

EU-rättslig minimilönsreglering och den svenska arbetsmarknaden

Jenny Markusson

Kandidatuppsats i handelsrätt

HARH16

HT 2021

Handledare:

Anneli Carlsson



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

| | |
|--|-----------|
| Förkortningar..... | 9 |
| 1. Inledning..... | 11 |
| 1.1 Bakgrund..... | 11 |
| 1.2 Syfte och frågeställning | 12 |
| 1.3 Avgränsningar..... | 13 |
| 1.4 Metod och material | 14 |
| 1.5 Disposition | 15 |
| 2. Den Svenska Modellen..... | 17 |
| 2.1 Inledning | 17 |
| 2.1.1 Begreppsdefinition..... | 17 |
| 2.2 Utveckling av svenska modellen | 18 |
| 2.3 Kollektivavtalet som regleringsinstrument..... | 19 |
| 2.4 Täckningsgrad..... | 21 |
| 2.5 EU och den svenska modellen..... | 22 |
| 2.6 Ett annat perspektiv på modellen..... | 23 |
| 3. Förslag om minimilönsdirektiv..... | 25 |
| 3.1 Inledning | 25 |
| 3.2 Vad är syftet och målen med förslaget?..... | 25 |
| 3.3 Hur ser det liggande förslaget ut? | 27 |
| 3.4 Debatten om direktivets framtida effekter | 30 |
| 4. Är det kollektiva systemet i Sverige tillräckligt för att uppnå direktivets mål? | 32 |
| 4.1 Inledning | 32 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 4.2 | EU- befogenhet | 32 |
| 4.2.1 | Rättslig grund och subsidiaritetsprincipen..... | 34 |
| 4.3 | EU-domstolen | 37 |
| 4.4 | EU – domstolens tolkning av tidigare genomförda direktiv gällande kollektivavtal | 38 |
| 4.5 | Problematiken med ”alla” | 39 |
| 5. | Analys..... | 40 |
| 6. | Sammanfattning och slutsatser..... | 47 |
| | Käll- och litteraturförteckning | 51 |

Summary

The purpose of this thesis is to shed light on and identify the current a proposal for a directive on adequate minimum wages and to investigate whether the Swedish system is sufficient to meet the objectives of the directive.

The thesis presents the Swedish models and how it regulates wages on the Swedish labour market. This happens through collective bargaining between the social partners and makes possible through to the high degree of organization and low government interference. Furthermore, the thesis presents that the current proposal target to fulfil the goal of principle 6 in the EU's pillar of social rights by creating a framework for the member states. The aim of the proposal is to give workers the right to a fair standard of living and to reduce social dumping and distorted competition within the EU. The first chapter of the proposal is for countries with statutory minimum wages, the second chapter for countries with wages regulated by collective agreements. In the third, we find regulations for compliance. The proposal has previously received strong criticism from Swedish parties who rejected the proposal due to fears that the directive will threat the Swedish model. After compromise negotiations in the Council of Ministers, Sweden decided to vote in favour of the proposal as they believe that the proposal ensures that the Swedish model will be protected.

On one hand the system governed by collective agreements is considered to be conditional on achieving the objective of the directive. On the other hand, a complete answer can be determined only when the regulations are applied and then interpreted by the European Court of Justice in a relevant case. What speaks against the inadequacy of the Swedish collective system is a previous precedent from the European Court of Justice regarding traditional collective agreements and its status, and the fact that the Swedish models do not provide one hundred percent protection for all workers. At present, there is a small group of workers who are not covered by any wage protection, even though Sweden has very good and sufficient wages.

Sammanfattning

Syftet med denna uppsats är att belysa och identifiera det liggande förslaget av direktiv gällande tillräckliga minimilöner samt undersöka om det svenska systemet är tillräckligt för att uppfylla målen i direktivet.

Uppsatsen presenterar att den svenska modellen reglerar lönerna på den svenska arbetsmarknaden genom kollektiva förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter, detta görs möjligt genom hög organisationsgrad och låg statlig inblandning.

Vidare presenteras att det liggande förslaget syftar till att uppfylla de mål som finns i princip 6 i EU:s pelare för sociala rättigheter genom att skapa ramverk för medlemsländerna. Målet med förslaget är att arbetstagare ska få rätt till skäliga levnadsstandarder samt minska social dumping och snedvriden konkurrens inom EU. Förslagets första kapitel riktar sig till länder med lagstiftade minimilöner, andra kapitel till länder med kollektivavtalsreglerade löner. I tredje återges regleringar för efterlevnad. Förslaget har tidigare väckt stark kritik från Sverige som avfärdat förslaget på grund av rädsla för att direktivet medför ett hot mot den svenska modellen. Efter kompromissförhandlingar i ministerrådet beslutade Sverige trots detta att rösta ja till förslaget då de anser att förslaget numera säkerställer att den svenska modellen kommer värnas.

Det kollektivavtalsreglerade systemet anses å ena sidan vara tillräckligt för att uppnå målen i direktivet. Å andra sidan kan ett fullständigt svar utges först när regleringarna tillämpats och sedan tolkats av EU-domstolen i ett relevant mål. Det som talar mot att det svenska kollektiva systemets otillräcklighet är tidigare prejudikat från EU-domstolen angående traditionella kollektivavtal och dess ställning samt att den svenska modellen faktiskt inte ger ett hundra procentigt skydd för alla arbetstagare. I dagsläget är det alltså en liten grupp arbetstagare som inte omfattas av något löneskydd alls, trots att Sverige generellt har mycket goda och tillräckliga löner.

Förkortningar

| | |
|-------|---|
| SFS | Svensk författningssamling |
| EU | Europeiska Unionen EU-fördraget upprättades av europeiska unionen. Senaste ändring i fördraget skedde genom Lissabonfördraget. Trädde först i kraft 1 Nov 1993 genom Maastrichtfördraget. |
| COM | Commission |
| FEUF | Fördraget om Europeiska Unionens Funktionssätt |
| FEU | Fördraget om Europeiska Unionen |
| EES | Europeiska ekonomiska samarbetsområdet; ekonomiskt samarbete grundat på EG-rätt. Island, Liechtenstein och Norge ingår också i avtalet. 1995 trädde EES-avtalet i kraft. |
| EG | Europeiska Gemenskapen (EF-fördraget). Kallades ursprungligen för Europeiska ekonomiska gemenskapen (EEG), bildades 1958. EG-fördraget ändrades och bytte namn till Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt genom Lissabonfördraget. |
| EGT | Europeiska gemenskapens officiella tidning |
| EUT | Europeiska unionens officiella tidning |
| Sieps | Svenska institutet för europapolitiska studier |
| SAF | Svenska arbetsgivarföreningen (Idag svenskt näringsliv) |
| LO | Landsorganisationen i Sverige |

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Inom EU finns det olika angreppssätt att reglera löner på. 22 av 28 EU-länder har tillämpliga minimilöner, hur nivån sätts varierar. I tio stater fastställs nivån av regeringen i kombination med rekommendation från arbetsmarknadens parter, i nio stater sätts lönen ensidigt av regeringen. Fem stater har en fast regel som bestämmer lönen och i flera stater finns en kombination av de olika tillvägagångssätten.

Enligt EU är definitionen av en ”low-wage earner” en anställd som tjänar mindre än 60 procent av landets medianbruttotimlön.¹

Sverige har ingen lagstadgad minimilön, inte heller allmängiltiga kollektivavtal som reglerar lönerna. Lönenivån bestäms i praktiken av kollektivavtal.²

Allmängiltiga kollektivavtal är avtal som är utsträckt där avtalet är giltigt för en hel bransch eller region. Avtalet är alltså rättsligt giltigt för både arbetsgivare och arbetstagare oavsett om de är organiserade eller oorganiserade.³ Begreppet *erga omnes* återfinns också i litteraturen för detta fenomen.⁴

År 2020 presenterades ett förslag om direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, direktivet vill säkerställa att arbetstagare i EU skyddas av minimilöner som tillåter en skälig levnadsstandard. Direktivet grundar sig i artikel 6 i fördraget om Europeiska unionen.⁵

Ursula von de Leyen har uttryckt att alla arbetstagare har rätt till skäliga löner, arbetsvillkor och levnadsstandard och att lönedumpning inte är bra för varken arbetare, ekonomin eller företagen. Lönedumpning eller social dumping är ett

¹ Eurostat, Earning statistics, 2018.

² Eurofound, *Statutory minimum wages in the EU 2016*.

³ Ahlberg Kerstin & Bruun Niklas, ”Kollektivavtal i EU – Om allmängiltiga avtal och social dumping”, Nordstedts juridik AB, Stockholm 1996, sid. 13-15.

⁴ Nyström, EU och arbetsrätten, 2017, s 70.

⁵ 2020/0310.

fenomen där konkurrensen blir snedvriden, löner, arbetsvillkor och levnadsstandarden sänks i ett land medvetet för att locka till sig investerare genom att erbjuda billig arbetskraft.⁶ Kommissionen presenterade ett förslag om minimilönsdirektiv för att kunna uppnå fördragsmålen.⁷

1.2 Syfte och frågeställning

Uppsatsens syfte är att undersöka det liggande förslaget av EU-rättslig minimilönsreglering samt hur förslaget om minimilönsdirektiv skulle kunna påverka den svenska arbetsmarknaden. Detta kommer att göras utifrån ett svenskt perspektiv. Målet är att klargöra hur förslaget om minimilönsdirektiv utformas, dess syfte, riktlinjer och mål. Vidare om den svenska modellen är tillräcklig för att uppfylla direktivets mål.

För att skapa en nyanserad bild av direktivets utformning kommer debatten om minimilönsdirektiv att presenteras kortfattat. Genom att undersöka hur den svenska modellen reglerar löner på den svenska arbetsmarknaden kommer det svenska perspektivet att synliggöras, men det svenska perspektivet kommer också att genomsyra hela uppsatsen. Några rättsfall från EU-domstolen kommer att exemplifieras gällande tidigare direktivs implementeringar, målet med detta är att kunna fastställa huruvida domstolen tidigare har resonaret om EU-direktiv och medlemsländernas tillvägagångsätt att uppfylla målen. EU-rätten kommer att presenteras kortfattat för att få en förståelse om EU:s befogenheter på området. Utifrån detta kommer frågan om den svenska modellen är tillräcklig för att uppnå direktivets mål diskuteras. För att uppnå syftet med uppsatsen kommer tre frågeställningar att hanteras;

- Hur reglerar den svenska modellen minimilöner?

⁶ Norberg, P. (2002). Arbetsrätt och konkurrensrätt: en normativ studie av motsättningen mellan marknadsrättsliga värden och sociala värden. Akademibokhandeln, Lund s. 226-227, Hettne, Sverige möter EG-rätten, EES avtalet och dess införlivande i svensk rätt, 1994, s184-185.

⁷ Eurofound, Statutory minimum wages in the EU, 2016.

- Hur ser det liggande förslaget om minimilönsdirektiv ut?
- Är det kollektiva systemet i Sverige tillräckligt för att uppnå direktivets mål?

1.3 Avgränsningar

För att uppnå syftet med uppsatsen kommer avgränsningar göras på området minimiregleringar av anställnings och arbetsvillkor. Ämnet har avgränsats till lön, specifikt minimilöner. Anledningen är att en frågeställning som generellt skulle behandla hur EU-rättslig reglering påverkar det svenska arbetsrätten skulle bli för omfattande för uppgiftens storlek.

Uppsatsen kommer inte att problematisera eller undersöka egenföretagare, crowdworkers eller liknande former inom gig-ekonomin. Uppsatsen är inte en komparativ studie men exempel kommer att presenteras från andra EU-länder för att kunna tolka framför allt hur EU-domstolen resonerat om liknande fall gällande kollektivavtal. Grundliga undersökningar av rättsfall kommer inte att göras i denna uppsats, kortfattade exempel kommer däremot att tas med. Till viss del kommer debatten om direktivet att presenteras men det kommer inte ske någon ingående presentation och analys om direktivets effekter och olika perspektiv på området från forskare och medlemsländer. Debatten är förvisso intressant för ämnet men det finns inte utrymme för detta i denna uppsats. Vid presentation av direktivet kommer inte en fullständig redogörelse att delges av hela beslutsprocessen vid framtagningen av direktivet, de mest relevanta dokumenten kommer att användas för att söka svar på frågeställningen. Uppsatsen kommer inte att söka kunskap om förhållandet mellan konkurrensrätt och arbetsrätt på ett ingående plan.

Anledningen till avgränsningarna är att hålla sig inom frågeställningens ram samt att det i denna typ av uppsats inte finns utrymme att tillgå i form av ord och tid.⁸

⁸ Sandgren, Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation, 2018, s. 33.

1.4 Metod och material

Ämnesvalet tar en ansats i en rättslig förståelse att den *svenska modellen reglerar löner på den svenska arbetsmarknaden*. Det är denna norm som kommer att vara utgångspunkten i det svenska perspektivet och de rättsliga problemen.⁹

För att besvara rättsfrågorna användes rättsdogmatisk metod, valet medför ett fastställande av gällande rätt på ett systematiskt sätt. Ämnet behandlar förvisso ett kommande lagförslag, men det är i frågan relevant att fastställa den gällande rätten och vidare också avsaknaden av regleringar på området. Rättsfrågorna syftar till att söka kunskap om EU-rättslig minimilönsreglering och den svenska arbetsmarknaden. Detta görs genom att identifiera och synliggöra faktorer i det arbetsrättsliga systemet.¹⁰

Rättskällorna kommer att behandlas enligt rättskälleläran och dess hierarki enligt följande: 1. lagtexter 2. lagförarbeten 3. rättspraxis 4. andra myndigheters praxis 5. privat praxis 6. rättsuppfattningar, speciellt i litteraturen 7. reella hänsyn.¹¹

Ett begränsat antal rättskällor kommer att användas enligt metoden i denna uppsats; lag, förarbeten, praxis/prejudikat samt doktrin inkluderat europarättsligt material.

I undersökningen kommer även EU-rättslig metod att användas. EU-rätten baseras till stor grad på rättsprinciper och rättspraxis (oskrivna rättskällor) till skillnad från svensk rätt. Rättskällornas inbördes förhållande är enligt följande: Primärrätt (grundläggande fördragen), EU:s stadga om grundläggande rättigheter, allmänna rättsprinciper, avtal om unionen har ingått med tredje land eller internationella organisationer, bindande och icke bindande sekundärrätt (antagna enligt fördragen), EU-domstolens och tribunalens rättspraxis, förarbeten, generaladvokaternas förslag till avgörande, doktrin, ekonomiska teorier.¹² Nyström beskriver EU-rätten hierarki med följande begrepp: 1. förordningar 2.

⁹ Sandgren, Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation, 2018, s.31-32.

¹⁰ Sandgren, Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation, 2018, s. 43.

¹¹ Sandgren, Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation, 2018, s. 43-45.

¹² Hettne, EU-rättslig metod, 2011, s.40.

direktiv 3. beslut 4. rekommendationer 5. resolutioner 6. skrivelser.¹³

Den rättsdogmatiska metoden kommer att användas för att fastställa gällande rätt för hur den svenska modellen reglerar minimilöner och hur det kollektiva systemet verkar. Den EU-rättsliga metoden blir nödvändig för att kunna redogöra för hur förslaget om minimilönsdirektiv ser ut samt om den svenska rätten på området är tillräcklig för att implementera direktivet.

Materialet är framtaget främst genom kedjesökning där doktrin och andra uppsatser har givit ledning till referenser och författare, som i sin tur har lett till ytterligare källor. Även systematiska sökningar har använts för att hitta elektroniska källor, webbplatser som Lagrummet, Heinonline, lubsearch, Curia, uppsatser.se, Juno, Google är exempel på dessa.

1.5 Disposition

För att uppnå syfte och målen med uppsatsen har tre frågeställningar formulerats, vardera frågeställningen hanteras i varsitt kapitel. Den första frågeställningen i kapitel två, andra i kapitel tre, tredje i kapitel fyra. Analys av alla samtliga frågeställningar hanteras gemensamt i kapitel fem.

Uppsatsen kommer inledningsvis i kapitel två att ge en inblick i hur den svenska modellen har utformats och hur den reglerar löner på arbetsmarknaden samt vilka faktorer som bidrar. I innehållet finns en historisk utblick av framväxten, kollektivavtalet, Sveriges medlemskap i EU samt kritik av modellen.

I kapitel tre redogörs det liggande förslaget om minimilönsdirektiv, däribland dess syfte, mål och utformning. För att skapa en nyans kommer även delar av konsekvensanalysen från kommissionen att belysas samt forskning om effekter av minimilöner.

Kapitel fyra söker svar på rättsfrågan genom att försöka fastställa EU:s befogenheter, hur EU-domstolen tidigare har tolkat implementeringar av direktiv

¹³ Nyström, EU och arbetsrätten, 2017, s.35-36.

samt specifika problematiker med den gällande rätten i Sverige i förhållande till det nya direktivet.

En analys av rättsfrågorna hittas i kapitel fem för att till sist sammanfatta ämnet och svaren i kapitel sex.

2. Den Svenska Modellen

2.1 Inledning

Kapitlet innehåller en kort historisk utblick av hur den svenska modellen utformats, men även kollektivavtalet och dess ställning. Vidare ges en inblick i EU, den svenska rätten och hur medlemskapet har påverkat sedan inträdet. Den vedertagna uppfattningen är att den svenska modellen är ett positivt och fördelaktigt fenomen på marknaden, men vidare kommer andra synpunkter att lyftas för att få en djupare förståelse för de grupper som inte gynnas av den svenska modellens kraft. Övergripligt identifierar kapitlet hur den svenska modellen reglerar löner genom hög organisationsgrad och låg statlig inblandning.

2.1.1 Begreppsdefinition

Begreppet den svenska modellen är inte ett juridiskt begrepp men i litteraturen används det flitigt. Från en arbetsrättslig ordlista beskrivs begreppet som en term där arbetsmarknaden huvudsakligen styrs genom kollektivavtal och där staten i så liten utsträckning som möjligt är inblandad.¹⁴

Sjödin beskriver att de tydliga dragen är en hög organisationsgrad, hög täckningsgrad av kollektivavtal samt en avsaknad av lagstadgad minimilön och rätten till stridsåtgärder.¹⁵ Nycander är en författare som väljer att avstå från att använda begreppet utan beskriver sitt ämne istället som ett samspel mellan staten och arbetsmarknadens parter.¹⁶

¹⁴ Bern, Sjöman, Arbetsrättens begrepp A-Ö 2020 s. 68.

¹⁵ Sjödin, Arbetsmarknadens skuggsida – rättsföljder vid för låga löner, 2019.

¹⁶ Nycander, Makten över arbetsmarknaden, 2008, s. 16.

2.2 Utveckling av svenska modellen ¹⁷

Sverige har sedan 1930 en av världens högst antal medlemmar i olika fackförbund.¹⁸ Karlsson och Thorstensson beskriver utvecklingen av den svenska arbetsmarknaden som att det inte är fråga om en svensk modell utan egentligen två, den första skapades under 30-talet och byttes sedan ut på 70-talet som mer främjade medbestämmande än den tidigare som skyddade hög arbetsproduktion och arbetarnas rätt till arbete.¹⁹

Redan 1906 slöts ett historiskt avtal mellan arbetsgivarorganisationerna (SAF) och arbetstagarorganisationerna (LO) som bland annat innehöll en princip om arbetstagarens rätt att leda och fördela arbetet samt arbetstagarnas rätt till organisering, den så kallade föreningsrätten.²⁰ 1938 skedde nästa stora milstolpe när Saltsjöbadsavtalet slöts, avtalet innehåller olika regler men främst ingicks en gemensam förståelse om samarbete och ansvar för att inte missbruka stridsåtgärder och fredsplikten. Avtalet ledde till att lagstiftning på arbetsmarknadens område avtog och det lämnades utrymme till arbetsmarknadens parter att reglera, däribland ansvar för lönebildning och centralisering av löneförhandlingar.²¹ Avtalet markerade att förhandlingar i arbetslivet skulle i så stor utsträckning som möjligt ske utan regeringens inblandning.²²

Under 70-talet inrättades några viktiga arbetsrättsliga lagstiftningar. Rättsregler om saklig grund för uppsägning, tidsbegränsade anställningar och företrädesrätt hittas i lagen om anställningsskydd (LAS). Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) reglerar beslutsfattandet inom organisationer och förtroendemannalagen (FML) medför kollektivavtalsbärande fackföreningar särskilda befogenheter till förbättringar på arbetsplatsen.²³

Under 90-talet slöts avtalet "samarbetsavtal om industriell utveckling och lönebildning" mellan tolv arbetsgivarorganisationer inom SAF och åtta

¹⁷ Innehållet i kapitlet är hämtat från: PM – Markusson, Den svenska modellen - minimilöner, 2021.

¹⁸ Thullberg, Östberg, Den svenska modellen, 1994, s.27.

¹⁹ Karlsson, Thorstensson, Lönebildning för utvecklingskraft, s.19.

²⁰ Glavå, Hansson, Arbetsrätt, 2015, s. 28.

²¹ Glavå, Hansson, Arbetsrätt, 2015, s. 31-32.

²² Humlin, Milton, Persson, Förhandlarboken, 2015, s.19.

²³ Sigeman, Arbetsrätten: En översikt, 1984 s. 885-886 , Lag (1982:80) om anställningsskydd , Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

fackförbund inom LO. Avtalet har beskrivits som ett återskapande av den svenska modellen.²⁴

De ovan nämnda avtalen medför ett ansvar för att upprätthålla respekt för stridsåtgärder och fredsplikt under kontraktperioden, bestämmelser för denna fredsplikt är också lagstadgat i 41-44 §§ MBL.²⁵ Här kan också tilläggas att den grundläggande princip inom avtalsrätten är gällande, *pacta sunt servanda*.²⁶ Lagen innehåller också bestämmelser om föreningsrätt (7-9 §§), förhandlingsrätt (10-17 §§), rätt till information (18-22 §§), kollektivavtal (23- 28 §§) som är ytterligare några viktiga delar som upprätthåller den svenska förhandlingsmodellen.²⁷

Nycander menar att de lagar som reglerar det kollektiva förhandlingssystemet i Sverige grundades på en avsaknad av statlig inblandning och att det är just detta som historiskt förklarar dess styrka.²⁸

2.3 Kollektivavtalet som regleringsinstrument

Kollektivavtalet har utvecklats från en tanke om Liberalism, fri konkurrens och där kontraktprincipen är dominerande. Fria individuella avtal ska reglera förhållandet mellan arbetsgivare och arbetare till skillnad från tidigare förhållande inom den gamla näringsorganisationernas ram.²⁹ Fackföreningsrörelsen strävade efter fixa bestämmelser och medinflytande. Genom organisering och förhandling blev kollektivavtalet den form som uppfyllde kraven om bundenhet och ömsesidighet.³⁰ Krafter som folkökningen, ekonomi och starka konjunkturväxlingar gav fackföreningarna och arbetstagare drivkraft att eftersträva garantier för en säker inkomst, arbetstagare ville inte längre vara beroende av godtycklighet från arbetsgivaren. De ville ha fasta och rättvisa regler som reglerade anställningsvillkoren och förhållanden. Kollektivavtalet blev

²⁴ Glavå, Hansson, Arbetsrätt, 2015, s. 37.

²⁵ Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet .

²⁶ Kahn-Freund, *Pacta Sunt Servanda - A Principle and its Limits: Some Thoughts Prompted By Comparative Labour Law*, s.904-905.

²⁷ Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

²⁸ Nycander, *Makten över arbetsmarknaden*, 2008, s. 440.

²⁹ Adlercreutz, *Kollektivavtalet*, 1954, s. 27-29.

³⁰ Adlercreutz, *Kollektivavtalet*, 1954, s. 32.

således en garanti för arbetsvillkorens efterlevnad.³¹ 1928 tillkom en lagstiftning med syfte att främja arbetsfreden, lagarna om kollektivavtal (KAL). Lagen anses ha bidragit till den sunda utvecklingen för kollektivavtalsväsendet och freden på arbetsmarknaden. Avtalsprincipen ligger som grund för lagen och det föreligger ett krav på skriftlig form för dess giltighet.³²

Idag legitimerar lag om medbestämmande i arbetslivet kollektivavtalets ställning. Lagen är tillämplig på förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, stor del av lagen är semidispositiv.³³ Genom kollektivavtalet kan facken förhandla med arbetsgivaren om anställningsvillkor, däribland om löner för deras medlemmars räkning.

Lagstiftaren uttrycker i en proposition att kollektivavtalsområdet täcker större delen av arbetsmarknaden och att arbetsgivaren tillämpar bestämmelserna även på den oorganiserade arbetstagaren, den så kallade normerande verkan. Detta innebär att kollektivavtalen i praktiken täcker majoriteten av den svenska arbetsmarknaden.³⁴ Arbetsdomstolen uttrycker i AD 2014:31 att innehållet i ett kollektivavtal också blir gällande för utomstående arbetstagare, dennes anställningsavtal hämtar innehåll från det gällande kollektivavtalet vid den tidpunkten.³⁵ I AD: 2007:1 uttrycker domstolen att en arbetstagare har rätt att kräva lön enligt den avtalade minimilönen i ett befintligt kollektivavtal, trots att denne inte är medlem i facket.³⁶ Denna normerande verkan innebär dock inte att kollektivavtalen är allmängiltiga, vilket är ett vanligt fenomen i Europa.³⁷³⁸

³¹ Adlercreutz, Kollektivavtalet, 1954, s. 366.368.

³² Adlercreutz, Kollektivavtalet, 1954, s. 495-496.

³³ Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet .

³⁴ Prop. 1990/91:162 s.4.

³⁵ AD 2014:31.

³⁶ AD: 2007:1 .

³⁷ Eurofound, Statutory minimum wages in the EU, 2016.

³⁸ Sista stycket är hämtat från: PM – Markusson, den svenska modellen - minimilöner, 2021.

2.4 Täckningsgrad³⁹

Den svenska arbetsmarknaden har en av de högsta organisationsgraderna i världen sedan 30-talet.⁴⁰ År 2018 var den svenska medianmånadsinkomsten 3488 euro. Medianbruttotimförtjänsten var 18,2 euro. Detta är ett av de högsta i Europeiska unionen. Sverige har också den lägsta andelen låglönetagare (60 procent av landets medianbruttotimförtjänst). Endast 3,6 % tjänade mindre än låglönetagaren.⁴¹

Sverige har som bekant inga lagstadgade minimilöner. För att ge ett exempel på en fastställd minimilön enligt kollektivavtal, så uppgick minimilönen för en 18-åring enligt Hotell- och restaurangavtalet mellan Hotell- och restaurangfacket och Visita till cirka 16 589 kr per månad år 2018.⁴²

Gruppen arbetstagar som faller utanför ramarna för låglönetagare är liten och det svenska kollektivavtalets täckning är anmärkningsvärt högt, 90 procent av de anställda i Sverige omfattas av ett kollektivavtal, inklusive hängavtal.⁴³

Organisationsgraden hos arbetstagarorganisationen har också en hög nivå (70 %⁴⁴) och även om medlemsantalet sakta sjunker inom fackföreningarna bibehålls täckningsgraden.⁴⁵

Kollektivavtalen medför också en fredsplikt för båda parterna under avtalsperioden, detta har lett till att Sverige är en av de länder med lägst antal strejk- och lockout dagar.⁴⁶

³⁹ Innehållet i kapitlet är hämtat från B-uppsats: Markusson, Minimum wage – wage protection for low paid workers, 2021.

⁴⁰ Thullberg, Östberg, Den svenska modellen, 1994, s.27.

⁴¹ Eurostat, Earning statistics, 2018.

⁴² Hällberg, Kjällström, kollektivavtalen och de lägsta lönerna: en rapport från medlingsinstitutet, 2020.

⁴³ Medlingsinstitutets årsrapport, 2019, s 167.

⁴⁴ Elfving, Allmängiltigförklaring och minimilön, 2014, p.4.

⁴⁵ Medlingsinstitutet årsrapport 2019 s.14.

⁴⁶ Fackliga brysselkontoret, "EU och den svenska kollektivavtalsmodellen" s.6-9.

2.5 EU och den svenska modellen⁴⁷

1995 blev Sverige ett medlemsland i EU, medlemskapet innebär ett åtagande att bidra till de grundläggande principerna om en gemensam marknad, däribland arbetskraftens fria rörlighet.⁴⁸ Enligt artikel 151 i fördraget om europeiska unionens funktionssätt har också alla medlemsländer åtagit sig att främja sysselsättning och bättre arbets- och levnadsvillkor.⁴⁹ Avtalet medför en lojalitetsförpliktelse, även kallad *lojalitetsprincipen*, i artikel 3 i EES avtalet är medlemsländerna skyldiga att säkerställa att vidta lämpliga åtgärder, allmänna och särskilda för att säkerställa att EU-fördraget till fullo följs, samt att avstå från åtgärd som kan äventyra fullgörandet av unionens mål.⁵⁰

Majoriteten av svenska arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer motsätter sig förslaget om minimilönsdirektiv och menar att det kan skada förhandlingsmodellen.⁵¹ EU-rätten bygger, med undantag för Sverige, på traditioner av låg organisationsgrad (vissa länder har en organisationsgrad under 10 %) där facken inte har samma roll som i Sverige.⁵² Sveriges medlemskap har inneburit att den svenska arbetsrätten har blivit tvungen att förändras, Nyström menar att sedan inträdet har all förändring haft en EU-rättslig bakgrund.⁵³ Som ett exempel på hur Sverige har tvingats förändras kan den välkända laval-domen exemplifieras, domen hanterar frågan om fri rörlighet och konkurrens mellan arbetstagare från Sverige och annat EU-land.⁵⁴ Domstolen fann i sitt förhandsavgörande bland annat att stridsåtgärderna stod i strid mot EU-fördraget om att tillhandahålla tjänster då det innebar en inskränkning.⁵⁵ Sverige implementerade Lag om utstationering av arbetstagare som innehöll delar av

⁴⁷ Innehållet i kapitlet är hämtat från: PM – Markusson, Den svenska modellen - minimilöner, 2021.

⁴⁸ Nyström, EU och arbetsrätten, 2017, s 19-20.

⁴⁹ C326/144.

⁵⁰ Hettne, Sverige möter EG-rätten, EES avtalet och dess införlivande i svensk rätt, 1994, s41-42, Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders, Europarättens grunder, 2014, s. 48-50.

⁵¹ Reply of the Danish, Norwegian, Icelandic and Swedish trade union federations on the Second Phase Consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on possible actions addressing the challenges related to fair minimum wages, 2020.

⁵² Nyström, EU och arbetsrätten, 2017, s 22-23.

⁵³ Nyström, Nedslag i den nya arbetsrätten, 2012, 9-32.

⁵⁴ C-341/05.

⁵⁵ AD 2009:89, 96/71/EC.

utstationeringsdirektivet, med undantag av minimilöner.⁵⁶ Glavå menar att undantaget beror på lagstiftarens obenägenhet att reglera löner.⁵⁷

När Sverige ingick i EU uttalades att de svenska kollektivavtalen ska komma att respekteras, kommissionen (ansvarig var då Pdraig Flynn) hänvisade till tre punkter som försäkrar Sverige om att svensk praxis på arbetsmarknadsområdet kommer bibehållas.

”Flynn hänvisade i första hand till Maastrichtöverenskommelsen och artikel 2,6 i avtalet om socialpolitik, där ”löneförhållanden, föreningsrätt, strejkrätt eller rätt till lockout” undantas. Sedan pekade Flynn på att avtalet om socialpolitik nära ansluter till svensk praxis genom att det öppnar möjlighet för att överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter på europainivå kan ersätta lagstiftning, till exempel direktiv. Närhetsprincipen är också viktig i detta sammanhang. Som en tredje punkt tog Flynn uppsatt direktiv kan genomföras genom kollektivavtal på nationell nivå, och han hänvisade här till artikel 2,4 i avtalet om socialpolitik. Endast som sista utväg, och som en säkerhetsventil, måste nationell lagstiftning utfärdas.”⁵⁸

2.6 Ett annat perspektiv på modellen

Sverige saknar en myndighet som kontrollerar löner i jämförelse med andra europeiska länder. (se exempelvis inspectors of social and labour security som kontrollerar att arbetsgivare uppfyller minimilönskrav som är lagreglerade i Frankrike.⁵⁹) Emellertid så tillkommer en form av kontroll genom arbetstagarorganisationernas rätt till insyn, information och förhandling. Dessa rättigheter är lagstadgade i lagen om medbestämmande i arbetslivet.⁶⁰ Sjödin har i *arbetsmarknadens skuggsida* tittat på tre fall där arbetsplatsen har kollektivavtal, fallen har gällt lågavlönade arbetstagare där avtalet på arbetsplatsen inte har följts. Arbetstagarna har efter rättsprocesser gått lottlösa. Han menar att bundenheten till kollektivavtal inte medför en garanti att de

⁵⁶ Lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare, 96/71/EC, SOU 2019:25, s. 58 och 70.

⁵⁷ Glavå, *Arbetsrätt*, 2015, s. 569.

⁵⁸ Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2017, s 68.

⁵⁹ Askenazy, *The Parameters of the French Minimum Hourly Wage*, 2019, p. 10.

⁶⁰ Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

efterlevs och att det finns anledning att utreda om det behövs åtgärder för att säkerställa efterlevnad.⁶¹

Om kollektivavtalen efterlevnad kunde säkerställas så är detta är effektivt för de arbetstagare som omfattas av avtalen, men den grupp som inte omfattas av kollektivavtalsområdet har ingen skyddsreglering alls. I teorin kan den anställde ge arbetstagen en valfri lön, oavsett hur låg den är.

Enligt arbetstagarorganisationen ”Transport” och ”Teaterförbundet” skulle en förändring av den svenska modellen behöva utforskas. Enligt dem sker social dumpning och orättvisa villkor, de arbetare som främst drabbas är oorganiserade arbetare, utländska aktörer och arbetare med tidsbegränsade avtal. Enligt deras uppfattning skulle ett införande av allmängiltiga kollektivavtal kunna stödja dessa arbetstagare.⁶² Frågan har tidigare varit uppe till diskussion, närmare bestämt den problematiska situationen för utländska arbetare inom logistiksektorn där löne- och arbetsvillkoren kritiserats.⁶³

Grunden för den svenska modellen baseras på hög organisationsgrad, både från arbetstagarorganisationer och arbetsgivarorganisationer. År 2007/2008 genomförde regeringen en omfattande förändring som genererade till höjda avgifter för medlemmar i de fackliga organisationerna. Tidigare har en nedåtgående trend kunnat ses i antal medlemmar men med denna förändring så skedde en drastisk minskning. Att notera dock är att organisationsgraden fortfarande är mycket hög i jämförelse med andra EU-länder⁶⁴

⁶¹ Sjödin, Arbetsmarknaden skuggsida- rättsföljder vid för låga löner, 2019 .

⁶² Elfving, Anna-Stina. Allmängiltigförklaring och minimilön. Offentliganställdas förhandlingsråd. 2014.

⁶³ Kerstin Ahlberg, Svenska fack beredda pröva allmängiltiga kollektivavtal, 2013. Lindquist Jan, Minimilön – hur ska det gå till ?, 2019.

⁶⁴ Kjellberg, A. (2009). Det fackliga medlemsraset i Sverige under 2007 och 2008, Arbetsmarknad & Arbetsliv, 15(2), 11–28 och Kjellberg A, Den svenska modellen i fara? Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad (2019).

3. Förslag om minimilönsdirektiv

3.1 Inledning

Under 2015 hölls en diskussion där sociala parter antydde att minimilönerna var för låga inom EU, arbetsgivarna menade att högre löner skulle kunna öka förlusten av sysselsättning och konkurrenskraft.⁶⁵ Syfte, mål och utformning av det liggande förslaget om minimilönsdirektiv kommer presenteras i kapitlet, men även kort om konsekvensanalysen från kommissionens sida och vad forskare anser om effekterna av minimilönsreglering.

3.2 Vad är syftet och målen med förslaget?

Den 14 januari 2020 presenterade kommissionen att minimilöner på EU-nivå skulle initieras. Ursula von der Leyen uttryckte sig så här i sitt tal september 2020: ”Sanningen är dock att för alldeles för många människor lönar det sig inte längre att arbeta. Lönedumpning förstör värdet i att arbeta, straffar företagare som betalar skäliga löner och snedvrider konkurrensen på den inre marknaden. Det är därför kommissionen vill lägga fram ett lagförslag som ska stödja medlemsländerna när de inrättar ett ramverk för minimilöner. Alla måste få tillgång till minimilöner, antingen genom kollektivavtal eller genom lagstadgade minimilöner.”⁶⁶

Social dumping är ett fenomen när arbetsvillkor, löner och levnadsstandard sjunker på grund av att landet medvetet sänker kostnaderna inom ett område för att locka till sig investerare och företag, exempelvis genom att erbjuda billig arbetskraft i landet vilket leder till att företag etablerar sin produktion där.⁶⁷

⁶⁵ Eurofound, Statutory minimum wages in the EU, 2016.

⁶⁶ Ursula von der Leyen, Talet om tillstånd i Unionen, 2020, s.6.

⁶⁷ Norberg, P. (2002). *Arbetsrätt och konkurrensrätt: en normativ studie av motsättningen mellan marknadsrättsliga värden och sociala värden*. Akademibokhandeln, Lund s. 226-227.

I samrådsdokumentet som offentliggjordes 2020 har kommissionen lagt fram mål med förslaget och angett riktlinjer för hur det ska utformas.⁶⁸ Syftet är att uppfylla de mål som finns i EU:s pelare för sociala rättigheter i princip 6 för nationell lönebildning.⁶⁹

”Arbetstagarna har rätt till en rättvis lön som tillåter en skälig levnadsstandard.

Minimilönen ska ligga på en nivå, så att arbetstagaren med familj kan tillgodose sina behov med hänsyn till nationella ekonomiska och sociala förhållanden, samtidigt som tillgången till sysselsättning och incitament att söka arbete upprätthålls. Fattigdom bland förvärvsarbetande ska förhindras.

All lönesättning ska vara öppen och förutsägbar i enlighet med nationell praxis och med respekt för arbetsmarknadens parter oberoende.”⁷⁰

Kommissionen påpekar en nedåtgående trend där andelen lågavlönade och personer som lever i fattigdom har ökat. Tidigare nationella initiativ har inte varit tillräckliga. De menar att en reglering på EU-nivå kommer att mildra de negativa konsekvenserna av högre lönekostnader för företag samt öka köpkraften för arbetstagare. Genom att implementera minimilöner är målet att till fullo uppfylla princip 6 i EU:s pelare för sociala rättigheter och därmed skydda lågavlönade, minska fattigdom samt upprätthålla en hög sysselsättning.⁷¹

Kommissionen försäkrar också de kollektivavtalsreglerade minimilönerna inte ska påverkas av direktivet. Intressant faller det sig trots detta att majoriteten av de svenska arbetsmarknadens parter tror att direktivet kommer påverka lönesättningen negativt.⁷²

Det finns också i förslaget en konsekvensanalys att tillgå. Analysen ger en bild av effekter och konsekvenser på förslaget. Kortfattat förutspås inte förslaget påverka

⁶⁸ First phase consultation of Social Partners under article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages.

⁶⁹ Europeiska pelaren för sociala rättigheter, Europeiska kommissionen, 2020.

⁷⁰ Europeiska pelaren för sociala rättigheter, Europeiska kommissionen, 2020.

⁷¹ First phase consultation of Social Partners under article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages.

⁷² Skedinger, Reglering av minimilöner på EU-nivå- rätt väg att gå?, 2020.

EU-budgeten, $\frac{3}{4}$ av de ekonomiska kostnaderna kommer konsumenterna stå för och $\frac{1}{4}$ kommer bäras av företagen. Ungefär hälften av medlemsstaterna kommer få en ökning av minimilöner. Höjningen beräknas leda till minskade löneskillnader, ökad jämställdhet och förbättrat incitament för att arbeta. Efterlevnaden beräknas leda till att arbetstagare faktiskt får ta del av reglerna. En negativ effekt för sysselsättning beräknas till 0,5 % och eventuell negativ effekt för små och medelstora företag beräknas på grund av de ökade arbetskraftskostnaderna, men den är sannolikt liten på grund av att ökningen leder till mer konsumtion samt att höjningen av minimilönen kommer leda till en större förutsägbarhet.⁷³

3.3 Hur ser det liggande förslaget ut?

Det liggande förslaget om tillräckliga minimilöner inom EU offentliggjordes den 28 oktober 2020.⁷⁴

I det första kapitlet finns definitioner, tillämpningsområde och främjande av kollektivavtalsförhandlingar, kapitlet gäller för samtliga medlemsstater. För länder där minimilönsskydd endast ges genom kollektivavtal baseras nivån på hur stor andel som täcks av kollektivavtalssystemet. De länder med täckningsgrad under 70 % behöver tillhandahålla en ram av möjliggörande förutsättningar för kollektivavtalsförhandlingar samt skapa en handlingsplan för detta. Kapitel två; I de länder där skyddet ges genom lagstadgade minimilöner ska kriterier anges som gällande revidering av minimilöner och variationer av minimilönsnivåer. Staten behöver vidta åtgärder för att säkerställa att arbetsmarknadens parter är delaktiga i lönesättningen och uppdatering av denna. Ytterligare en bestämmelse finns om att säkra arbetstagares faktiska tillgång till lagstiftningen. Detta behandlas i tredje kapitlet där bestämmelser om offentlig upphandling, rapportering och efterlevnad hittas. För att arbetstagare ska kunna dra nytta av skyddet behöver det säkerställas efterlevnad och ändamålsenlig

⁷³ 2020/0310.

⁷⁴ 2020/0310.

tillsyn, samt att företagen ska skyddas mot illojal konkurrens.⁷⁵

I artikel 10 finns en ingående redogörelse att direktivet ställer krav på säkerställande av information, kontroll och uppföljning av minimilöner i landet. Varje år ska myndigheter rapportera uppgifter om täckning och nivåer till kommissionen. (I kompromissförhandlingarna ändrades detta till vartannat år för att minska administrationen för medlemsländerna⁷⁶) Staten ska se till att information om kollektivavtal och lönebestämmelser är transparent och allmänt tillgänglig.⁷⁷ Detta skulle i Sverige innebära att arbetsmarknadens parter gör sina avtal tillgängliga för andra, inte bara de som omfattas av avtalen.⁷⁸ Vidare i kapitel 10 punkt 2 beskrivs vilka uppgifter som ska lämnas till kommissionen. För länder som enbart ger skydd via kollektivavtal ska fördelning av löner rapporteras och kollektivavtalsförhandlingarnas täckning, men också ”Lönenivån för arbetstagare som inte omfattas av det minimilönsskydd som ges genom kollektivavtal och dess förhållande till lönenivån för arbetstagare som omfattas av sådant minimiskydd”.⁷⁹ Detta innebär enligt Hettne och Hartzén att det inte ställs något krav på att minimiskyddet behöver omfatta arbetstagare på arbetsplatser där det saknas kollektivavtal.⁸⁰ Hartzén menar att direktivet inte ställer några krav på att reglera enskilda individuella rättigheter utan fokus är att skapa system för lönesättning.⁸¹ (att komma ihåg dock är att direktivet grundar sig i den sociala pelarens princip om allas rätt till skälig ersättning.⁸²)

Direktivet beskriver att medlemsländernas val av lagstadgade minimilöner eller skydd som ges i kollektivavtal inte kommer att påverkas. Innehållet klargör också att; ”Ingenting i detta direktiv får tolkas som en skyldighet för de medlemsstater där lönesättning säkerställs uteslutande genom kollektivavtal att införa en

⁷⁵ 2020/0310.

⁷⁶ Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om en ram för tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen Allmän riktlinje (interinstitutionellt ärende: 2020/0310), Bryssel den 26 november 2021.

⁷⁷ 2020/0310, Art 10.

⁷⁸ Hettne, Hartzén, Förslaget om minimilön i EU – en europeisk angelägenhet eller en svensk olägenhet?, Viewpoint Europe, No 1 2021, Lunds Universitet, s.7.

⁷⁹ 2020/0310, Art 10 punkt 2 (s.26).

⁸⁰ Hettne, Hartzén, Förslaget om minimilön i EU – en europeisk angelägenhet eller en svensk olägenhet?, Viewpoint Europe, No 1 2021, Lunds Universitet, s.10.

⁸¹ Hartzén, Ett mysterium att svenska fack inte välkomnar minimilönförslaget, ArbetsVärlden, 7 december 2021.

⁸² 2020/0310.

lagstadgad minimilön eller att göra kollektivavtal allmänt tillgängliga.”⁸³

Hartzén och Hettne beskriver att direktivet inte är riktat till stater med löner som sätts via kollektivavtal, Sverige kommer alltså vidare kunna tillämpa sin inrikes modell. De konstaterar att förslaget inte kommer påverka den svenska modellen och att det i stället finns tydliga ambitioner för stärkandet av kollektivavtalsmodeller. De argumenterar för att förslaget borde ses som en välkommen riktning inom EU där den nordiska kollektivavtalsmodellen sprids till övriga Europa.⁸⁴

Under november 2021 har diskussioner i ministerrådet ägt rum där arbetsgrupper hanterat olika sociala frågor med förslaget. Kompromisslösningarna inriktades på att bemöta ländernas farhågor till följd av de olika arbetsmarknadsmodellerna och lönesättningsystem. Centrala frågor i förslaget har klarlagts och vissa förändringar har gjort. Väsentligt för Sveriges del är att länder där minimilöner som fastställs genom kollektivavtal är främjandet av kollektivavtalsförhandlingar och täckningsgrad ett sätt att förbättra minimilönsskyddet, med syftet att främja minimilönernas tillräcklighet. Medlemsstaterna kan inte ålägga arbetsmarknadens parter att ingå kollektivavtal, detta innebär att Sverige inte kommer tvingas anta allmängiltiga kollektivavtal. Målet om 70 % täckningsgrad ska ses som ett tröskelvärde, understiger täckningsgraden denna nivå utlöses en skyldighet att utföra en handlingsplan för främjandet av kollektivavtal. Denna handlingsplan kan överlåtas till arbetsmarknadens parter att själva upprätta.⁸⁵

Arbetsmarknadsminister Eva Nordmark uttrycker att de nått stora framgångar i förhandlingarna i ministerrådet och ” Det förslaget som nu ligger på bordet värnar den svenska arbetsmarknadsmodellen. Den innehåller inga krav på att Sverige ska lagstifta om minimilöner, allmängiltighetsförklaringar [av kollektivavtal så de gäller alla i en bransch] eller individuella rättigheter. Det enda Sverige behöver göra är att främja kollektivavtal ”⁸⁶

⁸³ 2020/0310, s 22.

⁸⁴ Hartzén, Hettne, Minimilön i EU är inte ett hot mot den svenska modellen, 2021.

⁸⁵ Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om en ram för tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen Allmän riktlinje (interinstitutionellt ärende: 2020/0310), Bryssel den 26 november 2021.

⁸⁶ Sverige går vidare om minimilön efter EU-kompromiss, Europaportalen, 3 December 2021.

3.4 Debatten om direktivets framtida effekter

Skedinger beskriver samrådsdokumentet som: ” Det kanske mest slående med kommissionens samrådsdokument är att det genomsyras av en stor optimism i frågan om vad minimilöner kan åstadkomma, både på nationell och övernationell nivå.”⁸⁷

Skedinger har tittat på sammantagen forskning som pekar på att minimilöner genererar till att löneskillnaderna minskar och att de lägst lågavlönade får högre löner. Dock så tyder också forskningsresultat på att reglering av minimilöner och dess effekter talar för att det inte är ett effektivt sätt att bekämpa fattigdom med, samt att sysselsättningseffekterna kan vara negativa.⁸⁸ Sysselsättningseffekterna beror på minimilönens nivå, arbetskraftsefterfrågans lönekänslighet och marknadsformen. Majoriteten av forskningen är gjord på länder som har lagstadgade minimilöner, mindre finns att tillgå länder med kollektivavtalsreglerade såsom Sverige. I de studier som finns att tillgå finner man inga negativa sysselsättningseffekter samt att de minimilönerna som finns är högre än de som har lagstadgade. Detta menar Skedinger ger stöd för hypotesen att facklig inblandning i löneprocessen är mer gynnsam än att lagstadgade.⁸⁹ Skedinger uttrycker också att kollektivavtalsreglerade minimilöner medför en större flexibilitet i jämförelse med lagstadgade. Det medför möjligheten till en mer detaljstyrd lön baserat på yrke och arbetslivserfarenhet.⁹⁰

Effekterna av en fastställd minimilön menar Herr, Kazandziska och Mahnkopf-Praprotnik att det inte finns något samband mellan minimilöner och arbetslöshet. Men det råder enighet om att minimilönerna förändrar inkomstfördelningen för lågavlönade till det bättre.⁹¹

Ildring och Alsos menar att många europeiska aktörer har en positiv inställning till en fastställd nivå, med undantag för de nordiska länderna, av detta perspektiv finns en varierande grad av förståelse. Ildring och Alsos uttrycker att en minimilön bara skulle ha en negativ effekt på de stater som minst behöver det,

⁸⁷ Skedinger, Reglering av minimilöner på EU-nivå- rätt väg att gå?, 2020.

⁸⁸ Skedinger, Reglering av minimilöner på EU-nivå- rätt väg att gå?, 2020 .

⁸⁹ Skedinger, minimilönens effekter på sysselsättning och löner, 2007.

⁹⁰ Skedinger, Reglering av minimilöner på EU-nivå- rätt väg att gå?, 2020.

⁹¹ Herr, Hansjörg; Kazandziska, Milka; Mahnkopf-Praprotnik, Silke, The theoretical debate about minimum wages, Global Labour University Working Paper, 2009.

men att den kan ha stor betydelse för andra länder och anställda.⁹²

De svenska arbetsmarknaderna parter och regeringen motsatte sig först förslaget om minimilönsdirektiv.⁹³ Kritiken kom från både näringslivsorganisationer, fack och politiker. Parterna har flera skäl till att de inte vill att direktivet ska gå igenom. Några argument från arbetstagarorganisationen är att social dumpning skulle kunna ske i Sverige, en motsatt effekt av vad som försöker motverkas i övriga Europa. Om allmängiltiga kollektivavtal skulle införas tillkommer en risk för minskning av medlemmarna för fackföreningarna.

När Sverige gick med i Europeiska unionen fick Sverige ett löfte som säkerställde bevarandet av den svenska modellen, detta löfte litar inte parterna till fullo på att det kommer kunna hållas. I Romfördraget står det att medlemsländerna själva har kontroll över frågor som rör lönevillkor. Även om Sverige i första hand utesluts från direktivet finns det inget som säkerställer hur en framtida EU-domstol kommer att döma i frågan.⁹⁴

Efter kompromissförhandlingarna i november 2021 fanns det fortsatt en oenighet i EU-nämnden. Moderaterna, Sverigedemokraterna och Kristdemokraterna ville att Sverige skulle rösta nej till ministerrådets kompromiss. Tobias Billström (M) uttrycker att det finns stora risker med förslaget och att EU-domstolen skulle kunna tolka direktivet allmänt.⁹⁵

Svenskt näringsliv uttrycker att de egentligen inte vill ha något förslag alls men att kompromissförslaget är bättre än ursprungsförslaget samt att det fortfarande finns oklarheter i texten. LO uttrycker att om förslaget på något vis hotar den svenska modeller för lönesättning kan de aldrig acceptera förslaget.

⁹² Idring, Alsos, European Minimum Wage: A Nordic Outlook, 2012.

⁹³ Reply of the Danish, Norwegian, Icelandic and Swedish trade union federations on the Second Phase Consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on possible actions addressing the challenges related to fair minimum wages, 2020.

⁹⁴ Färdno Mikael, EU:s minimilön – ett hot om svenska löner, dagens arbete, 2020, LO säger nej till lag om minimilön i EU, landsorganisationen i Sverige, 2020, Ny vändning för minimilöner i EU, lag och avtal, 2020.

⁹⁵ Sverige går vidare om minimilön efter EU-kompromiss, Europaportalen, 3 December 2021.

4. Är det kollektiva systemet i Sverige tillräckligt för att uppnå direktivets mål?

4.1 Inledning

Kapitlet beskriver rättskällor och hierarki inom EU-rätten och belyser direktivets rättsliga grund, harmonisering och närhetsprincipen. Exempel från tidigare domar från EU-domstolen exemplifieras för att kunna få en uppfattning av hur domstolen tidigare har tolkat minimidirektiv, tolkningarna ger oss ett svar att det svenska kollektivavtalet inte har den starka ställning som det kan behöva för att kunna uppfylla direktivets mål på grund av att modellen inte täcker alla arbetstagare på arbetsmarknaden. Vidare tillämpas direktivets innehåll på det svenska systemet där tolkningen slutligen leder till att Sverige kommer påverkas lite av direktivet, främst genom administration, främjande insatser av kollektivavtalsförhandlingar samt eventuella handlingsplaner.

4.2 EU- befogenhet

Rättskällorna i EU består av primärkällor och sekundärkällor. FEU och FEUF är primärkällor och står över sekundärkällorna i hierarkin. Rättsakter inom sekundärrätten beskrivs i artikel 288 och består av förordningar, direktiv, beslut, rekommendationer och yttranden.⁹⁶ Dessa regler skapas enligt befogenheter som de tilldelats i fördraget. Förordningar har en allmän giltighet och är riktad till medlemsstater, de är bindande och direkt tillämpliga. Detta innebär att de

⁹⁶ Fördraget om Europeiska Unionens Funktionssätt.

nationella domstolarna direkt kan tillämpa förordningen.⁹⁷ Direktiven är emellertid bindande för medlemsstaterna, men EU överlåter staten att själva utforma nationella regler för att uppnå målet. Uppfylls redan direktivets mål så krävs ingen nationell förändring.⁹⁸

Vissa av rättsreglerna kan ha direkt effekt, detta innebär att enskilda kan åberopa regeln. För att en regel ska få direkt effekt krävs att den ska kunna tillämpas utan några kompletterande regler, den ska också vara klar och entydig. Direkt effekt kan innebära en vertikal direkt effekt, den enskilde kan då åberopa en rättsregel mot staten. När en enskild kan åberopa regeln mot annan fysisk eller juridisk person kallas det för horisontell direkt effekt, detta förekommer aldrig när det är frågan om ett direktiv.⁹⁹ Hettne menar att direktiv som införlivas och får en direkt effekt förvisso strider mot att medlemsstaten själva får bestämma form och tillvägagångssätt att genomföra direktivet på. EU-domstolen har dock¹⁰⁰ slagit fast att direktiv kan ha direkt effekt, detta på grund av att se till att direktivet får avsedd genomslagskraft.¹⁰¹

Norberg menar att direktiv mot social dumping på det sociala området kan antas på grundval av artikel 137 EG. Ansvarsfördelningen på området är som sagt delat, men den grundläggande nivån ska antas från medlemsstaten. Därav anges direktivet som minimikrav vilket medför att staten fritt kan avvika uppåt.¹⁰²

Medlemslandet är skyldiga enligt lojalitetsförpliktelsen att vidta alla lämpliga åtgärder, både allmänna och särskilda för att säkerställa att fördragsavtalen följs.¹⁰³ Bristande införlivning av direktiv ses som allvarligt, EU granskar samtliga medlemsländer. Kommissionen kan väcka talan om de anser att genomförandet är bristfälligt och yrka böter och vite enligt artikel 260,3 FEUF.¹⁰⁴ Huvudregeln är att medlemsstaten måste införliva ett direktiv till fullo, men det är

⁹⁷ Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders, *Europarättens grunder*, 2014, s. 112.

⁹⁸ Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2017, s 35.

⁹⁹ Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2017, s 41-45, Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders, *Europarättens grunder*, 2014, s. 116..

¹⁰⁰ Hettne refererar till bland annat till C-8/81, C-103/88.

¹⁰¹ Hettne, Jörgen, *Rättsprinciper som styrmedel. Allmänna rättsprinciper i EU:s domstol*, 2008, s. 201-202.

¹⁰² Norberg, P. (2002). *Arbetsrätt och konkurrensrätt: en normativ studie av motsättningen mellan marknadsrättsliga värden och sociala värden*. Akademibokhandeln, Lund s. 192-193.

¹⁰³ Hettne, *Sverige möter EG-rätten, EES avtalet och dess införlivande i svensk rätt*, 1994, s41-42.

¹⁰⁴ Hettne, *EU-rättslig metod*, 2011, s.181.

också viktigt att beakta syftet med det aktuella direktivet.¹⁰⁵ EU-domstolen är mycket angelägen att säkerställa unionsrättens fulla och effektivt genomslag.¹⁰⁶ EU-domstolen har uttryckt att vid tillämpning av direktiv ska direktivet tolkas mot bakgrund av dess ordalydelse och syfte så resultatet som avses i artikel 288 FEUF tredje stycket uppnås.¹⁰⁷ Detta kallas för *Direktivkonform tolkning*. I målet Pfeiffer¹⁰⁸ uttalar sig EU-domstolen således att den nationella domstolen vid tolkningen också måste beakta hela den nationella rätten för att bedöma tillämpningen utan att den strider mot det som eftersträvas i direktivet.¹⁰⁹

Idag krävs det inom EU ett enhälligt i ministerrådet för att fatta beslut i socialpolitiska frågor. Kommissionen vill dock effektivisera beslutsfattandet för områden som rör icke-diskriminering, social trygghet och socialt skydd för arbetstagare genom att slopa kravet på full majoritet.¹¹⁰ Inom konkurrensrätten och den fria rörligheten har EU exklusiva befogenheter,¹¹¹ dessa områden skrider in på arbetsrättens område vilket har lett till begränsningar och regleringar på det socialpolitiska området.¹¹² För att kunna uppnå nödvändiga funktioner för den gemensamma marknaden behövs harmoniseringsåtgärder. Harmonisering innebär anpassning av nationell rätt på ett visst område, syftet är att få bort ”trösklar” som är besvärande för den fria rörligheten.¹¹³

4.2.1 Rättslig grund och subsidiaritetsprincipen

När en fråga kan regleras på ett bättre sätt på EU-nivå än på den nationella nivån är EU behörig att utfärda regleringar. Detta är en princip som kallas för *subsidiaritetsprincipen*, även kallad för *närhetsprincipen*. Den innebär att närheten till medborgarna i första hand ska beaktas vid beslutsfattande på

¹⁰⁵ Hettne hänvisar till C-150/88 samt C-214/98 (Hettne, EU-rättslig metod, 2011, s.182).

¹⁰⁶ Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders, Europarättens grunder, 2014, s. 123.

¹⁰⁷ C-14/83 s.577.

¹⁰⁸ C-62/00.

¹⁰⁹ Hettne, EU-rättslig metod, 2011, s.189.

¹¹⁰ Effektivare beslutsfattande inom socialpolitiken: identifiering av områden för en övergång till omröstning med kvalificerad majoritet, Europeiska Kommissionens skrivelse COM (2019) 186 final.

¹¹¹ I art. 3 FEUF.

¹¹² Nyström, EU och arbetsrätten, 2017, s 22-23.

¹¹³ Hettne, EU-rättslig metod, 2011, s.184.

området.¹¹⁴ Principen infördes 1992 i och med Maastrichtavtalet.¹¹⁵ I EG fördraget återfinns principens grund:

”På de områden där gemenskapen inte är ensam behörig skall den i överensstämmelse med subsidiaritetsprincipen vidta en åtgärd endast om och i den mån som målen för den planerade åtgärden inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna och därför, på grund av den planerade åtgärdens omfattning eller verkan, bättre kan uppnås på gemenskapsnivå.”¹¹⁶

Varje åtgärd inom det socialpolitiska området måste motiveras och försvaras från ett subsidiaritetsperspektiv¹¹⁷ På grund av den delade befogenheten på området blir subsidiaritetsperspektivet av relevans när det gäller frågan om minimilönsdirektivet. Nationella parlamenten har i uppgift att vaka över subsidiaritetsprincipen och se till att den respekteras. Ett motiverat yttrande med förklaring till varför ett förslag inte är förenligt med principen ska delges europaparlamentets talman, kommissionen och rådets ordförande.¹¹⁸ Den svenska regeringen har delgett yttrande och har uttryckt att det är tveksamt om direktivförslaget om minimilöner är förenligt med subsidiaritetsprincipen.¹¹⁹ Kommissionen kan gå vidare med förslaget trots om en enkel majoritet av röster från de nationella parlamenten anser att förslaget är oförenligt. Om så ske går frågan över till parlamentet och rådet (lagstiftaren) som fattar beslut, om de anser att förslaget inte går att förena med principen kan de förkasta förslaget. Sammanfattningsvis så är det EU organen som i slutändan beslutar i frågan, tillämpningen är dynamisk och varje enskild situation bedöms var för sig.¹²⁰

Enligt FEUF artikel 152 ska unionen främja arbetsmarknadsparternas betydelse och ta hänsyn till nationella system. Enligt artikel 153,3 EUF kan en överlåtelse till arbetsmarknadens parter ske för att de ska genomföra direktivet, staten måste

¹¹⁴ Subsidiaritetsprincipen, Faktablad om EU – 2021, Artikel 5.3 i fördraget om Europeiska unionen och protokoll nr 2 om tillämpning av subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna.

¹¹⁵ SOU 1995:123, s 7.

¹¹⁶ Artikel 5.3 i fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget) och protokoll nr 2 om tillämpning av subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna.

¹¹⁷ Norberg, P. (2002). Arbetsrätt och konkurrensrätt: en normativ studie av motsättningen mellan marknadsrättsliga värden och sociala värden. Akademibokhandeln, Lund s. 191-192.

¹¹⁸ Artikel 5.3 andra stycket och artikel 12 b i EU-fördraget.

¹¹⁹ Arbetsmarknadsutskottets utlåtande 2020/21:AU6 s. 8-9.

¹²⁰ Subsidiaritetsprincipen, Faktablad om EU – 2021, Artikel 5.3 i fördraget om Europeiska unionen och protokoll nr 2 om tillämpning av subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna.

dock vidta åtgärder för att kontrollera om åtgärderna uppnår resultat enligt målen.¹²¹ Enligt EUF 153,1 (b) ska EU understödja och komplettera medlemsstaterna inom området arbetsvillkor, detta för att kunna nå målen i artikel 151, att förbättra levnads och arbetsvillkor. I FEUD artikel 153,5 uttrycks att bestämmelserna inte är tillämpliga på ”löneförhållanden, föreningsrätt, strejkrätt eller rätt till lockout”.

EU-domstolen har på frågan uttryckt att artikel 153,5 ”inte får tolkas så att det innefattar alla frågor som har något som helst samband med löneförhållanden”¹²² EU-kommissionen har på frågan om minimilönsdirektivet tolkat fördraget som att de befinner sig inom sina befogenheter, eftersom direktivet inte direkt påverkar lönenivåerna följer de gränserna för unionens mandat enligt artikel 153,5 i EUF. Det är alltså tillåtet att anta minimikrav genom direktiv enligt artikel 153,2.¹²³ Den svenska regeringen tolkar emellertid fördraget såsom att det är medlemsländernas själva som reglerar frågor på området löneförhållanden och att EU inte kan lagstifta på grund av att de saknar befogenhet. De menar att det inte är någon tvekan om att minimilöner och lönenivåer faller inom begreppet löneförhållanden.¹²⁴

Hettne och Hartzén beskriver att förslaget inte innebär en ingripande EU-reglering och att förslaget inte innehåller en övergripande minimilön i kronor för medlemsländerna. EU kan alltså reglera på området men endast genom övergripande kriterier som är anpassade skilda arbetsmarknadspolitiska förhållanden. EU har således inte befogenhet att fastställa löner på grund av att det inte är förenligt med fördraget.¹²⁵ Hettne och Hartzén hänvisar här till EU-domstolens utlåtande:

”Artikel 153.5 får emellertid inte tolkas så, att detta undantag innefattar alla frågor som har något som helst samband med löneförhållanden, eftersom vissa av de områden som anges i artikel 153.1 annars i stor utsträckning skulle förlora sitt

¹²¹ Nyström, EU och arbetsrätten, 2017, s 40.

¹²² Nyström, EU och arbetsrätten, 2017, s 40, C-307/05.

¹²³ 2020/0310 s. 6.

¹²⁴ Arbetsmarknadsutskottets utlåtande 2020/21:AU6.

¹²⁵ Hettne, Hartzén, Förslaget om minimilön i EU – en europeisk angelägenhet eller en svensk olägenhet?, Viewpoint Europe, No 1 2021, Lunds Universitet, s.7.

innehåll.”¹²⁶

Slutsatsen av EU:s befogenhet på området är att införandet av indirekta löneregleringar alltså är fullt möjliga.

4.3 EU-domstolen

EU-domstolen har en betydande roll inom EU-rätten. Domstolen är den instans som ger vägledning, tolkar och skapar rätt där det saknas regleringar. Fastställda domar måste sedan medlemsstaterna anpassa sig efter.¹²⁷ Vid en tolkning antar domstolen en bakgrund som har en ändamålsenlig verkan, detta innebär att domstolen kommer välja den tolkning som gynnar EU-rättens utveckling mest.¹²⁸ Vissa anser att EU-domstolen har varit den mest styrande parten inom EU:s rättsutveckling.¹²⁹ På det arbetsrättspolitiska området är befogenheterna delade.¹³⁰ Detta innebär att både EU och medlemsstaterna kan stifta lagar på området, men staten kan endast fritt stifta om EU inte längre reglerar det specifika området.¹³¹ Ett exempel på området är hur domstolen tolkat arbetslivsdirektivet, direktivet omfattar ett område där arbetsmarknadens parter har stor inverkan. Den svenska regeringen menar att EU-domstolens tolkning av direktivet skapar ett svårtillämpat system. Regeringen uttrycker i en promemoria att det är vid stor vikt att ett direktiv om minimilöner inte leder till likande problematiker och lösningar för lönebildningen.¹³²

¹²⁶ mål C 307/05, Del Cerro Alonso, EU:C:2007:509, punkterna 40 och 46 och C-268/06, Impact, EU:C:2008:223, punkterna 123 och 124. Jfr mål C-268/06, Impact, EU:C:2008:223, punkt 125.

¹²⁷ Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders, Europarättens grunder, 2014, s. 49, 58.

¹²⁸ Hettne, EU-rättslig metod, 2011, s.49.

¹²⁹ Hettne, Jörgen, Rättsprinciper som styrmedel. Allmänna rättsprinciper i EU:s domstol, 2008, s. 47.

¹³⁰ I art.151–164 FEUF, I art. 4 FEUF.

¹³¹ I art 4. FEUF fastslås lagstiftningsområden där EU och medlemsländerna har delad befogenhet.

¹³² Arbetsmarknadsdepartementet, Information till riksdagen om regeringens bedömning av tillämpningen av subsidiaritetsprincipen i förslaget till direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, Promemoria, 2020-11-17.

4.4 EU – domstolens tolkning av tidigare genomförda direktiv gällande kollektivavtal

I svenska förarbeten uttrycks det att det svenska kollektiva systemet för stävjande låglönekonkurrens bedöms tillräckligt för att uppnå tidigare direktivs syfte.¹³³ EU-domstolen har emellertid i tidigare fall underkänt kollektivavtal som ett sätt att genomföra direktiv på, se ex. målen *Kommissionen mot Italien* eller *Kommissionen mot Danmark*.¹³⁴ Domstolen ansåg inte här att mot direktiven svarande regler finns i kollektivavtalen. Skälen till detta är att alla arbetstagar inte omfattas på arbetsplatser där arbetsgivaren är oorganiserad. Den anställde kan då inte åberopa rättigheter enligt något kollektivavtal.¹³⁵ I Målet *Kommissionen mot Belgien*¹³⁶ gjorde domstolen bedömningen att kollektivavtalet uppfyller direktivets minimivillkor, anledningen till detta är att kollektivavtalet genom myndighetsbeslut förklarats som ett allmängiltigt kollektivavtal, avtalet behöver för att kunna accepteras ges tillämpning för en hel bransch eller region.¹³⁷ Nyström menar att traditionella svenska kollektivavtal inte uppfyller de krav på garantier för ett direktivs genomförande. Hon hänvisar till artikel 2,4 i avtalet om socialpolitik (en av de punkterna som kommissionen (Flynn) hänvisat till i samband med Sveriges medlemsansökan till EU), ”medlemsstaterna måste vidta alla nödvändiga åtgärder för att hela tiden kunna säkerställa de resultat som föreskrivs i direktivet”. Nyström gör bedömningen att uppfyllandet av direktiv kräver någon form av allmängiltigförklaring eller lagstiftning.¹³⁸ I mål *Kommissionen mot Sverige* underkänds Sverige i sin implementering av arbetstidsdirektivet. Domstolen hänvisar till artiklarna 3,6 och 8 i direktivet och menar att Sverige inte antagit de lagar och författningar som var nödvändiga. De slog fast att det är upp till medlemsstaten att säkerställa att direktivet tillämpas fullt ut även i praktiken. I punkt 7 beskriver domstolen att en medlemsstat inte kan

¹³³ SOU 1998:52, s.90, Prop. 1998/99:90 s.27.

¹³⁴ C-91/81 *Kommissionen mot Republiken Italien* EU:C:1985:447, C-143/83 *Kommissionen mot Danmark* EU:C:1985:34.

¹³⁵ Nyström, EU och arbetsrätten, 2017, s 67.

¹³⁶ C-215/83 *Kommissionen mot Belgien* EU:C:1985:98.

¹³⁷ Nyström, EU och arbetsrätten, 2017, s 68.

¹³⁸ Nyström, EU och arbetsrätten, 2017, s 67 – 69.

anses uppfylla direktivet på grund av att skyddet endast ges till delar av arbetstagarna, de som omfattas av kollektivavtal.¹³⁹

4.5 Problematiken med ”alla”

Direktivets mål är att skapa skäligen levnadsstandarder för alla arbetstagare inom EU.¹⁴⁰ I *Reply of the Danish, Norwegian, Icelandic and Swedish trade union* beskrivs flertalet punkter som ses som problematiska i förslaget ur en nordisk synvinkel, en av dessa är frågan om ”alla”. De menar att i ett system där delar eller majoriteten av lönerna regleras genom kollektivavtal så går det aldrig att säkerställa ett hundra procentigt skydd för alla arbetstagare. Hänvisningar görs till studier om hur den normativa verkan fungerar i praktiken¹⁴¹ samt redogörelse för hur arbetstagare i praktiken faktiskt upprätthåller anställningsvillkor och löner som överensstämmer med de kollektiva avtalen. De menar att täckningsgraden är lika hög som för de länder med allmängiltiga kollektivavtal.¹⁴²

Mer info om täckningsgrad och organisationsgrad i Sverige återfinns i kapitel 2.5. Hettne och Hartzén beskriver emellertid att det skulle vara fullt möjligt att en arbetstagare hävdar sina rättigheter genom att hänvisa till gällande statistik inom avtalsområdet. Såvida kravet på tillgängliggörande av informationen möjliggörs uppfylls också kravets syfte, vilket är att skapa effektiv rättstillämpning och ett starkt minimilönsskydd för arbetstagare.¹⁴³

¹³⁹ C-287/04 Kommissionen mot Sverige, 93/104/EG.

¹⁴⁰ 2020/0310, Europeiska parlamentet för sociala rättigheter, Europeiska kommissionen, 2020.

¹⁴¹ Hällberg, Kjellström, kollektivavtalen och de lägsta lönerna: en rapport från medlingsinstitutet, 2020.

¹⁴² Reply of the Danish, Norwegian, Icelandic and Swedish trade union federations on the Second Phase Consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on possible actions addressing the challenges related to fair minimum wages, 2020.

¹⁴³ Hettne, Hartzén, Förslaget om minimilön i EU – en europeisk angelägenhet eller en svensk olägenhet?, Viewpoint Europe, No 1 2021, Lunds Universitet, s.10.

5. Analys

Den svenska modellen och dess påverkan på det arbetsrättsliga systemet i Sverige fungerar som ett regleringsinstrument för löner. Statistik påvisar skyddets verkan och modellen har en historisk bakgrund av relationsbyggande mellan arbetsmarknadens parter som givit positiv samverkan mellan dessa. Exempel på detta är bland annat lönenivån, men också andra anställningsvillkor och det låga antalet strejkdagar. Många parter argumenterar för systemets betydelsefullhet och kämpar för det ska bevaras.

Som påvisat finns det dock mindre grupper som skulle vilja se en förändring, däribland vissa arbetstagarorganisationer som påvisat nackdelarna för de grupper av arbetstagare som står utan skydd från den svenska modellen. Trots att modellen ger ett gediget skydd så kan en arbetstagare i praktiken faktiskt ge hur låg lön som helst. Gruppen anställda som har en lägre nivå än en low-wage earner i Sverige är 3,6 %. Majoriteten av de svenska löntagarna täcks idag av den svenska modellens skydd, inklusive oorganiserade arbetstagare på en arbetsplats med kollektivavtal. Behöver de övriga 3,6 % skyddas, eller är modellens kraft tillräckligt stark? Enligt Eldring och Alsos skulle minimilönregleringarna på EU-nivå ha en positiv effekt för de flesta medlemsländerna som är i behov av skäliga löner, men att det kommer ha negativa effekter för de länderna som inte har samma behov.¹⁴⁴ Från ett principiellt perspektiv skulle man kunna argumentera att även denna grupp individer ska ha rätt till en skälig levnadsstandard, oavsett hur liten den är. Rätten till skäliga löner som en arbetstagare kan leva på är också grunden till direktivet från kommissionen. En tolkning av EU-kommissionens mål är just vikten av att *alla* arbetstagare har rätt till en skälig levnadsstandard och löneskydd. Att säkerställa allas skydd blir därmed problematisk i en svensk kontext, den kollektiva modellen ger ett brett skydd men kan inte i dagsläget garantera skydd för den grupp som faller utanför. Detaljen av att alla arbetstagare ska täckas av minimiskydd blir avgörande i frågan om det kollektiva systemet är tillräckligt att

¹⁴⁴ Eldring, Alsos, European Minimum Wage: A Nordic Outlook, 2012.

uppnå direktivmålen.

Den svenska modellen som regleringsinstrument baseras på hög organisering, som påvisat finns det en nedåtgående trend att medlemsantalen sjunker.¹⁴⁵ Detta beror delvis på ett politiskt agerande men trenden har visat sig sjunka i stadig takt. Om denna trend fortsätter kan man fråga sig hur relationen i framtiden kommer att utvecklas, kommer fackförbunden mista makt i förhandlingssituationer? Kjellberg förutspår att om den nedåtgående trenden fortsätter kan låga medlemssiffror påverka fackens legitimitet och förhandlingskraft.¹⁴⁶

Om arbetsmarknadernas parter inte längre består av en jämn maktbalans, kan det då bli aktuellt att förnya, förändra eller komplettera den svenska modellen?

Förslaget innebär således att Sverige kommer behöva främja kollektivavtalsförhandlingar. Om täckningsgraden sjunker under tröskelvärdet på 70 % måste en handlingsplan för att stärka arbetsmarknadens kapacitet upprättas samt ett ramverk för att möjliggöra kollektiva förhandlingar.¹⁴⁷ Denna åtgärd bör kunna ses som en positiv minimireglering från svenskt perspektiv då den faktum syftar till att stärka arbetsmarknadens parter och kollektivavtalen. Ett hypotetiskt framtida scenario skulle kunna vara ett politisk återinförande av subventionering av medlemsavgifter i fackföreningarna i hopp om att styrka organisationsgraden och främja kollektivavtalssystemet, som tidigare nämnt genererade avskaffandet under 2007/2008 ett stort medlemsras.¹⁴⁸

Sveriges medlemskap i EU har påverkat den svenska arbetsrätten på många områden, medlemskapet innebär anpassning och ett förpliktigande att arbeta för EU:s mål. Sverige är skyldiga enligt lojalitetsprincipen att respektera och samarbeta för gemenskapens mål, däribland gynna den fria rörligheten och konkurrens. Att harmonisera dessa regleringar för att minska social dumping blir därav högt relevant. Problematiken med social dumping och snedvriden konkurrens är en fråga som är väsentlig för samtliga medlemsländer. Hettne

¹⁴⁵ Medlingsinstitutets årsrapport 2019, s.14.

¹⁴⁶ Kjellberg, Den svenska modellen i fara? Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad, 2019.

¹⁴⁷ 2020/0310.

¹⁴⁸ Kjellberg, A. (2009). Det fackliga medlemsraset i Sverige under 2007 och 2008, Arbetsmarknad & Arbetsliv, 15(2), 11–28 och Kjellberg A, Den svenska modellen i fara? Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad (2019).

menar att harmoniseringar av nationella föreskrifter är ett sätt att motverka denna negativa effekt.¹⁴⁹ Hettne och Hartzén menar att den svenska olägenheten bör vägas mot EU:s socialpolitiska angelägenheter, med förslaget som påverkar alla medlemsländerna tillkommer en positiv effekt för Sverige på grund av att social dumping dämpas.¹⁵⁰

I *Reply of the Danish, Norwegian, Icelandic and Swedish trade union* avslutas brevet till kommissionen med ett citat från kommissionären Nicholas Smith: "what is not broken should not be fixed". Detta argument blir än starkt i ljuset av att "tillfixandet" riskerar förstöra det kollektiva systemet och eventuellt skapa sämre villkor för arbetstagare. Om så blir fallet kan man fråga sig om rättsregeln inte i praktiken uppfyller det avsatta målet, utan i stället ökar avståndet till målet, blir den då förenligt med fördragets mål?

För Sveriges del blir den stora knäckfrågan i debatten en avvägning av de positiva effekterna med en jämnare konkurrensmarknad inom EU, minskningen av social dumping och de eventuella riskerna om hot mot den svenska modellen och dess tradition. Men återigen, i hur stor utsträckning direktivet kommer att påverka Sverige, är ännu inte klart, inte heller om effekterna är övervägande negativa eller positiva. Slutlig vägledning för dessa frågor besvaras av EU-domstolen i deras tolkning.

Ytterligare ett perspektiv att avväga är frågan om solidaritet gentemot övriga EU-länder, skulle effekterna leda till en negativ påverkan för Sveriges del kan man trots det ifrågasätta om Sverige bör göra denna uppoffring för att bidra till bättre levnadsstandarder för arbetstagare i medlemsländerna och gynna den gemensamma marknaden och samarbetet inom EU.

I samrådsdokumentet finns en försäkran från kommissionen att direktivet inte får tolkas som att en stat måste införa lagstiftning eller allmängiltiga kollektivavtal. Detta klagörande är intressant att lyfta då Sverige inte upplevt att kommissionen belyst de kollektiva systemen tillräckligt.

"The consultation document is not representative for the situation in all Member States, as it does not pay enough attention to the autonomy of the self-regulatory

¹⁴⁹ Hettne, Sverige möter EG-rätten, EES avtalet och dess införlivande i svensk rätt, 1994, s184.

¹⁵⁰ Hettne, Hartzén, Förslaget om minimilön i EU – en europeisk angelägenhet eller en svensk olägenhet?, Viewpoint Europe, No 1 2021, Lunds Universitet, s.10.

wage-setting systems and their institutional foundations.”¹⁵¹

Efter kompromissförhandlingarna har således Sverige bytt riktning och bedömer att direktivet kommer att värna om den svenska modellen, därav röstade Sverige ja till vidare förhandlingar av direktivet den 10 december 2021.

I kapitel 3 presenteras hur forskningsläget ser ut. En övergripande insamling av gällande forskning på området är gjord av Skedinger. Hans sammantagna uppfattning är att ett minimilönsdirektiv inte är ett effektivt sätt att bekämpa fattigdom och sysselsättningsproblematik med, men också att kollektiva förhandlingsmodeller är mer gynnsamma än lagstadgade. I den konsekvensanalys som finns att tillgå från kommissionen förutspås i stället minskade löneskillnader, ökad jämställdhet och bättre incitament för arbete.¹⁵² Konsekvensanalysen berör främst medlemsstater med lagstadgade minimilöner, det finns ingen analys att tillgå för länder med kollektivavtalsreglerade löner. Avsaknaden av denna typ av konsekvensanalys styrker Sveriges antagande att kommissionen inte lagt tillräckligt med uppmärksamhet på det svenska systemet och hur ett direktiv. Denna avsaknad och inriktning indikerar på att förslaget inte är riktat till länder som Sverige. Förslaget innehåller tydligt en positiv syn till utveckling av kollektivavtalsmodeller och främjande av arbetsmarknadens parter inblandning. Denna inriktning är något som vidare klarlagts ytterligare under kompromissförhandlingarna.

Utifrån direktivets nuvarande innehåll så är det min uppfattning att det inte är troligt att Sverige kommer tvingas lagstadga minimilöner, eventuellt skulle en effekt kunna bli ett införande av allmängiltiga kollektivavtal. Men endas om det nuvarande svenska kollektiva systemet skulle bedömas otillräckligt, denna reglering skulle i sådant fall bli en effekt av en framtida EU-domstols tolkning. Att komma ihåg är de försäkringarna som angivits i direktivet samt klagoranden i kompromissförslaget. Om och hur mycket en *erga omnes* effekt skulle påverka marknaden är svårt att förutspå, men det skulle kunna innebära att makten som

¹⁵¹ Reply of the Danish, Norwegian, Icelandic and Swedish trade union federations on the Second Phase Consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on possible actions addressing the challenges related to fair minimum wages, 2020, s 1.

¹⁵² SWD (2020) 245.

arbetsmarknadens parter idag har på lönebildning skulle minska, och i sin tur skada relationen mellan parterna. Det finns också en rädsla för lönedumpning och benägenhet för arbetstagare att bli medlemmar skulle minska.

På frågan om det kollektiva systemet i Sverige är tillräckligt blir det först intressant att se över vilka befogenheter som EU faktiskt har.

Har EU har befogenhet att införa ett direktiv och lagstifta om minimilöner? Det som kan fastställas är att primärkällan FUED beskriver ett undantag på området där EU inte får reglera, i artikel 153,5 uttrycks att bestämmelserna inte är tillämpliga på "löneförhållanden, föreningsrätt, strejkrätt eller rätt till lockout".

Hur detta undantag har tolkats har varierat, till exempel så gör kommissionen en tolkning medan den svenska regeringen en annan. Subsidiaritetsprincipen ger EU rätt att reglera på området om frågan på ett bättre sätt kan regleras från gemenskapsrättslig nivå. EU-kommissionen menar att nivåerna i EU inte uppnås och därav behövs direktivet för att säkerställa alla arbetstagarnas rätt till en skälig levnadsstandard. Görs bedömningen att frågan faktiskt kan regleras på bättre sätt på EU-nivå än på nationell, så kan principen försvaras och motiveras ut ett *subsidiaritetperspektiv*. I det liggande förslaget menar kommissionen att de fullt ut följer gränserna för mandatet då åtgärderna inte direkt påverkar lönenivåerna. Med de sagt är min bedömning att direktivet faller inom EU:s befogenheter på grund av att de inte innehåller några fasta nivåer, utan i stället indirekta löne regleringar.

Utifrån de rättsfall som exemplifierats i kap 4.2 drar jag en slutsats att EU-domstolen har en betydelsefull roll i att tolka direktiv, detta gör domstolen med en ändamålsenlig tolkning. Domstolen har tidigare underkänt kollektivavtal som inte har allmängiltigförklarats. Medlemslandet är skyldig att anta regleringar och säkerställa att direktivet tillämpas även i praktiken, utifrån de exemplifierade rättsfallen finns det en risk att den svenska modellen skulle underkännas och inte anses vara tillräcklig. Detta på grund av att modellen inte till hundra procent säkerställer alla arbetstagare en miniminivå och att direktivet kan tolkas så att alla arbetstagare har rätt till efterlevnad av direktivet.

Men det är först när EU-domstolen får ett relevant fall tilldelat sig som alla parter till fullo kommer att få en förståelse kring om det svenska kollektiva systemet är

tillräckligt för att uppfylla de målen som är utsatta i direktivet.

Det stora rättsliga problemet med direktivets innehåll för Sverige är i min mening frågan om hur ett minimiskydd för alla arbetstagare ska skapas, utan att lagstifta eller allmängiltigförklara kollektivavtal. Ett framtida scenario som skulle lösa problemet är ett praxis/prejudikat som skapar en slags *allmängiltig normativ verkan* som ger den enskilde rätt att hävda skälig lön genom att hänvisa till kollektivavtal inom branschen eller statistik (trots att denne är oorganiserad och befinner sig på en arbetsplats utan kollektivavtal).¹⁵³ Denna lösning skulle kunna jämföras med hur den normativa verkan fungerar för oorganiserade arbetare på en arbetsplats med kollektivavtal (se kap 2.3 samt AD 2007:1).

¹⁵³ Hettne, Hartzén, Förslaget om minimilön i EU – en europeisk angelägenhet eller en svensk olägenhet?, Viewpoint Europe, No 1 2021, Lunds Universitet, s.7.

6. Sammanfattning och slutsatser

En mycket liten del av anställda faller utanför den svenska modellens skydd, 3,6 % för att vara exakt. Det finns ingen lagstiftning som skyddar låginkomsttagare på den svenska arbetsmarknaden, anställda måste förlita sig på den svenska modellens kraft. Modellen grundar sig i en långsiktig relation mellan arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer, där staten medvetet har tagit ett steg tillbaka för att låta parterna förhandla. Förhandlingarna mellan parterna reglerar lönerna och för att detta ska göras möjliga har jag funnit följande faktorer som bidrar;

- Den höga organisationsgraden som ger arbetsmarknadens parter makt.
- Gällande avtal och förståelse mellan parterna som sätter spelreglerna, ex Saltsjöbadsavtalet
- Lagstiftning, ex. MBL som reglerar stridsåtgärder, fredsplikt och föreningsrätten
- Avsaknad av lagar och statens låga inblandning
- Kollektivavtal och dess legitimitet
- Normerande verkan som skapar rättsligt skydd av löner även för de oorganiserade arbetstagarna som befinner sig på en arbetsplats med kollektivavtal.
- Sveriges förhållningssätt till EU-reglering och EU-regeringarnas applicering i den svenska rätten.¹⁵⁴

Syftet med minimilönsförslaget är att uppfylla de målen för EU:s pelare för sociala rättigheter. Via det utformade förslaget är målet att uppfylla princip 6 och skydda lågavlönade genom att tillgodose skäliga levnadsstandarder, minska fattigdom samt upprätthålla en hög sysselsättning. Utformningen av direktivet skiljer sig beroende på vilket nuvarande system en medlemsstat har, riktlinjerna vänder sig till länder som aningen har lagstiftade minimilöner eller till länder som har minimilönsskydd via kollektivavtal. Det finns vidare bestämmelser om

¹⁵⁴ PM – Markusson, Den svenska modellen, 2021.

efterlevnad för att säkerställa att anställda faktiskt får tillgång till regleringarna. Sverige kommer inte i första hand behöva lagstifta om minimilöner eller tillämpa allmängiltiga kollektivavtal. Eventuellt behöves en handlingsplan upprättas om tröskelvärdet på 70 % organisationsgrad understiger. Generellt kommer främjandet av kollektivavtalsförhandlingar vara i fokus. Slutligen kommer Sverige behöva tillgodose administrations i form av rapportering och statistik om arbetstagarnas löner.

Det är först när EU-domstolen kommer att tillämpa ett fall på området som svar på om det kollektiva systemet är tillräckligt för att uppfylla direktivets mål kan bekräftas. Till viss del finns det indikatorer (se avsnitt 4.2) på att domstolen kan komma tolka det traditionella kollektivavtalet som otillräckligt ensamt kan upprätthålla ett giltigt skydd. Det som påverkar utfallet är naturligtvis utformningen av direktivet, en starkare försäkran av att kollektivavtalsreglerade system skulle indikera på att den svenska modellen kan undantas trots att den inte till fullo kan garantera *alla* arbetstagare minimilönsskydd. Skulle dock en arbetstagare få information och kunskap till att kunna hävda sina rättigheter genom att hänvisa till gällande kollektivavtal i branschen eller hänvisa till statistik uppfylls direktivets krav på tillgänglighet och information.¹⁵⁵

De kompromissförhandlingarna som ägde rum i november 2021 indikerar på att den svenska modellen kommer att värnas om och behållas samt att de kollektiva förhandlingsmodellerna endast behöver främjas.

¹⁵⁵ Hettne, Hartzén, Förslaget om minimilön i EU – en europeisk angelägenhet eller en svensk olägenhet?, Viewpoint Europe, No 1 2021, Lunds Universitet, s.10.

Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Arbetsmarknadsutskottets utlåtande 2020/21:AU6 Subsidiaritetsprövning av kommissionens förslag till direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen

<https://data.riksdagen.se/fil/80227DE5-0AA0-4F77-A0F4-26DA00D8F802>

Arbetsmarknadsdepartementet, *Information till riksdagen om regeringens bedömning av tillämpningen av subsidiaritetsprincipen i förslaget till direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen*, Promemoria, 2020-11-17

<https://www.arbetsvarlden.se/wp-content/uploads/2020/11/regeringenspm.pdf>

Reply of the Danish, Norwegian, Icelandic and Swedish trade union federations on the Second Phase Consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages, 2020,

<https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/nordic-trade-union-view-second-consultation-minimum-wage.pdf> ,

<https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/letter-second-consultation-on-minimum-wage.pdf> (hämtad 2021-11-26)

EU-rättsligt material

2020/0310

COM (2020) 682: Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on adequate minimum wages in the European Union

Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om en ram för tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen Allmän riktlinje (interinstitutionellt ärende: 2020/0310), Bryssel den 26 november 2020, 14366/21 SOC 692, EMPL 520, COSEC 1544

96/71/EC

Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services

Europeiska pelaren för sociala rättigheter, Europeiska kommissionen, 2020

C326/144: Europeiska unionens officiella tidning C326 femtiofemte årgången, 26 oktober 2012

Europeiska kommissionen. (2020b). Consultation document. First phase consultation of Social Partners under article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages. Bryssel.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=522&langId=en&moreDocuments=yes>.

2012/C 326/01, Konsoliderade versioner av fördraget om Europeiska unionen och fördraget om Europeiska unionens funktionssätt

COM (2019) 186 final - Effektivare beslutsfattande inom socialpolitiken: identifiering av områden för en övergång till omröstning med kvalificerad majoritet, Europeiska Kommissionens skrivelse

Ursula von der Leyen, Talet om tillstånd i Unionen, Europeiska Kommissionen, Tillståndet i Unionen, 2020
https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/state-of-the-union-speech_sv.pdf

Författningar

Lag (1982:80) om anställningsskydd

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

Lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare

Rättsfall

C-307/05 Yolanda Del Cerro Alonso mot Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, REG 2007 I-7109

C-287/04 Kommissionen mot Sverige

C-215/83 Kommissionen mot Belgien

C-91/81 Kommissionen mot Republiken Italien EU:C:1985:447

C-143/83 Kommissionen mot Danmark EU:C:1985:34

Mål C-341/05 Laval un Partneri Ltd mot Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1

C-14/83 - Von Colson och Kamann mot Land Nordrhein-Westfalen

C-62/00 - Marks & Spencer

Arbetsdomstolen 2009:89

Arbetsdomstolen 2014:31

Arbetsdomstolen 2007:1

Förarbeten

Statens offentliga utredningar 1995:123

Statens offentliga utredningar 1998:52

Statens offentliga utredningar 2019:25

Prop. 1998/99:90

Prop. 1990/91:162

Författare

Adlercreutz, Axel, *Kollektivavtalet: studier över dess tillkomsthistoria*, Gleerup, 1954

Ahlberg Kerstin & Bruun Niklas, *Kollektivavtal i EU – Om allmängiltiga avtal och social dumping*, 1. Uppl, Nordstedts juridik AB, Stockholm 1996

Askenazy, Phillippe, *The Parameters of the French Minimum Hourly Wage*, ifo DICE Report, ISSN 2511-7823, ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 16, 2019, p.9-13

<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/199041/1/dice-report-2018-4-5000000004801.pdf> (hämtad: 2021-04-19)

Bern, Agneta, Sjöman, Helen, *Arbetsrättens begrepp A-Ö*, 5. Uppl, Lars Åhnberg AB, Stockholm, 2020

Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders, *Europarättens grunder*, 5. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2014.

Elfving, Anna-Stina, *Allmängiltigförklaring och minimilön*, Offentliganställdas förhandlingsråd, 2014

Glavå, Mats, Hansson, Michael, *Arbetsrätt*, Studentlitteratur, 2015

Herr, Hansjörg; Kazandziska, Milka; Mahnkopf-Praprotnik, Silke (2009) : The theoretical debate about minimum wages, Global Labour University Working

Paper, No. 6, International Labour Organization (ILO), Geneva,
https://www.econstor.eu/bitstream/10419/96384/1/glu-wp_no-6.pdf (hämtad:
2020-11-04)

Hettne, Jörgen, EU:s rättskällor. I Hettne, Jörgen, *Rättsprinciper som styrmedel: allmänna rättsprinciper i EU:s domstol*, Norstedts juridik, Diss. Stockholm: Stockholms universitet, 2008, Stockholm, 2008.

Hettne, Jörgen, Hartzén, Ann-Christine, *Förslaget om minimilön i EU – en europeisk angelägenhet eller en svensk olägenhet?*, Viewpoint Europe, No 1 2021, Lunds Universitet
<https://www.cfe.lu.se/sites/cfe.lu.se/files/2021-06/Viewpoint%20Europe%20no%201%202021%20%28tillg%C3%A4nglighetsanpassad%29.pdf>

Hettne, Jörgen, Otken, Ida, *EU-rättslig metod: Teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, 2. Uppl, Nordstedts Juridik, Stockholm, 2011

Hettne, Jörgen, Fritz, Maria, *Sverige möter EG-rätten, EES avtalet och dess införlivande i svensk rätt*, Nerenius & Santérus Förlag AB, Stockholm, 1994

Humlin, Einar, Milton, Jonas, Persson, Heléne, *Förhandlarboken*, 6. Uppl, Nordstedts Juridik, Stockholm, 2015

Karlsson, Nils, *Lönebildning för utvecklingskraft*, Studentlitteratur, 2011

Kjellberg, A. (2009). Det fackliga medlemsraset i Sverige under 2007 och 2008, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 15(2), 11–28 och Kjellberg A, *Den svenska modellen i fara? Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad*, 2019

Kahn-Freund, Otto, *Pacta Sunt Servanda – A Principle and Its Limits: Some Thoughts Prompted By Comparative Labour Law*, *Tulane Law Review* 48, no. 4, (1973-1974): p. 894-906

Norberg, Per, *Arbetsrätt och konkurrensrätt: en normativ studie av motsättningen mellan marknadsrättsliga värden och sociala värden*. Akademibokhandeln, Lund, 2002

Nycander, Svante, *Makten över arbetsmarknaden*, 2. Uppl, SNS förlag, Stockholm, 2008

Nyström, Birgitta, *EU och Arbetsrätten*, 5. uppl. Wolters Kluwer Sverige AB, Stockholm, 2017

Nyström, Birgitta, Edström, Örjan, Malmberg, Jonas, *Nedslag i den nya arbetsrätten*, Liber, 2012

Sandgren, Claes *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, 3. uppl, Nordstedts Juridik, Stockholm, 2018

Sigeman, Tore & Sjödin, Erik, Arbetsrätten: en översikt, 6. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013

Sjödin, Erik. *Arbetsmarknadens skuggsida – rättsföljder vid för låga löner*, 2019
<http://arbetsratt.juridicum.su.se/Filer/PDF/ErikSjoedin/Sjodin%20Skuggsida%20Satryck%20JT.pdf>

Skedinger, minimilöners effekter på sysselsättning och löner, Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 13, nr 2, 2007
<https://journals.lub.lu.se/aoa/article/view/17958/16299>

Skedinger, Per, Reglering av minimilöner på eu nivå – rätt väg att gå ? , 2020
https://www.sieps.se/globalassets/publikationer/2020/2020_4epa.pdf?

Thullberg, Per, Östberg, Kjell, Den svenska modellen, Lund: Studentlitteratur, 1994

Rapporter

Hällberg, Petter, Kjällström, Christian, *kollektivavtalen och de lägsta lönerna: en rapport från medlingsinstitutet*, Medlingsinstitutet (Swedish National Mediation Office), 2020 (hämtad: 2020-05-01)

Avtalsrörelsen och lönebildningen År 2019: Medlingsinstitutet årsrapport, Medlingsinstitutet (Swedish National Mediation Office), 2019 (retrieved: 2021-11-05)

Ildring, Line, Alsos, Krinsin, *European Minimum Wage: A Nordic Outlook*, Fafo report, Alkopi AS, 2012, https://www.world-psi.org/sites/default/files/fafo_report.pdf (hämtad: 2021-09-15)

Reply of the Danish, Norwegian, Icelandic and Swedish trade union federations on the Second Phase Consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages, 2020, <https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/nordic-trade-union-view-second-consultation-minimum-wage.pdf> ,
<https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/letter-second-consultation-on-minimum-wage.pdf> (hämtad 2021-11-26)

Internetkällor

LO/ TCO/ Saco:s Brysselkontor, *EU och den svenska kollektivavtalsmodellen*, Bantorgets Grafiska AB, Stockholm, 2015. https://www.fackligt.eu/wp-content/uploads/2015/02/EU-och-den-svenska-kollektivavtalsmodellen_webb.pdf (besökt 2020-10-11).

Eurofound, *Statutory minimum wages in the EU 2016*, hämtad: 2020-05-02, <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations/statutory-minimum-wages-in-the-eu-2016>

Eurostat: Statistics explained, Earning statistics, 2018 (*Data extracted in March 2021*)

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Earnings_statistics#Low-wage_earners (hämtad: 2021-04-16)

International Labour Organization Statistics, *ILOSTAT*,
<https://ilostat.ilo.org/topics/wages/>, (retrieved, 2021-05-07)

Den Europeiska pelaren för sociala rättigheter – 20 principer

https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_sv

Den europeiska pelaren för sociala rättigheter

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_sv.pdf

Subsidiaritetsprincipen, *Faktablad om EU – 2021*

https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/sv/FTU_1.2.2.pdf

Artiklar

Ny vändning för minimilöner i EU, *lag och avtal*, 2020-10-2,

<https://www.lag-avtal.se/nyhetsarkiv/ny-vandning-for-minimiloner-i-eu-7003473> (retrieved: 2020-05-15)

Färdno Mikael, EU:s minimilön – ett hot om svenska löner, *dagens arbete*, 2020-

03-26, <https://da.se/2020/03/eu-lag-om-minimilon-hot-mot-svenska-loner/> (hämtad: 2020-05-15)

Lindquist Jan, *Minimilön – hur ska det gå till ?*, *Transportarbetaren*, 2019-11-25,

<https://www.transportarbetaren.se/minimilon-hur-ska-det-ga-till/> (hämtad: 2020-05-15)

LO säger nej till lag om minimilön i EU, *lansorganisationen i sverige*, 2020-11-03,

https://www.lo.se/start/loner_arbetsmiljo_och_avtal/lo_sager_nej_till_lag_om_minimilon_i_eu (hämtad: 2020-05-15)

Ahlberg, Kerstin, *Svenska fack beredda pröva allmängiltiga kollektivavtal*, *EU & arbetsrätt* Nr 2 (2013):1 [http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/13-](http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/13-02/NR%20213%20färg.pdf)

[02/NR%20213%20färg.pdf](http://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/13-02/NR%20213%20färg.pdf) (hämtad: 2020-05-15)

Hartzén, Ann-Christine, Hettne, Jörgen, *Minimilön i EU är inte ett hot mot den svenska modellen*, *Europakommentaren*, Lunds Universitet, 14 Juni 2021, hämtad: 2021-03-12

<https://europakommentaren.eu/2021/06/14/minimilön-i-eu-ar-inte-ett-hot-mot-den-svenska-modellen/>

Sverige går vidare om minimilön efter EU-kompromiss, Europaportalen, 3 december 2021, hämtad 2021-12-06

<https://www.europaportalen.se/2021/12/sverige-gar-vidare-om-minimilön-efter-eu-kompromiss>

Bengtsson, Stina, Sverige kan acceptera kompromiss om minimilöner – ”Finns fortfarande oklarheter”, Svenskt Näringsliv, 2 december 2021, Hämtad: 2021-12-06

https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsmarknadspolitik/sverige-kan-acceptera-kompromiss-om-minimilöner-finns-fortfarande_1178227.html

Hartzén, Ann-Christine, *Ett mysterium att svenska fack inte välkomnar minimilönsförslaget*, Arbetsvärlden, 19 Nov 2021, hämtad: 2021-12-07

<https://www.arbetsvarlden.se/debatt/forskare-ett-mysterium-att-svenska-fack-inte-valkomnar-minimilönsförslaget/>

Övriga källor

PM – Markusson, Jenny, *Den svenska modellen - minimilöner*, 2021, Promemoria vid Lunds Universitet, intuitionen för Handelsrätt

B-uppsats – Markusson, Jenny, *Minimum wage - wage protection for low paid workers A comparative study between Sweden and France*, 2021, Uppsats vid Lunds Universitet, intuitionen för Handelsrätt

