C/2025/5139

28.10.2025

Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto

Ammattijärjestöjen rooli tuottavuuden parantamisessa

(oma-aloitteinen lausunto)

(C/2025/5139)

Esittelijä: **Philip VON BROCKDORFF**

Komitean täysistunnon päätös	27.2.2025
Oikeusperusta	työjärjestyksen 52 artiklan 2 kohta
Vastaava jaosto	”talous- ja rahaliitto, taloudellinen ja sosiaalinen yhteenkuuluvuus”
Hyväksyminen jaostossa	4.7.2025
Hyväksyminen täysistunnossa	16.7.2025
Täysistunnon numero	598
Äänestystulos (puolesta / vastaan / pidättyi äänestämästä)	156/5/3

1. Päätelmät ja suositukset

1.1 Euroopan talous- ja sosiaalikomitea (ETSK) suosittaa painokkaasti tuottavia investointeja pääomaan, teknologiaan ja inhimilliseen pääomaan, mikä puolestaan auttaisi lisäämään työn tuottavuutta. Nämä investoinnit auttaisivat lisäämään tuottavuuden kasvua ja saavuttamaan ajan mittaan saman tuottavuuden tason kuin Yhdysvalloissa. ETSK myöntää kuitenkin, että useimmat yritykset kaikkialla EU:ssa ovat pk-yrityksiä, joissa ammattijärjestöjen edustus on vähäistä. ETSK kannattaa valtion tukea, kuten strategista neuvontaa ja valmiuksien kehittämisen tukemista, pk-yritysten tuottavuuden lisäämiseksi.

1.2 Ammattijärjestöt ovat tärkeässä asemassa työn tuottavuuden lisäämisessä sellaisten mekanismien kautta, joihin vain ne voivat vaikuttaa, kuten työehtosopimusneuvottelut ja/tai alakohtaiset sopimukset, ja erityisesti helpottaessaan innovointia työpaikoilla, mikä puolestaan voi parantaa työn tuottavuutta. Tässä yhteydessä ETSK katsoo, että työehtosopimusneuvottelut ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu voitaisiin laajentaa koskemaan uusien innovointia edistävien työmallien suunnittelua, kuten yhteistyöhön perustuvia tiimirakenteita, työajan joustavuutta ja jaetun johtajuuden aloitteita.

1.3 ETSK katsoo, että ammattijärjestöt voisivat olla mukana asettamassa alakohtaisia tuottavuuden vertailuarvoja ja tulosindikaattoreita. Niiden panos varmistaa, että mittarit heijastavat laatutyötä, innovointia ja kestäviä liiketoiminta-käytäntöjä lyhyen aikavälin kustannusten leikkaamisen sijaan.

1.4 ETSK kannustaa vahvistamaan työntekijöiden ääntä työpaikalla kansallisen lainsäädännön ja käytäntöjen mukaisen tietojen jakamisen ja työntekijöiden tehokkaan kuulemisen pohjalta ilman että näin vaikutetaan yritysten kykyyn tehdä päätöksiä. Vaikka yhteishallinto tai työntekijöiden edustajien osallistuminen yritysten hallintorakenteisiin on tehokasta joissakin EU-maissa ja voi toimia mallina muille, yritystoiminnan vastuullinen hallinnointi olisi jätettävä yritysten, myös pk-yritysten, johdolle.

1.5 ETSK korostaa työpaikkaneuvostojen roolia, sillä ne voivat auttaa saavuttamaan paremman työtyytyväisyyden, korkeammat palkat sekä paremman työpaikkojen vakauden verrattuna yrityksiin, joissa ei ole työpaikkaneuvostoja.

1.6 Sen lisäksi, että ammattijärjestöt tukevat tuottavuutta tarjoamalla työntekijöille tarvittavaa tietoa ja tilaisuuksia tehokkaaseen kuulemiseen ja antamalla heille näin mahdollisuuden myötävaikuttaa työpaikan päätöksentekoon, ne voivat myös parantaa liiketoiminnan tuloksia auttamalla yrityksiä pitämään kiinni kokeneista työntekijöistä, jotka voivat olla tuottavampia. Tämä edistää sellaista vakautta, joka mahdollistaa investoinnit yrityskohtaiseen inhimilliseen pääomaan ja koulutukseen, joita tarvitaan tuottavuuden parantamiseksi.

1.7 Ammattijärjestöt voisivat myös olla osa ratkaisua, jolla vähennetään suurta poissaolojen määrää, koska suuri poissaolojen määrä aiheuttaa huomattavia kustannuksia yrityksille ja julkiselle taloudelle. Työehtosopimusneuvottelujen ja työpaikoilla tehtävän yhteistyön avulla ammattijärjestöt voivat auttaa puuttumaan poissaolojen perimmäisiin syihin.

1.8 ETSK katsoo, että työehtosopimusneuvottelut voivat parantaa tuottavuutta edistämällä myönteistä ja kannustavaa työympäristöä, tunnustamalla työntekijöiden arvon ja kannustamalla yhteistyöhön ja innovointiin, mukaan lukien työntekijäkeskeisten digitaalisten menetelmien ja tekoälyn soveltaminen työpaikalla.

1.9 ETSK suosittelee myös ammattijärjestöjen ja yritysten tiiviimpää yhteistyötä jatko- ja täydennyskoulutusohjelmien yhteissuunnittelussa ja täytäntöönpanossa erityisesti aloilla, jotka käyvät läpi teknologista muutosta.

1.10 Ammattijärjestöillä voisi myös olla kannustava rooli järjestelmissä, joilla edistetään työttömien työntekijöiden vapaaehtoista liikkuvuutta työvoimapulasta kärsiville alueille muun muassa liikkuvuussopimusten, asumistuen ja tutkintojen tunnustamisen avulla samalla kun varmistetaan oikeudenmukaiset työolot ja -ehdot.

1.11 ETSK vahvistaa, että työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja työehtosopimusneuvottelut voivat auttaa lisäämään tuottavuutta ja nostamaan palkkoja kansallisten sääntöjen ja käytäntöjen mukaisesti tapahtuvan ammattijärjestöjen osallistumisen ja osallistamisen ansiosta. Lisäksi työehtosopimusneuvotteluissa voitaisiin ottaa huomioon, miten tuottavat investoinnit ja uudet teknologiat vaikuttavat työntekijöihin työpaikalla.

1.12 ETSK painottaa, että riittävistä vähimmäispalkoista annetulla direktiivillä pyritään kohentamaan elinoloja sekä työoloja ja -ehtoja unionissa ja edistämään palkanmääritystä koskevia työehtosopimusneuvotteluja.

2. **Yleistä**

2.1 Draghin ja Lettan raporteissa todetaan muun muassa, että EU on menettämässä kilpailullista etulyöntiasemaansa Yhdysvaltoihin ja Kiinaan verrattuna. Tähän on monia syitä, mutta kasvavat kustannukset palkat mukaan lukien mainitaan yhtenä tärkeimmistä syistä. Palkkojen kehitystä vuodesta 2022 alkaen ovat muokanneet suurelta osin inflaatio ja yhä vaikeampi taloustilanne. Energian ja elintarvikkeiden korkeiden hintojen aiheuttama inflaatiopiikki vuonna 2022 johti viiveellä tapahtuneeseen nimellispalkkojen nousuun, mikä alensi reaalipalkkoja ja kotitalouksien ostovoimaa merkittävästi ([1]).

2.2 Kahden viime vuoden aikana nimellispalkat ovat nousseet EU:ssa osittain hintojen nousun kompensoimiseksi. Palkansaajakohtainen nimellispalkka kasvoi 6,1 prosenttia vuonna 2023, mutta kasvu hidastui vuonna 2024. Vuoden 2024 ensimmäisellä neljänneksellä kasvu oli 5,6 prosenttia edellisvuodesta, mutta se hidastui edelleen vuoden 2024 seuraavilla neljänneksillä inflaation laantuessa ([2]).

2.3 Neuvoteltujen palkkojen kasvu on vaikuttanut merkittävästi tähän palkkadynamiikkaan, ja odotetusti kasvu oli tarpeen ostovoiman menetyksen korvaamiseksi, kuten edellä 2.1 kohdassa selitetään. Neuvotellut palkat ovat tietenkin seurausta palkkaneuvotteluista ja työnantajien ja ammattijärjestöjen välisistä sopimuksista. Euroopan komission *syksyllä 2024 antaman Euroopan talousennusteen* mukaan työntekijäkohtaisen nimellispalkan odotetaan kasvavan 3,5 prosenttia vuonna 2025. Tämä ylittää vuosina 2013–2019 kirjatun noin 1,8 prosentin keskimääräisen kasvun, ja se heijastaa ammattijärjestöjen oikeutettuja vaatimuksia kompensoida vuosina 2022 ja 2023 havaittua korkeaa inflaatiota ([3]). Vuonna 2025 odotettu kasvu on huomattavasti alhaisempi kuin vuoden 2023 taso (6,1 prosenttia), mikä johtuu inflaation hidastumisesta ja erittäin haastavasta taloudellisesta ympäristöstä.

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

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

([3]) Työmarkkinoiden kiristyminen on myös aiheuttanut painetta nostaa palkkoja.

2.4 On huomattava, että huolimatta nimellispalkkojen voimakkaasta kasvusta vuonna 2023 ja jäsenvaltioiden välisten huomattavien erojen vuoksi vuonna 2024 keskimääräiset reaalipalkat ([4]) olivat 1,1 prosenttia pienemmät pandemiaa edeltäneeseen tasoon verrattuna. Reaalipalkkojen muutoksen (%) ja pandemiaa edeltäneen tason (2019) välinen ero oli erityisen suuri Italiassa, Kreikassa (jossa nimellispalkkojen kasvu oli alhainen), Tšekissä (jossa inflaatio oli erittäin korkea), Saksassa, Ranskassa ja Suomessa ([5]). Vuonna 2025 nimellispalkkojen ja reaalipalkkojen nousun odotetaan lähentyvän, mikä tarkoittaa, että työntekijöiden saaman korvauksen olisi katettava inflaation aiheuttamat hinnannousut.

2.5 EU:ssa työtulo-osuus prosentteina BKT:stä oli 58,9 prosenttia vuonna 2004, ja korkeimmillaan se oli 60 prosenttia vuonna 2009. Suhde laski 57 prosenttiin vuonna 2021, mikä on alhaisin luku vuoden 2004 jälkeen ([6]). Komissio on vahvistanut tämän arviossaan *Labour market and wage developments in Europe, Annual Review 2024* ([7]), jossa todetaan, että kahden viime vuosikymmenen aikana työtulo-osuus on pienentynyt (vaikkakaan ei paljon) suhdannevaihtelujen keskellä. Työtulo-osuus on se osa bruttokansantulosta, joka on osoitettu korvauksena työntekijöille. Tämä lasku johtuu todennäköisesti EU:n talouksien suhdannevaihteluista, ja sitä selittää se, että palkkojen ja työllisyyden sopeutuminen suhdannevaihteluihin työmarkkinoiden jäykkyyden vuoksi vie aikaa. Työtulo-osuus kasvaa yleensä taantuman aikana ja laskee elpymisen aikana. Tästä todisteena ovat tapahtumat vuoden 2009 suuren taantuman sekä vuoden 2020 talouskriisin aikana covid-19-pandemian puhkeamisen jälkeen.

2.6 On myös tärkeää tarkastella, miten odotettu palkkadynamiikka korreloi inflaatiopaineiden kanssa lyhyellä aikavälillä. Komission mukaan palkkadynamiikka ei ole aiheuttanut inflaatiopaineita. Joidenkin, muun muassa Keski- ja Itä-Euroopan jäsenvaltioiden kilpailukyky aiheuttaa kuitenkin jatkuvaa huolta, mikä edellyttää palkankorotusten kilpailukykyvaikutusten mikrotason arviointia. Tietenkään ei voida sulkea pois yrityksiä, jotka mukauttavat hintoja kattamaan osan viimeaikaisista palkankorotuksista. Kuten energiakriisin ollessa pahimmillaan, yritysten yksikkövoitot kasvoivat, ja nämä suuremmat voitot ([8]) toimivat puskurina ja kavensivat palkankorotuksista mahdollisesti johtuvaa inflaatiopainetta. Yritysten voitot kasvoivat joillakin aloilla merkittävästi energiakriisin myötä, 51,3 prosentista vuonna 2021 aina 53,2 prosenttiin BKT:sta vuonna 2022 ([9]). Ne kuitenkin kääntyivät laskuun vuonna 2023, ja niiden ennustetaan edelleen pienenevän vuonna 2024, vaikka ne pysyvätkin korkeina.

2.7 Lopuksi, jos analysoimme kustannuskilpailukykyä (ja vertaamme sitä Yhdysvaltoihin), jota mitataan yleisesti yksikkötyökustannuksina eli nimellispalkan ja tuottavuuden suhteena, yksikkötyökustannukset ovat kasvaneet EU:ssa lähes samalla vauhdilla kuin Yhdysvalloissa, noin 15–17 prosenttia. Kilpailukyvyn osalta kysymys ei välttämättä ole kustannuksista, joista osa on työvoimakustannuksia, vaan siitä, että tuottavuus on kasvanut EU:ssa hitaammin kuin Yhdysvalloissa (0,7 prosenttia EU:ssa vuosina 2019–2023; 6,4 prosenttia Yhdysvalloissa). Sen sijaan nimellispalkkojen kasvu oli EU:ssa 15,9 prosenttia vuosina 2019–2023, kun Yhdysvalloissa se oli 20,5 prosenttia.

3. **Yleishuomiot ja suositukset**

3.1 Jos tuottavuuden halutaan kasvavan EU:ssa vähintään samalla vauhdilla kuin Yhdysvalloissa, kuten edellä 2.5 kohdassa mainitaan, EU:n on investoitava voimakkaasti pääomaan, teknologiaan ja inhimilliseen pääomaan. Samalla tarvitaan myös ponnisteluja työn tuottavuuden ([10]) lisäämiseksi, mikä perustuu pitkälti pääomaan, teknologiseen kehitykseen ja inhimilliseen pääomaan tehtäviin investointeihin. Vaikka työn tuottavuuden odotetaan pysyvän rakenteellisesti alhaisena 0,9 prosentissa vuonna 2025 ([11]), tuottavuuden vahvistaminen ([12]) voisi antaa mahdollisuuden nostaa palkkoja kestävästi (työn tuottavuuden paranemisen myötä) EU:ssa. Edellä 2 jaksossa esitetyn näytön perusteella sekä tuottavuus että palkat voivat kasvaa samaan aikaan vaikuttamatta kielteisesti kilpailukykyyn.

([4]) Reaalipalkka on palkkojen arvo ostovoimana. Nimellispalkat ovat yksinkertaisesti palkan rahallinen arvo, kun taas reaalipalkat ovat nimellispalkkoja, joita on mukautettu hintainflaation huomioon ottamiseksi, mikä heikentää nimellispalkkojen ostovoimaa.

([5]) *Labour Market and Wage Developments in Europe*, Annual Review 2024, Euroopan komissio: 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, Euroopan komissio.

([8]) Yksikkövoitot vastaavat suunnilleen yritysvoittoja, ja ne lasketaan vähentämällä työntekijöiden palkkakustannukset bruttoarvonlisäyksestä. Tähän määritelmään sisältyvät bruttomääräinen toimintaylijäämä ja sekatulo reaalisen BKT:n yksikköä kohti.

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

([10]) Työn tuottavuus on mittari, jolla verrataan taloudellista tuotantoa sen tuottamiseen tarvittavaan työvoimamäärään.

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

([12]) Absorptiokapasiteetin vaikutus innovointiin voi tarjota kestäviä kilpailuetuja palveluyrityksille.

3.2 Tästä on näyttöä Genzin et al. tutkimuksessa (2019) ([13]), jonka mukaan yritysten investoinnit digitaaliteknologiaan Saksassa ovat vaikuttaneet myönteisesti työntekijöiden palkkoihin sekä tietointensiivisessä valmistusteollisuudessa (esim. auton- ja koneenvalmistajat) että ei-tietointensiivisissä palveluissa (esim. tukkukauppiaat ja ravintolat). Ensisijaisesti työn tuottavuutta lisäävät yritysten investoinnit. Jos yritykset eivät panosta riittävästi tuoteinnovaatioihin tai parempaan tuottavuuteen, ne eivät pysty etenemään arvoketjussa ylöspäin ja säilyttämään kilpailukykyään ([14]).

3.3 Hallituksilla on keskeinen rooli tuottavuuden lisäämisessä julkisten teknologiaan, fyysiseen pääomaan ja inhimilliseen pääomaan tehtävien investointien kautta sekä tukijärjestelmien avulla, joilla pyritään parantamaan tuottavuutta pienissä ja keskisuurissa yrityksissä, joissa ammattijärjestöjen edustus on vähäistä. Toisaalta ammattijärjestöillä on tärkeä rooli työn tuottavuudessa niiden mekanismien kautta, joita vain ne voivat edistää, eli työehtosopimusneuvottelujen ja/tai alakohtaisten sopimusten kautta, jotka kattavat palkkaneuvottelujen lisäksi muita keskeisiä näkökohtia. Ne voivat myös vaikuttaa politiikan suuntaan ohjaamalla sitä kohti korkeampaa lisäarvoa tuottavaa taloudellista toimintaa. Lisäksi ammattijärjestöt yhdistävät yksittäisten työntekijöiden vallan työehtosopimusneuvottelujen ja työtaistelutoimien avulla. Näin ne voivat muokata työmarkkinoiden dynamiikkaa kilpailukykyisten markkinoiden tukemiseksi. Neuvottelujen avulla ammattijärjestöt voivat tukea liiketoimintastrategioita sovittamalla yritysten edut yhteen työntekijöiden etujen kanssa erityisesti helpottamalla innovointia työpaikoilla, mikä puolestaan voi parantaa työn tuottavuutta. Tässä yhteydessä ETSK katsoo, että työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu voitaisiin laajentaa koskemaan uusien innovointia edistävien työmallien suunnittelua, kuten yhteistyöhön perustuvia tiimirakenteita, työajan joustavuutta ja jaetun johtavuuden aloitteita. Ammattijärjestöt voisivat edistää tällaisten mallien osallistavaa kokeilua.

3.4 ETSK katsoo, että ammattijärjestöt voisivat olla mukana asettamassa alakohtaisia tuottavuuden vertailuarvoja ja tulosindikaattoreita. Niiden panos varmistaa, että mittarit heijastavat laatutyötä, innovointia ja kestäviä liiketoiminta-käytäntöjä lyhyen aikavälin kustannusten leikkaamisen sijaan. Tuottavuuden vertailukehykseen voisi sisältyä näkökohtia, kuten koulutuksen tuotto ja tuotanto per työtunti eri toimialoilla.

3.5 Kun työntekijöillä on työpaikoilla kuuluvampi ääni siten, että työntekijöillä on rooli yritysten johtamisessa ([15]), työpaikoilla on yleensä pienempi henkilöstön vaihtuvuus, mikä vähentää yrityksille aiheutuvia kustannuksia ja varmistaa samalla, että työntekijöille maksetaan heidän tuottamaansa arvoa vastaava palkka. Työehtosopimusneuvotteluilla voidaan korjata markkinoiden toimintapuutteita, kääntää tuloeroja ja tukea talouskasvua.

3.6 Joidenkin tutkimusten mukaan tuottavuuden ja työntekijöiden sananvallan yhteys on selvempi, kun työntekijöillä on suora vaikutusvalta yrityksen päätöksiin ([16]). Työntekijöiden panoksella päätöksentekoon voi olla merkittävä ja myönteinen vaikutus liiketoiminnan tuottavuuteen. Tämä vaikuttaa pitävän paikkansa myös silloin, kun työntekijät ilmaisevat näkemyksensä muiden kanavien kautta, esimerkiksi sellaisen yhteisomistuksen kautta, joka sovittaa työntekijöiden edut yhteen yritysten etujen kanssa. Kiinnostuksen herättäminen uudelleen työntekijöiden edustukseen tietojen jakamisen ja työntekijöiden tehokkaan kuulemisen avulla voisi olla yrityksille keino lisätä tuotantoaan ja edistää samalla työntekijöiden etuja.

3.7 Yhtä merkityksellinen on työpaikkaneuvostojen rooli. Eurofoundin tutkimuksessa ([17]) todettiin, että jos yrityksessä on työpaikkaneuvosto, työntekijät ovat tyytyväisempiä työhönsä, heidän palkkansa ovat korkeammat ja heidän työsuhteensa on vakaampi kuin sellaisten yritysten työntekijöiden, joissa ei ole työpaikkaneuvostoa. Näitä havaintoja voidaan käyttää vahvana perusteena Euroopan sosiaaliselle mallille, jossa työntekijöiden edustuksellisella osallistumisella, työmarkkinaosapuolten kumppanuudella ja korkeatasoisilla työoloilla on ratkaiseva merkitys.

([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, No. 3, s. 483–521,https://www.degruyterbrill.com/document/doi/10.1515/jbnst-2017-0161/html.

([14]) Ks. *Financial Times,* 20. maaliskuuta 2025. *Italy's paper hub loses its story, page by page*.

([15]) Kansainvälinen työjärjestö on kannustanut jäsenmaita edistämään *työntekijöiden osallistumista johtamiseen*.

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

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

3.8 Sen lisäksi, että ammattijärjestöt tukevat tuottavuutta antamalla työntekijöille mahdollisuuden osallistua työpaikan päätöksentekoon, ne voivat myös parantaa liiketoiminnan tuloksia auttamalla yrityksiä pitämään kiinni kokeneista työntekijöistä, jotka voivat olla tuottavampia. Ammattiliittoon kuuluvat työntekijät pysyvät todennäköisemmin työssään. Tämä puolestaan tukee vakautta, jota tarvitaan yrityskohtaiseen inhimilliseen pääomaan tehtäviin investointeihin, sekä tuottavuuden lisäämiseen tarvittavaa koulutusta.

3.9 Ammattijärjestöt voisivat myös olla osa ratkaisua, jolla vähennetään suurta poissaolojen määrää ([18]), koska suuri poissaolojen määrä aiheuttaa huomattavia kustannuksia yrityksille ja julkiselle taloudelle. Työehtosopimusneuvottelujen ja työpaikoilla tehtävän yhteistyön avulla ammattijärjestöt voivat auttaa puuttumaan poissaolojen perimmäisiin syihin.

3.10 Työehtosopimusneuvottelut voivat parantaa tuottavuutta edistämällä myönteistä ja kannustavaa työympäristöä, tunnustamalla työntekijöiden arvon ja kannustamalla yhteistyöhön ja innovointiin, mukaan lukien työntekijäkeskeisten digitaalisten menetelmien ja tekoälyn soveltaminen työpaikalla. Kaikki tämä on erittäin tärkeää erityisesti erittäin haastavassa taloudellisessa ympäristössä.

3.11 ETSK suosittelee myös ammattijärjestöjen ja yritysten tiiviimpää yhteistyötä jatko- ja täydennyskoulutusohjelmien yhteissuunnittelussa ja täytäntöönpanossa erityisesti aloilla, jotka käyvät läpi teknologista muutosta. Niiden osallistuminen varmistaa työntekijöiden osaamisen kehittämisen yritysten tarpeiden ja työmarkkinoiden suuntausten mukaan. Tällä on merkitystä myös työmarkkinoilla, joille on ominaista työvoiman ikääntyminen. Laillinen maahanmuutto työvoimapulaan puuttumiseksi, osaamisvajeen korjaamiseksi ja talouskasvun vauhdittamiseksi on osa ratkaisua, mutta asianmukaiset työolot on varmistettava kaikissa jäsenvaltioissa.

3.12 Ammattijärjestöillä voisi myös olla kannustava rooli järjestelmissä, joilla edistetään työttömien työntekijöiden vapaaehtoista liikkuvuutta työvoimapulasta kärsiville alueille muun muassa liikkuvuussopimusten, asumistuen ja tutkintojen tunnustamisen avulla samalla kun varmistetaan oikeudenmukaiset työolot ja -ehdot.

3.13 Se, että ammattijärjestöillä on myönteinen ja merkittävä vaikutus palkkoihin, on hyvin tiedossa. Jäsenyys ammattiliitoissa on yleistä erityisesti sellaisten työntekijöiden keskuudessa, joilla on vähän muodollista koulutusta. Tämä edistää taloudellista toimintaa, sillä pienituloiset työntekijät käyttävät yleensä suuremman osan tuloistaan kulutukseen. Sen lisäksi, että vaikutus yritysten sisällä on myönteinen – esimerkiksi kasvanut tuottavuus ja pienentynyt henkilöstön vaihtuvuus – tämä makrotaloudellinen vaikutus hyödyttää viime kädessä myös yrityksiä, koska ne voivat päästä osallisiksi kasvaneesta tuottavuudesta ja vahvemmasta talouskasvusta. Työntekijöiden etujen ei katsota olevan luontaisesti ristiriidassa liiketoiminnan etujen kanssa, vaan etujen yhteensovittaminen työehtosopimusneuvottelujen avulla voi parantaa yritysten tuloksia ja hyödyttää taloutta laajemmin. ETSK vahvistaa, että työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja työehtosopimusneuvottelut voivat auttaa lisäämään tuottavuutta ja nostamaan palkkoja ammattijärjestöjen osallistumisen ja osallistamisen ansiosta. Lisäksi työehtosopimusneuvotteluissa voitaisiin myös ottaa huomioon, miten tuottavat investoinnit ja uudet teknologiat vaikuttavat työntekijöihin, työntekijöiden koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen, toimialojen kehitykseen, poissaolojen torjuntaan, elämänlaatuun ja yleisiin työoloihin.

3.14 ETSK painottaa, että riittävistä vähimmäispalkoista annetulla direktiivillä pyritään kohentamaan elinoloja sekä työoloja ja -ehtoja unionissa ja edistämään palkanmääritystä koskevia työehtosopimusneuvotteluja. Kuten edellä mainittiin, yritysstrategioiden mukaiset työehtosopimusneuvottelut voivat auttaa parantamaan työn tuottavuutta ja helpottaa innovointia työpaikalla. Ne voivat myös tukea työntekijöiden, erityisesti ikääntyneiden työntekijöiden, uudelleenkoulutusta ja lisätä heidän tuottavuuttaan.

Bryssel 16. heinäkuuta 2025.

Euroopan talous- ja sosiaalikomitean
puheenjohtaja
Oliver RÖPKE

([18]) Saksan liittotasavallan tilastotoimiston mukaan saksalaiset työntekijät olivat vuonna 2023 sairauslomalla keskimäärin 15,1 työpäivää, mikä on 4 päivää enemmän kuin vuonna 2021.