



LUNDS UNIVERSITET

RISKERAR SVENSKA LÖNER ATT VARA OSKÄLIGA?

En analys av svensk lönebildning och begreppet
skälig lön

Siri Persdotter Carlsson &
Thea Sander

HARH16 - Kandidatuppsats i arbetsrätt
Handledare: Ann-Christine Hartzén
Höstterminen 2023



EKONOMI-
HÖGSKOLAN

Innehållsförteckning

Förkortningar	3
Sammanfattning	4
1. Inledning	5
1.1 Bakgrund.....	5
1.2 Syfte och frågeställning.....	6
1.3 Avgränsningar.....	7
1.4 Metod och material.....	7
1.5 Forskningsläget.....	9
1.6 Disposition.....	10
2. Den svenska modellen	12
2.1 Bakgrund.....	12
2.2 Kollektivavtalet som regleringsinstrument.....	13
2.3 Normerande verkan.....	14
2.4 Organisationsgrad och täckningsgrad.....	14
2.5 Lönebildning.....	16
2.5.1 Medlingsinstitutet.....	17
2.5.2 Industriavtalet.....	17
2.5.3 Lönereglering i kollektivavtal.....	18
2.5.4 Lönereglering för oorganiserade.....	20
3. EU och den svenska modellen	23
3.1 Bakgrund.....	23
3.2 Minimilönedirektivet.....	23
3.2.1 Syfte och mål.....	24
3.2.2 Åtgärder.....	25
3.2.3 Implementering av direktivet i Sverige.....	25
3.2.4 Oro kring direktivet på svensk arbetsmarknad.....	26
3.3 EU:s befogenhet i lönefrågan.....	27
3.4 Vita fläckar.....	28
4. Försörjningskrav vid arbetstillstånd	30
4.1 Bakgrund.....	30
4.2 Höjt försörjningskrav.....	30
4.2.1 God försörjning.....	31
4.3 Yrken som påverkas och inte.....	32
4.4 Påverkan på svensk lönebildning.....	32
5. Sammanfattning, slutsatser och avslutande reflektioner	34
5. 1 Sammanfattning, slutsatser och avslutande reflektioner.....	34
Abstract	37
Källförteckning	38

Förkortningar

AD - Arbetsdomstolen

AvtL - Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område.

DL - Diskrimineringslagen (2008:567)

EU - Europeiska Unionen

FEU - Fördraget om Europeiska Unionen

FEUF - Fördraget om Europeiska Unionens Funktionssätt

HD - Högsta domstolen

Kommissionen - Europeiska Kommissionen

LO - Landsorganisationen i Sverige

MBL - Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

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

NJA - Nytt juridiskt arkiv

PM - Promemoria

Prop - Proposition

SACO - Sveriges Akademikers Centralorganisation

SAF - Svenska Arbetsgivarförbundet

SN - Svenskt Näringsliv

Sociala pelaren - Den europeiska pelaren för sociala rättigheter

SOU - Statens offentliga utredningar

Sammanfattning

EU:s direktiv om tillräckliga minimilöner har mötts av blandad kritik samt oro på den svenska arbetsmarknaden, och anses vara ett hot mot den svenska modellen. Med hänsyn till motståndet är det relevant att utforska vilken påverkan direktivet kan komma att ha på den svenska lönebildningen samt att utreda vilken betydelse direktivet kan få för tolkningen av begreppet *skälig lön*. Även regeringens höjda kritiserade försörjningskrav för arbetskraftinvandring diskuteras med särskilt fokus på dess möjliga påverkan på svensk lönebildning. Jämförelser görs mellan begreppen *god försörjning*, *goda levnadsvillkor* och om dessa kan likställas med *skälig lön*.

Uppsatsen syftar till att undersöka hur lönebildning går till i Sverige och analyserar begreppet *skälig lön* inom den svenska rättsliga kontexten. Genom att granska hur arbetsmarknadens parter förhandlar om löner och hur *skälig lön* definieras i praxis, belyser uppsatsen den komplexa processen bakom svensk lönebildning. Särskilt fokus ligger på påverkan från EU:s minimilönedirektiv och regeringens höjda försörjningskrav.

Det har kunnat fastställas att EU:s minimilönedirektiv inte kommer ha en stor påverkan på svensk lönebildning. Istället främjar direktivet kollektivavtalsförhandlingar vilket gynnar den svenska modellen. Det höjda försörjningskravet kommer emellertid att ha en betydande påverkan på svensk lönebildning och för tolkningen av begreppet *skälig lön*. Arbetsmarknadens parter är ense om att regeringen har överskridit sina befogenheter genom att indirekt ingripa i lönebildningsprocessen.

Nyckelord: Lön, minimilön, skälig lön, oskälig lön, lagstadgad minimilön, svenska modellen, svensk lönebildning, kollektivavtal, EU:s minimilönedirektiv, höjt försörjningskrav.

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Sverige drabbades av en svår ekonomisk kris i början av 1990-talet. Detta medförde bland annat att arbetslösheten ökade kraftigt, räntorna steg och bostadspriserna sjönk. För att bekämpa den ekonomiska krisen och för att få ner inflationen, förde regeringen en stram finanspolitik och genomförde en rad reformer såsom att överge den fasta växelkursen, beskattning, socialförsäkringar och bostadssubventioner. I samband med den förändrade ekonomiska politiken krävdes en omprövning av svensk lönebildning. Genom tecknandet av Industriavtalet år 1997, etablerade parterna inom exportindustrin för första gången ett kollektivavtal som specificerar en angiven löne- eller kostnadsökning i procent. Tanken var att den överenskomna löneökningstakten inom industrin sedan skulle fungera som en riktlinje för övriga sektorer på arbetsmarknaden.¹ Industrins "märke" styr fortfarande löneökningstakten och gällande lönebildning ska arbetsmarknadens parter utan inblandning av regering och riksdag själva ansvara för lönebildningen och staten ska vara neutral mellan parterna.² Löne- och andra anställningsvillkor som parterna ska komma överens om regleras i kollektivavtal som är anpassade till respektive bransch och till lokala förhållanden och förutsättningar. Till skillnad från många andra länder har Sverige inte lagstiftad minimilön.³

EU-kommissionen presenterade den 28 oktober 2020 ett förslag till direktiv om minimilöner.⁴ Förslaget syftar till att säkerställa, att alla arbetstagare i EU har en lön som möjliggör en skälig levnadsstandard. Förslaget grundas på artikel 153.1 b i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (Funktionsfördraget/FEUF) som syftar till att reglera arbetsvillkor i medlemsstater.⁵ Den 19 oktober 2022 antogs Europaparlamentets och Rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen (EU: 2022/2041).⁶ Det har blivit mycket omdiskuterat då direktivet anses vara kontroversiellt ur flera aspekter, framförallt i Sverige där lön fastställs i förhandlingar mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer.⁷ I Sverige

¹ K. Källström, J. Malmberg & S. Öman, *Den kollektiva arbetsrätten*, 3:e uppl., Iustus Förlag AB, Uppsala (2022), s. 46.

² Regeringens proposition 1999/2000:32, *Lönebildning för full sysselsättning*, s. 17.

³ A. Kjellberg, *Den svenska modellen i en föränderlig värld*, Arena Idé, Stockholm, Februari (2022), s.10.

⁴ Europeiska Kommissionen (2020), COM (2020) 682 final, Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen (Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union).

⁵ FEUF artikel 153.1 b.

⁶ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen.

⁷ M. Rönnmar, (Ed.), *EU Industrial Relations v. National Industrial Relations. Comparative and Interdisciplinary Perspectives*, Kluwer Law International, (2008), s. 16.

är många av politikerna och arbetsmarknadens parter överens om att det anses vara ett ingrepp i den nationella lönebildningen och att EU ska hålla sig borta från den svenska modellen. Många andra medlemsstater ställer sig positiv till direktivet då de anser att EU tar ett socialt ansvar för utsatta medborgare.⁸

Emellertid finns det reglerat i svensk lag, Utlänningslagen (2005:716), en lägsta lön för arbetskraftsinvandrare. Lägsta lön är vad som anses utgöra god försörjning enligt 6 kap. 2 § Utlänningslagen: “Arbetsstillstånd får ges till en utlänning som har ett anställningsavtal, om anställningen gör det möjligt för honom eller henne att uppnå en god försörjning.”⁹ Den 1 november 2023 trädde ett förhöjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare igenom. Det innebär att god försörjning nu anses vara en lön som uppgår till minst 80 procent av den medianlön som Statistiska centralbyrån publicerar för Sverige¹⁰. Medianlönen i Sverige år 2023 var 34 200 kr¹¹, 80 % av medianlönen blir 27 360 kr. Även det förhöjda försörjningskravet har fått hård kritik av arbetsmarknadens parter som anser att det utgör ett hot mot den svenska modellen eftersom regeringen går in och föreslår ett statligt lönegolv.¹²

1.2 Syfte och frågeställning

Uppsatsens syfte är att utreda hur lönebildningen i Sverige går till och analysera hur begreppet *skälig lön* kan tolkas och förstås i den svenska rättsliga kontexten. Särskilt fokus riktas mot hur införandet av EU:s minimilönedirektiv och regeringens höjda försörjningskrav potentiellt skulle kunna påverka den svenska arbetsmarknadens lönebildning, samt om det är möjligt att fastställa kriterier för vad som utgör en *skälig lön*. Således kommer både EU-rätt samt svensk arbetsrätt att beröras i uppsatsen.

För att uppnå uppsatsens syfte kommer följande två frågeställningar att utredas:

- *Hur går lönebildning till i Sverige?*
- *Hur kan begreppet skälig lön tolkas och förstås i den svenska rättsliga kontexten?*

⁸ Ann-Christine Hartzén & Jörgen Hettne, *Förslaget om minimilön i EU – en europeisk angelägenhet eller en svensk olägenhet?*, VIEWPOINT EUROPE - Centrum för Europaforskning, Lunds Universitet, Lund, (2021), s. 3.

⁹ Utlänningslag (2005:716), 6 kap., 2 §.

¹⁰ Regeringen, promemoria: “*Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare*”, s.5.

¹¹ Statistiska centralbyrån, “*Medianlöner i Sverige*”, SCB, 2023-09-21.

¹² Lisa Svensson, “*Så kan nya lönekraven slå mot vården*”, SvD Näringsliv, 2023-10-29.

1.3 Avgränsningar

Med hänsyn till uppsatsens omfång och tidsram har vissa avgränsningar behövts att göras. Uppsatsen kommer att ge läsaren en övergripande förståelse för den svenska modellens framväxt och utveckling, där fokus särskilt riktas mot lönebildningsprocessen och den avgörande roll som kollektivavtal spelar inom den kollektiva arbetsrätten. Kollektivavtal används som regleringsinstrument på den svenska arbetsmarknaden och omfattar flera bestämmelser gällande anställnings- och arbetsvillkor. Dock kommer uppsatsens detaljerade undersökning endast fokusera på kollektivavtalens normerande verkan och lönereglering. Genom att begränsa fokus till dessa specifika aspekter ges läsaren en djupare förståelse för kollektivavtalens påverkan på lönebildningen. Avgränsningar har gjorts med hänsyn till den relevans kollektivavtalens betydelse har för uppsatsens frågeställningar.

I uppsatsens del angående organisations- och täckningsgrad har fokus legat på att redovisa statistik på den övergripande arbetsmarknaden. Det har inte redovisats i detalj hur organisations- och täckningsgraden skiljer sig åt mellan olika branscher. Detta på grund av att det har varit relevant att fastställa att Sveriges täckningsgrad för kollektivavtal överstiger 80 procent med hänsyn till EU:s minimilönedirektiv. Därtill i den del av uppsatsen medianlönen för Sverige redovisas har det inte heller varit relevant att undersöka skillnader i lön i olika branscher. Det är även underförstått att medianlönen endast beräknas på den totala andelen arbetskraft som är legalt sysselsatt.

Uppsatsen ger inte en utförlig redogörelse för varje artikel i EU:s minimilönedirektiv. Istället är fokus inriktat på att belysa det övergripande syftet med direktivet. Genom att undvika en omfattande beskrivning av direktivets artiklar möjliggörs en diskussion som riktar sig mot det väsentliga, nämligen målet och syftet samt direktivets påverkan på den svenska modellen.

1.4 Metod och material

Denna uppsats avser att rättsligt utreda hur lönebildning går till i Sverige och huruvida EU:s minimilönedirektiv och det höjda försörjningskravet kan komma att påverka denna process. Förutom detta kommer begreppet *skälig lön* att tolkas och förstås i den svenska rättsliga kontexten. Det kommer också att utredas huruvida det går att fastställa vad som utgör en *skälig lön* enligt minimilönedirektivet och det höjda försörjningskravet, samt om dessa bestämmelser eventuellt kommer påverka svensk lönesättning. För att kunna utreda det ovan

nämnda, behöver rättskällor studeras och tolkas, därav kommer rättsdogmatisk metod användas. Rättsdogmatisk metod är grundstenen i ett rättsvetenskapligt arbete. För att fastställa den tillämpliga rättsregeln och förstå dess innebörd krävs identifiering och tillämpning av regelhierarkin inom den aktuella rättsordningen. Rättsdogmatiken används både för att fastställa gällande rätt, *lex lata*, och för att resonera om hur rätten bör vara, *de lege ferenda*.¹³ I den här uppsatsen blir det relevant att fastställa gällande rätt, *lex lata*, för att kunna utreda vilken påverkan direktivet och försörjningskravet kan ha på den svenska lönebildningen samt för att kunna tolka begreppet *skälig lön*. Det initiala steget i uppsatsens rättsvetenskapliga arbete innefattar att värdera och tolka rättskällor och söka efter svar i lagtexter, förarbeten, rättspraxis och doktrin.¹⁴

Lönebildning i Sverige regleras inte genom lag, därför baseras insamlingen av material för den här uppsatsen främst på doktrin, däribland litteratur om den svenska modellen och relevanta juridiska publikationer. De lagtexter som däremot nämns är relevanta för uppsatsens fokus och reglerar de få bestämmelser som finns (såsom diskrimineringsförbud och avtalsbestämmelser). Förarbetena som har använts i uppsatsen är propositioner och SOU:er samt PM-utredningar, vilka har stor betydelse för att kunna fastställa och tolka vad lagstiftaren menar med en viss bestämmelse.¹⁵ Förarbetena i uppsatsen har fått särskild betydelse för avsnittet om EU:s minimilönedirektiv då det än så länge inte finns en nationell lagtext som reglerar direktivets innehåll. De har varit till hjälp för att kunna resonera om hur rätten bör vara, dvs. *de lege ferenda*.¹⁶ Begreppet *skälig lön* definieras genom tolkning av viktiga och normgivande prejudikat,¹⁷ från Arbetsdomstolen och Högsta domstolen. Eftersom det endast finns enstaka domar som berör begreppet *skälig lön* (och *oskälig lön*) har ett heltäckande urval av existerande praxis använts. Rättsfallen har hittats genom sökningar i doktrin och AD:s domsamlingar. Ytterligare har två förhandsavgöranden från EU-domstolen använts i uppsatsen för att belysa EU-rättens företräde över nationell rätt. Nyhetsartiklar och debattartiklar är inte rättskällor, men har använts i uppsatsen för att komplettera och belysa olika perspektiv kring frågeställningarna. Dessa källor bidrar till en bredare förståelse och kontextualisering av ämnet, även om deras tolkningar inte har den direkta juridiska tyngd som rättskällor har. De artiklar som har valts ut har ansetts relevanta för uppsatsens

¹³ F. Papadopoulou Skarp, B. Skarps, *Juridikens nycklar : Introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*, 2:a uppl. Norstedts Juridik, (2021) s.159.

¹⁴ Papadopoulou Skarp & Skarps (2021) s. 159.

¹⁵ Papadopoulou Skarp & Skarps (2021) s. 84.

¹⁶ Papadopoulou Skarp (2021) s. 159.

¹⁷ J. Samuelsson, J. Melander, *Tolkning och tillämpning*, 2:a uppl., Iustus (2003) s.39.

frågeställningar och har gett en värdefull inblick i den bredare samhällsdebatten. Det har dock varit viktigt att ha ett kritiskt förhållningssätt vid analysen av materialet, då objektivitet och transparens är en avgörande del för att möjliggöra att läsarna kan följa argumentationen.¹⁸

I uppsatsen tillämpas även EU-rättslig metod för att tolka och förstå hur minimilönedirektivet kommer att påverka och tillämpas juridiskt inom en nationell kontext. Användningen av den EU-rättsliga metoden är nödvändig för att ingående kunna beskriva minimilönedirektivets utformning och för att bedöma om den svenska rätten på området är tillräcklig för att implementera detta direktiv.¹⁹ Innehållet i EU-rätten framgår av EU-rättsliga rättskällor och tolkningen av dessa.²⁰ Genom att minimilönedirektivet granskas, och dess föregående förslag, används så kallad sekundärrätt.²¹ Utöver direktivet har det även varit relevant att undersöka kommissionens handlingsplan för den europeiska pelaren för sociala rättigheter, eftersom det delar gemensamma beröringspunkter med minimilönedirektivet, särskilt vad gäller lön. Uppsatsens analys kompletteras med tolkning av primärrätten.²² Särskild uppmärksamhet ägnas åt artiklarna i Fördraget om Europeiska Unionen (FEU) och Fördraget om Europeiska Unionens Funktionssätt (FEUF).

1.5 Forskningsläget

Trots att EU:s direktiv gällande minimilöner antogs för över ett år sedan, har direktivet ännu inte implementerats i nationell rätt. Det är också ovanligt att EU engagerar sig i frågor om lönereglering, som att införa minimilöner, vilket gör att det etablerade forskningsläget är mycket begränsat. Därmed är det svårt att avgöra vilken direkt påverkan direktivet kommer ha på den svenska modellen och svensk lönebildning. Underlaget som har använts för att kunna besvara uppsatsens frågeställningar är därav bland annat nya uttalanden och tolkningar av arbetsrättsliga experter och arbetsmarknadens parter. Målet har varit, trots bristen på tillgängligt forskningsunderlag, att undersöka om tolkningen av begreppet *skälig lön* skiljer sig inom EU-rätten jämfört med svensk rätt, samt att analysera de potentiella konsekvenserna som minimilönedirektivet kan medföra för den svenska lönebildningen.

¹⁸ M. Nääv, M. Zamboni, *Juridisk metodlära*, 2:a uppl. Studentlitteratur AB (2018) s. 36-37.

¹⁹ Nääv & Zamboni (2018) s. 109.

²⁰ U. Bernitz, A. Kjellgren, *Europarättens grunder*, 7:e uppl., Norstedts Juridik (2022), s. 38-39.

²¹ J. Hettne, I. Otken Eriksson, *EU-rättslig metod : teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, 2:a uppl. Norstedts Juridik (2011) s. 42.

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

Det är tydligt att det höjda försörjningskravet har skapat mycket oro på den svenska arbetsmarknaden, men vilka faktiska konsekvenser kravet kommer få på svensk lönebildning är svårt att avgöra då det finns ett begränsat forskningsunderlag att tillgå. Det nyligen antagna försörjningskravet är så pass nytt, det började gälla den 1 november 2023, att det material som finns tillgänglig är endast den nya lagstiftningen och förarbeten. Debatten kring det höjda försörjningskravet består än så länge endast av nyhetsartiklar och inlägg som skildrar arbetsmarknadens parter åsikt och regeringens inställning. Arbetsmarknadens parter spår att det kommer leda till höjda löner medan regeringen anser att det inte kommer få några större konsekvenser utan snarare bidra till bättre arbetsvillkor för arbetskraftsinvandring. Trots brist på tillgängligt forskningsunderlag är syftet att undersöka om det höjda försörjningskravet potentiellt kommer att påverka definitionen av begreppet *skälig lön* i en svensk rättslig kontext. Det kommer att vara relevant att återkomma till detta ämne längre fram när konsekvenserna av regeringens beslut faktiskt går att avläsa.

1.6 Disposition

I det inledande avsnittet 2.1 presenteras den svenska modellens framväxt och utveckling för att ge läsaren förförståelse om hur löneregleringen i Sverige, både historiskt och i nutid, grundar sig på partsreglering. Dessutom skildras framväxten av arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Den svenska modellens framgång bygger på tillämpning av kollektivavtal och hög organisationsgrad av både arbetsgivare och arbetstagare, vilket beskrivs mer i detalj i avsnitten 2.2, 2.3 och 2.4. I avsnitt 2.5 ges läsaren en fördjupad förståelse för lönebildningssystemet och reglering av löner i Sverige, här presenteras en närmare titt på hur löner formas och regleras inom det svenska näringslivet. Därefter i avsnitt 3 redogörs Sveriges medlemskap i EU och EU:s påverkan på den nationella lagstiftningen. Efter detta presenteras det antagna minimilönedirektivet i avsnitt 3.1 och här förklaras syftet och målet med direktivet. Utöver det redovisas de åtgärder som EU:s medlemsstater måste genomföra för att uppnå det övergripande syftet med direktivet. Vidare beskrivs implementeringen av direktivet i Sverige och dess eventuella påverkan på den svenska modellen. Avsnitten 3.2 och 3.3 skildrar och diskuterar EU:s kompetens och befogenhet i lönefrågan samt problemet med kollektivavtalens "vita fläckar". Under avsnitt 4 beskrivs och förklaras det höjda försörjningskravet för arbetskraftsinvandring som den svenska regeringen har antagit. I avsnitt 4.2 ges en beskrivning av de yrkesgrupper som främst förväntas påverkas av det höjda försörjningskravet. Syftet är att ge läsarna en ökad förståelse för vilka

arbetstagare som kommer drabbas mest av denna förändring. Avsnitt 4.3 lyfter fram de farhågor som arbetsmarknadens parter har framfört angående påverkan det höjda försörjningskravet potentiellt kommer ha på den svenska lönebildningen. Denna del av uppsatsen syftar till att öka läsarens insikt och medvetenhet om de potentiella konsekvenserna av det höjda försörjningskravet på lönesättningen i Sverige. Slutligen analyseras och sammanfattas samtliga avsnitt och frågeställningarna om hur lönebildning går till och vad begreppet *skälig lön* innebär, besvaras i avsnitt 5.

2. Den svenska modellen

2.1 Bakgrund

Framväxten av den svenska modellen skedde under 1800- och 1900-talet i samband med den andra industriella revolutionen. I slutet av 1800-talet förändrades statsmakternas syn på facklig organisering och kollektiv reglering, det tidigare starka motståndet övergick till en acceptans och en vilja att förändra rättsordningen med införande av fackliga förhandlingar, stridsåtgärder och kollektivavtal. Flertalet fackföreningar bildades och antalet medlemmar ökade kraftigt, parallellt som antalet arbetsgivarorganisationer också ökade. År 1898 bildades LO (Landsorganisationen i Sverige) och år 1902 bildades SAF (Sveriges arbetsgivareförening), numera SN (Svenskt näringsliv). 1906 slöts decemberkompromissen mellan parterna vilket anses vara ett genombrott för den kollektiva arbetsrätten. Kompromissen innebar en överenskommelse mellan båda parter där SAF erkände föreningsfriheten och arbetstagarnas rätt att organisera sig fackligt samt träffa kollektivavtal om anställningsvillkor. LO erkände arbetsgivarens rätt att leda och organisera arbetet, samt rätten att fritt anställa och säga upp anställda. Denna kompromiss lade grunden till ett långsiktigt samarbete mellan parterna där tvister i första hand ska lösas genom förhandling.²³ Under 1920-talet blev det allt vanligare med stridsåtgärder och strejker varav många grundade sig i att beivra kollektivavtalsbrott, eller för att påverka tillämpning av kollektivavtal. Det ledde till oro på arbetsmarknaden och i början av 1930-talet var antalet arbetskonflikter närmare 700 om året i Sverige. För att skydda neutrala tredje män och företag vid tillfällen då stridsåtgärder tillämpas fanns det politiska påtryckningar om att lagstifta om regler för stridsåtgärder på arbetsmarknaden.²⁴ År 1935 lade den socialdemokratiska regeringen fram ett förslag om förbudslagstiftning. SAF och LO avvisade förslaget och inledde själva förhandlingar som resulterade i Saltsjöbadsavtalet år 1938. Förhållandet mellan arbetsmarknadens parter kom att präglas av samförstånd och samarbetsvilja och Saltsjöbadsavtalet kom att fungera som arbetsmarknadens grundlag vilket lade grunden till det som kallas "Den svenska modellen". Saltsjöbadsavtalet reglerade huvudsakligen fyra centrala punkter: inrättandet av ett samarbetsorgan, fastställandet av en förhandlingsordning, behandlingen av uppsägning av arbetstagare, samt hanteringen av ekonomiska stridsåtgärder och samhällsfarliga konflikter.²⁵ Inom svensk arbetsrätt har således

²³ Källström, Malmberg & Öman (2022), s.17-18.

²⁴ S. Nycander, "Makten över arbetsmarknaden", 3: uppl., Studentlitteratur AB, Lund (2017), s. 65.

²⁵ Reinhold, Fahlbeck, *Saltsjöbadsavtalet*, Nationalencyklopedin.

kollektivavtal en mycket mer framstående roll än lagar och andra statliga bestämmelser, inte minst när det handlar om löner och arbetsvillkor. Genom förhandlingar kommer parterna överens om lönenivåer som anses vara skäligen för både arbetstagar- och arbetsgivarsidan.²⁶

2.2 Kollektivavtalet som regleringsinstrument

Ett kollektivavtal är en specifik avtalstyp som behöver uppfylla ett visst antal kriterier för att bli gällande och ha rättslig verkan. Avtalet ska vara skriftligt, gälla mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation samt behandla anställningsvillkor för arbetstagare eller förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare.²⁷ Kollektivavtal sluts huvudsakligen på tre olika nivåer: nationella branschöverskridande avtal, nationella förbundsavtal (bransch- eller riksavtal) samt avtal på lokal eller företagsnivå. De mest väsentliga kollektivavtalen träffas på branschnivå genom förbundsavtal, och de reglerar de mest centrala faktorerna i ett anställningsförhållande, såsom lön, semester, uppsägningstider, arbetstid, reseersättning etc.²⁸ Just lönerregleringen kan skilja sig mycket åt från ett avtal till annat eftersom det ser olika ut i olika branscher. En del avtal innehåller exakta siffror medan andra inte gör det. Mer om detta kommer diskuteras i avsnitten 2.5.3 och 2.5.4.

Utöver att reglera anställningsförhållanden, är fredsplikten den främsta anledningen för arbetsmarknadens parter att ingå ett kollektivavtal.²⁹ Fredsplikt innebär att parterna inte får vidta stridsåtgärder mot varandra.³⁰ Ett särdrag för den svenska arbetsrätten är semidispositiviteten, det vill säga att en del lagar kan avtalas bort eller förändras genom vissa förutbestämda sätt genom införande av kollektivavtal, däremot inte genom avtal direkt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Genom semidispositiv lagstiftning kan kollektivavtal branschanpassas och arbetsgivare kan tillgå bättre regler och bestämmelser än vad lagstiftningen erbjuder vilket kan bidra till ökat intresse att sluta kollektivavtal. Sedan Sverige gick med i EU har begränsningarna i semidispositiviteten uppstått. Inom områden där svensk lagstiftning kräver anpassning till EU-direktiv har semidispositiviteten begränsats på ett sätt så att avvikelser inte får medföra en försämring i förhållande till de minimiregler som direktivet föreskriver.

²⁶ A. Kjellberg, *Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning*, Medlingsinstitutet, Stockholm (2015) s. 30.

²⁷ 23 § MBL.

²⁸ Källström, Malmberg & Öman 2022, s. 84-85.

²⁹ AD 1996 nr 147 - enligt Arbetsdomstolen är karaktären av fredsdocumentet kollektivavtalets "*kanske viktigast funktion*".

³⁰ 41 - 42 §§ MBL.

2.3 Normerande verkan

Kollektivavtal finns till för att en enhetlig reglering ska uppnås på arbetsplatser, därmed har avtalen så kallad normerande verkan. Det innebär att parter som tecknar kollektivavtal blir bundna av avtalets innehåll och att kollektivavtalet också reglerar innehållet i de enskilda anställningsavtalen mellan arbetsgivare och arbetstagare. Vanligen avser avtalets normerande verkan även oorganiserade arbetstagare, som inte tillhör den avtalsslutande fackföreningen.³¹ Normalt, till följd av den normerande verkan, är oorganiserades anställningsvillkor därmed detsamma som de organiserades.³² Det beror på att arbetsgivaren antingen har förbundit sig att följa avtalet för alla anställda på den berörda arbetsplatsen, eller på grund av lagens tillåtelse för arbetsgivare att tillämpa kollektivavtal på de som inte är direkt anslutna.³³ Detta har AD etablerat genom praxis i flera antal domar.³⁴ Arbetsgivare bundna av kollektivavtal riskerar att begå kollektivavtalsbrott om de inte tillämpar avtalet även på oorganiserade arbetstagare. Undantag från den normerande verkan är när en arbetstagare sedan tidigare är bunden av ett annat kollektivavtal. En arbetstagare som går ur en organisation fortsätter vara bunden av det avtal som organisationen har ingått, till dess att avtalet upphör.³⁵

2.4 Organisationsgrad och täckningsgrad

Den svenska partsregleringsmodellen bygger på en hög organisationsgrad bland arbetsmarknadsparterna. Sverige är ett av de länder som har högst facklig anslutning i världen trots att organisationsgraden har minskat sedan 1990-talet, och andelen fackligt anslutna uppgår till cirka 70 % av löntagarna.³⁶ Organisationsgraden skiljer sig mellan olika kategorier av löntagare, och sedan år 2008 är andelen organiserade tjänstemän betydligt högre än andelen organiserade arbetare.³⁷ År 2021 uppgick andelen organiserade tjänstemän till en siffra på 74 % respektive 62 % för arbetare. År 2022 var motsvarande siffror 73 % respektive 59 %. Skillnaden mellan tjänstemännens och arbetarnas organisationsgrad ökade därmed markant mellan 2021 och 2022 med hela 14 procentenheter - en rekordstor summa.³⁸

³¹ A. Andersson, Ö. Edström & S. Ingmansson, *Arbetsrätt*, 7 uppl., Liber AB, Stockholm (2021) s.45.

³² SOU 1975:1 *Demokrati på arbetsplatsen*, s. 234.

³³ 26 § MBL.

³⁴ AD 1984 nr 79, AD 1978 nr 163, AD 2014 nr 31.

³⁵ K. Källström, J. Malmberg, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, 6:e uppl., Iustus Förlag AB, Uppsala (2022), s.194.

³⁶ Kjellberg (2015), s. 7.

³⁷ M. Glavå & M. Hansson, *Arbetsrätt*, 5:e uppl., Studentlitteratur AB, Lund, (2023), 68.

³⁸ A. Kjellberg, *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, Department of Sociology, Lund University (2022), s.10.

Den sjunkande fackliga organisationsgraden hos löntagarna är inget nytt fenomen, redan under det tidiga 2000-talet minskade andelen fackanslutna kraftigt. Det kan i viss mån förklaras genom politiska förändringar, ändrade A-kasseregler och sociala normer (det sociala trycket från familj, vänner och kollegor att bli fackligt ansluten har minskat jämfört med förr i tiden).³⁹ Ytterligare en anledning är att även de oorganiserade på arbetsplatser omfattas av kollektivavtalens villkor och därmed väger många kostnaden av medlemskapet mot nyttan av det. De väljer istället att åka snålskjuts på dem som betalar sin fackavgift, så kallat free-rider konceptet.⁴⁰ Till följd av den sjunkande fackliga organisationsgraden bedrivs det mindre facklig verksamhet på arbetsplatser, och på många håll saknas det även fackliga förtroendevalda som kan driva det lokala fackliga arbetet. Detta minskar incitamentet att ansluta sig fackligt och det är svårare för facket att nå ut till arbetstagare.⁴¹

På arbetsgivarsidan uppgår organisationsgraden till cirka 90 %. Det betyder att de flesta arbetsgivarna är medlemmar i en arbetsgivarorganisation som sluter kollektivavtal och de har därmed förbundit sig att tillämpa kollektivavtal på sina anställda. I vilken utsträckning kollektivavtal tillämpas på arbetsmarknaden styrs därmed av andelen organiserade arbetsgivare. Sammanfattningsvis är täckningsgraden, det vill säga andelen anställda vars anställningsvillkor är reglerade i kollektivavtal, cirka 90 % på den svenska arbetsmarknaden.⁴² Täckningsgraden skiljer sig åt mellan privat och offentlig sektor, där cirka 80 % av arbetstagarna inom den privata sektorn är anställda hos arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal.⁴³ Motsvarande siffra inom den offentliga sektorn ligger på 100 % eftersom alla offentligt anställda omfattas av kollektivavtal.⁴⁴

EU:s direktiv om minimilön som antogs under hösten 2022 har som syfte att förbättra levnads- och arbetsvillkoren i EU:s medlemsstater. Detta ska uppnås genom att fastställa en ram för att främja kollektivavtalsförhandling om lönesättning och för att förbättra arbetstagarnas faktiska tillgång till minimilöneskydd. Direktivet är bindande, oavsett vilket lönesystem medlemsstaterna använder sig av för att fastställa en lägsta godtagbar lönenivå. Emellertid är inte alla bestämmelser i direktivet tillämpliga för de medlemsstater vars

³⁹ Glavå & Hansson (2023), s. 69.

⁴⁰ A. Kjellberg, Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen, Elanders (2021), s.11.

⁴¹ A. Kjellberg, *Den svenska modellen i en oviss tid: Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad*, Arena Idé, Stockholm (2020), s. 72.

⁴² Andersson, Edström & Ingman (2021) s. 17.

⁴³ Glavå & Hansson (2023), s. 68.

⁴⁴ Förordning (1976:1021) om statliga kollektivavtal, m.m.

lönebildning baseras på kollektivavtal. Medlemsstater som inte uppnår EU:s tröskelvärde för kollektivavtalens täckningsgrad på 80 %, har en skyldighet att tillhandahålla en handlingsplan för att främja kollektivavtalsförhandlingar.⁴⁵ Sverige, som redan har väletablerade bestämmelser och system för att främja kollektiva avtalsförhandlingar, och vars täckningsgrad för närvarande ligger på 90 %, behöver inte göra några lagändringar eller andra åtgärder för att uppfylla kraven i direktivet.⁴⁶

2.5 Lönebildning

Regeringens politik strävar efter rättvisa, full sysselsättning och ökat välbefinnande genom en stabil och hållbar tillväxt. En grundläggande förutsättning för att uppnå dessa mål är att lönebildningen fungerar effektivt. Lönebildningen är avgörande för Sveriges konkurrenskraft, tillväxt och sysselsättning, samt för löneutvecklingen och fördelningen av inkomster mellan olika sektorer i ekonomin. I Sverige är det huvudsakligen arbetsmarknadens parter som bär ansvaret för en väl fungerande lönebildning medan staten ansvarar för samhällsekonomin i sin helhet, samt representerar de grupper som står utanför arbetsmarknaden. Lönebildning går till på följande sätt: parterna förhandlar om löneökningarnas storlek och fördelning mellan löntagargrupperna, samtidigt som hänsyn tas till samhällsintresset. Arbetsgivarna har rätt att framföra sitt tyckande om hur lönesättningen bör genomföras och arbetstagarsidan har rätt att strida för sina relativa lönepositioner - men resultatet får inte leda till löneinflation och färre jobb.⁴⁷ Trots att det i grund och botten är fritt att förhandla om löner då det inte finns lagstiftning om hur löner ska sättas i Sverige, finns det andra regler och bestämmelser som måste beaktas vilket begränsar den fullständiga friheten i lönereglering.⁴⁸ I diskrimineringslagen (2008:567) 2 kap 1 § framgår det att förbud mot diskriminering gäller i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, baserat på diskrimineringsgrunderna som beskrivs i 1 kap 1 § DL. Ett flertal EU-direktiv⁴⁹ utgör grunden för diskrimineringsförbudet när det gäller anställnings- och arbetsvillkor, inklusive lön.⁵⁰ Principen om *lika lön för lika arbete* infördes redan år 1957 i Romfördraget, och går idag att hitta i artikel 157 i

⁴⁵ Medlingsinstitutets årsrapport, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2022*, Stibo Complete (2022), s. 57-58.

⁴⁶ SOU 2023:36 *Genomförande av minimilönedirektivet*, s. 12.

⁴⁷ Prop 1999/2000:32 *Lönebildning för full sysselsättning*, s. 1 -17.

⁴⁸ SOU 2023:36 *Genomförande av minimilönedirektivet*, s. 33.

⁴⁹ Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, art. 3; Rådets direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung, art. 3; samt Rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling, art. 3.

⁵⁰ Prop 2007/08:95 *Ett starkare skydd mot diskriminering*, s. 133

EUF-fördraget.⁵¹ Enligt artikeln ska lika lön utan könsdiskriminering innebära att “lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete tillämpas”.⁵²

2.5.1 Medlingsinstitutet

År 2000 inrättades medlingsinstitutet som är en myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet. Detta skedde samtidigt som ändringar gjordes i medbestämmandelagen, MBL (1976:580), om medlares befogenheter vid arbetstvister.⁵³ Inrättandet av medlingsinstitutet motiverades av att lönebildningen under ett antal decennier hade skapat utmaningar för den svenska ekonomin, med höga löneökningar och hög inflation. Medlingsinstitutets uppgift kom därför att bli att medla i arbetstvister och att verka för en väl fungerande lönebildning. Institutet ska aktivt medverka till att lösa arbetstvister för att undvika stridsåtgärder på arbetsmarknaden och har därmed en konflikthämmande funktion.⁵⁴ Medlingsinstitutets regelverk grundar sig bland annat på riktlinjer och bestämmelser som hämtats från industrins huvudavtal, Industriavtalet, som slöts år 1997.⁵⁵

Frågan om de lägsta lönerna i Sverige kan analyseras genom två perspektiv: kollektivavtal och lönestatistik. Medlingsinstitutet har tillgång till kollektivavtal som täcker cirka 90 % av arbetskraften och reglerar arbetsvillkoren, inklusive de lägsta lönerna, främst inom LO-området (arbetare). I Sverige förhandlas löner vid anställningstillfället, vanligtvis individuellt, och trots att kollektivavtalen utgör grunden för anställningsvillkoren, specificerar de oftast inte en exakt lön för den anställde. Endast 250 av de cirka 700 kollektivavtal om löner, som finns i Sverige, reglerar nivåer för lägsta löner. Det är främst i avtal som tecknas av Unionen och LO-förbund som minimilöner uppges.⁵⁶

2.5.2 Industriavtalet

Mellan parterna inom industrin gäller sedan 1997 ett avtal om industriell lönebildning och utveckling, det så kallade industriavtalet. I dagsläget är tolv arbetsgivarorganisationer och fem arbetstagarorganisationer parter i avtalet.⁵⁷ Industriavtalet har spelat en avgörande roll både för utvecklingen av förhandlingssystemet på den svenska arbetsmarknaden och för den

⁵¹ Glavå & Hansson (2023), s. 222.

⁵² FEUF artikel 157.

⁵³ Glavå & Hansson (2023), s. 131.

⁵⁴ Prop 1999/2000:32 *Lönebildning för full sysselsättning*, s.16.

⁵⁵ Glavå & Hansson (2023), s. 32.

⁵⁶ P. Hällberg & C. Kjellström, *Kollektivavtalen och de lägsta lönerna*, Medlingsinstitutet (2020), s.1.

⁵⁷ Källström, Malmberg & Sören (2022), s. 48.

övergripande kostnadsramen inom lönebildningen. Det har också lagt grunden för vad som anses vara god sed vid lönebildning.⁵⁸ Utöver att industriavtalet är juridiskt bindande för de parter som ingår avtalet är det även normgivande och fungerar som ett riktmärke för hela arbetsmarknaden.⁵⁹ Syftet med den lönenormerande rollen är att stärka den internationella konkurrenskraften, bidra till att bibehålla en jämn branschöverskridande lönenivå samt motverka löneglidning, och även hålla lönekonkurrensen i balans.⁶⁰ Avtalets förhandlingsregler är av största betydelse för lönebildningen, det skapar förutsättningar för industrins parter att utan stridsåtgärder genomföra avtalsförhandlingar med balanserat resultat.⁶¹ Grundprincipen är att senast tre månader innan det gamla avtalet löper ut ska förhandlingarna om ett nytt avtal inledas.⁶² Industriavtalet reflekterar en tydlig gemenskap i intressen när det gäller politiska och ekonomiska förutsättningar för en gynnsam industriell utveckling,⁶³ och har genom att sätta en lönenorm för hela arbetsmarknaden i Sverige gynnat lågavlönade grupper.⁶⁴

2.5.3 Lönereglering i kollektivavtal

Som redan berörts innehåller kollektivavtal regler och bestämmelser om allmänna villkor och löner för anställda som täcks av avtalet. Lönebildningen sker mellan arbetsmarknadens parter och det finns ingen enhetlighet i hur parterna väljer att utforma låglönesystem, samt saknas det i Sverige lagstiftning om minimilöner. Kollektivavtalsförhandlingar kan ske på såväl central som lokal nivå. I allmänhet tecknas kollektivavtal om löner på förbunds nivå men det sker också att flera arbetsgivarorganisationer gemensamt tecknar avtal med ett fackförbund. Ibland händer det att centrala förbundsparter kommer överens om att tillämpa ett rikstäckande kollektivavtal, så kallade centrala hängavtal.⁶⁵ Hängavtal är när en arbetsgivare väljer att sluta kollektivavtal direkt med ett fackförbund, istället för att teckna kollektivavtal genom den arbetstagarorganisation som förhandlat avtalet för arbetsgivarnas räkning.⁶⁶ För ungefär 90 % av arbetskraften utgör kollektivavtalet grunden för de anställningsvillkor som gäller på en arbetsplats. Det är dock vanligt att de flesta kollektivavtal inte specificerar en exakt lön för

⁵⁸ SOU 2006:32 *God sed vid lönebildning*. s. 45.

⁵⁹ Kjellberg (2022), s. 27.

⁶⁰ Kjellberg (2022) s. 14.

⁶¹ SOU 2006:32 *God sed vid lönebildning*. s. 45.

⁶² Källström, Malmberg & Sören (2022), s. 49.

⁶³ N. Elvander, *Industriavtalet och Saltsjöbadsavtalet – en jämförelse*, Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg 8, nr 3, hösten 2002, s. 197.

⁶⁴ Kjellberg (2020), s.73.

⁶⁵ Medlingsinstitutet, *Kollektivavtal – Vilka tecknar avtalen och hur är löneavtalen konstruerade?*, Medlingsinstitutet (2023), s. 18.

⁶⁶ Glavå & Hansson (2023) s.140.

den som ska anställas, istället förhandlas lönen ofta vid själva anställningstillfället, ibland baserat på de lägsta nivåer som anges i kollektivavtalet. På arbetsplatser med kollektivavtal som inte fastställer någon minimilön eller som till och med saknar kollektivavtal helt och hållet behöver arbetsgivaren inte ta hänsyn till någon lägsta lön.⁶⁷

I de 250 kollektivavtal (av totalt 650 på den svenska arbetsmarknaden) som innehåller specifika lägstalöner finns regleringar på de områden där de fackliga organisationerna har tyckt att det behövs. Huvudsakligen anges minimilöner i avtal som tecknas av LO-förbund och av Unionen. Det förekommer betydande skillnader i hur parterna väljer att konstruera lägstalönesystemen inom olika avtal, både avseende nivån och olika förutsättningar. Inom tjänstemannaavtal fastställs oftast lägstalönen baserat på ålder och ibland på anställningstid. Inom avtal för arbetare brukar även befattningar/yrkesgrupper användas som indelningsgrund för lägstalöner.⁶⁸

Kollektivavtal som innehåller tarifflönesystem kan räknas samman med de avtal som innehåller lägsta löner.⁶⁹ Tarifflöner är ett lönesystem som huvudsakligen används inom yrken där anställda har samma, eller snarlika, arbetsuppgifter och begränsade möjligheter att påverka genom individuella prestationer. Löneutvecklingen beskrivs genom en lönestege där de anställdas löner ska öka exempelvis utifrån ålder, anställningstid och/eller utbildningsnivå.⁷⁰

I kollektivavtal som saknar specificerade lägstalöner (och tarifflönesystem) regleras lön istället av individuell lönesättning. De fackliga organisationerna rekommenderar ensidigt ingångslöner för sina medlemmar, en anledning till detta är att de avtalsslutande parterna lägger vikt vid det individuella och individens möjlighet att påverka sin lön. Kollektivavtalen som saknar specificerade lägstalöner reglerar istället hur själva löneprocessen ska gå till.⁷¹

Trots avsaknaden av lagstadgad minimilön och andra bestämmelser för lönerreglering är lönespridningen låg och låglönesektorn liten i Sverige jämfört med internationella mått. Ett sätt att avgränsa och mäta låg lön i internationella sammanhang är att beräkna 60 % av ett

⁶⁷ Hällberg & Kjellström (2020), s. 1.

⁶⁸ Medlingsinstitutet (2023), s. 23.

⁶⁹ Hällberg & Kjellström (2020), s. 1.

⁷⁰ Medlingsinstitutet (2023), s. 23.

⁷¹ Hällberg & Kjellström (2020), s. 1.

lands medianlön. År 2018 var medianlönen i Sverige 29 500 kr i heltidsekvivalent grundlön, och enligt ovan mått blev beräkningen av låg lön 17 700 kr. Knappt en procent av de som var anställda, och täckta av kollektivavtal, hade en lön som understeg den beräkningen enligt den officiella lönestatistiken.⁷² Majoriteten av de på arbetsmarknaden som har en lön under 17 700 kr är huvudsakligen unga eller jobbar mindre än 40 % av heltid. Det är tre yrkesgrupper som är överrepresenterade där anställda har löner under 60 % av den nationella medianlönen: restaurangpersonal, städare samt kundtjänstpersonal. Det är ovanligt att anställda i den offentliga sektorn (även inkluderat vårdare och undersjuksköterskor) har lön som är lägre än 17 700 kr.⁷³

2.5.4 Lönerreglering för oorganiserade

Där parter sinsemellan inte är bundna av kollektivavtal är 27 § MBL inte tillämplig. Därmed råder det avtalsfrihet mellan oorganiserade arbetstagare och arbetsgivare, oavsett om arbetsgivaren är kollektivavtalsbunden eller ej. Genom förhandling mellan enskilda arbetstagare och arbetsgivare sker såldes individuell lönesättning⁷⁴ inom de gränser som fastställs av obligatoriska lagbestämmelser i övrigt, såsom den tidigare nämnda diskrimineringslagen.⁷⁵ Till följd av den normerande verkan avses det emellertid att oorganiserades anställningsavtal baseras på innehållet i det gällande kollektivavtalet på arbetsplatsen.⁷⁶ Av fast rättspraxis framgår att om inget annat har avtalats mellan arbetsgivare och oorganiserad arbetstagare så har kollektivavtalet utfyllande verkan i det individuella anställningsavtalet.⁷⁷ En allmän princip i svensk rätt är dock att den oorganiserade arbetstagaren inte själv kan åberopa denna förpliktelse. I AD 1984 nr 79 fastställs det att oorganiserade arbetstagare endast kan åberopa kollektivavtalets anställningsvillkor om det ligger till grund, eller underförstått föreligger, för det enskilda anställningsavtalet. Bestämmelser om en specificerad lägsta lön måste alltså finnas i ett kollektivavtal för att oorganiserade arbetstagare ska kunna göra anspråk på den kollektivavtalade lönenivån som tillämpas på arbetsplatsen. Annars är arbetsgivaren i princip fri att avtala om sämre villkor än vad som följer av kollektivavtalet (i förhållande till den oorganiserade arbetstagaren).⁷⁸ Dock kan arbetsgivaren göra sig skyldig till avtalsbrott gentemot sin kollektivavtalspart genom

⁷² Hällberg & Kjellström (2020), s. 3.

⁷³ Hällberg & Kjellström (2020), s. 4.

⁷⁴ Glavå & Hansson (2023), s. 447.

⁷⁵ Källström & Malmberg (2022), s. 208.

⁷⁶ Glavå & Hansson (2023), s. 450.

⁷⁷ AD 2007 nr. 90 & AD 2014 nr 31.

⁷⁸ AD 1984 nr 79.

sådant agerande.⁷⁹ En arbetstagare har även rätt till *skälig lön* i den mån lörens storlek inte har fastställts i personliga avtal eller kollektivavtal. Vad som avses med *skälig lön* bestäms med hänsyn till närmast tillämpligt kollektivavtal eller med ledning från den lön som brukar betalas för liknande arbete på orten.⁸⁰

Enligt praxis från Arbetsdomstolen har oorganiserade arbetstagare också rätt att få sin lön skälighetsprövad utifrån branschens gällande kollektivavtal i de fall arbetsgivaren inte är kollektivavtalsbunden.⁸¹ För att branschavtalet ska ha utfyllande verkan på arbetstagarens anställningsavtal måste det först ha tillämpats på arbetsplatsen.⁸² I AD 2007 nr 1 fastställdes det att en arbetsgivare som inte var bunden av något kollektivavtal eller hängavtal, ändå var skyldig att betala ut skälig minimilön för två säsongsanställda bärplockare, i enlighet med det gällande branschavtalet. Anledningen till det var att parterna i de individuella anställningsavtalen hade avtalat att lön skulle bestämmas utifrån närmast tillämpliga kollektivavtal.

Praxis från Högsta domstolen klargör vad *oskälig lön* kan vara i mål nr: B 1770-21, “att lön understigande hälften av vad som ska utgå enligt kollektivavtal kan vara uppenbart orimlig”.⁸³ Målet handlar om ett bangladeshiskt par som flyttade till Sverige för att studera och erbjöds bostad av en restauranginnehavare, i vars restaurang de senare började arbeta. Trots en överenskommelse om lön hade restauranginnehavaren inte för avsikt att betala paret. Högsta domstolen fastställde tingsrättens dom, arbetsvillkoren var orimliga då en timlön på knappt hälften av gällande kollektivavtalad lön hade betalats ut till paret. Lön är dessutom en faktor som måste beaktas vid bedömningen av om arbete har utförts under uppenbart orimliga förhållanden och därmed kan utgöra straffbar människoexploatering enligt 4 kap. 1 b § 173 BrB. Den extremt låga timlönen i ovan mål utgjorde uppenbar människoexploatering.⁸⁴

Även rättspraxis från Arbetsdomstolen har etablerats gällande oskäliga lönevillkor. Generellt sett har AD inte ansett att det finns skäl för jämkning enligt 36 § avtalslagen, angående ogiltighet av löneavtal mellan avtalsparter där villkoren grundar sig i ett kollektivavtal.⁸⁵

⁷⁹ 27 § MBL.

⁸⁰ E. Sjödin & T. Sigeman, *Arbetsrätten: en översikt*, 8:e uppl, Norstedts Juridik (2022), s. 164 - hänvisar till AD 2003 nr 1, AD 1991 nr 26, AD 1983 nr 130 och AD 1976 nr 65.

⁸¹ AD 2007 nr 1.

⁸² Glavå & Hansson (2023), s.450.

⁸³ HD:s mål nr: B 1770-21.

⁸⁴ HD:s mål nr: B 1770-21.

⁸⁵ AD 1986 nr 134.

Dock har AD i två olika fall jämkat lönevillkor i avtal som inte regleras av kollektivavtal och ersatt dem med lönevillkor som överensstämmer med de kollektivavtal som gäller för branschen.⁸⁶ En måttstock för att bedöma vad som är skäliga lönevillkor vid tillämpningen av 36 § AvtL är det dominerande kollektivavtalet inom den aktuella branschen. För att jämkning ska övervägas måste avvikelserna mellan måttstocken och det avtalade villkoret vara så markant att det framstår som oskäligt.⁸⁷

I den offentliga sektorn framgår det av 7 § förordningen (1976:1021) om statliga kollektivavtal, m.m., att en myndighet som är bunden av kollektivavtal "*skall inom yrkesgrupp och område som avses i avtalet tillämpa detta även på arbetstagare som ej omfattas av avtalet eller annat tillämpligt kollektivavtal*".⁸⁸ Som tidigare nämnts har kollektivavtal normerande verkan och i den statliga sektorn har denna princip även författningsreglerats. Av den anledningen är de statliga myndigheterna skyldiga att tillämpa kollektivavtal på de arbetstagare som är oorganiserade, och likaledes för de som är medlemmar i en organisation som inte har avtal med staten.⁸⁹ I målet NJA 1973 s. 423 konstateras det dessutom att även om bestämmelsen (7 § (1967:1021)) inte påtvingar specifika villkor i individuella anställningsavtal, antyder den att de normer och regler som finns i statliga kollektivavtal bör beaktas och tillämpas på andra arbetstagare som inte omfattas av dessa avtal.⁹⁰

⁸⁶ AD 1982 nr 142 och 1986 nr 78.

⁸⁷ F. Schmidt & T. Sigeman, *Löntagarrätt*, Rev. uppl. 1994, Norstedts juridik (1994) s. 29.

⁸⁸ 7 § Förordning (1976:1021) om statliga kollektivavtal, m.m.

⁸⁹ O.Bergqvist, L. Lunning, G.Toijer, *Medbestämmandelagen – lagtext med kommentarer*, 2. uppl., Publica (1997), s. 321-322.

⁹⁰ NJA 1973 s. 423.

3. EU och den svenska modellen

3.1 Bakgrund

År 1995 blev Sverige medlem i EU efter en lång och politiskt omtalad debatt. Motståndet inför medlemskapet grundade sig i Sveriges strävan att bibehålla en neutral relation gentemot andra medlemsstater. Arbetsmarknadens parter var också oroliga för att det svenska partssystemet skulle påverkas negativt och att det svenska kollektivavtalssystemet skulle försvagas. Deras oro grundade sig i den betydande skillnaden i facklig organisationsgrad och representation mellan Sverige och vissa andra EU-länder. År 2021 låg den fackliga organisationsgraden i Sverige på 70%, vilket var avsevärt högre än vissa andra EU-länder där organisationsgraden knappt översteg 10%.⁹¹ Medlemskapet i EU innebär en förpliktelse att främja och upprätthålla de grundläggande principerna för en gemensam marknad, inklusive principen om arbetskraftens fria rörlighet.⁹² Alla medlemsstater har dessutom förbundit sig att bidra till bättre arbets- och levnadsvillkor och att främja sysselsättning enligt artikel 151 i FEUF.⁹³ Det ingångna avtalet med EU innefattar även en lojalitetsförpliktelse, så kallad lojalitetsprincipen. Enligt artikel 4.3 i Fördraget om Europeiska unionen (FEU) åläggs medlemsstaterna att vidta lämpliga åtgärder, både generella och specifika, för att säkerställa att EU-fördraget fullständigt följs. Medlemsstaterna åläggs att avstå från att genomföra åtgärder som skulle kunna hota fullgörandet av unionens övergripande mål. Denna lojalitetsprincip är central för att upprätthålla samarbetet inom EU och säkerställa att medlemsstaterna agerar i linje med gemensamma mål och värderingar.⁹⁴

3.2 Minimilönedirektivet

Minimilönerna inom EU varierar kraftigt mellan medlemsstaterna, och många arbetstagare står helt utan skydd. Andelen arbetstagare som omfattas av kollektivavtal varierar också, det kan förklaras till viss del genom de olika arbetsmarknadsmodellerna som medlemsstaterna tillämpar. I flertalet medlemsstater där minimilöner regleras nationellt är dessa ofta otillräckliga i jämförelse med andra lönenivåer och räcker inte för att säkerställa en skälig levnadsstandard, trots att de har höjts de senaste åren. I nästan alla medlemsstater ligger de nationella lagstadgade minimilönerna under 60 % av bruttomedianlönen och/eller 50 % av

⁹¹ N. Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 6:e uppl., Norstedts Juridik (2021), s. 19-22.

⁹² Nyström (2021), s. 20.

⁹³ Nyström (2021), s. 37.

⁹⁴ Bernitz & Kjellgren (2022), s. 45.

bruttogenomsnittslönen. Mot bakgrund av detta är målet med EU:s direktiv om minimilöner att säkerställa skäliga arbets- och levnadsvillkor för alla arbetstagare i Europa.⁹⁵ Direktivet har sin grund i artikel 153.1 b i FEUF, och har som målsättning att säkerställa att alla arbetstagare har rätt till en rättvis lön som möjliggör en skälig levnadsstandard.⁹⁶ Detta syfte är en integrerad del av den europeiska pelaren för sociala rättigheter och specificeras närmare i princip 6, kapitel 2 (om rättvisa arbetsvillkor). Den europeiska pelaren för sociala rättigheter (nedan kallad pelaren), proklamerad i november 2017 av Europaparlamentet, rådet och kommissionen, utgör ett gemensamt åtagande av att implementera 20 principer på det socialpolitiska området.⁹⁷ Pelaren antogs som ett svar på Europas löfte om välbefinnande, framsteg, konvergens, och att förverkliga ett socialt Europa för alla. I pelarens sjätte princip betonas betydelsen av att etablera skäliga minimilöner och en transparent samt förutsägbar lönesättning. Dessa åtgärder bör harmoniseras med nationell praxis och respektera arbetsmarknadsparternas oberoende. I kommissionens politiska riktlinjer för perioden 2019–2024 tillkännagavs en handlingsplan för att fullständigt genomföra den europeiska pelaren för sociala rättigheter, vilket inkluderade ett initiativ angående rättvisa minimilöner.⁹⁸ I sitt tal om tillståndet i unionen i september 2020 sade ordförande von der Leyen följande: *”Sanningen är dock att för alldeles för många människor lönar det sig inte längre att arbeta. Lönedumpning förstör värdet i att arbeta, straffar företagare som betalar skäliga löner och snedvrider konkurrensen på den inre marknaden. Det är därför kommissionen vill lägga fram ett lagförslag som ska stödja medlemsländerna när de inrättar ett ramverk för minimilöner. Alla måste få tillgång till minimilöner, antingen genom kollektivavtal eller genom lagstadgade minimilöner.”*⁹⁹

3.2.1 Syfte och mål

Syftet med minimilönedirektivet är att säkerställa att minimilöner sätts på en lämplig nivå och att arbetstagare får tillgång till minimilöneskydd, genom att fastställa en ram för att främja kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning. Direktivet ska bidra till förbättrade levnads- och arbetsvillkor i unionen samt minska ojämlikheten i fråga om lön och främja

⁹⁵ Europeiska Kommissionen (2020), COM (2020) 682 final, *Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen*, punkt 1.

⁹⁶ Nyström (2021), s. 417.

⁹⁷ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen. L 275/34 (5).

⁹⁸ Europeiska Kommissionen (2020), COM (2020) 682 final, *Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen*, punkt 1.

⁹⁹ Europeiska Kommissionen (2020), COM (2020) 682 final, *Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen*, s. 2.

uppåtgående social konvergens. Målet med direktivet är att arbetstagare inom EU, var de än arbetar, ska skyddas med tillräckliga minimilöner som möjliggör en skälig levnadsstandard. Minimilöner ska, som tidigare nämnts i avsnitt 2.4, antingen lagstadgas eller sättas enligt kollektivavtal.¹⁰⁰

3.2.2 Åtgärder

I medlemsstater där lönesättningen uteslutande fastställs genom kollektivavtal, och täckningsgraden för kollektivavtalen är minst 80 %, finns det ingen skyldighet att införa en lagstadgad minimilön eller att allmängiltighetsförklara kollektivavtal. Medlemsstater där kollektivavtalens täckningsgrad inte uppgår till 80 % är inte heller förpliktade att införa en lagstadgad minimilön. Dessa länder ska istället utarbeta en handlingsplan för att främja kollektivavtalsförhandlingar för att förbättra arbetstagarnas minimilöneskydd.¹⁰¹ Direktivet fastställer inte någon lönenivå, den bestäms av arbetsmarknadens parter som har rätt att ingå avtal på nationell nivå.¹⁰² Medlemsstater där kollektivavtalens täckningsgrad är hög brukar ha en liten andel lågavlönade arbetstagare och höga minimilöner. I de medlemsstater som har lagstadgad minimilön syftar direktivet till att säkerställa att minimilönenivån är tillräcklig.¹⁰³

3.2.3 Implementering av direktivet i Sverige

Den svenska regeringen betonar att utrymmet för bindande åtgärder på EU-nivå är begränsat och att det nationella systemet samt arbetsmarknadens parter självständighet ska värnas,¹⁰⁴ Direktivet ska bara fungera som ett ramverk och medför inte några nya individuella rättigheter eller skyldigheter. Medlemsstaterna har stort utrymme att genomföra direktivet på ett sådant sätt som är anpassat för varje medlemsstats förhållanden, under förutsättning att det övergripande syftet med direktivet uppfylls. Den svenska regeringen anser att Sverige uppfyller direktivets övergripande syfte genom den svenska modellen för lönebildning som säkerställer att arbetstagarna har goda arbets- och lönevillkor genom kollektivavtalsförhandlingar.¹⁰⁵ De föreslagna regleringarna i direktivet kommer därmed för Sverige bara innebära mindre justeringar när det gäller vilken typ av information och statistik

¹⁰⁰ SOU 2023:36 Genomförande av minimilönedirektivet, s. 11-12.

¹⁰¹ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen. L 275/37 (25).

¹⁰² Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen. L 275/36 (19).

¹⁰³ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen. L 275/37 (25).

¹⁰⁴ Regeringskansliet Faktapromemoria 2020/21:FPM41 Direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, s. 2.

¹⁰⁵ SOU 2023:36 Genomförande av minimilönedirektivet, s. 53.

som bör vara tillgänglig och rapporteras till kommissionen.¹⁰⁶ Endast om kollektivavtalens täckningsgrad understiger 80 %, och det inte finns någon lagstiftad minimilön, behöver Sverige vidta åtgärder enligt artikel 4.2 i minimilönedirektivet. Det bör då vara regeringen som, utan särskild reglering, ansvarar för att vidta lämpliga åtgärder.¹⁰⁷ På arbetsplatser utan kollektivavtal finns det inga skyddsregler angående skäliga minimilöner och det förändras inte vid införandet av direktivet.¹⁰⁸

3.2.4 Oro kring direktivet på svensk arbetsmarknad

Direktivet om minimilöner har mötts av stark, och blandad, kritik i Sverige. Den svenska modellen har länge värnat om parternas autonomi och bidragit till hög sysselsättning och lönetillväxt utan statlig inblandning. Oron som har framförts grundas i att den svenska modellen eventuellt skulle hotas av EU:s direktiv om minimilöner.¹⁰⁹ Om Sverige skulle tvingas till att lagstifta om minimilöner är risken stor att minimilönerna skulle vara mycket lägre än de som redan är avtalade i befintliga kollektivavtal. I förslaget till direktivet föreslår kommissionen att minimilöner ska vara minst 60 % av medianlönen i varje medlemsstat.¹¹⁰ I Sverige fungerar lönenivåerna i kollektivavtal som ett "märke" för lönesättning i företag som saknar kollektivavtal, vilket innebär att om en lagstadgad minimilön fastställs på en betydligt lägre nivå, skulle den istället fungera som ett nytt "märke".¹¹¹

Det uppmärksammade *Lavalmålet*, där den svenska Arbetsdomstolen begärde förhandsavgörande från EU-domstolen angående rätten till stridsåtgärder, har blivit mycket omdiskuterat och är ett tydligt exempel på hur inblandning från EU i nationell rätt kan resultera i oväntade konsekvenser. Utfallet i *Lavalmålet* synliggjorde EU:s nedprioriteringar av några betydelsefulla EU-principer (subsidiaritetsprincipen och icke-diskrimineringsprincipen) och illustrerar hur nationell lagstiftning kan ställas inför prövning och anpassning som svar på EU-domstolens bedömning.¹¹² *Lavaldomen* visade sig ha mer omfattande konsekvenser för den svenska arbetsmarknadsmodellen än vad man

¹⁰⁶ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, artikel 10.

¹⁰⁷ SOU 2023:36 Genomförande av minimilönedirektivet, s. 77.

¹⁰⁸ A. Hartzén, *Ett mysterium att svenska fack inte välkomnar minimilönförslaget*, Arbetsvärlden, (2021).

¹⁰⁹ G. Bender & A. Kjellberg, *A minimum-wage directive could undermine the Nordic model*, Social Europe Publishing & Consulting GmbH (2021), s. 1.

¹¹⁰ Europeiska Kommissionen (2020), COM (2020) 682 final, *Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen* (21).

¹¹¹ Bender & Kjellberg (2021), s. 2.

¹¹² Bernitz & Kjellgren (2022), s. 312.

initialt hade förutsett, och därav finns en viss misstro hos den svenska arbetsmarknadens parter angående EU:s minimilönedirektiv.¹¹³

Danmarks regering har i januari 2023 väckt talan vid EU-domstolen om att minimilönedirektivet ska ogiltighetsförklaras. I första hand yrkar de på att ogiltigförklara direktivet i sin helhet, och i andra hand att ogiltigförklara artiklarna 4.1 d och 4.2 i direktivet. Argumenten som Danmark åberopar inkluderar bland annat att direktivet utgör ett direkt ingrepp i medlemsstaternas befogenhet att fastställa lönenivåer och påverkar föreningsrätten, vilken enligt artikel 153.5 i EUF-fördraget inte omfattas av unionslagstiftarens behörighet. Dessutom hävdar de att direktivet inte kan antas med giltig verkan med stöd av den angivna rättsliga grunden (Mål C-19/23, Konungariket Danmark mot Europaparlamentet och Europeiska unionens råd). Sverige har, i sin tur, den 27 april 2023 ansökt om att få intervensera till stöd för Danmarks talan.¹¹⁴

3.3 EU:s befogenhet i lönefrågan

EU:s direktiv om minimilöner grundar sig i artikel 153.1 b och 151.2 FEUF, som ger EU möjlighet att anta minimidirektiv om arbetsvillkor. Kommissionen anser att direktivet överensstämmer med begränsningen i artikel 153.5 FEUF, där det klargörs att artikel 153 inte gäller löneförhållanden. Detta beror på att direktivet inte innehåller några åtgärder som direkt påverkar lönenivån. Enligt kommissionen är även direktivet i linje med subsidiaritetsprincipen och proportionalitetsprincipen.¹¹⁵ Som nämns finns det ingen bestämd minimilönenivå i direktivet. Vad som anses vara skäligen och tillräckliga minimilöner är om “de är rimliga i förhållande till lönefördelningen i den relevanta medlemsstaten och ger en skälig levnadsstandard för arbetstagare baserat på ett anställningsförhållande på heltid”.¹¹⁶ Minimilönernas tillräcklighet bedöms och avgörs av varje enskild medlemsstat utifrån dess nationella socioekonomiska förhållanden, innefattande sysselsättningstillväxt, konkurrenskraft samt utvecklingen i enskilda regioner och sektorer. Medlemsstaterna ska ta hänsyn till dess nationella köpkraft, den långsiktiga produktivetsnivån och utvecklingen samt lönernas fördelning, nivå och tillväxt.¹¹⁷ EU-domstolen¹¹⁸ har även fastställt att

¹¹³ J. Hettne, *Behöver EU en minimilön?*, Europakommentaren, (2020).

¹¹⁴ SOU 2023:36 *Genomförande av minimilönedirektivet*. s.31.

¹¹⁵ Nyström (2021), s.417.

¹¹⁶ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, L 275/38, (28).

¹¹⁷ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, L 275/38, (28).

¹¹⁸ C-268/06, Impact, punkt 124.

införandet av en bindande minimilön inom EU, eller mer specifikt, bindande kriterier för en sådan minimilön, skulle innebära att EU direkt involverar sig i fastställande av löner inom medlemsstaterna. Detta anses vara otillåtet enligt fördraget.¹¹⁹ Det är dock öppet för viss tolkning om det faktiskt handlar om bindande kriterier eftersom direktivets innehåll kan leda till att medlemsstaterna tillämpar olika minimilöner, samt att direktivet ska tillämpas i full överensstämmelse med rätten till kollektivavtalsförhandlingar.¹²⁰

3.4 Vita fläckar

EU:s minimilönedirektivt syftar till att förbättra levnads- och arbetsvillkoren i unionen för alla arbetstagare.¹²¹ Den svenska regeringen är av uppfattningen att Sverige uppfyller direktivets övergripande syfte och därmed inte behöver införa en lagstadgad minimilön. Fråga om lön kommer fortsätta att regleras i kollektivavtal så länge kollektivavtalens täckningsgrad överstiger 80 % eller så länge medlemsstaterna tillhandahåller en handlingsplan för att främja kollektivavtalsförhandlingar om täckningsgraden sjunker under 80 %. Det innebär att arbetare som inte täcks av kollektivavtal kommer fortsätta att stå utan minimilöneskydd. I Sverige är det omkring 600 000 anställda i privat sektor som arbetar på företag utan kollektivavtal. Även om det finns kollektivavtal på arbetsplatser är det inte säkert att de tillämpas på alla arbetstagare.¹²² Detta fenomen benämns ofta som kollektivavtalens “vita fläckar”. Dessa anställda riskerar att ha dåliga anställnings- och arbetsvillkor med arbetsgivare som överträder lagar, avtal och andra överenskommelser.¹²³ Detta problem existerar främst bland yrken där majoriteten av de anställda kommer från andra länder i egenskap av arbetskraftsmigranter, utstationerade och säsonganställda.¹²⁴ Så länge det inte finns en kollektivavtalad minimilön är lönesättningen betydligt friare, och arbetsgivaren har även rätt att avstå från att betala in alla försäkringar och pensionsinbetalningar som ger anställda skydd och trygghet.¹²⁵ Dock etablerar praxis från Högsta domstolen att, oavsett om det finns ett specifikt avtal om en bestämd lön eller inte, har arbetstagaren ändå rätt att förvänta sig en rimlig lön för sitt arbete. Det innebär att anställda som arbetar på arbetsplatser utan kollektivavtal har rätt att få sin lön skälighetsprövad utifrån vad som är skäligt i den

¹¹⁹ J. Hettne, *Behöver EU en minimilön?*, Europakommentaren, (2020).

¹²⁰ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, artikel 1.4.

¹²¹ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, artikel 1, kap 1.

¹²² A. Kjellberg, *Kollektivavtalens täckningsgrad och vita fläckar*, Arena Idé (2023), s.95.

¹²³ Kjellberg (2023), s. 233.

¹²⁴ Kjellberg (2023), s. 16.

¹²⁵ Kjellberg (2023), s. 235.

specifika branschen.¹²⁶ Problemet kvarstår dock, att en del av arbetsmarknaden faller helt eller delvis utanför den svenska arbetsmarknadsmodellen som bygger på partssamarbete, speciellt i en tid med tilltagande utländsk arbetskraft och många osäkra anställningar.¹²⁷

¹²⁶ NJA 1940 s. 277.

¹²⁷ Kjellberg (2023), s. 232.

4. Försörjningskrav vid arbetstillstånd

4.1 Bakgrund

I Sverige finns ett försörjningskrav som arbetskraftsinvandrare behöver uppfylla för att de ska kunna beviljas arbetstillstånd. Försörjningskravet innebär att inkomsten måste uppgå till ett bestämt belopp¹²⁸ av sådan storlek att personen inte behöver försörjningsstöd.¹²⁹ Det finns dessutom ett lagstadgat krav i 6 kap 2 § UtlL, där det framgår att lönen, anställningsskyddet och övriga anställningsvillkor inte får vara sämre än de villkor som följer av svenska kollektivavtal eller vad som är praxis i branschen eller yrket.¹³⁰ I tidigare ordning behövde lönen, oavsett sysselsättningsgrad, uppgå till ett visst schablonmässigt belopp på lägst 13 000 kronor per månad.¹³¹ Den 6 februari 2020 beslutade regeringen att en särskild utredare skulle få i uppdrag att undersöka åtgärder för att motverka utnyttjande av arbetskraftsinvandring. Till följd av utredningen biföll riksdagen, den 30 november 2022, propositionen Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare (prop. 2021/22:284). Riksdagens bifall innebär att utlänningslagen ändras så att en arbetskraftsinvandrare genom sin anställning ska uppnå en god försörjning för att kunna beviljas ett arbetstillstånd. Den förordningsändring som regeringen beslutade om innebär en precisering av kravet på god försörjning. Kravet är att en arbetskraftsinvandrare måste erhålla en lön som motsvarar åtminstone 80 % av den medianlön som Statistiska centralbyrån publicerar för Sverige. Arbetskraftsinvandrare från EU och säsonganställda från tredje land som kommer hit enligt säsonganställningsdirektivet berörs inte av försörjningskravet.¹³² Både lag- och förordningsändringen trädde i kraft den 1 november 2023.

4.2 Höjt försörjningskrav

Enligt regeringens utredning underlättade det tidigare regelverket för oseriösa arbetsgivare att utnyttja systemet och anlita billig arbetskraft. Det innebar att arbetskraftsinvandrare allt för ofta arbetade för en låg lön och långa dagar ibland utan ledighet. Trots att kollektivavtalen som finns i Sverige är en garant för att alla arbetare ska få en *skälig lön* oavsett varifrån de kommer, kvarstår problemen med att arbetskraftsinvandrare får låga löner om de kommer hit på deltidstjänster.¹³³ Syftet med ett höjt försörjningskrav är därmed att stärka deras ställning

¹²⁸ 6 kap. 2 § Utlänningslag (2005:716).

¹²⁹ 4 kap. 1 § socialtjänstlagen (2001:453).

¹³⁰ Proposition 2007/08:147: *Nya regler för arbetskraftsinvandring*, s. 27.

¹³¹ Promemoria: *Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare*, s. 4.

¹³² Proposition 2021/22:284: *Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare*, s. 5.

¹³³ Proposition 2021/22:284: *Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare*, s.8.

på arbetsmarknaden, motverka konkurrens med låga löner samt förhindra lönedumpning.¹³⁴ Trots att ett högre försörjningskrav i sig inte helt kan förhindra missbruket av systemet med arbetskraftsinvandring, menar regeringen att det är ett steg i rätt riktning för att förbättra arbetskraftsinvandrares position på arbetsmarknaden och samtidigt gynna systemet som helhet.¹³⁵ Det nya systemet med krav på god försörjning bidrar till att lönenivån kan justeras kontinuerligt utan att ändringar i bestämmelsen behöver göras. Den nya lönenivån måste dessutom också vara hög nog för att ändringen ska få det tänkta resultatet, närmare bestämt att motverka arbetskraftsinvandring till de lägst betalda yrkena.¹³⁶

4.2.1 God försörjning

I enlighet med den lagändring som antogs av riksdagen den 30 november 2022 krävs det att arbetskraftsinvandrare uppnår en god försörjning genom anställning för att beviljas uppehållstillstånd. Vad som framgår av slutbetänkandet är att under åren 2019 och 2020 var den genomsnittliga inkomsten för mer än 70 % av alla arbetskraftsinvandrare 25 000 kronor i månaden.¹³⁷ Det går inte att tyda om den summan avspeglar inkomst i form av lön eller exempelvis inkomst från sjukpenning eller föräldrapenning, eller om en anställning har avslutats mitt i en månad. Lönerna kan i själva verket ha varit högre än vad uppgifterna visade.¹³⁸ Enligt utredningen, begärd av Regeringen, är det inte storleken på inkomsten eller den anställdes anställningsgrad som är det stora bekymret när det gäller utnyttjande av arbetskraftsinvandrare. Istället är det huvudsakliga problemet att vissa arbetsgivare kräver att arbetskraftsinvandrare betalar tillbaka delar av sin lön. Att höja inkomstkravet eller begränsa anställningsgraden för att beviljas arbetstillstånd är därför inte en ändamålsenlig åtgärd för att motverka det missbruk som utredningen har identifierat. Utredningen presenterade ett förslag för de fall där det ändå anses värdefullt att införa högre krav på lägsta inkomst och anställningsgrad för att en tredjelandsmedborgare ska få arbeta i landet. Förslaget innebar att anställningsgraden för arbetstillstånd skulle vara minst 75 procent av en heltidstjänst och inkomstkravet skulle ändras från "försörjning" till möjlighet att uppnå "goda levnadsvillkor". Det är upp till regeringen att bestämma vad som avses med goda levnadsvillkor, enligt utredningen.¹³⁹ Trots det förslag utredningen lade fram, föreslog och senare antog Regeringen istället ett inkomstbaserat försörjningskrav. Istället för begreppet goda levnadsvillkor antogs

¹³⁴ Migrationsverket, *Höjt försörjningskrav för arbetstillstånd*, Migrationsverket (2023).

¹³⁵ Proposition 2021/22:284: *Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare*, s.8.

¹³⁶ Promemoria: *Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare*, s. 5.

¹³⁷ SOU 2021:88 *Ett förbättrat system mot arbetskraftsexploatering m.m.* s. 148.

¹³⁸ Promemoria: *Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare*, s. 6.

¹³⁹ Proposition 2021/22:284: *Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare*, s.19.

begreppet god försörjning. Goda levnadsvillkor är ett begrepp som redan är etablerat i annan lagstiftning med annan betydelse, och det ansågs därför vara problematiskt att införa i Utlänningslagen. Genom att istället använda sig av god försörjning är det tydligt att det är arbetstagarens inkomst som avses.¹⁴⁰

4.3 Yrken som påverkas och inte

Det finns ett flertal yrkesområden som framförallt kommer att beröras av det höjda försörjningskravet, som omsorg, service, försäljning, fiske, trädgård, lantbruk och bärplockare samt vissa yrken som kräver kortare utbildning. Arbetare inom dessa yrken riskerar att ha en lön som ligger under det nya försörjningskravet. Yrkesområden som professionella tränare och idrottare, au pairer, praktikanter och forskare kommer inte påverkas eller omfattas av det förhöjda kravet.¹⁴¹ Inte heller personer som har ansökt om EU-blåkort eller ICT-tillstånd samt säsongarbetare som omfattas av EU:s säsonganställningsdirektiv kommer att påverkas.¹⁴²

4.4 Påverkan på svensk lönebildning

Regeringens beslut att höja försörjningskravet för arbetstillstånd har bemötts av blandad kritik. Regeringen spår själva i proposition (2021/22:284) att nivån om 80 % av medianlönen kan stärka arbetskraftsinvandrarens ställning på arbetsmarknaden och motarbeta konkurrens med låga löner. Kravet kan medföra vissa konsekvenser för företagets kompetensförsörjning, men för de flesta företag förväntas det inte ha någon betydande påverkan på kostnader eller verksamhet. Dessutom bedöms nivån bara ha en liten påverkan på statliga myndigheter, kommuner och regioner. Kravet i sig spås inte heller föranleda några kostnader för enskilda eller för det allmänna. Den höjda försörjningsnivån förväntas också att bidra till att minska missbruket av systemet för arbetskraftsinvandring och minska utnyttjandet av arbetskraftsinvandrare. Dessutom handlar det i många fall om arbeten som rimligen bör kunna utföras av personer som redan är bosatta i Sverige. Kravet får inte några EU-rättsliga konsekvenser.¹⁴³

¹⁴⁰ Proposition 2021/22:284: *Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare*, s.10.

¹⁴¹ Migrationsverket, *Höjt försörjningskrav för arbetstillstånd*, Migrationsverket, (2023).

¹⁴² Proposition 2021/22:284: *Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare*, s. 15.

¹⁴³ Proposition 2021/22:284: *Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare*, s. 10-11, 13-14.

Den svenska modellen grundar sig på antagandet att arbetsmarknadens organisationer, utan statlig inblandning, reglerar utbudet och efterfrågan på arbetskraft. Den föreslagna reformen befinner sig på sätt och vis i strid gentemot den svenska modellen. Citerat från ett remissyttrande från Lunds universitet: “Å ena sidan sägs att ”Det höjda försörjningskravet påverkar inte i sig den svenska modellen på arbetsmarknaden.” Å andra sidan påstås att en avsedd effekt med reformen är påverkan på konkurrensen på arbetsmarknaden.”¹⁴⁴ Det vill säga att det höjda försörjningskravet kan inte i sig själv förändra hur arbetsmarknaden är strukturerad, men det kan ha en avsedd effekt på hur företag och arbetstagare konkurrerar med varandra. Svenskt näringsliv och ett flertal fackliga organisationer har gått ihop och uttryckt sin oro för regeringens inblandning i den svenska modellen. Arbetsmarknadens parter hävdar att ett statligt fastställt lönekrav innebär en onödigt detaljerad lagstiftning. De anser att detta ingrepp stör den väl fungerande självregleringen av arbetsvillkor och underminerar den flexibilitet som partsmodellen ger på en föränderlig arbetsmarknad.¹⁴⁵ Dessutom varnar de för att ett statligt lönekrav kan skapa normer och negativt påverka den etablerade lönebildningsmodellen, vilken anses ge trygghet och stabilitet för flertalet på den svenska arbetsmarknaden.¹⁴⁶ Parterna understryker vikten av den svenska partsmodellen och framhåller att det som behövs är en stark partsmodell, inte politiska beslut som kan försvaga den.¹⁴⁷ I sammanhanget betonar arbetsmarknadens parter att det är känsligt att i ett sådant läge peka ut vissa arbeten och deras lönenivåer som otillräckliga för en god försörjning. De poängterar att det är parterna själva som har kommit överens om dessa lönenivåer och att de, genom den etablerade partsmodellen, måste ha ansett att det är möjligt att leva på dessa löner, det vill säga att de är skäligen.¹⁴⁸

¹⁴⁴ L. Häckner Posse, N. Selberg, M. Tjernberg, Remissyttrande: *Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare*, (2023), s. 1.

¹⁴⁵ Svenskt näringsliv, Remissvar: *Promemorian Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare* (2023), s.4.

¹⁴⁶ Svenskt näringsliv, Remissvar: *Promemorian Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare* (2023), s.5.

¹⁴⁷ SACO, Remissvar: *Promemorian Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare* (2023), s. 2-3.

¹⁴⁸ Svenskt näringsliv, Remissvar: *Promemorian Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare* (2023), s.3-4.

5. Sammanfattning, slutsatser och avslutande reflektioner

5. 1 Sammanfattning, slutsatser och avslutande reflektioner

Den svenska modellen har under lång tid stått under arbetsmarknadsparternas befogenhet med begränsad statlig inblandning. Det är uppenbart att det rör sig om en välfungerande och omtyckt modell av parterna, och att det väcks en omedelbar oro när modellen hotas av eventuella förändringar. Genom historiska kompromisser och överenskommelser mellan parterna har den kollektiva arbetsrätten fått en central betydelse, där fackliga förhandlingar och kollektivavtal spelar en avgörande roll i att reglera anställnings- och arbetsvillkor, inklusive lön. Lönebildningen i Sverige är en komplex process som varierar mellan olika avtal och branscher, och det finns ingen enhetlighet i hur parterna väljer att utforma låglönesystem då det saknas lagstiftning om minimilöner. Istället går lönebildning till på följande sätt, parterna förhandlar om lönenivån, och eventuellt löneökningarnas storlek samt fördelning mellan löntagargrupperna samtidigt som hänsyn tas till samhällsintresset. En del avtal innehåller exakta lönenivåer medan andra inte gör det. Det vanligaste är dock att de flesta kollektivavtal inte specificerar en exakt lön, istället bestäms den individuellt vid anställningstillfället, ibland med hänsyn till lägsta nivåer som anges i kollektivavtalet. Vanligtvis avser kollektivavtalens normerande verkan även oorganiserade arbetstagare, vilket innebär att deras anställningsvillkor blir detsamma som de organiserades. Om ett kollektivavtal inte anger någon lägstalön eller om det saknas kollektivavtal helt och hållet behöver arbetsgivaren inte ta hänsyn till någon minimilön. Samtidigt har arbetstagare rätt att få en *skälig lön*, eller att få sin lön skälighetsprövad, om storleken på lönen inte har fastställts i personliga avtal eller kollektivavtal. Det finns praxis från AD som klargör vad *skälig lön* är, och praxis från HD som klargör vad *oskälig lön* är. Vad som avses med *skälig lön* bestäms med hänsyn till närmast tillämpligt kollektivavtal eller med ledning från den lön som brukar betalas för liknande arbete på orten. *Oskälig lön* är lön understigande hälften av vad som ska utgå enligt gällande kollektivavtal, det som är uppenbart orimligt. Avslutningsvis kan det konstateras att *skälig lön* blir det arbetsmarknadens parter kommer överens om i kollektivavtal eller i personliga avtal då det inte föreligger ett specifikt lönebelopp som anses vara skäligt.

Trots att den svenska modellen kännetecknas av partsreglering har den svenska regeringen beslutat om ett förhöjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandring. I tidigare ordning behövde

lönen, oavsett sysselsättningsgrad, uppgå till ett visst schablonmässigt belopp på lägst 13 000 kronor per månad för att arbetskraftsinvandrare skulle beviljas arbetstillstånd. Det beloppet förhindrade inte arbetskraftsinvandring och att de lönenivåer som arbetsmarknadens parter själva kommit överens om i kollektivavtal kunde följas. Med det förhöjda försörjningskravet ska arbetskraftsinvandrare uppnå en god försörjning genom sin anställning, vilket motsvarar en lön på åtminstone 80 % av medianlönen i Sverige. 80 % av medianlönen i Sverige, år 2023, är 27 360 kr i månaden. Det förhöjda försörjningskravet har fått hård kritik av arbetsmarknadens parter. De anser att regeringen, genom att sätta ett statligt lönegolv, inkräktar på parternas befogenheter att avtala och själva sätta lön. De poängterar att lönenivåerna som de tidigare kommit överens om, genom den etablerade partsmodellen, måste ha varit möjliga att leva på, det vill säga att det är skäliga. Det som kommer bli intressant framöver är hur det höjda försörjningskravet kan påverka svensk lönesättning och vara styrande i kommande kollektivavtalsförhandlingar. Behövs arbetskraftsinvandring kommer troligtvis de lägsta lönerna behöva höjas, och specificeras, för att de ska matcha försörjningskravet. Det blir en direkt konsekvens av statens inblandning i den svenska modellen.

EU:s minimilönedirektiv har till syfte att säkerställa skäliga arbets- och levnadsvillkor för alla arbetstagare i Europa och att säkerställa att alla arbetstagare har rätt till en rättvis lön. Det EU anser att en skälig levnadsstandard är, är att alla arbetstagare ska ha rätt till en minimilön som minst uppgår till 60 % av ett medlemslands medianlön. I jämförelse med den svenska regeringens försörjningskrav, där en god försörjning bedöms vara 80 % av medianlönen, blir det tydligt att en gemensam bedömning för vad som anses vara *skälig lön*, är svår att avgöra. Samtidigt har EU:s minimilönedirektiv skapat debatt kring huruvida EU har överskridit sin befogenhet genom att beblanda sig i fastställandet av löner på nationell nivå. Kritiken från arbetsmarknadens parter i Sverige grundar sig i att en inblandning av detta slag från EU skulle inskränka det fria förhandlingsutrymmet som den svenska modellen medför. I praktiken behöver dock införandet av direktivet inte innebära några förändringar eftersom det inte fastställer en specifik lönenivå. Det fastställer istället ett ramverk för att främja kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning, och endast medlemsstater som har en täckningsgrad som understiger 80 % har en skyldighet att tillhandahålla en handlingsplan. Sverige uppfyller det övergripande syftet med direktivet och införandet av det kommer troligtvis inte ha någon större påverkan på svensk lönebildning, eller ge starkare löneskydd till de arbetstagare utan kollektivavtal. Det är möjligt att EU:s angivna nivå för skälig

levnadsstandard kan ge upphov till en diskussion om huruvida Sverige kan komma att ompröva sin syn på god försörjning. Ett sådant övervägande kan i sin tur leda till att Sverige justerar sitt försörjningskrav för arbetskraftsinvandring, där en sänkning från 80 % till 60 % av medianlönen möjligen skulle medföra att försörjningskravet bättre anpassas till de kollektivavtalade löner som finns.

Sannolikt tror vi att det höjda försörjningskravet kommer att ha en betydande inverkan på svensk lönebildning, särskilt i jämförelse med minimilönedirektivet. Kravet kommer att påverka vad som avses med begreppet *skälig lön*. Tidigare har det varit upp till arbetsmarknadens parter att förhandla om lön, och därmed indirekt fastställa vad som är skäligt. Denna lönenivå ligger för många branscher under den nivå som regeringen betraktar som en god försörjning enligt det höjda försörjningskravet. Vi anser att *god försörjning* går att likställa med begreppet *skälig lön* då regeringen anser att detta är lönenivån arbetstagare behöver uppnå för att ha en god levnadsstandard. Regeringens inblandning i den svenska modellen kan därmed markera en förändring i hur lön fastställs och har potential att påverka arbetsmarknadens parter dynamik.

Abstract

The EU directive on adequate minimum wages has been met with mixed criticism and concern in the Swedish labor market, regarded as a threat to the Swedish model. Given the opposition, it is pertinent to explore the potential impact of the directive on Swedish wage formation and investigate its significance for interpreting the concept of a *reasonable wage*. Additionally, the government's controversially elevated subsistence requirement for labor immigration is discussed, with a specific focus on its potential influence on Swedish wage formation. Comparisons are drawn between the notions of *adequate livelihood*, *good living conditions*, and whether these can be equated with a *reasonable wage*.

The essay aims to examine the process of wage formation in Sweden, analyzing the concept of a *reasonable wage* within the Swedish legal context. By scrutinizing how labor market parties negotiate wages and how a *reasonable wage* is defined in practice, the essay sheds light on the intricate process behind Swedish wage formation. Special attention is given to the influence of the EU's minimum wage directive and the government's heightened subsistence requirements.

It has been established that the EU's minimum wage directive will not significantly impact Swedish wage formation. Instead, the directive promotes collective bargaining, which aligns with the Swedish model. However, the heightened subsistence requirement will have a considerable impact on Swedish wage formation and the interpretation of the *reasonable wage* concept. Labor market parties concur that the government has exceeded its authority by indirectly intervening in the wage formation process.

Key words: Salary, minimum wage, reasonable wage, inequitable wage, legislated minimum wage, the Swedish model, Swedish wage formation, collective agreement, the EU's minimum wage directive, heightened subsistence requirement.

Källförteckning

Litteratur:

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

Bergqvist, Olof, Lunning, Lunning, Toijer, Gunning, *Medbestämmandelagen – lagtext med kommentarer*, 2. uppl. (Publica, 1997).

Bernitz, Ulf, Kjellgren, Anders, *Europarättens grunder*, 7:e uppl. (Norstedts juridik, 2022).

Glavå, Mats, Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 5 uppl. (Studentlitteratur AB, Lund, 2023)

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

Källström, Kent, Malmberg, Jonas & Öman, Sören, *Den kollektiva arbetsrätten*, 3:e uppl. (Uppsala: Iustus Förlag AB, 2022).

Källström, Kent, Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, 6:e uppl. (Uppsala: Iustus Förlag AB, 2022).

Nycander, Svante, *Makten över arbetsmarknaden: ett perspektiv på Sveriges 1900-tal*, 3:e uppl. (Studentlitteratur AB, 2017).

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

Nääv, Maria, Zamboni, Mauro, *Juridisk metodlära*, 2:a uppl. (Studentlitteratur, 2018).

Papadopoulou, Frantzeska, Skarp, Björn, *Juridikens nycklar: introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*, 2:a uppl. (Norstedts Juridik, (2021).

Rönmar, Mia (Ed.), *EU Industrial Relations v. National Industrial Relations. Comparative and Interdisciplinary Perspectives*, (Kluwer Law International, 2008).

Samuelsson, Joel, Melander, Jan, *Tolkning och tillämpning*, 2:a uppl. (Iustus, 2003).

Schmidt, Folke, Sigeman, Tore, *Löntagar rätt*, Rev. uppl. 1994, (Norstedts Juridik, 1994).

Sjödin, Erik, Sigeman, Tore, *Arbetsrätten: en översikt*, 8:e uppl. (Norstedts juridik, 2022).

Lagar och författningar:

Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område

Förordning (1976:1021) om statliga kollektivavtal, m.m.

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

Socialtjänstlagen (2001:453).

SFS 2005:716. Utlänningslag.

Diskrimineringslag (2008:567)

Förarbeten:

Regeringskansliet Faktapromemoria 2020/21:FPM41 *Direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen*

Promemoria: *Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare.*

Proposition 1999/2000:32: *Lönebildning för full sysselsättning.*

Proposition 2007/08:95: *Ett starkare skydd mot diskriminering.*

Proposition 2007/08:147: *Nya regler för arbetskraftsinvandring.*

Proposition 2021/22:284: *Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare.*

SOU 1975:1 *Demokrati på arbetsplatsen.*

SOU 2006:32 *God sed vid lönebildning.*

SOU 2023:36 *Genomförande av minimilönedirektivet.*

SOU 2021:88 *Ett förbättrat system mot arbetskraftsexploatering m.m.*

Remissyttrande & remissvar:

Häckner Posse, L., Selberg, N., & Tjernberg, M. (2023). Remissyttrande: *Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare.*

https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/151348230/Lunds_universitet_Ett_h_j_t_f_rs_rjningsskrav_f_r_arbetskraftsinvandrare.pdf

Svenskt Näringsliv, (2023). Remissvar: *Promemorian Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare*.

<https://www.regeringen.se/contentassets/5b6d96fc308a4d95b57e6b6d787ebcce/svenskt-naringsliv.pdf>

SACO, (2023). Remissvar: Ett höjt försörjningskrav för arbetskraftsinvandrare.

https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/remissvar/23rem19_saco.pdf

Rättsfallsförteckning:

AD 1976 nr 65

AD 1978 nr 163

AD 1982 nr 142

AD 1983 nr 130

AD 1984 nr 79

AD 1986 nr 78

AD 1986 nr 134

AD 1991 nr 26

AD 1996 nr 147

AD 2003 nr 1

AD 2007 nr 1

AD 2007 nr 90

AD 2014 nr 31

HD:s mål nr: B 1770-21

NJA 1995 s. 423

NJA 1940 s. 277

Mål C-268/06

Rapporter:

Anders Kjellberg, *Den svenska modellen i en föränderlig värld*, Arena Idé, Stockholm, (2022), **(hämtad: 15 december 2023)**.

https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/114358282/Arena_Idé_Svenska_modellen_2022_Kjellberg.pdf

Anders Kjellberg, *Parternas organisationsgrad och kollektivavtalens utbredning*, Medlingsinstitutet, Stockholm, (2015), **(hämtad: 15 december 2023)**.

<https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/3057932/5051806.pdf>

Anders Kjellberg, *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, Department of Sociology, Lund University, Lund, (2022), **(hämtad: 15 december 2023)**.

https://lup.lub.lu.se/search/files/151800579/Kollektivavtalst_ckning_och_organisering_REV_2023_Kjellberg.pdf

Anders Kjellberg, *Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen*, Elanders, (2021), **(hämtad: 15 december 2023)**.

https://www.researchgate.net/profile/Anders-Kjellberg-3/publication/349733098_Vad_ar_facklig_styrka_Arbetsplatsfacket_centralt_i_den_svenska_partsmodellen/links/603f7403a6fdcc9c780d791a/Vad-aer-facklig-styrka-Arbetsplatsfacket-centralt-i-den-svenska-partsmodellen.pdf

Anders Kjellberg, *Den svenska modellen i en oviss tid - Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad*, Arena Idé, Stockholm, (2020) **(hämtad: 15 december 2023)**.

https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/90217374/Anders_Kjellberg_Svenska_modellen_korrigerad_januari_2021.pdf

Anders Kjellberg, German Bender, *A minimum-wage directive could undermine the Nordic model*, Social Europe Publishing & Consulting GmbH (2021), **(hämtad: 18 december 2023)**.

https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/100260866/Minimum_wage_directive_Bender_o_Kjellberg_2021.pdf

Anders Kjellberg, *Kollektivavtalens täckningsgrad och vita fläckar*, Arena Idé (2023), **(hämtad: 18 december 2023)**.

https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/165700934/Kollektivavtalens_vita_flackar_Kjellberg_2023.pdf

Ann-Christine Hartzen, Jörgen Hettne, *Förslaget om minimilön i EU - en europeisk angelägenhet eller en svensk olägenhet?* VIEWPOINT EUROPE - Centrum för Europaforskning, Lunds Universitet, Lund(2021), **(hämtad: 15 december 2023)**.
<https://www.cfe.lu.se/sites/cfe.lu.se/files/2021-06/Viewpoint%20Europe%20no%201%202021%20%28tillg%C3%A4nglighetsanpassad%29.pdf>

Medlingsinstitutets årsrapport, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2022*, Stibo Complete, (2022), **(hämtad: 15 december 2023)**.
<https://www.mi.se/app/uploads/arsrapport-avtalsrorelsen-och-lonebildningen-2022.pdf>

Medlingsinstitutet, *Kollektivavtal – Vilka tecknar avtalen och hur är löneavtalen konstruerade?*, Medlingsinstitutet, (2023), **(hämtad: 15 december)**.
<https://www.mi.se/app/uploads/Kollektivavtal-vilka-tecknar-avtalen-och-hur-ar-loneavtalen-konstruerade.pdf>

Petra Hellberg, Christian Kjellström, *Kollektivavtalen och de lägsta lönerna*, Medlingsinstitutet, (2020), **(hämtad: 15 december)**.
https://www.mi.se/app/uploads/L%C3%A4gst%C3%B6ner_200120_v3.pdf

Tidningsartiklar:

Lisa Svensson, “Så kan nya lönekraven slå mot vården”, SvD Näringsliv, (29 oktober 2023), **(hämtad: 15 december 2023)**.
<https://www.svd.se/a/r17y08/sa-kan-nya-lonekraven-sla-mot-varden>

Nils Elvander, *Industriavtalet och Saltsjöbadsavtalet – en jämförelse*, *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 8, nr 3, (hösten 2002), **(hämtad: 15 december 2023)**.
http://nile.lub.lu.se/arbarch/aa/2002/aa2002_vol08_s191-204.pdf

Webbsidor:

Ann-Christin, Hartzén, *Ett mysterium att svenska fack inte välkomnar minimilönförslaget*, *Arbetsvärlden*, (19 november 2021), **(hämtad: 18 december)**.
<https://www.arbetsvarlden.se/debatt/forskare-ett-mysterium-att-svenska-fack-inte-valkomnar-minimillionsforslaget/>

Jörgen Hettne, *Behöver EU en minimilön?*, *Europakommentaren*, (8 maj 2020), **(hämtad: 18 december)**.
<https://europakommentaren.eu/2020/05/08/minimiloner-borde-gladja-sverige/>

Migrationsverket, *Höjt försörjningskrav för arbetstillstånd*, Migrationsverket, (13 november 2023), **(hämtad: 18 december)**.

<https://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Aktuella-fragor/Forandringar-inom-arbetstillstandsomradet/Hojt-forsorjningskrav-for-arbetstillstand.html>

Reinhold Fahlbeck, *Saltsjöbadsavtalet*, Nationalencyklopedin, (hämtad: 15 december 2023).

<https://www.ne-se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/saltsj%C3%B6badsavtalet>

Statistiska centralbyrån, “Medianlöner i Sverige”, SCB, 2023-09-21, (hämtad: 15 december 2023).

<https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/medianloner-i-sverige/>

Direktiv:

Europeiska Kommissionen (2020), COM (2020) 682 final, *Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen*.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682>

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

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2041>

Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, art.3.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=CELEX:32002L0073>

Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung, art. 3.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=celex%3A32000L0043>

Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling, art. 3.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:02000L0078-20001202>

Fördrag:

Fördraget om Europeiska Unionen.

https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.006.02/DOC_1&format=PDF

Fördraget om Europeiska Unionens Funktionssätt.

https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.006.02/DOC_2&format=PDF