



**EKONOMI-
HÖGSKOLAN**

Malin Bucht & Clara Ossborn
Kandidatuppsats i arbetsrätt, HARH16

Höstterminen 2023

Handledare: Ann-Christine Hartzén

Antal ord: 10 736

Minimilönedirektivets plats i den svenska rätten

En utredning om förslagen om implementering av
minimilönedirektivet i SOU 2023:36 i förhållande till svensk
lagstiftning och praxis

Innehållsförteckning

Förkortningar	
Sammanfattning	
1. Inledning.....	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Syfte och frågeställning.....	3
1.3 Avgränsningar	3
1.4 Metod och material	4
1.5 Forskningsläget	6
2. Minimilönedirektivet	8
2.1 Den svenska modellen och EU-rätten.....	8
2.1.1 Svenska kompetensöverlåtelsen.....	8
2.2 Bakgrund till minimilönedirektivet.....	9
2.2.1 Den europeiska pelaren för sociala rättigheter.....	10
2.3 Direktivets innehåll	10
2.3.1 Artikel 12.2.....	12
2.3.2 Artikel 4.2.....	12
2.4 Reaktionen på direktivet.....	12
3. Svenska modellen	14
3.1 Bakgrund	14
3.1.1 Lönebildning och partsreglering	16
3.2 Kollektivavtal.....	16
3.2.1 Kollektivavtalets verkan	18
3.2.2 Täckningsgrad och organisationsgrad	19

3.3 Enskilda rättigheter i svensk rätt	21
4. SOU 2023:36	24
4.1 Bakgrund	24
4.2 Innehåll och utredningens slutsatser	25
4.2.1 Artikel 4.2	25
4.2.2 Artikel 12.2	26
4.3 Remissvar	26
4.3.1 Arbetsdomstolen	27
4.3.2 Tjänstemännens centralorganisation (TCO)	27
4.3.3 Svenskt Näringsliv	27
4.3.4 Lunds universitet	28
4.3.5 Sveriges advokatsamfund	29
5. Analys av SOU 2023:36 i förhållande till minimilönedirektivet och svensk rätt	31
5.1 Artikel 12.2 - 27§ MBL och den normerande verkan	31
5.2 Artikel 4.2 - facklig anslutningsgrad	34
6. Slutsatser och avslutande reflektioner	37
6.1 Slutsatser	37
6.2 Avslutande reflektioner	38
Abstract	39
Källförteckning	40

Förkortningar

AD - Arbetsdomstolen

EG - Europeiska Gemenskapen, nuvarande EU

EU – Europeiska unionen

FEUF - Fördraget om Europeiska Unionens Funktionssätt

FML – Lag (1974:358) om fackliga förtroendemans ställning på arbetsplatsen

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

Pelaren - Den europeiska pelaren för sociala rättigheter

SOU - Statens Offentliga Utredningar

Sammanfattning

I juni 2023 presenterades SOU 2023:36. Betänkandet syftar till att utreda frågan om hur EU-kommissionen och Rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen ska implementeras i den svenska rätten. Betänkandet har bemötts av viss kritik i remissvar från berörda aktörer och experter inom området. Främst med anledning av hur betänkandet behandlar frågan om enskilda rättigheter samt täckningsgraden på den svenska arbetsmarknaden utifrån direktivets artikel 12.2 och 4.2.

I uppsatsen kommer frågan om enskilda rättigheter för arbetstagare i svensk rätt samt åtgärder för att förebygga en eventuellt sjunkande täckningsgrad utredas mot bakgrund av betänkandets slutsatser och i förhållande till gällande svensk rätt samt till innehållet i de remissvar som presenterats.

Utifrån uppsatsens utredning konstateras i analysen att det finns anledning att hävda att SOU 2023:36 bortser från individuella rättigheter som kan återfinnas i den svenska rätten utifrån 26–27 §§ Medbestämmandelagen i kombination med kollektivavtalets normerande verkan samt i 36 § Avtalslagen. Det konstateras även att det finns anledning att hävda att det saknas en utförligare diskussion om ett eventuellt framtidsscenario där täckningsgraden på den svenska arbetsmarknaden skulle sjunka under direktivets tröskelvärde på 80%, detta för att ge en tydligare och fullständigare bild över läget på den svenska arbetsmarknaden.

1. Inledning

1.1 Bakgrund

“I många medlemsstater har de låga lönerna inte hållit jämna steg med andra löner under de senaste årtiondena. Strukturella trender som omformar arbetsmarknaden, såsom globalisering, digitalisering och ökningen av atypiska anställningsformer, särskilt inom tjänstesektorn, har lett till en ökad polarisering på arbetsmarknaden, vilket i sin tur har lett till en allt större andel lågavlönade och lågkvalificerade jobb, och det har också bidragit till en urholkning av de traditionella kollektiva förhandlingsstrukturerna. Detta har inneburit löneskillnader och ökad fattigdom bland förvärvsarbetande.” Så låter det i motiveringen till *Förslag till Europaparlamentets och Rådets Direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen.*¹ Detta förslag lades fram i oktober 2020 och antogs två år senare, i oktober 2022.²

Syftet med minimilönedirektivet enligt artikel 1 är att förbättra levnads- och arbetsvillkoren i unionen och säkerställa minimilönernas tillräcklighet för arbetstagare för att bidra till uppåtgående social sammanvävning och minska ojämlikheten i fråga om lön.³ Det motiveras i förslaget att tillräckliga löner för arbetstagare inom unionen är en essentiell del av modellen för EU:s sociala marknadsekonomi.⁴

Direktivet bemöttes i Sverige med skepsis och motstånd från såväl politiker som arbetsmarknadens parter.⁵ I Arbetsmarknadsutskottets subsidiaritetsprövning, när direktivet fortfarande bara var ett förslag, konstaterades det att förslaget kunde innebära ett hot mot den

¹ COM (2020) 682 final, *Förslag till Europaparlamentets och Rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen*, s. 1 - 2

² Genomförande av minimilönedirektivet, SOU 2023:36, *Betänkande av Utredningen om genomförande av minimilönedirektivet*

³ Europaparlamentets och Rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, artikel 1

⁴ COM (2020) 682 final, *Förslag till Europaparlamentets och Rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen*

⁵ Hettne, J, Europa-kommentaren, Centrum för Europaforskning vid Lunds universitet, *Minimilön i EU är inte ett hot mot den svenska modellen*

svenska arbetsmarknadsmodellen och att EU inte hade befogenhet att lagstifta inom området.⁶ Sverige valde även att i april 2023 ansöka om att få stödja Danmarks talan om ogiltighetsförklaring av direktivet, vilket inte ännu har beviljats.⁷ Regeringens bakgrund till valet att stödja Danmarks talan uppges vara en vilja att värna om den svenska modellen där arbetsmarknadens parter förhandlar om lönesättningen autonomt.⁸

Sverige tillsatte en utredning efter antagandet som skulle syfta till att redovisa hur direktivet skulle genomföras i Sverige.⁹ I juni 2023 presenterades Statens Offentliga Utredning om Genomförande av minimilönedirektivet, SOU 2023:36. Betänkandet skulle genomföras på inrådan av regeringen till följd av antagandet av direktivet från Europaparlamentet och rådet.¹⁰ I betänkandet har utredarna synat frågan om hur direktivet ska implementeras i svensk rätt och kommit med förslag om en lagändring samt vidare diskuterat varför ytterligare författningsförslag inte är nödvändiga. Utgångspunkten är vidare att betänkandet ska värna om den svenska arbetsmarknadsmodellen.¹¹ Betänkandet har dock bemötts av viss kritik i remissvar från berörda aktörer och experter inom området som menar att utredarna bortser från enskilda rättigheter för arbetstagare på svenska arbetsmarknaden, samt att betänkandet undviker en utförligare diskussion om framtiden gällande täckningsgraden för kollektivavtal.¹²

SOU 2023:36 kommer fram till att det inte krävs några ingripande lagändringar i svensk rätt utan visar endast på att Medlingsinstitutet kommer få ett nytt uppdrag att rapportera uppgifter

⁶ Arbetsmarknadsutskottets utlåtande 2020/21:AU6, *Subsidiaritetsprövning av kommissionens förslag till direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen*

⁷ Vinge, Arbetsrättsliga nyheter, *Sverige stödjer dansk ogiltighetstalan av EU:s minimilönedirektiv*

⁸ Regeringen, Pressmeddelande från Arbetsmarknadsdepartementet, *Sverige stödjer Danmarks talan om ogiltigförklaring av minimilönedirektivet*

⁹ Genomförande av minimilönedirektivet, SOU 2023:36, *Betänkande av Utredningen om genomförande av minimilönedirektivet*, s. 3

¹⁰ Kommittédirektiv, *Genomförande av direktivet om tillräckliga minimilöner*, Beslut vid regeringssammanträde den 15 december 2022, s. 3

¹¹ Genomförande av minimilönedirektivet, SOU 2023:36, *Betänkande av Utredningen om genomförande av minimilönedirektivet*, s. 25

¹² Lunds universitet, *Yttrande över Genomförande av minimilönedirektivet (SOU 2023:36)*, Diarienummer V 2023/1665

och information till EU-kommissionen.¹³ I uppsatsen kommer vi redovisa för hur förslagen i betänkandet förhåller sig till svensk lagstiftning och praxis.

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att utifrån det ovan anförda diskutera betänkandet SOU 2023:36 vilken har utrett det antagna direktivet från kommissionen, och ifall de slutsatser och åtgärder som presenterats är tillräckliga utifrån svensk gällande rätt samt direktivets syfte. De huvudsakliga utgångspunkterna i analysen är huruvida betänkandet bortser från individuella rättigheter för svenska löntagare som kan återfinnas i kollektivavtalets normerande verkan och arbetsrättslig lagstiftning, samt huruvida betänkandet bortser från en framtida situation på arbetsmarknaden där täckningsgraden av kollektivavtal kan understiga den gräns om 80 procent som presenteras i direktivet. Således kommer viss EU-rätt och övergripande svensk arbetsrätt på området att undersökas med ett fokus på den SOU som har presenterats inför införandet av direktivet i svensk rätt. Detta för att kunna undersöka vilka enskilda rättigheter som kan återfinnas i den svenska rätten och jämföra detta med hur betänkandet diskuterat dessa, samt hur betänkandet i stort förhåller sig till den svenska arbetsmarknadsmodellen.

För att uppnå uppsatsens syfte har vi formulerat två frågeställningar:

1. *På vilket sätt förhåller sig Statens offentliga utredning (2023:36) om Minimilönsdirektivet från EU till svensk praxis om kollektivavtalets normerande verkan samt bestämmelser i 27 § MBL?*
2. *Hur utreds täckningsgraden för kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden i SOU 2023:36 i förhållande till en eventuellt sjunkande täckningsgrad?*

1.3 Avgränsningar

Som ovan nämnt tar uppsatsen sin utgångspunkt i minimilönedirektivet från EU-kommissionen och det betänkande som presenterats inför införlivandet av direktivet i den svenska rätten. Utifrån detta kommer även det svenska rättsläget på området diskuteras. Med

¹³ Genomförande av minimilönedirektivet, SOU 2023:36, *Betänkande av Utredningen om genomförande av minimilönedirektivet*, s. 87

hänsyn till de delar i SOU 2023:36 som är relevanta för syftet med denna uppsats har avgränsningar gjorts i förhållande till vilka artiklar i minimilönedirektivet samt vilka områden inom svensk rätt kommer att undersökas. Det kommer ges en övergripande bild av direktivet men fokus kommer ligga på artikel 4.2 och 12.2 då det är dessa som vi främst kommer förä diskussion kring i analysen. Då direktivet har mötts av negativ respons i förhållande till dess eventuella påverkan på den svenska modellen fann vi det relevant att analysera hur SOUn behandlat dessa specifika artiklar som är just de som kan ha en eventuell påverkan på den svenska modellen. Artikel 4.2 blev då av relevans då den berör kollektivavtalets täckningsgrad vilken är en avgörande faktor för den svenska modellens funktion. Artikel 12.2 blev av relevans då den berör individuella rättigheter för arbetstagare vilket blir av intresse för den kollektivt präglade arbetsmarknaden i Sverige.

Vi har valt att i uppsatsen inte behandla internationella aktörers reaktioner på direktivet, så som exempelvis International Labour Organisation, ILO. Anledningen till detta är att fokus på uppsatsen är relationen mellan minimilönedirektivet och den svenska lagstiftningen och de individuella rättigheterna vi kan finna för löntagare där. Inom ILO, exempelvis, finns det heller inga lagstiftande områden som behandlar dessa individuella rättigheter.

1.4 Metod och material

I uppsatsen kommer vi att utgå från den rättsdogmatiska metoden. Rättsdogmatisk metod används för att fastställa och beskriva gällande rätt, de lege lata, samt att systematisera den. Syftet med systematiseringen är att identifiera samband och principer när det kommer till gällande rätt. Denna metod innebär i praktiken att man använder sig av ett begränsat antal källor, vilka är lag, förarbeten, prejudikat och doktrin, och väljer ut vilken eller vilka rättskällor som är relevanta för att appliceras på den rättsfråga man behandlar. Denna avgränsning omfattar även Europa- och unionsrättsligt material.¹⁴ Rättsdogmatiska metoden kan även beskrivas som en tolkningslära då den, som sagt, används både för att fastställa den generella rättsregeln samt för att förklara hur denne är applicerbar på rättsfrågan.¹⁵ Vår frågeställning bygger på att undersöka gällande svensk rätt i förhållande till det antagna

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

¹⁵ Korling, F & Zamboni, M, *Juridisk Metodlära* s. 29

direktivet, och även de rättsliga aspekter som presenteras i SOU 2023:36. Därför blir rättsdogmatisk metod relevant, eftersom den avser att just beskriva och systematisera den gällande rätten.

Diskussionens första del, uppsatsens andra kapitel, är avsatt för att redogöra för minimilönedirektivets innehåll i förhållande till Sverige som medlemsstat och den svenska kompetensöverlåtelsen. I denna del görs en framställning av EU-rättsligt material. Det kommer redogöras för vissa fördragsartiklar, främst artikel 153 i Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF), men mer specifikt redogörs det för artiklar i minimilönedirektivet som är av speciell relevans för uppsatsens frågeställning. För att förstå hur artiklarna i FEUF samt artiklarna i minimilönedirektivet ska tolkas och tillämpas på svensk nivå kommer vi använda oss av den EU-rättsliga metoden. Att förstå hur EU-rättsligt material ska tolkas och tillämpas i nationell rätt beskrivs som den huvudsakliga funktionen med metoden, därav blir metoden relevant för denna del av uppsatsen.¹⁶

Det tredje kapitlet i uppsatsen syftar till att redogöra för den svenska modellen genom att diskutera för lönebildningsfunktionen genom kollektivavtal samt enskilda rättigheter som kan appliceras på löntagare. För att ge läsaren insikt i ämnet inleds kapitlet med en historisk genomgång för att sedan övergå till en redogörelse för dagsläget på svenska arbetsmarknaden. Därmed diskuteras gällande rätt på området, främst lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL), samt praxis från Arbetsdomstolen. För att diskutera täckningsgraden av kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden har vi använt oss av rapporter innehållande statistik från Medlingsinstitutet samt Arena idé. Medlingsinstitutet är en opartisk myndighet under arbetsmarknadsdepartementet som bland annat har uppgiften att föra lönestatistik.¹⁷ Arena idé är en partipolitiskt obunden tankesmedja som fokuserar på frågor som rör arbetsmarknaden. Tankesmedjan finansieras av fackförbund inom främst LO, TCO och Saco.¹⁸ Vi bedömer källan som trovärdig då den statistik som finns att hitta i rapporten från Arena Idé stämmer överens med den statistik som återfinns i Medlingsinstitutets årsrapport.

¹⁶ Nääv M & Zamboni, M, *Juridisk Metodlära* s 109

¹⁷ Medlingsinstitutet, *Om oss*, 2023

¹⁸ Arenagruppen, *Om arena idé*, u.å.

Under avsnitt 2.4 som diskuterar reaktioner på direktivet från svenska aktörer framställs en debattartikel i Dagens Industri. Det ska lyftas att artikeln inte kan anses vara en rättskälla men då ändamålet med avsnittet är att visa attityder och inställningar till direktivet snarare än gällande rätt anses artikeln ändå vara av relevans för uppsatsen. Även remissvaren som vi redogör för i avsnitt 4.2 är inte att se som en rättskälla. Remissvaren innehåller dock rättsliga analyser som var av stor betydelse i uppsatsens analysdel, därför anses även dessa som relevanta för uppsatsens utformning.

Remissvaren som vi redogjort för är ett urval från fem olika aktörer. Vi har valt dessa fem för att ge en helhetsbild från flera olika perspektiv från såväl arbetsmarknadens parter som Arbetsdomstolen, Lunds universitet och Sveriges advokatsamfund. Vi valde att ha med remissvar från TCO samt Svenskt Näringsliv för att få inblick i hur de olika parterna förhåller sig till SOUn. Arbetsdomstolens uttalande ansåg vi vara av värde för att det är en lagstiftande aktör. Lunds universitets samt Sveriges advokatsamfunds uttalande ansåg vi ha vikt för vår uppsats då dessa aktörer är sakkunniga på området samt att innehållet i dessa sistnämnda remissvar hade rättsliga resonemang som var av värde för vår analys.

1.5 Forskningsläget

Minimilönedirektivet har föranlett diskussion nationellt gällande hur detta förhåller sig till såväl svensk rätt samt EU:s maktbefogenheter. Då direktivet och SOU 2023:36 är relativt nya är forskningsläget fortfarande begränsat. Det finns dock ett antal publikationer som utreder frågan i EU-rättslig kontext och i förhållande till den svenska gällande rätten. Hartzén och Hettne utreder frågan i *Förslaget om minimilön i EU – en europeisk angelägenhet eller en svensk olägenhet?* från 2021. Denna publikation är ett svar på förslaget till direktivet från oktober 2020. Hartzén och Hettne diskuterar kring reaktionerna på direktivet i förhållande till värnandet av den svenska modellen.¹⁹ En annan publikation vilken utreder frågan är *Europeisk minimilön. Tankar om överlåten befogenhet med anledning av ett direktivförslag* av Erik Sjödin. Sjödin diskuterar frågan om Sverige har överlåtit befogenhet till EU att

¹⁹ Hartzén & Hettne, s. 9

reglera minimilöner.²⁰ Forskningsläget kring detta ämne utvecklas fortfarande och är som tidigare konstaterat fortfarande begränsat. Detta medför att utredningen i följande uppsats i förhållande till framtida forskning kan vara ofullständig då den utgår ifrån begränsad forskning och rättsläget såsom det ser ut under tiden för uppsatsskrivningen.

²⁰ Sjödin, s. 22

2. Minmilönedirektivet

Uppsatsens första utredande kapitel syftar till att redogöra för uppkomsten och innehållet i det omdiskuterade minimilönedirektivet. Kapitlet kommer att inledas med att presentera Sverige som medlemsstat i EU och den svenska kompetensöverlåtelsen för att vidare diskutera direktivets uppkomst och innehåll samt nationella reaktioner på direktivet.

2.1 Den svenska modellen och EU-rätten

Efter en folkomröstning blev Sverige medlem i EU i januari 1995.²¹ Inför inträdet i EU utfärdades en proposition gällande vad detta skulle innebära nu när Sverige blir en medlemsstat i unionen. I propositionen konstateras att arbetsmarknadspolitiken inom EU huvudsakligen är en nationell angelägenhet²², och det står till varje medlemsland att fritt utforma sin nationella arbetsmarknadspolitik.²³ Det anförs att *”Det som brukar kallas den svenska modellen kännetecknas framför allt av den starka ställning som parterna på arbetsmarknaden har och deras principiella frihet att träffa avtal om löner och andra anställningsvillkor.”*²⁴ Sveriges tradition av kollektivavtal fastställs i propositionen tydligt, och även faktumet att andra medlemsländer har en mycket lägre organisationsgrad och täckningsgrad och att det istället används minimilagstiftning för att säkra att bestämmelserna blir tillämpliga på arbetsmarknaden.²⁵

2.1.1 Svenska kompetensöverlåtelsen

Den svenska kompetensöverlåtelsen till den Europeiska unionen regleras i svenska rättsakter. I och med anslutningen till EU antogs Lag (1994:1500) med anledning av Sveriges anslutning till Europeiska unionen. 2 § i denna lag reglerar att fördrag, andra instrument, rättsakter, avtal och andra beslut som har antagits innan Sveriges inträde i EU gäller i landet och med den verkan som följer av dem. 3 § ger unionen befogenhet att fatta beslut vilka gäller i Sverige.²⁶ Även i riksdagsordningen och regeringsformen regleras kompetensöverlåtelsen i och med

²¹ Sveriges riksdag, Medlem i EU, *Om EU-medlemskapet*

²² Prop. 1994/95:19, *Sveriges medlemskap i Europeiska unionen*, s. 222

²³ Prop. 1994/95:19, *Sveriges medlemskap i Europeiska unionen*, s. 223

²⁴ Prop. 1994/95:19, *Sveriges medlemskap i Europeiska unionen*, s. 227

²⁵ Prop. 1994/95:19, *Sveriges medlemskap i Europeiska unionen*, s. 227

²⁶ Lag (1994:1500) med anledning av Sveriges anslutning till Europeiska unionen, 2 – 3 §§

medlemskapet i EU. Riksdagsordningen klargör i 7 kap 13 § att utskotten ska följa arbetet i EU inom sina respektive områden²⁷. 7 kap 14 a § riksdagsordningen fastställer det interparlamentariska samarbete vilket riksdagen genom utskotten och EU-nämnden deltar i, vilket beskrivs som ett samarbete mellan de nationella parlamenten i medlemsstaterna och Europaparlamentet²⁸. I regeringsformen 1 kap 10 § regleras medlemskapet i unionen. Det 10e kapitlet i regeringsformen kallat ”*Internationella förhållanden*” reglerar bland annat samarbetet i EU. Regeringsformen 10 kap 6 § fastställer att inom ramen för samarbetet i EU kan riksdagen överlåta beslutanderätt som inte rör principen för statskicket.²⁹

Arbetsmarknadsfrågor, som faller under kategorin socialpolitik, ligger under unionens och medlemsstaternas delade befogenheter. Detta enligt artikel 153 i FEUF, där det konstateras att målen om skäliga arbetsmarknadsförhållanden och villkor uppställda i artikel 151 ska uppnås genom understödjande och kompletterande verksamhet från unionen gentemot medlemsstaterna. Artikel 153.1 b) behandlar arbetsvillkor.³⁰ I artikel 153.2 a) regleras EU:s befogenhet att besluta om åtgärder som stärker samarbetet mellan medlemsstaterna, dock med undantag för åtgärder som harmoniserar gällande nationell lagstiftning.³¹ Vidare reglerar den femte punkten i artikel 153.5 att bestämmelserna i artikeln inte får tillämpas på bland annat löneförhållanden.³²

2.2 Bakgrund till minimilönedirektivet

Frågan om minimilöner inom unionen ska ha varit omdiskuterad inom kommissionen redan under 80-talet. Frågan blev dock på nytt aktuell efter att flertalet länder från Öst- och Centraleuropa anslutit sig till unionen år 2004, det som brukar kallas EU:s östutvidgning, samt eurokrisen 2010 - 2015 som innebar att vissa medlemsländer drabbades av tunga ekonomiska konsekvenser.³³ Med östutvidgningen blev skillnaderna i arbetsmarknadssystem och arbetsrättsliga regler mellan medlemsländerna tydligare än innan. Dessa skillnader som

²⁷ Riksdagsordning (2014:801), 7 kap 13 §

²⁸ Riksdagsordning (2014:801), 7 kap 14 a §

²⁹ Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform, 1 kap 10 & 10 kap 6 §§

³⁰ Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (konsoliderad version), C 326/47, artikel 153.1 b)

³¹ Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (konsoliderad version), C 326/47, artikel 153.2 a)

³² Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (konsoliderad version), C 326/47, artikel 153.5

³³ Sjödin, E. *Europeisk minimilön. Tankar om överlåten befogenhet med anledningen av ett direktivförslag*, *Europarättslig tidskrift nr 3*, 2021, s 403

uppbådades efter utvidgningen i kombination med den finansiella krisen pekades ut som anledningar till att unionen i eftermälet valde att lägga stort fokus på socialpolitiska frågor.³⁴

2.2.1 Den europeiska pelaren för sociala rättigheter

Den europeiska pelaren för sociala rättigheter föddes ur kommissionens vision om att skapa ett mer rättvist och socialt EU.³⁵ Pelaren proklamerades 2017 och innehåller 20 principer som ska sträva mot att bygga upp bra välfärdssystem och arbetsmarknader som fungerar väl och rättvist i hela unionen. Pelaren i sig innehåller inga konkreta regler utan ska ses mer som en politisk deklaration, utifrån denna kan dock nya regler arbetas fram.³⁶ 2021 bestämdes det att pelaren i sin helhet skulle genomföras på EU-nivå till 2030.³⁷

Princip 6 i pelaren syftar till att påvisa vikten av att arbetstagare inom unionen har rätt till skälig lön. Den framställer även att tillräcklig minimilön ska säkerställas, dock i enlighet med nationell praxis och med respekt för arbetsmarknadsparternas oberoende.³⁸ I led med att pelarens principer nu skulle genomföras i EU-rätten kom i oktober 2020 förslaget från kommissionen angående ett direktiv om minimilöner.³⁹

2.3 Direktivets innehåll

Europaparlamentet och Rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen inleds med skäl för varför direktivet uppkommit och antagits. De första skälen som redovisas har förankring i sociala rättigheter och skäliga arbetsvillkor för arbetstagare inom unionen. Det femte skälet hänvisar till den sociala pelarens sjätte princip om arbetstagarens rätt till skälig lön och således levnadsstandard och, som redogjort för ovan i 2.2.1, att tillräckliga minimilöner ska säkerställas. Även pelarens åttonde princip om att nationella parter på

³⁴ Nyström, B, *EU och arbetsrätten*, s. 411 ff

³⁵ COM (2017) 250 final, Meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt regionkommittén, *En europeisk pelare för sociala rättigheter*, s. 2

³⁶ Nyström, B, *EU och arbetsrätten*, s. 416

³⁷ Europeiska kommissionen, Sysselsättning, socialpolitik och inkludering, *Europeiska pelaren för sociala rättigheter*

³⁸ Kommissionens rekommendation (EU) 2017/761 av den 26 april 2017 om den europeiska pelaren för sociala rättigheter, kapitel 1 punkt 6

³⁹ COM (2020) 682 final, *Förslag till Europaparlamentets och Rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen*, s. 1 - 2

arbetsmarknaden ska höras och respekteras i utformningen av ekonomi-, sysselsättning- och socialpolitiken hänvisas till i skälet.⁴⁰

Vidare i skälen uppmuntras parternas autonomi och förhandlingskraft när det kommer till att sluta kollektivavtal inom ramen för relevanta frågor. Skäl 12 beskriver uttryckligen att de nationella traditionerna i medlemsstaterna bör respekteras utifrån vilket system för skydd för minimilöner som staterna tillämpar; lagstadgad minimilön eller kollektivavtal.⁴¹ Tydligt genom de följande skälen finns ett klagande kring att direktivet inte ska ses som ett hot mot system med starka kollektivförhandlingar. Skäl 17 och 19 förklarar direktivets förenlighet med övrig EU-rätt, och då i synnerhet artikel 153 i FEUF.⁴²

Efter redogörelsen av skälen följer minimilönedirektivets fyra kapitel. I kapitel ett, artikel 1–4, fastställs områdesbestämmelser som rör innehåll, tillämpningsområde, definitioner som är gällande för direktivet samt artiklar som fastställer främjande av kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning. Kapitel två, artikel 5–8, riktar sig enbart till medlemsländer som har lagstiftade minimilöner, därav berörs inte Sverige av dessa bestämmelser och vi kan i uppsatsen bortse från artiklarna som faller under kapitel två. Kapitel tre, artikel 9–13, innehåller bestämmelser om offentlig upphandling, övervakning och uppgiftsinsamling, information om minimilöneskydd, rätt till prövning och ogynnsam behandling samt sanktioner. Det avslutande fjärde kapitlet, artikel 14–19, rör informationsspridning, utvärdering och översyn, bestämmelser om upprätthållande av skyddsnivån och förmånligare bestämmelser, införlivandet och genomförandet av direktivets bestämmelser, ikraftträdande och slutligen adressaterna.⁴³ Nedan kommer artiklar i direktivet som är av särskild tyngd för införlivandet av direktivet i svensk rätt presenteras.

⁴⁰ Europaparlamentets och Rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, skäl 5

⁴¹ Europaparlamentets och Rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, skäl 12

⁴² Europaparlamentets och Rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, skäl 17 och 19

⁴³ Europaparlamentets och Rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, kapitel 1 - 4

2.3.1 Artikel 12.2

Artikel 12.2 i minimilönedirektivet behandlar rätten till prövning och skydd mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma konsekvenser. Denna artikel syftar till ett effektivt genomförande av individuella arbetstagares minimilöneskydd. Artikeln fastställer att medlemsstaterna i unionen ska vidta nödvändiga åtgärder i syfte att skydda arbetstagare och arbetstagarrepresentanter mot ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida. Vidare klargörs att artikeln omfattar skydd mot ogynnsamma konsekvenser med anledning av klagomål mot arbetsgivaren eller ogynnsamma konsekvenser på grund av förfaranden vilka inletts i syfte att säkerställa omständigheterna efter åsidosättande av rättigheter i fråga om minimilöneskydd. Artikelns avslutande rader konstaterar att detta gäller ifall sådana rättigheter som beskrivits ovan föreskrivs i nationell rätt eller kollektivavtal.⁴⁴

2.3.2 Artikel 4.2

Artikel 4.2 rör tillhandahållandet av en handlingsplan för möjliggörande förutsättningar för ett främjande arbete för kollektivavtalets täckningsgrad i det fall den ligger under, alternativt skulle falla under, ett tröskelvärde på 80 procent. Artikeln klargör att varje medlemsstat vars täckningsgrad för kollektivavtal faller under gränsen om 80 procent ska främja kollektivavtalsförhandlingar genom upprättandet av en handlingsplan. Denna handlingsplan ska innehålla en tidsplan samt konkreta åtgärder, med full respekt för arbetsmarknadens parter autonomi. Oavsett omständigheter ska denna handlingsplan ses över minst vart femte år. Planen samt eventuella uppdateringar av den ska även offentliggöras och anmälas till kommissionen.⁴⁵

2.4 Reaktionen på direktivet

Sveriges ståndpunkt i förhållande till direktivet, både från politiker och från arbetsmarknadens parter, har i regel varit negativ. Detta mot bakgrunden att den svenska arbetsmarknadsmodellen grundar sig på arbetsmarknadens parter uppgörelse om lönenivåer i och med kollektiva förhandlingar, i stället för tillämpning av lagstadgade minimilöner. Den

⁴⁴ Europaparlamentets och Rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, artikel 12.2

⁴⁵ Europaparlamentets och Rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, artikel 4.2

svenska regeringen har tydliggjort sin ståndpunkt gällande att den svenska modellen, där parterna förhandlar om löner, ska värnas.⁴⁶ Regeringen har mot bakgrund av detta beslutat att Sverige ska ansöka för att stödja den danska ogiltighetstalan. Ansökan från Sverige har ännu inte godkänts. Om ansökan godkänns kommer Sverige att delta i domstolsprocessen.⁴⁷

Danmarks ansökan om att minimilönedirektivet ska ogiltigförklaras grundar sig på yrkandet att EU åsidosatt principen om tilldelade befogenheter genom att ha handlat i strid med artikel 153.5 i FEUF. Denna artikel gör gällande att EU inte har befogenhet att lagstifta inom områden som rör löneförhållanden, föreningsrätt, strejkrätt eller rätt till lockout. Danmarks talan är att direktivet utgör ett direkt ingrepp i löneförhållanden samt i föreningsrätten.⁴⁸

Direktivet har mötts av kritik från arbetsmarknadens parter för att det kan komma att påverka kollektiva förhandlingar och den svenska modellen, samt den lönesättning som finns i enighet med kollektivavtal.⁴⁹ I en debattartikel i Dagens industri skriven av statsminister Ulf Kristersson och arbetsmarknadsminister Johan Pehrson diskuteras direktivets påverkan på den svenska arbetsmarknadsmodellen. Enligt artikeln ser regeringen tre saker som särskilt viktiga när det kommer till att värna om den svenska modellen, och en av dem är att försvara modellen på EU-nivå. Kristersson och Pehrson menar att en central utmaning är att den svenska modellen, inom ramen för unionen, kan krocka med kontinentaleuropeiska modeller där staten spelar en större roll i lönebildningen. Det tas även upp att det är avgörande för regeringen att EU respekterar Sveriges arbetsmarknadsmodell och att det därmed är viktigt att Sverige stödjer Danmark i deras ogiltighetstalan. Detta för att göra det klart att EU-rätten respekterar den svenska modellen och regleringarna som följer utav den.⁵⁰

⁴⁶ Regeringskansliet, pressmeddelande från Arbetsmarknadsdepartementet, *Sverige stödjer Danmarks talan om ogiltigförklaring av minimilönedirektivet*

⁴⁷ Vinge, Arbetsrättsliga nyheter, *Sverige stödjer dansk ogiltighetstalan av EU:s minimilönedirektiv*

⁴⁸ EU & Arbetsrätt, Nordiskt nyhetsbrev nr 1 2023, *Danmarks huvudargument i minimilönemålet nu offentliga*

⁴⁹ Undin, T, Svenska Dagbladet, *”Regeringens ja kan få allvarliga konsekvenser”*

⁵⁰ Kristersson, U, Pehrson, J, Dagens Industri, *Regeringen försvarar den svenska modellen tillsammans med arbetsmarknadens parter*

3. Svenska modellen

I det här kapitlet kommer vi redogöra för svenska modellens lönebildningsfunktion genom att diskutera särdrag i den svenska modellen. Kollektivavtal kommer att diskuteras som ett lönereglersinstrument.

3.1 Bakgrund

Den moderna lönebildningen börjar med det som kan ses som ett genombrott för den kollektiva arbetsrätten; Decemberkompromissen mellan SAF och LO ÅR 1906. I och med denna överenskommelse erkände SAF arbetstagarnas föreningsrätt och LO erkände arbetsgivarnas arbetsledningsrätt.⁵¹ Decemberkompromissen lade grunden för parternas respekt för respektive sida och synen på att tvister ska lösas genom förhandlingar parterna emellan.⁵² Storstrejken 1909 är ett historiskt märke för kollektivavtalens och de kollektiva förhandlingarnas utveckling. I och med denna strejk blev kollektivavtal ett allt vanligare tillvägagångssätt för att reglera arbetsvillkor och lön, men rättsverkningarna för denna nya typ av avtal var fortfarande relativt diffusa.⁵³ År 1915 uttryckte Högsta domstolen att kollektivavtal var bindande, och att skadestånd kunde vara aktuellt vid brott mot denna typ av avtal.⁵⁴

Under 20-talet på den svenska arbetsmarknaden blev stridsåtgärder allt vanligare, och dessa syftade ofta till kollektivavtalsbrott. Till följd av detta ökande missnöje hos arbetstagarna antogs 1928 den så kallade arbetsfredslagstiftningen, vilken bestod av lagen om kollektivavtal och lagen om arbetsdomstol. Denna nya lagstiftning gjorde det möjligt för arbetstagarorganisationerna att vid den nya Arbetsdomstolen driva mål om avtalsbrott.⁵⁵

Dock levde tankarna om att överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter skulle ligga till grund för arbetsvillkoren kvar, vilket resulterade i Saltsjöbadsavtalet mellan SAF och LO

⁵¹ Glavå, M, Arbetsrätt, s. 28

⁵² Källström, K, Malmberg, J & Öman, S, *Den kollektiva arbetsrätten*, s. 18

⁵³ Källström, K, Malmberg, J & Öman, S, *Den kollektiva arbetsrätten*, s. 18

⁵⁴ NJA 1915, s. 233

⁵⁵ Källström, K, Malmberg, J & Öman, S, *Den kollektiva arbetsrätten*, s. 18

år 1938. Avtalet innehöll bland annat en förhandlingsordning. Den största betydelsen av detta avtal blev att det utgjorde uttryck för att arbetsmarknadens parter var överens om att problemen på arbetsmarknaden skulle lösas av parterna som var inblandade, utan inblandning från staten och lagstiftning. Till följd av detta präglades de kommande decennierna på den svenska arbetsmarknaden av en anda av samförstånd, och kollektiva löneförhandlingar och löneökningar började ses som en del av den ekonomiska utvecklingen.⁵⁶

Traditionen gällande avstånd från lagstiftning och inblandning från staten bröts under 70-talet i Sverige, i och med ett led av nya arbetsrättsliga regleringar. Bland annat antogs år 1976 Lag (1976:580) om Medbestämmande i arbetslivet (MBL), vilken delvis reglerar formen och innehåll för förhandlingar och kollektivavtal. Ett gemensamt syfte med dessa reformer var att stärka arbetstagarnas ställning på arbetsplatsen, och de skapade rättigheter för enskilda arbetstagare samt en stärkt position i exempelvis Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) och MBL för etablerade arbetstagarorganisationer som hade träffat kollektivavtal med arbetsgivare. Både regleringarna i FML och MBL är viktiga för föreningsfrihet och kollektivavtalsreglering och lönesättning på den svenska arbetsmarknaden.⁵⁷

⁵⁶ Glavå, M, Arbetsrätt, s. 31

⁵⁷ Källström, K, Malmberg, J & Öman, S, *Den kollektiva arbetsrätten*, s. 20

3.1.1 Lönebildning och partsreglering

Lönebildning kan definieras som det system som sätter priset på utfört arbete. Den svenska modellen ur ett lönebildningsperspektiv innefattar inte någon allmängiltigförklaring av kollektivavtal eller lagfästa minimilöner.⁵⁸ Det svenska lönebildningssystemet utgörs i stället främst av slutandet av kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter.⁵⁹ Att arbetsmarknadens parter förhandlar fram löne- och anställningsvillkor, utan statlig inblandning, kallas även partsreglering. Det svenska systemet för lönebildning är ett arv från Saltsjöbadsavtalet och partregleringen i sig, med samverkan mellan parterna, är grundläggande för den svenska modellen.⁶⁰

För ett fungerande system med partsregering förutsätts en hög organisationsgrad, både på den fackliga sidan och på arbetsgivarsidan. I Sverige är sju av tio löntagare medlemmar i facket, men närmare nio av tio är anställda hos arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal.⁶¹ Den höga organisationsgraden har präglat den svenska arbetsmarknaden under en längre tid, men statistik från senare år visar att det finns en nedåtgående trend bland fackligt organiserade.⁶² Vi kommer diskutera kollektivavtalets täckningsgrad på den svenska arbetsmarknaden utförligare i kommande kapitel.

Den främsta lagstiftningen som återfinns på området om den svenska kollektiva arbetsrätten regleras i medbestämmandelagen. Detta då lagen innehåller flera centrala bestämmelser om de kollektiva spelreglerna inom bland annat föreningsrätt, förhandlingsrätt, fredsplikt och kollektivavtal.⁶³

3.2 Kollektivavtal

⁵⁸Kjellberg, A. *Den svenska modellen ur ett nordiskt perspektiv: Facklig anslutning och ett nytt huvudavtal*, s 14

⁵⁹ Karlson, N m.fl., *Lönebildning i verkligheten*, s. 13

⁶⁰ Glavå, M, *Arbetsrätt*, s. 31

⁶¹ Kjellberg, A, *Den svenska modellen ur ett nordiskt perspektiv: Facklig anslutning och ett nytt huvudavtal*, s 15

⁶² Medlingsinstitutets årsrapport 2022, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2022*, s. 150

⁶³ Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Kollektivavtalen är en central del av den svenska arbetsmarknaden och vital för att den svenska modellen med partreglering ska fungera.⁶⁴ Kollektivavtal sluts mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation och rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Kollektivavtalet ska även vara skriftligt och parterna ska ha som avsikt att sluta kollektivavtal. Legaldefinitionen återfinns i 23 § MBL.⁶⁵ För att något ska anses vara ett kollektivavtal måste samtliga formkrav återfinnas. De rekvisit som kan utläsas av 23 § MBL rör frågorna om parterna, innehåll, form och om det rör sig om ett avtal. För att avtalsrekvisitet ska anses uppfyllt måste parterna ha haft avsikt att sluta avtal, rättsligt bedöms detta som att parterna givit varandra anledning att anta att man avsett att binda sig rättsligt. I fråga om parterna som ska sluta avtalet kan det på arbetsgivarsidan röra sig om antingen organisation eller enskild arbetsgivare. På arbetstagersidan gäller dock att avtalet sluts av arbetstagarorganisation, en enskild arbetstagare kan inte stå som part i ett kollektivavtal. Gällande innehållet ska avtalet röra förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, alternativt anställningsvillkor för arbetstagare.⁶⁶

Enligt 25 § MBL tappar ett kollektivavtal sin verkan i den mån innehållet faller utanför det ovanför nämnda innehållet. Gällande formkrav krävs att kollektivavtal ska vara skriftligt för att vara rättsligt bindande. Detta innebär även ett förbud mot muntliga sidolöpare, det vill säga muntliga överenskommelser och avtal som träffas i anslutning till det redan slutna avtalet alternativt muntliga ändringar till ett redan slutet avtal. Anledningen till att kollektivavtal ska vara skriftliga är att det inte bara binder parterna utan även medlemmarna i organisationen⁶⁷, detta i enlighet med medlemsbundenheten som framgår av 26 § MBL.⁶⁸ Därför är det viktigt att medlemmarna på ett tydligt sätt kan läsa och tolka avtalets bestämmelser som de omfattas av.⁶⁹

⁶⁴ Glavå, M, *Arbetsrätt*, s. 111

⁶⁵ Lundberg, K m.fl., *Juridik*, s. 326

⁶⁶ Glavå M, *Arbetsrätt* s 111 ff

⁶⁷ Glavå, M, *Arbetsrätt*, s. 139

⁶⁸ Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

⁶⁹ Glavå, M, *Arbetsrätt*, s. 144

Som tidigare konstaterat finns ingen lagstiftad minimilön i Sverige. Lägstlöner bestäms därför uteslutande genom regleringar i kollektivavtal. Individuella löner förhandlas ofta fram med utgångspunkt i de bestämmelser som finns i kollektivavtalet.⁷⁰ För arbetsplatser som inte är bundna av kollektivavtal finns därmed ingen nedre gräns för löner. En arbetstagare som anser att sin lön är oskälig kan gå till domstol och yrka på jämkning i enlighet med 36 § Avtalslagen.⁷¹ Om domstol anser att det finns anledning för jämkning görs detta enbart på den enskilda yrkande arbetstagarens lön.⁷²

Det största incitamentet som finns för att parterna ska sluta kollektivavtal sinsemellan är löftet om fredsplikt som detta medför. AD har genom praxis fastställt att funktionen med kollektivavtal som fredsdokument är avtalets kanske viktigaste funktion.⁷³ Fredsplikten innebär i sig att i och med tecknandet av kollektivavtal får parterna inte vidta stridsåtgärder mot varandra, detta i form av exempelvis strejk eller lockout. Stridsåtgärdsmedlet utgör dock en central del av modellen utan minimilöner, då den bidrar till att tygla låglönekonkurrensen med oorganiserade arbetstagare.⁷⁴ Rätten att vidta stridsåtgärder är grundlagsskyddad i Sverige i RF 2 kap 14 §.⁷⁵ Vad som utgör en stridsåtgärd är inte reglerat i lagen men enligt praxis framgår att denna åtgärd ska ha en kollektiv prägel och syfta till att utöva påtryckning på motståndsparten.⁷⁶

3.2.1 Kollektivavtalets verkan

Kollektivavtal i Sverige binder arbetstagare som är medlemmar i den arbetstagarorganisation som slutit kollektivavtal med en arbetsgivare. Dock så kan det gällande kollektivavtalet påverka utomstående arbetstagares anställningsvillkor, med andra ord både arbetstagare som inte är fackligt anslutna samt arbetstagare med medlemskap i annan arbetstagarorganisation. Detta så länge den utomstående arbetstagaren arbetar inom kollektivavtalets principiella bestämmelser och tillämpningsområde, samt förutsatt att arbetsgivaren är bunden av

⁷⁰ Genomförande av minimilönedirektivet, SOU 2023:36, *Betänkande av Utredningen om genomförande av minimilönedirektivet*, s. 40

⁷¹ Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, 36 §

⁷² Lundberg, K m.fl., *Juridik*, s. 312

⁷³ AD 1996:147

⁷⁴ Glavå, M, *Arbetsrätt*, s. 148

⁷⁵ Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform, 2 kap 14 §

⁷⁶ Lundberg, K m.fl., *Juridik*, s. 327

kollektivavtal. Detta kallas kollektivavtalets normerande verkan och innebär att kollektivavtalet normerar innehållet i det enskilda anställningsavtalet, de enskilda anställningsavtalen anses med andra ord ha samma innehåll som kollektivavtalet.⁷⁷ Då arbetstagaren inte är medlem i den aktuella arbetstagarorganisation kan denne dock inte själv härleda några rättigheter som föreskrivs i kollektivavtalet. Denne kan däremot härleda rätt ur kollektivavtalet som en del av det individuella anställningsavtalet.⁷⁸ Den normerande verkan är reglerad genom praxis från Arbetsdomstolen, exempelvis i AD 1977 nr 49 där domstolen fastställer kollektivavtalets normerande verkan genom ” *I praktiken gäller emellertid på arbetsmarknaden att en kollektivavtalsbunden arbetsgivare i allmänhet tillämpar kollektivavtalet inom dess sakliga giltighetsområde på samma sätt för arbetstagare som står utanför den kollektivavtalslutande arbetstagarorganisationen som för organisationens medlemmar*”⁷⁹

27 § MBL innebär en tvingande verkan. Denna paragraf innefattar att parterna inte får sluta avtal som strider mot bestämmelserna i kollektivavtalet. Ett sådant avtal är ogiltigt och medför att exempelvis arbetstagaren vidare kan hävda sina rättigheter i kollektivavtalet gentemot arbetsgivaren.⁸⁰ Idén med kollektivavtal kan sägas vara att stabilisera och standardisera lönebildningen under längre tid.⁸¹

3.2.2 Täckningsgrad och organisationsgrad

Täckningsgraden på arbetsmarknaden innefattar i hur stor utsträckning kollektivavtalen tillämpas på arbetsmarknaden. Även oorganiserade arbetstagare omfattas av innehållet i kollektivavtalen om sådant råder på arbetsplatsen, i enlighet med den normerande verkan. Detta leder till att täckningsgraden på arbetsmarknaden är högre än den fackliga organisationsgraden i Sverige.⁸² I Medlingsinstitutets årsrapport från 2022 framställs statistik på både kollektivavtalens täckningsgrad samt den fackliga organisationsgraden för året 2022. Här framställs att täckningsgraden under många år legat på omkring 90% och att den fackliga

⁷⁷ Karlson, N m.fl., *Lönebildning i verkligheten*, s. 31

⁷⁸ Dahlqvist, P *Kollektivavtalets normerande verkan*, s.12

⁷⁹ AD 1977 nr 49

⁸⁰ Ahlström, K, *Kollektivavtal*, s. 81

⁸¹ Karlson, N m.fl., *Lönebildning i verkligheten*, s. 31

⁸² Ahlström, K, *Kollektivavtal*, s. 39

organisationsgraden ligger på ungefär 70%. Vidare diskuteras att trots att siffrorna varit ganska stabila under längre tid har den fackliga organisationsgraden sjunkit för gruppen arbetare, medan en mindre ökning i organisationsgrad för gruppen tjänstemän har kunnat rapporteras. Dock påvisas även en markant skillnad mellan branscher. Inom privat sektor var täckningsgraden 81% år 2021 och andelen fackligt anslutna var 65%. Motsvarande siffror inom offentlig sektor visar en täckningsgrad på 100% och den fackliga organisationsgraden på 80%. Utmärkande låg är den fackliga organisationsgraden inom branschen hotell- och restaurang där den ligger på 41%.⁸³

I rapporten framställs att kollektivavtalen har en central roll på den svenska arbetsmarknaden. Vidare framställer Medlingsinstitutets rapport att det även är av stor betydelse för täckningsgraden hur väl organiserade arbetstagarna är.⁸⁴ Att den fackliga organisationsgraden har sjunkit med ungefär 15 procentenheter sedan mitten på 1990-talet presenteras i rapporten. Denna bakgrund kan ställas mot den framtidsprognos som framställs i *Den svenska modellen i en oviss tid* som utgår från förändringarna som kan synas i organisationsgraden under 2016–2019. Utifrån dessa siffror kan författarna förutspå att förändringar i organisationsgraden mellan 2019–2029 beräknas resultera i en minskning med 6,5 procentenheter för gruppen alla arbetstagare. Den fackliga organisationsgraden förutspås alltså sjunka från 60 procent till 53,5 procent.⁸⁵

Att täckningsgraden på den svenska arbetsmarknaden ligger på 90% bidrar även till att det finns en del av arbetsmarknaden som hamnar utanför täckningsgraden. Statistik från 2018 visar att det då fanns mer än en halv miljon löntagare som var anställda på arbetsplatser som inte var bundna av kollektivavtal. Kjellberg benämner dessa grupper av oorganiserade, både på arbetsgivar- och arbetstagarsidan, som kollektivavtalets “vita fläckar”. Han benämner vidare att dessa grupper förekommer oftare i specifika branscher där det kan vara svårare för

⁸³ Medlingsinstitutets årsrapport 2022, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2022*, s. 151

⁸⁴ Medlingsinstitutets årsrapport 2022, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2022*, s. 148

⁸⁵ Kjellberg, A, *Den svenska modellen i en oviss tid*, s. 106

kollektivavtalet att få täckning. Exempelvis i branscher där det är vanligt förekommande med småföretag brukar även täckningsgraden vara relativt låg.⁸⁶

3.3 Enskilda rättigheter i svensk rätt

Svensk arbetsrätt präglas till stor del av rättigheter genom kollektivavtal och kollektiva lagbestämmelser i exempelvis medbestämmandelagen.⁸⁷ Härfter följer en sammanställning av enskilda rättigheter som kan åberopas i svensk rätt kopplat främst till områden gällande rätt till prövning samt skydd mot ogynnsam behandling. Detta kommer ligga till grund för analysen av de enskilda rättigheterna som diskuteras i SOU 2023:36.

Rätt till prövning återfinns övergripande i lagen om rättegången i arbetstvister. 1 § punkt 2 reglerar att Arbetsdomstolen som första domstol ska ta upp och avgöra arbetstvister under förutsättning att kollektivavtal gäller eller att en enskild arbetstagare vilken berörs av tvisten sysselsätts i arbete som avses med kollektivavtal som arbetsgivaren är bunden av.⁸⁸

Skydd mot ogynnsam behandling återfinns i ett antal lagrum i svensk rätt. Bland annat i förtroendemannalagen, där det i 4 § regleras att en arbetstagare som varit facklig förtroendeman inte med anledning av sitt uppdrag bör ges försämrade arbetsförhållande eller arbetsvillkor även efter det att uppdraget har upphört.⁸⁹ Även i medbestämmandelagen återfinns detta i och med bestämmelserna kring föreningsrätt i 7–9 §§. Detta utgör ett skydd mot ogynnsam behandling då bestämmelserna kring föreningsrätt skyddar mot repressalier i och med medlemskap och engagemang i facklig verksamhet.⁹⁰ Skydd mot ogynnsam behandling vid diskriminering, exempelvis lönediskriminering, återfinns i diskrimineringslagen. Exempelvis fastställs i diskrimineringslagen 2 kap 18 § punkt 1 att arbetsgivaren inte får utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att en arbetstagare har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med lagen.⁹¹ Vidare återfinns

⁸⁶ Kjellberg, A. *Den svenska modellen i en oviss tid*, s. 90

⁸⁷ Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

⁸⁸ Lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister, 2 kapitlet 1 §

⁸⁹ Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, 4 §

⁹⁰ Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 7 - 9 §§

⁹¹ Diskrimineringslag (2008:567), 2 kap 18 § punkt 1

individuella rättigheter för arbetstagare, såsom tidigare anförts, i 26 § MBL och medlemsbundenheten, detta i kombination med 27 § MBL.

26 § fastställer att kollektivavtal som sluts av arbetstagarorganisation även binder dess medlemmar inom sitt tillämpningsområde, förutsatt att arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. Detta gäller oavsett ifall arbetstagaren blivit medlem före eller efter avtalets slutande. Andra stycket fastslår att medlem som utträder ur organisation vilken har slutit kollektivavtal inte slutar att vara bunden utav detta.⁹²

27 § MBL och dess reglering kring kollektivavtalets tvingande verkan ger ett minimilöneskydd, då enskilda anställningsavtal inte får avtala exempelvis lägre lön än vad som utgör lägsta lön enligt gällande kollektivavtal. I det fall det enskilda anställningsavtalet skulle avvika mot bestämmelser i kollektivavtal gällande lägsta lön kan en enskild arbetstagare hävda rättigheter gentemot vad som föreskrivs i gällande kollektivavtal.⁹³ Det finns ett antal mål från Arbetsdomstolen som prövar denna lagbestämmelses tillämpning i praktiken. Ett sådant fall är AD 1993 nr 54, där tvisten rörde fråga om tolkning av ett lokalt kollektivavtal gällande ett nytt lönesystem på arbetsplatsen. Det centrala gällande avtalet, branschavtalet, reglerar lägsta löner. AD kommer fram till att det lokala kollektivavtalet är ogiltigt i den del där grundlönen, eller lägsta lönen, inte motsvarar den som garanteras i enlighet med branschavtalet. Detta med tillämpning av 27 § MBL och kollektivavtalets tvingande verkan.⁹⁴

Vidare, vad gäller kollektivavtalets normerande verkan utgör även detta ett skydd för garanti av lägsta lön ifall arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. Kollektivavtalets normerande verkan redogörs för i flera mål från AD, bland andra i AD 1990 nr 33. I detta mål är det är fråga om normerande verkan av kollektivavtal för arbetstagare som inte är medlemmar i den kollektivavtalsslutande organisationen men som sysselsätts i sådant arbete som omfattas av

⁹² Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 26 §

⁹³ Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 27 §

⁹⁴ AD 1993 nr 54

det gällande kollektivavtalet. Tvisten i målet gäller huruvida bolaget haft rätt att avskaffa en bestämmelse i kollektivavtal för arbetstagarna i fråga, vilka inte har varit medlemmar i den kollektivavtalsslutande arbetstagarorganisationen utan haft enskilda anställningsavtal. Bestämmelsen i fråga hade tidigare avskaffats i gällande kollektivavtal genom en lokal överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen. I och med detta konstaterar AD att bolaget med stöd av denna överenskommelse om avskaffandet ägt rätt att även gentemot de utomstående arbetstagarna tillämpa det som i kollektivavtalet regleras.⁹⁵

Även bestämmelserna om jämkning i 36 § avtalslagen kan ses utgöra ett minimilöneskydd för arbetstagare, specifikt på arbetsplatser som saknar kollektivavtal. I proposition 1975/76:81, vilken utgör förarbete till den nuvarande lydelsen i den nämnda paragrafen, konstateras att vad beträffar generalklausulens tillämpning på kollektivavtal bör denna vara mycket begränsad, men den kan vara relevant för tillämpning på enskilda anställningsavtal.⁹⁶ I fall av oorganiserade arbetstagare med enskilda anställningsavtal har denna lagbestämmelse dock ett större tillämpningsområde enligt praxis.⁹⁷

⁹⁵ AD 1990 nr 33

⁹⁶ Prop. 1975/76:81 med förslag om ändring i lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, m.m., s. 114

⁹⁷ AD 1993 nr 118

4. SOU 2023:36

Det här kapitlet syftar till att presentera betänkandet om hur minimilönedirektivet ska implementeras i den svenska rätten. Detta för att i nästa kapitel kunna jämföra betänkandets slutsatser med den svenska rätt som vi presenterat tidigare i uppsatsen.

4.1 Bakgrund

Efter att direktivet om tillräckliga minimilöner i Europiska unionen antogs den 19e oktober 2022 så beslutade den svenska regeringen den 15e december samma år om att tillsätta en särskild utredare för att ta ställning till hur direktivet ska genomföras i svensk lagstiftning. Utifrån det kommittédirektiv som togs fram som utgångspunkt för hur utredningen skulle utföras framhölls att den centrala utgångspunkten i utredningen skulle vara att värna om den svenska arbetsmarknadsmodellen. Detta genom att bevara den respekt som finns för arbetsmarknadens parter att ingå kollektivavtal med total autonomi. Det framgår även i sammanfattningen av den färdiga utredningen att den heller inte ska syfta till att framföra andra åtgärder eller förslag än vad som är nödvändigt för att direktivet ska kunna implementeras i svensk lagstiftning.⁹⁸

Direktivet ska vara genomfört 15e november 2024 och enligt kommittédirektivet ska utredningen presenteras senast den 23e juni 2023.⁹⁹ Utredningen påbörjades således i januari 2023 under särskilda utredaren Carina Gunnarsson i samarbete med sakkunniga och experter. Dessa sakkunniga och experter har utgjorts av jurister och ämnesexperter från bland annat Arbetsmarknadsdepartementet, LO, Medlingsinstitutet, TCO och Svenskt Näringsliv. Direktivet var färdigt i juni 2023.¹⁰⁰

⁹⁸ Genomförande av minimilönedirektivet, SOU 2023:36, *Betänkande av Utredningen om genomförande av minimilönedirektivet*, s. 11 - 16

⁹⁹ Kommittédirektiv, *Genomförande av direktivet om tillräckliga minimilöner*, Beslut vid regeringssammanträde den 15 december 2022

¹⁰⁰ Genomförande av minimilönedirektivet, SOU 2023:36, *Betänkande av Utredningen om genomförande av minimilönedirektivet*, s. 3

4.2 Innehåll och utredningens slutsatser

Utredningen presenterar ett nytt författningsförslag som ska införas i förordningen (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet. Förslaget är att det ska införas en ny paragraf, 5a §, som lyder att Medlingsinstitutet vartannat år ska lämna uppgifter och information till Europeiska kommissionen. Detta ska införas i enlighet med direktivets artikel 10.2 som menar att länder som inte har lagstiftad minimilön ska lämna uppgifter till kommissionen om de lägsta lönenivåer som fastställs i kollektivavtal som omfattar lågavlönade. Artikeln specificerar inga krav på hur rapporteringen ska ske och med bakgrund i det har utredningen utsett Medlingsinstitutet som ansvarig myndighet då de redan samlar in den information som ska rapporteras.¹⁰¹

4.2.1 Artikel 4.2

Utredningen diskuterar vidare artikel 4.2 i direktivet som förutsätter åtgärder för medlemsstater om kollektivavtalens täckningsgrad understiger ett tröskelvärde på 80%. För medlemsstater där täckningsgraden understiger detta värde ställs krav i direktivet på tillhandahållandet av en ram med möjliggörande förutsättningar för kollektivavtalsförhandlingar samt en handlingsplan för främjandet av kollektivavtalsförhandlingar. Utredningen tolkar begreppet täckningsgraden för kollektivavtal som att det ska definieras på samma sätt som det normalt används i Sverige. Utifrån denna tolkning framhåller utredningen att då täckningsgraden ligger med god marginal över 80% samt att det inte är möjligt att förutse vad som skulle kunna leda till att täckningsgraden skulle sjunka under tröskelvärdet finns det inga åtgärder att ta i nuläget. Om täckningsgraden skulle komma att sjunka under tröskelvärdet i framtiden framhåller utredningen att det vore naturligt att ge arbetsmarknadens parter en nyckelroll i vilka åtgärder som ska tas. Exempelvis kan detta ske genom att de skulle ha rollen att upprätta en handlingsplan om de gemensamt skulle begära detta, då det enligt artikel 17.3 är möjligt att överlåta genomförandet av direktivet till arbetsmarknadens parter. Utredningen framhåller sammanfattningsvis om artikel 4 att det redan ryms inom Medlingsinstitutets roll att bevaka täckningsgraden i Sverige och då vidare

¹⁰¹ Genomförande av minimilönedirektivet, SOU 2023:36, *Betänkande av Utredningen om genomförande av minimilönedirektivet*, s. 93

att om täckningsgraden skulle falla under 80% så är det regeringens uppgift att upprätta en handlingsplan i enlighet med artikeln.¹⁰²

4.2.2 Artikel 12.2

Om rätten till prövning, skydd och mot ogynnsam behandling och sanktioner som framgår i artiklarna 12 och 13 i direktivet anser utredningen att det inte behöver vidtas några åtgärder då de rättigheter och skyldigheter som fastställs i artiklarna inte förekommer i svensk rätt eller kollektivavtal.¹⁰³ Utredningen framhåller att artikel 12 och 13 endast ställer krav på åtgärder om det i nationell rätt eller i kollektivavtal föreskrivs rättigheter i fråga om minimilöneskydd respektive om det föreskrivs rättigheter eller skyldigheter som omfattas av direktivet.

Utredarna fastställer vidare att innehållet i artiklarna kan komma att tolkas på annat sätt. Detta genom att läsa in exempelvis de individuella inslagen i rättigheter för fackliga företrädare och rätten att ha sin föreningsrätt okränkta i artikel 12 och 13. Även rättigheten för en enskild arbetstagare att göra anspråk på lägstalön i ett kollektivavtal skulle kunna utgöra en rättighet i enlighet med artiklarna.¹⁰⁴ Utredningen kommer dock till slutsatsen att även om det skulle gå att tolka svensk lag så som att det finns individuella rättigheter och skyldigheter som omfattas av artiklarna så finns det redan bestämmelser, praxis och allmänna rättsprinciper om rätt till prövning, skydd mot ogynnsam behandling och sanktioner som anses tillräckliga för att uppfylla kraven i artikel 12 och 13 i minimilönedirektivet.¹⁰⁵

4.3 Remissvar

Efter att SOU 2023:36 publicerades remitterade Arbetsmarknadsdepartementet betänkandet till ett antal instanser vars verksamhet kan komma att påverkas av antagandet av direktivet i

¹⁰² Genomförande av minimilönedirektivet, SOU 2023:36, *Betänkande av Utredningen om genomförande av minimilönedirektivet*, s. 83

¹⁰³ Genomförande av minimilönedirektivet, SOU 2023:36, *Betänkande av Utredningen om genomförande av minimilönedirektivet*, s. 105

¹⁰⁴ Genomförande av minimilönedirektivet, SOU 2023:36, *Betänkande av Utredningen om genomförande av minimilönedirektivet*, s. 109

¹⁰⁵ Genomförande av minimilönedirektivet, SOU 2023:36, *Betänkande av Utredningen om genomförande av minimilönedirektivet*, s. 113

nationell lagstiftning.¹⁰⁶ Vi har valt ut fem olika remissvar att redogöra för, och som tillsammans med utredningen kommer att ligga till grund för den kommande diskussionen.

4.3.1 Arbetsdomstolen

I sitt remissvar, efter granskning av förslagen utifrån domstolens verksamhetsområde, tillstryker Arbetsdomstolen slutsatserna i betänkandet. Inga andra synpunkter eller vidare diskussion om hur domstolen kom fram till denna slutsats bifogas.¹⁰⁷

4.3.2 Tjänstemännens centralorganisation (TCO)

Arbetstagarorganisationen TCO:s grundläggande uppfattning är att direktivet sträcker sig utanför de befogenheter som unionen har tilldelats enligt grundfördragen. Organisationen tillstryker utredningens förslag i övrigt, eftersom utredningen inte haft i sitt uppdrag att diskutera frågan om EU:s lagstiftningskompetens.¹⁰⁸

4.3.3 Svenskt Näringsliv

Arbetsgivarorganisationen Svenskt Näringsliv tillstryker utredningens förslag, men anser dock att direktivet är ogiltigt med hänsyn till artikel 153.5 FEUF och att Sverige därmed inte har någon skyldighet att genomföra direktivet på nationell nivå. Organisationen delar utredningens tolkning om att direktivet inte medför några individuella rättigheter och skyldigheter. Det konstateras även att det ytterst är EU-domstolen som tolkar direktivet och det går inte att utesluta ett utvecklande av direktivets innehåll och att det kan preciseras genom praxis. Svenskt Näringsliv vill särskilt framhålla att en förutsättning för kollektivavtalsförhandlingar är att arbetsmarknadens parter har ett stort avtalsutrymme att förhandla inom, och tvingande lagstiftning om arbetstagarnas minimirättigheter begränsar detta förhandlingsutrymme vilket leder till försämrade förutsättningar på arbetsmarknaden.¹⁰⁹

¹⁰⁶ Regeringskansliet, A2023/00943, *Remittering av betänkandet Genomförande av minimilönedirektivet (SOU 2023:36)*

¹⁰⁷ Arbetsdomstolen, remissyttrande A2023/00943

¹⁰⁸ Tjänstemännens centralorganisation TCO, remissyttrande A2023/00943

¹⁰⁹ Svenskt Näringsliv, remissyttrande A2023/00943

4.3.4 Lunds universitet

Lunds universitet har i sitt remissvar bifogat yttranden från tre intuitioner. Vi kommer i denna diskussion ta upp yttranden från Juridiska fakulteten och Ekonomihögskolan vid Lunds universitet.

Juridiska fakulteten instämmer i betänkandets slutsatser att direktivets övergripande syfte uppnås genom den svenska modellen, samt att direktivet innehåller bestämmelser som stödjer nationella traditioner. Fakulteten instämmer inte i betänkandets slutsats gällande att direktivet inte ger upphov till rättigheter och skyldigheter. Fakulteten menar att kollektivavtalsreglering om minimilön och lägsta lön har direkta rättsliga verkningar för organiserade arbetstagare genom 26 § MBL och indirekta rättsliga verkningar för oorganiserade arbetstagare genom arbetsdomstolens rättspraxis om kollektivavtals utfyllande verkan. 36 § avtalslagen utgör ett minimilöneskydd på arbetsplatser som saknar kollektivavtal. Fakulteten kan även mot bakgrund av att artiklarna 12 och 13 i direktivet syftar till ett genomförande av minimilöneskydd för individuella arbetstagare, inte instämma i betänkandets slutsats kring dessa artiklar. Utredningen slår fast att en annan tolkning av dessa artiklar kan göras, men att det finns befintliga rättigheter och skyldigheter i Sverige i befintliga bestämmelser, praxis och allmänna rättsprinciper. Fakulteten ställer sig tvekan till om det rättsliga skyddet som finns är tillräckligt för att skydda arbetstagare mot ogynnsam behandling, och då särskilt oorganiserade arbetstagare. Slutligen ställer sig även fakulteten frågande till utredningens val att inte ge en utpekad myndighet ett uppdrag att följa utvecklingen av kollektivavtals täckningsgrad ifall täckningsgraden i framtiden skulle sjunka under 80 % spärren som regleras i direktivet. Samt att betänkandet saknar en diskussion kring att det finns stora skillnader i organisation och täckningsgrad mellan olika arbetsmarknadssektorer.¹¹⁰

Institutionen för handelsrätt vid Ekonomihögskolan tillstryker betänkandets slutsatser, men anser att utredningen bör utvecklas och förtydligas. Institutionen konstaterar att utredningen bortser i delarna gällande artikel 12 och 13 från 27 § MBL rörande kollektivavtalets tvingande

¹¹⁰ Lunds universitet, Juridiska fakulteten, remissyttrande A2023/00943

verkan. I fall där kollektivavtal innehåller någon form av reglering gällande lön medför denna paragraf att individuella löneöverenskommelser som strider mot kollektivavtal blir ogiltiga, och i sådana situationer kan den enskilde arbetstagaren göra anspråk på sina rättigheter i kollektivavtal vilket blir att se som en individuell rättighet i det svenska systemet. Yttrandet diskuterar även kring att mot bakgrund av den tradition att värna om individuella rättigheter som finns inom EU-rätten bör en tolka innebörden av artikel 12 och 13 så som att dessa situationer där en enskild kan göra anspråk mot en arbetsgivare på en bestämmelse om lägsta lön i ett kollektivavtal ska anses utgöra enskilda rättigheter, samt att det då blir anmärkningsvärt att SOU 2023:36 inte utvecklar sitt resonemang kring enskilda rättigheter och hur de skyddas i den svenska modellen. Institutionen konstaterar avslutningsvis att det eventuellt finns risker i förhållande till en framtida utveckling av organisationsgraden. Det konstateras att det är viktigt att utreda och analysera de faktorer som kan påverka den svenska modellens framtid och förmåga att leverera den höga organisationsgrad som finns idag på den svenska arbetsmarknaden. Det läggs till att det behövs ett resonemang kring framtida konsekvenser av att täckningsgraden samt organisationsgraden ser olika ut beroende på bransch.¹¹¹

4.3.5 Sveriges advokatsamfund

Sveriges advokatsamfund konstaterar att lagförslaget inte i nuläget innebär något ingrepp i den avtalsfrihet som finns mellan parterna på arbetsmarknaden då lagförslaget befäster den gällande ordningen som finns i Sverige när det kommer till lönebildning. Samfundet diskuterar vidare att direktivet inte ställer några krav på medlemsstater med en täckningsgrad som överstiger 80 %, och att utredningens slutsats är att täckningsgraden i Sverige överstiger denna gräns med god marginal och att det därför inte behövs vidtas några åtgärder kring detta. Vidare ifrågasätts lagförslagets tydlighet i den mån att det inte presenteras några åtgärder ifall att täckningsgraden på den svenska arbetsmarknaden understiger 80 %. Samfundet menar även att utgången i målet om ogiltigförklaring av direktivet i EU-domstolen och en eventuellt sänkt täckningsgrad kan skapa ett behov av förnyad lagstiftning på detta område.

¹¹¹ Lunds universitet, Ekonomihögskolan, institutionen för handelsrätt, remissyttrande A2023/00943

Avslutningsvis har samfundet inget att tillägga kring de övriga bedömningarna och förslagen i betänkandet.¹¹²

¹¹² Sveriges advokatsamfund, remissyttrande A2023/00943

5. Analys av SOU 2023:36 i förhållande till minimilönedirektivet och svensk rätt

Avsikten med detta kapitel är att återknyta till de tidigare behandlade avsnittet om SOU 2023:36 vilket avser ett betänkande om införlivandet av Minimilönedirektivet i den svenska rätten samt kapitlen som behandlar just det svenska rättsläget. Detta för att kunna besvara uppsatsens frågeställningar gällande hur betänkandet förhåller sig till individuella rättigheter i den svenska rätten genom kollektivavtalets normerande verkan samt till täckningsgraden på den svenska arbetsmarknaden. För att besvara detta kommer vi nu jämföra artikel 12.2 och 4.2 i minimilönedirektivet i förhållande till det svenska rättsläget. Vi kommer vidare titta på hur dessa artiklar har behandlats i SOU 2023:36 samt hur remissvaren från berörda aktörer och experter på området diskuterat detta.

5.1 Artikel 12.2 - 27§ MBL och den normerande verkan

Som tidigare diskuterat reglerar artikel 12.2 i direktivet att medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att skydda arbetstagare och arbetstagarorganisationer mot ogynnsam behandling på grund av förfaranden som inletts i syfte att säkerställa efterlevnaden vid åsidosättande av rättigheter i fråga om minimilöneskydd, om sådana rättigheter föreskrivs i nationell rätt eller i kollektivavtal.¹¹³ SOU 2023:36 utreder i kapitel 9 denna fråga och hur det gällande rättsläget ser ut i Sverige i fråga om rätt till prövning och skydd mot ogynnsam behandling, samt ifall den gällande rätten är tillräcklig för att möta artikelns krav.

Betänkandet i denna del konstaterar att artikel 12 i direktivet endast ställer krav på åtgärder ifall det föreskrivs rättigheter kring detta i nationell rätt eller i kollektivavtal, och utreder denna fråga i förhållande till gällande svensk rätt.¹¹⁴

Direktivet fastställer att för länder såsom Sverige, som inte har en lagstadgad minimilön, är det främjandet av kollektivavtalsförhandlingar om lön som krävs för att uppnå syftet med

¹¹³ Europaparlamentets och Rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, artikel 12.2

¹¹⁴ Genomförande av minimilönedirektivet, SOU 2023:36, *Betänkande av Utredningen om genomförande av minimilönedirektivet*, s. 106

direktivet.¹¹⁵ Betänkandet konstaterar att den svenska modellen för lönebildning redan uppfyller det syftet, samt att det i svensk rätt inte föreskrivs rättigheter eller skyldigheter i den mening som avses med direktivet och att det mot denna bakgrund inte krävs några åtgärder från Sveriges som medlemsstat.¹¹⁶ Denna slutsats har fått kritik i remissvaren från både Juridiska fakulteten och Institutionen för handelsrätt vid Lunds universitet. Juridiska fakultetens remissvar gör gällande att kollektivavtalsreglering om lägsta lön har direkta rättsliga verkningar för organiserade arbetstagare genom 26 § MBL, samt indirekta rättsliga verkningar för oorganiserade arbetstagare genom AD:s praxis om normerande verkan.¹¹⁷ 26 § MBL reglerar medlemsbundenheten och faktumet att kollektivavtalet binder inom sitt tillämpningsområde medlem i organisationen, samt även tidigare medlem efter ett utträde från organisationen som slutit kollektivavtal.¹¹⁸ Arbetsdomstolens praxis gällande normerande verkan fastställs i en rad rättsfall, bland andra AD 1990 nr 33.¹¹⁹ Institutionen för handelsrätts remissvar menar att direktivet bortser från 27 § MBL och kollektivavtalets tvingande verkan. Detta med motiveringen att i det fall där kollektivavtal innehåller en reglering om lägsta lön kan denna paragraf medföra att individuella löneöverenskommelser blir ogiltiga, och att ifall en sådan situation uppstår kan en enskild arbetstagare göra anspråk på sina rättigheter i enlighet med kollektivavtal. Detta utgör en individuell rättighet i det svenska rättssystemet.¹²⁰

Det tas upp i betänkandet att även om direktivet tolkas på annat sätt än vad som tidigare anförts behövs inga åtgärder vidtas i nuläget. Detta mot bakgrund att den rätt till prövning och skydd mot ogynnsam behandling som redan finns i svensk rätt anses vara tillräcklig för att uppfylla syftet med direktivet.¹²¹ Betänkandet tar upp att det möjligtvis går att resonera kring att trots att den svenska modellen är väsentligt kollektiv så kan den medföra individuella rättigheter. Som exempel på detta tas skyddet för fackliga förtroendemän upp.¹²² 4 § FML

¹¹⁵ Europaparlamentets och Rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, artikel 12.2

¹¹⁶ Genomförande av minimilönedirektivet, SOU 2023:36, *Betänkande av Utredningen om genomförande av minimilönedirektivet*, s. 108

¹¹⁷ Lunds universitet, Juridiska fakulteten, remissyttrande A2023/00943

¹¹⁸ Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 26 §

¹¹⁹ AD 1990 nr 33

¹²⁰ Lunds universitet, Ekonomihögskolan, institutionen för handelsrätt, remissyttrande A2023/00943

¹²¹ Genomförande av minimilönedirektivet, SOU 2023:36, *Betänkande av Utredningen om genomförande av minimilönedirektivet*, s. 109

¹²² Genomförande av minimilönedirektivet, SOU 2023:36, *Betänkande av Utredningen om genomförande av minimilönedirektivet*, s. 109

reglerar att en facklig förtroendemans inte får missgynnas på arbetsplatsen, genom sämre arbetsvillkor eller arbetsförhållanden, under sitt uppdrag eller efter detta har upphört och utgör en rättighet för individuella arbetstagare.¹²³ Även bestämmelserna i MBL gällande föreningsrätt kan tolkas som en rättighet som avses i artikel 12 i direktivet, enligt betänkandet. I 7 § MBL återfinns bestämmelser kring rätten att utnyttja sitt medlemskap i enlighet med föreningsrätten, samt rätten att verka för organisationen.¹²⁴ 8 § MBL reglerar att föreningsrätten ska lämnas okränkt, samt att exempelvis bestämmelser i kollektivavtal som bryter mot detta är ogiltigt.¹²⁵ Bestämmelserna kring facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen i FML samt de bestämmelser gällande föreningsrätt i MBL utgör rättigheter för en enskild arbetstagare eftersom de skyddar mot ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida, även i individuella fall.¹²⁶

Individuella rättigheter kan utifrån det ovan anförda konstateras återfinnas i den kollektiva arbetsmarknadsmodellen i Sverige. 26 § MBL och medlemsbundenheten fastställer direkta rättsliga verkningar för organiserade arbetstagare. Detta då denna grupp arbetstagare omfattas av kollektivavtal som slutits av den organisation som en enskild arbetstagare är medlem i. Mot bakgrund av denna bestämmelse kan en enskild arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet hävda rättigheter gentemot arbetsgivaren vilken är bunden av kollektivavtal. E contrario-tolkning av 26 § MBL kan utläsas såsom att oorganiserade arbetstagare inte är bunden av kollektivavtal, vilket i sin tur gör att dessa arbetstagare inte omfattas av samma kollektivavtalsskydd gällande lönebestämmelser som organiserade arbetstagare.¹²⁷ Praxis gällande kollektivavtalets normerande verkan utgör ett skydd mot anställningsavtal som understiger ett kollektivavtalsbestämmelser kring lägsta lön, för arbetstagare på en arbetsplats där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal gentemot en arbetstagarorganisation. Detta då en kollektivavtalsbunden arbetsgivare genom normerande verkan är skyldig att tillämpa gällande kollektivavtalsbestämmelser på utomstående arbetstagare som kan anses utföra likvärdigt arbete som det som regleras i kollektivavtalet. 27 § MBL och kollektivavtalets

¹²³ Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, 4 §

¹²⁴ Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 7 §

¹²⁵ Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 8 §

¹²⁶ Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, 4 § & Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 7-8 §§

¹²⁷ Dahlqvist, P, *Kollektivavtalets normerande verkan* s.10

tvingande verkan utgör ett skydd mot ogynnsam behandling för organiserade arbetstagare samt för arbetstagare vilka arbetar på en arbetsplats där arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. Paragrafen fastställer att ett anställningsavtal är ogiltigt i den mån det går emot bestämmelser i gällande kollektivavtal. Detta utgör de facto ett skydd mot ogynnsam behandling och möjlighet för en enskild att hävda rättigheter mot en arbetsgivare mot bakgrund mot 27 § MBL och kollektivavtalets tvingande verkan kan en enskild arbetstagares anställningsavtal inte understiga de bestämmelser som lön vilka föreskrivs i gällande kollektivavtal.¹²⁸

5.2 Artikel 4.2 - facklig anslutningsgrad

Som vi redogjort för tidigare i uppsatsen återfinns i artikel 4.2 i minimilönedirektivet bestämmelser gällande skyldigheter för medlemsländerna att vidta åtgärder i det fall kollektivavtalens täckningsgrad i medlemslandet skulle understiga, eller redan understiger, ett tröskelvärde på 80%.¹²⁹ Täckningsgraden i Sverige har som tidigare konstaterats legat på runt 90% under många år.¹³⁰ Utredarna i SOU 2023:36 bedömer att då Sverige som medlemsland överstiger tröskelvärdet med god marginal behöver inga åtgärder vidtas för närvarande för att implementera minimilönedirektivet. Detta då det i artikel 4.2 i direktivet inte konstateras några skyldigheter för medlemsländer där tröskelvärdet överstiger 80% att vidta åtgärder. Utredarna diskuterar vidare att om täckningsgraden skulle sjunka under 80% i framtiden skulle arbetsmarknadens parter få en nyckelroll i utformningen av handlingsplan för främjandet av kollektivavtalsförhandlingar, men att det främst ska vara regeringens ansvar att upprätta utformningen av detta. Betänkandet framhåller även att det redan ryms inom Medlingsinstitutets roll att bevaka täckningsgraden i Sverige. Några konkreta åtgärder eller ansvarsfördelningar föreskrivs inte i utredningen, detta med anledning av att utredningen anser att ansvarsfördelningen kommer bero på förhållandena vid tillfället. Mot denna bakgrund anser utredarna det att det saknas anledning att i nuläget lagstifta om detta.¹³¹

¹²⁸ Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, 27 §

¹²⁹ Europaparlamentets och Rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, artikel 4.2

¹³⁰ Medlingsinstitutets årsrapport 2022, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2022*, s. 148

¹³¹ Genomförande av minimilönedirektivet, SOU 2023:36, *Betänkande av Utredningen om genomförande av minimilönedirektivet*, s. 85

Remissvar på SOU 2023:36 från Juridiska fakulteten och institutionen för handelsrätt vid Lunds universitet samt från Sveriges advokatsamfund ställer sig dock kritiska mot att betänkandet saknar utförligare diskussion kring ett eventuellt framtidsscenario där täckningsgrad och organisationsgrad på den svenska arbetsmarknaden skulle sjunka. Juridiska fakulteten ställer sig frågande till att utredningen valt att inte ge utpekad myndighet särskilt uppdrag att se över täckningsgraden för kollektivavtal och vara ansvarig för upprättandet av handlingsplan. Här framställs Medlingsinstitutet som en möjlig ansvarstagare. Juridiska fakulteten menar även att det i betänkandet saknas diskussion kring att täckningsgraden och den fackliga organisationsgraden varierar ganska markant mellan olika branscher.¹³² Även handelsrättsliga institutionen tar upp problematiken med att betänkandet inte diskuterar hur täckningsgraden och organisationsgraden skiljer sig mellan branscher.¹³³

Sveriges advokatsamfund framhåller att lagförslaget som framkom av SOU 2023:36 om att medlingsinstitutets uppdrag ska utvidgas till att även innebära uppgiftsinsamling och rapportering till kommissionen innehåller vissa oklarheter i den mån täckningsgraden skulle sjunka under 80%. Advokatsamfundet framhåller att utredningen menar att regeringen ska ansvara för upprättandet av en handlingsplan i den mån täckningsgraden skulle komma att sjunka under 80% och att detta inte tydliggörs i lagförslaget.¹³⁴

Tidigare i uppsatsen har vi diskuterat täckningsgraden i Sverige utifrån statistik från Medlingsinstitutets årsrapport 2022. Därifrån kunde det konstateras att täckningsgraden i Sverige ligger på närmare 90% och organisationsgraden ligger på ungefär 70%. Vi kunde från den rapporten även utläsa, stödjande till remissvaren ovan, att stora skillnader mellan organisationsgraden i olika branscher förekommer där den lägsta uppmätta 2021 var i hotell och restaurang där den uppmättes till 41%.¹³⁵ Vidare diskuterade vi även framtidsscenario framställda av Kjellberg i rapporten *Den svenska modellen i en oviss tid* som förutspår att den fackliga organisationsgraden för hela arbetsmarknaden kan sjunka från 68% år 2019 till 60%

¹³² Lunds universitet, Juridiska fakulteten, remissyttrande A2023/00943

¹³³ Lunds universitet, Ekonomihögskolan, institutionen för handelsrätt, remissyttrande A2023/00943

¹³⁴ Sveriges advokatsamfund, remissyttrande A2023/00943

¹³⁵ Medlingsinstitutets årsrapport 2022, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2022*, s. 151

år 2029. Rapporten visade dock att trots att den fackliga organisationsgraden förutspås sjunka står sig siffrorna angående de till en arbetsgivarorganisation anslutna arbetsgivarna relativt stabila i förhållande.¹³⁶

¹³⁶ Kjellberg, A, *Den svenska modellen i en oviss tid*

6. Slutsatser och avslutande reflektioner

6.1 Slutsatser

Det ovan anförda visar att det i svensk rätt finns individuella rättigheter på en kollektivt präglad arbetsmarknad. Eftersom det svenska systemet för lönebildning vilar på främjandet av kollektivavtalsförhandlingar gällande lön spelar föreningsrätten en roll i frågan om rättigheter för individer att göra anspråk på lön både i enlighet med kollektivavtal och i enskilda anställningsavtal. 27 § MBL och kollektivavtalets tvingande verkan ger individuella arbetstagare möjlighet att göra anspråk på sina rättigheter med hänsyn till bestämmelser om lägsta lön i kollektivavtal. Detta eftersom en enskild överenskommelse som går emot bestämmelser i kollektivavtal om lägsta lön blir ogiltig i sig. Även praxis gällande kollektivavtalets normerande verkan utgör ett skydd för individuella oorganiserade eller felorganiserade arbetstagare vars anställningsavtal understiger en kollektivavtalsbestämmelse kring lägsta lön. Med bakgrund i detta resonemang anser vi att SOU 2023:36 bortser från individuella rättigheter som kan återfinnas i den svenska arbetsmarknaden. Hur dessa enskilda arbetstagare ska skyddas från ogynnsam behandling och repressalier när de hävdar sina rättigheter avseende minimilön anser vi borde ha utretts på ett tydligare och mer fullständigt sätt i SOU 2023:36.

Utifrån analysen om den svenska täckningsgraden kan vi konstatera att det finns en önskan från vissa experter och aktörer i remissvar att betänkandet utförligare hade diskuterat eventuella framtidsscenario med en sjunkande täckningsgrad och vad det i sin tur hade inneburit för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Utifrån vår jämförelse med dagsläget för kollektivavtalens täckningsgrad och förutsägelser om en sjunkande organisationsgrad kan vi diskutera om trots att täckningsgraden i sig kanske inte kommer förändras lika drastiskt som den fackliga organisationsgraden så finns det ändå anledning att tänka sig att den kan komma att vara i rörelse under de kommande åren. Samt att en utförligare diskussion kring dessa eventuella scenarion i SOU 2023:36 hade gett en tydligare och fullständigare bild över läget på den svenska arbetsmarknaden.

6.2 Avslutande reflektioner

Hur betänkandet SOU 2023:36 förhåller sig till svensk praxis om kollektivavtalets normerande verkan samt tvingande verkan och vidare täckningsgraden för kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden anser vi närmast kan beskrivas som med viss passivitet. En anledning vi har resonerat kring under författandet av denna uppsats till att betänkandet är så pass smalt är hur kritiserat direktivet var från ett svenskt perspektiv när det lades fram som förslag. Som vi diskuterat i första delarna av uppsatsen var det många röster som var oroliga för direktivets möjliga påverkan på den svenska modellens kollektiva funktion. Att i SOU 2023:36 föreslå genomförande av eventuella ingrepp i väsentliga delar av den svenska arbetsmarknadsmodellen kan ses utgöra hot mot den, vilket går emot inställningen i kommittédirektivet att den svenska modellen ska värnas om.

Abstract

In June of 2023 the Official Report of the Swedish Government, SOU 2023:36, was published. The report aimed to investigate the question regarding the implementation of the Directive of the European Parliament and the Council on adequate minimum wages in the European Union into Swedish law. The report has been met with some critique in referral responses from concerned parties as well as experts in the area. This mainly due to the reason how the report discusses the questions regarding individual rights for employees in Swedish law and the lack of proposals for measures against an eventual reduction of the collective agreement coverage rate.

This essay aims to discuss the individual rights for employees found in Swedish law as well as the collective agreement coverage rate. This in regard to the conclusions presented in the Report as well as the contents of the referral responses that has been presented.

In the essays analysis we can establish that there is reason to claim that SOU 2023:36 disregard the individual rights for employees that can be found within the Swedish legislation in 26-27 §§ Co-determination in the Workplace Act in combination with the collective agreements normative effect as well as in 36 § Contracts Act. It is also established that there is reason to argue that the Report lack a more detailed discussion regarding a potential future scenario where the collective agreement coverage rate falls under the Directives threshold of 80%.

Källförteckning

Europeiska unionen

Direktiv

Europaparlamentets och Rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen (19-10-2022)

Europeiska kommissionen

COM (2017) 250 final, meddelande från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt regionkommittén, *En europeisk pelare för sociala rättigheter* (02-03-2018)

COM (2020) 682 final, *Förslag till Europaparlamentets och Rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen* (Bryssel 28-10-2020)

Europeiska unionens officiella tidning, Rekommendationer, *Kommissionens rekommendation (EU) 2017/761 av den 26 april 2017 om den europeiska pelaren för sociala rättigheter* (29-04-2017)

Fördrag

Europeiska unionens officiella tidning, *Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (konsoliderad version)*, C 326/47 (26-10-2012)

Sverige

Offentligt tryck

Lagar

Diskrimineringslag (2008:567)

Kungörelse (1974:152) om beslutad ny regeringsform

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

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

Lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

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

Riksdagsordning (2014:801)

Propositioner

Regeringens proposition 1975/76:81 *med förslag om ändring i lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, m.m.*

Regeringens proposition 1994/95:19 *Sveriges medlemskap i Europeiska unionen*

Regeringskansliet

Kommittédirektiv, Dir. 2022:140, *Genomförande av direktivet om tillräckliga minimilöner, Beslut vid regeringssammanträde den 15 december 2022 (15-12-2022)*

Pressmeddelande från Arbetsmarknadsdepartementet, *Sverige stödjer Danmarks talan om ogiltigförklaring av minimilönedirektivet (27-04-2023)*

Remiss A2023/00943, *Remittering av betänkandet Genomförande av minimilönedirektivet (SOU 2023:36) (30-06-2023)*

Sveriges riksdag

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

Utredningsbetänkanden

Genomförande av minimilönedirektivet, SOU 2023:36, *Betänkande av Utredningen om genomförande av minimilönedirektivet (Stockholm 2023)*

Rättsfallsförteckning

AD 1977 nr 49

AD 1990 nr 33

AD 1993 nr 54

AD 1993 nr 118

AD 1996:147

NJA 1915, s. 233

Litteratur

Ahlström, Kristina, *Kollektivavtal: formalia, giltighet och tolkning*, 1 upplagan (Stockholm: Norstedts Juridik, 2013)

Dahlqvist, Pierre, *Kollektivavtalets normerande verkan* (2013)

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 4 upplagan (Lund: Studentlitteratur, 2020)

Johansson, Caroline, *Tjänstepensionen möter EU-rätten - Om relationen mellan svenska kollektivavtal och den inre marknaden*, 1 upplagan (Uppsala, Iustus, 2017)

Karlson, Nils, Malm Lindberg, Henrik, Larsson, Anne-Sophie, Stern, Lotta & Lundqvist, Torbjörn, *Lönebildning i verkligheten - kollektivavtalens effekter på företagens lönesättning och utvecklingskraft*, 1 upplagan (Lund: Studentlitteratur, 2014)

Kjellberg, Anders, *Den svenska modellen i en oviss tid* (Lunds universitet, 2020)

Kjellberg, Anders, *Den svenska modellen ur ett nordiskt perspektiv: Facklig anslutning och ett nytt huvudavtal* (Stockholm, 2023)

Källström, Kent, Malmberg, Jonas & Öman, Sören, *Den kollektiva arbetsrätten*, 3 upplagan (Uppsala: Iustus, 2022)

Lundberg, Konrad, m.fl., *Juridik - civilrätt, straffrätt, processrätt*, 6 upplagan (Stockholm: Sanoma utbildning, 2021)

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 6 upplagan (Stockholm: Norstedts Juridik, 2021)

Nääv, Maria & Zamboni, Mauro, *Juridisk Metodlära*, 2 upplaga (Lund: Studentlitteratur, 2018)

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare*, 3 upplagan (Stockholm: Norstedts Juridik, 2015)

Rapporter

Arbetsdomstolen, *Genomförande av minimilönedirektivet (SOU 2023:36)*, A2023/00943 (27-10-2023)

Lunds universitet, Juridiska fakulteten & Institutionen för handelsrätt vid Ekonomihögskolan, *Yttrande över Genomförande av minimilönedirektivet (SOU 2023:36)*, A2023/00943 (26-10-2023)

Medlingsinstitutet, Medlingsinstitutets årsrapport 2022, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2022* (Stockholm, 02-2023)

Sveriges advokatsamfund, *Till Arbetsmarknadsdepartementet*, A2023/00943 (01-11-2023)

Svenskt Näringsliv, *Remissvar - Genomförande av minimilönedirektivet (SOU 2023:36)*, A2023/00943 (01-11-2023)

Tjänstemännens centralorganisation TCO, *TCO:s remissyttrande över betänkandet*

Övriga källor

Artiklar

Hartzén, Ann-Christine, Hettne, Jörgen, Viewpoint Europe, Centrum för Europaforskning vid Lunds universitet, no 1 2021, *Frågan om minimilön i EU – en europeisk angelägenhet eller en svensk olägenhet?* (2021)

<https://www.cfe.lu.se/sites/cfe.lu.se/files/2021-06/Viewpoint%20Europe%20no%201%202021%20%28tillg%C3%A4nglighetsanpassad%29.pdf> [besökt 16-11-2023]

Hettne, Jörgen, Europa-kommentaren, Centrum för Europaforskning vid Lunds universitet, *Minimilön i EU är inte ett hot mot den svenska modellen* (14-06-2021)

<https://europakommentaren.eu/2021/06/14/minimilon-i-eu-ar-inte-ett-hot-mot-den-svenska-modellen/> [besökt 15-11-2023]

KristerSSon, Ulf, Pehrson, Johan, Dagens Industri, *Regeringen försvarar den svenska modellen tillsammans med arbetsmarknadens parter* (29-09-2023)

<https://www.di.se/debatt/regeringen-forsvarar-den-svenska-modellen-tillsammans-med-arbetsmarknadens-parter/> [besökt 28-11-2023]

SjödIn, Erik, Europarättslig Tidskrift, *Europeisk minimilön. Tankar om överlåten befogenhet med anledning av ett direktivförslag*, särtryck ur ERT 2021 3 (2021)

<https://arbetsratt.juridicum.su.se/Filer/PDF/ErikSjoedin/europeisk-minimilon-tankar-om-overlaten-befog-2.pdf> [besökt 15-12-2023]

SjödIn, Erik, Nordiskt nyhetsbrev, EU & arbetsrätt 1 2023, *Danmarks huvudargument i minimilönemålet nu offentliga* (2023)

<https://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/23-01/08.asp> [besökt 12-12-2023]

Undin, Tomas, Svenska Dagbladet, ”Regeringens ja kan få allvarliga konsekvenser” (14-12-2021)

<https://www.svd.se/a/XqEGnB/regeringens-ja-kan-fa-allvarliga-konsekvenser> [besökt 01-12-2023]

Vinge, Arbetsrättsliga nyheter, *Sverige stödjer dansk ogiltighetstalan av EU:s minimilönedirektiv* (29-06-2023)

<https://www.vinge.se/nyheter/sverige-stodjer-dansk-ogiltighetstalan-av-eu-s-minimilonedirektiv/> [besökt 17-11-2023]

Internetkällor

Arenagruppen, Arena idé, *Om Arena Idé* (2023)

<https://arenaide.se/om-oss/> [besökt 18-12-2023]

Europeiska kommissionen, *Europeiska pelaren för sociala rättigheter - 20 principer* (2023)

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=sv> [besökt 15-11-2023]

Sveriges riksdag, *Medlem i EU* (03-05-2023)

<https://www.riksdagen.se/sv/sa-fungerar-riksdagen/sa-fungerar-eu/medlem-i-eu/> [besökt 23-11-2023]