Uradni list
Evropske unije

SL
Serija C

C/2025/5139

28.10.2025

Mnenje Evropskega ekonomsko-socialnega odbora

Vloga sindikatov pri izboljšanju produktivnosti

(mnenje na lastno pobudo)

(C/2025/5139)

Poročevalec: **Philip VON BROCKDORFF**

Sklep plenarne skupščine	27. 2. 2025
Pravna podlaga	člen 52(2) Poslovnika
Pristojnost	strokovna skupina za ekonomsko in monetarno unijo ter ekonomsko in socialno kohezijo
Datum sprejetja na seji strokovne skupine	4. 7. 2025
Datum sprejetja na plenarnem zasedanju	16. 7. 2025
Plenarno zasedanje št.	598
Rezultat glasovanja (za/proti/vzdržani)	156/5/3

1. Sklepi in priporočila

1.1 Evropski ekonomsko-socialni odbor (EESO) odločno priporoča produktivne naložbe v kapital, tehnologijo in človeški kapital, kar bi pripomoglo k izboljšanju produktivnosti dela. Te naložbe bi pomagale povečati rast produktivnosti in sčasoma dohiteti raven proizvodnje v ZDA. Hkrati pa EESO priznava, da so podjetja v EU večinoma MSP z omejeno sindikalno zastopanostjo. EESO se zavzema za vladno podporo, kot sta strateška svetovalna podpora in podpora za krepitev zmogljivosti za povečanje produktivnosti MSP.

1.2 Sindikati imajo pomembno vlogo pri produktivnosti dela z uporabo mehanizmov, s katerimi lahko upravljajo le oni, in sicer so to kolektivna pogajanja in/ali sektorski sporazumi, in konkretno s spodbujanjem inovacij na delovnem mestu, kar lahko izboljša produktivnost dela. EESO z zvezi s tem meni, da bi lahko kolektivna pogajanja in socialni dialog razširili na oblikovanje novih delovnih modelov, ki spodbujajo inovacije, kot so strukture sodelovanja v ekipah, prožni delovni čas in pobude za deljeno vodstvo.

1.3 EESO meni, da bi sindikati lahko sodelovali pri določanju sektorskih referenčnih vrednosti in kazalnikov uspešnosti. Njihov prispevek bi zagotavljal, da parametri odražajo kakovostno delo, inovacije in trajnostne poslovne prakse, ne pa kratkoročnega zmanjševanja stroškov.

1.4 EESO se zavzema za močnejši glas delavcev na delovnem mestu, kar naj temelji na izmenjavi informacij in učinkovitem posvetovanju z delavci v skladu z nacionalno zakonodajo in praksami, ne da bi to vplivalo na zmožnost podjetij, da sprejemajo odločitve. Čeprav je soupravljanje ali sodelovanje predstavnikov zaposlenih v strukturah upravljanja podjetij v nekaterih državah EU uspešno in bi bilo lahko zgled drugim, bi bilo treba ohraniti odgovorno upravljanje podjetij, tudi za mala in srednja podjetja.

1.5 EESO poudarja vlogo svetov delavcev, ki lahko pripomorejo k večjemu zadovoljstvu na delovnem mestu, višjim plačam in večji stabilnosti zaposlitve v primerjavi s podjetji brez svetov delavcev.

1.6 Sindikati z omogočanjem delavcem, da prispevajo k odločanju na delovnem mestu, tako da jim nudijo potrebne informacije in omogočajo učinkovita posvetovanja, ne spodbujajo le produktivnosti, temveč lahko izboljšajo poslovne rezultate tudi tako, da podjetjem pomagajo obdržati izkušene delavce, ki so lahko produktivnejši. To vzdržuje stabilnost, ki je nujna za naložbe v specifičen človeški kapital podjetij in usposabljanje, kar je potrebno za povečanje produktivnosti.

1.7 Sindikati bi lahko imeli tudi vlogo pri zmanjšanju visokih stopenj izostajanja z dela, ki predstavljajo znatne stroške za podjetja in javne finance. S kolektivnimi pogajanji in sodelovanjem na delovnem mestu lahko sindikati pomagajo obravnavati temeljne vzroke izostajanja z dela.

1.8 EESO meni, da lahko kolektivna pogajanja prispevajo k produktivnosti s spodbujanjem pozitivnega in podpornega delovnega okolja, priznavanjem vrednosti zaposlenih ter spodbujanjem sodelovanja in inovacij, vključno z uporabo digitalnih metod, osredotočenih na delavce, in umetne inteligence na delovnem mestu.

1.9 EESO priporoča tudi tesnejše sodelovanje med sindikati in podjetji pri sooblikovanju in izvajanju programov stalnega usposabljanja in izpopolnjevanja, še posebej v sektorjih, v katerih poteka tehnološka preobrazba.

1.10 Sindikati bi lahko imeli podporno vlogo tudi v programih, ki spodbujajo prostovoljno mobilnost brezposelnih delavcev v regije s pomanjkanjem delovne sile, med drugim s sporazumi o mobilnosti, stanovanjsko podporo in priznavanjem kvalifikacij, ob hkratnem zagotavljanju poštenih delovnih pogojev.

1.11 EESO ponovno poudarja, da lahko socialni dialog in kolektivna pogajanja v skladu z nacionalnimi pravili in praksami pripomorejo k povečanju produktivnosti in zvišanju plač zaradi udeleženosti in angažiranosti sindikatov. Poleg tega bi se lahko v procesu kolektivnih pogajanj upoštevalo, kako produktivne naložbe in nove tehnologije vplivajo na delavce na delovnem mestu.

1.12 EESO tudi poudarja, da je cilj direktive o ustreznih minimalnih plačah izboljšati življenjske razmere in delovne pogoje v Uniji ter spodbujati kolektivna pogajanja pri določanju plač.

2. **Splošne ugotovitve**

2.1 Mario Draghi in Enrico Letta v svojih poročilih med drugim ugotavljata, da EU izgublja konkurenčno prednost v primerjavi z ZDA in Kitajsko. Vzrokov za to je več, kot enega glavnih pa navajata povečanje stroškov, vključno s plačami. Razvoj plač od leta 2022 so v veliki meri zaznamovale inflacija in vse težje gospodarske razmere. Porast inflacije v letu 2022 zaradi visokih cen energije in hrane je povzročil zapoznelo zvišanje nominalnih plač, to pa je vodilo v precejšnje znižanje realnih plač in izgubo kupne moči gospodinjstev ([1]).

2.2 Nominalne plače v EU so se v zadnjih dveh letih delno povečale zaradi izravnave z višjimi cenami. Rast nominalnih sredstev na zaposlenega je leta 2023 dosegla 6,1 %, a se je njeno zviševanje leta 2024 upočasnilo. V prvem četrtletju 2024 je medletno dosegla 5,6 %, a se je v naslednjih četrtletjih 2024 z upadom inflacije še naprej upočasnjevala ([2]).

2.3 Rast dogovorjenih plač je bila glavno gonilo te dinamike plač in po pričakovanjih je bila ta potrebna za izravnavo izgub kupne moči, kot je pojasnjeno v točki 2.1. Dogovorjene plače so seveda rezultat pogajanj o plačah in sporazumov med delodajalci in sindikati. Po gospodarskih napovedih za Evropo iz jeseni 2024 naj bi se nominalna sredstva na zaposlenega leta 2025 povečala za 3,5 %. To je več od povprečnega povečanja približno 1,8 %, ki je bilo zabeleženo med letoma 2013 in 2019, in odraža legitimne zahteve sindikatov, da je treba izravnati visoke stopnje inflacije v letih 2022 in 2023 ([3]). Pričakovana rast v letu 2025 je precej nižja od ravni iz leta 2023 (6,1 %) zaradi upočasnitve inflacije in zelo zahtevnih gospodarskih razmer.

([1]) Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2024 (Razvoj trga dela in plač v Evropi, letni pregled 2024), Evropska komisija: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([2]) Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2024 (Razvoj trga dela in plač v Evropi, letni pregled 2024), Evropska komisija: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([3]) Zaostritev razmer na trgu dela je povzročila tudi pritisk za zvišanje plač.

2.4 Omeniti je treba, da so bile realne plače ([4]) v letu 2024 v povprečju za 1,1 % pod ravnmi pred pandemijo in to kljub močni rasti nominalnih plač v letu 2023, kar je privedlo do precejšnjih razlik v državah članicah. Razlika med spremembami realnih plač (v %) v primerjavi z ravnmi pred pandemijo (2019) je bila še posebej velika v Italiji, Grčiji (ki je zabeležila nizko nominalno rast), na Češkem (ki se je soočala z zelo visoko inflacijo), v Nemčiji, Franciji in na Finskem ([5]). V letu 2025 naj bi se rasti nominalne in realne plače zbližali, zato je moč sklepati, da bodo nadomestila za zaposlene pokrila višje cene zaradi inflacije.

2.5 V Evropski uniji je delež plač kot odstotek BDP leta 2004 znašal 58,9 % in je vrhunec dosegel pri 60 % leta 2009. Ta delež je leta 2021 padel na 57 %, kar je najnižja vrednost od leta 2004 ([6]). To potrjuje tudi Komisija v poročilu *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2024* ([7]), v katerem navaja, da je delež plač v zadnjih dveh desetletjih s cikličnimi nihanji upadal (četudi ne močno). Delež plač je del nacionalnega dohodka, ki je namenjen delavcem kot nadomestilo. Ta upad so najverjetneje povzročila ciklična nihanja v gospodarstvih EU in ga je mogoče pojasniti z dejstvom, da plače in zaposlovanje potrebujejo čas, da se prilagodijo cikličnim nihanjem zaradi toge narave trgov dela. Delež plač se v recesiji običajno poveča, ob okrevanju pa zmanjša. Dokaz za to je dogajanje v času velike recesije leta 2009 in gospodarske krize leta 2020 po izbruhu COVID-19.

2.6 Pomembno je tudi preučiti, kako je pričakovana dinamika plač kratkoročno povezana z inflacijskimi pritiski. Po mnenju Komisije dinamika plač ne povzroča inflacijskih pritiskov. Kljub temu še vedno obstajajo pomisleki v zvezi s konkurenčnostjo v nekaterih državah članicah, med drugim v srednji in vzhodni Evropi, zato je treba na mikro ravni oceniti učinek zvišanja plač na konkurenčnost. Seveda ni mogoče izključiti možnosti, da podjetja prilagodijo cene za kritje dela nedavnega povišanja plač. Vendar so podjetja na višku energetske krize zabeležila višje dobičke na enoto ([8]), ki so delovali kot rezerva in so absorbirali vse inflacijske pritiske, ki bi lahko bili posledica zvišanja plač. Dobički podjetij so se zaradi energetske krize v nekaterih sektorjih znatno povečali, in sicer z 51,3 % BDP leta 2021 na 53,2 % leta 2022 ([9]). Vendar so se leta 2023 začeli zmanjševati in naj bi se v letu 2024 še naprej zmanjševali, bodo pa ostali visoki.

2.7 Če analiziramo (in primerjamo z ZDA) še stroškovno konkurenčnost, ki se običajno meri kot stroški dela na enoto, tj. razmerje med nominalnim nadomestilom in produktivnostjo, so se stroški dela na enoto v EU povečali za skoraj enako stopnjo kot v ZDA, od 15 do 17 %. Problem pri konkurenčnosti ni nujno strošek, katerega del je strošek dela, temveč dejstvo, da se je produktivnost v EU povečevala počasneje kot v ZDA (0,7 % v EU med letoma 2019 in 2023 in 6,4 % v ZDA). Po drugi strani je rast nominalnih sredstev med letoma 2019 in 2023 v EU znašala 15,9 %, v ZDA pa 20,5 %.

3. **Splošne ugotovitve in priporočila**

3.1 Da bo produktivnost v EU rasla vsaj tako hitro kot v ZDA, mora EU, kot je navedeno v točki 2.5, veliko vlagati v kapital, tehnologijo in človeški kapital. Hkrati si je treba prizadevati tudi za povečanje produktivnosti dela ([10]), ki jo v glavnem poganjajo naložbe v kapital, tehnološki napredek in človeški kapital. Produktivnost dela naj bi leta 2025 ostala strukturno nizka pri 0,9 % ([11]), a okrepitev produktivnosti ([12]) bi (prav zaradi izboljšanja produktivnosti dela) omogočila nadaljnje trajnostno zvišanje plač v EU. Kot izhaja iz podatkov iz oddelka 2, se lahko produktivnost in plače povečajo hkrati, ne da bi to negativno vplivalo na konkurenčnost.

([4]) Realna plača je vrednost plače v smislu kupne moči. Nominalna plača (ali plača v denarju) je preprosto denarna vrednost plače, realna plača pa je nominalna plača, ki je prilagojena tako, da upošteva inflacijo cen, kar zmanjšuje kupno moč nominalne plače.

([5]) Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2024 (Razvoj trga dela in plač v Evropi, letni pregled 2024), Evropska komisija: 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 (Razvoj trga dela in plač v Evropi, letni pregled 2024), Evropska komisija.

([8]) Dobiček na enoto je približen dobiček podjetja, ki je razlika med bruto dodano vrednostjo in nadomestili za zaposlene. Ta opredelitev vključuje bruto poslovni presežek in raznovrstni dohodek na enoto realnega BDP.

([9]) Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2024 (Razvoj trga dela in plač v Evropi, letni pregled 2024), Evropska komisija: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([10]) Produktivnost dela je kazalec razmerja med gospodarsko proizvodnjo in količino dela, vloženo vanjo.

([11]) Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2024 (Razvoj trga dela in plač v Evropi, letni pregled 2024), Evropska komisija: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([12]) Učinek absorpcijske zmogljivosti na inovacije lahko storitvenim podjetjem prinese trajnostne konkurenčne prednosti.

3.2 Dokazi o tem so predstavljeni v študiji avtorjev Genz in drugi (2019) ([13]), ki ugotavljajo, da so naložbe podjetij v digitalne tehnologije v Nemčiji pozitivno vplivale na plače delavcev tako v delovno intenzivni proizvodnji (npr. proizvodnji avtomobilov in strojev) kot v znanjsko neintenzivnih storitvenih panogah (npr. trgovini na drobno in gostinstvu). V prvi vrsti produktivnost dela krepijo naložbe podjetij. Če podjetja ne bodo dovolj vlagala v inovacije proizvodov ali večjo produktivnost, ne bodo mogla napredovati po vrednostni verigi in ostati konkurenčna ([14]).

3.3 Vlade imajo bistveno vlogo pri spodbujanju produktivnosti v obliki javne porabe za tehnologijo ter fizični in človeški kapital ter v obliki podpornih shem, namenjenih krepitvi produktivnosti MSP, v katerih je sindikalna zastopanost omejena. Po drugi strani pa imajo sindikati pomembno vlogo pri produktivnosti dela z uporabo mehanizmov, s katerimi lahko upravljajo le oni, in sicer so to kolektivna pogajanja in/ali sektorski sporazumi, ki pokrivajo druge ključne vidike poleg pogajanj o plačah. Vplivajo lahko tudi na usmeritev politike, tako da jo usmerjajo h gospodarskim dejavnostim z večjo dodano vrednostjo. Samo bistvo sindikatov je, da povezujejo moč posameznih delavcev prek kolektivnih pogajanj in kolektivnega ukrepanja, s čimer lahko vplivajo na dinamiko na trgu dela v korist konkurenčnim trgom. Sindikati lahko s pogajanji podprejo poslovne strategije, tako da interese podjetij uskladijo z interesi delavcev, zlasti s spodbujanjem inovacij na delovnem mestu, ki nato lahko izboljšajo produktivnost dela. EESO v zvezi s tem meni, da bi lahko socialni dialog razširili na oblikovanje novih delovnih modelov, ki bodo spodbujali inovacije, kot so strukture sodelovanja v ekipah, prožni delovni čas in pobude za deljeno vodstvo. Sindikati bi se lahko zavzemali za vključujoče eksperimentiranje s takimi modeli.

3.4 EESO meni, da bi sindikati lahko sodelovali pri določanju sektorskih referenčnih vrednosti in kazalnikov uspešnosti. Njihov prispevek bi zagotavljal, da parametri odražajo kakovostno delo, inovacije in trajnostne poslovne prakse, ne pa kratkoročnega zmanjševanja stroškov. V primerjalno analizo produktivnosti bi lahko vključili vidike, kot sta donosnost usposabljanja in produktivnost na delovno uro po sektorjih.

3.5 Kadar ima beseda delavcev na delovnem mestu večjo težo, ker lahko ti soodločajo o načinu upravljanja podjetja ([15]), je fluktuacija zaposlenih nizka, kar podjetju zmanjša s tem povezane stroške, hkrati pa se delavcem zagotovi plačilo, enako vrednosti, ki jo prispevajo. S kolektivnimi pogajanji je mogoče odpraviti nedelovanje trga in dohodkovno neenakost ter podpreti gospodarsko rast.

3.6 Nekatere raziskave kažejo, da je pozitivna povezava med produktivnostjo in tem, da imajo delavci besedo, izrazitejša, kadar lahko delavci v podjetju neposredno soodločajo ([16]). Prispevek delavcev pri odločanju lahko pomembno in pozitivno vpliva na produktivnost podjetij. To velja tudi, kadar delavci izrazijo svoja stališča po drugih poteh, na primer prek nekakšne oblike solastništva, ki interese delavcev usklajuje s poslovnimi interesi. Podjetja bi lahko z oživitvijo interesa za zastopanje delavcev prek izmenjave informacij in učinkovitega posvetovanja z delavci povečala proizvodnjo in hkrati krepila interese delavcev.

3.7 Enako pomembna je vloga svetov delavcev. Eurofound je v študiji ([17]) ugotovil, da so zaposleni v podjetjih s sveti delavcev zadovoljnejši na delovnem mestu, imajo višje plače in uživajo večjo stabilnost zaposlitve kot zaposleni v podjetjih brez svetov delavcev. Te ugotovitve je mogoče uporabiti kot močan argument za evropski socialni model, v katerem imajo ključno vlogo reprezentativno soodločanje delavcev, socialno partnerstvo in visoki standardi delovnih pogojev.

([13]) Genz, S., Janser, M. in Lehmer, F. (2019), *The impact of investments in new digital technologies on wages – Worker-level evidence from Germany* (Učinek naložb v nove digitalne tehnologije na plače – dokazi na ravni delavcev iz Nemčije), Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, zvezek 239, št. 3, str. 483–521, https://www.degruyterbrill.com/document/doi/10.1515/jbnst-2017-0161/html.

([14]) *Financial Times,* 20. marec 2025, članek z naslovom *Italy's paper hub loses its story, page by page* (Italijanska papirna industrija bo kmalu obrnila zadnji list v svoji zgodbi).

([15]) Mednarodna organizacija dela spodbuja svoje države članice, naj spodbujajo sistem sodelovanja delavcev pri upravljanju.

([16]) Kate Bahn, Joe Peck, *How Unions Can Increase Firm Productivity and Strengthen Economic Growth* (Kako lahko sindikati povečajo produktivnost podjetij in okrepijo gospodarsko rast), 6. september 2023.

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

3.8 Sindikati z omogočanjem delavcem, da so vključeni v odločanje na delovnem mestu, ne spodbujajo le produktivnosti, temveč lahko izboljšajo poslovne rezultate tudi tako, da podjetjem pomagajo obdržati izkušene delavce, ki so lahko produktivnejši. Za delavce, ki so člani sindikata, je manj verjetno, da bodo zapustili delovno mesto. To vzdržuje stabilnost, ki je nujna za naložbe v specifičen človeški kapital podjetja in usposabljanje, kar je potrebno za povečanje produktivnosti.

3.9 Sindikati bi lahko tudi imeli vlogo pri zmanjšanju visokih stopenj izostajanja z dela ([18]), saj le-te pomenijo znatne stroške za podjetja in javne finance. S kolektivnimi pogajanji in sodelovanjem na delovnem mestu lahko sindikati pomagajo obravnavati temeljne vzroke izostajanja z dela.

3.10 Kolektivna pogajanja lahko prispevajo k produktivnosti s spodbujanjem pozitivnega in podpornega delovnega okolja, priznavanjem vrednosti zaposlenih ter spodbujanjem sodelovanja in inovacij, vključno z uporabo digitalnih metod, osredotočenih na delavce, in umetne inteligence na delovnem mestu. Vse to je izjemno pomembno, zlasti v zelo zahtevnem gospodarskem okolju.

3.11 EESO priporoča tudi tesnejše sodelovanje med sindikati in podjetji pri sooblikovanju in izvajanju programov stalnega usposabljanja in izpopolnjevanja, še posebej v sektorjih, v katerih poteka tehnološka preobrazba. Vključevanje sindikatov zagotavlja uskladitev znanj in spretnosti delavcev s potrebami podjetij in trendi na trgu dela. To je pomembno tudi na trgu dela, za katerega je značilno staranje delovne sile. Zakonite migracije za odpravo pomanjkanja delovne sile, zapolnitev vrzeli v znanjih in spretnostih ter spodbujanje gospodarske rasti so del rešitve, vendar je treba v vseh državah članicah zagotoviti ustrezne delovne pogoje.

3.12 Sindikati bi lahko imeli podporno vlogo tudi v programih, ki spodbujajo prostovoljno mobilnost brezposelnih delavcev v regije s pomanjkanjem delovne sile, med drugim s sporazumi o mobilnosti, stanovanjsko podporo in priznavanjem kvalifikacij, ob hkratnem zagotavljanju poštenih delovnih pogojev.

3.13 Uveljavljeno je dejstvo, da sindikati pozitivno in pomembno vplivajo na plače. Članstvo v sindikatih je zlasti močno med delavci z nižjo stopnjo formalne izobrazbe. To pomaga krepiti gospodarsko dejavnost, saj delavci z nižjimi dohodki običajno porabijo večji delež svojega dohodka za potrošnjo. Ta makroekonomski učinek se ne odraža pozitivno le znotraj podjetij v obliki večje produktivnosti in manjše fluktuacije zaposlenih, temveč podjetjem služi tudi tako, da imajo koristi od te produktivnosti in večje gospodarske rasti. Namesto da gojimo prepričanje o popolnem navzkrižju interesov delavcev in poslovnih interesov, bi jih bilo treba s kolektivnimi pogajanji uskladiti, kar lahko izboljša rezultate podjetij in koristi širšemu gospodarstvu. EESO ponovno poudarja, da lahko socialni dialog in kolektivna pogajanja pripomorejo k povečanju produktivnosti in zvišanju plač zaradi udeleženosti in angažiranosti sindikatov. Poleg tega bi lahko v procesu kolektivnih pogajanj upoštevali tudi, kako produktivne naložbe in nove tehnologije vplivajo na delavce, njihovo usposabljanje ter razvoj znanj in spretnosti, industrijski razvoj, odpravljanje izostajanja z dela, kakovost življenja in splošne delovne pogoje.

3.14 EESO tudi poudarja, da je cilj direktive o ustreznih minimalnih plačah izboljšati življenjske razmere in delovne pogoje v Uniji ter spodbujati kolektivna pogajanja pri določanju plač. Kot smo že omenili, kolektivna pogajanja, ki so usklajena s poslovnimi strategijami, lahko pripomorejo k izboljšanju produktivnosti dela in olajšujejo inovacije na delovnem mestu. Podprejo lahko tudi preusposabljanje delavcev, še posebej starejših, in povečajo njihovo produktivnost.

V Bruslju, 16. julija 2025

Predsednik
Evropskega ekonomsko-socialnega odbora
Oliver RÖPKE

([18]) Po podatkih nemškega zveznega statističnega urada so nemški delavci leta 2023 v povprečju vzeli 15,1 delovnega dne bolniškega dopusta, kar so 4 dnevi več kot leta 2021.