Publicatieblad
van de Europese Unie

NL
C-serie

C/2025/5139

28.10.2025

Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité

De rol van vakbonden bij het verbeteren van de productiviteit

(initiatiefadvies)

(C/2025/5139)

Rapporteur: **Philip VON BROCKDORFF**

Besluit van de voltallige vergadering	27.2.2025
Rechtsgrond	Artikel 52, lid 2, van het reglement van orde
Bevoegde afdeling	Economische en Monetaire Unie, Economische en Sociale Samenhang
Goedkeuring door de afdeling	4.7.2025
Goedkeuring door de voltallige vergadering	16.7.2025
Zitting nr.	598
Stemuitslag (voor/tegen/onthoudingen)	156/5/3

1. Conclusies en aanbevelingen

1.1. Het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) pleit nadrukkelijk voor productieve investeringen in kapitaal, technologie en menselijk kapitaal, die op hun beurt de arbeidsproductiviteit zouden helpen verhogen. Deze investeringen kunnen bijdragen aan een hogere productiviteitsgroei en ervoor zorgen dat we mettertijd de productiviteitsniveaus in de VS kunnen evenaren. Het EESC beseft echter dat de meeste bedrijven in de EU kmo's zijn met een beperkte vakbondsvertegenwoordiging. Het EESC pleit voor overheidssteun, zoals strategisch advies en steun voor capaciteitsopbouw om de productiviteit in kmo's op te voeren.

1.2. Vakbonden spelen een belangrijke rol in de arbeidsproductiviteit door middel van de mechanismen waaraan alleen zij kunnen bijdragen, te weten collectieve onderhandelingen en/of sectorale overeenkomsten, en vooral door innovatie op de werkplek mogelijk te maken, wat de arbeidsproductiviteit weer ten goede kan komen. In dit verband meent het EESC dat collectieve onderhandelingen en sociale dialoog zich kunnen uitstrekken tot het ontwerpen van nieuwe arbeidsmodellen die innovatie stimuleren, zoals collaboratieve teamstructuren, flexibele werktijden en initiatieven op het gebied van gedeeld leiderschap.

1.3. Volgens het EESC kunnen vakbonden worden betrokken bij de vaststelling van sectorspecifieke productiviteitsbenchmarks en prestatie-indicatoren. Hun bijdrage zorgt ervoor dat maatstaven een afspiegeling zijn van kwaliteitswerk, innovatie en duurzame bedrijfspraktijken, in plaats van kostenbesparingen op korte termijn.

1.4. Het EESC is er voorstander van dat werknemers een sterkere stem krijgen op de werkplek, gebaseerd op het delen van informatie met en het doeltreffend raadplegen van werknemers conform de nationale wetgeving en praktijken, zonder afbreuk te doen aan het vermogen van bedrijven om beslissingen te nemen. Hoewel medezeggenschap of participatie van werknemersvertegenwoordigers in de bestuursstructuren van bedrijven in sommige EU-landen doeltreffend is en als voorbeeld kan dienen voor andere landen, moet het verantwoordelijke management van ondernemingen, met inbegrip van kmo's, behouden blijven.

1.5. Van belang is de rol van ondernemingsraden, die kunnen bijdragen tot meer arbeidstevredenheid, hogere lonen en meer baanstabiliteit in vergelijking met bedrijven zonder ondernemingsraden.

1.6. Vakbonden ondersteunen niet alleen de productiviteit door werknemers de kans te bieden om bij te dragen aan de besluitvorming op de werkplek, door hen te voorzien van de nodige informatie en hen doeltreffend te raadplegen, maar kunnen ook de bedrijfsresultaten verbeteren door bedrijven te helpen ervaren werknemers te behouden die productiever kunnen zijn. Dit steunt de stabiliteit die nodig is voor investeringen in bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal en opleiding die vereist zijn om de productiviteit te verhogen.

1.7. Vakbonden zouden ook kunnen helpen de bestaande hoge niveaus van absenteïsme te verminderen. Hoge percentages voor afwezigheid brengen immers flinke kosten voor het bedrijfsleven en de overheidsfinanciën met zich mee. Via collectieve onderhandelingen en samenwerking op de werkplek kunnen vakbonden helpen de onderliggende oorzaken van verzuim aan te pakken.

1.8. Volgens het EESC kunnen collectieve onderhandelingen bijdragen tot de productiviteit door een positieve en ondersteunende werkomgeving te bevorderen, de waarde van werknemers te erkennen en samenwerking en innovatie aan te moedigen, met inbegrip van de toepassing van op de werkplek gerichte digitale methoden en kunstmatige intelligentie.

1.9. Het EESC bepleit verder nauwere samenwerking tussen vakbonden en bedrijven bij het gezamenlijk ontwerpen en uitvoeren van bij- en omscholingsprogramma's, met name in sectoren die een technologische transformatie ondergaan.

1.10. Vakbonden kunnen ook bijdragen aan regelingen die vrijwillige mobiliteit van werkloze werknemers naar regio's met een tekort aan arbeidskrachten aanmoedigen, onder meer door middel van mobiliteitsovereenkomsten, huisvestingssteun en erkenning van kwalificaties, waarbij eerlijke arbeidsomstandigheden worden gewaarborgd.

1.11. Opnieuw wijst het EESC erop dat sociale dialoog en collectieve onderhandelingen kunnen helpen om de productiviteit en de lonen te verhogen door de deelname en betrokkenheid van vakbonden, overeenkomstig de nationale regels en praktijken. Bovendien kan tijdens collectieve onderhandelingen ook rekening worden gehouden met de gevolgen van productieve investeringen en nieuwe technologieën voor werknemers op de werkplek.

1.12. Tot slot benadrukt het EESC dat de richtlijn betreffende toereikende minimumlonen tot doel heeft de levensomstandigheden en arbeidsvoorwaarden in de Unie te verbeteren en collectieve onderhandelingen over loonvaststelling te bevorderen.

2. **Algemene opmerkingen**

2.1. In de rapporten van Draghi en Letta wordt onder meer geconcludeerd dat de EU haar concurrentievoordeel ten opzichte van de VS en China aan het verliezen is. De oorzaken hiervan zijn divers, maar stijgende kosten, waaronder lonen, worden als een van de belangrijkste genoemd. De loonontwikkelingen zijn sinds 2022 grotendeels bepaald door de inflatie en het steeds lastiger wordende economische klimaat. De stijging van de inflatie in 2022 ten gevolge van de hoge energie- en voedselprijzen leidde tot een vertraagde stijging van de nominale lonen, met forse verliezen aan reële lonen en koopkracht van huishoudens tot gevolg ([1]).

2.2. De afgelopen twee jaar zijn de nominale lonen in de EU gedeeltelijk gestegen om hogere prijzen te compenseren. De groei van de nominale loonsom per werknemer bedroeg 6,1 % in 2023, maar de stijging vertraagde in 2024. In het eerste kwartaal van 2024 bedroeg de inflatie 5,6 % op jaarbasis, maar de stijging werd in de daaropvolgende kwartalen van 2024 minder uitgesproken naarmate de inflatie afnam ([2]).

2.3. De groei van de contractlonen was een belangrijke katalysator van deze loondynamiek en, zoals verwacht, was deze groei noodzakelijk om de koopkrachtverliezen te compenseren, zoals uiteengezet in paragraaf 2.1 hierboven. Lonen waarover onderhandeld is, zijn uiteraard het resultaat van loonoverleg en overeenkomsten tussen werkgevers en vakbonden. Volgens de *Europese economische prognose najaar 2024* van de Europese Commissie zal de nominale beloning per werknemer in 2025 naar verwachting met 3,5 % toenemen. Dit ligt boven de gemiddelde stijging van ongeveer 1,8 % tussen 2013 en 2019 en weerspiegelt de legitieme verzoeken van vakbonden om de hoge inflatiepercentages in 2022 en 2023 te compenseren ([3]). De verwachte groei in 2025 ligt heel wat lager dan de niveaus van 2023 (6,1 %) als gevolg van de vertraging van de inflatie en een zeer uitdagend economisch klimaat.

([1]) Labour Market and Wage Developments in Europe, Jaaroverzicht 2024, Europese Commissie: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([2]) Labour Market and Wage Developments in Europe, Jaaroverzicht 2024, Europese Commissie: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([3]) De krapte op de arbeidsmarkt heeft ook opwaartse druk uitgeoefend op de lonen.

2.4. Er zij op gewezen dat, ondanks de sterke stijging van de nominale lonen in 2023 en flinke verschillen tussen de lidstaten, de gemiddelde reële lonen ([4]) in 2024 1,1 % onder het niveau van vóór de pandemie lagen. Het verschil tussen de reële loonveranderingen (%) ten opzichte van het niveau van vóór de pandemie (2019) was bijzonder groot in Italië, Griekenland (waar de nominale lonen weinig stegen), Tsjechië (dat te kampen had met een zeer hoge inflatie), Duitsland, Frankrijk en Finland ([5]). In 2025 zullen de nominale lonen en de reële lonen waarschijnlijk convergeren, wat betekent dat de beloning van werknemers de prijsstijgingen als gevolg van de inflatie moet dekken.

2.5. In de EU bedroeg het aandeel van het arbeidsinkomen als percentage van het bbp 58,9 % in 2004 en bereikte het een piek van 60 % in 2009. Dit percentage daalde tot 57 % in 2021, het laagste cijfer sinds 2004 ([6]). Dit wordt bevestigd door de Commissie in de Labour Market and Wage Developments in Europe, jaaroverzicht 2024 ([7]), waarin wordt geconcludeerd dat het arbeidsaandeel in de afgelopen twee decennia is gedaald (zij het niet veel), als gevolg van conjuncturele schommelingen. Het arbeidsaandeel is het deel van het nationale inkomen dat als compensatie aan werknemers wordt toegekend. Deze daling is waarschijnlijk het gevolg van conjuncturele schommelingen in de economieën van de EU en is als volgt te verklaren: lonen en werkgelegenheid vergen tijd om zich aan te passen aan conjuncturele schommelingen als gevolg van de rigide aard van de arbeidsmarkten. Het aandeel arbeidskrachten neemt tijdens recessies toe en daalt tijdens perioden van herstel. Dit blijkt uit wat er is gebeurd tijdens de grote recessie van 2009 en de economische crisis in 2020 na de uitbraak van COVID-19.

2.6. Het is ook belangrijk om te bezien hoe de verwachte loondynamiek zich verhoudt tot de inflatoire druk op de korte termijn. Volgens de Commissie heeft de loondynamiek niet geleid tot inflatoire druk. Niettemin blijft er bezorgdheid bestaan over het concurrentievermogen in sommige lidstaten, waaronder in Midden- en Oost-Europa, hetgeen een evaluatie op microniveau vereist van de gevolgen van loonsverhogingen op het concurrentievermogen. Uiteraard kan niet worden uitgesloten dat bedrijven hun prijzen aanpassen om een deel van de recente loonstijgingen te dekken. Net als op het hoogtepunt van de energiecrisis behaalden bedrijven echter hogere winsten per eenheid en deze hogere winsten ([8]) fungeerden als buffer en vingen alle inflatoire druk op die had kunnen voortvloeien uit loonstijgingen. De bedrijfswinsten stegen fors met de energiecrisis: van 51,3 % in 2021 tot 53,2 % van het bbp in 2022 ([9]). Zij begonnen echter in 2023 te dalen en zullen naar verwachting in 2024 blijven dalen, ofschoon ze hoog blijven.

2.7. Tot slot, als we het kostenconcurrentievermogen analyseren (en vergelijkingen maken met de VS), gemeten als arbeidskosten per eenheid product (unit labour cost, ULC), dat wil zeggen de verhouding tussen de nominale compensatie en de productiviteit, dan is de ULC in de EU in vrijwel hetzelfde tempo gestegen als in de VS, ongeveer 15-17 %. Wat het concurrentievermogen betreft, gaat het niet per se om kosten, waaronder arbeidskosten, maar om het gegeven dat de productiviteit in de EU langzamer is gegroeid dan in de VS (0,7 % in de EU tussen 2019 en 2023 tegenover 6,4 % in de VS). Anderzijds bedroeg de nominale groei van de compensatie in de EU tussen 2019 en 2023 15,9 %, tegenover 20,5 % in de Verenigde Staten.

3. **Algemene opmerkingen en aanbevelingen**

3.1. Om de productiviteit in de EU ten minste even snel te laten groeien als in de VS, zoals vermeld in paragraaf 2.5 hierboven, moet de EU flink investeren in kapitaal, technologie en menselijk kapitaal. Tegelijkertijd zijn er ook inspanningen nodig om de arbeidsproductiviteit ([10]) te verhogen, die grotendeels wordt aangedreven door investeringen in kapitaal, technologische vooruitgang en menselijk kapitaal. Terwijl de arbeidsproductiviteit in 2025 ([11]) naar verwachting structureel laag zal blijven met 0,9 % ([12]), zou een verhoging van de productiviteit ruimte kunnen bieden om de lonen in de EU duurzaam te verhogen (door een verbeterde arbeidsproductiviteit). Op basis van de in deel 2 verstrekte argumenten kunnen zowel de productiviteit als de lonen tegelijkertijd stijgen zonder negatieve gevolgen voor het concurrentievermogen.

([4]) Het reële loon komt overeen met de waarde van de lonen in termen van koopkracht. Nominale lonen (of "geldlonen") zijn eenvoudigweg de monetaire waarde van een loon, terwijl reële lonen nominale lonen zijn die zijn aangepast om rekening te houden met de prijsinflatie, die de koopkracht van de nominale lonen aantast.

([5]) Labour Market and Wage Developments in Europe, Jaaroverzicht 2024, Europese Commissie: 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, Jaaroverzicht 2024, Europese Commissie.

([8]) De winst per eenheid benadert de bedrijfswinst als het verschil tussen de bruto toegevoegde waarde en de beloning van werknemers. Deze definitie omvat het bruto-exploitatieoverschot en het gemengd inkomen per eenheid reëel bbp.

([9]) Labour Market and Wage Developments in Europe, Jaaroverzicht 2024, Europese Commissie: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([10]) De arbeidsproductiviteit is een maatstaf waarmee de economische output wordt vergeleken met de hoeveelheid arbeid die nodig is om die output te produceren.

([11]) Labour Market and Wage Developments in Europe, Jaaroverzicht 2024, Europese Commissie: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([12]) Het effect van absorptiecapaciteit op innovatie kan duurzame concurrentievoordelen opleveren voor dienstverlenende bedrijven.

3.2. Bewijs hiervoor wordt geleverd door de studie van Genz et al. (2019) ([13]), waarin wordt vastgesteld dat de investeringen van bedrijven in digitale technologieën in Duitsland een positieve invloed hebben gehad op de lonen van werknemers, zowel in kennisintensieve productiesectoren (bv. auto- en machinefabrikanten) als in niet-kennisintensieve diensten (bv. groothandelaren en restaurants). Ten eerste zullen investeringen door bedrijven de arbeidsproductiviteit verhogen. Als bedrijven niet genoeg investeren in productinnovatie of hogere productiviteit, zullen zij niet in staat zijn hogerop te komen in de waardeketen en concurrerend te blijven ([14]).

3.3. Overheden spelen een sleutelrol bij het verhogen van de productiviteit, met overheidsuitgaven voor technologie, fysiek en menselijk kapitaal, alsook via steunregelingen, gericht op het verhogen van de productiviteit in kleine en middelgrote ondernemingen waar de vakbondsvertegenwoordiging beperkt is. Vakbonden spelen daarentegen een belangrijke rol in de arbeidsproductiviteit door middel van de mechanismen waaraan alleen zij kunnen bijdragen, te weten collectieve onderhandelingen en/of sectorale overeenkomsten die andere belangrijke aspecten bestrijken dan loononderhandelingen. Zij kunnen ook de koers van het beleid beïnvloeden door het te richten op economische activiteiten met een hogere toegevoegde waarde. Voorts combineren vakbonden de macht van individuele werknemers door middel van collectieve onderhandelingen en collectieve actie. Zo kunnen zij vormgeven aan de dynamiek van de arbeidsmarkt ter ondersteuning van concurrerende markten. Via onderhandelingen kunnen vakbonden bedrijfsstrategieën ondersteunen door de belangen van bedrijven af te stemmen op die van werknemers, met name door innovatie op de werkplek mogelijk te maken, wat de arbeidsproductiviteit weer ten goede kan komen. In dit verband meent het EESC dat sociaal overleg zich zou kunnen uitstrekken tot het ontwerpen van nieuwe arbeidsmodellen die innovatie stimuleren, zoals collaboratieve teamstructuren, flexibele werktijden en initiatieven op het gebied van gedeeld leiderschap. Vakbonden zouden kunnen pleiten voor inclusieve experimenten met dergelijke modellen.

3.4. Volgens het EESC kunnen vakbonden worden betrokken bij de vaststelling van sectorspecifieke productiviteitsbenchmarks en prestatie-indicatoren. Hun bijdrage zorgt ervoor dat maatstaven een afspiegeling zijn van kwaliteitswerk, innovatie en duurzame bedrijfspraktijken, in plaats van kostenbesparingen op korte termijn. Een kader voor de benchmarking van de productiviteit kan aspecten omvatten zoals het rendement van opleiding en de productie per werkuur per sector.

3.5. Als werknemers meer gehoord worden en een rol spelen in de manier waarop bedrijven worden geleid ([15]), is het personeelsverloop doorgaans minder. Daardoor dalen de daarmee gepaard gaande kosten voor bedrijven en wordt er tegelijkertijd voor gezorgd dat het loon van de werknemers gelijk is aan de waarde die zij leveren. Via collectieve onderhandelingen kan marktfalen worden gecorrigeerd, kan inkomensongelijkheid worden teruggedraaid en kan de economische groei worden ondersteund.

3.6. Uit onderzoek blijkt dat het positieve verband tussen productiviteit enerzijds en werknemers met een stem anderzijds duidelijker is wanneer werknemers rechtstreeks inspraak hebben in bedrijfsbeslissingen ([16]). De bijdrage van werknemers aan de besluitvorming kan een aanzienlijk en positief effect hebben op de productiviteit van het bedrijfsleven. Dit lijkt ook het geval te zijn als werknemers hun standpunten kenbaar maken via andere kanalen, zoals een bepaalde vorm van mede-eigendom, die werknemersbelangen relateert aan zakelijke belangen. Bevordering van het belang van werknemersvertegenwoordiging door middel van het delen van informatie met en het doeltreffend raadplegen van werknemers, kan een manier zijn voor ondernemingen om hun productie te verhogen en tegelijkertijd de belangen van werknemers te behartigen.

3.7. Net zo relevant is de rol van ondernemingsraden. Uit een studie van Eurofound ([17]) is gebleken dat werknemers in bedrijven met ondernemingsraden tevredener zijn met hun werk, hogere lonen hebben en meer baanstabiliteit genieten dan personeel in bedrijven zonder ondernemingsraden. Deze bevindingen kunnen worden gebruikt als een sterk argument voor het Europese sociale model, waarin representatieve werknemersparticipatie, sociaal partnerschap en hoge normen op het gebied van arbeidsomstandigheden van cruciaal belang zijn.

([13]) Genz, S., Janser, M. and 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, blz. 483–521, https://www.degruyterbrill.com/document/doi/10.1515/jbnst-2017-0161/html.

([14]) Zie de *Financial Times* van 20 maart 2025. Italy's paper hub loses its story, page by page.

([15]) De Internationale Arbeidsorganisatie moedigt de lidstaten aan om het programma voor de deelname van werknemers aan het management te bevorderen.

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

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

3.8. Verder ondersteunen vakbonden niet alleen de productiviteit door werknemers de kans te bieden op deelname aan de besluitvorming op de werkplek, maar zij kunnen ook de bedrijfsresultaten verbeteren door bedrijven te helpen ervaren werknemers te behouden die productiever kunnen zijn. Werknemers die bij een vakbond zijn aangesloten, zijn minder geneigd hun baan op te zeggen. Dit steunt op zijn beurt de stabiliteit die nodig is voor investeringen in bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal en opleiding die vereist is om de productiviteit te verhogen.

3.9. Vakbonden zouden ook kunnen helpen om de bestaande hoge niveaus van absenteïsme ([18]) te verminderen. Hoge percentages voor afwezigheid brengen immers flinke kosten voor het bedrijfsleven en de overheidsfinanciën met zich mee. Via collectieve onderhandelingen en samenwerking op de werkplek kunnen vakbonden helpen de onderliggende oorzaken van verzuim aan te pakken.

3.10. Collectieve onderhandelingen kunnen bijdragen tot de productiviteit door een positieve en ondersteunende werkomgeving te bevorderen, de waarde van werknemers te erkennen en samenwerking en innovatie aan te moedigen, met inbegrip van de toepassing van op de werkplek gerichte digitale methoden en kunstmatige intelligentie. Dit alles is uiterst belangrijk, vooral in een zeer uitdagende economische omgeving.

3.11. Het EESC bepleit verder nauwere samenwerking tussen vakbonden en bedrijven bij het gezamenlijk ontwerpen en uitvoeren van bij- en omscholingsprogramma's, met name in sectoren die een technologische transformatie ondergaan. Hun inbreng zorgt ervoor dat de vaardigheden van werknemers worden afgestemd op de behoeften van bedrijven en de trends op de arbeidsmarkt. Dit is ook van belang op een arbeidsmarkt die wordt gekenmerkt door een vergrijzende beroepsbevolking. Legale migratie om tekorten aan arbeidskrachten te verhelpen, vaardigheidskloven op te vullen en economische groei te stimuleren, maakt deel uit van de oplossing, maar in alle lidstaten moeten adequate arbeidsomstandigheden worden gewaarborgd.

3.12. Vakbonden kunnen ook bijdragen aan regelingen die vrijwillige mobiliteit van werkloze werknemers naar regio's met een tekort aan arbeidskrachten aanmoedigen, onder meer door middel van mobiliteitsovereenkomsten, huisvestingssteun en erkenning van kwalificaties, waarbij eerlijke arbeidsomstandigheden worden gewaarborgd.

3.13. Dat vakbonden een positief en aanzienlijk effect op de lonen hebben, is welbekend. Vooral werknemers met minder formeel onderwijs zijn lid van een vakbond. Dit helpt de economische activiteit te stimuleren, daar werknemers met een lager inkomen doorgaans een groter deel van hun inkomen aan consumptie besteden. Dit macro-economische effect heeft niet alleen een positief effect binnen ondernemingen, zoals een hogere productiviteit en een lager personeelsverloop. Uiteindelijk komt het ook ten goede aan bedrijven: zij kunnen immers bijdragen aan een hogere productiviteit en een hogere economische groei. In plaats van werknemersbelangen te beschouwen als van nature strijdig met zakelijke belangen kan de afstemming ervan via het proces van collectieve onderhandelingen de bedrijfsresultaten verbeteren en de economie in ruimere zin ten goede komen. Opnieuw wijst het EESC erop dat sociale dialoog en collectieve onderhandelingen kunnen helpen om de productiviteit en de lonen te verhogen door de deelname en betrokkenheid van vakbonden. Bovendien kan bij collectieve onderhandelingen ook gekeken worden naar de gevolgen van productieve investeringen en nieuwe technologieën voor werknemers, de opleiding en ontwikkeling van vaardigheden van werknemers, de ontwikkeling van de industrie, de bestrijding van ziekteverzuim, de levenskwaliteit en de algemene arbeidsomstandigheden.

3.14. Tot slot benadrukt het EESC dat de richtlijn betreffende toereikende minimumlonen tot doel heeft de levensomstandigheden en arbeidsvoorwaarden in de Unie te verbeteren en collectieve onderhandelingen over loonvaststelling te bevorderen. Zoals eerder opgemerkt kunnen collectieve onderhandelingen die stroken met bedrijfsstrategieën de arbeidsproductiviteit helpen verbeteren en innovatie op de werkplek vergemakkelijken. Zij kunnen ook de omscholing van werknemers, met name oudere werknemers, ondersteunen en hun productiviteit verhogen.

Brussel, 16 juli 2025.

De voorzitter
van het Europees Economisch en Sociaal Comité
Oliver RÖPKE

([18]) Volgens het Duitse federale bureau voor de statistiek hadden Duitse werknemers in 2023 gemiddeld 15,1 werkdagen met ziekteverlof, een stijging van 4 dagen ten opzichte van 2021.