Úradný vestník
Európskej únie

SK
Séria C

C/2025/5139

28.10.2025

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru

Úloha odborových zväzov pri zvyšovaní produktivity

(stanovisko z vlastnej iniciatívy)

(C/2025/5139)

Spravodajca: **Philip VON BROCKDORFF**

Rozhodnutie plenárneho zhromaždenia	27. 2. 2025
Právny základ	článok 52 ods. 2 rokovacieho poriadku
Príslušná sekcia	sekcia pre hospodársku a menovú úniu, hospodársku a sociálnu súdržnosť
Prijaté v sekcii	4. 7. 2025
Prijaté na plenárnom zasadnutí	16. 7. 2025
Plenárne zasadnutie č.	598
Výsledok hlasovania (za/proti/zdržalo sa)	156/5/3

1. Závery a odporúčania

1.1. Európsky hospodársky a sociálny výbor (EHSV) dôrazne odporúča produktívne investície do kapitálu, technológií a ľudského kapitálu, ktoré by naopak pomohli zvýšiť produktivitu práce. Tieto investície by pomohli zvýšiť rast produktivity a časom dobehnúť úrovne produktivity v USA. EHSV zároveň uznáva, že väčšina podnikov v celej EÚ sú malé a stredné podniky (MSP) s obmedzeným zastúpením odborových zväzov. EHSV sa zasadzuje za vládnu podporu, ako je strategické poradenstvo a podpora budovania kapacít s cieľom zvýšiť produktivitu v MSP.

1.2. Odborové zväzy zohrávajú dôležitú úlohu v produktivite práce prostredníctvom mechanizmov, ku ktorým môžu prispieť len ony, konkrétne ide o kolektívne vyjednávanie a/alebo odvetvové dohody, a najmä uľahčovaním inovácií na pracovisku, ktoré by naopak mohli zvyšovať produktivitu práce. V tejto súvislosti sa EHSV domnieva, že kolektívne vyjednávanie a sociálny dialóg by sa mohli rozšíriť na navrhovanie nových pracovných modelov, ktoré podporujú inovácie, ako sú tímové štruktúry založené na spolupráci, pružný pracovný čas a iniciatívy spoločného vedenia.

1.3. EHSV zastáva názor, že odborové zväzy by mohli byť zapojené do stanovovania odvetvových referenčných hodnôt produktivity a ukazovateľov výkonnosti. Ich príspevkami sa zabezpečí, aby metriky odrážali kvalitnú prácu, inovácie a udržateľnú podnikateľskú prax namiesto krátkodobého znižovania nákladov.

1.4. EHSV nabáda k posilneniu hlasu pracovníkov na pracovisku na základe zdieľania informácií a účinných konzultácií s pracovníkmi v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a postupmi a bez toho, aby to malo vplyv na schopnosť podnikov prijímať rozhodnutia. Hoci sa spoločné riadenie alebo účasť zástupcov zamestnancov v riadiacich štruktúrach podnikov v niektorých krajinách EÚ osvedčili a iným by mohli slúžiť ako vzor, je potrebné, aby za riadenie podnikov vrátane MSP bolo naďalej zodpovedné ich vedenie.

1.5. EHSV zdôrazňuje úlohu zamestnaneckých rád, ktoré majú potenciál pomôcť dosiahnuť vyššiu spokojnosť so zamestnaním, vyššie platy a väčšiu stabilitu zamestnania v porovnaní s podnikmi bez zamestnaneckých rád.

1.6. Okrem podpory produktivity tým, že sa pracovníkom umožní prispieť k rozhodovaniu na pracovisku tým, že sa im poskytnú potrebné informácie a bude sa s nimi účinne konzultovať, môžu odborové zväzy zlepšiť aj podnikateľské výsledky, pretože spoločnostiam pomáhajú udržať si skúsených pracovníkov, ktorí môžu byť produktívnejší. Podporuje sa tak stabilita potrebná na investície do ľudského kapitálu a odbornej prípravy špecifických pre konkrétne spoločnosti, ktoré sú nutné na zvýšenie produktivity.

1.7. Odborové zväzy by sa takisto mohli podieľať na znížení súčasnej vysokej miery absentizmu, pretože podnikom a verejným financiám spôsobuje výrazné náklady. Odborové zväzy môžu prostredníctvom kolektívneho vyjednávania a spolupráce na pracovisku prispieť k riešeniu základných príčin absentizmu.

1.8. EHSV zastáva názor, že kolektívne vyjednávanie môže prispieť k produktivite podporou pozitívneho a podporného pracovného prostredia uznaním hodnoty zamestnancov a podnecovaním spolupráce a inovácií vrátane uplatňovania digitálnych metód a umelej inteligencie na pracovisku, ktoré sú zamerané na pracovníkov.

1.9. EHSV takisto odporúča intenzívnejšiu spoluprácu medzi odborovými zväzmi a podnikmi pri spoločnom navrhovaní a vykonávaní programov kontinuálnej odbornej prípravy a zvyšovania úrovne zručností, najmä v odvetviach, ktoré prechádzajú technologickou transformáciou.

1.10. Odborové zväzy by takisto mohli zohrávať podpornú úlohu v systémoch, ktoré podnecujú dobrovoľnú mobilitu nezamestnaných pracovníkov do regiónov s nedostatkom pracovnej sily, a to aj prostredníctvom dohôd o mobilite, podpory bývania a uznávania kvalifikácií, a zároveň zabezpečujú spravodlivé pracovné podmienky.

1.11. EHSV opätovne zdôrazňuje, že sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie môžu pomôcť zvýšiť produktivitu a mzdy prostredníctvom účasti a zapojenia odborových zväzov v súlade s vnútroštátnymi predpismi a postupmi. Okrem toho by sa v procese kolektívneho vyjednávania mohol zohľadniť aj spôsob, ako produktívne investície a nové technológie vplývajú na pracovníkov na pracovisku.

1.12. EHSV napokon zdôrazňuje, že cieľom smernice o primeraných minimálnych mzdách je zlepšiť životné a pracovné podmienky v EÚ a podporiť kolektívne vyjednávanie o stanovovaní miezd.

2. **Všeobecné pripomienky**

2.1. V správach Draghiho a Lettu sa okrem iného konštatuje, že EÚ stráca svoju konkurenčnú výhodu v porovnaní s USA a Čínou. Dôvody sú rôzne, ale zvyšujúce sa náklady, ktoré zahŕňajú mzdy, sa uvádzajú ako jedna z hlavných príčin. Vývoj miezd od roku 2022 do veľkej miery ovplyvnila inflácia a čoraz náročnejšie hospodárske prostredie. Prudký nárast inflácie v roku 2022 spôsobený vysokými cenami energií a potravín viedol k oneskorenému zvýšeniu nominálnych miezd, čoho výsledkom boli značné straty reálnych miezd a kúpnej sily domácností ([1]).

2.2. Za posledné dva roky sa nominálne mzdy v EÚ zvýšili sčasti na kompenzovanie vyšších cien. Rast nominálnej odmeny na zamestnanca dosiahol v roku 2023 úroveň 6,1 %, zvyšovanie sa však v roku 2024 spomalilo. V prvom štvrťroku 2024 medziročne dosiahol 5,6 %, ale v nasledujúcich štvrťrokoch 2024 zvyšovanie ďalej spomaľovalo popri poklese inflácie ([2]).

2.3. Hlavnou hnacou silou tejto mzdovej dynamiky bol rast dohodnutých miezd, ktorý bol v súlade s očakávaniami nutný na kompenzáciu strát kúpnej sily, ako je vysvetlené v bode 2.1. Dohodnuté mzdy sú, samozrejme, výsledkom vyjednávania o mzdách a dohôd uzavretých medzi zamestnávateľmi a odborovými zväzmi. Podľa *Európskej hospodárskej prognózy z jesene 2024* vypracovanej Európskou komisiou sa očakáva, že nominálna odmena na zamestnanca sa v roku 2025 zvýši o 3,5 %. Ide o nárast nad priemerom približne 1,8 % zaznamenaným v rokoch 2013 až 2019, čo odráža legitímne požiadavky odborových zväzov na kompenzáciu vysokej miery inflácie pozorovanej v rokoch 2022 a 2023 ([3]). Očakávaný rast v roku 2025 je výrazne nižší v porovnaní s úrovňami v roku 2023 (6,1 %) v dôsledku spomalenia inflácie a veľmi náročného hospodárskeho prostredia.

([1]) *Labour Market and Wage Developments in Europe* (Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe), výročné preskúmanie za rok 2024, Európska komisia: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([2]) *Labour Market and Wage Developments in Europe* (Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe), výročné preskúmanie za rok 2024, Európska komisia: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([3]) Napätie na trhu práce takisto vyvíjalo tlak na zvyšovanie miezd.

2.4. Treba poznamenať, že napriek silnému rastu nominálnych miezd v roku 2023 a s ohľadom na značné rozdiely medzi členskými štátmi boli priemerné reálne mzdy ([4]) v roku 2024 o 1,1 % nižšie ako ich úrovne spred pandémie. Rozdiel medzi zmenami reálnych miezd (v %) v porovnaní s úrovňami spred pandémie (2019) bol obzvlášť veľký v Taliansku, Grécku (ktoré zaznamenalo nízky rast nominálnych miezd), ako aj v Česku (ktoré čelilo veľmi vysokej inflácii), Nemecku, vo Francúzsku a Fínsku ([5]). Očakáva sa, že v roku 2025 sa rozdiel v raste nominálnych a reálnych miezd zmenší, čo znamená, že odmeny pracovníkov by mali pokryť zvýšené ceny v dôsledku inflácie.

2.5. V EÚ bola mzdová kvóta vyjadrená ako percentuálny podiel HDP v roku 2004 na úrovni 58,9 % a v roku 2009 dosiahla vrchol 60 %. Tento pomer klesol v roku 2021 na 57 %, čo je najnižšia hodnota od roku 2004 ([6]). Potvrdzuje to aj Komisia vo výročnom preskúmaní za rok 2024 s názvom *Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe* ([7]), v ktorom sa dospelo k záveru, že v posledných dvoch desaťročiach mzdová kvóta klesla (hoci nie veľmi) v kontexte cyklických výkyvov. Mzdová kvóta je časťou národného dôchodku, ktorá je pridelená pracovníkom ako odmena. Tento pokles bol pravdepodobne spôsobený cyklickými výkyvmi v hospodárstvach EÚ a vysvetľuje ho skutočnosť, že mzdy a zamestnanosť sa prispôsobujú cyklickým výkyvom s oneskorením v dôsledku nepružnej povahy trhov práce. Mzdová kvóta sa zvyčajne počas recesie zvyšuje a počas obnovy klesá. Svedčia o tom udalosti počas veľkej recesie v roku 2009 a hospodárskej krízy v roku 2020 po vypuknutí pandémie covidu-19.

2.6. Takisto je dôležité preskúmať, ako je očakávaná mzdová dynamika v korelácii s inflačnými tlakmi v krátkodobom horizonte. Podľa Komisie mzdová dynamika nespôsobila inflačné tlaky. Napriek tomu pretrvávajú obavy týkajúce sa konkurencieschopnosti v niektorých členských štátoch vrátane štátov strednej a východnej Európy, ktoré požadujú, aby sa na mikroúrovni posúdil vplyv zvyšovania miezd na konkurencieschopnosť. Samozrejme nemožno vylúčiť podniky, ktoré upravili ceny na pokrytie časti nedávneho nárastu platov. Podobne ako v čase vrcholenia energetickej krízy podniky zaznamenali vyššie jednotkové zisky a tieto vyššie zisky ([8]) slúžili ako rezerva a absorbovali akýkoľvek inflačný tlak, ktorý mohol vyplynúť zo zvýšenia miezd. Zisky podnikov sa v niektorých odvetviach v dôsledku energetickej krízy výrazne zvýšili, a to z 51,3 % HDP v roku 2021 na 53,2 % v roku 2022 ([9]). V roku 2023 však začali klesať a predpokladá sa, že v roku 2024 naďalej klesali, hoci zostali vysoké.

2.7. Napokon ak analyzujeme nákladovú konkurencieschopnosť (a urobíme porovnanie s USA) bežne meranú ako jednotkové náklady práce, t. j. pomer nominálnej odmeny a produktivity, jednotkové náklady práce sa v EÚ zvýšili prakticky rovnakou mierou ako v USA, a to približne o 15 – 17 %. Pokiaľ ide o konkurencieschopnosť, problémom nie sú nevyhnutne náklady, z ktorých časť tvoria náklady práce, ale skutočnosť, že produktivita v EÚ sa v porovnaní s USA zvyšovala pomalším tempom (0,7 % v EÚ v rokoch 2019 až 2023; 6,4 % v USA). Na druhej strane bol rast nominálnych kompenzácií v EÚ v rokoch 2019 až 2023 na úrovni 15,9 % v porovnaní s 20,5 % v Spojených štátoch.

3. **Všeobecné pripomienky a odporúčania**

3.1. Ak má produktivita v EÚ rásť aspoň rovnakou rýchlosťou ako v USA, ako sa uvádza v bode 2.5, EÚ musí výrazne investovať do kapitálu, technológií a ľudského kapitálu. Zároveň treba vyvinúť úsilie aj na zvýšenie produktivity práce ([10]), ktorá je do veľkej miery poháňaná investíciami do kapitálu, technologického pokroku a ľudského kapitálu. Zatiaľ čo produktivita práce zostane podľa očakávaní v roku 2025 štrukturálne nízka na úrovni 0,9 % ([11]), posilnenie produktivity ([12]) by mohlo vytvoriť ďalší priestor na udržateľné zvyšovanie miezd (vďaka vyššej produktivite práce) v EÚ. Na základe dôkazov uvedených v oddiele 2 sa produktivita aj mzdy môžu súčasne zvýšiť bez toho, aby to malo negatívny vplyv na konkurencieschopnosť.

([4]) Reálne mzdy vyjadrujú hodnotu miezd z hľadiska kúpnej sily. Nominálne mzdy (alebo „peňažné“ mzdy) sú jednoducho peňažnou hodnotou mzdy, zatiaľ čo reálne mzdy sú nominálne mzdy upravené o cenovú infláciu, ktorá narúša kúpnu silu nominálnych miezd.

([5]) *Labour Market and Wage Developments in Europe* (Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe), výročné preskúmanie za rok 2024, Európska komisia: 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* (Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe), výročné preskúmanie za rok 2024, Európska komisia.

([8]) Jednotkový zisk sa približne rovná zisku podniku a predstavuje rozdiel medzi hrubou pridanou hodnotou a odmenami zamestnancov. Táto definícia zahŕňa hrubý prevádzkový prebytok a zmiešaný dôchodok na jednotku reálneho HDP.

([9]) *Labour Market and Wage Developments in Europe* (Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe), výročné preskúmanie za rok 2024, Európska komisia: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([10]) Produktivita práce je miera porovnávajúca ekonomickú produkciu s množstvom práce potrebnej na výrobu tejto produkcie.

([11]) *Labour Market and Wage Developments in Europe* (Vývoj na trhu práce a vývoj miezd v Európe), výročné preskúmanie za rok 2024, Európska komisia: https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-leaflet-2024/.

([12]) Vplyv absorpčnej kapacity na inovácie môže spoločnostiam poskytujúcim služby poskytnúť udržateľné konkurenčné výhody.

3.2. Príslušné dôkazy sú uvedené v štúdii od autorov Genz a kol. (2019) ([13]), v ktorej sa zistilo, že investície spoločností do digitálnych technológií v Nemecku mali pozitívny vplyv na mzdy pracovníkov, a to tak vo výrobe náročnej na znalosti (napr. výrobcovia automobilov a strojov), ako aj v sektore služieb, ktoré nie sú náročné na znalosti (napr. veľkoobchodníci a reštaurácie). Produktivitu práce zvýšia predovšetkým investície spoločností. Ak spoločnosti nebudú dostatočne investovať do inovácií výrobkov alebo vyššej produktivity, nebudú schopné posunúť sa vyššie v hodnotovom reťazci a zostať konkurencieschopné ([14]).

3.3. Vlády zohrávajú kľúčovú úlohu pri zvyšovaní produktivity pomocou verejných výdavkov na technológie, fyzický kapitál a ľudský kapitál, ako aj prostredníctvom systémov podpory zameraných na zlepšenie produktivity v malých a stredných podnikoch, v ktorých je zastúpenie odborových zväzov obmedzené. Odborové zväzy na druhej strane zohrávajú dôležitú úlohu v produktivite práce prostredníctvom mechanizmov, ku ktorým môžu prispieť len oni, konkrétne kolektívne vyjednávanie a/alebo odvetvové dohody vzťahujúce sa na iné kľúčové aspekty mimo vyjednávania o mzdách. Môžu ovplyvniť aj smerovanie politiky tým, že ju nasmerujú k hospodárskym činnostiam s vyššou pridanou hodnotou. Odborové zväzy navyše svojou povahou spájajú silu jednotlivých pracovníkov prostredníctvom kolektívneho vyjednávania a kolektívnych krokov. Tým by mohli formovať dynamiku trhu práce v prospech konkurenčných trhov. Odborové zväzy môžu prostredníctvom vyjednávania podporiť obchodné stratégie zosúladením záujmov podnikov so záujmami pracovníkov, najmä uľahčením inovácií na pracovisku, ktoré by naopak mohli zvyšovať produktivitu práce. V tejto súvislosti sa EHSV domnieva, že sociálny dialóg by sa mohol rozšíriť na navrhovanie nových pracovných modelov, ktoré podporujú inovácie, ako sú tímové štruktúry založené na spolupráci, pružný pracovný čas a iniciatívy spoločného vedenia. Odborové zväzy by mohli presadzovať inkluzívne experimentovanie s takýmito modelmi.

3.4. EHSV zastáva názor, že odborové zväzy by mohli byť zapojené do stanovovania odvetvových referenčných hodnôt produktivity a ukazovateľov výkonnosti. Ich príspevkami sa zabezpečí, aby metriky odrážali kvalitnú prácu, inovácie a udržateľnú podnikateľskú prax namiesto krátkodobého znižovania nákladov. Rámec referenčného porovnávania produktivity by mohol zahŕňať aspekty, ako je návratnosť investícií do odbornej prípravy a produkcia za odpracovanú hodinu podľa odvetví.

3.5. Keď má hlas pracovníkov na pracovisku väčšiu váhu na základe toho, že zohrávajú úlohu v spôsobe riadenia a správy spoločností ([15]), takéto pracoviská majú zvyčajne nižšiu fluktuáciu zamestnancov, čím sa znižujú súvisiace náklady pre podniky a zároveň sa zabezpečuje, aby pracovníci dostávali odmenu rovnajúcu sa hodnote, akou prispievajú. Prostredníctvom kolektívneho vyjednávania možno napraviť zlyhania trhu, zvrátiť príjmovú nerovnosť a podporiť hospodársky rast.

3.6. Z niektorých výskumov vyplýva, že pozitívny vzťah medzi produktivitou a možnosťou pracovníkov vysloviť svoje nároky je zreteľnejší vtedy, keď zamestnanci môžu priamo prispievať k rozhodnutiam spoločnosti ([16]). Príspevok pracovníkov k rozhodovaniu môže mať významný a pozitívny vplyv na produktivitu podnikov. Zdá sa, že to platí aj vtedy, keď pracovníci vyjadrujú svoje názory inými spôsobmi, napríklad prostredníctvom určitej formy spoluvlastníctva, ktorým sa zbližujú záujmy pracovníkov so záujmami podniku. Opätovné podnietenie záujmu o silu zastupovania pracovníkov zdieľaním informácií s prácovníkmi a účinnou konzultáciou s nimi by pre podniky mohlo byť kľúčovým spôsobom, ako zvýšiť svoju produkciu a zároveň presadiť záujmy pracovníkov.

3.7. Rovnako dôležitá je aj úloha zamestnaneckých rád. V štúdii nadácie Eurofound ([17]) sa zistilo, že zamestnanci v spoločnostiach so zamestnaneckými radami vykazujú vyššiu spokojnosť so zamestnaním, majú vyššie platy a väčšiu stabilitu zamestnania ako zamestnanci v spoločnostiach bez zamestnaneckých rád. Tieto zistenia možno použiť ako silný argument v prospech európskeho sociálneho modelu, v ktorom reprezentatívna účasť pracovníkov, sociálne partnerstvo a vysoký štandard pracovných podmienok zohrávajú zásadnú úlohu.

([13]) Genz, S., Janser, M. a Lehmer, F. (2019), *The impact of investments in new digital technologies on wages – Worker-level evidence from Germany* (Vplyv investícií do nových digitálnych technológií na mzdy – dôkazy na úrovni pracovníkov z Nemecka), *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, zb. 239, č. 3, s. 483 – 521, https://www.degruyterbrill.com/document/doi/10.1515/jbnst-2017-0161/html.

([14]) Pozri *Financial Times*, 20. marca 2025. *Italy's paper hub loses its story, page by page* (Talianske papiernické centrum prichádza o svoj príbeh, strana po strane).

([15]) Medzinárodná organizácia práce nabáda členské krajiny, aby podporovali systém *účasti pracovníkov na riadení*.

([16]) *How Unions Can Increase Firm Productivity and Strengthen Economic Growth* (Ako môžu odbory zvýšiť produktivitu firmy a posilniť hospodársky rast), 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. Okrem podpory produktivity tým, že sa pracovníkom umožní zapojiť sa do rozhodovania na pracovisku, môžu odbory zlepšiť aj podnikateľské výsledky tým, že pomôžu spoločnostiam udržať si skúsených pracovníkov, ktorí môžu byť produktívnejší. V prípade pracovníkov združených v odboroch je menej pravdepodobné, že odídu zo svojho zamestnania. To naopak podporuje stabilitu potrebnú na investície do ľudského kapitálu a odbornej prípravy špecifických pre konkrétne spoločnosti, ktoré sú nutné na zvýšenie produktivity.

3.9. Odborové zväzy by sa takisto mohli podieľať na znižovaní súčasnej vysokej miery absentizmu ([18]), pretože pre podniky a verejné financie predstavuje značné náklady. Odborové zväzy môžu prostredníctvom kolektívneho vyjednávania a spolupráce na pracovisku prispieť k riešeniu základných príčin absencií.

3.10. Kolektívne vyjednávanie môže prispieť k produktivite podporou pozitívneho a podporného pracovného prostredia uznaním hodnoty zamestnancov a podporou spolupráce a inovácií vrátane uplatňovania digitálnych metód a umelej inteligencie na pracovisku, ktoré sú zamerané na pracovníkov. To všetko je mimoriadne dôležité, najmä vo veľmi náročnom hospodárskom prostredí.

3.11. EHSV takisto odporúča intenzívnejšiu spoluprácu medzi odborovými zväzmi a podnikmi pri spoločnom navrhovaní a vykonávaní programov kontinuálnej odbornej prípravy a zvyšovania úrovne zručností, najmä v odvetviach, ktoré prechádzajú technologickou transformáciou. Ich zapojením sa zabezpečí zosúladenie zručností pracovníkov s potrebami spoločností a trendmi na trhu práce. Táto spolupráca je dôležitá aj z hľadiska trhu práce, ktorý sa vyznačuje starnúcou pracovnou silou. Súčasťou riešenia je aj legálna migrácia, ktorou sa zmierni nedostatok pracovnej sily, vyplnia chýbajúce zručnosti a podporí hospodársky rast, ale vo všetkých členských štátoch sa musia zabezpečiť primerané pracovné podmienky.

3.12. Odborové zväzy by takisto mohli zohrávať podpornú úlohu v systémoch, ktoré podnecujú dobrovoľnú mobilitu nezamestnaných pracovníkov do regiónov s nedostatkom pracovnej sily, a to aj prostredníctvom dohôd o mobilite, podpory bývania a uznávania kvalifikácií, a zároveň zabezpečujú spravodlivé pracovné podmienky.

3.13. Pozitívny a významný vplyv odborových zväzov na mzdy je dobre známy. Členstvo v odboroch je veľmi časté najmä medzi pracovníkmi s nižším stupňom formálneho vzdelania. Pomáha to posilniť hospodársku činnosť, keďže pracovníci s nižšími príjmami zvyčajne vynakladajú vyšší podiel svojho príjmu na spotrebu. Okrem pozitívneho vplyvu v rámci spoločností, ako je vyššia produktivita a nižšia fluktuácia zamestnancov, tento makroekonomický účinok je v konečnom dôsledku prínosom aj pre podniky, ktoré získajú podiel na raste produktivity a vyššom hospodárskom raste. Namiesto toho, aby sa záujmy pracovníkov považovali za záujmy nevyhnutne v rozpore so záujmami podnikov, ich zosúladenie prostredníctvom procesu kolektívneho vyjednávania môže zlepšiť výsledky spoločnosti a byť prínosom pre širšie hospodárstvo. EHSV opätovne zdôrazňuje, že sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie môžu pomôcť zvýšiť produktivitu a mzdy prostredníctvom účasti a zapojenia odborových zväzov. Okrem toho by sa v procese kolektívneho vyjednávania mohol zohľadniť aj spôsob, ako produktívne investície a nové technológie vplývajú na pracovníkov, ich odbornú prípravu a rozvoj zručností, rozvoj priemyslu, riešenie absencií, kvalitu života a všeobecné pracovné podmienky.

3.14. EHSV napokon zdôrazňuje, že cieľom smernice o primeraných minimálnych mzdách je zlepšiť životné a pracovné podmienky v EÚ a podporiť kolektívne vyjednávanie o stanovovaní miezd. Ako už bolo uvedené, kolektívne vyjednávanie, ktoré je v súlade s obchodnými stratégiami, môže pomôcť zlepšiť produktivitu práce a uľahčiť inovácie na pracovisku. Môže takisto podporiť rekvalifikáciu pracovníkov, najmä starších pracovníkov, a zvýšiť ich produktivitu.

V Bruseli 16. júla 2025

Predseda
Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru
Oliver RÖPKE

([18]) Podľa nemeckého Spolkového štatistického úradu boli v roku 2023 nemeckí zamestnanci práceneschopní v priemere 15,1 pracovného dňa, čo je v porovnaní s rokom 2021 nárast o štyri dni.