



Arbetsmarknadsdepartementet
Enheten för arbetsrätt och
arbetsmiljö

LOs yttrande gällande Genomförande av minimilönedirektivet - SOU 2023 nr 36

Sammanfattning

LO ser på sikt stora risker med att EU nu antagit ett direktiv om minimilön. Direktivets otydliga utformning innebär att EU-domstolen i slutänden kommer att uttolka vad direktivet egentligen betyder. Dessutom har EU med direktivet, på ett fördragsvidrigt sätt, utökat sin kompetens som ökar risken för ytterligare lagstiftning på området.

När det gäller förslaget till genomförande av minimilönedirektivet delar LO utgångspunkterna i utredningens förslag, att minimilönedirektivet ska genomföras minimalistiskt och att genomförandet så långt som möjligt ska kunna fungera inom ramen för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Den enda författningsmässiga justeringen till följd av direktivet, att Medlingsinstitutets uppdrag kompletteras, tillstryks.

Förslagen i betänkandet

Direktivet innebär enligt utredningen inte några nya individuella rättigheter eller skyldigheter. Utredningen konstaterar att utformningen av minimilönedirektivet innebär att det finns ett stort utrymme för medlemsstaterna att genomföra direktivet på ett sätt som är anpassat för varje medlemsstats förhållanden, så länge som det övergripande syftet med direktivet uppfylls.

Utredningen anser att det är möjligt att uppnå direktivets övergripande syfte genom en förhandlingsmodell och att det, eftersom det inte finns någon lagstadgad minimilön i Sverige, är bestämmelser som rör främjande av kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning som är relevant för hur direktivets övergripande syfte kan uppfyllas här. Minimilönedirektivets övergripande syfte uppfylls alltså genom den svenska modellen för lönebildning och det utfall som modellen resulterar i. Direktivet innebär inte att den svenska arbetsrättsliga lagstiftningen måste ändras eller kompletteras.

Medlingsinstitutet föreslås dock få i uppdrag att lämna vissa statistikuppgifter och information till Europeiska kommissionen enligt direktivet.

LOs synpunkter på remissen

Lön regleras i Sverige enbart av kollektivavtal och av arbetsmarknadens parter. Lönebildning ska som LO ser det, vara en fråga som enbart regleras i kollektivavtal. Det är inget som vare sig staten eller EU ska lägga sig i. Det finns också en samsyn kring detta hos arbetsmarknadens parter.

Frågan om en europeisk reglering av minimilöner och dess konsekvenser har därför varit en mycket viktig fråga för LO allt sedan förslaget började diskuteras i EU. För att värna den svenska avtalsmodellen har LO i arbetet med minimilönedirektivet jobbat tillsammans med PTK och Svenskt näringsliv inom ramen för Arbetsmarknadens EU-råd. LO vill därför inledningsvis lyfta fram några utgångspunkter där EU-rådet fortsatt vidhåller sin syn på direktivet.

EU har inte kompetens att reglera frågan om minimilön. Frågan prövas just nu inom ramen för den talan om ogiltighet av direktivet som väcks av Danmark och där Sverige förtjänstfullt intervenerat på Danmarks sida.

Direktivet i sin slutliga form är otydligt och ger utrymme för tolkning. Även om det i nuläget finns utrymme att tolka det på det sätt som görs i betänkandet, innebär det att EU-domstolen i förlängningen kommer få ett stort inflytande över tolkningen. Det finns därmed en betydande osäkerhet om hur direktivet, genom domstolens framtida praxis, kan komma att tolkas, exempelvis när det gäller individuella rättigheter. Denna osäkerhet är, som LO ser det, den allra största risken med direktivet.

Om minimilönedirektivet inte helt eller delvis ogiltigförklaras av EU-domstolen har EU vidare genom antagandet av minimilönedirektivet tillskansat sig ny och utökad kompetens på löneområdet. Det finns nu en överhängande risk att direktivet kommer att åberopas i kommande lagstiftning genom att regler om att arbetstagare minst ska erhålla lön enligt minimilönedirektivet, trots att direktivet inte innebär att det ställs krav på att det finns en individuellt åberopbar rätt till minimilön. Frågan har redan aktualiserats i diskussionerna kring EU-kommissionens partssamråd avseende kvalitetspraktik. Det finns vidare en risk att ytterligare lagstiftning om lön föreslås av EU, med den utökade kompetensen på löneområdet som grund.

När det gäller förslaget till genomförande av minimilönedirektivet delar LO utgångspunkterna i utredningens förslag, att minimilönedirektivet ska genomföras minimalistiskt och att genomförandet så långt som möjligt ska kunna fungera inom ramen för den svenska arbetsmarknadsmodellen. Den enda författningsmässiga justeringen till följd av direktivet, att Medlingsinstitutets uppdrag kompletteras, tillstryks därför.

Utöver detta vill LO påtala följande. EUs institutioner tenderar att anse att kollektivavtal och partsförhandlingar kan styras uppifrån via reglering från EU och medlemsstaterna, exempelvis genom anvisningar om vem som ska förhandla kollektivavtal och skyldigheter att förhandla om vissa givna frågor, och att kollektivavtalen är ämnade att endast komplettera med lite extra på toppen. De anser också i allmänhet att kollektivavtalen ska allmängiltigförklaras. Följaktligen ska staten enligt minimilönedirektivet främja kollektivavtalsförhandlingar.

Enligt LOs uppfattning, vilket framfördes till utredningen men som inte togs med i betänkandet, främjas kollektivavtalsförhandlingar tvärtom bäst genom att staten och EU avhåller sig från att reglera parternas förhållanden. Som LO ser det ska statens roll bara vara att tillhandahålla förutsättningarna för förhandlingar och kollektivavtal genom ett ramverk, ungefär som det finns i Sverige i form av medbestämmandelagen och den grundlagsskyddade möjligheten att vidta stridsåtgärder. Kollektivavtalsreglering förutsätter också att arbetsmarknadens parter har ett regleringsutrymme, det vill säga att det är möjligt för parterna att avvika från arbetsrättslig lagstiftning, och att parterna självständigt kan bestämma om vad de vill förhandla om. En detaljrik bindande lagstiftning som inte tillåter avvikelser i kollektivavtal eller som tvingar parterna att förhandla om vissa av staten eller EU givna ämnen, främjar inte förhandlingar och avtalstecknande. Ett väl fungerande kollektivavtalssystem förutsätter en tillit mellan staten och parterna.

När det gäller beskrivningen i betänkandet av hur den svenska lönebildning fungerar i dag vill LO också framhålla att det för LO-förbundens medlemmar finns många kollektivavtal som innehåller lägstalöner och där dessa löner för många arbetare utgör det verkliga skyddet. Även om LO kan instämma i argumentationen i betänkandet att den svenska lönebildningsmodellen i sig utgör skyddet för lönerna i Sverige innebär det därmed inte att det inte finns branscher där lägstalöner spelar en viktig roll för arbetstagares skydd, även på svensk arbetsmarknad.

Detta helt grundläggande faktum framkommer inte tillräckligt tydligt i betänkandet.

Med vänlig hälsning
Landsorganisationen i Sverige

Susanna Gideonsson

Hanna Björknäs
Handläggare