C/2025/5139

28.10.2025.

Mišljenje Europskog gospodarskog i socijalnog odbora

Uloga sindikata u poboljšanju produktivnosti

(samoinicijativno mišljenje)

(C/2025/5139)

Izvjestitelj: **Philip VON BROCKDORFF**

Odluka Plenarne skupštine:	27.2.2025.
Pravna osnova:	pravilo 52. stavak 2. Poslovnika
Nadležna stručna skupina:	Stručna skupina za ekonomsku i monetarnu uniju te ekonomsku i socijalnu koheziju
Datum usvajanja u Stručnoj skupini:	4.7.2025.
Datum usvajanja na plenarnom zasjedanju:	16.7.2025.
Plenarno zasjedanje br.:	598
Rezultat glasanja (za/protiv/suzdržani):	156/5/3

1. Zaključci i preporuke

1.1. Europski gospodarski i socijalni odbor (EGSO) odlučno preporučuje produktivna ulaganja u kapital, tehnologiju i ljudski kapital, što bi pak doprinijelo povećanju produktivnosti rada. Tim bi se ulaganjima poduprlo povećanje rasta produktivnosti i s vremenom dostigle razine produktivnosti SAD-a. Međutim, EGSO uviđa da su većina poduzeća u EU-u MSP-ovi u kojima je sindikalno zastupanje ograničeno. Kako bi se povećala produktivnost u MSP-ovima, EGSO se zalaže za potporu vlada, primjerice u vidu strateškog savjetovanja i potpore za izgradnju kapaciteta.

1.2. Sindikati imaju važnu ulogu za postizanje produktivnosti rada putem mehanizama kojima mogu doprinijeti samo oni. Konkretno, služe se kolektivnim pregovaranjem i/ili sektorskim sporazumima, a naročito olakšavanjem inoviranja na radnom mjestu, čime se pak može povećati produktivnost. S tim u vezi EGSO smatra da bi se kolektivno pregovaranje i socijalni dijalog mogli proširiti na osmišljavanje novih modela rada kojima se potiču inovacije, kao što su suradničke timske strukture, fleksibilnost radnog vremena i inicijative zajedničkog vodstva.

1.3. EGSO smatra da bi sindikati mogli biti uključeni u utvrđivanje referentnih vrijednosti produktivnosti i pokazatelja uspješnosti specifičnih za pojedinačne sektore. Njihov bi doprinos osigurao da pokazatelji odražavaju kvalitetan rad, inovacije i održive poslovne prakse, a ne kratkoročno smanjenje troškova.

1.4. EGSO potiče osnaživanje glasa radnika na radnom mjestu posredstvom razmjene informacija i istinskog savjetovanja s njima u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksama, pri čemu se ne smije utjecati na sposobnost poduzeća da donose odluke. Iako zajedničko upravljanje ili sudjelovanje predstavnika zaposlenika u upravljačkim strukturama poduzeća postoji u nekim državama članicama EU-a i moglo bi poslužiti kao uzor za druge, odgovorno upravljanje trebalo bi i dalje povjeravati upravama poduzeća, među ostalim MSP-ova.

1.5. EGSO ističe ulogu radničkih vijeća jer ona mogu pomoći u postizanju većeg zadovoljstva poslom, viših plaća i veće stabilnosti radnih mjesta u usporedbi s poduzećima bez radničkih vijeća.

1.6. Osim što podupiru produktivnost jer radnicima pružaju nužne informacije i istinski se savjetuju s njima te im na taj način omogućuju da doprinose donošenju odluka na radnom mjestu, sindikati mogu poboljšati i poslovne rezultate pomaganjem poduzećima da zadrže iskusne radnike koji su potencijalno produktivniji. Time se podupire stabilnost potrebna za ulaganja u ljudski kapital i osposobljavanje specifične za poduzeće, potrebne za povećanje produktivnosti.

1.7. Sindikati bi također mogli biti korisni u smanjenju postojećih visokih razina izostajanja s posla koje predstavljaju znatan trošak za poduzeća i javne financije. Kolektivnim pregovaranjem i suradnjom na radnom mjestu sindikati mogu pomoći u rješavanju temeljnih uzroka izostajanja s posla.

1.8. EGSO smatra da kolektivno pregovaranje može doprinijeti produktivnosti promicanjem pozitivnog i poticajnog radnog okruženja, prepoznavanjem vrijednosti zaposlenikâ i poticanjem suradnje i inovacija, uključujući primjenu umjetne inteligencije i digitalnih metoda usmjerenih na radnike na radnom mjestu.

1.9. EGSO također preporučuje snažniju suradnju između sindikata i poduzeća u zajedničkom osmišljavanju i provedbi programâ kontinuiranog osposobljavanja i usavršavanja, naročito u sektorima koji prolaze kroz tehnološku transformaciju.

1.10. Sindikati bi mogli imati i potpornu ulogu u programima kojima se potiče dobrovoljna mobilnost nezaposlenih radnika u regije u kojima nedostaje radne snage, među ostalim putem sporazumâ o mobilnosti, potpore za stanovanje i priznavanja kvalifikacija, uz istodobno osiguravanje pravednih radnih uvjeta.

1.11. EGSO potvrđuje da sudjelovanjem i uključivanjem sindikata u skladu s nacionalnim propisima i praksama socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje mogu pomoći u povećanju produktivnosti i plaća. Nadalje, u postupku kolektivnog pregovaranja mogao bi se uzeti u obzir i način na koji produktivna ulaganja i nove tehnologije utječu na radnike na radnom mjestu.

1.12. Naposljetku, EGSO ističe da je cilj Direktive o primjerenim minimalnim plaćama poboljšati životne i radne uvjete u Uniji i promicati kolektivno pregovaranje o određivanju plaća.

2. **Opće napomene**

2.1. U izvješćima Draghija i Lette zaključuje se, među ostalim, da EU gubi konkurentsku prednost u odnosu na SAD i Kinu. Razlozi za to su raznovrsni, ali kao jedan od glavnih uzroka navode se rastući troškovi, u koje ulaze i plaće. Kretanja plaća od 2022. u velikoj su mjeri uvjetovana inflacijom i sve težom gospodarskom situacijom. Porast inflacije 2022. uzrokovan visokim cijenama energije i hrane doveo je do kašnjenja u povećanju nominalnih plaća, što je uzrokovalo znatna smanjenja realnih plaća i kupovne moći kućanstava ([1]).

2.2. U posljednje dvije godine nominalne plaće u EU-u djelomično su se povećale kako bi se nadoknadile više cijene. Rast nominalne naknade po zaposleniku 2023. je dosegnuo 6,1 %, ali se 2024. usporio. U prvom tromjesečju 2024. rast je dosegnuo 5,6 % u odnosu na prethodnu godinu, ali se u sljedećim tromjesečjima 2024. povećanje nastavilo usporavati jer se inflacija smanjila ([2]).

2.3. Rast dogovorenih plaća bio je glavni pokretač te dinamike i taj je rast, prema očekivanjima, bio potreban kako bi se nadoknadio gubitak kupovne moći, kako je objašnjeno u točki 2.1. Dogovorene plaće su, naravno, rezultat pregovaranja i sporazuma o plaćama između poslodavaca i sindikata. Prema *Ekonomskoj prognozi Europske komisije za jesen 2024*. očekuje se da će nominalna naknada po zaposleniku u 2025. porasti za 3,5 %. To je više od prosječnog povećanja od oko 1,8 % zabilježenog u razdoblju od 2013. do 2019. i odražava legitimne zahtjeve sindikata da se nadoknade visoke stope inflacije zabilježene 2022. i 2023. ([3]) Zbog usporavanja inflacije i vrlo zahtjevnog gospodarskog okruženja očekivani rast u 2025. znatno je niži od razina iz 2023. (6,1 %).

([1]) Labour Market and Wage Developments in Europe (Razvoj tržišta rada i plaća u Europi), godišnji pregled za 2024., Europska komisija: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([2]) Labour Market and Wage Developments in Europe (Razvoj tržišta rada i plaća u Europi), godišnji pregled za 2024., Europska komisija: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([3]) Velika potražnja na tržištu rada također je dovela do pritiska na rast plaća.

2.4. Treba napomenuti da su, unatoč snažnom rastu nominalnih plaća 2023. i uz znatne razlike u državama članicama, prosječne realne plaće ([4]) 2024. bile 1,1 % niže od razina prije pandemije. Razlika između promjena realnih plaća (%) u odnosu na razine prije pandemije (2019.) bila je posebno velika u Italiji, Grčkoj (koja je zabilježila nizak rast nominalnih plaća) i Češkoj (koja je bila suočena s vrlo visokom inflacijom), Njemačkoj, Francuskoj i Finskoj ([5]). Očekuje se da će se rast nominalnih i realnih plaća 2025. približiti, što znači da bi naknade radnicima trebale pokriti povećanja cijena zbog inflacije.

2.5. Udio plaća u EU-u kao postotak BDP-a 2004. je iznosio 58,9 %, a 2009. je dosegnuo vrhunac od 60 %. Taj se omjer 2021. smanjio na 57 %, što je najniža vrijednost od 2004. ([6]) To se potvrđuje i u Komisijinoj publikaciji *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2024*. (Razvoj tržišta rada i plaća u Europi, godišnji pregled za 2024.) ([7]) u kojoj se zaključuje da se u posljednja dva desetljeća, karakterizirana cikličkim fluktuacijama, udio plaća smanjio (iako ne znatno). Udio plaća dio je nacionalnog dohotka koji se radnicima dodjeljuje kao naknada. To je smanjenje vjerojatno uzrokovano cikličkim fluktuacijama u gospodarstvima EU-a, a objašnjava se činjenicom da je za prilagodbu plaća i zaposlenosti cikličkim fluktuacijama zbog nefleksibilne prirode tržišta rada potrebno određeno vrijeme. Udio plaća tijekom recesije obično raste, a tijekom oporavka pada, što potvrđuju događaji tijekom velike recesije 2009. i gospodarske krize 2020. nakon izbijanja pandemije COVID-19.

2.6. Važno je razmotriti i vezu između očekivane dinamike plaća i inflacijskih pritisaka u kratkoročnom razdoblju. Komisija smatra da dinamika plaća nije uzrokovala inflacijske pritiske. Međutim, i dalje postoji zabrinutost u pogledu konkurentnosti u nekim državama članicama, među ostalim u srednjoj i istočnoj Europi, zbog čega je nužna mikrorazinska procjena utjecaja povećanja plaća na konkurentnost. Naravno, ne može se isključiti da poduzeća prilagođavaju cijene kako bi pokrila dio troškova nedavnog rasta plaća. Međutim, kao što je to bio slučaj na vrhuncu energetske krize, poduzeća su zabilježila veću jediničnu dobit, a ta veća dobit ([8]) djelovala je kao zaštita i apsorbirala inflacijske pritiske koji su mogli proizaći iz povećanja plaća. Tijekom energetske krize u nekim se sektorima znatno povećala dobit poduzeća, s 51,3 % BDP-a u 2021. na 53,2 % u 2022. ([9]) Međutim, ta se dobit 2023. počela smanjivati i predviđalo se da će se nastaviti smanjivati 2024., ali da će ostati visoka.

2.7. Naposljetku, ako se troškovna konkurentnost, koja se obično mjeri kao jedinična cijena rada, odnosno omjer nominalne naknade i produktivnosti, analizira (i usporedi s SAD-om), jedinična cijena rada u EU-u povećala se po gotovo istoj stopi kao u SAD-u, oko 15 – 17 %. Problem u pogledu konkurentnosti nisu nužno troškovi, kojih je cijena rada sastavni dio, već činjenica da se produktivnost u EU-u sporije povećavala u usporedbi s SAD-om (0,7 % u EU-u od 2019. do 2023., a 6,4 % u SAD-u). S druge strane, nominalni rast naknade u EU-u od 2019. do 2023. iznosio je 15,9 %, u usporedbi s 20,5 % u SAD-u.

3. **Opće napomene i preporuke**

3.1. Kako bi produktivnost u EU-u rasla barem jednako kao u SAD-u, kako je navedeno u točki 2.5., EU mora znatno ulagati u kapital, tehnologiju i ljudski kapital. Istodobno su potrebni i napori za povećanje produktivnosti rada ([10]), koju uglavnom potiču ulaganja u kapital, tehnološki napredak i ljudski kapital. Iako se očekuje da će produktivnost rada u 2025. ostati strukturno niska i iznositi 0,9 % ([11]), jačanje produktivnosti ([12]) moglo bi pružiti daljnje mogućnosti za održivo povećanje plaća u EU-u (poboljšanom produktivnošću rada). Prema podacima iz 2. odjeljka, i produktivnost i plaće mogu se istodobno povećati bez negativnog učinka na konkurentnost.

([4]) Realne plaće vrijednost su plaća u smislu kupovne moći. Nominalne (ili „novčane") plaće samo su novčana vrijednost plaće, dok su realne plaće nominalne plaće prilagođene kako bi se uzela u obzir inflacija cijena, koja slabi kupovnu moć nominalnih plaća.

([5]) Labour Market and Wage Developments in Europe (Razvoj tržišta rada i plaća u Europi), godišnji pregled za 2024., Europska 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 tržišta rada i plaća u Europi, godišnji pregled za 2024.), Europska komisija.

([8]) Jedinična dobit način je izražavanja dobiti poduzeća kao razlike između bruto dodane vrijednosti i naknada zaposlenicima. Ta definicija uključuje bruto poslovni višak i mješoviti dohodak po jedinici realnog BDP-a.

([9]) Labour Market and Wage Developments in Europe (Razvoj tržišta rada i plaća u Europi), godišnji pregled za 2024., Europska komisija: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([10]) Produktivnost rada je mjera kojom se gospodarski rezultati uspoređuju s količinom rada potrebnog za ostvarenje tih rezultata.

([11]) Labour Market and Wage Developments in Europe (Razvoj tržišta rada i plaća u Europi), godišnji pregled za 2024., Europska komisija: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([12]) Učinak sposobnosti apsorpcije za inovacije može pružiti održivu konkurentsku prednost uslužnim poduzećima.

3.2. Dokazi o tome izneseni su u studiji S. Genza i dr. (2019.) ([13]), u kojoj je utvrđeno da su ulaganja poduzeća u digitalne tehnologije u Njemačkoj pozitivno utjecala na plaće radnika, kako u proizvodnim sustavima koji se temelje na znanju (npr. proizvođači automobila i strojeva) tako i u uslugama koje se ne temelje na znanju (npr. trgovci na veliko i restorani). Produktivnost rada prvenstveno je potaknuta ulaganjima poduzeća. Ako poduzeća ne uspijevaju dovoljno ulagati u inovacije proizvoda ili veću produktivnost, ne mogu napredovati u vrijednosnom lancu i ostati konkurentna ([14]).

3.3. Ključnu ulogu u povećanju produktivnosti imaju vlade putem javne potrošnje za tehnologiju, fizički kapital i ljudski kapital, kao i putem programa potpore usmjerenih na povećanje produktivnosti u malim i srednjim poduzećima u kojima je sindikalna zastupljenost ograničena. Sindikati, s druge strane, imaju važnu ulogu u produktivnosti rada zahvaljujući mehanizmima kojima mogu doprinijeti samo oni, a to su kolektivno pregovaranje i/ili sektorski sporazumi koji obuhvaćaju i druge ključne aspekte osim pregovora o plaćama. Oni također mogu utjecati na politiku tako da je usmjeravaju prema gospodarskim aktivnostima s višom dodanom vrijednošću. Osim toga, sindikati po svojoj prirodi kolektivnim pregovaranjem i kolektivnim djelovanjem ujedinjuju snagu pojedinačnih radnika, čime bi mogli oblikovati dinamiku tržišta rada s ciljem podupiranja konkurentnih tržišta. Sindikati kroz pregovore mogu podupirati poslovne strategije usklađivanjem interesa poduzeća s interesima radnika, a naročito olakšavanjem inoviranja na radnom mjestu, čime se pak može povećati produktivnost. S tim u vezi EGSO smatra da bi se socijalni dijalog mogao proširiti na osmišljavanje novih modela rada kojima se potiču inovacije, kao što su suradničke timske strukture, fleksibilnost radnog vremena i inicijative zajedničkog vodstva. Sindikati bi se mogli zalagati za uključivo eksperimentiranje s takvim modelima.

3.4. EGSO smatra da bi sindikati mogli biti uključeni u utvrđivanje referentnih vrijednosti produktivnosti i pokazatelja uspješnosti specifičnih za pojedinačne sektore. Njihov bi doprinos osigurao da pokazatelji odražavaju kvalitetan rad, inovacije i održive poslovne prakse, a ne kratkoročno smanjenje troškova. Okvir za utvrđivanje referentnih vrijednosti za produktivnost mogao bi uključivati aspekte kao što su povrat ulaganja za osposobljavanje i radni učinak po satu rada po sektoru.

3.5. U radnom okruženju u kojem radnici imaju veću mogućnost izražavanja vlastitog mišljenja jer imaju ulogu u upravljanju poduzećima ([15]) fluktuacija osoblja obično je manja, čime se smanjuju s time povezani troškovi za poduzeća i istodobno osigurava da radnici budu plaćeni u skladu s vrijednošću koju donose. Kolektivnim pregovaranjem može se riješiti problem nefunkcioniranja tržišta, promijeniti stanje u pogledu dohodovne nejednakosti i poduprijeti gospodarski rast.

3.6. U nekim je istraživanjima utvrđeno da je pozitivna veza između produktivnosti, s jedne strane, i glasa radnika, s druge strane, izraženija kada zaposlenici imaju izravan utjecaj na odluke poduzeća ([16]). Doprinos radnika donošenju odluka ima znatan pozitivan učinak na produktivnost poduzeća. Čini se da je to slučaj čak i kada radnici izražavaju svoja stajališta drugim kanalima, kao što je neki oblik suvlasništva kojim se interesi radnika usklađuju s interesima poduzeća. Ponovno pobuđivanje interesa za snagu koju donosi zastupljenost radnika, posredstvom razmjene informacija i istinskog savjetovanja s njima, mogao bi biti jedan od načina da poduzeća poboljšaju svoje rezultate i istodobno promiču interese radnika.

3.7. Jednako je važna uloga radničkih vijeća. U studiji Eurofounda ([17]) utvrđeno je da zaposlenici u poduzećima s radničkim vijećima iskazuju veće zadovoljstvo poslom i da imaju veće plaće i veću stabilnost radnih mjesta od zaposlenika u poduzećima koja nemaju radnička vijeća. Ti se zaključci mogu upotrijebiti kao snažan argument za europski socijalni model, u kojem ključnu ulogu imaju sudjelovanje predstavnika radnika, socijalno partnerstvo i visoki standardi radnih uvjeta.

([13]) Genz, S., Janser, M. i Lehmer, F. (2019.), *The impact of investment in new digital technologies on wages – Worker-level evidence from Germany* (Utjecaj ulaganja u nove digitalne tehnologije na plaće – podaci na razini radnika iz Njemačke), Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, sv. 239, br. 3, str. 483. – 521, https://www.degruyterbrill.com/document/doi/10.1515/jbnst-2017-0161/html.

([14]) Vidjeti *Financial Times*, 20. ožujka 2025. *Italy's paper hub loses its story, page by page* (Talijanski centar proizvodnje papira okreće svoj posljednji list).

([15]) Međunarodna organizacija rada potiče države članice na promicanje programa sudjelovanja radnika u upravljanju (*Workers' Participation in Management*).

([16]) *How Unions Can Increase Firm Productivity and Strengthen Economic Growth* (Kako sindikati mogu povećati produktivnost poduzeća i gospodarski rast), Kate Bahn, Joe Peck, 6. rujna 2023.

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

3.8. Osim što podupiru produktivnost jer radnicima omogućuju da se uključe u donošenje odluka na radnom mjestu, sindikati mogu poboljšati i poslovne rezultate pomaganjem poduzećima da zadrže iskusne radnike koji su potencijalno produktivniji. Za radnike koji su u sindikatima manje je vjerojatno da će napustiti svoje radno mjesto. Time se podupire stabilnost potrebna za ulaganja u ljudski kapital i osposobljavanje specifične za poduzeće potrebne za povećanje produktivnosti.

3.9. Sindikati bi također mogli biti korisni u smanjenju postojećih visokih razina izostajanja s posla ([18]) koje predstavljaju znatan trošak za poduzeća i javne financije. Kolektivnim pregovaranjem i suradnjom na radnom mjestu sindikati mogu pomoći u rješavanju temeljnih uzroka izostajanja s posla.

3.10. Kolektivno pregovaranje može doprinijeti produktivnosti promicanjem pozitivnog i poticajnog radnog okruženja, prepoznavanjem vrijednosti zaposlenikâ i poticanjem suradnje i inovacija, uključujući primjenu umjetne inteligencije i digitalnih metoda usmjerenih na radnike na radnom mjestu. Sve je to iznimno važno, naročito u vrlo zahtjevnom gospodarskom okruženju.

3.11. EGSO također preporučuje snažniju suradnju između sindikata i poduzeća u zajedničkom osmišljavanju i provedbi programâ kontinuiranog osposobljavanja i usavršavanja, naročito u sektorima koji prolaze kroz tehnološku transformaciju. Njihovo sudjelovanje osigurava usklađenost vještina radnika s potrebama poduzeća i trendovima na tržištu rada. To je važno i na tržištu rada koje se suočava sa starenjem radne snage. Zakonita migracija radi rješavanja problema nedostatka radne snage, popunjavanja nedostatka vještina i poticanja gospodarskog rasta dio je rješenja, ali se u svim državama članicama moraju osigurati odgovarajući radni uvjeti.

3.12. Sindikati bi mogli imati i potpornu ulogu u programima kojima se potiče dobrovoljna mobilnost nezaposlenih radnika u regije u kojima nedostaje radne snage, među ostalim putem sporazumâ o mobilnosti, potpore za stanovanje i priznavanja kvalifikacija, uz istodobno osiguravanje pravednih radnih uvjeta.

3.13. Sindikati nedvojbeno imaju pozitivan i značajan učinak na plaće. Članstvo u sindikatima je veliko naročito među radnicima s manje formalnog obrazovanja, što potiče gospodarsku aktivnost jer radnici s nižim dohotkom obično izdvajaju veći dio svojeg dohotka na potrošnju. Osim što ima pozitivan učinak unutar poduzeća, kao što su veća produktivnost i manja fluktuacija osoblja, taj makroekonomski učinak u konačnici poduzećima koristi i zato što mogu sudjelovati u prednostima koje donosi povećanje produktivnosti i veći gospodarski rast. Umjesto da se interesi zaposlenika smatraju suštinski suprotnima interesima poduzeća, njihovo usklađivanje u okviru kolektivnog pregovaranja može poboljšati rezultate poduzeća i koristiti širem gospodarstvu. EGSO potvrđuje da sudjelovanjem i uključivanjem sindikata socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje mogu pomoći u povećanju produktivnosti i plaća. Nadalje, u okviru kolektivnog pregovaranja moglo bi se uzeti u obzir i to kako produktivna ulaganja i nove tehnologije utječu na radnike, osposobljavanje i razvoj vještina radnika, razvoj industrije, borbu protiv izostajanja s posla, kvalitetu života i opće radne uvjete.

3.14. Naposljetku, EGSO ističe da je cilj Direktive o primjerenim minimalnim plaćama poboljšati životne i radne uvjete u Uniji i promicati kolektivno pregovaranje o određivanju plaća. Kako je prethodno navedeno, kolektivno pregovaranje koje je usklađeno s poslovnim strategijama može pomoći u poboljšanju produktivnosti rada i olakšati inoviranje na radnom mjestu. Njime se može poduprijeti i prekvalifikacija radnika, osobito onih starijih, i povećati njihova produktivnost.

Bruxelles, 16. srpnja 2025.

Predsjednik
Europskog gospodarskog i socijalnog odbora
Oliver RÖPKE

([18]) Prema podacima njemačkog Saveznog zavoda za statistiku njemački su zaposlenici 2023. bili na bolovanju u prosjeku 15,1 radni dan, što je povećanje od četiri dana u odnosu na 2021.