C/2025/5139

28.10.2025

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

Rola związków zawodowych w zwiększaniu wydajności

(opinia z inicjatywy własnej)

(C/2025/5139)

Sprawozdawca: **Philip VON BROCKDORFF**

Decyzja Zgromadzenia Plenarnego	27.2.2025
Podstawa prawna	Art. 52 ust. 2 regulaminu wewnętrznego
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja ds. Unii Gospodarczej i Walutowej oraz Spójności Gospodarczej i Społecznej
Data przyjęcia przez sekcję	4.7.2025
Data przyjęcia na sesji plenarnej	16.7.2025
Sesja plenarna nr	598
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	156/5/3

1. Wnioski i zalecenia

1.1. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES) zdecydowanie zaleca inwestycje produkcyjne w kapitał, technologię i kapitał ludzki, co przyczyniłoby się do zwiększenia wydajności pracy. Te inwestycje pomogłyby przyspieszyć wzrost wydajności i z czasem dorównać poziomowi wydajności w USA. Komitet dostrzega jednak, że MŚP stanowią większość przedsiębiorstw w UE i posiadają ograniczoną reprezentację w związkach zawodowych. Opowiada się za wsparciem rządu, takim jak doradztwo strategiczne i budowanie zdolności w celu zwiększenia wydajności w MŚP.

1.2. Związki zawodowe odgrywają istotną rolę w wydajności pracy dzięki mechanizmom, w które tylko one mogą wnosić wkład – układom zbiorowym pracy lub umowom sektorowym. Te mechanizmy ułatwiają innowacje w miejscu pracy, które z kolei mogą zwiększać jej wydajność. W związku z tym EKES uważa, że rokowania zbiorowe i dialog społeczny mogłyby obejmować opracowywanie nowych modeli pracy pobudzających innowacje, takich jak struktury oparte na współpracy zespołowej, elastyczny czas pracy oraz inicjatywy w zakresie wspólnego przywództwa.

1.3. Komitet jest zdania, że związki zawodowe mogłyby uczestniczyć w ustalaniu sektorowych wskaźników wydajności i skuteczności działania. Udział związków gwarantuje, że wskaźniki odzwierciedlają jakość pracy, innowacje i zrównoważone praktyki biznesowe, a nie krótkoterminowe cięcia kosztów.

1.4. EKES zachęca do tego, by pracownice i pracownicy mieli większy wpływ na miejsce pracy dzięki informowaniu ich i skutecznemu konsultowaniu się z nimi zgodnie z przepisami i praktykami krajowymi, bez uszczerbku dla zdolności przedsiębiorstw do podejmowania decyzji. Chociaż współzarządzanie lub udział przedstawicieli pracowniczych w strukturach zarządzających są skuteczne w niektórych państwach UE i może służyć jako model dla innych, należy zachować odpowiedzialne zarządzanie przedsiębiorstwami, w tym MŚP, w ręku ich zarządów.

1.5. Komitet podkreśla rolę rad zakładowych, które mogą przyczyniać się do osiągnięcia wyższego poziomu zadowolenia z pracy, wyższych wynagrodzeń oraz większej stabilności zatrudnienia w porównaniu z przedsiębiorstwami, w których takiej rady nie ma.

1.6. Oprócz wspierania wydajności poprzez umożliwienie pracownikom przyczynianie się do podejmowania decyzji w miejscu pracy dzięki zapewnieniu im niezbędnych informacji i skutecznemu konsultowaniu się z nimi, związki zawodowe mogą również poprawiać wyniki biznesowe, pomagając przedsiębiorstwom zachować doświadczonych pracowników, którzy mogą być wydajniejsi. Sprzyja to stabilności niezbędnej do dokonywania inwestycji w specyficzny dla danego przedsiębiorstwa kapitał ludzki oraz szkolenia potrzebne do zwiększenia wydajności.

1.7. Związki zawodowe mogłyby również przyczyniać się do obniżenia wysokiego poziomu absencji, gdyż jest on bardzo kosztowny dla przedsiębiorstw i finansów publicznych. Dzięki rokowaniom zbiorowym i współpracy w miejscu pracy związki zawodowe mogą pomagać w eliminowaniu podstawowych przyczyn absencji.

1.8. EKES jest zdania, że rokowania zbiorowe mogą przyczyniać się do wydajności poprzez propagowanie pozytywnego i wspierającego środowiska pracy, uznawanie wartości pracowników oraz zachęcanie do współpracy i innowacji, w tym do stosowania metod cyfrowych ukierunkowanych na personel oraz sztucznej inteligencji w miejscu pracy.

1.9. Komitet zaleca również ściślejszą współpracę między związkami zawodowymi a przedsiębiorstwami w zakresie współtworzenia i wdrażania programów kształcenia ustawicznego i podnoszenia kwalifikacji, zwłaszcza w sektorach przechodzących transformację technologiczną.

1.10. Związki zawodowe mogłyby również wspierać programy zachęcające osoby bezrobotne do dobrowolnego przenoszenia się do regionów, w których jest niedobór siły roboczej, w tym poprzez porozumienia o mobilności, wsparcie mieszkaniowe i uznawanie kwalifikacji, przy jednoczesnym zapewnieniu sprawiedliwych warunków pracy.

1.11. EKES potwierdza, że dialog społeczny i rokowania zbiorowe mogą przyczynić się do zwiększenia wydajności i wzrostu wynagrodzeń dzięki udziałowi oraz zaangażowaniu związków zawodowych zgodnie z przepisami i praktykami krajowymi. Ponadto proces rokowań zbiorowych mógłby również uwzględniać wpływ inwestycji produkcyjnych oraz nowych technologii na pracowników w miejscu pracy.

1.12. Wreszcie EKES podkreśla, że dyrektywa o płacach minimalnych ma na celu poprawienie warunków życia i pracy w Unii oraz promowanie umów zbiorowych w sprawie ustalania wynagrodzeń.

2. **Uwagi ogólne**

2.1. W sprawozdaniach Draghiego i Letty stwierdzono między innymi, że UE traci przewagę konkurencyjną w porównaniu z USA i Chinami. Wynika to z różnych czynników, lecz jedną z głównych przyczyn są rosnące koszty, w tym płace. Od 2022 r. inflacja i coraz trudniejszy klimat gospodarczy wpływają w dużej mierze na dynamikę płac. Gwałtowny wzrost inflacji w 2022 r. spowodowany wysokimi cenami energii i żywności doprowadził do opóźnienia wzrostu płac nominalnych, co przełożyło się na znaczny spadek płac realnych oraz siły nabywczej gospodarstw domowych ([1]).

2.2. W ciągu ostatnich dwóch lat płace nominalne w UE częściowo wzrosły, aby zrekompensować wyższe ceny. W 2023 r. wzrost nominalnego wynagrodzenia w przeliczeniu na pracownika wyniósł 6,1 %, lecz w 2024 r. uległ spowolnieniu. W pierwszym kwartale 2024 r. osiągnął on 5,6 % w ujęciu rok do roku, lecz w kolejnych kwartałach 2024 r. był nadal powolny w miarę spadku inflacji ([2]).

2.3. Wzrost wynegocjowanych wynagrodzeń jest główną siłą napędową tej dynamiki płac i, jak przewidywano, był konieczny, aby zrekompensować utratę siły nabywczej zgodnie z wyjaśnieniem zawartym w pkt 2.1 powyżej. Wynegocjowane wynagrodzenia są oczywiście wynikiem negocjacji płacowych i porozumień zawartych między pracodawcami a związkami zawodowymi. Zgodnie z europejską prognozą gospodarczą Komisji Europejskiej z jesieni 2024 r. oczekuje się, że nominalne wynagrodzenie w przeliczeniu na pracownika wzrośnie w 2025 r. o 3,5 %. Wartość ta przekracza średni wzrost odnotowany w latach 2013–2019, który wynosił około 1,8 %, i odzwierciedla uzasadnione żądania związków zawodowych, aby zrekompensować wysokie stopy inflacji obserwowane w latach 2022–2023 ([3]). Oczekiwany wzrost w 2025 r. jest znacznie niższy niż w 2023 r. (6,1 %) ze względu na spowolnienie inflacji oraz bardzo trudną sytuację gospodarczą.

([1]) Komisja Europejska, *Labour market and wage developments in Europe – Annual review 2024*: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([2]) Komisja Europejska, *Labour market and wage developments in Europe – Annual review 2024*: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([3]) Kurczące się zasoby pracy wywierają również presję na wzrost wynagrodzeń.

2.4. Należy zauważyć, że pomimo silnego wzrostu płac nominalnych w 2023 r. płace realne ([4]) w 2024 r. były średnio o 1,1 % niższe niż przed pandemią, choć uwzględniono spore różnice między państwami członkowskimi. Różnica między zmianami płac realnych (%) a poziomami sprzed pandemii (w 2019 r.) była szczególnie duża we Włoszech, Grecji (która odnotowała niski wzrost płac nominalnych) oraz w Czechach (które borykały się z bardzo wysoką inflacją), Niemczech, Francji i Finlandii ([5]). Oczekuje się, że w 2025 r. płace nominalne i realne będą rosnąć w podobnym tempie, co oznacza, że wynagrodzenia pracowników powinny pokryć podwyżki cen spowodowane inflacją.

2.5. W 2004 r. w UE udział wynagrodzeń w PKB wyniósł 58,9 %, a w 2009 r. osiągnął szczytowy poziom 60 %. Ten wskaźnik spadł do 57 % w 2021 r., co jest najniższym poziomem od 2004 r. ([6]) Potwierdza to badanie Komisji „Labour market and wage developments in Europe – Annual review 2024" ([7]), w którym stwierdzono, że w ciągu ostatnich dwudziestu lat udział wynagrodzeń w gospodarce zmniejszył się (chociaż nie w znacznym stopniu) w warunkach wahań cyklicznych. Udział wynagrodzeń w gospodarce stanowi część dochodu narodowego przeznaczoną dla pracowników jako wynagrodzenie. Ten spadek prawdopodobnie wynikał z wahań cyklicznych w gospodarkach UE i można go wyjaśnić tym, że z powodu sztywności rynków pracy dostosowanie się wynagrodzeń i zatrudnienia do wahań cyklicznych zabiera czas. Udział wynagrodzeń w gospodarce wzrasta zazwyczaj w czasie recesji i spada w okresie ożywienia gospodarczego. Świadczą o tym wydarzenia mające miejsce podczas wielkiej recesji w 2009 r. oraz kryzysu gospodarczego w 2020 r. po wybuchu pandemii COVID-19.

2.6. Ważne jest również zbadanie, w jaki sposób oczekiwana dynamika płac jest w perspektywie krótkoterminowej skorelowana z presją inflacyjną. Według Komisji dynamika płac nie spowodowała presji inflacyjnej. Jednak w niektórych państwach członkowskich, w tym w Europie Środkowej i Wschodniej, nadal istnieją obawy dotyczące konkurencyjności, co wymaga ostrożnej oceny wpływu wzrostu płac na konkurencyjność na poziomie mikrooceny. Oczywiście nie można wykluczyć sytuacji, w której przedsiębiorstwa dostosowują ceny w celu pokrycia części niedawnych podwyżek wynagrodzeń. Jednakże, podobnie jak w szczycie kryzysu energetycznego, przedsiębiorstwa odnotowały wyższe zyski jednostkowe, które ([8]) działały jako bufor i wchłonęły presję inflacyjną wynikającą ze wzrostu płac. Wraz z kryzysem energetycznym znacznie wzrosły zyski przedsiębiorstw w niektórych sektorach – z 51,3 % w 2021 r. do 53,2 % PKB w 2022 r. ([9]) Zaczęły one jednak spadać w 2023 r. i prognozuje się, że w 2024 r. będą nadal spadać, choć utrzymają się na wysokim poziomie.

2.7. Wreszcie, jeżeli dokonamy analizy konkurencyjności kosztowej (i porównamy się z USA) – która powszechnie mierzona jest jako jednostkowy koszt pracy, tj. stosunek nominalnego wynagrodzenia do wydajności – jednostkowy koszt pracy w UE rośnie praktycznie w takim samym tempie jak w USA, czyli o około 15–17 %. Co się tyczy konkurencyjności, problemem niekoniecznie są koszty, których częścią są koszty pracy, lecz fakt, że wydajność w UE rośnie wolniej niż w USA (w latach 2019–2023 wzrost wydajności wyniósł 0,7 % w UE w porównaniu z 6,4 % w USA). W latach 2019–2023 wzrost nominalnego wynagrodzenia sięgał w UE 15,9 % w porównaniu z 20,5 % w Stanach Zjednoczonych.

3. **Uwagi i zalecenia ogólne**

3.1. Jeżeli wydajność ma rosnąć w UE co najmniej w takim samym tempie jak w USA, o czym mowa w pkt 2.5 powyżej, UE musi dokonać dużych inwestycji w kapitał, technologię i kapitał ludzki. Konieczne są równoczesne wysiłki na rzecz zwiększenia wydajności pracy ([10]), którą w dużej mierze napędzają inwestycje w kapitał, postęp technologiczny i kapitał ludzki. Oczekuje się, że w 2025 r. wydajność pracy pozostanie na strukturalnie niskim poziomie 0,9 % ([11]). Jednak podniesienie wydajności ([12]) mogłoby umożliwić dalsze, zrównoważone podwyższenie wynagrodzeń w UE (poprzez poprawę wydajności pracy). Z informacji przedstawionych w części 2 wynika, że zarówno wydajność, jak i płace mogą rosnąć równocześnie bez wywierania negatywnego wpływu na konkurencyjność.

([4]) Płace realne to wartość wynagrodzeń pojmowana w kategoriach siły nabywczej. Płace nominalne (lub płace „pieniężne") są po prostu wartością pieniężną wynagrodzenia, natomiast płace realne są płacami nominalnymi skorygowanymi w celu uwzględnienia inflacji cen, która osłabia siłę nabywczą płac nominalnych.

([5]) Komisja Europejska, *Labour market and wage developments in Europe – Annual review 2024*: 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]) Komisja Europejska, Labour market and wage developments in Europe – Annual review 2024.

([8]) Zyski jednostkowe są zbliżone do zysków przedsiębiorstw jako różnica między wartością dodaną brutto a wynagrodzeniem pracowników. Definicja ta obejmuje nadwyżkę operacyjną brutto i dochód mieszany w przeliczeniu na jednostkę realnego PKB.

([9]) Komisja Europejska, *Labour market and wage developments in Europe – Annual review 2024*: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([10]) Wydajność pracy to stosunek produkcji gospodarczej do ilości pracy potrzebnej do tej produkcji.

([11]) Komisja Europejska, *Labour market and wage developments in Europe – Annual review 2024*: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([12]) Zdolność wprowadzania innowacji może zapewniać przedsiębiorstwom usługowym trwałą przewagę konkurencyjną.

3.2. Potwierdza to przeprowadzone badanie (Genz i in., 2019 r.) ([13]), w którym stwierdzono, że inwestycje przedsiębiorstw w technologie cyfrowe w Niemczech wpłynęły pozytywnie na wynagrodzenia pracownic i pracowników zarówno w opartej na wiedzy produkcji (np. u producentów samochodów i maszyn), jak w usługach nieopartych na wiedzy (np. u hurtowników i w restauracjach). To przede wszystkim inwestycje przedsiębiorstw zwiększają wydajność pracy. Jeżeli przedsiębiorstwa nie zainwestują wystarczająco w innowacje produktowe lub większą wydajność, nie będą w stanie przesunąć się na wyższy szczebel łańcucha wartości i zachować konkurencyjności ([14]).

3.3. Rządy odgrywają zasadniczą rolę w zwiększaniu wydajności poprzez wydatki publiczne na technologię oraz kapitał rzeczowy i ludzki, a także poprzez systemy wsparcia mające na celu zwiększenie wydajności w małych i średnich przedsiębiorstwach, w których reprezentacja związków zawodowych jest ograniczona. Związki zawodowe przyczyniają się znacznie do wydajności pracy poprzez mechanizmy, za pomocą których tylko one mogą wnosić wkład, mianowicie rokowania zbiorowe lub układy sektorowe dotyczące kluczowych aspektów innych niż negocjacje płacowe. Mogą one również wpływać na kierunek polityki poprzez jej naprowadzenie na działalność gospodarczą o wyższej wartości dodanej. Ponadto związki zawodowe z założenia łączą w sobie siłę poszczególnych pracowników poprzez rokowania i działania zbiorowe. W ten sposób mogłyby kształtować dynamikę rynku pracy i wspierać konkurencyjne rynki. Dzięki negocjacjom związki mogą wspierać strategie biznesowe, dostosowując interesy przedsiębiorstw do interesów pracownic i pracowników, a zwłaszcza ułatwiając innowacje w miejscu pracy, co z kolei mogłoby zwiększyć wydajność. W związku z tym EKES uważa, że dialog społeczny mógłby obejmować opracowywanie nowych modeli pracy pobudzających innowacje, takich jak struktury oparte na współpracy zespołowej, elastyczny czas pracy oraz inicjatywy w zakresie wspólnego przywództwa. Związki zawodowe mogłyby opowiadać się za inkluzywnym wypróbowywaniem tych modeli.

3.4. Komitet jest zdania, że związki zawodowe mogłyby uczestniczyć w ustalaniu sektorowych wskaźników wydajności i skuteczności działania. Ich udział gwarantuje odzwierciedlenie we wskaźnikach: jakości pracy, innowacji i zrównoważonych praktyk biznesowych, a nie krótkoterminowych cięć kosztów. Ramy analizy porównawczej wydajności mogłyby obejmować takie aspekty jak zwrot z inwestycji w szkolenia oraz produkcja w przeliczeniu na godzinę pracy w podziale na sektory.

3.5. Miejsca pracy, w których pracownicy mają większy wpływ i odgrywają pewną rolę w zarządzaniu przedsiębiorstwem ([15]), zazwyczaj charakteryzują się mniejszą rotacją personelu, obniżają związane z nią koszty i zapewniają pracownikom wynagrodzenie odpowiadające wnoszonej przez nich wartości. Dzięki rokowaniom zbiorowym można korygować niedoskonałości rynku, pokonywać nierówności dochodowe i wspierać wzrost gospodarczy.

3.6. W niektórych badaniach stwierdzono, że pozytywny związek między wydajnością a udziałem pracowników jest wyraźniejszy, gdy mają oni bezpośredni wpływ na decyzje przedsiębiorstwa ([16]). Wkład pracowników w podejmowanie decyzji może znacząco i pozytywnie oddziaływać na wydajność przedsiębiorstw. Wydaje się, że dotyczy to nawet sytuacji, gdy pracownicy wyrażają swoje poglądy za pośrednictwem innych kanałów, takich jak jakaś forma współwłasności, która dopasowuje interesy pracowników i przedsiębiorstw. Sposobem na zwiększenie produkcji przy jednoczesnym wspieraniu interesów pracownic i pracowników może być ponowne wzbudzenie zainteresowania władzą reprezentacyjną pracowników poprzez informowanie pracowników i skuteczne konsultowanie się z nimi.

3.7. Równie istotna jest rola rad zakładowych. Zgodnie z badaniem Eurofound ([17]) pracownicy przedsiębiorstw, w których działają rady zakładowe, odczuwają większe zadowolenie z pracy, mają wyższe wynagrodzenia i cieszą się większą stabilnością zatrudnienia niż pracownicy przedsiębiorstw, w których nie ma takich rad. Te wnioski mogą być silnym argumentem przemawiającym za europejskim modelem społecznym, w którym kluczową rolę odgrywają reprezentatywna partycypacja pracowników, partnerstwo społeczne oraz wysokie standardy warunków pracy.

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

([14]) Zob. *Financial Times*, 20 marca 2025 r. Zob. „Italy's paper hub loses its story, page by page".

([15]) Międzynarodowa Organizacja Pracy zachęca swe państwa członkowskie do propagowania systemu partycypacji pracownic i pracowników w zarządzaniu.

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

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

3.8. Oprócz wspierania wydajności poprzez umożliwienie pracownikom udziału w podejmowaniu decyzji w miejscu pracy związki zawodowe mogą również poprawiać wyniki biznesowe, pomagając przedsiębiorstwom zachować doświadczonych pracowników, którzy mogą być wydajniejsi. Pracownice i pracownicy zrzeszeni w związkach zawodowych są mniej skłonni do rezygnacji z pracy. Sprzyja to z kolei stabilności niezbędnej do dokonywania inwestycji w specyficzny dla danego przedsiębiorstwa kapitał ludzki oraz szkolenia potrzebne do zwiększenia wydajności.

3.9. Związki zawodowe mogłyby również przyczyniać się do obniżenia wysokiego poziomu absencji ([18]), gdyż jest on bardzo kosztowny dla przedsiębiorstw i finansów publicznych. Dzięki rokowaniom zbiorowym i współpracy w miejscu pracy związki zawodowe mogą pomagać w eliminowaniu podstawowych przyczyn absencji.

3.10. Rokowania zbiorowe mogą przyczyniać się do wydajności poprzez propagowanie pozytywnego i wspierającego środowiska pracy, uznawanie wartości pracownic i pracowników oraz zachęcanie do współpracy i innowacji, w tym do stosowania metod cyfrowych ukierunkowanych na pracownika oraz sztucznej inteligencji w miejscu pracy. Wszystko to jest niezwykle ważne, zwłaszcza w bardzo trudnej sytuacji gospodarczej.

3.11. Komitet zaleca również ściślejszą współpracę między związkami zawodowymi a przedsiębiorstwami w zakresie współtworzenia i wdrażania programów kształcenia ustawicznego i podnoszenia kwalifikacji, zwłaszcza w sektorach przechodzących transformację technologiczną. Ich zaangażowanie zapewnia dostosowanie umiejętności pracowników do potrzeb przedsiębiorstw i tendencji na rynku pracy. Ma to również znaczenie na rynku pracy charakteryzującym się starzeniem się siły roboczej. Jednym z rozwiązań jest legalna migracja, która zaradza niedoborowi siły roboczej, uzupełnia braki kwalifikacji i pobudza wzrost gospodarczy, lecz we wszystkich państwach członkowskich należy zapewnić odpowiednie warunki pracy.

3.12. Związki zawodowe mogłyby również wspierać programy zachęcające osoby bezrobotne do dobrowolnego przenoszenia się do regionów, w których jest niedobór siły roboczej, w tym poprzez porozumienia o mobilności, wsparcie mieszkaniowe i uznawanie kwalifikacji, przy jednoczesnym zapewnieniu sprawiedliwych warunków pracy.

3.13. Powszechnie wiadomo, że związki zawodowe wywierają pozytywny i znaczący wpływ na wynagrodzenia. W związkach zawodowych uczestniczą zwłaszcza pracownice i pracownicy o niższym poziomie kształcenia formalnego. Przyczynia się to do pobudzenia działalności gospodarczej, ponieważ personel o niższych dochodach wydaje zazwyczaj większą część swoich dochodów na konsumpcję. Oprócz pozytywnego oddziaływania na przedsiębiorstwa, takiego jak wyższa wydajność i mniejsza rotacja personelu, ten wpływ makroekonomiczny przynosi również korzyści przedsiębiorstwom, ponieważ mogą one mieć udział w korzyściach płynących z większej wydajności oraz wyższego wzrostu gospodarczego. Zamiast postrzegania interesów pracowników jako sprzecznych z interesami biznesowymi można je dostosować do siebie w ramach procesu rokowań zbiorowych, co może poprawić wyniki przedsiębiorstwa i przynieść korzyści szerzej pojętej gospodarce. EKES potwierdza, że dialog społeczny i rokowania zbiorowe mogą przyczynić się do zwiększenia wydajności i wzrostu wynagrodzeń dzięki udziałowi oraz zaangażowaniu związków zawodowych. Ponadto proces rokowań zbiorowych mógłby również uwzględniać wpływ inwestycji produkcyjnych i nowych technologii na pracowników, szkolenia i doskonalenie umiejętności, rozwój przemysłu, zwalczanie absencji, jakość życia i ogólne warunki pracy.

3.14. Wreszcie EKES podkreśla, że dyrektywa o płacach minimalnych ma na celu poprawienie warunków życia i pracy w Unii oraz promowanie umów zbiorowych w sprawie ustalania wynagrodzeń. Jak wspomniano powyżej, rokowania zbiorowe zgodne ze strategiami biznesowymi mogą przyczyniać się do poprawy wydajności pracy i ułatwić innowacje w miejscu pracy. Mogą również wspierać przekwalifikowanie pracownic i pracowników, szczególnie starszych, i podnosić ich wydajność.

Bruksela, dnia 16 lipca 2025 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Oliver RÖPKE

([18]) Według niemieckiego Federalnego Urzędu Statystycznego w 2023 r. pracownicy niemieccy przebywali na zwolnieniu chorobowym średnio przez 15,1 dni roboczych, co stanowi wzrost o 4 dni w porównaniu z 2021 r.