C/2025/5139

28.10.2025

Avizul Comitetului Economic și Social European

„Rolul sindicatelor în îmbunătățirea productivității”

(aviz din proprie inițiativă)

(C/2025/5139)

Raportor: **Philip VON BROCKDORFF**

Decizia Adunării Plenare	27.2.2025
Temei juridic	Articolul 52 alineatul (2) din Regulamentul de procedură
Secțiunea competentă	Secțiunea pentru uniunea economică și monetară și coeziune economică și socială
Data adoptării în secțiune	4.7.2025
Data adoptării în sesiunea plenară	16.7.2025
Sesiunea plenară nr.	598
Rezultatul votului (pentru/împotrivă/abțineri)	156/5/3

1. Concluzii și recomandări

1.1. Comitetul Economic și Social European (CESE) recomandă ferm să se facă investiții productive în capital, tehnologie și capital uman, care – la rândul lor – ar putea contribui la creșterea productivității muncii. Aceste investiții ar contribui la creșterea productivității și, în timp, ar putea recupera diferența față de nivelurile de productivitate din SUA. Acestea fiind spuse, CESE recunoaște că majoritatea întreprinderilor din întreaga UE sunt IMM-uri în care reprezentarea sindicală este limitată. CESE pledează pentru sprijin acordat de autoritățile publice, sub formă de consiliere strategică și de sprijin pentru consolidarea capacităților, pentru a stimula productivitatea IMM-urilor.

1.2. Sindicatele joacă un rol important în productivitatea muncii prin mecanismele la care doar ele pot contribui, și anume negocierea colectivă și/sau acordurile sectoriale, și mai ales prin facilitarea inovării la locul de muncă, care – la rândul său – poate spori productivitatea muncii. În acest sens, CESE consideră că negocierile colective și dialogul social s-ar putea extinde la conceperea de noi modele de lucru care să stimuleze inovarea, cum ar fi structurile colaborative de echipă, flexibilitatea timpului de lucru și inițiativele de conducere în comun.

1.3. CESE consideră că sindicatele ar putea fi implicate în stabilirea unor criterii de referință pentru productivitate specifice și a unor indicatori de performanță. Contribuția lor garantează că indicatorii reflectă calitatea muncii, inovarea și practicile comerciale durabile, mai degrabă decât să susțină logica reducerii unor costuri pe termen scurt.

1.4. CESE încurajează o mai mare asertivitate a lucrătorilor la locul de muncă, bazată pe schimbul de informații și consultarea eficace a lucrătorilor, în conformitate cu legislația și practicile naționale, fără a afecta capacitatea întreprinderilor de a lua decizii. În timp ce administrarea în comun sau participarea reprezentanților angajaților în organele de conducere ale întreprinderilor este eficace în unele state membre ale UE și ar putea servi drept model pentru altele, gestionarea responsabilă a conducerii întreprinderilor, inclusiv a IMM-urilor, ar trebui menținută.

1.5. CESE subliniază rolul comitetelor de întreprindere, care au potențialul de a contribui la obținerea unui nivel mai ridicat de satisfacție la locul de muncă, a unor salarii mai mari și a unei mai mari stabilități a locurilor de muncă decât în întreprinderile care nu dispun de astfel de comitete.

1.6. Pe lângă sprijinirea productivității, permițându-le lucrătorilor să contribuie la procesul decizional la locul de muncă, oferindu-le informațiile necesare și implicându-i în procese eficace de consultare, sindicatele pot îmbunătăți și rezultatele întreprinderilor, ajutându-le să-i păstreze pe lucrătorii experimentați, care ar putea fi mai productivi. Acest lucru favorizează stabilitatea necesară pentru investițiile în capitalul uman specific întreprinderii și în formarea necesară pentru a stimula productivitatea.

1.7. Sindicatele ar putea participa și la ecuația ce vizează reducerea nivelurilor ridicate de absenteism existent, deoarece ele reprezintă un cost semnificativ pentru întreprinderi și finanțele publice. Prin negociere colectivă și cooperare la locul de muncă, sindicatele pot contribui la abordarea cauzelor profunde ale absenteismului.

1.8. CESE este de părere că negocierile colective pot contribui la productivitate prin promovarea unui mediu de lucru pozitiv și stimulant, prin recunoașterea valorii angajaților și prin încurajarea colaborării și a inovării, inclusiv a aplicării metodelor digitale centrate pe lucrători și a inteligenței artificiale la locul de muncă.

1.9. CESE recomandă inclusiv o colaborare mai strânsă între sindicate și întreprinderi în conceperea și punerea în aplicare în comun a programelor de formare continuă și de perfecționare, în special în sectoarele care fac obiectul transformării tehnologice.

1.10. Sindicatele ar putea juca un rol de sprijin și în sistemele care încurajează mobilitatea voluntară a lucrătorilor șomeri către regiunile cu deficit de forță de muncă, inclusiv prin acorduri de mobilitate, sprijin pentru locuințe și recunoașterea calificărilor, asigurând în același timp condiții de muncă echitabile.

1.11. CESE reafirmă că dialogul social și negocierile colective pot contribui la creșterea productivității și a salariilor, prin participarea și implicarea sindicatelor, în conformitate cu normele și practicile naționale. În plus, procesul de negociere colectivă ar putea lua în considerare inclusiv modul în care investițiile productive și noile tehnologii îi afectează pe lucrători la locul de muncă.

1.12. În fine, CESE subliniază că Directiva privind salariul minim adecvat urmărește să îmbunătățească condițiile de viață și de muncă în Uniune și să promoveze negocierile colective privind salariile.

2. **Observații generale**

2.1. Rapoartele Draghi și Letta conchid, printre altele, că UE își pierde avantajul competitiv în comparație cu SUA și China. Cauzele acestei stări de fapt sunt diverse, dar creșterea costurilor, inclusiv cea legată de salarii, este menționată ca fiind una din cele mai importante. Evoluția salariilor începând din 2022 a fost influențată în mare măsură de inflație și de climatul economic tot mai dificil. Vârful de inflație atins în 2022 și cauzat de prețurile ridicate la energie și alimente a condus la întârzieri în creșterea salariilor nominale, ceea ce a determinat scăderea semnificativă a salariilor reale și a puterii de cumpărare a gospodăriilor ([1]).

2.2. În ultimii doi ani, salariile nominale din UE au crescut, în parte pentru a compensa creșterea prețurilor. Creșterea remunerației nominale pe angajat a ajuns la 6,1 % în 2023, dar a încetinit în 2024: în primul trimestru, aceasta a atins 5,6 % la nivelul unui an, pentru a continua să încetinească în trimestrele următoare din 2024, pe măsură ce inflația a scăzut ([2]).

2.3. Creșterea salariilor negociate a fost un factor determinant major al acestei dinamici salariale și, conform previziunilor, această creștere a fost necesară pentru a compensa pierderile în puterea de cumpărare, așa cum se explică la punctul 2.1 *supra*. Desigur, salariile negociate sunt rezultatul negocierilor salariale și al acordurilor încheiate între angajatori și sindicate. Potrivit previziunilor economice europene ale Comisiei Europene din toamna anului 2024 (*European Economic Forecast Autumn*), se preconizează că remunerația nominală per angajat va crește cu 3,5 % în 2025. Această cifră este peste creșterea medie de aproximativ 1,8 % înregistrată între 2013 și 2019 și reflectă solicitările legitime ale sindicatelor de a compensa ratele ridicate ale inflației înregistrate în 2022 și 2023 ([3]). Creșterea așteptată în 2025 este considerabil mai mică decât nivelurile din 2023 (6,1 %), din cauza încetinirii inflației și a unui mediu economic foarte dificil.

([1]) Labour Market and Wage Developments in Europe (Evoluțiile pieței forței de muncă și ale salariilor în Europa), Raportul anual din 2024, Comisia Europeană: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([2]) Labour Market and Wage Developments in Europe (Evoluțiile pieței forței de muncă și ale salariilor în Europa), Raportul anual din 2024, Comisia Europeană: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([3]) Și tensiunile de pe piața muncii au exercitat o presiune ascendentă asupra salariilor.

2.4. Ar trebui remarcat că, în ciuda creșterii puternice a salariilor nominale în 2023 și fără a aduce atingere diferențelor considerabile între statele membre, salariile reale medii ([4]) în 2024 au fost cu 1,1 % sub nivelurile anterioare pandemiei. Diferența (în procente) dintre variațiile salariale reale în comparație cu nivelurile anterioare pandemiei (2019) a fost deosebit de mare în Italia, Grecia (care a înregistrat o creștere scăzută a salariilor nominale), precum și în Cehia (care s-a confruntat cu o inflație foarte ridicată), Germania, Franța și Finlanda ([5]). În 2025, se așteaptă ca creșterea salariilor nominale și a salariilor reale să conveargă, ceea ce înseamnă că remunerarea lucrătorilor ar trebui să acopere creșterile prețurilor cauzate de inflație.

2.5. În UE, ponderea veniturilor din muncă ca procent din PIB a fost de 58,9 % în 2004 și a atins un vârf de 60 % în 2009. Acest procentaj a scăzut la 57 % în 2021, cel mai redus procentaj din 2004 ([6]). Acest lucru este confirmat de Comisia Europeană în *Analiza anuală privind evoluția pieței muncii și a salariilor în Europa 2024* ([7]), care conchide că, în ultimele două decenii, ponderea salariilor a scăzut (deși nu cu mult), pe fondul fluctuațiilor ciclice. Ponderea salariilor reprezintă partea din venitul național alocată lucrătorilor cu titlu de remunerare. Este probabil ca această scădere să fi fost cauzată de fluctuațiile ciclice din economiile UE și se explică prin timpul de care salariile și ocuparea forței de muncă au nevoie pentru a se adapta la fluctuațiile ciclice din cauza caracterului rigid al piețelor muncii. Ponderea salariilor tinde să crească în timp de recesiune și scade în perioadele de recuperare. Este exact ce s-a întâmplat în timpul Marii Recesiuni din 2009 și al crizei economice din 2020, în urma izbucnirii pandemiei de COVID-19.

2.6. De asemenea, este important să se analizeze cum se corelează dinamica preconizată a salariilor cu presiunile inflaționiste pe termen scurt. Potrivit Comisiei, dinamica salariilor nu a cauzat presiuni inflaționiste. Acestea fiind spuse, există în continuare preocupări cu privire la competitivitate în unele state membre, inclusiv în Europa Centrală și de Est, care necesită o evaluare la nivel micro a impactului creșterilor salariale în ceea ce privește competitivitatea. Desigur, nu se poate exclude posibilitatea ca întreprinderile să-și ajusteze prețurile pentru a acoperi o parte din creșterile salariale recente. Cu toate acestea, la fel ca în momentul culminant al crizei energetice, întreprinderile au înregistrat profituri unitare mai mari ([8]), care au acționat ca amortizor și au absorbit orice presiune inflaționistă care ar fi putut rezulta din creșterile salariale. Profiturile întreprinderilor au crescut substanțial în unele sectoare odată cu criza energetică, de la 51,3 % în 2021 la 53,2 % din PIB în 2022 ([9]). Cu toate acestea, ele au început să scadă în 2023 și se preconizează că vor continua să scadă în 2024, deși rămân ridicate.

2.7. În fine, dacă analizăm competitivitatea costurilor (în comparație cu SUA), măsurată în mod obișnuit ca cost unitar al muncii (CUM), adică raportul dintre remunerația nominală și productivitate, CUM în UE a crescut practic în același ritm ca în SUA, într-o marjă cuprinsă între 15 și 17 %. Problema competitivității nu este neapărat costul, din care o parte este cel al forței de muncă, ci ritmul mai lent de creștere a productivității în UE în comparație cu SUA (0,7 % în UE între 2019 și 2023, față de 6;4 % în SUA). Pe de altă parte, creșterea compensațiilor nominale a fost de 15,9 % în UE între 2019 și 2023, față de 20,5 % în Statele Unite.

3. **Observații generale și recomandări**

3.1. Pentru ca productivitatea să crească în UE cel puțin în același ritm ca în SUA, astfel cum se arată la punctul 2.5 de mai sus, UE trebuie să investească masiv în capital, în tehnologie și în capital uman. În același timp, sunt necesare inclusiv eforturi pentru a stimula productivitatea muncii ([10]), care este determinată în mare măsură de investiții în capital, progres tehnologic și capital uman. Deși se preconizează că productivitatea muncii va rămâne structural scăzută (la 0,9 % în 2025) ([11]), consolidarea productivității ([12]) ar putea face posibilă în continuare creșterea sustenabilă a salariilor (prin îmbunătățirea productivității muncii) în UE. Pe baza elementelor menționate în secțiunea 2, atât productivitatea, cât și salariile pot crește în același timp fără a avea vreun impact negativ asupra competitivității.

([4]) Salariile reale reprezintă valoarea salariilor în termeni de putere de cumpărare. Salariile nominale (sau salariile „în bani") sunt pur și simplu valoarea monetară a unui salariu, în timp ce salariile reale sunt salarii nominale ajustate pentru a ține seama de inflație, care erodează puterea de cumpărare a salariilor nominale.

([5]) Labour Market and Wage Developments in Europe (Evoluțiile pieței forței de muncă și ale salariilor în Europa), Raportul anual din 2024, Comisia Europeană: 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 2024* (Evoluțiile pieței forței de muncă și ale salariilor în Europa în 2015), Raportul anual din 2024, Comisia Europeană.

([8]) Profiturile unitare reprezintă o aproximare a profiturilor întreprinderilor și corespund diferenței dintre valoarea adăugată brută și remunerarea salariaților. Această definiție include excedentul brut de exploatare și venitul mixt pe unitate de PIB real.

([9]) Labour Market and Wage Developments in Europe (Evoluțiile pieței forței de muncă și ale salariilor în Europa), Raportul anual din 2024, Comisia Europeană: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([10]) Productivitatea mâinii de lucru este o măsură ce compară producția economică în raport cu forța de muncă necesară pentru a produce rezultatul respectiv.

([11]) Labour Market and Wage Developments in Europe (Evoluțiile pieței forței de muncă și ale salariilor în Europa), Raportul anual din 2024, Comisia Europeană: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([12]) Impactul capacității de absorbție asupra inovării poate oferi avantaje competitive durabile prestatorilor de servicii.

3.2. Dovezi în acest sens sunt prezentate în studiul elaborat de Genz et al. (2019) ([13]), care a constatat că investițiile întreprinderilor din Germania în tehnologii digitale au avut un impact pozitiv asupra salariilor lucrătorilor, atât în producția de înaltă calificare (de exemplu, producători de automobile și de mașini), cât și în serviciile cu grad redus de expertiză (de exemplu, angrosiști și restaurante). Înainte de toate, cele care vor stimula productivitatea muncii sunt investițiile realizate de întreprinderi. Dacă întreprinderile nu investesc suficient în inovarea produselor sau în creșterea productivității, ele nu vor putea avansa în lanțul valoric și nu vor rămâne competitive ([14]).

3.3. Guvernele joacă un rol esențial în stimularea productivității, prin cheltuieli publice pentru tehnologie, capital fizic și uman și prin scheme de sprijin menite să sporească productivitatea în întreprinderile mici și mijlocii în care reprezentarea sindicală este limitată. Pe de altă parte, sindicatele joacă un rol important în productivitatea muncii prin mecanisme la care doar ele pot contribui, și anume negocierea colectivă și/sau acordurile sectoriale care acoperă alte aspecte-cheie pe lângă negocierile salariale. De asemenea, ele pot influența direcția politicii, orientând-o spre activități economice cu o mai mare valoare adăugată. În plus, vocația sindicatelor este ca, prin negocieri colective și acțiuni colective, să adune laolaltă puterea lucrătorilor individuali. Astfel, ele ar putea modela dinamica pieței muncii în sprijinul unor piețe competitive. Prin intermediul negocierilor, sindicatele pot sprijini strategiile întreprinderilor, corelându-le interesele cu cele ale lucrătorilor, mai ales prin favorizarea inovării la locul de muncă, ceea ce – la rândul său – ar putea spori productivitatea forței de muncă. În acest sens, CESE consideră că dialogul social s-ar putea extinde la conceperea de noi modele de lucru care să stimuleze inovarea, cum ar fi structurile colaborative de echipă, flexibilitatea timpului de lucru și inițiativele de conducere în comun. Sindicatele ar putea pleda pentru experimentarea de tip incluziv a unor astfel de modele.

3.4. CESE consideră că sindicatele ar putea fi implicate în stabilirea unor criterii specifice de referință pentru productivitate și a unor indicatori de performanță. Contribuția lor garantează că indicatorii reflectă mai degrabă calitatea muncii, inovarea și practicile comerciale durabile, decât să susțină logica reducerii unor costuri pe termen scurt. Un cadru comparativ de evaluare a productivității ar putea include aspecte precum randamentul rezultat din formare și producția pe oră de lucru și pe sectoare.

3.5. Cu cât lucrătorii au o voce mai puternică la locul de muncă, dat fiind că joacă un rol în gestionarea întreprinderilor ([15]), acestea tind să limiteze rotația personalului, ceea ce înseamnă pentru întreprinderi costuri aferente reduse, garantând totodată că lucrătorii sunt plătiți în mod egal cu valoarea produsă. Prin negociere colectivă, disfuncționalitățile pieței pot fi corectate, inegalitatea veniturilor poate fi inversată, iar creșterea economică poate fi sprijinită.

3.6. Conform unor cercetări, există o corelație pozitivă între productivitate și puterea de asertivitate a lucrătorilor, care este mai pronunțată atunci când angajații au un cuvânt direct de spus în deciziile întreprinderii ([16]). Contribuțiile lucrătorilor la procesul decizional pot avea un impact semnificativ și pozitiv asupra productivității întreprinderilor. Acesta pare să fie cazul chiar și atunci când lucrătorii își exprimă opiniile prin alte canale, cum ar fi anumite forme de coacționariat, care aliniază interesele lucrătorilor la cele ale întreprinderii. Reînvierea interesului față de puterea de reprezentare a lucrătorilor, prin schimbul de informații și consultarea eficace a lucrătorilor, ar putea fi o modalitate prin care întreprinderile își pot spori producția, promovând în același timp interesele lucrătorilor.

3.7. La fel de relevant este rolul comitetelor de întreprindere. Un studiu al Eurofound ([17]) a constatat că angajații din întreprinderile cu comitete de întreprindere sunt mai mulțumiți la locul de muncă, au salarii mai mari și se bucură de locuri de muncă mai stabile decât personalul din întreprinderile fără astfel de comitete. Aceste constatări pot fi utilizate ca argument puternic în favoarea modelului social european, în care participarea reprezentativă a lucrătorilor, parteneriatul social și standardele înalte ale condițiilor de muncă joacă un rol esențial.

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

([14]) Cf. *Financial Times*, 20 martie 2025, articolul *„Italy's paper hub loses its story, page by page"*.

([15]) Organizația Internațională a Muncii încurajează țările membre să promoveze participarea lucrătorilor la sistemul de gestionare a întreprinderilor.

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

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

3.8. Pe lângă sprijinirea productivității, prin care lucrătorii se pot implica în procesul decizional la locul de muncă, sindicatele pot îmbunătăți și rezultatele întreprinderilor, ajutându-le să-i păstreze pe lucrătorii experimentați, care ar putea fi mai productivi. Este mai puțin probabil ca lucrătorii sindicalizați să-și părăsească locul de muncă. La rândul său, acest lucru favorizează stabilitatea necesară pentru a investi în capitalul uman specific întreprinderii și în formarea necesară pentru a stimula productivitatea.

3.9. Sindicatele ar putea participa și la ecuația ce vizează reducerea nivelurilor ridicate de absenteism ([18]) existent, deoarece ele reprezintă un cost semnificativ pentru întreprinderi și finanțele publice. Prin negociere colectivă și cooperare la locul de muncă, sindicatele pot contribui la abordarea cauzelor profunde ale absenteismului.

3.10. Negocierile colective pot contribui la productivitate prin promovarea unui mediu de lucru pozitiv și stimulant, prin recunoașterea valorii angajaților și prin încurajarea colaborării și a inovării, inclusiv a aplicării metodelor digitale centrate pe lucrători și a inteligenței artificiale la locul de muncă. Toate aceste aspecte sunt extrem de importante, în special într-un mediu economic foarte dificil.

3.11. CESE recomandă inclusiv o colaborare mai strânsă între sindicate și întreprinderi în conceperea și punerea în aplicare în comun a programelor de formare continuă și de perfecționare, în special în sectoarele care fac obiectul transformării tehnologice. Implicarea sindicatelor asigură alinierea competențelor lucrătorilor la nevoile întreprinderilor și la tendințele de pe piața forței de muncă. Acest lucru este relevant inclusiv pe o piață a forței de muncă caracterizată de îmbătrânirea forței de muncă. Migrația legală este văzută ca soluție parțială pentru a aborda deficitul de forță de muncă, a acoperi lacunele în materie de competențe și a stimula creșterea economică, dar trebuie asigurate și condiții de muncă adecvate în toate statele membre.

3.12. Sindicatele ar putea juca un rol de sprijin și în sistemele care încurajează mobilitatea voluntară a lucrătorilor șomeri către regiunile cu deficit de forță de muncă, inclusiv prin acorduri de mobilitate, sprijin pentru locuințe și recunoașterea calificărilor, asigurând în același timp condiții de muncă echitabile.

3.13. Este evident că sindicatele au impact pozitiv și semnificativ asupra salariilor. Afilierea sindicală este puternică mai ales în rândul lucrătorilor cu un nivel redus de educație formală. Acest lucru contribuie la stimularea activității economice, deoarece lucrătorii cu venituri mai mici tind să cheltuiască o cotă mai mare din venitul lor pentru consum. Pe lângă impactul pozitiv în cadrul întreprinderilor, de exemplu sub forma creșterii productivității și a scăderii ratei de rotație a personalului, acest efect macroeconomic aduce beneficii și întreprinderilor, deoarece ele pot câștiga din creșterea productivității și din creșterea economică. Decât să se considere interesele lucrătorilor ca fiind intrinsec în contradicție cu cele ale întreprinderilor, convergența tuturor acestora prin procesul de negociere colectivă poate îmbunătăți rezultatele întreprinderii și aduce beneficii economiei în general. CESE reafirmă că dialogul social și negocierile colective pot contribui la creșterea productivității și a salariilor, prin participarea și implicarea sindicatelor. În plus, procesul de negociere colectivă ar putea ține seama și de impactul investițiilor productive și al noilor tehnologii asupra lucrătorilor și asupra altor elemente: formarea și dezvoltarea competențelor lucrătorilor, evoluțiile din industrie, combaterea absenteismului, calitatea vieții și condițiile generale de muncă.

3.14. În fine, CESE subliniază că Directiva privind salariul minim adecvat urmărește să îmbunătățească condițiile de viață și de muncă în Uniune și să promoveze negocierile colective privind salariile. După cum s-a menționat anterior, negocierile colective care se aliniază la strategiile întreprinderilor pot contribui la îmbunătățirea productivității muncii și pot facilita inovarea la locul de muncă. De asemenea, ele pot sprijini recalificarea lucrătorilor, în special a celor în vârstă, și le pot spori productivitatea.

Bruxelles, 16 iulie 2025.

Președintele
Comitetului Economic și Social European
Oliver RÖPKE

([18]) Potrivit Oficiului federal de statistică din Germania, angajații germani s-au aflat în 2023 în concediu medical în medie 15,1 zile lucrătoare, ceea ce reprezintă o creștere de 4 zile față de 2021.