

**Bryssel den 27 juli 2026
(OR. en)**

12198/26

**Interinstitutionellt ärende:
2020/0310 (COD)**

**SOC 518
EMPL 289
CODEC 1508**

FÖLJENOT

från:	Europeiska kommissionens generalsekreterare, undertecknat av Martine DEPREZ, direktör
inkom den:	24 juli 2026
till:	Thérèse BLANCHET, generalsekreterare för Europeiska unionens råd
Komm. dok. nr:	COM(2026) 388 final
Ärende:	RAPPORT FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET OCH RÅDET om de uppgifter och den information som medlemsstaterna har lämnat om minimilöneskydd samt handlingsplanerna för att främja kollektivavtalsförhandlingar i enlighet med artikel 10.3 i direktiv (EU) 2022/2041

För delegationerna bifogas dokument – COM(2026) 388 final.

Bilaga: COM(2026) 388 final



EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 23.7.2026
COM(2026) 388 final

RAPPORT FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET OCH RÅDET

**om de uppgifter och den information som medlemsstaterna har lämnat om
minimilöneskydd samt handlingsplanerna för att främja kollektivavtalsförhandlingar i
enlighet med artikel 10.3 i direktiv (EU) 2022/2041**

{SWD(2026) 237 final}

Innehållsförteckning

INLEDNING	3
DEL I: UPPGIFTER OCH INFORMATION OM MINIMILÖNESKYDD.....	4
DEL II: HANDLINGSPLANER FÖR ATT FRÄMJA KOLLEKTIVAVTALSFÖRHANDLINGAR	10
SLUTSATS	13

INLEDNING

Genom direktiv (EU) 2022/2041⁽¹⁾ (*direktivet*) inrättas en ram för de lagstadgade minimilönernas tillräcklighet, som främjar kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning och förbättrar arbetstagarnas faktiska tillgång till minimilöneskydd. Den utgör ett av de viktigaste resultaten av den europeiska pelaren för sociala rättigheter⁽²⁾, särskilt princip 6 om lön.

Enligt direktivet ska alla medlemsstater regelbundet lämna uppgifter och information om minimilöneskydd (artikel 10.2). De specifika rapporteringsskyldigheterna beror på vilket minimilöneskyddssystem medlemsstaten har. Enligt direktivet krävs även att de medlemsstater där kollektivavtalstäckningsgraden understiger tröskelvärdet på 80 % upprättar handlingsplaner för att främja kollektivavtalsförhandlingar (artikel 4.2).

Vidare ska kommissionen enligt artikel 10.3 i direktivet analysera de uppgifter och den information som medlemsstaterna har lämnat samt deras handlingsplaner och vartannat år rapportera om detta till Europaparlamentet och rådet.

Det här är den första regelbundna rapport som utarbetats i enlighet med artikel 10.3. Den består av följande två delar:

- Del I avser de uppgifter och den information om minimilöneskydd som medlemsstaterna har lämnat i enlighet med artikel 10.2 i direktivet och omfattar åren 2021, 2022 och 2023. Eftersom direktivet ger medlemsstaterna ett betydande utrymme för skönmässig bedömning vid rapporteringen kan dessa uppgifter och denna information skilja sig från den statistik över minimilöner som offentliggörs av Eurostat⁽³⁾.
- Del II avser de handlingsplaner för att främja kollektivavtalsförhandlingar som upprättats av medlemsstater där kollektivavtalstäckningsgraden understiger 80 %, i enlighet med artikel 4.2 i direktivet.

Den här rapporten bygger på de uppgifter och den information som medlemsstaterna har lämnat samt andra offentligt tillgängliga källor. Den påverkar inte kommissionens bedömning av efterlevnaden av de nationella införlivandeåtgärderna och inte heller den ståndpunkt som kommissionen kan komma att inta i framtida rättsliga förfaranden.

Rapporten åtföljs av ett arbetsdokument från kommissionens avdelningar⁽⁴⁾ som innehåller närmare uppgifter om analysen samt de uppgifter och den information som medlemsstaterna har lämnat i enlighet med direktivet.

⁽¹⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj/swe>.

⁽²⁾ Interinstitutionell proklamation av den europeiska pelaren för sociala rättigheter (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_sv.

⁽³⁾ Eurostat offentliggör statistik över minimilöner baserat på jämförbara och harmoniserade data. Se https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics.

⁽⁴⁾ SWD(2026)237.

DEL I: UPPGIFTER OCH INFORMATION OM MINIMILÖNESKYDD

Minimilöneskyddet finns i alla medlemsstater, antingen i form av lagstadgade minimilöner eller genom kollektivavtalsförhandlingar. Av medlemsstaterna uppger 20 att de har en lagstadgad minimilön, medan sju medlemsstater tillhandahåller minimilöneskydd enbart genom kollektivavtal (tabell 1). Denna åtskillnad är viktig, eftersom vissa bestämmelser i direktivet endast gäller för medlemsstater som har lagstadgade minimilöner.

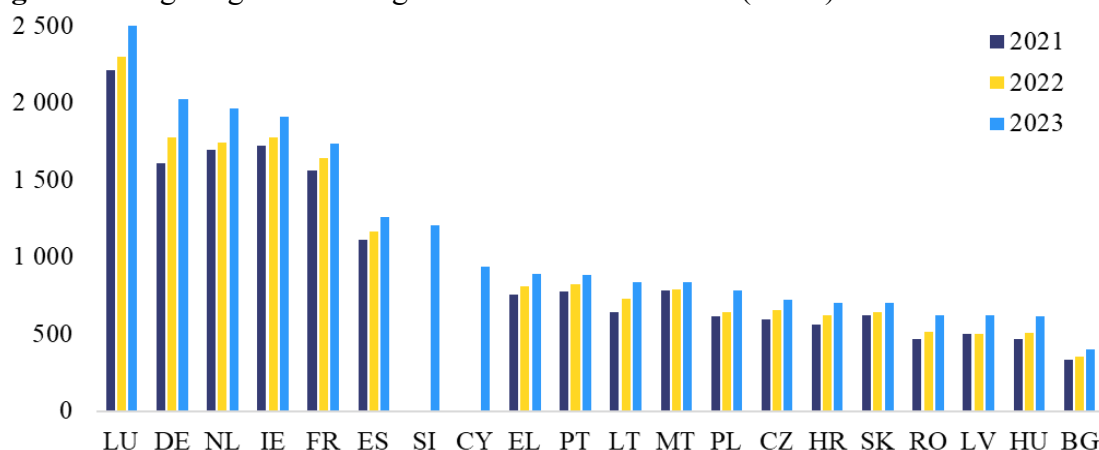
Tabell 1: Övervägande minimilöneskyddssystem, enligt medlemsstaternas egna rapporter

Lagstadgade minimilöner	Bulgarien, Cypern ⁽⁵⁾ , Frankrike, Grekland, Irland, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Nederländerna, Polen, Portugal, Rumänien, Slovakien, Slovenien, Spanien, Tjeckien, Tyskland och Ungern
Minimilöneskydd som ges enbart genom kollektivavtal	Belgien, Danmark, Estland, Finland, Italien, Sverige och Österrike

Lagstadgade minimilöner

De lagstadgade minimilönernas nivåer varierar avsevärt mellan medlemsstaterna i nominella termer (diagram 1) ⁽⁶⁾. De högsta minimilönerna 2023 rapporterades av Luxemburg (2 509 euro per månad), Tyskland (2 023 euro), Nederländerna (1 965 euro), Irland (1 910 euro) och Frankrike (1 735 euro). I Spanien och Slovenien uppgick minimilönen till omkring 1 200 euro. I nio medlemsstater ⁽⁷⁾ låg den på mellan 700 och 940 euro. Den lägsta minimilönen noterades i Bulgarien (399 euro), följt av Ungern (615 euro), Lettland (620 euro) och Rumänien (622 euro).

Diagram 1: Lagstadgade månatliga bruttominimilöner i EU (i euro)



Anmärkning: Slovenien har endast lämnat in uppgifter för 2023. Cypern införde en lagstadgad minimilön 2023.
Källa: uppgifter från medlemsstaterna, omräknade till euro och till genomsnittliga månatliga lönenivåer.

⁽⁵⁾ Cypern införde en nationell lagstadgad minimilön 2023. Under 2021 och 2022 föreskrevs minimilöneskyddet i kollektivavtal eller, inom vissa sektorer, genom en sektorsspecifik minimilön.

⁽⁶⁾ För bättre jämförbarhet har rapporterade lagstadgade minimilöner omvandlats till viktade genomsnitt av månatliga minimilöner under året.

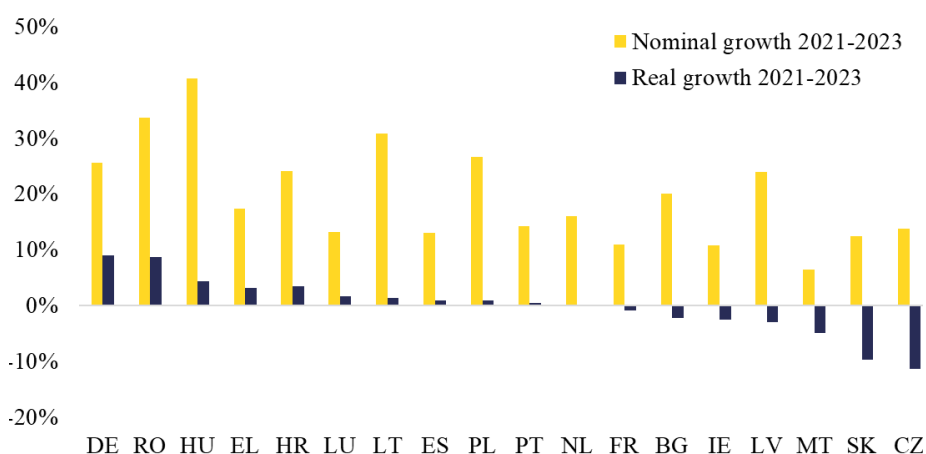
⁽⁷⁾ Cypern, Grekland, Kroatien, Litauen, Malta, Polen, Portugal, Slovakien och Tjeckien.

Skillnaderna i lagstadgade minimilöner mellan medlemsstaterna är betydligt mindre efter att skillnaderna i prisnivåer har beaktats. I nominella termer (euro) är den högsta månatliga bruttominimilönen i EU ungefär sex gånger större än den lägsta. Denna skillnad minskar dock till mindre än tre gånger när den uttrycks i köpkraftsstandarder, eftersom prisnivån tenderar att vara lägre i medlemsstater med lägre minimilön. Beträffande köpkraftsstandarder noterades de högsta månatliga bruttominimilönerna 2023 i Luxemburg och Tyskland, följt av Nederländerna och Frankrike. De lägsta lagstadgade minimilönerna rapporterades i Bulgarien, följt av Lettland och Tjeckien.

De lagstadgade minimilönerna ökade snabbare i länder med inledningsvis lägre nivåer, vilket bidrog till en uppåtgående konvergens. I linje med de mål som fastställs i direktivet minskade variationen i de nominella minimilönerna mellan medlemsstaterna mellan 2021 och 2023. Detta understöddes genom att medlemsstater med inledningsvis lägre nominella nivåer kommit ikapp, t.ex. Ungern och Rumänien, vilka hade den högsta nominella tillväxten under perioden (40,8 % respektive 33,7 %). Den uppåtgående konvergens i de lagstadgade minimilönerna i nominella termer har fortsatt efter referensperiodens slut.

Under perioden 2021–2023 uppvägs köpkraftsminskningar till följd av den höga inflationen av ökningarna av den lagstadgade minimilönen i omkring hälften av medlemsstaterna (diagram 2). I 10 av de 18 medlemsstater för vilka uppgifter fanns tillgängliga var de reala lagstadgade minimilönerna högre 2023 jämfört med 2021 ⁽⁸⁾. De största ökningarna i reala termer noterades i Tyskland (9 %) och Rumänien (8,7 %), medan ökningarna på över 2 % noterades i Ungern (4,3 %), Kroatien (3,5 %) och Grekland (3,1 %). Mer blygsamma ökningarna (under 2 %) ägde rum i Luxemburg, Litauen, Spanien, Polen och Portugal. Samtidigt noterades små minskningar på mindre än 1 % i Nederländerna och Frankrike, medan mer uttalade minskningar på mellan 2 % och 5 % ägde rum i Bulgarien, Irland, Lettland och Malta. De största minskningarna av de lagstadgade realminimilönerna noterades i Slovakien (–9,7 %) och Tjeckien (–11,4 %), där en relativt hög inflation möttes med endast begränsade höjningar av minimilönen ⁽⁹⁾.

Diagram 2: Utveckling av lagstadgade minimilöner



Anmärkning: Slovenien har endast lämnat in uppgifter för 2023. Cypern införde en lagstadgad minimilön 2023.

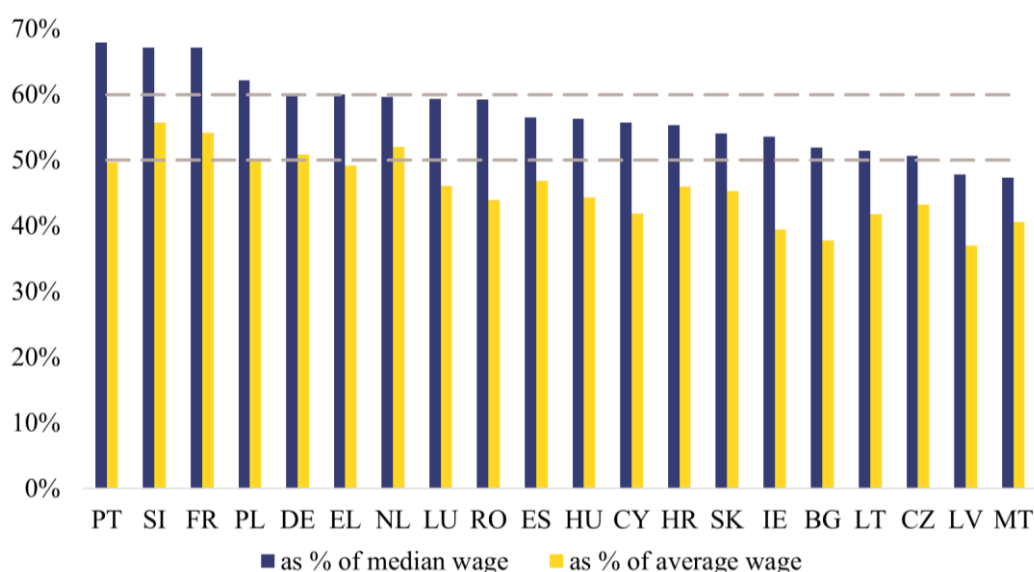
⁽⁸⁾ För Cypern och Slovenien kunde tillväxttakten inte beräknas eftersom Slovenien endast lämnade in uppgifter för 2023 och Cypern införde en lagstadgad minimilön först 2023.

⁽⁹⁾ Ökningar som ägde rum efter rapporteringsperioden har ytterligare uppvägt den minskade köpkraften i hela EU. Se t.ex. Europeiska kommissionen, *Labour market and wage developments in Europe – Annual review 2025*, 2025 (inte översatt till svenska).

Källa: egna beräkningar baserade på uppgifter från medlemsstaterna.

År 2023 uppgick de lagstadgade minimilönerna till minst 60 % av bruttomedianlönen i sex medlemsstater och till över 50 % av bruttomedellönen i fyra av dem (diagram 3). I Portugal, Slovenien, Frankrike, Polen, Tyskland och Grekland låg de lagstadgade minimilönerna på minst 60 % av medianlönen. Nederländerna, Luxemburg, Rumänien, Spanien, Cypern, Ungern och Kroatien hamnade inom fem procentenheter från det vägledande referensvärdet på 60 %, medan fem medlemsstater hade värden på mellan 50 % och 54 % av medianlönen ⁽¹⁰⁾. Detta index var 2023 lägst i Lettland och Malta, där det underskred 50 %. En liknande bild framträder vid granskningen av minimilönenivåerna i förhållande till genomsnittslönen. De lagstadgade minimilönerna översteg 50 % av genomsnittslönen i Slovenien, Frankrike, Nederländerna och Tyskland, medan Grekland, Portugal och Polen befann sig inom en procentenhet från detta värde.

Diagram 3: Förhållande mellan den lagstadgade minimilönen och median- och genomsnittslönen, 2023



Källa: egna beräkningar baserade på uppgifter från medlemsstaterna och Eurostats beräkningar av median- och medellönerna med hjälp av undersökningen av inkomststruktur.

Mellan 2021 och 2023 steg den lagstadgade minimilönen snabbare än medianlönen i de flesta medlemsstater. Den största ökningen av förhållandet mellan den lagstadgade minimilönen och medianlönen mellan 2021 och 2023 ägde rum i Tyskland, där den ökade med 8,1 procentenheter. Andra medlemsstater som upplevde betydande ökning av detta förhållande var Nederländerna, Grekland, Portugal, Spanien och Ungern (2–3 procentenheter), medan mindre ökning noterades i Frankrike, Tjeckien, Lettland, Rumänien, Litauen, Irland, Luxemburg och Polen (0,5–2 procentenheter). Bara i Kroatien, Malta, Slovakien och Bulgarien ökade minimilönerna långsammare än medianlönerna (mellan –0,2 och –4,8 procentenheter). Denna utveckling tyder på en lönekomprimering i botten av lönefördelningen, eftersom den lagstadgade minimilönen närmade sig medianlönen i de flesta medlemsstater. Spridningseffekter på löner nära miniminivån efter en ökning av minimilönerna kan dessutom ytterligare ha minskat klyftan mellan låga löner och medianlönen.

⁽¹⁰⁾ Slovakien, Irland, Bulgarien, Litauen och Tjeckien.

Andelen arbetstagare som tjänar den lagstadgade minimilönen varierar kraftigt mellan medlemsstaterna, med små årliga förändringar. Medlemsstaterna rapporterade andelar på mellan 1 % och 25 %, men jämförbarheten mellan länderna är mycket begränsad eftersom de använder sig av olika datakällor och metoder ⁽¹¹⁾. Andelen arbetstagare med minimilön tenderade att vara högre bland yngre personer, anställda på mindre företag samt arbetstagare inom byggindustrin, besöksnäringen, den administrativa sektorn och sektorn för stödtjänster. I de flesta medlemsstater som rapporterade en jämförbar uppdelning var andelen minimilöntagare större bland kvinnor. Mellan 2021 och 2023 förblev andelarna i stort sett desamma, med förändringar på mindre än en procentenhet i Ungern, Tjeckien, Lettland, Litauen, Nederländerna, Luxemburg, Malta och Irland. Andelen sjönk med mellan en och två procentenheter i Polen och Slovakien och med nästan tre procentenheter i Bulgarien, Kroatien och Portugal. Samtidigt steg den med lite mer än en procentenhet i Spanien och med mellan fyra och sex procentenheter i Tyskland, Frankrike och Rumänien. De större ökningarna av andelen minimilöntagare tyder på en lönekomprimering i botten av lönefördelningen.

Det är i vissa medlemsstater tillåtet för arbetsgivare att betala ut löner under den lagstadgade minimilönen till särskilda grupper av arbetstagare. Variationer för unga arbetstagare (Cypern, Frankrike, Irland, Luxemburg, Malta, Nederländerna och Tyskland), nyanställda (Cypern och Tyskland) eller arbetstagare med funktionsnedsättning (Nederländerna och Portugal) syftar till att underlätta dessa arbetstagares integration på arbetsmarknaden. Variationer för studenter, lärlingar och praktikanter (Frankrike, Nederländerna och Portugal) har som ytterligare mål att uppmuntra arbetsgivare att tillhandahålla yrkesutbildning.

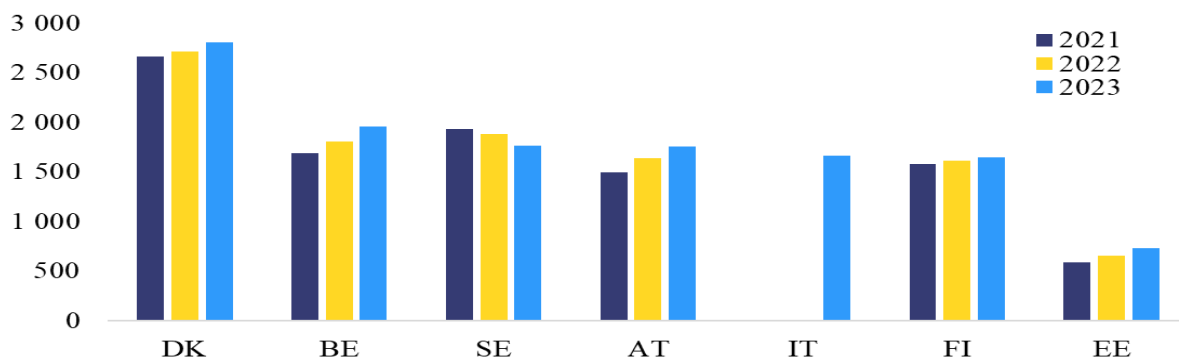
Vidare tillämpar flera medlemsstater variationer av den lagstadgade minimilönen för arbetstagare inom särskilda regioner, sektorer eller yrken. Sådana variationer motiveras vanligtvis av den ekonomiska situationen i regionen (t.ex. i Mayotte, ett franskt utomeuropeiskt departement) eller av sektorns eller yrkets särskilda karaktär. I Cypern omfattas arbetstagare inom hotellbranschen av sektors- och yrkesspecifika minimilöner, som bygger på ett avtal med arbetsmarknadens parter. I Frankrike syftar variationerna för dagbarnvårdare och vårdare till att balansera dessa yrkesutövares intressen med arbetsgivarnas intressen, inklusive behovet av att dessa stödtjänster förblir överkomliga. Den lägre minimilönen för arbetstagare som utför offentliga arbeten i Ungern syftar till att uppmuntra arbetstagare att söka arbete i den privata sektorn, medan Lettlands lägre minimilön för fångar syftar till att stödja deras återanpassning. Omvänt har Malta och Rumänien infört variationer enligt vilka anställda ska få mer betalt än den lagstadgade minimilönen i sektorer som präglas av ekonomisk volatilitet eller där arbetstagarna har en svagare förhandlingsposition.

I flera medlemsstater är det tillåtet för arbetsgivare att göra avdrag, vilket kan innebära att en anställds lön hamnar under den lagstadgade minimilönen. Avdragen kan avse bostäder som tillhandahålls av arbetsgivaren (Cypern, Irland och Nederländerna), livsmedel (Cypern och Irland), sjukförsäkring (Nederländerna), böter för omotiverad arbetsfrånvaro och överträdelse av hälso- och säkerhetsbestämmelser (Polen), ersättning för skada som orsakats av arbetsgivaren (Litauen och Polen) samt utbetalningar av underhåll till barn och andra administrativa eller rättsliga avdrag (Frankrike, Kroatien, Litauen, Polen och Tjeckien). I många fall begränsas avdragen till en angiven procentandel av arbetstagarens lön (i allmänhet mellan 5 % och 30 %). Andra avdrag får endast göras om mottagaren garanteras en minimiinkomst.

⁽¹¹⁾ Harmoniserade uppgifter som offentliggjorts av Eurostat visar att andelen arbetstagare som tjänar mindre än 105 % av den lagstadgade minimilönen under 2022 varierade mellan 2,6 % i Tjeckien och 13,0 % i Bulgarien.

De lägsta lönenivåerna i kollektivavtal som omfattar lågavlönade arbetstagare ⁽¹²⁾ **varierar avsevärt mellan de berörda medlemsstaterna** (diagram 4). Den högsta nivån 2023 noterades i Danmark (2 807 euro per månad), följt av Belgien (1 955 euro). Lönenivåer på mellan 1 600 och 1 800 euro rapporterades av Sverige (1 762 euro), Österrike (1 750 euro), Italien (1 659 euro) ⁽¹³⁾ och Finland (1 642 euro), medan Estland rapporterade den lägsta lönenivån (725 euro) ⁽¹⁴⁾. I dessa medlemsstater tjänade de arbetstagare som inte omfattades av ett kollektivavtal i allmänhet mindre än de arbetstagare som gjorde det.

Diagram 4: Lägsta månatliga lönenivå som fastställs i kollektivavtal (i euro)



Anmärkning: I Sverige beror minskningen av den nominella lägsta lönenivån i euro på förändringar i växelkursen. Det nominella beloppet i den nationella valutan ökade under perioden. Italien har endast lämnat in uppgifter för 2023.

Källa: uppgifter från medlemsstaterna, omräknade till euro och till månatliga lönenivåer.

Skillnaderna i lägsta lönenivå som fastställs i kollektivavtal mellan medlemsstaterna är mindre efter att skillnaderna i prisnivåer har beaktats. År 2023 var den nominella lägsta lönenivån i Danmark nästan fyra gånger högre än i Estland. När den uttrycks i köpkraftsstandarder, för att ta hänsyn till att medlemsstater med högre löner tenderar att ha en högre prisnivå, minskar denna skillnad till mindre än tre gånger. När det gäller köpkraftsstandarder var de lägsta lönenivåer som fastställs i kollektivavtal 2023 högst i Danmark, följt av Italien, Belgien, Österrike, Sverige och Finland. De lägsta lönenivåerna uttryckt i köpkraft noterades – med stor marginal – i Estland.

I de flesta medlemsstater som endast använder sig av kollektivavtalsförhandlingar var ökningarna av de lägsta lönenivåerna som fastställs i kollektivavtal lägre än inflationen under referensperioden (diagram 5). Mellan 2021 och 2023 minskade köpkraften för dem med lägst inkomst med mellan 5 % och 10 % i samtliga länder utom Österrike och Belgien. Den största minskningen noterades i Sverige (–10 %). Mer begränsade men fortfarande betydande minskningar ägde rum i Finland (–7 %), Danmark (–6 %) och Estland (–5 %). I

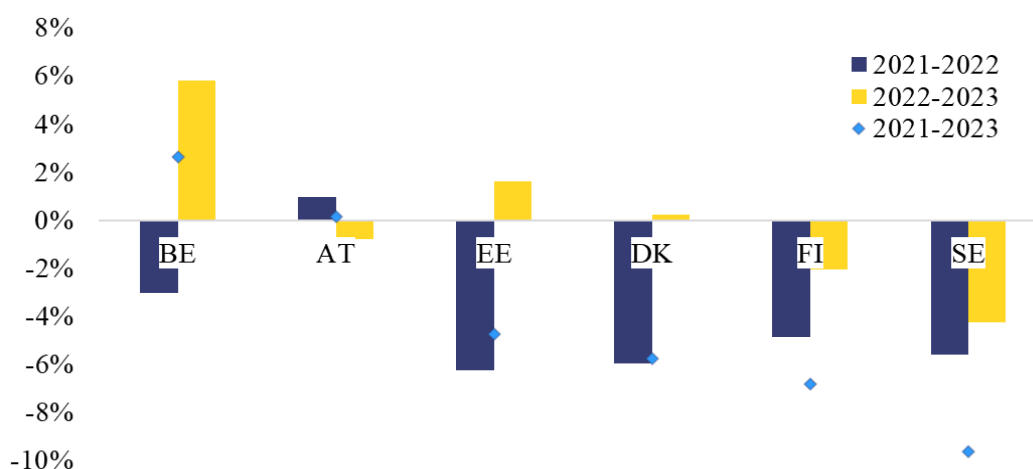
⁽¹²⁾ Eurostat definierar lågavlönade arbetstagare som anställda som tjänar två tredjedelar eller mindre av den nationella bruttomedianlönen per timme. Enligt direktivet är det dock tillåtet för medlemsstaterna att använda sina egna definitioner.

⁽¹³⁾ Italien rapporterade en lönenivå inom den 25:e percentilen, snarare än en lägsta lönenivå, för de utvalda kollektivavtal som omfattar lågavlönade arbetstagare.

⁽¹⁴⁾ Medlemsstaterna har identifierat kollektivavtal som omfattar lågavlönade arbetstagare och lämnat in uppgifter om deras lägsta lönenivåer.

Österrike höll sig de lägsta lönenivåerna relativt stabila i reala termer (0,2 %), medan de i Belgien steg med 3 %.

Diagram 5: Real tillväxt av de lägsta lönenivåerna, 2021–2023



Anmärkning: Tillväxtsiffror för Italien saknades eftersom landet endast hade lämnat in uppgifter för 2023.

Källa: uppgifter från medlemsstaterna.

Omfattningen av köpkraftsminskningarna bland minimilöntagarna återspeglar minimilöneskyddssystemens förmåga att snabbt anpassa sig till hög inflation. I flera länder med minimilöneskydd som ges enbart genom kollektivavtal fick de lägst avlönade arbetstagarna sänkt reallön mellan 2021 och 2023, medan bilden är mer blandad i medlemsstater med lagstadgad minimilön. Om fastställandet av minimilöner kräver kollektivavtalsförhandlingar kan justeringar för oförutsedda omständigheter såsom plötsliga inflationsökningar ta längre tid⁽¹⁵⁾. Dessutom varierar det sätt på vilket inflationsförväntningarna beaktas vid lönesättningen mellan medlemsstaterna. De ekonomiska och sociala effekterna mildrades dock av att de lägsta lönenivåerna i de medlemsstater som enbart använder sig av kollektivavtal för minimilöneskyddet tenderade att vara relativt höga jämfört med den lagstadgade minimilönen i andra medlemsstater.

Kollektivavtalstäckning

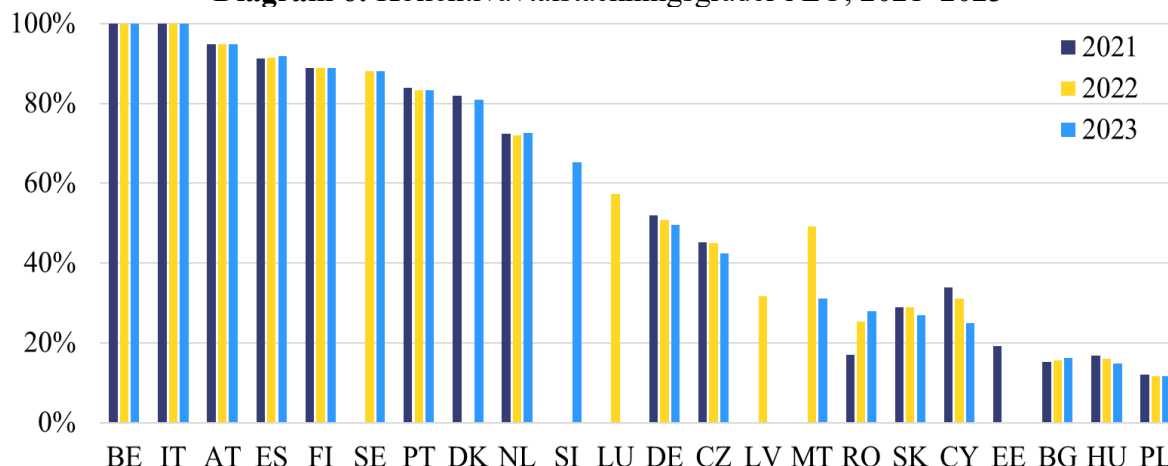
Kollektivavtalstäckningsgraden varierar kraftigt mellan medlemsstaterna; vissa har kollektivavtal som omfattar alla arbetstagare, medan kollektivavtalen i andra medlemsstater omfattar mindre än en femtedel (diagram 6). Belgien och Italien hade en kollektivavtalstäckningsgrad på 100 % 2023, och täckningsgraden översteg tröskelvärdet på 80 % i ytterligare sex medlemsstater, närmare bestämt Österrike (94,9 %), Spanien (91,8 %), Finland (88,8 %), Sverige (88 %), Portugal (83,3 %) och Danmark (81 %). Under detta tröskelvärde omfattades mer än hälften av alla arbetstagare av kollektivavtal i Nederländerna (72,6 %), Slovenien (65,3 %) och Luxemburg (57,3 %). Mellan en femtedel och hälften av arbetstagarna omfattades av kollektivavtal i Tyskland (49,5 %), Tjeckien (42,4 %), Lettland (31,6 %), Malta (31 %), Rumänien (28,0 %), Slovakien (27 %) och Cypern (24,9 %). Slutligen rapporterades den lägsta kollektivavtalstäckningen, under 20 %, i Estland (19,1 %), Bulgarien (16,2 %), Ungern (14,8 %) och Polen (11,6 %) (16). Mellan 2021 och 2023 förändrades

⁽¹⁵⁾ OECD Employment Outlook 2023.

⁽¹⁶⁾ Eftersom uppgifter saknas avser kollektivavtalstäckningsgraden för Luxemburg och Lettland i denna jämförelse 2022, medan täckningsgraden för Estland avser 2021.

kollektivavtalsäckningsgraden relativt lite, med undantag för Cypern, Malta och Rumänien ⁽¹⁷⁾.

Diagram 6: Kollektivavtalsäckningsgrader i EU, 2021–2023



Anmärkning: Frankrike, Grekland, Irland, Kroatien och Litauen har inte lämnat några uppgifter för något av de tre åren. Malta använde olika datakällor för varje rapporterat år: undersökningen av inkomststruktur för 2022 och en studie genomförd av Department for Industrial and Employment Relations för 2023. Sverige använde en annan metod för att beräkna kollektivavtalsäckningen 2021. Slovenien, Luxemburg, Lettland och Estland lämnade endast uppgifter för specifika år.

Källa: uppgifter från medlemsstaterna.

DEL II: HANDLINGSPLANER FÖR ATT FRÄMJA KOLLEKTIVAVTALSFÖRHANDLINGAR

För närvarande har 18 medlemsstater en lägre kollektivavtalsäckningsgrad än tröskelvärdet på 80 % ⁽¹⁸⁾. Enligt artikel 4.2 i direktivet är dessa medlemsstater därför skyldiga att upprätta en handlingsplan för att främja kollektivavtalsförhandlingar. De ska enligt direktivet även offentliggöra handlingsplanerna och anmäla dem till kommissionen. Även om det inte anges någon tidsfrist för upprättandet av handlingsplanerna kan man dra slutsatsen att det bör göras utan onödigt dröjsmål.

Den 15 juni 2026 hade kommissionen mottagit handlingsplaner från tolv medlemsstater ⁽¹⁹⁾. Analysens omfattning är därför begränsad till handlingsplanerna från dessa medlemsstater. I de sex övriga medlemsstaterna ⁽²⁰⁾ förs diskussioner om handlingsplanerna med arbetsmarknadens parter. Kommissionen övervakar noga läget i dessa länder och förväntar sig att de upprättar sina handlingsplaner inom de kommande månaderna.

⁽¹⁷⁾ I Cyperns fall överensstämmer den rapporterade nedgången med den mer långsiktiga minskning av fackföreningstätheten som observerats i landet. I Rumänien beror den rapporterade ökningen sannolikt både på den institutionella utvecklingen, bland annat reformer av dialogen mellan arbetsmarknadens parter, och mätmetoderna. Minskningen i Malta beror på att olika uppgiftskällor har använts.

⁽¹⁸⁾ Bulgarien, Cypern, Estland, Grekland, Irland, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Nederländerna, Polen, Rumänien, Slovakien, Slovenien, Tjeckien, Tyskland och Ungern.

⁽¹⁹⁾ Bulgarien, Estland, Grekland, Irland, Lettland, Litauen, Malta, Nederländerna, Polen, Rumänien, Slovakien och Tjeckien.

⁽²⁰⁾ Cypern, Kroatien, Luxemburg, Slovenien, Tyskland och Ungern.

De mottagna handlingsplanerna har i enlighet med direktivet upprättats med deltagande av arbetsmarknadens parter ⁽²¹⁾. De flesta medlemsstater anger i sina handlingsplaner att dessa har upprättats efter samråd med arbetsmarknadens parter ⁽²²⁾ eller genom överenskommelse med dem ⁽²³⁾, medan man i de övriga fallen kan dra slutsatsen att ett sådant samråd ägt rum från offentligt tillgängliga källor ⁽²⁴⁾.

De innehåller alla en tydlig tidsplan för ett fullständigt genomförande. De flesta handlingsplaner som lämnats till kommissionen ska genomföras inom fem år ⁽²⁵⁾. Detta sammanfaller med den längsta varaktighet som de bör ha före den obligatoriska revideringen i enlighet med artikel 4.2 i direktivet. Vissa av handlingsplanerna ⁽²⁶⁾ har en kortare tidsram på två år. Utöver den övergripande tidsramen har de flesta av handlingsplanerna specifika tidsfrister för var och en av åtgärderna i planen ⁽²⁷⁾.

De mottagna handlingsplanerna innehåller även konkreta åtgärder för att främja kollektivavtalsförhandlingar. Direktivet ger medlemsstaterna utrymme att fastställa de bästa sätten att uppnå målet att gradvis öka kollektivavtalsäckningen. I detta avseende skulle medlemsstaterna kunna inspireras av andra icke-bindande EU-instrument, såsom rådets rekommendation om stärkt dialog mellan arbetsmarknadens parter ⁽²⁸⁾ och riktlinje 7 i EU:s riktlinjer för sysselsättningspolitiken ⁽²⁹⁾.

De konkreta åtgärder för att främja kollektivavtalsförhandlingar som ingår i handlingsplanerna kan, utifrån deras huvudsakliga syfte, delas in i följande sex huvudkategorier:

- 1) **Stärka kapaciteten hos arbetsmarknadens parter.** Syftet med dessa åtgärder är att göra det möjligt för arbetsmarknadens parter att vara mer delaktiga i kollektivavtalsförhandlingar på alla nivåer. Det handlar ofta om utbildning, kompetensutveckling och kunskapsutbyte. Nio av de tolv medlemsstaterna har tagit med sådana åtgärder i sina handlingsplaner ⁽³⁰⁾.
- 2) **Förbättra regelverket för kollektivavtalsförhandlingar.** Åtgärderna i denna kategori syftar till att undanröja rättsliga och förfarandemässiga hinder, klargöra vilka rättigheter och skyldigheter arbetsmarknadens parter har samt möjliggöra förhandlingar på

⁽²¹⁾ Enligt artikel 4.2 i direktivet ska handlingsplanerna upprättas efter samråd med arbetsmarknadens parter eller genom överenskommelse med dem eller efter arbetsmarknadens parter gemensamma begäran som överenskommit mellan dem.

⁽²²⁾ Bulgarien, Estland, Grekland, Irland, Litauen, Nederländerna, Polen och Slovakien.

⁽²³⁾ Tjeckien.

⁽²⁴⁾ Lettland, Malta och Rumänien.

⁽²⁵⁾ Så är fallet för Bulgarien, Grekland, Irland, Malta, Polen, Rumänien, Slovakien och Tjeckien, vars handlingsplaner ska genomföras senast 2030. I Litauens handlingsplan, som upprättades före de övriga (2024), föreskrivs en tidsram för genomförandet på fyra år (från 2024 till 2028).

⁽²⁶⁾ Estland, Lettland och Nederländerna.

⁽²⁷⁾ Med undantag av Estland, Lettland och Malta, som endast fastställer en övergripande tidsram.

⁽²⁸⁾ Rådets rekommendation av den 12 juni 2023 om stärkt dialog mellan arbetsmarknadens parter i Europeiska unionen (C/2023/1389), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023H01389>.

⁽²⁹⁾ Rådets beslut (EU) 2024/3134 av den 2 december 2024 om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202403134.

⁽³⁰⁾ Bulgarien, Grekland, Irland, Litauen, Malta, Polen, Rumänien, Slovakien och Tjeckien.

lämpliga nivåer (t.ex. genom att underlätta kollektivavtalsförhandlingar på sektorsnivå eller i samband med nya arbetsformer). De flesta av handlingsplanerna omfattar denna typ av åtgärder ⁽³¹⁾.

- 3) **Höja medvetenheten om och lyfta fram fördelarna med kollektivavtalsförhandlingar.** Dessa åtgärder syftar till att undanröja informationsmässiga och kulturella hinder bland arbetstagare, arbetsgivare och allmänheten i stort. Det rör sig om informationskampanjer, publikationer eller webbportaler. Tio av de tolv handlingsplanerna innehåller åtgärder inom denna kategori ⁽³²⁾.
- 4) **Förbättra insamlingen och övervakningen av samt insynen i uppgifter om kollektivavtalsförhandlingar.** Denna kategori avser åtgärder och verktyg såsom register över kollektivavtal, täckningsstatistik och regelbunden rapportering om kollektivavtal och deras täckning. Tio av handlingsplanerna omfattar åtgärder av denna typ ⁽³³⁾.
- 5) **Införa incitament och stödmekanismer för att uppmuntra kollektivavtalsförhandlingar.** Några exempel från de olika handlingsplanerna inom denna kategori är införandet av skatteincitament för företag som har ett kollektivavtal eller inrättandet av specialiserade enheter hos arbetsmarknadens parter för att ge stöd och metodvägledning vid kollektivavtalsförhandlingar. Sju av handlingsplanerna omfattar åtgärder som kan delas in i denna kategori ⁽³⁴⁾.
- 6) **Inrätta tillsyns- och tvistlösningsmekanismer.** Bland dessa åtgärder ingår att stärka yrkesinspektionernas roll i tillämpningen av kollektivavtal och att tillhandahålla ytterligare utbildning och resurser för medlare och skiljemän. Sex medlemsstater har tagit med åtgärder av denna typ i sina handlingsplaner ⁽³⁵⁾.

Det arbetsdokument från kommissionens avdelningar som åtföljer den här rapporten innehåller en mer utförlig beskrivning av de åtgärder som planeras i handlingsplanerna för var och en av dessa kategorier.

Kommissionens bedömning av handlingsplanerna

Alla mottagna handlingsplaner kan anses formellt uppfylla de rättsliga kraven i artikel 4.2 i direktivet. De har alla upprättats med deltagande av arbetsmarknadens parter och innehåller både en tydlig tidsplan och ett antal konkreta åtgärder som syftar till att öka kollektivavtalstäckningsgraden.

Åtgärdsplanernas ändamålsenlighet måste bedömas mot bakgrund av särdragen hos varje nationellt system för kollektivavtalsförhandlingar. I enlighet med direktivet syftar handlingsplanerna till att gradvis öka kollektivavtalstäckningsgraden. Det finns dock ingen standardmetod för att på förhand bedöma ändamålsenligheten hos åtgärderna för att främja

⁽³¹⁾ Bulgarien, Estland, Grekland, Irland, Lettland, Litauen, Malta, Nederländerna, Polen, Slovakien och Tjeckien.

⁽³²⁾ Bulgarien, Estland, Irland, Lettland, Litauen, Nederländerna, Polen, Rumänien, Slovakien och Tjeckien.

⁽³³⁾ Bulgarien, Estland, Grekland, Irland, Lettland, Litauen, Nederländerna, Rumänien, Slovakien och Tjeckien.

⁽³⁴⁾ Bulgarien, Irland, Lettland, Litauen, Nederländerna, Polen och Rumänien.

⁽³⁵⁾ Bulgarien, Grekland, Irland, Nederländerna, Rumänien och Slovakien.

kollektivavtalsförhandlingar, eftersom denna i hög grad beror på hur åtgärderna genomförs i praktiken. Dessutom måste nationell tradition och praxis i samband med dialogen mellan arbetsmarknadens parter beaktas i varje enskilt fall.

I slutändan kommer handlingsplanernas ändamålsenlighet att återspeglas i hur kollektivavtalstäckningsgraden utvecklar sig under de kommande åren. I detta avseende är det ännu för tidigt att dra några slutsatser om hur sannolikt det är att en viss handlingsplan lyckas öka täckningsgraden.

Vissa preliminära iakttagelser i fråga om bästa praxis kan dock göras redan nu:

- **De institutionella åtgärdernas detaljnivå.** De flesta av handlingsplanerna innehåller en konkret beskrivning av de planerade medvetandehöjande åtgärder och informationsåtgärder ⁽³⁶⁾ som kan bidra till att skapa ett gynnsammare klimat för kollektivavtalsförhandlingar. Däremot är de ofta vagare när det gäller att förklara de framtida institutionella ändringar som kommer att införas i ramen för kollektivavtalsförhandlingar ⁽³⁷⁾. Eftersom institutionella åtgärder ofta har en direkt positiv inverkan på kollektivavtalstäckningsgraden skulle det vara bättre om alla handlingsplaner redogjorde för åtgärderna i mer konkreta ordalag.
- **Tidsplanen för genomförandet.** Alla handlingsplaner innehåller en övergripande tidsram för genomförandet, men vissa av dem saknar specifika tidsfrister för varje enskild åtgärd i planen ⁽³⁸⁾. I detta avseende kan fastställandet av mellanliggande tidsfrister och delmål betraktas som god praxis, eftersom det kan bidra till att säkerställa kontinuerliga framsteg och en bättre övervakning av genomförandet.
- **Deltagandet av arbetsmarknadens parter i övervakningen av genomförandet.** Alla handlingsplaner innehåller hänvisningar till övervakningen av genomförandet (i vissa fall med detaljerade indikatorer), men bara i vissa av dem anges uttryckligen att arbetsmarknadens parter kommer att delta i övervakningen ⁽³⁹⁾. Detta anses också vara god praxis, eftersom arbetsmarknadens parter vanligtvis kommer att kunna bedöma om åtgärderna i handlingsplanen genomförs på ett korrekt sätt i praktiken.

SLUTSATS

Mellan 2021 och 2023 steg de lagstadgade minimilönerna i alla medlemsstater. I omkring hälften av medlemsstaterna uppvägde ökningarna den minskade köpkraften som orsakats av hög inflation. Minimilönerna steg också kraftigare i länder där de låg på en lägre nivå, vilket bidrog till en uppåtgående konvergens i minimilönerna, i linje med direktivets mål.

⁽³⁶⁾ Till exempel informationskampanjer, uppgiftsinsamlingsinitiativ eller offentliga register över kollektivavtal.

⁽³⁷⁾ Vissa medlemsstater, t.ex. Bulgarien och Grekland, anger innehållet i de lagändringar som de avser att införa, medan andra, t.ex. Lettland, Litauen och Slovakien, håller det mer öppet och anger inte några uppgifter om vad dessa ändringar kan tänkas innehålla eller hänvisar endast till behovet av ytterligare undersökningar och analyser.

⁽³⁸⁾ Så är fallet för Estlands, Lettlands och Maltas handlingsplaner.

⁽³⁹⁾ Grekland, Tjeckien, Slovakien, Polen och Rumänien.

I de medlemsstater där minimilöneskyddet endast tillhandahålls genom kollektivavtal varierade de lägsta lönenivåerna som fastställs i kollektivavtal avsevärt. I de flesta länder var ökningarna av de lägsta lönenivåerna som fastställs i kollektivavtal lägre än inflationen under referensperioden. Detta mildrades dock delvis av att nivåerna generellt låg högre relativt sett än i länder med lagstadgade minimilöner.

För närvarande har 18 medlemsstater en lägre kollektivavtalstäckningsgrad än tröskelvärdet på 80 %. I enlighet med direktivet är dessa medlemsstater därför skyldiga att upprätta en handlingsplan för att främja kollektivavtalsförhandlingar. Den 15 juni 2026 hade kommissionen dock mottagit handlingsplaner från endast tolv medlemsstater.

De handlingsplaner som har anmälts till kommissionen uppfyller kraven i direktivet. De har upprättats i samarbete med arbetsmarknadens parter och innehåller både konkreta åtgärder för att främja kollektivavtalsförhandlingar och en tydlig tidsplan för deras genomförande. Enligt en preliminär bedömning har vissa exempel på bästa praxis identifierats, t.ex. införandet av detaljerade beskrivningar av de planerade institutionella åtgärderna. Medlemsstaterna kan vilja ta hänsyn till dessa faktorer i samband med den framtida översynen och uppdateringen av sina handlingsplaner.

Kommissionen har för avsikt att noga övervaka handlingsplanernas inverkan på utvecklingen av kollektivavtalstäckningsgraden i de berörda medlemsstaterna och kommer att göra en ny bedömning av dessa handlingsplaners ändamålsenlighet i sin nästa regelbundna rapport till Europaparlamentet och rådet enligt artikel 10.3 i direktivet.