

**Bruselj, 27. julij 2026
(OR. en)**

12198/26

**Medinstitucionalna zadeva:
2020/0310 (COD)**

**SOC 518
EMPL 289
CODEC 1508**

SPREMNI DOPIS

Pošiljatelj:	za generalno sekretarko Evropske komisije: direktorica Martine DEPREZ
Datum prejema:	24. julij 2026
Prejemnik:	Thérèse BLANCHET, generalna sekretarka Sveta Evropske unije
Št. dok. Kom.:	COM(2026) 388 final
Zadeva:	POROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU IN SVETU o podatkih in informacijah o zaščiti minimalne plače, ki so jih posredovale države članice, ter o akcijskih načrtih za spodbujanje kolektivnih pogajanj v skladu s členom 10(3) Direktive (EU) 2022/2041

Delegacije prejmejo priloženi dokument COM(2026) 388 final.

Priloga: COM(2026) 388 final



EVROPSKA
KOMISIJA

Bruselj, 23.7.2026
COM(2026) 388 final

POROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU IN SVETU

o podatkih in informacijah o zaščiti minimalne plače, ki so jih posredovale države članice, ter o akcijskih načrtih za spodbujanje kolektivnih pogajanj v skladu s členom 10(3) Direktive (EU) 2022/2041

{SWD(2026) 237 final}

Kazalo

UVOD	3
DEL I: PODATKI IN INFORMACIJE O ZAŠČITI MINIMALNE PLAČE	4
DEL II: AKCIJSKI NAČRTI ZA SPODBUJANJE KOLEKTIVNIH POGAJANJ	10
ZAKLJUČEK	13

UVOD

Direktiva (EU) 2022/2041 ⁽¹⁾ (v nadaljnjem besedilu: „direktiva o minimalni plači“ ali „direktiva“) določa okvir za ustreznost zakonsko določenih minimalnih plač, spodbujanje kolektivnih pogajanj o določanju plač in izboljšanje dejanskega dostopa delavcev do zaščite minimalne plače. Je eden od ključnih rezultatov evropskega stebra socialnih pravic ⁽²⁾, zlasti načela 6 o plačah.

Direktiva od vseh držav članic zahteva, da redno poročajo o podatkih in informacijah o zaščiti minimalne plače (člen 10(2)). Posebne obveznosti poročanja so odvisne od sistema zaščite minimalne plače, ki obstaja v državi članici. Zahteva tudi, da tiste države članice, v katerih je stopnja pokritosti s kolektivnimi pogajanjimi pod pragom 80 %, pripravijo akcijske načrte za spodbujanje kolektivnih pogajanj (člen 4(2)).

Poleg tega člen 10(3) direktive od Komisije zahteva, da analizira podatke in informacije, ki so jih posredovale države članice, ter njihove akcijske načrte in da o tem vsako drugo leto poroča Evropskemu parlamentu in Svetu.

To je prvo redno poročilo, pripravljeno v skladu s členom 10(3). Sestavljata ga dva dela:

- Del I o podatkih in informacijah o zaščiti minimalne plače, ki so jih države članice posredovale v skladu s členom 10(2) direktive in ki zajema leta 2021, 2022 in 2023. Ker direktiva državam članicam omogoča precejšnjo diskrecijsko pravico pri poročanju, se lahko ti podatki in informacije razlikujejo od statističnih podatkov o minimalnih plačah, ki jih objavlja Eurostat ⁽³⁾.
- Del II o akcijskih načrtih za spodbujanje kolektivnih pogajanj, ki so jih na podlagi člena 4(2) direktive pripravile države članice s stopnjo pokritosti s kolektivnimi pogajanjimi pod 80 %.

To poročilo temelji na podatkih in informacijah, ki so jih predložile države članice, ter na drugih javno dostopnih virih. Ne posega v oceno skladnosti nacionalnih ukrepov za prenos, ki jo izvaja Komisija, niti v stališče, ki ga Komisija lahko zavzame v morebitnih prihodnjih sodnih postopkih.

Poročilu je priložen delovni dokument služb Komisije ⁽⁴⁾, ki vsebuje dodatne podrobnosti o analizi in v katerem so objavljeni podatki in informacije, ki so jih posredovale države članice, kot zahteva direktiva.

⁽¹⁾ Direktiva (EU) 2022/2041 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. oktobra 2022 o ustreznih minimalnih plačah v Evropski uniji, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj/slv>.

⁽²⁾ Medinstitucionalna razglasitev evropskega stebra socialnih pravic (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_sl.

⁽³⁾ Eurostat objavlja statistične podatke o minimalnih plačah na podlagi primerljivih in harmoniziranih podatkov. Glej: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics.

⁽⁴⁾ SWD(2026)237.

DEL I: PODATKI IN INFORMACIJE O ZAŠČITI MINIMALNE PLAČE

Zaščita minimalne plače obstaja v vseh državah članicah, bodisi v obliki zakonsko določenih minimalnih plač bodisi prek kolektivnih pogajanj. Dvajset držav članic poroča, da imajo zakonsko določeno minimalno plačo, sedem pa jih zaščito minimalne plače zagotavlja le s kolektivnimi pogodbami (preglednica 1). Ta razlika je bistvenega pomena, saj se nekatere določbe direktive uporabljajo samo za države članice z zakonsko določenimi minimalnimi plačami.

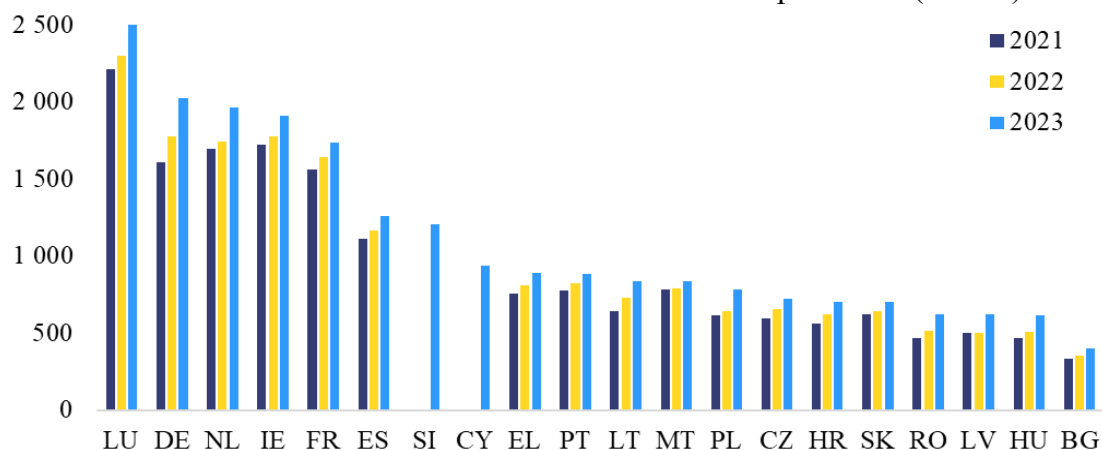
Preglednica 1 Prevladujoči sistem zaščite minimalne plače po poročanju samih držav članic

Zakonsko določene minimalne plače	Bolgarija, Hrvaška, Ciper ⁽⁵⁾ , Češka, Francija, Nemčija, Grčija, Madžarska, Irska, Latvija, Litva, Luksemburg, Malta, Nizozemska, Poljska, Portugalska, Romunija, Slovaška, Slovenija, Španija
Zaščita minimalne plače, določena samo v kolektivnih pogodbah	Avstrija, Belgija, Danska, Estonija, Finska, Italija, Švedska

Zakonsko določene minimalne plače

Ravni zakonsko določenih minimalnih plač se med državami članicami znatno razlikujejo nominalno (graf 1) ⁽⁶⁾. Leta 2023 so najvišje minimalne plače sporočili Luksemburg (2 509 EUR na mesec), Nemčija (2 023 EUR) in Nizozemska (1 965 EUR), sledili pa sta Irska (1 910 EUR) in Francija (1 735 EUR). V Španiji in Sloveniji so znašale približno 1 200 EUR. V devetih državah članicah ⁽⁷⁾ so se gibale med 700 EUR in 940 EUR. Najnižje minimalne plače so bile zabeležene v Bolgariji (399 EUR), sledile pa so ji Madžarska (615 EUR), Latvija (620 EUR) in Romunija (622 EUR).

Graf 1: Ravni zakonsko določenih bruto mesečnih minimalnih plač v EU (v EUR)



⁽⁵⁾ Ciper je leta 2023 uvedel nacionalno zakonsko določeno minimalno plačo. V letih 2021 in 2022 je bila zaščita minimalne plače zagotovljena s kolektivnimi pogodbami ali v nekaterih sektorjih s sektorsko minimalno plačo.

⁽⁶⁾ Zaradi boljše primerljivosti so bile sporočene zakonsko določene minimalne plače preračunane v tehtana povprečja mesečnih minimalnih plač za celotno leto.

⁽⁷⁾ Hrvaška, Ciper, Češka, Grčija, Litva, Malta, Poljska, Portugalska in Slovaška.

Opomba: Slovenija je sporočila le podatke za leto 2023. Ciper je leta 2023 uvedel zakonsko določeno minimalno plačo.

Vir: Podatki, ki so jih predložile države članice, preračunani v EUR in v ravni povprečnih mesečnih plač.

Razlike v zakonsko določenih minimalnih plačah med državami članicami so znatno manjše, ko se upoštevajo razlike v ravneh cen. V nominalnem smislu je najvišja bruto mesečna minimalna plača v EU, izražena v eurih, približno šestkrat višja od najnižje. Vendar se ta razlika zmanjša na manj kot trikratnik, kadar je izražena v standardih kupne moči, saj so ravni cen v državah članicah z nižjimi minimalnimi plačami praviloma nižje. V standardih kupne moči so bile leta 2023 bruto mesečne minimalne plače najvišje v Luksemburgu in Nemčiji, sledili pa sta Nizozemska in Francija. O najnižjih zakonsko določenih minimalnih plačah so poročali v Bolgariji, sledili pa sta Latvija in Češka.

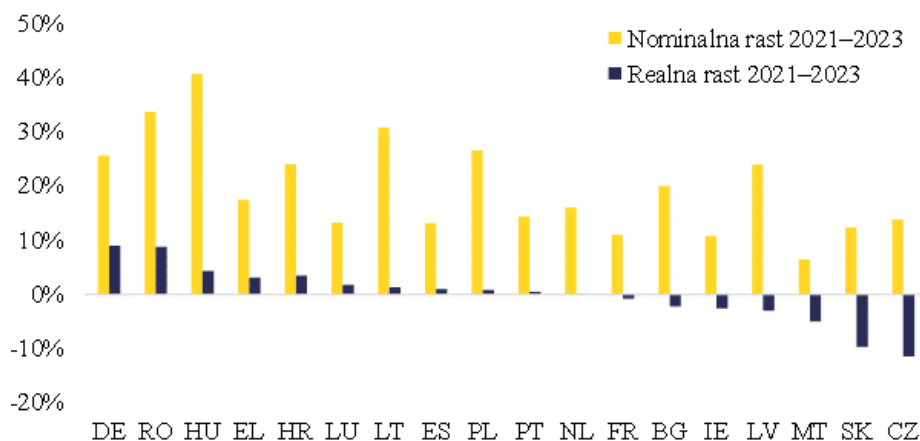
Zakonsko določene minimalne plače so se hitreje zviševale v državah s prvotno nižjimi ravnmi, kar podpira navzgor usmerjeno konvergenco. V skladu s cilji, določenimi v direktivi, so se razlike v nominalnih minimalnih plačah med državami članicami med letoma 2021 in 2023 zmanjšale. To je bilo podprto z dohitevanjem držav članic s prvotno nižjimi nominalnimi ravnmi, kot sta Madžarska in Romunija, ki sta v tem obdobju zabeležili največjo nominalno rast (40,8 % oziroma 33,7 %). Ta navzgor usmerjena konvergenca zakonsko določenih minimalnih plač v nominalnem smislu se je nadaljevala tudi po referenčnem obdobju.

V obdobju 2021–2023 so zvišanja zakonsko določenih minimalnih plač v približno polovici držav članic izravnala izgube kupne moči zaradi visoke inflacije (graf 2). Leta 2023 so bile realne zakonsko določene minimalne plače višje kot leta 2021 v 10 od 18 držav članic, za katere so bili na voljo podatki ⁽⁸⁾. Največja realna zvišanja so bila zabeležena v Nemčiji (9 %) in Romuniji (8,7 %), zvišanja za več kot 2 % pa na Madžarskem (4,3 %), na Hrvaškem (3,5 %) in v Grčiji (3,1 %). Skromnejša zvišanja (pod 2 %) so bila zabeležena v Luksemburgu, Litvi, Španiji, na Poljskem in Portugalskem. Nasprotno pa so bila na Nizozemskem in v Franciji zabeležena majhna zmanjšanja za manj kot –1 %, izrazitejša zmanjšanja med –2 % in –5 % pa v Bolgariji, na Irskem, v Latviji in na Malti. Največje izgube pri realnih zakonsko določenih minimalnih plačah so bile opažene na Slovaškem (–9,7 %) in Češkem (–11,4 %), kjer so razmeroma visoko inflacijo spremljala le omejena zvišanja minimalne plače ⁽⁹⁾.

⁽⁸⁾ Za Ciper in Slovenijo stopenj rasti ni bilo mogoče izračunati, saj je Slovenija predložila podatke samo za leto 2023, Ciper pa je leta 2023 uvedel zakonsko določeno minimalno plačo.

⁽⁹⁾ Poznejša zvišanja, do katerih je prišlo zunaj poročevalnega obdobja, so dodatno izravnala izgubo kupne moči po vsej EU. Glej na primer Evropska komisija, *Labour market and wage developments in Europe – Annual review 2025* (Gibanje trga dela in plač v Evropi – letni pregled 2025), 2025.

Graf 2: Gibanje zakonsko določenih minimalnih plač

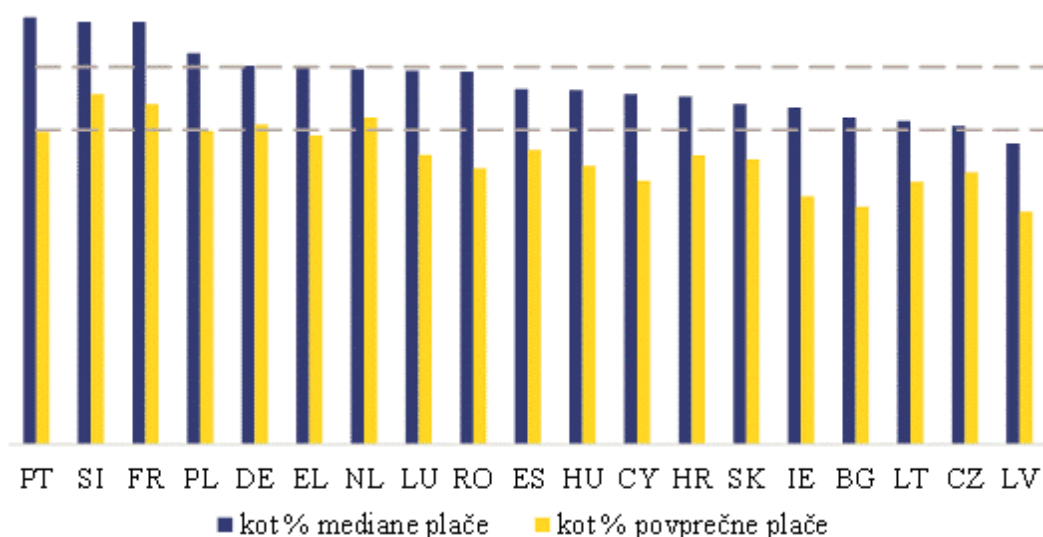


Opomba: Slovenija je sporočila le podatke za leto 2023. Ciper je leta 2023 uvedel zakonsko določeno minimalno plačo.

Vir: Lastni izračuni na podlagi podatkov, ki so jih predložile države članice.

Leta 2023 so bile zakonsko določene minimalne plače v šestih državah članicah enake 60 % bruto mediane plače ali višje, v štirih od njih pa so presegale 50 % bruto povprečne plače (graf 3). Zakonsko določene minimalne plače so na Portugalskem, v Sloveniji, Franciji, na Poljskem, v Nemčiji in Grčiji dosegle 60 % mediane plače. Nizozemska, Luksemburg, Romunija, Španija, Ciper, Madžarska in Hrvaška so bile od okvirne referenčne vrednosti 60 % oddaljene največ pet odstotnih točk, pet držav članic pa je doseglo vrednosti med 50 % in 54 % mediane plače ⁽¹⁰⁾. Ta indeks je bil leta 2023 najnižji v Latviji in na Malti, in sicer manj kot 50 %. Podobno velja za ravni minimalnih plač glede na povprečne plače. Ravni zakonsko določenih minimalnih plač so bile višje od 50 % povprečne plače v Sloveniji, Franciji, na Nizozemskem in v Nemčiji, Grčija, Portugalska in Poljska pa so bile od te vrednosti oddaljene največ eno odstotno točko.

Graf 3: Razmerje zakonsko določene minimalne plače do mediane in povprečja plač, 2023



⁽¹⁰⁾ Slovaška, Irska, Bolgarija, Litva in Češka.

Vir: Lastni izračuni na podlagi podatkov, ki so jih predložile države članice, in Eurostatovih izračunov mediane in povprečja plač na podlagi raziskave o strukturi plač (SES).

Med letoma 2021 in 2023 so zakonsko določene minimalne plače v večini držav članic rasle hitreje kot mediane plač. Največje povečanje razmerja med zakonsko določenimi minimalnimi plačami in medianami plač je bilo zabeleženo v Nemčiji, kjer se je med letoma 2021 in 2023 povečalo za 8,1 odstotne točke. Druge države članice, v katerih se je to razmerje znatno povečalo, so bile Nizozemska, Grčija, Portugalska, Španija in Madžarska (za 2 do 3 odstotne točke), manjša povečanja pa so bila zabeležena v Franciji, na Češkem, v Latviji, Romuniji, Litvi, na Irskem, v Luksemburgu in na Poljskem (za 0,5 do 2 odstotni točki). Minimalne plače so rasle počasneje kot mediane plač le na Hrvaškem, Malti, Slovaškem in v Bolgariji (od -0,2 do -4,8 odstotne točke). Ta gibanja kažejo na kompresijo plač na spodnjem delu porazdelitve plač, saj se je raven zakonsko določenih minimalnih plač v večini držav članic približala mediani. Poleg tega so lahko učinki prelivanja na plače v bližini minimalne plače po zvišanju minimalnih plač dodatno zmanjšali razkorak med nizkimi in medianimi plačami.

Delež delavcev, ki prejemajo zakonsko določeno minimalno plačo, se med državami članicami močno razlikuje, medletne spremembe pa so omejene. Države članice so poročale o deležih, ki segajo od 1 % do 25 %, vendar je primerljivost teh deležev med državami zaradi razlik v virih podatkov in metodologijah zelo omejena ⁽¹¹⁾. Delež delavcev, ki prejemajo minimalno plačo, je bil običajno večji med mlajšimi delavci, delavci v manjših podjetjih ter delavci v sektorjih gradbeništva, gostinstva ter upravnih in podpornih storitev. V večini držav članic, ki so poročale o primerljivi razčlenitvi, je bil delež prejemnikov minimalne plače večji med ženskami. Med letoma 2021 in 2023 so deleži ostali večinoma stabilni, saj so bile spremembe manjše od ene odstotne točke na Madžarskem, Češkem, v Latviji, Litvi, na Nizozemskem, v Luksemburgu, na Malti in Irskem. Delež se je zmanjšal za eno do dve odstotni točki na Poljskem in Slovaškem ter za skoraj tri odstotne točke v Bolgariji, na Hrvaškem in Portugalskem. Nasprotno pa se je v Španiji povečal za nekoliko več kot eno odstotno točko, v Nemčiji, Franciji in Romuniji pa za štiri do šest odstotnih točk. Večja povečanja deleža prejemnikov minimalne plače kažejo na kompresijo plač na spodnjem delu porazdelitve plač.

Nekatere države članice delodajalcem dovoljujejo, da posebnim skupinam delavcev izplačujejo plače, nižje od zakonsko določene minimalne plače. Odstopanja za mlade delavce (Ciper, Francija, Nemčija, Irska, Luksemburg, Malta, Nizozemska), nedavno zaposlene delavce (Ciper, Nemčija) ali delavce invalide (Nizozemska, Portugalska) so namenjena lažjemu vključevanju teh delavcev na trg dela. Odstopanja za študente, vajence in pripravnike (Francija, Nizozemska, Portugalska) imajo dodaten cilj, da delodajalce spodbudijo k zagotavljanju poklicnega usposabljanja.

Poleg tega več držav članic uporablja odstopanja od zakonsko določene minimalne plače za delavce v določenih regijah, sektorjih ali poklicih. Ta so običajno utemeljena z gospodarskimi razmerami v regiji (kot na primer na Mayottu, čezmorskem departmaju Francije) ali s posebno naravo sektorja ali poklica. Na Cipru za delavce v hotelirstvu veljajo minimalne plače, specifične za sektor in poklic, ki temeljijo na sporazumu s socialnimi partnerji. V Franciji so odstopanja na področju varstva otrok in oskrbe namenjene uravnoteženju interesov delavcev v teh poklicih z interesi njihovih delodajalcev, vključno s potrebo, da te storitve pomoči ostanejo cenovno dostopne. Nižje minimalne plače za delavce,

⁽¹¹⁾ Harmonizirani podatki, ki jih je objavil Eurostat, kažejo, da je leta 2022 delež delavcev, ki prejemajo manj kot 105 % zakonsko določene minimalne plače, znašal od 2,6 % na Češkem do 13,0 % v Bolgariji.

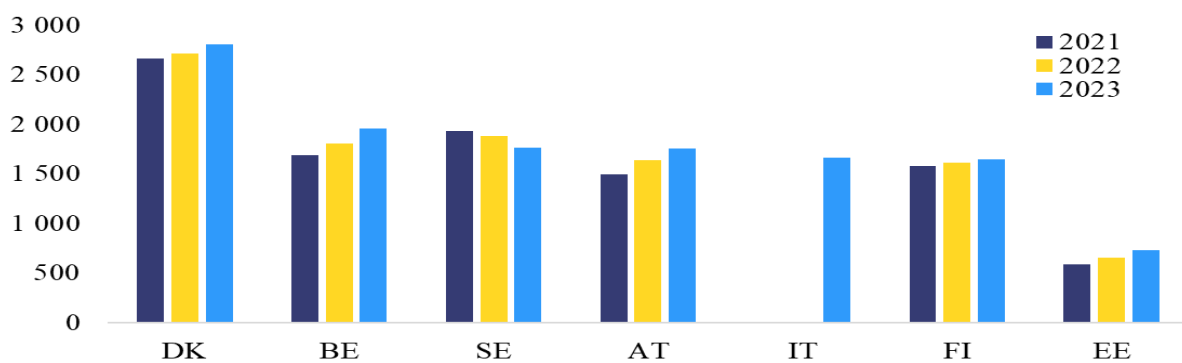
ki opravljajo javna dela na Madžarskem, in za zapornike v Latviji so namenjene spodbujanju delavcev k iskanju zaposlitve v zasebnem sektorju oziroma podpori njihovi reintegraciji. Nasprotno pa sta Malta in Romunija uvedli odstopanja, ki zahtevajo, da so zaposleni v sektorjih, ki jih prizadene gospodarska nestanovitnost, ali v katerih imajo delavci manj pogajalske moči, plačani več od zakonsko določene minimalne plače.

Več držav članic delodajalcem dovoljuje uporabo odbitkov, s katerimi se lahko plačilo, izplačano zaposleni osebi, zniža na raven pod zakonsko določeno minimalno plačo. Nanašajo se lahko na stanovanje, ki ga zagotovi delodajalec (Ciper, Irska, Nizozemska), hrano (Ciper, Irska), zdravstveno zavarovanje (Nizozemska), kazni za neupravičene odsotnosti in kršitve predpisov o zdravju in varnosti (Poljska), povračilo škode, povzročene delodajalcu (Litva, Poljska), ter plačila preživnine in druge upravno ali sodno odobrene odbitke (Hrvaška, Češka, Francija, Litva, Poljska). V številnih primerih je obseg odbitkov omejen na določen odstotek plače delavca (običajno od 5 % do 30 %). Drugi odbitki se lahko uporabijo le, če je prejemniku zagotovljena minimalna raven dohodka.

Zaščita minimalne plače, določena le v kolektivnih pogodbah

Najnižje plačne postavke v kolektivnih pogodbah, ki zajemajo nizko plačane delavce ⁽¹²⁾ se med zadevnimi državami članicami precej razlikujejo (graf 4). Leta 2023 je bila najvišja plačna postavka zabeležena na Danskem (2 807 EUR na mesec), sledila ji je Belgija (1 955 EUR). O plačnih postavkah v razponu od 1 600 EUR do 1 800 EUR so poročale Švedska (1 762 EUR), Avstrija (1 750 EUR), Italija (1 659 EUR) ⁽¹³⁾ in Finska (1 642 EUR), najnižjo plačno postavko pa je sporočila Estonija (725 EUR) ⁽¹⁴⁾. V teh državah članicah so delavci, ki jih kolektivna pogodba ni zajemala, na splošno zaslužili manj kot tisti, ki jih je zajemala.

Graf 4: Mesečne najnižje plačne postavke, določene v kolektivnih pogodbah (v EUR)



Opomba: Na Švedskem je znižanje nominalnih najnižjih plačnih postavk v eurih posledica sprememb menjalnega tečaja. Nominalni znesek v nacionalni valuti se je v tem obdobju povečal. Italija je sporočila podatke samo za leto 2023.

Vir: Podatki, ki so jih predložile države članice, preračunani v EUR in na mesečne ravni plač.

Razlike med kolektivno dogovorjenimi najnižjimi plačnimi postavkami med državami članicami so manjše, če se upoštevajo razlike v ravneh cen. Leta 2023 so bile nominalne

⁽¹²⁾ Eurostat opredeljuje nizko plačane delavce kot zaposlene, ki zaslužijo dve tretjini nacionalne mediane bruto urnega zaslužka ali manj. Vendar direktiva državam članicam omogoča, da uporabijo lastne opredelitve.

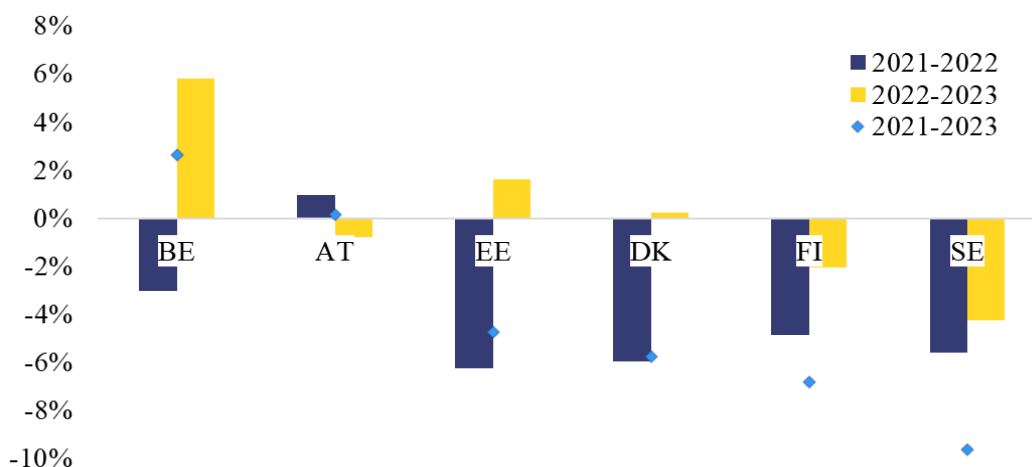
⁽¹³⁾ Italija je za izbrane kolektivne pogodbe, ki zajemajo nizko plačane delavce, namesto najnižje plačne postavke sporočila plačno postavko pri 25 percentilu.

⁽¹⁴⁾ Države članice so opredelile kolektivne pogodbe, ki zajemajo nizko plačane delavce, in predložile podatke o najnižjih plačnih postavkah, ugotovljenih v njih.

najnižje plačne postavke na Danskem skoraj štirikrat višje kot v Estoniji. Če se izrazijo v standardih kupne moči, s čimer se upošteva, da imajo države članice z višjimi plačnimi postavkami praviloma višjo raven cen, se ta razlika zmanjša na manj kot trikratnik. V standardih kupne moči so bile leta 2023 kolektivno dogovorjene najnižje plačne postavke najvišje na Danskem, sledile so Italija, Belgija, Avstrija, Švedska in Finska. Najnižje plačne postavke po kupni moči so bile – s precejšnjo razliko – zabeležene v Estoniji.

V večini držav članic, ki se opirajo le na kolektivna pogajanja, so povišanja kolektivno dogovorjenih najnižjih plačnih postavk v referenčnem obdobju zaostajala za inflacijo (graf 5). Med letoma 2021 in 2023 se je kupna moč prejemnikov najnižjih plačnih postavk v vseh državah razen v Avstriji in Belgiji zmanjšala za 5–10 %. Največja izguba je bila zabeležena na Švedskem (–10 %). Manjše, a še vedno znatne izgube so bile zabeležene na Finskem (–7 %), Danskem (–6 %) in v Estoniji (–5 %). V Avstriji so najnižje plačne postavke realno ostale razmeroma stabilne (0,2 %), v Belgiji pa so se zvišale za 3 %.

Graf 5: Realna rast najnižjih plačnih postavk, 2021–2023



Opomba: Stopnje rasti za Italijo niso bile na voljo, saj so bili podatki predloženi samo za leto 2023.

Vir: Podatki, ki so jih predložile države članice.

Obseg izgub kupne moči pri prejemnikih minimalne plače odraža sposobnost sistemov zaščite minimalne plače, da se pravočasno prilagodijo visoki inflaciji. V več državah, v katerih je zaščita minimalne plače določena le v kolektivnih pogodbah, so delavci z najnižjimi plačnimi postavkami med letoma 2021 in 2023 utrpeli realno znižanje plač, medtem ko je bila slika med državami članicami z zakonsko določenimi minimalnimi plačami bolj raznolika. Kadar določanje minimalne plače zahteva vključitev v kolektivna pogajanja, lahko prilagoditve nepredvidenim okoliščinam, kot so nenadni skoki inflacije, trajajo dlje ⁽¹⁵⁾. Poleg tega se način upoštevanja inflacijskih pričakovanj v postopku določanja plač med državami članicami razlikuje. Vendar je gospodarski in socialni učinek ublažilo to, da so bile najnižje plačne postavke v državah članicah, ki se pri zaščiti minimalne plače opirajo na kolektivne pogodbe, običajno razmeroma visoke v primerjavi z zakonsko določenimi minimalnimi plačami v drugih državah EU.

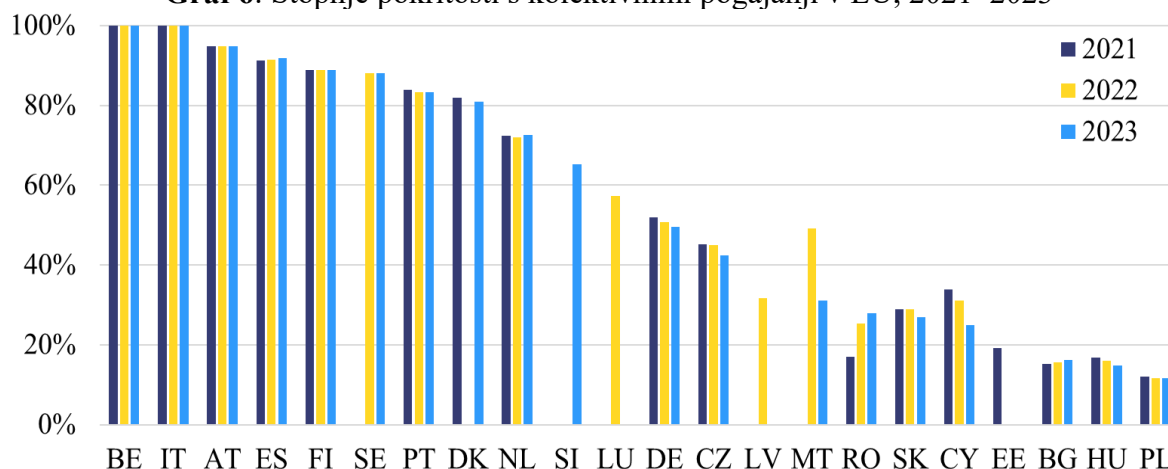
Pokritost s kolektivnimi pogajanja

Stopnje pokritosti s kolektivnimi pogajanja se med državami članicami močno razlikujejo, saj v nekaterih državah članicah kolektivne pogodbe zajemajo vse delavce, v

⁽¹⁵⁾ OECD Employment Outlook (2023).

drugih pa manj kot petino (graf 6). V Belgiji in Italiji je stopnja pokritosti s kolektivnimi pogajanjem leta 2023 znašala 100 %, še šest držav članic pa je imelo stopnje nad 80-odstotnim pragom, in sicer Avstrija (94,9 %), Španija (91,8 %), Finska (88,8 %), Švedska (88 %), Portugalska (83,3 %) in Danska (81 %). Pod tem pragom je bila s kolektivnimi pogodbami zajeta več kot polovica vseh delavcev na Nizozemskem (72,6 %), v Sloveniji (65,3 %) in Luksemburgu (57,3 %). S kolektivnimi pogodbami je bilo zajetih od petine do polovice delavcev v Nemčiji (49,5 %), na Češkem (42,4 %), v Latviji (31,6 %), na Malti (31 %), v Romuniji (28,0 %), na Slovaškem (27 %) in na Cipru (24,9 %). Nazadnje so o najnižjih stopnjah pokritosti s kolektivnimi pogajanjem, ki so bile nižje od 20 %, poročale Estonija (19,1 %), Bolgarija (16,2 %), Madžarska (14,8 %) in Poljska (11,6 %) ⁽¹⁶⁾. Med letoma 2021 in 2023 so se stopnje pokritosti s kolektivnimi pogajanjem razmeroma malo spremenile, razen na Cipru, na Malti in v Romuniji ⁽¹⁷⁾.

Graf 6: Stopnje pokritosti s kolektivnimi pogajanjem v EU, 2021–2023



Opomba: Hrvaška, Francija, Grčija, Irska in Litva niso predložile podatkov za nobeno od treh let.

Malta je za vsako leto poročanja uporabila različne vire podatkov – raziskavo o strukturi plač za leto 2022 in študijo, ki jo je za leto 2023 izvedel Oddelek za odnose med delodajalci in delojemalci ter delovna razmerja. Švedska je leta 2021 uporabila drugačno metodo za izračun pokritosti s kolektivnimi pogajanjem. Slovenija, Luksemburg, Latvija in Estonija so predložili podatke samo za določena leta.

Vir: Podatki, ki so jih predložile države članice.

DEL II: AKCIJSKI NAČRTI ZA SPODBUJANJE KOLEKTIVNIH POGAJANJ

Trenutno je v 18 državah članicah stopnja pokritosti s kolektivnimi pogajanjem nižja od praga 80 % ⁽¹⁸⁾. Te države članice morajo zato v skladu s členom 4(2) direktive pripraviti akcijski načrt za spodbujanje kolektivnih pogajanj. Direktiva določa tudi, da se akcijski načrti

⁽¹⁶⁾ Zaradi razpoložljivosti podatkov se stopnje pokritosti s kolektivnimi pogajanjem za Luksemburg in Latvijo v tej primerjavi nanašajo na leto 2022, stopnja za Estonijo pa na leto 2021.

⁽¹⁷⁾ Na Cipru je sporočeno zmanjšanje skladno z dolgoročnejšim upadom stopnje sindikalne organiziranosti, opaženim v tej državi. V Romuniji sporočeno povečanje verjetno odraža institucionalne spremembe, kot so reforme socialnega dialoga, in metodologijo merjenja. Zmanjšanje na Malti je posledica uporabe različnih virov podatkov.

⁽¹⁸⁾ Bolgarija, Hrvaška, Ciper, Češka, Estonija, Nemčija, Grčija, Madžarska, Irska, Latvija, Litva, Luksemburg, Malta, Nizozemska, Poljska, Romunija, Slovaška in Slovenija.

objavijo in prigrasijo Komisiji. Čeprav ne določa roka za pripravo akcijskih načrtov, je mogoče sklepati, da bi bilo treba to storiti brez nepotrebnega odlašanja.

Komisija je do 15. junija 2026 prejela akcijske načrte 12 držav članic ⁽¹⁹⁾. Obseg analize je zato omejen na akcijske načrte teh držav članic. V preostalih šestih državah članicah ⁽²⁰⁾ se o akcijskih načrtih razpravlja s socialnimi partnerji. Komisija pozorno spremlja stanje v teh državah in pričakuje, da bodo v prihodnjih mesecih pripravile svoje akcijske načrte.

Kot zahteva direktiva, so bili prejeti akcijski načrti pripravljeni z vključevanjem socialnih partnerjev ⁽²¹⁾. Večina držav članic v svojih akcijskih načrtih navaja, da so bili ti pripravljeni po posvetovanju s socialnimi partnerji ⁽²²⁾ ali v dogovoru z njimi ⁽²³⁾, medtem ko je v preostalih primerih iz javno dostopnih virov mogoče sklepati, da je bilo opravljeno posvetovanje s socialnimi partnerji ⁽²⁴⁾.

Vsi vsebujejo jasen časovni načrt za njihovo celovito izvajanje. Večino akcijskih načrtov, poslanih Komisiji, je treba izvesti v petih letih ⁽²⁵⁾. To sovpada z najdaljšim trajanjem, ki naj bi bilo zanje določeno pred njihovo obvezno posodobitvijo v skladu s členom 4(2) direktive. Nekateri akcijski načrti ⁽²⁶⁾ imajo krajši, dvoletni časovni okvir. Poleg splošnega časovnega okvira ima večina akcijskih načrtov določene roke za vsakega od ukrepov, ki jih vsebujejo ⁽²⁷⁾.

Prejeti akcijski načrti vključujejo tudi konkretne ukrepe za spodbujanje kolektivnih pogajanj. Direktiva državam članicam prepušča diskrecijsko pravico pri določanju najustreznejših sredstev za doseg cilja postopnega povečanja pokritosti s kolektivnimi pogajanj. Pri tem bi se lahko države članice zgledovale po drugih nezavezujočih instrumentih EU, kot sta priporočilo Sveta o krepitvi socialnega dialoga ⁽²⁸⁾ in smernica 7 iz smernic EU za zaposlovanje ⁽²⁹⁾.

Konkretne ukrepe za spodbujanje kolektivnih pogajanj, vključene v akcijske načrte, je mogoče glede na njihov glavni namen razvrstiti v naslednjih šest glavnih kategorij.

⁽¹⁹⁾ Bolgarija, Češka, Estonija, Grčija, Irska, Latvija, Litva, Malta, Nizozemska, Poljska, Romunija in Slovaška.

⁽²⁰⁾ Hrvaška, Ciper, Nemčija, Luksemburg, Madžarska in Slovenija.

⁽²¹⁾ V členu 4(2) direktive je določeno, da je treba akcijske načrte pripraviti po posvetovanju s socialnimi partnerji, v dogovoru s socialnimi partnerji ali, na skupno zahtevo socialnih partnerjev, v skladu z dogovorom med socialnimi partnerji.

⁽²²⁾ Bolgarija, Estonija, Grčija, Irska, Litva, Nizozemska, Poljska in Slovaška.

⁽²³⁾ Češka.

⁽²⁴⁾ Latvija, Malta in Romunija.

⁽²⁵⁾ To velja za akcijske načrte Bolgarije, Češke, Grčije, Irske, Malte, Poljske, Romunije in Slovaške, ki jih je treba izvesti do leta 2030. Akcijski načrt Litve, ki je bil pripravljen prej kot drugi ⁽²⁰²⁴⁾, za svoje izvajanje predvideva štiriletni časovni okvir (od leta 2024 do leta 2028).

⁽²⁶⁾ Estonija, Latvija in Nizozemska.

⁽²⁷⁾ Z izjemo akcijskih načrtov Estonije, Latvije in Malte, ki določajo le splošni časovni okvir.

⁽²⁸⁾ Priporočilo Sveta z dne 12. junija 2023 o krepitvi socialnega dialoga v Evropski uniji (C/2023/1389), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023H01389>.

⁽²⁹⁾ Sklep Sveta (EU) 2024/3134 z dne 2. decembra 2024 o smernicah za politike zaposlovanja držav članic, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202403134.

- 1) **Krepitev zmogljivosti socialnih partnerjev.** Namen teh ukrepov je socialnim partnerjem omogočiti, da na vseh ravneh učinkoviteje sodelujejo v kolektivnih pogajanjih. Pogosto vključujejo usposabljanje, razvoj spretnosti in izmenjavo znanja. Devet od 12 držav članic take ukrepe vključuje v svoje akcijske načrte ⁽³⁰⁾.
- 2) **Izboljšanje regulativnega okvira za kolektivna pogajanja.** Namen ukrepov v tej kategoriji je odpraviti pravne in postopkovne ovire, pojasniti pravice in obveznosti socialnih partnerjev ter omogočiti pogajanja na ustreznih ravneh (npr. z olajšanjem kolektivnih pogajanj na sektorski ravni ali v okviru novih oblik dela). Večina akcijskih načrtov predvideva tovrstne ukrepe ⁽³¹⁾.
- 3) **Ozaveščanje o koristih kolektivnih pogajanj in njihovo promoviranje.** Ti ukrepi so namenjeni odpravljanju informacijskih in kulturnih ovir med delavci, delodajalci in širšo javnostjo. Obsegajo informacijske kampanje, publikacije ali spletne portale. Ukrepi iz te kategorije so vključeni v 10 od 12 akcijskih načrtov ⁽³²⁾.
- 4) **Izboljšanje zbiranja, spremljanja in preglednosti podatkov o kolektivnih pogajanjih.** Ta kategorija se nanaša na ukrepe in orodja, kot so registri kolektivnih pogodb, statistični podatki o pokritosti ter redno poročanje o kolektivnih pogodbah in njihovi pokritosti. Tovrstni ukrepi so vključeni v 10 akcijskih načrtov ⁽³³⁾.
- 5) **Spodbude in podporni mehanizmi za spodbujanje kolektivnih pogajanj.** Nekateri primeri iz različnih akcijskih načrtov v tej kategoriji so uvedba davčnih spodbud za podjetja, ki imajo kolektivno pogodbo, ali vzpostavitev specializiranih enot v okviru socialnih partnerjev za zagotavljanje podpore in metodoloških smernic pri pogajanjih o kolektivnih pogodbah. Sedem akcijskih načrtov predvideva ukrepe, ki jih je mogoče uvrstiti v to kategorijo ⁽³⁴⁾.
- 6) **Mehanizmi izvrševanja in reševanja sporov.** Ti ukrepi vključujejo krepitev vloge inšpektoratov za delo pri izvrševanju kolektivnih pogodb ter zagotavljanje dodatnega usposabljanja in virov mediatorjem in arbitrom. Tovrstni ukrepi so vključeni v akcijske načrte šestih držav članic ⁽³⁵⁾.

Delovni dokument služb Komisije, priložen temu poročilu, vsebuje podrobnejši opis ukrepov, predvidenih v akcijskih načrtih v okviru vsake od teh kategorij.

Ocena akcijskih načrtov s strani Komisije

Za vse prejete akcijske načrte se lahko šteje, da formalno izpolnjujejo pravne zahteve, določene v členu 4(2) direktive. Vsi so bili pripravljeni ob vključevanju socialnih partnerjev

⁽³⁰⁾ Bolgarija, Češka, Grčija, Irska, Litva, Malta, Poljska, Romunija in Slovaška.

⁽³¹⁾ Bolgarija, Češka, Estonija, Grčija, Irska, Latvija, Litva, Malta, Nizozemska, Poljska in Slovaška.

⁽³²⁾ Bolgarija, Češka, Estonija, Irska, Latvija, Litva, Nizozemska, Poljska, Romunija in Slovaška.

⁽³³⁾ Bolgarija, Češka, Estonija, Grčija, Irska, Latvija, Litva, Nizozemska, Romunija in Slovaška.

⁽³⁴⁾ Bolgarija, Irska, Latvija, Litva, Nizozemska, Poljska in Romunija.

⁽³⁵⁾ Bolgarija, Grčija, Irska, Nizozemska, Romunija in Slovaška.

ter vsebujejo jasen časovni okvir in vrsto konkretnih ukrepov, namenjenih povečanju stopnje pokritosti s kolektivnimi pogajanj.

Učinkovitost akcijskih načrtov je treba oceniti glede na posebnosti vsakega nacionalnega sistema kolektivnih pogajanj. V skladu z direktivo je cilj akcijskih načrtov doseči postopno povečanje stopnje pokritosti s kolektivnimi pogajanj. Vendar ni standardne metodologije za *ex ante* oceno učinkovitosti ukrepov za spodbujanje kolektivnih pogajanj, saj bo ta zelo odvisna od tega, kako se izvajajo v praksi. Poleg tega je treba v vsakem primeru upoštevati nacionalne tradicije in prakse na področju socialnega dialoga.

Nazadnje se bo učinkovitost akcijskih načrtov odrazila v gibanju stopenj pokritosti s kolektivnimi pogajanj v prihodnjih letih. V zvezi s tem je še prezgodaj sklepati, ali bo posamezen akcijski načrt verjetno uspešen pri povečanju stopnje pokritosti.

Hkrati je mogoče že oblikovati nekatere predhodne ugotovitve o dobrih praksah:

- **Raven podrobnosti institucionalnih ukrepov.** Večina akcijskih načrtov konkretno opisuje predvidene ukrepe ozaveščanja in obveščanja⁽³⁶⁾, ki lahko prispevajo k ustvarjanju ugodnejšega okolja za kolektivna pogajanja. Vendar so pogosto manj natančni pri pojasnjevanju prihodnjih institucionalnih sprememb, ki bodo uvedene v okvir kolektivnih pogajanj⁽³⁷⁾. Glede na to, da imajo institucionalni ukrepi pogosto neposreden pozitiven učinek na stopnje pokritosti s kolektivnimi pogajanj, bi bilo zaželeno, da jih vsi akcijski načrti opredelijo bolj konkretno.
- **Časovni okvir za izvajanje.** Vsi akcijski načrti vključujejo splošni časovni okvir za svoje izvajanje, vendar nekateri ne določajo posebnih rokov za vsak posamezen ukrep, ki ga vsebujejo⁽³⁸⁾. V zvezi s tem se lahko določitev vmesnih rokov in mejnikov šteje za dobro prakso, saj lahko pomaga zagotoviti stalen napredek in omogoči boljše spremljanje izvajanja.
- **Vključenost socialnih partnerjev v spremljanje izvajanja.** Čeprav vsi akcijski načrti vsebujejo sklice na spremljanje njihovega izvajanja (v nekaterih primerih s podrobnimi kazalniki), le nekateri izrecno predvidevajo vključenost socialnih partnerjev v to nalogo⁽³⁹⁾. To se prav tako šteje za dobro prakso, saj socialni partnerji običajno lahko ocenijo, ali se ukrepi iz akcijskega načrta v praksi pravilno izvajajo.

ZAKLJUČEK

Med letoma 2021 in 2023 so se zakonsko določene minimalne plače zvišale v vseh državah članicah. V približno polovici držav članic so povečanja izravnala izgubo kupne moči, ki jo je povzročila visoka inflacija. Minimalne plače so se v skladu s cilji direktive bolj zvišale v

⁽³⁶⁾ Na primer kampanje ozaveščanja, pobude za zbiranje podatkov ali javni registri kolektivnih pogodb.

⁽³⁷⁾ Medtem ko nekatere države članice, kot sta Bolgarija in Grčija, natančno opredeljujejo vsebino regulativnih sprememb, ki jih nameravajo uvesti, pa druge, kot so Latvija, Litva ali Slovaška, to vprašanje puščajo bolj odprto in ne navajajo ničesar o možni vsebini teh sprememb ali pa se zgolj sklicujejo na potrebo po nadaljnjih študijah in analizah.

⁽³⁸⁾ To velja za akcijske načrte Estonije, Latvije in Malte.

⁽³⁹⁾ Grčija, Češka, Slovaška, Poljska in Romunija.

državah, v katerih so bile nižje, kar je pripomoglo k navzgor usmerjeni konvergenci minimalnih plač.

V državah članicah, v katerih je zaščita minimalne plače zagotovljena le s kolektivnimi pogodbami, so se kolektivno dogovorjene najnižje plačne postavke precej razlikovale. V večini držav so povišanja kolektivno dogovorjenih najnižjih plačnih postavk v referenčnem obdobju zaostajala za inflacijo. Vendar je to delno ublažilo dejstvo, da so bile te postavke na splošno razmeroma višje od tistih v državah z zakonsko določenimi minimalnimi plačami.

Trenutno je v 18 državah članicah stopnja pokritosti s kolektivnimi pogajanji nižja od praga 80 %. Te države članice morajo zato pripraviti akcijski načrt za spodbujanje kolektivnih pogajanj. Vendar je Komisija do 15. junija 2026 prejela akcijske načrte le 12 držav članic.

Aksijski načrti, priglašeni Komisiji, izpolnjujejo zahteve iz direktive. Pripravljeni so bili v sodelovanju s socialnimi partnerji ter vsebujejo konkretne ukrepe za spodbujanje kolektivnih pogajanj in jasen časovni okvir za njihovo izvajanje. V predhodni oceni so bile opredeljene nekatere dobre prakse, kot je uvedba podrobnih pojasnil o predvidenih institucionalnih ukrepih. Države članice si bodo morda prizadevale te elemente upoštevati pri prihodnjem pregledu in posodobitvi svojih akcijskih načrtov.

Komisija namerava pozorno spremljati vpliv akcijskih načrtov na gibanje stopnje pokritosti s kolektivnimi pogajanji v zadevnih državah članicah ter bo v svojem naslednjem rednem poročilu Evropskemu parlamentu in Svetu v skladu s členom 10(3) direktive ponovno ocenila učinkovitost teh akcijskih načrtov.