C/2025/5139

28.10.2025.

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinums

Arodbiedrību loma produktivitātes uzlabošanā

(pašiniciatīvas atzinums)

(C/2025/5139)

Ziņotājs: ***Philip VON BROCKDORFF***

Pilnsapulces lēmums	27.2.2025.
Juridiskais pamats	Reglamenta 52. panta 2. punkts
Atbildīgā specializētā nodaļa	Ekonomikas un monetārās savienības, ekonomiskās un sociālās kohēzijas specializētā nodaļa
Pieņemts specializētās nodaļas sanāksmē	4.7.2025.
Pieņemts plenārsesijā	16.7.2025.
Plenārsesija Nr.	598
Balsojuma rezultāts (par/pret/atturas)	156/5/3

1. Secinājumi un ieteikumi

1.1. Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja (EESK) stingri iesaka veikt ienesīgas investīcijas kapitālā, tehnoloģijās un cilvēkkapitālā, jo tas savukārt palīdzētu palielināt darba ražīgumu. Šīs investīcijas palīdzētu palielināt produktivitātes pieaugumu un ar laiku sasniegt ASV produktivitātes līmeni. Tomēr EESK atzīst, ka lielākā daļa uzņēmumu Eiropas Savienībā ir MVU, kuros arodbiedrību pārstāvība ir ierobežota. EESK iestājas par valdības atbalstu, piemēram, atbalstu stratēģiskām konsultācijām un spēju veidošanai, lai palielinātu MVU produktivitāti.

1.2. Arodbiedrībām ir svarīga loma darba ražīguma jomā, pateicoties mehānismiem, kuros var ieguldīt vienīgi tās, proti, koplīguma sarunās un/vai nozaru nolīgumos, un it īpaši veicinot inovāciju darbavietā, lai tādējādi savukārt varētu palielināt darba ražīgumu. Šajā saistībā EESK uzskata, ka koplīguma sarunas un sociālais dialogs varētu attiekties arī uz tādu jaunu, inovāciju veicinošu darba modeļu izstrādi kā sadarbīgu komandu struktūras, darba laika elastīgums un kopīgas vadības iniciatīvas.

1.3. EESK uzskata, ka arodbiedrības varētu iesaistīt nozares produktivitātes kritēriju un snieguma rādītāju noteikšanā. To ieguldījums nodrošina, ka rādītāji atspoguļo kvalitatīvu darbu, inovāciju un ilgtspējīgu uzņēmējdarbības praksi, nevis īstermiņa izmaksu samazināšanu.

1.4. EESK mudina, lai informācijas apmaiņas un efektīvas konsultēšanās procesos, kas notiek saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi, darba ņēmējiem tiek nodrošināta iespēja aktīvāk paust viedokli darbavietā, vienlaikus neietekmējot uzņēmumu spēju pieņemt lēmumus. Dažās ES valstīs kopīga vadība vai darbinieku pārstāvju līdzdalība uzņēmumu pārvaldes struktūrās gan ir efektīva un varētu kalpot par paraugu citiem, tomēr atbildīgai pārvaldībai būtu jāpaliek uzņēmumu, tostarp MVU, vadības pārziņā.

1.5. EESK uzsver darbinieku padomju lomu, kuras var palīdzēt panākt lielāku apmierinātību ar darbu, augstākas algas un lielāku darbvietas stabilitāti salīdzinājumā ar uzņēmumiem bez darbinieku padomēm.

1.6. Arodbiedrības ne tikai veicina produktivitāti, sniedzot darba ņēmējiem vajadzīgo informāciju un efektīvi konsultējoties ar viņiem un tādā veidā ļaujot darba ņēmējiem sniegt ieguldījumu lēmumu pieņemšanā darbavietā, bet arī var uzlabot uzņēmējdarbības rezultātus, palīdzot uzņēmumiem saglabāt pieredzējušus darba ņēmējus, kas varētu būt produktīvāki. Tas veicina stabilitāti, kas vajadzīga, lai investētu uzņēmumam specifiskā cilvēkkapitālā un apmācībā, jo tas nepieciešams produktivitātes palielināšanai.

1.7. Arodbiedrības varētu būt arī daļa no vienādojuma, kura mērķis ir samazināt pašreizējo augsto absenteisma līmeni, jo tas rada ievērojamas izmaksas uzņēmumiem un publiskajām finansēm. Izmantojot koplīguma sarunas un sadarbību darbavietā, arodbiedrības var palīdzēt novērst absenteisma pamatcēloņus.

1.8. EESK uzskata, ka koplīguma sarunas var sniegt ieguldījumu produktivitātē, sekmējot pozitīvu un atbalstošu darba vidi, atzīstot darba ņēmēju vērtību un veicinot sadarbību un inovāciju, tostarp uz darba ņēmējiem vērstu digitālo metožu un mākslīgā intelekta izmantošanu darbavietā.

1.9. EESK iesaka arī pastiprināt arodbiedrību un uzņēmumu sadarbību pastāvīgu apmācības un prasmju pilnveides programmu izstrādē un īstenošanā, it īpaši nozarēs, kurās notiek tehnoloģiskā pārveide.

1.10. Arodbiedrības varētu atbalstīt arī shēmas, kas, citstarp izmantojot mobilitātes nolīgumus, mājokļu atbalstu un kvalifikāciju atzīšanu un vienlaikus nodrošinot taisnīgus darba apstākļus, veicina bezdarbnieku brīvprātīgu mobilitāti uz reģioniem ar nepietiekamu darbaspēku.

1.11. EESK atkārtoti apstiprina, ka sociālais dialogs un koplīguma sarunas, pateicoties arodbiedrību līdzdalībai un iesaistei saskaņā ar valstī pieņemtajiem noteikumiem un iedibināto praksi, var palīdzēt palielināt produktivitāti un paaugstināt algas. Turklāt koplīguma sarunās varētu ņemt vērā arī to, kā produktīvas investīcijas un jaunās tehnoloģijas ietekmē darba ņēmējus darbavietā.

1.12. Visbeidzot EESK norāda, ka Direktīvas par adekvātu minimālo algu mērķis ir uzlabot dzīves un darba apstākļus Savienībā un veicināt koplīguma sarunas par algu noteikšanu.

2. **Vispārīgas piezīmes**

2.1. Kā Dragi ziņojumā, tā Letas ziņojumā cita starpā secināts, ka ES zaudē konkurētspējas priekšrocības salīdzinājumā ar ASV un Ķīnu. Tā iemesli ir dažādi, taču kā viens no galvenajiem cēloņiem ir minētas pieaugošās izmaksas, tostarp darba algas. Kopš 2022. gada algu attīstību lielā mērā ir ietekmējusi inflācija un arvien sarežģītākie ekonomiskie apstākļi. 2022. gadā augsto enerģijas un pārtikas cenu izraisītais inflācijas kāpums kavēja nominālo algu pieaugumu, tādēļ reālās algas un mājsaimniecību pirktspēja būtiski samazinājās ([1]).

2.2. Pēdējo divu gadu laikā nominālās algas Eiropas Savienībā ir augušas, daļēji tādēļ, lai kompensētu augstākas cenas. Nominālā atlīdzība uz vienu nodarbināto 2023. gadā palielinājās par 6,1 %, bet 2024. gadā šis pieaugums palēninājās. 2024. gada pirmajā ceturksnī tas bija 5,6 % salīdzinājumā ar iepriekšējā gada atbilstošo periodu, bet turpmākajos 2024. gada ceturkšņos pieaugums turpināja palēnināties, jo inflācija samazinājās ([2]).

2.3. Galvenais šīs algu dinamikas virzītājspēks ir bijis vienošanās ceļā noteiktās darba algas pieaugums, un, kā tika gaidīts, šis pieaugums bija nepieciešams, lai kompensētu pirktspējas zudumu, kā iepriekš paskaidrots 2.1. punktā. Vienošanās ceļā noteiktā darba alga, protams, ir rezultāts, ar ko vainagojušās darba samaksas noteikšanas sarunas un nolīgumi, kuri noslēgti starp darba devējiem un arodbiedrībām. 2024. gada rudenī Eiropas Komisijas sagatavotajā Eiropas ekonomikas prognozē teikts, ka nominālā atlīdzība uz vienu nodarbināto 2025. gadā pieaugs par 3,5 %. Tas pārsniedz vidējo pieaugumu aptuveni 1,8 % apmērā, kas reģistrēts laikposmā no 2013. gada līdz 2019. gadam, un atspoguļo arodbiedrību leģitīmās prasības kompensēt augsto inflācijas līmeni, kurš novērots 2022. un 2023. gadā ([3]). Inflācijas palēninašanās un ļoti sarežģītās ekonomiskās situācijas dēļ prognozētais pieaugums 2025. gadā ir ievērojami mazāks nekā 2023. gada līmenis (6,1 %).

([1]) Eiropas Komisija, *Labour Market and Wage Developments in Europe*, 2024. gada pārskats: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([2]) Eiropas Komisija, *Labour Market and Wage Developments in Europe*, 2024. gada pārskats: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([3]) Spriedze darba tirgū radījusi arī augšupvērstu spiedienu uz algām.

2.4. Jāņem vērā, ka, lai arī nominālā alga 2023. gadā būtiski paaugstinājās un starp dalībvalstīm pastāv ievērojamas atšķirības, vidējā reālā alga ([4]) 2024. gadā bija par 1,1 % zemāka nekā pirms pandēmijas. Atšķirība starp reālo algu izmaiņām (%) salīdzinājumā ar pirmspandēmijas līmeni (2019. gadā) īpaši liela bija Itālijā, Grieķijā (kurā reģistrēts zems nominālo algu pieaugums), kā arī Čehijā (kurā bija ļoti augsta inflācija), Vācijā, Francijā un Somijā ([5]). Paredzams, ka 2025. gadā nominālās algas un reālās algas pieaugums sakritīs, kas nozīmē, ka darba ņēmēju atlīdzībai būtu jāsedz inflācijas izraisītais cenu pieaugums.

2.5. 2004. gadā ES darbaspēka ienākumu īpatsvars procentos no IKP bija 58,9 %, un 2009. gadā tas sasniedza augstāko punktu, proti, 60 %. 2021. gadā šī attiecība samazinājās līdz 57 %, kas ir zemākais rādītājs kopš 2004. gada ([6]). To apstiprina Komisijas 2024. gada pārskats par darba tirgus un algu attīstību Eiropā ([7]); tajā secināts, ka ciklisko svārstību kontekstā darbaspēka ienākumu īpatsvars pēdējo divdesmit gadu laikā ir samazinājies (lai arī nedaudz). Darbaspēka ienākumu īpatsvars ir daļa no nacionālā ienākuma, kas darba ņēmējiem piešķirts kā atlīdzība. Šo samazinājumu, visticamāk, ir izraisījušas cikliskas svārstības ES ekonomikā, un tas izskaidrojams ar to, ka darba tirgus neelastības dēļ algām un nodarbinātībai ir vajadzīgs laiks, lai pielāgotos cikliskajām svārstībām. Recesijas laikā darbaspēka ienākumu īpatsvars parasti palielinās un atveseļošanās laikā samazinās. Pierādījums tam ir notikumi 2009. gada lielās recesijas laikā un ekonomikas krīzes laikā 2020. gadā pēc Covid-19 uzliesmojuma.

2.6. Svarīgi ir aplūkot arī gaidāmās algu dinamikas saikni ar inflācijas spiedienu īstermiņā. Komisija uzskata, ka algu dinamika nav radījusi inflācijas spiedienu. Tomēr joprojām pastāv bažas par konkurētspēju dažās dalībvalstīs, tostarp Centrāleiropā un Austrumeiropā, tādēļ ir nepieciešams mikrolīmenī novērtēt algu pieauguma ietekmi uz konkurētspēju. Protams, nevar izslēgt, ka uzņēmumi pielāgos cenas, lai segtu daļu no nesenā algu paaugstinājuma. Tomēr, tāpat kā enerģētikas krīzes kulminācijas brīdī, uzņēmumi guva lielāku peļņu uz vienu vienību ([8]), un šī lielākā peļņa darbojās kā amortizators un absorbēja jebkādu inflācijas spiedienu, ko būtu varējis radīt algu pieaugums. Līdz ar enerģētikas krīzi uzņēmumu peļņa dažos sektoros ievērojami palielinājās – no 51,3 % no IKP 2021. gadā līdz 53,2 % – 2022. gadā ([9]). Tomēr 2023. gadā tā sāka samazināties, un prognozes liecina, ka 2024. gadā tā turpinās samazināties, lai gan joprojām būs augsta.

2.7. Visbeidzot, ja analizē izmaksu konkurētspēju (un veic salīdzinājumu ar ASV), ko parasti mēra kā darbaspēka vienības izmaksas, proti, nominālā atalgojuma un produktivitātes attiecību, darbaspēka vienības izmaksas Eiropas Savienībā ir palielinājušās gandrīz tādā pašā tempā kā ASV, proti, aptuveni par 15–17 %. Jautājums par konkurētspēju ne vienmēr ir saistīts ar izmaksām, no kurām daļa ir darbaspēka izmaksas, bet gan ar to, ka produktivitāte Eiropas Savienībā ir pieaugusi lēnāk nekā ASV (Eiropas Savienībā laikposmā no 2019. līdz 2023. gadam par 0,7 %; ASV – par 6,4 %). Savukārt nominālās darba samaksas pieaugums Eiropas Savienībā laikposmā no 2019. līdz 2023. gadam bija 15,9 % salīdzinājumā ar 20,5 % Amerikas Savienotajās Valstīs.

3. **Vispārīgas piezīmes un ieteikumi**

3.1. Lai produktivitāte Eiropas Savienībā pieaugtu vismaz tādā pašā tempā kā ASV, kā iepriekš minēts 2.5. punktā, Eiropas Savienībai būtiski jāiegulda kapitālā, tehnoloģijās un cilvēkkapitālā. Vienlaikus jācenšas palielināt darba ražīgumu ([10]), ko lielā mērā veicina investīcijas kapitālā, tehnoloģiskajā progresā un cilvēkkapitālā. Lai gan paredzams, ka 2025. gadā ([11]) darba ražīgums joprojām būs strukturāli zems (0,9 %), produktivitātes uzlabošana ([12]) varētu dot papildu iespējas Eiropas Savienībā ilgtspējīgi palielināt algas (paaugstinot darba ražīgumu). No 2. nodaļā sniegtajiem pierādījumiem izriet, ka produktivitāte un algas var palielināties vienlaikus bez jebkādas negatīvas ietekmes uz konkurētspēju.

([4]) Reālā alga ir algas vērtība pirktspējas izteiksmē. Nominālā alga (jeb alga naudas izteiksmē) ir vienkārši algas monetārā vērtība, savukārt reālā alga ir tāda nominālā alga, kas koriģēta, lai ņemtu vērā cenu inflāciju, kas samazina nominālās algas pirktspēju.

([5]) Eiropas Komisija, *Labour Market and Wage Developments in Europe*, 2024. gada pārskats: 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]) Eiropas Komisija, *Labour Market and Wage Developments in Europe*, 2024. gada pārskats.

([8]) Peļņa uz vienu vienību aptuveni atbilst uzņēmuma peļņai un ir bruto pievienotās vērtības un darbinieku atalgojuma starpība. Šī definīcija ietver bruto pamatdarbības pārpalikumu un jaukto ienākumu uz vienu reālā IKP vienību.

([9]) Eiropas Komisija, *Labour Market and Wage Developments in Europe*, 2024. gada pārskats: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([10]) Darba ražīgums ir rādītājs, kurš iegūts, salīdzinot ekonomikas produkciju attiecībā pret darba apjomu, kas vajadzīgs, lai saražotu šo produkciju.

([11]) Eiropas Komisija, *Labour Market and Wage Developments in Europe*, 2024. gada pārskats: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([12]) Absorbcijas spējas ietekme uz inovāciju var nodrošināt ilgtspējīgas konkurences priekšrocības pakalpojumu uzņēmumiem.

3.2. Pierādījumi tam ir sniegti *S. Genz* u. c. autoru pētījumā (2019) ([13]), kurā secināts, ka uzņēmumu investīcijas digitālajās tehnoloģijās Vācijā ir pozitīvi ietekmējušas darba ņēmēju algas gan zinātnesietilpīgās ražošanas nozarēs (piemēram, autobūvē un iekārtu ražošanā), gan arī tādās, kas nav zinātnesietilpīgas (piemēram, vairumtirdzniecībā un ēdināšanā). Darba ražīgumu galvenokārt veicinās uzņēmumu investīcijas. Ja uzņēmumi nepietiekami ieguldīs produktu inovācijā vai produktivitātes palielināšanā, tie nespēs progresēt vērtības ķēdē un saglabāt konkurētspēju ([14]).

3.3. Valdībām ir būtiska nozīme produktivitātes veicināšanā, nodrošinot gan publiskos izdevumus tehnoloģijām, fiziskajam kapitālam un cilvēkkapitālam, gan arī atbalsta shēmas, kuru mērķis ir palielināt produktivitāti mazos un vidējos uzņēmumos, kur arodbiedrību pārstāvība ir ierobežota. Savukārt arodbiedrībām ir svarīga loma darba ražīguma jomā, pateicoties mehānismiem, kuros var ieguldīt vienīgi tās, proti, koplīguma sarunās un/vai nozaru nolīgumos, kas aptver ne tikai darba samaksas noteikšanas sarunas, bet arī citus svarīgus aspektus. Tās var ietekmēt arī politikas virzienu, orientējot to uz saimniecisko darbību ar augstāku pievienoto vērtību. Turklāt ar koplīguma sarunām un kolektīvu rīcību arodbiedrībās pēc būtības tiek apvienota visu individuālo darba ņēmēju vara. Tādējādi tās varētu radīt darba tirgus dinamiku, kas atbalsta konkurētspējīgus tirgus. Sarunu ceļā arodbiedrības var atbalstīt uzņēmējdarbības stratēģijas, saskaņojot uzņēmumu intereses ar darba ņēmēju interesēm un it īpaši veicinot inovāciju darbavietā, lai tādējādi savukārt varētu paaugstināt darba ražīgumu. Šajā saistībā EESK uzskata, ka sociālais dialogs varētu attiekties arī uz tādu jaunu, inovāciju veicinošu darba modeļu izstrādi kā sadarbīgu komandu struktūras, darba laika elastīgums un kopīgas vadības iniciatīvas. Arodbiedrības varētu atbalstīt iekļaujošu eksperimentēšanu ar šādiem modeļiem.

3.4. EESK uzskata, ka arodbiedrības varētu iesaistīt nozares produktivitātes kritēriju un snieguma rādītāju noteikšanā. To ieguldījums nodrošina, ka rādītāji atspoguļo kvalitatīvu darbu, inovāciju un ilgtspējīgu uzņēmējdarbības praksi, nevis īstermiņa izmaksu samazināšanu. Produktivitātes salīdzinošās novērtēšanas sistēmā varētu iekļaut tādus aspektus kā atdeve no ieguldījumiem apmācībā un vienā darba stundā saražotā produkcija pa sektoriem.

3.5. Ja kādā darbavietā darba ņēmējiem ir lielāka teikšana, jo darba ņēmēji piedalās uzņēmuma pārvaldībā ([15]), tur parasti ir mazāka kadru mainība, un tas samazina attiecīgās izmaksas uzņēmumiem un vienlaikus arī nodrošina, ka darba ņēmēji saņem atlīdzību atbilstīgi savam ieguldījumam. Izmantojot koplīguma sarunas, var novērst tirgus nepilnības, pretdarboties ienākumu nevienlīdzībai un atbalstīt ekonomikas izaugsmi.

3.6. Dažos pētījumos konstatēts, ka starp produktivitāti un darba ņēmēju iespēju paust viedokli pastāv pozitīva saikne, kas ir izteiktāka, ja darbiniekiem ir tieša ietekme uz uzņēmuma lēmumu pieņemšanu ([16]). Darba ņēmēju ieguldījumam lēmumu pieņemšanā var būt būtiska un pozitīva ietekme uz uzņēmējdarbības produktivitāti. Tas, šķiet, attiecas arī uz gadījumiem, kad darba ņēmēji pauž viedokli, izmantojot citus kanālus, piemēram, izmantojot noteikta veida līdzīpašnieka tiesības, kas saskaņo darbinieku un uzņēmuma intereses. Atjaunot interesi par darbinieku pārstāvības varu, izmantojot informācijas apmaiņu un efektīvas konsultācijas ar darba ņēmējiem varētu būt veids, kā uzņēmumiem palielināt savu produkciju, vienlaikus veicinot darba ņēmēju intereses.

3.7. Vienlīdz svarīga ir arī darbinieku padomju loma. *Eurofound* pētījumā ([17]) konstatēts, ka uzņēmumos, kuros ir darbinieku padomes, darbinieki ir vairāk apmierināti ar darbu, viņiem ir augstākas algas un lielāka nodarbinātības stabilitāte nekā darbiniekiem uzņēmumos bez darbinieku padomēm. Šos konstatējumus var izmantot kā spēcīgu argumentu par labu Eiropas sociālajam modelim, kurā būtiska nozīme ir reprezentatīvai darba ņēmēju līdzdalībai, sociālajai partnerībai un augstiem darba apstākļu standartiem.

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

([14]) Skatīt laikraksta *Financial Times* 2025. gada 20. marta rakstu "*Italy's paper hub loses its story, page by page*".

([15]) Starptautiskā Darba organizācija ir mudinājusi dalībvalstis veicināt darba ņēmēju dalību pārvaldības shēmā.

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

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

3.8. Arodbiedrības ne tikai veicina produktivitāti, sniedzot iespēju darba ņēmējiem iesaistīties lēmumu pieņemšanā darbavietā, bet arī var uzlabot uzņēmējdarbības rezultātus, palīdzot uzņēmumiem noturēt pieredzējušus darbiniekus, kas varētu būt produktīvāki. Pastāv mazāka iespēja, ka arodbiedrībā iestājies darba ņēmējs pamet darbu. Tas savukārt veicina stabilitāti, kas vajadzīga, lai investētu uzņēmumam specifiskā cilvēkkapitālā un apmācībā, jo tas nepieciešams produktivitātes palielināšanai.

3.9. Arodbiedrības varētu būt arī daļa no vienādojuma, kura mērķis ir samazināt pašreizējo augsto absenteisma līmeni ([18]), jo tas rada ievērojamas izmaksas uzņēmumiem un publiskajām finansēm. Izmantojot koplīguma sarunas un sadarbību darbavietā, arodbiedrības var palīdzēt novērst absenteisma pamatcēloņus.

3.10. Koplīguma sarunas var sniegt ieguldījumu produktivitātē, sekmējot pozitīvu un atbalstošu darba vidi, atzīstot darba ņēmēju vērtību un veicinot sadarbību un inovāciju, tostarp uz darba ņēmējiem vērstu digitālo metožu un mākslīgā intelekta izmantošanu darbavietā. Tas viss ir ārkārtīgi svarīgi, it īpaši ļoti sarežģītā ekonomikas situācijā.

3.11. EESK iesaka arī pastiprināt arodbiedrību un uzņēmumu sadarbību pastāvīgu apmācības un prasmju pilnveides programmu izstrādē un īstenošanā, it īpaši nozarēs, kurās notiek tehnoloģiskā pārveide. To iesaiste nodrošina darba ņēmēju prasmju saskaņošanu ar uzņēmumu vajadzībām un darba tirgus tendencēm. Arī tas ir svarīgi darba tirgū, kuram raksturīgs novecojošs darbaspēks. Likumīga migrācija, kuras mērķis ir risināt nepietiekamā darbaspēka problēmu, novērst prasmju trūkumu un veicināt ekonomikas izaugsmi, ir daļa no risinājuma, taču visās dalībvalstīs jānodrošina pienācīgi darba apstākļi.

3.12. Arodbiedrības varētu atbalstīt arī shēmas, kas, citstarp izmantojot mobilitātes nolīgumus, mājokļu atbalstu un kvalifikāciju atzīšanu un vienlaikus nodrošinot taisnīgus darba apstākļus, veicina bezdarbnieku brīvprātīgu mobilitāti uz reģioniem ar nepietiekamu darbaspēku.

3.13. Ir vispāratzīts, ka arodbiedrībām ir pozitīva un būtiska ietekme uz algām. Arodbiedrībās ir spēcīgi pārstāvēti darba ņēmēji ar zemāku formālās izglītības līmeni. Tas palīdz veicināt saimniecisko darbību, jo darba ņēmēji ar zemākiem ienākumiem patēriņam mēdz atvēlēt lielāku ienākumu daļu. Līdztekus pozitīvai iedarbībai uzņēmumu iekšienē, piemēram, augstāka ražīguma un mazākas kadru mainības veidā, šī makroekonomiskā ietekme uzņēmumiem galu galā ir izdevīga arī kā labums no augstākas produktivitātes un lielākas ekonomiskās izaugsmes. Tā vietā, lai uzskatītu, ka darba ņēmēju intereses pēc būtības ir pretrunā uzņēmējdarbības interesēm, to saskaņošana koplīguma sarunās var uzlabot uzņēmumu rezultātus un dot labumu ekonomikai kopumā. EESK atkārtoti apstiprina, ka, pateicoties arodbiedrību līdzdalībai un iesaistei, sociālais dialogs un koplīguma sarunas var palīdzēt palielināt produktivitāti un paaugstināt algas. Turklāt koplīguma sarunās varētu ņemt vērā arī to, kā produktīvas investīcijas un jaunās tehnoloģijas ietekmē darba ņēmējus, darba ņēmēju apmācību un prasmju pilnveidošanu, nozares attīstību, absenteisma apkarošanu, dzīves kvalitāti un vispārējos darba apstākļus.

3.14. Visbeidzot EESK norāda, ka Direktīvas par adekvātu minimālo algu mērķis ir uzlabot dzīves un darba apstākļus Savienībā un veicināt koplīguma sarunas par algu noteikšanu. Kā minēts iepriekš, koplīguma sarunas, kas atbilst uzņēmējdarbības stratēģijām, var palīdzēt uzlabot darba ražīgumu un veicināt inovāciju darbavietā. Tās var arī atbalstīt darba ņēmēju, it īpaši vecāka gadagājuma darba ņēmēju, pārkvalifikāciju un palielināt viņu ražīgumu.

Briselē, 2025. gada 16. jūlijā

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas
priekšsēdētājs
Oliver RÖPKE

([18]) Saskaņā ar Vācijas Federālā statistikas biroja datiem 2023. gadā Vācijas darba ņēmēji bija slimības atvaļinājumā vidēji 15,1 darba dienu, kas ir par 4 dienām vairāk nekā 2021. gadā.