

EU-kommissionens direktivförslag om tillräckliga minimilöner

En analys av förslaget rättsliga grund och möjliga effekt på den
svenska arbetsmarknadsmodellen

Emma Sandqvist

HARH16 Kandidatuppsats i arbetsrätt

Höstterminen 2021

Handledare

Ann-Christine Hartzén



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

Förkortningar	3
Sammanfattning	4
1. Inledning	5
1.1. Bakgrund	5
1.2. Syfte och frågeställning	6
1.3. Avgränsningar	6
1.4. Metod och material	7
2. Europeiska kommissionens förslag om minimilönedirektiv	9
2.1. Bakgrunden till uppkomsten av förslaget	9
2.1.1. Fri rörlighet och den inre marknaden	10
2.1.2. En social marknadsekonomi	11
2.2. Direktivförslagets innehåll	12
2.2.1. Motiveringen till förslaget	13
2.2.2. Kapitel I – Allmänna bestämmelser	13
2.2.3. Kapitel II – Lagstadgade minimilöner	14
2.2.4. Kapitel III – Övergripande bestämmelser	15
2.2.5. Kapitel IV - Slutbestämmelser	16
2.3. EU:s maktbefogenheter och dess gränser	16
2.3.1. Principen om tilldelade befogenheter	17
2.3.2. Kravet på rättslig grund	17
2.4. Direktivförslagets rättsliga grund	18
2.4.1. EU:s befogenheter avseende <i>arbetsvillkor</i>	18
2.4.2. Undantaget om lön	19
3. Analys av direktivförslaget och dess rättsliga grund	20
3.1. Direktivförslagets mål	21
3.2. Direktivförslaget och undantaget om lön	22
3.3. Direktivförslaget – en direkt inblandning?	23
4. Svensk lönebildning	24
4.1. EU-rätten som en del av svensk arbetsrätt	25
4.1.1. Den svenska kompetensöverlåtelsen	25
4.2. Lönebildning och den svenska kollektiva arbetsrätten	26
4.2.1. Den svenska arbetsmarknadsmodellen	26
4.3. Kollektivavtalet och dess verkan	27
4.4. Lönen i kollektivavtalen	29

4.4.1. Kollektivavtalens nivåer.....	29
4.4.2. Lönebildningens samordning och ”märket”.....	30
4.4.3. Kollektivavtalens löneruleringsmodeller.....	30
5. Analys av direktivförslagets möjliga påverkan på den svenska modellen.....	31
5.1. Direktivförslagets mål och den svenska modellen	32
5.2. Införande av minimilön, eller?	33
5.3. Informationskravet.....	34
6. Slutsatser och avslutande reflektioner	34
6.1. Slutsatser.....	34
6.2. Avslutande reflektioner	35
Abstract	37
Källförteckning.....	38

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
EU	Europeiska unionen
FEU	Fördraget om Europeiska unionen
FEUF	Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Sammanfattning

EU-kommissionen har, som ett led i arbetet mot ett mer socialt Europa, presenterat ett förslag till direktiv avseende tillräckliga minimilöner tillåtandes en skälig levnadsstandard.

Direktivförslaget hänvisar till EU:s befogenheter att införa åtgärder på området för *arbetsvillkor*. På svensk arbetsmarknad har kritiken gentemot direktivförslaget varit stor och de föreslagna åtgärderna beskriv som ett hot mot den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Uppsatsen syftar dels till att undersöka direktivförslagets förhållande till begränsningen av EU:s befogenheter avseende *lön*. Dels syftar uppsatsen till en analys av de möjliga sätt som direktivförslaget skulle kunna komma att påverka den svenska arbetsmarknadsmodellen och lönebildningen.

Utifrån den gällande rätten konstateras i analysen att direktivförslagets presenterade åtgärder och dess förenlighet med EU:s befogenheter på området inte med säkerhet går att utröna utifrån gällande rättsläge. Av EU-domstolens begränsade praxis på området framgår att den avgörande frågan är om de presenterade åtgärderna är att likställa med en direkt inblandning av medlemsländernas löner. Vidare konstateras i analysen att de presenterade åtgärderna i direktivförslaget syftar till att etablera de redan existerande löneskyddssystemen i respektive medlemsland. Av de föreslagna åtgärderna framgår inget som tyder på etablerande av en individuell rätt till minimilön och direktivförslaget synes därmed inte utgöra det hot mot den svenska modellen som kritikerna befarar.

1. Inledning

1.1. Bakgrund

I takt med ökad arbetskraftsinvandring i enlighet med Europeiska unionens (EU:s) princip om fri rörlighet mellan medlemsländerna uppstår även viss problematik kring hur arbetstagarnas anställningsvillkor ska värnas. Ett av dessa omtalade områden rör vad som i media kallats “social dumpning” eller låglönekonkurrens.¹ Som ett led i arbetet mot detta fenomen har ett antal EU-rättsliga åtgärder i varierande omfattning vidtagits för att utjämna, eller harmonisera, medlemsstaterna emellan.²

EU:s harmoniseringsarbete kopplat till den fria rörligheten var till en början inriktad på produktutveckling. Så småningom kom harmoniseringen även att omfatta de rättsliga förhållandena runt om produkterna, så som arbetsmiljö och arbetsrätt. Länders konkurrensmöjligheter påverkas av produktionsvillkor som dessa vilket ledde till införande av nya rättsgrunder i EU:s fördrag på områdena miljö-, arbetsmarknads- och socialpolitik.³ Vad gäller lönerna ansågs dessa vara ett fortsatt viktigt konkurrensmedel och något som genom marknadsintegration skulle komma att utjämnas succesivt länderna emellan.⁴ Lönerna och deras olika nivåer mellan medlemsländerna har dock varit omdiskuterat inom EU och en EU-reglering av minimilön har funnits i åtanke.⁵

Den 28 oktober 2020 presenterade EU-kommissionen ett förslag till direktiv om minimilöner.⁶ Förslaget har beskrivits som kontroversiellt ur flera aspekter och är omdiskuterat. Inte minst i Sverige där lön fastställs främst genom avtal arbetsmarknadens parter emellan.⁷ EU har dels en historik bakom sig där socialpolitiken hållits utanför reglering, dels är det tvistigt om förslaget förhåller sig till gällande EU-rätt på ett korrekt sätt.⁸

Förhoppningen är att genom uppsatsen redogöra för direktivförslagets bakgrund, innehåll och

¹ Nyström, B., *EU och arbetsrätten*, s. 101 ff.

² Bernitz, U. & Kjellgren, A., *Europarättens grunder*, s. 297 ff.

³ Johansson, C., *Tjänstepensionen möter EU-rätten*, s. 56 ff.

⁴ Skedinger, P., *Reglering av minimilöner på EU-nivå – rätt väg att gå?*, Sieps 2020:4 epa, s. 6.

⁵ Sjödin, E., *Europeisk minimilön. Tankar om överlåten befogenhet med anledning av ett direktivförslag*, Europarättslig tidskrift, nr 3, 2021, s. 403.

⁶ Europeiska Kommissionen (2020), COM (2020) 682 final, Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen (Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union).

⁷ Rönmar, M., *National and Swedish industrial relations. EU Industrial Relations v. National Industrial Relations*, s. 16.

⁸ Johansson, C., *Tjänstepensionen möter EU-rätten*, s. 56 ff., Arbetsmarknadsutskottets utlåtande 2020/21:AU6,

rättsliga grund för att därigenom fastställa dess förenlighet med gällande EU-rätt. Vidare är lönebildningen i Sverige till stora delar upp till arbetsmarknadens parter att förhandla om.⁹ En minimilönelagstiftning är främmande och mottagandet av direktivförslaget har varit svalt, inte minst från Sveriges sida.¹⁰ Detta gör det intressant att försöka utröna vilka eventuella effekter och problem som direktivförslaget skulle kunna ge upphov till.

1.2. Syfte och frågeställning

Utifrån det hittills anförda är syftet med uppsatsen därmed att skapa en förståelse för vad ett EU-direktiv om minimilöner skulle kunna innebära för den svenska lönesättningsmodellen. Således kommer både EU-rätt samt svensk arbetsrätt att beröras i uppsatsen.

Direktivförslagets förenlighet med dess föreslagna rättsliga grund undersöks och analyseras liksom hur dess eventuella fastställande kan utöva inflytande på svensk arbetsmarknad.

För att uppnå uppsatsens övergripande syfte har jag till mitt stöd haft följande frågeställning:

1. På vilket sätt förhåller sig EU-kommissionens förslag om ett minimilönedirektiv till undantaget i artikel 153.5 FEUF?
2. Hur kan förslaget påverka den svenska modellen?

1.3. Avgränsningar

Uppsatsen tar som omnämnt sin utgångspunkt i EU-kommissionens direktivförslag om tillräckliga minimilöner i EU.¹¹ Direktivförslaget i sig öppnar upp för flera intressanta funderingar och resonemang men som framgår av vald frågeställning har jag till att börja med valt att fokusera på dess förhållande till den föreslagna rättsliga grunden. Därefter är avsikten att undersöka direktivförslagets möjliga påverkan på den svenska modellen. EU-kommissionens direktivförslag är i skrivande stund fortfarande under arbete och därmed inte fastställd och erkänd som gällande reglering. Även om det hade varit intressant har jag, sett till uppsatsens utrymme, valt att inte studera de diskussioner om och förslag till förändringar av direktivet som kommit från Europaparlamentet och olika parlamentsutskott. Detta med anledning av att det i nuläget här högst oklart om dessa diskussioner och förslag till

⁹ Rönmar, M., *National and Swedish industrial relations. EU Industrial Relations v. National Industrial Relations*, s. 16.

¹⁰ Arbetsmarknadsutskottets utlåtande 2020/21:AU6

¹¹ Europeiska Kommissionen (2020), COM (2020) 682 final, Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen (Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union).

förändringar kommer att ha någon påverkan på föreliggande direktivförslags utformning och även i vilken omfattning i sådana fall. De resonemang och slutsatser som i denna uppsats framförs lutar sig därmed främst mot direktivförslaget i dess antagna form under författandet av uppsatsen.¹² Något som eventuella framtida läsare av uppsatsen bör ha i åtanke.

1.4. Metod och material

Vid besvarande av juridiska frågeställningar är valet av ämne avgörande för vilken metod som är bäst lämpad att ta sig an frågeställningen med. Vidare avgör vald metod i sin tur vilket material som är aktuellt att undersöka närmare.¹³ Föreliggande uppsats tar sin utgångspunkt i fastställande av förenligheten mellan EU kommissionens förslag om minimilönedirektiv och gällande EU-rätt. För att sedan undersöka det som är det huvudsakliga syftet med uppsatsen; förslagets möjliga effekter för den svenska lönebildningen.

Ämnet och frågeställningarnas inriktning medför ett behov av att studera och tolka rättskällor, vilket aktualiserar den rättsdogmatiska metoden. Den rättsdogmatiska metoden är sprungen ur rättsdogmatiken vars vida definition och syfte är att beskriva, tolka och fastställa gällande rätt med ledning av de vedertagna rättskällorna, *de lege lata*. Rättsdogmatiken inrymmer även ett visst utrymme att vidare analysera den fastställda rätten.¹⁴ Som ett första inledande steg i en rättsvetenskaplig utredning görs således en efterforskning i de, för rättsfrågan, aktuella rättskällorna. Vid juridiska frågeställningar är det således avgörande att kunna tillämpa och tolka den normhierarki som de samlade rättskällorna tillsammans utgör.¹⁵

Som tidigare nämnts har uppsatsens första del avsatts till en redogörelse av EU-kommissionens förslag om tillräckliga minimilöner och dess förenlighet med gällande EU-rätt, varpå EU-rättslig metod varit av stor betydelse under arbetet med uppsatsen. Den EU-rättsliga metoden bygger på andra tolkningsmetoder och en annan rättskällelära till skillnad från den svenska och beskriver hur EU:s rättskällor ska tolkas men även hur EU-domstolens tolkningsmetod är konstruerad.¹⁶ EU-rätten kan övergripande beskrivas bestå av primär- och

¹² Europeiska Kommissionen (2020), COM (2020) 682 final, Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen (Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union).

¹³ Trolle Önnersfors, E. & Wenander, H., *Att skriva rätt: Goda råd för att skriva uppsats i juridik*, s. 20.

¹⁴ Sandgren, C., *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, s. 43 f.

¹⁵ Papadopoulou, F. & Skarp, B., *Juridikens nycklar – introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*, s. 22 och s. 133ff.

¹⁶ Hettne, J., *EU-rättslig metod*, s. 36 f.

sekundärrätt. Till primärrätten hör stadgan om de grundläggande rättigheterna, fördragen samt de bilagor och protokoll som tillkommit i samband med dessa. Sekundärrätten i sin tur utgörs av de bestämmelser som EU kan utfärda genom fördragen så som förordningar, direktiv och beslut.¹⁷ Primärrätten kan således sägas utgöra det grundläggande regelverk som sekundärrätten skapas utifrån. Det EU-rättsliga systemet utgörs i likhet med det svenska av en rättskällehierarki men kan i större utsträckning sägas tillmäta rättspraxis betydelse.¹⁸

Vid redogörelsen för den gällande och omkringliggande EU-rätten beträffande direktivförslaget har i första hand fördrag och direktiv varit aktuella att undersöka. För de beslut som EU:s maktutövande institutioner fattar finns ett krav på rättslig grund. EU ska således, i enlighet med grundfördragen, ha tilldelats befogenheter att fatta beslut för det berörda området.¹⁹ EU-kommissionens förslag om tillräckliga minimilöner är utformat i direktivform och hänvisar vad gäller rättslig grund till Artikel 153.1 b i Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF).

De EU-rättsliga bestämmelserna är många gånger vagt och generellt utformade och kan således ge förhållandevis lite vägledning. EU-domstolens rättspraxis är därför av stor vikt vid undersökning av en bestämmelses tillämplighet.²⁰ För att få en tydligare bild av huruvida EU-kommissionens förslag uppfyller kravet på rättslig grund har således rättspraxis som berör Artikel 153 FEUF undersökts. EU-domstolen gör en ändamålsenlig tolkning där den mest gynnsamma tolkningen sett till EU-rättens utveckling är den som företrädesvis används.²¹ Eftersom EU-kommissionens förslag ännu är just ett förslag och inte gällande EU-rätt är den rättspraxis som berör ämnet begränsad. Det har därför varit värdefullt för mitt arbete med denna uppsats att undersöka även andra skrivna källor rörande förslaget. Jag har därför studerat såväl förarbeten och doktrin kopplat till det valda ämnet för att utröna direktivförslagets bakgrund, dess innehåll samt ta del av de analyser som hittills gjorts när det gäller förslagets tillämplighet.

I uppsatsens andra del är avsikten att ge läsaren en överblick av den svenska lönebildningsmodellen. Vad gäller den svenska lönebildningen återfinns inga hänvisningar till

¹⁷ Hettne, J., *EU-rättslig metod*, s. 40.

¹⁸ Bergström, C F. & Hettne, J., *Introduktion till EU-rätten*, s. 19 f.

¹⁹ *Ibid.*, s. 79 ff.

²⁰ Hettne, J., *EU-rättslig metod*, s. 49

²¹ *Ibid.*, s. 49

några traditionella rättskällor i och med att lönebildningen styrs av arbetsmarknadens parter.²² För att ge en kort historisk presentation hänvisas dock i uppsatsen till de mest betydelsefulla regleringarna som återfinns i lag vad gäller den svenska kollektiva arbetsrätten, se lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL).²³ Därefter har främst kollektivavtalsreglering och doktrin skriven gällande kollektivavtalen varit av stor betydelse under arbetets gång. Detta med anledning av att det saknas allmän lönereglering i svensk lag. Löner är upp till arbetsmarknadens parter att förhandla och avtala om i kollektivavtal. Detta medför att kollektivavtalet tillmäts stor betydelse på den svenska arbetsmarknaden.²⁴

I uppsatsens analyserande delar har jag, förutom de rättskällor som hittills omnämnts, använt mig av vetenskapliga artiklar. Detta i syfte att ta del av de resonemang som förs gällande valt ämne och därigenom bredda perspektivet och fördjupa diskussionen.

2. Europeiska kommissionens förslag om minimilönedirektiv

Under oktober månad år 2020 presenterade EU-kommissionen ett förslag till direktiv om tillräckliga minimilöner.²⁵ Förslaget är som tidigare nämnt omdiskuterat och har beskrivits som kontroversiellt ur flera aspekter sett till bland annat EU-rättens historik. Syftet med detta kapitel är inledningsvis att placera direktivförslaget i dess historiska kontext genom att redogöra för bakgrunden till förslagets uppkomst. Därefter redogörs direktivförslagets innehåll liksom dess föreslagna rättsliga grund.

2.1. Bakgrunden till uppkomsten av förslaget

En av de grundläggande tankarna och idéerna bakom EU:s tillkomst är att medlemsländernas samarbete ska underlättas.²⁶ Redan i Rom-fördraget som fastställdes i januari 1958 kom de europeiska medlemsstaterna överens om att nivåerna vad gäller arbetsvillkor och

²² Lundberg, K., Schuldt, J., Rother-Schirren, T., Lagerstedt, A., Calleman, C., Nordell, P-J., Persson, A. H., Radetzki, M., & Zila, J., *Juridik – Civilrätt, straffrätt, processrätt*, s. 335.

²³ Glavå, M., *Arbetsrätt*, s. 81 f. och Karlson, N., Malm-Lindberg, H., Stern, L., Lundqvist, T., Larsson, A-S., *Lönebildning i verkligheten: Kollektivavtalens effekter på företagets lönesättning och utvecklingskraft*, s. 31.

²⁴ Lundberg, K., Schuldt, J., Rother-Schirren, T., Lagerstedt, A., Calleman, C., Nordell, P-J., Persson, A. H., Radetzki, M., & Zila, J., *Juridik – Civilrätt, straffrätt, processrätt*, s. 335.

²⁵ Europeiska Kommissionen (2020), COM (2020) 682 final, Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen (Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union).

²⁶ Nyström, B., *EU och arbetsrätten*, s. 101.

levnadsskillnader ska utjämnas länderna emellan.²⁷ Det går därmed redan här att urskilja grunden till den harmonisering som varit central inom EU för att få till stånd gemensamma och enhetliga regler.²⁸ Något som dock redan inför bildandet av EU fastställdes var att EU saknade tydliga befogenheter på socialpolitikens område, däribland löner.²⁹ Under den tid som därefter följt har EU succesivt erhållit allt fler befogenheter på socialpolitikens område³⁰ varför de mer centrala delarna för denna utveckling nu kommer att presenteras närmare.

2.1.1. Fri rörlighet och den inre marknaden

Det EU vi kan se idag är ett resultat av den integration som skett av de europeiska marknaderna i och med Romfördraget.³¹ I samband med att Romfördraget fastställdes i januari 1958 kom de europeiska medlemsstaterna överens om att nivåerna vad gäller arbetsvillkor och levnadsskillnader måste utjämnas länderna emellan. I samband med detta bildades den Europeiska ekonomiska gemenskapen (EEG).³² Syftet med EEG, och det som beskrivits vara en central del för medlemsländernas samarbete, är skapandet av den så kallade gemensamma marknaden. Denna gemensamma marknad skulle bland annat möjliggöras genom en tullunion, fri rörlighet och en gemensam konkurrensreglering.³³

Den gemensamma marknadens utveckling och framväxt skulle under 70-talet komma att stagnera för att sedan under mitten på 80-talet återlanseras som den inre marknaden.³⁴ Den inre marknadens definition och syfte återfinns i artikel 26 FEUF. Där framgår att unionen ska verka för att upprätthålla en inre marknad omfattande ”ett område utan inre gränser, där fri rörlighet för varor, personer, tjänster och kapital säkerställs”.³⁵ Utvecklingen från den gemensamma till den inre marknaden kan beskrivas i termer av ett växelspel mellan negativ och positiv integration. EU har, med sin ekonomiskt inriktade integration där syftet är att medlemsländernas marknader ska föras samman till en, uttryckt att reglering som hindrar detta ska avskaffas.³⁶

Den negativa integrationens innebörd är att reglering på nationell nivå som anses hindra den

²⁷ Nyström, B., *EU och arbetsrätten*, s. 52.

²⁸ Bernitz, U. & Kjellgren, A., *Europarättens grunder*, s. 297.

²⁹ (1956) Social Aspects of European Economic Co-operation (Ohlin-rapporten).

³⁰ Johansson, C., *Tjänstepensionen möter EU-rätten*, s. 56.

³¹ Ibid.

³² Nyström, B., *EU och arbetsrätten*, s. 52., Johansson, C., *Tjänstepensionen möter EU-rätten*, s. 56.

³³ Johansson, C., *Tjänstepensionen möter EU-rätten*, s. 56.

³⁴ Ibid.

³⁵ Art. 26.2 FEUF.

³⁶ Bergström, C F. & Hettne, J., *Introduktion till EU-rätten*. s. 197 - 198 ff.

fria rörligheten tas bort.³⁷ Det som skedde under 70- och mitten av 80-talet var att det konstaterades att åtgärder av detta slag inte var tillräckliga för att harmonisera medlemsstaterna emellan i den mån att den gemensamma marknaden upprätthölls.³⁸ En förändring i EU:s grundfördrag, nuvarande artikel 114 FEUF, gjordes som innebar att krav på enhällighet för beslut om lagstiftning togs bort och det blev istället möjligt att fatta beslut om lagstiftning med kvalificerad majoritet. En förändring som ledde till en effektivisering i EU:s beslutandeprocess. Gemensam reglering i syfte att harmonisera medlemsländerna emellan, vilket också är vad som omnämns som positiv integration, blev därmed enklare att genomföra.³⁹ I samband med förändringarna av Romfördragets omröstningsreglering lyftes även att det inför skapandet av en inre marknad inte går att bortse från nödvändigheten av att en viss harmonisering sker även av den socialpolitiska regleringen. Förutom att skapa en inre marknad ansågs målet således även vara att skapa en europeisk social dimension.⁴⁰

2.1.2. En social marknadsekonomi

Som framgår av tidigare avsnitt antog EU en mer aktiv roll vad gäller socialpolitiken under 70- och 80-talet. Den sociala dimensionen lyftes nu tillsammans med den ekonomiska fram som viktiga delar, tillhörande en och samma utvecklingsprocess.⁴¹ Den sociala dimensionens innehåll och definition är inte helt enkel att utröna men medlemsländernas gemensamma värden torde utgöra en möjlig utgångspunkt för detta.⁴² I artikel 3 i Fördraget om Europeiska unionen framgår följande: ”*Unionen ska verka för en hållbar utveckling i Europa som bygger på en välavvägd ekonomisk tillväxt och på prisstabilitet, på en social marknadsekonomi med hög konkurrenskraft där full sysselsättning och sociala framsteg eftersträvas...*”⁴³

Från ett harmoniseringsarbete inriktat på marknadens ekonomiska värden och produkterna i sig började så mer socialpolitiskt kopplade faktorer i produkternas omgivning få alltmer fokus. Däribland omkringliggande omständigheter rörande sådant som arbetsmiljö och arbetsvillkor.⁴⁴ Den mer socialpolitiskt inriktade ställningen har därefter kommit att

³⁷ Bergström, C F. & Hettne, J., *Introduktion till EU-rätten*. s. 201.

³⁸ Ibid.; Johansson, C., *Tjänstepensionen möter EU-rätten*, s. 62.

³⁹ Bernitz, U. & Kjellgren, A., *Europarättens grunder*, s. 29 och Bergström, C F. & Hettne, J., *Introduktion till EU-rätten*, s. 198 ff.

⁴⁰ Johansson, C., *Tjänstepensionen möter EU-rätten*, s. 62.

⁴¹ Nyström, B., *EU och arbetsrätten*, s. 78 ff. och Johansson, C., *Tjänstepensionen möter EU-rätten*, s. 68.

⁴² Johansson, C., *Tjänstepensionen möter EU-rätten*, s. 69.

⁴³ Art. 3.3 FEU.

⁴⁴ Johansson, C., *Tjänstepensionen möter EU-rätten*, s. 56 ff.

genomsyra allt fler av EU:s stadgar och reglerande dokument.⁴⁵ En av de mer nyligen tillkomna är Europeiska pelaren för sociala rättigheter.⁴⁶ Princip 6 i dokumentet framhåller bland annat vikten av att EU:s arbetstagare tillgodoses en rättvis lön tillåtandes en skälig levnadsstandard.⁴⁷

En diskussion om harmonisering avseende minimilön har funnits sedan mitten på 80-talet och diskussionen har sedan dess fått förnyad aktualitet vid flera tillfällen när EU drabbats av ekonomiska svårigheter. Dels i samband med att öst- och centraleuropeiska länder anslöt till EU och frågan om låglönekonkurrens aktualiserades, dels i samband med eurokrisen som drabbade flera av EU:s medlemsländer hårt.⁴⁸ Minimilönefrågan fick dock en förnyad och mer konkret inriktning när Ursula von der Leyen tillträdde som EU-kommissionens ordförande⁴⁹, vilket sedermera ledde till det vi nu ska titta närmre på; EU-kommissionens direktivförslag om tillräckliga minimilöner.⁵⁰

2.2. Direktivförslagets innehåll

EU-kommissionens presenterade direktivförslag om tillräckliga minimilöner i EU innehåller fyra kapitel vars nationella aktualitet är beroende av respektive medlemslands nuvarande form av lönereglering. Bland annat föreslås en mer långtgående och omfattande reglering för de medlemsländer som sedan tidigare har lagstadgad minimilön till skillnad från de länder där löneregleringen främst sker genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter.⁵¹

Förslagets centrala delar ska i detta avsnitt redogöras närmre. En del av artiklarna kommer att presenteras mer ingående än andra beroende på dess aktualitet i förhållande till uppsatsens föreliggande frågeställning.

⁴⁵ Johansson, C., *Tjänstepensionen möter EU-rätten*, s. 70 f.

⁴⁶ Den europeiska pelaren för sociala rättigheter (European Pillar of Social Rights)

⁴⁷ Den europeiska pelaren för sociala rättigheter, pelare 6, (European Pillar of Social Rights)

⁴⁸ Bernitz, U. & Kjellgren, A., *Europarättens grunder*, s. 31 ff. och Johansson, C., *Tjänstepensionen möter EU-rätten*, s.74 ff,

⁴⁹ Sjödin, E., *Europeisk minimilön. Tankar om överlåten befogenhet med anledning av ett direktivförslag*, Europarättslig tidskrift, nr 3, 2021, s. 404.

⁵⁰ Europeiska Kommissionen (2020), COM (2020) 682 final, Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen (Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union).

⁵¹ Jmf. kap. II och kap. III i COM (2020) 682 final.

2.2.1. Motiveringen till förslaget

Förslaget inleds med en beskrivning av de bakomliggande faktorerna till dess uppkomst samt med redogörelse för dess motiv och syfte.⁵² Eftersom bakgrunden till förslagets uppkomst närmare redogjorts för i uppsatsens tidigare kapitel hänvisas här endast till de centrala delarna som tas upp i detta avsnitt i förslaget.

EU-kommissionen hänvisar till EU:s modell för en social marknadsekonomi och lyfter att tillräckliga löner är en viktig del i detta. Den sociala pelaren omnämns och särskilt princip 6 som uppmanar till skäliga minimilöner samt en öppen och förutsägbar lönesättning med hänsyn tagen till den nationella praxis som råder, medräknat arbetsmarknadsparternas oberoende. I motiveringen till förslaget omnämns även att värdet i att arbeta går förlorat i och med den lönedumpning som just nu pågår vilket i sin tur straffar de arbetsgivare som är beredda att betala skäliga löner. Det leder dessutom till en ojämn konkurrens på EU:s inre marknad. Den ojämna konkurrensen beskrivs i direktivförslaget visa sig genom att nuvarande lönenivåer är för låga i majoriteten av medlemsstaterna med nationellt lagstadgade minimilöner. Detta sammantaget beskrivs som anledningen till att EU-kommissionen presenterar ett ramverk för minimilöner. Ett ramverk med målet att alla arbetstagare måste få tillgång till tillräckliga minimilöner, tillåtandes en skälig levnadsstandard, oberoende av var i EU de befinner sig. Vilket ska säkerställas genom antingen kollektivavtal eller lagstadgade minimilöner.⁵³

2.2.2. Kapitel I – Allmänna bestämmelser

Förslagets första och inledande kapitel omfattar artikel 1 – 4 och innehåller direktivförslagets mer allmänt hållna bestämmelser.⁵⁴

I artikel 1 beskrivs syftet med direktivet som är att inrätta en ram för sättande av tillräckliga minimilöner och arbetstagarnas tillgång till minimilöneskydd genom antingen kollektivavtal eller lagstadgad minimilön i syfte att förbättra de rådande arbets- och levnadsvillkoren i EU. Här framgår även att arbetsmarknadens parter ska respekteras, liksom dess rätt att självständigt ingå avtal. Vidare framgår att direktivet inte ska påverka medlemsländernas val

⁵² Europeiska Kommissionen (2020), COM (2020) 682 final, Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen (Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union), motiv och syfte med förslaget, s. 1 ff.

⁵³ Ibid., s. 1 – 6.

⁵⁴ Ibid., Kap. I.

av lönesättningsmodell och att direktivet ska utläsas som en skyldighet att införa minimilönelagstiftning för de medlemsländer där lönesättningen idag sker uteslutande genom kollektivavtal.⁵⁵

Artikel 2 beskriver förslaget tillämpningsområde och här framgår att direktivet omfattar arbetstagare med anställning inom unionen medan det i artikel 3 radas upp definitioner av begrepp hänförelse till förslaget. Begrepp så som minimilön, lagstadgad minimilön, kollektiva förhandlingar, kollektivavtal och kollektivavtalens täckningsgrad.⁵⁶

I artikel 4 behandlas främjande av kollektivförhandlingar om lönesättning. I denna artikel framgår att medlemsstaterna ska arbeta för att främja kollektiva förhandlingar och lönesättning i syfte att öka dess täckningsgrad. Detta ska göras genom ett främjande av arbetsmarknadsparternas kapacitet att bedriva kollektivförhandlingar samt genom att främja konstruktiva, meningsfulla och väl underbyggda löneförhandlingar mellan parterna på arbetsmarknaden. I artikeln framgår även att de medlemsländer vars kollektivförhandlingars täckningsgrad understiger 70 % ska upprätta en handlingsplan för att främja de kollektiva förhandlingarna.⁵⁷

2.2.3. Kapitel II – Lagstadgade minimilöner

I förslaget andra kapitel, innehållandes artikel 5 – 8, berörs de medlemsländer som i dagsläget har lagstadgad minimilön.⁵⁸

Medlemsländerna ska i enlighet med artikel 5 vidta nödvändiga åtgärder för att fastställa kriterier avseende tillräcklighet när det kommer till de lagstadgade minimilönerna. Kriterierna ska vidare, enligt denna artikel, minst innehålla de lagstadgade minimilönernas köpkraft, bruttolönernas allmänna nivå, fördelning och ökningstakt samt arbetsproduktivitets utveckling.⁵⁹ I artikel 6 framgår att lönenivåerna får variera, om än smått, och att avdrag för göras med hänsyn tagen till dess proportionalitet.⁶⁰ Enligt artikel 7 ska medlemsstaterna se till

⁵⁵ Europeiska Kommissionen (2020), COM (2020) 682 final, Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen (Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union), Art. 1.

⁵⁶ Ibid., Art. 2 – 3.

⁵⁷ Ibid., Art. 4.

⁵⁸ Ibid., Kap. II.

⁵⁹ Ibid., Art. 5.

⁶⁰ Ibid., Art. 6.

att parterna är delaktiga i lönesättningen på arbetsmarknaden.⁶¹ Utöver detta ska medlemsstaterna enligt artikel 8 vidta åtgärder för att förbättra arbetstagarnas tillgång till lagstadgat minimilöneskydd och artikeln beskriver vidare på vilket sätt detta ska göras beroende på vad som är tillämpligt i respektive land.⁶²

2.2.4. Kapitel III – Övergripande bestämmelser

Det tredje kapitlet i förslaget innehåller en rad olika, övergripande bestämmelser som återfinns i artiklarna 9 – 12.⁶³

Artikel 9 berör medlemsstaternas skyldigheter vid offentlig upphandling. En skyldighet som innebär ett införande av regleringar som garanterar att de företag som vinner uppdrag genom offentlig upphandling ska garantera respekt för minimilönenivåer, enligt lag eller kollektivavtal, där uppdraget utförs.⁶⁴

I artikel 10 åläggs medlemsstaterna ett ansvar att övervaka och samla in uppgifter för att övervaka minimilönernas täckningsgrad och tillräcklighet. Vilka uppgifter som ska lämnas in skiljer sig åt beroende av om medlemslandet har lagstadgade minimilöner eller om skyddet av minimilöner kommer enbart av kollektivavtal. De medlemsländer vars minimilön lagstadgats ska lämna uppgifter om minimilönens storlek samt hur många som omfattas av denna, befintliga variationer och avdrag samt kollektivavtalens täckningsgrad. Hos de medlemsländer som i sin tur skyddar minimilönerna genom enbart kollektivavtal ska uppgifterna som lämnas innehålla information om fördelningen av dessa löner. Informationen om lönefördelningen ska vara viktad mot andelen arbetstagare som omfattas av dem. Även kollektivavtalsförhandlingarnas täckningsgrad ska framgå av informationen liksom en redogörelse av lönenivåerna för arbetstagare som omfattas, respektive inte omfattas, av minimilöneskyddet genom kollektivavtal. I denna artikel framgår även att information om minimilöneskydd ska finnas öppet och offentligt tillgängligt, även när det gäller lön i kollektivavtalsbestämmelser och att det är upp till varje medlemsland att säkerställa detta.⁶⁵

⁶¹ Europeiska Kommissionen (2020), COM (2020) 682 final, Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen (Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union), Art. 7.

⁶² Ibid., Art. 8.

⁶³ Ibid., Kap. III.

⁶⁴ Ibid., Art. 9.

⁶⁵ Ibid., Art. 10.

I artikel 11 kan utläsas att medlemsländerna ska säkerställa arbetstagarnas tillgång och rätt till prövning om minimilöneskyddet på något sätt förbigås eller missköts, oavsett om det gäller lagstadgad eller kollektivavtalad lön. Medlemsländerna ska, genom att vidta nödvändiga åtgärder, även säkerställa att den arbetstagare som hävdar sin rätt till minimilön inte utsätts för ofördelaktig behandling.⁶⁶

Artikel 12 behandlar de sanktioner som var medlemsland ska fastställa kopplade till överträdelser av bestämmelserna om den lagstiftade minimilönen och minimilöneskyddet.⁶⁷

2.2.5. Kapitel IV - Slutbestämmelser

I förslagets fjärde och sista kapitel återfinns slutbestämmelserna, flera i form av så kallade standardbestämmelser.⁶⁸ Artikel 13 berör på vilket sätt medlemsländerna kan genomföra direktivet och att detta kan överlåtas till arbetsmarknadens parter, men att det är varje medlemsstats uppgift att säkerställa direktivets efterlevnad.⁶⁹ I artikel 14 beskrivs medlemsländernas åtagande att säkerställa att all nödvändig information gällande direktivet sprids till alla berörda parter.⁷⁰ Artikel 15 behandlar kommissionens egna utvärdering och översyn av direktivet och de avslutande artiklarna 16 – 19 är standardbestämmelser. Där framgår bland annat att den skydds nivå som arbetstagarna har idag inte ska påverkas av direktivet samt att dess bestämmelser inte hindrar att förmånligare åtgärder än vad som framgår av direktivet vidtas.⁷¹

2.3. EU:s maktbefogenheter och dess gränser

Detta avsnitt är tänkt att ge läsaren en introducerande bakgrund av EU:s maktbefogenheter och även av vilka krav som är uppställda för att dessa befogenheter ska få utnyttjas. EU:s verksamhet vilar på fasta rättsliga principer kopplade till dessa befogenheter och inledningsvis kan här nämnas den legalitetsprincip som verkar såväl internt som extern inom EU.

Legalitetsprincipen innebär dels att EU:s olika institutioner ömsesidigt måste respektera varandras tilldelade befogenheter, dels innebär den att EU inte ska verka på områden där

⁶⁶ Europeiska Kommissionen (2020), COM (2020) 682 final, Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen (Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union), Art. 11 i det föreslagna direktivet.

⁶⁷ Ibid., Art. 12.

⁶⁸ Ibid., Kap. IV.

⁶⁹ Ibid., Art. 13.

⁷⁰ Ibid., Art. 14.

⁷¹ Ibid., Art. 15 – 19.

befogenhet ej tilldelats av medlemsstaterna. Legalitetsprincipen rör såväl *om* som *när* och *hur* EU kan utnyttja sin makt⁷² och de mer ingående beskrivna principerna gällande de krav som ställs för tilldelandet av denna maktbefogenhet ska nu presenteras.

2.3.1. Principen om tilldelade befogenheter

EU har endast rätt att handla inom ramen för dess tilldelade befogenheter vilket är en princip av särskilt central betydelse som fastslogs redan vid EU:s begynnelse. Principen går att utläsa i artikel 5.2 i Fördraget om Europeiska unionen (FEU).⁷³ Dess lydelse är: ”Enligt principen om tilldelade befogenheter ska unionen endast handla inom ramen för de befogenheter som medlemsstaterna har tilldelat den i fördragen för att nå de mål som fastställs där- Varje befogenhet som inte har tilldelats unionen i fördragen ska tillhöra medlemsstaterna.”⁷⁴ I artikeln framgår med andra ord att unionens handlingsutrymme är avhängigt om medlemsstaterna tilldelat EU befogenhet att handla på respektive område. Vilket i sin tur betyder att den befogenhet som inte tilldelats unionen i fördragen fortsatt tillhör medlemsstaterna. Grundfördragen kan således sägas utgöra en uppräkningslista av de områden för vilka EU har tilldelats befogenhet att handla å medlemsstaternas vägnar. Det krävs således, för var åtgärd som vidtas av EU:s institutioner, att befogenhet för dessa återfinns i fördragen. Rent konkret betyder det att var åtgärd måste kunna kopplas samman med en fördragsstadgad rättsgrund.⁷⁵

2.3.2. Kravet på rättslig grund

För varje beslut som EU:s maktutövande institutioner fattar finns ett krav på rättslig grund. Med rättslig grund avses att EU i enlighet med grundfördragen ska ha tilldelats befogenheter att fatta beslut för det berörda området. Den rättsliga grunden ska också ska hänvisas till i samband med att ett förslag till åtgärd presenteras.⁷⁶ Det ska således finnas en eller flera fördragsartiklar som ger stöd för den åtgärd eller det beslut som EU överväger. Huruvida en åtgärd faller inom EU:s befogenhet eller inte är det första som måste avgöras när en föreslagen åtgärd rättsligt bedöms. För att avgöra detta måste i första hand fördragstexten där den aktuella befogenheten återfinns klargöras genom studerande av dess beskrivelse och

⁷² Bernitz, U. & Kjellgren, A., *Europarättens grunder*, s. 38.

⁷³ Hettne, J., *EU-rättslig metod*, s. 77.

⁷⁴ Art. 5.2 FEU.

⁷⁵ Bernitz, U. & Kjellgren, A., *Europarättens grunder*, s. 39 och Bergström, C F. & Hettne, J., *Introduktion till EU-rätten*. s. 76 f.

⁷⁶ Bergström, C F. & Hettne, J., *Introduktion till EU-rätten*. s. 79 ff.

utformning.⁷⁷ Om en åtgärd vidtagits med korrekt rättslig grund är upp till EU-domstolen att döma. Detta görs genom ett avgörande av vad som är centralt i eller för lagstiftningen. Det vill säga vad som är att anse som tyngdpunkten i respektive hänvisad rättslig grund eller fördragsreglering.⁷⁸

Utöver de befogenheter som kan utläsas rent textligt i grundfördragen framgår i EU-domstolens rättspraxis att det även är möjligt att göra vidare tolkningar vad gäller EU:s befogenheter. Detta har kallats underförstådda befogenheter och lanserades av EU-domstolen under 70-talet när de föreslagna åtgärderna inte klart kunde sägas omfattas av de fastställda befogenheterna i grundfördragen, men samtidigt ansågs nödvändiga för att uppnå de uppställda målen i densamma. Dessa befogenheter bedömdes då av EU-domstolen, genom fördragens uppställda mål, som underförstådda.⁷⁹

Med denna korta bakgrund, avseende några av de rättsliga principer som kan sägas utgöra ett ramverk för EU:s maktbefogenheter, ska vi nu titta närmre på hur det föreslagna direktivet om tillräckliga minimilöner förhåller sig till dessa.

2.4. Direktivförslagets rättsliga grund

I enlighet med kravet på rättslig grund har EU-kommissionens direktivförslag om tillräckliga minimilöner presenterats med hänvisning till artikel 153.1 b i Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF).⁸⁰ I EU-domstolens rättspraxis framgår att valet av rättslig grund inte enbart får vara avhängigt en enda institutions uppfattning om det eftersträlvade målet. Valet ska vidare vara baserat på objektiva faktorer och till dessa räknas särskilt den angivna rättsgrundens syfte och innehåll, vilket också ska kunna prövas i domstol.⁸¹ I följande avsnitt ska vi därför titta närmre på artikel 153.1 b och dess lydelse.

2.4.1. EU:s befogenheter avseende *arbetsvillkor*

Artikel 153 beskriver inom vilka verksamhetsområden som unionen ska understödja och komplettera medlemsstaterna. Artikeln hänvisar inledningsvis tillbaka till de uppställda målen

⁷⁷ Bergström, C F. & Hettne, J., *Introduktion till EU-rätten*. s. 79 ff.

⁷⁸ Sjöding, E., *Europeisk minimilön. Tankar om överlåten befogenhet med anledning av ett direktivförslag*, Europarättslig tidsskrift, nr 3, 2021, s. 408, Engel A (2018) *The Choice of Legal Basis for Acts of the European Union*, Springer, s. 13 ff.

⁷⁹ Bergström, C F. & Hettne, J., *Introduktion till EU-rätten*, s. 82 f.

⁸⁰ Art. 153.1 b FEUF.

⁸¹ Mål 45/86 Kommissionen mot Radet EU:C 1987:163 p. 11,

i artikel 151.⁸² I denna artikel beskrivs unionens och medlemsstaternas målsättning att främja sysselsättning och att förbättra levnads- och arbetsvillkor och hänvisar i sin tur till de grundläggande sociala rättigheterna. Av artikel 151 framgår vidare att detta är ett mål med syfte att bland annat skapa socialt skydd, dialog mellan arbetsmarknadens parter samt en varaktigt hög sysselsättning samtidigt som socialt utanförskap bekämpas. I artikelns andra stycke framgår att åtgärder i och med detta övergripande mål därmed ska vidtas. Åtgärderna ska vidtas med hänsyn tagen till såväl nationell praxis, avtalsförhållanden omnämns specifikt, som till behovet att bevara EU:s ekonomiska konkurrenskraft.⁸³

Som nämnt innehåller artikel 153 en uppräknning av verksamhetsområden för vilka unionen ska stötta och komplettera medlemsstaterna för att de ska uppnå de tidigare presenterade målen i artikel 151.⁸⁴ Vid artikel 153.1 b, som EU-kommissionen hänvisar till i direktivförslaget, omnämns *arbetsvillkor* som ett av dessa områden.⁸⁵ I artikelns följande punkter kan vidare utläsas att beslut vad gäller detta område tas med kvalificerad majoritet.⁸⁶ Bestämmelser antagna i enlighet med denna artikel beskrivs även avse minimibestämmelser vilka inte hindrar EU:s medlemsländer från att reglera mer långtgående bestämmelser än de som antas med denna artikel som rättslig grund.⁸⁷ Vad *arbetsvillkor* i detta avseende innefattar framgår inte av artikeln. Däremot framgår av artikelns sista punkt att åtgärder kopplade till lön, eller löneförhållanden som det står i den svenska versionen av artikeln, inte omfattas av EU:s befogenheter⁸⁸ vilket vi nu ska titta närmre på.

2.4.2. Undantaget om lön

Artikel 153 innehåller även undantag från de områden som unionen ska verka stöttande inom. Dessa beskrivs i artikel 153.5 där det framgår att frågor rörande löneförhållanden, föreningsrätt, strejk- och lockouträtt ligger utom unionens befogenhet⁸⁹. I förhållande till EU-kommissionens direktivförslag avseende tillräckliga minimilöner är det därför av intresse att utröna vad som här avses med löneförhållanden.

⁸² Art. 153 FEUF.

⁸³ Art. 151 FEUF

⁸⁴ Art. 153 FEUF

⁸⁵ Art. 153.1 b FEUF

⁸⁶ Art. 153.2 FEUF

⁸⁷ Glavå, M., *Arbetsrätt*, s. 122.

⁸⁸ Art. 153.5 FEUF

⁸⁹ Art. 153.5 FEUF

Liksom vad gäller begreppet *arbetsvillkor* framgår av fördragsartikeln inte heller vad begreppet *löneförhållanden* innefattar och inte. EU-domstolen har dock vidrört undantaget i artikel 153.5 vid några tillfällen. I domen Del Cerro Alonso från 2007⁹⁰ klargörs att undantaget inte får undergräva eller begränsa de huvudsakliga mål som hänvisas till i artikeln. Av EU-domstolens bedömning kan därmed utläsas att undantaget ska tolkas restriktivt.⁹¹ Vidare framhålls i denna dom att undantagets innehåll vad gäller löneförhållanden är motiverade av medlemsstaternas behörigheter på området och dess rätt att på nationell nivå fastställa löner genom avtal mellan arbetsmarknadsparterna.⁹² Man har vid denna tidpunkt därmed ansett det lämpligast att lönenivåerna inte harmoniseras EU-rättsligt utan att de fortsatt ska vara upp till arbetsmarknadens parter att fastställa lönernas nivå. Med risk för att artikeln ska förlora sitt innehåll framhålls slutligen i denna dom att undantaget inte ska tolkas så att det härrör alla frågor kopplade till löneförhållanden.⁹³

I senare praxis, se domen Impact från 2008⁹⁴, har EU-domstolen vidhållit tidigare bedömning avseende undantaget med ett tillägg om dess omfattning och framställer att åtgärder ”*såsom likriktning av vissa eller samtliga delar av lönerna och/eller deras nivå i medlemsstaterna eller införandet av en minimilön på gemenskapsnivå, innebär att gemenskapsrätten direkt blandar sig i fastställandet av löner inom gemenskapen*”.⁹⁵

Vad som avses med, och kan utgöra, direkt inblandning är en fråga som EU-rättsligt saknar ett klart svar. Frågan kopplad till EU-kommissionens direktivförslag om tillräckliga minimilöner blir således om förslaget kan anses utgöra en direkt inblandning när det kommer till fastställandet av löner i medlemsländerna.

3. Analys av direktivförslaget och dess rättsliga grund

Det som fram till denna punkt kan konstateras är att direktivförslaget med dess innehåll aktualiserar en rad rättsliga spörsmål. Syftet med detta kapitel är att återknyta till den första frågeställning i föreliggande uppsats och analysera direktivförslaget och dess förhållande till

⁹⁰ Mål C-307/05 Del Cerro Alonso EU:C:2007:509.

⁹¹ Mål C-307/05 Del Cerro Alonso EU:C:2007:509, punkt 39.

⁹² Mål C-307/05 Del Cerro Alonso EU:C:2007:509., punkt 40.

⁹³ Mål C-307/05 Del Cerro Alonso EU:C:2007:509., punkt 41.

⁹⁴ Mål C-286/06 Impact EU:C:2008:223.

⁹⁵ Mål C-286/06 Impact EU:C:2008:223., punkt 124.

undantaget om lön i artikel 153.5 FEUF.

3.1. Direktivförslagets mål

Inledningsvis ska direktivförslagets innehåll i förhållande till dess uppställda mål beröras. Direktivförslaget föregicks av en konsultation mellan de europeiska arbetsmarknadsparterna.⁹⁶ I konsultationsdokumentet kan utläsas att Ursula von der Leyen, genom att presentera ett direktivförslag, vill tillförsäkra alla arbetstagare en minimilön tillåtandes anständiga levnadsförhållanden. Vidare framhålls i det inledande kapitlet i EU-kommissionens direktivförslag att målet är att alla arbetstagare inom EU, genom antingen kollektivavtal eller lagstadgad minimilön, ska få tillgång till tillräckliga minimilöner som tillåter en skälig levnadsstandard.⁹⁷ Alla arbetstagare inom EU. Utöver detta framgår av det första konsultationsdokument som togs fram inför presentationen av direktivförslaget, där parterna på den europeiska arbetsmarknaden konsulterades, att förslaget varken syftar till att harmonisera minimilönenivåer eller till att införa minimilöner i länder där kollektivavtalens täckningsgrad är hög. Förslaget syftar inte heller till att införa ett enhetligt förfarande för bestämmande av minimilöner i medlemsländerna eller att införa lönenivåer som underminerar avtalsfriheten för parterna på arbetsmarknaden. Att arbetsmarknadens parter ska respekteras och att direktivförslaget inte ska tolkas som ett förslag till tvingande minimilönelagstiftning framgår även av direktivförslaget.⁹⁸

Det av EU-kommissionen framförda framstår tillsammans som aningen motsägelsefullt. Å ena sidan framhålls i direktivförslaget att en minimilön tillåtandes en skälig levnadsstandard är något som ska komma alla EU:s arbetstagare till handa. Å andra sidan framgår att avsikten inte är att harmonisera eller införa minimilönenivåer i länder vars kollektivavtalstäckning redan är hög. Dessutom framgår att avtalsfriheten arbetsmarknadens parter emellan ska respekteras. Direktivförslaget kan genom dess lydelse sägas etablera de redan existerande löneskyddssystemen som finns i respektive land. Detta innebär i sig inte nödvändigtvis att minimilöneskyddet kommer till åtnjutande för varje enskild arbetstagare som det inledande konsultationsdokumentet, och i viss mån även direktivförslaget, hänvisar till.

⁹⁶ C(2020) 83 final First phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages.

⁹⁷ Europeiska Kommissionen (2020), COM (2020) 682 final, Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen (Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union), s. 1.

⁹⁸ Ibid., s. 2 ff.

I länder där lönesättningen uteslutande säkerställs genom kollektivavtal, är det endast de som anses omfattade av kollektivavtalen som i sin tur skulle komma att omfattas av detta direktivförslag. Sammanfattningsvis kan här konstateras att det mål, så som det presenterats i konsultationsdokumentet och i viss mån även i direktivförslaget, vad gäller att minimilöneskyddet ska säkerställas *alla* EU:s arbetstagare, går stick i stäv med förslagets presenterade åtgärder. Det är därmed troligt att målet, i den grad som det för tillfället presenterats, blir svårt att uppnå.

3.2. Direktivförslaget och undantaget om lön

Direktivförslaget har presenterats med hänvisning till rättsliga grund i artikel 153.1 b FEUF. Som tidigare nämnts omfattar bestämmelsen unionens möjlighet att stötta och komplettera medlemsländerna vad gäller *arbetsvillkor*.⁹⁹ Utan någon närmre granskning låter det som att vald rättslig grund stämmer överens med det mål som framställs i direktivförslaget.

Vidare innehåller artikel 153 även några undantag.¹⁰⁰ En av de frågor som aktualiserats i och med EU-kommissionens direktivförslag om tillräckliga minimilöner är om EU kan sägas ha befogenhet gällande *arbetsvillkor* med hänsyn tagen till begränsningen i artikel 153.

Arbetsvillkor i sig är ett begrepp innefattandes många delar kopplade till arbete. Att lön som sådant skulle ingå i detta begrepp, och kanske även som ett av de mer centrala, tror jag inte att någon skulle motsätta sig. Frågan är dock på vilket sätt artikel 153 påverkas av undantaget angående lön.

EU-domstolen har, som tidigare presenterats, berört undantaget i artikel 153.5 vid några tillfällen kopplat till de övriga åtgärder som där omnämns. Av den ur EU-domstolen komna rättspraxisen kan följande utläsas. Undantaget ska tolkas restriktivt för att inte artikelns huvudsakliga syfte ska gå förlorat. Åtgärder som medför att unionen direkt blandar sig i fastställandet av lön omfattas av undantaget. Av detta kan således utläsas att indirekt inblandning inte omfattas av undantaget. Att unionen vidtar åtgärder som indirekt påverkar lönen för medlemsländerna skulle därmed anses vara en godkänd åtgärd enligt EU-domstolens praxis.

⁹⁹ Art. 153.1 b FEUF

¹⁰⁰ Art. 153.5 FEUF

Även om vi utifrån EU-domstolens praxis kan utläsa skillnaden mellan direkt och indirekt inblandning, så tillvida att det framgår vilken av dessa åtgärder som anses falla inom EU:s befogenhet och inte, så saknas fortfarande en klar distinktion dem emellan. Den oundvikliga fråga som kvarstår är vad som avses med begreppet *direkt inblandning*. Även här har EU-domstolen gjort några, om än få, vägledande uttalanden. Det framgår av praxis att undantaget ska tolkas restriktivt med anledning av att artikelns huvudsakliga mål inte ska undermineras. Det framgår vidare att alla kopplingar till lön inte omfattas av undantaget och att det med direkt inblandning enligt praxis avses en likriktning av lön, likriktning av lönens nivå eller att minimilön införs i EU.

3.3. Direktivförslaget – en direkt inblandning?

Liksom *arbetsvillkor* är *löneförhållanden* ett begrepp som rymmer flera underkategorier. Den fråga vi här ställer oss är om de åtgärder som presenteras i EU-kommissionens direktivförslag gällande tillräckliga minimilöner rör löneförhållanden i den mening som avses i artikel 153.5 FEUF¹⁰¹ eller inte. En viss språkförbistring vid översättningen av artikeln kan exempelvis medföra att olika slutsatser dras.¹⁰² På engelska refereras nämligen till begreppet *pay* i undantaget vilket kan tolkas som ett snävare begrepp än den svenska översättningen *löneförhållanden*.¹⁰³ Denna översättning skulle kunna medföra att vi som läser den svenska versionen av artikeln upplever undantaget i en vidare skepnad sett till dem som läser artikeln i dess ursprungliga utförande.

Lön är ett begrepp vars innebörd kan skifta beroende på sammanhang. I svensk lagstiftning och praxis framgår att lön i första hand avser ersättning i pengar och att det även kan åsyfta arbetsgivarens skyldighet att betala vederlag för utfört arbete.¹⁰⁴ EU-kommissionens har genom direktivförslaget presenterat ett ramverk för etablerande av de, i varje medlemsland, redan existerande löneskyddssystemen. Förslaget skulle därmed kunna sägas direkt påverka lönebildningen som system. Vilket i sin tur kan få en indirekt påverkan på lönen. Att EU-

¹⁰¹ Art. 153.5 FEUF, C-307/05 Del Cerro Alonso EU:C:2007:509 punkt 39 - 41 och C-286/06 Impact EU:C:2008:223., punkt 124.

¹⁰² Hartzén, A-C. och Hettne, J., *Förslaget om minimilön i EU – En europeisk angelägenhet eller en svensk olägenhet?*, Viewpoint Europe, 2021/01, s. 7.

¹⁰³ Jmf. Europeiska Kommissionen (2020), COM (2020) 682 final, svensk version; Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen och engelsk version; Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union).

¹⁰⁴ Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 204 f.

kommissionen genom direktivförslaget vill få en förändring på lönerna torde vara självklart då arbetet med det föreslagna direktivet annars vore bortkastad tid. Något att komma ihåg är att det är de föreslagna åtgärderna i direktivet som ska omfattas av den rättsliga grunden på ett korrekt sätt. Åtgärderna är i direktivförslaget vagt formulerade och möjligen i en sådan utsträckning att förslagets faktiska påverkan ska diskuteras. Detta återkommer vi till i uppsatsen andra analysdel där direktivförslagets möjliga inverkan på den svenska modellen diskuteras.

Kritikerna till direktivförslaget har, som tidigare nämnts, varit många. Det som kan utläsas utifrån de vetenskapliga artiklarna rörande direktivförslaget är att de verkar överens om direktivförslagets effekt. Detta oavsett hur de ställer sig till om förslaget faller inom EU:s befogenhet eller ej. De som anser att åtgärderna i direktivförslaget inte utgör en direkt inblandning i lön anser att direktivet troligen kommer få liten effekt. Medan de som anser att den föreslagna rättsliga grunden av samma anledning inte ligger inom EU:s befogenhet anser att direktivförslagets uppställda mål blir svåra att nå utan den direkta inblandningen.¹⁰⁵ För att återknyta till det uppställda målet i EU-kommissionens direktivförslag, där det framgår att alla arbetstagare ska tillgodoses en tillräcklig minimilön tillåtandes en skälig levnadsstandard, kan möjligtvis sägas att det inte är konstigt att tankar om direkt inblandning uppstår. Kan ett mål av detta slag, i detta fall och av den kalibern vara möjligt att uppnå utan en direkt inblandning är en fråga att ställa sig.

4. Svensk lönebildning

EU-kommissionens direktivförslag om tillräckliga minimilöner har sysselsatt arbetsmarknadsparterna i de nordiska länderna sedan det först presenterades. Inte minst i Sverige har förslaget mötts med skepsis. Rädslan för att den svenska arbetsmarknadsmodellen ska undermineras av de presenterade åtgärderna i direktivförslaget är stor.¹⁰⁶ Syftet med detta kapitel är att ge läsaren en inblick i lönebildningsprocessen på svensk arbetsmarknad. Detta görs genom att den svenska rättens förhållande till EU-rätten inledningsvis kort redogörs för.

¹⁰⁵ Fuchs, M., *Notes on the proposal for a directive on adequate minimum wages: a German perspective*, s. 74 f.; Grenfors, J., & Gentile, E., *The minimum wage Directive proposal and the promotion of collective bargaining: the voice of SGI-Europe*, s. 43 ff.; Menegatti, E., *Much ado about little: The commission proposal for a Directive on adequate wages*, s. 28 ff.; Pasquier, T., *Proposal for a Directive on adequate minimum wages in the European Union: a look at French law*, s. 80 ff.; Schulten, T., & Müller, T., *A paradigm shift towards Social Europe? The proposed Directive on adequate minimum wages in the European Union*, s. 6 ff.; Sjödin, E., *Europeisk minimilön. Tankar om överlåten befogenhet med anledning av ett direktivförslag*, s. 408 ff.

¹⁰⁶ Se bl.a. Arbetsmarknadsutskottets utlåtande 2020/21:AU6,

Därefter beskrivs den kollektiva arbetsrätten i Sverige och den lönebildning som sker genom kollektivavtalsstillämpning på svensk arbetsmarknad. Kapitlet leder sedan till uppsatsens andra analys och frågeställning; hur direktivförslaget kan påverka den svenska modellen?

4.1. EU-rätten som en del av svensk arbetsrätt

Ett medlemskap i EU innebär också en skyldighet att införa och tillämpa gällande EU-rätt på ett korrekt sätt, något som även Sverige ålagts i samband med sitt inträde år 1995.¹⁰⁷ EU-rätten ska därmed inte ses som fristående gentemot den svenska rätten utan som en integrerad del av respektive medlemslands rättsordning.¹⁰⁸ Förhållandet mellan EU-rätt och nationell rätt går att utläsa i grundfördragen. EU-rätten ska ses som ett överordnat rättssystem, utgörande en integrerad del av respektive lands nationella rätt. EU:s rättssystem skapar på detta sätt såväl rättigheter som skyldigheter för den enskilda medborgaren, inom ramen för principen om tilldelade befogenheter.¹⁰⁹

4.1.1. Den svenska kompetensöverlåtelsen

Sverige accepterade EU:s omfattande rätts- och ordningssystem i och med anslutningen till EU år 1994.¹¹⁰ Den svenska kompetensöverlåtelsen är grundlagsstadgad och dess lydelse kan utläsas i regeringsformen, Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform. Här framgår bland annat att det är den svensk riksdagens beslutanderätt som överläts till EU. Vilket bygger på principen om tilldelade befogenheter som tidigare presenterats. Sverige har dock, om än vagt, även formulerat gränser för den kompetensöverlåtelse som tilldelats EU genom inträdet. Principer som rör statsskicket omnämns som ett av de områden som inte överläts samt att ett visst mått av fri- och rättighetsskydd ska tillförsäkras.

EU-rättens ställning i svensk rätt säkrades genom en anslutningslag, Lag (1994:1500) med anledning av Sveriges anslutning till Europeiska unionen. Av lagtexten framgår att unionsrätten gäller generellt och fullt ut i Sverige. Det framgår även att unionsrätten därmed är att betrakta som nationell rätt, i enlighet med den effekt rätten föreskrivs i EU. Även sekundärrätten är att jämställa med svensk rätt genom att EU-lagen fastställer att rättsakter

¹⁰⁷ Nyström, B., *EU och arbetsrätten*, s. 63 och 66.

¹⁰⁸ Glavå, M., *Arbetsrätt*, s. 118.

¹⁰⁹ Bernitz, U. & Kjellgren, A., *Europarättens grunder*, s. 100.

¹¹⁰ *Ibid.*, s. 107.

träder i kraft med den verkan de har enligt fördragen.¹¹¹

4.2. Lönebildning och den svenska kollektiva arbetsrätten

Lön kan definieras som priset på utfört arbete i ekonomiskt hänseende och lönebildningen i sin tur är det system där prissättningen för det utförda arbetet sker. Lönebildningen är av avgörande betydelse för många då arbetsmarknaden och lönen i sig är viktig sett till både individ-, företags- och samhällsnivå. På individ- och företagsnivå är detta kopplat till försörjning medan lönebildningen på samhällsnivå spelar stor roll för inflation, konkurrenskraft och tillväxt. Svensk lönebildning sker i huvudsak med stöd av parterna på den svenska arbetsmarknaden och regleras i kollektivavtal,¹¹² varpå dessa delar redogörs för i följande avsnitt.

4.2.1. Den svenska arbetsmarknadsmodellen

Kännetecknande för den svenska arbetsmarknadsmodellen, och de relationer som utspelar sig där, är en hög grad av självreglering baserad partsautonomi utan statlig inblandning.¹¹³

Organisationsgraden bland arbetsgivare och arbetstagare är hög internationellt sett. Detta tillsammans med den samförståndsanda som råder på svensk arbetsmarknad föranleder ett flexibelt lagstiftningsinstrument. Bland annat med hjälp av den möjlighet som finns till semidispositivitet i flera av de svenska lagarna på arbetsrättens område.¹¹⁴

Den kanske viktigaste grundstenen i den svenska kollektiva arbetsrätten, där flera centrala bestämmelser och förutsättningar för den ovan nämnda partsrelationen regleras, är Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL). Lagen kan sägas ha följt svensk lagstiftning sedan dryga 100 år tillbaka och har utvecklats med tiden. I sin nuvarande form stadgas bland annat föreningsrätt, allmän förhandlingsrätt, medling, kollektivavtal och fredsplikt vad gäller kollektiva spelregler i MBL. Sambandet mellan dessa kollektiva spelreglers funktion kan sägas utgöra kärnan i den svenska kollektiva arbetsrätten. Kollektiv organisering ges sina förutsättningar genom föreningsrätten vilket i sin tur föder viljan och möjligheten att förhandla. Syftet med den allmänna förhandlingsrätten är att uppkomsten av

¹¹¹ Bernitz, U. & Kjellgren, A., *Europarättens grunder*, s. 111.

¹¹² Karlson, N., Malm-Lindberg, H., Stern, L., Lundqvist, T., Larsson, A-S., *Lönebildning i verkligheten: Kollektivavtalens effekter på företagets lönesättning och utvecklingskraft*, s.13.

¹¹³ Rönmar, M., *National and Swedish industrial relations. EU Industrial Relations v. National Industrial Relations*, s. 16.

¹¹⁴ Glavå, M., *Arbetsrätt*, s. 75 ff.

kollektivavtal ska understödjas. Att ett kollektivavtal sluts är dessutom en förutsättning för att det ska råda fredsplikt. Till parternas hjälp vid förhandling finns även reglering om medling.¹¹⁵ Den lagstiftning och reglering som återfinns gällande svenska kollektivavtal och svensk lönebildning kan därmed i huvudsak sägas ingå i MBL.¹¹⁶

4.3. Kollektivavtalet och dess verkan

Det finns inte någon allmän reglering i svensk lag vad gäller lön. Av tradition anses löner vara en fråga som är upp till arbetsmarknadens parter, arbetsgivare och arbetstagare, att förhandla och avtala om i kollektivavtal. Detta medför att kollektivavtalet tillmäts stor betydelse på den svenska arbetsmarknaden.¹¹⁷

Ett kollektivavtal skiljer sig från andra typer av avtal med civilrättslig form genom bland annat dess verkan.¹¹⁸ Till att börja med återfinns i 27 § i MBL regleringen som avser kollektivavtalets tvingande verkan. Regleringen tillkom i och med att arbetstagarna å sin sida ville ha en kollektiv reglering i syfte att minska konkurrensen om arbetskraften och därigenom få bättre villkor. Medan det å arbetsgivarnas sida var, och är, av intresse att denna kollektiva reglering därefter hålls för att det inte ska uppstå konkurrens om arbetstagarna och därigenom öka lönekostnaderna.¹¹⁹ Kort beskrivet betyder den tvingande verkan att parter bundna av kollektivavtal inte kan avtala om sådant som strider mot det gällande kollektivavtalet. De som i sin tur binds av avtalet är inte bara de ingående partsorganisationerna utan även dess medlemmar.¹²⁰ Tanken med kollektivavtalen, kopplade till lönebildningen, kan således sägas vara att stabilisera och standardisera överenskomna villkor över längre tid.¹²¹

Utöver de tvingande verkningar kollektivavtalet har för de avtalsslutna organisationerna och deras medlemmar har kollektivavtalet även en normerande effekt. Kollektivavtalets

¹¹⁵ Glavå, M., *Arbetsrätt*, s. 81 f.

¹¹⁶ Karlson, N., Malm-Lindberg, H., Stern, L., Lundqvist, T., Larsson, A-S., *Lönebildning i verkligheten: Kollektivavtalens effekter på företagens lönesättning och utvecklingskraft*, s. 31.

¹¹⁷ Lundberg, K., Schuldt, J., Rother-Schirren, T., Lagerstedt, A., Calleman, C., Nordell, P-J., Persson, A. H., Radetzki, M., & Zila, J., *Juridik – Civilrätt, straffrätt, processrätt*, s. 335.

¹¹⁸ Karlson, N., Malm-Lindberg, H., Stern, L., Lundqvist, T., Larsson, A-S., *Lönebildning i verkligheten: Kollektivavtalens effekter på företagens lönesättning och utvecklingskraft*, s. 31.

¹¹⁹ Glavå, M., *Arbetsrätt*, s. 540.

¹²⁰ Ahlström, Kristina, *Kollektivavtal: Formalia, giltighet och tolkning*, s. 37.

¹²¹ Karlson, N., Malm-Lindberg, H., Stern, L., Lundqvist, T., Larsson, A-S., *Lönebildning i verkligheten: Kollektivavtalens effekter på företagens lönesättning och utvecklingskraft*, s. 31.

normerande verkan innebär att en arbetsgivare anses skyldiga att tillämpa de överenskomna arbetsvillkoren i enlighet med kollektivavtalets bestämmelser även på en arbetstagare som inte är medlem i den kollektivavtalsslutna organisationen, men som arbetar inom samma område som de kollektivavtalsslutna.¹²² Detta har fastslagits genom praxis från Arbetsdomstolen (AD) där det framgår att ett anställningsavtal avseende en oorganiserad arbetstagare kan hämta sitt innehåll ur ett vid tidpunkten gällande kollektivavtal.¹²³ Viktigt att nämna i sammanhanget är att denna skyldighet som därmed åläggs arbetsgivaren inte är riktad mot den enskilde oorganiserade arbetstagaren utan mot den kollektivavtalsslutna arbetstagarorganisationen.¹²⁴ Däremot kan denne arbetstagare, som oorganiserade, inte själv hävda sin rätt utifrån kollektivavtalsbestämmelserna. Anledningen till denna normerande verkan ligger till stor del i arbetstagarorganisationernas intresse och är tillkommen bland annat på grund av låglönekonkurrens och att arbetsgivaren inte ska kunna anställa oorganiserad arbetskraft och för dessa tillämpa sämre villkor.¹²⁵

Genom kollektivavtalets normerande effekt sträcker sig dess reglering över den svenska arbetsmarknaden längre än bara sett till de avtalsslutna organisationerna. Man brukar här tala om kollektivavtalens täckningsgrad, det vill säga i vilken uträkning som kollektivavtalen tillämpas på arbetsmarknaden.¹²⁶ Kollektivavtalens täckningsgrad och den andel anställda som omfattas av kollektivavtalen ligger enligt Medlingsinstitutets årsrapport 2020 sedan flera år tillbaka på omkring 90 procent i Sverige. I rapporten framhålls vikten av att både anställda och arbetsgivare i betydande utsträckning organiserar sig för kollektivavtalens starka ställning och fortlevnad på svensk arbetsmarknad. Arbetsgivarorganisationernas anslutning till kollektivavtalen motsvarar avtalens täckningsgrad med en procent om 90. Däremot har den fackliga organisationsgraden sedan 90-talet minskat i stadig takt. Andelen fackligt organiserade uppgår idag till 70 procent.¹²⁷

¹²² Lundberg, K., Schuldt, J., Rother-Schirren, T., Lagerstedt, A., Calleman, C., Nordell, P.-J., Persson, A. H., Radetzki, M., & Zila, J., *Juridik – Civilrätt, straffrätt, processrätt*, s. 335

¹²³ Se till exempel AD 1983:184, AD 2003:20 och 2010:76

¹²⁴ Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 187

¹²⁵ Lundberg, K., Schuldt, J., Rother-Schirren, T., Lagerstedt, A., Calleman, C., Nordell, P.-J., Persson, A. H., Radetzki, M., & Zila, J., *Juridik – Civilrätt, straffrätt, processrätt*, s. 335

¹²⁶ Ahlström, Kristina, *Kollektivavtal: Formalia, giltighet och tolkning*, s. 39

¹²⁷ Medlingsinstitutets årsrapport, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2020*,

4.4. Lönen i kollektivavtalen

Som framgått av tidigare beskrivningar tillmäts kollektivavtalen en stor betydelse i svensk arbetsrätt, bland annat med anledning av att större delen av svensk lönereglering återfinns i kollektivavtalen.¹²⁸ Lönebildningen kan således primärt sägas vara ett ansvar för arbetsmarknadens parter.¹²⁹ Inledningsvis ska i detta avsnitt den hierarkiska ordningen av kollektivavtalens olika nivåer beskrivas. Därefter redogörs de olika former av lönereglering som går att återfinna i kollektivavtalen på svensk arbetsmarknad.

4.4.1. Kollektivavtalens nivåer

Kollektivavtalen återfinns ofta i olika nivåer av en organisation. Till att börja med ingås ofta ett övergripande centralt kollektivavtal av de centrala parterna. Dessa omfattar inte sällan en hel sektor på arbetsmarknaden och brukar även omnämnas riksavtal. Förhandlingar på denna nivå avseende kollektivavtalen genomförs främst mellan arbetsmarknadsparter på branschnivå. De centrala kollektivavtalens rättsverkan är av stor vikt då de säkrar fredspikten. Utöver detta anger dessa avtal ofta ett ramverk för de i sin tur lokala kollektivavtalen.¹³⁰

De lokala kollektivavtalen placeras under de centrala i den hierarki som de tillsammans utgör. Ett lokalt kollektivavtal kan, till skillnad från de centrala avtalen, sägas omfatta företagsnivå eller i förekommande fall myndighetsnivå. Lokala kollektivavtal begränsas av de centrala genom att den senare medger i vilken utsträckning ett lokalt kollektivavtal får träffas. Av de centrala kollektivavtalen kan framgå att lokala parter får träffa kollektivavtal inom samma område som det centrala avser eller exempelvis att de lokala parterna får avvika från specifika bestämmelser om så önskas.¹³¹

Slutligen återfinns i denna hierarkiska ordning även de så kallade lokal-lokala kollektivavtalen. Dessa uppkommer oftast genom att ett lokalt kollektivavtal öppnar upp för avvikelser och en ytterligare nivå av lokala kollektivavtal kan därmed uppstå.¹³²

¹²⁸ Lundberg, K., Schuldt, J., Rother-Schirren, T., Lagerstedt, A., Calleman, C., Nordell, P.-J., Persson, A. H., Radetzki, M., & Zila, J., *Juridik – Civilrätt, straffrätt, processrätt*, s. 335.

¹²⁹ Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 204

¹³⁰ Ahlström, Kristina, *Kollektivavtal: Formalia, giltighet och tolkning*, s. 49 f.

¹³¹ *Ibid.*, s. 50 f.

¹³² *Ibid.*, s. 51

4.4.2. Lönebildningens samordning och ”märket”

Den svenska lönebildningsmodellen är sedan år 1997 baserad på det så kallade Industriavtalet. Avtalet uppkom efter flera års turbulens på den svenska arbetsmarknaden där bland annat facklig radikaliserings och statliga ingrepp underminerade arbetsmarknadsparterna.¹³³ Ett av de viktigare inslagen i modellen, och det som är av störst vikt kopplat till denna uppsats, är att den konkurrensutsatta industrin ska vara löneledande. Med detta avses att industribranschen bestämmer storleken på den årliga lönepott eller lönekostnadsökningarna som sedan fördelas lokalt. Några år efter att industriavtalet slöts inrättades även det statliga Medlingsinstitutet med uppgift om att verka för en fungerande lönebildning och att upprätthålla arbetsmarknadens samsyn om industribranschen. Det vill säga den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll. Därmed förväntas industribranschen ingå avtal först och på det sättet sätta ”märket” som anger de lönekostnadsökningar som sedan förväntas vara normsättande för resten av arbetsmarknaden.¹³⁴

4.4.3. Kollektivavtalens löneregleringsmodeller

Medlingsinstitutet har sammanställt den reglering avseende lön som återfinns i de kollektivavtalsslutna förbundens avtal. Sammanställningen presenteras genom att de förekommande avtalen indelats i sju huvudkategorier för lönereglering vilka i det närmaste täcker den reglering avseende lön som återfinns på svensk arbetsmarknad. Vilka kategorierna är och vad de innebär beskrivs närmre i listform nedan.¹³⁵

1) Helt lokal lönebildning. Avtal av detta slag innehåller inget central fastställt utrymme för löneökningar eller någon individgaranti. Löneökningsutrymmet bestäms till fullo av de lokala parterna. Dessa avtal kallas av dessa anledningar även för ”sifferlösa” avtal.

2) Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek. I avtal som detta är utgångspunkten att de lokala parterna ska komma överens om såväl löneökningsutrymmets storlek som hur detta ska fördelas mellan individerna. Skulle det falla sig så att de lokala parterna inte kan enas så innehåller detta avtal även en stupstocksregel som kan sägas fastställa det totala löneutrymmet.

¹³³ Nycander, S., *Makten över arbetsmarknaden*, s. 418 ff.

¹³⁴ Karlson, N., Malm-Lindberg, H., Stern, L., Lundqvist, T., Larsson, A-S., *Lönebildning i verkligheten: Kollektivavtalens effekter på företagens lönesättning och utvecklingskraft*, s. 33 ff.

¹³⁵ Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 205 f.; Karlson, N., Malm-Lindberg, H., Stern, L., Lundqvist, T., Larsson, A-S., *Lönebildning i verkligheten: Kollektivavtalens effekter på företagens lönesättning och utvecklingskraft*, s. 36 f.

- 3) Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och individgaranti. Även vad gäller denna form av avtal är utgångspunkten att de lokala parterna ska komma överens om utrymmets storlek och fördelningen mellan individer. Kan de lokala parterna inte komma överens så återfinns i dessa avtal en stupstock som dels gäller löneutrymmets storlek, dels en stupstock med en minsta garanterad löneökning för den enskilde arbetstagaren alternativt att en andel av utrymmet fördelas generellt.
- 4) Lönepott utan individgaranti. I denna form av avtal är löneutrymmet angivet som en pott vilken arbetsgivare och det lokala facket ska fördela ut.
- 5) Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti. I avtal som detta anges ett löneutrymme som en lönepott för lokal fördelning. Avtalet innehåller utöver detta en garanterad minsta lönehöjning eller en stupstocksreglering om en garanterad minsta lönehöjning.
- 6) Generell höjning och lönepott. I dessa avtal framgår löneutrymmet i förbundsavtalen som består dels av en generell höjning, dels av en lönepott som fördelas lokalt.
- 7) Generell höjning. I avtal av detta slag utgörs hela löneutrymmet av en generell höjning.¹³⁶

Vidare innehåller de centrala förbundsavtalen ofta regler om minimilöner. Dessa får inte underskridas genom lokala avtal. Saknas överenskommelse om lön gällande en arbetstagare som arbetar inom samma område som det finns ett kollektivavtal innehållandes regler om minimilön så verkar dessa regleringar normerande för denne arbetstagare. Det finns även avtal där minimilönereglering helt saknas¹³⁷ vilket kommer att diskuteras närmre i följande avsnitt där EU-kommissionens direktivförslag speglas mot den svenska lönebildningsmodellen.

5. Analys av direktivförslagets möjliga påverkan på den svenska modellen

Avsikten med detta kapitel är att återknyta till det tidigare behandlade avsnitten om direktivförslaget för att analysera detta i förhållande till det som nu presenterats gällande svensk lönebildning. Det vill säga; hur kan direktivförslaget påverka den svenska modellen? I

¹³⁶ Karlson, N., Malm-Lindberg, H., Stern, L., Lundqvist, T., Larsson, A-S., *Lönebildning i verkligheten: Kollektivavtalens effekter på företagets lönesättning och utvecklingskraft*, s. 36 f.; Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 205 f.

¹³⁷ Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 207.

analysen utgår jag därmed främst ifrån de artiklar i det föreslagna direktivet som är riktade till de medlemsländer vars minimilön fastställs enbart genom kollektivavtal. Därutöver medför uppsatsens valda ämne att vissa av artiklarna är mer relevanta och därmed kommer att ges större utrymme i analysen.

5.1. Direktivförslagets mål och den svenska modellen

Till att börja med ska även här något sägas om direktivförslagets övergripande syfte och mål. Då i förhållande till den svenska kollektivavtalsmodellen. Ty det är när direktivförslaget sätts i relation till de befintliga löneskyddssystemen som dess motsägelsefullhet framkommer som tydligast. Som tidigare beskrivet framgår det dels av direktivförslagets konsultationsdokument, dels av ingressen i direktivförslaget att målet är att *alla* arbetstagare inom EU ska få tillgång till tillräckliga minimilöner tillåtandes en skälig levnadsstandard.¹³⁸ Samtidigt förbehålls att medlemsländernas nuvarande form av lönebildning inte ska påverkas av direktivförslaget.¹³⁹

I de länder där minimilöneskyddet åtnjuts enbart genom kollektivavtal kommer inte *alla* arbetstagare att omfattas av direktivet och därmed kunna hävda detta som sin rätt. Som framgått i tidigare kapitel har de svenska kollektivavtalen förvisso en normerande effekt vilket gör att även oorganiserade arbetstagare kan omfattas av kollektivavtalets bestämmelser. Däremot är arbetsgivaren inte skyldig gentemot den enskilde oorganiserade arbetstagaren att tillämpa kollektivavtalsbestämmelser. Arbetsgivarens skyldighet i detta fall är riktad mot den kollektivavtalslutna arbetstagarorganisationen.¹⁴⁰

I artikel 11 i direktivförslaget beskrivs rätten till prövning och skydd mot ofördelaktig behandling eller ofördelaktiga konsekvenser kopplade till förslagets åtgärder. Som tidigare beskrivet, och som till viss del framgår av artikelns titel, avses här medlemsstaternas ansvar om arbetstagare fått sina rättigheter gällande minimilöneskydd enligt kollektivavtal åsidosatta. Arbetstagaren ska i dessa fall ges tillgång till *ändamålsenlig och opartisk tvistlösning och rätt till prövning, inbegripet skälig kompensation*.¹⁴¹ Brott mot normer som adopterats från

¹³⁸ Se kap. 2.2. och 3.1.

¹³⁹ Ibid.

¹⁴⁰ Se kap. 4.3.

¹⁴¹ Se kap. 2.2.4.

kollektivavtal kan inte sanktioneras som kollektivavtalsbrott enligt svensk rätt.¹⁴² Den oorganiserade arbetstagaren kommer därmed inte kunna hävda att de föreslagna åtgärderna i direktivförslaget ska tillämpas på denne. Direktivförslaget kan därmed inte sägas medföra en individuell rättighet för den enskilde arbetstagaren samtidigt som de redan existerande systemen för lönebildning i respektive land till fullo ska respekteras.

5.2. Införande av minimilön, eller?

Av direktivförslagets första kapitel och artikel framgår att syftet med direktivet är att införa ett ramverk för sättande av minimilöner och minimilöneskydd genom antingen kollektivavtal eller lagstadgade minimilöner. Vidare framgår att direktivförslaget inte ska påverka arbetsmarknadsparternas självständighet och inte heller medlemsländernas val av löneskyddssystem. Det framgår även att de presenterade åtgärderna i direktivförslaget inte ska tolkas som en skyldighet att införa lagstadgad minimilön.¹⁴³

Den svenska kritik som riktats mot förslaget framstår sett till det ovan anförda som aningen obefogad. Utifrån vad som kan utläsas av förslagets nuvarande lydelse etablerar de presenterade åtgärderna de redan befintliga löneskyddssystemen i respektive medlemsland. Av direktivförslaget kan inte heller utläsas att något krav ställs på införande av minimilöneskydd för de som på svensk arbetsmarknad idag inte omfattas av kollektivavtalsbestämmelser. Arbetsplatser där kollektivavtal saknas i dagsläget kommer därmed troligen inte att omfattas av minimilöneskyddet.

Att den svenska arbetsmarknadsmodellen skulle undermineras av en minimilönelagstiftning verkar inte troligt då direktivförslaget inte uppställer ett införande av minimilönelagstiftning som ett krav. En lönesättningsmodell, som likt den svenska präglas av en hög grad av kollektiva förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter, lyfts snarare som ett recept på framgång i direktivet. Av artikel 4 i förslaget kan utläsas att medlemsländerna ska verka för ett främjande av denna typ av kollektiva förhandlingar.¹⁴⁴ Detta torde ses som ett erkännande av den svenska modellen.

¹⁴² Se kap 4.3.

¹⁴³ Se kap. 2.2.

¹⁴⁴ Ibid.

5.3. Informationskravet

I direktivförslaget återfinns dock åtgärder som kan komma att innebära förändringar även för svensk del. Dessa åtgärder framgår främst av direktivförslagets tredje kapitel. Här beskrivs bland annat att medlemsländerna ska säkerställa att information om minimilöneskyddet, även kollektivavtalsbestämmelser angående lön, ska finnas offentligt tillgänglig.¹⁴⁵ Detta informationskrav kan innebära att en del svenska kollektivavtal behöver ses över. Bland de svenska kollektivavtalsmodellerna återfinns även så kallade sifferlösa avtal vari en minimilön inte finns angiven.¹⁴⁶ Direktivförslaget föreskriver inte hur denna information ska se ut mer än att lönebestämmelser i kollektivavtalen ska framgå varpå förslaget i nuläget inte ser ut att innebära en förändring av de sifferlösa avtalen.

Ett krav på information skulle, som framgår ovan, kunna innebära att arbetsmarknadens parter behöver se över de befintliga kollektivavtalens tillgänglighet. Följderna av en ökad transparens i kollektivavtalen är inte helt enkla att förutspå. Att arbetstagare på ett enklare sätt skulle kunna ta del av informationen och därmed hävda sina rättigheter kan ses som en viktig aspekt i detta. Informationskravet torde även ses som ett både rimligt och välkommet inslag när det kommer till offentliga upphandlingar. Av artikel 9 i direktivförslaget framgår dessutom att ekonomiska aktörer vid offentliga upphandlingar ska följa de löner som föreskrivs av respektive medlemsland.¹⁴⁷ Detta förutsätter att lönenivåerna finns tillgängliga och går att utläsa.

6. Slutsatser och avslutande reflektioner

6.1. Slutsatser

EU-kommissionens direktivförslag om minimilöner syftar till att införa ett ramverk för sättande av tillräckliga minimilöner och säkerställande av arbetstagarnas tillgång till minimilöneskydd genom antingen kollektivavtal eller lagstadgade minimilöner. Eftersom direktivförslaget i skrivande stund fortfarande är just ett förslag kan dess rättsverkningar och följder endast spekuleras i.

Vad gäller direktivförslagets förhållande till undantaget avseende lön i artikel 153.5 FEUF

¹⁴⁵ Se kap. 2.2.

¹⁴⁶ Se kap. 4.4.3.

¹⁴⁷ Se kap 2.2.

återfinns viss vägledning i EU-domstolens praxis. Där framgår att den avgörande frågan, för om direktivförslaget ska anses falla inom EU:s tilldelade befogenheter eller ej, är om de presenterade åtgärderna i förslaget utgör en direkt inblandning i medlemsländernas lön eller inte. Huruvida åtgärderna utgör denna direkta inblandning framgår däremot inte och är således en fråga som i nuläget endast kan resoneras kring. Det finns därmed inget som med tydlighet gör att direktivförslaget varken kan sägas falla inom eller utom EU:s befogenheter.

Hur förslaget kan komma att påverka den svenska modellen och dess system för lönesättning är oklart. Som framgår av såväl redogörelsen av gällande rätt samt analysen i uppsatsen syftar direktivförslaget till att etablera de befintliga löneskyddssystemen i respektive medlemsland. Till synes verkar de föreslagna åtgärderna i direktivförslaget därmed inte medföra några större förändringar på den svenska arbetsmarknadsmodellen. Något införande av minimilönelagstiftning uppställs inte som ett krav. Direktivförslaget tyder i sin nuvarande utformning inte heller på att det medför en individuell rättighet för den enskilde arbetstagaren som går stick i stäv med nuvarande kollektivavtalsregleringar. Däremot ställer direktivförslaget ett krav på att informationen angående lönesättningen i kollektivavtalen ska tillgängliggöras. Det är möjligtvis detta som kan komma att bidra till störst förändring av de svenska kollektivavtalen som i viss mån behöver förbättras när det kommer till offentliggörande av denna typ av information.

6.2. Avslutande reflektioner

Som ett led i den för EU pågående resan mot ett mer socialt Europa uppstod så ett direktivförslag om minimilön. I föreliggande uppsats har fokuset förutom direktivförslaget varit svensk lönebildning och arbetsmarknad. Den omfattande svenska kritik som riktats mot direktivförslaget vore mer förståelig om det fanns mer fog för den.

Sett ur ett europeiskt perspektiv och de problem som finns avseende låglönekonkurrens torde ett höglöneland som Sverige se direktivförslaget mer välkommet. Ett ramverk för minimilönelagstiftning och minimilöneskydd skulle mot förmodan kunna få effekt i rätt riktning. Vilket skulle kunna leda till förändring för de medlemsländer som i dagsläget bidrar till den snedvridande låglönekonkurrensen på EU:s inre marknad.

Direktivförslaget och dess följder på såväl svensk arbetsmarknad som EU:s inre marknad kan,

som framgått av denna uppsats, endast spekuleras i. Klart är att direktivförslaget med dess föreslagna åtgärder blåst liv i diskussionerna kring hur ett mer socialt EU ska utformas. Nu kan bara framtiden utvisa om EU-kommissionens direktivförslag om tillräckliga minimilöner är ett steg i rätt riktning och vad dess faktiska följder i sådana fall blir.

Abstract

The European Commission has, as part of the work towards a more social Europe, presented a proposal for a directive regarding sufficient minimum wages allowing a fair standard of living. The proposed directive refers to the EU's powers to introduce measures in the field of working conditions. In the Swedish labor market criticism of the proposed directive has been great and the proposed measures are described as a threat to the Swedish labor market model.

The thesis aims partly to examine the relationship of the proposed directive to the limitation of the EU's powers regarding pay. On the other hand, the thesis aims at an analysis of the possible ways in which the proposed directive could affect the Swedish labor market model and wage formation.

Based on the applicable law the analysis states that the measures presented in the proposed directive and its compatibility with the EU's powers in this area cannot be ascertained with certainty on the basis of the current legal situation. The European Court of Justice's limited practice in this area shows that the crucial question is whether the measures presented are to be equated with a direct interference with the salaries of the member states. Furthermore, the analysis states that the measures presented in the proposed directive aim to establish the already existing wage protection systems in each member state. The proposed measures do not indicate establishment of an individual right to a minimum wage, and the proposed directive does therefore not appear to pose the threat to the Swedish model that critics fear.

Källförteckning

Offentligt tryck EU

COM(2020) 682 final, Förslag till Europaparlamentet och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen (Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union)

Fördraget om Europeiska unionen

Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt

Offentligt tryck Sverige

Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Lag (1994:1500) med anledning av Sveriges anslutning till Europeiska unionen

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

Litteratur

Ahlström, Kristina, Kollektivavtal: Formalia, giltighet och tolkning, 1:1 uppl. Norstedts juridik, Stockholm, 2013.

Bergström, Carl Fredrik & Hettne, Jörgen, Introduktion till EU-rätten, 1:1 uppl. Studentlitteratur, 2014.

Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders, Europarättens grunder – sjätte upplagan, 6:1 uppl. Norstedts juridik, Stockholm, 2018.

Engel, Annegret, *The Choice of Legal Basis for Acts of the European Union*, Springer Nature Switzerland, 2018.

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3:2 uppl. Studentlitteratur, Lund, 2015.

Hettne, Jörgen & Otken Eriksson, Ida (red.), *EU-rättslig metod*, 2:5 uppl. Norstedts Juridik, 2011.

Johansson, Caroline, *Tjänstepensionen möter EU-rätten: Om relationen mellan svenska kollektivavtal och den inre marknaden*, 1:1 uppl. Iustus förlag, Uppsala, 2018.

Karlson, Nils, Malm-Lindberg, Henrik, Stern, Lotta, Lundqvist, Torbjörn, Larsson, Ann-Sophie, *Lönebildning i verkligheten: Kollektivavtalens effekter på företagens lönesättning och utvecklingskraft*, 1:2 uppl. Studentlitteratur, Lund, 2014.

Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten*, 5:1 uppl. Iustus förlag, Uppsala, 2019.

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 13:1 uppl. Iusté, Uppsala, 2021.

Lundberg, Konrad, Schuldt, Johan, Rother-Schirren, Theddo, Lagerstedt, Anders, Calleman, Catharina, Nordell, Per Jonas, Persson, Annina H., Radetzki, Marcus & Zila, Josef, *Juridik: Civilrätt, straffrätt, processrätt*, 4:1 uppl. Sanoma utbildning, 2017.

Nycander, Svante, *Makten över arbetsmarknaden*, 3:2 uppl. Studentlitteratur, Lund, 2017

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 5:1 uppl. Wolters Kluwer, Stockholm, 2017.

Papadopoulou, Franzeska & Skarp, Björn, *Juridikens nycklar; Introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*, 2:1 uppl. Norstedts Juridik, Stockholm, 2021.

Rönmar, Mia (red.), *EU Industrial Relations v. National Industrial Relations: Comparative and Interdisciplinary Perspectives*, Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2008.

Sandgren, Claes, Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: Ämne, material, metod, argumentation och språk, 5:1 uppl. Norstedts Juridik, Stockholm, 2021.

Trolle Önnerfors, Elsa & Wenander, Henrik, Att skriva rätt: Goda råd för att skriva uppsats i juridik, 2:1 uppl. Norstedts Juridik, Stockholm, 2019.

Rättsfallsförteckning

EU-domstolen

Mål C-286/06, Impact, ECLI:EU:C:2008:223

Mål C-307/05, Del Cerro Alonso, ECLI:EU:C:2007:509

Mål 45/86, Kommissionen mot Rådet, EU:C 1987:163

Arbetsdomstolen

AD 1983:184

AD 2003:20

AD 2010:76

Elektroniska källor

Europaparlamentet, rådet och kommissionen, Den europeiska pelaren för sociala rättigheter (European Pillar of Social Rights), 2017, https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_sv.pdf (Hämtad 2021-12-01)

Europeiska kommissionen, C (2020) 83 final, Consultation document: First phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages, 2020, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/attachment/860459/Consultation_fair_minimum_wages.pdf.pdf (Hämtad 2021-11-23)

Fuchs, M., Notes on the proposal for a directive on adequate minimum wages: a German perspective, Italian Labour Law e-Journal, Issue 1, Vol. 14, 2021.

<https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/13372> (Hämtad 2021-12-03)

Grenfors, J., & Gentile, E., The minimum wage Directive proposal and the promotion of collective bargaining: the voice of SGI-Europe, Italian Labour Law e-Journal, Issue 1, Vol 14, (2021). <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/> (Hämtad 2021-12-03)

International Labour Organisation, Social Aspects of European Economic Co-operation. Report by a Group of Experts (summary), 1956, [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09602/09602\(1956-74-2\)99-123.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09602/09602(1956-74-2)99-123.pdf) (Hämtad 2021-11-20)

Medlingsinstitutets årsrapport 2020

http://www.njl.nu/uploads/21-04-28_MI_arsrapport_2020.pdf (Hämtad 2021-11-25)

Menegatti, E., Much ado about little: The commission proposal for a Directive on adequate wages., Italian Labour Law e-Journal., Issue 1, Vol. 14, 2021.

<https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/13369> (Hämtad 2021-12-03)

Pasquier, T., Proposal for a Directive on adequate minimum wages in the European Union: a look at French law, Italian Labour Law e-Journal, Issue 1, Vol 14, 2021.

<https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/13373> (Hämtad 2021-12-03)

Schulten, T., & Müller, T., A paradigm shift towards Social Europe? The proposed Directive on adequate minimum wages in the European Union, Italian Labour Law e-Journal, Issue 1, Vol. 14 (2021). <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/13368> (Hämtad 2021-12-03)

Sjödin, Erik, Europeisk minimilön. Tankar om överlåten befogenhet med anledning av ett direktivförslag, Europarättslig tidskrift, nr 3, 2021,

<http://arbetsratt.juridicum.su.se/Filer/PDF/ErikSjoedin/europeisk-minimilon-tankar-om-overlaten-befog-2.pdf> (Hämtad 2021-11-15)

Skedinger, Per, Reglering av minimilöner på EU-nivå – rätt väg att gå?, Sieps 2020:4,
https://www.sieps.se/globalassets/publikationer/2020/2020_4epa.pdf (Hämtad 2021-12-02)