Europos Sąjungos
oficialusis leidinys

LT
C serija

C/2025/5139

2025 10 28

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė

Profesinių sąjungų vaidmuo didinant našumą

(nuomonė savo iniciatyva)

(C/2025/5139)

Pranešėjas: **Philip VON BROCKDORFF**

Plenarinės asamblėjos sprendimas	2025 2 27
Teisinis pagrindas	Darbo tvarkos taisyklių 52 straipsnio 2 dalis
Atsakingas skyrius	Ekonominės ir pinigų sąjungos, ekonominės ir socialinės sanglaudos skyrius
Priimta skyriuje	2025 7 4
Priimta plenarinėje sesijoje	2025 7 16
Plenarinės sesijos Nr.	598
Balsavimo rezultatai (už / prieš / susilaikė)	156 / 5/ 3

1. Išvados ir rekomendacijos

1.1. EESRK primygtinai rekomenduoja produktyviai investuoti į kapitalą, technologijas ir žmogiškąjį kapitalą, nes tai savo ruožtu padėtų padidinti darbo našumą. Šios investicijos padėtų didinti našumo augimą ir laikui bėgant pasivyti JAV produktyvumo lygį. Vis dėlto EESRK pripažįsta, kad dauguma įmonių visoje ES yra MVĮ, kuriose profesinėms sąjungoms mažai atstovaujama. EESRK pasisako už vyriausybės paramą, pavyzdžiui, strategines konsultacijas ir paramą gebėjimams stiprinti, kad būtų didinamas MVĮ našumas.

1.2. Profesinės sąjungos atlieka svarbų vaidmenį darbo našumo srityje pasitelkdamos mechanizmus, prie kurių gali prisidėti tik jos, t. y. kolektyvines derybas ir (arba) sektorių susitarimus, ir ypač skatindamos inovacijas darbo vietoje, kurios taip pat gali didinti darbo našumą. Atsižvelgdamas į tai, EESRK mano, kad kolektyvinės derybos ir socialinis dialogas galėtų apimti naujų darbo modelių, kuriais skatinamos inovacijos, pavyzdžiui, bendradarbiavimo komandų struktūros, darbo laiko lankstumas ir bendros lyderystės iniciatyvos, kūrimą.

1.3. EESRK mano, kad profesinės sąjungos galėtų dalyvauti nustatant konkretiems sektoriams skirtus našumo lyginamuosius standartus ir veiklos rodiklius. Jų indėliu užtikrinama, kad rodikliai atspindėtų kokybišką darbą, inovacijas ir tvarią verslo praktiką, o ne trumpalaikį sąnaudų mažinimą.

1.4. EESRK ragina užtikrinti, kad būtų labiau klausoma darbuotojų nuomonės darbo vietoje, dalijantis informacija ir veiksmingai konsultuojantis su jais pagal nacionalinius teisės aktus ir praktiką, kartu nedarant poveikio įmonių gebėjimui priimti sprendimus. Nors kai kuriose ES šalyse bendras valdymas arba darbuotojų atstovų dalyvavimas valdymo organuose yra veiksmingas ir galėtų būti pavyzdys kitoms įmonėms, reikėtų išsaugoti atsakingą įmonių, įskaitant MVĮ, valdymą.

1.5. EESRK pabrėžia darbo tarybų vaidmenį, nes jos turi potencialo padėti pasiekti didesnį pasitenkinimą darbu, geresnį darbo užmokestį ir didesnį darbo stabilumą, palyginti su įmonėmis, kuriose nėra darbo tarybų.

1.6. Profesinės sąjungos ne tik padeda didinti našumą suteikdamos galimybes darbuotojams dalyvauti priimant sprendimus darbo vietoje, suteikdamos jiems reikiamos informacijos ir su jais konsultuodamosi, bet ir gali pagerinti verslo rezultatus, padėdamos įmonėms išlaikyti patyrusius darbuotojus, kurie gali būti produktyvesni. Tai padeda užtikrinti stabilumą, būtiną investicijoms į konkrečios įmonės žmogiškąjį kapitalą ir mokymą, reikalingus našumui didinti.

1.7. Profesinės sąjungos taip pat galėtų dalyvauti siekiant sumažinti esamą didelį polinkį į pravaikštas, dėl kurių įmonės ir viešieji finansai patiria didelių išlaidų. Per kolektyvines derybas ir bendradarbiavimą darbo vietoje profesinės sąjungos gali padėti šalinti pagrindines polinkio į pravaikštas priežastis.

1.8. EESRK mano, kad kolektyvinės derybos gali padėti didinti našumą, nes jomis skatinama teigiama ir palanki darbo aplinka, pripažįstama darbuotojų vertė ir skatinamas bendradarbiavimas ir inovacijos, įskaitant į darbuotojus orientuotų skaitmeninių metodų ir dirbtinio intelekto taikymą darbe.

1.9. EESRK taip pat rekomenduoja stiprinti profesinių sąjungų ir įmonių bendradarbiavimą bendrai rengiant ir įgyvendinant tęstinio mokymo ir kvalifikacijos kėlimo programas, visų pirma sektoriuose, kuriuose vyksta technologinė pertvarka.

1.10. Profesinės sąjungos taip pat galėtų atlikti pagalbinį vaidmenį įgyvendinant programas, kuriomis skatinamas savanoriškas bedarbių judumas į regionus, kuriuose trūksta darbo jėgos, be kita ko, sudarant judumo susitarimus, teikiant paramą būstui ir pripažįstant kvalifikacijas, kartu užtikrinant tinkamas darbo sąlygas.

1.11. EESRK dar kartą patvirtina, kad socialinis dialogas ir kolektyvinės derybos gali padėti didinti našumą ir darbo užmokestį dalyvaujant profesinėms sąjungoms, pagal nacionalines taisykles ir praktiką. Be to, kolektyvinių derybų procese taip pat būtų galima įvertinti tai, kokį poveikį produktyvios investicijos ir naujos technologijos daro darbuotojams darbo vietoje.

1.12. Galiausiai EESRK pabrėžia, kad Direktyvos dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio tikslas yra pagerinti gyvenimo ir darbo sąlygas Sąjungoje ir skatinti kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio nustatymo.

2. **Bendrosios pastabos**

2.1. M. Draghi ir E. Letta pranešimuose, be kita ko, daroma išvada, kad ES praranda konkurencinį pranašumą, palyginti su JAV ir Kinija. To priežastys yra įvairios, tačiau kaip viena iš pagrindinių priežasčių nurodoma didėjančios sąnaudos, įskaitant darbo užmokestį. Darbo užmokesčio pokyčius nuo 2022 m. daugiausia lėmė infliacija ir vis sudėtingesnės ekonominės sąlygos. Dėl infliacijos šuolio 2022 m., kurį lėmė didelės energijos ir maisto kainos, vėluota didinti nominalųjį darbo užmokestį, todėl labai sumažėjo realusis darbo užmokestis ir namų ūkių perkamoji galia ([1]).

2.2. Per pastaruosius dvejus metus nominalusis darbo užmokestis ES iš dalies buvo didinamas siekiant kompensuoti padidėjusias kainas. Nominaliojo darbo užmokesčio vienam darbuotojui augimas 2023 m. pasiekė 6,1 proc., tačiau 2024 m. augimas sulėtėjo. 2024 m. pirmąjį ketvirtį, palyginti su ankstesniais metais, jis pasiekė 5,6 proc., tačiau vėlesniais 2024 m. ketvirčiais jis toliau lėtėjo, nes sumažėjo infliacija ([2]).

2.3. Derybomis nustatyto darbo užmokesčio augimas buvo vienas iš pagrindinių šios darbo užmokesčio dinamikos veiksnių ir, kaip tikėtasi, šis augimas buvo būtinas perkamosios galios nuostoliams kompensuoti, kaip paaiškinta 2.1 punkte. Derybomis nustatytas darbo užmokestis yra neginčytinai derybų dėl darbo užmokesčio tarp darbdavių ir profesinių sąjungų susitarimų rezultatas. Remiantis Europos Komisijos 2024 m. rudens Europos ekonomine prognoze, numatoma, kad nominalusis darbo užmokestis vienam darbuotojui 2025 m. išaugs 3,5 proc. Tai viršija 2013–2019 m. užfiksuotą vidutinį maždaug 1,8 proc. padidėjimą ir atspindi teisėtus profesinių sąjungų reikalavimus kompensuoti aukštą 2022 ir 2023 m. infliacijos lygį ([3]). Numatomas augimas 2025 m. yra gerokai mažesnis už 2023 m. lygį (6,1 proc.) dėl sulėtėjusios infliacijos ir labai sudėtingų ekonominių aplinkybių.

([1]) „Darbo rinkos ir darbo užmokesčio raida Europoje“, 2024 m. metinė apžvalga, Europos Komisija: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([2]) „Darbo rinkos ir darbo užmokesčio raida Europoje“, 2024 m. metinė apžvalga, Europos Komisija: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([3]) Įtampa darbo rinkoje taip pat darė spaudimą didinti darbo užmokestį.

2.4. Reikėtų pažymėti, kad, nepaisant spartaus nominaliojo darbo užmokesčio augimo 2023 m. ir atsižvelgiant į didelius skirtumus tarp valstybių narių, 2024 m. vidutinis realusis darbo užmokestis ([4]) buvo 1,1 proc. mažesnis už prieš pandemiją buvusį lygį. Skirtumas tarp realiojo darbo užmokesčio pokyčių (%), palyginti su iki pandemijos buvusiu lygiu (2019 m.), buvo ypač didelis Italijoje, Graikijoje (kurioje užfiksuotas mažas nominaliojo darbo užmokesčio augimas), taip pat Čekijoje (kurioje infliacija buvo labai didelė), Vokietijoje, Prancūzijoje ir Suomijoje ([5]). Numatoma, kad 2025 m. nominalusis darbo užmokestis ir realiojo darbo užmokesčio augimas sutaps, vadinasi atlygis darbuotojams turėtų padengti kainų šuolius dėl infliacijos.

2.5. ES darbo pajamos, išreikštos BVP procentine dalimi, 2004 m. sudarė 58,9 proc., o 2009 m. pasiekė aukščiausią 60 proc. lygį. 2021 m. šis santykis sumažėjo iki 57 proc., o tai yra mažiausias skaičius nuo 2004 m. ([6]). Tai patvirtina Komisijos 2024 m. metinė apžvalga „Darbo rinkos ir darbo užmokesčio raida Europoje“ ([7]), kurioje daroma išvada, kad per pastaruosius du dešimtmečius darbo pajamų dalis sumažėjo (nors ir nedaug) dėl ciklinių svyravimų. Darbo pajamų dalis yra nacionalinių pajamų dalis, skirta darbuotojams kaip kompensacija. Tikėtina, kad šį nuosmukį lėmė ES ekonomikos cikliniai svyravimai, ir tai galima paaiškinti tuo, kad darbo užmokesčiui ir užimtumui reikia laiko prisitaikyti prie ciklinių svyravimų dėl darbo rinkų nelankstumo. Ekonomikos nuosmukio laikotarpiu darbo pajamų dalis paprastai didėja, o atsigaunant ekonomikai – mažėja. Tai patvirtina 2009 m. didžiosios recesijos ir 2020 m. ekonomikos krizės, kilusios po COVID-19 protrūkio, įvykiai.

2.6. Taip pat svarbu išnagrinėti, kaip numatoma darbo užmokesčio dinamika trumpuoju laikotarpiu bus susijusi su infliaciniu spaudimu. Komisijos teigimu, darbo užmokesčio dinamika nesukėlė infliacinio spaudimo. Tačiau kai kuriose valstybėse narėse, įskaitant Vidurio ir Rytų Europą, konkurencingumas vis dar kelia susirūpinimą, todėl reikia atlikti mikrolygio vertinimą, kokį poveikį darbo užmokesčio didinimas turi konkurencingumui. Žinoma, negalima atmesti galimybės, kad įmonės koreguoja kainas, kad padengtų dalį pastaruoju metu padidėjusio darbo užmokesčio. Tačiau, kaip ir energetikos krizės piko metu, įmonės užregistravo didesnį vieneto pelną, o šis didesnis pelnas ([8]) veikė kaip rezervas ir padengė bet kokį infliacinį spaudimą, kuris galėjo atsirasti dėl darbo užmokesčio padidėjimo. Per energetikos krizę kelete sektorių įmonių pelnas gerokai padidėjo – nuo 51,3 proc. 2021 m. iki 53,2 proc. BVP 2022 m. ([9]) Tačiau 2023 m. jis pradėjo mažėti ir prognozuojama, kad 2024 m. toliau mažės, nors ir išliks didelis.

2.7. Galiausiai, jei analizuosime išlaidų konkurencingumą (ir palyginsime su JAV), paprastai vertinamą kaip vienetui tenkančios darbo sąnaudos, t. y. nominaliojo atlygio ir našumo santykis, vienetui tenkančios darbo sąnaudos ES padidėjo beveik tokiu pačiu tempu kaip JAV, t. y. apie 15–17 proc. Konkurencingumo klausimas nebūtinai susijęs su išlaidomis, kurių dalis yra darbo sąnaudos, o su tuo kad našumas ES augo lėčiau, palyginti su JAV (0,7 proc. ES nuo 2019 iki 2023 m.; 6,4 proc. JAV). Be to, nominaliojo atlygio augimas ES 2019–2023 m. buvo 15,9 proc., palyginti su 20,5 proc. Jungtinėse Amerikos Valstijose.

3. **Bendrosios pastabos ir rekomendacijos**

3.1. Kad našumas ES augtų bent jau tokiu pačiu tempu kaip JAV, kaip nurodyta 2.5 punkte, ES turi daug investuoti į kapitalą, technologijas ir žmogiškąjį kapitalą. Kartu taip pat reikia dėti pastangas siekiant padidinti darbo našumą ([10]), kurį daugiausia skatina investicijos į kapitalą, technologinę pažangą ir žmogiškąjį kapitalą. Nors numatoma, kad 2025 m. darbo našumas išliks struktūriškai mažas (0,9 proc.) ([11]), padidinus našumą ([12]) būtų galima tvariai dar labiau padidinti darbo užmokestį ES (didinant darbo našumą). Remiantis 2 skirsnyje pateiktais įrodymais, našumas ir darbo užmokestis gali tuo pačiu metu didėti nedarant jokio neigiamo poveikio konkurencingumui.

([4]) Realusis darbo užmokestis yra darbo užmokesčio vertė perkamosios galios atžvilgiu. Nominalusis darbo užmokestis (arba „piniginis“ darbo užmokestis) yra tiesiog piniginė darbo užmokesčio vertė, o realusis darbo užmokestis – nominalusis darbo užmokestis, pakoreguotas atsižvelgiant į kainų infliaciją, dėl kurios mažėja nominaliojo darbo užmokesčio perkamoji galia.

([5]) „Darbo rinkos ir darbo užmokesčio raida Europoje“, 2024 m. metinė apžvalga, Europos 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]) „Darbo rinkos ir darbo užmokesčio raida Europoje“, 2024 m. metinė apžvalga, Europos Komisija.

([8]) Vieneto pelnas apytikriai apskaičiuojamas kaip bendrosios pridėtinės vertės ir atlygio darbuotojams skirtumas. Ši apibrėžtis apima bendrąjį likutinį perteklių ir mišriąsias pajamas realiojo BVP vienetui.

([9]) „Darbo rinkos ir darbo užmokesčio raida Europoje“, 2024 m. metinė apžvalga, Europos Komisija: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([10]) Darbo našumas – tai matas, kuriuo ekonominiai rezultatai lyginami su darbo jėgos kiekiu, kurio reikia tiems rezultatams pasiekti.

([11]) „Darbo rinkos ir darbo užmokesčio raida Europoje“, 2024 m. metinė apžvalga, Europos Komisija: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([12]) Inovacijų įsisavinimo pajėgumai turi konkretų poveikį sukuriant tvarių konkurencinių pranašumų paslaugų įmonėms.

3.2. Tai įrodo Genz ir kt. tyrimas (2019 m.) ([13]), kuriame nustatyta, kad įmonių investicijos į skaitmenines technologijas Vokietijoje padarė teigiamą poveikį darbuotojų darbo užmokesčiui tiek daug žinių reikalaujančios gamybos (pvz., automobilių ir mašinų gamintojų), tiek daug žinių nereikalaujančiuose (pvz., didmenininkų ir restoranų) sektoriuose. Visų pirma darbo našumą didins įmonių investicijos. Jei įmonėms nepavyks pakankamai investuoti į produktų inovacijas arba didinti našumą, jos negalės pakilti į aukštesnę vertės grandinę ir išlikti konkurencingos ([14]).

3.3. Vyriausybės atlieka svarbų vaidmenį didinant našumą, skirdamos viešąsias išlaidas technologijoms, fiziniam kapitalui ir žmogiškajam kapitalui, taip pat taikydamos paramos schemas, kuriomis siekiama didinti našumą mažosiose ir vidutinėse įmonėse, kuriose profesinėms sąjungoms mažai atstovaujama. Kita vertus, profesinės sąjungos atlieka svarbų vaidmenį darbo našumo srityje taikydamos mechanizmus, prie kurių gali prisidėti tik jos, t. y. kolektyvines derybas ir (arba) sektorių susitarimus, kurie apima ne tik derybas dėl darbo užmokesčio, bet ir kitus svarbius aspektus. Jos taip pat gali daryti poveikį įmonių strategijos krypčiai, nukreipdamos ją į didesnės pridėtinės vertės ekonominę veiklą. Be to, profesinės sąjungos pagal savo paskirtį sujungia atskirų darbuotojų galią vesdamos kolektyvines derybas ir imdamosi kolektyvinių veiksmų. Taip jos galėtų nukreipti darbo rinkos dinamiką, kad palaikytų konkurencingas rinkas. Vesdamos derybas profesinės sąjungos gali remti verslo strategijas derindamos įmonių ir darbuotojų interesus, visų pirma skatindamos inovacijas darbo vietoje, kurios savo ruožtu didina darbo našumą. Atsižvelgdamas į tai, EESRK mano, kad socialinis dialogas galėtų apimti naujų darbo modelių, kuriais skatinamos inovacijos, pavyzdžiui, bendradarbiavimo komandų struktūros, darbo laiko lankstumas ir bendros lyderystės iniciatyvos, kūrimą. Profesinės sąjungos galėtų skatinti įtraukius eksperimentus su tokiais modeliais.

3.4. EESRK mano, kad profesinės sąjungos galėtų dalyvauti nustatant konkretiems sektoriams skirtus našumo lyginamuosius standartus ir veiklos rodiklius. Jų indėliu užtikrinama, kad rodikliai atspindėtų kokybišką darbą, inovacijas ir tvarią verslo praktiką, o ne trumpalaikį sąnaudų mažinimą. Našumo lyginamosios analizės sistema galėtų apimti tokius aspektus kaip mokymo grąža ir veiklos rezultatai per darbo valandą pagal sektorių.

3.5. Kai darbo vietose labiau įsiklausoma į darbuotojų nuomonę, nes darbuotojai atlieka tam tikrą vaidmenį valdant įmones ([15]), jų darbuotojų kaita paprastai yra mažesnė, todėl sumažėja susijusios įmonių išlaidos, kartu užtikrinama, kad darbuotojams būtų mokamas jų indėlį atitinkantis atlygis. Kolektyvinėmis derybomis galima ištaisyti rinkos nepakankamumą, panaikinti pajamų nelygybę ir remti ekonomikos augimą.

3.6. Kai kurie tyrimai rodo, kad teigiamas produktyvumo ir darbuotojų galimybės išreikšti nuomonė ryšys yra stipresnis, kai darbuotojai tiesiogiai dalyvauja priimant įmonės sprendimus ([16]). Darbuotojų indėlis priimant sprendimus gali turėti didelį teigiamą poveikį verslo našumui. Taip yra ir tada, kai darbuotojai savo nuomonę išreiškia kitais būdais, pavyzdžiui, per tam tikrą bendros nuosavybės formą, kuri atitinka darbuotojų ir verslo interesus. Atgaivinti susidomėjimą darbuotojų atstovavimo galia, dalijantis informacija ir veiksmingai konsultuojantis su jais, galėtų būti būdas įmonėms padidinti veiklos rezultatus ir tuo pat metu remti darbuotojų interesus

3.7. Ne mažiau svarbus yra darbo tarybų vaidmuo. EUROFOUND tyrime ([17]) nustatyta, kad darbo tarybas turinčiose įmonėse darbuotojų pasitenkinimas darbu yra didesnis, jie gauna didesnius atlyginimus ir jų darbo stabilumas yra didesnis nei įmonėse, kuriose nėra darbo tarybų. Šios išvados gali būti svariu argumentu Europos socialinio modelio naudai, kuriame itin svarbus vaidmuo tenka reprezentatyviam darbuotojų dalyvavimui, socialinei partnerystei ir aukštiems darbo sąlygų standartams.

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

([14]) Žr. „*Financial Times*“, 2025 m. kovo 20 d. straipsnį „*Italy's paper hub loses its story, page by page*“.

([15]) Tarptautinė darbo organizacija skatina valstybes nares skatinti programą *Workers' Participation in Management* (liet. darbuotojų dalyvavimas valdyme).

([16]) *How Unions Can Increase Firm Productivity and Strengthen Economic Growth* (liet. „Kaip sąjungos gali didinti įmonių produktyvumą ir stiprinti ekonomikos augimą“), Kate Bahn, Joe Peck, 2023 m. rugsėjo 6 d.

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

3.8. Profesinės sąjungos ne tik prisideda prie našumo didinimo suteikdamos galimybes darbuotojams dalyvauti priimant sprendimus darbe, bet ir gali pagerinti verslo rezultatus, padėdamos įmonėms išlaikyti patyrusius darbuotojus, kurie galėtų būti produktyvesni. Darbuotojai, kurie yra profesinės sąjungos nariai, rečiau pasitrauks iš darbo. Tai savo ruožtu padeda užtikrinti stabilumą, būtiną investicijoms į konkrečios įmonės žmogiškąjį kapitalą ir mokymą, reikalingus našumui didinti.

3.9. Profesinės sąjungos taip pat galėtų dalyvauti siekiant sumažinti esamą didelį polinkį į pravaikštas ([18]), dėl kurių įmonės ir viešieji finansai patiria didelių išlaidų. Per kolektyvines derybas ir bendradarbiavimą darbo vietoje profesinės sąjungos gali padėti šalinti pagrindines polinkio į pravaikštas priežastis.

3.10. Kolektyvinės derybos gali prisidėti prie našumo, nes jomis skatinama teigiama ir palanki darbo aplinka, pripažįstama darbuotojų vertė ir skatinamas bendradarbiavimas ir inovacijos, įskaitant į darbuotojus orientuotų skaitmeninių metodų ir dirbtinio intelekto taikymą darbe. Visa tai ypatingai svarbu, ypač labai sudėtingomis ekonominėmis sąlygomis.

3.11. EESRK taip pat rekomenduoja stiprinti profesinių sąjungų ir įmonių bendradarbiavimą bendrai rengiant ir įgyvendinant tęstinio mokymo ir kvalifikacijos kėlimo programas, visų pirma sektoriuose, kuriuose vyksta technologinė pertvarka. Jų dalyvavimas užtikrina darbuotojų įgūdžių suderinimą su įmonių poreikiais ir darbo rinkos tendencijomis. Tai taip pat svarbus aspektas darbo rinkoje, kurios darbo jėga sensta. Teisėta migracija, kuria siekiama mažinti darbo jėgos trūkumą, užpildyti įgūdžių spragas ir spartinti ekonomikos augimą, gali padėti spręsti šią problemą, tačiau visose valstybėse narėse turi būti užtikrintos tinkamos darbo sąlygos.

3.12. Profesinės sąjungos taip pat galėtų atlikti pagalbinį vaidmenį įgyvendinant programas, kuriomis skatinamas savanoriškas bedarbių judumas į regionus, kuriuose trūksta darbo jėgos, be kita ko, sudarant judumo susitarimus, teikiant paramą būstui ir pripažįstant kvalifikacijas, kartu užtikrinant tinkamas darbo sąlygas.

3.13. Gerai žinoma, kad profesinės sąjungos daro teigiamą ir didelį poveikį darbo užmokesčiui. Visų pirma, tarp profesinių sąjungų narių yra daugiau žemesnės kvalifikacijos darbuotojų. Tai padeda skatinti ekonominę veiklą, nes mažesnes pajamas gaunantys darbuotojai didesnę savo pajamų dalį paprastai išleidžia vartojimo reikmėms. Be teigiamo poveikio įmonėse, pavyzdžiui, didesnio našumo ir mažesnės darbuotojų kaitos, šis makroekonominis poveikis joms galiausiai naudingas ir dėl bendros didesnio našumo ir ekonomikos augimo teikiamos naudos. Todėl darbuotojų interesai neturėtų būti laikomi iš esmės prieštaraujančiais įmonių interesams, jų suderinimas per kolektyvinių derybų procesą gali pagerinti įmonių rezultatus ir būti naudingas ekonomikai plačiąja prasme. EESRK dar kartą patvirtina, kad socialinis dialogas ir kolektyvinės derybos dalyvaujant profesinėms sąjungoms gali padėti didinti našumą, o kartu ir darbo užmokestį. Be to, kolektyvinių derybų procese taip pat būtų galima įvertinti tai, kokį poveikį produktyvios investicijos ir naujos technologijos daro darbuotojams, darbuotojų mokymui ir įgūdžių ugdymui, pramonės raidai, kovai su polinkiu į pravaikštas, gyvenimo kokybei ir bendroms darbo sąlygoms.

3.14. Galiausiai EESRK pabrėžia, kad Direktyvos dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio tikslas yra pagerinti gyvenimo ir darbo sąlygas Sąjungoje ir skatinti kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio nustatymo. Kaip jau minėta, kolektyvinės derybos, suderintos su verslo strategijomis, gali padėti didinti darbo našumą ir sudaryti palankesnes sąlygas inovacijoms darbo vietoje. Jomis taip pat gali būti remiamas darbuotojų perkvalifikavimas, ypač vyresnio amžiaus darbuotojų, taip prisidedant prie našumo didinimo.

Briuselis, 2025 m. liepos 16 d.

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto
pirmininkas
Oliver RÖPKE

([18]) Vokietijos federalinės statistikos tarnybos duomenimis, 2023 m. Vokietijos darbuotojai laikinojo nedarbingumo atostogose buvo vidutiniškai 15,1 darbo dienos, t. y. 4 dienomis daugiau nei 2021 m.