τους για κατανάλωση. Εκτός από τον θετικό αντίκτυπο στις επιχειρήσεις, όπως η αύξηση της παραγωγικότητας και η μείωση της εναλλαγής του προσωπικού, αυτό το μακροοικονομικό αποτέλεσμα ωφελεί τελικά και τις επιχειρήσεις, καθώς αυτές μπορούν να συμμετέχουν στα οφέλη της μεγαλύτερης παραγωγικότητας και της υψηλότερης οικονομικής ανάπτυξης. Αντί να θεωρείται ότι τα συμφέροντα των εργαζομένων είναι εγγενώς αντίθετα με τα συμφέροντα των επιχειρήσεων, η ευθυγράμμισή τους μέσω της διαδικασίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων μπορεί να βελτιώσει τα αποτελέσματα των επιχειρήσεων και να ωφελήσει την ευρύτερη οικονομία. Η ΕΟΚΕ επιβεβαιώνει ότι ο κοινωνικός διάλογος και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μπορούν να συμβάλουν στην αύξηση της παραγωγικότητας και των μισθών μέσω της συμμετοχής και της δραστηριοποίησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Επιπλέον, η διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων θα μπορούσε επίσης να λαμβάνει υπόψη τον τρόπο με τον οποίο οι παραγωγικές επενδύσεις και οι νέες τεχνολογίες επηρεάζουν τους εργαζομένους, την κατάρτιση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων των εργαζομένων, τις εξελίξεις στον κάθε κλάδο, την καταπολέμηση των συχνών απουσιών, την ποιότητα ζωής και τις γενικές συνθήκες εργασίας.

3.14. Τέλος, η ΕΟΚΕ επισημαίνει ότι η οδηγία για επαρκείς κατώτατους μισθούς αποσκοπεί στη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας στην Ένωση και στην προαγωγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών. Όπως προαναφέρθηκε, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις που ευθυγραμμίζονται με τις επιχειρηματικές στρατηγικές μπορούν να συμβάλουν στη βελτίωση της παραγωγικότητας της εργασίας και να διευκολύνουν την καινοτομία στον χώρο εργασίας. Μπορούν επίσης να υποστηρίξουν την επανειδίκευση των εργαζομένων, ιδίως των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, και να αυξήσουν την παραγωγικότητά τους.

Βρυξέλλες, 16 Ιουλίου 2025.

Ο Πρόεδρος
της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής
Oliver RÖPKE

([18]) Σύμφωνα με τη γερμανική ομοσπονδιακή στατιστική υπηρεσία, το 2023 οι Γερμανοί εργαζόμενοι βρίσκονταν σε αναρρωτική άδεια για 15,1 εργάσιμες ημέρες κατά μέσο όρο, αριθμός αυξημένος κατά 4 ημέρες σε σύγκριση με το 2021.