

Arbetsmarknadsdepartementet

## **Europeiska kommissionens förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen (COM [2020] 682 final)**

---

### **Bakgrund**

Svenska ILO-kommittén har av Arbetsmarknadsdepartementet (Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö) ombetts att yttra sig över Europeiska kommissionens förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, som presenterades den 28 oktober 2020 (COM [2020] 682 final). Kommittén har också getts möjlighet att lämna eventuella synpunkter på Europeiska kommissionens konsekvensanalys av förslaget.

### **Förslaget till direktiv**

Direktivet syftar enligt artikel 1 till att förbättra arbets- och levnadsvillkoren i unionen genom att fastställa en ram för dels sättandet av tillräckliga minimilöner, dels arbetstagarnas tillgång till minimilöneskydd i form av löner som fastställs antingen i kollektivavtal eller, i förekommande fall, i form av lagstadgade minimilöner. Det anges att direktivet inte ska påverka den fullständiga respekten för självständigheten för arbetsmarknadens parter eller deras rätt att förhandla om och ingå kollektivavtal. Direktivet ska inte heller påverka medlemsstaternas val att antingen fastställa lagstadgade minimilöner eller främja tillgången till minimilöneskydd som ges av kollektivavtal. Det anges att ingenting i direktivet får tolkas som en skyldighet för de medlemsstater där lönesättning säkerställs uteslutande genom kollektivavtal att införa en lagstadgad minimilön eller att göra kollektivavtal allmänt tillämpliga.

Av skälen till direktivet framgår att förslaget till direktiv är utformat för att direktivets mål ska nås samtidigt som man tar hänsyn till och till fullo respekterar nationella system, nationella befogenheter, arbetsmarknadsparternas oberoende och avtalsfrihet. Det anges också att det utformats så att tillträdet till arbetsmarknaden skyddas och så att påverkan på jobbskapande och konkurrenskraft beaktas, även för

små och medelstora företag, och att det ger tillräcklig flexibilitet för att ta hänsyn till den sociala och ekonomiska utvecklingen, bland annat produktivitets- och sysselsättningstrender.

Direktivets tillämpningsområde omfattar arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i lag, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat, med beaktande av domstolens rättspraxis. I artikel 3 ges definitioner av begrepp såsom kollektivavtal och kollektivavtalsförhandlingar.

Av artikel 4 framgår att i syfte att öka kollektivförhandlingarnas täckning ska medlemsstaterna i samråd med arbetsmarknadens parter främja uppbyggnad och stärkande av arbetsmarknadsparternas kapacitet att bedriva kollektivförhandlingar om lönesättning på branschnivå eller branschövergripande nivå samt främja konstruktiva, meningsfulla och välunderbyggda löneförhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Särskilda bestämmelser finns för medlemsstater där där kollektivförhandlingarnas täckning är mindre än 70 procent av arbetstagarna.

Av artikel 9 följer att medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att de ekonomiska aktörerna vid offentlig upphandling följer de löner som fastställs i kollektivavtal som gäller i den berörda branschen och det berörda geografiska området.

Av artikel 10 följer bl.a. att medlemsstaterna ska ge sina behöriga myndigheter i uppdrag att utveckla ändamålsenliga verktyg för uppgiftsinsamling för att övervaka minimilönernas täckning och tillräcklighet och varje år lämna ett antal uppgifter till kommissionen. Av artikel 11 följer bl.a. att medlemsstaterna ska se till att arbetstagare ges tillgång till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning och rätt till prövning och kompensation, om deras rättigheter i fråga om lagstadgade minimilöner eller minimilöneskydd enligt kollektivavtal åsidosätts.

Av artikel 16 och skäl 29 framgår att direktivet är ett minimidirektiv som innebär att medlemsstaterna får införa ett högre skydd för arbetstagarna än vad som följer av direktivet men inte ett lägre. Det framgår även att medlemsstaterna är oförhindrade att främja eller tillåta tillämpningen av kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagarna.

Utöver direktivets allmänna och övergripande bestämmelser innehåller direktivet bestämmelser om skyldigheter för de medlemsstater som har lagstadgade minimilöner. Dessa medlemsstater ska vidta nödvändiga åtgärder för att se till att sättandet och uppdateringen av de lagstadgade minimilönerna styrs av kriterier som bestämts för att främja tillräcklighet. Kriterierna ska fastställas av medlemsstaterna i enlighet med sin nationella praxis.

### **Relevanta ILO-konventioner**

Förslaget till direktiv nämner i en ingresspunkt konvention (nr 131) om fastställande av minimilöner. Konventionen har inte ratificerats av Sverige.

Direktivförslaget aktualiserar emellertid också de två kärnkonventionerna konvention (nr 87) om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten (prop. 1949:162) och konvention (nr 98) om tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten (prop. 1950:188). Av artikel 4 i konvention (nr 98) följer att det ska vidtas åtgärder för att uppmuntra och främja utvecklandet och utnyttjandet i största möjliga omfattning av anordningar för frivilliga förhandlingar mellan arbetsgivare eller arbetsgivarorganisationer, å ena sidan, och arbetarorganisationer, å andra sidan, i syfte att åstadkomma reglering av anställningsvillkoren genom kollektivavtal. De båda konventionerna ingår i Deklarationen om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet som ILO antog 1998.

Även konvention (nr 154) om främjande av kollektiva förhandlingar (prop. 1981/82:166) bör uppmärksammas. Konventionen antogs 1981 bl.a. i syfte att göra större ansträngningar att förverkliga de normer och principer som kommer till uttryck i konvention (nr 98). Enligt artikel 5 i konvention (nr 154) ska staterna genom åtgärder anpassade till förhållandena i varje land främja kollektiva förhandlingar. Med kollektiva förhandlingar avses alla förhandlingar mellan å ena sidan en arbetsgivare, en grupp arbetsgivare eller en eller flera arbetsgivarorganisationer och, å andra sidan, en eller flera arbetstagarorganisationer, i syfte att bestämma arbets- och anställningsvillkor eller att i övrigt reglera relationerna mellan arbetsgivare och arbetstagare eller mellan arbetsgivare och deras organisationer och en eller flera arbetstagarorganisationer.

### **ILO-kommitténs kommentar**

Förslaget till direktiv innehåller bestämmelser om lön som arbetsmarknadens parter i dag helt och hållet reglerar genom kollektivavtal. Eftersom syftet med förslaget är att säkerställa att alla arbetstagare omfattas av ett skydd i form av en minimilön finns en risk att förslaget, om det antas, kan komma att innebära en statlig inblandning i lönebildningen. Detta kommer att ha en direkt negativ påverkan på parternas autonomi, deras möjlighet att rekrytera medlemmar och incitamenten att teckna kollektivavtal. Vidare ger förslaget till direktiv ett betydande utrymme för tolkning och därmed för EU-domstolen att närmare definiera bestämmelsernas innebörd. Den osäkerhet som detta medför riskerar också i sig att motverka parternas autonoma ställning på arbetsmarknaden. Det finns därmed

en risk att förslaget, om det antas, kan komma i konflikt med reglerna i ILO:s konventioner (nr 87), (nr 98) och (nr 154).

I artikel 3 ges definitioner av centrala arbetsrättsliga begrepp som tidigare inte definierats av EU-rätten såsom vad som utgör ett kollektivavtal och vad en kollektivavtalsförhandling är. Även de bestämmelser i direktivet som tar sikte på den kollektiva arbetsrätten och som exempelvis definierar vad som utgör ett kollektivavtal samt den bestämmelse som avser upphandling riskerar att komma i konflikt med parternas möjlighet att teckna och upprätthålla kollektivavtal och skulle också kunna innebära en inblandning i frågan om vilket avtal som i ett visst fall är tillämpligt.

Bestämmelsen i artikel 16 om att medlemsstaterna får införa ett högre skydd för enskilda arbetstagare än vad som följer av direktivet men inte ett lägre och att de är oförhindrade att införa bestämmelser om fackliga förhandlingar som är mer förmånliga för arbetstagersidan kan motsatsvis förstås som att medlemsstaternas möjligheter att tillåta fackliga förhandlingar som även försämrar för arbetstagersidan förhindras, vilket förefaller utgöra en begränsning av det autonoma område inom vilket arbetsmarknadens parter ingår kollektivavtal i dag. Även denna bestämmelse skapar därmed en osäkerhet om vad parterna nationellt fritt förfogar över och vad som ska anses gälla enligt EU-rätten. Sammantaget riskerar därmed även denna del att komma i konflikt med nämnda ILO-konventioner.

ILO-kommittén anser således att det är av yttersta vikt att de ovannämnda konventionerna och bestämmelserna beaktas i det kommande förhandlingsarbetet.

I beslutet i detta ärende har deltagit undertecknad ordförande Per Ewaldsson och kommitténs ledamöter. Företrädarna för regeringen i ILO-kommittén har lämnat ett särskilt yttrande i enlighet med bilagan.

Yttrandet har beslutats per capsulam. Ärendet har handlagts av undertecknad sekreterare.

För Svenska ILO-kommittén

Per Ewaldsson  
Ordförande

Charlott Sjögren  
Sekreterare

## Bilaga

**Särskilt yttrande från företrädarna för regeringen i ILO-kommittén  
angående yttrandet över Europeiska kommissionens förslag till  
Europaparlamentets och rådets direktiv om tillräckliga minimilöner i  
Europeiska unionen (COM [2020] 682 final)**

Företrädarna för regeringen i ILO-kommittén bedömer att det finns en rad oklarheter i förslaget till direktiv som behöver redas ut i förhållande till de ILO-konventioner som aktualiseras. Företrädarna för regeringen i ILO-kommittén delar majoritetens uppfattning att det är av yttersta vikt att dessa konventioner beaktas i det fortsatta förhandlingsarbetet.

