Europeiska unionens officiella tidning

SV
C-serien

C/2025/5139

28.10.2025

Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén

Fackföreningarnas roll när det gäller att förbättra produktiviteten

(yttrande på eget initiativ)

(C/2025/5139)

Föredragande: **Philip VON BROCKDORFF**

Beslut av plenarförsamlingen	27.2.2025
Rättslig grund	Artikel 52.2 i arbetsordningen
Ansvarig sektion	Sektionen för Ekonomiska och monetära unionen, ekonomisk och social sammanhållning
Antagande av sektionen	4.7.2025
Antagande vid plenarsessionen	16.7.2025
Plenarsession nr	598
Resultat av omröstningen (för/emot/nedlagda röster)	156/5/3

1. Slutsatser och rekommendationer

1.1 Europeiska ekonomiska och sociala kommittén (EESK) framhåller vikten av produktiva investeringar i kapital, teknik och humankapital, eftersom dessa kan bidra till att öka arbetsproduktiviteten. Sådana investeringar skulle främja produktivitetstillväxten och på sikt kunna leda till lika hög produktivitet som i Förenta staterna. Kommittén konstaterar dock att de flesta företag i EU är små och medelstora företag med begränsad facklig representation. Kommittén förespråkar offentligt stöd i form av strategisk rådgivning och kapacitetsuppbyggnad för att stärka produktiviteten i små och medelstora företag.

1.2 Fackföreningar spelar en viktig roll för arbetsproduktiviteten genom mekanismer till vilka endast de kan bidra, nämligen kollektivförhandlingar och/eller branschöverenskommelser, samt genom att underlätta innovation på arbetsplatsen, vilket i sin tur kan främja arbetsproduktiviteten. Mot denna bakgrund anser EESK att kollektivförhandlingar och dialog mellan arbetsmarknadens parter även bör omfatta utformningen av nya arbetsmodeller som främjar innovation, såsom samarbetsbaserade teamstrukturer, flexibel arbetstid och initiativ för delat ledarskap.

1.3 Kommittén anser att fackföreningarna skulle kunna medverka vid fastställandet av sektorsspecifika riktmärken för produktivitet och prestationsindikationer. Deras medverkan bidrar till att säkerställa att indikatorerna tar fasta på kvalitetsarbete, innovation och hållbara affärsmetoder, snarare än kortsiktiga kostnadsbesparingar.

1.4 Kommittén uppmuntrar till ökade möjligheter för arbetstagare att komma till tals på arbetsplatsen på grundval av informationsutbyte och gediget samråd med arbetstagare, i linje med nationell lagstiftning och praxis, och utan att detta påverkar företagens förmåga att fatta beslut. Samförvaltning och arbetstagarföreträdarnas deltagande i företags styrstrukturer fungerar bra i vissa EU-länder och kunde tjäna som exempel för andra, men en ansvarsfull ledning av företagsledningen, inbegripet små och medelstora företag, bör bevaras.

1.5 Kommittén framhåller att företagsråd har potential att spela en viktig roll för att uppnå högre arbetstillfredsställelse, högre löner och bättre anställningstrygghet jämfört med företag där sådana råd saknas.

1.6 Utöver att främja produktivitet genom att ge arbetstagare möjligheten att medverka i beslutsfattandet på arbetsplatsen genom att erbjuda nödvändig information och samråd kan fackföreningar även förbättra företagens resultat genom att bidra till att behålla erfarna arbetstagare som skulle kunna vara mer produktiva. Detta bidrar till den stabilitet som krävs för investeringar i det företagsspecifika humankapital och den utbildning som är avgörande för att öka produktiviteten.

1.7 Fackföreningarna skulle även kunna spela en roll i att minska eventuella höga frånvaronivåer, som innebär betydande kostnader för både företag och offentliga finanser. Genom kollektivförhandlingar och samarbete på arbetsplatsen kan fackföreningarna bidra till att åtgärda de grundläggande orsakerna till frånvaro.

1.8 Kollektivförhandlingar kan främja produktiviteten genom att bidra till en positiv och stödjande arbetsmiljö, erkänna arbetstagarnas värde samt främja samarbete och innovation, inbegripet användningen av arbetstagarfokuserade digitala metoder och artificiell intelligens på arbetsplatsen.

1.9 Kommittén rekommenderar också ett närmare samarbete mellan fackföreningar och företag i utformningen och genomförandet av kontinuerliga utbildnings- och kompetensutvecklingsprogram, särskilt inom sektorer som genomgår tekniska omvandlingar.

1.10 Fackföreningarna kan dessutom spela en stödjande roll i program som främjar frivillig rörlighet för arbetslösa arbetstagare till regioner med arbetskraftsbrist, bland annat genom mobilitetsavtal, bostadsstöd och erkännande av kvalifikationer, samtidigt som goda arbetsvillkor säkerställs.

1.11 Kommittén bekräftar att social dialog och kollektivförhandlingar, med fackföreningarnas deltagande och medverkan, kan bidra till att öka produktiviteten och höja lönerna i enlighet med nationella regler och nationell praxis. Kommittén anser vidare att kollektivförhandlingar bör ta fasta på hur produktiva investeringar och ny teknik påverkar arbetstagare på arbetsplatsen.

1.12 Slutligen betonar kommittén att direktivet om tillräckliga minimilöner syftar till att förbättra arbets- och levnadsvillkor i unionen och främja kollektivförhandlingar om lönesättning.

2. **Allmänna kommentarer**

2.1 I Draghis respektive Lettas rapport konstateras bland annat att EU håller på att förlora sin konkurrenskraft i förhållande till Förenta staterna och Kina. Det finns flera orsaker till detta, men bland de främsta nämns de stigande kostnaderna, däribland lönekostnaderna. Löneutvecklingen sedan 2022 har i stor utsträckning påverkats av inflationen och det allt svårare ekonomiska läget. Inflationschocken 2022, som främst orsakades av höga priser på energi och livsmedel, ledde till en fördröjd ökning av de nominella lönerna, vilket resulterade i betydande reallöneförluster och minskad köpkraft för hushållen ([1]).

2.2 Under de senaste två åren har de nominella lönerna i EU ökat delvis som kompensation för de högre priserna. Den nominella ersättningen per anställd ökade med 6,1 % under 2023, men ökningstakten avtog under 2024. Under det första kvartalet 2024 uppgick årstakten till 5,6 %, men löneökningstakten fortsatte att minska under de följande kvartalen 2024 i takt med att inflationen avtog ([2]).

2.3 Tillväxten i avtalsenliga löner har varit en viktig drivkraft bakom denna löneutveckling och var, som väntat, nödvändig för att kompensera för den minskade köpkraften, såsom förklaras i punkt 2.1. De avtalsenliga lönerna är naturligtvis resultatet av löneförhandlingar och de överenskommelser som träffas mellan arbetsgivare och fackföreningar. Enligt kommissionens ekonomiska höstprognos 2024 förväntas den nominella ersättningen per anställd öka med 3,5 % under 2025. Den förväntade ökningen är högre än den genomsnittliga ökningstakt på cirka 1,8 % som noterades mellan 2013 och 2019, och den återspeglar fackföreningarnas legitima krav på kompensation för de höga inflationsnivåerna under 2022 och 2023 ([3]). Ökningstakten 2025 väntas dock bli avsevärt lägre jämfört med 2023 (6,1 %), till följd av den avtagande inflationen och det mycket utmanande ekonomiska läget.

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

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

([3]) Även det strama läget på arbetsmarknaden har bidragit till ett uppåtgående lönetryck.

2.4 Det bör noteras att de nominella lönerna visserligen ökade kraftigt under 2023, men att reallönerna ([4]) 2024 i genomsnitt fortfarande låg 1,1 % under nivån före pandemin, med betydande skillnader mellan medlemsstaterna. Skillnaderna i procent mellan reallönernas utveckling och nivåerna före pandemin (2019) var särskilt stora i Italien, Grekland (som uppvisade en svag nominell löneutveckling), Tjeckien (som drabbades av mycket hög inflation), Tyskland, Frankrike och Finland ([5]). Under 2025 väntas den nominella och den reala löneökningen konvergera, vilket innebär att lönerna förväntas täcka prisökningarna till följd av inflationen.

2.5 I EU uppgick löneandelen av BNP till 58,9 % år 2004 och nådde en topp på 60 % år 2009. År 2021 hade löneandelen sjunkit till 57 %, vilket är den lägsta nivån sedan 2004 ([6]). Detta bekräftades av kommissionen i rapporten ”Labour Market and Wage Developments in Europe” (årsöversikt 2024) ([7]), där det konstateras att löneandelen av nationalinkomsten har minskat något under de senaste två decennierna, även om svängningar förekommit i takt med konjunkturen. Löneandelen avser den del av nationalinkomsten som tillfaller arbetstagare i form av ersättning. Denna nedgång förklaras sannolikt av konjunktursvängningar i EU:s ekonomier och hänger samman med att löner och sysselsättning reagerar med fördröjning på konjunktursvängningar, till följd av arbetsmarknadens trögrörlighet. Löneandelen tenderar att öka under lågkonjunkturer och minska under återhämtningsperioder. Detta framgår tydligt av utvecklingen under den stora lågkonjunkturen 2009 och den ekonomiska krisen 2020 i spåren av covid-19-pandemin.

2.6 Det är också viktigt att analysera hur den förväntade löneutvecklingen samverkar med inflationstrycket på kort sikt. Enligt kommissionen har löneutvecklingen inte gett upphov till något inflationstryck. Det finns dock fortsatt oro för konkurrenskraften i vissa medlemsstater, bland annat i Central- och Östeuropa, vilket kräver en bedömning på mikronivå av löneökningarnas återverkningar på konkurrenskraften. Det kan naturligtvis inte uteslutas att företag har justerat sina priser för att täcka delar av de senaste löneökningarna. Under energikrisens kulmen noterade företagen dock högre vinster per enhet, och dessa högre vinster ([8]) fungerade som en buffert som absorberade det inflationstryck som annars kunde ha uppstått till följd av löneökningarna. Företagsvinsterna ökade avsevärt i vissa sektorer i samband med energikrisen, från 51,3 % av BNP år 2021 till 53,2 % år 2022 ([9]). Vinsterna började dock minska under 2023 och förväntas fortsätta minska under 2024, även om de fortsatt ligger på en hög nivå.

2.7 Avslutningsvis, om man analyserar kostnadsrelaterad konkurrenskraft (och gör jämförelser med Förenta staterna), som vanligtvis mäts i form av enhetsarbetskostnad, det vill säga förhållandet mellan nominell ersättning och produktivitet, har enhetsarbetskostnaden i EU ökat i praktiskt taget samma takt som i Förenta staterna, omkring 15–17 % När det gäller konkurrenskraften handlar problemet inte nödvändigtvis om kostnader, varav arbetskraftskostnader är en del, utan snarare om att produktiviteten har ökat långsammare i EU jämfört med Förenta staterna (0,7 % i EU mellan 2019 och 2023 jämfört med 6,4 % i Förenta staterna). Samtidigt uppgick ökningen av den nominella ersättningen till 15,9 % i EU mellan 2019 och 2023, jämfört med 20,5 % i Förenta staterna.

3. **Allmänna kommentarer och rekommendationer**

3.1 Om produktiviteten i EU ska öka i minst samma takt som i Förenta staterna, såsom anges i punkt 2.5, krävs omfattande investeringar i kapital, teknik och humankapital. Samtidigt behövs insatser för att öka arbetsproduktiviteten ([10]), som i hög grad drivs av investeringar i kapital, teknisk utveckling och humankapital. Arbetsproduktiviteten förväntas visserligen ligga kvar på en strukturellt låg nivå, 0,9 % under 2025 ([11]), men en stärkt arbetsproduktivitet ([12]) skulle kunna skapa utrymme för hållbara löneökningar i EU. Den analys som presenteras i avsnitt 2 visar att både produktivitet och löner kan öka samtidigt utan att konkurrenskraften påverkas negativt.

([4]) Reallöner avser lönernas värde i termer av köpkraft. Nominella löner (även kallade ”penninglöner”) utgör lönens penningvärde, medan reallöner är nominella löner justerade för att ta hänsyn till prisinflation, som urholkar köpkraften hos nominella löner.

([5]) ”Labour Market and Wage Developments in Europe”, årsöversikt 2024, Europeiska 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 2024”, Europeiska kommissionen.

([8]) Vinster per enhet ger en ungefärlig bild av företagsvinster och definieras som skillnaden mellan bruttoförädlingsvärde och ersättningar till anställda. Denna definition omfattar både driftsöverskott brutto och sammansatt inkomst per enhet BNP i fasta priser.

([9]) ”Labour Market and Wage Developments in Europe”, årsöversikt 2024, Europeiska kommissionen: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([10]) Arbetsproduktivitet är ett mått som jämför den ekonomiska produktionen med den mängd arbete som krävs för att åstadkomma denna produktion.

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

([12]) Absorptionsförmågans inverkan på innovationen kan ge tjänsteföretag hållbara konkurrensfördelar.

3.2 Detta styrks av en studie av Genz m.fl. (2019) ([13]), som visar på att företags investeringar i digital teknik i Tyskland har haft en positiv inverkan på lönerna, både inom kunskapsintensiv tillverkningsindustri (t.ex. bil- och maskintillverkare) och inom icke kunskapsintensiva tjänstesektorer (t.ex. grossister och restauranger). Det är i första hand företagens investeringar som främjar ökad arbetsproduktivitet. Om företagen inte investerar tillräckligt i produktinnovation eller förbättrad produktivitet kommer de inte att kunna klättra i värdekedjan och behålla sin konkurrenskraft ([14]).

3.3 Regeringar spelar en nyckelroll i att öka produktiviteten genom offentliga investeringar i teknik, fysiskt kapital och humankapital samt genom stödsystem som syftar till att förbättra produktiviteten i små och medelstora företag, där den fackliga representationen är begränsad. Fackföreningarna å sin sida bidrar på ett avgörande sätt till arbetsproduktiviteten genom mekanismer till vilka endast de kan bidra, nämligen kollektivförhandlingar och/eller branschöverenskommelser, vilka omfattar andra centrala aspekter utöver löneförhandlingar. De kan dessutom påverka den politiska inriktningen genom att styra politiken mot ekonomisk verksamhet med högre förädlingsvärde. Fackföreningarna förenar dessutom, genom sin utformning, de enskilda arbetstagarnas styrka genom kollektivförhandlingar och kollektiva åtgärder. Genom detta kan de påverka arbetsmarknadens dynamik på ett sätt som gynnar konkurrenskraftiga marknader. Genom förhandlingar kan fackföreningar stödja företagens strategier genom att samordna företagens och arbetstagarnas intressen, särskilt genom att underlätta innovation på arbetsplatsen, vilket i sin tur kan höja arbetsproduktiviteten. I detta sammanhang anser EESK att den sociala dialogen kan utvidgas till att omfatta utformningen av nya arbetsmodeller som främjar innovation, såsom samarbetsbaserade teamstrukturer, flexibel arbetstid och initiativ för delat ledarskap. Fackföreningarna skulle kunna förespråka inkluderande experiment med sådana modeller.

3.4 Kommittén anser att fackföreningarna skulle kunna medverka vid fastställandet av sektorsspecifika riktmärken för produktivitet och prestationsindikationer. Deras medverkan bidrar till att säkerställa att indikatorerna tar fasta på kvalitetsarbete, innovation och hållbara affärsmetoder, snarare än kortsiktiga kostnadsbesparingar. Ett ramverk för produktivitetsjämförelser skulle kunna omfatta aspekter såsom avkastningen på utbildning och produktionen per arbetstimme, uppdelat per sektor.

3.5 Arbetsplatser där arbetstagarna har större möjligheter att komma till tals, genom att de har en roll i hur företaget styrs ([15]), tenderar att ha lägre personalomsättning, vilket minskar de relaterade kostnaderna för företagen, samtidigt som det säkerställer att arbetstagarna får ersättning i enlighet med det värde de tillför. Genom kollektivförhandlingar kan marknadsmisslyckanden korrigeras, inkomstskillnader minskas och den ekonomiska tillväxten främjas.

3.6 Forskning visar att det positiva sambandet mellan produktivitet och arbetstagarnas inflytande är starkare när arbetstagarna har ett direkt medbestämmande i företagens beslut ([16]). Arbetstagarnas bidrag till beslutsfattandet kan ha en tydlig och positiv effekt på företagens produktivitet. Detta tycks även gälla när arbetstagarna uttrycker sina synpunkter genom andra former av delaktighet, till exempel genom någon form av samägande som sammanför arbetstagarnas och företagens intressen. Att åter väcka intresset för arbetstagarrepresentation – genom informationsutbyte och gedigna samråd med arbetstagarna – kan vara ett sätt för företag att öka produktionen samtidigt som arbetstagarnas intressen främjas.

3.7 Minst lika relevant är den roll som företagsråd spelar. Enligt en studie ([17]) från Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (Eurofound) har anställda i företag med företagsråd högre arbetstillfredsställelse, högre löner och större anställningstrygghet än anställda i företag utan sådana råd. Detta utgör ett starkt argument till stöd för den europeiska sociala modellen, där representativ arbetstagarmedverkan, socialt partnerskap och höga normer för arbetsvillkor spelar en avgörande roll.

([13]) S. Genz, M. Janser, och F. Lehmer (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, s. 483–521, https://www.degruyterbrill.com/document/doi/10.1515/jbnst-2017-0161/html.

([14]) *Financial Times*, 20.3.2025, ”Italy’s paper hub loses its story, page by page”.

([15]) Internationella arbetsorganisationen har uppmanat sina medlemsländer att främja systemet för arbetstagarmedverkan i företagsledning.

([16]) ”How Unions Can Increase Firm Productivity and Strengthen Economic Growth”, Kate Bahn och Joe Peck, 6.9.2023.

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

3.8 Utöver att främja produktiviteten genom att ge arbetstagare möjlighet att delta i beslutsfattandet på arbetsplatsen, kan fackföreningar även förbättra företagens resultat genom att bidra till att behålla erfarna arbetstagare, som skulle kunna vara mer produktiva. Fackligt anslutna arbetstagare har en lägre benägenhet att byta jobb. Detta bidrar i sin tur till den stabilitet som krävs för investeringar i det humankapital och den utbildning som är avgörande för att öka produktiviteten.

3.9 Fackföreningar skulle också kunna vara en del av lösningen för att minska höga frånvaronivåer ([18]), som innebär betydande kostnader för både företag och offentliga finanser. Genom kollektivförhandlingar och samarbete på arbetsplatsen kan fackföreningarna bidra till att åtgärda de grundläggande orsakerna till frånvaro.

3.10 Kollektivförhandlingar kan bidra till ökad produktivitet genom att främja en positiv och stödjande arbetsmiljö, erkänna arbetstagarnas värde och uppmuntra till samarbete och innovation, inklusive införandet av arbetstagarcentrerade digitala metoder och artificiell intelligens på arbetsplatsen. Allt detta är av stor betydelse, särskilt i ett mycket utmanande ekonomiskt läge.

3.11 Kommittén rekommenderar också ett närmare samarbete mellan fackföreningar och företag i utformningen och genomförandet av kontinuerliga utbildnings- och kompetensutvecklingsprogram, särskilt inom sektorer som genomgår tekniska omvandlingar. Deras medverkan säkerställer att arbetstagarnas kompetens motsvarar företagens behov och arbetsmarknadens utveckling. Detta är också relevant på en arbetsmarknad som kännetecknas av en åldrande arbetskraft. Laglig migration för att ta itu med bristen på arbetskraft, fylla kompetensluckor och öka den ekonomiska tillväxten är en del av lösningen, men lämpliga arbetsvillkor måste säkerställas i alla medlemsstater.

3.12 Fackföreningarna kan dessutom spela en stödjande roll i program som främjar frivillig rörlighet för arbetslösa arbetstagare till regioner med arbetskraftsbrist, bland annat genom mobilitetsavtal, bostadsstöd och erkännande av kvalifikationer, samtidigt som goda arbetsvillkor säkerställs.

3.13 Det är väl belagt att fackföreningar har en positiv och betydande inverkan på lönerna. Facklig anslutning är särskilt vanligt bland arbetstagare med lägre formell utbildning. Detta bidrar till att stimulera näringsverksamheten, eftersom låginkomsttagare tenderar att använda en större andel av sin inkomst till konsumtion. Utöver de positiva effekterna inom företagen, såsom högre produktivitet och lägre personalomsättning, medför denna makroekonomiska effekt i slutändan även fördelar för företagen, som kan ta del av vinsterna från ökad produktivitet och ökad tillväxt. I stället för att betrakta arbetstagarnas och företagens intressen som oförenliga, kan en samordning av dessa genom kollektivförhandlingar förbättra företagets resultat och gynna ekonomin i stort. Kommittén bekräftar att social dialog och kollektivförhandlingar, med fackföreningarnas deltagande och medverkan, kan bidra till att öka produktiviteten och höja lönerna. Kollektivförhandlingsprocessen bör dessutom ta fasta på hur produktiva investeringar och ny teknik påverkar arbetstagarna, deras utbildning och kompetensutveckling, branschutvecklingen, bekämpningen av frånvaro, livskvaliteten och de allmänna arbetsvillkoren.

3.14 Slutligen betonar kommittén att direktivet om tillräckliga minimilöner syftar till att förbättra arbets- och levnadsvillkor i unionen och främja kollektivförhandlingar om lönesättning. Som tidigare nämnts kan kollektivförhandlingar som är samordnade med företagens strategier bidra till förbättra arbetsproduktiviteten och underlätta innovation på arbetsplatsen. De kan även stödja omskolning av arbetstagare, särskilt äldre, och höja deras produktivitet.

Bryssel den 16 juli 2025.

Oliver RÖPKE
Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs ordförande

([18]) Enligt uppgifter från Tysklands federala statistikmyndighet var tyska anställda i genomsnitt sjukskrivna i 15,1 arbetsdagar under 2023, en ökning med 4 dagar jämfört med 2021.