

V Bruseli 27. júla 2026
(OR. en)

12198/26

**Medziinštitucionálny spis:
2020/0310 (COD)**

**SOC 518
EMPL 289
CODEC 1508**

SPRIEVODNÁ POZNÁMKA

Od:	Martine DEPREZOVÁ, riaditeľka, v zastúpení generálnej tajomníčky Európskej komisie
Dátum doručenia:	24. júla 2026
Komu:	Thérèse BLANCHETOVÁ, generálna tajomníčka Rady Európskej únie
Č. dok. Kom.:	COM(2026) 388 final
Predmet:	SPRÁVA KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU A RADE o údajoch a informáciách zaslaných členskými štátmi v súvislosti s ochranou formou minimálnej mzdy a akčnými plánmi na podporu kolektívneho vyjednávania v zmysle článku 10 ods. 3 smernice (EÚ) 2022/2041

Delegáciám v prílohe zasielame dokument COM(2026) 388 final.

Príloha: COM(2026) 388 final



EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 23. 7. 2026
COM(2026) 388 final

SPRÁVA KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU A RADE

**o údajoch a informáciách zaslaných členskými štátmi v súvislosti s ochranou formou
minimálnej mzdy a akčnými plánmi na podporu kolektívneho vyjednávania v zmysle
článku 10 ods. 3 smernice (EÚ) 2022/2041**

{SWD(2026) 237 final}

Obsah

ÚVOD	3
ČASŤ I: ÚDAJE A INFORMÁCIE O OCHRANE FORMOU MINIMÁLNEJ MZDY	4
ČASŤ II: AKČNÉ PLÁNY NA PODPORU KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA.....	11
ZÁVER	14

ÚVOD

Smernicou (EÚ) 2022/2041 ⁽¹⁾ (ďalej len „smernica o minimálnej mzde“ alebo „smernica“) sa stanovuje rámec pre primeranosť zákonných minimálnych miezd, podporuje sa kolektívne vyjednávanie o stanovovaní miezd a zlepšuje sa účinný prístup pracovníkov k ochrane formou minimálnej mzdy. Smernica predstavuje jeden z kľúčových výstupov Európskeho piliera sociálnych práv ⁽²⁾, konkrétne zásadu č. 6 týkajúcu sa miezd.

Smernicou sa všetkým členským štátom ukladá povinnosť pravidelne nahlasovať údaje a informácie týkajúce sa ochrany formou minimálnej mzdy (článok 10 ods. 2). Konkrétne povinnosti nahlasovania závisia od systému ochrany formou minimálnej mzdy, ktorý je zavedený v danom členskom štáte. Navyše sa v smernici vyžaduje, aby tie členské štáty, v ktorých je miera pokrytia kolektívnym vyjednávaním pod hranicou 80 %, vypracovali akčné plány na podporu kolektívneho vyjednávania (článok 4 ods. 2).

Okrem toho sa v článku 10 ods. 3 smernice od Komisie vyžaduje, aby analyzovala údaje a informácie zaslané členskými štátmi, ako aj ich akčné plány a aby každé dva roky podávala v tejto veci správu Európskemu parlamentu a Rade.

Toto je prvá pravidelná správa vypracovaná v súlade s článkom 10 ods. 3. Tvoria ju dve časti:

- Časť I sa týka údajov a informácií o ochrane formou minimálnej mzdy, ktoré členské štáty zaslali v súlade s článkom 10 ods. 2 smernice a ktoré sa vzťahujú na roky 2021, 2022 a 2023. Keďže sa v smernici členským štátom umožňuje do značnej miery rozhodovať o nahlasovaní svojich údajov, tieto údaje a informácie sa môžu líšiť od štatistík o minimálnej mzde, ktoré zverejňuje Eurostat ⁽³⁾.
- Časť II sa týka akčných plánov na podporu kolektívneho vyjednávania, ktoré vypracovali členské štáty s mierou pokrytia kolektívnym vyjednávaním nižšou ako 80 %, a to v súlade s článkom 4 ods. 2 smernice.

Táto správa vychádza z údajov a informácií poskytnutých členskými štátmi, ako aj z ďalších verejne dostupných zdrojov. Nedotýka sa hodnotenia súladu vnútroštátnych transpozičných opatrení, ktoré vykonáva Komisia, ani stanoviska, ktoré Komisia môže zaujať v akomkoľvek budúcom súdnom konaní.

K správe je priložený pracovný dokument útvarov Komisie ⁽⁴⁾, ktorý obsahuje ďalšie podrobnosti o analýze a v ktorom sú uverejnené údaje a informácie zaslané členskými štátmi v súlade s požiadavkami smernice.

⁽¹⁾ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 z 19. októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj/eng>.

⁽²⁾ Vyhlásenie Európskeho piliera sociálnych práv (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_sk.

⁽³⁾ Eurostat zverejňuje štatistiky o minimálnej mzde na základe porovnateľných a harmonizovaných údajov. Pozri: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics.

⁽⁴⁾ SWD(2026) 237.

ČASŤ I: ÚDAJE A INFORMÁCIE O OCHRANE FORMOU MINIMÁLNEJ MZDY

Ochrana formou minimálnej mzdy existuje vo všetkých členských štátoch, a to buď vo forme zákonnej minimálnej mzdy, alebo prostredníctvom kolektívneho vyjednávania. Spomedzi členských štátov 20 uvádza, že majú zákonnú minimálnu mzdu, zatiaľ čo sedem zabezpečuje ochranu formou minimálnej mzdy iba prostredníctvom kolektívnych zmlúv (tabuľka 1). Toto rozlíšenie je kľúčové, keďže niektoré ustanovenia smernice sa vzťahujú iba na tie členské štáty, v ktorých existujú zákonné minimálne mzdy.

Tabuľka 1: Prevažujúci systém ochrany formou minimálnej mzdy podľa údajov nahlásených členskými štátmi

Zákonné minimálne mzdy	Bulharsko, Česko, Nemecko, Írsko, Grécko, Španielsko, Francúzsko, Chorvátsko, Cyprus ⁽⁵⁾ , Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Maďarsko, Malta, Holandsko, Poľsko, Portugalsko, Rumunsko, Slovinsko, Slovensko
Ochrana formou minimálnej mzdy stanovená len v kolektívnych zmluvách	Belgicko, Dánsko, Estónsko, Taliansko, Rakúsko, Fínsko, Švédsko

Zákonné minimálne mzdy

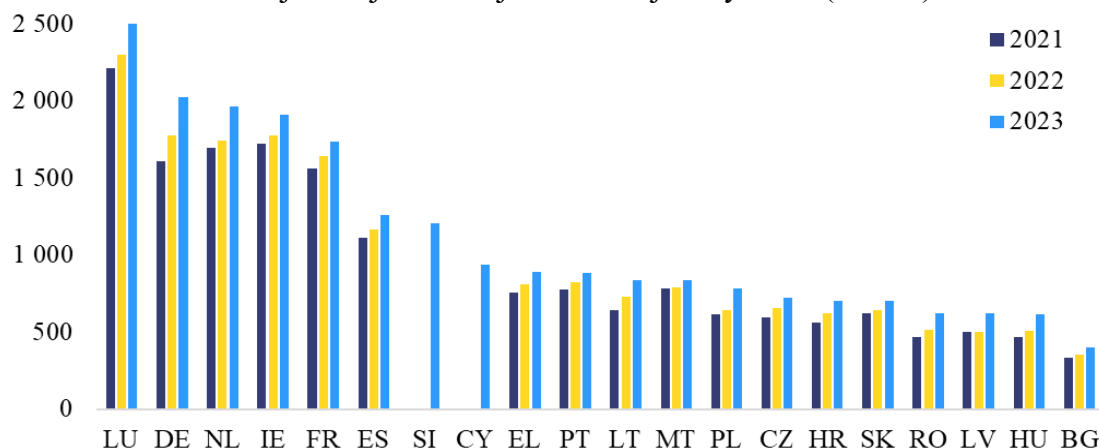
Výška zákonnej minimálnej mzdy sa v jednotlivých členských štátoch v nominálnom vyjadrení výrazne líši (graf 1) ⁽⁶⁾. V roku 2023 nahlásili najvyššie minimálne mzdy Luxembursko (2 509 EUR mesačne), Nemecko (2 023 EUR) a Holandsko (1 965 EUR), za nimi nasledovalo Írsko (1 910 EUR) a Francúzsko (1 735 EUR). V Španielsku a Slovinsku sa minimálne mzdy pohybovali okolo sumy 1 200 EUR. V deviatich členských štátoch ⁽⁷⁾ sa pohybovali v rozmedzí od 700 do 940 EUR. Najnižšie minimálne mzdy boli zaznamenané v Bulharsku (399 EUR), za ním nasledovali Maďarsko (615 EUR), Lotyšsko (620 EUR) a Rumunsko (622 EUR).

⁽⁵⁾ Cyprus zaviedol národnú zákonnú minimálnu mzdu v roku 2023. V rokoch 2021 a 2022 bola ochrana formou minimálnej mzdy zabezpečená v kolektívnych zmluvách, prípadne v niektorých odvetviach prostredníctvom odvetvovej minimálnej mzdy.

⁽⁶⁾ Na účel lepšej porovnateľnosti boli nahlásené zákonné minimálne mzdy prepočítané na vážené priemery mesačných minimálnych miezd za celý rok.

⁽⁷⁾ Česko, Grécko, Chorvátsko, Cyprus, Litva, Malta, Poľsko, Portugalsko a Slovensko.

Graf 1: Úrovně zákonné hrubej mesačnej minimálnej mzdy v EÚ (v EUR)



Poznámka: Slovinsko nahlásilo údaje iba za rok 2023. Cyprus zaviedol zákonnú minimálnu mzdu v roku 2023.

Zdroj: údaje predložené členskými štátmi prepočítané na eurá a na úroveň priemerných mesačných miezd.

Rozdiely v zákonných minimálnych mzdách medzi členskými štátmi sú po zohľadnení rozdielov v cenových hladinách podstatne menšie. v nominálnom vyjadrení v eurách je najvyššia hrubá mesačná minimálna mzda v EÚ približne šesťkrát vyššia ako najnižšia. Ak sa však tento rozdiel vyjadří v štandardoch kúpnej sily, zmenší sa na menej ako trojnásobok, keďže cenová hladina býva nižšia v členských štátoch s nižšími minimálnymi mzdami. Z hľadiska štandardu kúpnej sily boli v roku 2023 najvyššie hrubé mesačné minimálne mzdy v Luxembursku a Nemecku, za nimi nasledovali Holandsko a Francúzsko. Najnižšie zákonné minimálne mzdy boli nahlásené v Bulharsku, za ktorým nasledovali Lotyšsko a Česko.

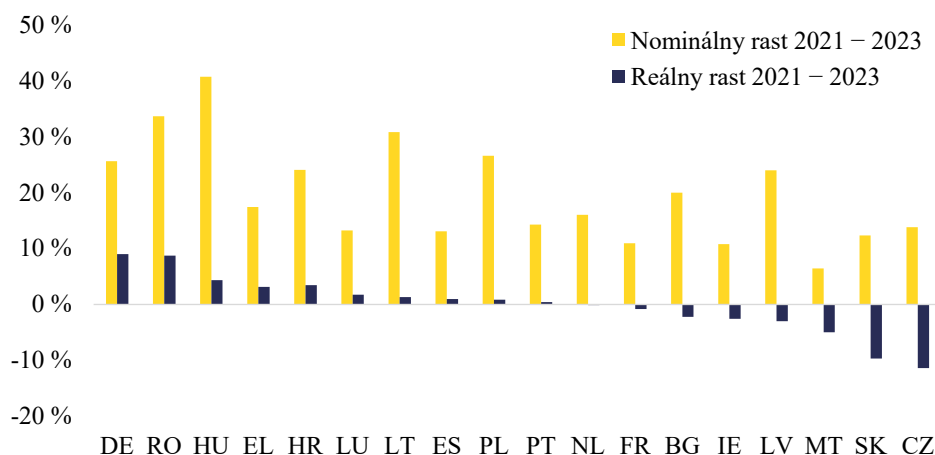
Zákonná minimálna mzda rástla rýchlejšie v krajinách, kde boli úrovne pôvodne nižšie, čím sa podporila vzostupná konvergencia. V súlade s cieľmi stanovenými v smernici sa rozdiely v sadzbách nominálnej minimálnej mzdy medzi členskými štátmi v rokoch 2021 až 2023 znížili. Prispelo k tomu to, že členské štáty, ktoré mali spočiatku nižšie nominálne úrovne, ako sú Maďarsko a Rumunsko, zaznamenali najväčší nominálny rast za dané obdobie (40,8 % a 33,7 %). Táto vzostupná konvergencia zákonných minimálnych miezd v nominálnom vyjadrení pokračovala aj po referenčnom období.

V období od roku 2021 do roku 2023 zvýšenia zákonnej minimálnej mzdy kompenzovali zníženie kúpnej sily spôsobené vysokou infláciou približne v polovici členských štátov (graf 2). V roku 2023 boli reálne zákonné minimálne mzdy vyššie ako v roku 2021 v 10 z 18 členských štátov, pre ktoré boli dostupné údaje ⁽⁸⁾. Najväčší nárast v reálnom vyjadrení bol zaznamenaný v Nemecku (9 %) a Rumunsku (8,7 %), zatiaľ čo nárast o viac ako 2 % bol zaznamenaný v Maďarsku (4,3 %), Chorvátsku (3,5 %) a Grécku (3,1 %). Miernejší nárast (pod 2 %) bol zaznamenaný v Luxembursku, Litve, Španielsku, Poľsku a Portugalsku. Naopak v Holandsku a vo Francúzsku bol zaznamenaný mierny pokles o menej ako –1 %, zatiaľ čo v Bulharsku, Írsku, Lotyšsku a na Malte došlo k výraznejšiemu poklesu v rozmedzí od –2 do –5 %. Najväčšie zníženie reálnej zákonnej minimálnej mzdy bolo zaznamenané na Slovensku (–9,7 %) a v Českej republike (–11,4 %), kde sa relatívne vysoká inflácia stretla len s obmedzeným zvýšením minimálnej mzdy ⁽⁹⁾.

⁽⁸⁾ V prípade Cypru a Slovinska nebolo možné vypočítať miery rastu, keďže Slovinsko predložilo údaje len za rok 2023 a Cyprus v roku 2023 zaviedol zákonnú minimálnu mzdu.

⁽⁹⁾ Následné zvýšenia, ku ktorým došlo mimo obdobia nahlasovania, ďalej kompenzovali zníženie kúpnej sily v celej EÚ. Pozri napríklad Európska komisia, *Labour market and wage developments in Europe – Annual review 2025* (Vývoj trhu práce a miezd v Európe – ročné preskúmanie 2025), 2025.

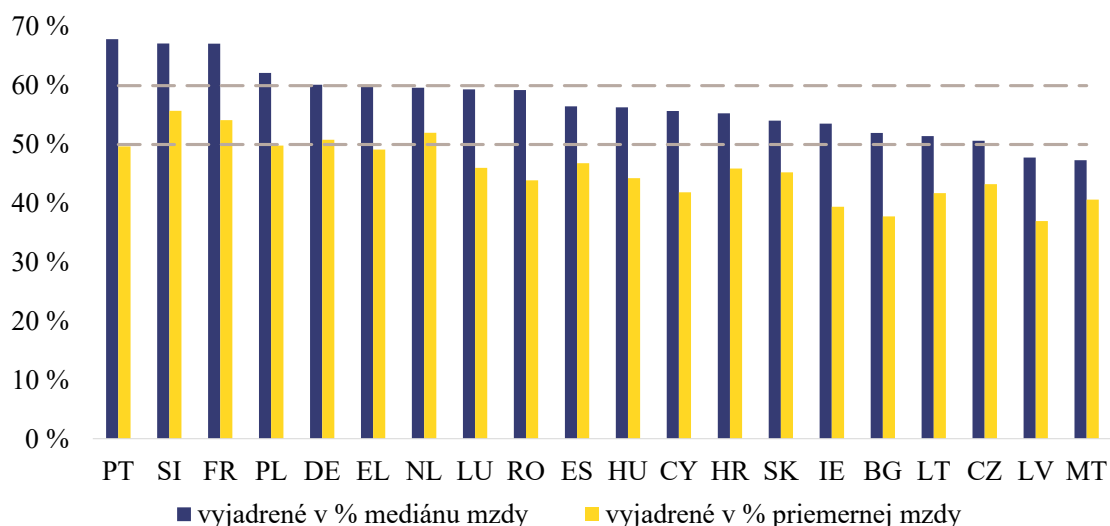
Graf 2: Vývoj zákonných minimálnych miezd



Poznámka: Slovensko nahlásilo údaje iba za rok 2023. Cyprus zaviedol zákonnú minimálnu mzdu v roku 2023.
Zdroj: vlastné výpočty na základe podaní členských štátov.

V roku 2023 dosahovali zákonné minimálne mzdy v šiestich členských štátoch minimálne 60 % hrubého mediánu mzdy a v štyroch z týchto štátov predstavovali viac ako 50 % hrubej priemernej mzdy (graf 3). Zákonné minimálne mzdy dosiahli 60 % mediánu mzdy v Portugalsku, Slovinsku, vo Francúzsku, v Poľsku, Nemecku a Grécku. Holandsko, Luxembursko, Rumunsko, Španielsko, Cyprus, Maďarsko a Chorvátsko sa nachádzali v rozpätí piatich percentuálnych bodov od orientačnej referenčnej hodnoty 60 %, zatiaľ čo päť členských štátov dosiahlo hodnoty v rozmedzí 50 % až 54 % mediánu mzdy ⁽¹⁰⁾. V roku 2023 bol tento index najnižší v Lotyšsku a na Malte, kde dosiahol hodnotu menej ako 50 %. Podobné výsledky boli zaznamenané aj pri skúmaní úrovni minimálnej mzdy v porovnaní s priemernými mzdami. Úrovne zákonnej minimálnej mzdy presiahli 50 % priemernej mzdy v Slovinsku, vo Francúzsku, v Holandsku a Nemecku, zatiaľ čo Grécko, Portugalsko a Poľsko sa nachádzali v rozpätí jedného percentuálneho bodu od tejto hodnoty.

Graf 3: Pomer zákonnej minimálnej mzdy k mediánu a priemernej mzde, 2023



Zdroj: vlastné výpočty na základe podaní členských štátov a výpočtov mediánu a priemernej mzdy, ktoré vypracoval Eurostat s použitím zisťovania o štruktúre príjmov.

⁽¹⁰⁾ Slovensko, Írsko, Bulharsko, Litva a Česko.

V rokoch 2021 až 2023 rástli zákonné minimálne mzdy vo väčšine členských štátov rýchlejšie ako medián mzdy. K najväčšiemu nárastu pomeru zákonnej minimálnej mzdy k mediánu miezd došlo v Nemecku, kde sa tento pomer v rokoch 2021 až 2023 zvýšil o 8,1 percentuálneho bodu. Medzi ďalšie členské štáty, ktoré zaznamenali výrazný nárast tohto pomeru, patrili Holandsko, Grécko, Portugalsko, Španielsko a Maďarsko (o 2 až 3 percentuálne body), zatiaľ čo menšie nárasty boli zaznamenané vo Francúzsku, v Česku, Lotyšsku, Rumunsku, Litve, Írsku, Luxembursku a Poľsku (o 0,5 až 2 percentuálne body). Minimálne mzdy rástli pomalšie ako medián mzdy iba v Chorvátsku, na Malte, na Slovensku a v Bulharsku (od -0,2 do -4,8 percentuálneho bodu). Tento vývoj naznačuje kompresiu miezd v spodnej časti mzdovej distribúcie, keďže úroveň zákonnej minimálnej mzdy sa vo väčšine členských štátov priblížila k mediánu. Okrem toho mohli účinky presahovania na mzdy blízke minimálnej mzde, ktoré nastali po zvýšení minimálnej mzdy, ešte viac zmenšiť rozdiel medzi nízkymi mzdami a mediánom.

Podiel pracovníkov, ktorí zarábajú zákonnú minimálnu mzdu, sa medzi jednotlivými členskými štátmi výrazne líši, pričom medziročné zmeny sú len obmedzené. Členské štáty nahlásili podiely v rozmedzí od 1 % do 25 %, no porovnateľnosť týchto podielov medzi jednotlivými krajinami je veľmi obmedzená vzhľadom na rozdiely v zdrojoch údajov a metodikách ⁽¹¹⁾. Podiel pracovníkov zarábajúcich minimálnu mzdu bol spravidla vyšší medzi mladšími pracovníkmi, pracovníkmi v menších podnikoch a tými, ktorí pracujú v odvetviach stavebníctva, ubytovacích a pohostinských služieb, administratívnych a podporných služieb. Vo väčšine členských štátov, ktoré nahlásili porovnateľné rozčlenenie údajov, bol podiel osôb zarábajúcich minimálnu mzdu vyšší u žien. V rokoch 2021 až 2023 zostali podiely vo všeobecnosti stabilné, pričom v Maďarsku, Česku, Lotyšsku, Litve, Holandsku, Luxembursku, na Malte a v Írsku došlo k zmenám menším ako jeden percentuálny bod. Tento podiel klesol o jeden až dva percentuálne body v Poľsku a na Slovensku a takmer o tri percentuálne body v Bulharsku, Chorvátsku a Portugalsku. Naopak v Španielsku vzrástol o niečo viac ako jeden percentuálny bod a v Nemecku, Francúzsku a Rumunsku o štyri až šesť percentuálnych bodov. Výraznejší nárast podielu osôb zarábajúcich minimálnu mzdu naznačuje kompresiu miezd v spodnej časti mzdovej distribúcie.

Niektoré členské štáty povoľujú zamestnávateľom vyplácať určitým skupinám pracovníkov mzdy nižšie ako zákonná minimálna mzda. Rozdielne sadzby pre mladých pracovníkov (Nemecko, Írsko, Francúzsko, Cyprus, Luxembursko, Malta, Holandsko), nedávno prijatých zamestnancov (Nemecko, Cyprus) alebo pracovníkov so zdravotným postihnutím (Holandsko, Portugalsko) majú za cieľ uľahčiť integráciu týchto pracovníkov na trhu práce. Rozdielne sadzby pre študentov, učňov a stážistov (Francúzsko, Holandsko, Portugalsko) majú navyše za cieľ motivovať zamestnávateľov k poskytovaniu odbornej prípravy.

Okrem toho viaceré členské štáty uplatňujú rozdielne sadzby zákonnej minimálnej mzdy pre pracovníkov v konkrétnych regiónoch, odvetviach alebo povolaniach. Tieto sadzby sa zvyčajne odôvodňujú hospodárskou situáciou v regióne (napríklad na ostrove Mayotte, ktorý je zámorským departmánom Francúzska) alebo špecifickým charakterom daného odvetvia či povolania. Na Cypre sa na zamestnancov v hotelierstve vzťahujú minimálne mzdy špecifické pre dané odvetvie a povolanie, ktoré vychádzajú z dohody so sociálnymi partnermi. Vo Francúzsku sú rozdielne sadzby pre opatrovateľov detí a iných opatrovateľov zamerané na vyváženie záujmov pracovníkov v týchto povolaniach so záujmami ich zamestnávateľov

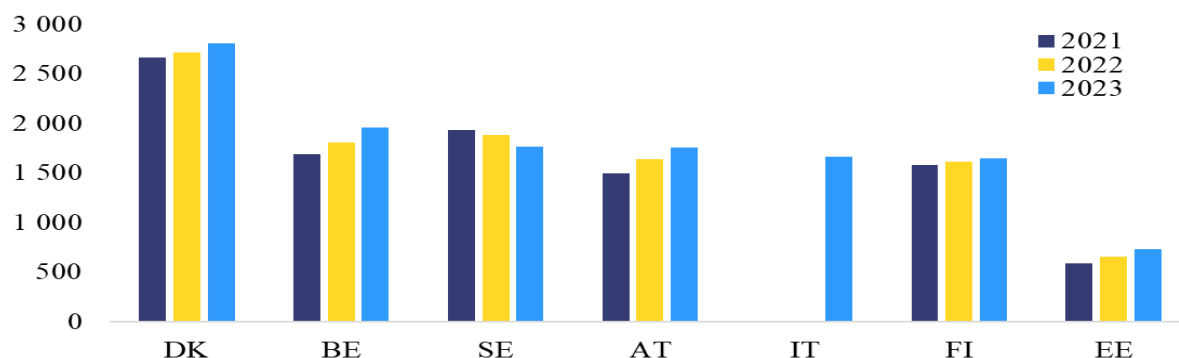
⁽¹¹⁾ Z harmonizovaných údajov zverejnených Eurostatom vyplýva, že v roku 2022 sa podiel pracovníkov zarábajúcich menej ako 105 % zákonnej minimálnej mzdy pohyboval od 2,6 % v Českej republike po 13,0 % v Bulharsku.

vrátane potreby, aby tieto asistenčné služby zostali cenovo dostupné. Nižšia minimálna mzda pre pracovníkov zamestnaných vo verejnom sektore v Maďarsku a pre väzňov v Lotyšsku má v prvom prípade za cieľ motivovať pracovníkov k hľadaniu zamestnania v súkromnom sektore a v druhom prípade podporiť ich opätovné začlenenie do spoločnosti. Malta a Rumunsko naopak zaviedli rozdielne sadzby, podľa ktorých sa v odvetviach zasiahnutých hospodárskou nestabilitou alebo tam, kde majú pracovníci menšiu vyjednávaciu silu, zamestnancom musí vyplácať mzda vyššia ako zákonná minimálna mzda.

Niekoľko členských štátov umožňuje zamestnávateľom uplatňovať odpočty, v dôsledku ktorých sa môže odmena vyplácaná zamestnancovi znížiť pod úroveň zákonnej minimálnej mzdy. Môžu sa týkať bývania poskytovaného zamestnávateľom (Írsko, Cyprus, Holandsko), stravy (Írsko, Cyprus), zdravotného poistenia (Holandsko), pokút za neodôvodnené absencie a porušenie predpisov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (Poľsko), náhrady škody spôsobenej zamestnávateľovi (Litva, Poľsko), ako aj výživného na deti a iných odpočtov nariadených súdnym alebo správnym orgánom (Česko, Francúzsko, Chorvátsko, Litva, Poľsko). V mnohých prípadoch je rozsah odpočtov obmedzený na určitý percentuálny podiel mzdy pracovníka (zvyčajne v rozmedzí od 5 % do 30 %). Ďalšie odpočty sa môžu uplatňovať len dovtedy, kým je príjemcovi garantovaná minimálna úroveň príjmu.

Najnižšie mzdové sadzby v kolektívnych zmluvách týkajúcich sa osôb s nízkou mzdou ⁽¹²⁾ sa v príslušných členských štátoch značne líšia (graf 4). V roku 2023 zaznamenalo Dánsko najvyššiu sadzbu (2 807 EUR mesačne) a za ním nasledovalo Belgicko (1 955 EUR). Mzdové sadzby v rozmedzí od 1 600 EUR do 1 800 EUR nahlásili Švédsko (1 762 EUR), Rakúsko (1 750 EUR), Taliansko (1 659 EUR) ⁽¹³⁾ a Fínsko (1 642 EUR), zatiaľ čo Estónsko nahlásilo najnižšiu mzdovú sadzbu (725 EUR) ⁽¹⁴⁾. V týchto členských štátoch zarábali pracovníci, na ktorých sa nevzťahovala kolektívna zmluva, spravidla menej ako tí, na ktorých sa vzťahovala.

Graf 4: Najnižšie mesačné mzdové sadzby stanovené v kolektívnych zmluvách (v EUR)



Poznámka: Vo Švédsku je pokles nominálnych minimálnych mzdových sadzieb v eurách spôsobený zmenami výmenného kurzu. Nominálna suma v národnej mene sa počas tohto obdobia zvýšila. Taliansko nahlásilo údaje iba za rok 2023.

Zdroj: údaje predložené členskými štátmi prepočítané na eurá a na úroveň mesačných miezd.

Rozdiely medzi najnižšími mzdovými sadzbami dohodnutými v kolektívnych zmluvách v jednotlivých členských štátoch sú menšie po zohľadnení rozdielov v cenových hladinách. V roku 2023 boli nominálne najnižšie mzdové sadzby v Dánsku takmer štyrikrát vyššie ako v Estónsku. Ak tento rozdiel vyjadríme v štandardoch kúpnej sily, aby sme zohľadnili skutočnosť, že členské štáty s vyššími mzdovými sadzbami majú spravidla aj vyššiu cenovú hladinu, zníži sa na menej ako trojnásobok. Z hľadiska štandardov kúpnej sily boli v roku 2023 najnižšie mzdové sadzby dohodnuté v kolektívnych zmluvách na najvyššej úrovni v Dánsku, za ktorým nasledovali Taliansko, Belgicko, Rakúsko, Švédsko a Fínsko. Najnižšie mzdové sadzby z hľadiska kúpnej sily – a to s výrazným nárastom – boli zaznamenané v Estónsku.

Vo väčšine členských štátov, ktoré sa spoliehajú výlučne na kolektívne vyjednávanie, rast najnižších mzdových sadzieb dohodnutých v kolektívnych zmluvách za referenčné obdobie zaostal za infláciou (graf 5). V rokoch 2021 až 2023 klesla kúpna sila osôb s najnižšími mzdovými sadzbami vo všetkých krajinách s výnimkou Rakúska a Belgicka o – 5 % až –10 %. Najväčšie zníženie bolo zaznamenané vo Švédsku (–10 %). Menšie, ale stále významné zníženia boli zaznamenané vo Fínsku (–7 %), v Dánsku (–6 %) a Estónsku (–5 %).

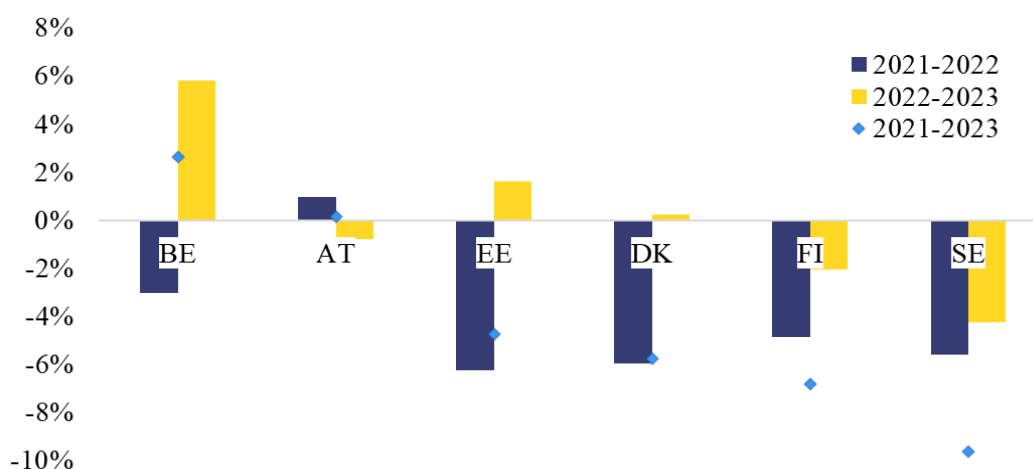
⁽¹²⁾ Eurostat vymedzuje osoby zarábajúce nízku mzdu ako zamestnancov, ktorých hrubá hodinová mzda predstavuje maximálne dve tretiny národného mediánu hrubej hodinovej mzdy. V smernici sa však členským štátom umožňuje používať vlastné vymedzenie.

⁽¹³⁾ Taliansko nahlásilo mzdovú sadzbu na úrovni 25. percentilu, teda nie najnižšiu mzdovú sadzbu z vybraných kolektívnych zmlúv týkajúcich sa pracovníkov s nízkymi príjmami.

⁽¹⁴⁾ Členské štáty identifikovali kolektívne zmluvy, ktoré sa vzťahujú na osoby zarábajúce nízku mzdu, a predložili údaje o najnižších mzdových sadzbách, ktoré sa v nich vyskytujú.

V Rakúsku zostali najnižšie mzdové sadzby v reálnom vyjadrení relatívne stabilné (0,2 %), zatiaľ čo v Belgicku vzrástli o 3 %.

Graf 5: Reálny rast najnižších mzdových sadzieb, 2021 – 2023



Poznámka: Miery rastu v Taliansku neboli k dispozícii, keďže boli poskytnuté len údaje za rok 2023.

Zdroj: podania členských štátov.

Rozsah zníženia kúpnej sily u osôb zarábajúcich minimálnu mzdu odzrkadľuje schopnosť systémov ochrany formou minimálnej mzdy včas sa prispôbiť vysokej inflácii. V niekoľkých krajinách, kde je ochrana formou minimálnej mzdy stanovená len v kolektívnych zmluvách, zaznamenali pracovníci s najnižšími mzdovými sadzbami v rokoch 2021 až 2023 zníženie reálnych miezd, zatiaľ čo v členských štátoch so zákonnou minimálnou mzdou je situácia rôznorodejšia. Ak je na stanovenie minimálnej mzdy potrebné viesť kolektívne vyjednávanie, prispôbenie sa nepredvídateľným okolnostiam, ako je napríklad náhly nárast inflácie, môže trvať dlhšie ⁽¹⁵⁾. Okrem toho sa spôsob, akým sa inflačné očakávania zohľadňujú v procese stanovovania miezd, v jednotlivých členských štátoch líši. Hospodársky a sociálny vplyv však zmiernila skutočnosť, že najnižšie mzdové sadzby v členských štátoch, ktoré sa pri zabezpečovaní ochrany formou minimálnej mzdy spoliehajú na kolektívne zmluvy, boli vo všeobecnosti relatívne vysoké v porovnaní so zákonnými minimálnymi mzdami v ostatných krajinách EÚ.

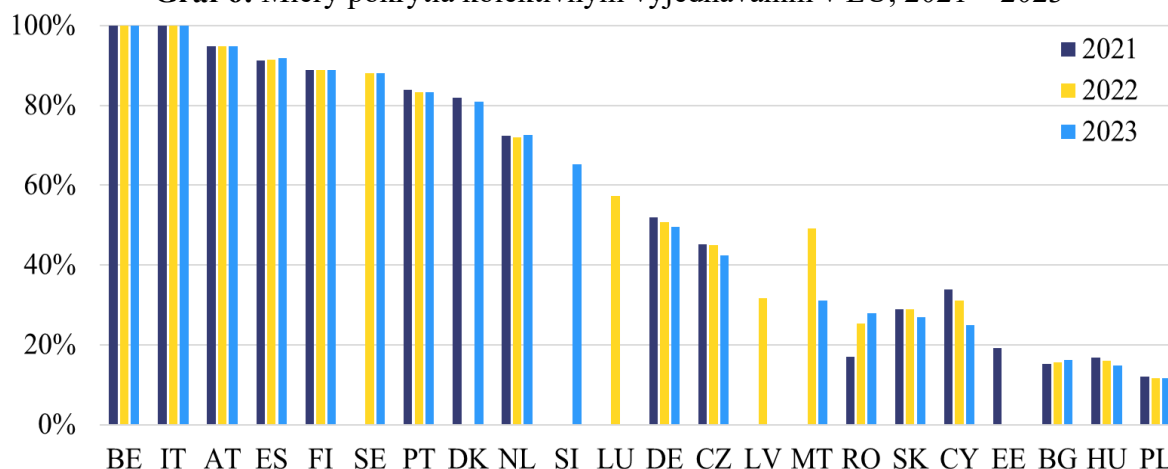
Pokrytie kolektívnym vyjednávaním

Miera pokrytia kolektívnym vyjednávaním sa medzi jednotlivými členskými štátmi výrazne líši. V niektorých sa kolektívne zmluvy vzťahujú na všetkých pracovníkov, v iných zase na menej ako pätinu pracovníkov (graf 6). Belgicko a Taliansko dosiahli v roku 2023 mieru pokrytia kolektívnym vyjednávaním na úrovni 100 %, zatiaľ čo ďalších šesť členských štátov zaznamenalo mieru presahujúcu hranicu 80 %, konkrétne Rakúsko (94,9 %), Španielsko (91,8 %), Fínsko (88,8 %), Švédsko (88 %), Portugalsko (83,3 %) a Dánsko (81 %). Pod touto hranicou sa kolektívne zmluvy vzťahovali na viac ako polovicu všetkých pracovníkov v Holandsku (72,6 %), Slovinsku (65,3 %) a Luxembursku (57,3 %). Kolektívne zmluvy sa vzťahovali na jednu pätinu až polovicu pracovníkov v Nemecku (49,5 %), Česku (42,4 %), Lotyšsku (31,6 %), na Malte (31 %), v Rumunsku (28,0 %), na Slovensku (27 %) a Cypre (24,9 %). Najnižšie miery pokrytia kolektívnym vyjednávaním pod hodnotou 20 %

⁽¹⁵⁾ OECD Employment Outlook (2023) (Výhľad v oblasti zamestnanosti na rok 2023).

nahlásili Estónsko (19,1 %), Bulharsko (16,2 %), Maďarsko (14,8 %) a Poľsko (11,6 %) ⁽¹⁶⁾. V rokoch 2021 až 2023 sa miery pokrytia kolektívnym vyjednávaním zmenili len minimálne, a to s výnimkou Cypru, Malty a Rumunska ⁽¹⁷⁾.

Graf 6: Miery pokrytia kolektívnym vyjednávaním v EÚ, 2021 – 2023



Poznámka: Írsko, Grécko, Francúzsko, Chorvátsko a Litva nepredložili údaje za žiadny z týchto troch rokov. Malta použila pre každý rok nahlasovania odlišné zdroje údajov – pre rok 2022 zisťovanie o štruktúre príjmov a pre rok 2023 štúdiu vypracovanú oddelením priemyselných a pracovnoprávných vzťahov. Švédsko použilo v roku 2021 inú metódu výpočtu pokrytia kolektívnym vyjednávaním. Slovinsko, Luxembursko, Lotyšsko a Estónsko poskytli údaje len za konkrétne roky.

Zdroj: podania členských štátov.

ČASŤ II: AKČNÉ PLÁNY NA PODPORU KOLEKTÍVNEHO VYJEDNÁVANIA

V súčasnosti je miera pokrytia kolektívnym vyjednávaním pod hranicou 80 % v 18 členských štátoch ⁽¹⁸⁾. Tieto členské štáty sú preto povinné vypracovať akčný plán na podporu kolektívneho vyjednávania v súlade s článkom 4 ods. 2 smernice. Smernicou sa takisto stanovuje, že akčné plány sa zverejnia a oznámia Komisii. Hoci sa v nej neuvádza konkrétna lehota na vypracovanie akčných plánov, dá sa z toho vyvodiť, že by sa tak malo stať bez zbytočného odkladu.

K 15. júnu 2026 Komisia prijala akčné plány od 12 členských štátov ⁽¹⁹⁾. Rozsah analýzy sa preto obmedzuje na akčné plány týchto členských štátov. V šiestich zostávajúcich členských štátoch ⁽²⁰⁾ sa o akčných plánoch vedú rokovania so sociálnymi partnermi. Komisia pozorne

⁽¹⁶⁾ Vzhľadom na dostupnosť údajov sa miery pokrytia kolektívnym vyjednávaním pre Luxembursko a Lotyšsko v tomto porovnaní vzťahujú na rok 2022, zatiaľ čo miera pre Estónsko sa vzťahuje na rok 2021.

⁽¹⁷⁾ Na Cypre je tento nahlásený pokles v súlade s dlhodobejším znižovaním hustoty odborov, ktoré sa v tejto krajine pozoruje. V Rumunsku tento nahlásený nárast pravdepodobne odráža tak inštitucionálny vývoj, napríklad reformy v oblasti sociálneho dialógu, ako aj metodiku merania. Pokles na Malte je spôsobený použitím odlišných zdrojov údajov.

⁽¹⁸⁾ Bulharsko, Česko, Nemecko, Estónsko, Írsko, Grécko, Chorvátsko, Cyprus, Lotyšsko, Litva, Luxembursko, Maďarsko, Malta, Holandsko, Poľsko, Rumunsko, Slovinsko a Slovensko.

⁽¹⁹⁾ Bulharsko, Česko, Estónsko, Írsko, Grécko, Lotyšsko, Litva, Malta, Holandsko, Poľsko, Rumunsko a Slovensko.

⁽²⁰⁾ Nemecko, Chorvátsko, Cyprus, Luxembursko, Maďarsko a Slovinsko.

monitoruje aktuálny stav v týchto krajinách a očakáva, že v najbližších mesiacoch vypracujú svoje akčné plány.

V súlade s požiadavkami smernice boli prijaté akčné plány vypracované so zapojením sociálnych partnerov ⁽²¹⁾. Väčšina členských štátov vo svojich akčných plánoch uvádza, že boli vypracované po konzultácii so sociálnymi partnermi ⁽²²⁾ alebo dohodou s nimi ⁽²³⁾, zatiaľ čo v ostatných prípadoch možno skutočnosť, že sa uskutočnili konzultácie so sociálnymi partnermi, odvodiť z verejne dostupných zdrojov ⁽²⁴⁾.

Všetky obsahujú jasný harmonogram na ich plné vykonávanie. Väčšina akčných plánov, ktoré boli zaslané Komisii, sa má vykonať v priebehu piatich rokov ⁽²⁵⁾. To sa zhoduje s maximálnou dĺžkou platnosti, ktorú by mali mať pred povinnou aktualizáciou v súlade s článkom 4 ods. 2 smernice. Niektoré z akčných plánov ⁽²⁶⁾ majú kratší časový rámec, a to dva roky. Okrem celkového časového rámca má väčšina akčných plánov stanovené konkrétne lehoty pre každé z opatrení, ktoré obsahujú ⁽²⁷⁾.

Prijaté akčné plány obsahujú aj konkrétne opatrenia na podporu kolektívneho vyjednávania. V smernici sa rozhodnutie o tom, aké prostriedky sú najvhodnejšie na dosiahnutie cieľa postupne zvyšovať pokrytie kolektívnym vyjednávaním, ponecháva na členských štátoch. V tejto súvislosti by sa členské štáty mohli inšpirovať inými nezáväznými nástrojmi EÚ, ako je napríklad odporúčanie Rady týkajúce sa posilnenia sociálneho dialógu ⁽²⁸⁾, ako aj usmernením č. 7 v usmerneniach EÚ pre zamestnanosť ⁽²⁹⁾.

Konkrétne opatrenia na podporu kolektívneho vyjednávania, ktoré sú zahrnuté v akčných plánoch, možno podľa ich hlavného účelu zaradiť do nasledujúcich šiestich hlavných kategórií.

1. **Posilňovanie kapacít sociálnych partnerov.** Cieľom týchto opatrení je umožniť sociálnym partnerom účinnejšie sa zapájať do kolektívneho vyjednávania na všetkých úrovniach. Často zahŕňajú odbornú prípravu, rozvoj zručností a výmenu poznatkov. Deväť z 12 členských štátov zahrnulo takéto opatrenia do svojich akčných plánov ⁽³⁰⁾.
2. **Zlepšenie regulačného rámca v oblasti kolektívneho vyjednávania.** Opatrenia v tejto kategórii sú zamerané na odstránenie právnych a procesných prekážok, objasnenie práv a povinností sociálnych partnerov a umožnenie vyjednávania na príslušných úrovniach (napr. uľahčením kolektívneho vyjednávania na odvetvovej

⁽²¹⁾ V článku 4 ods. 2 smernice sa stanovuje, že akčné plány by sa mali vypracovať po konzultácii so sociálnymi partnermi alebo dohodou s nimi alebo na základe spoločnej žiadosti sociálnych partnerov po dohode medzi nimi.

⁽²²⁾ Bulharsko, Estónsko, Írsko, Grécko, Litva, Holandsko, Poľsko a Slovensko.

⁽²³⁾ Česko.

⁽²⁴⁾ Lotyšsko, Malta a Rumunsko.

⁽²⁵⁾ To platí pre akčné plány Bulharska, Česka, Írska, Grécka, Malt, Poľska, Rumunska a Slovenska, ktoré sa majú vykonať do roku 2030. V akčnom pláne Litvy, ktorý bol vypracovaný skôr ako ostatné (2024), sa predpokladá štvorročný časový rámec na jeho vykonávanie (od roku 2024 do roku 2028).

⁽²⁶⁾ Estónsko, Lotyšsko a Holandsko.

⁽²⁷⁾ S výnimkou akčných plánov Estónska, Lotyšska a Malt, ktoré stanovili iba celkový časový rámec.

⁽²⁸⁾ Odporúčanie Rady z 12. júna 2023 týkajúce sa posilnenia sociálneho dialógu v Európskej únii (C/2023/1389), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023H01389>.

⁽²⁹⁾ Rozhodnutie Rady (EÚ) 2024/3134 z 2. decembra 2024 o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202403134.

⁽³⁰⁾ Bulharsko, Česko, Írsko, Grécko, Litva, Malta, Poľsko, Rumunsko a Slovensko.

úrovni alebo v súvislosti s novými formami práce). Vo väčšine akčných plánov sa predpokladá takýto typ opatrení ⁽³¹⁾.

3. **Zvyšovanie povedomia a propagácia výhod kolektívneho vyjednávanía.** Cieľom týchto opatrení je riešiť informačné a kultúrne bariéry medzi pracovníkmi, zamestnávateľmi a širšou verejnosťou. Patria medzi ne informačné kampane, publikácie alebo webové portály. Opatrenia tejto kategórie sú zahrnuté v 10 z 12 akčných plánov ⁽³²⁾.
4. **Zlepšenie získavania, monitorovania a transparentnosti údajov o kolektívnom vyjednávaní.** Táto kategória sa týka opatrení a nástrojov, ako sú registre kolektívnych zmlúv, štatistiky o pokrytí a pravidelné nahlasovanie kolektívnych zmlúv a ich pokrytia. Opatrenia tohto druhu obsahuje desať akčných plánov ⁽³³⁾.
5. **Stimuly a podporné mechanizmy na podnietenie kolektívneho vyjednávanía.** Medzi príklady z rôznych akčných plánov v tejto kategórii patrí zavedenie daňových stimulov pre podniky, ktoré majú uzatvorenú kolektívnu zmluvu, alebo vytvorenie špecializovaných útvarov v rámci sociálnych partnerov s cieľom poskytovať podporu a metodické usmernenia pri rokovaní o kolektívnych zmluvách. V siedmich akčných plánoch sa uvažuje o opatreniach, ktoré možno zaradiť do tejto kategórie ⁽³⁴⁾.
6. **Mechanizmy presadzovania a urovnávania sporov.** Medzi tieto opatrenia patrí posilnenie úlohy inšpektorátov práce pri presadzovaní kolektívnych zmlúv a poskytovaní dodatočnej odbornej prípravy a zdrojov pre mediátorov a rozhodcov. Opatrenia tohto druhu sa objavujú v akčných plánoch šiestich členských štátov ⁽³⁵⁾.

Pracovný dokument útvarov Komisie, ktorý je sprievodným dokumentom k tejto správe, obsahuje podrobnejší opis opatrení predpokladaných v akčných plánoch v rámci každej z týchto kategórií.

Posúdenie akčných plánov Komisiou

Všetky prijaté akčné plány možno považovať za formálne zodpovedajúce právnym požiadavkám stanoveným v článku 4 ods. 2 smernice. Všetky boli vypracované so zapojením sociálnych partnerov a obsahujú nielen jasný harmonogram, ale aj rad konkrétnych opatrení zameraných na zvýšenie miery pokrytia kolektívnym vyjednávaním.

Účinnosť akčných plánov je potrebné posudzovať s ohľadom na špecifiká jednotlivých národných systémov kolektívneho vyjednávanía. V súlade so smernicou majú akčné plány za cieľ dosiahnuť postupné zvýšenie miery pokrytia kolektívnym vyjednávaním. Neexistuje však žiadna štandardná metodika na posúdenie účinnosti opatrení na podporu kolektívneho vyjednávanía *ex ante*, keďže tá bude vo veľkej miere závisieť od toho, ako sa opatrenia budú vykonávať v praxi. Okrem toho je potrebné v každom prípade zohľadniť národné tradície a postupy týkajúce sa sociálneho dialógu.

⁽³¹⁾ Bulharsko, Česko, Estónsko, Írsko, Grécko, Lotyšsko, Litva, Malta, Holandsko, Poľsko a Slovensko.

⁽³²⁾ Bulharsko, Česko, Estónsko, Írsko, Lotyšsko, Litva, Holandsko, Poľsko, Rumunsko a Slovensko.

⁽³³⁾ Bulharsko, Česko, Estónsko, Írsko, Grécko, Lotyšsko, Litva, Holandsko, Rumunsko a Slovensko.

⁽³⁴⁾ Bulharsko, Írsko, Lotyšsko, Litva, Holandsko, Poľsko a Rumunsko.

⁽³⁵⁾ Bulharsko, Írsko, Grécko, Holandsko, Rumunsko a Slovensko.

Účinnosť akčných plánov sa nakoniec prejaví vo vývoji mier pokrytia kolektívnym vyjednávaním v nasledujúcich rokoch. V tejto súvislosti je ešte priskoro na vyvodenie záverov o tom, či sa prostredníctvom jednotlivých akčných plánov pravdepodobne podarí zvýšiť mieru pokrytia.

Zároveň už možno urobiť určité predbežné pozorovania o najlepších postupoch:

- **Úroveň podrobnosti inštitucionálnych opatrení.** Vo väčšine akčných plánov sa konkrétne opisujú plánované opatrenia zamerané na zvyšovanie povedomia a informovanosti ⁽³⁶⁾, ktorými možno prispieť k vytvoreniu priaznivejšieho prostredia pre kolektívne vyjednávanie. Plány sú však často menej konkrétne, pokiaľ ide o vysvetlenie budúcich inštitucionálnych zmien, ktoré budú zavedené v rámci kolektívneho vyjednávania ⁽³⁷⁾. Vzhľadom na to, že inštitucionálne opatrenia majú často priamy pozitívny vplyv na miery pokrytia kolektívnym vyjednávaním, bolo by vhodné, aby sa takéto opatrenia vo všetkých akčných plánoch špecifikovali konkrétnejšie.
- **Harmonogram vykonávania.** Všetky akčné plány obsahujú celkový časový rámec na ich vykonávanie, ale v niektorých z nich sa nestanovujú konkrétne lehoty pre každé jednotlivé opatrenie, ktoré obsahujú ⁽³⁸⁾. V tejto súvislosti možno stanovenie priebežných lehôt a míľnikov považovať za osvedčený postup, keďže to môže prispieť k zabezpečeniu stáleho pokroku a umožniť lepšie monitorovanie vykonávania.
- **Zapojenie sociálnych partnerov do monitorovania vykonávania.** Hoci všetky akčné plány obsahujú odkazy na monitorovanie ich vykonávania (v niektorých prípadoch vrátane podrobných ukazovateľov), len v niektorých z nich sa výslovne predpokladá, že do tejto úlohy budú zapojení sociálni partneri ⁽³⁹⁾. Toto sa takisto považuje za osvedčený postup, keďže sociálni partneri sú zvyčajne schopní posúdiť, či sa opatrenia obsiahnuté v akčnom pláne správne vykonávajú v praxi.

ZÁVER

V rokoch 2021 až 2023 rástli zákonné minimálne mzdy vo všetkých členských štátoch. Približne v polovici členských štátov zvýšenie kompenzovalo zníženie kúpnej sily spôsobené vysokou infláciou. Minimálne mzdy takisto rástli výraznejšie v krajinách, v ktorých boli nižšie, čo pomohlo podporiť vzostupnú konvergenciu minimálnych miezd v súlade s cieľmi smernice.

V členských štátoch, v ktorých sa ochrana formou minimálnej mzdy poskytuje len prostredníctvom kolektívnych zmlúv, sa najnižšie mzdové sadzby dohodnuté v kolektívnych zmluvách značne líšili. Vo väčšine krajín rast najnižších mzdových sadzieb dohodnutých v kolektívnych zmluvách za referenčné obdobie zaostal za infláciou. Čiastočne

⁽³⁶⁾ Napríklad osvetové kampane, iniciatívy zamerané na získavanie údajov alebo verejné registre kolektívnych zmlúv.

⁽³⁷⁾ Zatiaľ čo niektoré členské štáty, ako je napríklad Bulharsko a Grécko, konkrétne uvádzajú obsah regulačných zmien, ktoré majú v úmysle zaviesť, iné členské štáty, medzi ktoré patrí napríklad Lotyšsko, Litva alebo Slovensko, ponechávajú túto otázku otvorenejšiu a neuvádzajú žiadne informácie o možnom obsahu daných zmien, prípadne iba odkazujú na potrebu ďalších štúdií a analýz.

⁽³⁸⁾ To platí pre akčné plány Estónska, Lotyšska a Malty.

⁽³⁹⁾ Grécko, Česko, Slovensko, Poľsko a Rumunsko.

to však zmiernila skutočnosť, že tieto sadzby boli vo všeobecnosti relatívne vyššie ako sadzby v krajinách so zákonnými minimálnymi mzdami.

V súčasnosti je miera pokrytia kolektívnym vyjednávaním pod hranicou 80 % v 18 členských štátoch. Tieto členské štáty sú preto povinné vypracovať akčný plán na podporu kolektívneho vyjednávania v súlade so smernicou. K 15. júnu 2026 však Komisia prijala akčné plány len od 12 členských štátov.

Akčné plány oznámené Komisii sú v súlade s požiadavkami stanovenými v smernici. Boli vypracované za účasti sociálnych partnerov a obsahujú konkrétne opatrenia na podporu kolektívneho vyjednávania, ako aj jasný harmonogram ich vykonávania. V predbežnom posúdení sa identifikovali niektoré najlepšie postupy, ako napríklad zavedenie podrobných vysvetlení plánovaných inštitucionálnych opatrení. Členské štáty by mohli zohľadniť tieto prvky v kontexte budúceho preskúmania a aktualizácie svojich akčných plánov.

Komisia má v úmysle pozorne monitorovať vplyv akčných plánov na vývoj miery pokrytia kolektívnym vyjednávaním v príslušných členských štátoch a v ďalšej pravidelnej správe Európskemu parlamentu a Rade podľa článku 10 ods. 3 smernice opätovne posúdi účinnosť týchto akčných plánov.