C/2025/5139

28.10.2025

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamus

Ametiühingute roll tootlikkuse suurendamisel

(omaalgatuslik arvamus)

(C/2025/5139)

Raportöör: **Philip VON BROCKDORFF**

Täiskogu otsus	27.2.2025
Õiguslik alus	kodukorra artikli 52 lõige 2
Vastutav sektsioon	majandus- ja rahaliidu ning majandusliku ja sotsiaalse ühtekuuluvuse sektsioon
Vastuvõtmine sektsioonis	4.7.2025
Vastuvõtmine täiskogus	16.7.2025
Täiskogu istungjärk nr	598
Hääletuse tulemus (poolt/vastu/erapooletuid)	156/5/3

1. Järeldused ja soovitused

1.1. Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee (edaspidi „komitee“) soovitab tungivalt teha tootlikke investeeringuid kapitali, tehnoloogiasse ja inimkapitali, sest need aitaksid omakorda suurendada tööviljakust. Sellised investeeringud aitaksid kiirendada tootlikkuse kasvu ja jõuda aja jooksul samale tootlikkuse tasemele nagu USAs. Samas tunnistab komitee, et enamik Euroopa Liidu ettevõtjaid on väikesed ja keskmise suurusega ettevõtjad (VKE), kus ametiühingute esindatus on piiratud. Komitee pooldab valitsuse toetust, näiteks strateegilist nõustamist ja suutlikkuse suurendamise toetust, et parandada VKEde tootlikkust.

1.2. Ametiühingutel on oluline roll tööviljakuses mehhanismide kaudu, mille abil ainult nemad saavad kaasa aidata, nimelt kollektiivläbirääkimiste ja/või sektoripõhiste kokkulepete kaudu, ning eelkõige töökohal innovatsiooni hõlbustamise kaudu, mis omakorda võib suurendada tööviljakust. Seega leiab komitee, et kollektiivläbirääkimisi ja sotsiaaldialoogi võiks laiendada innovatsiooni edendavate uute töömudelite väljatöötamisele, nagu koostööpõhised meeskonnastruktuurid, tööaja paindlikkus ja ühise juhtimise algatused.

1.3. Komitee on seisukohal, et ametiühingud võiks kaasata sektoripõhiste tootlikkuse võrdlusaluste ja tulemusnäitajate kehtestamisse. Nende panus tagab, et näitajad kajastavad pigem kvaliteetset tööd, innovatsiooni ja kestlikke äritavasid kui lühiajalist kulude kärpimist.

1.4. Komitee ärgitab tugevdama töötajate häält töökohal töötajatega teabe jagamise ja tulemusliku konsulteerimise kaudu, kooskõlas kehtivate riiklike õigusaktide ja tavadega, mõjutamata ettevõtete otsustusvõimet. Kuigi mõnes ELi riigis on kasutusel ühisjuhtimine või töötajate esindajate osalemine ettevõtete juhtimisstruktuurides ja see võiks teistele eeskuju anda, tuleks säilitada äriühingute, sealhulgas VKEde vastutustundlik juhtimine.

1.5. Komitee toob esile töönõukogud, mis võivad aidata saavutada suuremat tööga rahulolu, kõrgemaid palku ja suuremat töökohtade stabiilsust võrreldes ettevõtetega, kus ei ole töönõukogusid.

1.6. Lisaks tootlikkuse toetamisele selle abil, et töötajatel lubatakse anda panus töökohal otsuste tegemisse, varustades neid vajaliku teabega ja nendega tulemuslikult konsulteerides, võivad ametiühingud parandada ka äritulemusi, aidates ettevõtjatel hoida kogenud töötajaid, kes võivad olla tootlikumad. See toetab stabiilsust, mis on vajalik investeeringuteks ettevõtjaspetsiifilisse inimkapitali ja koolitusse, mida on vaja tootlikkuse suurendamiseks.

1.7. Ametiühingud võiksid samuti olla osa võrrandist, mille abil vähendada praegust kõrget töölt puudumise määra, sest töölt puudumise kõrge määr tekitab ettevõtjatele ja riigi rahandusele märkimisväärseid kulusid. Kollektiivläbirääkimiste ja töökohal tehtava koostöö kaudu saavad ametiühingud aidata tegeleda töölt puudumise algpõhjustega.

1.8. Komitee arvates võivad kollektiivläbirääkimised aidata suurendada tootlikkust, sest need edendavad positiivset ja toetavat töökeskkonda, tunnustavad töötajate väärtust ning soodustavad koostööd ja innovatsiooni, sh töötajakesksete digimeetodite ja tehisintellekti rakendamist töökohal.

1.9. Komitee soovitab ka tihedamat koostööd ametiühingute ja ettevõtjate vahel jätkukoolituse ja oskuste täiendamise programmide ühisel kavandamisel ja rakendamisel, eelkõige sektorites, kus toimuvad tehnoloogilised muutused.

1.10. Ametiühingutel võiks olla ka toetav roll kavades, millega soodustatakse töötute töötajate vabatahtlikku liikuvust tööjõupuudusega piirkondadesse, kasutades ka liikuvuslepinguid, eluasemetoetusi ja kvalifikatsioonide tunnustamist ning tagades samal ajal õiglased töötingimused.

1.11. Komitee kinnitab veel kord, et sotsiaaldialoog ja kollektiivläbirääkimised võivad aidata suurendada tootlikkust ja tõsta palku ametiühingute osalemise ja kaasamise kaudu kehtivate riiklike eeskirjade ja tavade kohaselt. Lisaks võiks kollektiivläbirääkimistel võtta arvesse ka seda, kuidas tootlikud investeeringud ja uued tehnoloogiad töötajaid töökohal mõjutavad.

1.12. Komitee toonitab ka, et piisava miinimumpalga direktiivi eesmärk on parandada elu- ja töötingimusi liidus ning edendada kollektiivläbirääkimisi palgakujundamise üle.

2. **Üldised märkused**

2.1. Draghi ja Letta aruannetes järeldatakse muu hulgas, et EL kaotab praegu USA ja Hiinaga võrreldes oma konkurentsieelist. Selle ühe peamise põhjusena mainitakse erisuguseid, kuid suurenevaid kulusid, sealhulgas palku. Alates 2022. aastast on palkade arengut suuresti mõjutanud inflatsioon ja üha keerulisem majanduskliima. Kõrgetest energia- ja toiduhindadest tingitud inflatsiooni kiirenemine 2022. aastal tõi kaasa nominaalpalkade hilise tõusu, mille tagajärjel vähenes märkimisväärselt reaalpalk ja kodumajapidamiste ostujõud ([1]).

2.2. Viimase kahe aasta jooksul on nominaalpalk ELis tõusnud, et osaliselt kompenseerida kõrgemaid hindu. Nominaalne tasu töötaja kohta kasvas 2023. aastal 6,1 %ni, kuid kasv aeglustus 2024. aastal. 2024. aasta esimeses kvartalis jõudis see eelnenud aastaga võrreldes 5,6 %ni, kuid 2024. aasta järgmistes kvartalites oli kasv üha aeglasem, sest inflatsioon aeglustus ([2]).

2.3. Läbiräägitud palkade kasv on olnud palgadünaamika peamine tõukejõud ja nagu eeldati, oli see kasv vajalik ostujõu vähenemise kompenseerimiseks, nagu on selgitatud eespool punktis 2.1. Läbiräägitud palgad on loomulikult tööandjate ja ametiühingute vahel sõlmitud palgaläbirääkimiste ning kokkulepete tulemus. Euroopa Komisjoni 2024. aasta sügise majandusprognoosi kohaselt peaks nominaalne tasu töötaja kohta 2025. aastal suurenema 3,5 %. See on suurem kui 2013.–2019. aastal registreeritud keskmine kasv (1,8 %) ja kajastab ametiühingute õigustatud nõudmist kompenseerida 2022. ja 2023. aasta kõrget inflatsioonimäära ([3]). Inflatsiooni aeglustumise ja väga keerulise majanduskeskkonna tõttu on oodatav kasv 2025. aastal märkimisväärselt väiksem kui 2023. aastal (6,1 %).

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

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

([3]) Pinged tööturul on samuti avaldanud survet palkade tõstmiseks.

2.4. Tuleb märkida, et hoolimata nominaalpalga kiirest kasvust 2023. aastal ja võttes arvesse märkimisväärseid erinevusi liikmesriikide vahel, oli keskmine reaalpalk ([4]) 2024. aastal 1,1 % madalam kui enne pandeemiat. Erinevus reaalpalga muutuses (%) võrreldes pandeemiaeelse tasemega (2019) oli eriti suur Itaalias, Kreekas (kus nominaalpalga kasv oli aeglane) ning Tšehhis (kus inflatsioon oli väga kõrge), Saksamaal, Prantsusmaal ja Soomes ([5]). Eeldatavalt peaksid 2025. aastal nominaalpalga ja reaalpalga kasv üksteisele lähenema, mis tähendab, et töötajate tasu peaks katma inflatsioonist tingitud hinnatõusu.

2.5. ELis oli tööjõutulu osakaal sisemajanduse koguproduktist (SKP) 2004. aastal 58,9 % ja jõudis haripunkti – 60 %ni 2009. aastal. See suhtarv langes 2021. aastal 57 %-le, mis on madalaim näitaja alates 2004. aastast ([6]). Seda kinnitab ka komisjon 2024. aasta ülevaade Euroopa tööturu ja palkade arengu kohta ([7]). Ülevaates järeldatakse, et viimase kahe aastakümne jooksul on tööjõu osakaal tsükliliste kõikumiste tõttu vähenenud (ehkki mitte palju). Tööjõu osakaal on see osa riigi sissetulekust, mis on eraldatud töötajatele tasuna. Selle languse põhjustasid tõenäoliselt tsüklilised kõikumised ELi majanduses ning see on seletatav asjaoluga, et palkadel ja tööhõivel võtab tööturgude jäikuse tõttu aega, et tsükliliste kõikumistega kohaneda. Majanduslanguse ajal tööjõu osakaal tavaliselt suureneb ja majanduse elavnemise ajal väheneb. Nii juhtus 2009. aasta suure majanduslanguse ajal ja 2020. aasta majanduskriisi ajal pärast COVID-19 puhangut.

2.6. Samuti on oluline uurida, kuidas eeldatav palgadünaamika seostub inflatsioonisurvega lühiajalises perspektiivis. Komisjoni sõnul ei ole palgadünaamika põhjustanud inflatsioonisurvet. Samas tuntakse mõnes liikmesriigis, sealhulgas Kesk- ja Ida-Euroopas, jätkuvalt muret konkurentsivõime pärast. Seal kutsutakse üles mikrotasandil hindama palgatõusu mõju konkurentsivõimele. Loomulikult ei saa välistada, et ettevõtjad kohandavad hindu, et katta osa hiljutistest palgatõusudest. Kuid nagu energiakriisi haripunktis, teenisid ettevõtjad suuremat ühiku kohta arvestatavat kasumit. See suurem kasum ([8]) toimis puhvrina ja leevendas inflatsioonisurvet, mis võis tuleneda palgatõusust. Mõnes sektoris suurenes ettevõtjate kasum energiakriisi tõttu märkimisväärselt: 51,3 %-lt SKPst 2021. aastal 53,2 %-le SKPst 2022. aastal ([9]). Kuid kasum hakkas 2023. aastal langema ja peaks 2024. aastal jätkuvalt vähenema, kuigi jääb kõrgeks.

2.7. Kui analüüsida kulupõhist konkurentsivõimet (ja võrrelda seda USA omaga), mida tavaliselt mõõdetakse tööjõu ühikukuluna, st nominaalse tasu ja tootlikkuse suhet, on tööjõu ühikukulu ELis kasvanud peaaegu samal määral kui USAs, umbes 15–17 %. Konkurentsivõime puhul ei ole küsimus tingimata kuludes, millest osa on tööjõukulud, vaid asjaolus, et tootlikkus on ELis USAga võrreldes kasvanud aeglasemalt (2019.–2023. aastal ELis 0,7 % ja USAs 6,4 %). Teisest küljest oli nominaaltasu kasv ELis 2019.–2023. aastal 15,9 %, samas kui USAs oli see 20,5 %.

3. **Üldised märkused ja soovitused**

3.1. Kui tahame, et tootlikkus kasvaks ELis vähemalt sama kiiresti kui USAs, nagu on osutatud eespool punktis 2.5, peab EL tegema suuri investeeringuid kapitali, tehnoloogiasse ja inimkapitali. Samal ajal on vaja teha jõupingutusi ka tööviljakuse ([10]) suurendamiseks, mis on suuresti tingitud investeeringutest kapitali, tehnoloogia arengusse ja inimkapitali. Arvestades, et tööviljakus jääb 2025. aastal eeldatavasti struktuurselt madalaks (0,9 %) ([11]), võib tootlikkuse suurendamine ([12]) anda võimaluse suurendada ELis jätkusuutlikult palku veelgi rohkem (parema tööviljakuse kaudu). Teises osas esitatud tõendite põhjal võivad nii tootlikkus kui ka palgad samal ajal suureneda, ilma et see avaldaks negatiivset mõju konkurentsivõimele.

([4]) Reaalpalk on palga väärtus ostujõu alusel. Nominaalpalk on lihtsalt palga rahaline väärtus, samas kui reaalpalk on nominaalpalk, mida kohandatakse, et võtta arvesse hinnainflatsiooni, mis vähendab nominaalpalga ostujõudu.

([5]) „Labour Market and Wage Developments in Europe“, Annual Review 2024, Euroopa Komisjon: 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, Euroopa Komisjon.

([8]) Unit profits approximate corporate profits as the difference between gross value added and compensation of employees. See määratlus hõlmab tegevuse koguülejääki ja segatulu reaalse SKP ühiku kohta.

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

([10]) Tööviljakus on näitaja, mis võrdleb majandustoodangut selle toodangu tootmiseks vajaliku tööjõu hulgaga.

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

([12]) Absorptsioonivõime mõju innovatsioonile võib anda teenuseid osutavatele ettevõtjatele püsivaid konkurentsieeliseid.

3.2. Selle kohta on tõendeid esitatud 2019. aasta uuringus (Genz *et al.*) ([13]), milles leiti, et ettevõtjate investeeringud digitehnoloogiasse Saksamaal on positiivselt mõjutanud töötajate palku nii teadmistepõhises tootmises (nt auto- ja masinatootjad) kui ka muudes teenustes (nt hulgimüüjad ja restoranid). Eelkõige suurendavad tööviljakust ettevõtjate investeeringud. Kui ettevõtjad ei investeeri piisavalt tooteuuendusse või tootlikkuse suurendamisse, ei suuda nad väärtusahelas ülespoole liikuda ega jääda konkurentsivõimeliseks ([14]).

3.3. Valitsustel on oluline roll tootlikkuse suurendamisel, sest nad teevad avaliku sektori kulutusi tehnoloogiale, füüsilisele kapitalile ja inimkapitalile ning rakendavad toetuskavu, et suurendada tootlikkust VKEdes, kus ametiühingute esindatus on piiratud. Ametiühingutel on teisalt oluline roll tööviljakuses mehhanismide kaudu, mille abil ainult nemad saavad kaasa aidata, nimelt kollektiivläbirääkimiste ja/või sektoripõhiste kokkulepete kaudu, mis hõlmavad lisaks palgaläbirääkimistele ka muid olulisi aspekte. Samuti võivad nad mõjutada poliitika suunda, juhtides selle suurema lisandväärtusega majandustegevuse poole. Lisaks on ametiühingute kui selliste ülesanne ühendada kollektiivläbirääkimiste ja kollektiivse tegutsemise kaudu individuaalsete töötajate mõjuvõim. Seda tehes võivad nad kujundada tööturu dünaamikat, et toetada konkurentsivõimelisi turge. Läbirääkimiste kaudu saavad ametiühingud toetada äristrateegiaid, viies ettevõtjate huvid kooskõlla töötajate huvidega, eelkõige võidakse hõlbustada töökohal innovatsiooni, mis omakorda suurendab tööviljakust. Seega leiab komitee, et sotsiaaldialoogi võiks laiendada selliste innovatsiooni edendavate uute töömudelite väljatöötamisele, nagu koostööpõhised meeskonnastruktuurid, tööaja paindlikkus ja ühise juhtimise algatused. Ametiühingud võiksid propageerida kaasavaid eksperimente selliste mudelitega.

3.4. Komitee on seisukohal, et ametiühingud võiks kaasata sektoripõhiste tootlikkuse võrdlusaluste ja tulemusnäitajate kehtestamisse. Nende panus tagab, et näitajad kajastavad pigem kvaliteetset tööd, innovatsiooni ja kestlikke äritavasid kui lühiajalist kulude kärpimist. Tootlikkuse võrdlusraamistik võiks hõlmata selliseid aspekte nagu koolitustasuvus ja toodang töötunni kohta sektorite kaupa.

3.5. Kui töökohal on töötajate hääl tugevam tänu sellele, et töötajatel on roll ettevõtte juhtimises ([15]), on ettevõttes tavaliselt väiksem tööjõu voolavus: see vähendab ettevõtjate seonduvaid kulusid ja tagab samas, et töötajatele makstakse tasu, mis vastab nende panusele. Kollektiivläbirääkimiste abil saab kõrvaldada turutõrkeid, vähendada sissetulekute ebavõrdsust ja toetada majanduskasvu.

3.6. Mõnes uuringus leitakse, et positiivne seos ühelt poolt tootlikkuse ja teiselt poolt töötajate vahel, kes saavad end kuuldavaks teha, on ilmsem, kui töötajatel on otsene sõnaõigus ettevõtte otsuste tegemisel ([16]). Töötajate panusel otsustamisse võib olla märkimisväärne ja positiivne mõju ettevõtete tootlikkusele. See näib olevat nii ka siis, kui töötajad väljendavad oma seisukohti muude kanalite kaudu, näiteks teatud liiki kaasomandi kaudu, mis viib töötajate huvid kooskõlla ärihuvidega. Huvi taaselavdamine töötajate esindusõiguse vastu töötajatega teabe jagamise ja tulemusliku konsulteerimise kaudu võib olla viis, kuidas ettevõtjad saaksid suurendada oma toodangut ja edendada samal ajal töötajate huve.

3.7. Sama oluline on ka töönõukogude roll. Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Sihtasutuse uuringus ([17]) leiti, et töönõukogudega ettevõtjate töötajad näitavad suuremat rahulolu tööga, nende palgad on suuremad ja nende töö stabiilsem kui ilma töönõukogudeta ettevõtjate töötajatel. Neid järeldusi saab kasutada tugeva argumendina Euroopa sotsiaalse mudeli kasuks, milles töötajate esinduslikul osalemisel, sotsiaalsel partnerlusel ja kõrgetel töötingimuste standarditel on oluline roll.

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

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

([15]) Rahvusvaheline Tööorganisatsioon on julgustanud liikmesriike edendama töötajate osalemist juhtimises.

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

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

3.8. Lisaks tootlikkuse toetamisele selle abil, et töötajatel lubatakse teha otsuseid töökohal, võivad ametiühingud parandada ka äritulemusi, aidates ettevõtjatel hoida kogenud töötajaid, kes võivad olla tootlikumad. Ametiühingutesse kuuluvad töötajad lahkuvad oma töölt vähem tõenäoliselt. See toetab omakorda stabiilsust, mis on vajalik investeeringuteks ettevõtjaspetsiifilisse inimkapitali ja koolitusse, mida on vaja tootlikkuse suurendamiseks.

3.9. Ametiühingud võiksid samuti olla osa võrrandist, mille eesmärk on vähendada praegust kõrget töölt puudumise ([18]) määra, sest töölt puudumise kõrge määr tekitab ettevõtjatele ja riigi rahandusele märkimisväärseid kulusid. Kollektiivläbirääkimiste ja töökohal tehtava koostöö kaudu saavad ametiühingud aidata tegeleda töölt puudumise algpõhjustega.

3.10. Kollektiivläbirääkimised võivad aidata suurendada tootlikkust, sest need edendavad positiivset ja toetavat töökeskkonda, tunnustavad töötajate väärtust ning soodustavad koostööd ja innovatsiooni, sh töötajakesksete digimeetodite ja tehisintellekti rakendamist töökohal. Kõik see on äärmiselt oluline, eriti väga keerulises majanduskeskkonnas.

3.11. Komitee soovitab ka tihedamat koostööd ametiühingute ja ettevõtjate vahel jätkukoolituse ja oskuste täiendamise programmide ühisel kavandamisel ja rakendamisel, eelkõige sektorites, kus toimuvad tehnoloogilised muutused. Nende kaasamine tagab töötajate oskuste vastavusse viimise ettevõtjate vajaduste ja tööturu suundumustega. See on oluline ka tööturul, mida iseloomustab vananev tööjõud. Seaduslik ränne tööjõupuuduse vähendamiseks, oskuste nappuse kõrvaldamiseks ja majanduskasvu hoogustamiseks on osa lahendusest, kuid kõigis liikmesriikides tuleb tagada nõuetekohased töötingimused.

3.12. Ametiühingutel võiks olla ka toetav roll kavades, millega soodustatakse töötute töötajate vabatahtlikku liikuvust tööjõupuudusega piirkondadesse, kasutades ka liikuvuslepinguid, eluasemetoetusi ja kvalifikatsioonide tunnustamist ning tagades samal ajal õiglased töötingimused.

3.13. Ametiühingutel on palkadele positiivne ja märkimisväärne mõju, mis on hästi tõestatud. Eelkõige on ametiühingusse kuulumine sagedane töötajate hulgas, kellel on vähem formaalharidust. See aitab elavdada majandustegevust, sest väiksema sissetulekuga töötajad kulutavad tarbimisele tavaliselt suurema osa oma sissetulekust. Lisaks positiivsele mõjule ettevõtetes, nagu suurem tootlikkus ja väiksem tööjõu voolavus, toob see makromajanduslik mõju lõppkokkuvõttes kasu ka ettevõtjatele, sest nad saavad osa suuremast tootlikkusest ja kiiremast majanduskasvust. Kui selle asemel, et pidada töötajate huve olemuslikult ärihuvidega vastuolus olevaks, neid kollektiivläbirääkimiste protsessi kaudu kooskõlastada, võib see parandada ettevõtjate tulemusi ja tuua kasu majandusele laiemalt. Komitee kinnitab veel kord, et sotsiaaldialoog ja kollektiivläbirääkimised võivad aidata suurendada tootlikkust ja tõsta palku ametiühingute osalemise ja kaasamise kaudu. Lisaks võiks kollektiivläbirääkimistel arvesse võtta ka seda, kuidas tootlikud investeeringud ja uued tehnoloogiad mõjutavad töötajaid, töötajate koolitust ja oskuste arendamist, tööstuse arengut, võitlust töölt puudumise vastu, elukvaliteeti ja üldisi töötingimusi.

3.14. Komitee toonitab ka, et piisava miinimumpalga direktiivi eesmärk on parandada elu- ja töötingimusi liidus ja edendada kollektiivläbirääkimisi palgakujundamise üle. Nagu eespool mainitud, võivad äristrateegiatega kooskõlas olevad kollektiivläbirääkimised aidata suurendada tööviljakust ja hõlbustada innovatsiooni töökohal. Samuti võivad need toetada töötajate, eelkõige vanemaealiste töötajate ümberõpet ja suurendada nende tootlikkust.

Brüssel, 16. juuli 2025

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee
president
Oliver RÖPKE

([18]) Saksamaa föderaalse statistikaameti andmetel olid Saksamaa töötajad 2023. aastal haiguspuhkusel keskmiselt 15,1 tööpäeva, mis on 4 päeva rohkem kui 2021. aastal.