

Bruxelles, den 27. juli 2026
(OR. en)

12198/26

**Interinstitutionel sag:
2020/0310 (COD)**

**SOC 518
EMPL 289
CODEC 1508**

FØLGESKRIVELSE

fra:	Martine DEPREZ, direktør, på vegne af generalsekretæren for Europa-Kommissionen
modtaget:	24. juli 2026
til:	Thérèse BLANCHET, generalsekretær for Rådet for Den Europæiske Union
Komm. dok. nr.:	COM(2026) 388 final
Vedr.:	RAPPORT FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET om de data og oplysninger, som medlemsstaterne har indberettet vedrørende mindstelønsbeskyttelse og handlingsplanerne til fremme af kollektive overenskomstforhandlinger, jf. artikel 10, stk. 3, i direktiv (EU) 2022/2041

Hermed følger til delegationerne dokument COM(2026) 388 final.

Bilag: COM(2026) 388 final



EUROPA-
KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 23.7.2026
COM(2026) 388 final

RAPPORT FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET

**om de data og oplysninger, som medlemsstaterne har indberettet vedrørende
mindstelønsbeskyttelse og handlingsplanerne til fremme af kollektive
overenskomstforhandlinger, jf. artikel 10, stk. 3, i direktiv (EU) 2022/2041**

{SWD(2026) 237 final}

Indholdsfortegnelse

Indledning	3
DEL I: DATA OG OPLYSNINGER OM MINDSTELØNSBESKYTTELSE	4
DEL II: HANDLINGSPLANER TIL FREMME AF KOLLEKTIVE OVERENSKOMSTFORHANDLINGER.....	11
KONKLUSION	14

Indledning

I direktiv (EU) 2022/2041⁽¹⁾ ("mindstelønsdirektivet" eller "direktivet") fastlægges en ramme for lovbestemte mindstelønnings tilstrækkelighed, fremme af kollektive overenskomstforhandlinger om lønfastsættelse og styrkelse af arbejdstageres effektive adgang til mindstelønsbeskyttelse. Det udgør et af de vigtigste resultater af den europæiske søjle for sociale rettigheder⁽²⁾, navnlig princip nr. 6 om løn.

I direktivet kræves det, at alle medlemsstater regelmæssigt indberetter data og oplysninger om mindstelønsbeskyttelse (artikel 10, stk. 2). De specifikke rapporteringsforpligtelser afhænger af det system for mindstelønsbeskyttelse, der findes i den pågældende medlemsstat. Det kræves også, at de medlemsstater, hvor den kollektive overenskomstdækningsgrad er under tærsklen på 80 %, udarbejder handlingsplaner med henblik på at fremme kollektive overenskomstforhandlinger (artikel 4, stk. 2).

Derudover kræves det i direktivets artikel 10, stk. 3, at Kommissionen analyserer de data og oplysninger samt de handlingsplaner, som medlemsstaterne har fremsendt, og aflægger rapport herom til Europa-Parlamentet og Rådet hvert andet år.

Dette er den første periodiske rapport, der er udarbejdet i overensstemmelse med artikel 10, stk. 3. Den består af to dele:

- Del I om de data og oplysninger om mindstelønsbeskyttelse, som medlemsstaterne har fremsendt i overensstemmelse med direktivets artikel 10, stk. 2, og som dækker årene 2021, 2022 og 2023. Da direktivet giver medlemsstaterne et betydeligt skøn i deres rapportering, kan disse data og oplysninger afvige fra de mindstelønsstatistikker, som Eurostat offentliggør⁽³⁾.
- Del II om de handlingsplaner med henblik på at fremme kollektive overenskomstforhandlinger, som medlemsstater med en kollektiv overenskomstdækningsgrad på under 80 % har udarbejdet i henhold til direktivets artikel 4, stk. 2.

Denne rapport er baseret på data og oplysninger fra medlemsstaterne og andre offentligt tilgængelige kilder. Den berører hverken den overensstemmelsesvurdering af de nationale gennemførelsesforanstaltninger, som Kommissionen foretager, eller den holdning, som Kommissionen måtte indtage i eventuelle fremtidige retlige procedurer.

Rapporten ledsages af et arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene⁽⁴⁾, som indeholder nærmere oplysninger om analysen og offentliggør de data og oplysninger, som medlemsstaterne har fremsendt som krævet i direktivet.

⁽¹⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2022/2041 af 19. oktober 2022 om passende mindstelønnings i Den Europæiske Union, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj/dan>.

⁽²⁾ Interinstitutionel proklamation om den europæiske søjle for sociale rettigheder, (2017/C 428/09), https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-pillar-social-rights-building-fairer-and-more-inclusive-european-union_en.

⁽³⁾ Eurostat offentliggør mindstelønsstatistikker på grundlag af sammenlignelige og harmoniserede data. Se: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics.

⁽⁴⁾ SWD(2026) 237.

DEL I: DATA OG OPLYSNINGER OM MINDSTELØNSBESKYTTELSE

Mindstelønsbeskyttelse findes i alle medlemsstater, enten i form af lovbestemte mindstelønninger eller gennem kollektive overenskomstforhandlinger. 20 medlemsstater oplyser, at de har en lovbestemt mindsteløn, mens syv kun sikrer mindstelønsbeskyttelse gennem kollektive overenskomster (tabel 1). Denne sondring er afgørende, da nogle af direktivets bestemmelser kun finder anvendelse på medlemsstater med lovbestemte mindstelønninger.

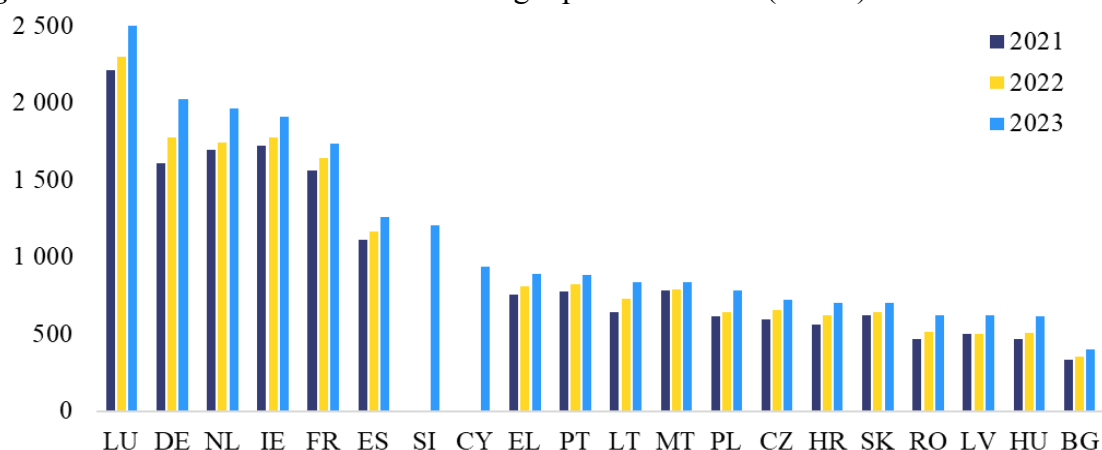
Tabel 1: Overvejende ordning for mindstelønsbeskyttelse som angivet af medlemsstaterne selv

Lovbestemte mindstelønninger	Bulgarien, Kroatien, Cypern ⁽⁵⁾ , Tjekkiet, Frankrig, Tyskland, Grækenland, Ungarn, Irland, Letland, Litauen, Luxembourg, Malta, Nederlandene, Polen, Portugal, Rumænien, Slovakiet, Slovenien, Spanien
Mindstelønsbeskyttelse, der udelukkende er fastsat i kollektive overenskomster	Østrig, Belgien, Danmark, Estland, Finland, Italien, Sverige

Lovbestemte mindstelønninger

Niveauet for lovbestemte mindstelønninger varierer betydeligt mellem medlemsstaterne i nominelle termer (figur 1)⁽⁶⁾. I 2023 indberettede Luxembourg (2 509 EUR pr. måned), Tyskland (2 023 EUR) og Nederlandene (1 965 EUR) de højeste mindstelønninger, efterfulgt af Irland (1 910 EUR) og Frankrig (1 735 EUR). I Spanien og Slovenien lå mindstelønningerne på omkring 1 200 EUR. I ni medlemsstater⁽⁷⁾ varierede mindstelønningerne mellem 700 EUR og 940 EUR. De laveste mindstelønninger fandtes i Bulgarien (399 EUR), efterfulgt af Ungarn (615 EUR), Letland (620 EUR) og Rumænien (622 EUR).

Figur 1: Lovbestemte bruttomindstelønninger pr. måned i EU (i EUR)



⁽⁵⁾ Cypern indførte en national lovbestemt mindsteløn i 2023. I 2021 og 2022 var mindstelønsbeskyttelse fastsat i kollektive overenskomster eller, i visse sektorer, gennem en sektorspecifik mindsteløn.

⁽⁶⁾ Af hensyn til en bedre sammenlignelighed er de indberettede lovbestemte mindstelønninger blevet omregnet til vægtede gennemsnit af de månedlige mindstelønninger for året.

⁽⁷⁾ Kroatien, Cypern, Tjekkiet, Grækenland, Litauen, Malta, Polen, Portugal og Slovakiet.

Bemærkning: Slovenien indberettede kun data for 2023. Cypern indførte en lovbestemt mindsteløn i 2023
Kilde: Medlemsstaternes indberetninger, omregnet til EUR og til gennemsnitlige månedslønsniveauer.

Forskellene mellem de lovbestemte mindstelønninger i medlemsstaterne er betydeligt mindre, når der tages højde for forskelle i prisniveauet. Målt i nominelle euro er den højeste månedlige bruttomindsteløn i EU ca. seks gange højere end den laveste. Denne forskel reduceres imidlertid til mindre end tre gange, når den udtrykkes i købekraftsstandarder, da prisniveauet typisk er lavere i medlemsstater med lavere mindstelønninger. Udtrykt i købekraftsstandarder var de månedlige bruttomindstelønninger i 2023 højest i Luxembourg og Tyskland, efterfulgt af Nederlandene og Frankrig. De laveste lovbestemte mindstelønninger blev rapporteret i Bulgarien, efterfulgt af Letland og Tjekkiet.

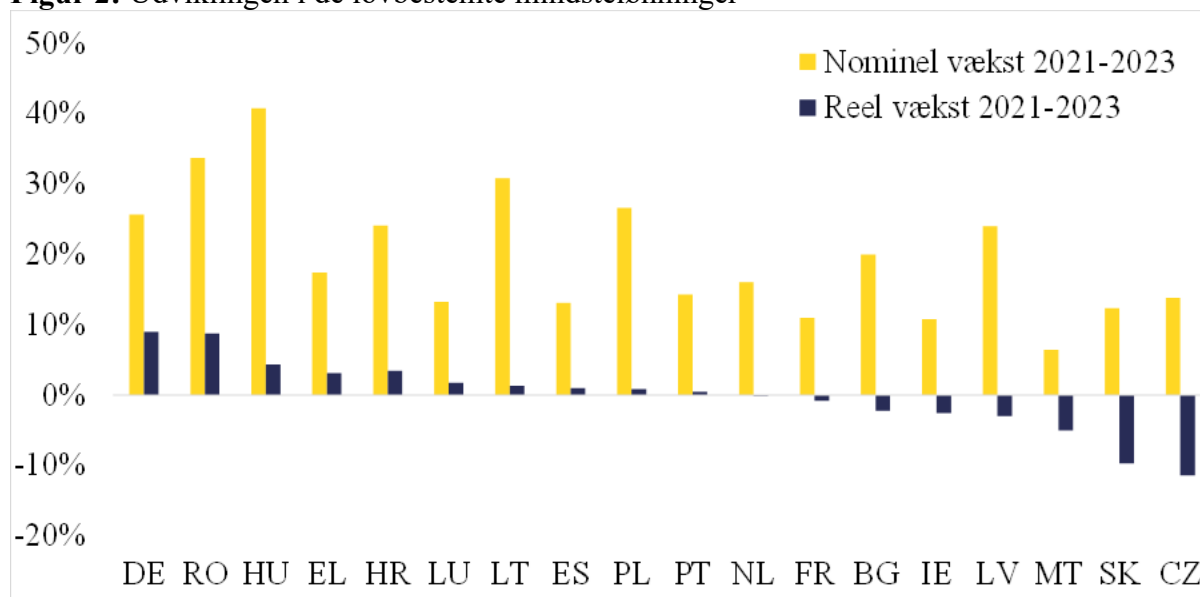
De lovbestemte mindstelønninger steg hurtigere i lande med oprindeligt lavere niveauer, hvilket støttede opadgående konvergens. I overensstemmelse med de mål, der er fastsat i direktivet, faldt variationen i de nominelle mindstelønninger på tværs af medlemsstaterne mellem 2021 og 2023. Dette blev understøttet af indhentningen fra medlemsstater med oprindeligt lavere nominelle niveauer, f.eks. Ungarn og Rumænien, som registrerede den største nominelle vækst i perioden (henholdsvis 40,8 % og 33,7 %). Denne opadgående konvergens i de lovbestemte mindstelønninger i nominelle tal er fortsat efter referenceperioden.

I perioden 2021–2023 opvejede stigninger i de lovbestemte mindstelønninger tabet af købekraft som følge af den høje inflation i omkring halvdelen af medlemsstaterne (figur 2). I 2023 var de reale lovbestemte mindstelønninger højere end i 2021 i ti af de 18 medlemsstater, for hvilke der forelå data⁽⁸⁾. De største reale stigninger blev registreret i Tyskland (9 %) og Rumænien (8,7 %), mens stigninger på over 2 % blev registreret i Ungarn (4,3 %), Kroatien (3,5 %) og Grækenland (3,1 %). Der blev registreret mere beskedne stigninger (under 2 %) i Luxembourg, Litauen, Spanien, Polen og Portugal. Derimod blev der registreret små fald på under -1 % i Nederlandene og Frankrig, mens mere markante fald på mellem -2 % og -5 % forekom i Bulgarien, Irland, Letland og Malta. De største fald i de reale lovbestemte mindstelønninger blev konstateret i Slovakiet (-9,7 %) og Tjekkiet (-11,4 %), hvor en relativt høj inflation kun blev mødt af begrænsede forhøjelser af mindstelønnen⁽⁹⁾.

⁽⁸⁾ For Cypern og Slovenien kunne vækstraterne ikke beregnes, da Slovenien kun indsendte data for 2023, og Cypern indførte en lovbestemt mindsteløn i 2023.

⁽⁹⁾ Efterfølgende stigninger, som fandt sted uden for rapporteringsperioden, har i hele EU yderligere opvejet tabet af købekraft. Se f.eks. Europa-Kommissionen, *Labour market and wage developments in Europe — Annual review 2025*, 2025.

Figur 2: Udviklingen i de lovbestemte mindstelønninger

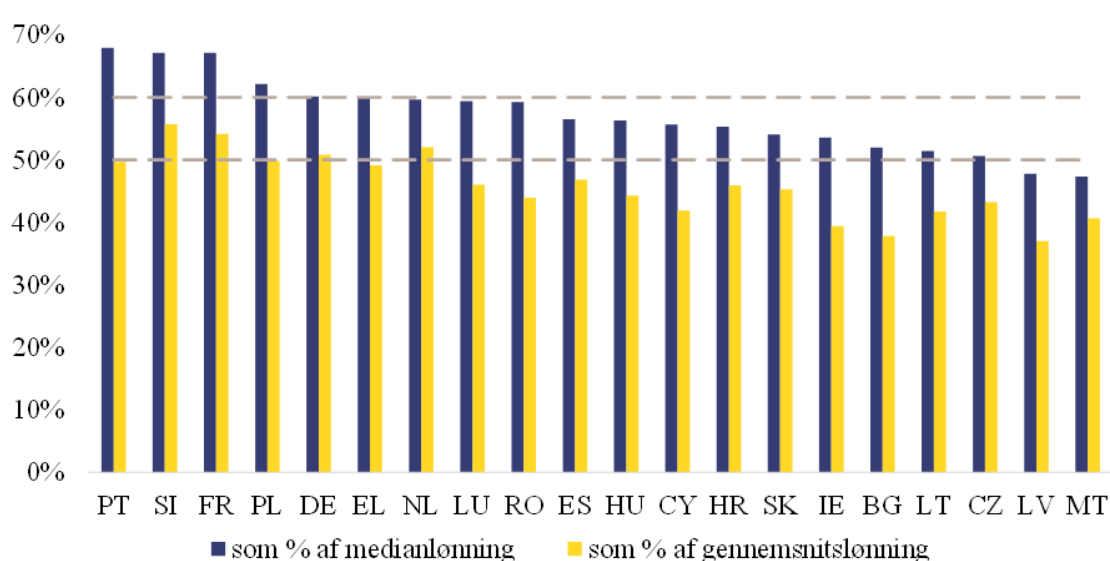


Bemærk: Slovenien indberettede kun data for 2023. Cypern indførte en lovbestemt mindsteløn i 2023

Kilde: Egne beregninger baseret på medlemsstaternes indberetninger.

I 2023 udgjorde de lovbestemte mindstelønninger mindst 60 % af bruttomedianlønnen i seks medlemsstater og mere end 50 % af bruttogennemsnitslønnen i fire af dem (figur 3). De lovbestemte mindstelønninger nåede op på 60 % af medianlønnen i Portugal, Slovenien, Frankrig, Polen, Tyskland og Grækenland. Nederlandene, Luxembourg, Rumænien, Spanien, Cypern, Ungarn og Kroatien lå inden for 5 procentpoint af den vejledende referenceværdi på 60 %, mens fem medlemsstater nåede værdier på mellem 50 % og 54 % af medianlønnen⁽¹⁰⁾. Dette indeks var lavest i Letland og Malta i 2023, nemlig under 50 %. Et lignende billede ses ved en undersøgelse af mindstelønsniveauerne i forhold til gennemsnitslønnen. De lovbestemte mindstelønsniveauer lå over 50 % af gennemsnitslønnen i Slovenien, Frankrig, Nederlandene og Tyskland, mens Grækenland, Portugal og Polen lå inden for 1 procentpoint af denne værdi.

Figur 3: Forholdet mellem den lovbestemte mindsteløn og median- og gennemsnitslønnen, 2023



⁽¹⁰⁾ Slovakiet, Irland, Bulgarien, Litauen og Tjekkiet.

Kilde: Egne beregninger baseret på medlemsstaternes indberetninger og på Eurostats beregninger af median- og gennemsnitslønninger ved hjælp af lønstrukturundersøgelsen.

Mellem 2021 og 2023 steg de lovbestemte mindstelønninger hurtigere end medianlønningerne i de fleste medlemsstater. Den største stigning i forholdet mellem lovbestemte mindstelønninger og medianlønninger blev registreret i Tyskland, hvor det forøgedes med 8,1 procentpoint mellem 2021 og 2023. Andre medlemsstater, som oplevede betydelige stigninger i dette forhold, var Nederlandene, Grækenland, Portugal, Spanien og Ungarn (2-3 procentpoint), mens der blev registreret mindre stigninger i Frankrig, Tjekkiet, Letland, Rumænien, Litauen, Irland, Luxembourg og Polen (0,5-2 procentpoint). Kun i Kroatien, Malta, Slovakiet og Bulgarien steg de lovbestemte mindstelønninger langsommere end medianlønningerne (fra -0,2 til -4,8 procentpoint). Denne udvikling tyder på en lønkomprimering i bunden af lønfordelingen, idet niveauet for de lovbestemte mindstelønninger nærmede sig medianlønnen i de fleste medlemsstater. Desuden kan afsmittende virkninger på lønninger tæt på mindstelønnen efter en forhøjelse af mindstelønningerne have indsnævret forskellen mellem lave lønninger og medianlønningerne yderligere.

Andelen af arbejdstagere, der tjener den lovbestemte mindsteløn, varierer betydeligt mellem medlemsstaterne, og de årlige ændringer er begrænsede. Medlemsstaterne indberettede andele på mellem 1 % og 25 %, men disse andele er kun i meget begrænset omfang sammenlignelige på tværs af landene på grund af forskelle i datakilder og metoder⁽¹¹⁾. Andelen af arbejdstagere, der tjener mindstelønnen, havde tendens til at være højere blandt yngre arbejdstagere, arbejdstagere i mindre virksomheder og arbejdstagere i bygge- og anlægssektoren, hotel- og restaurationsbranchen samt sektoren for administrative tjenester og støttetjenester. I de fleste medlemsstater, som indberettede en sammenlignelig opdeling, var andelen af mindstelønsmodtagere højere blandt kvinder. Mellem 2021 og 2023 forblev andelen overordnet set stabile med ændringer på mindre end 1 procentpoint i Ungarn, Tjekkiet, Letland, Litauen, Nederlandene, Luxembourg, Malta og Irland. Andelen faldt med 1-2 procentpoint i Polen og Slovakiet og med tæt på 3 procentpoint i Bulgarien, Kroatien og Portugal. Den steg derimod med lidt over 1 procentpoint i Spanien og med 4-6 procentpoint i Tyskland, Frankrig og Rumænien. De større stigninger i andelen af mindstelønsmodtagere tyder på en lønkomprimering i bunden af lønfordelingen.

Nogle medlemsstater tillader, at arbejdsgivere betaler løn under den lovbestemte mindsteløn til bestemte grupper af arbejdstagere. Differentieringer for unge arbejdstagere (Cypern, Frankrig, Tyskland, Irland, Luxembourg, Malta, Nederlandene), nyansatte arbejdstagere (Cypern, Tyskland) eller arbejdstagere med handicap (Nederlandene, Portugal) har til formål at lette disse arbejdstageres integration på arbejdsmarkedet. Differentieringer for studerende, lærlinge og praktikanter (Frankrig, Nederlandene, Portugal) har desuden til formål at tilskynde arbejdsgivere til at tilbyde erhvervsuddannelse.

Desuden anvender flere medlemsstater differentieringer af den lovbestemte mindsteløn for arbejdstagere i bestemte regioner, sektorer eller erhverv. Disse er typisk begrundet i den økonomiske situation i regionen (som i Mayotte, et oversøisk departement i Frankrig) eller i sektorens eller erhvervets særlige karakter. I Cypern er arbejdstagere i hotelbranchen omfattet af sektor- og erhvervsspecifikke mindstelønssatser, som er baseret på en aftale med arbejdsmarkedets parter. I Frankrig har differentieringer for dagplejere og omsorgspersoner til

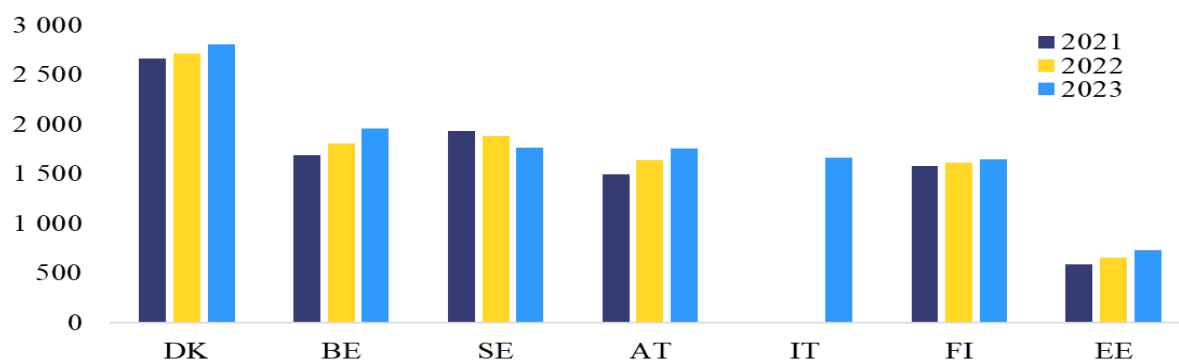
⁽¹¹⁾ Harmoniserede data offentliggjort af Eurostat viser, at andelen af arbejdstagere, der i 2022 tjente mindre end 105 % af den lovbestemte mindsteløn, varierede fra 2,6 % i Tjekkiet til 13,0 % i Bulgarien.

formål at afbalancere interesserne hos arbejdstagere i disse erhverv og deres arbejdsgivere, herunder behovet for, at disse hjælpetjenester fortsat er økonomisk overkommelige. Lavere mindstelønninger for arbejdstagere, der deltager i offentlige arbejder i Ungarn, og for indsatte i Letland har henholdsvis til formål at tilskynde arbejdstagere til at søge beskæftigelse i den private sektor og at støtte deres reintegration. Malta og Rumænien har derimod indført differentieringer, som indebærer, at arbejdstagere aflønnes med mere end den lovbestemte mindsteløn i sektorer, der er påvirket af økonomisk ustabilitet, eller hvor arbejdstagerne har mindre forhandlingsstyrke.

Flere medlemsstater tillader, at arbejdsgivere foretager fradrag, som kan reducere den løn, der udbetales til en arbejdstager, til et niveau under den lovbestemte mindsteløn. De kan vedrøre bolig stillet til rådighed af arbejdsgiveren (Cypern, Irland, Nederlandene), kost (Cypern, Irland), sygeforsikring (Nederlandene), bøder for uberettiget fravær og overtrædelser af sundheds- og sikkerhedsforskrifter (Polen), erstatning for skade forvoldt over for arbejdsgiveren (Litauen, Polen) samt underholdsbidrag og andre administrativt eller retsligt pålagte fradrag (Kroatien, Tjekkiet, Frankrig, Litauen, Polen). I mange tilfælde er fradragenes omfang begrænset til en bestemt procentdel af arbejdstagerens løn (generelt 5–30 %). Andre fradrag må kun anvendes, så længe der sikres modtageren et minimumsindkomstniveau.

De laveste lønsatser i kollektive overenskomster, der dækker lavtlønnede, ⁽¹²⁾ varierer betydeligt i de pågældende medlemsstater (figur 4). I 2023 havde Danmark den højeste lønsats (2 807 EUR pr. måned), efterfulgt af Belgien (1 955 EUR). Sverige (1 762 EUR), Østrig (1 750 EUR), Italien (1 659 EUR)⁽¹³⁾ og Finland (1 642 EUR) indberettede lønsatser på mellem 1 600 EUR og 1 800 EUR, mens Estland indberettede den laveste lønsats (725 EUR)⁽¹⁴⁾. I disse medlemsstater tjente arbejdstagere, som ikke var omfattet af en kollektiv overenskomst, generelt mindre end dem, der var omfattet.

Figur 4: Månedlige laveste lønsatser fastsat i kollektive overenskomster (i EUR)



Bemærk: I Sverige skyldes faldet i de nominelle laveste lønsatser i euro ændringer i valutakursen. Det nominelle beløb i den nationale valuta steg i perioden. Italien indberettede kun data for 2023.

Kilde: Medlemsstaternes indberetninger, omregnet til EUR og til månedlige lønsatser.

Forskellene mellem medlemsstaterne i de laveste lønsatser fastsat i kollektive overenskomster er mindre, når der tages højde for forskelle i prisniveauet. I 2023 var de laveste nominelle lønsatser i Danmark næsten fire gange højere end i Estland. Når tallene udtrykkes i købekraftsstandarder for at korrigere for, at medlemsstater med højere lønsatser typisk også har et højere prisniveau, reduceres denne forskel til under det tredobbelte. I købekraftsstandarder var de laveste lønsatser fastsat i kollektive overenskomster i 2023 højest i Danmark efterfulgt af Italien, Belgien, Østrig, Sverige og Finland. Målt i købekraftsstandarder havde Estland med betydelig margin de laveste lønsatser.

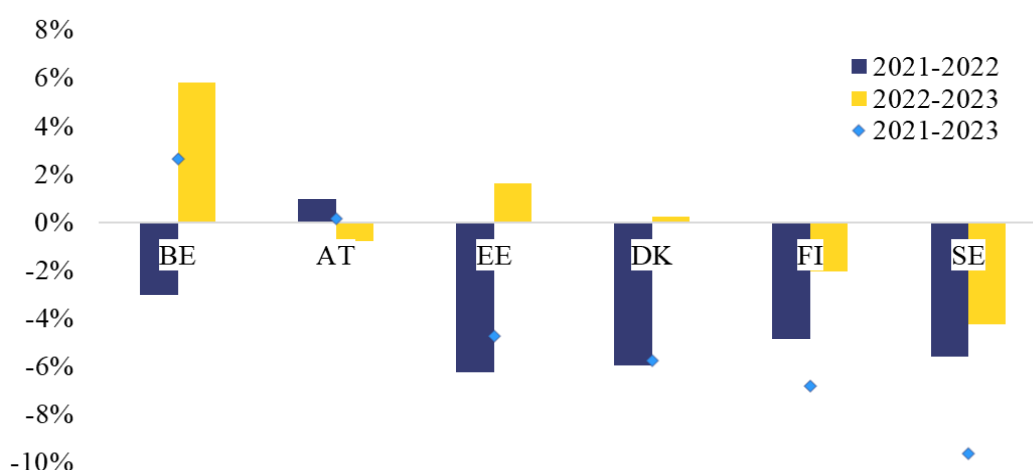
I de fleste medlemsstater, hvor mindstelønsbeskyttelsen udelukkende bygger på kollektive overenskomster, var stigningerne i de laveste lønsatser fastsat i kollektive overenskomster lavere end inflationen i referenceperioden (figur 5). Mellem 2021 og 2023 faldt købekraften for modtagere af de laveste lønsatser med mellem -5 % og -10 % i alle landene undtagen Østrig og Belgien. Det største tab blev registreret i Sverige (-10 %). Mindre, men stadig betydelige tab blev registreret i Finland (-7 %), Danmark (-6 %) og Estland (-5 %). I Østrig forblev de laveste lønsatser relativt stabile i reale termer (0,2 %), mens de i Belgien steg med 3 %.

⁽¹²⁾ Eurostat definerer lavtlønnede som ansatte, der tjener to tredjedele eller mindre af den nationale median for bruttotimelønnen. Direktivet giver imidlertid medlemsstaterne mulighed for at anvende deres egne definitioner.

⁽¹³⁾ Italien indberettede for de udvalgte kollektive overenskomster, der dækker lavtlønnede arbejdstagere, den lønsats, der svarer til den 25. percentil, snarere end den laveste lønsats.

⁽¹⁴⁾ Medlemsstaterne har identificeret kollektive overenskomster, der dækker lavtlønnede, og indsendt data om de laveste lønsatser i disse overenskomster.

Figur 5: Reel vækst i de laveste lønsatser, 2021–2023



Bemærk: Vækstrater for Italien var ikke tilgængelige, da der kun blev indberettet data for 2023.

Kilde: Medlemsstaternes indberetninger.

Omfanget af købekraftstab blandt mindstelønsmodtagere afspejler, hvor godt systemerne for mindstelønsbeskyttelse formår rettidigt at tilpasse sig høj inflation. I flere lande, hvor mindstelønsbeskyttelsen kun er fastsat i kollektive overenskomster, oplevede arbejdstagere på de laveste lønsatser reallønstab mellem 2021 og 2023, mens billedet er mere blandet blandt medlemsstater med lovbestemte mindstelønninger. Når fastsættelsen af mindsteløn kræver kollektive forhandlinger, kan tilpasninger til uforudsete omstændigheder, såsom pludselige stigninger i inflationen, tage længere tid⁽¹⁵⁾. Desuden varierer den måde, hvorpå inflationsforventninger indgår i lønfastsættelsesprocessen, mellem medlemsstaterne. De økonomiske og sociale virkninger blev imidlertid afbødet af, at de laveste lønsatser i medlemsstater, hvor mindstelønsbeskyttelsen bygger på kollektive overenskomster, generelt var relativt høje sammenlignet med lovbestemte mindstelønninger i andre EU-lande.

Overenskomstdækning

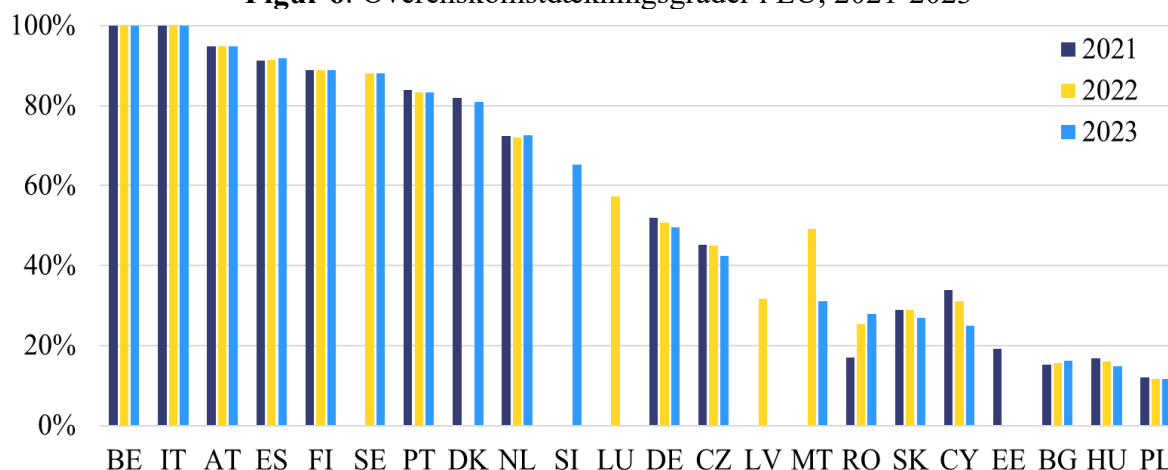
Overenskomstdækningsgraderne varierer betydeligt mellem medlemsstaterne, idet kollektive overenskomster i nogle medlemsstater dækker alle arbejdstagere og i andre under en femtedel (figur 6). Belgien og Italien havde overenskomstdækningsgrader på 100 % i 2023, mens seks yderligere medlemsstater havde grader over tærsklen på 80 %, nemlig Østrig (94,9 %), Spanien (91,8 %), Finland (88,8 %), Sverige (88 %), Portugal (83,3 %) og Danmark (81 %). Under denne tærskel var mere end halvdelen af alle arbejdstagere dækket af kollektive overenskomster i Nederlandene (72,6 %), Slovenien (65,3 %) og Luxembourg (57,3 %). Mellem en femtedel og halvdelen af arbejdstagerne var dækket i Tyskland (49,5 %), Tjekkiet (42,4 %), Letland (31,6 %), Malta (31 %), Rumænien (28,0 %), Slovakiet (27 %) og Cypern (24,9 %). Endelig blev de laveste overenskomstdækningsgrader, under 20 %, rapporteret af Estland (19,1 %), Bulgarien (16,2 %), Ungarn (14,8 %) og Polen (11,6 %)⁽¹⁶⁾. Mellem 2021 og 2023 ændrede overenskomstdækningsgraderne sig relativt lidt, bortset fra Cypern, Malta og Rumænien⁽¹⁷⁾.

⁽¹⁵⁾ OECD Employment Outlook (2023).

⁽¹⁶⁾ På grund af de tilgængelige data vedrører overenskomstdækningsgraderne for Luxembourg og Letland i denne sammenligning året 2022, mens værdien for Estland vedrører 2021.

⁽¹⁷⁾ I Cypern stemmer det rapporterede fald overens med det langsigtede fald i organisationsgraden, der er konstateret i landet. I Rumænien afspejler den rapporterede stigning sandsynligvis både institutionelle

Figur 6: Overenskomstdækningsgrader i EU, 2021-2023



Bemærk: Kroatien, Frankrig, Grækenland, Irland og Litauen indsendte ikke data for nogen af de tre år. Malta anvendte forskellige datakilder for hvert indberettede år – lønstrukturundersøgelsen for 2022 og en undersøgelse gennemført af Department of Industrial and Employment Relations for 2023. Sverige anvendte en anden metode til beregning af den kollektive overenskomstdækning i 2021. Slovenien, Luxembourg, Letland og Estland indberettede kun data for bestemte år.

Kilde: Medlemsstaternes indberetninger.

DEL II: HANDLINGSPLANER TIL FREMME AF KOLLEKTIVE OVERENSKOMSTFORHANDLINGER

Der er i øjeblikket 18 medlemsstater, hvor den kollektive overenskomstdækningsgrad er under tærsklen på 80 %⁽¹⁸⁾. Disse medlemsstater er derfor forpligtede til at udarbejde en handlingsplan til fremme af kollektive overenskomstforhandlinger i overensstemmelse med artikel 4, stk. 2, i direktivet. Direktivet fastsætter også, at handlingsplanerne skal offentliggøres og meddeles Kommissionen. Selv om der ikke fastsættes en frist for udarbejdelsen af handlingsplanerne, kan det udledes, at dette bør ske uden unødigt forsinkelse.

Pr. 15. juni 2026 har Kommissionen modtaget handlingsplanerne fra 12 medlemsstater⁽¹⁹⁾. Analysen er derfor begrænset til handlingsplanerne fra disse medlemsstater. I de seks resterende medlemsstater⁽²⁰⁾, drøftes handlingsplanerne med arbejdsmarkedets parter. Kommissionen følger nøje udviklingen i disse lande og forventer, at de udarbejder deres handlingsplaner i de kommende måneder.

Som krævet i direktivet er de modtagne handlingsplaner udarbejdet med inddragelse af arbejdsmarkedets parter⁽²¹⁾. De fleste medlemsstater angiver i deres handlingsplaner, at de

udviklinger, såsom reformer af den sociale dialog, og den anvendte målemetode. Faldet på Malta skyldes anvendelsen af forskellige datakilder.

⁽¹⁸⁾ Bulgarien, Kroatien, Cypern, Tjekkiet, Estland, Tyskland, Grækenland, Ungarn, Irland, Letland, Litauen, Luxembourg, Malta, Nederlandene, Polen, Rumænien, Slovakiet og Slovenien.

⁽¹⁹⁾ Bulgarien, Tjekkiet, Estland, Grækenland, Irland, Letland, Litauen, Malta, Nederlandene, Polen, Rumænien og Slovakiet.

⁽²⁰⁾ Kroatien, Cypern, Tyskland, Luxembourg, Ungarn og Slovenien.

⁽²¹⁾ I artikel 4, stk. 2, i direktivet fastsættes det, at handlingsplaner bør udarbejdes efter høring af arbejdsmarkedets parter eller efter aftale med arbejdsmarkedets parter eller efter en fælles anmodning fra arbejdsmarkedets parter, som aftalt mellem arbejdsmarkedets parter.

er udarbejdet efter høring af arbejdsmarkedets parter⁽²²⁾ eller efter aftale med dem⁽²³⁾, mens det i de resterende tilfælde kan udledes af offentligt tilgængelige kilder, at arbejdsmarkedets parter er blevet hørt⁽²⁴⁾.

De indeholder alle en klar tidsplan for deres fulde gennemførelse. De fleste af de handlingsplaner, der er fremsendt til Kommissionen, skal gennemføres inden for fem år⁽²⁵⁾. Dette svarer til den maksimale varighed, de bør have, inden de obligatorisk ajourføres i overensstemmelse med artikel 4, stk. 2, i direktivet. Nogle af handlingsplanerne⁽²⁶⁾ har en kortere tidsramme på to år. Ud over den overordnede tidsramme indeholder de fleste af handlingsplanerne specifikke tidsfrister for hver enkelt af de foranstaltninger, de omfatter⁽²⁷⁾.

De modtagne handlingsplaner omfatter også konkrete foranstaltninger til at fremme kollektive overenskomstforhandlinger. Direktivet overlader det til medlemsstaterne at fastlægge de bedste midler til at nå målet om gradvist at øge den kollektive overenskomstdækningsgrad. I denne forbindelse kan medlemsstaterne hente inspiration fra andre ikkebindende EU-instrumenter, såsom Rådets henstilling om styrkelse af den sociale dialog i Den Europæiske Union⁽²⁸⁾, samt retningslinje 7 i EU's beskæftigelsesretningslinjer⁽²⁹⁾.

De konkrete foranstaltninger til at fremme kollektive overenskomstforhandlinger, der indgår i handlingsplanerne, kan efter deres hovedformål inddeles i følgende seks hovedkategorier.

- 1) **Styrkelse af arbejdsmarkedets parters kapacitet.** Disse foranstaltninger har til formål at sætte arbejdsmarkedets parter i stand til at deltage mere effektivt i kollektive overenskomstforhandlinger på alle niveauer. De omfatter ofte uddannelse, kompetenceudvikling og vidensudveksling. I ni af de 12 medlemsstater indgår sådanne foranstaltninger i handlingsplanerne⁽³⁰⁾.
- 2) **Forbedring af de retlige rammer for kollektive overenskomstforhandlinger.** Foranstaltninger i denne kategori har til formål at fjerne retlige og proceduremæssige hindringer, præcisere arbejdsmarkedets parters rettigheder og forpligtelser og muliggøre forhandlinger på de relevante niveauer (f.eks. ved at lette kollektive overenskomstforhandlinger på sektorniveau eller i forbindelse med nye arbejdsformer). De fleste handlingsplaner omfatter denne type foranstaltninger⁽³¹⁾.

⁽²²⁾ Bulgarien, Estland, Grækenland, Irland, Litauen, Nederlandene, Polen og Slovakiet.

⁽²³⁾ Tjekkiet.

⁽²⁴⁾ Letland, Malta og Rumænien.

⁽²⁵⁾ Dette gælder handlingsplanerne for Bulgarien, Tjekkiet, Grækenland, Irland, Malta, Polen, Rumænien og Slovakiet, som skal gennemføres senest i 2030. I Litauens handlingsplan, som blev udarbejdet tidligere end de øvrige (i 2024), er der fastsat en tidsramme på fire år for gennemførelsen (2024–2028).

⁽²⁶⁾ Estland, Letland og Nederlandene.

⁽²⁷⁾ Med undtagelse af handlingsplanerne for Estland, Letland og Malta, som kun fastsætter en overordnet tidsramme.

⁽²⁸⁾ Rådets henstilling af 12. juni 2023 om styrkelse af den sociale dialog i Den Europæiske Union (C/2023/1389), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023H01389>.

⁽²⁹⁾ Rådets afgørelse (EU) 2024/3134 af 2. december 2024 om retningslinjer for medlemsstaternes beskæftigelsespolitikker, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202403134.

⁽³⁰⁾ Bulgarien, Tjekkiet, Grækenland, Irland, Litauen, Malta, Polen, Rumænien og Slovakiet.

⁽³¹⁾ Bulgarien, Tjekkiet, Estland, Grækenland, Irland, Letland, Litauen, Malta, Nederlandene, Polen og Slovakiet.

- 3) **Oplysning om og fremme af fordelene ved kollektive overenskomstforhandlinger.** Disse foranstaltninger har til formål at afhjælpe informationsmæssige og kulturelle barrierer blandt arbejdstagere, arbejdsgivere og den brede offentlighed. De omfatter informationskampagner, publikationer eller webportaler. Foranstaltninger i denne kategori indgår i ti af de 12 handlingsplaner⁽³²⁾.
- 4) **Forbedring af indsamlingen, overvågningen og gennemsigtigheden af data om kollektive overenskomstforhandlinger.** Denne kategori vedrører foranstaltninger og værktøjer såsom registre over kollektive overenskomster, statistikker over dækningsgrader og regelmæssig rapportering om kollektive overenskomster og deres dækningsgrad. I ti handlingsplaner indgår foranstaltninger af denne type⁽³³⁾.
- 5) **Incitamenter og støttemekanismer til fremme af kollektive overenskomstforhandlinger.** Nogle eksempler fra de forskellige handlingsplaner i denne kategori er indførelse af skatteincitamenter for virksomheder med en kollektiv overenskomst eller oprettelse af specialiserede enheder hos arbejdsmarkedets parter med henblik på at yde støtte og metodisk vejledning i forbindelse med forhandlinger om kollektive overenskomster. Foranstaltninger, der kan henføres til denne kategori, indgår i syv handlingsplaner⁽³⁴⁾.
- 6) **Håndhævelses- og tvistbilæggelsesmekanismer.** Disse foranstaltninger omfatter en styrkelse af arbejdstilsynenes rolle i håndhævelsen af kollektive overenskomster samt yderligere uddannelse og ressourcer til mæglere og voldgiftsmænd. Foranstaltninger af denne type indgår i handlingsplanerne i seks medlemsstater⁽³⁵⁾.

Det arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene, der ledsager denne rapport, indeholder en mere detaljeret beskrivelse af de foranstaltninger, der er fastsat i handlingsplanerne inden for hver af disse kategorier.

Kommissionens vurdering af handlingsplanerne

Alle de modtagne handlingsplaner kan anses for formelt at opfylde de retlige krav fastsat i direktivets artikel 4, stk. 2. De er alle blevet udarbejdet med inddragelse af arbejdsmarkedets parter og indeholder både en klar tidsplan og en række konkrete foranstaltninger, der har til formål at øge den kollektive overenskomstdækningsgrad.

Handlingsplanernes effektivitet skal vurderes i lyset af de særlige forhold ved hvert nationalt system for kollektive overenskomstforhandlinger. I overensstemmelse med direktivet sigter handlingsplanerne mod at opnå en gradvis stigning i den kollektive overenskomstdækningsgrad. Der findes imidlertid ingen standardmetode til på forhånd at vurdere effektiviteten af foranstaltninger til fremme af kollektive overenskomstforhandlinger, da dette i høj grad afhænger af, hvordan de gennemføres i praksis. Desuden skal der i hvert

⁽³²⁾ Bulgarien, Tjekkiet, Estland, Irland, Letland, Litauen, Nederlandene, Polen, Rumænien og Slovakiet.

⁽³³⁾ Bulgarien, Tjekkiet, Estland, Grækenland, Irland, Letland, Litauen, Nederlandene, Rumænien og Slovakiet.

⁽³⁴⁾ Bulgarien, Irland, Letland, Litauen, Nederlandene, Polen og Rumænien.

⁽³⁵⁾ Bulgarien, Grækenland, Irland, Nederlandene, Rumænien og Slovakiet.

enkelt tilfælde tages hensyn til nationale traditioner og praksisser vedrørende den sociale dialog.

I sidste ende vil handlingsplanernes effektivitet afspejle sig i udviklingen i overenskomstdækningsgraderne i de kommende år. I den forbindelse er det stadig for tidligt at drage konklusioner om, hvorvidt de enkelte handlingsplaner sandsynligvis vil føre til en højere dækningsgrad.

Samtidig kan der allerede gøres visse foreløbige observationer vedrørende bedste praksis:

- **Detaljeringsgrad for institutionelle foranstaltninger.** De fleste handlingsplaner beskriver konkret de planlagte bevidstgørelses- og informationsforanstaltninger⁽³⁶⁾, som kan bidrage til at skabe et klima, der er mere gunstigt for kollektive overenskomstforhandlinger. De er imidlertid ofte mere vage, når det gælder beskrivelsen af de fremtidige institutionelle ændringer, der vil blive indført i rammerne for kollektive overenskomstforhandlinger⁽³⁷⁾. Da institutionelle foranstaltninger ofte har en direkte positiv indvirkning på overenskomstdækningsgraderne, ville det være at foretrække, at alle handlingsplaner specificerer dem mere konkret.
- **Tidsplan for gennemførelsen.** Samtlige handlingsplaner indeholder en overordnet tidsramme for deres gennemførelse, men nogle af dem fastsætter ikke specifikke frister for hver enkelt foranstaltning, de indeholder⁽³⁸⁾. I den forbindelse kan fastsættelse af mellemliggende frister og milepæle anses for god praksis, da det kan bidrage til at sikre stabile fremskridt og muliggøre en bedre overvågning af gennemførelsen.
- **Arbejdsmarkedets parter inddragelse i overvågningen af gennemførelsen.** Selv om alle handlingsplanerne indeholder henvisninger til overvågningen af deres gennemførelse (i nogle tilfælde med detaljerede indikatorer), er det kun nogle af dem, der udtrykkeligt fastsætter, at arbejdsmarkedets parter inddrages i denne opgave⁽³⁹⁾. Dette anses også for at være god praksis, da arbejdsmarkedets parter normalt vil kunne vurdere, om de foranstaltninger, der er fastsat i handlingsplanen, gennemføres korrekt i praksis.

KONKLUSION

Mellem 2021 og 2023 steg de lovbestemte mindstelønninger i de fleste medlemsstater. I omkring halvdelen af medlemsstaterne opvejede stigningerne tabet af købekraft forårsaget af høj inflation. Mindstelønningerne steg også kraftigere i lande, hvor de var lavere, hvilket bidrog til at støtte opadgående konvergens i mindstelønnen i overensstemmelse med direktivets mål.

⁽³⁶⁾ Såsom oplysningskampagner, initiativer til dataindsamling eller offentlige registre over kollektive overenskomster.

⁽³⁷⁾ Mens nogle medlemsstater, såsom Bulgarien og Grækenland, specificerer indholdet af de lovgivningsmæssige ændringer, som de har til hensigt at indføre, er andre, såsom Letland, Litauen eller Slovakiet, mindre konkrete og angiver ikke noget om det mulige indhold af disse ændringer eller henviser blot til behovet for yderligere undersøgelser og analyser.

⁽³⁸⁾ Dette er tilfældet for Estlands, Letlands og Maltas handlingsplaner.

⁽³⁹⁾ Grækenland, Tjekkiet, Slovakiet, Polen og Rumænien.

I medlemsstater, hvor der kun ydes mindstelønsbeskyttelse gennem kollektive overenskomster, varierede de kollektivt aftalte laveste lønsatser betydeligt. I de fleste lande var stigningerne i de kollektivt aftalte laveste lønsatser i referenceperioden lavere end inflationen. Dette blev dog delvis afbødet af, at disse satser generelt var relativt højere end satserne i lande med lovbestemte mindstelønninger.

Der er i øjeblikket 18 medlemsstater, hvor den kollektive overenskomstdækningsgrad er under tærsklen på 80 % . Disse medlemsstater er derfor forpligtede til at udarbejde en handlingsplan til fremme af kollektive overenskomstforhandlinger i overensstemmelse med direktivet. Pr. 15. juni 2026 har Kommissionen imidlertid kun modtaget handlingsplanerne fra 12 medlemsstater.

De handlingsplaner, der er meddelt Kommissionen, opfylder kravene i direktivet. De er udarbejdet med inddragelse af arbejdsmarkedets parter og indeholder både konkrete foranstaltninger til fremme af kollektive overenskomstforhandlinger og en klar tidsplan for deres gennemførelse. Der er ved en foreløbig vurdering blevet identificeret nogle eksempler på bedste praksis, f.eks. indførelse af detaljerede forklaringer af de planlagte institutionelle foranstaltninger. Medlemsstaterne kan ønske at tage hensyn til disse elementer i forbindelse med den fremtidige revision og ajourføring af deres handlingsplaner.

Kommissionen agter nøje at overvåge virkningen af handlingsplanerne på udviklingen i den kollektive overenskomstdækningsgrad i de berørte medlemsstater og vil i sin næste periodiske rapport til Europa-Parlamentet og Rådet i henhold til direktivets artikel 10, stk. 3, foretage en fornyet vurdering af effektiviteten af disse handlingsplaner.