



Direktiv om tillräckliga minimilöner

- ✓ Bakgrund
- ✓ Vad handlar direktivet om?
- ✓ Kan direktivet ifrågasättas?
- ✓ Genomförande



Minimilön – ett politiskt löfte



Ursula von der Leyen, ordförande i Europeiska Kommissionen lovade att inom 100 dagar leverera en reglering om minimilöner i EU.



EU har inte kompetens att lagstifta om lön

Ramarna i EU-fördraget: Artikel 153 FEUF

- EU kan med kvalificerad majoritet reglera arbetsvillkor
- EU kan med enhällighet reglera företrädande och kollektivt tillvaratagande av arbetstagarnas och arbetsgivarnas intressen, inbegripet medbestämmande
- Löneförhållanden, föreningsrätt, strejkrätt eller rätt till lockout får EU inte besluta om.



Förhandlingarna under 2021

Rådet



EU-parlamentet





Direktiv om tillräckliga minimilöner - tidslinje





Skydd för arbetsmarknadsmodeller som bygger på kollektivavtal?

Inget i direktivet ska tolkas som att medlemsstaterna är skyldiga att införa en lagstadgad minimilön om lönebildning exklusivt garanteras i kollektivavtal. Inget land behöver heller införa allmängiltigförklaring av kollektivavtal löner, art. 1.4.

Men vad betyder direktivet egentligen?





Ramverk eller ska varje arbetstagare ha rätt till en minimilön?

Det blev en kompromiss. Direktivet fastställer ett ramverk för

- a) tillräckliga minimilöner för att uppnå godtagbara arbets- och levnadsvillkor
- b) för att främja kollektivavtalsförhandlingar om lönesättning
- c) förbättring av arbetstagares tillgång till minimilöneskydd – där det finns – i nationell rätt och/eller kollektivavtal.



EU reglerar för första gången kollektivavtalsfrågor

Direktivets artikel 4:

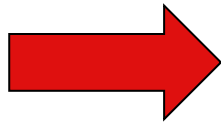
Staten ska

- se till att stärka och främja parternas kapacitet att förhandla om lön, särskilt på sektorsnivå eller branschövergripande nivå
- främja konstruktiva, meningsfulla och välunderbyggda förhandlingar om lön mellan parterna. Båda parter ska ha tillgång till lämplig information.



Staten ska:

- vidta åtgärder för att skydda rätten att förhandla kollektivt om lön och skydda arbetstagare och fackföreningsrepresentanter från diskriminering
- vidta åtgärder för att skydda fackföreningar och arbetsgivarorganisationer mot handlingar mot varandra som innebär störningar i deras etablering, funktion eller administration från dessa, deras företrädare eller medlemmar.



En kollektiv arbetsrätt på EU-nivå



Understiger avtalstäckningen 80 procent ska staten agera



Staten ska, där avtalstäckningen understiger 80 procent, tillhandahålla ett ramverk som ger förutsättningar för kollektivavtalsförhandlingar samt



upprätta en handlingsplan med tidplan och konkreta åtgärder för att öka kollektivavtalstäckningen



Parterna ska involveras i upprättandet av handlingsplanen



Alla kollektivavtal (oavsett om de innehåller lön eller inte) räknas in definitionen av kollektivavtalstäckning



Lagstadgade löner detaljregleras

- Det regleras hur man ska sätta löner. Vissa kriterier måste användas.
- Vägledande referensvärden, 60 procent av bruttomedianlön och 50 procent av bruttomedellönen
- Avdrag eller lägre lön för vissa grupper endast förekomma om de är förenliga med principerna om proportionalitet och icke-diskriminering och om de syftar till att uppnå ett legitimt mål.
- Arbetsmarknadens parter ska involveras i bestämmandet av lagstadgade minimilöner
- Regler om ändamålsenliga och proportionerliga kontroller. Landsorganisationen i Sverige



Datainsamling och statistikrapportering

Omfattande krav på rapportering

- kollektivavtalstäckning,
- lagstadgade minimilöner,
- lägsta kollektivavtalslöner om möjligt och
- en jämförelse mellan vad de tjänar som omfattas av kollektivavtal, respektive inte omfattas av avtal.



Risker med att reglera kollektiva rättigheter

- Vaga regler, kommer tolkas av EU-domstolen. Nationella befintliga regler om kollektiv arbetsrätt kan behöva tolkas i ljuset av direktivet.
- Ur svenskt perspektiv märkligt att staten ska ansvara för att se till att det tecknas kollektivavtal. EU ger staten makt på bekostnad av parternas.
- Krav på sanktioner?

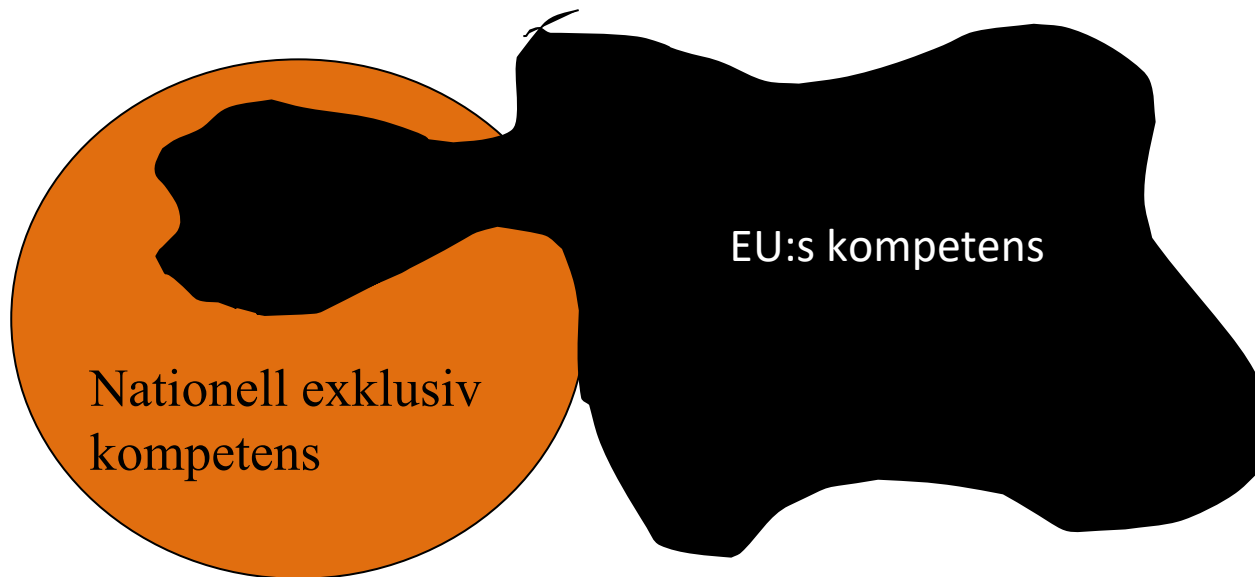


Risker med att reglera lön

- Risk att direktivet kan tolkas så att varje individ ska ha rätt till en minimilön.
- Detaljerade regler om lagstadgad lön och krav på proportionalitet för avdrag/lägre löner för vissa grupper, riskerar att spilla över på kollektivavtalade löner.
- Risk att EU använder sin nya kompetens för att införa krav på minimilön i andra direktiv som ska revideras, exempelvis utstationeringsdirektivet eller upphandlingsdirektiven.



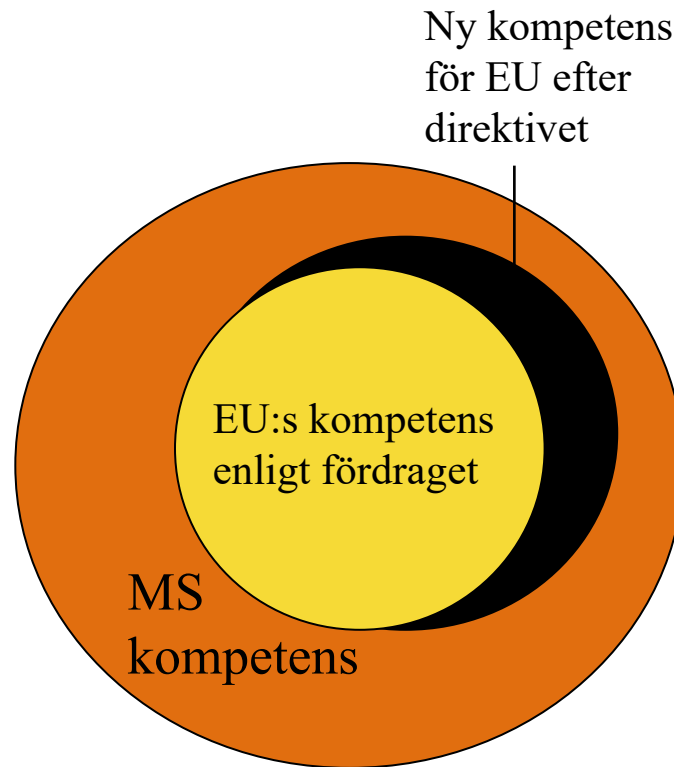
Medlemsstaternas makt har minskat





EU:s makt har ökat

- EU:s kompetens utökas om ingen ifrågasätter direktivet.
- EU har därför nu betydligt mer makt på områdena kollektiv arbetsrätt och löner.
- Europaparlamentet och EFS har stora ambitioner på området.





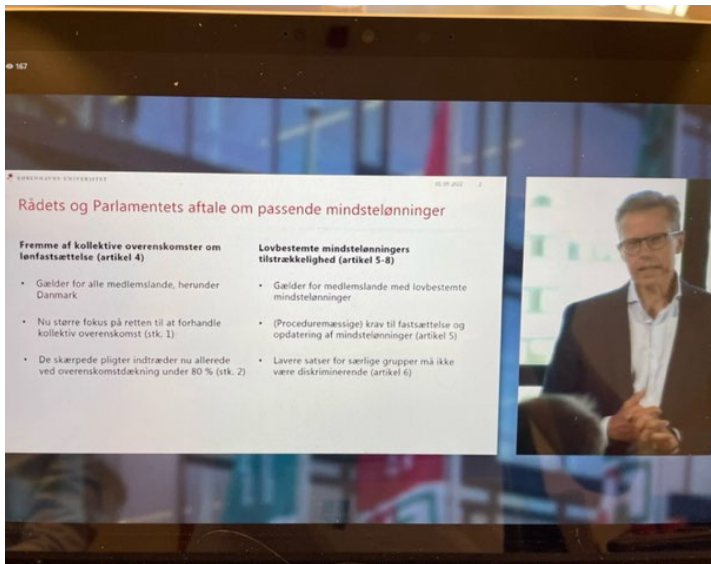
Vad händer nu i Sverige?

- Den föregående svenska regeringen sa att inget genomförande behövs
- Den nya regeringen verkar vilja tillsätta en utredning för att se vad som måste göras
- Statistik måste inlevereras
- Kommer något land att ifrågasätta direktivets giltighet?





Ogiltigförklaring?



- En medlemsstat kan väcka talan om ogiltighet senast i mitten av januari 2023.
- EU-domstolen kan helt eller delvis ogiltigförklara direktivet om det strider mot fördraget
- Professor Jens Kristiansen förordar en stämning.



“ *Vi mener, at det kan underminere det danske aftalesystem, at EU blander sig i lønforhold. EU skal ikke blande sig i, hvordan vi indretter vores arbejdsmarked i Danmark* ”

LIZETTE RISGAARD