



EKONOMI- HÖGSKOLAN

EU som lagstiftare inom den sociala dimensionen - one size fits all?

Samspel och motsättningar mellan den svenska modellen och EU-rätten

Sofia Stolt

Masteruppsats i arbetsrätt, HARP23

Institutionen för handelsrätt

VT 2023

Handledare: Andreas Inghammar

Sammanfattning

Den svenska modellen kännetecknas av arbetsmarknadens parter autonomi som en långvarig tradition. Detta innebär att parterna själva i mångt och mycket är lagstiftare, domare och processförare där staten har en låg grad av inblandning. Denna modell har emellertid flera gånger utmanats sedan Sveriges inträde i Europeiska unionen år 1994 då Sverige fäste stor vikt vid värnandet av den svenska modellen och möjligheten till genomförande av direktiv i kollektivavtal. Medlemskapet har varit en turbulent tid för socialpolitiken och den svenska modellen har på många vis utmanats.

Syftet med denna uppsats är att utreda hur den svenska arbetsrätten förhåller sig till EU-rätten för att förstå hur den svenska modellen påverkats av inträdet i EU och bilda en förståelse för varför motstånd uppstår från arbetsmarknadens intressenter mot EU-rätten inom den sociala dimensionen. I analysen diskuteras EU:s påverkan på den svenska modellen utifrån olika aspekter med ledning av olika utvecklingslinjer i socialpolitikens framväxt sedan Sveriges inträde i EU och orsaken till arbetsmarknadens intressenters motstånd till EU som lagstiftare inom den sociala dimensionen. Slutsatserna som dras i denna uppsats är EU haft omfattande påverkan på den svenska modellen vilket grundar sig i en konflikt mellan den svenska modellen och den europeiska sociala modellen. Dessa motsättningar innefattar att jämna ut spelplanen inom den inre marknaden genom en ansats som grundar sig i minimiregler, ökad myndighetskontroll, individualisering och att direktiv ska omfatta samtliga arbetstagare. Dessa intressen kan stå i konflikt med den svenska modellen som, å andra sidan, rotar sig i ett kollektivt förhållningssätt där kollektivavtalet är grundläggande. Trots att medlemskapet präglats av en växelverkan mellan intressen har konfliktområdena bestått oavsett utvecklingslinjer inom EU.

Nyckelord: svenska modellen, socialpolitik, svensk arbetsrätt, EU, minimiregler, semidispositivitet.

Abstract

The Swedish model is characterized by the autonomy of social partners as a long withstanding tradition. This means that the social partners act as legislators, judges, and litigators with a low degree of governmental interference. This model has, however, been challenged several times since Sweden's accession to the European Union in 1994 where Sweden reiterated the importance of defending the Swedish model and possibility to implement directives in collective agreements. The membership has been a turbulent time for social policy and the Swedish model has in many ways been challenged.

The purpose of this thesis is to investigate how Swedish labour law relates to EU labour law to understand how the Swedish model has been influenced by the accession to the EU and create an understanding as to why resistance from stakeholder of the labour market arise towards EU as a legislator in the social dimension. In the analysis, aspects of the influence of the EU on the Swedish model are discussed from certain development trends in EU social policy since Sweden's accession to the EU and the reason for the stakeholders' resistance towards EU. The conclusions drawn in this thesis is that the EU has had an immense influence on the Swedish model which stems from conflicts between the Swedish model and the European social model. These conflicts include the EUs strive to even the playing field in the single market by minimum standard provisions, increased government control, individualization, and the requirement that directives must encompass all workers. These interests oppose the interests of the Swedish model that, on the other hand, has a collective approach where collective agreements are key. Even though the membership has featured an interplay between interests, the conflict areas have remained regardless of development trends in EU social policy.

Key words: Swedish model, social policy, Swedish labour law, EU, minimum standards, semi-compulsory provisions.

Innehållsförteckning

Förkortningar	6
1.0 Inledning	7
1.1 Bakgrund	7
1.2 Syfte och frågeställningar	8
1.3 Metod och material	8
1.4 Avgränsningar	10
1.5 Disposition	11
2.0 Rättsliga utgångspunkter	12
2.1 EU och socialpolitikens framväxt	12
2.1.1 EU:s institutioner	15
2.1.2 Lagstiftningsförfarandet	15
2.1.3 EU:s kompetens inom den sociala dimensionen	16
2.1.4 Sociala dialogen	17
2.1.5 Implementering av sekundärrätten	17
2.1.6 Prövning i EU-domstolen	19
2.1.7 Arbetsmarknadsmodellerna och integration	20
2.2 Den svenska arbetsmarknadsmodellen	22
2.2.1 Arbetsrättens utveckling	22
2.2.2 Parternas autonomi	23
2.2.3 Tvistelösning och prövning	25
2.2.4 Den nordiska arbetsmarknadsmodellen	26
3.0 Historisk överblick	26
3.1 Inträdet i EU och paradigmskiftet (ca 1995–2005)	26
3.1.1 Förhandlingarna och inträdet	26
3.1.2 Inträdet i EU och dess efterverkningar	27
3.1.3 Sysselsättningsstrategier som medel för samordning	28
3.2 Laval-domen och östutvidgningen (ca 2005–2015)	30
3.2.1 Sociala dimensionen eller inre marknaden?	30
3.2.2 Sverige och överträdelsen	33
3.2.3 Diskrimineringsområdet påverkan av EU-rätten	34
3.3 Minskat förtroende för EU och uppsving för sociala dimensionen (ca 2015-nu)	37
3.3.1 Sociala dimensionen som nytt prioriteringsområde	38
3.3.2 Pelaren och dess handlingsplan	39
3.3.3 Stärkandet av den sociala dialogen	39
3.3.4 Den svenska modellens reinkarnation	40
4.0 Motsättningar mellan svenska modellen och EU-rätten	40
4.1 Semidispositivitet med EU-spärr	40
4.1.1 Arbetstidsdirektivet och dess stridigheter	40
4.2 Disharmonin mellan EU-direktiv och den svenska modellen	44
4.2.1 Minimallönedirektivet	44
4.2.2 Förslaget om lönetransparensdirektiv	47
4.3 Spänningsfältet mellan nationella och EU-rättsliga begrepp	49
4.3.1 Arbetsvillkorsdirektivet	49
4.3.2 Förslaget om direktiv om bättre arbetsvillkor vid plattformarbete	50
5.0 Analys	52

<i>5.1 Påverkan på den svenska modellen</i>	52
<i>5.2 Spänningsfältet mellan den ekonomiska och den sociala aspekten av EU-arbetsrätten</i>	55
<i>5.3 Minimireglering kontra semidispositivitet</i>	57
<i>5.4 Utvecklingstendenser och utmaningar</i>	59
5.4.1 Sociala dimensionens utvecklingstendenser och dess påverkan	59
5.4.2 Utmaningar och framtidsutsikter	60
6.0 Slutsats och avslutande diskussion	61
Käll- och litteraturförteckning	62

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
EEG	Europeiska ekonomiska gemenskapen
EES	European Employment Strategy
EKMR	Europeiska konventionen för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna
EMU	European Monetary Union
ETUC	European Trade Union Confederation
EU	Europeiska unionen
Euratom	Europeiska atomenergigemenskapen
FEU	Fördraget om Europeiska unionen
FEUF	Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
ILO	International Labour Organization
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Saco	Sveriges akademikers centralorganisation
SAF	Svenska arbetsgivareföreningen
SKR	Sveriges Kommuner och Regioner

1.0 Inledning

1.1 Bakgrund

Sveriges inträde i Europeiska unionen (EU) år 1994 har inneburit omfattande förändringar inom den arbetsrättsliga sfären. Inträdet bestod av både farhågor och förväntningar.

Farhågorna bestod huvudsakligen av att medlemskapet skulle hota den svenska modellen medan förväntningarna var att kunna marknadsföra och inspirera genom den svenska modellen.¹ Detta samtidigt som den sociala dimensionen inom EU befann sig i en expansiv fas.² Sverige ansåg sig, trots oron kring EU-medlemskapet påverkan på den svenska modellen, ha fått tillräckliga försäkringar om att det skulle gå att integrera EU-rätten genom kollektivavtalslösningar.³ Den svenska modellen kännetecknas av hög organisationsgrad, samförståndsanda och semidispositivitet. Staten har hög tillit till parterna men i de områden det finns lagstiftning präglas den av semidispositivitet som möjliggörs av ansvarstagande arbetsmarknadsparter genom sektor- och branschanpassade kollektivavtal.⁴ Av den anledning var möjligheten att genomföra EU-direktiv i kollektivavtal knäckfrågan för regeringen och arbetsmarknadsparterna vid inträdet i EU.⁵

EU-rätten i dag syftar inte enbart till ett strävande om harmonisering mellan medlemsstaterna av den sociala dimensionen utan riktar sig även till gränsöverskridande situationer inom den inre marknaden och föreningen mellan sociala och ekonomiska ändamål.⁶ I EU finns många arbetsmarknadsmodeller och rättssystem representerade och därför ska dessa målsättningar respektera nationell praxis.⁷ Det snart trettioåriga medlemskapet har inte varit helt friktionsfritt utan har emellertid orsakat skav. Inte minst genom Laval-domen⁸ som, ur ett svenskt perspektiv, gjorde intrång på stridsrätten som är en grundläggande del av den svenska modellen men även nyligen då kommissionen la fram ett förslag om ett minimilönedirektiv där varningsklockor ringde, med utfallet i Laval-domen i åtanke, hos de svenska

¹ Rönmar, Mia, "Det svenska arbetsrätts- och arbetsmarknadssystemet i EU – samspel och konflikt under 20 år", *Europarättslig tidskrift* 2015:2 (2015), s. 267.

² Bruun, Niklas & Malmberg, Jonas, "Arbetsrätten i Sverige och Finland efter EU-inträdet", i Ahlberg, Kerstin (red.), *Tio år med EU: effekter på arbetsrätt, partsrelationer, arbetsmarknad och social trygghet*, (Stockholm: Arbetslivsinstitutet, 2005), s.13.

³ Malmberg, Jonas, "Arbetsrätten efter EU-inträdet", *SvJT* 2011:4 (2011), s. 431.

⁴ Glavå, Mats och Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3 uppl., (Lund: Studentlitteratur, 2016), s. 80.

⁵ Bruun och Malmberg (2005), s. 28.

⁶ Rönmar (2015), s. 270.

⁷ *Ibid.* s. 268 ff.

⁸ AD 2005:49; C-341/05.

arbetsmarknadsparterna då det ansågs hota den svenska lönebildningsmodellen.⁹ Ofta benämns EU-inträdet som ett paradigmskifte¹⁰ och därför avser denna uppsats att undersöka vad EU-medlemskapet inneburit för den svenska modellen och utreda orsakerna bakom arbetsmarknadsparternas motstånd.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att utreda hur den svenska arbetsrätten förhåller sig till EU-rätten för att förstå hur den svenska modellen påverkats av inträdet i EU och bilda en förståelse för varför motstånd uppstår från arbetsmarknadens intressenter mot EU-rätten inom den sociala dimensionen. För att göra detta kommer jag beskriva de rättsliga utgångspunkterna för den svenska modellen och EU. Jag kommer sedan redogöra för en historisk överblick sedan Sveriges inträde i EU och hur utvecklingen på olika sätt haft inflytande på den svenska arbetsrätten. Vidare kommer jag även utreda vilka huvudsakliga konfliktområden som haft betydelse i diskursen utifrån ett urval EU-direktiv som på olika sätt belyser skavet mellan den svenska modellen och EU.

Detta avses besvaras genom följande arbetsrättsliga frågeställningar:

- Hur förhåller sig den svenska modellen till EU-rätten?
- Vilka huvudsakliga invändningar finns mot EU som lagstiftare inom den sociala dimensionen?
- Hur kan man förstå det samspel och de motsättningar som finns mellan den svenska modellen och EU som lagstiftare inom den sociala dimensionen?

1.3 Metod och material

Denna uppsats utgår från att beskriva den gällande rätten utifrån den gällande rättsordningen och vedertagna rättskällorna inom intressesfären för uppsatsens syften och frågeställningar. Detta för att kunna tolka och fastställa den gällande rätten för att sedan systematisera den och förstå samband.¹¹ Denna uppsats har även en vidare ansats eftersom den även avser att kritiskt granska och analysera rätten och hur den socialpolitiska utvecklingen inom EU har påverkat den svenska modellen. Denna ansats öppnar även upp för ett bredare urval av material än de

⁹ von Scheele, Carl, *EU:s direktiv om minimilöner – ett hot mot den svenska modellen eller mot EU?* (Stockholm: Arena Idé, 2022), s. 20.

¹⁰ Rönnmar (2015), s. 289.

¹¹ Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, 4 uppl., (Stockholm: Norstedts juridik, 2018), s. 49.

vedertagna rättskällorna.¹² Med utgångspunkt i uppsatsens metod kommer detta genomföras genom att först fastställa det gällande rättsläget för EU och Sverige, sedan genom att systematisera en historisk överblick kring arbetsrättens utveckling inom EU från Sveriges inträde i EU tills i dag och hur detta på olika sätt påverkat Sverige. För att kunna besvara frågeställningarna avser även uppsatsen att, med utgångspunkt i den historiska överblicken och redogörelsen för den gällande rätten, exemplifiera ett urval av direktiv som illustrerar konfliktområden mellan svensk rätt och EU-rätt.

Denna uppsats avser att redogöra för den gällande arbetsrätten för både Sverige och EU därför kommer jag fastställa denna utifrån de vedertagna rättskällorna.¹³ EU utgör ett överstatligt rättssystem som i många aspekter slår igenom i de nationella rättssystemen och delvis ska beaktas som en del av den svenska rättsordningen.¹⁴ EU förhåller sig i huvudsak på två sätt i relation till medlemsstaterna vilket är genom primärrätten och sekundärrätten. Den förstnämnda utgör en konstitution för EU:s sätt att fungera och sätter även ramarna för det handlingsutrymme EU har för att, inom dessa ramar, utfärda rättsakter. Primärrätten kan även ha direkt effekt och därmed åberopas av nationella domstolar utan att den behöver implementeras i den nationella rättsordningen.¹⁵ Den sistnämnda blir utifrån primärrättens ramar rättsakter, eller vanligen betecknat sekundärrätt.¹⁶ EU-rätten har även företräde över nationell rätt om det uppstår konflikt mellan de två.¹⁷ EU-direktiv är det vanligast förekommande lagstiftningsmedlet för EU inom arbetsrätten och av den anledningen är sekundärrätten av särskilt intresse för denna uppsats.¹⁸ Direktiv blir inte direkt tillämpliga i medlemsstaterna utan behöver först omsättas till den nationella rättsordningen.¹⁹ De huvudsakliga rättskällorna jag kommer använda mig av för att fastställa gällande rätt inom EU är förordningar, direktiv, praxis från EU-domstolen, doktrin samt andra icke-bindande rättsakter inom ramen för ”soft law”.

¹² Kleineman, Jan, ”Rättsdogmatisk metod”, i Nääv, Maria och Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, 2 uppl., (Lund: Studentlitteratur, 2018), s. 26.

¹³ Kleineman (2018), s. 21.

¹⁴ Davies, A.C.L, *EU Labour Law* (Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2012), s. 3.

¹⁵ *Ibid.* s. 3.

¹⁶ Hettne, Jörgen och Otken Eriksson, Ida (red.), *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, 2 uppl., (Stockholm: Norstedts juridik, 2011), s. 42.

¹⁷ Davies (2012), s. 3.

¹⁸ Barnard, Catherine, *EC employment law*, 3 uppl., (Oxford: Oxford University Press, 2006), s. 78.

¹⁹ Reichel, Jane, ”EU-rättslig metod”, i Nääv, Maria och Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, 2 uppl., (Lund: Studentlitteratur, 2018), s. 115.

De huvudsakliga rättskällorna som jag använt mig av inom ramen för den svenska arbetsrätten är lagstiftning, praxis, förarbeten och doktrin. Med anledning av uppsatsens frågeställningar är den svenska arbetsmarknadsstrukturen av särskilt intresse. På svensk arbetsmarknad är en central rättskälla kollektivavtalen utöver tvingande lag. Kollektivavtal som rättskälla grundar sig i dess självständighet från lagstiftning och hämtar sitt innehåll genom autonoma kollektivavtalsförhandlingar mellan arbetsmarknadsparterna.²⁰ Kollektivavtalet kommer redogöras för utifrån den roll det har på arbetsmarknaden och därav inte det materiella innehållet. Med anledning av inträdet i EU har rättskällorna och dess hierarki förändrats vilket innebär att kollektivavtalet begränsats på områden där EU-direktiv implementerats genom att semidispositiv lagstiftning inte får underskrida minimireglerna i EU-direktiven. Av den anledningen begränsas kollektivavtalets innehåll genom semidispositivitet med EU-spärr och lagstiftning fått alltmer framträdande roll.²¹ Då uppsatsen till viss del avser undersöka hur rättsregler uppfattas av arbetsmarknadens intressenter kommer jag utöver de vedertagna rättskällorna även använda mig av artiklar, rapporter, och yttranden som baseras på tidigare forskning eller intressenternas inlägg i debatten. Dessutom används även detta material eftersom flera av direktiven som denna uppsats behandlar inte ännu antagits eller införlivats i svensk lagstiftning vilket innebär att de vedertagna rättskällorna blir mindre tillämpliga.

1.4 Avgränsningar

Denna uppsats syftar till att analysera övergripande strukturer i arbetsmarknadsmodeller för Sverige och EU. Den syftar även till att behandla lagstiftningsprocessen och dess efterverkningar på övergripande arbetsmarknadsstrukturer. Avsikten med uppsatsen är inte att analysera eller kritiskt granska rättsakters innehåll utan dess materiella innehåll kommer enbart beröras i relevanta delar för vidare analys inom ramen för frågeställningarna. Av den anledningen kommer inte rättsregler behandlas i detalj utan uppsatsen intresserar sig för de autonoma arbetsmarknadsrelationerna inom den svenska modellen. Eftersom EU-rätten är förhållandevis formaliserad kommer rättsregler behandlas närmare i denna del. Inom ramen för uppsatsen kommer jag inte heller behandla direktivens direkta påverkan på de svenska rättsreglerna utan snarare dess indirekta påverkan. Den historiska överblickens indelning

²⁰ Bruun, Niklas, ”The autonomy of collective agreement”, i Blanpain, Roger och Bronstin, Arturo (red.), *Collective bargaining, discrimination, social security and European integration : papers & proceedings of the VIIth European regional congress of the International Society for Labour Law and Social Security Law*, Stockholm, September 2002 (The Hague: Kluwer Law International, 2003), s. 5.

²¹ Glavå och Hansson (2016), s. 72.

utgår från hur den sociala dimensionen utvecklats sedan Sveriges inträde i EU och hur detta i relevanta delar påverkat Sverige.

Som ovan anfört kommer endast ett urval av direktiv redogöras för utifrån dess politiska relevans eller aktualitet. Dessa direktiv avser illustrera tre huvudsakliga konfliktområden som identifierats utifrån den tematik som tagit större plats i diskursen. Direktiv är det vanligaste rättsakten från EU inom arbetsrätten och kommer därför behandlas i större omfattning än andra rättsakter.

Det finnas även andra intresseområden för arbetsrätten så som migration, offentlig upphandling och konkurrensrätt men dessa inryms inte i denna uppsats. Arbetsmiljö kommer inte inbegripas inom denna uppsats men är också ett område som EU haft stort inflytande på.²²

1.5 Disposition

Det första kapitlet utgör uppsatsens inledning. Det andra kapitlet inleds med en redogörelse för de rättsliga utgångspunkterna för till EU-rätten och den svenska modellen. Kapitlet inleds med en redogörelse för EU och dess framväxt, syften, kompetens och lagstiftningsförfarandet. Kapitlet avslutas med en redogörelse för den svenska arbetsmarknadsmodellen där dess framväxt, lagstiftningsförfarande och tvistelösning kommer behandlas samt avslutas med en beskrivning av den svenska modellens roll i det nordiska arbetsmarknadssystemet.

Det tredje kapitlet avser redogöra för och systematisera en historisk överblick av den sociala dimensionen sedan Sveriges inträde i EU genom att redogöra för hur utvecklingen sett ut och dess påverkan på Sverige. Kapitlet är därför indelat i tre huvudsakliga perioder sedan Sveriges inträde fram tills i dag som utmärker sig genom de olika skiljelinjerna i den sociala dimensionens utveckling.

Fjärde kapitlet utgår från det andra och tredje kapitlet och redogör för ett urval identifierade problemområden som varit tongivande i diskursen om samspelet och konfliktområden mellan EU-rätt. I samband med detta kommer även en internationell utblick göras för att sätta det i ett

²² Nyström, Birgitta, ”Europeiseringen av den svenska arbetsrätten” i Nyström, Birgitta, Edström, Örjan och Malmberg, Jonas (red.) Nedslag i den nya arbetsrätten (Malmö: Liber, 2012), s. 12.

sammanhang. Femte kapitlet utgörs av en analys där tematiken i samtliga kapitel vävs ihop för att besvara uppsatsens frågeställningar. Slutligen utgår sjätte kapitlet från de slutsatser som går att dra av analysen och en avslutande diskussion.

2.0 Rättsliga utgångspunkter

2.1 EU och socialpolitikens framväxt

Föregångaren till EU grundades 1951 med inrättandet av Kol- och stålgemenskapen vilket syftade till att skapa en enhetlig marknad för kol- och stålindustrin som huvudsakligen motiverades av ekonomiska intressen. Den enda arbetsrättsliga regleringen som följde av Paris-fördraget som skapade denna gemenskap var att underlätta rörlighet för arbetstagarna under ekonomiska förändringar.²³ Detta utvecklades år 1957 genom Rom-fördraget till atomenergigemenskapen (Euratom) och europeiska ekonomiska gemenskapen (EEG) av de ursprungliga medlemsstaterna; Frankrike, Västtyskland, Belgien, Nederländerna, Luxemburg och Italien. Initieringen av gemenskapen var dels att bibehålla freden i Europa, dels att stärka konkurrensen med USA genom inrättandet av den gemensamma marknaden. Detta var startskottet på samarbetsgemenskapen i Europa och den har succesivt utvidgats från vad som från början var ekonomiskt och fri rörlighet till att innefatta även den sociala dimensionen.²⁴²⁵

En av de grundläggande idéerna bakom EU är att underlätta samarbetet mellan medlemsstaterna och syftar till att skapa inre marknad. Den inre marknaden ska främja fri rörlighet för varor, kapital, personer och tjänster, vilket framgår av artikel 26 fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF), till syfte att uppnå de ekonomiska målen. För att uppnå detta ses icke-diskriminering på grund av nationalitet som en central del.²⁶ Den fria rörligheten för personer har som målsättning att underlätta företag att hitta arbetskraft inom unionen och för arbetstagare att röra sig från länder med hög arbetslöshet till länder med låg arbetslöshet för att kunna arbeta.²⁷ Nära anslutning till denna frihet, syftar fri rörlighet av tjänster till att underlätta för uppstart av verksamhet i unionen och förknippas även med utstationering. Den fria rörligheten av kapital syftar till att underlätta för företag att investera

²³ Bercusson, Brian, *European labour law* (Cambridge: Cambridge University Press, 2009), s. 103 f.

²⁴ Rönnmar (2015), s. 268.

²⁵ Reichel, Jane, "EU-rättslig metod", i Nääv, Maria och Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, 2 uppl., (Lund: Studentlitteratur, 2018), s. 110 f.

²⁶ Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten* (Stockholm: Norstedts Juridik, 2021), s. 104.

²⁷ *Ibid* s. 108; Barnard (2013), s. 143.

kapital i samtliga medlemsstater och denna frihet har nära anknytning till European Monetary Union (EMU).²⁸ Den fria rörligheten av varor syftar till att varor ska kunna röra sig fritt inom den inre marknaden och att eventuella handelshinder ska undanröjas. Detta reglerades genom Monti-förordningen²⁹ som antogs 1998 vilket ålägger medlemsstater att vidta nödvändiga åtgärder för att undanröja handelshinder och samtidigt beakta de grundläggande rättigheterna så som strejkrätt.³⁰ Relationen mellan dessa intressen fick anledning att prövas genom en protestaktion som anordnades av Internationella Transportarbetarfederationen år 1999. Kommissionen skickade då brev till medlemsstater vars godstransport skulle kunna komma att påverkas av protestaktionen och vilka åtgärder som planerades att vidtas. Formuleringarna kom sedan att bli föremål för kritik från arbetstagsidan eftersom brevet kunde tolkas som en inskränkning i strejkrätten.³¹ Dessa grundläggande principer blir aktuella vid gränsöverskridande situationer mellan medlemsstater medan den sociala dimensionen och arbetsrätten i många fall är en nationell angelägenhet.³²

Sedan inrättandet av gemenskapen har det funnits motstridiga intressen för den sociala dimensionen där social utveckling antingen såg som ett resultat av ekonomisk tillväxt eller en förutsättning för ekonomisk tillväxt. Synen på arbetsrätten har varierat beroende på den rådande ekonomiska kontexten och synsättet.³³ Under den tidiga utvecklingen av gemenskapen, som influerades av neoliberala ideal, sågs förbättrade arbetsvillkor som ett resultat av den inre marknaden som skulle genereras av den ökade effektivitet det innebar. Denna syn grundade sig i den s.k. Ohlin-rapporten vilket sedan lade grunden för innehållet i Rom-fördraget. Ohlin-rapporten, som tagits fram av experter från International Labour Organization (ILO), avvisade idén om harmonisering av nationella system till ekonomisk konkurrensfördel medan harmonisering inom andra områden till viss del förespråkades.³⁴

Under 1950–1970 växte strävanden efter välfärdsstaten fram i Västeuropa vilket ledde till att större vikt lades vid den sociala utvecklingen.³⁵ Större statliga investeringar i

²⁸ Nyström (2021), s. 108 ff.

²⁹ Rådets förordning (EG) nr 2679/98 av den 7 december 1998 om den inre marknads sätt att fungera i samband med den fria rörligheten för varor mellan medlemsstaterna.

³⁰ Nyström (2021), s. 106.

³¹ Sigeman, Tore, Diskutabla formuleringar i brev till medlemsstaterna: Fri rörlighet går före laglig stridsåtgärd?, *EU & arbetsrätt* 1999:4 (2009).

³² Nielsen, Ruth, *EU Labour Law, 2 uppl.*, (Köpenhamn: DJØF Publishing, 2013), s. 28.

³³ Hepple, Bob och Veneziani, Bruno, *The Transformation of Labour Law in Europe* (Oxford: Hart Publishing Limited, 2009), s. 31.

³⁴ Barnard (2013), s. 5.

³⁵ Kumlien, Mattias, Monti II-förordningens tillkomst och fall – om svårigheterna med att reglera strejkrätten på EU-nivå, *Juridisk Publikation* 2013:1 (2013), s. 25 f.

socialförsäkringar, sjukvård och utbildning ledde till en ökad levnadsstandard.³⁶ Dessa omfattande satsningar i flertalet europeiska länder resulterade i att någon harmonisering av gemenskapen inte ansågs nödvändig utan snarare som en nationell angelägenhet. I stället låg gemenskapens roll i att möjliggöra den fria rörligheten så att arbetstagare kunde fritt röra sig utifrån var arbetstillfällena fanns tillgängliga.³⁷ EU gick under 80-talet igenom en period med neoliberala värderingar som styrde vilket innebar en stagnation inom den sociala dimensionen eftersom enhälliga beslut krävdes. Med Thatcher i ledningen i Storbritannien och influenser från USA sattes flexibilitet i fokus där en avreglering av arbetsmarknaden förespråkades. Detta innebar att kommissionen inte kunde genomföra någon lagstiftning inom den sociala dimensionen eftersom Storbritannien använde sitt veto emot detta.³⁸

Enhetsakten som antogs 1986 var ett kliv mot större handlingsutrymme för EU inom den sociala dimensionen genom införandet av kvalificerad majoritet rörande arbetsmiljöfrågor.³⁹ De direktiv som tidigare antagits inom arbetsrätten vilade på unionens allmänna kompetens att lagstifta utifrån vad som ansågs nödvändigt för den inre marknaden och genom enhälliga beslut.⁴⁰ I övrigt saknade enhetsakten bestämmelser inom den sociala dimensionen vilket sporrade vidare diskurs av social lagstiftning inom EU.⁴¹ Detta ledde till att samtliga medlemsstater, förutom Storbritannien, proklamerade stadgan om de grundläggande sociala rättigheterna 1989. Denna var inte rättsligt bindande men resulterade i en handlingsplan för hur den skulle implementeras.⁴² Detta mynnade ut i antagandet av flertalet direktiv inriktade på skydd av enskilda arbetstagare.⁴³ Ytterligare ett steg mot sociala dimensionen i samband med antagandet av Maastricht-fördraget och i samband med detta upprättade medlemsstaterna avtalet om socialpolitik och dess protokoll, där Storbritannien återigen stod utanför denna överenskommelse, som syftade till att fördjupa lagstiftningsarbetet inom den sociala dimensionen. Detta gav EU ökad kompetens inom det arbetsrättsliga området då möjligheten till kvalificerad majoritet vid röstning utvidgades inom den sociala dimensionen. Det gav även arbetsmarknadens parter en utvidgad roll genom införandet av den sociala dialogen.^{44,45} Avtalet om socialpolitik kom sedan att införas i Amsterdamfördraget 1997 och bli en del av

³⁶ Hepple och Veneziani (2009), s. 38.

³⁷ Barnard (2013), s. 7.

³⁸ Ibid. s. 9.

³⁹ Ibid s. 11.

⁴⁰ Malmberg (2011), s. 430.

⁴¹ Barnard (2013), s. 11,

⁴² Barnard (2006), s. 15.

⁴³ Barnard (2013), s.13 f.

⁴⁴ Malmberg (2011), s. 431; Barnard (2013), s.17.

⁴⁵ Se avsnitt 2.1.4 om sociala dialogen.

primärrätten.⁴⁶ Genom Maastricht-fördraget inrättades även EMU som ett sätt att samordna monetär politik samt införa den gemensamma valutan Euro.⁴⁷

2.1.1 EU:s institutioner

EU består av ett flertal institutioner där Rådet och Europaparlamentet har liknande roller i egenskap att styra EU:s allmänna riktning, budget och är medbeslutande i lagstiftningsförfaranden. Till skillnad från Rådet representeras inte Europaparlamentet av enskilda medlemsstater utan består av nationellt politiskt valda ledamöter. Kommissionen, å andra sidan, ansvarar för utredningar, presentera lagförslag och övervaka medlemsstaternas genomförande av lagstiftning. EU-domstolen är den institution som prövar och tolkar EU-rätten där varje medlemsstat representeras genom en domare⁴⁸

2.1.2 Lagstiftningsförfarandet

EU-rätten har företräde framför all typ av nationell rätt och nationella domstolar får därför inte tillämpa lagstiftning som strider emot denna.⁴⁹ EU-rätten består dels av primärrätt och sekundärrätt. Primärrätten består av fördrag och andra tillhörande dokument som blir bindande för samtliga medlemsstater vilka styr hur EU ska fungera. Primärrätten är direkt tillämplig i medlemsstaterna och behöver omsättas i nationell lagstiftning. Primärrätten genererar i sin natur vertikal direkt effekt, d.v.s. att ett privat rättssubjekt kan åberopa en regel gentemot staten, men kan även generera horisontell direkt effekt, d.v.s. att en regel kan åberopas mellan två privata rättssubjekt.⁵⁰ Dessa i sin tur är det som styr sekundärrätten och vilken lagstiftning som kan antas med stöd i fördragen.⁵¹ Lagstiftningsmedel som är möjliga, vilka blir bindande för medlemsstaterna, är; beslut, förordningar och direktiv. Dessa regleras i artikel 288 FEUF. Besluten är bindande i sin helhet för den de riktar sig mot och dessa är vanligtvis riktade till individer eller juridiska personer. Förordningar är tillämpliga i dess helhet och går att åberopa direkt utan beaktande av nationell rätt. Direktiv utmärker sig genom att vara bindande för samtliga medlemsstater de riktar sig till men det är varje medlemsstat som avgör form och tillvägagångssätt där resultatet är det centrala. Yttranden

⁴⁶ Bruun och Malmberg (2005), s. 8.

⁴⁷ Leruth, Benjamin, "The Europeanization of the Welfare State: The Case for a 'Differentiated European Social Model'", i Taylor-Gooby, Peter, Leruth, Benjamin & Chung, Heejung (red.), *After austerity welfare state transformation in Europe after the great recession* (Oxford: Oxford University Press, 2017), s. 183.

⁴⁸ Nyström (2021), s. 27 ff.

⁴⁹ Ibid. s. 41.

⁵⁰ Nyström (2021), s. 42.

⁵¹ Blanpain, Roger, *European labour law*, 14 uppl., (Alphen Aan Den Rijn: Kluwer Law International, 2014), s. 127.

och rekommendationer är även medel som kan användas men dessa är inte bindande.⁵² En metod EU kan använda sig av i fall där bindande lagstiftning inte är ett alternativ är s.k. ”soft law” vilket är ett sätt att indirekt styra medlemsstaterna i en önskvärd riktning eller kan användas när EU saknar kompetens inom en viss fråga och kan bli kärnfullt trots att dessa åtgärder inte är juridiskt bindande.⁵³

2.1.3 EU:s kompetens inom den sociala dimensionen

Det som styr inom vilka ramar EU kan röra sig inom är dess befogenheter. Detta framgår av den rättsliga grunden i artikel 5.1 fördraget om Europeiska unionen (FEU) som föreskriver att EU enbart lagstifta inom de områden som medlemsstaterna gett befogenhet till. Därför blir principerna om proportionalitet, vilket framgår av artikel 5.3 FEU, och subsidiaritet, vilket framgår av artikel 5.4 FEU, avgörande inom arbetsrätten. Befogenheterna inskränks genom subsidiaritetsprincipen som innebär att EU inte ska lagstifta om målen kan uppnås på medlemsstatsnivå och inte heller om de inte är proportionella till EU:s målsättningar enligt proportionalitetsprincipen.⁵⁴

Kompetensen inom socialpolitiken framgår av avdelning X i FEUF och målsättningen framgår av artikel 151. I denna artikel framgår bland annat att den sociala stadgan och arbetstagares grundläggande sociala rättigheter ska beaktas av medlemsstaterna och EU för att främja sysselsättningen och levnads- och arbetsvillkor för att möjliggöra en harmonisering där samtidigt skillnader i nationell praxis tas till hänsyn. Den grundläggande kompetensen, för att uppnå målen i artikel 151, framgår av artikel 153 FEUF:

- a) arbetsmiljön
- b) Arbetsvillkor.
- c) Social trygghet och socialt skydd för arbetstagarna.
- d) anställningsskydd
- e) Information till och samråd med arbetstagarna.
- f) Företrädande och kollektivt tillvaratagande av arbetstagarnas och arbetsgivarnas intressen
- g) Anställningsvillkor för medborgare i tredjeland som lagligt vistas inom unionens territorium.
- h) Integrering av personer som står utanför arbetsmarknaden
- i) Jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och lika behandling av kvinnor och män på arbetsplatsen.
- j) Kampen mot social utslagning.
- k) Modernisering av systemen för socialt skydd⁵⁵

⁵² Ibid. s. 131 ff.

⁵³ Bercusson (2009), s. 186.

⁵⁴ *Rönningar (2015)*, s. 268

⁵⁵ Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

För att uppnå dessa mål kan rådet och parlamentet anta minimidirektiv för områden som anges i punkterna a-i. Vad gäller punkterna c, d, f och g krävs enhällighet och ett särskilt lagstiftningsförfarande än det ordinarie. Det som explicit undantas från denna kompetens framgår av artikel 153.5 FEUF och inbegriper löneförhållanden, föreningsrätt, strejkrätt eller rätt till lockout.⁵⁶

2.1.4 Sociala dialogen

Den sociala dialogen, eller arbetsmarknadens parter roll i lagstiftningsprocessen, tog fart under 80-talet och blev mer formaliserad med initiativ av dåvarande ordförande för kommissionen Jacques Delors.⁵⁷ Den regleras numera i artiklarna 154 och 155 FEUF som föreskriver att kommissionen ska samråda med arbetsmarknadsparterna under lagstiftningsprocessen. Parterna kan även välja att sluta avtal inom en viss fråga och tar då över ansvaret för denna, vilket i ett senare led kan antas bland annat i form av ett direktiv. Det är arbetsgivarorganisationerna BUSINESSEUROPE, SMEunited och SGI Europe samt arbetstagarorganisationen European Trade Union Confederation (ETUC) som formellt deltar i den sociala dialogen på EU-nivå som nationella arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer är medlemmar i.⁵⁸ Idéen bakom den sociala dialogen är att de som tar del av arbetsrätten i praktiken får delta i lagstiftningsprocessen och därmed anpassa den efter behov.⁵⁹ Att parterna själva förhandlat fram vad som senare antagits som direktiv förekommer i förhållandevis låg utsträckning. På 90-talet antogs ett fåtal direktiv som parterna förhandlat fram, däribland s.k. visstidsdirektivet⁶⁰, men efter detta har denna typ dialog tagit en alltmer undanskymd roll.⁶¹ Anledningen till att dialogen inte nått framgång i detta avseende kan vara att parterna inte har incitament att nå ett avtal. I partsförhållandet normalt finns det en risk för stridsåtgärder vilket är något som saknas i den sociala dialogen.⁶²

2.1.5 Implementering av sekundärrätten

Direktiv har visat sig vara det mest framgångsrika lagstiftningsinstrumentet eftersom det innebär större flexibilitet.⁶³ Dessa garanterar i stor utsträckning minimiskydd för arbetstagare

⁵⁶ Nyström (2021), s. 38.

⁵⁷ Ibid. s.82.

⁵⁸ Glavå och Hansson (2016), s. 123.

⁵⁹ Davies (2012), s. 36

⁶⁰ Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

⁶¹ Weiss, Manfred, "The future of labour law in Europe: Rise or fall of the European social model?", *European Labour Law Journal* 8:4 (2017), s. 345.

⁶² Davies (2012), s. 36.

⁶³ Barnard (2006), s. 78.

som, med hänsyn till nationella system och diskrepanser mellan dessa, skapar en miniminivå inom hela unionen som garanterar samma skydd för samtliga arbetstagare och harmoniserar lägstanivån inom unionen. Idén är att konkurrensen mellan medlemsstaterna koncentreras till vilka som kan förbättra arbetsvillkoren vilket är minimireglernas syfte.⁶⁴ Bestämmelsen om att lagstiftningen inom socialpolitiken ska bestå av minimiregler regleras i artikel 153.4 FEUF som föreskriver att medlemsstaterna kan införa mer långtgående regler än ”golvet”.

Direktiven fastställer en tidsram inom vilken medlemsstaterna ska implementera dem och medlemsstaterna åläggs meddela när detta gjorts. Om medlemsstaterna inte anses ha uppfyllt direktiv kan de ges möjlighet att uppfylla kraven. Om medlemsstaten underlåter att åtgärda det prövas detta i sin tur av EU-domstolen som då också fastställer påföljden. Möjliga påföljder regleras i artikel 260 FEUF som består av antingen ett standardbelopp eller vite.⁶⁵ Direktiv har i sig inte horisontell direkt effekt eftersom det är staten som är ansvarig för att införliva direktiven i nationell rätt.⁶⁶

Det är medlemsstaterna som själva avgör medel och tillvägagångssätt för implementering av direktiv vilket framgår av artikel 288 FEUF. Däremot finns det inskränkningar i denna möjlighet som i huvudsak följer av praxis. Generellt har EU-domstolen varit tydlig i sin bedömning av att minimidirektiv ska implementeras genom lagstiftning. Så var fallet i målen *Kommissionen mot Italien*⁶⁷ och *Kommissionen mot Danmark*⁶⁸ där EU-domstolen underkände ländernas införande av direktiv med hänvisning till att genomförande genom kollektivavtal inte är en garant för att direktivens bestämmelser omfattar samtliga arbetstagare, även oorganiserade som inte kan åberopa bestämmelser i kollektivavtal eller vid perioder under kollektivavtalsförhandlingar där gällande kollektivavtal tillfälligt saknas. Detta kan ställas i kontrast till målet *Kommissionen mot Belgien*⁶⁹ där direktiv implementerats i kollektivavtal men genom myndighetsbeslut utsträckt till att omfatta hela branschen. Det är därför avgörande för huruvida implementering av direktiv ska anses giltig om det genom allmängiltigförklarande av kollektivavtal gäller en hel bransch eller region. Det blir därför ofta avgörande vid en prövning om en medlemsstat har denna mekanism.⁷⁰ Danmark har sedan utvidgandet av EU:s kompetens inom den sociala dimensionen valt att låta

⁶⁴ Barnard (2006), s. 79.

⁶⁵ Ibid. s. 130.

⁶⁶ Nyström (2021), s. 42 ff.; Nielsen (2013), s. 104 ff.

⁶⁷ C-131/84.

⁶⁸ C-143/83.

⁶⁹ C-215/83.

⁷⁰ Nyström (2021), s. 68.

arbetsmarknadens parter först implementera direktiv i kollektivavtalet för att lagstiftaren sedan kompletterar med lagstiftning för att omfatta även oorganiserade. I vissa fall har även kollektivavtal allmängiltigförklarats. Denna metod har gett arbetsmarknadens parter större utrymme att bestämma utformningen. Sverige har inte genomfört direktiv genom kollektivavtal, varken med kompletterande lagstiftning eller utan. Anledningen till detta är sannolikt på grund av att samtliga typer av arbetstvister går till Arbetsdomstolen (AD) medan i Danmark går tvister om kollektivavtal inte till allmän domstol så som en tvist om lagstiftning hade gjort.⁷¹

2.1.6 Prövning i EU-domstolen

EU-domstolen är den instans som prövar och tolkar EU-rätten. Ett sätt som en fråga kan komma att prövas är vid fördragsbrott eller överträdelse vilket regleras i artikel 258 FEUF.⁷² Detta kan röra sig om ärenden där kommissionen väljer att stämma en medlemsstat vid bristande införlivande av direktiv eller att det inte gjorts inom utsatt tid. EU-domstolen prövar även ärenden där nationella domstolar begärt förhandsavgörande vilket regleras i artikel 267 FEUF vilket är något samtliga domstolsinstanser kan göra men något som den högsta domstolsinstansen måste göra. När nationella domstolar begär förhandsavgörande ska EU-domstolen ge vägledningen i hur fördrag och rättsakter ska tolkas och har därför ingen behörighet att döma eller tillämpa. Den nationella domstolen är därefter bunden av förhandsavgörandet.⁷³ Eftersom EU-rätten förhåller sig på ett sätt där kompetensen styr vilket innehåll rättsakter kan ha och hur dessa tillämpas är en betydande princip att dessa åtgärders tolkning kan uppnå ändamålet, *effet futile*, vilket ofta styr EU-domstolens tillämpning.⁷⁴ I de situationer där EU-rätt och nationell rätt är motstridande har EU-rätten och EU-domstolens tolkning företräde. Detta gäller även Sveriges grundlagar. Den nationella domstolen får inte tolka en EU-rättslig bestämmelse på ett sätt som ändrar innehållet eller dess effekt.⁷⁵ Nationella domstolar är även skyldiga att ta hänsyn till EU-rätten vid tolkning av nationell rätt genom EU-konform tolkning.⁷⁶

⁷¹ Bruun och Malmberg (2005), s. 28 ff.

⁷² Glavå och Hansson (2016), s. 125.

⁷³ Glavå och Hansson (2016), s. 126; Nyström (2021), s. 47.

⁷⁴ Reichel (2018), s. 114.

⁷⁵ Nyström (2021), s. 41.

⁷⁶ Ibid. s. 42.

2.1.6.1 Ajos-domen

Emellertid sätts samspelet mellan EU-rätt och nationell rätt på sin spets genom det s.k. Ajos-målet⁷⁷. Den danska motsvarigheten till högsta domstol inhämtade ett förhandsavgörande om hur en nationell bestämmelse förhåller sig allmän EU-rättslig princip när det gäller två privata aktörer, eller s.k. horisontellt. Enligt tidigare förhandsavgörande av samma bestämmelse, men i stället vertikalt, bedömdes bestämmelsen stå i strid med EU-rätten men Danmark har sedan fortsatt applicera bestämmelsen i situationer mellan privata aktörer. EU-domstolen klargjorde att den nationella bestämmelsen stod i strid med praxis om förbud mot diskriminering på grund av ålder. Den danska domstolen valde, trots det, att bortse från förhandsavgörandet och dömde i enlighet med den nationella bestämmelsen. Detta är första och främsta exemplet på där en nationell högsta domstol uttryckligen bortser från ett förhandsavgörande från EU-domstolen.⁷⁸ Den danska domstolens agerande har mottagit kritik från sakkunniga. Vissa ser domen som ett rättfärdigat försvar av den nordiska modellen medan kritiker ser det som en dom som skapar rättsosäkerhet.⁷⁹

2.1.7 Arbetsmarknadsmodellerna och integration

Trots att syftet med EU är att skapa en inre marknad går uppfattningarna isär vad gäller i vilken utsträckning EU ska göra ingrepp i de nationella systemen. Eftersom EU är uppbyggt av flera olika system föranleder det frågan huruvida dessa bör harmoniseras eller om det bör finnas en viss divergens.⁸⁰ EU kan traditionellt indelas i fyra olika juridiska system; anglosachsiska, kontinentala, sydeuropeiska och den nordiska modellen⁸¹. Dessa har, med inträdandet av nya länder, blivit mer urvattnade och genom Storbritanniens utträde ut EU, *Brexit*, har en central företrädare för det anglosachsiska systemet försvunnit som numera representeras enbart av Irland⁸². Genom utvidgandet av EU har flera nya arbetsmarknadsmodeller tillkommit som i vissa fall är relativt underutvecklade⁸³, saknar partsautonomi och har förhållandevis låga lönenivåer.⁸⁴ Det finns flera ansatser om hur klassificeringar av de olika arbetsmarknadsmodellerna och ekonomierna ska göras trots

⁷⁷ C-441/14.

⁷⁸ Krohn Schaldemose, Gustav, Holdgaard, Rass och Elkan, Daniella, "From cooperation to collision: The ECJ's Ajos ruling and the Danish Supreme Court's refusal to comply", *Common Market Law Review* 55:1 (2018), s. 18.

⁷⁹ *Ibid.* s. 18 ff.

⁸⁰ Blanpain (2014), s. 316.

⁸¹ Den nordiska modellen behandlas närmare i avsnitt 2.2.4.

⁸² Scharpf, F. W., "The asymmetry of European integration, or why the EU cannot be a "social market economy"", *Socio-Economic Review* 8:2 (2009), s. 235.

⁸³ Nyström, Birgitta, "The Internal Market and the Future of Labour Law in Europe: Insights from the Nordic Countries", *European Labour Law Journal* 1:1 (2010), s. 9.

⁸⁴ Bruun, Niklas, "Arbetsrätten efter 20 års EU-medlemskap – Finland, bäst i klassen?" *Europarättslig tidskrift* 2015:2 (2015), s. 314.

skillnaderna mellan enskilda medlemsstater är stora. Vanligtvis brukar den anglosachsiska modellen ses som en liberal marknadsekonomi vars utgifter för socialförsäkring, bland annat, är förhållandevis låg medan de kontinentala och nordiska modellerna ses som sociala marknadsekonomier med ofta högre utgifter för socialförsäkringar.⁸⁵

De grundläggande skillnaderna mellan systemen grundar sig främst i utsträckningen av lagstiftning kontra kollektivavtal. En särskilt intressant skillnad mellan systemen är skillnaden i kollektivavtalets rättsliga ställning. I anglosachsiska system är kollektivavtalet inte juridiskt bindande medan det i det kontinentala systemet blir bindande för medlemmar i kollektivavtalsparterna men även andra arbetstagare i branschen.⁸⁶ Andra viktiga skillnader mellan de olika medlemsstaterna är hur vidsträckt lagstiftning är inom arbetsrätten och vilken ställning arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer har på arbetsmarknaden.⁸⁷ Arbetsrätten från EU kan däremot ses främst influeras av den kontinentala där lagstiftning har en central roll i regleringen av arbetsmarknaden. I denna modell är skyddsregler och minimilagrar återkommande inslag. Även om kollektivavtal har en viktig del av modellen, dessa kan även allmängiltigförklaras, görs översynen av arbetsmarknaden främst av myndigheter eller företagsråd. Den anglosachsiska modellen, däremot, har lågt inflytande av lagstiftning och kollektivavtal och där ses rättspraxis som en av de viktigare rättskällorna. Eftersom EU-rätten främst genomsyras av den kontinentala modellen behöver direktiv implementeras genom lagstiftning och den individuella arbetsrätten ses som en central del.⁸⁸

Integrationen av EU-rätten sker dels genom lagstiftning, dels genom rättspraxis. I den förstnämnda typen av integration är EU bunden av den kompetens som medlemsstaterna tilldelat EU samt att politiska motsättningar som försvårar uppnåendet av kvalificerad majoritet. I den sistnämnda, å andra sidan, finns större utrymme för EU att tolka EU-rätten utan politiska motsättningar.⁸⁹ Dessa aspekter kan även hänvisas till som positiv eller negativ integration. Den positiva integrationen syftar till att skapa regler som i viss mån samordnar medlemsstaternas lagstiftning. Genom införandet av artikel 153.4 FEUF syftar den sociala dimensionen till att skapa minimidirektiv och jämna ut spelplanen. Detta för att det ska finnas ett "golv" av rättigheter så medlemsstaterna inte ska vinna konkurrensfördelar genom att

⁸⁵ Scharpf (2009), s. 235 ff.

⁸⁶ Blanpain (2014), s. 318

⁸⁷ Nyström (2021), s. 61.

⁸⁸ Nyström (2021), s. 62 f.

⁸⁹ Scharpf (2009), s. 217

erbjuda mindre förmånliga rättigheter och villkor.⁹⁰ Den negativa integrationen, å andra sidan, syftar till att undanröja hinder för fri rörlighet.⁹¹

2.2 Den svenska arbetsmarknadsmodellen

2.2.1 Arbetsrättens utveckling

Den karaktäristiska svenska arbetsmarknadsmodellen tog form genom decemberkrompromissen 1906 mellan Landsorganisationen i Sverige (LO) och Svensk arbetsgivareförening (SAF)⁹² då arbetstagersidan garanterades föreningsrätt medan arbetsgivarsidan garanterades arbetsledningsrätten genom att rätten att leda och fördela arbetet samt den fria uppsägningsrätten formaliserades.⁹³ Fram till 70-talet präglades arbetsmarknaden av en Saltsjöbadsanda som kan härledas till huvudavtalet, s.k. Saltsjöbadsavtalet, som antogs 1938 av LO och SAF. Saltsjöbadsavtalet reglerade spelreglerna mellan arbetsmarknaders parter för att makthavarna skulle stå utanför arbetsrätten vilket innebar att endast ett fåtal lagstiftningar antogs.⁹⁴ Under 70- och 80-talen genomgick Sverige ett skifte i arbetsrätten så som man tidigare känt till den. Dessa decennier präglades tillkomst av lagstiftning som innebar ett skifte från vad som tidigare varit ett system styrt av kollektivavtalsförhandlingar, hög organisationsgrad och låg statlig inblandning till omfattande lagstiftning. Mest centralt var utfärdandet av lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) och lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Orsaken till tillkomsten av lagstiftning var den långvariga konflikten mellan LKAB, genom arbetsgivarorganisationen SAF, och LO som berodde på krav från arbetstagersidan att öka medbestämmandet. Generellt präglades det sena 60-talet och tidiga 70-talet av omfattande strejker och protester i västvärlden vilket ledde makthavarna till handling.⁹⁵ Politikerna förespråkade, under tiden för de omfattande stridigheterna, införandet av lagstiftning vilket även fick arbetstagarorganisationerna att vända sig till makthavarna i stället för den traditionella avtalsvägen för att få igenom sina krav på inflytande och stärkta rättigheter. Detta sammanföll även med ett ökat missnöje mot AD som bedömdes gå i linje med

⁹⁰ Barnard, Catherine, "EU 'Social' Policy From Employment Law to Labour Market Reform", i Craig, Paul och de Búrca, Gráinne, *The evolution of EU law*, 3 uppl., (Oxford: Oxford University Press, 2021), s. 688.

⁹¹ Scharpf (2009). 235 ff.

⁹² Numera Svenskt Näringsliv.

⁹³ Glavå och Hansson (2016), s. 29.

⁹⁴ Ibid. s. 31.

⁹⁵ Glavå och Hansson (2016), s. 31.

arbetsgivarintressen.⁹⁶ Den mest centrala lagstiftningen som infördes var LAS och MBL då genom LAS infördes begränsningar i arbetsgivarprerogativen genom begränsningar i den fria uppsägningsrätten och antagningsrätt samt i MBL stärktes arbetstagens roll i beslutsprocessen.⁹⁷

2.2.2 Parternas autonomi

I den svenska modellen är det fackförbunden som i hög grad som åtnjuter medbestämmande och rätt till information samt granskar och övervakar att arbetsmarknadens regler följs med låg inblandning av stat.⁹⁸ Arbetstagarinflytandet grundar sig därför i fackförbund och fackliga företrädare. En grundläggande del av den svenska modellen är att parterna förhandlar och sluter kollektivavtal om bland annat löner och anställningsvillkor.⁹⁹ Samspelet mellan kollektivavtal och lagstiftning i Sverige utmärker sig genom möjlighet att göra avvikelser från lagstiftningen i kollektivavtal, både till fördel och nackdel för arbetstagen, s.k. semidispositivitet. Kollektivavtalen är traditionellt anpassade till förutsättningar inom bransch eller sektor, men lokala överenskommelser är även vanligt förekommande.¹⁰⁰ Detta innebär att det finns lagstiftning som skyddar oorganiserade och de som står utanför kollektivavtal men även möjliggör avvikelser för bransch eller sektor.¹⁰¹ Denna möjlighet anses ha två viktiga funktioner; att främja slutande av kollektivavtal samt anpassning till bransch eller sektor. Den förstnämnda funktionen kan ses som ett medel för fredsplikten men även att arbetsgivaren kan komma att avtala bättre och mer anpassade villkor i kollektivavtal.¹⁰² En viktig del av kollektivavtalets genomslag består av hög organisationsgrad och semidispositiviteten som efterlevs av ansvarstagande fackliga organisationer.¹⁰³ Kollektivavtalsäckningen 2022 var ca 90% och organisationsgraden bland arbetstagen var ca 70%. Den höga täckningen beror till stor del på att majoriteten av arbetsgivare är

⁹⁶ Ibid. s. 32 ff.

⁹⁷ Ibid. s.33

⁹⁸ Nyström, Birgitta, Europeiseringen och den svenska modellen för att reglera arbetsmarknaden - byggindustrin en sårbar bransch?, i Byggföretagen, Sund konkurrens i byggbranschen - En forskningsantologi (Stockholm: Svensk byggindustri, 2020), s. 21.

⁹⁹ Rönnmar, "Mia, Information, Consultation and Worker Participation – An aspect of EU Industrial Relations from the Swedish Point of View", i Rönnmar, Mia (red.), *EU industrial relations v. national industrial relations: comparative and interdisciplinary perspectives* (Austin: Kluwer Law International, 2008), s.17.

¹⁰⁰ Rönnmar, Mia, "Autonomous Collective Bargaining in Sweden under Pressure", i López, Julia (red.), *Collective bargaining and collective action : labour agency and governance in the 21st century?* (Oxford: Hart Publishing, Bloomsbury Publishing Plc, 2019), s. 193.

¹⁰¹ Glavå och Hansson (2016), s. 80

¹⁰² Ibid. s. 71.

¹⁰³ Ibid. 80.

medlemmar i arbetsgivarorganisationer.¹⁰⁴ De nordiska länderna har en genomgående högre organisationsgrad än exempelvis länder i Kontinentaleuropa eller Sydeuropa.¹⁰⁵ Det som kännetecknar den svenska modellen är att den är uppbyggd på frivillighet, det vill säga att det finns en vilja hos både arbetstagar- och arbetsgivarparterna att efterleva systemet, eftersom de inte har samma möjlighet till självstyre om de väljer att inte göra det.¹⁰⁶

Inom ramen för parternas självreglering är arbetstid något som traditionellt reglerats i kollektivavtal för att kunna finna lösningar anpassade till bransch eller sektor men har blivit alltmer reglerat.¹⁰⁷ Trots att det inom många områden vuxit fram lagstiftning så saknas det på löneområdet helt lagstiftning utan detta är något parterna själva reglerar. Arbetsmarknadens parter anses ha bättre insikt i branschförhållanden och kan därför självständigt avtala om löne- och anställningsvillkor vilket förväntas skapa större legitimitet om dessa frågor åläggs parterna. Staten har intresse för att relationerna mellan parterna är goda för att säkerställa en väl fungerande lönebildning och ett ansvar att företräda de personer som står utanför de avtalsslutande parterna.¹⁰⁸ Parterna inom industrin har en betydande roll för lönebildningen i Sverige där avtal som sluts utgör en norm för resterande branscher, det s.k. "märket", vilket grundar sig i Industriavtalet. Industrin är internationellt en konkurrensutsatt bransch och för att motverka att denna urholkas rättar sig övriga arbetsmarknaden efter löneökningnivåerna i "märket" för att säkerställa att industrin, som är betydande för landets ekonomi, är fortsatt konkurrenskraftig.¹⁰⁹ Avtalet tillkom 1997 och har varit avgörande för Medlingsinstitutet inrättade och arbete. Medlingsinstitutet inrättades år 2000 med syfte att oberoende verka för en väl fungerande lönebildning på den svenska arbetsmarknaden.¹¹⁰ Detta med utgångspunkt i att främja samhällsekonomisk balans¹¹¹ och därmed bidra till att upprätthålla en samsyn om att "märket" ska vara normerande¹¹². Detta förhållningssätt återspeglas även i att

¹⁰⁴ Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildning 2022 – Medlingsinstitutets årsrapport (Stockholm: Medlingsinstitutet, 2022), s. 148.

¹⁰⁵ Ibid s.158.

¹⁰⁶ Ahlberg, Kerstin och Bruun, Niklas, "Gendering the legal subject: historical perspectives on the Nordic field of law and gender" i Rönmmar, Mia och Julén Votinius, Jenny (red.) Festskrift till Ann Numhauser-Henning (Lund: Juristförlaget i Lund, 2017), s. 28.

¹⁰⁷ Nyström (2012), s. 12.

¹⁰⁸ SOU 2006:32, s. 47.

¹⁰⁹ Svenskt Näringsliv, Lörens inverkan på Sveriges internationella konkurrenskraft. Industriavtalet - en genomgång av dess effekter, kritik och utmaningar (Stockholm: Svenskt Näringsliv, 2019), s. 5.

¹¹⁰ SOU 2006:32, s. 45.

¹¹¹ Ibid. s. 51.

¹¹² Ibid. s. 58.

Medlingsinstitutets medlare inte medverkar i överenskommelse gällande löner som överstiger “märket”.¹¹³

2.2.3 *Twistelösning och prövning*

De svenska arbetsmarknadsparterna är till stor grad lagstiftare, processförare och domare i de tvister som uppstår. Detta genom att sluta kollektivavtal genom ömsesidig förhandling vilket i förlängningen kan påverka lagstiftningen.¹¹⁴ Parterna ansvarar även för tvistelösning genom förhandling eller förlikning och i de fall en tvist inte kan lösas på detta sätt företräder arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna parterna i AD.¹¹⁵ Genom denna modell innebär det att förhållandevis få tvister tas upp och AD utgör också i vissa fall både den första och högsta instansen för arbetstvister. I de fall arbetsgivaren inte är bunden av ett kollektivavtal eller arbetstagaren är oorganiserad utgör Tingsrätten den första instansen. Detta innebär att AD har ett stort ansvar i förhållande till EU-rätten att inhämta förhandsavgöranden.¹¹⁶

Fredsplikten är ett viktigt inslag i den svenska modellen då både arbetsgivar- och arbetstagersidan är bundna av denna under kollektivavtalets giltighet. Resterande tid åtnjuter båda parter rätten att vidta stridsåtgärder som är ett framgångsrikt påtryckningsmedel vid förhandling.¹¹⁷ Stridsrätten är även grundlagsskyddad genom 2 kap. 14 § i kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform som ger arbetstagar- och arbetsgivarparten rätt att vidta stridsåtgärder samt genom ILO-konventionerna nummer 87 och 98 som reglerar föreningsfrihet och kollektivavtalsförhandlingar utöver det som inryms i de grundläggande rättigheterna som följer av EU-medlemskapet.¹¹⁸ Det finns förhållandevis lite lagstiftning som inskränker stridsrätten eftersom parterna reglerar arbetsmarknaden och tar därför också ansvar för arbetsstriden.¹¹⁹

¹¹³ Medlingsinstitutet, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2017 – Medlingsinstitutets årsrapport*, (Stockholm: Medlingsinstitutet, 2017), s. 18.

¹¹⁴ Nielsen, Ruth, ”Europeanization of Nordic Labour Law” i Wahlgren, Peter (red.) *Scandinavian Studies in Law volume 43 – Stability and Change in Nordic Labour Law* (Stockholm: Stockholm Institute for Scandinavian Law, 2002), s. 42 f.

¹¹⁵ Johansson, Caroline, *The Swedish model of labour market regulation and the EU: is there room for national characteristics in today’s constitutional framework?* i Hartzén, Ann-Christine, Iossa, Andrea och Karageorgiou, Eleni, *Law, solidarity and the limits of social Europe : constitutional tensions for EU integration* (Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2022), s. 90.

¹¹⁶ Wong, Christoffer, Inghammar, Andreas, Groussot, Xavier och Bruzelius Anette, *Empowering national courts in EU law* (2009:3) (Stockholm: Sieps, 2009), s. 56.

¹¹⁷ Rönmar (2019), s. 194.

¹¹⁸ Herzfeld Olsson, Petra, *Facklig föreningsfrihet som mänsklig rättighet* (Uppsala: Iustus, 2003), s. 63.

¹¹⁹ Sjödin, Erik och Wadensjö, Eskil, *25 år med utstationering av arbetstagare till och från Sverige – Reglering, omfattning och arbetsmarknadseffekter* (2020:8), (Stockholm: Sieps, 2020), s. 36.

2.2.4 Den nordiska arbetsmarknadsmodellen

Sverige tillhör, som tidigare anförts, den nordiska arbetsmarknadsmodellen som traditionellt kännetecknas av hög organisationsgrad och att kollektivavtal tillmäts stor betydelse på arbetsmarknaden med låg statlig inblandning. Sverige och Danmark är de länder som anses ha liknande arbetsmarknadsmodeller inom den nordiska arbetsmarknadsmodellen.¹²⁰ Ett vanligt inslag hos länder där kollektivavtal är vanligt förekommande är att dessa kan göras allmängiltiga, eller *erga omnes*, vilket innebär att det kan komma att bli gällande för även de som inte varit part i avtalet utan bli tillämpligt för alla. Detta är möjligt i Norge och Finland men i Sverige och Danmark är detta inte en möjlighet.¹²¹

Trots att Sverige generellt ses som ett land med begränsad lagstiftning på det arbetsrättsliga området, har Danmark inte genomgått samma lagstiftningsexpansion som Sverige gjort utan kollektivavtalet har varit den dominerande rättskällan. Danmark hade innan inträdet i EU år 1973 begränsad arbetsrättslig lagstiftning och arbetsmarknaden. När Danmark gick med i EU var kompetensen begränsad men i takt med att denna utvidgades betonade landet vikten av att bevara kollektivavtalsmodellen och att genomföra direktiv genom lagstiftning i begränsad omfattning.¹²² De nordiska länder har förhållandevis lika arbetsmarknadsmodeller i jämförelse med övriga EU-länder.¹²³

3.0 Historisk överblick

I detta kapitel kommer jag redogöra för en historisk överblick sedan Sveriges inträde i EU fram tills nu utifrån tre distinkta perioder i den sociala dimensionens utveckling på EU-nivå. Perioderna som kapitlet utgår ifrån är ca 1995–2005, ca 2005–2015 och ca 2015-nu.

3.1 Inträdet i EU och paradigmskiftet (ca 1995–2005)

3.1.1 Förhandlingarna och inträdet

Det som färgade medlemskapsförhandlingar inom det arbetsrättsliga området var att ett medlemskap i EU inte fick påverka den svenska modellen. Detta behandlas i en skriftväxling

¹²⁰ Nielsen (2002), s. 52.

¹²¹ Ibid. s. 52.

¹²² Nielsen (2002), s. 45; Kristiansen, Jens, "EU og den danske aftalemodel – en fælles kamp for at fastholde aftaletraditionen", *Europarättslig tidskrift* 2015:2 (2015a), s. 296.

¹²³ Kristiansen, Jens, European Challenges of the Nordic Collective-Agreement Model, i Kristiansen, Jens (red.), *Europe and the Nordic Collective-Bargaining Model: The Complex Interaction between Nordic and European Labour Law* (Nordiska ministerrådet, 2015b), s. 16.

med kommissionen och i svaret från kommissionsledamoten Pdraig Flynn tydliggjordes det bland annat att kollektivavtal var en godtagbar införlivandemetod av direktiv samt att det inte är tillämpligt på frågor om lön. Detta är något som intogs i protokollet vid medlemskapsförhandlingarna.¹²⁴ Enighet uppstod mellan arbetsmarknadens parter och politiska partier om att Sverige fått tillräckliga försäkringar om att medlemskapet i EU inte skulle utmana den svenska modellen.¹²⁵ Sverige väntade sig näst intill kunna marknadsföra den svenska modellen utan att behöva ändra nationell lagstiftning, en inställning som delades av flera medlemsstater.¹²⁶

3.1.2 Inträdet i EU och dess efterverkningar

När Sverige, tillsammans med Finland och Österrike, gick med i EU var regleringen inom den sociala dimensionen skral och bestod främst av arbetsmiljölågstiftning samt jämställdhetslagstiftning. Sveriges nationella lagstiftning var generellt mer långtgående än den EU-rättsliga lagstiftningen.¹²⁷ De första svenska åren i EU präglades av anpassning till EU och genomförande av direktiv samtidigt som EU utnyttjade den nyligen utvidgade kompetensen inom socialpolitiken till att anta flera nya direktiv inom arbetsrätten.¹²⁸ Sveriges hållning har dels varit att främja den sociala dimensionen, dels att skydda den svenska modellen.¹²⁹ Under 90-talet antogs en mängd nya direktiv med stöd av den utvidgade kompetensen inom området och majoriteten av dessa avsåg diskrimineringsförbud och likabehandling.¹³⁰

Inträdet i EU innebar även ett omfattande systemskifte i rättskällornas hierarki och hur den svenska modellen fungerar. Medlemskapet innebar att Sverige till viss del överlämnade sin suveränitet och behöver därmed införliva och tillämpa EU-rätten¹³¹ Den mest omfattande förändringen inom arbetsrätten var att EU-direktiven generellt inte karaktäriseras av semidispositivitet.¹³² Inträdet innebar att begreppet semidispositivitet med EU-spärr blev verklighet vilket grundar sig i EU-direktivens karaktär av minimiregler vilket innebär att när dessa ska implementeras i svensk lagstiftning får undantag från bestämmelser inte innebära en

¹²⁴ Prop 1994/95:19, s. 227 f.

¹²⁵ Malmberg (2011), s. 431 f.

¹²⁶ Bruun och Malmberg (2005), s. 12.

¹²⁷ Ibid. s. 7.

¹²⁸ Malmberg (2011), s. 434.

¹²⁹ Bruun och Malmberg (2005), s. 14.

¹³⁰ Ibid. s. 19 f.

¹³¹ Nyström (2012), s.11.

¹³² Adlercreutz, Axel och Nyström, Birgitta, *Labour Law in Sweden* (AH Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International B.V., 2021), s. 55.

försämring.¹³³ Medlemskapet innebar även en ökad konstitutionalisering av arbetsrätten genom att Europeiska konventionen för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (EKMR) blev en del av svensk rättsordning. Grundläggande rättigheter av de slaget var sedan tidigare ovanligt inom arbetsrätten och EKMR genererade större uppmärksamhet på arbetstagarnas grundläggande rättigheter.¹³⁴

Ett av de första direktiv som antogs efter Sveriges inträde i EU var utstationeringsdirektivet¹³⁵ som antogs 1996 vilket var ett resultat av den handlingsplan som togs fram i samband med att stadgan om de grundläggande rättigheterna proklamerades 1989.¹³⁶ Utstationering var inte ett särskilt utbrett fenomen vid antagandet av direktivet och erfarenheterna av detta var i mångt och mycket oproblematiska.¹³⁷ Sverige, tillsammans med Danmark, förespråkade att en bestämmelse om att länder som saknar möjlighet till allmängiltiga kollektivavtal i stället kan utgå för sektor- eller branschspecifika kollektivavtal. Något som senare togs med i direktivet slutgiltiga formulering¹³⁸.

3.1.3 Syssestättningsstrategier som medel för samordning

I samband med att samtliga förslag lagts fram med ledning av handlingsplanen för den sociala stadgan började kommissionen undersöka hur socialpolitiken skulle fortsätta utvecklas särskilt med hänsyn till nya utmaningar så som arbetslöshet och ekonomiska förändringar. Detta ledde till att en grönbok och vitbok togs fram där dessa idéer om framtida åtgärder diskuterades. Detta resulterade slutligen i en vitbok med förslag på hur socialpolitiken skulle utvecklas. Genomgående förespråkade kommissionen att genom ”soft law” och samordning av gemensamma målsättningar samt avståndstagande från harmonisering av sociala dimensionen till att i stället betona konvergens.¹³⁹ En annan central del som kommissionen lade fram var att skapa en gemensam värdegrund genom en europeisk social modell som skulle ge en samordnad bild av EU:s gemensamma värderingar. Dessa innefattade bland annat rätten till kollektivavtalsförhandling, välfärd individuella rättigheter och solidaritet. För den

¹³³ Glavå och Hansson (2016), s. 72.

¹³⁴ Rönmmar, Mia, ”Anställningsskydd och anställningsavtal – arbetsrättslig forskning ur ett europeiskt perspektiv”, *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 13:3/4 (2007), s. 76.

¹³⁵ Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

¹³⁶ Bruun och Malmberg (2005), s. 13; Barnard (2021), s. 687.

¹³⁷ Ahlberg, Kerstin, ”Kollektivavtal i EU” revisited: allmängiltiga kollektivavtal i Sverige? i Ahlberg, Kerstin, Herzfeld Olsson, Petra & Malmberg, Jonas (red.), Niklas Bruun i Sverige : en vänbok (Uppsala: Iustus, 2017), s. 13

¹³⁸ Mer ingående beskrivning av utstationeringsdirektivet görs i avsnitt 3.2.1.

¹³⁹ Barnard (2013), s 19; Kenner, Jeff, *EU Employment Law: From Rome to Amsterdam and Beyond* (London: Hart Publishing, 2003), s. 301 ff.

sociala dimensionens vidkommande är arbetstagar skydd och socialförsäkring centrala. Den europeiska sociala modellen kontrasteras ofta med den amerikanska modellen som i stället vilar på den fria viljan.¹⁴⁰

Dessa förslag banade sedan väg för bildandet av en ny avdelning i primärrätten för sysselsättning som föreskrev hur samarbetet mellan medlemsstaterna skulle se ut inom sysselsättningen genom Amsterdam-fördraget år 1997. Denna kompletterades av antagandet av en gemensam strategi för att öka sysselsättningen då arbetslöshet blivit ett allt större problem samtidigt som att utgifterna för socialförsäkringar i EU var höga. Den nya strategin, European Employment Strategy (EES) var ett sätt för EU att harmonisera insatser och inte bara lagstiftning. Denna strategi var i första hand riktad till länder som i samband med inrättandet av EMU fick gemensamt valutan Euro var länderna i större utsträckning beroende av varandra trots att sysselsättning tidigare setts som en nationell angelägenhet.¹⁴¹ EES utgjorde ett skifte från vad som tidigare varit fokus på att skydda arbetstagarens i sin anställning till att i stället främja sysselsättning.¹⁴²

Först vid Europeiska rådet i Lissabon 2000 myntades begreppet för denna metod; öppna samordningsmetoden. Vilket är en ”soft law”-metod för EU som ett sätt att samordna policyer, formulera strategier och benchmarking vilket i slutändan ska kunna resultera i en konvergens mellan medlemsstaterna inom de områden som EU saknar kompetens.¹⁴³ Genom årlig uppföljning om hur medlemsstaterna implementerat målsättningar var idén att det skulle ha en harmoniserande effekt mellan medlemsstaterna.¹⁴⁴ I samband med detta sattes ett nytt strategiskt mål; Lissabon-strategin. Strategin, som skulle förverkligas till 2010, syftade till att EU skulle bli mer konkurrenskraftigt med fler arbetstillfällen¹⁴⁵ genom ”flexicurity” och anställningsbarhet.¹⁴⁶

¹⁴⁰ Davies (2012), s. 7.

¹⁴¹ Barnard (2021), s. 692 ff.

¹⁴² Rogowski, Ralf, "The European Employment Strategy, the European Social Pillar and their Impact on Labour Law Reform in the European Union", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 35:3 (2019), s. 284

¹⁴³ European Parliament, The Open Method of Coordination, 2014, <https://www.europarl.europa.eu/EPRS/EPRS-AaG-542142-Open-Method-of-Coordination-FINAL.pdf> (hämtad 2023-05-17), s. 1.

¹⁴⁴ Falkner, Gerda, *Complying with Europe : EU harmonisation and soft law in the member states* (Cambridge : Cambridge University Press, 2005), s. 51.

¹⁴⁵ Barnard (2021), s. 693.

¹⁴⁶ Weiss (2017), s. 350.

Det som främst återspeglar den sociala dimensionens utveckling under denna period är frångåendet av konvergens mellan medlemsstater med anledning av EU:s harmonisering av lagstiftning, som hade kännetecknat utveckling fram till antagandet av Maastricht-fördraget och tillhörande protokoll, och i stället tillnärmandet av ”soft law”.¹⁴⁷

3.2 Laval-domen och östutvidgningen (ca 2005–2015)

Perioden från mitten av 2000-talet var en turbulent tid som i många avseenden skakade om den Europeiska unionen. Perioden från nationellt håll kännetecknas av en avsaknad av arbetsrättslig lagstiftning men den arbetsrättsliga lagstiftningen från EU gick även från en mer intensiv period till att avstanna i utvecklingen inom den sociala dimensionen.¹⁴⁸ Detta berodde sannolikt på stora skillnader i intressen mellan medlemsstaterna vilket försvårade att få kvalificerad majoritet.¹⁴⁹ Östutvidgningen kan känneteckna denna period i EU som inleddes 2004 där 13 nya medlemsstater tillkom med svaga eller med en hel avsaknad av fackliga organisationer med en låg grad av anställningsskydd.¹⁵⁰ I samband med östutvidgningen sattes frågor som utstationering, låglönekonkurrens och social dumping i fokus.¹⁵¹

3.2.1 Sociala dimensionen eller inre marknaden?

En oro som växte fram inom EU i samband med östutvidgningen var att social dumping skulle bli alltmer vanligt förekommande. Även om intåget av medlemsstater med förhållandevis låga löner innebar en möjlighet för rörlighet till länder med högre lönenivåer där arbetstagarna kunde ta mer okvalificerat arbete och få lägre betalt än vad som är gängse i det aktuella landet. Något som gynnar både de äldre och nyare medlemsstaterna. Oron var däremot att dessa arbetstagare, som utgjorde billig arbetskraft, skulle konkurrera ut den inhemska arbetskraften och att dessa skulle utgöra en större utgift för socialförsäkringen.¹⁵²

Den omdebatterade s.k. Lavalkvartetten tog sin början i antagandet av utstationeringsdirektivet som antogs 1996 och syftade till att klargöra vilket lands lagstiftning

¹⁴⁷ Pochet, Philippe, ”Twenty years of the publication ‘Social policy in the European Union’: what have we learned?” i Vanhercke, Bart, Ghailani, Dalila & Spasova, Slavina (red.), *Social policy in the European Union 1999-2019 : the long and winding road* (Bryssel: European Trade Union Institute (ETUI), 2020), s. 16.

¹⁴⁸ Ibid. s. 18.

¹⁴⁹ Weiss (2017), s. 349.

¹⁵⁰ Pochet (2020), s. 19.

¹⁵¹ Rönmar (2008), s.21.

¹⁵² Davies (2012), s. 11.

som skulle tillämpas när en arbetstagare utstationeras samt balansera den fria rörligheten med skydd mot social dumping.¹⁵³ Direktivet innehöll en ”hård kärna” av grundläggande rättigheter så att gästarbetaren skulle garanteras de anställnings- och arbetsvillkor som framgick av artikel 3 i direktivet i enlighet med vad som framgår av nationella lagstiftningen eller kollektivavtal. Detta ledde till en debatt om huruvida direktivet utgjorde minimi- eller maximibestämmelser.¹⁵⁴ Det innebär att om det som många andra direktiv utgjorde ett ”golv” av rättigheter som medlemsstaterna kunde välja att göra mer förmånliga eller om det utgjorde ett ”tak” av rättigheter som medlemsstaterna inte får överskrida. Utstationeringsdirektivet tar fasta på den grundläggande principen för den inre marknaden genom att ge förutsättningar för den fria rörligheten, närmare bestämt rätten att fritt tillhandahålla tjänster, vilket fick en betydande plats i debatten i samband med östutvidgningen 2004.¹⁵⁵

Lavalkvartetten¹⁵⁶ var fyra mål som på olika sätt klargjorde gränssnittet mellan den ekonomiska och sociala dimensionen samt utgjorde en krock i förväntningar mellan de nya och äldre medlemsstaterna. För svenskt vidkommande är *Laval*-domen av särskilt intresse eftersom den fria rörligheten ställs mot den grundlagsstadgade stridsrätten som också skyddas genom sociala stadgan och ILO-konventioner.¹⁵⁷ Ett lettiskt bolag fick i uppdrag att utföra byggnadsarbete i Vaxholm och anlidade sitt dotterbolag *Laval un Partneri* som i sin tur utstationerade byggnadsarbetare att utföra byggnadsarbetet. Svenska Byggnadsarbetareförbundet försökte få till ett kollektivavtal med *Laval un Partneri*, som redan hade ett lettiskt kollektivavtal, och när inget kollektivavtal kom till stånd vidtog de sedan stridsåtgärder där Elektrikerförbundet sedan anslöt genom sympatiåtgärder. Konflikten resulterade i en omfattande domstolsprocess där frågan var om stridsåtgärderna stred mot EU-rätten vilket innebar att AD fick skäl att begära ett förhandsavgörande från EU-domstolen. AD ställde då två frågor för tolkning av EU-rätten dels huruvida vidtagandet av stridsåtgärder var förenligt med reglerna om fri rörlighet, icke-diskriminering på grund av nationalitet och utstationeringsdirektivet, dels huruvida s.k. *lex Britannia* strider mot reglerna om fri rörlighet, diskrimineringsförbud och utstationeringsdirektivet.¹⁵⁸ *Lex Britannia* kom till i samband med Britanniamålet där AD uttalade att fackliga stridsåtgärder som syftade till att undanröja gällande kollektivavtal hos en arbetsgivare var olovliga. Detta resulterade i en

¹⁵³ Nyström (2021), s.164.

¹⁵⁴ Kumlien (2013), s. 27.

¹⁵⁵ Sjödin och Wadensjö (2020), s.20.

¹⁵⁶ C-341/05 *Laval* och AD 2009:89; C-438/05 *Viking Line*; C-346/06 Ruffert; C-319-09 Kommissionen v. Luxemburg.

¹⁵⁷ Rönmmar (2015), s. 273 f.

¹⁵⁸ Sjödin och Wadensjö (2020), s. 34 ff.

lagändring, *lex Britannia*, som innebar att fackliga organisationer kunde kräva gästande företag att ansluta sig till ett svenskt kollektivavtal.¹⁵⁹

EU-domstolen meddelade i sin tolkning av den första frågan att den typen av stridsåtgärder som vidtagits i målet kan anses utgöra hinder för den fria rörligheten. EU-domstolen slog fast att utstationeringsdirektivet var både ett minimi- och maximidirektiv eftersom enbart den ”hårda kärnan” av rättigheter kunde utkrävas. Detta gjorde att stridsåtgärder som vidtogs för att få till förmånligare villkor än det som kan utkrävas av den ”hårda kärnan” inte är tillåtna eftersom det kan innebära att företag hindras från att etablera sig. Dessa krav och efterföljande stridsåtgärder ansågs utgöra proportionerliga restriktioner i den fria rörligheten. Det står därför klart att trots att stridsrätten är en grundläggande rättighet kan den underkastas prövning av de fyra friheterna om den anses vara ett hinder, men kan då även rättfärdigas. Det väcktes även frågor kring kollektivavtalens transparens eftersom villkoren i dessa inte var tydliga för utstationerade. Detta till följd av den svenska modellens decentraliserade natur.¹⁶⁰ Vad gäller den andra frågan fann EU-domstolen att *lex Britannia* var direkt diskriminerande och stod i strid mot den fria rörligheten.¹⁶¹ Detta resulterade i att AD dömde i enlighet med EU-domstolens förhandsavgörande vilket innebar att Svenska Byggnadsarbetareförbundet förlorade målet.¹⁶²

Eftermålet av Laval-domen har blivit flera ansträngningar att anpassa utstationeringslagstiftningen till utfallet i domen, s.k. *lex Laval* eftersom den svenska lagstiftningen inte ansågs följa EU-rätten.¹⁶³ Det innebar att *lex Britannia* ändrades till att inte längre gälla utstationerade företag. Därutöver gjordes även ändringar i lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare vilket gav fackförbunden en villkorad rätt att vidta stridsåtgärder mot utstationerade företag. Dessutom ålades fackförbunden att lämna in kollektivavtal till Arbetsmiljöverket till syfte att öka transparensen.¹⁶⁴

I kölvattnet av *Lavalkvartetten*, som orsakat omfattande debatt inom EU, lade kommissionen fram ett förslag till Monti II-förordningen som svar på *Lavalkvartetten* som tog inspiration

¹⁵⁹ Glavå och Hansson (2016), s. 195 f.

¹⁶⁰ Sjödin och Wadensjö (2020), 37 ff.

¹⁶¹ C-341/05 p. 120.

¹⁶² Kristiansen (2015b), s. 28.

¹⁶³ Glavå och Hansson (2016), s. 201.

¹⁶⁴ Sjödin och Wadensjö (2020), s. 43.

från Monti-förordningen¹⁶⁵. I förslaget görs dels hänvisningar till utfallen i *Viking Line* och *Laval*, dels EU:s balansgång mellan det sociala och det ekonomiska. Syftet var att balansera rätten att vidta stridsåtgärder och den fria rörligheten för tjänster samt etableringsfriheten. Förslaget fick en kallt välkomnande vid genomförandet av subsidiaritetskontrollen där tolv medlemsstater invände mot förslaget. Detta innebar att mer än en tredjedel av medlemsstaterna invände och gav för första gången ett förslag gult kort genom det nya varningssystemet.¹⁶⁶ Från EU kom ändringar i huvudsak två omgångar dels 2014 genom tillämpningsdirektivet, dels 2018 ändringsdirektivet till utstationeringsdirektivet. Det förstnämnda direktivet syftade till att skapa bättre möjlighet till efterlevnad, bättre tillgång till information och underlätta samarbetet mellan myndigheter. Det sistnämnda syftade till att ge arbetstagarna bättre skydd vid utstationering och därför gjordes ändringar i den ”hårda kärnan” där uttrycket minimilön ändrades till lön. Detta strävade till att undanröja den konkurrensfördel genom låga löner som minimilöner kunde generera.¹⁶⁷

Utfallet i Laval-domen och lex Laval har resulterat i att hård kritik riktats från både ILO och Europarådets Europeiska sociala kommitté, som bevakar sociala stadgan, för att det ansågs strida mot grundläggande rättigheter om att vidta stridsåtgärder.¹⁶⁸

3.2.2 Sverige och överträdelsen

Visstidsdirektivet som antagits 1999 som ett resultat av den sociala dialogen gav uttryck för en strävan efter att dels förhindra missbruk av tidsbegränsade anställningar, dels att införa en likabehandlings- och icke-diskrimineringsprincip. Medlemsstaterna ska, enligt direktivet, införa objektiva bestämmelser för när en tidsbegränsad anställning kan förnyas antingen genom en begränsning i antalet på varandra följande anställningar eller en övre tidsgräns med en tidsbegränsad anställning. Reglerna om tidsbegränsade anställningar är i Sverige semidispositiva och undantag kan därför göras från de lagstadgade tidsbegränsade anställningsformer. Genom en reform 2007 utökades utrymmet att använda tidsbegränsade anställningar utan att några objektiva skäl krävdes vilket ansågs vara ett svar på den ökade kraven på flexibilitet på arbetsmarknaden. Denna reform resulterade i att TCO gjorde en

¹⁶⁵ Rådets förordning (EG) nr 2679/98 av den 7 december 1998 om den inre marknadens sätt att fungera i samband med den fria rörligheten för varor mellan medlemsstaterna.

¹⁶⁶ Bruun, Niklas och Bücker, Andreas, "Balancing Fundamental Social Rights and Economic Freedoms: Can the Monti II Initiative Solve the EU Dilemma?", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 28:3 (2012), s. 281 ff.

¹⁶⁷ Nyström (2021), s. 166.

¹⁶⁸ Rönmar (2015), s. 277.

anmälan till kommissionen med hänvisning till Sveriges bristande förenlighet med visstidsdirektivet.¹⁶⁹ Kommissionen menar i en skrivelse daterad mars 2010 att den svenska lagstiftningen inte innehåller något skydd mot på varandra följande anställningar där olika anställningsformer följer varandra och att visstidsdirektivet därför inte är uppfyllt.¹⁷⁰ Tonen i efterföljande dialog har från kommissionen skärpts och processen slutade med att en proposition om ändringar lades fram först 2015.¹⁷¹

3.2.3 Diskrimineringsområdet påverkan av EU-rätten

De inledande åren i EU präglades även av anpassningar till diskrimineringslagstiftningen och den svenska diskrimineringslagstiftningen är näst intill helt utformad efter EU-rätten. Diskrimineringslagstiftning inom arbetsrätten skiljer sig avsevärt från andra områden som arbetsmarknadens parter normalt förhandlar där AD normalt väger arbetsgivarens och arbetstagarens intressen mot varandra. Diskrimineringslagstiftningen har en individuell utgångspunkt och är ett område parterna tidigare har haft svårigheter att reglera själva där det funnits en motsättning mot lagstiftning inom området samt att det historiskt sett förekommit diskriminering inom fackförbunds rörelsen vilket gjort att behovet av lagstiftning inom området ansågs vara större.¹⁷² Vid inträdet i EU var den svenska diskrimineringslagstiftningen i stora drag redan anpassad till EU-rätten, och i flera fall mer långtgående, men 2008 gjordes ytterligare anpassningar till EU-rätten och en heltäckande Diskrimineringslag (2008:567) infördes.¹⁷³ Innan dess var diskrimineringsområdet snårigt eftersom flera olika diskrimineringslagar fanns som hade införts vid olika tidpunkter innan den heltäckande lagstiftningen trädde i kraft. Diskrimineringsområdet skiljer sig från arbetsrätten i den mån den stärker den individuella arbetstagarens ställning till skillnad från andra områden som traditionellt är mer kollektivt inriktade.¹⁷⁴ En relativt ny diskrimineringsgrund för svensk del som då infördes är ålder.¹⁷⁵ Svenska kollektivavtal har länge haft direkt åldersdiskriminerande bestämmelser så som antal semesterdagar eller lön beroende på ålder men som inom ramen för diskrimineringslagen kan anses vara berättigade.¹⁷⁶ Däremot fanns det, innan ändringen i

¹⁶⁹ Ibid. s. 280 ff.

¹⁷⁰ Europeiska kommissionen K(2010) 1434, s. 5.

¹⁷¹ Glavå och Hansson (2016), s. 246.

¹⁷² Glavå och Hansson (2016), s. 66; Adlercreutz och Nyström (2021), s. 153.

¹⁷³ Nyström, Birgitta, "Den svenska arbetsrättens kollektiva inriktning och lagstiftning om diskriminering – finns där en motsättning?", i Rönmmar, Mia och Julén Votinius, Jenny (red.) Festskrift till Ann Numhauser-Henning (Lund: Juristförlaget i Lund, 2017), s. 600.

¹⁷⁴ Nyström (2012), s. 12.

¹⁷⁵ Adlercreutz och Nyström (2021), s. 145.

¹⁷⁶ Wong et al. (2009), s.72.

LAS 2007, regler som gynnade äldre arbetstagare men som senare tagits bort eftersom det ansågs strida mot reglerna om diskriminering.¹⁷⁷

3.2.4 Lissabon-fördraget, sysselsättningsstrategierna och finanskrisen

Lissabon-fördraget ikraftträdande 2009 innebar flera förändringar för den sociala dimensionen. Genom influenser från den sociala marknadsekonomin i de nordiska länder antogs genom artikel 3.3 som syftar till att EU ska bli en social marknadsekonomi. Därmed går EU ifrån idén om en anglosachsisk liberal marknadsekonomi till att inkorporera även starkt socialt skydd.¹⁷⁸ Genom Lissabon-fördraget infördes även ett varningssystem där medlemsstaterna övervakar att subsidiaritetsprincipen följs och har möjlighet att yttra sig emot förslag som sedan medlemsstaterna kan stödja. Om ett yttrande emot ett förslag får stöd från mer än två tredjedelar av medlemsstaterna får det ”gult kort” och ska därför omprövas.¹⁷⁹ En av de centrala ändringarna var att stadgan om de grundläggande rättigheterna, som först proklamerades i Nice-fördraget, blev en del av primärrätten genom Lissabon-fördraget. Stadgan innehåller en rad bestämmelser kopplat till arbete och arbetsrätt genom att skydda föreningsrätten, rätten till stridsåtgärder och kollektivavtalsförhandlingar.¹⁸⁰ Dessa typer av mål och grundläggande rättigheter samt hänvisning till dessa vid en rättslig prövning är ovanligt i den nordiska modellen. Förarbeten är traditionellt något som väger tungt i den nordiska modellen där EU-domstolen, å andra sidan, tillmäter denna rättskälla liten betydelse.¹⁸¹

Lissabon-strategin hade fått kritik för att vara alltför komplex och vag vilket resulterade i att denna omformulerades 2005. År 2006 lade kommissionen fram en grönbok om hur arbetsrätten kunde moderniseras för att nå sysselsättningsmålen i Lissabon-strategi för att skapa offentlig debatt om området. Detta var mot bakgrund av det ökade behovet av flexibilitet på arbetsmarknaden och behovet av att stärka arbetstagare och arbetsgivares anpassningsbarhet. För att undvika att arbetstagare utnyttjades sågs behovet av en moderniserad arbetsrätt som stort, därav pekade grönboken på flexicurity som lösning. Detta skulle innebära en ökad trygghet på arbetsmarknaden i stället för i anställningen genom ökat

¹⁷⁷ Adlercreutz och Nyström (2021), s. 123.

¹⁷⁸ Barnard (2021), s. 695.

¹⁷⁹ Faktabladd om Europeiska unionen, Subsidiaritetsprincipen, 2023,

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/sv/sheet/7/the-principle-of-subsidiarity> (hämtad 2023-05-16).

¹⁸⁰ Syrpis, Phil, ”The EU’s role in labour law: An overview of the rationales for EU involvement in the field”, i Bogg, Alan, Costello, Cathryn och Davies, A.C.L., *Research Handbook on EU Labour Law* (Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2016), s. 22.

¹⁸¹ Nielsen (2002), s. 42.

socialt skydd och ökad flexibilitet på arbetsmarknaden. Flertalet rapporter lades fram inom området där flera vägar mot flexicurity angavs med hänsyn till de olika nationella systemen. I debatten framhölls att någon one-size-fits-all approach inte var lämpligt på grund av de olika rättssystemen inom EU.¹⁸²

Lissabon-strategin nådde inte dess mål, till stor del på grund av finanskrisen intåg 2008, och ersattes därför år 2010 med Europa 2020 som hade liknande målsättning som Lissabon-strategin men inte lika ambitiösa utan var snarare en finslipad version.¹⁸³ I samband med antagandet av Europa 2020 infördes den s.k. europeiska planeringsterminen som syftade till att samordna ekonomipolitiken där EU, efter grundliga analyser, ger rekommendationer som sedan ska omsättas i nationella reformprogram som utvärderas av EU. En aspekt som kontrollerades i dessa var utgifter lön. Rekommendationerna från EU är inte juridiskt bindande men kan komma att sanktioneras.¹⁸⁴ Trots nya sysselsättningsstrategier genom öppna samordningsmetoden blev den sociala dimensionen mindre prioriterad i eftermälet av bank- och ekonomikrisen som tog fart 2008. Flera länder hamnade i omfattande skuldsättning och arbetslöshet som fick omfattande stödåtgärder av den s.k. trojkan¹⁸⁵. Däremot kunde de skandinaviska länderna hantera krisen förhållandevis väl genom socialförsäkringar och stabila sysselsättningsnivåer. I de länder som drabbades hårdast och fick stödåtgärder skedde en omfattande avreglering av arbetsrätten och det sociala skyddet, ofta snabbt och utan fullständiga demokratiska processer.¹⁸⁶ Detta eftersom flera sydeuropeiska länder drabbats hårt av finanskrisen och därmed tog emot omfattande stödinsatser från trojkan uppmanades dessa länder att gå med på de omfattande arbetsmarknadsreformerna som föreslogs. Med anledning av detta kom flera åtstramningsförslag från trojkan och EU som syftade till att avreglera arbetsrätten i dessa länder och minska lönebildning genom kollektivavtalsförhandlingar eftersom detta sågs som en bromskloss för ekonomisk tillväxt. Detta argumenterades utifrån en neoliberal utgångspunkt där den bristande konkurrensen ansågs bero på höga löneutgifter och omfattande reglering på arbetsmarknaden. De rekommendationer EU gav till medlemsstaterna innefattade därför olika typer av åtgärder för att minska lagstadgad minimilön, avreglera anställningsskyddet och inskränka

¹⁸² Rönmar, Mia och Numhauser-Henning, Ann, "EU, sysselsättningsstrategin och flexicurity" i Moëll, Christina, Persson, Vilhelm och Wenander, Henrik (red.), Festskrift till Hans-Heinrich Vogel (Lund: Juristförlaget, 2008), s. 417 ff.

¹⁸³ Weiss (2017), s. 351

¹⁸⁴ Schulten, Thorsten och Müller, Torsten, "European economic governance and its intervention in national wage development and collective bargaining", i Lehdorff, Steffen (red.), *Divisive integration: the triumph of failed ideas in Europe, revisited* (Bryssel: European Trade Union Institute (ETUI), 2015), s. 332.

¹⁸⁵ EU-kommissionen, Europeiska centralbanken och Internationella valutafonden.

¹⁸⁶ Leruth (2017), s. 187.

kollektivavtalsförhandlingar.¹⁸⁷ Detta resulterade i att ILO konstaterade att de olika reformåtgärderna från trojkan bröt mot konventionerna 87 och 98 vilket agerade som en tydlig politisk signal att EU och trojkans åtgärder var undermåliga och viss mån otillåtna.¹⁸⁸

Kommissionen gav inte de nordiska länderna lika omfattande rekommendationer som övriga EU-länder men 2012 tog Sverige emot en rekommendation gällande sysselsättningen för utsatta grupper. Kommissionen rekommenderade Sverige att göra lönebildningen mer flexibel, särskilt för låglönegrupper. Sverige invände mot rekommendationen eftersom lönebildningen hanteras uteslutande av arbetsmarknadsparterna. Detta fick EU att dra tillbaka den del som handlade om lönebildning i rekommendationen trots kommissionens motstånd till ändringen.¹⁸⁹

3.3 Minskat förtroende för EU och uppsving för sociala dimensionen (ca 2015-nu)

De senaste åren har i hög utsträckning präglats av digitalisering, globalisering och omfattande teknisk utveckling. Med detta har nya utmaningar vuxit fram i EU så som gig-ekonomin, prekära arbetsförhållanden och flexibilisering.¹⁹⁰ Efter finanskrisen 2008 och de efterföljande omfattande åtstrammingsåtgärderna bredde en våg av euroskepticism ut sig i EU med anledning av hur finanskrisen hanterats som nu i stället resulterat i stora socioekonomiska klyftor och prekära arbetsförhållanden. Högerpopulistiska partier såg en uppgång och vanligt bland dessa partier var en motsättning mot EU med anledning av ett minskat förtroende för EU:s institutioner och politiska system efter att legitimiteten i demokratiska processerna som stödåtgärderna vidtagits genom kunde ifrågasättas.¹⁹¹ Detta kulminerade i att Storbritannien, genom en folkomröstning 2016, lämnade EU vilket sågs som en vinst för de euroskeptiska partierna.¹⁹² Detta var även första gången EU förlorade medlemsstater sedan grundandet.¹⁹³ I takt med att Storbritannien lämnade EU sågs också en stor förespråkare för den liberala

¹⁸⁷ Schulten och Müller (2015), s. 333 ff.

¹⁸⁸ Ibid. s. 354 f.

¹⁸⁹ Kristiansen (2015b), s. 66.

¹⁹⁰ Barnard, Catherine och De Vries, Sybe, "The "Social Market Economy" in a (Heterogeneous) Social Europe: Does it Make a Difference?", *Utrecht Law Review* 15:2 (2019), s. 52.

¹⁹¹ Schulten, Thorsten och Müller, Torsten, "A paradigm shift towards Social Europe? The proposed Directive on adequate minimum wages in the European Union", *Italian Labour Law e-Journal* 14:1 (2021), s. 5.

¹⁹² Leruth (2017), s. 190.

¹⁹³ Pochet (2020), s. 24.

marknadsekonomin försvinna och därmed fick denna modell lägre förhandlingskraft vilket kan vara en bidragande faktor till det efterföljande uppsvinget för den sociala dimensionen.¹⁹⁴

3.3.1 Sociala dimensionen som nytt prioriteringsområde

Mot bakgrund av finanskrisen och dess eftermäle kan sedan mitten av 2010-talet kan ett tydligt skifte i diskursen noteras där den sociala dimensionen hamnat i framkant. När Jean-Claude Juncker tillträdde som ordförande för kommissionen 2014 såg den sociala dimensionen ett uppsving efter flera års stagnation där han avsåg att inte enbart fokusera på den ekonomiska dimensionen utan även satsa på den sociala dimensionen.¹⁹⁵ De inledande åren under Junckers ordförandeskap var inte händelserik förrän europeiska pelaren för sociala rättigheter (nedan förkortat Pelaren) proklamerades i november 2017.¹⁹⁶ Pelaren utgör en politisk agenda som kan vägleda lagstiftningen.¹⁹⁷ Pelaren består av 20 principer indelade i tre kapitel som rör lika möjligheter, arbetsvillkor och socialt skydd.¹⁹⁸ Även om Pelaren inte är juridiskt bindande och vissa principer är utanför kompetensområdet finns det från EU en vilja uppdatera tidigare antagna direktiv och införa nya rättsakter med utgångspunkt i Pelaren.¹⁹⁹ Införandet av Pelaren kan också ses som en markör för en ny era för den sociala dimensionen efter att finanskrisen, euroskeptisism och särskilt Laval-kvartetten skakat om EU. Pelaren ska också ses som fristående från sociala stadgan och stadgan om de grundläggande rättigheterna.²⁰⁰

Antagandet av Pelaren blev en nytändning för sociala dimensionen i EU genom dess efterföljande direktiv och blev ett prioriteringsområde för Ursula von der Leyen när hon tillträdde som ny ordförande för kommissionen 2019. Den nya ordföranden gjorde det klart att hon inte hade för avsikt att låta Pelaren vara en symbolik utan att den skulle omsättas och införlivas genom ambitiös lagstiftning, vilket resulterade i en handlingsplan för hur detta skulle gå till.²⁰¹

¹⁹⁴ Garben, Sacha, "The European Pillar of Social Rights: Effectively Addressing Displacement?", *European Constitutional Law Review* 14:1 (2018), s. 224.

¹⁹⁵ Schulten och Müller (2021), s. 5.

¹⁹⁶ Bednarowicz, Bartłomiej, "The tale of transparent and predictable working conditions intertwined with work-life balance: Assessing the impact of the new social policy directives on decent working conditions and social protection", *European Journal of Social Security* 22:4 (2020), s. 422.

¹⁹⁷ Ibid. s. 423.

¹⁹⁸ Pochet (2020), s. 26.

¹⁹⁹ Johansson (2022), s. 91.

²⁰⁰ Garben (2018), s. 219.

²⁰¹ Schulten och Müller (2021), s. 5.

3.3.2 Pelaren och dess handlingsplan

Pelaren är den första omfattande satsningen på den sociala dimensionen sedan EES introducerades. Pelaren avser implementeras genom en rad olika bindande rättsakter men även genom ”soft law”. Detta kan ses som ett steg mot en hybrid mellan hårda och mjuka åtgärder från EU som också kan vara ett sätt att nå områden som faller utanför kompetensen.²⁰² Olika metoder som föreslås är bland annat lagstiftning, stärkandet av sociala dialogen och europeiska planeringsterminen. Handlingsplanen introducerats under covid-19-krisen och då underströks det att ett starkt socialt Europa var vägen framåt för ett konkurrenskraftigt EU.²⁰³ Principerna 5–10 i kapitel två är särskilt inriktade på arbetsvillkor som innefattar rätten till rättvis lön, information om anställningsvillkor, sociala dialogen, skydd mot uppsägning. Eftersom Pelaren inte är juridiskt bindande ska den i stället förstås som en indikation på den riktning som EU vill lagstifta inom sociala dimensionen och kan hjälpa nationella domstolar att tolka en rättsakt som hänvisar till Pelaren.²⁰⁴

3.3.3 Stärkandet av den sociala dialogen

På initiativ av kommissionen slöts år 2015 en trepartsdeklaration om att stärka den sociala dialogen som tidigare på grund av finanskrisen 2008 försvagats. Med anledning av detta undertecknade parterna handlingsprogrammet 2019-2021 som bland annat syftade till att stärka sociala dialogen samt prioritera digitalisering och kompetens.²⁰⁵ Ytterligare ett handlingsprogram för 2022-2024 har undertecknats där anges prioriteringsområden så som ”right to disconnect” och stärka kompetensmatchning inom EU anges.²⁰⁶ Dessa satsningar är ett resultat av princip 8, om att stärka sociala dialogen, i Pelaren och dess handlingsplan och i januari 2023 lade kommissionen fram ett förslag till rekommendation om hur den sociala dialogen inom EU kan stärkas.²⁰⁷

²⁰² Benedi Lahuerta, Sara och Zbyszewska, Ania, "EU equality law after a decade of austerity", *International Journal of Discrimination and the Law* 18:2-3 (2018), s. 164.

²⁰³ Gómez Urquijo, Laura, "The Implementation of the European Pillar of Social Rights (EPSR) in the Post-Pandemic Era", *Romanian Journal of European Affairs* 21:2 (2021), s. 88 ff.

²⁰⁴ Garben, Sacha, "The European Pillar of Social Rights: An Assessment of its Meaning and Significance", *Cambridge Yearbook of European Legal Studies* vol. 21 (2019), s. 105.

²⁰⁵ Nyström (2021), s. 84.

²⁰⁶ Etuc, BusinessEurope, SMEunited, SGI Europe, European Social Dialogue, Work Programme 2022-2024, https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2022-06/ETUC%20European%20Social%20Dialogue%20Programme%20V7_compressed.pdf (hämtad 2023-05-17).

²⁰⁷ Proposal for a Council Recommendation on strengthening social dialogue in the European Union COM(2023) 38 final, s. 1.

3.3.4 Den svenska modellens reinkarnation

Det fanns en uppfattning hos bland annat arbetsgivare och politiker att LAS, som varit gällande sedan 1982, inte reflekterade de behov som finns på dagens arbetsmarknad. Detta reflekterades i prioriteringsområden som framgick av januariavtalet som ingicks i januari 2019 av Socialdemokraterna, Centerpartiet, Liberalerna och Miljöpartiet. Av den anledningen inleddes arbetet av att modernisera arbetsrätten genom utredningen *En moderniserad arbetsrätt*²⁰⁸ som presenterades 2020. Förslagen i utredningen blev föremål för missnöje från politiker och arbetsmarknadens parter eftersom förslagen inte ansågs involvera arbetsmarknadens parter i tillräckligt hög utsträckning. Detta resulterade i att centrala förhandlingar inleddes av Svenskt Näringsliv, PTK och LO. I oktober 2020 meddelade Svenskt Näringsliv och PTK att de var överens om nya avtal där parterna ställde krav på att avtalet skulle implementeras i sin helhet. LO stod utanför denna överenskommelse men senare anslöt sig medlemsförbund inom LO till det nya huvudavtalet. Därefter avbröts statens utredning och i stället påbörjades arbetet med att implementera parternas avtal i lagstiftning.²⁰⁹ Det nya huvudavtalet var den första omfattande förändringen i svensk arbetsrätt sedan inträdet i EU som inte var ett resultat av EU-lagstiftning.²¹⁰ Det kan också tolkas som ett steg mot flexicurity eftersom omställning och generösare möjligheter till uppsägning var två aspekter som genomsyrade överenskommelserna.²¹¹

4.0 Motsättningar mellan svenska modellen och EU-rätten

I detta kapitel avser jag titta närmare på direktiv som på olika sätt inneburit motsättningar mellan den svenska arbetsrätten och EU-arbetsrätten utifrån tre huvudsakliga konfliktområden som identifierats i diskursen.

4.1 Semidispositivitet med EU-spärr

4.1.1 Arbetstidsdirektivet och dess stridigheter

Arbetstid är det område som arbetsmarknadens parter traditionellt haft högst förhandlingsutrymme och har länge reglerats genom kollektivavtal i kombination med

²⁰⁸ SOU 2020:30

²⁰⁹ Ulander-Wänman, Carin, "The social partners as actors in new labour law legislation in Sweden", *European Labour Law Journal* 13:2 (2022), s. 294 ff.

²¹⁰ Adlercreutz och Nyström (2021), s. 56.

²¹¹ Kjellberg, Anders, *Den svenska modellen 2020: pandemi och nytt huvudavtal* (Stockholm: Arena Idé, 2021), s. 35.

semidispositiv lagstiftning.²¹² Ett förslag till arbetstidsdirektiv lades fram 1990 antogs sedan 1993 och syftar till att skydda arbetstagares hälsa och säkerhet genom reglering av arbetstiden. Tiden som föregick antagandet präglades av motsättningar från huvudsakligen Storbritannien som hävdade att direktivet antogs på fel grunder vilket senare ledde till ett misslyckat försök att upphäva direktivet.²¹³ Direktivet utvidgades senare i två omgångar dels 2000, dels 2003 för att omfatta fler.²¹⁴ Direktivet är ett av de första som antogs efter att utvidgandet av sociala dimensionen och uttryckte en strävan mot minimistandard i artikel 153.4 FEUF.²¹⁵ Trots flera revideringar är direktivet politiskt omdebatterat och många förslag till ändringar har gjorts sedan införandet. De mest centrala delarna av direktivet är att det reglerar raster, dygnsvila, veckovila, maximal veckoarbetstid och semester där det tidigare funnits stora nationella skillnader mellan medlemsstaterna.²¹⁶ Säreget för arbetstidsdirektivet är att det, likt visstidsdirektivet, tillåter viss avvikelse genom kollektivavtal.²¹⁷

En arbetstidskommitté tillsattes för att genomlysna arbetstidslagen och hur den skulle bli förenlig med arbetstidsdirektivet. Direktivet skulle vara införlivat senast 1996 men arbetstidskommittén lämnade provisoriska förslag i väntan på att slutbetänkandet skulle vara färdigt. De ändringar som gjordes i arbetstidslagen i samband med implementeringen av direktivet var att en EU-spärr infördes.²¹⁸ Förslagen i slutbetänkandet kom senare att inte genomföras och Sveriges implementering av direktivet ifrågasattes vilket ledde till ett ärende om fördragsbrott. Kommissionen väckte talan mot Sverige år 2004 som sedan bifölls av EU-domstolen 2005. Detta med anledning av att Sveriges genomförande av direktivet innebar att bestämmelserna enbart gällde arbetstagare som omfattades av kollektivavtal. Sverige införde kort därefter nya bestämmelser i enlighet med direktivet.²¹⁹²²⁰

Arbetstidsdirektivet är slående genom dess försök att vara både rigid och flexibel. Det förstnämnda genom att slå fast exakta tidsmätt för maximal veckoarbetstid, dygnsvila och nattarbete tillsammans med vaga eller en avsaknad av definitioner av nyckelbegrepp. Det

²¹² Adlercreutz och Nyström, Sweden s. 54; Kjellberg (2021), s. 97.

²¹³ Nowak, Tobias, "The turbulent life of the Working Time Directive", *Maastricht Journal of European and Comparative Law* 25:1 (2018), s. 120.

²¹⁴ Nyström (2021), s. 395.

²¹⁵ Barnard (2021), s. 688.

²¹⁶ Bogg, Alan, "The regulation of working time in Europe" i Bogg, Alan, Costello, Cathryn och Davies, A.C.L., *Research Handbook on EU Labour Law* (Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2016), s. 268.

²¹⁷ Nielsen (2002), s. 50; Bruun och Malmberg (2005), s. 29.

²¹⁸ Nyström (2021), s. 407; Bruun och Malmberg (2005), s. 21.

²¹⁹ Glavå och Hansson (2016), s. 602.

²²⁰ Se mål C-287/04.

sistnämnda genom möjligheten att avvika från bestämmelserna för att ackommodera de olika arbetsmarknadsmodellerna.²²¹ Ur svensk synpunkt har arbetstidsdirektivet varit särskilt omstritt på grund av dess detaljerade utformning. Arbetstid är något som parterna i hög grad vill reglera självständigt med hänsyn till bransch och sektor.²²²

Det har skett omfattande prövningar i EU-domstolen om hur direktivet ska tolkas där en genomgående hållning från EU-domstolen har varit att ta vara på varje arbetstagares grundläggande rättigheter främst med hänvisning till artikel 31 i stadgan om de grundläggande rättigheterna som föreskriver att varje arbetstagare har rätt till en begränsning av den maximala arbetstiden och rätten till vila.²²³ Med anledning av arbetstidsdirektivets vaga definitioner har betydelsen av arbetstid kontra vilotid prövats av EU-domstolen. Av definitionerna i artikel 2 följer att arbetstid är den tid som arbetstagaren arbetar till arbetsgivarens förfogande som följer av nationell lagstiftning eller praxis medan vilotid är övrig tid som inte utgör arbetstid. I målen *Jaeger*²²⁴ och *SIMAP*²²⁵ har frågan huruvida jourtid på arbetsplatsen, som inom sjukvården kan spenderas sovandes i de aktuella fallen, utgör arbetstid prövats. I dessa mål kom EU-domstolen fram till att all tid som spenderades på arbetsplatsen utgjorde arbetstid eftersom arbetstagaren behöver kunna avlägsna sig från arbetsplatsen för att få tillräckligt med återhämtning.²²⁶ Ett av få exemplen i EU-direktiv på semidispositiva bestämmelser återfinns i arbetstidsdirektivet och artikel 17 som tillåter undantag av artiklarna 3, 4, 5, 6 och 8 genom kollektivavtal. Däremot ska, vid avvikelser, kompensationsledighet eller annat lämpligt skydd erbjudas till arbetstagaren.²²⁷ Detta har till syfte att förebygga trötthetstillstånd som kan uppstå efter oavbruten arbetstid.²²⁸

Resultaten av denna hållning från EU-domstolen är att många medlemsstater utnyttjar möjligheten att avvika från bestämmelserna och därmed undgå dess avsedda skydd för arbetstagare.²²⁹ Eftersom direktivet, till skillnad från övriga direktiv inom arbetsrätten, är semidispositivt har det genererat en mängd prövningar i EU-domstolen.²³⁰ Med anledning av

²²¹ Barnard (2021), s. 689.

²²² Nyström (2021), s. 12.

²²³ Barnard, Catherine, "Exceptional exceptions: The case of the Working Time Directive", *European Labour Law Journal* 14:1 (2022), s. 5.

²²⁴ Mål C-151/02 *Jaeger*

²²⁵ Mål C-303/98, *Simap*

²²⁶ Barnard (2013), s. 5.

²²⁷ Bruun och Malmberg (2005), s. 47.

²²⁸ Mål C-151/02 p. 95.

²²⁹ Barnard (2021), s. 688 ff.

²³⁰ Barnard (2022), s. 5.

det ofta oklara rättsläget kring definitionerna i arbetstidsdirektivet har omfattande lobbyverksamhet för att revidera direktivet redan år 2004. Redan då tog kommissionen fram förslag till revidering men arbetsmarknadens parter avböjde att inleda en social dialog. Det som särskilt pekades på i debatten var tydligare bestämmelser kring förhållandet mellan aktiv och passiv arbetstid med anledning av utfallet i *Jaeger* där förslag innebar att passiv jourtid på arbetsplatsen inte skulle utgöra arbetstid. Något som blev mer omstritt var däremot hur avsteg från regeln om maximal veckoarbetstid om 48 timmar skulle formuleras. Efter flera års diskussioner mellan rådet, Europaparlamentet, kommissionen och arbetsmarknadsparterna kunde ingen enighet nås så EU-domstolen fortsatte döma i enlighet med tidigare praxis.²³¹

Kommissionen initierade återigen en social dialog med arbetsmarknadens parter 2010 om en översyn av arbetstidsdirektivet och denna gång låg fokuset på den ökade flexibiliteten av arbetslivet och då särskilt frågan om jourtid på arbetsplatsen.²³² Kommissionen ställde frågor gällande revidering av arbetstidsdirektivet som sedan ett flertal arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer besvarade samtidigt som kommissionen lade fram en rapport om hur medlemsstaterna följde reglerade bestämmelserna i arbetstidsdirektivet vilket följer av kravet i artikel 24 i arbetstidsdirektivet. Slutsatserna av dessa rapporter klargjorde att arbetsdirektivet innebar att oklart rättsläge där otydliga formuleringar och mängden möjligheter till avsteg från vissa bestämmelser var främsta orsakerna. Trots flera anledningar att revidera direktivet strandade försöken 2011.²³³

Nyligen har nya röster kunnat höras emot arbetstidsdirektivet då Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Kommunal meddelade att flera avtal skulle anpassas till arbetstidsdirektivet efter att kommissionen kritiserat Sveriges efterlevnad av direktivet. Detta efter att ett klagomål framställdes till kommissionen angående ett kollektivavtal mellan Kommunalarbetsförbundet och Vårdförbundet på arbetstagersidan och SKR på arbetsgivarsidan. Klagomålet gällde bestämmelsen i artikel 17.2 i arbetstidsdirektivet som föreskriver att en arbetstagar ska garanteras kompensationsledighet eller lämpligt skydd om tillfälliga undantag görs från bestämmelserna om raster, dygnsvila och veckovila. Det aktuella kollektivavtalet föreskriver inga sådana garantier. Detta resulterade i att kollektivavtal kommer ändras från 1 oktober 2023 för att följa arbetstidsdirektivets regler.²³⁴ Den nya ändringen har

²³¹ Nowak (2018), s. 124.

²³² Bogg (2016), s. 291.

²³³ Nowak (2018), s. 126.

²³⁴ Ahlberg, Kerstin, Svenska arbetstidsavtal under kommissionens argusöga, *EU & Arbetsrätt* 2023:1 (2023).

blivit omdiskuterad då det finns arbetstagare som föredrar färre 24-timmars arbetspass som i många fall har ”sovande jour” vilket innebär att arbetstagaren har möjlighet att sova under arbetstiden och sedan ha längre ledighet. För att dessa arbetspass ska fungera förutsätter det att arbetstagaren har timmar som inte är arbetsintensiva för att undvika trötthetstillstånd. Ändringen i enlighet med arbetstidsdirektivet innebär att denna typ av schemaläggning måste förändras.²³⁵

Danmark har tidigare visat motstånd mot att införliva arbetstidsdirektivets bestämmelser eftersom det ansågs strida mot den arbetsmarknadsmodellen. Kommissionen varnade Danmark om att det kunde resultera i ett överträdelseärende. Danmark valde sedan, i samråd med arbetsmarknadsparterna, att genomföra direktivet.²³⁶

4.2 Disharmonin mellan EU-direktiv och den svenska modellen

4.2.1 Minimilönedirektivet

Minimilöner i EU har länge varit ett omdebatterat och omstritt ämne som tog sin början genom antagandet av sociala stadgan av grundläggande rättigheter som föreskriver att alla arbetstagare har rätt till en rättvis lön. Trots att det under 90-talet fanns förslag till hur detta skulle uppnås vidtogs inga åtgärder. Genom antagandet av Pelaren var rätten till rättvis lön ett av målen som anges i princip 6. Mot bakgrund av Pelaren lades ett förslag om minimilöner fram under hösten 2020 och är en åtgärd för att implementera princip 6.²³⁷ Direktivets förslag lades fram efter att det stod klart att arbetsmarknadsparternas förhandlingar hade strandat och något resultat av den sociala dialogen inte kunde uppnås. Detta med anledning av motsättningar dels mellan arbetstagar- och arbetsgivarsidan, dels inom fackförbundet ETUC.²³⁸

Det finns en divergens i medlemsstater kring lönenivåer vilket är något kommissionen anger som skäl för strävandet mot värdiga löner och därigenom att skapa större konvergens. Kollektivavtal och förhandling framhålls även som en eftersträvansvärd modell för

²³⁵ Arbetet, ”Dygnsvila: Det handlar bråket om nya regler för arbetstid om” 12/4 2023.

<https://arbetet.se/2023/04/12/dygnsvila-det-handlar-braket-om-nya-regler-for-arbetstid-om/> (hämtad 2023-05-13).

²³⁶ Nielsen (2002), s. 54.

²³⁷ Schulten och Müller (2021), s. 6.

²³⁸ Sjödin, Erik, ”Europeisk minimilön. Tankar om överlåten befogenhet med anledning av ett direktivförslag”, *Europarättslig tidskrift* 2021:3 (2021), s. 404.

lönebildning men att minimilöner ska regleras med hänsyn till varje medlemsstats nationella traditioner.²³⁹ Kollektivavtalsförhandlade löner, så som i Sverige, Danmark och Österrike, är generellt högre än i de länder som har lagstadgad minimilön. Som anledning till behovet av att reglering av minimilöner på EU-nivå ges att omvärlden genomgått omfattande förändringar så som globalisering, framväxten av atypiska anställningsformer och Covid-19-krisen vilket har blottat stora löneskillnader. Som anledning ges även att motverka social dumping och att många arbetstagare i dag inte omfattas av minimilöneskydd. Målet med direktivet är därför att fler arbetstagare ska omfattas av minimilöneskydd och att höja minimilönenivåerna.²⁴⁰ Minimilönedirektivet förankras i EU:s politiska strävanden om att dels, uppnå en social marknadsekonomi i enlighet med artikel 3 FEU, dels att främja förbättrade levnads- och arbetsvillkor enligt artikel 153 FEUF.²⁴¹ Utifrån subsidiaritetsprincipen erkänner kommissionen att lön visserligen faller utom kompetensen men direktivet syftar inte till att fastställa några lönenivåer och att det därför följer gränserna för kompetensen. Kommissionen hänvisar även till flertalet försök till åtgärder genom ”soft law” riktade till enskilda medlemsstater men att medlemsstater får mer incitament om det görs på EU-nivå och genom bindande direktiv.²⁴² Utifrån proportionalitetsprincipen menar kommissionen att direktivet faller inom principen eftersom varje medlemsstat har möjlighet att anpassa innehållet efter dess nationella system samt att direktivet enbart utgör minimistandarder.²⁴³

Direktivet är tudelat eftersom olika delar kan bli aktuella beroende på de nationella arbetsmarknadsmodellerna. Direktivet riktar sig dels till de medlemsstater som redan har en lagstadgad minimilön, dels till de medlemsstater som inte har detta utan där löner bestäms huvudsakligen genom kollektivavtal. Vidare syftar direktivet även till att främja kollektivavtalsförhandlingar eftersom länder med denna modell genomgående har högre lögstälöner, det innebär att de med lägre kollektivavtalsäckning än 70% behöver vidta åtgärder för att främja förhandlingar vilket omfattar 17 av 27 medlemsstater.²⁴⁴ Av artikel 1 i direktivet framgår att länder där lönebildningen sker uteslutande genom kollektivavtal inte

²³⁹ First phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages C(2020) 83 final, s. 1

²⁴⁰ Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen COM/2020/682 final, s. 2.

²⁴¹ Ibid. s. 4.

²⁴² Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen COM/2020/682 final, s. 6.

²⁴³ Ibid. s. 7.

²⁴⁴ Schulten och Müller (2021), s. 11 f.

ska införa någon lagstadgad minimilön och att direktivet inte avser att påverka parternas autonomi.²⁴⁵

Mottagandet av förslaget till direktivet har varierat mellan medlemsstaterna och arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer vilket resulterat i omfattande revideringar av direktivet. Trots att många arbetstagarorganisationer välkomnar initiativ som syftar till att främja arbetstagarnas ställningar har mottagandet i främst de nordiska länderna varit kallt.²⁴⁶

Tonvikten i kritiken var inledningsvis att direktivet strider mot undantaget för lön i artikel 153.5 FEUF om EU:s kompetens. Tidigare praxis från EU-domstolen visar att undantagen i 153.5 FEUF ska tolkas restriktivt i exempelvis målen *Del Cerro Alonso*²⁴⁷ och *Laval*²⁴⁸. I dessa mål har EU-domstolen kommit att avgöra frågor om lön trots att detta är undantaget från kompetens. Anledningen till denna restriktiva tolkning av undantagen har då varit att andra bestämmelser kan komma att bli verkningslösa om lön helt undantas, att de socialpolitiska målen kan undergrävas och det inte hindrar prövning av undantagen om det kan utgöra ett hinder för de ekonomiska friheterna.²⁴⁹ Arbetsmarknadsparterna i Sverige, Danmark, Island och Norge har tillsammans gjort ett yttrande om minimilönedirektivets inledande förslag. De menar att undantagen i 153.5 i stället bör tolkas brett eftersom dess syfte är att skydda parternas autonomi och har varit en förutsättning för flera länders inträde i EU. Parterna menar att lagstiftning inom området kan inskränka parternas autonomi och undergräva lönebildningsprocesserna.²⁵⁰ LO betonar att en eventuell prövning i EU-domstolen kan komma att försvaga parternas autonomi och göra en mer långtgående tolkning än direktivet föreskriver, trots de garantier som räknas upp.²⁵¹ SKR påpekar även att vissa medlemsstater redan uppnått de mål som uppges i direktivet, och att det enligt subsidiaritetsprincipen inte är en åtgärd som bättre uppnås på EU-nivå. Av den anledningen menar SKR att valet av instrument inte är nödvändigt.²⁵² SKR menar även att de definitioner

²⁴⁵ EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen

²⁴⁶ Schulten och Müller (2021), s. 11.

²⁴⁷ Jfr mål C-307/05. Målet gällde huruvida lön ingick i definitionen av anställningsvillkor enligt principen om icke-diskriminering mot visstidsanställda i enlighet med direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

²⁴⁸ Se avsnitt 3.2.1.

²⁴⁹ Sjödin (2021), s. 410 ff.

²⁵⁰ Reply of the Danish, Norwegian, Icelandic and Swedish trade union federations on the Second Phase Consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to fair minimum wages, <https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/nordic-trade-union-view-second-consultation-minimum-wage.pdf> (hämtad 2023-05-17), s. 7.

²⁵¹ LO, ”LO säger nej till minimilön i EU” 3/11 2020,

<https://www.lo.se/start/loner-arbetsmiljo-och-avtal/lo-sager-nej-till-lag-om-minimilon-i-eu> (hämtad 2023-05-14).

²⁵² Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen COM/2020/682 final, s. 3.

som anges i artikel 3 kan vid en prövning komma att utmana de nationella definitionerna eftersom dess otydlighet kan komma att leda till tvister.²⁵³

Direktivet antogs hösten 2022 med flera revideringar från det första direktivförslaget.^{254 255} Danmark har likt Sverige genomgått en liknande process om EU:s inkräktande på den danska kollektivavtalsmodellen och lönebildningsmodellen.²⁵⁶ Den 18 januari 2023 väckte Danmark talan i EU-domstolen och yrkar för att ogiltigförklara minimilönedirektivet.²⁵⁷ I andra hand yrkar Danmark på att ogiltigklara artiklarna 4.1 d och 4.2. Grunden för yrkandena är att direktivet strider mot undantaget i EU:s befogenheter vilket följer av artikel 153.5 FEUF. Vidare anger även Danmark som grund för sina yrkanden att inte korrekt beslutsförfarande följts då direktivet delvis grundar sig på artikel 153.1 f FEUF om ”företrädande och kollektivt tillvaratagande av arbetstagarnas och arbetsgivarnas intressen, inbegripet medbestämmande” vilket vid en omröstning kräver enhällighet. Detta till skillnad från direktiv som antas utifrån artikel 153.1 b FEUF som enbart kräver kvalificerad majoritet.²⁵⁸ Sverige har även valt att sluta upp bakom Danmarks ogiltigförklaring av direktivet.²⁵⁹

4.2.2 Förslaget om lönetransparensdirektiv

Med utgångspunkt i Pelaren och principen om jämställdhet mellan könen och rätten till lika lön samt von der Leyens initiativ till jämställdhetsstrategin 2020-2025 lade kommissionen fram ett förslag till lönetransparensdirektiv. Ett led i att uppnå detta syftar förslaget till att genom bindande åtgärder uppnå ökad insyn i lönesättningen.²⁶⁰ Direktivet innehåller flera bestämmelser kring hur arbetstagarens roll kan stärkas på arbetsmarknaden genom att få en större insyn i lönesättningen för att kunna uppmärksamma eventuell diskriminering och hävda sina rättigheter vid en rättslig prövning.²⁶¹ Av den anledningen föreslås att bevisbördan vid en rättslig prövning ska falla på arbetsgivaren att visa på det inte föreligger lönediskriminering

²⁵³ Ibid s. 5.

²⁵⁴ Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen COM/2020/682 final.

²⁵⁵ EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen.

²⁵⁶ Kristiansen (2015a), s. 295.

²⁵⁷ Se mål C-19/23.

²⁵⁸ Sjödin, Erik, Danmarks huvudargument i minimilönemålet nu offentliga, *EU & arbetsrätt* 2023:1 (2023).

²⁵⁹ Regeringskansliet, ”Sverige stödjer Danmarks talan om ogiltigförklaring av minimilönedirektivet” 27/4 2023, <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2023/04/sverige-stodjer-danmarks-talan-om-ogiltigforklaring-av-minimilonedirektivet/> (hämtad 2023-05-14).

²⁶⁰ Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tack vare insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer COM/2021/93 final, s. 2.

²⁶¹ Europeiska kommissionen, Insyn i lönesättningen: Kommissionen föreslår åtgärder för lika lön för lika arbete, 2021, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sv/ip_21_881 (hämtad 2023-05-14).

och att kändanden inte ska utkrävas på rättegångskostnader om svarandens talan bifallits. Detta i ett led att underlätta och uppmana arbetstagarare att åberopa sin rätt till lika lön.²⁶²

Regeringens ståndpunkt till förslaget är att det inte i tillräcklig utsträckning tar hänsyn till de olika lönebildningsmodellerna och parternas autonomi.²⁶³ Den danska regeringen, å andra sidan, menar att direktivförslaget är för långtgående och därmed strider mot subsidiaritets- och proportionalitetsprincipen. Den danska regeringen anser att direktivet kan hota parternas autonomi eftersom den danska modellen är flexibel och gynnar både arbetstagarare och arbetsgivares intressen. Vidare pekar de även på att direktivet är alltför detaljerat och skapar onödig administrativ börda samt att det inte i tillräcklig utsträckning beaktar de olika nationella arbetsmarknadsmodellerna.²⁶⁴

Almega menar att direktivet kommer innefatta en ökning av domstolsprocesser eftersom direktivet avser underlätta för enskilda individer att driva lönetvister. Detta menar Almega hotar den svenska modellen som karaktäriseras av tvistelösning mellan parterna i samförstånd och etablerade förhandlingsordningar.²⁶⁵ Arbetsmarknadens EU-råd instämmer i uppfattningen att direktivet i sin nuvarande lydelse kan komma att hota parternas etablerade förhandlingsordningar och tvistelösning.²⁶⁶ Svenska akademikers centralorganisation (Saco) är övervägande positiva till det materiella innehållet i direktivet men uttrycker en oro kring dess individuella inriktning och detaljerade bestämmelser samt hur detta skulle de facto fungera i den svenska modellen.²⁶⁷ Svenskt Näringsliv anser att direktivet är byråkratiskt och har i hög utsträckning influerats av den kontinentaleuropeiska modellen där stat och domstol

²⁶² Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tack vare insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer COM/2021/93 final, s. 16 f.

²⁶³ 2020/21:FPM91, Direktiv om åtgärder för transparens i lönesättningen, s. 8.

²⁶⁴ Folketinget, Contribution concerning the European Commission's proposed directive on pay transparency (COM(2021)93), https://www.eerstekamer.nl/eu/documenteu/06052021_contributie_com_2020_93/f=/vIk3c1p8uixl.pdf (hämtad 2023-05-17), s. 1 ff.

²⁶⁵ Almega, "EU:s lönetransparens hotar svensk lönebildningsmodell" 8/12 2021, <https://www.almega.se/2021/12/eus-lonetransparens-hotar-svensk-lonebildningsmodell/> (hämtad 2023-05-13).

²⁶⁶ LO, PTK och Svenskt Näringsliv, "EU-rådets gemensamma inställning till EU-kommissionens förslag till direktiv om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tack vare insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer, COM (2021) 93 final", <https://www.ptk.se/wp-content/uploads/2021/10/EURadets-installning-till-forslag-om-lonetransparens-sep-2021.pdf> (hämtad 2023-05-14).

²⁶⁷ Saco, "Yttrande över EU-kommissionens förslag till direktiv om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tack vare insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer (COM(2021) 93 final 2021/0050 (COD))", https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/remissvar/21rem18_saco.pdf (hämtad 2023-05-14), s. 2.

har framträdande roller. Svenskt Näringsliv menar att direktivet inte i tillräcklig utsträckning beaktar de förhandlingsordningar som finns inom den svenska modellen.²⁶⁸

4.3 Spänningsfältet mellan nationella och EU-rättsliga begrepp

4.3.1 Arbetsvillkorsdirektivet

Arbetsvillkorsdirektivet antogs 2019 och var en uppdatering av det tidigare direktivet från 1991. Vid en utvärdering av det tidigare direktivet genomslagskraft fastslogs att kategorier av arbetstagare som omfattades av direktivet i nationell rätt varierade mellan medlemsstaterna. I Litauen omfattades inte offentliganställda medan i Sverige omfattades inte personer i företagsledande positioner. Diskrepanserna i vem som omfattades av direktivet blev alltmer tydligt i samband med framväxten av atypiska och tillfälliga anställningsformer.²⁶⁹ Direktivet antogs med artikel 153 FEUF och artikel 31 i stadgan om de grundläggande rättigheterna som grund. Direktivet var även ett led i Pelarens handlingsplan om princip 5 och 7.²⁷⁰ Direktivet syftar till att skärpa informationsskyldigheten för arbetsgivare samt införa minimirättigheter för arbetstagare gällande anställningsvillkor så som provanställningars varaktighet och information inom viss tid om schemaändringar.²⁷¹ Arbetsmarknadsparterna ansåg att ett de anställningsvillkor som föreslås i direktivet var för detaljerade, hindrade anpassningar till sektor eller bransch och möjlighet till avvikande genom kollektivavtal.²⁷²

Förlagorna till arbetsvillkorsdirektivet innehöll även en definition av begreppet arbetstagare med utgångspunkt i EU-domstolens praxis. Detta initiala förslag fick motta kritik från svenskt håll, i synnerhet från fackförbunden.²⁷³ Brännpunkten med det initiala förslaget var att det skulle innebära en definition av arbetstagarbegreppet på EU-nivå vilket följaktligen skulle kunna komma att påverka vem som omfattas av varje medlemsstats arbetsrätt. Det skulle även kunna komma att påverka andra områden som är en nationell angelägenhet och faller utanför EU:s kompetens. För svensk del finns det ingen lagstadgad definition av begreppet utan

²⁶⁸ Svenskt Näringsliv, ”Nya EU-regler bakslag för svensk lönebildning” 14/3 2022, https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsratt/nya-eu-regler-bakslag-for-svensk-lonebildning_1182438.html (hämtad 2023-05-14).

²⁶⁹ Georgiou, Despoina, "The new EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the context of new forms of employment", *European Journal of Industrial Relations* 28:2 (2022), s. 194 f.

²⁷⁰ Johansson (2022), s. 91.

²⁷¹ Ahlberg, Kerstin, ”Parterna i Sverige varnar mot EU-direktiv om anställningsvillkor” *Arbetsliv i Norden* 1/3 2018, <http://www.arbetslivinorden.org/nyheter/nyheter-2018/article.2018-03-05.2401666451> (hämtad 2023-05-14).

²⁷² Ibid.

²⁷³ Johansson (2022), s. 92 ff.

avgörs genom praxis vilket möjliggör flexibilitet i samband med förändringar på arbetsmarknaden.²⁷⁴ I det slutgiltiga direktivet antogs 2019 hade definitionen av arbetstagare tagits bort och ersatts av en hänvisning till det som följer av den nationella definitionen med beaktande av praxis från EU-domstolen. Dessutom blev möjligheten till avvikande från bestämmelserna gällande anställningsvillkor genom kollektivavtal med i det slutliga direktivet.²⁷⁵

Svenska arbetsmarknadsparter valde att, i samband med framtagandet av arbetsvillkorsdirektivet, bilda *Arbetsmarknadens EU-råd* som företräds av LO, PTK och Svenskt Näringsliv. Detta syftar till att gemensamt göra ställningstaganden kring EU:s lagstiftning. *Arbetsmarknadens EU-råd* arbetade för att få till semidispositiva bestämmelser i arbetsvillkorsdirektivet vilket till slut blev fallet.²⁷⁶ Det finns en enighet mellan de svenska arbetsmarknadsparterna om denna uppfattning medan ETUC välkomnar en utvidgning av skydd för arbetstagare vilket sannolikt beror på att flera andra medlemsländer inte delar en lika stark kollektivavtalsmodell som den svenska.²⁷⁷

4.3.2 Förslaget om direktiv om bättre arbetsvillkor vid plattformarbete

Ett område där arbetstagarbegreppet är särskilt viktigt är vid plattformarbete. Sent år 2021 lade kommissionen fram en första version av ett direktiv för plattformarbetare.

Kommissionen framhåller att förslaget behövs för att jämna ut spelplanen inom den inre marknaden eftersom flera plattformsföretag verkar i många fall gränsöverskridande samt för att undvika ett ”race to the bottom” i arbetsvillkor genom det osäkra rättsläget. Vad gäller proportionalitet menar kommissionen att direktivet innefattar minimistandarder för att inte göra ingripandet mer omfattande än nödvändigt.²⁷⁸ Kommissionen anger i förslaget till direktivet att en felklassificering som egenföretagare kan ha konsekvenser för den enskilda genom att inte omfattas av socialt skydd eller likvärdiga arbetsvillkor som arbetstagare. Av den anledningen syftar direktivet till att tydliggöra vilken status plattformarbetare har och att de som i dag felklassificerats ska kunna åtnjuta samma skydd som övriga arbetstagare.²⁷⁹

²⁷⁴ Markusson, Simon, ”Svenska parter välkomnar förhandlingsbart EU-direktiv” *Arbetsvärlden* 7/2 2019, <https://www.arbetsvarlden.se/svenska-parter-valkomnar-forhandlingsbart-eu-direktiv/> (hämtad 2023-05-14).

²⁷⁵ Johansson (2022), s. 95.

²⁷⁶ Örnerborg, Elisabet, ”Så kunde EU-rådet anpassa arbetsvillkorsdirektivet” *Lag & Avtal* 25/4 2019, <https://www.lag-avtal.se/tidningen/sa-kunde-eu-radet-anpassa-arbetsvillkorsdirektivet/1559478> (hämtad 2023-05-10).

²⁷⁷ Ahlberg, Kerstin, ”Parterna i Sverige varnar mot EU-direktiv om anställningsvillkor”, 2023.

²⁷⁸ Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om bättre arbetsvillkor för plattformarbete COM(2021) 762 final, s. 8.

²⁷⁹ *Ibid.* s. 2.

Därför föreslås att en presumtionsregel ska införas i stället för en regelrätt definition av begreppet arbetstagare. Detta innebär att en avvägning ska göras med ledning av ett antal frågeställningar samt genom praxis från nationella domstolar och EU-domstolen för att bedöma om en plattformsarbetare är en arbetstagare eller egenföretagare.²⁸⁰ Detta förslag anses balansera medlemsstaternas egen arbetsmarknadsmodell och behovet av en samordning av begreppet på EU-nivå.²⁸¹

I januari 2022 lade Sverige fram sin initiala hållning till direktivet och dess innehåll. Hållningen är, som i många andra fall, att den svenska modellen ska värnas och att definitionen av arbetstagarbegreppet är en nationell angelägenhet. Av den anledningen tas proportionalitets- och subsidiaritetsprincipen upp som viktiga överväganden i sammanhanget.²⁸² Detta resulterade i att Sverige gav direktivet gult kort.²⁸³ Från svenskt håll är tongångarna inte lika positiva som i Danmark eller Finland där förslaget tagits emot försiktigt positivt. Fackförbund, riksdag och regering i Sverige motsätter sig dels presumtionsregeln, dels en definition av arbetstagare från EU. Som argument för detta sägs värnandet av den svenska modellen vara central och att dessa problem kan lösas genom förhandling och kollektivavtal.²⁸⁴ Arbetsmarknadsparterna anser visserligen att presumtionsregeln inte innebär en direkt inblandning av arbetstagarbegreppet men att det finns en viss otydlighet och att direktivet kan resultera i att det nationella arbetstagarbegreppet kan komma att kringgås.²⁸⁵

Plattformsföretag, och statusen för de som arbetar i gig-ekonomin, har de senaste åren varit en omdiskuterad fråga i både Sverige och EU. Debatten grundar sig i huruvida plattformsarbetare är arbetstagare eller egenföretagare vilket är avgörande för om de ska omfattas av arbetsrätten.²⁸⁶ Detta har nyligen kommit att prövas i Sverige genom AD 2022 nr 45. Frågan i förevarande fall gällde huruvida en plattformsarbetare varit anställd av plattformsföretaget eller hyrts in av ett löneadministrationsföretag i egenskap av

²⁸⁰ Rosin, Annika, "Towards a European Employment Status: The EU Proposal for a Directive on Improving Working Conditions in Platform Work", *Industrial Law Journal* 51:2 (2022), s. 480.

²⁸¹ Fritz, Maria, "Sverige negativt till starkt skydd för plattformsarbetare" Europakommentaren 24/3 2022, <https://europakommentaren.eu/2022/03/24/sverige-negativt-till-starkt-skydd-for-plattformsarbetare/> (hämtad 2023-05-14).

²⁸² 2021/22:FPM36, Direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete, s. 4.

²⁸³ Ahlberg, Kerstin, "Gult kort igen till EU från Sverige - nu för förslag om plattformsarbete" *Arbetsliv i Norden* 25/3 2022, <http://www.arbetslivinorden.org/nyheter/nyheter-2022/article.2022-03-21.2727681011> (hämtad 2023-05-14).

²⁸⁴ Lundstedt, Gert, "Sverige kämpar ensamt mot EU:s plattformsdirektiv" *Arbetsvärlden* 13/4 2022, <https://www.arbetsvarlden.se/sverige-kampar-ensamt-mot-eus-plattformsdirektiv/> (hämtad 2023-05-14).

²⁸⁵ Von Scheele, Carl, "EU:s plattformsdirektiv splittrar parterna" *Arbetsvärlden* 17/1 2022, <https://www.arbetsvarlden.se/eus-plattformsdirektiv-splittrar-parterna/> (hämtad 2023-05-14).

²⁸⁶ Lundstedt, Gert, "Sverige kämpar ensamt mot EU:s plattformsdirektiv", 2022.

bemanningsföretag. AD kom fram till att arbetstagaren hyrts in av löneadministrationsföretaget utifrån en bedömning av anställningsavtal med samma företag trots att plattformsföretaget ansvarat för arbetsutrustning och arbetsledningen.²⁸⁷ Denna dom kan anses gå emot EU:s linje om att plattformarbetaren bör presumeras vara anställd av plattformsföretaget.²⁸⁸

5.0 Analys

5.1 Påverkan på den svenska modellen

Den svenska arbetsmarknadsmodellen utgår från arbete och ledning som utövar makt gentemot varandra genom stridsåtgärder kontra arbetsledningsrätt. Parterna är jämbördiga och genom förtroende från staten kan dessa finna sektor- och branschanpassade lösningar. Arbetsmarknadens parter kan i den svenska modellen ses som lagstiftare, övervakare och processförare.²⁸⁹ Sverige har en hög kollektivavtalsäckning men styrkan kommer ifrån en hög facklig organisationsgrad eftersom det innebär facklig närvaro hos arbetsgivare som granskar sina rättigheter.²⁹⁰ På senare år har kollektivavtalsmodellen fått en alltmer framträdande roll inom EU. Trots att denna näst intill setts som en fiende dels under finanskrisen, dels under EU:s spädbarnsår då den sociala dimensionen sågs som ett hinder för ekonomisk tillväxt. Numera ses kollektivavtalsmodellen nästan som ett recept för att kunna motstå volatilitet och generera bättre skydd och lönenivåer för arbetstagare. Strävandena består därför i att främja kollektivavtalsförhandlingar och höja organisationsgraden i samtliga medlemsstater oavsett arbetsmarknadsmodell. På EU-nivå finns även en strävan mot att stärka den sociala dialogen på nationell och EU-nivå vilket fastställs i Pelaren och sedermera i dess handlingsplan. Trots den sociala dialogens förhållandevis bleka meritlista med få antagna direktiv återupptas nu satsningarna på sociala dialogen, likt 80 och 90-talen, och efter att denna tagit en undanskymd roll efter östutvidgningen. En anledning till att sociala dialogen inte varit framgångsrik kan bero på att incitamenten att hitta en lösning är få. På nationell nivå finns påtryckningsmedel i form av stridsåtgärder tillgängliga vilket är något som saknas på EU-nivå. Dessutom kommer EU sannolikt lagstifta ändå vilket ofta är till fördel för

²⁸⁷ Lahti Davidsson, Mattias, "Foodora-domen ger ny bevisfaktor", Lag & Avtal 21/11 2022, <https://www.lag-avtal.se/nyheter/foodora-domen-ger-ny-bevisfaktor/1486636> (hämtad 2023-05-16).

²⁸⁸ Wingborg, Mats, "AD-dom om Foodora på tvärs med EU:s linje om gigjobb" Arbetsvärlden 21/11 2022, <https://www.arbetsvarlden.se/ad-dom-om-foodora-pa-tvars-med-eus-linje-om-gigjobb/> (hämtad 2023-05-17).

²⁸⁹ Nielsen (2002), s. 42.

²⁹⁰ Ahlberg (2017), s. 16.

arbetsgivarna eftersom det utgör minimiregler till skillnad från en eventuell förhandlingslösning.

Sverige gick med i EU med försäkringar om att medlemskapet inte skulle påverka den svenska modellen vilket Sverige fäste stor vikt vid även om bundenheten rent juridiskt kan ifrågasättas särskilt med hänsyn till att Sverige röstat för EU:s utökade kompetens efter detta.²⁹¹ Den första verklighetskollen kom i samband med överträdelsen i fallet med implementeringen av arbetstidsdirektivet. Trots utfästelserna i Flynn-breven om att direktiv kunde genomföras i kollektivavtal kom detta att utmanas.²⁹² Det är ostridigt att EU-medlemskapet har förändrat ansvarsfördelningen mellan staten och arbetsmarknadens parter dels i Sverige, dels i den nordiska modellen i allmänhet.²⁹³ Det är tydligt att kollektivavtalet så som det är utformat i Sverige och Danmark har en försvagad roll gentemot EU eftersom EU genomgående betonat att dess rättsakter ska gälla samtliga arbetstagare. Däremot kan vi se att styrkeförhållandet mellan arbetstagar- och arbetsgiversidan inte tycks ha påverkats av EU-medlemskapet vilket kan illustreras genom det nya huvudavtalet eller förhållandevis intakta höga organisationsgraden och kollektivavtalsäckning. Det är därför tydligt att vad gäller de inhemska arbetsrättsliga frågorna har inte EU-medlemskapet påverkat i särskilt stor utsträckning utan det är först vid EU-rättslig prövning eller lagstiftningsförfarande som nålstick görs i den svenska modellen. Ett av syftena med den svenska kollektivavtalsmodellen är att anpassa innehållet till sektor och bransch vilket i sig kan förlora genomslagskraft om detta i stället regleras genom minimiregler på statlig eller överstatlig nivå. Sverige har, å andra sidan, genom inträdet i EU överfört kompetens från nationell nivå till EU-nivå och därmed godtagit EU:s handlingsutrymme inom dessa frågor. Det går att argumentera för om detta var avsikten när Sverige gick med i EU men det kan också handla om viss naivitet.

Den kontinentala arbetsmarknadsmodellen, som är den mest inflytelserika på EU-nivå, ser lagstiftningen som det mest genomslagskraftiga sätt att genomföra direktiv vilket också återspeglas i hållningen i flertalet direktiv om att det utgör minimiregler som ska utsträckas till samtliga arbetstagare men även genom underkännandet av Sveriges sätt att genomföra direktiv genom den svenska kollektivavtalsmodellen. Trots att den kontinentala modellen skiljer sig från hur de nordiska modellerna är utformade ställs fackförbunden inför ett

²⁹¹ Sjödin (2021), s. 416.

²⁹² Nyström (2021), s. 70.

²⁹³ Kristiansen (2015a), s. 298.

dilemma. Ofta är EU-rätten mer långtgående och tjänar arbetstagares skydd och rättigheter väl samtidigt som denna linje riskerar att utmana förtroendet i relation till arbetsgivare och inflytande på arbetsmarknaden.²⁹⁴ Det väcker frågan om detta skulle avhjälpas av att genomföra direktiv dels i kollektivavtal, dels genom lagstiftning²⁹⁵ och vilken betydelse det har för parterna att kunna genomföra direktiv genom kollektivavtal. Bruun och Malmberg argumenterar för att det finns en fördel för parterna att genomföra direktiv i kollektivavtal, i den utsträckning det går, eftersom det finns en möjlighet för parterna att styra innehållet mer vid vaga formuleringar i direktiv.²⁹⁶ Trots det har parterna valt att genomföra direktiv i kollektivavtal i mycket låg utsträckning.

Sverige har en lång tradition av att lösa tvister mellan arbetsmarknadens parter i enlighet med de förhandlingsordningar som framgår av kollektivavtal. Detta innebär att tvister sällan hamnar i domstol, till skillnad från de kontinentala eller anglosachsiska modellerna. Däremot finns det en utvecklingstendens mot att flera direktiv om arbetstagares rätt till prövning i domstol, exempelvis i lönetransparensdirektiv. Majoriteten av lönebildningen på arbetsmarknaden görs genom kollektivavtal och vid tvister följer parterna förhandlingsordningen vilket innebär att facken, som ofta driver eventuella tvister, i så fall gör så emot sitt eget framförhandlade kollektivavtal. Det finns därför en motsättning mellan EU och den svenska modellen kring vem som granskar efterlevnaden. Inom den kontinentala modellen är det främst domstolar och myndigheterna medan det i den svenska i huvudsak är fackförbunden. Därför kan man ifrågasätta om denna utformning verkligen beaktar alla olika arbetsmarknadsmodeller. Det finns en tydlig utvecklingstendens mot formaliserade processer och utökad myndighetskontroll exempelvis genom lönetransparensdirektivet eller minimilönedirektivet som båda fordrar att medlemsstaterna utökar myndigheters ansvarsområden att granska arbetsmarknaden.

En annan viktig aspekt som understryker skillnaderna mellan Sveriges kollektiva modell och EU:s mer individuella modell är tonvikten vid grundläggande fri- och rättigheter. Med anledning av det individuella angreppssättet inom EU har grundläggande fri- och rättigheter större betydelse än det traditionellt haft i Sverige. Detta blir tydligt genom EU-domstolens tolkning av arbetstidsdirektivet med hänvisning till artikel 31 i stadgan om de grundläggande

²⁹⁴ Nielsen (2002), s. 44.

²⁹⁵ Kristiansen (2015a), s. 298.

²⁹⁶ Bruun och Malmberg (2005), s. 29.

rättigheterna. I samband med proklamerandet av Pelaren ser vi ytterligare en tydlig utvecklingstendens mot konsitutionalisering där prioriteringsområdena i efterföljande handlingsplanen avser att ta tillvara på varje arbetstagares fri- och rättigheter.

Dynamiken mellan EU och den svenska modellen har i många fall inneburit en konflikt mellan den individuella respektive kollektiva arbetsrätten. Många frågor på den svenska arbetsmarknaden regleras och granskas av fackförbunden som företräder sina medlemmar. EU-rätten, å andra sidan, betonar att varje arbetstagare ska åtnjuta lika skydd, oavsett om de är organiserade. Kollektivavtalet är den viktigaste rättskällan inom svensk arbetsrätt men i takt med att allt fler EU-direktiv antagits inom arbetsrätten och praxis från EU-domstolen har andra rättskällor fått en mer framträdande roll i denna nya ”europeiska” arbetsmarknadsmodell. Den mest centrala brännpunkten mellan den svenska modellen och EU som lagstiftare inom den sociala dimensionen är kontrasten mellan parternas autonomi och självregleringsmodell, å ena sidan, och EU:s kompetens om minimiregler till syfte att skapa ”upward convergence”, å andra sidan. Trots EU:s målsättning att respektera alla nationella system och användningen av direktiv som instrument på grund av dess flexibla natur är EU och den svenska modellen fundamentalt olika. Direktiven är till viss del utformade för att jämna ut spelplanen inom EU vilket innebär att de i hög grad bör generera samma resultat i varje medlemsstat oavsett arbetsmarknadsmodell. Det som naturligt följer av denna ”krock” är att Sverige, likt andra länder inom den nordiska modellen, får svårt att anpassa EU:s rättsakter i sin struktur. Även om något är avsett att vara ”one-size-fits-all” lär det spänna någonstans beroende på vem det gäller.

5.2 Spänningsfältet mellan den ekonomiska och den sociala aspekten av EU-arbetsrätten

Spänningen mellan den ekonomiska och sociala dimensionen har sedan EU:s inrättande varit närvarande i både hög och låg utsträckning. Länge har EU gynnat den ekonomiska dimensionen på bekostnad av den sociala vilket grundar sig i att EU:s grundläggande mål är att främja ekonomisk tillväxt och rörlighet inom den inre marknaden där den sociala dimensionen inte hade någon plats i denna utopi. Detta beror sannolikt på två faktorer; begränsad kompetens inom socialpolitiken och politiska motsättningar när olika intressen ställs mot varandra som har stort allmänintresse. Socialpolitiken har därför länge varit en nationell angelägenhet för medlemsstaterna.²⁹⁷ I takt med att kompetensen inom den sociala

²⁹⁷ Scharpf (2009), s. 47.

dimensionen utvidgats har den sociala och ekonomiska dimensionen ställts emot varandra. När en ekonomisk frihet hotas av nationell arbetsrättslig bestämmelse och EU-domstolen ska pröva i vilken utsträckning de ekonomiska friheterna får inskränkas krävs det en balansakt.²⁹⁸ Det är just dessa gränsöverskridande situationer som tidigare varit kontroversiella. Detta illustreras tydligt genom Lavalkvartetten och därigenom särskilt Laval-domen. I Laval-domen kom frågan om kompetensen upp eftersom de ekonomiska friheterna motsatte en grundläggande rättighet som faller utanför EU:s kompetens. Tidigare har EU-domstolen genom negativ integration haft större svängrum att undanröja hinder mot den fria rörligheten men detta försvåras av den bristande kompetensen inom sociala dimensionen. EU-domstolen fastställde att utövandet av en grundläggande rättighet, som ligger utanför EU:s kompetens, inte innebär att ekonomisk rättighet blir otillämplig.²⁹⁹ I EU:s ögon är just gränsöverskridande situationer och de fria friheterna dominerande intressen, oavsett om det exempelvis kan orsaka klyftor mellan inhemsk arbetskraft och utstationerad arbetskraft. Det väcker därför slutsatser som att social dumping inte är godtagbart mellan länder medan det mellan utländsk och inhemsk arbetskraft är mer motiverat.³⁰⁰ Laval-domen visar även att EU genom negativ integration kan komma in genom bakdörren och reglera delar som ligger utanför kompetensen men som i vissa fall kan anses vara motiverat. Resultatet kan också anses haft efterverkningar på stridsrätten nationellt eftersom de bestämmelser som ansågs strida mot EU-rätten har tillstramats. I samband med de senaste årens lagstiftningsaktivitet från EU blir det därför tydligt att arbetsmarknadsparterna använder Laval-domen näst intill som ett skräckexempel för vad EU som lagstiftare inom sociala dimensionen kan innebära.

Ekonomiska och sociala dimensionens konflikt blir även tydligt i ljuset av finanskrisen som innebar omfattande avregleringar av arbetsrätten där EU återigen var den ekonomiska dimensionen till gagn. I efterhand kan ifrågasättas huruvida dessa initiativ var till fördel. EU:s hållning under finanskrisen och sedan inrättandet av Pelaren kan ställas i motsats till varandra.³⁰¹ Det har skett ett omfattande skifte i uppfattningarna om den sociala dimensionen mellan dessa avgörande tidpunkter. EU har länge främjat den ekonomiska dimensionen,

²⁹⁸ Laagland, Femke, "Member States' Sovereignty in the Socio-Economic Field: Fact or Fiction: The Clash between the European Business Freedoms and the National Level of Workers' Protection", *European Labour Law Journal* 9:1 (2018), s. 51.

²⁹⁹ Ibid S. 54

³⁰⁰ Kumlien (2013), s. 24.

³⁰¹ Schulten och Müller (2021), s. 7.

därigenom också arbetsgivare, vilket återspeglas i Lavalkvartetten och finanskrisens eftermäle där kommissionen numera arbetar för att jämna ut spelplanen.³⁰²

5.3 Minimireglering kontra semidispositivitet

Det finns grundläggande skillnader mellan EU och Sverige i ingången till hur reglering av arbetsmarknaden ska ske. Sannolikt är en betydande faktor att EU i mångt och mycket influeras av den kontinentala modellen som skiljer sig avsevärt från den nordiska modellen. Direktiv är den vanligast förekommande rättsakt inom arbetsrätten p.g.a. dess flexibla karaktär och ansatsen i dessa är i de allra flesta fall att de ska utgöra minimibestämmelser, med undantag från arbetstidsdirektivet som innehöll semidispositiva bestämmelser. För svensk del var minimistandarder ett förhållandevis främmande begrepp vid inträdet eftersom staten har högt förtroende till parterna och att fackförbunden tar tillvara på medlemmarnas intressen. Semidispositivitetens grund är att avvikelser kan göras enbart i kollektivavtal och inte enskilda anställningsavtal. Syftet är att kunna göra anpassningar till bransch eller sektor utan att staten ger några pekpinar. Genom inträdet i EU har semidispositivitet med EU-spärr brett ut sig inom den arbetsrättsliga lagstiftningen. Detta innebär att parternas förhandlingsutrymme radikalt minskat eftersom förhandlingarna sker mot bakgrund av EU-rättens minimiregler. Däremot visar det nya huvudavtalet på parternas styrkeförhållande att finna lösningar inom områden som EU inte lagstiftat.

På EU-nivå har de semidispositiva bestämmelserna inte haft samma utformning utan är mer detaljerade och innehåller pekpinar kring hur det ska hanteras. Ett exempel på detta är ett vid avvikande från reglerna i arbetstidsdirektivet ska arbetstagarna få kompensationsledighet vilket innebär att semidispositiviteten inte är förutsättningslös och skiljer sig avsevärt från den svenska utformningen. Detta blir även tydligt efter klagomålet till kommissionen om det kommunala kollektivavtal som inte beaktat bestämmelserna om kompensationsledighet eller annat lämpligt skydd. Denna lösning har i viss mån uppskattats av båda parter trots att den står i strid med arbetstidsdirektivet. Den svenska modellen ska inte användas för att kringgå EU-rätten som syftar till att skydda arbetstagarna men frågan problematiseras när direktiv i viss mån inte motsvarar verkligheten. En annan aspekt som blir tydlig med semidispositiva regler på EU-nivå är att undantagen kommer utnyttjas, det kan vidare diskuteras kring anledningen till detta och om det kan visa att det finns ett stort behov på arbetsmarknaden att

³⁰² Ibid s. 13.

kunna göra anpassningar. Det kan också vara så att i medlemsstaterna med svagare arbetsmarknadsparter kommer undantagen utnyttjas för att kringgå syftena. Oavsett kan det visa på bristande förtroende för parterna att EU undviker semidispositiva direktiv, och när det väl används kommer det med förbehåll. Med EU:s minimiregler har begreppet EU-spärr gjort sig alltmer närvarande vilket innebär att kollektivavtalslösningar inte får underskrida det skydd som EU-direktiven föreskriver.

När EU lagstiftar inom områden så som lön kommer det skapa konflikt och trots att EU har kompetens att anta minimilönedirektivet kommer det inte kunna ha tillräckligt tydliga formuleringar för att kunna uppnå dess mål. En risk med att vaga formuleringar i direktiv är behovet av klargörande förhandsavgöranden ökar och EU-domstolen kommer döma på ett sätt som inte motsvarar innehållet eller ta större friheter än vad direktivet föreskriver. Detta beror sannolikt på att direktiv förhandlas fram där ofta kompromisser behöver göras.³⁰³ Detta kan exemplifieras genom arbetstidsdirektivet långa och omstridda livstid där bestämmelser i praktiken får en annan innebörd. Detta är även oron i ljuset av minimilönedirektivet kring huruvida dess vaga formuleringar kan få oönskade konsekvenser vid en eventuell prövning. Utifrån detta kan även begrepp inom arbetsmarknadens parters intressesfär komma att prövas.³⁰⁴ Med anledning av detta kan arbetsmarknadsparternas oro för eventuell prövning ses som legitimt. Med ledning av detta hade ett annat val av instrument än direktiv möjligtvis varit lämpligt. En rekommendation eller annan ”soft law” hade inte varit bindande på samma sätt som ett direktiv och hade kanske inte uppnått de formulerade syftena i samma utsträckning. Ett alternativ hade varit ett direktiv om exempelvis minimilöner som riktats till medlemsstater som redan har lagstadgade minimilöner med undantag för exempelvis Sverige eller Danmark för att undvika den debatt som uppstår från länder som redan har välfungerande självregleringsmodeller.

För svenskt vidkommande är en genomgående hållning att ett arbetstagarbegrepp på EU-nivå och argument för detta är det kan riskera att hota den svenska modellen. De svenska arbetsmarknadsparterna har flera gånger tagit striden mot att införa ett arbetstagarbegrepp på EU-nivå dels i arbetsvillkorsdirektivet, dels i förslaget till direktiv om bättre villkor för plattformarbete. Det kan anses befogat att EU vill samordna ett arbetstagarbegrepp på EU-

³⁰³ Bruun och Malmberg (2005), s. 49.

³⁰⁴ Dahl, Mattias, Gideonsson, Susanna och Linder, Martin, ”Regeringen måste göra gemensam sak med Danmark och stoppa minimilönedirektivet” Altinget 9/1 2023 <https://www.altinget.se/artikel/regeringen-maaste-gora-gemensam-sak-med-danmark-och-stoppa-minimilonedirektivet> (hämtad 2023-05-07).

nivå vid gränsöverskridande situationen men arbetsmarknadsparternas motstånd grundar sig i parternas autonomi och vilja att kunna reglera exempelvis plattformsarbetet genom kollektivavtal. Därför ses sannolikt arbetstagarbegreppet som ett ingrepp i partsautonomin.

Det är sällan fallet att de svenska arbetsmarknadsparterna väljer att pröva sitt eget innehåll vilket innebär att eventuella kringgåenden av EU-rätten kan gå obemärkta förbi. Detta kan illustreras genom kommunalt kollektivavtal som inte följer arbetstidsdirektivets bestämmelse trots att detta direktiv varit i kraft i näst intill 20 år. Därför kan en potentiell prövning av innehåll i kollektivavtal mot bakgrund av lönetransparensdirektiv eller minimilönedirektivets ses som förhållandevis osannolik eftersom fackförbunden sällan anser att kollektivavtal de själva förhandlat fram är lönediskriminerande.

5.4 Utvecklingstendenser och utmaningar

5.4.1 Sociala dimensionens utvecklingstendenser och dess påverkan

Den sociala dimensionen inom EU har länge varit ambivalent men har vuxit fram till att bli en viktig del i att samordna arbetsrätten på EU-nivå och undvika ett "race to the bottom". Trots det finns det många olika motsättningar inom EU som tagit sig olika uttryck vid olika tidpunkter. Detta främst på grund av de många olika arbetsmarknadsmodellerna, motstridiga politiska intressen i synnerhet efter östutvidgningen, bristande kompetens och spänningarna mellan ekonomiska och sociala dimension. De första åren i EU blev ett uppvaknande på många sätt. Det utkristalliserade sig tidigt att genomförande av direktiv enligt den svenska modellen inte var möjligt och Sveriges uppfattning var att räckte med att målsättningen med direktiven³⁰⁵ uppfylldes men blev varse om att ordalydelsen och uttryckta bestämmelser var centrala. Detta återspeglas i huvudsak genom Sveriges bristande genomförande av arbetstidsdirektivet.

Sedan Sveriges inträde i EU går det att se en tendens till avreglering vid ekonomiska svårigheter. Detta exempelvis efter den sociala dimensionens explosionsartade framväxt under tidigt 90-tal som snart övergick i sysselsättningsstrategier genom den öppna samordningsmetoden eller efter 2008-års finanskris som ledde till aktiva avregleringar av arbetstagskydd i många länder. Under denna period där socialpolitiken bortprioriterades till

³⁰⁵ Bruun och Malmberg (2005), s. 49.

förmån för det ekonomiska och sysselsättningspolitiken var för svenska arbetsmarknadsparterna en lugn period med hänsyn till avsaknaden av lagstiftning från EU. Med det sagt var denna period omdebatterad till följd av negativ integration genom Laval- domen som inskränkte delar som var undantagna från kompetensen. EU rör sig ofta på den hårfinna gränsen mellan vad som faller inom kompetensen, subsidiaritets- och proportionalitetsprincipen vilket innebär att det inte sällan skapar konflikt. Det är tydligt att både arbetstagar- och arbetsgivarsidan har en enad front mot EU eftersom den svenska modellen gynnar båda parterna. Danmark har också haft en framträdande roll i att arbeta mot EU:s ingrepp i den nordiska modellen genom att inte rätta sig efter EU-rätten dels, förhandsavgöranden från EU-domstolen i Ajos-målet dels, underlåtenheten att införliva arbetstidsdirektivet.

För vissa är EU en förespråkare för arbetstagar rättigheter om den nationella rätten eller fackförbund är svaga³⁰⁶ men för svensk del som redan har etablerade och starka arbetsmarknadsrelationer, kan EU utgöra ett hinder. Trots många konfliktområden finns det även ett omfattande samspel mellan nationell rätt och EU-rätten, så som sociala dialogen, öppna samordningsmetoden och Sveriges påverkansmöjligheter på slutliga innehåll i direktiv så som utstationeringsdirektivet.

5.4.2 Utmaningar och framtidsutsikter

En stundande utmaning, som länge varit på tal, är sjunkande organisationsgraden som har betydelse för kollektivavtalstäckningen och fackförbundens närvaro på arbetsplatser för att kunna granska arbetstagar rättigheter.³⁰⁷ Även när EU ingår i en ny fas av att förespråka den nordiska kollektivavtalsmodellen kan detta få nya utmaningar. En grundläggande skillnad i Europafackens uppfattning och de svenska fackförbundens uppfattning³⁰⁸ är att EU borde avstå från att göra ingrepp i den svenska modellen som förlitar sig i hög utsträckning från avsaknad av statlig inblandning. Trots att EU strävar efter att sprida den nordiska modellen till övriga medlemsstater som en del i den europeiska sociala modellen kan faktumet att EU uppmanar till kollektivavtalsförhandlingar och reglerar hur dessa ska främjas i sig ses som ett ingrepp i parternas autonomi. Ännu är denna saga inte över och det återstår att se om det kan resultera i fortlöpande konflikt eller, förhoppningsvis, bättre samspel.

³⁰⁶ Davies (2012) s. 15.

³⁰⁷ Ahlberg (2017), s. 15 f.

³⁰⁸ Martos Nilsson, Mårten, ”Minimilönerna: LO bryter med Europafacket” Arbetet 20/12 2021 <https://arbetet.se/2021/12/20/minimilonerna-lo-drar-in-sitt-stod-till-europafacket/> (hämtad 2023-05-07)

6.0 Slutsats och avslutande diskussion

Sveriges medlemskap i EU har på många vis varit turbulent där EU-arbetsrätten på många vis utmanat den svenska modellens grunder men där Sverige också haft möjlighet att påverka och har på många sätt varit en växelverkan. Sedan Sveriges inträde i EU går det att identifiera tre huvudsakliga händelser som varit signifikanta för den svenska modellens påverkan av EU som lagstiftare inom sociala dimensionen: att direktiv inte går att genomföra i kollektivavtal stod tidigt klart för arbetsmarknadens intressenter trots utfästelserna i Flynn-breven vilket blev tydligt genom överträdelseärendet gällande implementeringen av arbetstidsdirektivet, Laval-domen och dess omfattande efterverkningar där omfattande kritik riktats mot EU och slutligen även de senaste årens satsningar på sociala dimensionen genom Pelaren. Utifrån dessa tre händelser kan man förstå arbetsmarknadsparternas motstånd utifrån att dessa gemensamt anses hota parternas autonomi och den svenska arbetsmarknadens funktionssätt. Detta genom att EU:s grundläggande utformning utgår från minimibestämmelser vilket är ovanligt i den svenska modellen som traditionellt främjat semidispositiv lagstiftning som tillåter parterna att finna lösningar genom kollektivavtal. Vidare genom att EU anses göra ingrepp på den rollfördelning som framgår av EU:s kompetens. EU och Sverige består av två helt olika system med olika utgångspunkter som inte alltför sällan har motstridiga intressen. Trots dessa konfliktområden har Sverige genom inträdet i EU överlämnat viss kontroll till en överstatlig aktör som förenar en mängd olika intressen som krävs för att uppnå EU:s grundläggande målsättningar som ibland kan utgöra en olägenhet för Sverige.

EU-medlemskapet har på många sätt utgjort ett paradigmskifte i den svenska modellen som till viss del kan anses försvagat parternas ställning i områden EU lagstiftar medan parterna fortfarande visar tydliga styrkeförhållanden genom huvudavtalet. Den senaste tidens utveckling från EU mot att marknadsföra den nordiska modellen kan förändra den utveckling som tidigare identifieras men detta är något som återstår att se.

Käll- och litteraturförteckning

Lagstiftning

Diskrimineringslag (2008:567).

Lag (1982:80) om anställningsskydd.

Lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform.

Offentligt tryck

Sverige

2020/21:FPM91, Direktiv om åtgärder för transparens i lönesättningen.

2021/22:FPM36, Direktiv om bättre arbetsvillkor för plattformsarbete.

Prop 1994/95:19.

SOU 2006:32.

SOU 2020:30.

Europeiska unionen

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen.

Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

Europeiska kommissionen K(2010) 1434.

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

Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om bättre arbetsvillkor för plattformarbete COM(2021) 762 final.

Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tack vare insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer COM/2021/93 final.

Förslag till EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen COM/2020/682 final.

Proposal for a Council Recommendation on strengthening social dialogue in the European Union COM(2023) 38 final.

Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

Litteratur

Adlercreutz, Axel och Nyström, Birgitta, *Labour Law in Sweden* (AH Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International B.V., 2021).

Ahlberg, Kerstin och Bruun, Niklas, "Gendering the legal subject: historical perspectives on the Nordic field of law and gender" i Rönmar, Mia och Julén Votinius, Jenny (red.) Festskrift till Ann Numhauser-Henning (Lund: Juristförlaget i Lund, 2017).

Ahlberg, Kerstin, "Kollektivavtal i EU" revisited: allmängiltiga kollektivavtal i Sverige?" i Ahlberg, Kerstin, Herzfeld Olsson, Petra & Malmberg, Jonas (red.), Niklas Bruun i Sverige : en vänbok (Uppsala: Iustus, 2017).

Barnard, Catherine, "EU 'Social' Policy From Employment Law to Labour Market Reform", i Craig, Paul och de Búrca, Gráinne, *The evolution of EU law*, 3 uppl., (Oxford: Oxford University Press, 2021).

Barnard, Catherine, *EC employment law*, 3 uppl., (Oxford: Oxford University Press, 2006).

Barnard, Catherine, *EU employment law*, 4 uppl., (Oxford: Oxford University Press, 2013).

Bercusson, Brian, *European labour law* (Cambridge: Cambridge University Press, 2009).

Blanpain, Roger, *European labour law*, 14 uppl., (Alphen Aan Den Rijn: Kluwer Law International, 2014).

Bogg, Alan, "The regulation of working time in Europe" i Bogg, Alan, Costello, Cathryn och Davies, A.C.L., *Research Handbook on EU Labour Law* (Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2016).

Bruun, Niklas och Malmberg, Jonas, "Arbetsrätten i Sverige och Finland efter EU-inträdet", i Ahlberg, Kerstin (red.), *Tio år med EU: effekter på arbetsrätt, partsrelationer, arbetsmarknad och social trygghet*, (Stockholm: Arbetslivsinstitutet, 2005).

Bruun, Niklas, "The autonomy of collective agreement", i Blanpain, Roger och Bronstin, Arturo (red.), *Collective bargaining, discrimination, social security and European integration : papers & proceedings of the VIIth European regional congress of the International Society for Labour Law and Social Security Law*, Stockholm, September 2002 (The Hague: Kluwer Law International, 2003).

Davies, A.C.L., *EU Labour Law* (Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2012).

Falkner, Gerda, *Complying with Europe: EU harmonisation and soft law in the member states* (Cambridge : Cambridge University Press, 2005).

Glavå, Mats och Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3 uppl. (Lund: Studentlitteratur, 2016).

Hepple, Bob & Veneziani, Bruno, *The Transformation of Labour Law in Europe* (Oxford: Hart Publishing Limited, 2009).

Herzfeld Olsson, Petra, *Facklig föreningsfrihet som mänsklig rättighet* (Uppsala: Iustus, 2003).

Hettne, Jörgen och Otken Eriksson, Ida (red.), *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, 2 uppl., (Stockholm: Norstedts juridik, 2011).

Johansson, Caroline, *The Swedish model of labour market regulation and the EU: is there room for national characteristics in today's constitutional framework?* i Hartzén, Ann-Christine, Iossa, Andrea och Karageorgiou, Eleni, *Law, solidarity and the limits of social Europe : constitutional tensions for EU integration* (Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2022).

Kenner, Jeff, *EU Employment Law: From Rome to Amsterdam and Beyond* (London: Hart Publishing, 2003).

Kleineman, Jan, "Rättsdogmatisk metod", i Nääv, Maria och Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, 2 uppl., (Lund: Studentlitteratur, 2018)

Leruth, Benjamin, "The Europeanization of the Welfare State: The Case for a 'Differentiated European Social Model'", i Taylor-Gooby, Peter, Leruth, Benjamin & Chung, Heejung (red.), *After austerity welfare state transformation in Europe after the great recession* (Oxford: Oxford University Press, 2017).

Nielsen, Ruth, *EU Labour Law*, 2 uppl., (Köpenhamn: DJØF Publishing, 2013)

Nyström, Birgitta, "Den svenska arbetsrättens kollektiva inriktning och lagstiftning om diskriminering – finns där en motsättning?", i Rönmar, Mia och Julén Votinius, Jenny (red.) *Festschrift till Ann Numhauser-Henning* (Lund: Juristförlaget i Lund, 2017).

Nyström, Birgitta, "Europeiseringen av den svenska arbetsrätten" i Nyström, Birgitta, Edström, Örjan och Malmberg, Jonas (red.) *Nedslag i den nya arbetsrätten* (Malmö: Liber, 2012).

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

Nyström, Birgitta, Europeiseringen och den svenska modellen för att reglera arbetsmarknaden - byggindustrin en sårbar bransch?, i Byggföretagen, Sund konkurrens i byggbranschen - En forskningsantologi (Stockholm: Svensk byggindustri, 2020).

Pochet, Philippe, "Twenty years of the publication 'Social policy in the European Union': what have we learned?" i Vanhercke, Bart, Ghailani, Dalila & Spasova, Slavina (red.), *Social policy in the European Union 1999-2019 : the long and winding road* (Bryssel: European Trade Union Institute (ETUI), 2020).

Reichel, Jane, "EU-rättslig metod", i Nääv, Maria och Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, 2 uppl., (Lund: Studentlitteratur, 2018)

Rönmar, Mia, "Mia, Information, Consultation and Worker Participation – An aspect of EU Industrial Relations from the Swedish Point of View", i Rönmar, Mia (red.), *EU industrial relations v. national industrial relations: comparative and interdisciplinary perspectives* (Austin: Kluwer Law International, 2008).

Rönmar, Mia och Numhauser-Henning, Ann, "EU, sysselsättningsstrategin och flexicurity" i Moëll, Christina, Persson, Vilhelm och Wenander, Henrik (red.), *Festskrift till Hans-Heinrich Vogel* (Lund: Juristförlaget, 2008)

Rönmar, Mia, "Autonomous Collective Bargaining in Sweden under Pressure", i López, Julia (red.), *Collective bargaining and collective action : labour agency and governance in the 21st century?* (Oxford: Hart Publishing, Bloomsbury Publishing Plc, 2019).

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, 4 uppl., (Stockholm: Norstedts juridik, 2018)

Schulten, Thorsten och Müller, Torsten, "European economic governance and its intervention in national wage development and collective bargaining", i Lehndorff, Steffen (red.), *Divisive integration: the triumph of failed ideas in Europe, revisited* (Bryssel: European Trade Union Institute (ETUI), 2015).

Syrpis, Phil, "The EU's role in labour law: An overview of the rationales for EU involvement in the field", i Bogg, Alan, Costello, Cathryn och Davies, A.C.L., *Research Handbook on EU Labour Law* (Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2016).

Rapporter

Kjellberg, Anders, *Den svenska modellen 2020: pandemi och nytt huvudavtal* (Stockholm: Arena Idé, 2021).

Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildning 2022 – Medlingsinstitutets årsrapport (Stockholm: Medlingsinstitutet, 2022).

Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2017 – Medlingsinstitutets årsrapport, (Stockholm: Medlingsinstitutet, 2017)

Sjödin, Erik och Wadensjö, Eskil, *25 år med utstationering av arbetstagare till och från Sverige – Reglering, omfattning och arbetsmarknadseffekter (2020:8)*, (Stockholm: Sieps, 2020).

Svenskt Näringsliv, *Lönens inverkan på Sveriges internationella konkurrenskraft. Industriavtalet - en genomgång av dess effekter, kritik och utmaningar* (Stockholm: Svenskt Näringsliv, 2019).

Von Scheele, Carl, *EU:s direktiv om minimilöner – ett hot mot den svenska modellen eller mot EU?* (Stockholm: Arena Idé, 2022).

Wong, Christoffer, Inghammar, Andreas, Groussot, Xavier och Bruzelius Anette, *Empowering national courts in EU law (2009:3)*, (Stockholm: Sieps, 2009).

Artiklar

Ahlberg, Kerstin, Svenska arbetstidsavtal under kommissionens argusöga, *EU & Arbetsrätt* 2023:1 (2023).

Barnard, Catherine och De Vries, Sybe, "The "Social Market Economy" in a (Heterogeneous) Social Europe: Does it Make a Difference?", *Utrecht Law Review* 15:2 (2019), s. 47–63, doi:<https://doi.org/10.18352/ulr.510>.

Barnard, Catherine, "Exceptional exceptions: The case of the Working Time Directive", *European Labour Law Journal* 14:1 (2022), s. 4–20.

Bednarowicz, Bartłomiej, "The tale of transparent and predictable working conditions intertwined with work-life balance: Assessing the impact of the new social policy directives on decent working conditions and social protection", *European Journal of Social Security* 22:4 (2020), s. 421–433, doi:<https://doi.org/10.1177/1388262720968575>.

Benedi Lahuerta, Sara och Zbyszewska, Ania, "EU equality law after a decade of austerity", *International Journal of Discrimination and the Law* 18:2-3 (2018), s. 163–192, doi:<https://doi.org/10.1177/1358229118799234>.

Bruun, Niklas och Bücker, Andreas, "Balancing Fundamental Social Rights and Economic Freedoms: Can the Monti II Initiative Solve the EU Dilemma?", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 28:3 (2012), s. 279–306, doi:<https://doi.org/10.54648/ijcl2012017>.

Bruun, Niklas, "Arbetsrätten efter 20 års EU-medlemskap – Finland, bäst i klassen?" *Europarättslig tidskrift* 2015:2 (2015), s. 313–324, <https://doi.org/10.53292/0b64ea74.f7aff825>.

Garben, Sacha, "The European Pillar of Social Rights: An Assessment of its Meaning and Significance", *Cambridge Yearbook of European Legal Studies* vol. 21 (2019), s. 101–127, doi:<https://doi.org/10.1017/cel.2019.3>.

Garben, Sacha, "The European Pillar of Social Rights: Effectively Addressing Displacement?", *European Constitutional Law Review* 14:1 (2018), s. 210–230, doi:<https://doi.org/10.1017/s1574019618000093>.

Georgiou, Despoina, "The new EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the context of new forms of employment", *European Journal of Industrial Relations* 28:2 (2022), s. 193–210, doi:<https://doi.org/10.1177/09596801211043717>.

Gómez Urquijo, Laura, "The Implementation of the European Pillar of Social Rights (EPSR) in the Post-Pandemic Era", *Romanian Journal of European Affairs* 21:2 (2021), s. 85-94.

Kristiansen, Jens, "EU og den danske aftalemodel – en fælles kamp for at fastholde aftaletraditionen", *Europarättslig tidskrift* 2015:2 (2015a), s. 292–312.

Kristiansen, Jens, European Challenges of the Nordic Collective-Agreement Model, i Kristiansen, Jens (red.), *Europe and the Nordic Collective-Bargaining Model: The Complex Interaction between Nordic and European Labour Law* (Nordiska ministerrådet, 2015b).

Krohn Schaldemose, Gustav, Holdgaard, Rass och Elkan, Daniella, "From cooperation to collision: The ECJ's Ajos ruling and the Danish Supreme Court's refusal to comply", *Common Market Law Review* 55:1 (2018), s. 17–53, doi:<https://doi.org/10.54648/cola2018002>.

Kumlien, Mattias, Monti II-förordningens tillkomst och fall – om svårigheterna med att reglera strejkrätten på EU-nivå, *Juridisk Publikation* 2013:1 (2013).

Laagland, Femke, "Member States' Sovereignty in the Socio-Economic Field: Fact or Fiction: The Clash between the European Business Freedoms and the National Level of Workers' Protection", *European Labour Law journal* 9:1 (2018), s. 50-72
<https://doi.org/10.1177/2031952518758097>.

Malmberg, Jonas, "Arbetsrätten efter EU-inträdet", *SvJT* 2011:4 (2011), s. 430-439.

Nielsen, Ruth, "Europeanization of Nordic Labour Law" i Wahlgren, Peter (red.) *Scandinavian Studies in Law volume 43 – Stability and Change in Nordic Labour Law* (Stockholm: Stockholm Institute for Scandinavian Law, 2002) s. 37-75.

Nowak, Tobias, "The turbulent life of the Working Time Directive", *Maastricht Journal of European and Comparative Law* 25:1 (2018), s. 118–129, doi:<https://doi.org/10.1177/1023263x18760547>.

Nyström, Birgitta, "The Internal Market and the Future of Labour Law in Europe: Insights from the Nordic Countries", *European Labour Law Journal* 1:1 (2010), s. 7–18, doi:<https://doi.org/10.1177/201395251000100102>.

Rogowski, Ralf, "The European Employment Strategy, the European Social Pillar and their Impact on Labour Law Reform in the European Union", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 35:3 (2019), s. 283–303, doi:<https://doi.org/10.54648/ijcl2019014>.

Rosin, Annika, "Towards a European Employment Status: The EU Proposal for a Directive on Improving Working Conditions in Platform Work", *Industrial Law Journal* 51:2 (2022), s. 478–493, doi:<https://doi.org/10.1093/indlaw/dwac011>.

Rönmar, Mia, "Anställningsskydd och anställningsavtal – arbetsrättslig forskning ur ett europeiskt perspektiv", *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 13:3/4 (2007), s. 73-86.

Rönmar, Mia, "Det svenska arbetsrätts- och arbetsmarknadssystemet i EU – samspel och konflikt under 20 år", *Europarättslig tidskrift* 2015:2 (2015), s. 267-291.

Scharpf, F. W., "The asymmetry of European integration, or why the EU cannot be a "social market economy"", *Socio-Economic Review* 8:2 (2009), s. 211–250, doi:<https://doi.org/10.1093/ser/mwp031>.

Schulten, Thorsten och Müller, Torsten, "A paradigm shift towards Social Europe? The proposed Directive on adequate minimum wages in the European Union", *Italian Labour Law e-Journal* 14:1 (2021), s. 1–19, doi:<https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/13368>.

Sigeman, Tore, Diskutabla formuleringar i brev till medlemsstaterna: Fri rörlighet går före laglig stridsåtgärd?, *EU & Arbetsrätt* 1999:4 (2009).

Sjödin, Erik, "Europeisk minimilön. Tankar om överlåten befogenhet med anledning av ett direktivförslag", *Europarättslig tidskrift* 2021:3 (2021), s. 401-421.

Sjödin, Erik, Danmarks huvudargument i minimilönemålet nu offentliga, *EU & arbetsrätt* 2023:1 (2023).

Ulander-Wänman, Carin, "The social partners as actors in new labour law legislation in Sweden", *European Labour Law Journal* 13:2 (2022), s. 292–304,
doi:<https://doi.org/10.1177/20319525211068863>.

Weiss, Manfred, "The future of labour law in Europe: Rise or fall of the European social model?", *European Labour Law Journal* 8:4 (2017), s. 344–356,
doi:<https://doi.org/10.1177/2031952517743860>.

Elektroniska källor

Ahlberg, Kerstin, "Gult kort igen till EU från Sverige - nu för förslag om plattformarbete" *Arbetsliv i Norden* 25/3 2022, <http://www.arbetslivinorden.org/nyheter/nyheter-2022/article.2022-03-21.2727681011> (hämtad 2023-05-14).

Ahlberg, Kerstin, "Parterna i Sverige varnar mot EU-direktiv om anställningsvillkor" *Arbetsliv i Norden* 1/3 2018, <http://www.arbetslivinorden.org/nyheter/nyheter-2018/article.2018-03-05.2401666451> (hämtad 2023-05-14).

Almega, "EU:s lönetransparens hotar svensk lönebildningsmodell" 8/12 2021, <https://www.almega.se/2021/12/eus-lonetransparens-hotar-svensk-lonebildningsmodell/> (hämtad 2023-05-14).

Arbetet, "Dygnsvila: Det handlar bråket om nya regler för arbetstid om" 12/4 2023. <https://arbetet.se/2023/04/12/dygnsvila-det-handlar-braket-om-nya-regler-for-arbetstid-om/> (hämtad 2023-05-13).

Dahl, Mattias, Gideonsson, Susanna och Linder, Martin, ”Regeringen måste göra gemensam sak med Danmark och stoppa minimilönedirektivet” *Altinget* 9/1 2023

<https://www.alinget.se/artikel/regeringen-maaste-gora-gemensam-sak-med-danmark-och-stoppa-minimilonedirektivet> (2023-05-07).

Etuc, BusinessEurope, SMEunited, SGI Europe, European Social Dialogue, Work Programme 2022-2024, [https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2022-](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2022-06/ETUC%20European%20Social%20Dialogue%20Programme%20V7_compressed.pdf)

[06/ETUC%20European%20Social%20Dialogue%20Programme%20V7_compressed.pdf](https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2022-06/ETUC%20European%20Social%20Dialogue%20Programme%20V7_compressed.pdf) (hämtad 2023-05-17).

European Parliament, The Open Method of Coordination, 2014,

<https://www.europarl.europa.eu/EPRS/EPRS-AaG-542142-Open-Method-of-Coordination-FINAL.pdf> (hämtad 2023-05-17).

Europeiska kommissionen, Insyn i lönesättningen: Kommissionen föreslår åtgärder för lika lön för lika arbete, 2021, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sv/ip_21_881

(hämtad 2023-05-17).

Faktablad om Europeiska unionen, Subsidiaritetsprincipen, 2023,

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/sv/sheet/7/the-principle-of-subsidiarity> (hämtad 2023-05-16).

Folketinget, Contribution concerning the European Commission’s proposed directive on pay transparency (COM(2021)93),

https://www.eerstekamer.nl/eu/documenteu/06052021_contributie_com_2020_93/f=/vlk3c1p8uixl.pdf (hämtad 2023-05-17).

Fritz, Maria, ”Sverige negativt till stärkt skydd för plattformarbetare” *Europakommentaren* 24/3 2022, <https://europakommentaren.eu/2022/03/24/sverige-negativt-till-starkt-skydd-for-plattformarbetare/> (hämtad 2023-05-14).

Lahti Davidsson, Mattias, "Foodora-domen ger ny bevisfaktor", *Lag & Avtal* 21/11 2022, <https://www.lag-avtal.se/nyheter/foodora-domen-ger-ny-bevisfaktor/1486636> (hämtad 2023-05-16).

LO, "LO säger nej till minimilön i EU" 3/11 2020, https://www.lo.se/start/loner_arbetsmiljo_och_avtal/lo_sager_nej_till_lag_om_minimilon_i_eu (hämtad 2023-05-14).

LO, PTK och Svenskt Näringsliv, "EU-rådets gemensamma inställning till EU-kommissionens förslag till direktiv om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tack vare insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer, COM (2021) 93 final", <https://www.ptk.se/wp-content/uploads/2021/10/EUradets-installning-till-forslag-om-lonetransparens-sep-2021.pdf> (hämtad 2023-05-14).

Lundstedt, Gert, "Sverige kämpar ensamt mot EU:s plattformsdirektiv" *Arbetsvärlden* 13/4 2022, <https://www.arbetsvarlden.se/sverige-kampar-ensamt-mot-eus-plattformsdirektiv/> (hämtad 2023-05-14).

Markusson, Simon, "Svenska parter välkomnar förhandlingsbart EU-direktiv" *Arbetsvärlden* 7/2 2019, <https://www.arbetsvarlden.se/svenska-parter-valkomnar-forhandlingsbart-eu-direktiv/> (hämtad 2023-05-14).

Martos Nilsson, Mårten, "Minimilönerna: LO bryter med Europafacket" *Arbetet* 20/12 2021 <https://arbetet.se/2021/12/20/minimilonerna-lo-drar-in-sitt-stod-till-europafacket/> (hämtad 2023-05-07)

Regeringskansliet, "Sverige stödjer Danmarks talan om ogiltigförklaring av minimilönedirektivet" 27/4 2023, <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2023/04/sverige-stodjer-danmarks-talan-om-ogiltigforklaring-av-minimilonedirektivet/> (hämtad 2023-05-14).

Reply of the Danish, Norwegian, Icelandic and Swedish trade union federations on the Second Phase Consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action

addressing the challenges related to fair minimum wages,

<https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/nordic-trade-union-view-second-consultation-minimum-wage.pdf> (hämtad 2023-05-17).

Saco, ”Yttrande över EU-kommissionens förslag till direktiv om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tack vare insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer (COM(2021) 93 final 2021/0050 (COD))”,
https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/remissvar/21rem18_saco.pdf (hämtad 2023-05-14).

Svenskt Näringsliv, ”Nya EU-regler bakslag för svensk lönebildning” 14/3 2022,
https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/arbetsratt/nya-eu-regler-bakslag-for-svensk-lonebildning_1182438.html (hämtad 2023-05-14).

Von Scheele, Carl, ”EU:s plattformsdirektiv splittrar parterna” *Arbetsvärlden* 17/1 2022,
<https://www.arbetsvarlden.se/eus-plattformsdirektiv-splittrar-parterna/> (hämtad 2023-05-14).

Wingborg, Mats, ”AD-dom om Foodora på tvärs med EU:s linje om gigjobb” *Arbetsvärlden* 21/11 2022,
<https://www.arbetsvarlden.se/ad-dom-om-foodora-pa-tvars-med-eus-linje-om-gigjobb/> (hämtad 2023-05-17).

Örnerborg, Elisabet, ”Så kunde EU-rådet anpassa arbetsvillkorsdirektivet” *Lag & Avtal* 25/4 2019,
<https://www.lag-avtal.se/tidningen/sa-kunde-eu-radet-anpassa-arbetsvillkorsdirektivet/1559478> (hämtad 2023-05-14).

Rättsfallsförteckning

Arbetsdomstolen

AD 2005 nr 49.

AD 2022 nr 45.

EU-domstolen

C-131/84.

C-143/83.

C-151/02.

C-19/23.

C-215/83.

C-303/98.

C-307/05.

C-341/05.

C-346/06.

C-438/05.

C-441/14.