C/2025/5139

2025.10.28.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleménye

A szakszervezetek szerepe a termelékenység javításában

(saját kezdeményezésű vélemény)

(C/2025/5139)

Előadó: **Philip VON BROCKDORFF**

Közgyűlési határozat:	2025.2.27.
Jogalap:	Eljárási szabályzat, 52. cikk (2) bekezdés
Illetékes szekció:	Gazdasági és monetáris unió, gazdasági és társadalmi kohézió
Elfogadás a szekcióülésen:	2025.7.4.
Elfogadás a plenáris ülésen:	2025.7.16.
Plenáris ülésszak száma:	598.
A szavazás eredménye: (mellette/ellene/tartózkodott)	156/5/3

1. Következtetések és ajánlások

1.1. Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (EGSZB) nyomatékosan ajánlja a tőkébe, a technológiába és a humán tőkébe irányuló termelőberuházásokat, amelyek pedig hozzájárulnának a munkatermelékenység növeléséhez. Ezek a beruházások hozzájárulnának a termelékenység magasabb növekedéséhez és idővel az USA termelékenységi szintjének eléréséhez. Ugyanakkor az EGSZB elismeri, hogy az EU-ban a vállalkozások többségét a korlátozott mértékű szakszervezeti képviselettel rendelkező kkv-k teszik ki. Az EGSZB a kkv-k termelékenységének növelése érdekében kormányzati támogatást, például stratégiai tanácsadást és kapacitásépítési támogatást szorgalmaz.

1.2. A szakszervezetek fontos szerepet játszanak a munkatermelékenység tekintetében azokon a mechanizmusokon keresztül, amelyeket csak ők tudnak elősegíteni, nevezetesen a kollektív tárgyalások és/vagy ágazati megállapodások révén, és különösen azáltal, hogy elősegítik a munkahelyi innovációt, ami pedig növelheti a munkatermelékenységet. Ebben az összefüggésben az EGSZB úgy gondolja, hogy a kollektív tárgyalás és a szociális párbeszéd kiterjedhetne az innovációt ösztönző új munkamodellek kialakítására is, például az együttműködésen alapuló csapatstruktúrákra, a munkaidő rugalmasságára és a közös vezetői kezdeményezésekre.

1.3. Az EGSZB úgy véli, hogy a szakszervezeteket be lehetne vonni az ágazatspecifikus termelékenységi referenciaértékek és teljesítménymutatók meghatározásába. A szakszervezetek hozzájárulása biztosítja, hogy a mérőszámok a rövid távú költségcsökkentés helyett a minőségi munkát, az innovációt és a fenntartható üzleti gyakorlatokat tükrözzék.

1.4. Az EGSZB a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlatokkal összhangban a tájékoztatáson és a munkavállalókkal folytatott tényleges konzultáción alapuló, erősebb munkavállalói véleménynyilvánításra ösztönöz a munkahelyeken, nem befolyásolva ugyanakkor a vállalatok döntéshozatali képességét. Bár igaz, hogy néhány uniós országban hatékony a munkavállalói képviselők közös irányítása vagy részvétele a vállalkozások irányítási struktúráiban, és modellként szolgálhat mások számára, a vállalatok – köztük a kkv-k – vezetésének felelős irányítását meg kell őrizni.

1.5. Az EGSZB kiemeli az üzemi tanácsok szerepét, amelyek segíthetnek a nagyobb munkahelyi elégedettség, a magasabb fizetések és a nagyobb munkahelyi stabilitás elérésében, szemben azokkal a vállalatokkal, ahol nincs üzemi tanács.

1.6. A szakszervezetek azzal segítik elő a termelékenységet, hogy a munkavállalók számára a szükséges információk biztosítása és a tényleges konzultáció révén lehetővé teszik a munkahelyi döntéshozatali folyamatokba való beleszólást, és az üzleti eredményeket is javíthatják oly módon, hogy segítik a vállalatokat a tapasztalt és esetleg termelékenyebb munkavállalók megtartásában. Ez megteremti a termelékenység fellendítéséhez szükséges vállalatspecifikus humán tőkébe és képzésbe történő beruházásokhoz nélkülözhetetlen stabilitást.

1.7. A szakszervezetek abban is szerepet játszhatnak, hogy csökkenjen a hiányzások magas szintje, mivel a magas hiányzási arány jelentős költséget jelent a vállalkozások és az államháztartás számára. A szakszervezetek a kollektív tárgyalás és a munkahelyi együttműködés révén segíthetnek a hiányzás kiváltó okainak kezelésében.

1.8. Az EGSZB úgy véli, hogy a kollektív tárgyalások hozzájárulhatnak a termelékenységhez a pozitív és támogató munkakörnyezet előmozdítása, a munkavállalói értékek elismerése, valamint az együttműködés és az innováció ösztönzése révén, beleértve a munkavállaló-központú digitális módszerek és a mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazását.

1.9. Az EGSZB javasolja továbbá, hogy a szakszervezetek és a vállalkozások folytassanak szorosabb együttműködést a folyamatos képzési és továbbképzési programok közös tervezése és végrehajtása terén, különösen azon ágazatokban, amelyek technológiai átalakuláson mennek keresztül.

1.10. A szakszervezetek támogató szerepet játszhatnak olyan programokban is, amelyek többek között mobilitási megállapodások, lakhatási támogatás és a képesítések elismerése révén, valamint méltányos munkafeltételek biztosításával ösztönzik a munkanélkülieknek a munkaerőhiánnyal küzdő régiókba irányuló önkéntes mobilitását.

1.11. Az EGSZB megerősíti, hogy a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalás a szakszervezetek részvétele és bevonása révén hozzájárulhat a termelékenység növeléséhez és a bérek emeléséhez, a nemzeti szabályoknak és gyakorlatoknak megfelelően. Ezenkívül a kollektív tárgyalási folyamat során figyelembe lehetne venni azt is, hogy a termelőberuházások és az új technológiák milyen hatással vannak a munkavállalókra a munkahelyen.

1.12. Végezetül az EGSZB kiemeli, hogy a megfelelő minimálbérekről szóló irányelv célja az élet- és munkakörülmények javítása az Unióban, valamint a bérmegállapításról szóló kollektív tárgyalások előmozdítása.

2. **Általános megjegyzések**

2.1. A Draghi- és Letta-jelentések többek között arra a következtetésre jutottak, hogy csökken az EU versenyelőnye az Egyesült Államokhoz és Kínához viszonyítva. Ennek több oka is van, de az egyik legfontosabb okként a növekvő költségeket, köztük a bérköltségeket említik. A bérek alakulását 2022 óta nagymértékben az infláció és az egyre nehezebb gazdasági környezet befolyásolja. A magas energia- és élelmiszerárak miatt 2022-ben megugrott az infláció, ennek következtében pedig késleltetve emelkedtek a nominálbérek, ami a reálbérek és a háztartások vásárlóerejének jelentős csökkenéséhez vezetett ([1]).

2.2. Az elmúlt két évben az EU-ban a nominálbérek részben azért emelkedtek, hogy ellensúlyozzák a magasabb árakat. Az egy munkavállalóra jutó nominálbér növekedése 2023-ban elérte a 6,1 %-ot, de 2024-ben lassult a növekedés. A növekedés 2024 első negyedévében az előző évhez képest 5,6 %-ot ért el, de 2024 következő negyedéveiben az infláció mérséklődésével tovább lassult ([2]).

2.3. A kialkudott bérek növekedése volt e bérdinamika egyik fő mozgatórugója, és a várakozásoknak megfelelően erre a növekedésre volt szükség a vásárlóerő csökkenésének ellensúlyozásához, amint azt a fenti 2.1. pontban kifejtettük. A kialkudott bérek természetesen a munkáltatók és a szakszervezetek közötti bértárgyalások és -megállapodások eredményei. Az Európai Bizottság 2024. őszi európai gazdasági előrejelzése (*European Economic Forecast Autumn 2024*) szerint az egy munkavállalóra jutó nominálbér 2025-ben várhatóan 3,5 %-kal nő. Ez meghaladja a 2013 és 2019 között regisztrált körülbelül 1,8 %-os átlagos növekedést, és tükrözi a szakszervezetek arra vonatkozó jogos követeléseit, hogy ellensúlyozzák a 2022. és 2023. évi magas inflációs rátákat ([3]). A 2025-ben várható növekedés az infláció lassulása és a nagyon kedvezőtlen gazdasági környezet miatt jelentősen elmarad a 2023. évi szinttől (6,1 %).

([1]) Labour Market and Wage Developments in Europe [A munkaerőpiac és a bérek alakulása Európában], 2024. évi jelentés, Európai Bizottság: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([2]) Labour Market and Wage Developments in Europe [A munkaerőpiac és a bérek alakulása Európában], 2024. évi jelentés, Európai Bizottság: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([3]) A munkaerőpiac beszűkülése szintén a bérnövekedés irányába ható nyomást idézett elő.

2.4. Meg kell jegyezni, hogy a nominálbérek 2023. évi erőteljes növekedése ellenére, és figyelembe véve a tagállamok közötti jelentős különbségeket, az átlagos reálbérek ([4]) 2024-ben 1,1 %-kal elmaradtak a világjárvány előtti szinttől. A reálbér-változások közötti különbség (%) a világjárvány előtti szintekhez képest (2019) különösen nagy volt Olaszországban, Görögországban (ahol alacsony volt a nominális bérnövekedés), valamint Csehországban (ahol nagyon magas volt az infláció), Németországban, Franciaországban és Finnországban ([5]). 2025-ben a nominálbérek és a reálbérek növekedése várhatóan közeledik egymáshoz, ami azt jelenti, hogy a munkavállalók kompenzációjának fedeznie kell az infláció miatti áremelkedéseket.

2.5. Az EU-ban a bérhányad GDP-hez viszonyított aránya 2004-ben 58,9 % volt, és 2009-ben érte el a 60 %-os csúcsot. Ez az arány 2021-ben 57 %-ra csökkent, ami 2004 óta a legalacsonyabb érték ([6]). Ezt támasztja alá az Európai Bizottság *Labour market and wage developments in Europe, Annual Review 2024* [A munkaerőpiac és a bérek alakulása Európában, 2024. évi jelentés] ([7]) című dokumentuma, amely azt a következtetést vonja le, hogy az elmúlt két évtizedben a ciklikus ingadozások közepette csökkent a bérhányad (bár nem sokkal). A bérhányad a nemzeti jövedelemnek az a része, amelyet kompenzációként a munkavállalók részére juttatnak. Ezt a visszaesést valószínűleg az uniós gazdaságok ciklikus ingadozása okozta, és az magyarázza, hogy a munkaerőpiac merevsége miatt időre van szükség ahhoz, hogy a bérek és a foglalkoztatás alkalmazkodjanak a ciklikus ingadozásokhoz. A bérhányad a recesszió idején rendszerint nő, a fellendülés időszakában pedig csökken. Ezt igazolják a 2009. évi nagy recesszió és a Covid19-járvány kitörését követő 2020. évi gazdasági válság idején történtek.

2.6. Azt is fontos megvizsgálni, hogy a várható bérdinamika rövid távon hogyan igazodik az inflációs nyomáshoz. Az Európai Bizottság szerint a bérdinamika nem okozott inflációs nyomást. Ugyanakkor egyes tagállamokban – többek között Közép- és Kelet-Európában – továbbra is aggályok merülnek fel a versenyképességgel kapcsolatban, ami a béremelések versenyképességre gyakorolt hatásának mikroszintű értékelését teszi szükségessé. Természetesen nem zárható ki, hogy a vállalkozások úgy alakítják ki az áraikat, hogy azok fedezzék a közelmúltbeli béremelések egy részét. Az energiaválság csúcspontjához hasonlóan azonban a vállalkozások magasabb egységnyereséget könyveltek el, és ez a magasabb nyereség ([8]) pufferként működött, és elnyelte a béremelésekből eredő esetleges inflációs nyomást. Egyes ágazatokban a vállalati nyereség az energiaválság következtében jelentősen, a 2021. évi 51,3 %-ról 2022-ben a GDP 53,2 %-ára nőtt ([9]). 2023-ban azonban ez a nyereség csökkenni kezdett, és az előrejelzések szerint 2024-ben a csökkenés nem áll meg, de a nyereség mértéke továbbra is magas.

2.7. Végezetül, ha elemezzük a költség-versenyképességet (és összehasonlítjuk az Egyesült Államokkal), amelyet általában fajlagos munkaköltségként (UCL) mérünk, azaz a nominálbérnek a termelékenységhez viszonyított arányát, az UCL az EU-ban gyakorlatilag ugyanolyan ütemben nőtt, mint az Egyesült Államokban, körülbelül 15–17%-kal. Ami a versenyképességet illeti, a kérdés nem feltétlenül a költség, amelynek egy része a munkaerőköltség, hanem az, hogy az EU-ban lassabb ütemben nőtt a termelékenység mint az USA-ban (0,7 % az EU-ban 2019 és 2023 között; 6,4 % az USA-ban). Másrészt a nominális béremelkedés 2019 és 2023 között 15,9 %-os volt az EU-ban, szemben az Egyesült Államokban mért 20,5 %-kal.

3. **Általános megjegyzések és ajánlások**

3.1. Ahhoz, hogy a termelékenység az EU-ban legalább olyan ütemben növekedjen, mint az Egyesült Államokban, a fenti 2.5. pontban említettek szerint, az EU-nak jelentős, a tőkébe, a technológiába és a humán tőkébe irányuló beruházásokat kell végrehajtania. Ugyanakkor erőfeszítéseket kell tenni a munkatermelékenység ([10]) fellendítése érdekében is, amelyet nagyrészt a tőkébe, a technológiai fejlődésbe és a humán tőkébe történő beruházások vezérelnek. Noha a munkatermelékenység 2025-ben várhatóan strukturálisan alacsony, 0,9 %-os marad ([11]), a termelékenység megerősítése ([12]) további lehetőségeket biztosíthat a bérek fenntartható növelésére (a munkatermelékenység javítása révén) az EU-ban. A 2. szakaszban ismertetett bizonyítékok alapján a termelékenység és a bérek növekedhetnek egyidejűleg anélkül, hogy negatív hatást gyakorolnának a versenyképességre.

([4]) A reálbérek alatt a bérek vásárlóerőben kifejezett értékét értjük. A nominálbér (vagy pénzben kifejezett bér) egyszerűen a bér pénzben kifejezett értéke, míg a reálbér az árinfláció (ami csökkenti a nominálbérek vásárlóerejét) figyelembevételével kiigazított nominálbér.

([5]) Labour Market and Wage Developments in Europe [A munkaerőpiac és a bérek alakulása Európában], 2024. évi jelentés, Európai Bizottság: 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, [A munkaerőpiac és a bérek alakulása Európában], 2024. évi jelentés, Európai Bizottság.

([8]) A fajlagos profit megközelíti a vállalati nyereséget, a bruttó hozzáadott érték és a munkavállalói jövedelem különbségeként. Ez a fogalommeghatározás magában foglalja az egységnyi reál-GDP-re vetített bruttó működési eredményt és vegyes jövedelmet.

([9]) Labour Market and Wage Developments in Europe [A munkaerőpiac és a bérek alakulása Európában], 2024. évi jelentés, Európai Bizottság: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([10]) A munkatermelékenység olyan mérőszám, amely összeveti a gazdasági teljesítményt az adott teljesítmény előállításához szükséges munkaerő mennyiségével.

([11]) Labour Market and Wage Developments in Europe [A munkaerőpiac és a bérek alakulása Európában], 2024. évi jelentés, Európai Bizottság: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([12]) Az abszorpciós kapacitás innovációra gyakorolt hatása fenntartható versenyelőnyhöz juttathatja a szolgáltató vállalatokat.

3.2. Erre bizonyítékot szolgáltat Genz és mtsai. (2019) tanulmánya ([13]), amely szerint a vállalatok digitális technológiákba történő beruházásai Németországban pozitív hatással voltak a munkavállalók bérére, mind a tudásintenzív feldolgozóiparban (pl. autó- és gépgyártók), mind a nem tudásintenzív szolgáltatások esetében (pl. nagykereskedők és éttermek). A munkatermelékenységet elsősorban a vállalatok beruházásai növelik. Ha a vállalatok nem fektetnek be elegendő mértékben a termékinnovációba vagy a nagyobb termelékenységbe, nem lesznek képesek feljebb lépni az értékláncban és versenyképesek maradni ([14]).

3.3. A kormányok kulcsszerepet játszanak a termelékenység fellendítésében a technológiára, a fizikai és a humán tőkére fordított közkiadások révén, valamint azon kis- és középvállalkozások termelékenységének növelését célzó támogatási programokon keresztül, amelyek esetében korlátozott a szakszervezeti képviselet. A szakszervezetek fontos szerepet játszanak a munkatermelékenység tekintetében azokon a mechanizmusokon keresztül, amelyeket csak ők tudnak elősegíteni, nevezetesen a kollektív tárgyalások és/vagy ágazati megállapodások révén, amelyek a bértárgyalásokon kívül más kulcsfontosságú szempontokra is kiterjednek. Befolyásolhatják a szakpolitikai irányt is azáltal, hogy azt a magasabb hozzáadott értékű gazdasági tevékenységek felé terelik. Ezenkívül a szakszervezetek eleve egyesítik az egyes munkavállalók erejét a kollektív tárgyalás és a kollektív fellépés révén. Ilyen módon a munkaerőpiaci dinamikát a versenyképes piacok támogatása érdekében alakíthatják. A szakszervezetek tárgyalások révén támogathatják az üzleti stratégiákat úgy, hogy összehangolják a vállalkozások és a munkavállalók érdekeit, különösen azáltal, hogy megkönnyítik a munkahelyi innovációt, ami pedig fokozhatja a munkatermelékenységet. Ebben az összefüggésben az EGSZB úgy gondolja, hogy a szociális párbeszéd kiterjedhetne az innovációt ösztönző új munkamodellek kialakítására is, például az együttműködésen alapuló csapatstruktúrákra, a munkaidő rugalmasságára és a közös vezetői kezdeményezésekre. A szakszervezetek támogathatnák az ilyen modellekkel való inkluzív kísérletezést.

3.4. Az EGSZB úgy véli, hogy a szakszervezeteket be lehetne vonni az ágazatspecifikus termelékenységi referenciaértékek és teljesítménymutatók meghatározásába. A szakszervezetek hozzájárulása biztosítja, hogy a mérőszámok a rövid távú költségcsökkentés helyett a minőségi munkát, az innovációt és a fenntartható üzleti gyakorlatokat tükrözzék. A termelékenységi referenciaértékek meghatározásának kerete olyan szempontokat is magában foglalhatna, mint a képzés megtérülése és az egy munkaórára jutó teljesítmény ágazatonként.

3.5. Ha a munkavállalók nagyobb beleszólással rendelkeznek a munkahelyeken azáltal, hogy szerepet kapnak a vállalatok irányításában ([15]), rendszerint alacsonyabb a fluktuáció, ami csökkenti a vállalkozások kapcsolódó költségeit, miközben biztosítja, hogy a munkavállalók az általuk előállított értéknek megfelelő fizetést kapjanak. A kollektív tárgyalások révén korrigálható a piac nem megfelelő működése, megszüntethető a jövedelmi egyenlőtlenség és támogatható a gazdasági növekedés.

3.6. Egyes kutatások szerint a termelékenység és a munkavállalók beleszólási lehetőségei közötti pozitív kapcsolat hangsúlyosabb, ha a munkavállalóknak közvetlen beleszólásuk van a vállalati döntésekbe ([16]). A munkavállalók döntéshozatalhoz való hozzájárulása jelentős és pozitív hatással lehet a vállalkozások termelékenységére. Ez akkor is így van, ha a munkavállalók más csatornákon keresztül fejezik ki véleményüket, például egyfajta közös felelősségviselés révén, amely összehangolja a munkavállalók érdekeit a vállalkozásokéival. A munkavállalói képviselet módja iránti érdeklődés felkeltése a tájékoztatáson és a munkavállalókkal való tényleges konzultáción keresztül a vállalatok számára lehetőséget adhat arra, hogy növeljék teljesítményüket, miközben előmozdítják a munkavállalók érdekeit.

3.7. Nem kevésbé fontos az üzemi tanácsok szerepe. Egy Eurofound-tanulmány ([17]) megállapította, hogy azon vállalatok munkavállalói, ahol van üzemi tanács, elégedettebbek a munkájukkal, magasabb a fizetésük és stabilabb a munkahelyük összevetve az olyan vállalatok alkalmazottaival, ahol nincs üzemi tanács. Ezek a megállapítások hathatós érvek lehetnek az európai szociális modell mellett, amelyben a reprezentatív munkavállalói részvétel, a szociális partnerség és a munkakörülmények magas szintű normája döntő szerepet játszik.

([13]) Genz, S., Janser, M. és Lehmer, F. (2019), *The impact of investments in new digital technologies on wages – Worker-level evidence from Germany*, Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 239. évf., 3. sz., 483–521. o., https://www.degruyterbrill.com/document/doi/10.1515/jbnst-2017-0161/html.

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

([15]) A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet arra ösztönzi a tagországokat, hogy támogassák a *Workers' Participation in Management* [A munkavállalók irányításban való részvétele] programot.

([16]) How Unions Can Increase Firm Productivity and Strengthen Economic Growth [Hogyan növelhetik a szakszervezetek a vállalkozások termelékenységét és miként élénkíthetik a gazdasági növekedést?], Kate Bahn, Joe Peck, 2023. szeptember 6.

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

3.8. A szakszervezetek amellett, hogy támogatják a termelékenységet azáltal, hogy lehetővé teszik a munkavállalók számára a munkahelyi döntéshozatalban való részvételt, az üzleti eredményeket is javíthatják oly módon, hogy segítik a vállalatokat a tapasztalt munkavállalók megtartásában, akik termelékenyebbek lehetnek. Kisebb valószínűséggel hagyják el munkahelyüket azok a munkavállalók, akik szakszervezeti tagok. Ez pedig megteremti a termelékenység fellendítéséhez szükséges vállalatspecifikus humán tőkébe és képzésbe történő beruházásokhoz nélkülözhetetlen stabilitást.

3.9. A szakszervezetek abban is szerepet játszhatnak, hogy csökkenjen a hiányzások magas szintje ([18]), mivel a magas hiányzási arány jelentős költséget jelent a vállalkozások és az államháztartás számára. A szakszervezetek a kollektív tárgyalás és a munkahelyi együttműködés révén segíthetnek a hiányzás kiváltó okainak kezelésében.

3.10. A kollektív tárgyalások hozzájárulhatnak a termelékenységhez a pozitív és támogató munkakörnyezet előmozdítása, a munkavállalói értékek elismerése, valamint az együttműködés és az innováció ösztönzése révén, beleértve a munkavállaló-központú digitális módszerek és a mesterséges intelligencia munkahelyi alkalmazását. Mindez rendkívül fontos, különösen nagyon kedvezőtlen gazdasági környezetben.

3.11. Az EGSZB javasolja továbbá, hogy a szakszervezetek és a vállalkozások folytassanak szorosabb együttműködést a folyamatos képzési és továbbképzési programok közös tervezése és végrehajtása terén, különösen azon ágazatokban, amelyek technológiai átalakuláson mennek keresztül. A szakszervezetek bevonása biztosítja, hogy a munkavállalók készségei megfeleljenek a vállalatok igényeinek és összhangban legyenek a munkaerőpiaci trendekkel. Ez különösen fontos az elöregedő munkaerőpiacokon. A jogszerű migráció hozzájárul a munkaerőhiány kezeléséhez, a készséghiány megszüntetéséhez és a gazdasági növekedés fellendítéséhez. A megfelelő munkafeltételeket azonban minden tagállamban biztosítani kell.

3.12. A szakszervezetek támogató szerepet játszhatnak olyan programokban is, amelyek többek között mobilitási megállapodások, lakhatási támogatás és a képesítések elismerése révén, valamint méltányos munkafeltételek biztosításával ösztönzik a munkanélkülieknek a munkaerőhiánnyal küzdő régiókba irányuló önkéntes mobilitását.

3.13. Bebizonyosodott, hogy a szakszervezetek pozitív és jelentős hatást gyakorolnak a bérekre. A szakszervezeti tagság különösen az alacsony képzettségű munkavállalók körében jelentős. Ez hozzájárul a gazdasági tevékenység fellendítéséhez, mivel az alacsonyabb jövedelmű munkavállalók jövedelmük nagyobb részét költik fogyasztásra. Amellett, hogy ez a makrogazdasági hatás a vállalatokon belül olyan pozitív hatást fejt ki, mint a nagyobb termelékenység és az alacsonyabb fluktuáció, végső soron a vállalkozások számára is előnyös, mivel részesülhetnek a nagyobb termelékenységből és a jelentősebb gazdasági növekedésből származó előnyökből. Ahelyett, hogy a munkavállalók érdekeit eleve ellentétesnek tekintenék az üzleti érdekekkel, a kollektív tárgyalási folyamat során történő összehangolásuk javíthatja a vállalati eredményeket és a gazdaság egészének javára szolgálhat. Az EGSZB megerősíti, hogy a szociális párbeszéd és a kollektív tárgyalás a szakszervezetek részvétele és bevonása révén hozzájárulhat a termelékenység növeléséhez és a bérek emeléséhez. Ezenkívül a kollektív tárgyalások során figyelembe lehetne venni azt is, hogy a termelőberuházások és az új technológiák milyen hatással vannak a munkavállalókra, a munkavállalók képzésére és készségfejlesztésére, az iparág fejlődésére, a hiányzások elleni küzdelemre, az életminőségre és az általános munkafeltételekre.

3.14. Végezetül az EGSZB kiemeli, hogy a megfelelő minimálbérekről szóló irányelv célja az élet- és munkakörülmények javítása az Unióban, valamint a bérmegállapításról szóló kollektív tárgyalások előmozdítása. Amint azt korábban említettük, az üzleti stratégiákkal összhangban álló kollektív tárgyalások elősegíthetik a munkatermelékenység javítását és a munkahelyi innovációt. Támogathatják ezenkívül a munkavállalók, különösen az idősebb munkavállalók átképzését, és növelhetik termelékenységüket.

Brüsszel, 2025. július 16.

az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság
elnöke
Oliver RÖPKE

([18]) A Német Szövetségi Statisztikai Hivatal szerint 2023-ban a német munkavállalók átlagosan 15,1 munkanapot voltak betegszabadságon, 4 nappal többet, mint 2021-ben.