

# EU och svenska modellen – 30 år som satt sina spår

Per Ewaldsson



## Vid inträdet 1995

- **EU:s befogenheter** på plats i början av 90-talet (Maastricht-fördraget), delad kompetens på det "socialpolitiska" området men ännu begränsat antal rättsakter
- **Debatt** om svenska arbetsmarknadsmodellens upprätthållande vid ett medlemskap
- Försäkran från kommissionen om att **svensk praxis kan bestå** – del av anslutningsfördraget

# Försäkran och uttalande vid anslutningen

”Undantaget när det gäller löneförhållanden är en mycket viktig princip... fördraget **kräver inte på något sätt en ändring** av svensk praxis beträffande arbetsmarknadsfrågor”

Kommissionen

”Sverige har fått **försäkringar beträffande svensk praxis** såvitt gäller arbetsmarknadsfrågor, särskilt systemet med att fastställa arbetsvillkor i kollektivavtal”

Regeringen

# Vad sa (och säger) fördragen?

- EU:s socialpolitiska mål är bl.a. att ... **förbättra levnads- och arbetsvillkor...**
- I detta syfte kan EU anta direktiv:
  - om t.ex. arbetsmiljö, arbetsvillkor, skydd vid upphörande av anställning, jämställdhet/likabehandling
  - om kollektiva förhandlingar
- EU:s åtgärder ska dock **ta hänsyn till skillnader i nationell praxis.**
- EU får **inte** anta direktiv om löneförhållanden, föreningsrätt, strejkrätt eller rätt till lockout.

# Vad har hänt sedan dess?

- Stort antal nya direktiv perioden 1995 – 2005
- Åren därefter främst **EU-domstolens praxis** (inte minst ekonomiska friheter i förhållande till nationell arbetsrätt i gränsöverskridande sammanhang)
- Mot slutet av 10-talet och in på 20-talet: **förnyade politiska ambitioner, fortsatt utveckling av EU-rättspraxis** (t.ex. utrymmet för avvikelser i kollektivavtal)
- Kretsen av medlemsländer har ändrats.
- Vissa fördragsändringar (stadgan med grundläggande rättigheter)

# Utvecklingen har lett till...

... en påverkan på förutsättningarna för svenska modellen/lösningar i kollektivavtal, i olika avseenden, t.ex.:

- **Fler regler** på EU-nivå/regler med delvis ny innebörd påverkar utrymmet för lösningar i kollektivavtal
- **Kvalifikationskrav för avvikelser** från EU-reglerna
- **EU:s ekonomiska friheter trumfar** oftast nationell arbetsrättslig reglering i gränsöverskridande sammanhang



# Några aktuella frågor

- EU-regler som berör lön (minimilön, lönetransparens)
- ”Ytterligare genomförande” av EU-regler i kollektivavtal (arbetstid/dygnsvila, likabehandling av deltidsanställda)
- Myndigheters vs. parter ansvar för tillsyn/kontroll av efterlevnad av vissa villkor
- Ny syn inom EU på – och därmed nya möjligheter för – reglering genom kollektivavtal? (minimilönedirektivet, rådsrekommendation om social dialog)



## Generaladvokatens yttrande i målet om minimilönedirektivet

- Undantaget för EU:s befogenheter får inte tolkas så restriktivt att det inte får någon verkan.
- Direktivet innebär en direkt påverkan på formerna för löners fastställande och t.o.m. (de lagstadgade) lönerns nivåer.
- Dock osäkert vad EU-domstolen slutligen kommer fram till.



# Svensk påverkan på EU

Exempel på direktiv som ändrats i väsentliga avseenden jämfört med kommissionens förslag/ursprungsdirektiv:

- Villkor för intjänande och bevarande av **tjänstepension**, 2014
- Ändringarna av **utstationeringsdirektivet**, 2018
- **Minimilönedirektivet**, 2022
- **Plattformsdirektivet**, 2024



# Summering och en blick framåt

- Hur blev det med försäkran och uttalandet vid anslutningen?
  - påverkan på utrymmet för lösningar i kollektivavtal: ja
  - ändrad svensk praxis för fastställande av villkor i kollektivavtal: nej
- Svenska modellen lever och har hälsan ...
- ... och utgör inget hinder mot lösningar av problem med EU-dimension. Men kräv respekt för nationell praxis/avtalslösningar.
- Agerande till försvar för svenska modellen bör vara konsekvent, inte bero på aktuell sakfråga.