

Innehållsförteckning

Förkortningar.....	
Sammanfattning.....	
1. Inledning.....	1
1.1. Bakgrund och ämne.....	1
1.2. Syfte och frågeställning.....	3
1.3. Avgränsningar.....	3
1.4. Metod och material.....	4
1.5. Forskningsläget.....	6
1.6. Disposition.....	7
2. Svenska Modellen.....	8
2.1. Bakgrund.....	8
2.2. Partsreglering respektive statsreglering.....	9
2.3. Facklig- och arbetsgivarorganisering.....	11
2.3.1. Organisationsgrad.....	11
2.3.2. Normerande verkan.....	13
2.3.3. Täckningsgrad.....	13
2.3.4. Oorganiserade - kollektivavtalets "vita fläckar".....	14
2.4. Lönebildning.....	15
2.4.1. Industriavtalet.....	16
2.4.2. Kollektivavtalad lägstalön.....	17
2.4.3. Lönerreglering för oorganiserade.....	18
2.5. Oroligheter kring Sveriges EU-medlemskap.....	20
3. Minimilönedirektivet.....	22
3.1. Minimilönedirektivets disposition.....	22
3.2. Oro kring direktivet på svensk arbetsmarknad.....	23
3.3. Europeiska unionens kompetens.....	25
3.3.1. Skyddet för lönebildning.....	25
3.3.2. EU:s befogenhet i lönefrågan.....	26
3.3.3. Tolkning av 153.5 FEUF.....	28
3.3.4. Parternas uppfattning om EU-kompetensen.....	29
3.4. Direktivets förpliktande funktion.....	30
3.4.1. Skälig minimilön.....	32
3.4.2. Direktivets indirekta påverkan.....	33
3.5. Direktivets kollektivavtalsfrämjande funktion.....	34
4. Avslutande reflektioner och slutsats.....	36

Abstract.....	38
Källförteckning.....	39

Förkortningar

DL	Diskrimineringslag (2008:567)
EU	Europeiska unionen
FEU	Fördraget om Europeiska Unionen
FEUF	Fördraget om Europeiska Unionens Funktionssätt
FML	Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställnings på arbetsplatsen
Kommissionen	Europeiska kommissionen
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Minimilönedirektivet	Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022, <i>om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen</i>
PTK	Förhandlings- och samverkansrådet PTK
Saco	Sveriges akademikers centralorganisation
SAF	Sveriges Arbetsgivareförening
SN	Svenskt Näringsliv
Sociala pelaren	Den europeiska pelaren för sociala rättigheter
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation

Sammanfattning

Det nyligen antagna direktivet om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen har resulterat i en oro på den svenska arbetsmarknaden. Med tanke på motståndet är det aktuellt att undersöka vilken påverkan direktivet kommer att ha på den svenska lönebildningsmodellen och om det stämmer att kollektivavtalssystemet riskerar att urholkas. Fokus ligger på om direktivet kommer att påverka arbetsmarknadsparternas förhandlingsutrymme i lönebildningen.

I utredningen har det kunnat konstateras att minimilönedirektivets förpliktande funktion inte ska tolkas som ett krav på lagstiftning om minimilön. Det rör sig snarare om en feltolkning av artikel 1.4 i minimilönedirektivet. Det ska inte heller tolkas som att lägstanivåer måste införas i alla kollektivavtal. De svenska arbetsmarknadsparternas förhandlingsutrymme kommer till följd av direktivet inte att inskränkas.

Det har också kunnat fastställas att nästintill alla svenska löntagare idag har vad som anses av EU kommissionen vara en skälig lön. Minimilönedirektivet har genom artikel 4.2 en kollektivavtalsfrämjande funktion och verkar för att öka organisationsgraden på svensk arbetsmarknad. En positiv effekt av direktivet är i själva verket ett ökat förhandlingsutrymme i lönebildningen för de svenska arbetsmarknadsparterna. Parternas ledande position i lönebildningen anses därför inte stå under hot av direktivet, utan deras roll i processen är snarare säkrad genom det.

1. Inledning

1.1. Bakgrund och ämne

”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.” - Ursula von der Leyen, Ordförande Europeiska kommissionen, September 2020.¹

Med hänsyn till samhällsförändringar och ökad internationalisering i omvärlden intar EU en mer lagstiftande position och verkar för att främja rättigheter på individnivå. Detta kan leda till EU-initierade statliga ingrepp på det arbetsrättsliga området,² vilket nu visas i form av *Europaparlamentet och Rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen* - minimilönedirektivet. Direktivet är ett nytt fenomen eftersom det idag inte finns någon motsvarighet på EU-nivå.³ Inför antagandet av direktivet har en tvåstegsprocess i enlighet med artikel 154 FEUF genomförts. Det innebär att en dialog har förts med arbetsmarknadens parter i syfte att diskutera åtgärder som garanterar ett tillräckligt minimilöneskydd för arbetstagare inom EU.⁴ Enligt direktivförslaget är syftet med minimilönedirektivet att främja skäliga arbets- och levnadsförhållanden och utjämna sociala ojämlikheter m.m. för arbetstagare inom EU.⁵ Innan direktivförslaget formulerades underströk Europeiska kommissionen - kommissionen - nämligen samtliga medborgares rätt till ett anständigt liv och lyfte därtill rättvisa minimilöner som en potentiell lösning.⁶ Tillräckliga minimilöner inom EU spelar därför en avgörande roll för uppfyllandet av EU:s löfte om social rättvisa och välbefinnande.⁷

¹ KOM(2020) 682 slutlig, s. 2.

² Andersson m.fl., (2021) s. 16.

³ Sjödin (2021) s. 402.

⁴ Dir. (EU) 2022/2041, skäl 17.

⁵ KOM(2020) 682 slutlig, s. 1.

⁶ KOM(2020) 14 slutlig, s. 1, 7.

⁷ KOM(2020) 682 slutlig, s. 1.

Mot bakgrund av kommissionens förslag om en starkare socialpolitik, har den europeiska pelaren för sociala rättigheter - sociala pelaren - utvecklats.⁸ Behovet av en social pelare bottnar i målet om att göra EU mer konvergent, vilket särskilt uppdagades efter den globala finanskrisen 2007-2008.⁹ Den sociala pelaren ämnar att skapa en inre välmående EU-reglerad arbetsmarknad genom god ekonomisk tillväxt i en snabbt föränderlig värld. Fokus ligger på en ökad levnadsstandard, minskade sociala orättvisor och större samhällelig gemenskap inom EU samt maximal sysselsättningsgrad. På så vis stärks den globala konkurrenskraften.¹⁰ Den sociala pelaren utgör sålunda en social strategi för att uppnå EU:s ambitioner¹¹ och är ämnad att genomföras på EU-nivå och nationell nivå.¹² Relevant för denna framställning är principen om en rättvis lönesättning i sociala pelarens andra kapitel, vilken enligt punkt 6 ska tillåta en skälig levnadsstandard för arbetstagare. Vidare föreskriver princip 8 arbetsmarknadsparternas delaktighet i den ekonomiska, sysselsättnings- och socialpolitiken.¹³ Sociala pelarens vagt formulerade innehåll ska brukas som en vägledning i antagandet av nya EU-rättsakter i form av till exempel direktiv.¹⁴

Minimilönedirektivet har mötts av blandade reaktioner, varav endast Sverige och Danmark har röstat emot förslaget i ministerrådet.¹⁵ Direktivet har kritiserats av de svenska arbetsmarknadsparterna för att det skulle kunna minimera det förhandlingsutrymme som den svenska modellen möjliggör för dessa.¹⁶ Sverige är ett av få länder i EU som varken har minimilön reglerad genom lag eller genom allmängiltigförklaring av kollektivavtal.¹⁷ Istället regleras löner genom kollektivavtal, såkallad partsreglering.¹⁸ Oron för att kollektivavtalssystemet i Sverige ska urholkas genomsyrar debatten på den svenska arbetsmarknaden idag. Det är aktuellt att undersöka om det föreligger något hot mot den svenska modellen till följd av minimilönedirektivets införlivande i svensk rätt.

⁸ KOM(2016) 127 slutlig, *första preliminära utkastet till en europeisk pelare för sociala rättigheter*.

⁹ KOM(2016) 127 slutlig, *samråd om en europeisk pelare för sociala rättigheter*, s. 5, 8.

¹⁰ *Ibid.* s. 3.

¹¹ *Ibid.* s. 2-3.

¹² KOM(2020) 682 slutlig, s. 1.

¹³ Sociala pelaren (2017) 2 kap, p. 6, 8.

¹⁴ Nyström (2021) s. 416.

¹⁵ Von Scheele, *Arbetsvärlden* (2022-10-05).

¹⁶ Anderz m.fl. (2021) s. 16.

¹⁷ Kjellberg (2020) s. 122.

¹⁸ Kjellberg, Anders, *Den svenska modellen i en föränderlig värld* (2022) s. 10; Andersson m.fl. (2021) s. 15.

1.2. Syfte och frågeställning

Uppsatsen syftar till att utreda gällande rätt och eventuella effekter på den svenska arbetsmarknadsmodellen till följd av införlivandet av minimilönedirektivet. Fokus ligger på direktivets påverkan på lönebildningen ur ett svenskt perspektiv och skildrar den debatt som förts mot bakgrund av kommissionens direktivförslag, vilket föranlett det nu antagna minimilönedirektivet. Syftet är att föreslå alternativa perspektiv på direktivets effekter på den svenska lönebildningsmodellen och hur det bör förstås utifrån ett EU-rättsligt förhållningssätt. Uppsatsen utreder om minimilönedirektivet utgör ett hot mot den svenska lönebildningsmodellen utifrån den kollektivavtalsreglering modellen idag baseras på.

Mot bakgrund av syftet kommer följande frågeställning att utredas:

Vad kan Direktivet om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen innebära för de svenska arbetsmarknadsparternas förhandlingsutrymme i lönebildningen?

1.3. Avgränsningar

Med hänsyn till uppsatsens omfång och tidsram har vissa avgränsningar behövts att göras. Läsaren kommer att ges en övergripande bild av minimilönedirektivets olika delar, dock kommer enbart artiklarna 1 och 4 i direktivet att skildras i detalj. Det har inte varit möjligt eller nödvändigt att studera direktivets alla artiklar ingående. Avgränsningen har gjorts med hänsyn till den relevans artiklarna har för uppsatsens frågeställning. För att vidare ge läsaren en förståelse för EU:s socialpolitiska mål har primärt den sociala pelaren förklarats, då direktivet är ett resultat av denna. De socialpolitiska målen vilar ursprungligen på det som föreskrivs i den Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna samt den sociala stadgan, vilka båda påträffas i direktivets ingress. På grund av uppsatsens disposition, avgränsas framställningen till att enbart beröra den sociala pelaren, då det anses tillräckligt i förhållande till den formulerade frågeställningen.

I avsnittet för EU:s kompetens berörs den rättsliga grund minimilönedirektivet har antagits på. Huruvida EU har överskridit sin kompetens kommer inte att konstateras i uppsatsen, men detta har varit viktigt att lyfta eftersom den rättsliga grunden för direktivet avgör dess giltighet. Ämnet

berörs i syfte att ge läsaren en bild av den kritik som de svenska arbetsmarknadsparterna har lyft i motstånd till direktivet. Direktivets giltighet avgör nämligen dess positiva som negativa inverkan på nationell rätt och på arbetsmarknadsparternas förhandlingsutrymme i lönebildningen.

I den del där beräkningsmått används för att skildra median- och genomsnittslönen bland svenska arbetstagare, får det anses underförstått att den totala andelen arbetstagare enbart beräknas utifrån legalt sysselsatt arbetskraft. Icke-legal arbetskraft, så kallade svartarbetare, faller utanför dessa beräkningsmetoder baserat på de rapporter som har använts från Medlingsinstitutet. Bedömningen görs att detta mörkertal ligger utanför uppsatsens syfte, vilken avser att utreda gällande rätt utifrån minimilönedirektivets effekter på den svenska lönebildningsmodellen. Det ska även betonas att uppsatsen i huvudsak inte avser att utreda samhällsekonomiska aspekter relaterat till median- och genomsnittslönen. Istället tillämpas ett juridiskt perspektiv, varpå ekonomiska beräkningsmått endast används i viss utsträckning för att kunna bemöta vissa av de argument som den uttryckta oron på arbetsmarknaden bottnar i.

1.4. Metod och material

Denna uppsats avser att rättsligt redogöra för vilken påverkan det nyligen antagna minimilönedirektivet kan ha på den svenska lönebildningsmodellen. Då direktiv i enlighet med Nääv och Zamboni motsvarar en rättsakt antagen på EU-nivå, används bland annat *EU-rättslig metod* i syfte att tolka och förstå minimilönedirektivets rättsliga tillämpning och effekter i en nationell kontext.¹⁹ Utöver att granska minimilönedirektivet samt dess föregående förslag, analyseras också uttalanden från kommissionen, så kallad sekundärrätt.²⁰ Bland andra direktiv utfärdade av EU har det varit relevant att lyfta utstationeringsdirektivet²¹, eftersom det har gemensamma beröringspunkter med minimilönedirektivet relaterat till lön. Mot bakgrund av den kompetens som skildrats på EU-nivå i framställningen kompletteras uppsatsens analys med tolkning av primärrätten.²² Specifikt redogörs det för artiklar i Fördraget om den Europeiska Unionen - FEU - och Fördraget om den Europeiska Unionens Funktionssätt - FEUF. I enlighet

¹⁹ Nääv & Zamboni (2018) s. 109.

²⁰ Hettne & Otken Eriksson (2011) s. 42.

²¹ Dir. (EU) 2018/957.

²² Hettne & Otken Eriksson (2011) s. 41.

med Lehrberg inriktas tolkningen av det EU-rättsliga materialet på att tyda språket och grammatiken av det som uttrycks. Fokus läggs på ordalydelsen och den normalspråkliga betydelsen²³ i syfte att kartlägga översättningsfällor, alternativt feltolkningar. Hettne och Eriksson betonar att EU-rätten ska gälla på samma premisser i alla EU:s medlemsländer men att betydelsen av olika begrepp föga troligt är identisk i alla länder. För att begrepp ska ges samma innebörd ska de förstås utifrån ett unionsbegreppsligt perspektiv skilt från de nationella rättsordningarnas egen definition, det vill säga en autonom tolkning.²⁴

För att kunna ta reda på vilka effekter direktivet kommer att ha på den svenska lönebildningsmodellen beskrivs modellen utifrån den *rättsdogmatiska metoden*. Den nationella kontexten ställs vidare i relation till EU-rätten genom att fastställa det gällande rättsläget kring den svenska lönebildningsmodellen, det vill säga. “de lege lata.”²⁵ Slutsatser kan härigenom dras gällande vilken påverkan direktivet kan ha på den svenska lönebildningsmodellen. Målet med analysen är också att utreda och föreslå alternativa perspektiv på hur direktivets effekter på den svenska lönebildningsmodellen bör förstås utifrån ett juridiskt förhållningssätt. Detta för att komma till bukt med felaktiga tolkningar bland arbetsmarknadsparterna i detta hänseende. “De lege ferenda”²⁶ blir sålunda väsentligt att fastställa då det ännu råder en stark ovisshet kring det rådande rättsläget eftersom minimilönedirektivet är ett nytt fenomen. Utgångspunkten för beskrivningen och förståelsen av rättsläget grundar sig i det Nääv och Zamboni benämner som tolkning av rättskällornas normhierarki, såsom lagstiftning, lagförarbeten, rättspraxis samt doktrin.²⁷ Eftersom lönebildningen i Sverige inte är reglerad i lag baseras materialinsamlingen för denna uppsats främst på doktrin, såsom relevanta juridiska publikationer och litteratur om den svenska modellen.

För redogörelse för den svenska organisationsgraden har material av Kjellberg använts, särskilt publikationen i *Arena Idé*. *Arena Idé* finansieras visserligen av fackföreningsrörelsen²⁸ vilket skulle kunna innebära en partiskhet, men denna risk ställs i relation till det faktum att förbundens medlemsstatistik bäst förs av de själva. Utifrån ett kritiskt förhållningssätt har denna risk

²³ Lehrberg (2021) s. 148.

²⁴ Hettne & Otken Eriksson (2011) s. 161-162.

²⁵ Nääv & Zamboni (2018) s. 36.

²⁶ Ibid. s. 36.

²⁷ Ibid. s. 21-23.

²⁸ Arenagruppen, *Om Arena Idé*, u.å.

bedömts vara underordnad den nytta som kan ges för framställningens syfte. Precis som Nääv och Zamboni redogör för är det viktigt att ha ett kritiskt förhållningssätt vid analys av material inom rättsdogmatiken. De framhåller objektivitet som en avgörande del, där transparens i analysen är väsentligt för att utomstående ska kunna följa argumentationen.²⁹ Det har också varit relevant att lyfta debattens olika sidor som direktivet har frambringat. Läsaren ska bära med sig att de debattartiklar som lyfts inte är rättskällor, men dessa tolkningar har ändå bedömts vara av relevans. För att säkerställa debattartiklarnas legitima värde har ett urval bestående av arbetsmarknadsparternas uttalanden gjorts. Eftersom parterna motsvarar de avtalslutande parterna i lönebildningsprocessen i Sverige, har dessa uttalanden ansetts relevanta för frågeställningen. Ett kritiskt och objektivt förhållningssätt har genomsyrat tolkningsarbetet av detta material för att säkerställa att uppsatsens slutsatser ger en rättvisande bild.

1.5. Forskningsläget

Att EU involverar sig i löneregleringsfrågan i form av minimilöner är ett nytt fenomen. Minimilönedirektivet är till sin utformning också annorlunda formulerat i jämförelse med andra direktiv. Detta skapar nya förhållningssätt till direktivet för medlemsstaterna. På grund av detta finns det begränsat med etablerat forskningsunderlag och konkreta utfall gällande ett sådant direktivs påverkan på nationell rätt. Det underlag som använts består därför av nya uttalanden och tolkningar av insatta arbetsrättsliga experter, vilka forskat inom ämnen som kan relateras till direktivet. Även debatten som förts fram av bland annat de svenska arbetsmarknadsparterna skildras. På grund av att forskningsläget till viss del står inför oförutsägbara scenarion har detta påverkat utredningen och de slutsatser som dragits. Det kan inte konstateras till 100 % att det som utredningen lett fram till är det faktiska resultatet av direktivets effekter på den svenska lönebildningsmodellen. Förhoppningen är dock att uppsatsen ska kunna reda ut en del av de obesvarade frågor som finns idag och att på ett sakligt sätt analysera potentiella effekter på Sveriges lönebildningsmodell till följd av införlivandet av minimilönedirektivet.

²⁹ Nääv & Zamboni (2018) s. 36-37.

1.6. Disposition

Inledningsvis i avsnitten 2.1 och 2.2 beskrivs den svenska modellen i syfte att ge läsaren förståelse om hur Sveriges löne reglering historiskt sett och än idag bygger på partsreglering. Därtill skildras samtliga parter - fackförbund, arbetsgivare, stat - ställningstagande om statens passiva roll i lönebildningen. Modellen bygger på organisering bland både arbetstagare och arbetsgivare vilket beskrivs mer i detalj i avsnitt 2.3. Under avsnitt 2.4 får läsaren vidare en inblick i lönebildningssystemet och hur löner regleras i Sverige genom kollektivavtal och dess innehåll. I avsnittet 2.5 om Sveriges medlemskap i EU dras paralleller mellan den oro som medlemsbeslutet föranledde och som minimilönedirektivet inneburit idag. Därefter presenteras det nyligen antagna direktivet om tillräckliga minimilöner i EU. Först redogörs för direktivets disposition i avsnitt 3.1 för att ge läsaren en viktig översikt av direktivets olika delar. Därefter i avsnitt 3.2 skildras arbetsmarknadsparternas oro. EU:s kompetens behandlas i avsnitt 3.3, eftersom frågan om huruvida EU genom antagandet av minimilönedirektivet överskridit sin kompetens varit tongivande i debatten. Avsnitten 3.4 och 3.5 redogör närmare för artikel 1 respektive artikel 4 i direktivet, med hänvisning till direktivets förpliktande samt kollektivavtalsfrämjande funktion. Dessa avsnitt går djupare in på vilken påverkan direktivet har för de svenska arbetsmarknadsparternas förhandlingsutrymme i lönebildningsprocessen, vilket sedermera avslutningsvis analyseras närmare med hänsyn till uppsatsens frågeställning i det avslutande avsnittet.

2. Svenska Modellen

2.1. Bakgrund

Den svenska modellens framväxt skedde under den andra industriella revolutionen under 1800 och 1900-talet. Arbetets utförande, ledning och organisering hade nämligen markant förändrats på grund av att massproduktion dominerade arbetsmarknaden.³⁰ Facklig organisation växte sig större i syfte att reglera kollektiva löne- och anställningsvillkor i relation till arbetsgivarens avtalsfrihet. Fackföreningarnas etablering ledde till bildandet av Landsorganisationen i Sverige - LO - 1898, följt av Sveriges Arbetsgivareförening - SAF - 1902, idag känt som Svenskt Näringsliv - SN. Tillsammans lade dessa centrala parter grunden för det första steget mot den svenska modellen via decemberkompromissen 1906. Kompromissen innebar ett ömsesidigt erkännande för båda parter rättigheter - fackförbundens föreningsrätt och förhandlingsrätt samt arbetsgivarens arbetsledningsrätt, fria antagnings- och avskedsrätt. Statens roll innebar genom decemberkompromissen ett neutralt förhållningssätt gentemot arbetsmarknadens parter.³¹ Härfter följde avtal såsom Saltsjöbadsavtalet (1938), Industriavtalet (1997) och LAS-avtalet (2020), vilka samtliga inverkat på partsmodellen.³² De avtal som är väsentliga för uppsatsen är Saltsjöbadsavtalet och Industriavtalet, vilka kommer att beröras närmare i avsnitt 2.2 respektive avsnitt 2.4.1. Alla tre nämns dock här i syfte att ge läsaren förståelse för hur den svenska modellen fungerar och att begränsad statlig inblandning i arbetsmarknadsfrågor, däribland lönefrågor, är starkt förankrat i det svenska idealet. Dynamiken mellan stat och parter är alltså densamma idag. Kjellberg betonar att gemensamt för dessa avtalskonstruktioner är att de uppkommit mellan arbetsmarknadsparterna som ett svar på statens lagstiftningsshot om arbetsrättslig reglering.³³ Det är alltså tydligt att statens passiva roll bibehålls genom att arbetsmarknadens parter upprätthåller sitt ansvar om att reglera löne- och anställningsvillkor.

³⁰ SOU 1999:69, s. 28.

³¹ Andersson m.fl. (2021) s. 13.

³² Kjellberg, *Den svenska modellen i en föränderlig värld* (2022) s. 26.

³³ *Ibid.* s. 26.

2.2. Partsreglering respektive statsreglering

Karakteristiskt för den svenska modellen är partsreglering om löne- och anställningsvillkor via kollektivavtal, utan statlig inblandning i form av lagstiftning.³⁴ Den partsreglerade rätten att förhandla har stöd i gemenskapsstadgan.³⁵ På svensk nationell nivå stärks detta genom de lagstadgade kollektiva spelreglerna i Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet - MBL, vilka också är en del av den svenska modellen.³⁶ Genom att lagstadga kollektivavtalsinstrumentets funktion ges arbetstagarorganisationer inflytande i beslutsfattandeprocesser för dess medlemmar samt ges möjlighet att få till stånd kollektivavtal.³⁷ MBL är ett exempel på hur staten genom aktiv inblandning har fastställt sin egen passiva roll och därigenom befäst arbetsmarknadsparternas självreglering genom förhandling och kollektivavtal. Den svenska modellen har således slagits fast i lag. Detta resonemang underbyggs av Glavå och Hansson.³⁸

Tidigare reglerades de kollektiva spelreglerna utspritt i olika lagar.³⁹ Statens lagstiftande och sporadiska inblandning på arbetslivsområdet har alltså historiskt sett inte varit obefintlig.⁴⁰ Statens skifte till en mer passiv roll skedde till följd av att *Saltsjöbadsavtalet* ingicks mellan LO och SAF 1938⁴¹ i syfte att motverka den konfliktbenägna arbetsmarknaden.⁴² Avtalet kom till stånd på grund av att staten uttryckt vilka statliga ingripanden som skulle blivit aktuella om parterna inte enats.⁴³ Efter Saltsjöbadsavtalets ingående infördes reglering kring stridsåtgärder - ett ansvar som fackförbunden åtog sig i utbyte mot att staten förhöll sig mer passivt inställd mot lagstiftning om arbetsförhållandet.⁴⁴ Relationen mellan parterna i kombination med hög centraliseringsgrad inom både arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer utgjorde därefter kärnan i samverkan på arbetsmarknaden. På så sätt etablerades en svensk modell. Särskilt utmärkande för denna partsmodell var centrala löneförhandlingar mellan LO och SAF samt en solidarisk lönepolitik - lika lön för likvärdigt arbete - vilket innebar incitament för

³⁴ Kjellberg, *Den svenska modellen i en föränderlig värld*. (2022) s. 10; Andersson m.fl. (2021) s. 15.

³⁵ Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (2012/C 326/02), art. 28; Andersson m.fl. (2021) s. 16.

³⁶ Glavå & Hansson (2020) s. 111.

³⁷ Ibid. s. 30.

³⁸ Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet; Glavå & Hansson (2020) s. 111.

³⁹ Glavå & Hansson (2020) s. 28, 111.

⁴⁰ Andersson m.fl. (2021) s. 13-14.

⁴¹ Glavå & Hansson (2020) s. 29.

⁴² Andersson m. fl. (2021) s. 14.

⁴³ Kjellberg, *Den svenska modellen i en föränderlig värld* (2022) s. 27.

⁴⁴ Glavå & Hansson (2020) s. 29.

löneutjämning.⁴⁵ De centrala parternas aktiva ansvar för lönebildningen sågs därmed som en del av landets välfärdsmodell.⁴⁶

Saltsjöbadspolitiken och den solidariska lönepolitiken upplöstes i princip till följd av 1970-talets lagstiftningsepok i form av olika arbetsrättsreformer.⁴⁷ Lagstiftning såsom LAS sägs vara en statlig åtgärd som frångick Sveriges partsmodell,⁴⁸ dock utgörs samverkan på arbetsmarknaden idag ännu av partsrelationerna. Betoningen idag ligger på ett samspel mellan central och lokal nivå vid reglering av lön- och anställningsförhållanden i kollektivavtal. Båda nivåer är således beroende av varandra för att säkerställa att centrala branschavtal tillgodoser lokala arbetsplatsbehov.⁴⁹ Dessa kollektivförhandlingar måste ske inom ramen för semidispositiv lagstiftning,⁵⁰ vilket i sig också är ett särdrag för den svenska modellen.⁵¹

Det är tydligt att partsreglering har genomsyrat den svenska arbetsmarknadsmodellen historiskt sett, trots viss lagstiftning på området. I själva verket har den statliga inblandningen förstärkt partsrelationernas betydelse. Glavå och Hansson uttrycker lagstiftningen som ett trubbigt instrument, vilken genom semidispositivitet görs mer flexibelt till fördel för båda arbetsmarknadsparter genom reglering av arbetsvillkor i kollektivavtal. Samtidigt som branschanpassningar kan göras och arbetsgivaren har möjlighet att träffa förmånligare villkor än vad som stadgas i lag får oorganiserade ett grundskydd.⁵² Den svenska modellen bygger således övergripande på kompromisser om generella arbetsvillkor genom åren från samtliga parter vilket har skapat ett samspel som har gynnat dem alla. Glavå och Hansson anmärker dock att kollektivavtalsinstrumentet väger den enskilde individens särintressen mot kollektivets och innebär mer eller mindre att kollektivets intresse överordnas individens. Att trygga landets konkurrenskraft och därmed tillväxt och reallöneökningar ses som en högre prioritering där den enskilde individen offrar sitt eget behov av trygghet i anställningen.⁵³ Samspelet genom

⁴⁵ SOU 1999:69, s. 29.

⁴⁶ Glavå & Hansson (2020) s. 29.

⁴⁷ SOU 1999:69, s. 29; Se lag (1982:80) om anställningsskydd; Se MBL; Se lag (1974:358 om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

⁴⁸ Kjellberg, *Den svenska modellen i en föränderlig värld* (2022) s. 28.

⁴⁹ Ibid. s. 10-11.

⁵⁰ Andersson m.fl. (2021) s. 15-16.

⁵¹ Glavå & Hansson (2020) s. 72.

⁵² Ibid. s. 72-73.

⁵³ Ibid. s. 73.

kollektivavtal har som sagt gynnat alla parter, men det är viktigt att poängtera att det för arbetstagsidan är kollektivets intresse som tillgodoses, inte den enskilda individens.

Löneregleringen står som sagt helt utanför laglig inverkan. Ett *system* där kollektivavtal är kärnan för lönereglering har skapats genom de arbetsrättsliga lagarnas semidispositivitet som möjliggör för att kollektivt avtala om avsteg från lagen. Stat, fack och arbetsgivare har tillsammans verkat för en lönebildning som ger arbetsmarknadsparterna befogenhet att lönebilda utan statlig inblandning. Kjellberg framhåller att hög organisationsgrad både bland fack- och arbetsgivarförbund är en förutsättning för partsmodellens fortlevnad,⁵⁴ vilket diskuteras mer i detalj i avsnitt 2.3. Kollektivavtalssystemet och särskilt reglering kring löner anses heligt just för att det är så karaktäristiskt för den svenska modellen och dess uppbyggnad. Därför kan EU-initierade regleringar i form av direktiv uppfattas som ett hot mot den arbetsmarknadsmodell parterna etablerat. Den oro som uttryckts på svensk arbetsmarknad till följd av minimilönedirektivet skulle kunna förklaras mot bakgrund av att man värnar om det förhandlingsutrymme som den svenska modellen möjliggör för parterna.

2.3. Facklig- och arbetsgivarorganisering

2.3.1. Organisationsgrad

Sveriges partsregleringsmodell förutsätter en hög organisationsgrad bland arbetsmarknadsparterna. Trots att den fackliga organisationsgraden i Sverige minskat sedan mitten på 1900-talet är Sverige idag ett av de länder i världen som har högst facklig organisationsgrad. År 2020 var den fackliga organisationsgraden på 69 %. Den fackliga organisationsgraden har länge haft en nedåtgående trend med en generell minskning med 12 procentenheter mellan åren 2000 och 2020. Under just Corona-året 2020 skedde dock en marginell ökning.⁵⁵ Även året därpå ökade den fackliga organisationsgraden, vilket innebar att facklig organisering bland arbetstagare år 2021 var 70 %.⁵⁶ Ökningen som skett i samband med pandemin är dock svårtolkad. Den ökning i organisationsgrad som skett behöver inte nödvändigtvis enbart bero på att fler individer organiserat sig i osäkra tider. Det skulle kunna bero på personalneddragningar av tidsbegränsat anställda där oorganiserade i stor utsträckning

⁵⁴ Kjellberg, *Den svenska modellen i en föränderlig värld* (2022) s. 10.

⁵⁵ Kjellberg, *Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning* (2022) s. 163-167.

⁵⁶ Kjellberg, *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund* (2022) s. 31.

blivit drabbade - om gruppen oorganiserade minskar i antal förändras alltså gruppens storlek i relation till organiserade som kvarstår i arbete och fördelningen blir en annan.⁵⁷

Den sjunkande fackliga organisationsgraden kan delvis förklaras genom att individer väger nyttan mot kostnaden - alltså medlemsavgiftens storlek i relation till den hjälp som man uppfattar sig få av facket.⁵⁸ Utöver denna resultatriktning grundar sig låg facklig anslutning också i sociala faktorer,⁵⁹ där låg facklig anslutning och närvaro på arbetsplatsen kan vara en förklaring.⁶⁰ Kjellberg framhåller att det kollektiva trycket på individen att fackligt organisera sig har minskat.⁶¹ Kraftig nedgång i organisationsgrad innebär att underlaget för fackklubbar och förtroendevalda minskas, vilket i sin tur påverkar den fackliga organisationsgraden negativt genom låg facklig närvaro.⁶² Eftersom facket får mindre inflytande blir det en slags moment 22-effekt. Kjellberg menar att avsaknad av facklig aktivitet på lokal nivå minskar incitamentet för den enskilde individen att fackligt organisera sig, sett både ur ett socialt- och ett nyttoperspektiv. Därför blir det viktigare för de fackliga organisationerna att kunna visa på vilka resultat de åstadkommit.⁶³

Fackförbundet Ledarna beskriver vidare att risken med en sjunkande organisationsgrad är att parterna får det svårare att träffa kollektivavtal. Risken med en försvagning av arbetsmarknadsparternas ställning menar man skulle kunna leda till att staten måste överta processen och då tvingas göra en intresseavvägning mellan arbetstagarna eller arbetsgivarna.⁶⁴ Ledarna uppmärksammar framtida utmaningar för fackförbunden i syfte att komma till bukt med den sjunkande organisationsgraden. Förbunden måste ha i åtanke att individer kommer att överväga sitt medlemskap utifrån vad förbundet kan erbjuda individen. De fackliga organisationernas konstruktion skiljer sig väsentligen åt, både vad gäller medlemsavgiften men också vilka tjänster som förbunden erbjuder medlemmarna. Organisationerna måste i framtiden individanpassa efter medlemmarnas behov och anpassa tjänsterna de erbjuder för att attrahera nya medlemmar och behålla de befintliga. Värt att nämna i detta sammanhang är dock att många

⁵⁷ Kjellberg, *Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning* (2022) s. 170.

⁵⁸ Kjellberg (2017) s. 180.

⁵⁹ Ibid. s. 182.

⁶⁰ Ibid. s. 168.

⁶¹ Kjellberg (2017) s. 182.

⁶² Kjellberg (2020) s. 44.

⁶³ Ibid. s. 72.

⁶⁴ Ledarna (2018) s. 33.

yrkesgrupper enbart har ett förbund tillgängligt att välja.⁶⁵ Det innebär att fackförbunden inte står i omedelbar konkurrens till varandra och tävlar därför inte om samma medlemmar, vilket skulle kunna minska de ansträngningar som görs för att värva nya medlemmar. I de fall arbetstagare kan välja mellan flera olika fackförbund kan det antas att konkurrensen mellan dessa förbund leder till ett mer målinriktat arbete med att attrahera och rekrytera nya medlemmar, till skillnad från fackförbund med lägre konkurrens. Dock har alla förbund, oavsett konkurrensnivå, ett gemensamt ansvar för att övergripande verka för ett ökat fackligt engagemang på arbetsmarknaden i stort för att den svenska modellen ska bibehålla sin bärkraft.

2.3.2. Normerande verkan

Arbetsdomstolen har uttalat att anställningsavtal för utomstående arbetare ska hämta sitt innehåll från arbetsplatsens gällande kollektivavtal om inget annat överenskommit.⁶⁶ Denna så kallat normerande verkan utgör ofta en dold klausul i kollektivavtal. Arbetsgivaren förpliktar sig alltså gentemot arbetstagarorganisationer att rättsligt tillämpa kollektivavtalets innehåll på icke-organiserade. Om detta inte görs riskerar arbetsgivaren att begå kollektivavtalsbrott.⁶⁷ Den oorganiserade arbetstagarens rätt att få den kollektivavtalade lönenivån existerar dock i princip inte. Detsamma gäller rätten till kollektivavtalsenliga löner på arbetsplatser utan kollektivavtal.⁶⁸ Hur detta ska förstås och vad den oorganiserade arbetstagaren kan ha rätt till, illustreras mer ingående under avsnitt 2.4.3.

2.3.3. Täckningsgrad

Kollektivavtalen (inklusive hängavtal) hade år 2020 en 90 %-ig täckningsgrad på arbetsmarknaden, vilket praktiskt taget varit detsamma under de senaste 20 åren. Till skillnad från den nedåtgående trenden av organisering inom fackförbunden, har arbetsgivarorganisationerna inte tappat styrka i samma utsträckning under samma period. År 2020 var organisationsgraden bland arbetsgivare 89 % - alltså 20 procentenheter högre än bland arbetstagare samma år. Till följd av stark organisering bland arbetsgivare och den normerande verkan är täckningsgraden på svensk arbetsmarknad hög.⁶⁹ En förklaring till den höga

⁶⁵ Ledarna (2018) s. 33-34.

⁶⁶ Se AD 2014:31, s. 12.

⁶⁷ Glavå & Hansson (2020) s. 464-465.

⁶⁸ Sjödin (2021) nr. 3, s. 413.

⁶⁹ Kjellberg, *Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning* (2022) s. 164-165.

organiseringen bland arbetsgivare kan bero på arbetsgivarnas stärkta förhandlingsutrymme genom den semidispositivitet i arbetsrätten som den svenska modellen baseras på. Möjligheten att träffa förmånligare avtal i kollektivavtal än vad som stadgas i lag blir för arbetsgivaren ett incitament för organisering och ingående av kollektivavtal.⁷⁰

Eftersom den normerande verkan sprider täckningen av kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden är det alltså lika viktigt, om inte ännu viktigare, att verka för att öka organisering bland arbetsgivare som bland arbetstagare. Det är som ovan redogjort för tydligt att täckningsgraden korrelerar med andelen organiserade arbetsgivare. En hög facklig organisering kan dock i sig också bidra till en ökning av andelen arbetsgivare som organiserar sig eller tecknar hängavtal. Desto fler fackligt organiserade, desto större är risken att en arbetsgivare utan kollektivavtal utsätts för påtryckningsmedel i form av stridsåtgärder för att få till stånd ett kollektivavtal. En högre andel organiserade arbetsgivare i kombination med facklig representation kan i förlängningen möjliggöra för ett större förhandlingsutrymme i kollektiva lönefrågor.

2.3.4. Oorganiserade - kollektivavtalets “vita fläckar”

Som nämnt i avsnitt 2.3.3 var år 2020 kollektivavtalens täckningsgrad på den svenska arbetsmarknaden 90 %. För att förstå brister i den svenska modellen är det intressant att belysa de grupper som den svenska arbetsmarknadsmodellen inte når fram till. Kjellberg benämner dessa grupper av oorganiserade som kollektivavtalets “vita fläckar”, vilka återfinns både på arbetstagar- och arbetsgivarsidan. På arbetsgivarsidan kan småföretagare nämnas som ett exempel på en grupp där kollektivavtal i låg utsträckning får täckning. Även falska egenföretagare kan nämnas i detta sammanhang. Då de flesta småföretagare saknar kollektivavtal blir täckningsgraden låg i de branscher där småföretag är vanligt förekommande - kollektivavtal har svårt att få täckning i dessa branscher.⁷¹ Falska egenföretagare åtnjuter inte de förmåner och den trygghet som en anställning på företaget innebär och nås därför inte av kollektivavtal.⁷² Som nämnts i föregående avsnitt är en hög organisationsgrad bland arbetsgivare en avgörande faktor för att tillgodose en hög täckningsgrad på arbetsmarknaden. För att täcka de 10 % som de vita

⁷⁰ Glavå & Hansson (2020) s. 73.

⁷¹ Kjellberg (2020) s. 93.

⁷² Ibid. s. 95.

fläckarna utgör krävs en högre organisering för att möjliggöra för ett heltäckande kollektivt skydd på hela den svenska arbetsmarknaden.

2.4. Lönebildning

Sverige utmärker sig som ett land där det är ovanligt med lönesänkningar. Fackliga organisationer ställer krav på att svenska arbetsgivare ska bidra till ökad produktion, vilket också bidragit till att landet burit stor framgång som industrination.⁷³ Med andra ord vilar primärt ansvaret för en välfungerande lönebildning i Sverige på arbetsmarknadens parter, medan staten ansvarar för samhällsekonomin i helhet.⁷⁴ Till skillnad från andra länder saknas det lagstadgade minimilöner på det arbetsrättsliga området i svensk lagstiftning, då dessa istället fastställs i kollektivavtal. Staten, fackförbunden och arbetsgivarorganisationer ser lönebildningen som en samverkansfråga baserat på partsreglering, skilt från statligt intrång.⁷⁵ Förbehåll är dock att löneutvecklingen ska vara tillfredsställande ur såväl ett arbetsmarknads- som ett samhällsperspektiv, då den påverkar Sveriges tillväxt, sysselsättningsgrad och konkurrenskraft. Det starka sambandet mellan en välfungerande lönebildning och skapandet av nya arbeten är därmed ett faktum. Lönevillkor reglerade i avtalsförhandlingar mellan arbetstagar- och arbetsgivarförbund kan följaktligen inte ske utan beaktande av regeringens samhällsintresse, trots statens neutralitet i löneförhandlingarna. Dessa avgör löneökningarnas storlek och fördelningen mellan olika löntagargrupper.⁷⁶ Även om det i princip är fritt att avtala om lön finns det regler att förhålla sig till som inskränker den fria löneregleringen. I 2 kap. 1 § p. 1 Diskrimineringslagen (2008:567) - DL - redogörs för att diskrimineringsförbud föreligger i förhållandet arbetsgivare till arbetstagar med utgångspunkt i diskrimineringsgrunderna, vilka redogörs för i 1 kap. 5 § DL. Flertalet EU-direktiv⁷⁷ har legat till grund för diskrimineringsförbudet i fråga om anställnings- och arbetsvillkor, inklusive lön.⁷⁸

⁷³ Glavå & Hansson (2020) s. 72.

⁷⁴ Prop. 1999/2000:32, s. 16.

⁷⁵ Kjellberg, *Den svenska modellen i en föränderlig tid* (2022) s. 10.

⁷⁶ Prop. 1999/2000:32, s. 16-17.

⁷⁷ Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, art. 3; Rådets direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung, art. 3; samt Rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling, art. 3.

⁷⁸ Prop. 2007/08:95, s. 133.

Även om DL samt ovannämnda EU-direktiv inskränker arbetsgivarens förhandlingsutrymme i lönefrågor, kan det utläsas ur förarbetena inför Medlingsinstitutets inrättande att arbetsgivarparten, precis som arbetstagsidan, har rätt att tillvarata sina löneintressen. Viktigt att understryka vid beaktande av båda parter löneintressen är att det måste säkerställas att löneutvecklingen inte blir inflationsdrivande med färre arbeten som konsekvens.⁷⁹ Arbetsmarknadsparternas fria förhandlingsutrymme inskränks sålunda delvis av ett överhängande hot om statlig inblandning om lönebildningen inte sker tillfredsställande med beaktande av samhällsekonomiska behov. En välfungerande lönebildning kan ses som en balansgång baserad på kompromisser mellan olika parter intressen. Enligt Glavå och Hansson är Medlingsinstitutet en statlig myndighet vars funktion är att tillgodose samtliga parter intressen, däribland statens, vid löneförhandlingar.⁸⁰ Medlingsinstitutet ansvarar för flertalet uppgifter i syfte att bidra till en välfungerande lönebildning. Dessa inkluderar bland annat parternas förhandlingsförfarande och uppskov av stridsåtgärder.⁸¹ Parterna har nämligen rätt att vidta stridsåtgärder i syfte att åstadkomma legitima lönevillkor enligt löntagarnas strejkrätt och arbetsgivarnas rätt till lockout.⁸² Myndigheten ersätter inte arbetsmarknadsparternas ansvar för lönebildningen utan kompletterar den genom medling,⁸³ och har därmed en konflikthämmande funktion.⁸⁴ Det regelverk som Medlingsinstitutet baseras på har bland annat fått sin vägledning från industrins huvudavtal - Industriavtalet.⁸⁵ Detta samarbetsavtal diskuteras i nästkommande avsnitt.

2.4.1. Industriavtalet

Historiskt sett har lönebildningen i Sverige ansetts vara bristfällig, både ur ett löntagar- såväl som ett samhällsekonomiskt perspektiv. Detta har dels berott på mindre gynnsamma avtalsförhandlingar mellan arbetsmarknadens parter, statens upprepade bakslag i sin stabiliseringspolitik samt avsaknaden av lagstiftning på lönebildningsområdet.⁸⁶ De tvingande stabiliseringsavtalen var under bank- och finanskrisen en engångsföreteelse,⁸⁷ vilka kortsiktigt

⁷⁹ Prop. 1999/2000:32, s. 17.

⁸⁰ Glavå & Hansson (2020) s. 34.

⁸¹ Prop. 1999/2000:32, s. 1; MBL, 46 - 53 §§.

⁸² Prop. 1999/2000:32, s. 20.

⁸³ Glavå & Hansson (2020) s. 136.

⁸⁴ Andersson m.fl. (2021) s. 15-16.

⁸⁵ Glavå & Hansson (2020) s. 34.

⁸⁶ Prop. 1999/2000:32, s. 16.

⁸⁷ Albåge m.fl. (2011) s. 8.

pressade ner de inflationsdrivande nominella lönerna.⁸⁸ Eftersom lönetaktsnivån återigen accelererade härefter, agerade staten med nya hot om statsreglerande åtgärder.⁸⁹ På uppmaning av regeringen⁹⁰ löste arbetsmarknadens parter lönebildningens utmaningar genom ingåendet av Industriavtalet år 1997 mellan arbetstagar- och arbetsgivareförbund inom SAF och LO.⁹¹ Syftet var att minska trenden av arbetsmarknadens höga löneökningstakt,⁹² vilken fungerat som en inflationsmotor.⁹³ Den klassiska svenska modellen ansågs befastas på nytt genom detta samarbetsavtal,⁹⁴ vilket återigen är en symbol för parternas samförstånd om organisering.⁹⁵ Utgångspunkten för industriavtalet är att de centrala parterna bör beakta arbetarnas löneutrymme inom exportindustrin vid avtalsförhandlingar även inom andra sektorer.⁹⁶ Industriavtalet är självklart bindande för de avtalsslutande parterna samtidigt som det även har en normgivande funktion där det fungerar som ett riktmärke för hela arbetsmarknaden.⁹⁷ Industriavtalets lönenormerande roll ska stärka den internationella konkurrenskraften.⁹⁸ Parterna är fria att förhandla men Industriavtalet ska verka för att lönebildningen branschöverskridande ska hålla en jämn lönenivå och motverka löneglidning. Genom att följa denna lönereglerande norm kan även lönekonkurrensen hållas i balans. Det faktum att Industriavtalet enbart är ett riktmärke är ytterligare ett tydligt exempel på att statlig inblandning fastslår arbetsmarknadsparternas behörighet att förfoga över löneregleringen. Genom denna typ av avtalskonstruktion bibehålls nämligen arbetsmarknadsparternas förhandlingsutrymme, vilket återigen är utmärkande för den svenska lönebildningsmodellen.

2.4.2. Kollektivavtalad lägstalön

Som tidigare nämnt innefattar kollektivavtal regler om löner och allmänna villkor för de anställda som omfattas av avtalet. Utifrån vad som redogjorts för i avsnitt 2.2, kan en historisk förändring noteras avseende hur man idag lönereglerar jämfört tidigare. Förr var de centrala parterna drivande i löneförhandlingar, varpå idag samspekar både central och lokal nivå i

⁸⁸ Prop. 1999/2000:32, s. 23.

⁸⁹ Kjellberg, *Den svenska modellen i en föränderlig värld* (2022) s. 28.

⁹⁰ Prop. 1999/2000:32, s. 23.

⁹¹ Glavå & Hansson (2020) s. 34.

⁹² Kjellberg, *Den svenska modellen i en föränderlig värld* (2022) s. 26.

⁹³ Ibid. s. 56.

⁹⁴ Glavå & Hansson (2020) s. 34.

⁹⁵ Kjellberg, *Den svenska modellen i en föränderlig värld* (2022) s. 11.

⁹⁶ Glavå & Hansson (2021) s. 34.

⁹⁷ Kjellberg, *Den svenska modellen i en föränderlig värld* (2022) s. 27.

⁹⁸ Ibid. s. 14.

lönebildningsprocessen via kollektivavtalssystemet. Hällberg och Kjellström redogör för att utformningen av lönereglering i kollektivavtalen varierar. Endast drygt 250 av de 700 kollektivavtal om löner som finns på svensk arbetsmarknad innehåller nivåer om lägstalön. Främst inom avtal tecknade av LO-förbund och Unionen anges minimilönenivåer. Inom Sacoförbundens avtal förekommer också så kallade tarifflönesystem, då i form av rekommenderade ingångslöner vilket motsvarar en form av lägsta lönenivå.⁹⁹ Denna avtalsform är vad man ur en svensk kontext kan klassificera som ett minimilöneskydd för de arbetstagare som direkt omfattas av kollektivavtalet, alltså förbundets medlemmar. För att avtalsbrott inte ska anses föreligga ska arbetsgivaren som regel också tillämpa kollektivavtalets innehåll på utomstående arbetstagare, genom den så kallade normerande verkan, vilken redogjorts för i avsnitt 2.3.2. Oorganiserade arbetstagares rätt till den kollektivavtalsförhandlade lönenivån och skälighetsprövning av lön i domstol kommer att behandlas vidare i avsnitt 2.4.3. Hällberg och Kjellström betonar att det är upp till parterna att i kollektivavtalen reglera lägstalönernas utveckling över tid. Det finns alltså inget krav att dessa ska följa det så kallade Industrimärket,¹⁰⁰ vilket redogjorts för i avsnitt 2.4.1.

Istället för kollektivavtalad lägstanivå innehåller vissa kollektivavtal reglering genom individuell lönesättning. Tyngdpunkten ligger här på den enskilda individens möjlighet att påverka sin lön på ett individuellt plan. Exempelvis har Sacoförbunden i låg utsträckning kollektivavtalad lägstanivå för löner då det istället innehåller en individuell lönesättningsnivå. Kollektivavtalen reglerar då processen för lönebildningen.¹⁰¹ Man kan argumentera för att denna avtalskonstruktion inte garanterar ett minimilöneskydd för dessa arbetstagare. Dock kan det studeras utifrån ett skälighetsperspektiv huruvida löneregleringarna i dessa avtal leder till en lön på en tillräcklig nivå eller ej. Detta kommer att diskuteras utförligare under avsnitt 3.4.1.

2.4.3. Lönereglering för oorganiserade

För icke-organiserade arbetstagare råder som utgångspunkt avtalsfrihet, oberoende av om arbetsgivaren är kollektivavtalsbunden eller inte. Lönesättning sker genom förhandling mellan den enskilde arbetstagaren och arbetsgivaren.¹⁰² Dock har som nämnts i avsnitt 2.3.2.

⁹⁹ Hällberg & Kjellström (2020) s. 1.

¹⁰⁰ Ibid. (2020) s. 3.

¹⁰¹ Ibid. s. 1.

¹⁰² Glavå & Hansson (2020) s. 463.

kollektivavtal i regel normerande verkan på anställda på arbetsplatsen som står utanför det avtalsslutande förbundet. Glavå och Hansson framhåller att förändringar i form av löneökningar i avtalet även kommer de utomstående till gagn, dock med reservation för att det enbart gäller avtalens lägstanivå. Avtal med lönereglering på individuell nivå omfattar enbart medlemmar av förbunden och kan inte göras anspråk på av utomstående.¹⁰³ Arbetsdomstolen har uttryckt detta som att endast om löneregleringen i avtalet är entydig och generell kan en presumtion göras angående att den utomstående anställde ska ha lön i enlighet med kollektivavtalet, det vill säga enbart i de fall en lägstalönenivå anges. Bygger löneregleringen istället på en individuell lönesättning finns det inget tydligt jämförelseunderlag för att en presumtion ska kunna göras. Eftersom det enbart går att dra en generell slutsats utifrån de tydliga normerna i kollektivavtalet, såsom en lägstalönenivå, är det enbart dessa som oorganiserade arbetstagare kan göra anspråk på.¹⁰⁴ Avtalet måste alltså stadga en lägstalönenivå för att oorganiserade arbetstagare ska kunna hävda sig ha rätt till den kollektivavtalade lönenivån som tillämpas på arbetsplatsen.

Oorganiserade arbetstagare kan dock få sin lön skälighetsprövad i domstol. Arbetsdomstolen framhåller att i de fall en arbetsgivare är oorganiserad och inte är kollektivavtalsbunden, har en oorganiserad arbetstagare i enlighet med praxis ändå rätt att få sin lön skälighetsprövad baserat på branschens gällande kollektivavtal.¹⁰⁵ Med stöd av Glavå och Hansson ska detta förstås som att branschavtalet måste ha tillämpats på arbetsplatsen av arbetsgivaren för att det överhuvudtaget ska få en utfyllande verkan på arbetstagarens anställningsavtal.¹⁰⁶ AD 2007:1 avgjordes med domen om att arbetsgivaren dömdes skyldig att betala ut skälig minimilön i enlighet med det gällande branschavtalet för två säsonganställda bärplockare. Detta berodde på att arbetsgivaren - som varken var bunden av kollektivavtal eller hängavtal- vid anställningens ingående tillämpat branschavtalet på de anställdas arbetserbjudanden genom att kryssa i "JA" i en ruta om kollektivavtal.¹⁰⁷ Att målet avgjordes på detta sätt kan tolkas mot bakgrund av Glavå och Hansson. Arbetsgivaren har genom sitt handlande tillämpat branschavtalet på arbetsplatsen och därmed förpliktat sig att tillämpa kollektivavtalets bestämmelser avseende minimilönenivåer

¹⁰³ Ibid. s. 467.

¹⁰⁴ AD 1984 nr. 79.

¹⁰⁵ AD 2007 nr. 1.

¹⁰⁶ Glavå & Hansson (2020) s. 467.

¹⁰⁷ AD 2007 nr. 1.

på de anställda.¹⁰⁸ Då branschavtalet stadgat en generell lägstalönenivå har de fackligt utomstående arbetstagarna haft rätt till att få ta del av de skäligen villkoren på miniminivå.

Till skillnad från AD 2007:1 visar tidigare praxis att arbetstagare kan få sin lön skälighetsprövad även i de fall en koppling till kollektivavtal saknas. I målet NJA 1940 s 277 konstaterade domstolen att oavsett om något avtal om bestämd lön träffats eller ej hade arbetstagaren anledning att anta att han skulle erhålla skälig lön för sitt arbete och att arbetsgivaren insett detta men ändå underlåtit att utge sådan. Domstolen fastslog då vad som kunde anses vara en skälig lönenivå och ålade arbetsgivaren att betala denna till arbetstagaren.¹⁰⁹ Fallet visar att oorganiserade - de vita fläckarna - har möjlighet att få sin lön prövad utifrån en skälighetsbedömning som ställs i relation till vad som är rimligt i den specifika branschen.

2.5. Oroligheter kring Sveriges EU-medlemskap

Sveriges inträde till EU den 1 januari 1995 var en lång och politiskt debatterad väg under flera år fram tills dess att medlemskapet verkställdes. Tvivlet *inför* ett medlemskap berodde till stor del på Sveriges vilja att förhålla sig neutral till andra medlemsstater, samt att det fanns en uttryckt oro över att Sveriges arbetsmarknad skulle mötas av förändringar och försämringar. Oron grundade sig bland annat i huruvida ett EU-medlemskap skulle riskera att underminera det svenska kollektivavtalssystemet, vilket generellt inom EU anmärks vara svagare. Det var framförallt fackförbunden som till en början hade en restriktiv inställning till internationalisering av arbetsmarknaden. Rädslan berodde på att det då, och även idag, finns markanta skillnader mellan facklig etablering och representation i Sverige jämfört med andra medlemsstater inom EU.¹¹⁰ Enligt de rapporter som finns tillgängliga var den fackliga organisationsgraden i Sverige år 2021 på 70 %.¹¹¹ Detta skiljer sig markant från vissa andra länder inom EU, vars minimala fackliga etablering knappt överstiger en organisationsgrad på 10 %.¹¹²

¹⁰⁸ Glavå & Hansson (2020) s. 466-467.

¹⁰⁹ NJA 1940 s. 277.

¹¹⁰ Nyström (2021) s. 19-22.

¹¹¹ Kjellberg, *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund* (2022) s. 31.

¹¹² Nyström (2021) s. 22.

En ytterligare farhåga var att regeringens sysselsättningsmål skulle påverkas negativt. Nyström framhåller rädslor över att EU:s arbetslöshet skulle gränsa över till Sverige och därmed försämra landets sysselsättningsgrad. Därutöver ansågs det höga löneläget i Sverige vara en konkurrensfaktor mellan svenska arbetstagare och arbetskraft som attraherats till Sverige från andra medlemsstater.¹¹³ Det som i synnerhet framhållits problematiskt *efter* Sveriges medlemskap i EU har utgångspunkt i den fria rörligheten, vilken återses i Laval-domen.¹¹⁴ Målet skildrar konkurrensen mellan Sveriges egna arbetstagare och utstationerade arbetare från Lettland till Sverige. Det berör särskilt rätten att vidta stridsåtgärder vid oenighet om tillämpningen av lönevillkor i kollektivavtal över statsgränserna.¹¹⁵ Bender och Kjellgren argumenterar för att utfallet i Laval-målet visade att EU-domstolen nedprioriterade några viktiga EU-principer - icke-diskriminering och subsidiaritetsprincipen (se avsnitt 3.3.2 för närmare förklaring om principen). De menar att målet är ett tydligt exempel på hur ett ingripande från EU kan leda till oavsiktliga resultat, såsom att Sverige tvingades ändra sina regler om arbetskonflikter. En sådan process är oförutsägbar.¹¹⁶ Att medlemskapet kom att påverka Sveriges partsmodell till viss del, bekräftas av Nyström som understryker att EU-rätten ligger till grund för största delen av de förändringar som den svenska arbetsrätten hittills mötts av.¹¹⁷

Idag har Sverige återigen ställts inför risk för potentiella förändringar i den svenska modellen till följd av minimilönedirektivet. Det har sedan start funnits en uttryckt oro kring Sveriges medlemskap i EU och ser man till debatterna kan det anses att dessa farhågor har besannats. I artikel 288 FEUF kan det faktum att EU till viss del är en överstatlighet med behörighet att initiera rättsliga instrument med bindande verkan för medlemsstaterna utläsas. Minimilönedirektivet är ett sådant exempel. För att uppnå direktivets mål skulle möjligen staten behöva frånga sin idag neutrala position och inta en mer aktiv roll i lönebildningen, vilket skulle minska parternas förhandlingsutrymme. Mot bakgrund av detta kan det argumenteras för att minimilönedirektivet skulle kunna utgöra ett hot mot den svenska lönebildningsmodellen, vilken uteslutande bygger på kollektivavtalsreglering.

¹¹³ Ibid. s. 20.

¹¹⁴ C-341/05, Laval un Partneri, EU:C:2000:809.

¹¹⁵ Nyström (2021) s. 20-21.

¹¹⁶ Kjellberg, Social Europe (2021-07-13).

¹¹⁷ Nyström (2021) s. 22.

3. Minimilönedirektivet

3.1. Minimilönedirektivets disposition

Inledningsvis i minimilönedirektivet redogörs för de skäl som motiverat antagandet av direktivet. De skäl som anses relevanta för uppsatsens ändamål beskrivs närmare härfter för att ge läsaren en överblick över dessa. På så vis kan argumentationen i analysen lättare följas. De inledande skälen redogör för att direktivet har grund i att främja hög sysselsättning och att åstadkomma ett fullgott socialt skydd. Det femte skälet återknyter till den sociala pelarens princip 6 om arbetstagares rätt till en rättvis lön som tillåter en skälig levnadsstandard, samt princip 8 som föreskriver arbetsmarknadsparternas delaktighet i den ekonomiska, sysselsättnings- och socialpolitiken.¹¹⁸

Minimilönedirektivets betoning ligger i en uppmuntran för arbetsmarknadsparterna att förhandla och sluta kollektivavtal i relevanta frågor. I skäl 12 betonas att de olika nationella traditionerna av olika former av minimilöneskydd (lagstiftning eller kollektivavtalssystem eller kombination) bör respekteras. Det framgår också tydligt i skäl 19 att direktivet varken gör eller bör tolkas som att det åligger medlemsstater som reglerar lön uteslutande genom kollektivavtal att införa lagstadgad minimilön eller allmängiltigförklara kollektivavtal. Det understryks vidare i flera av skälen¹¹⁹ att starka kollektivförhandlingar bidrar till att säkerställa ett skäligt minimilöneskydd. I ett av kommissionens meddelanden som förekom direktivet motiverades att branschanpassade löneregleringar via arbetsmarknadsparternas kollektivförhandlingar är ett effektivt sätt att säkerställa skäliga lönenivåer.¹²⁰ Ställningstagandet har införlivats i skäl 23 i minimilönedirektivet där det framgår att medlemsstater med starka kollektivförhandlingar har bland de högsta genomsnittslönerna i unionen.¹²¹

Efter skälens redogörelse följer minimilönedirektivets allmänna bestämmelser i kapitel 1 som gäller samtliga medlemsstater i unionen. Dessa berör direktivets innehåll med betoning på att direktivet inte ska påverka respekten för arbetsmarknadens parter samt huruvida direktivet innebär en skyldighet för medlemsstater att införa lagstiftning eller allmängiltigförklarande av

¹¹⁸ Dir. (EU) 2022/2041.

¹¹⁹ Dir. (EU) 2022/2041, skäl 13, 16, 22, 23, 24 och 25.

¹²⁰ KOM(2020) 14 slutlig, s. 7.

¹²¹ Dir. (EU) 2022/2041.

kollektivavtal. Detta kommer att beröras närmare i avsnitt 3.4. Vidare redogörs för direktivets tillämpningsområde samt en beskrivning av direktivets kollektivavtalsfrämjande funktion¹²², vilken kommer att beröras närmare i avsnitt 3.5.

Sedermera framställs i minimilönedirektivets andra kapitel de artiklar som enbart berör länder med lagstadgade minimilöner.¹²³ Eftersom den svenska modellen enbart bygger på partsreglering har artiklarna i kapitlet ingen direkt påverkan på löner regleringen i Sverige. Hartzén och Hettne betonar att strukturen i direktivet är ny eftersom vissa kapitel enbart riktar sig till några medlemsstater. Direktiv är en bindande rättsakt för samtliga medlemsstater men författarna betonar att direktivets konstruktion inte innebär några rättsliga problem eftersom direktivets bindande funktion är resultatbaserad.¹²⁴

Kapitel 3 i minimilönedirektivet innehåller övergripande bestämmelser som berör samtliga medlemsstater. I artiklarna berörs transparens och den kontroll och övervakning gällande direktivets resultat som kommissionen utövar. Artiklarna föreskriver att arbetstagare ska ha rätt till en skälighetsprövning om deras rätt till en viss minimilönenivå inte tillgodoses.¹²⁵

Kapitel 4 berör införlivande och utvärdering av minimilönedirektivet och betonar att det rör sig om just ett minimidirektiv, vilket inte på något sätt förhindrar att arbetstagare ges förmånligare villkor än vad direktivet föreskriver.¹²⁶

3.2. Oro kring direktivet på svensk arbetsmarknad

Införlivandet av minimilönedirektivet har som konstaterat väckt många tankar och oroligheter bland parterna på den svenska arbetsmarknaden. Bender och Kjellberg framhåller bland annat en risk i det fall direktivet skulle kräva en lagstadgad minimilönenivå som då skulle existera jämte den kollektivavtalade nivån. Risken är att en lagstadgad nivå sätts på en lägre nivå än den som regleras via kollektivavtal och då fungerar som ett riktmärke istället för den kollektivavtalade

¹²² Dir. (EU) 2022/2041.

¹²³ Ibid.

¹²⁴ Hartzén & Hettne (2021) s. 8; FEUF, art. 288.

¹²⁵ Dir. (EU) 2022/2041.

¹²⁶ Ibid.

nivån.¹²⁷ Industriavtalet skulle alltså tappa sin verkningskraft i sin lönenormerande roll. Bender och Kjellberg menar att det skulle kunna motiveras vara ett legitimt val för arbetsgivare att välja den lägre lagstadgade nivån eftersom den utfärdats av EU och regeringen. Det skulle nationellt öka löneklyftorna och skapa konkurrens mellan branscher med kollektivavtalade löner och de som tillämpar lagstadgad nivå.¹²⁸ Det kan i denna uppsats inte dras en slutsats om huruvida en lagstadgad respektive en kollektivavtalad minimilönenivå hade varit bättre för enskilda individer eftersom det inte finns något underlag på vad en sådan nivå skulle ligga på. Direktivet föreskriver nämligen inte någon nivå i kronor och ören, vilket kommenteras närmare i avsnitt 3.3.2.

Kommissionen argumenterar för att minimilönenivåerna i länder med både lagstadgade minimilöner och kollektivavtalssystem gynnas av kollektivförhandlingar. Minimilönenivåerna blir snarare högre när dessa två sätt att reglera löner på samspelar, eftersom kollektivförhandlingars allmänna påverkan på löneutvecklingen leder till att löner sätts över den lagstadgade nivån.¹²⁹ Kommissionen resonerar alltså att ökad förekomst av kollektivförhandlingar skulle fungera som en dragkraft för att öka den lagstadgade nivån. Det går att fundera kring hur införandet av en lagstadgad nivå skulle påverka lönebildningen i ett land som Sverige, vilken idag enbart bygger på partsreglering. Kanske skulle lönebildningen i Sverige erfara en slags gummibandseffekt där takten först hämmas, likt Bender och Kjellbergs resonemang, och sedan ökar, likt kommissionens. Vilken nivå lönerna slutligen hamnar på och om takten skulle trappas upp eller ned över tid kan man enbart spekulera kring. Som tidigare redogjort för ligger denna fråga utanför uppsatsens studieområde, men den anses vara väsentlig att lyfta då mycket av oron kretsar kring just detta. Vad som dock kan konstateras är att en lagstadgad minimilönenivå skulle kunna påverka de svenska arbetsmarknadsparternas förhandlingsutrymme negativt. Om vissa ramar i förhandlingen redan är förutbestämda, där parterna måste förhålla sig till minimilagstiftning, går förhandlingens nuvarande flexibilitet till viss del förlorad.

¹²⁷ Kjellberg, Social Europe (2021-07-13).

¹²⁸ Ibid.

¹²⁹ KOM(2020) 682 slutlig, s. 3.

Statlig inblandning i lönebildningen i form av lagstiftning skulle också kunna minska intresset för facklig organisering. I förlängningen skulle antalet kollektivavtal på arbetsmarknaden reduceras och den flexibilitet och branschanpassning som avtalen innebär skulle bli stramare.¹³⁰ Bender och Kjellberg menar att även incitamentet för arbetsgivare att vilja organisera sig eller anta hängavtal kan avta. En lagreglerad minimilön kan anses vara ett lättillgängligt men legitimt val för arbetsgivare att tillämpa eftersom man då skulle kunna undvika tidskrävande kollektivförhandlingar. En minskad organisering av arbetsgivare kan i sin tur försvaga den svenska modellens bärkraft eftersom den lägre organisationsgraden bland arbetstagare kompenseras av den idag höga organisationsgraden bland arbetsgivare.¹³¹ Direktivets kollektivavtalsfrämjande funktion kommer att beröras närmare i avsnitt 3.5.

3.3. Europeiska unionens kompetens

3.3.1. Skyddet för lönebildning

En debatterad fråga bland Sveriges arbetsmarknadsparter och politiker är huruvida kommissionen har överskridit sin kompetens genom att föreslå ett direktiv om tillräckliga minimilöner.¹³² Den typ av EU-reglering som minimilönedirektivet innebär anses inkräkta på Sveriges lönebildningssystem,¹³³ eftersom lönebildningen sker genom ett komplext kollektivavtalssystem.¹³⁴ Sveriges fackliga parter anser att det styrks i fördraget att EU inte har rätt att lagstifta om lön och att denna kompetens ligger hos varje enskild medlemsstat att reglera.¹³⁵ Stödet för detta ställningstagande finner parterna i artikel 153.5 FEUF,¹³⁶ vilken innebär att unionen inte får införa minimikrav på löneförhållanden.¹³⁷ Facken menar att detta är ett skydd för arbetsmarknadsmodeller såsom den svenska, vilken genomsyras av partsreglering utan statlig inblandning.¹³⁸ Denna ståndpunkt uttrycks också från arbetsgiversidan av SN som i en partsgemensam analys med LO och Förhandlings- och samverkansrådet PTK, uttrycker att fördraget undantar frågor om löneförhållanden från EU:s kompetens.¹³⁹ Fackförbunden betonar

¹³⁰ Kjellberg, *Den svenska modellen i en föränderlig värld* (2022) s. 15.

¹³¹ Kjellberg, Social Europe (2021-07-13).

¹³² Hartzén & Hettne (2021) s. 3; KOM(2020) 682 slutlig.

¹³³ Hartzén & Hettne (2021) s. 3.

¹³⁴ Sjödin (2021) nr. 3, s. 402.

¹³⁵ Gideonsson m.fl., Svenska Dagbladet (2020-11-19).

¹³⁶ Nyström (2021) s. 417.

¹³⁷ FEUF, art. 153.5.

¹³⁸ Gideonsson m.fl., Svenska Dagbladet (2020-11-19).

¹³⁹ Ståhl m.fl. (2020-11-27).

att skyddet för den svenska modellen var en väsentlig del i att flera av de fackliga organisationerna trots allt var positiva till ett medlemskap i EU när diskussionen fördes på 90-talet.¹⁴⁰ De negativa reaktionerna i fråga om det nu antagna minimilönedirektivet menar Hartzén grundar sig i en misstro om EU:s duglighet på arbetsmarknadsområdet - en skepsis som sprungit ur oroligheterna kring Sveriges medlemskap i EU och utfallet i Laval-målet.¹⁴¹

3.3.2. EU:s befogenhet i lönefrågan

Hartzén och Hettne understryker att EU-domstolens praxis fastslår att ett förpliktande minimilönedirektiv hade inneburit att EU överskridit sitt kompetensområde för lönefrågor, vilket står i strid med artikel 153.5 FEUF.¹⁴² Huruvida direktivet är av förpliktande karaktär kommer att redogöras för närmare nedan mot bakgrund av Hartzén och Hettnes vidare argumentation kring detta.

Nyström menar att kommissionen berättigar antagandet av minimilönedirektivet mot bakgrund av de socialpolitiska mål som regleras i artikel 151 FEUF.¹⁴³ I artikeln framgår det att unionen och medlemsstaterna ska vidta åtgärder för att uppnå de socialpolitiska målen mot bakgrund av de unionsreglerade grundläggande sociala rättigheterna. Målen inriktas på maximal sysselsättningsnivå, skälig levnadsstandard, tillfredsställande arbetsvillkor och en stärkt dialog mellan arbetsmarknadens parter för att övervinna sociala ojämlikheter m.m.¹⁴⁴ Ansvar för en gynnsam sysselsättnings- och socialpolitik tilldelas som utgångspunkt medlemsstaterna självständigt via subsidiaritetsprincipen¹⁴⁵ i enlighet med FEU.¹⁴⁶ Det vill säga respektive stat bemyndigas att åta sig uppgiften att arbeta för nyskapande av arbetstillfällen i det egna landet inom ramen för dess arbetsrätt och sociala välfärdssystem.¹⁴⁷ Med respekt för medlemsstaternas självreglering och i enlighet med nationell praxis ska lönesättningen tillämpas med öppenhet och förutsägbarhet,¹⁴⁸ samtidigt som EU kan komplettera insatserna på nationell nivå med

¹⁴⁰ Gideonsson m.fl., Svenska Dagbladet (2020-11-19).

¹⁴¹ Hartzén (2021-11-19).

¹⁴² Se mål C 307/05, Del Cerro Alonso, EU:C:2007:509, p. 40 och 46 och C-268/06, Impact, EU:C:2008:223, p. 123 och 124 i Hartzén & Hettne (2021) s. 7, fotnot 25.

¹⁴³ Nyström (2021) s. 417.

¹⁴⁴ FEUF, art. 151.1, 151.2.

¹⁴⁵ KOM(2016) 127 final, s. 3.

¹⁴⁶ FEU, art. 5.3.

¹⁴⁷ KOM(2016) 127 slutlig, s. 2-3.

¹⁴⁸ Sociala pelaren (2017), 2 kap, p. 6.

unionsreglerande åtgärder.¹⁴⁹ Särskilt ska unionen i enlighet med artikel 153.1 b FEUF vara ett stöd till medlemsstaterna i frågor som rör arbetsvillkor och komplettera deras arbete i detta avseende för att uppnå målen i artikel 151 FEUF.¹⁵⁰ En sådan handling ska ske inom ramen för subsidiaritets- och proportionalitetsprincipen¹⁵¹ och kan innebära införanden av minimidirektiv om arbetsvillkor i enlighet med artikel 151.2 FEUF.¹⁵² Detta styrks särskilt i artikel 153.2 b FEUF, varpå sådana ingripanden ska ta hänsyn till förhållanden och tekniska bestämmelser i varje enskild stat.¹⁵³ Denna befogenhet får unionen endast vidta i det fall medlemsstaterna inte kan nå framgång i de mål som förväntas av dem. EU:s bemyndigande i sådana frågor förutsätter också att en reglering på EU-nivå är mer gynnsam än vad man kan åstadkomma nationellt.¹⁵⁴

Kommissionen anser att direktivet om minimilöner är förenligt med detta handlingsätt,¹⁵⁵ då det har ansetts att EU:s målsättningar inte har kunnat uppfyllas självständigt av medlemsstaterna.¹⁵⁶ För att motverka ojämna lönenivåer på den gemensamma marknaden understryker kommissionen att detta bästa uppnås genom reglering på EU-nivå. EU-reglerande instrument i frågor som denna ger således bäst effekt och stärker nationella systems lönerreglering av minimilöner, såsom kollektivavtalssystem.¹⁵⁷ Kommissionen framhåller också att detta handlingsätt inte strider mot artikel 153.5 FEUF, då minimilönedirektivet saknar konkreta regler som på något sätt inverkar på nationell *lönenivå*.¹⁵⁸

Utifrån kommissionens uttalande kan det förstås att EU har *viss* behörighet att införa indirekta lönerregleringar. Denna kompetens har enligt Sjödin gradvis tilldelats EU alltmer på det socialpolitiska området.¹⁵⁹ Anledningen till detta kan tolkas mot bakgrund av Hartzén och Hettne, vilka framhåller att syftet med direktivet är att få bukt med fattigdomen som råder inom EU till följd av för lågt avlönade arbeten. För att uppnå detta ändamål formulerar direktivet generella kriterier som ska tillämpas proportionerligt i varje medlemsstat och anpassas till dess

¹⁴⁹ FEU, art. 3.3; KOM(2016) 127 slutlig, s. 3.

¹⁵⁰ FEUF, art. 153.1 b; KOM(2020) 682 slutlig, s. 6-7.

¹⁵¹ FEU, art. 5.3 och 5.4.

¹⁵² Nyström (2021) s. 417.

¹⁵³ FEUF, art. 153.2 b; KOM(2020) 682 slutlig, s. 7.

¹⁵⁴ FEU, art. 5.3.

¹⁵⁵ Nyström (2021) s. 417.

¹⁵⁶ Sjödin (2021) nr. 3, s. 405.

¹⁵⁷ Ibid. s. 407.

¹⁵⁸ Nyström (2021) s. 417; FEUF, art. 153.5.

¹⁵⁹ Sjödin (2021) nr. 3, s. 403.

egna arbetsmarknadspolitiska förhållanden. Direktivet anses därför inte ingripa i särskilt stor utsträckning på nationell nivå.¹⁶⁰ Det avser inte heller en EU-reglering i kronor och ören.¹⁶¹ Sjödin betonar dock att det krävs en tolkning av detta undantag i artikeln för att avgöra om antagandet av direktivet kan försvaras med rättslig grund.¹⁶² Om inte, kan detta i så fall innebära att EU har överskridit sin kompetens och direktivet är i så fall ogiltigt. Detta ger anledning till att utreda om minimilönedirektivet överhuvudtaget antagits på rättsliga grunder vid beaktande av undantaget i artikel 153.5 FEUF.

3.3.3. Tolkning av 153.5 FEUF

Hartzén och Hettne anser att det inte rör sig om ett förpliktande direktiv och menar att parternas befintliga oro kan grunda sig i en översättningsproblematik av undantaget för EU:s befogenheter i artikel 153.5 FEUF. De menar att om man ser till den svenska översättningen som formulerar att artikeln “inte ska tillämpas på löneförhållanden”, kan ett missförstånd lätt uppstå då den engelska versionen uttrycker att artikeln “shall not apply to pay”. Skillnaden mellan tolkningen av dessa språkversioner skulle kunna vara att den svenska benämningen inskränker hela löneförfarandet medan den engelska enbart tar sikte på fastställandet av löner.¹⁶³ Återigen enligt Lehrberg ska man utifrån den EU-rättsliga metoden lägga vikten vid ordalydelsen och den normalspråkliga betydelsen vid tolkning av EU-rättsliga källor.¹⁶⁴ Om man ser till Hartzén och Hettnes resonemang om översättningsproblematik och utifrån EU-rättslig tolkningsmetod är det alltså uppenbart att EU enligt artikelns utformning innehar viss kompetens på löneområdet. Det blir tydligt att den svenska översättningen är snävare. Utifrån denna tolkning har EU därför rätt att inverka på löneförhållanden generellt men inte vid fastställandet av lönenivåer.

Sjödin stödjer detta resonemang mot bakgrund av EU-domstolens praxis som har tolkat artikel 153.5 FEUF. Han framhåller att EU-domstolen uttalar att artikelns formulering tillåter åtgärder i samband med lön och inskränker av den anledningen inte samtliga ingrepp kopplat till lön. Tyngdpunkten ligger på att motverka att de socialpolitiska målen undermineras. Därför

¹⁶⁰ Hartzén & Hettne (2021) s. 7.

¹⁶¹ Ibid. s. 7; Sjödin (2021) nr. 3, s. 403.

¹⁶² Sjödin (2021) nr. 3, s. 409.

¹⁶³ Hartzén & Hettne (2021) s. 7.

¹⁶⁴ Lehrberg (2021) s. 148.

uppmanar domstolen till en restriktiv tolkning av undantaget.¹⁶⁵ Utifrån vad som framförts ska fördraget tolkas på ett sådant sätt att det möjliggör för viss reglering av lönefrågor, dock med reservation för att särskilt fastställandet av löner i form av till exempel lönenivåer ligger utanför ramen för EU:s kompetens. Mot bakgrund av del Cerro Alonso-målet framhåller Sjödin vidare att det därför blir väsentligt att klargöra om minimilönedirektivet utgör en direkt inblandning i fastställandet av lön. Han belyser framförallt att det i målet uttalas av EU-domstolen 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”.¹⁶⁶

3.3.4. Parternas uppfattning om EU-kompetensen

För att återknyta till fackförbundens uppfattning om att den svenska modellen var skyddad i samband med inträdet i EU,¹⁶⁷ kan medviljan till medlemskapet ha grundat sig i en tro om att lönefrågan helt var utom EU:s räckhåll. Med facit i hand hade arbetsmarknadsparterna kanske utövat större motstånd mot ett medlemskap om de då vetat att det skulle resultera i ett minimilönedirektiv som skulle kunna inskränka deras förhandlingsutrymme i lönebildningen. Utifrån Sjödin är det tydligt att riksdagen uppfattat att kommissionen tilldelat denne skyddsgarantier för den svenska arbetsmarknadsmodellen inför inträdet i EU.¹⁶⁸ Dock belyser Sjödin vidare att EU har förändrats en hel del sedan Sveriges inträde 1995 jämfört med hur EU är verksamt idag. EU:s inflytande på regleringen av den svenska arbetsmarknaden generellt har alltså inte varit obetydlig,¹⁶⁹ vilket tydligt speglas av minimilönedirektivet. Kommissionen understryker i direktivförslaget att direktivet avser en reglering av löner på miniminivå. Det syftar därför inte till att ändra nationella villkor som redan genom till exempel kollektivavtal är förmånligare än de som ges genom ett minimilöneskydd i EU.¹⁷⁰ Denna motivering har kommissionen införlivat i det antagna minimilönedirektivet,¹⁷¹ varefter parternas förhandlingsutrymme därför kan anses vara fortsatt vidsträckt.

¹⁶⁵ Sjödin (2021) nr. 3, s. 410.

¹⁶⁶ Ibid. s. 411.

¹⁶⁷ Gideonsson m.fl., Svenska Dagbladet (2020-11-19).

¹⁶⁸ Sjödin (2021) nr. 3, s. 416.

¹⁶⁹ Ibid. s. 408.

¹⁷⁰ KOM(2020) 682 slutlig, s. 8.

¹⁷¹ Dir. (EU) 2022/2041, art. 16.

3.4. Direktivets förpliktande funktion

Artikel 1.4 i minimilönedirektivet föreskriver att direktivet ska tillämpas med “full överensstämmelse med rätten till kollektivavtalsförhandlingar”. Det föreskrivs också att “ingenting i direktivet ska tolkas som en skyldighet för någon medlemsstat där lönebildningen säkerställs *uteslutande*¹⁷² genom kollektivavtal att införa en lagstadgad minimilön”.¹⁷³ Det man kan utläsa från debatterna är att specifikt denna ordalydelse satt avtryck i parternas oro. Bland annat framhåller Bender och Kjellberg att direktivet de facto skulle kunna innebära krav från EU eftersom Sverige inte uppfyller de förutsättningar som ställs upp i artikel 1. Täckningsgraden av kollektivavtal, som också redogjorts för under 2.3.3, är på den svenska arbetsmarknaden endast 90 %. Det innebär att löner i Sverige alltså inte *uteslutande* sätts genom kollektivavtal. Författarna menar att så som artikel 1 är formulerad går det inte att utesluta att direktivet faktiskt skulle kunna innebära att EU kan sätta krav på Sverige att göra en förändring. De anmärker dessutom att det är få kollektivavtal som innehåller reglering om lägsta lönen (se avsnitt 2.4.2) och därmed långt färre än 90 % som omfattas av minimilönereglering.¹⁷⁴ Det är alltså inte enbart de “vita fläckarna” som möjligen kan anses stå utan ett minimilönescydd enligt Bender och Kjellbergs resonemang, utan även de som omfattas av kollektivavtal men där avtalet inte anger en lägstanivå. I en partsgemensam analys av SN, LO och PTK uttrycker parterna att ett problem som de ser med direktivets utformning är att det inte finns något särskilt undantag för Sverige och den svenska modellen från direktivets innehåll. De menar att direktivet inte kan tolkas på något annat sätt än att medlemsstaterna, inklusive Sverige, måste säkerställa att landets *alla* arbetstagare omfattas av en minimilönenivå.¹⁷⁵ Det är inte svårt att förstå att denna ovisshet kan ligga till grund för restriktivitet från den svenska modellens intresseparter inför minimilönedirektivets införlivande, eftersom risken för lagstiftning inte kan uteslutas enligt denna tolkning.

Som Lehrberg framhållit ligger dock fokus vid tolkning av EU-rättsligt material på ordalydelsen och den normalspråkliga betydelsen.¹⁷⁶ Hänsyn ska även enligt Hettne och Eriksson tas till den autonoma tolkningen genom vilken begreppet ges en gemensam betydelse utifrån ett EU-rättsligt

¹⁷² Vår egen kursivering.

¹⁷³ Dir. (EU) 2022/2041, art. 1.

¹⁷⁴ Kjellberg, Social Europe (2021-07-13).

¹⁷⁵ Ståhl m.fl., Svenskt Näringsliv (2020-11-27).

¹⁷⁶ Lehrberg (2021) s. 148.

perspektiv.¹⁷⁷ Det som blir relevant att utreda utifrån ett EU-rättsligt perspektiv är tolkningen av direktivets ursprungliga uttryck “exclusively” av ordet “uteslutande” i artikel 1.4 i minimilönedirektivet. Det svenska lönebildningssystemet bygger enbart på partsreglering genom kollektivavtal, helt utan statlig reglering, vilket tidigare redogjorts för under avsnitt 2.2. Man kan argumentera för att personliga avtal är ett sätt att avtala om lön för oorganiserade, det vill säga de “vita fläckarna”, men det är dock inget regleringssystem. Sverige använder bara ett typ av system - kollektivavtalssystemet. Vid tolkningen ska man bortse från den svenska betydelsen av ordet “uteslutande” vars innebörd är att det ska vara helt och hållet. Fokus ska därför inte ligga på kollektivavtalssystemets täckningsgrad när man tolkar begreppet, då systemet inte behöver vara heltäckande. Utifrån ett EU-rättsligt perspektiv kan man alltså se att löner faktiskt *uteslutande* regleras genom kollektivavtalssystemet i Sverige.

Mot bakgrund av detta uppfyller den svenska modellen vad som föreskrivs i artikel 1.4. Krav på förändring kommer inte att ställas. Detta resonemang stöds av Hartzén som utifrån direktivförslaget menar, i motsats till Bender och Kjellberg, att det är tydligt att det antagna direktivet inte uttryckligen föreskriver något krav på medlemsstaterna att varken införa lagstiftning om löner eller allmängiltigförklaring av kollektivavtal.¹⁷⁸ Kommissionen uttalar även i direktivförslaget att det inte ställs krav på länder att förändra sina system där lönesättningen redan reglerar mer fördelaktiga lönevillkor än vad direktivet föreskriver.¹⁷⁹ De fackliga parterna framhåller att även om direktivet inte innebär ett omedelbart tvång, finns inte heller något *skydd* för den partsreglerande svenska modellen.¹⁸⁰ Eftersom det kan konstateras att minimilönedirektivet inte har någon förpliktande funktion för Sverige, kan det i motsats argumenteras för att det inte heller är nödvändigt att explicit föreskriva ett särskilt skydd mot något som inte innebär ett hot mot den svenska lönebildningsmodellen.

¹⁷⁷ Hettne & Otken Eriksson (2011) s. 161-162.

¹⁷⁸ Hartzén, Arbetsvärlden (2021-11-19).

¹⁷⁹ KOM(2020) 682 slutlig, s. 8.

¹⁸⁰ Gideonsson m.fl., Svenska Dagbladet (2020-11-19).

3.4.1. Skälig minimilön

Minimilönedirektivet i sig har som konstaterats ovan ingen förpliktande funktion, men har som avsikt att garantera att arbetstagare i EU har rätt till tillräckliga minimilöner för att uppnå en skälig levnadsstandard.¹⁸¹ I likhet med Bender och Kjellberg framhåller de svenska fackförbundens centralorganisationer¹⁸² en oro om att det inte kan uteslutas föreligga en skyldighet att införa lägсталönenivåer i kollektivavtal som idag inte innehåller detta.¹⁸³ Som redogjort för under avsnitt 2.4.2, innehåller endast knappt 250 av 700 av svenska kollektivavtal nivåer om lägсталön.¹⁸⁴ Det innebär att det i de flesta kollektivavtal inte finns en nivå för minimilöneskydd tillgängligt för arbetstagarna. För att kunna resonera kring om direktivet skulle kunna innebära krav på förändring i framtiden kommer här undersökas vad som utgör en skälig minimilön.

Röster har höjts från både arbetstagar- och arbetsgivarsidan gällande att direktivets förpliktelser är generella, vilket utifrån direktivets syfte och mål skulle kunna innebära att Sverige skulle behöva införa nationellt täckande minimilönenivåer för att uppnå det resultat som direktivet avser.¹⁸⁵ Detta resonemang kan bäst mötas av vad kommissionen generellt motiverar som rimliga resultat till följd av fastställandet av lönenivåer. Kommissionen föreslår i direktivet att en skälig minimilönenivå i lagstiftning är 60 % av bruttomedianlönen och 50 % av bruttomedellönen, men de medlemsstater som lönereglerar genom lag kan dock välja att istället använda sig av andra erkända internationella eller nationella beräkningsmetoder.¹⁸⁶ Hällberg och Kjellström framhåller att enligt en rapport från Medlingsinstitutet hade år 2018 endast 1 % av anställda i åldrarna mellan 18-66 år i Sverige, oavsett om de var anställda hos en arbetsgivare med eller utan kollektivavtal, en lön som understeg 60 % av den nationella medianlönen.¹⁸⁷ I skälen till direktivet kan detsamma återses. Det framhålls att de medlemsstater som tillgodoser minimilöneskydd genom kollektivavtal istället för lag, har bland de högsta genomsnittslönerna i EU.¹⁸⁸ Det är tydligt att lönenivåerna i Sverige kan bedömas uppfylla vad som av kommissionen

¹⁸¹ KOM(2020) 14 slutlig, s. 1, 7.

¹⁸² LO, TCO, Saco.

¹⁸³ Gideonsson m.fl., Svenska Dagbladet (2020-11-19).

¹⁸⁴ Hällberg & Kjellström (2020) s. 3.

¹⁸⁵ Ståhl m.fl., Svenskt Näringsliv (2020-11-27).

¹⁸⁶ Dir. (EU) 2022/2041, skäl 28 och art. 5.4.

¹⁸⁷ Hällberg & Kjellström (2020) s. 1.

¹⁸⁸ Dir. (EU) 2022/2041, skäl 23.

kan anses vara en skälig lön och att den svenska modellens självregleringssystem verkar på ett sätt som tillgodoser svenska arbetstagare en skälig lönenivå. Trots att de så kallade “vita fläckarna” utgör hela 10 % av arbetstagare i Sverige, är det alltså endast totalt 1 % av alla svenska arbetstagare år 2018 som inte uppnår vad EU menar är en skälig lönenivå. Även om det skulle kunna argumenteras för att sifferlösa kollektivavtal, såsom avtal om individuell lönesättning, inte utgör ett minimilöneskydd anses lönenivån i Sverige vara på en skälig nivå. Mot bakgrund av detta finns det alltså liten anledning för oro över att lägsta lönenivåer skulle behöva införas i samtliga kollektivavtal för att uppnå det krav som ställs upp i artikel 1.4 i direktivet.

3.4.2. Direktivets indirekta påverkan

Hartzén och Hettne menar att minimilönedirektivet ska komplettera det tidigare utstationeringsdirektivet som också berör lönevillkor. Lönekonkurrens ansågs tidigare i EU som ett lagligt konkurrensmedel mellan medlemsländerna, men sedan början av 2000-talet och EU:s utbredning i öst har problemen med detta förfarande uppmärksammats. Man började då istället prata om social dumpning. Det nya minimilönedirektivet är delvis ämnat att komma till bukt med de problem som utländsk låglönekonkurrens medför. Vid utstationering gäller att hemstatens lagstiftning är den naturliga utgångspunkten. Endast i de fall som värdlandets lagstiftning är mer långtgående än hemlandets och har grund i skyddssyften erkända av EU ska värdlandets lagstiftning tillämpas på de utstationerade arbetstagarna.¹⁸⁹ Även om minimilönedirektivet inte direkt kommer till bukt med den problematik som man såg exempelvis i Laval-målet kan det faktum att direktivet syftar till att främja kollektivavtalssystem och reglera lönenivåer i lagstiftning ha effekt på den internationella lönekonkurrensen. I målet hade ett utländskt bolag utan svenskt kollektivavtal ingen minimilönenivå att förhålla sig till, vilket möjliggjorde att mycket låga löner utgavs till utstationerade arbetstagare i Sverige. Målet handlade främst om bristande transparens av minimilönenivåer i Sverige.¹⁹⁰

Minimilönedirektivet och utstationeringsdirektivet går hand i hand. Minimilönedirektivet kommer som konstaterats inte att ställa krav på Sverige att införa lagstiftning på området, men genom att lönenivåerna i hela EU sätts på en skälig nivå blir kontrasten mellan länderna inte lika

¹⁸⁹ Hartzén & Hettne (2021) s. 5.

¹⁹⁰ Ibid. s. 7.

stor och lönekonkurrensen inte lika hård. Skillnaden mellan hemlandets och värdlandets nivåer blir mer utjämnade. Hartzén och Hettne bekräftar denna argumentation, då de understryker att lönekonkurrensen kan avta mellan medlemsstater om lagstiftning höjer minimilönenivåerna i låglöneländer. Sjödin argumenterar i likhet med Hartzén och Hettne och lyfter bland annat det faktum att direktivet innebär ett stärkt skydd för de lågavlönade genom rättvisa lagstadgade minimilöner. Spelplanen på den inre marknaden i EU blir därigenom mer utjämnad.¹⁹¹ I det stora hela kan detta komma till gagn för den fria rörligheten och länder som tar emot utstationerade, exempelvis Sverige.¹⁹² Lyfter man blicken från det som anförts i avsnitt 3.2 utifrån Bender och Kjellbergs resonemang om att lagstiftad minimilön skulle ha en negativ påverkan på den nationella lönekonkurrensen, skulle alltså lönekonkurrensen internationellt sett i enlighet med Hartzén och Hettne samt Sjödin däremot gynnas till följd av direktivet. Detta får en direkt positiv verkan på den fria rörligheten då den inre reglerade marknaden i EU blir mer samstämmig. Dessutom kan det argumenteras för att de svenska arbetsmarknadsparterna nationellt sett får ett bättre förhandlingsläge eftersom skev internationell lönekonkurrens motverkas.

3.5. Direktivets kollektivavtalsfrämjande funktion

Artikel 4 i minimilönedirektivet ämnar att främja kollektivförhandlingar om lönesättning i syfte att öka kollektivavtalens täckningsgrad.¹⁹³ Artikel 4.2 ställer upp förhållningsregler för medlemsstaterna om kollektivavtalstäckningsgraden i landet understiger ett tröskelvärde på 80 %. Om så är fallet ska staten tillhandahålla en ram genom lag efter samråd med arbetsmarknadsparterna eller genom överenskommelse med parterna, för att möjliggöra för kollektivförhandlingar. En handlingsplan ska upprättas i syfte att främja kollektivförhandlingar, innehållande en tydlig tidsram och konkreta åtgärder. Även detta ska ske i samråd eller genom överenskommelse med arbetsmarknadsparterna. Handlingsplanen ska offentliggöras och anmälas till kommissionen.¹⁹⁴ Det är tydligt att artikel 4 innehåller riktlinjer som ska öka arbetsmarknadsparternas inflytande och stärka deras position. I linje med Europeiska rådets beslut om medlemsstaternas sysselsättningspolitik betonas respekten för medlemsstaternas självreglering i lönebildningen, samt deras aktiva och drivande engagemang i lönesättningen.¹⁹⁵

¹⁹¹ Sjödin (2021) nr. 3, s. 405.

¹⁹² Hartzén & Hettne (2021) s. 9.

¹⁹³ Dir. (EU) 2022/2041, art. 4.

¹⁹⁴ Ibid. art. 4.2.

¹⁹⁵ Rådets beslut 2020/1512, riktlinje 5.

Denna motivering återges i direktivförslaget.¹⁹⁶ Som redogjort för i avsnitt 2.3.3 har Sverige en täckningsgrad på 90 %, vilket alltså är högre än tröskelvärdet i artikel 4.2. Hartzén och Hettne menar att direktivet och artikel 4 ska tolkas på ett sätt där den svenska modellen ses som en förebild som är eftersträvansvärd att sprida vidare till andra medlemsstater inom EU.¹⁹⁷ Hartzén menar vidare att det är ett mysterium att arbetsmarknadsparterna inte välkomnar ett direktiv vars fokus ligger på att främja utvecklingen av kollektivavtalsssystem och som framhåller den svenska modellen som ett ideal.¹⁹⁸ Kommissionen betonar nämligen att just kollektivförhandlingar spelar en viktig roll avseende minimilöneskydd, där länder med ett sådant system resulterar i färre låginkomsttagare, högre minimilöner i relation till medianlönen och mindre löneskillnader osv.¹⁹⁹

Även om Sverige som sagt når upp till tröskelvärdet har organisationsgraden haft en nedåtgående trend över tid (förutom Corona-åren), som redogjorts för i avsnitt 2.3.1. För att motverka denna trend arbetar fackförbunden, såsom Ledarna, aktivt för att öka sina medlemsantal. Förbunden har självklart ett egenintresse i att öka antalet medlemmar i deras organisationer. Hittills har det enbart funnits inre krav på fackförbunden att hålla organisationsgraden hög samt öka den. Genom artikel 4.2 finns nu också ett yttre krav från EU att organisationsgraden ska vara fortsatt hög, det vill säga inte understiga minimilönedirektivets uttalade tröskelvärde på 80 %. Troligtvis kommer artikel 4 motivera fackförbunden till att arbeta mer engagerat och proaktivt med att öka täckningsgraden. Detta i syfte att undvika statlig inblandning i form av handlingsplaner eftersom parterna värnar om sin självständighet i enlighet med den svenska modellen. Detsamma gäller självklart arbetsgivarorganisationerna, eftersom täckningsgraden särskilt korrelerar med nivån av organiserade arbetsgivare. Direktivets kollektivavtalsfrämjande funktion kan alltså ha en positiv påverkan på parternas förhandlingsutrymme genom att stärka den partsreglerande kärnan i den svenska lönebildningsmodellen.

¹⁹⁶ KOM(2020) 682 slutlig, s. 4.

¹⁹⁷ Hartzén & Hettne (2021) s. 3.

¹⁹⁸ Hartzén, Arbetsvärlden (2021-11-19).

¹⁹⁹ KOM(2020) 682 slutlig, s. 3.

4. Avslutande reflektioner och slutsats

Det är tydligt att den svenska modellen, särskilt i fråga om lönebildningen, anses helig av Sveriges arbetsmarknadsparter. Tongivande i debatterna har varit huruvida EU överskridit sin kompetens genom att beblanda sig i fastställandet av löner. En inblandning av detta slag anses av parterna inskränka det fria förhandlingsutrymmet som den svenska modellen tillgodoser. Det har därför varit relevant att diskutera den rättsliga grunden för minimilönedirektivets giltighet. Utifrån denna diskussion har det kunnat konstateras att det rör sig om en översättningsproblematik av artikel 153.5 FEUF. Fördraget föreskriver idag att EU:s kompetens inte ska tillämpas på löneförhållanden genom uttrycket "shall not apply to pay". Det faktum att debatten kring direktivet ens uppstått är kopplat till det skydd de svenska parterna uppfattat att man haft för den svenska modellen genom artikelns utformning vid inträdet i EU. Parternas motstånd till EU-medlemskapet hade möjligtvis varit större om det varit uppenbart att fördraget inte helt skyddar lönefrågan, eftersom förhandlingsutrymmet i det fall påverkas negativt. Hade man från början haft samma uppfattning av premisserna för EU-medlemskapet gällande löneförhållanden, hade diskussionen om EU:s kompetens idag inte existerat. Eftersom acceptansen av direktivet i Sverige idag är begränsad har det varit relevant att lyfta frågan om direktivets giltighet i denna uppsats, trots att frågan om effekterna på förhandlingsutrymmet är det centrala i frågeställningen. Frågan om direktivets rättsliga grund är fortfarande obesvarad och det är upp till EU-domstolen att avgöra hur artikel 153.5 FEUF ska tolkas. Det är av denna anledning intressant att framåt följa diskussionen kring hur undantaget i artikeln ska tillämpas.

Mot bakgrund av uppsatsens frågeställning har det kunnat konstateras att det funnits en oro för att arbetsmarknadsparternas förhandlingsutrymme i lönebildningen ska inskränkas då minimilönedirektivet har tolkats innehålla förpliktande bestämmelser. Oron för statliga ingrepp är inte en ny företeelse - den har historiskt sett varit närvarande på svensk arbetsmarknad, inte minst i samband med Sveriges EU-medlemskap. Det ska dock understrykas att den statliga inblandningen upprepade gånger har befast den svenska modellens partsreglering genom lagstiftning. I enlighet med artikel 4 kan direktivet anses göra samma sak, då det med sin kollektivavtalsfrämjande funktion förespråkar lönerreglering genom kollektivavtalssystem. Indirekt kan det tolkas som att direktivet befäster den svenska partsregleringsmodellen i likhet med den nationella statliga inblandningen vi har kunnat se över tid. Faktum är att direktivet

också verkar för att öka organisationsgraden inom både fackförbund och bland arbetsgivare, vilket kommer att stärka parternas förhandlingsposition genom att motverka den överlag nedåtgående trenden av organisering.

Gällande minimilönedirektivets förpliktande funktion görs slutsatsen att direktivet inte innebär krav på att införa lagstiftning och inte heller krav på förändring av kollektivavtalens utformning gällande lägstralönenivåer. Oron kring detta har primärt bottnat i en feltolkning av innebörden av ordet “uteslutande” i artikel 1.4. Utifrån ett EU-rättsligt perspektiv ska artikeln förstås med bakgrund av att Sverige uteslutande reglerar löner genom kollektivavtalssystemet. Dessutom kan, om man ser till EU:s mål om tillräckliga löner, bedömas att Sverige redan uppnår vad som kan anses vara skäliga lönenivåer utifrån den beräkningsmetod som föreslås i direktivet, det vill säga 60 % av den nationella medianlönen. Endast 1 % av arbetstagare i Sverige tjänade år 2018 under detta tröskelvärde, vilket innebär att 99 % av svenska arbetstagare hade en skälig lönenivå. Att EU delar denna uppfattning bekräftas i skäl 23 i minimilönedirektivet.

Om man lyfter blicken från vad som nu har kunnat konstateras vara obefogad oro för direktivets påverkan, kan Sverige dessutom dra nytta av indirekta effekter av direktivet. Skäliga löner i hela Europa minskar lönekonkurrensen med utländsk arbetskraft eftersom kontrasten mellan låg- och höglöneländer blir mer utjämnad. Förhandlingsläget mellan de svenska arbetsmarknadsparterna gynnas eftersom skev internationell lönekonkurrens motverkas.

Avslutningsvis kan följande frågeställning besvaras:

- Vad kan Direktivet om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen innebära för de svenska arbetsmarknadsparternas förhandlingsutrymme i lönebildningen?

Direktivet anses inte ha någon förpliktande funktion, vilket bekräftar att det inte kommer ha någon negativ påverkan på arbetsmarknadsparternas förhandlingsutrymme. I själva verket kan direktivets kollektivavtalsfrämjande funktion ha en positiv påverkan på förhandlingsutrymmet eftersom det verkar för att öka organisationsgraden och därmed förekomsten av kollektivavtal på arbetsmarknaden. Parternas ledande position i lönebildningen anses därför inte stå under hot av direktivet, utan deras roll i processen är snarare säkrad genom det.

Abstract

The recently adopted directive on adequate minimum wages in the European Union has raised voices of concern on the Swedish labour market. With the resistance in mind it is relevant to explore what impact the minimum wage directive will have on the Swedish model of formation of wages and if the model really is at risk of being undermined. The focus of the essay is set to investigate what impact the directive will have on the Swedish labour market partners scope for negotiation in the formation of wages.

The essay can establish that the minimum wage directive's binding function shall not be interpreted as an obligation to introduce statutory minimum wage. Article 1.4 in the minimum wage directive has been an object for misinterpretation. Nor shall the directive be interpreted as if minimum levels have to be introduced in all collective agreements. The Swedish labour market partners scope for negotiation will due to the directive not be restricted.

It has also been possible to establish that almost all wage earners in Sweden today receive the level of pay that by the EU commission can be considered a fair pay. Through article 4.2, the minimum wage directive has a function of promoting collective agreements and works to increase the level of union and employer organisation on the Swedish labour market. A positive effect of the directive is in fact an increased scope for negotiation in wage formation for the Swedish labour market partners. The partners leading position in the formation of wages in Sweden is not considered to be under threat by the directive, but rather their role in the process is secured by it.

Källförteckning

Europeiska Unionen

Europeiska rådet

Rådets beslut (EU) 2020/1512 av den 13 oktober 2020, *om riktlinjer för medlemsstaternas sysselsättningspolitik*.

Europeiska kommissionen

Den Europeiska pelaren för sociala rättigheter (2017).

Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, KOM(2020) 682 slutlig.

Första preliminära utkastet till en Europeisk pelare för sociala rättigheter, KOM(2016) 127 slutlig.

Meddelande från kommissionen till europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt regionkommittén, *Samråd om Europeisk pelare för sociala rättigheter*, KOM (2016) 127 slutlig.

Meddelande från kommissionen till europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt regionkommittén, *Ett starkt socialt Europa för rättvisa och omställningar*, KOM(2020) 14 slutlig.

Direktiv

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2018/957 av den 28 juni 2018, *om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.*

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022, *om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen.*

Rättsfallsförteckning

C-341/05, Laval un Partneri, EU:C:2000:809.

Sverige

Offentligt tryck

Utredningsbetänkanden

Statens offentliga utredningar 1999:69, *Individen och arbetslivet.*

Propositioner

Regeringens proposition 1999/2000:32, *Lönebildning för full sysselsättning.*

Regeringens proposition 2007/08:95, *Ett starkare skydd mot diskriminering.*

Rättsfallsförteckning

NJA 1940 s 277.

AD 1984 nr 79.

AD 2007 nr 1.

AD 2014 nr 31.

Litteratur

Andersson, Anderz, Edström, Örjan & Ingmansson Staffan, *Arbetsrätt*, 7 uppl. (Stockholm: Liber AB, 2021).

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, uppl. 4. (Lund: Studentlitteratur AB, 2020).

Hartzén, Ann-Christine & Hettne, Jörgen, *Förslaget om minimilön i EU - en europeisk angelägenhet eller en svensk olägenhet?* Viewpoint Europe, nr. 1 (Lunds universitet, Centrum för Europaforskning, 2021).

Hettne, Jörgen & Otken Eriksson, Ida, *EU-rättslig metod*. (Stockholm: Norstedts Juridik, 2011).

Kjellberg, Anders, *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*. 3 uppl. (Lund: Arkiv förlag, 2017).

Lehrberg, Bert, *Praktisk Juridisk Metod*, 13 uppl. (Uppsala: Iustus Förlag, 2021).

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 6 uppl. (Stockholm: Norstedts Juridik AB, 2021).

Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, 2 uppl. (Lund: Studentlitteratur AB, 2018).

Sjödin, Erik, *Europeisk minimilön. Tankar om överlåten befogenhet med anledning av direktivförslaget*. Europarättslig tidsskrift, nr. 3, (2021).

Stern, Lotta, Karlsson, Nils & Uddén Sonnegård, Eva, *Den svenska modellens framtid*. (Stockholm: Dialogos Förlag, 2021).

Rapporter

Albåge, Lars-Gunnar, Larson, Rune & Rehnberg, Bertil *Förhandlingssystemet i Sverige är som en demokrati - Systemet måste hela tiden försvaras*. I *Röster om Lönebildning och medling*. (Stockholm: Medlingsinstitutet, 2011).

Hällberg Petter & Christian Kjellström, *Kollektivavtalen och de lägsta lönerna*. (Stockholm: Medlingsinstitutet, 2020).

Kjellberg, Anders, *Den svenska modellen i en föränderlig värld*. (Stockholm: Arena Idé, 2022).

Kjellberg, Anders, *Den svenska modellen i en oviss tid: Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad*. (Stockholm: Arena Idé, 2020).

Kjellberg, Anders, *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*. (Lund: Sociologiska institutionen, Lunds universitet, 2022).

Kjellberg, Anders, *Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning. I Avtalsrörelsen och lönebildningen 2021 Medlingsinstitutets årsrapport*. (Stockholm: Medlingsinstitutet, 2022).

Ledarna, *Arbetsmarknadsdialog för framtiden - Tankar kring den svenska modellen*. (Stockholm: Ledarna, 2018).

Övriga källor

Artiklar

Kjellberg, Anders, “A minimum-wage directive could undermine the Nordic model”, Social Europe (2021-07-13)

<https://socialeurope.eu/a-minimum-wage-directive-could-undermine-the-nordic-model> [besökt 2022-11-16].

Von Scheele, Carl, “Beslut om minimilöner klart - ministerrådet säger ja”, Arbetsvärlden (2022-10-05)

<https://www.arbetsvarlden.se/beslut-om-minimiloner-klart-ministerradet-antar-sluttext/> [besökt 2022-11-30].

Hartzén, Ann-Christine, “Ett mysterium att svenska fack inte välkomnar minimilönförslaget”, Arbetsvärlden (2021-11-19)

<https://www.arbetsvarlden.se/debatt/forskare-ett-mysterium-att-svenska-fack-inte-valkomnar-minimilonsforslaget/> [besökt 2022-11-17].

Ståhl, Claes-Mikael, Forsselius, Hedvig & Wahlstedt, John, “EU-förslag om minimilöner hotar svenska kollektivavtalsmodellen”, Svenskt Näringsliv (2020-11-27)

https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsmarknadspolitik/eu-forslag-om-minimiloner-hotar-svenska-kollektivavtalsmodellen_1161670.html [besökt 2022-12-12].

Gideonsson, Susanna, Svanström, Therese & Arrius, Göran, “Sverige måste stoppa minimilönerna”, Svenska Dagbladet (2020-11-19)

<https://www.svd.se/a/X88xEm/sverige-maste-stoppa-minimilonerna> [besökt 2022-11-17].

Internetkällor

Arenagruppen, *Om Arena Idé*, u.å. (<https://arenaide.se/om-oss/>) [besökt 2022-11-29].