ЕВРОПЕЙСКА
КОМИСИЯ

Брюксел, 23.7.2026 г.
COM(2026) 388 final

ДОКЛАД НА КОМИСИЯТА ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТА

относно данните и информацията, предавани от държавите членки по отношение на защитата на минималната работна заплата и плановете за действие за насърчаване на колективното договаряне съгласно член 10, параграф 3 от Директива (ЕС) 2022/2041

{SWD(2026) 237 final}

Съдържание

ВЪВЕДЕНИЕ 3

ЧАСТ I: ДАННИ И ИНФОРМАЦИЯ ОТНОСНО ЗАЩИТАТА НА МИНИМАЛНАТА РАБОТНА ЗАПЛАТА 5

ЧАСТ II: ПЛАНОВЕ ЗА ДЕЙСТВИЕ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРЯНЕ 12

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 16

ВЪВЕДЕНИЕ

С Директива (ЕС) 2022/2041[1] („Директивата за минималната работна заплата“ или „Директивата“) се създава рамка за адекватността на законоустановените минимални работни заплати, като се насърчава колективното договаряне за определяне на заплатите и се подобрява ефективният достъп на работниците до защита на минималната работна заплата. Тя представлява един от основните резултати на Европейския стълб на социалните права([2]), по-специално принцип 6 относно заплатите.

Директивата изисква от всички държави членки редовно да докладват данни и информация относно защитата на минималната работна заплата (член 10, параграф 2). Специфичните задължения за докладване зависят от системата за защита на минималната работна заплата, която съществува в дадена държава членка. В тях също така се изисква създаването на планове за действие за насърчаване на колективното договаряне от държавите членки, в които равнището на обхвата на колективното договаряне е под прага от 80 % (член 4, параграф 2).

Освен това в член 10, параграф 3 от Директивата се изисква Комисията да анализира данните и информацията, предадени от държавите членки, както и техните планове за действие, и да докладва на Европейския парламент и на Съвета във връзка с това на всеки две години.

Това е първият периодичен доклад, изготвен в съответствие с член 10, параграф 3. Той се състои от две части:

- Част I относно данните и информацията за защитата на минималната работна заплата, предавани от държавите членки в съответствие с член 10, параграф 2 от директивата, която обхваща 2021 г., 2022 г. и 2023 г. Тъй като Директивата предоставя на държавите членки значителна свобода на преценка при докладването, тези данни и информация може да се различават от статистическите данни за минималната работна заплата, публикувани от Евростат([3]).

- Част II относно плановете за действие за насърчаване на колективното договаряне, изготвени от държавите членки с обхват на колективното договаряне под 80 %, съгласно член 4, параграф 2 от Директивата.

Настоящият доклад се основава на данни и информация, предоставени от държавите членки и други публично достъпни източници. Той не засяга оценката на съответствието на националните мерки за транспониране, която се извършва от Комисията, нито позицията, която Комисията може да заеме в бъдещи съдебни производства.

([1]) Директива (ЕС) 2022/2041 на Европейския парламент и на Съвета от 19 октомври 2022 г. относно адекватните минимални работни заплати в Европейския съюз (http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj).

([2]) Междуинституционална прокламация относно Европейския стълб на социалните права (2017/C 428/09), https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/european-pillar-social-rights-building-fairer-and-more-inclusive-european-union_en

([3]) Евростат публикува статистическа информация относно минималната работна заплата въз основа на съпоставими и хармонизирани данни. Вж. на следния адрес: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics

Докладът е придружен от работен документ на службите на Комисията([4]), в който се предоставят допълнителни подробности относно анализа и се публикуват данните и информацията, предадени от държавите членки съгласно изискванията на Директивата.

([4]) SWD(2026)237.

ЧАСТ I: ДАННИ И ИНФОРМАЦИЯ ОТНОСНО ЗАЩИТАТА НА МИНИМАЛНАТА РАБОТНА ЗАПЛАТА

Защитата на минималната работна заплата съществува във всички държави членки под формата на законоустановени минимални работни заплати или чрез колективно договаряне. 20 държави членки съобщават, че имат законоустановена минимална работна заплата, а седем осигуряват защита на минималната работна заплата само чрез колективни трудови договори (таблица 1). Това разграничение е от решаващо значение, тъй като някои разпоредби на директивата се прилагат само за държавите членки, в които има законоустановени минимални работни заплати.

Таблица 1: Преобладаваща система за защита на минималната работна заплата, докладвана от самите държави членки

Законоустановени минимални работни заплати	България, Хърватия, Кипър([5]), Чехия, Франция, Германия, Гърция, Унгария, Ирландия, Латвия, Литва, Люксембург, Малта, Нидерландия, Полша, Португалия, Румъния, Словакия, Словения, Испания
Защита на минималната работна заплата, предвидена само в колективни трудови договори	Австрия, Белгия, Дания, Естония, Финландия, Италия, Швеция

Законоустановени минимални работни заплати

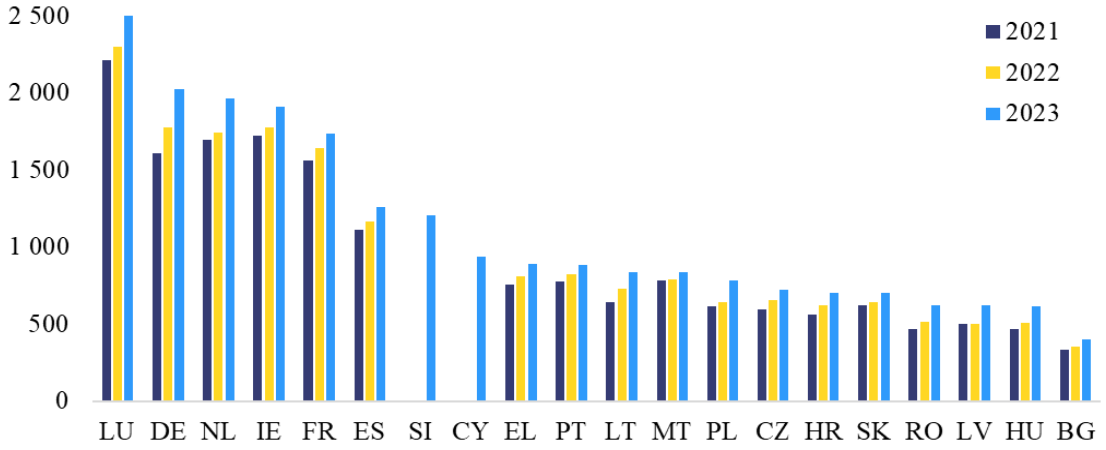
Нивата на законоустановените минимални заплати се различават значително в различните държави членки в номинално изражение (графика 1) ([6]). През 2023 г. Люксембург (2 509 EUR на месец), Германия (2 023 EUR) и Нидерландия (1 965 EUR) отчитат най-високи минимални работни заплати, следвани от Ирландия (1 910 EUR) и Франция (1 735 EUR). В Испания и Словения те възлизаха на около 1 200 EUR. В девет държави членки([7]) варират между 700 EUR и 940 EUR. Най-ниските минимални работни заплати бяха установени в България (399 EUR), следвана от Унгария (615 EUR), Латвия (620 EUR) и Румъния (622 EUR).

([5]) Кипър въведе национална законоустановена минимална работна заплата през 2023 г. През 2021 г. и 2022 г. защитата на минималната работна заплата беше предвидена в колективни трудови договори или, в някои сектори, чрез специфична за сектора минимална работна заплата.

([6]) За по-добра съпоставимост докладваните законоустановени минимални работни заплати са преобразувани в среднопретеглени месечни минимални работни заплати през годината.

([7]) Хърватия, Кипър, Чехия, Гърция, Литва, Малта, Полша, Португалия и Словакия.

Графика 1: Равница на законоустановената брутна месечна минимална работна заплата в ЕС (в евро)



Бележка: Словения е предоставила данни само за 2023 г. Кипър въведе законоустановена минимална работна заплата през 2023 г.

Източник: Данни, представени от държавите членки, конвертирани в евро и в средни месечни равница на заплатите.

Различията в законоустановените минимални работни заплати между държавите членки са значително по-малки, след като се вземат предвид разликите в ценовите равница. В номинално изражение в евро най-високата брутна месечна минимална работна заплата в ЕС е приблизително шест пъти по-висока от най-ниската. Тази разлика обаче намалява до по-малко от три пъти, когато се изрази в стандарти за покупателна способност, тъй като равнището на цените обикновено е по-ниско в държавите членки с по-ниски минимални работни заплати. По отношение на стандартите за покупателна способност, през 2023 г. брутните месечни минимални работни заплати са били най-високи в Люксембург и Германия, следвани от Нидерландия и Франция. Най-ниските законоустановени минимални работни заплати са докладвани в България, следвана от Латвия и Чехия.

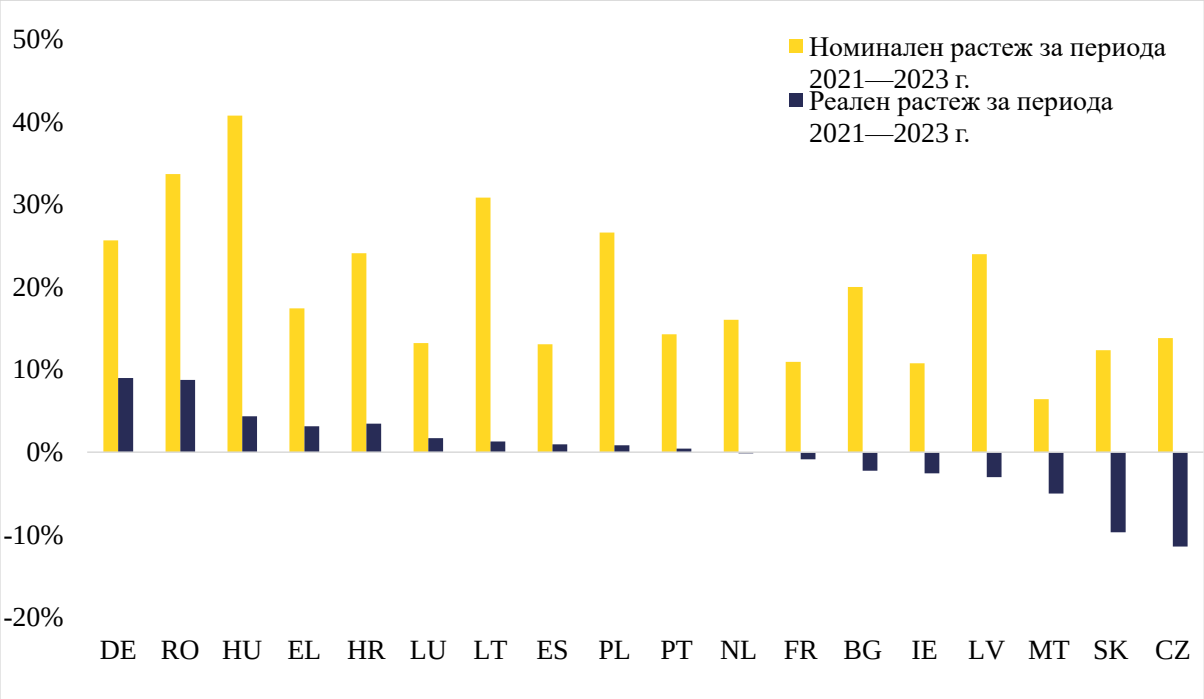
Законоустановените минимални работни заплати нараснаха по-бързо в държавите с първоначално по-ниски равница, което подкрепи сближаването във възходяща посока. В съответствие с целите, определени в директивата, разликите в номиналните минимални работни заплати между държавите членки намаляха между 2021 г. и 2023 г. Това беше подкрепено от наваксването на държавите членки с първоначално по-ниски номинални равница, като Унгария и Румъния, в които номиналният растеж през периода (съответно 40,8 % и 33,7 %) беше най-силен. Това сближаване във възходяща посока на законоустановените минимални работни заплати в номинално изражение продължи и след референтния период.

В периода 2021—2023 г. увеличенията на **законоустановената минимална работна заплата компенсират загубите на покупателна способност поради високата инфлация в около половината от държавите членки** (графика 2). През 2023 г. реалните законоустановени минимални работни заплати бяха по-високи в сравнение с 2021 г. в 10 от 18-те държави членки, за които имаше налични данни([8]). Най-голямо увеличение в реално изражение е отчетено в Германия (9 %) и Румъния (8,7 %), а

([8]) За Кипър и Словения темповете на растеж не можаха да бъдат изчислени, тъй като Словения представи данни само за 2023 г., а Кипър въведе законоустановена минимална работна заплата през 2023 г.

увеличение над 2 % е отчетено в Унгария (4,3 %), Хърватия (3,5 %) и Гърция (3,1 %). По-умерени увеличения (под 2 %) са отчетени в Люксембург, Литва, Испания, Полша и Португалия. От друга страна, малък спад от по-малко от -1 % е отчетен в Нидерландия и Франция, докато по-ясно изразен спад между -2 и -5 % е отбелязан в България, Ирландия, Латвия и Малта. Най-големите загуби на реални законоустановени минимални работни заплати бяха наблюдавани в Словакия (-9,7 %) и Чехия (-11,4 %), където относително високата инфлация беше посрещната само с ограничено увеличение на минималната работна заплата([9]).

Графика 2: Промени в законоустановената минимална работна заплата



Забележка: Словения е предоставила данни само за 2023 г. Кипър въведе законоустановена минимална работна заплата през 2023 г.
Източник: Собствени изчисления въз основа на данни, представени от държавите членки.

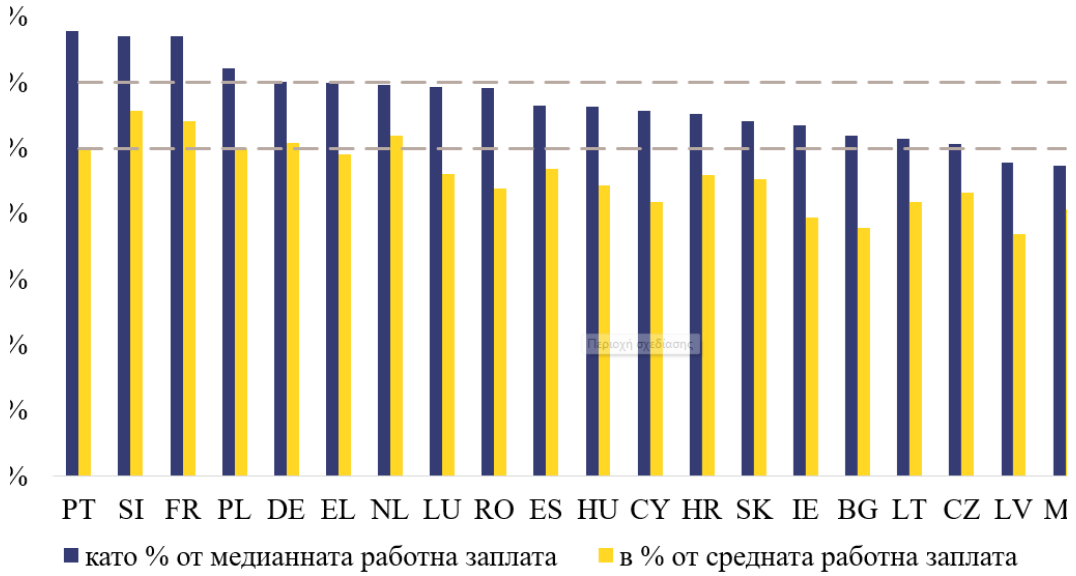
През 2023 г. законоустановените минимални работни заплати са били 60 % или повече от брутната медианна работна заплата в шест държави членки и над 50 % от брутната средна работна заплата в четири от тях (графика 3). Законоустановените минимални работни заплати достигнаха 60 % от медианната работна заплата в Португалия, Словения, Франция, Полша, Германия и Гърция. Нидерландия, Люксембург, Румъния, Испания, Кипър, Унгария и Хърватия бяха в рамките на пет процентни пункта от индикативната референтна стойност от 60 %, докато пет държави членки достигнаха стойности между 50 % и 54 % от медианната работна заплата([10]). Този индекс е най-нисък в Латвия и Малта през 2023 г. — под 50 %. Подобна картина се наблюдава при разглеждането на равнищата на минималната работна заплата спрямо средните заплати. Равнищата на законоустановената минимална работна заплата бяха над 50 % от средната работна заплата в Словения, Франция, Нидерландия и Германия,

([9]) Последвалите увеличения, настъпили извън отчетния период, допълнително компенсираха загубата на покупателна способност в целия ЕС. Вж. например Европейска комисия, *Пазар на труда и динамика на трудовите възнаграждения в Европа* — Годишен преглед за 2025 г.

([10]) Словакия, Ирландия, България, Литва и Чехия.

докато Гърция, Португалия и Полша бяха в рамките на един процентен пункт от тази стойност.

Графика 3: Съотношение между законоустановената минимална работна заплата и медианната и средната работна заплата, 2023 г.



Източник: Собствени изчисления въз основа на данни, представени от държавите членки, и изчисления на Евростат на медианните и средните работни заплати, като се използва проучването на структурата на заплатите (SES).

Между 2021 г. и 2023 г. законоустановените минимални работни заплати се увеличиха по-бързо от медианните работни заплати в повечето държави членки. Най-голямото увеличение на съотношението на законоустановените минимални работни заплати спрямо медианните работни заплати е настъпило в Германия, където нарастването е с 8,1 процентни пункта между 2021 г. и 2023 г. Други държави членки, в които се наблюдава значително увеличение на това съотношение, са Нидерландия, Гърция, Португалия, Испания и Унгария (2—3 процентни пункта), докато по-малки увеличения са регистрирани във Франция, Чехия, Латвия, Румъния, Литва, Ирландия, Люксембург и Полша (от 0,5 до 2 процентни пункта). Минималните работни заплати нарастват по-бавно от медианните работни заплати само в Хърватия, Малта, Словакия и България (-0,2 до -4,8 процентни пункта). Тези тенденции предполагат свиване в долната част на разпределението на заплатите, тъй като равнището на законоустановените минимални работни заплати се доближава до медианата в повечето държави членки. Освен това страничните ефекти върху заплатите, близки до минималните, вследствие на увеличение на минималните работни заплати може допълнително да са намалили разликата между ниските и средните заплати.

Делът на работниците, получаващи законоустановената минимална работна заплата, се различава значително в отделните държави членки, като годишните промени са ограничени. Държавите членки докладваха дялове, които варират от 1 % до 25 %, но съпоставимостта на тези дялове между отделните държави е много ограничена

поради разликите в източниците на данни и методиките([11]). Делът на работниците, получаващи минимална работна заплата, обикновено е по-висок сред по-младите работници, работниците в по-малки дружества и тези в секторите на строителството, хотелиерството и ресторантьорството, административните и спомагателните услуги. В повечето държави членки, които отчитат съпоставима разбивка, делът на лицата, получаващи минимална работна заплата, е по-висок сред жените. Между 2021 г. и 2023 г. дяловете останаха като цяло стабилни, с промени от по-малко от един процентен пункт в Унгария, Чехия, Латвия, Литва, Нидерландия, Люксембург, Малта и Ирландия. Делът е намалял с между един и два процентни пункта в Полша и Словакия и с близо три процентни пункта в България, Хърватия и Португалия. За разлика от това той се е увеличил с малко повече от един процентен пункт в Испания и между четири и шест процентни пункта в Германия, Франция и Румъния. По-големите увеличения на дела на лицата, получаващи минимална работна заплата, предполагат свиване в долната част на разпределението на заплатите.

Някои държави членки позволяват на работодателите да изплащат заплати под законоустановената минимална работна заплата на конкретни групи работници. Разликите за млади работници (Кипър, Франция, Германия, Ирландия, Люксембург, Малта, Нидерландия), наскоро наети служители (Кипър, Германия) или работници с увреждания (Нидерландия, Португалия) имат за цел да улеснят интеграцията на тези работници на пазара на труда. Разликите за студенти, чираци и стажанти (Франция, Нидерландия, Португалия) имат за допълнителна цел да насърчат работодателите да предоставят професионално обучение.

Освен това няколко държави членки прилагат разлики в законоустановената минимална работна заплата за работниците в конкретни региони, сектори или професии. Те обикновено са оправдани от икономическото състояние на региона (като например Майот, отвъдморски департамент на Франция) или от особеното естество на сектора или професията. В Кипър работниците в хотелиерския сектор получават специфични за сектора и професията минимални работни заплати, които се основават на споразумение със социалните партньори. Във Франция различията при детегледачите и лицата, полагащи грижи, имат за цел да балансират интересите на работниците във въпросните професии с тези на техните работодатели, включително необходимостта тези услуги за подпомагане да останат достъпни цени. По-ниските минимални работни заплати за работниците в публичния сектор в Унгария и за затворниците в Латвия имат за цел съответно да насърчат работниците да търсят работа в частния сектор и да подкрепят реинтеграцията на лишените от свобода. За разлика от това Малта и Румъния са въвели вариации, изискващи на служителите да се плаща повече от законоустановената минимална работна заплата в сектори, засегнати от икономическа нестабилност или в които работниците имат по-малко възможности за договаряне.

Няколко държави членки позволяват на работодателите да прилагат удръжки, които могат да намалят възнаграждението, изплащано на служителя, до равнище под законоустановената минимална работна заплата. Те могат да се отнасят до предоставено от работодателя жилище (Кипър, Ирландия, Нидерландия), храна (Кипър, Ирландия), здравно осигуряване (Нидерландия), глоби за неоправдани отсъствия и нарушения на разпоредбите за здравословни и безопасни условия на труд (Полша),

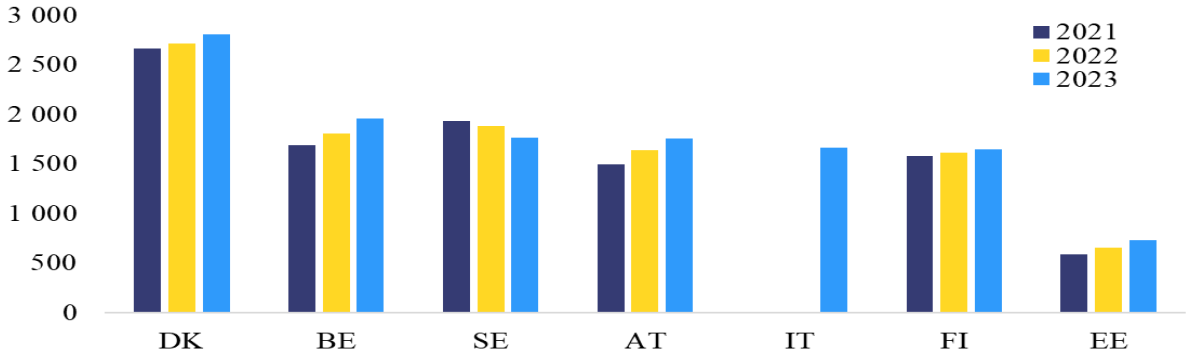
([11]) Хармонизираните данни, публикувани от Евростат, показват, че през 2022 г. делът на работниците, които получават по-малко от 105 % от законоустановената минимална работна заплата, варира от 2,6 % в Чехия до 13,0 % в България.

обезщетение за вреди, причинени на работодателя (Литва, Полша), както и плащания за издръжка на деца и други административни или наложени от съд удръжки (Хърватия, Чехия, Франция, Литва, Полша). В много случаи размерът на удръжките е ограничен до определен процент от заплатата на работника (обикновено между 5 % и 30 %). Други удръжки могат да се прилагат само при условие че е гарантирано минимално равнище на доход за получателя.

Защита на минималната работна заплата, предвидена само в колективни трудови договори

Най-ниските ставки на заплащане в колективните трудови договори, обхващащи нископлатените работници ([12]) **се различават значително в отделните засегнати държави членки** (Graph 4). През 2023 г. Дания отчита най-висока ставка (2 807 EUR на месец), следвана от Белгия (1 955 EUR). Равнища на заплащане между 1 600 EUR и 1 800 EUR са отчетени от Швеция (1 762 EUR), Австрия (1 750 EUR), Италия (1 659 EUR)([13]) и Финландия (1 642 EUR), докато Естония е отчела най-ниското равнище на заплащане (725 EUR)([14]). В тези държави членки работниците, които не са обхванати от колективен трудов договор, обикновено печелят по-малко от обхванатите.

Графика 4: Най-ниски месечни ставки на заплащане, предвидени в колективни трудови договори (в евро)



Забележка: В Швеция спадът в номиналните най-ниски ставки на заплащане в евро се дължи на промени в обменния курс. Номиналната стойност в националната валута се е увеличила през периода. Италия е докладвала данни само за 2023 г.

Източник: Данни, представени от държавите членки, конвертирани в евро и в месечни равнища на заплатите.

Различията в колективно договорените най-ниски ставки на заплащане между държавите членки са по-малки, след като се вземат предвид разликите в ценовите равнища. През 2023 г. номиналните най-ниски ставки на заплащане в Дания бяха почти четири пъти по-високи, отколкото в Естония. Когато е изразена в стандарти за покупателна способност, за да се коригира фактът, че държавите членки с по-високи ставки на заплащане обикновено имат по-високо равнище на цените, тази разлика намалява до по-малко от три пъти. По отношение на стандартите на покупателната способност, през 2023 г. колективно договорените най-ниски ставки на заплащане бяха най-високи в Дания, следвана от Италия, Белгия, Австрия, Швеция и Финландия. Най-ниските ставки на заплащане по отношение на покупателната способност — със значителен марж — са отчетени в Естония.

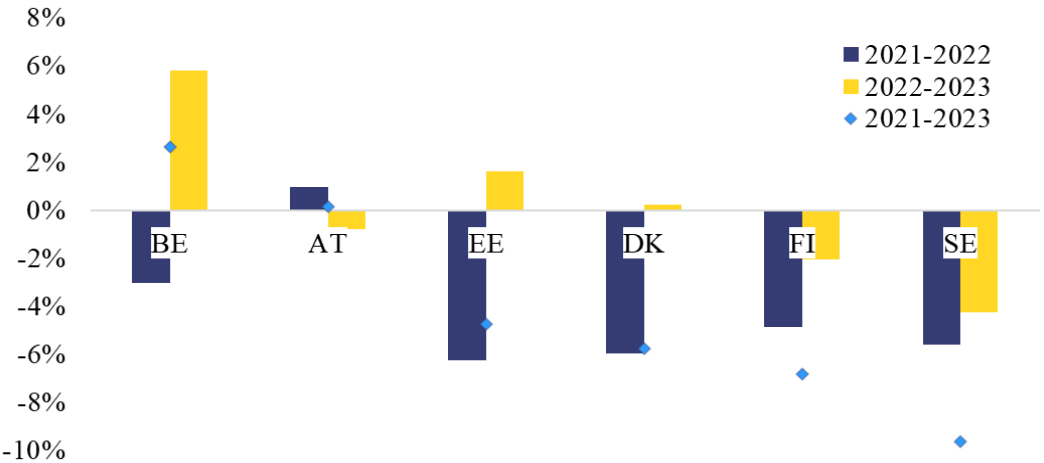
([12]) Евростат определя лицата с ниски работни заплати като наети лица, които получават две трети или по-малко от медианните брутни почасови доходи на национално равнище. Директивата обаче позволява на държавите членки да използват свои собствени определения.

([13]) Италия съобщава за ставка на заплащане от 25-ия процентил, а не най-ниската ставка на заплащане от избраните колективни трудови договори, обхващащи работниците с ниски доходи.

([14]) Държавите членки са определили колективни трудови договори, обхващащи нископлатените работници, и са представили данни за най-ниските ставки на заплащане, установени сред тях.

В повечето държави членки, които разчитат само на колективно договаряне, увеличенията на колективно договорените най-ниски ставки на заплащане са били по-ниски от инфлацията през референтния период (графика 5). Между 2021 г. и 2023 г. покупателната способност на лицата с най-ниско заплащане е намаляла с между -5 % и -10 % във всички държави с изключение на Австрия и Белгия. Най-голямата загуба е отчетена в Швеция (-10 %). По-малки, но все пак значителни загуби са отчетени във Финландия (-7 %), Дания (-6 %) и Естония (-5 %). В Австрия най-ниските равнища на заплащане останаха относително стабилни в реално изражение (0,2 %), докато в Белгия те нараснаха с 3 %.

Графика 5: Реален ръст на най-ниските равнища на заплащане, 2021—2023 г.



Забележка: За темповете на растеж в Италия нямаше информация, тъй като данни бяха предоставени само за 2023 г.
Източник: Информация, предоставена от държавите членки.

Степента на загуба на покупателна способност сред лицата, получаващи минимална работна заплата, отразява способността на системите за защита на минималната работна заплата да се адаптират своевременно към високата инфлация. В няколко държави със защита на минималната работна заплата, предвидена само в колективни трудови договори, работниците с най-ниски ставки на заплащане претърпяха реални загуби на заплати между 2021 г. и 2023 г., докато ситуацията е по-разнородна сред държавите членки със законоустановени минимални работни заплати. Когато определянето на минималната работна заплата изисква участие в колективно договаряне, адаптирането към непредвидени обстоятелства, като например внезапни скокове на инфлацията, може да отнеме повече време([15]). Освен това начинът, по който очакванията за инфлация се отчитат в процеса на определяне на заплатите, се различава в отделните държави членки. Икономическото и социалното въздействие обаче беше смекчено от факта, че най-ниските ставки на заплащане в държавите членки, които разчитат на колективни трудови договори за защита на минималната работна заплата, обикновено са относително високи в сравнение със законоустановените минимални работни заплати в други държави от ЕС.

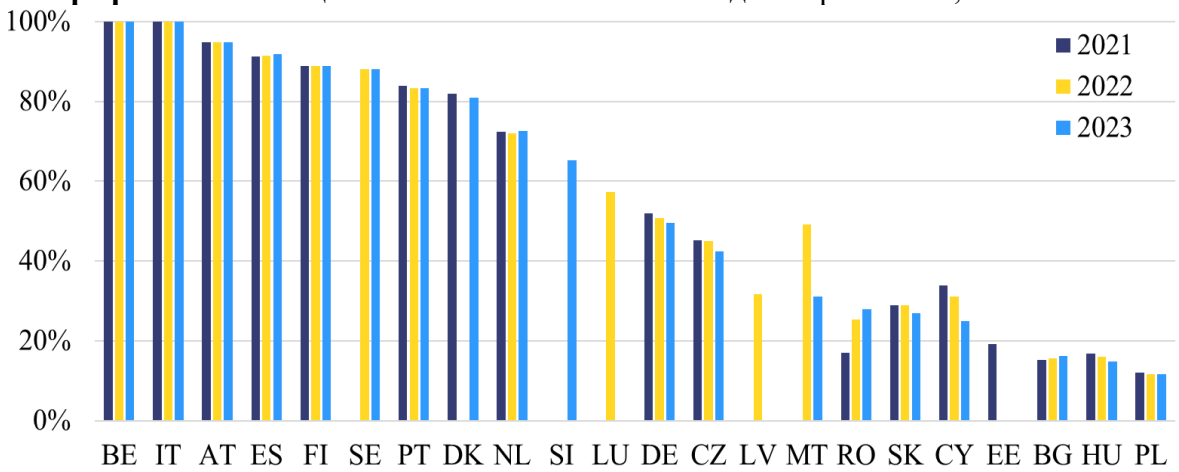
Обхват на колективното договаряне

Равнищата на обхвата на колективното договаряне се различават значително в отделните държави членки, като в някои от тях колективните трудови договори

([15]) ОИСР, Перспективи на ОИСР за заетостта (2023 г.).

обхващат всички работници, а в други — по-малко от една пета (графика 6). Белгия и Италия са имали обхват на колективното договаряне от 100 % през 2023 г., докато други шест държави членки са имали равнища над прага от 80 %, а именно Австрия (94,9 %), Испания (91,8 %), Финландия (88,8 %), Швеция (88 %), Португалия (83,3 %) и Дания (81 %). Под този праг повече от половината от всички работници са обхванати от колективни трудови договори в Нидерландия (72,6 %), Словения (65,3 %) и Люксембург (57,3 %). Между една пета и половината от работниците са обхванати в Германия (49,5 %), Чехия (42,4 %), Латвия (31,6 %), Малта (31 %), Румъния (28,0 %), Словакия (27 %) и Кипър (24,9 %). И накрая, най-ниските равнища на обхват на колективното договаряне — под 20 % — са докладвани от Естония (19,1 %), България (16,2 %), Унгария (14,8 %) и Полша (11,6 %)([16]). Между 2021 г. и 2023 г. равнищата на обхвата на колективното договаряне са се променили сравнително малко, с изключение на Кипър, Малта и Румъния([17]).

Графика 6: Равнища на обхвата на колективното договаряне в ЕС, 2021—2023 г.



Забележка: *Гърция, Ирландия, Литва, Франция и Хърватия не представиха данни за нито една от трите години. Малта използва различни източници на данни за всяка отчетна година — проучване на структурата на заплатите за 2022 г. и проучване, проведено от Отдела по промишлени и трудови отношения за 2023 г. През 2021 г. Швеция използва различен метод за изчисляване на обхвата на колективното договаряне. Словения, Люксембург, Латвия и Естония предоставиха данни само за определени години.*

Източник: *Информация, предоставена от държавите членки.*

ЧАСТ II: ПЛАНОВЕ ЗА ДЕЙСТВИЕ ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА КОЛЕКТИВНОТО ДОГОВАРЯНЕ

Понастоящем в 18 държави членки равнището на обхвата на колективното договаряне е по-ниско от прага от 80 %([18]). Поради това тези държави членки са

([16]) Въз основа на наличните данни процентите на обхвата на колективното договаряне за Люксембург и Латвия в това сравнение се отнасят за 2022 г., докато процентът за Естония се отнася за 2021 г.

([17]) В Кипър отчетеният спад съответства на по-дългосрочния спад в броя на синдикалните организации, наблюдаван в държавата. В Румъния отчетеното увеличение вероятно отразява както институционалните промени, като например реформите на социалния диалог, така и методиката за измерване. Спадът в Малта се дължи на използването на различни източници на данни.

([18]) България, Хърватия, Кипър, Чехия, Естония, Германия, Гърция, Унгария, Ирландия, Латвия, Литва, Люксембург, Малта, Нидерландия, Полша, Румъния, Словакия и Словения.

задължени да изготвят план за действие за насърчаване на колективното договаряне в съответствие с член 4, параграф 2 от Директивата. В Директивата също така се предвижда, че плановете за действие се оповестяват публично и се съобщават на Комисията. Въпреки че в нея не се посочва краен срок за изготвянето на плановете за действие, може да се заключи, че това следва да се направи без ненужно забавяне.

Към 15 юни 2026 г. Комисията получи плановете за действие от 12 държави членки ([19]). Поради това обхватът на анализа е ограничен до плановете за действие на тези държави членки. В останалите шест държави членки([20]) плановете за действие се обсъждат със социалните партньори. Комисията следи отблизо актуалното състояние в тези държави и очаква те да изготвят своите планове за действие през следващите месеци.

Съгласно изискванията на Директивата, получените планове за действие бяха изготвени с участието на социалните партньори ([21])**.** Повечето държави членки посочват в своите планове за действие, че те са създадени след консултация със социалните партньори([22]) или в съгласие с тях([23]), докато в останалите случаи фактът, че са проведени консултации със социалните партньори, може да бъде изведен от публично достъпни източници([24]).

Всички те съдържат ясен график за пълното им прилагане. Повечето от плановете за действие, предадени на Комисията, трябва да бъдат изпълнени в срок от пет години([25]). Това съвпада с максималната продължителност, която те следва да имат преди задължителното им актуализиране в съответствие с член 4, параграф 2 от директивата. Някои от плановете за действие([26]) са с по-кратък срок от две години. В допълнение към общата времева рамка повечето планове за действие имат конкретни срокове за всяка от мерките, които съдържат([27]).

Получените планове за действие включват и конкретни мерки за насърчаване на колективното договаряне. Директивата оставя на държавите членки свобода на преценка да определят най-добрите средства за постигане на целта за постепенно увеличаване на обхвата на колективното договаряне. В това отношение държавите членки биха могли да заимстват идеи от други необвързващи инструменти на ЕС, като

([19]) България, Чехия, Естония, Гърция, Ирландия, Латвия, Литва, Малта, Нидерландия, Полша, Румъния и Словакия.

([20]) Хърватия, Кипър, Германия, Люксембург, Унгария и Словения.

([21]) В член 4, параграф 2 от директивата се посочва, че плановете за действие следва да се изготвят след консултация със социалните партньори, или по споразумение с тях, или, след съвместно искане от тяхна страна, съгласно договореното между социалните партньори.

([22]) България, Естония, Гърция, Ирландия, Литва, Нидерландия, Полша и Словакия.

([23]) Чехия.

([24]) Латвия, Малта и Румъния.

([25]) Такъв е случаят с плановете за действие на България, Чехия, Гърция, Ирландия, Малта, Полша, Румъния и Словакия, които трябва да бъдат изпълнени до 2030 г. В плана за действие на Литва, който беше изготвен по-рано от останалите (2024 г.), се предвижда график за неговото изпълнение от четири години (от 2024 г. до 2028 г.).

([26]) Хърватия, Латвия и Нидерландия.

([27]) С изключение на Естония, Латвия и Малта, които са определили само общ срок.

например Препоръката на Съвета относно укрепването на социалния диалог([28]), както и насока 7 от Насоките на ЕС за заетостта([29]).

Конкретните мерки за насърчаване на колективното договаряне, включени в плановете за действие, могат да бъдат категоризирани според основната им цел в следните шест основни категории.

1) **Укрепване на капацитета на социалните партньори.** Тези мерки имат за цел да дадат възможност на социалните партньори да участват по-ефективно в колективното договаряне на всички равнища. Те често включват обучение, развитие на умения и обмен на знания. Девет от 12-те държави членки включват такива мерки в своите планове за действие([30]).

2) **Подобряване на регулаторната рамка за колективно договаряне.** Мерките в тази категория са насочени към премахване на правните и процедурните пречки, изясняване на правата и задълженията на социалните партньори и създаване на условия за договаряне на подходящите равнища (например чрез улесняване на колективното договаряне на секторно равнище или в контекста на нови форми на труд). Повечето планове за действие предвиждат този вид мерки([31]).

3) **Повишаване на осведомеността и популяризиране на ползите от колективното договаряне.** Целта на тези мерки е да се преодолеят информационните и културните бариери сред работниците, работодателите и широката общественост. Те включват информационни кампании, публикации или уеб портали. Мерките от тази категория са включени в 10 от 12-те плана за действие([32]).

4) **Подобряване на събирането, мониторинга и прозрачността на данните относно колективното договаряне**. Тази категория се отнася до мерки и инструменти като регистри на колективните трудови договори, статистика за обхвата и редовно докладване на колективните трудови договори и техния обхват. 10 плана за действие включват мерки от този вид([33]).

5) **Стимули и механизми за подкрепа с цел насърчаване на колективното договаряне.** Някои примери от различните планове за действие в тази категория са въвеждането на данъчни стимули за дружествата, които имат колективен трудов договор, или създаването на специализирани звена в рамките на социалните партньори, които да предоставят подкрепа и методическо

([28]) Препоръка на Съвета от 12 юни 2023 г. относно укрепването на социалния диалог в Европейския съюз (C/2023/1389), https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023H01389

([29]) Решение (ЕС) 2024/3134 на Съвета от 2 декември 2024 г. относно насоки за политиките по заетостта на държавите членки (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202403134)

([30]) България, Чехия, Гърция, Ирландия, Литва, Малта, Полша, Румъния и Словакия.

([31]) България, Чехия, Естония, Гърция, Ирландия, Латвия, Литва, Малта, Нидерландия, Полша и Словакия.

([32]) България, Чехия, Естония, Ирландия, Латвия, Литва, Нидерландия, Полша, Румъния и Словакия.

([33]) България, Чехия, Естония, Гърция, Ирландия, Латвия, Литва, Нидерландия, Румъния и Словакия.

ръководство при преговорите за колективни трудови договори. Седем плана за действие предвиждат мерки, които могат да попаднат в тази категория([34]).

6) **Механизми за правоприлагане и разрешаване на спорове.** Тези мерки включват засилване на ролята на инспекциите по труда при прилагането на колективните трудови договори и осигуряване на допълнително обучение и ресурси за медиаторите и арбитрите. Мерки от този вид са включени в плановете за действие на шест държави членки([35]).

Работният документ на службите на Комисията, придружаващ настоящия доклад, съдържа по-подробно описание на мерките, предвидени в плановете за действие по всяка от тези категории.

Оценка на плановете за действие от Комисията

Може да се смята, че всички получени планове за действие формално отговарят на правните изисквания, определени в член 4, параграф 2 от Директивата. Всички те са изготвени с участието на социалните партньори и съдържат както ясен график, така и редица конкретни мерки, насочени към увеличаване на процента на обхвата на колективното договаряне.

Ефективността на плановете за действие трябва да бъде оценена с оглед на особеностите на всяка национална система за колективно договаряне. В съответствие с Директивата плановете за действие имат за цел да се постигне постепенно увеличаване на процента на обхвата на колективното договаряне. Не съществува обаче стандартна методология за предварителна оценка на ефективността на мерките за насърчаване на колективното договаряне, тъй като това ще зависи до голяма степен от начина, по който те се прилагат на практика. Освен това във всеки отделен случай трябва да се вземат предвид националните традиции и практики по отношение на социалния диалог.

В крайна сметка ефективността на плановете за действие ще бъде отразена в развитието на равнищата на обхвата на колективното договаряне през следващите години. В това отношение все още е твърде рано да се правят заключения дали има вероятност всеки план за действие да успее да увеличи процента на покритие.

Същевременно вече могат да се направят някои предварителни наблюдения за най-добри практики:

- **Степен на подробност за институционалните мерки.** В повечето планове за действие се описват конкретно предвидените мерки за повишаване на осведомеността и информиране([36]), които могат да допринесат за създаването на по-благоприятни условия за колективно договаряне. Те обаче често са неясни, когато става въпрос за обяснение на бъдещите институционални промени, които

([34]) България, Ирландия, Латвия, Литва, Нидерландия, Полша и Румъния.

([35]) България, Гърция, Ирландия, Нидерландия, Румъния и Словакия.

([36]) Като например кампании за повишаване на осведомеността, инициативи за събиране на данни или публични регистри на колективните трудови договори.

ще бъдат въведени в рамката за колективно договаряне([37]). Като се има предвид, че институционалните мерки често имат пряко положително въздействие върху равнищата на обхвата на колективното договаряне, би било за предпочитане всички планове за действие да ги конкретизират.

- **График за изпълнение.** Всички планове за действие включват общ график за тяхното изпълнение, но в някои от тях не са определени конкретни срокове за всяка отделна мярка, която се съдържа в тях([38]). В това отношение определянето на междинни срокове и ключови етапи може да се счита за добра практика, тъй като може да спомогне за осигуряване на стабилен напредък и да даде възможност за по-добър мониторинг на изпълнението.

- **Участие на социалните партньори в мониторинга на изпълнението.** Въпреки че всички планове за действие съдържат препратки към мониторинга на тяхното изпълнение (в някои случаи с подробни показатели), само някои от тях изрично предвиждат участието на социалните партньори в тази задача([39]). Това също се счита за добра практика, тъй като социалните партньори обикновено ще бъдат в състояние да преценят дали мерките, съдържащи се в плана за действие, се прилагат правилно на практика.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Между 2021 г. и 2023 г. законоустановените минимални работни заплати се увеличиха във всички държави членки. В около половината от държавите членки увеличенията компенсират загубата на покупателна способност, причинена от високата инфлация. Минималните работни заплати също нараснаха по-силно в държавите, в които бяха по-ниски, което спомогна за подпомагане на сближаването на минималната работна заплата във възходяща посока в съответствие с целите на директивата.

В държавите членки, в които защитата на минималната работна заплата се осигурява само чрез колективни трудови договори, колективно договорените най-ниски ставки на заплащане се различават значително. В повечето държави увеличенията на колективно договорените най-ниски ставки на заплащане през референтния период бяха по-ниски от инфлацията. Това обаче беше частично смекчено от факта, че тези ставки като цяло бяха относително по-високи от тези в държавите със законоустановени минимални работни заплати.

Понастоящем в 18 държави членки равнището на обхвата на колективното договаряне е по-ниско от прага от 80 %. Поради това тези държави членки са задължени да изготвят план за действие за насърчаване на колективното договаряне в

([37]) Докато някои държави членки, като България и Гърция, уточняват съдържанието на регулаторните промени, които възнамеряват да въведат, други, като Латвия, Литва или Словакия, оставят повече възможности и не дават никакви данни относно евентуалното съдържание на тези промени или просто се позовават на необходимостта от допълнителни проучвания и анализ.

([38]) Такъв е случаят с плановете за действие на Естония, Латвия и Малта.

([39]) Гърция, Чехия, Словакия, Полша и Румъния.

съответствие с Директивата. Към 15 юни 2026 г. обаче Комисията получи плановете за действие само от 12 държави членки.

Плановете за действие, за които Комисията бе уведомена, спазват изискванията, определени в директивата. Те бяха съставени с участието на социалните партньори и съдържат както конкретни мерки за насърчаване на колективното договаряне, така и ясен график за тяхното изпълнение. При предварителната оценка бяха установени някои най-добри практики, като например въвеждането на подробни обяснения за предвидените институционални мерки. Държавите членки могат да пожелаят да вземат предвид тези елементи в контекста на бъдещото преразглеждане и актуализиране на своите планове за действие.

Комисията възнамерява да следи отблизо въздействието на плановете за действие върху развитието на равнището на обхвата на колективното договаряне в съответните държави членки и ще направи повторна оценка на ефективността на тези планове за действие в следващия си периодичен доклад до Европейския парламент и Съвета съгласно член 10, параграф 3 от директивата.