

**Briuselis, 2026 m. liepos 27 d.  
(OR. en)**

**12198/26**

---

---

**Tarpinstitucinė byla:  
2020/0310 (COD)**

---

---

**SOC 518  
EMPL 289  
CODEC 1508**

**PRIDEDAMAS PRANEŠIMAS**

|                     |                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| nuo:                | Europos Komisijos generalinės sekretorės, kurios vardu pasirašo<br>direktorė Martine DEPREZ                                                                                                                                                                              |
| gavimo data:        | 2026 m. liepos 24 d.                                                                                                                                                                                                                                                     |
| kam:                | Europos Sąjungos Tarybos generalinei sekretorei Thérèse BLANCHET                                                                                                                                                                                                         |
| Komisijos dok. Nr.: | COM(2026) 388 final                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Dalykas:            | KOMISIJOS ATASKAITA EUROPOS PARLAMENTUI IR TARYBAI<br>dėl valstybių narių perduotų duomenų ir informacijos apie minimaliojo<br>darbo užmokesčio teikiamą apsaugą ir kolektyvinių derybų skatinimo<br>veiksmų planus pagal Direktyvos (ES) 2022/2041 10 straipsnio 3 dalį |

Delegacijoms pridedamas dokumentas COM(2026) 388 final.

---

Pridedama: COM(2026) 388 final



EUROPOS  
KOMISIJA

Briuselis, 2026 07 23  
COM(2026) 388 final

**KOMISIJOS ATASKAITA EUROPOS PARLAMENTUI IR TARYBAI**

**dėl valstybių narių perduotų duomenų ir informacijos apie minimaliojo darbo  
užmokesčio teikiamą apsaugą ir kolektyvinių derybų skatinimo veiksmų planus pagal  
Direktyvos (ES) 2022/2041 10 straipsnio 3 dalį**

{SWD(2026) 237 final}

## Turinys

|                                                                                              |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ĮVADAS .....                                                                                 | 3  |
| I DALIS. DUOMENYS IR INFORMACIJA APIE MINIMALIOJO DARBO UŽMOKESČIO<br>TEIKIAMĄ APSAUGĄ ..... | 4  |
| II DALIS. KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ SKATINIMO VEIKSMŲ PLANAI.....                                  | 11 |
| IŠVADA .....                                                                                 | 14 |

## IVADAS

Direktyva (ES) 2022/2041<sup>(1)</sup> (toliau – Minimaliojo darbo užmokesčio direktyva arba Direktyva) nustatoma teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio deramumo užtikrinimo sistema, skatinant kolektyvines derybas dėl darbo užmokesčio nustatymo ir suteikiant darbuotojams veiksmingesnes galimybes naudotis teisėmis į minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą. Tai vienas iš pagrindinių Europos socialinių teisių ramsčio<sup>(2)</sup>, visų pirma 6 principo dėl darbo užmokesčio, įgyvendinimo rezultatų.

Direktyvoje reikalaujama, kad visos valstybės narės reguliariai teiktų duomenis ir informaciją apie minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą (10 straipsnio 2 dalis). Konkretūs informacijos teikimo įpareigojimai priklauso nuo valstybėje narėje taikomos minimaliojo darbo užmokesčio teikiamos apsaugos sistemos. Joje taip pat reikalaujama, kad valstybės narės, kuriose kolektyvinių derybų aprėpties lygis yra mažesnis nei 80 proc. riba, parengtų veiksmų planus, kuriais būtų skatinamos kolektyvinės derybos, (4 straipsnio 2 dalis).

Be to, Direktyvos 10 straipsnio 3 dalyje reikalaujama, kad Komisija išanalizuotų valstybių narių perduotus duomenis ir informaciją bei jų veiksmų planus ir kas dvejus metus šiuo klausimu pateiktų ataskaitą Europos Parlamentui ir Tarybai.

Tai pirma periodinė ataskaita, parengta pagal 10 straipsnio 3 dalį. Ją sudaro dvi dalys:

- I dalis dėl valstybių narių pagal Direktyvos 10 straipsnio 2 dalį perduodamų 2021 m., 2022 m. ir 2023 m. duomenų ir informacijos apie minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą. Kadangi teikiant ataskaitas valstybėms narėms Direktyva suteikiama didelė veiksmų laisvė, šie duomenys ir informacija gali skirtis nuo Eurostato skelbiamų minimaliojo darbo užmokesčio statistinių duomenų<sup>(3)</sup>.
- II dalis dėl valstybių narių, kuriose kolektyvinių derybų aprėpties lygis yra mažesnis nei 80 proc., parengtų kolektyvinių derybų skatinimo veiksmų planų pagal Direktyvos 4 straipsnio 2 dalį.

Ši ataskaita grindžiama valstybių narių pateiktais duomenimis ir informacija ir kitais viešai prieinamais šaltiniais. Ja nedaroma poveikio Komisijos atliekamam perkėlimo į nacionalinę teisę priemonių atitikties vertinimui, taip pat pozicijai, kurios Komisija gali laikytis bet kuriame būsime teismo procese.

Prie ataskaitos pridedamas Komisijos tarnybų darbinis dokumentas<sup>(4)</sup>, kuriame pateikiama išsamesnė informacija apie analizę ir skelbiami valstybių narių perduoti duomenys ir informacija, kaip reikalaujama Direktyvoje.

---

(1) 2022 m. spalio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2022/2041 dėl deramo minimaliojo darbo užmokesčio Europos Sąjungoje, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj/lit>.

(2) Tarpinstitucinė deklaracija dėl Europos socialinių teisių ramsčio (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?prefLang=lt](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-pillar-social-rights-building-fairer-and-more-inclusive-european-union_en?prefLang=lt).

(3) Eurostatas skelbia minimaliojo darbo užmokesčio statistinius duomenis, pagrįstus palyginamais ir suderintais duomenimis. Žr. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum\\_wage\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics).

(4) SWD(2026)237.

## I DALIS. DUOMENYS IR INFORMACIJA APIE MINIMALIOJO DARBO UŽMOKESČIO TEIKIAMĄ APSAUGĄ

**Minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga visose valstybėse narėse užtikrinama arba teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio forma, arba kolektyvinėmis derybomis.** 20 valstybių narių nurodo, kad jose minimalusis darbo užmokestis yra nustatytas teisės aktais, o septynios valstybės narės minimaliojo darbo užmokesčio teikiamą apsaugą užtikrina tik kolektyvinėmis sutartimis (1 lentelė). Šis skirtumas yra labai svarbus, nes kai kurios Direktyvos nuostatos taikomos tik toms valstybėms narėms, kuriose minimalusis darbo užmokestis yra nustatytas teisės aktais.

**1 lentelė.** Vyraujanti minimaliojo darbo užmokesčio teikiamos apsaugos sistema, apie kurią pranešė pačios valstybės narės

|                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Teisės aktais nustatytas minimalusis darbo užmokestis                               | Airija, Bulgarija, Čekija, Graikija, Ispanija, Kipras <sup>(5)</sup> , Kroatija, Latvija, Lenkija, Lietuva, Liuksemburgas, Malta, Nyderlandai, Portugalija, Prancūzija, Rumunija, Slovakija, Slovėnija, Vengrija, Vokietija |
| Minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga, numatyta tik kolektyvinėse sutartyse | Austrija, Belgija, Danija, Estija, Italija, Suomija, Švedija                                                                                                                                                                |

*Teisės aktais nustatytas minimalusis darbo užmokestis*

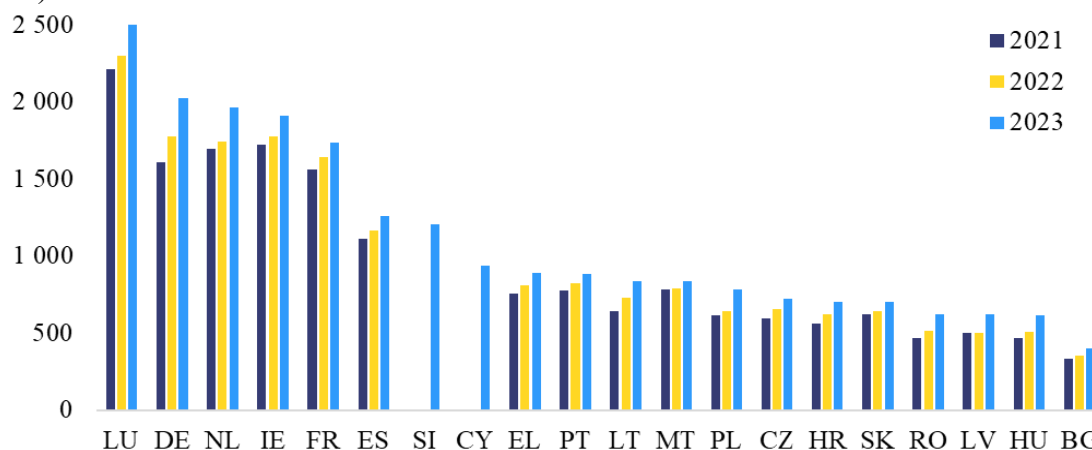
**Teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio dydis nominaliaja verte valstybėse narėse labai skiriasi** (1 diagrama) <sup>(6)</sup>. 2023 m. apie didžiausią minimalųjį darbo užmokestį pranešė Liuksemburgas (2 509 EUR per mėnesį), Vokietija (2 023 EUR) ir Nyderlandai (1 965 EUR), po jų rikiavosi Airija (1 910 EUR) ir Prancūzija (1 735 EUR). Ispanijoje ir Slovėnijoje jis siekė apie 1 200 EUR. Devyniose valstybėse narėse <sup>(7)</sup> jis buvo nuo 700 iki 940 EUR. Mažiausias minimalusis darbo užmokestis nustatytas Bulgarijoje (399 EUR), Vengrijoje (615 EUR), Latvijoje (620 EUR) ir Rumunijoje (622 EUR).

<sup>(5)</sup> Kipras nacionalinės teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį įvedė 2023 m. 2021 ir 2022 m. minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga buvo numatyta kolektyvinėse sutartyse, o kai kuriuose sektoriuose – nustatant konkrečiam sektoriui skirtą minimalųjį darbo užmokestį.

<sup>(6)</sup> Siekiant geresnio palyginamumo, nurodytas teisės aktais nustatytas minimalusis darbo užmokestis perskaičiuotas į mėnesinio minimaliojo darbo užmokesčio svertinius vidurkius per metus.

<sup>(7)</sup> Čekijoje, Graikijoje, Kipre, Kroatijoje, Lenkijoje, Lietuvoje, Maltoje, Portugalijoje ir Slovakijoje.

**1 diagrama.** Teisės aktais nustatytas bruto mėnesinis minimalusis darbo užmokestis ES (EUR)



Pastaba: Slovėnija pateikė tik 2023 m. duomenis. Kipras teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį įvedė 2023 m.

Šaltinis: valstybių narių pateikti duomenys, perskaičiuoti į eurus ir į vidutinį mėnesinį darbo užmokestį.

**Atsižvelgus į kainų lygio skirtumus, teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio skirtumai valstybėse narėse yra gerokai mažesni.** Nominaliąja verte eurai išreikštas didžiausias bruto mėnesinis minimalusis darbo užmokestis ES yra maždaug šešis kartus didesnis už mažiausią bruto mėnesinį minimalųjį darbo užmokestį. Tačiau, kai šis skirtumas išreiškiamas perkamosios galios standartais, jis sumažėja iki mažiau nei trijų kartų, nes valstybėse narėse, kuriose minimalusis darbo užmokestis yra mažesnis, kainų lygis paprastai yra žemesnis. Vertinant pagal perkamosios galios standartus, 2023 m. bruto mėnesinis minimalusis darbo užmokestis buvo didžiausias Liuksemburge ir Vokietijoje, po jų rikiavosi Nyderlandai ir Prancūzija. Mažiausias teisės aktais nustatytas minimalusis darbo užmokestis užfiksuotas Bulgarijoje, taip pat Latvijoje ir Čekijoje.

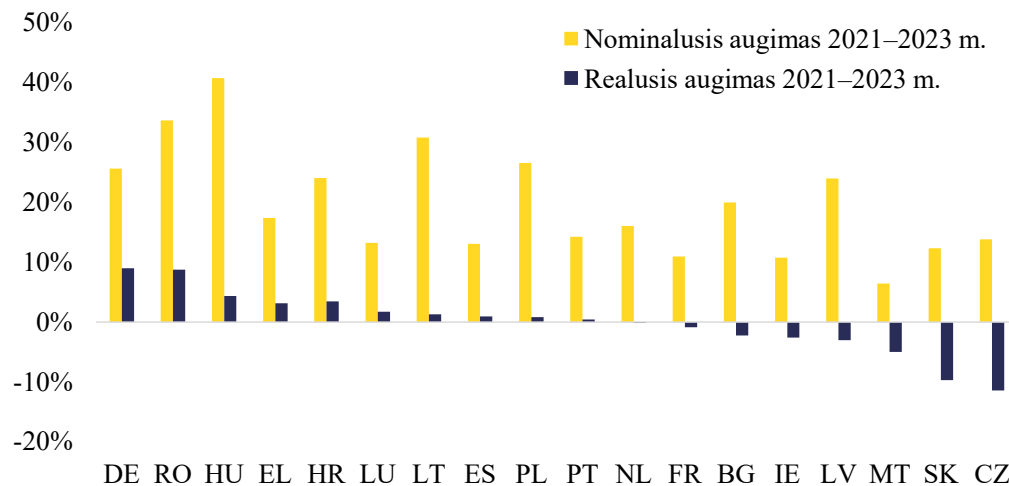
**Teisės aktais nustatytas minimalusis darbo užmokestis sparčiau augo šalyse, kuriose jis iš pradžių buvo mažesnis, todėl buvo remiama aukštynkryptė konvergencija.** Laikantis Direktyva nustatytų tikslų nominaliojo minimaliojo darbo užmokesčio variacijos visose valstybėse narėse 2021–2023 m. sumažėjo. Tai parėmė atotrūkį sumažinusios valstybės narės, kuriose nominalieji dydžiai iš pradžių buvo mažesni, tokios kaip Vengrija ir Rumunija, kuriose užfiksuotas didžiausias laikotarpio nominalusis augimas (atitinkamai 40,8 proc. ir 33,7 proc.). Ši teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio nominaliąja verte aukštynkryptė konvergencija tęsėsi ir po ataskaitinio laikotarpio.

**2021–2023 m. laikotarpiu, padidinus teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį, kompensuotas perkamosios galios sumažėjimas, kurį lėmė didelė infliacija, maždaug pusėje valstybių narių, (2 diagrama).** 2023 m. realusis teisės aktais nustatytas minimalusis darbo užmokestis, palyginti su 2021 m., buvo didesnis 10 iš 18 valstybių narių, kurių duomenys buvo turimi <sup>(8)</sup>. Didžiausias realus padidėjimas užfiksuotas Vokietijoje (9 proc.) ir Rumunijoje (8,7 proc.), o didesnis nei 2 proc. – Vengrijoje (4,3 proc.), Kroatijoje (3,5 proc.) ir Graikijoje (3,1 proc.). Šioks toks padidėjimas (mažiau nei 2 proc.) užfiksuotas Liuksemburge, Lietuvoje, Ispanijoje, Lenkijoje ir Portugalijoje. Nyderlanduose ir Prancūzijoje, priešingai, užfiksuotas nedidelis sumažėjimas (mažiau nei –1 proc.), o Bulgarijoje, Airijoje, Latvijoje ir Maltoje –

<sup>(8)</sup> Kipre ir Slovėnijoje darbo užmokesčio augimo greičio nebuvo galima apskaičiuoti, nes Slovėnija pateikė tik 2023 m. duomenis, o Kipras teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį įvedė 2023 m.

didesnis sumažėjimas (nuo -2 iki -5 proc.). Didžiausias realiojo teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio sumažėjimas užfiksuotas Slovakijoje (-9,7 proc.) ir Čekijoje (-11,4 proc.), kur į palyginti didelę infliaciją buvo reaguota tik nedideliu minimaliojo darbo užmokesčio padidiniu <sup>(9)</sup>.

**2 diagrama.** Teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio pokyčiai



*Pastaba: Slovėnija pateikė tik 2023 m. duomenis. Kipras teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį įvedė 2023 m.*

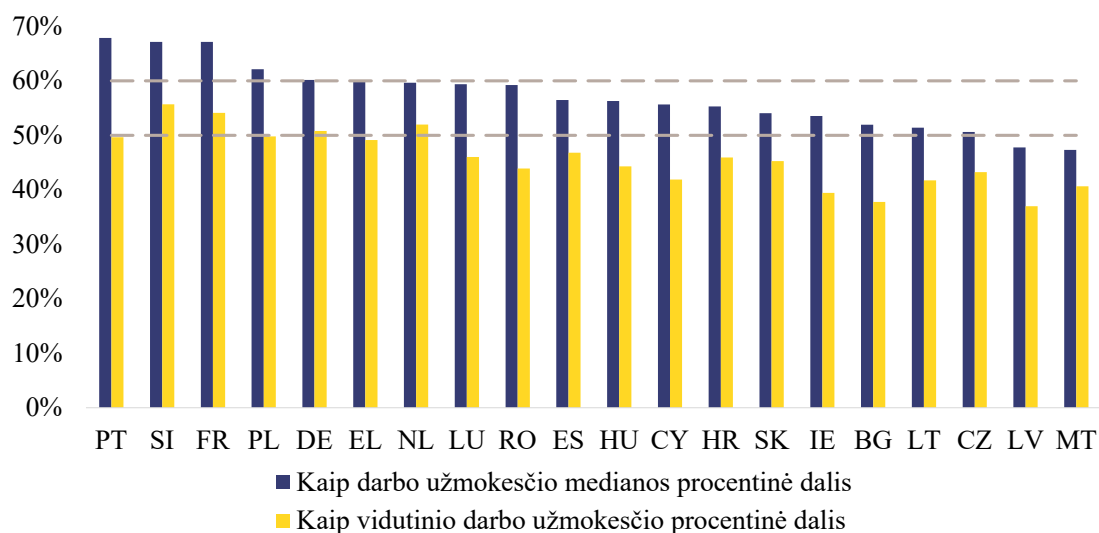
*Šaltinis: savi skaičiavimai, pagrįsti valstybių narių pateiktais duomenimis.*

**2023 m. teisės aktais nustatytas minimalusis darbo užmokestis šešiose valstybėse narėse siekė arba viršijo 60 proc. bruto darbo užmokesčio medianos, o keturiose iš jų viršijo 50 proc. bruto vidutinio darbo užmokesčio** (3 diagrama). Teisės aktais nustatytas minimalusis darbo užmokestis siekė 60 proc. darbo užmokesčio medianos Portugalijoje, Slovėnijoje, Prancūzijoje, Lenkijoje, Vokietijoje ir Graikijoje. Nyderlanduose, Liuksemburge, Rumunijoje, Ispanijoje, Kipre, Vengrijoje ir Kroatijoje nuo 60 proc. orientacinės pamatinės vertės jis nesiskyrė daugiau nei penkiais procentiniais punktais, o penkiose valstybėse narėse pasiektos 50–54 proc. darbo užmokesčio medianos vertės <sup>(10)</sup>. 2023 m. šis rodiklis buvo mažiausias Latvijoje ir Maltoje – mažesnis nei 50 proc. Panaši padėtis pastebima nagrinėjant minimalųjį darbo užmokestį, palyginti su vidutiniu darbo užmokesčiu. Teisės aktais nustatytas minimalusis darbo užmokestis Slovėnijoje, Prancūzijoje, Nyderlanduose ir Vokietijoje viršijo 50 proc. vidutinio darbo užmokesčio, o Graikijoje, Portugalijoje ir Lenkijoje nuo šios vertės jis nesiskyrė daugiau nei vienu procentiniu punktu.

**3 diagrama.** Teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio ir darbo užmokesčio medianos bei vidutinio darbo užmokesčio santykis 2023 m.

<sup>(9)</sup> Perkamosios galios sumažėjimas visoje ES buvo dar labiau kompensuotas vėlesniu padidiniu, įvykusių ne ataskaitiniu laikotarpiu. Žr., pavyzdžiui, Europos Komisija, *Labour market and wage developments in Europe – Annual review 2025* (2025 m.).

<sup>(10)</sup> Slovakijoje, Airijoje, Bulgarijoje, Lietuvoje ir Čekijoje.



Šaltinis: savi skaičiavimai, pagrįsti valstybių narių pateiktais duomenimis ir Eurostato atliktais darbo užmokesčio medianos ir vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimais (remiantis darbo užmokesčio struktūros tyrimu).

**2021–2023 m. teisės aktais nustatytas minimalusis darbo užmokestis daugumoje valstybių narių didėjo sparčiau nei darbo užmokesčio mediana.** Teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio ir darbo užmokesčio medianos santykis labiausiai padidėjo Vokietijoje – 2021–2023 m. jis padidėjo 8,1 procentinio punkto. Kitos valstybės narės, kuriose šis santykis labai padidėjo, buvo Nyderlandai, Graikija, Portugalija, Ispanija ir Vengrija (2–3 procentiniai punktai), o mažesnis padidėjimas užfiksuotas Prancūzijoje, Čekijoje, Latvijoje, Rumunijoje, Lietuvoje, Airijoje, Liuksemburge ir Lenkijoje (0,5–2 procentiniai punktai). Minimalusis darbo užmokestis augo lėčiau nei darbo užmokesčio mediana tik Kroatijoje, Maltoje, Slovakijoje ir Bulgarijoje (nuo –0,2 iki –4,8 procentinio punkto). Šie pokyčiai rodo, kad apatinis darbo užmokesčio skirstinio režis yra suspaustas, nes teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio lygis daugumoje valstybių narių priartėjo prie medianos. Be to, padidinus minimalųjį darbo užmokestį, šalutinis poveikis darbo užmokesčiui, artimam minimaliajam, galėjo dar labiau sumažinti atotrūkį tarp mažo darbo užmokesčio ir darbo užmokesčio medianos.

**Teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį gaunančių darbuotojų dalis valstybėse narėse labai skiriasi, o metiniai pokyčiai yra nedideli.** Valstybės narės nurodė, kad ši dalis yra nuo 1 iki 25 proc., tačiau šių dalių palyginamumas tarp šalių yra labai ribotas dėl skirtingų duomenų šaltinių ir metodikų <sup>(11)</sup>. Minimalųjį darbo užmokestį gaunančių darbuotojų dalis paprastai buvo didesnė tokiose grupėse kaip jaunesni darbuotojai, mažesnėse įmonėse dirbantys darbuotojai bei statybos, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų, administracinių ir pagalbinių paslaugų sektoriuose dirbantys darbuotojai. Daugumoje valstybių narių, kurios pateikė palyginamus suskirstytus duomenis, didesnė buvo minimalųjį darbo užmokestį gaunančių moterų dalis. 2021–2023 m. ši dalis iš esmės išliko stabili, o Vengrijoje, Čekijoje, Latvijoje, Lietuvoje, Nyderlanduose, Liuksemburge, Maltoje ir Airijoje pokyčiai nesiekė vieno procentinio punkto. Lenkijoje ir Slovakijoje ši dalis sumažėjo nuo vieno iki dviejų procentinių punktų, o Bulgarijoje, Kroatijoje ir Portugalijoje – beveik trimis procentiniais punktais. Tačiau Ispanijoje ji padidėjo šiek tiek daugiau nei vienu procentiniu punktu, o Vokietijoje, Prancūzijoje ir Rumunijoje – nuo keturių iki šešių procentinių punktų.

<sup>(11)</sup> Iš Eurostato paskelbtų suderintų duomenų matyti, kad 2022 m. darbuotojų, uždirbančių mažiau nei 105 proc. teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio, dalis buvo nuo 2,6 proc. Čekijoje iki 13,0 proc. Bulgarijoje.

Didesnis minimalųjį darbo užmokestį gaunančių asmenų dalies padidėjimas rodo, kad apatinis darbo užmokesčio skirstinio režis yra suspaustas.

**Kai kuriose valstybėse narėse darbdaviams leidžiama konkrečioms darbuotojų grupėms mokėti darbo užmokestį, mažesnį už teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį.** Variacijomis, susijusiomis su jaunais darbuotojais (Airijoje, Kipre, Liuksemburge, Maltoje, Nyderlanduose, Prancūzijoje, Vokietijoje), neseniai įdarbintais darbuotojais (Kipre, Vokietijoje) arba darbuotojais su negalia (Nyderlanduose, Portugalijoje), siekiama palengvinti šių darbuotojų integraciją į darbo rinką. Variacijomis, susijusiomis su besimokančiaisiais, pameistriais ir stažuotojais (Nyderlanduose, Portugalijoje, Prancūzijoje), taip pat siekiama skatinti darbdavius teikti profesinio mokymo paslaugas.

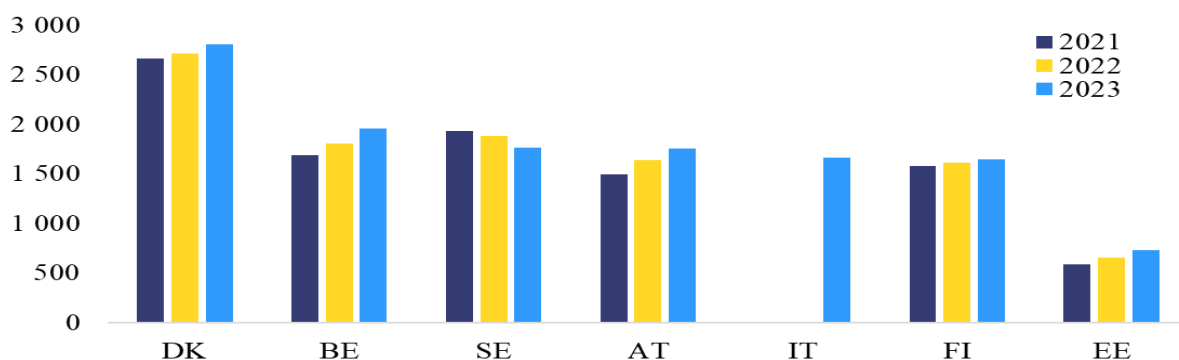
**Be to, kelios valstybės narės taiko teisės aktais nustatyto minimaliojo darbo užmokesčio variacijas konkrečių regionų, sektorių ar profesijų darbuotojams.** Paprastai tai grindžiama regiono ekonomine padėtimi (pavyzdžiui, Prancūzijos užjūrio departamente Majote) arba ypatingu sektoriaus ar profesijos pobūdžiu. Kipre viešbučių sektoriaus darbuotojams taikomas konkrečiam sektoriui ir profesijai skirtas minimalusis darbo užmokestis, grindžiamas susitarimu su socialiniais partneriais. Prancūzijoje vaikų prižiūrėtojams ir globėjams taikomomis variacijomis siekiama suderinti šių profesijų darbuotojų ir jų darbdavių interesus, įskaitant poreikį užtikrinti, kad šios pagalbinės paslaugos išliktų įperkamos. Mažesniu minimaliuoju darbo užmokesčiu viešuosius darbus atliekantiems darbuotojams Vengrijoje ir kaliniams Latvijoje siekiama atitinkamai skatinti darbuotojus ieškoti darbo privačiame sektoriuje ir remti jų reintegraciją. Maltoje ir Rumunijoje, priešingai, nustatytos variacijos, pagal kurias reikalaujama, kad darbuotojams būtų mokamas didesnis nei teisės aktais nustatytas minimalusis darbo užmokestis sektoriuose, kuriuos paveikė ekonomikos nepastovumas arba kuriuose darbuotojų derybinė galia yra mažesnė.

**Keliose valstybėse narėse darbdaviams leidžiama taikyti atskaitymus, dėl kurių darbuotojui mokamas darbo užmokestis gali būti mažesnis už teisės aktais nustatytą minimalųjį darbo užmokestį.** Jie gali būti susiję su darbdavių teikiamu būstu (Airijoje, Kipre, Nyderlanduose), maistu (Airijoje, Kipre), sveikatos draudimu (Nyderlanduose), baudomis už nepateisinamą nebuvimą darbe ir sveikatos bei saugos taisyklių pažeidimus (Lenkijoje), darbdaviui padarytos žalos atlyginimu (Lenkijoje, Lietuvoje), taip pat vaiko išlaikymo išmokomis ir kitais administracinių ar teisminių institucijų sankcionuotais atskaitymais (Čekijoje, Kroatijoje, Lenkijoje, Lietuvoje, Prancūzijoje). Daugeliu atvejų atskaitymų dydis ribojamas iki nustatytos darbuotojo darbo užmokesčio procentinės dalies (paprastai 5–30 proc.). Kiti atskaitymai gali būti taikomi tik tuo atveju, jei garantuojamas minimalus gavėjo pajamų lygis.

*Minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga, numatyta tik kolektyvinėse sutartyse*

**Mažiausios darbo užmokesčio normos, numatytos kolektyvinėse sutartyse, apimančiose mažą darbo užmokestį gaunančius asmenis, <sup>(12)</sup> atitinkamose valstybėse narėse labai skiriasi (4 diagrama).** 2023 m. didžiausia norma užfiksuota Danijoje (2 807 EUR per mėnesį) ir Belgijoje (1 955 EUR). 1 600–1 800 EUR darbo užmokesčio normas nurodė Švedija (1 762 EUR), Austrija (1 750 EUR), Italija (1 659 EUR) <sup>(13)</sup> ir Suomija (1 642 EUR), o mažiausią darbo užmokesčio normą nurodė Estija (725 EUR) <sup>(14)</sup>. Šiose valstybėse narėse darbuotojai, kuriems nebuvo taikoma kolektyvinė sutartis, paprastai uždirbdavo mažiau nei tie, kuriems ji buvo taikoma.

**4 diagrama.** Kolektyvinėse sutartyse numatytos mažiausios mėnesinio darbo užmokesčio normos (EUR)



*Pastaba: Švedijoje nominaliosios mažiausios darbo užmokesčio normos eurai sumažėjo dėl valiutos kurso pokyčių. Šiuo laikotarpiu nominalioji suma nacionaline valiuta padidėjo. Italija pateikė tik 2023 m. duomenis.*

*Šaltinis: valstybių narių pateikti duomenys, perskaičiuoti į eurus ir į mėnesinį darbo užmokestį.*

**Atsižvelgus į kainų lygio skirtumus, kolektyvinėse sutartyse numatytų mažiausių darbo užmokesčio normų skirtumai valstybėse narėse yra mažesni.** 2023 m. nominaliosios mažiausios darbo užmokesčio normos Danijoje buvo beveik keturis kartus didesnės nei Estijoje. Vertinant perkamosios galios standartais ir siekiant atsižvelgti į tai, kad valstybėse narėse, kuriose darbo užmokesčio normos yra didesnės, kainų lygis paprastai yra aukštesnis, šis skirtumas sumažėja mažiau nei tris kartus. Vertinant pagal perkamosios galios standartus, 2023 m. kolektyvinėse sutartyse numatytos mažiausios darbo užmokesčio normos buvo didžiausios Danijoje, po jos rikiavosi Italija, Belgija, Austrija, Švedija ir Suomija. Mažiausios darbo užmokesčio normos perkamosios galios atžvilgiu užfiksuotos Estijoje (didelis skirtumas, palyginti su kitomis valstybėmis narėmis).

**Daugumoje valstybių narių, kuriose remiamasi tik kolektyvinėmis derybomis, kolektyvinėse sutartyse numatytų mažiausių darbo užmokesčio normų padidėjimas ataskaitiniu laikotarpiu nesiekė infliacijos lygio (5 diagrama).** 2021–2023 m. mažiausiai uždirbančių asmenų perkamoji galia sumažėjo nuo –5 iki –10 proc. visose šalyse, išskyrus

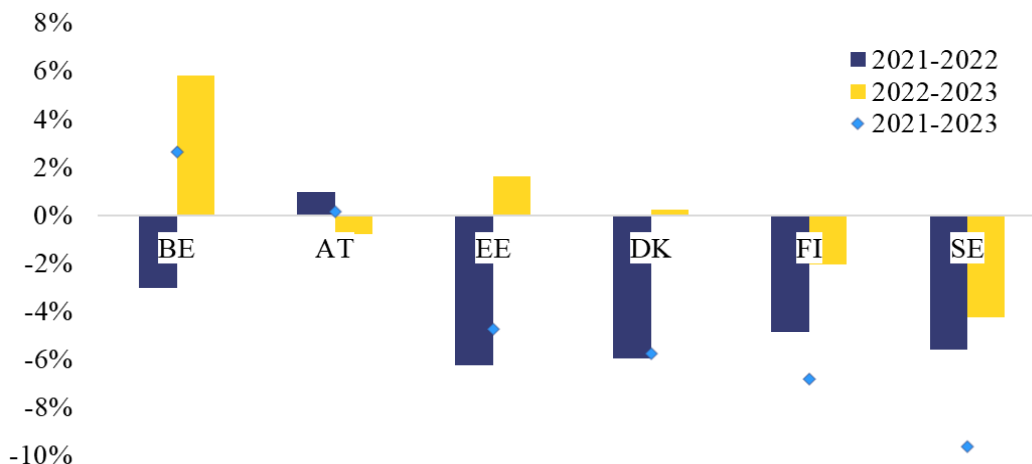
<sup>(12)</sup> Eurostatas mažą darbo užmokestį gaunančius asmenis apibrėžia kaip darbuotojus, uždirbančius ne daugiau kaip du trečdalius nacionalinės bruto valandinio darbo užmokesčio medianos. Tačiau Direktyva valstybėms narėms leidžiama vartoti savo apibrėžtis.

<sup>(13)</sup> Italija nurodė 25-ojo procentilio darbo užmokesčio normą, o ne mažiausią darbo užmokesčio normą, pagal atrinktas kolektyvines sutartis, apimančias mažai uždirbančius darbuotojus.

<sup>(14)</sup> Valstybės narės nustatė kolektyvines sutartis, apimančias mažą darbo užmokestį gaunančius asmenis, ir pateikė duomenis apie tarp jų nustatytas mažiausias darbo užmokesčio normas.

Austriją ir Belgiją. Didžiausias sumažėjimas užfiksuotas Švedijoje (–10 proc.). Mažesnis, tačiau vis tiek reikšmingas sumažėjimas užfiksuotas Suomijoje (–7 proc.), Danijoje (–6 proc.) ir Estijoje (–5 proc.). Austrijoje mažiausios realiosios darbo užmokesčio normos išliko palyginti stabilios (0,2 proc.), o Belgijoje padidėjo 3 proc.

**5 diagrama.** Mažiausių darbo užmokesčio normų realusis augimas 2021–2023 m.



*Pastaba: augimo greičio Italijoje nebuvo įmanoma nustatyti, nes buvo pateikti tik 2023 m. duomenys.*

*Šaltinis: valstybių narių pateikti duomenys.*

**Minimalųjų darbo užmokesčių gaunančių asmenų perkamosios galios sumažėjimo mastas atspindi minimaliojo darbo užmokesčio teikiamos apsaugos sistemų gebėjimą laiku prisitaikyti prie didelės infliacijos.** Keliose šalyse, kuriose minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga numatyta tik kolektyvinėse sutartyse, minimalųjų darbo užmokesčių gaunančių darbuotojų realusis darbo užmokestis 2021–2023 m. sumažėjo, o valstybėse narėse, kuriose minimalusis darbo užmokestis nustatytas teisės aktais, padėtis yra nevienoda. Kai minimaliajam darbo užmokesčiui nustatyti reikia dalyvauti kolektyvinėse derybose, prisitaikyti prie nenumatytų aplinkybių, pavyzdžiui, staigaus infliacijos padidėjimo, gali reikėti daugiau laiko<sup>(15)</sup>. Be to, valstybėse narėse skirtingai atsižvelgiama į lūkesčius dėl infliacijos darbo užmokesčio nustatymo procese. Tačiau ekonominį ir socialinį poveikį sušvelnino tai, kad mažiausios darbo užmokesčio normos valstybėse narėse, kurios remiasi kolektyvinėmis sutartimis dėl minimaliojo darbo užmokesčio teikiamos apsaugos, paprastai buvo gana didelės, palyginti su teisės aktais nustatytu minimaliuoju darbo užmokesčiu kitose ES šalyse.

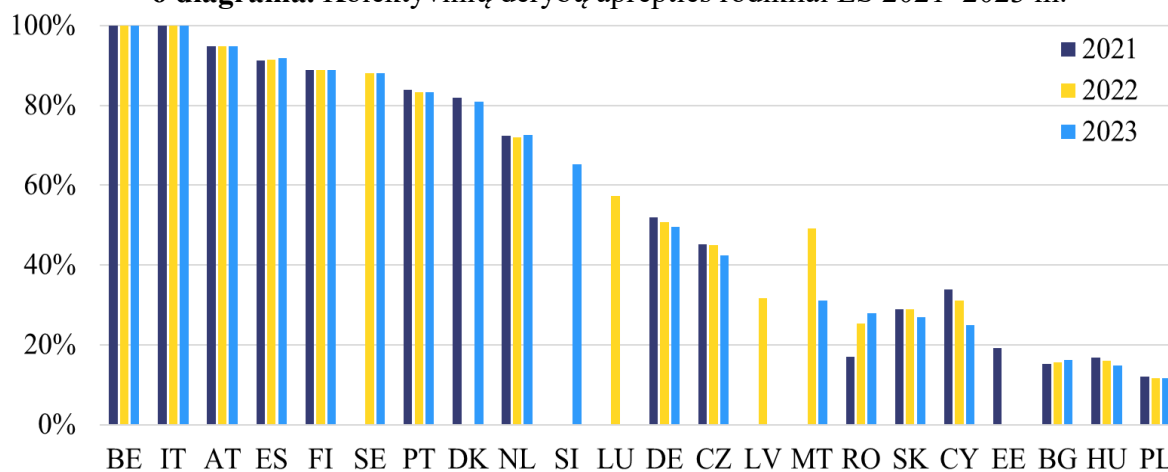
#### *Kolektyvinių derybų aprėptis*

**Valstybių narių kolektyvinių derybų aprėpties rodikliai labai skiriasi: vienoje valstybėje narėse kolektyvinės sutartys taikomos visiems darbuotojams, o kitose – mažiau nei penktadaliui** (6 diagrama). Belgijoje ir Italijoje kolektyvinių derybų aprėpties lygis 2023 m. buvo 100 proc., o dar šešiose valstybėse narėse jis viršijo 80 proc. ribą, būtent – Austrijoje (94,9 proc.), Ispanijoje (91,8 proc.), Suomijoje (88,8 proc.), Švedijoje (88 proc.), Portugalijoje (83,3 proc.) ir Danijoje (81 proc.). Neviršijant šios ribos, kolektyvinės sutartys daugiau kaip pusei visų darbuotojų buvo taikomos Nyderlanduose (72,6 proc.), Slovėnijoje (65,3 proc.) ir Liuksemburge (57,3 proc.). Kolektyvinės sutartys apėmė nuo penktadalio iki pusės darbuotojų Vokietijoje (49,5 proc.), Čekijoje (42,4 proc.), Latvijoje (31,6 proc.), Maltoje (31 proc.), Rumunijoje (28,0 proc.), Slovakijoje (27 proc.) ir Kipre (24,9 proc.). Galiausiai apie mažiausius kolektyvinių derybų aprėpties rodiklius (mažiau nei 20 proc.) pranešė Estija

<sup>(15)</sup> OECD Employment Outlook (2023).

(19,1 proc.), Bulgarija (16,2 proc.), Vengrija (14,8 proc.) ir Lenkija (11,6 proc.)<sup>(16)</sup>. 2021–2023 m. kolektyvinių derybų aprėpties rodikliai pakito palyginti mažai, išskyrus Kiprą, Maltą ir Rumuniją<sup>(17)</sup>.

**6 diagrama. Kolektyvinių derybų aprėpties rodikliai ES 2021–2023 m.**



*Pastaba: Airija, Graikija, Kroatija, Lietuva ir Prancūzija nepateikė nė vieno iš tų trejų metų duomenų. Malta kiekvienais ataskaitiniais metais naudojo skirtingus duomenų šaltinius: 2022 m. – darbo užmokesčio struktūros tyrimą, o 2023 m. – Pramonės ir darbo santykių departamento atliktą tyrimą. Švedija 2021 m. naudojo skirtingą metodą kolektyvinių derybų aprėptį apskaičiuoti. Slovėnija, Liuksemburgas, Latvija ir Estija pateikė tik tam tikrų metų duomenis.*

*Šaltinis: valstybių narių pateikti duomenys.*

## II DALIS. KOLEKTYVINIŲ DERYBŲ SKATINIMO VEIKSMŲ PLANAI

Šiuo metu 18-oje valstybių narių kolektyvinių derybų aprėpties lygis yra mažesnis nei 80 proc. riba<sup>(18)</sup>. Todėl šios valstybės narės privalo parengti kolektyvinių derybų skatinimo veiksmų planą pagal Direktyvos 4 straipsnio 2 dalį. Direktyvoje taip pat nustatyta, kad veiksmų planai skelbiami viešai ir apie juos pranešama Komisijai. Nors joje nenurodytas veiksmų planų parengimo terminas, galima daryti išvadą, kad tai turėtų būti padaryta nepagrįstai nedelsiant.

**Iki 2026 m. birželio 15 d. Komisija buvo gavusi 12 valstybių narių veiksmų planus**<sup>(19)</sup>. Todėl analizė apima tik šių valstybių narių veiksmų planus. Likusiose šešiose valstybėse narėse<sup>(20)</sup> veiksmų planai šiuo metu aptariami su socialiniais partneriais. Komisija atidžiai stebi padėtį šiose šalyse ir tikisi, kad jos parengs savo veiksmų planus per ateinančius mėnesius.

<sup>(16)</sup> Dėl duomenų prieinamumo šiame palyginyje Liuksemburgo ir Latvijos kolektyvinių derybų aprėpties rodikliai susiję su 2022 m., o Estijos – su 2021 m.

<sup>(17)</sup> Kipre užfiksuotas sumažėjimas atitinka šalyje stebimą ilgalaikį profesinių sąjungų tankumo sumažėjimą. Rumunijoje užfiksuotas padidėjimas greičiausiai atspindi tiek institucinius pokyčius, tokius kaip socialinio dialogo reformos, tiek vertinimo metodiką. Maltoje šis rodiklis sumažėjo dėl to, kad buvo naudojami skirtingi duomenų šaltiniai.

<sup>(18)</sup> Airijoje, Bulgarijoje, Čekijoje, Estijoje, Graikijoje, Kipre, Kroatijoje, Latvijoje, Lenkijoje, Lietuvoje, Liuksemburge, Maltoje, Nyderlanduose, Rumunijoje, Slovakijoje, Slovėnijoje, Vengrijoje ir Vokietijoje.

<sup>(19)</sup> Airijos, Bulgarijos, Čekijos, Estijos, Graikijos, Latvijos, Lenkijos, Lietuvos, Maltos, Nyderlandų, Rumunijos ir Slovakijos.

<sup>(20)</sup> Kroatijoje, Kipre, Vokietijoje, Liuksemburge, Vengrijoje ir Slovėnijoje.

**Kaip reikalaujama Direktyvoje, gauti veiksmų planai parengti dalyvaujant socialiniams partneriams** <sup>(21)</sup>. Dauguma valstybių narių savo veiksmų planuose nurodo, kad jie buvo parengti pasikonsultavus su socialiniais partneriais <sup>(22)</sup> arba susitarus su jais <sup>(23)</sup>, o likusiais atvejais apie tai, kad buvo konsultuojamasi su socialiniais partneriais, galima spręsti iš viešai prieinamų šaltinių <sup>(24)</sup>.

**Visuose juose nustatytas aiškus visiško jų įgyvendinimo tvarkaraštis.** Dauguma Komisijai perduotų veiksmų planų turi būti įgyvendinti per penkerius metus <sup>(25)</sup>. Tai sutampa su ilgiausiu laikotarpiu, kurį jie turėtų galioti iki privalomo atnaujinimo pagal Direktyvos 4 straipsnio 2 dalį. Kai kuriems veiksmų planams <sup>(26)</sup> numatytas trumpesnis dvejų metų laikotarpis. Be bendro tvarkaraščio, daugumoje veiksmų planų nustatyti konkretūs kiekvienos juose numatytos priemonės įgyvendinimo terminai <sup>(27)</sup>.

**I gautus veiksmų planus taip pat įtrauktos konkrečios kolektyvinių derybų skatinimo priemonės.** Direktyva valstybėms narėms paliekama teisė savo nuožiūra nustatyti geriausias priemones tikslui laipsniškai didinti kolektyvinių derybų aprėptį pasiekti. Šiuo atžvilgiu valstybės narės galėtų semtis įkvėpimo iš kitų neprivalomų ES priemonių, pavyzdžiui, Tarybos rekomendacijos dėl socialinio dialogo stiprinimo <sup>(28)</sup>, taip pat ES užimtumo gairių <sup>(29)</sup> 7 gairės.

I veiksmų planus įtrauktos konkrečios kolektyvinių derybų skatinimo priemonės, atsižvelgiant į jų pagrindinį tikslą, gali būti suskirstytos į šešias pagrindines kategorijas.

- 1) **Socialinių partnerių gebėjimų stiprinimas.** Šiomis priemonėmis siekiama sudaryti sąlygas socialiniams partneriams veiksmingiau dalyvauti kolektyvinėse derybose visais lygmenimis. Jos dažnai apima mokymą, įgūdžių ugdymą ir keitimąsi žiniomis. Devynios iš 12 valstybių narių įtraukia tokias priemones į savo veiksmų planus <sup>(30)</sup>.
- 2) **Kolektyvinių derybų reguliavimo sistemos tobulinimas.** Šios kategorijos priemonėmis siekiama pašalinti teisines ir procedūrines kliūtis, paaiškinti socialinių partnerių teises ir pareigas ir sudaryti sąlygas deryboms atitinkamais lygmenimis (pvz.,

---

<sup>(21)</sup> Direktyvos 4 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad veiksmų planai turėtų būti parengti pasikonsultavus su socialiniais partneriais, susitarus su socialiniais partneriais arba socialinių partnerių bendru prašymu – jiems tarpusavyje susitarus.

<sup>(22)</sup> Airija, Bulgarija, Estija, Graikija, Lenkija, Lietuva, Nyderlandai ir Slovakija.

<sup>(23)</sup> Čekija.

<sup>(24)</sup> Latvija, Malta ir Rumunija.

<sup>(25)</sup> Tai pasakytina apie Airijos, Bulgarijos, Čekijos, Graikijos, Lenkijos, Maltos, Rumunijos ir Slovakijos veiksmų planus, kurie turi būti įgyvendinti iki 2030 m. Lietuvos veiksmų plane, kuris buvo parengtas anksčiau nei kitų šalių planai (2024 m.), numatytas ketverių metų įgyvendinimo laikotarpis (2024–2028 m.).

<sup>(26)</sup> Estijos, Latvijos ir Nyderlandų.

<sup>(27)</sup> Išskyrus Estijos, Latvijos ir Maltos veiksmų planus, kuriuose nustatytas tik bendras tvarkaraštis.

<sup>(28)</sup> 2023 m. birželio 12 d. Tarybos rekomendacija dėl socialinio dialogo stiprinimo Europos Sąjungoje (C/2023/1389), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023H01389>.

<sup>(29)</sup> 2024 m. gruodžio 2 d. Tarybos sprendimas (ES) 2024/3134 dėl valstybių narių užimtumo politikos gairių, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=OJ:L\\_202403134](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202403134).

<sup>(30)</sup> Airija, Bulgarija, Čekija, Graikija, Lenkija, Lietuva, Malta, Rumunija ir Slovakija.

sudarant palankesnes sąlygas kolektyvinėms deryboms sektorių lygmeniu arba naujų darbo formų kontekste). Tokios priemonės numatytos daugumoje veiksmų planų <sup>(31)</sup>.

- 3) **Informuotumo didinimas ir kolektyvinių derybų naudos propagavimas.** Šiomis priemonėmis siekiama šalinti informacines ir kultūrinės kliūtis, su kuriomis susiduria darbuotojai, darbdaviai ir plačioji visuomenė. Jos apima informavimo kampanijas, leidinius ar interneto portalus. Šios kategorijos priemonės įtrauktos į 10 iš 12 veiksmų planų <sup>(32)</sup>.
- 4) **Duomenų apie kolektyvines derybas rinkimo, stebėsenos ir skaidrumo gerinimas.** Ši kategorija apima tokias priemones kaip kolektyvinių sutarčių registrai, aprėpties statistiniai duomenys ir reguliarius ataskaitų apie kolektyvines sutartis ir jų aprėptį teikimas. Tokios priemonės įtrauktos į 10 veiksmų planų <sup>(33)</sup>.
- 5) **Paskatos ir paramos mechanizmai kolektyvinėms deryboms skatinti.** Keli pavyzdžiai iš įvairių šios kategorijos veiksmų planų yra mokesčių paskatų nustatymas įmonėms, kurios yra sudariusios kolektyvinę sutartį, arba specializuotų skyrių steigimas socialinių partnerių organizacijose, kad jie teiktų paramą ir metodines gaires derybose dėl kolektyvinių sutarčių. Priemonės, kurias galima priskirti šiai kategorijai, numatytos septyniuose veiksmų planuose <sup>(34)</sup>.
- 6) **Vykdymo užtikrinimo ir ginčų sprendimo mechanizmai.** Šios priemonės apima darbo inspekcijų vaidmens stiprinimą užtikrinant kolektyvinių sutarčių vykdymą ir papildomų mokymų bei išteklių teikimą tarpininkams ir arbitrams. Tokios priemonės įtrauktos į šešių valstybių narių veiksmų planus <sup>(35)</sup>.

Prie šios ataskaitos pridedamame Komisijos tarnybų darbiname dokumente pateikiamas išsamesnis veiksmų planuose numatytų kiekvienos iš šių kategorijų priemonių aprašymas.

#### *Komisijos atliekamas veiksmų planų vertinimas*

**Galima laikyti, kad visi gauti veiksmų planai formaliai atitinka Direktyvos 4 straipsnio 2 dalyje nustatytus teisinius reikalavimus.** Jie visi buvo parengti dalyvaujant socialiniams partneriams ir apima aiškų tvarkaraštį bei keletą konkrečių priemonių, kuriomis siekiama padidinti kolektyvinių derybų aprėptį.

**Veiksmų planų veiksmingumas turi būti vertinamas atsižvelgiant į kiekvienos nacionalinės kolektyvinių derybų sistemos ypatumus.** Pagal Direktyvą veiksmų planais siekiama laipsniškai didinti kolektyvinių derybų aprėptį. Tačiau nėra standartinės metodikos, pagal kurią būtų galima *ex ante* įvertinti kolektyvinių derybų skatinimo priemonių veiksmingumą, nes tai labai priklausys nuo to, kaip jos bus įgyvendinamos praktiškai. Be to, kiekvienu atveju reikia atsižvelgti į nacionalines socialinio dialogo tradicijas ir praktiką.

---

<sup>(31)</sup> Airijos, Bulgarijos, Čekijos, Estijos, Graikijos, Latvijos, Lenkijos, Lietuvos, Maltos, Nyderlandų ir Slovakijos.

<sup>(32)</sup> Airijos, Bulgarijos, Čekijos, Estijos, Latvijos, Lenkijos, Lietuvos, Nyderlandų, Rumunijos ir Slovakijos.

<sup>(33)</sup> Airijos, Bulgarijos, Čekijos, Estijos, Graikijos, Latvijos, Lietuvos, Nyderlandų, Rumunijos ir Slovakijos.

<sup>(34)</sup> Airijos, Bulgarijos, Latvijos, Lenkijos, Lietuvos, Nyderlandų ir Rumunijos.

<sup>(35)</sup> Airijos, Bulgarijos, Graikijos, Nyderlandų, Rumunijos ir Slovakijos.

**Galiausiai veiksmų planų veiksmingumą atspindės kolektyvinių derybų aprėpties raida ateinančiais metais.** Šiuo atžvilgiu dar per anksti daryti išvadas, ar tikėtina, kad kiekvienu veiksmų planu pavyks padidinti aprėptį.

**Tuo pat metu jau galima pateikti kelias preliminaras pastabas apie geriausią praktiką.**

- **Institucinių priemonių išsamumo lygis.** Daugumoje veiksmų planų konkrečiai aprašomos numatytos informuotumo didinimo ir informavimo priemonės <sup>(36)</sup>, kurios gali padėti sukurti palankesnę aplinką kolektyvinėms deryboms. Tačiau kalbant apie būsimų institucinių pokyčių, kurie bus įdiegti kolektyvinių derybų sistemoje, paaiškinimą, jie dažnai yra labiau neapibrėžti <sup>(37)</sup>. Atsižvelgiant į tai, kad institucinės priemonės dažnai daro tiesioginį teigiamą poveikį kolektyvinių derybų aprėpties rodikliams, būtų pageidautina, kad visuose veiksmų planuose jos būtų nurodytos konkrečiau.
- **Įgyvendinimo tvarkaraštis.** Visuose veiksmų planuose numatytas bendras jų įgyvendinimo tvarkaraštis, tačiau kai kuriuose iš jų nenustatyti konkretūs terminai kiekvienai atskirai juose numatytai priemonei <sup>(38)</sup>. Šiuo atžvilgiu tarpinių terminų ir tarpinių reikšmių nustatymas gali būti laikomas gerąja praktika, nes tai gali padėti užtikrinti nuolatinę pažangą ir sudaryti sąlygas geresnei įgyvendinimo stebėsenai.
- **Socialinių partnerių dalyvavimas stebint įgyvendinimą.** Nors visuose veiksmų planuose yra nuorodų į jų įgyvendinimo stebėseną (kai kuriais atvejais naudojant išsamius rodiklius), tik kai kuriuose iš jų aiškiai numatytas socialinių partnerių dalyvavimas vykdant šią užduotį <sup>(39)</sup>. Tai taip pat laikoma gerąja praktika, nes socialiniai partneriai paprastai galės įvertinti, ar veiksmų plane numatytos priemonės tinkamai įgyvendinamos praktikoje.

## IŠVADA

**2021–2023 m. teisės aktais nustatytas minimalusis darbo užmokestis didėjo visose valstybėse narėse.** Maždaug pusėje valstybių narių padidėjimas kompensuoja perkamosios galios sumažėjimą, kurį lėmė didelė infliacija. Minimalusis darbo užmokestis taip pat labiau didėjo šalyse, kuriose jis buvo mažesnis, todėl laikantis Direktyvos tikslų buvo prisidėta prie aukštynkryptės minimaliojo darbo užmokesčio konvergencijos rėmimo.

**Valstybėse narėse, kuriose minimaliojo darbo užmokesčio teikiama apsauga užtikrinama tik kolektyvinėmis sutartimis, kolektyvinėse sutartyse numatytos mažiausios darbo užmokesčio normos labai skyrėsi.** Daugumoje šalių kolektyvinėse sutartyse numatytų mažiausių darbo užmokesčio normų padidėjimas ataskaitiniu laikotarpiu nesiekė infliacijos

---

<sup>(36)</sup> Pavyzdžiui, informuotumo didinimo kampanijos, duomenų rinkimo iniciatyvos arba vieši kolektyvinių sutarčių registrai.

<sup>(37)</sup> Nors vienos valstybės narės, pavyzdžiui, Bulgarija ir Graikija, patikslina reguliavimo pakeitimų, kuriuos jos ketina įdiegti, turinį, kitos, pavyzdžiui, Latvija, Lietuva ar Slovakija, palieka šį klausimą atviresnį ir nepateikia jokios informacijos apie galimą tų pakeitimų turinį arba tiesiog nurodo, kad reikia atlikti tolesnius tyrimus ir analizę.

<sup>(38)</sup> Tai pasakytina apie Estijos, Latvijos ir Maltos veiksmų planus.

<sup>(39)</sup> Graikijos, Čekijos, Slovakijos, Lenkijos ir Rumunijos.

lygio. Tačiau padėtį iš dalies sušvelnino tai, kad tos normos paprastai buvo palyginti didesnės už normas šalyse, kuriose minimalusis darbo užmokestis nustatytas teisės aktais.

**Šiuo metu 18-oje valstybių narių kolektyvinių derybų aprėpties lygis yra mažesnis nei 80 proc. riba.** Todėl pagal Direktyvą šios valstybės narės privalo parengti kolektyvinių derybų skatinimo veiksmų planą. Tačiau iki 2026 m. birželio 15 d. Komisija buvo gavusi tik 12 valstybių narių veiksmų planus.

**Veiksmų planai, apie kuriuos pranešta Komisijai, atitinka Direktyvoje nustatytus reikalavimus.** Jie buvo parengti dalyvaujant socialiniams partneriams ir apima konkrečias kolektyvinių derybų skatinimo priemones bei aiškų jų įgyvendinimo tvarkaraštį. Atlikus preliminarų vertinimą buvo nustatyta tam tikra geriausia praktika, tokia kaip išsamių paaiškinimų apie numatytas institucines priemones pateikimas. Valstybės narės gali svarstyti atsižvelgti į tuos elementus ateityje peržiūredamos ir atnaujinamos savo veiksmų planus.

Komisija ketina atidžiai stebėti veiksmų planų poveikį kolektyvinių derybų aprėpties raidai atitinkamose valstybėse narėse ir kitoje periodinėje ataskaitoje Europos Parlamentui ir Tarybai pagal Direktyvos 10 straipsnio 3 dalį vėl įvertins šių veiksmų planų veiksmingumą.