


Arbetsmarknadsutskottets offentliga sammanträde om EU och den svenska arbetsmarknadsmodellen



Arbetsmarknadsutskottets offentliga
sammanträde om EU och den svenska
arbetsmarknadsmodellen

ISSN 1653-0942
ISBN 978-91-7915-191-1 (tryck)
ISBN 978-91-7915-192-8 (pdf)
Tryck: Riksdagstryckeriet, Stockholm 2026

Förord

Den svenska arbetsmarknadsmodellen är unik i internationella sammanhang genom att arbetsmarknadens parter reglerar löner och andra anställningsvillkor genom kollektivavtal, utan statlig inblandning. Denna partsmodell skapar stabilitet, flexibilitet och arbetsfred på den svenska arbetsmarknaden.

Sverige blev medlem i EU för drygt 30 år sedan, och ända sedan dess har det pågått en diskussion om huruvida den svenska arbetsmarknadsmodellen är hotad, eller om den kan förbli intakt. Såväl regeringen och riksdagen som arbetsmarknadens parter är överens om att vår svenska arbetsmarknadsmodell måste värnas i EU-samarbetet, och om att den ökade omfattningen av EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet i dag utmanar vår modell.

Mot denna bakgrund höll arbetsmarknadsutskottet den 26 mars 2026 ett offentligt sammanträde om EU och den svenska arbetsmarknadsmodellen. Det offentliga sammanträdet är en del av utskottets löpande arbete med uppföljning och utvärdering samt forsknings- och framtidsfrågor.

I det följande redovisas dagordningen, en förteckning över deltagarna och de uppteckningar som gjordes vid sammanträdet. De bilder som visades under anförandena finns i en bilaga till rapporten. Sammanträdet direktsändes av riksdagens webbplats och en videoupptagning finns att se i efterhand.

Stockholm 7 maj 2026

Magnus Persson
ordförande i arbetsmarknadsutskottet

Ardalan Shekarabi
vice ordförande i
arbetsmarknadsutskottet

Anna-Lena Hultgård Sancini
kanslichef i arbetsmarknadsutskottet

Innehållsförteckning

Förord	3
Dagordning	5
Deltagarförteckning	6
Uppteckningar från det offentliga sammanträdet.....	7
Bilder från det offentliga sammanträdet	43

Dagordning

Datum: Torsdagen den 26 mars 2026 kl. 9.00–12.00

Plats: Riksdagens förstakammarsal

9.00–9.05 Inledning

Magnus Persson, ordförande i arbetsmarknadsutskottet

9.05–9.55 Anföranden

30 år i EU – Blev det som vi trodde?

Farhågor och röda linjer kring Sveriges partsmodell och arbetsrätt

Petra Herzfeld Olsson, professor i arbetsrätt, Stockholms universitet

Arbetsmarknadens EU-råd

De svenska parternas gemensamma intressen i arbetsmarknadsfrågor på EU-nivå

Veli-Pekka Säikkälä, avtalssekreterare LO, Martin Wästfelt, förhandlingschef PTK och Mattias Dahl, vice vd Svenskt Näringsliv

Arbetsdomstolen och EU-arbetsrätten

Begäran om förhandsavgörande av EU-domstolen och tillämpning av EU-arbetsrätten

Lars Dirke, ordförande och administrativ chef, Arbetsdomstolen

Europeiska arbetsmyndigheten (ELA)

ELA:s uppgifter och samverkan med svenska myndigheter

Joakim Medin, Sveriges nationella kontaktperson vid ELA

10.00–10.30 Paus

Kaffe, te och smörgås serveras i Sammanbindningsbanan

10.30–11.55 Frågor från ledamöterna

Inbjudna talare svarar på ledamöternas frågor

11.55–12.00 Avslutning

Ardalan Shekarabi, vice ordförande i arbetsmarknadsutskottet

Deltagarförteckning

Stockholms universitet

Petra Herzfeld Olsson, professor i arbetsrätt

Arbetsmarknadens EU-råd

LO

Veli-Pekka Säikkälä, avtalssekreterare

Hanna Björknäs

PTK

Martin Wästfelt, förhandlingschef

Hedvig Forsselius

Mikael Smeds

Svenskt Näringsliv

Mattias Dahl, vice vd

David Johnsson

Gabriella Sebardt

Arbetsdomstolen

Lars Dirke, ordförande och administrativ chef

Elin Kennedy

Europeiska arbetsmyndigheten (ELA)

Joakim Medin, Sveriges nationella kontaktperson

Uppteckningar från det offentliga sammanträdet

Ordföranden: Då har klockan slagit nio. Jag hälsar alla välkomna till arbetsmarknadsutskottets offentliga sammanträde om EU och den svenska arbetsmarknadsmodellen. Jag heter Magnus Persson och är ordförande i arbetsmarknadsutskottet. På min högra sida sitter Ardalan Shekarabi som är vice ordförande i utskottet, och på min vänstra sida sitter Anna-Lena Hultgård Sancini som är vår kanslichef.

Temat för dagens sammanträde är EU och den svenska arbetsmarknadsmodellen. Den svenska arbetsmarknadsmodellen är unik i internationella sammanhang genom att arbetsmarknadens parter reglerar löner och andra anställningsvillkor genom kollektivavtal utan statlig inblandning.

Sverige blev medlem i EU för drygt 30 år sedan. Ända sedan dess har det pågått en diskussion om huruvida den svenska arbetsmarknadsmodellen är hotad eller om den kan förbli intakt.

Såväl regeringen och riksdagen som arbetsmarknadens parter är överens om att vår svenska arbetsmarknadsmodell måste värnas i EU-samarbetet och att den ökade omfattningen av EU-lagstiftning på arbetsmarknadsområdet i dag utmanar vår arbetsmarknadsmodell väldigt kraftigt.

I dag önskar vi få en fördjupad information i denna fråga. Vi är glada över att ni alla är här för att lämna information och diskutera dessa angelägna frågor med oss. Det här sammanträdet är en del av utskottets arbete med uppföljning och kunskapsinhämtning.

Med dessa ord är det dags för mig att lämna ordet till vår första talare Petra Herzfeld Olsson, professor i arbetsrätt vid Stockholms universitet. Varmt välkommen. Jag lämnar ordet till dig.

Petra Herzfeld Olsson, Stockholms universitet: Stort tack! Jag är mycket glad över att ha blivit inbjuden till arbetsmarknadsutskottet i dag. Jag blev särskilt glad när den första individ jag såg på ett foto var Kerstin Hesselgren. Hon är en stor idol för mig. Jag ägnar en hel del av min forskning för närvarande åt att skriva om henne.

I fokus för vårt möte i dag står den lite såriga relationen mellan den svenska arbetsrättsrättsliga modellen och EU. Min uppgift inledningsvis är att säga något om hur 30-årsperioden har fallit ut.

Vilka var tongångarna inför medlemskapet? Fanns det några farhågor koplade till relationen? Hur tänkte man i så fall tackla dem, och hur blev det?

För att illustrera mina poänger liknar jag vårt medlemskap i EU vid ett äkten-skap med olika faser: smekmånaden, verkligheten och kampen om makt och oberoende, alternativt fördjupad kärlek och acceptans. Var befinner vi oss nu?

Frågan om vi skulle bli medlemmar i EU eller inte tog fart redan på 1980-talet. År 1989 var en underbar tid. Min första son föddes, och Berlinmuren föll några veckor senare. Demokratins vindar svepte över stora delar av världen. Kunde allt nu bara bli bättre?

Nej, 1990-talet var en omvälvande period för Sverige. Redan tidigt 1990 skedde uppseendeväckande saker när Mona Sahlin, en socialdemokratisk arbetsmarknadsminister, lade fram en proposition om lönestopp och strej克福örbud.

Den åtgärden grundade sig i inhemska problem, men snart befann sig Sverige i en djup ekonomisk kris. I den turbulenta tiden bestämde sig regeringen år 1991 för att ansöka om medlemskap i EG.

Det handlade delvis om att bli en del av det demokratiska Europa, som vi delade grundläggande gemensamma värderingar med och som andades hopp och framtidstro. Det handlade delvis om fred, och delvis om att få tillgång till den inre marknaden med allt vad det innebar för ekonomisk utveckling. Sverige menade också att vissa frågor krävde överstatlighet.

År 1993 inleds Sveriges förhandlingar med EU om villkoren för ett medlemskap. Flera centrala aspekter av den svenska folksjälen stod på spel. De frågor som vi intresserar oss för här i dag låg också på förhandlingsbordet.

I Ulf Dinkelspiels öppningstal inför förhandlingarna lyfter han fram det positiva i att ett socialt protokoll just kopplats till fördraget som ger arbetsmarknadsparterna större inflytande över lagstiftningsprocessen. Dinkelspiel säger att det innebär att svenska kollektivavtal erkänns. Han utgår från att de är tillräckliga för att genomföra EG-direktiv, som man sa på den tiden.

Dinkelspiel lyfter också fram den ökade vikt som gemenskapen fäster vid den sociala dimensionen. Enligt Sverige är det en nödvändig följd av den ekonomiska integrationen. Sverige sa sig se fram emot att aktivt bidra till den fortsatta utvecklingen på det området och nämnde arbetsmiljö och dialogen mellan arbetsmarknadens parter. Sverige välkomnar också den nya tillämpningen av subsidiaritets- och närhetsprincipen.

Sverige deklarerade under förhandlingarna att vi utgick från att svenska kollektivavtal erkänns som tillräckliga medel för att genomföra EG:s direktiv. Men det ställs inga sådana krav vid förhandlingarna. I stället fick vi ett brev från kommissionär Flynn som skrev att vi inte behövde oroas.

Oron släppte dock inte helt. Efter förhandlingar, folkomröstning och inträde i EU den 1 januari 1995 författades en departementspromemoria om bland annat svenska prioriteringar i EU.

De övergripande målen för EU-arbetet på arbetsrättens område var att värna den svenska modellen, verka för att det i arbetsrättsliga direktiv skrivs in semidispositiva regler och att frågan om stridsåtgärder skulle hållas utanför EU:s reglering.

Målbilden var alltså klar. Det var bara att köra. Arbetet med att genomföra de direktiv med arbetsrättslig koppling som redan antagits påbörjades.

Jag fostrades akademiskt i en forskargrupp där EU-arbetsrätten stod i centrum. Vart tionde år har någon av oss eller några från gruppen ordnat konferenser för att uppmärksamma EU-arbetsrättens utveckling.

Konferensen för det uppmärksammade tioårsjubileet resulterade i en skrift, och professorerna Jonas Malmberg och Niklas Bruun skrev om de arbetsrättsliga konsekvenserna av EU-medlemskapet för Sverige och Finland.

På frågan om medlemskapet hade inneburit några kvalitativa och principiella förändringar var svaret ja. Förändringarna menade författarna var större än vad de ytligt sett såg ut att vara när man såg till mängden.

En avsevärd ändring är att den yttersta beslutsmakten gällande arbetsrätts-systemet inte längre finns på nationell nivå. Det är ytterst internationella domstolar som avgör vad som är gångbart och tillåtet hos oss.

En annan förändring är den intensifierade revirkampen om var arbetsrätten slutar och den ekonomiska regleringen tar över. Då ska vi komma ihåg att Laval- och Viking Line-domarna ännu inte avgjorts.

Jag kallar den här perioden för smekmånaden. Trots att perioden innebar att en hel del ny lagstiftning tillkommit levde svenska företrädare i föreställningen att det var möjligt att runda konfliktytorna och hitta vägar som tillgodosåg både EU:s intresse av lojalt genomförande och det svenska intresset att behålla den svenska modellen intakt.

Genom att genomföra EU-rätt tillkom nya bestämmelser i MBL, LAS, arbetstids- och lönegarantilagen och ändringar i jämställdhetslagen och i övriga diskrimineringslagar. Det tillkom nya lagar på diskrimineringsområdet och en ny lag om europeiska företagsråd.

Kommissionen var inledningsvis missnöjd med genomförandet av till exempel arbetstidsdirektivet och lönegarantidirektivet. Sverige anpassade sig. Någon uttalad konflikt hade ännu inte utbrutit. Förändringarna innebar dock till stor del att individuella rättigheter stärkts men också i viss mån kollektiva för parter utanför kollektivavtal.

Samtidigt står det redan nu klart att genomförandet, i motsats till förväntningarna inför EU-medlemskapet, skett genom lag och inte genom kollektivavtal.

Det går dock att hålla med Malmbergs och Bruuns tes att man varit benägen att göra så små ingrepp som möjligt i existerande lagstiftning, särskilt i frågor som kan sägas beröra vad som uppfattas som den nationella modellen.

Det tydligaste exemplet är genomförandet av utstationeringsdirektivet. Regeringen menade att eftersom vårt sätt att reglera minimilön inte omfattades av direktivet behövde vi inte heller göra några justeringar utan kunde i stället låta de fackliga parterna använda sedvanliga metoder för att utöva påtryckning för att få till stånd kollektivavtal också gentemot utstationerade arbetsgivare och därmed uppfylla direktivets syfte att motverka social dumpning.

Vid 20-årsjubileet ordnade vi en ny konferens om EU-arbetsrättens utveckling. Under perioden hade konflikten briserat. Verklighetsfasen inträder i äkten-skapet. Parterna såg varandra såsom de verkliga var. Den ena krisen efter den andra inträder.

Den revirkamp om var arbetsrätten börjar och den ekonomiska politiken slutar hade exploderat för svensk del, framför allt genom Lavaldomen, vars efterverkningar påverkade både Sverige och EU under mycket lång tid.

Det var inte det enda som hände. Sverige kämpade under förhandlingarna om direktivet om bemanningsarbete under lång tid för att få till stånd ett större mått av semidispositivitet, vilket delvis lyckades. Men genomförandet ifrågasattes på andra grunder av arbetsgiversidan.

Sveriges genomförande av visstidsdirektivet ifrågasattes av kommissionen på initiativ av TCO. EU-domstolen tydliggjorde innebörden av EU-rätten inom framför allt diskrimineringsområdet på ett sätt som inte var helt förutsägbart i målen Coleman och Firma Feryn.

Vid vår konferens talade professorn, numera rektor, Mia Rönnmar om Sveriges erfarenheter i termer av samspel och konflikt mellan EU-nivån och den svenska nationella nivån. Hennes analys var att kollektivavtalssystemet trots allt består.

Trots reformer i andra medlemsländer, utvecklingen inom EU-rätten exempelvis rörande utstationering och inhemsk debatt har varken lagstadgad minimilön eller ett system för att allmängiltigförklara kollektivavtal införts. Spänningen mellan arbetsmarknadsparterna hade dock ökat i vissa avseenden till följd av EU-rätten, vilket inte minst diskussionerna om Laval visar.

Samtidigt utmanar betoningen på grundläggande rättigheter och EU-rättens tydliga fokus på individuella rättigheter svensk arbetsrätts kollektiva karaktär.

Det står klart att de spänningar och utmaningar som dessa författare uppmärksammar under den första 20-årsperioden i vissa avseenden mattats av och i andra avseenden intensifierats under den senaste tioårsperioden.

En intressant aspekt är att den partssplittring som Rönnmar identifierade under den föregående tioårsperioden i många avseenden övergått i samsyn när det gäller synen på EU-arbetsrätten.

Detta beror till stor del på att de utmaningar av svensk arbetsrätts traditionellt kollektiva karaktär som Rönnmar lyfte fram handlar om att det kollektivavtalsbara området tydligt har begränsats. Oavsett om endera sidan vunnit något på kort sikt är konsekvenserna för systemet som sådant på längre sikt mer oroande.

Malmberg och Bruun identifierade revirstriden. Just revirstriden om var arbetsrätten slutar och den ekonomiska regleringen tar över exploderade i och med Laval.

Diskussionen om att få till stånd en bättre balans mellan det ekonomiska och det sociala inledde den tredje perioden och ledde fram till antagandet av den sociala pelaren i november 2017.

Den sociala pelaren lade grunden för en ny våg av arbetsrättslig reglering på EU-nivå. Denna våg i kombination med EU-domstolens mer eller mindre oförutsedda tolkningar av EU-arbetsrätten har lett till att värmandet av partsautonomin blivit alltmer brännande.

Villkorsdirektivet, direktivet om adekvata minimilöner, plattformsdirektivet och inte minst lönetransparensdirektivet har utmanat grundläggande spelregler på den svenska arbetsmarknaden. Samtidigt har nya områden seglat upp som AI-förordning, frågan om att koppla ned och nu senast den 28:e bolagsordningen, EU inc.

När Lavaldiskussionen ebbade ut dröjde det inte länge förrän nästa bomb föll. Ursula von der Leyen lovade 2019 att alla arbetstagare i Europeiska unionen skulle ha rätt till en skälig minimilön. Förslaget fick Arbetsrättssverige att gå i taket. Tonläget var högt, och metaforen haglade.

Det blev ett direktiv. Frågan om EU överskridit sin kompetens har nyligen prövats. Just det direktivet ses inte längre som ett hot mot den svenska modellen. Samtidigt kanske det utgör ett av de bästa exemplen på hur man kan arbeta.

Det handlar om att tidigt gå in i processen och försöka få fram lösningar som skyddar vår modell samtidigt som vi inte underminerar möjligheten för folk i andra länder att få det bättre.

När vi tittar framåt är det värt att påminna sig om hur välståndet är fördelat inom Europeiska unionen. Det spelar fortfarande stor roll om du arbetar i Bulgarien, i Tyskland eller i Sverige.

Ett av EU:s mål i EU-fördraget är en utveckling byggd på social marknads ekonomi där full sysselsättning och sociala framsteg eftersträvas och att främja social rättvisa.

Det står klart att vi har misslyckats i våra initiala ambitioner att hålla kollektivavtalssystemet helt intakt. Vi har heller inte lyckats hålla strejkrätten utanför medlemskapets effekter.

Tillsammans har EU utarbetat en imponerande mängd lagstiftning som syftar till att förbättra arbetstagares rättigheter på arbetsmarknaden. Vårt system står trots allt stabilt till detta. Nu ser vi dock att vinden vänder. Vart den våg av avreglering som föreslås just nu tar oss är svårt att säga.

I lyckliga äktenskap har jag märkt att parterna bejakar sina olikheter och accepterar dem. De låter den andra hålla på med sitt lite då och då, och de saboterar inte för varandra.

En utmaning för Sverige är att hitta lösningar som värnar det som är så unikt, framgångsrikt och fantastiskt med vår modell. Att värna det svenska sättet att hantera villkoren på arbetsmarknaden med starka autonoma kollektivavtalsparter men utan att underminera andra folks ambitioner att få det bättre måste gå, men det kräver tid och kreativitet.

Tack för uppmärksamheten.

Ordföranden: Jag lämnar ordet till nästa talare som är från Arbetsmarknadens EU-råd. Det företräder de svenska parternas gemensamma intressen i arbetsmarknadsfrågor på EU-nivå. Det representeras i dag av Veli-Pekka Säikkälä, avtalssekreterare från LO, Martin Wästfelt, förhandlingschef vid PTK och Mattias Dahl, vice vd i Svenskt Näringsliv. Jag lämnar ordet till er. Varsågod.

Mattias Dahl, Svenskt Näringsliv: Vi delar på talartiden. EU är mycket bra för Sverige, och Sverige är mycket bra för EU. Det är viktigt att komma ihåg som inflygning innan vi kommer till arbetsmarknaden.

Det fanns väldigt många skäl för Sverige att gå med. Vi hade säkert var och en av oss som röstade bitvis olika skäl. Det fanns många skäl.

Det fanns några skäl att inte gå med. Arbetsmarknaden var ett av de skälen. Jag tror att det var ganska brett i Sverige att vi inte går med för att få hjälp med vår arbetsmarknad, om jag uttrycker mig lite plump.

Det fanns andra saker, som Systembolaget, snuset och viss regionpolitik. De tre skaffade vi oss legala skyddsbarriärer för i förhandlingarna. Precis som Petra Herzfeld Olsson antydde fanns det andra frågor.

När det gällde arbetsmarknad nöjde vi oss med ett brev från kommissionären Flynn. Jag vet inte om ordet naivt är starkt nog, men där börjar problemet.

EU läste oss: Det där är viktigt för er, men inte så viktigt när vi ser er prioriteringslista. Det bästa förhandlingstillfället är när man går med i en klubb. Det missade vi.

Sedan hade vi tur, kanske det var skicklighet, att det var förhållandevis lugnt från EU på arbetsmarknadsområdet under en lång tid. Det kanske var så pass lugnt att vi själva tänkte: Vi ska nog väcka det.

År 2016 när vi var ordförande valde vi att väcka frågan med den sociala spelaren. Det var goda intentioner och inga konstigheter. Effekten blev dock att EU väcktes.

Det fanns naturligtvis en lång rad andra faktorer som tryckte på. Men det går inte att komma runt att från 2016 kom EU på banan på ett helt annat sätt. Dammen öppnades.

Finns det något vatten i dammen? Absolut. De andra länderna, precis som Petra Herzfeld Olsson antydde, är väldigt tydliga. Det gäller inte alla, men många menade: Vi har stora utmaningar i vårt land som vi gärna ser att EU hjälper oss med. Vi tar våra problem på arbetsmarknaden till Bryssel.

Det är svårt att ha någon synpunkt på det. Det är inga konstigheter. Det är lätt från ett svenskt perspektiv att konstatera oavsett om man har fackliga glasögon, näringslivsglasögon eller några andra glasögon att de har legitima saker som de behöver hjälp med. Vi är inte emot det. Men trycket från de andra medlemsländerna i de här frågorna är stort.

Vad vill EU? EU är alla institutioner. De vill väldigt mycket, men en sak vill de: De vill stärka EU. Det är deras jobb. Om några medlemsländer säger: Kan ni hjälpa oss med en grej? Kommer de typiskt sett att säga ja.

Det andra är att det är en fråga som stärker EU:s relevans hos medborgarna. Ofta när man talar med människor som är högt uppsatta säger de: Minimilöne-direktivet är en jätteviktig grej. Det betyder något för folk på marken. Det är viktigt för att stärka EU. Det finns ett tryck.

Parlamentet har fått en helt annan ställning i dag och jobbar på ett helt annat sätt. Det har också bidragit till att arbetsmarknadsfrågor är på banan.

Vad är då problemet med allt detta? Från ett EU-perspektiv säger man gång på gång officiellt och inofficiellt att Sverige är typ bäst i klassen. Det känns lite som att man står och skryter. Det är inte mina ord, men det är vad man möts av.

Vi är bäst i sak i leverans oavsett fackligt perspektiv eller näringslivsperspektiv, och de älskar vår modell. De förstår den inte fullt ut i alla delar hur mycket vi än förklarar. Det hänger ihop med kultur och historia. Det är svårt att greppa.

Även de som förstår säger: Vi kan inte överföra den modellen till de andra. Hur ska vi göra? I slutändan har vi det vi har, ett direktivinstrument. Vi förstår kanske eventuellt att det skadar er, men vad ska vi göra? Hjälp oss.

Vårt problem är sällan vad de gör. Det är sällan vi på riktigt tycker: Det här var väldigt dåligt i sak. Det vi är emot är hur de gör det. Direktivet som sådant och lagstiftningen är problematiska, oavsett vad det står i dem. Detta sagt så att vi inte hamnar fel där.

Den svenska modellen går ut på precis det som Magnus Persson sa. Riksdagen, ni, har i stor utsträckning på näringslivssvenska outsourcat regleringsinstrumentet till fack och arbetsgivare. Det gäller inte fullt ut men i stora delar, och i mycket större utsträckning än i de andra länderna. Då blir det per definition problematiskt.

Det problemet förvärrar vi, avslutningsvis, genom att EU:s lagstiftning såklart är EU:s lagstiftning. Den är satt i en annan tradition än vår. Sedan implementerar vi den på vårt sätt som att regeln kommer från Sverige. Vi har en tradition sedan Axel Oxenstierna, och så vidare. Så här går det till.

När det kommer ett direktiv gör vi exakt likadant. Då blir det regelmässigt överimplementering. Det blir ett större problem. Det som från början var ett problem blir ett större problem.

Vad har vi mer för problem? Längre och väl tyckte vi parter att ordet nej nog ska lösa biffen. Det har visat sig att det inte gör det. Även om man blir respekterad och lyssnad på är i slutändan nej inte så relevant inom EU. Där finns trycket mot dammen. Det har brutit. Det är för mycket.

Då är det en väldigt tuff förhandling. Jag behöver inte berätta i den här kammaren att lagstiftningsprocesser kan vara svåra och komplicerade. Varje land har den komplikationen. Adderar vi upp det på EU-nivån blir det alla länders och EU:s. Det blir jättemånga dimensioner. Då måste man ha något att komma med.

Om jag ska ta det rakt upp och ned tycker jag att Sverige väldigt sällan har en tydlig linje. Vad ska du kohandla om? Jag ska inte nämna något land. Frågan är: Vad vill den här personen ha ut i slutändan? De kan blanda äpplen och päron hej vilt.

Det kan man ha många synpunkter på. Men så fungerar det. Om vi inte spelar det spelet kommer vi regelmässigt att komma ut sämre ur det spelet. Det är bara så det fungerar.

EU är EU, och de förhandlingarna tycker jag själv som yrkesman är superkul och spännande. Men de tar tid. Du måste ha tålamod, du måste vara där och du måste nöta sula. Du måste säga: Ja, men, och ha något att komma med.

Där är vi inte riktigt i dag. Jag hoppas verkligen att vi tillsammans är Team Sverige, eller Lag Sverige. Det är ett samspel mellan fack, arbetsgivare och politiken. Annars kommer det inte att lyckas.

Veli-Pekka Säikkälä, LO: Jag heter Veli-Pekka Säikkälä och är avtalssekreterare på LO.

Jag ska tala lite om Arbetsmarknadens EU-råd, som vi bildade 2018 från LO, PTK och Svenskt Näringsliv. Det var ganska sent. Så här med facit i hand borde vi ha gjort det tidigare, men nu är det i varje fall gjort.

Vi kanske ska säga som man säger i vissa länder: Det kanske inte är så bra att börja med ett nej. Vi får säga: Yes, we have no, och bygga på därifrån.

När det gäller syftet med Arbetsmarknadens EU-råd har vi en urkund där vi reglerar uppgifter och syften. Tanken är helt enkelt att vi ska värna självregleringsrollen som vi har.

Kollektivavtalen bidrar långsiktigt till stabila förutsättningar för utveckling av Sveriges ekonomi, företagens konkurrenskraft och arbetstagarnas villkor. Den kollektiva självregleringen vilar på en omfattande autonomi och avtalsfrihet för arbetsmarknadens parter.

Kollektivavtalen förutsätter att parterna gemensamt hävdar och utvecklar sitt ansvar för regleringar i förhållande till arbetsmarknaden. Det innebär också att den statliga inblandningen i regleringen på arbetsmarknaden måste vara begränsad både på nationell och på europeisk nivå. Det är den gången vi vill ha helt enkelt.

När EU ska reglera något på arbetsmarknaden ska vi försöka att hitta gemensamma ställningstaganden och följa dem inom våra organisationer på nationell och europeisk nivå. När EU väl har fattat beslut om direktiv ska vi försöka att hitta gemensamma ställningstaganden så att vi helt enkelt kan uppträda gemensamt.

När det blir tvister mellan parternas medlemsorganisationer om EU-frågor är vår ambition i EU-rådet att vi ska lösa de tvisterna så att de inte hamnar i domstol och så vidare.

EU-rådet består av LO, PTK och Svenskt Näringsliv. I EU-rådet har vi ett roterande system med ordförande. Just nu är LO:s ordförande Johan Lindholm ordförande i Arbetsmarknadens EU-råd. På förbunds nivå har LO och PTK fem personer var, och Svenskt Näringsliv har sex personer.

Gruppen jobbar som en beredande grupp. Vi har formella möten ungefär fyra gånger om året, men det jobbas naturligtvis däremellan. I gruppen baseras beslutsfattandet på konsensus. Vi sitter inte där och röstar, utan vi försöker att komma överens.

Nu senast var det minimilönedirektivet som vi har jobbat med. Där har vi lagt ned väldigt mycket tid. Det är kanske det mest omfattande samarbetet. Det handlade om att förklara att vi reglerar löner och villkor i Sverige. Vi var också pådrivande för att Sverige skulle gå in på Danmarks sida i samband med prövningen i EU-domstolen.

När det gäller regleringar tänker vi att det borde vara på det sättet som när man gör regleringar i Sverige. Vi ska ha en möjlighet med kollektivavtal att avvika från dem.

Ibland får vi höra att det kommer regler som är minimiregler, och då kan man bara avvika uppåt. Det blir en jättesvår förhandling att ha med arbetsgivarna om det inte finns ett spelutrymme åt alla håll att anpassa.

Vi vill se regleringar som är dispositiva för att vi ska kunna hantera dem på ett bra sätt.

Jag tror att jag lämnar över till dig nu, Martin Wästfelt, så att du också får några minuters talartid. Tack.

Martin Wästfelt, PTK: Jag har några kompletterande aspekter till det som Mattias och Pekka var inne på.

Om man ska förstå vår utmaning lite mer måste vår autonomi lyftas fram. I länder där man har lagstiftning är det helt naturligt med lagstiftning på ytterligare en nivå. Jag håller inte riktigt med Mattias om att vi har outsourcat det hela, utan politiken har aldrig ens gått in på lönebildningens och strejkrättens område. Parterna har hållit dem hos sig. Det emanerar av egen kraft. Därför blir samspelet med EU-maskineriet mer komplicerat.

Låt mig enkelt försöka förklara den bärande idén bakom Arbetsmarknadens EU-råd, utöver det som Pekka sa. Det borde såklart ha kommit till redan 1995, men som Petra beskrev är det ofta en resa som förklarar varför det blev som det blev. Enkelt kan man säga att det är som industriavtalet för EU-arbetsrätt. Det är den bärande idén.

Vad betyder då det? Det betyder att vi alltid ska försöka komma överens. Vi ska inte gå till någon annan. Det är också det som industriavtalet bygger på; vi ska lösa saker och ting själva. Vi har intressebegränsningar. Dem ska vi erkänna. Vi ska prata med varandra och respektera varandra. Man kommer inte alltid överens. Det finns såklart intressebegränsningar mellan arbetstagar och arbetsgivare. Genom att prata, ha en dialog, brottas och respektera varandra i den fas som Petra beskrev tror vi att vi kan bli bättre. Vi stärker varandra. Ju mer man pratar och ju bättre man förstår varandra, desto oftare kommer man till samma slutsats.

Det vi definitivt är överens om är att värna modellen. Det kräver att vi verkligen anstränger oss och gör vårt yttersta för att komma överens och hålla i dessa principer. Vi har kommit en bit på väg där, men vi är också frustrerade då samspelet med politiken – med regeringen – inte har varit tillräckligt. Det visar ett antal av de saker som Petra beskrev. Vi behöver bli bättre.

Det är därför glädjande att regeringen nu till sist kommit till skott med en så kallad EU-arbetsgrupp på arbetsrättens område. Där ska vi gemensamt försöka hitta former för hur vi kan hjälpa varandra så att Sverige blir en bättre förhandlare när rättsakter ska komma till. Hur kan vi öka kunskapen och förståelsen av kollektivavtalen och sådant? Och hur kan vi sedan se till att genomförandet – implementeringen – sker i bättre överensstämmelse?

Det här är bara i sin linda, men vi tror att det är helt nödvändigt för att modellen ska överleva på sikt. Det är ju vårt absolut viktigaste ingångsvärde. Vi tror på den, vi är stolta över den och vill att den ska fungera. Vi behöver göra det tillsammans med er i den svenska staten.

Ordföranden: Vi har nu kommit fram till punkten Arbetsdomstolen och EU-arbetsrätten – Begäran om förhandsavgörande av EU-domstolen och tillämpning av EU-arbetsrätten. Jag vill hälsa Lars Dirke, ordförande och administrativ chef på Arbetsdomstolen, varmt välkommen.

Lars Dirke, Arbetsdomstolen: Vi har hört en hel del historiska perspektiv. Jag tänkte inte fördjupa mig i historien, utan jag vill försöka ge er en beskrivning av hur det ser ut för den svenska Arbetsdomstolen i dag med frågorna om förhandsavgöranden och tillämpning av EU-arbetsrätten.

Låt mig börja med förhandsavgöranden. Vad är då det? Det är ett besked från EU-domstolen om hur man ska tolka en viss EU-bestämmelse. EU-domstolen lämnar ett sådant besked när en domstol i ett EU-land frågar efter det. De högsta domstolsinstanserna, däribland Arbetsdomstolen, är under vissa förutsättningar skyldiga att ställa en sådan fråga.

När begär Arbetsdomstolen ett förhandsavgörande av EU-domstolen? Det finns vissa kriterier som ska vara uppfyllda. Till att börja med ska det vara en EU-regel som är aktuell och som behöver tillämpas och tolkas. Tolkningen av regeln ska vara osäker eller oklar så att man inte riktigt vet vad den betyder. Sist men inte minst ska det vara helt nödvändigt att ha ett tydligt svar i tolkningsfrågan för att man ska kunna döma i målet.

Det är parterna i målet som kan begära att Arbetsdomstolen hämtar in ett förhandsavgörande. Men det är domstolen själv som bestämmer om det behövs eller inte. Det är alltså inte parterna som bestämmer det, men de kan ha ett ord med i laget.

Om man ändå tittar lite historiskt kan man konstatera att Arbetsdomstolen under årens lopp har begärt ett förhandsavgörande vid bara ett par tillfällen. Varför sker detta så sällan? Jo, det beror på att det är de kriterier som jag pratade om som styr. Utgången av målet måste verkligen hänga på en EU-regel, och tolkningen av EU-regeln måste vara oklar. Man får inte ställa hypotetiska frågor, hur intressanta de än är för parterna och andra. Om man ställer hypotetiska frågor till EU-domstolen får man tillbaka svaret att frågan inte behöver besvaras i sammanhanget.

Hur gör vi när det kommer en fråga om ett förhandsavgörande? Det har visat sig att det mest rationella sättet att hantera det på är att vi har en fullständig genomgång av målet innan vi tar ställning till det hela. Parterna aktualiserar ofta frågan på ett tidigt stadium och säger: ”Jamen i den här frågan måste vi veta hur det ligger till för att vi ska kunna avgöra den.” Men vi vet inte det förrän vi har gått igenom hela målet, gått igenom all bevisning i målet och sett att vi inte kan avgöra målet utan ett svar på den EU-rättsliga fråga som är oklar.

Det har visat sig att det nästan aldrig blir så. Bevisningen är sådan att den oklara EU-regeln inte blir aktuell, eller så är EU-regeln i själva verket inte oklar i den del som är nödvändig för att avgöra målet.

Det har varit en diskussion om att Arbetsdomstolen i väldigt liten utsträckning frågar EU-domstolen. Det är en generell kritik mot svenska domstolar. Om det kan man säga att det finns något slags tyst konsensus mellan EU-

domstolen och nationella domstolar om att man inte ska fråga i onödan, eftersom man då dränker EU-domstolen med frågor som inte är absolut nödvändiga. Då stoppas hela processen upp.

Det tar kanske ett och ett halvt eller två år för att få ett svar från EU-domstolen, så det är en grannlaga uppgift att ställa en fråga. Den måste verkligen vara nödvändig för att motivera en fördröjning av ett avgörande med ett par år.

Man kan tycka att det jag har sagt hittills kan tolkas som att Arbetsdomstolen håller ifrån sig EU-arbetsrätten så långt som möjligt eftersom vi inte begär förhandsavgöranden särskilt ofta, men så är det verkligen inte. EU-arbetsrätten syns tvärtom väldigt ofta i AD:s domar. Vi följer nog vad EU-domstolen säger. En kollega till mig brukar säga att Arbetsdomstolen är nyfiken men inte frågvis. Vi frågar inte men följer nog vad som händer.

Från vårt perspektiv bygger stora delar av den svenska arbetsrätten helt eller delvis på EU-regler. EU-reglerna har genom lagstiftning kommit att integreras i den svenska arbetsrätten. Det gäller för övrigt inte bara på arbetsrättens områden utan även inom processrätt och väldigt många andra områden.

När vi som domstol ska avgöra ett mål handlar det för oss om att försöka identifiera vilka rättsregler som är av betydelse, och sedan ska vi tillämpa dem på omständigheterna i målet. Då letar vi efter tillämpning av rättsregler. De finns i alla möjliga former, ofta i EU-form. Det kan vara lagstiftning från den svenska riksdagen, som är helt och hållet nationell. Det kan vara lagstiftning från den svenska riksdagen som helt eller delvis bygger på EU-regler. Sedan går man vidare. Det är praxis från EU-domstolen som talar om hur saker och ting ska vara. Det uppfattar vi också som rättsregler som vi ska tillämpa.

Jag har ett ganska nytt exempel som visar hur mycket EU-rätt det kan vara fråga om i ett mål hos oss. Det gäller målet AD 2025 nr 57, som handlade om två gravida lärare som under pandemin förbjöds att arbeta under en period. De var kommunalanställda och fick i enlighet med det svenska regelverket inte lön från kommunerna utan graviditetspenning från Försäkringskassan. Den var dock lägre än lönen. EU har dock ett mödraskyddsdirektiv, som säger att man ska ha full ersättning när man förbjuds att arbeta på grund av graviditet.

Utgången i vårt mål blev att vi ålade kommunerna att betala lön i egenskap av offentliga arbetsgivare. Det här innebar dessutom könsdiskriminering av arbetstagare, eftersom det handlade om gravida.

Där kom EU-rätten in på många sätt. Vi tittade på mödraskyddsdirektivet. Vi tillämpade detta skydd direkt, då det finns något som heter direktteffekt och bygger på praxis från EU-domstolen. Det är en regel som binder också oss i Sverige. Vi bestämde dessutom ersättningsnivån för de här lärarna genom en tolkning av mödraskyddsdirektivet. Den tolkningen finns i en dom från EU-domstolen 2011.

Vi sa vidare att kommunerna var ansvariga för det felaktiga genomförandet av mödraskyddsdirektivet. Det är också en EU-domstolspraxis som säger att kommunerna ansvarar som offentliga arbetsgivare för ett felaktigt statligt genomförande. Vi sa också att förfarandet innebar diskriminering. Det motiverade vi med hänvisning till EU-regler och EU-domstolspraxis.

Även i detta mål begärde parterna ett förhandsavgörande, men det avslog vi också denna gång. Det gjorde vi med hänvisning till att EU-reglerna inte var oklara.

På så sätt är det här även en bra illustration till det jag sa tidigare om förhandsavgörande.

Ordföranden: Vi går vidare på talarlistan. Det är dags för Europeiska arbetsmyndigheten, ELA, och det kommer att handla om ELA:s uppgifter och samverkan med svenska myndigheter. Jag lämnar härmed ordet till Joakim Medin, Sveriges nationella kontaktperson vid ELA.

Joakim Medin, Europeiska arbetsmyndigheten: Ordförande! Tack, utskottet, för inbjudan till en mycket intressant förmiddag!

Jag arbetar som sagt som Sveriges nationella kontaktperson på Europeiska arbetsmyndigheten, vars etablerade förkortning är ELA som jag av tidsmässiga utrymmesskäl kommer att hålla mig till från och med nu.

Låt mig ge en kort bakgrund av myndighetens etablering. Jag kommer att gå igenom lite om utvecklingen, Sveriges involvering på myndighetsnivå och till viss del partsnivå och något om framtiden.

År 2017 nämnde dåvarande kommissionsordförande Juncker i sitt state of the union-tal att en myndighet borde inrättas på arbetsrättens område och att den skulle ha ett särskilt inspektionsfokus. Redan året efter kom ett förslag till en ELA-förordning, och året därefter, 2019, invigdes myndigheten i Bryssel. Efter mellankommande pandemi invigdes myndighetens lokaler i Bratislava i Slovakien, där vi fortfarande sitter. År 2022 var myndigheten aktiv inom hela sitt mandat.

Mot slutet kommer jag att säga något om den utvärdering som presenterades för kommissionen förra året och också lite om framtida förslag om myndighetens mandat.

Låt mig kort återge vad som står i ELA-förordningen. Syftet är att bidra till att stärka rättvisan och förtroendet för den inre marknaden genom att bistå medlemsländerna vid tillämpning och efterlevnad av unionslagstiftningen.

Detta görs inom framför allt fem verksamhetsområden:

- fri rörlighet för arbetstagare, vilket även inkluderar Eures, ett arbetsförmedlingsnätverk etablerat redan före ELA:s tillkomst
- bekämpande av odeclarerat arbete
- utstationering av arbetstagare
- särskilt fokus på vägtransporter och sociala aspekter av det
- samordning av de sociala trygghetssystemen.

Det finns fyra mål stipulerade i förordningen som ELA arbetar med.

Det första är samarbete mellan nationella myndigheter, inte minst gränsöverskridande och samordnade inspektioner.

Det andra är en medlingsfunktion inom ELA, som Sverige dock inte har använt sig av hittills. Det är än så länge ett begränsat använt och helt frivilligt instrument, men det finns ändå med i förordningen.

Det tredje är stöd till medlemsstaternas arbete mot odeklarerat arbete. För svensk del och i den praktiska vardagen handlar det mycket om att ta kontakt med de myndigheter som är involverade i arbetet mot arbetslivskriminalitet och de myndighetssamverkande funktioner och centrum som finns för det.

Det fjärde är information, som är en viktig del av myndighetens verksamhetsområde. Jag kommer att återkomma till det.

Vi har tre huvudsakliga områden: informationsgivning, samarbete och tillämpning. Viktiga intressenter är naturligtvis myndigheterna, parterna och även enskilda arbetsgivare och arbetstagare.

Information med god tillgänglighet och kvalitet är en viktig del av myndighetens arbete. Det finns till exempel möjlighet att genom ELA har så kallade peer review-övningar. Då tittar en myndighet från ett land på information om till exempel utstationering på ett annat medlemslands hemsida. Sedan gör man gemensamma utvärderingar. Det finns även möjlighet att få hjälp med översättning av information inom ramen för ELA:s mandat. Varje medlemsland har en årlig budget för det. För svensk del används den bland annat av Arbetsmiljöverket för information om utstationeringsfrågor.

Vidare är samarbete en viktig funktion. Det handlar dels om frågeställningar. Det kan vara multilaterala eller bilaterala frågor som går direkt till enskilda medlemsländer. I min roll som nationell kontaktperson får jag en hel del frågor från mina motsvarigheter i andra medlemsländer. Det finns möjlighet för myndigheter och parter att via mig och vår funktion ställa frågor mer direkt.

Det finns också ett par etablerade digitala kommunikationssystem genom vilka myndigheter har möjlighet att utbyta information direkt. Det kan vara praktiska frågor om utstationering i IMI-PROVE. På transportområdet finns också ett etablerat forum vad gäller utstationering, Posting 360. Där är Sverige representerat av Arbetsmarknadsdepartementet och Socialdepartementet.

ELA har vidare möjlighet att ge samarbetsstöd för möten mellan ett eller flera länder. I Sverige har vi ett etablerat samarbete mellan inspektionsmyndigheterna i Norden och Baltikum. Vi har årliga gemensamma best practice-konferenser. Dem har vi möjlighet att arrangera tillsammans med ELA. ELA kan även stötta rent nationella evenemang, till exempel informationsevenemang till arbetstagare, tillsammans med parterna och studiebesök.

Låt mig säga något ytterligare om tillämpningen och gemensamma och samordnade inspektioner. Det är ett av ELA:s mest använda instrument. Vi tillhandahåller konceptuellt stöd, finansiering av resor och liknande för gemensamma inspektioner inom ramen för ELA:s mandat samt tolkningstjänster i samband med det.

Det är naturligtvis frivilligt att ingå dessa överenskommelser. Inte sällan sker en förfrågan från ett medlemsland via detta lands kontaktperson. Där är vi naturligtvis behjälpliga med att försöka få till en kontakt och se om det finns utrymme för att göra en gemensam aktivitet.

Förra året deltog Sverige vid inspektioner på bland annat byggarbetsplatser i Litauen och inom transportområdet i Polen. Vi hade även en samordnad administrativ tillsyn på socialförsäkringsområdet tillsammans med Slovakien och ett antal svenska myndigheter.

Det finns naturligtvis vissa begränsningar givet den svenska modellen, som jag i mitt arbete dagligen återkommer till i mitt arbete i kontakten med kollegorna. I många andra länder gäller de större tillsynsinsatserna minimilöner. Där får vi snarare informera om den svenska modellen och i viss mån också den nordiska modellen.

Som ni kanske har sett tidigare har ELA ett brett mandat på socialförsäkringsområdet och det arbetsrättsliga området liksom arbetsförmedlingsfunktioner. Det finns en svensk förordning med en kompletterande bestämmelse. Där framgår att det bland annat är Arbetsmiljöverket och Transportstyrelsen som har möjlighet att ingå avtal om gemensamma inspektioner.

Arbetsmarknadsdepartementet tillsammans med Socialdepartementet är representerade i ELA:s styrelse. Arbetsmarknadsdepartementet ansvarar också för ELA-förordningen och kallar parterna inför styrelsemöten och berörda myndigheter till gemensamma informationsmöten. Det finns då möjlighet att ge inspel till inriktningar för Sveriges inställning i frågan.

Arbetsmiljöverket har ett mer praktiskt ansvar när det gäller myndighetskoordineringen. I mitt dagliga arbete har jag en kontaktperson på Arbetsmarknadsdepartementet och på Arbetsmiljöverket, och tillsammans delar vi information och försöker tillvarata Sveriges intressen inom Europeiska arbetsmyndigheten. Samtidigt försöker vi föra fram vad ELA eventuellt kan bidra med på den svenska arbetsmarknaden.

På overheadbilden jag visar nu ser ni en lite mer visuellt tilltalande bild av myndigheter och parter som berörs av ELA:s arbete.

Jag ska även säga något om framtiden. Det följer av förordningen att kommissionen ska göra en utvärdering av ELA:s arbete efter fem år. Något försenat presenterades den förra året. Man pekade då på vissa utrymmen för förbättring, bland annat vad gäller effektivitet, relevans och ett effektivt utnyttjande av ELA:s resurser. Det finns även förslag i kommissionens arbetsprogram för 2026 om ett paket för rättvis arbetskraftsrörlighet. Där ingår bland annat ett stärkt mandat för ELA inom ramen för verksamhetsområdet.

Ordföranden: Det var vår sista talare. Det har varit väldigt intressant hittills. Vi ligger lite före i tid men väljer att ta paus då det serveras kaffe, te och smörgås i Sammanbindningsbanan. Där kan vi fortsätta mingla och diskutera dessa frågor. Vi öppnar upp för frågor från ledamöterna efter pausen.

Ordföranden: Jag hälsar alla välkomna tillbaka. Klockan slår snart 10.30, och vi fortsätter vårt offentliga sammanträde.

Vi ska nu gå över till frågestunden. Vi kommer att ha två rundor. I de båda rundorna ställer arbetsmarknadsutskottets ledamöter frågor, en ledamot från

varje parti, i partistorleksordning. Ledamöterna ställer sina frågor från bänken, och även svaren ges från bänken. För att ge utrymme för så många frågor som möjligt vill jag påminna alla om att formulera frågorna och svaren kort och koncist och att vara tydliga med vem frågan riktas till.

Ardalan Shekarabi (S): Ordförande! Min fråga går till företrädarna för Arbetsmarknadens EU-råd, men också till professor Herzfeld Olsson. Den gäller implementering i nationell rätt av EU-direktiv.

Det är en historisk dag. I dag har regeringen meddelat att man avser att, som jag förstår det, *inte* implementera ett direktiv. Det har vad jag vet aldrig hänt tidigare, men jag kanske har fel.

Min fråga gäller den utgångspunkt som lyftes fram av Petra Herzfeld Olsson om en ursprunglig vilja att implementera EU-rätt med hjälp av kollektivavtal. Jag skulle vilja höra era tankar. Är det önskvärt från parternas sida att utnyttja möjligheten att implementera EU-rätten genom kollektivavtal? Vilka formella och informella strukturer krävs för att parterna i så fall ska komma in i både förhandlings- och implementeringsarbetet på ett sätt som möjliggör att kollektivavtalen är inkluderade?

Martin Wästfelt, PTK: Det är en högst relevant och intressant fråga. En av våra idéer när vi bildade Arbetsmarknadens EU-råd var att försöka hitta ett system för att hjälpas åt så att statens förhandling med EU blir så bra som möjligt. I implementeringsfasen försöker vi ha som utgångspunkt att huvudingången ska vara implementering i kollektivavtal. Då krävs en semidispositivitet i EU-direktiven, som ofta saknas. Men med den som bas vill vi göra det och se att det sedan blir något slags restlagstiftning för dem som inte täcks av kollektivavtal, så att svenska staten uppfyller sitt åtagande.

Vi har inte hundra procentig täckning. Hur duktiga vi än är kommer vi inte att få det. Det är lite den modellen man har i Danmark – att man ger parterna en chans. Därefter gör man en liten departementspromemoria som hanterar konsekvenser för dem som inte täcks. Det är en arbetshypotes. Det går inte att bara kopiera Danmark, men det här är en av de frågor vi tillsammans med Regeringskansliet vill hitta former för i EU-arbetsgruppen. Det måste vi göra tillsammans. Det kan inte bara ena sidan hantera, utan vi behöver göra det tillsammans och i samråd.

Mattias Dahl, Svenskt Näringsliv: Jag håller helt med Martin och vill bara fylla på. Sverige har 650 centrala kollektivavtal. De skiljer sig mycket åt, och olika direktiv får olika effekter. Det är omöjligt för departementets tjänstemän att känna till vad som står i alla dessa. De har dem till att börja med inte och kommer inte att få dem heller. När staten ska implementera kommer staten alltså att vara väldigt bristfällig i sin kunskap. Även i den bästa av världar och med de bästa intentionerna sitter man i ett mycket svårt läge. Därmed kan man

inte bedöma effekterna. Då kan det bli fel effekter. Det vill man helt enkelt inte.

Från ett EU-perspektiv tror många att parterna i Sverige givet den svenska modellen och vårt prat att vi spelar en väldigt stor roll vid implementering. Men så är det ju inte, och det finns all anledning att ändra på det. Det tror jag alla tjänar på.

Petra Herzfeld Olsson, Stockholms universitet: Vad som ligger bakom att man hittills inte har utnyttjat den här möjligheten kan parterna själva bäst svara på. Men det står helt klart att det inte räcker med enbart ett kollektivavtal för att genomföra direktivet, som Martin var inne på, utan det krävs något slags variant på den danska modellen där lagstiftaren tar ansvar för dem som inte omfattas av kollektivavtalet. Den möjligheten finns fortfarande kvar. Det är intressant att höra att parterna nu tänker ta sig an den tydligare. Jag upprepar bara vad som sägs. Det krävs att den möjligheten medges i direktivet som sådant. Det pekar just på vikten av att parterna är med i förhandlingarna i ett tidigt skede.

Det är väldigt svårt för regeringen i förhandlingarna att förstå implikationerna av olika bestämmelser för kollektivavtalsparterna, för de kollektivavtal som redan finns i Sverige. Därför tror jag att det är en väldigt positiv utveckling att det här arbetet har intensifierats under senare tid.

Ann-Christine Frohm (SD): Herr ordförande! Jag vill tacka för alla intressanta föredrag här i dag. Jag tycker att de ganska tydligt har pekat på att vår svenska arbetsmarknadsmodell nu inte bara utmanas utan hotas.

Jag vill rikta min fråga till professor Herzfeld Olsson och börja med den intressanta rubriken: *30 år i EU – Blev det som vi trodde?* Om vi skulle ha en folkomröstning i dag och ställa frågan så som du har formulerat den misstänker jag att svaret skulle bli ett rungande nej. Det blev inte alls som vi trodde, allra minst med den svenska arbetsmarknaden.

Som det redan har sagts har regeringen nu beslutat att man vill omförhandla lönetransparensdirektivet. Jag vill fråga vad din bedömning är – kommer vi att gå åt det hållet framöver att Sverige oftare säger nej? Tidigare har vi ju bara bugat och tackat och tagit emot de här direktiven, med förevändningen att vi helt enkelt måste införa dem. Det är just det som är problemet – att vi förväntas göra det. Men kommer vi att gå åt det hållet att vi oftare säger nej? Och hur kommer EU-kommissionen att agera?

Petra Herzfeld Olsson, Stockholms universitet: Tack för frågan! Jag kan inte svara på om vi kommer att säga nej framöver. Däremot kan jag säga som så att jag inte skulle vilja beskriva situationen som att Sverige tackat och bugat och anammat det som har föreslagits – tvärtom.

Jag tycker mig ha sett att i fråga om väldigt många initiativ under framför allt den senaste 20-årsperioden, när Sverige väl blev varse verkligheten, har man kanske inte gjort sitt yttersta men det man har kunnat för att hantera

kommissionens förslag och i den mån det varit möjligt försökt anpassa dem till den svenska modellen. Sedan har man inte kommit hela vägen men ändå i många fall väldigt långt, till exempel i minimilönedirektivet, som jag nämnde.

Jag tror att det framför allt är på förhandlingsstadiet man ska försöka påverka utvecklingen, därför att om man agerar på det sättet, alltså föreslår revideringar och omförhandlingar av direktiv, är det också en utmaning. Vi vet inte vad som blir resultatet av det. Någonting som kanske är positivt i ett direktiv kan ju gå förlorat vid en omförhandling. Det kan också bli bra – vi vet ju inte utgången. Den är helt enkelt helt öppen.

Jag tror också att det kan finnas goda skäl att fundera över vilket handlingsutrymme olika direktiv medger och möjligtvis försöka tänja lite på gränserna eller fundera utifrån en hållbar argumentation på om det är möjligt att i större utsträckning inkludera den svenska traditionen i genomförandet av direktivet. Samtidigt måste vi vara lite försiktiga så att vi inte går så långt som vi gjorde till exempel vid genomförandet av utstationeringsdirektivet. Det gäller att hitta en balans här framöver.

Jag tror på att intensifiera arbetet på förhandlingsnivå men också på att i själva genomförandefasen fundera över om det är möjligt att skapa lite större handlingsutrymme för Sverige så att bestämmelserna i större utsträckning kanske kan genomföras på ett sätt som är förenliga med våra traditioner.

Saila Quicklund (M): Herr ordförande! Tack till alla föredragande! Det har varit jätteintressanta anföranden.

Min fråga går också till professor Petra Herzfeld Olsson. Som framkommit i dag var Sveriges ambition vid inträdet i EG att behålla den svenska arbetsrättsliga modellen. Men av föredragningarna nu har vi fått veta att mycket har hänt sedan dess med olika lagstiftningar som påverkar just den svenska arbetsmarknadsmodellen. Olika direktiv, till exempel löntransparensdirektivet, har beskrivits som svåra och inte minst dyra för näringslivet att implementera. Röster höjs nu även från näringslivet kring plattformsdirektivet, som enligt bland andra Svenskt Näringsliv kommer att kunna regleras i kollektivavtal.

Vart ser du att EU är på väg när det gäller arbetsmarknaden, vilka regleringar kan vi vänta oss framöver och hur ser framtiden ut för den svenska arbetsmarknadsmodellen?

Petra Herzfeld Olsson, Stockholms universitet: Stort tack för din fråga! Jag kommer inte att kunna svara på den, men jag ska göra mitt bästa för att reflektera lite över den. Det är många intressanta punkter som du lyfter fram.

Kommissionen har som jag nämnde gått in i en ny fas, avregleringsfasen, där man kommer med aviseringar och förslag. Man har insett att det möjligtvis är så att en hel del regleringar blivit lite för detaljerade och problematiska. Därmed funderar man över vad som behövs för att få till stånd en ny typ av reglering som inte har samma detaljinhåll. Det är viktigt att hålla ögonen på vad den här avregleringen kommer att innebära.

Vi har varit medlemmar i Europeiska unionen i 30 år. Vår modell står fortfarande väldigt stark. Givetvis har det skett inskränkningar av det kollektivavtalsbara utrymmet, som jag pekade på, men i stor utsträckning har vi lyckats genomföra direktiven utan att de kullkastar vår modell. Det är även viktigt att utjämna inkomstskillnaderna mellan länderna i Europa, också för vår egen konkurrenskraft.

Jag tror att framtiden också kommer att gå i vågor. Under en period efter det att den sociala pelaren infördes kom en stor mängd lagstiftning. Nu är känslan att man börjar ta ett steg tillbaka. Här tror jag att det är viktigt att tänka på att inte kasta ut barnet med badvattnet utan vara noggrann med vad utvecklingen kommer att innebära och att den fortfarande ska gynna sociala framsteg för Europa i framtiden.

Ciczie Weidby (V): Tack till alla föredragande! Det här är jättespännande och jätteintressant. Som född på 70-talet var jag 19 år och i den mest formbara åldern 1993. Jag var engagerad i Ung Vänster, och det var väldigt mycket "nej till EG" och så vidare. Man lärde sig jättemycket om detta. Det är alltså spännande att se vad som har hänt när man själv har hängt med hela vägen och sett de förändringar som särskilt du, Petra, visar på.

Jag personligen, och troligen fler inom vänsterrörelsen, ser hur EG och EU har gått från en strikt ekonomisk handelsunion till att också ta sig an mer sociala frågor. Det ser jag som positivt.

Jag kan fortsätta med dina bröllops- och äktenskapsreferenser. Om vi firar pärlbröllop nu, kommer vi att fira diamantbröllop framöver? Hur kommer det i så fall att se ut, givet att EU fortsätter att förändras? Fler länder tillkommer ju – unionen utvidgas alltså med väldigt många nya parametrar.

Vi ser dessvärre i Europa och världen hur demokratiseringen minskar. Om du har en kristallkula – vad tror du att förändringarna kommer att innebära? Jag tycker att det här är jättespännande. Ni andra får också jättegärna svara. Vad tror ni om utvecklingen? Blir det diamantbröllop, och hur firar vi det i så fall?

Petra Herzfeld Olsson, Stockholms universitet: Jag är ingen sierska, men jag tror att vi kommer att vara kvar i unionen om 20 år. Jag tror att utvecklingen förmodligen blir sådan att någonting som vi faktiskt strävade efter inledningsvis under förhandlingarna, nämligen mer ramlagstiftning och att undvika detaljerade lagföreskrifter av olika slag, kommer att bli vägen framåt för att kunna inkludera ett allt större antal medlemmar i Europeiska unionen. Jag tror att de grundläggande principerna fastställs i EU-lagstiftningen men att detaljföreskrifter är någonting vi får sköta på nationell nivå.

Jag lämnar gärna över ordet till alla andra, för jag tror att de har mycket intressant att säga.

Martin Wästfelt, PTK: Det var ett intressant perspektiv, tack! Det vi försöker säga är väl att vi har vaknat lite sent, men bättre sent än aldrig. Vi som parter inser att vi måste lyckas hantera detta med kraft och bättre än vad vi har gjort. Sedan håller jag med Petra om att allt inte är dåligt. Det kan vara bra att påminna sig om.

Ett exempel vi kan vara stolta över gäller frågan om mertid och övertid. Där kom det domar från EU-domstolen för inte så länge sedan som handlade om huruvida det var rätt att någon som jobbar deltid får lägre ersättning när den arbetar fler timmar och beordras övertidsarbete. Det sa EU-domstolen. Men så får det inte vara. De fallen kom från Tyskland. Den frågan hanterade vi genom att ställa krav i avtalsrörelsen.

Det fanns tre handlingsalternativ i den situationen. Skulle vi gå till lagstiftaren, skulle vi gå till domstol eller skulle vi hantera det som en intressefråga i förhandlingar? Vi gjorde det sistnämnda, och vi lyckades lösa det så att inte alla 650, men kanske 600 av de 650 kollektivavtalen nu är compliant, som man säger på nysvenska, med EU-rätten. Det finns alltså positiva exempel, och det är bra att påminna sig.

Mattias Dahl, Svenskt Näringsliv: Det blir ju spekulativt. Jag både hoppas och tror att Sverige är kvar i EU oavsett vilket bröllopsdatum vi tar. Jag tror att alla de saker du pekar på och många därtill lätt kan beskrivas som negativ utveckling, exempelvis frihandel som går ned eller vad du nu vill ta för perspektiv. Men det gör ju EU viktigare. Det är där vi till exempel har mer av en inre marknad.

EU kan stå för demokrati, rättssäkerhet och alla sådana perspektiv – och säkerhet, vilket är ännu viktigare. Vi behöver mer europeisk säkerhet. Alla de här sakerna leder till att EU blir viktigare, och därmed behöver vi satsa mer på dem. Om vi bara snävar in det på arbetsmarknaden tror jag det blir ett faktum att EU kommer att vara verksamma på det här området. Det har vi att följa och rätta in oss i. Men vi måste stå upp för vår arbetsmarknad. Vi har absolut inget att skämmas för, oavsett vilket perspektiv man tar. Vi åtnjuter också stor respekt hos de andra. Det råder det ingen tvekan om, så vi behöver bli duktiga på att hantera det.

Det är klart att det här är komplext. Det är kommission, det är råd och det är parlament. Det är de sociala parterna på europeisk nivå, och så har vi ELA och alla myndigheterna. Lag Sveriges arbete kan koordineras bättre. Det är fria aktörer, olika intressen, partier och så vidare. Koordineringen kan bli bättre, och prioriteringslistan. Vad är den svenska prioriteringen i de stora övergripande förhandlingarna? Var hamnar de?

Vi parter har väldigt mycket mer att göra. Som Martin sa – vi borde ha startat vårt råd och samarbete betydligt tidigare. Vi behöver lägga mer tid och resurser på det här.

LO har ju verkligen inte haft det lätt inom den fackliga rörelsen på europeisk nivå, men ni har gjort ett fantastiskt jobb. Det finns mycket att göra, men jag hoppas att vi kan göra det tillsammans.

Martina Johansson (C): Jag vill också rikta ett stort och varmt tack till er som har hållit anföranden här i dag. Jag är ganska ny på arbetsmarknadsfrågorna, så jag lär mig massor hela tiden och tycker det är superspännande.

Jag tycker det Mattias sa nu på slutet här var spännande, om att Lag Sverige kan koordinera arbetet bättre, lära och bli bättre på det som vi kanske har varit sämre på tidigare.

Men min fråga blir egentligen så här: Medan vi blir bättre på att koordinera arbetet, vad är den största risken på kort sikt med det som pågår just nu på EU-området och när det gäller arbetsrätten? Jag riktar nog min fråga till en eller flera av er i vårt EU-råd – eller om någon annan vill svara.

Veli-Pekka Säkkelä, LO: Jag tänker att vi ju har tagit initiativ och fördjupat samarbetet. Det jag ser som den stora risken är att det fortsätter komma tvingande lagstiftning som förstör vårt system. Fattas det beslut över huvudet på oss som vi inte kan påverka innebär det i slutändan att man backar och inte tar det ansvar man har tagit.

Jag tror att det är ganska bra, vilket vi såg i samband med pandemin, att det finns parter i Sverige som tar ansvar. Det gör vi inte av godhet utan för att vi allihop tjänar på att säga att vi inte kan ha en avtalsrörelse där vi ska kompensera oss för en inflation som gör att vi på lång sikt kommer att må väldigt dåligt.

Det finns en risk med den här inblandningen. Det är väl alltid svårt för politiker när man ser att det finns saker som folk vill att man ska ändra på. Då finns det alltid en vilja att gå in i detta. Men det man gör då innebär också att vi kan luta oss bakåt och inte behöver ta ansvar för saker och ting. Det tror jag är dåligt på lång sikt.

Vi har en aktuell fråga nu om arbetstid. Mattias har inte förstått att vi måste lösa den snart. Det sämsta som kan hända är att någon annan börjar lösa den åt honom. Det blir helt enkelt inte bra.

Martin Wästfelt, PTK: Som kort komplettering kan jag säga att en utmaning på kort sikt är uthållighet och ork. Det är ju jobbigt, det vi åtar oss. Mertidsfrågan var jättejobbig, för arbetsgivarna ville inte. Vi måste respektera att det finns en intressemotsättning.

Det krävs mycket energi, mycket ork, hög facklig organiseringsgrad och hög täckningsgrad av kollektivavtal. Det är grundkomponenterna. Men vi måste också ha uthållighet. Jag berättade för någon i kaffepausen att även om alla tycker att det är en jättebra idé med den här EU-arbetsgruppen och alla inser att vi måste hitta de här formerna tar det ändå typ tre år till det första mötet kommer till stånd. Vi får ha respekt för att det är så. Det är olika departement, olika partier och olika intressen.

Vi måste hjälpas åt, tror jag, att öka tempot lite, för våra medlemmars skull. Det finns alltid en risk för bakslag, som Pekka sa, om saker tar för lång tid. Det är väl en uppmaning till oss alla i det här rummet att hjälpas åt och vara

mer uppmärksamma och, som Mattias sa, själva lägga mer energi på detta än vad vi har gjort historiskt.

Mattias Dahl, Svenskt Näringsliv: Jag har ett kort inspel och två perspektiv. Vad är det läskigaste som är runt hörnet? Ja, det är svårt att säga. Tjänstepensionen, skulle jag säga, och att hålla ögonen på den. Det finns ett mycket starkt tryck inom EU nu. Jag själv och Svenskt Näringsliv tycker – jag tror nog att alla tycker det – att det är väldigt legitimt att få en bättre kapitalmarknad, mer kapital och mer investeringar i Europa. Det är det ingen som är emot.

Man tittar på Sverige och ser att vi har använt tjänstepensionspengarna på ett superbra sätt. De investeras typiskt sett i näringslivet i Sverige. Det leder till fler jobb; det leder till tillväxt. Det är jättebra. Samtidigt får vi fantastiska pensioner på ett sätt som inte finns någon annanstans. Det vill fler göra, och då kan det bli superbra. Men det finns en stor risk att det blir på ett sätt som hotar och slår mot vårt system.

De andra får det bättre – det har vi inga problem med – men vi kan få det sämre. Det kan bli så, för det är så mycket pengar i det här. Det är viktigt. Den frågan kommer vi att satsa mycket på och engagera oss i på partsnivå. Men det tror jag att även ni måste hålla koll på.

Det andra perspektivet är, helt kort, att vi behöver lära oss att i EU när man använder ett ord, vilket ord det än är, är det inte säkert att det betyder samma sak för alla länder och kulturer. Många i Sverige tänker att de gillar ett visst ord, är för det, och därmed är positiva till ett visst förslag. Så enkelt är det inte.

Ordföranden: Martinas fråga riktade sig väldigt brett, så om någon annan från panelen vill yttra sig är det bara att begära ordet.

Vi går vidare till nästa frågeställare.

Yusuf Aydin (KD): Ordförande! Tack också från min sida för intressanta föredrag!

Jag har en fråga i två delar. Den första går nog främst till Arbetsdomstolen och handlar om EU-rätten och om alltför detaljreglerad lagstiftning på EU-nivå riskerar att utmana den svenska modellen på sikt.

Den andra delen av frågan är det nog lite fritt att svara på, men den är kanske framför allt riktad till EU-rådet. Den handlar om det här med att i ett tidigt skede förhandla och påverka och även om överimplementering. Vi tycker också att det ibland har gått till överdrift. Man behöver inte vara bäst i klassen. Därför har regeringen tillsatt implementeringsrådet. Kan det hjälpa oss att i ett tidigt skede faktiskt analysera och påverka vår förhandlingsposition? Kan man värna den svenska modellen genom att nyttja det på ett bra sätt?

Lars Dirke, Arbetsdomstolen: Frågan är lite svår att svara generellt på för mig som domare i Arbetsdomstolen. Det är mer en politisk fråga, skulle jag säga, hur man reglerar EU-rätten och hur mycket man går in på detaljer. Vi kan se att med årens lopp blir det en mycket större mängd lagar och paragrafer, om

jag uttrycker det så. För oss som domare är det inget större problem. Vi har redan tidigare en väldigt stor mängd lagar och paragrafer att förhålla oss till. Vi får helt enkelt titta på dem.

Man kan notera att om det finns en större regelmängd och detaljreglering är det på ett sätt lite enklare för oss. Om det finns detaljerade regler är det ganska tydligt vad som gäller. Om det sedan är bra eller dåligt vad gäller den svenska modellen kan det finnas olika åsikter om. Vi som arbetsdomstol och vi som jurister och domare är vana att titta på regler och att leta rätt på dem. Men som arbetsdomstol kan man också se att det i ett mer historiskt perspektiv finns en mycket större regelmassa som vi har att förhålla oss till. Vi uppfattar det alltså som att det är mindre som parterna själva kan hantera. Det är ju en faktisk förändring. Om det är önskvärt eller inte är mest en politisk fråga.

Martin Wästfelt, PTK: Jag kan inleda där.

Där kan vi tyvärr konstatera att den fackliga sidan inte är inbjuden och med i implementeringsrådet. Det är en uppenbar brist – om det ska tjäna i de här frågorna behöver man ju ha med båda sidor.

Vad gäller din fråga om implementeringen i övrigt kan man säga att en styrka i den svenska modellen är att våra regleringar är mindre detaljerade. Om man jämför Frankrike och Sverige ser man att det är mycket mer av lagstadgad detaljreglering där. Det är också det som präglar EU-maskineriet, så där har vi en av utmaningarna men också en av styrkorna: Lyckas vi göra det i kollektivavtal blir det typiskt sett mer konkurrenskraft, bättre för verksamheten och också större möjligheter lokalt.

Vi har en ganska decentraliserad struktur i Sverige som det är viktigt att våra medlemmar och de som är med i ett LO-förbund tillsammans med arbetsgivaren reglerar på arbetsplatsen. Det är också något att värna som inte riktigt har kommit upp i diskussionen här men som är viktigt, alltså lokal dispositivitet och så.

Svaret skulle jag alltså säga är att hitta en väg att göra det i kollektivavtal. Då behöver man inte fundera så mycket på lagstadgad goldplating, för om vi parter gör det försvinner det.

Återigen kan man ta det här exemplet med mertid och övertid. Det skulle vara jättekomplicerat för staten att reglera och bli ett ingrepp, för det finns i dag ingen regel för hur man ska ersätta den typen av arbete. Det skulle man i så fall behöva tillföra, och det skulle bli en stor och komplicerad sak som parterna kan lösa enklare. Men som Mattias säger finns det en utmaning i att känna till hur vårt system fungerar.

Jag tycker att det är en jätteviktig fråga, och det är lite kärnan i det vi vill försöka åstadkomma: att hjälpas åt tillsammans med staten så att man förhandlar på ett sådant sätt att man skapar goda förutsättningar för implementeringsfasen. Där måste vi ta ett mycket större ansvar om det blir som vi vill, alltså att vi ska göra det huvudsakligen i kollektivavtal.

Mattias Dahl, Svenskt Näringsliv: Jag kan bara säga generellt att om vi ska prata om hur vi ska implementera saker på arbetsmarknaden i Sverige, då kan inte bara facket eller bara Svenskt Näringsliv vara med. Båda måste vara med, annars går det inte. Vi ska ju ta ansvar i ett kollektivavtal som vi båda har skrivit på. Det är för oss en självklarhet.

Som ni hör tycker vi genuint olika i många frågor. Det har vi alltid gjort och kommer alltid att göra. Det har vi inga problem med. Men vi kommer alltid att hålla ihop i att vi ska vara i rummet samtidigt.

Helene Odenjung (L): Jag vill också tacka för väldigt bra föredragningar. De har varit intressanta ur väldigt många olika perspektiv, inte minst utifrån det besked som kom nu i morse att vi begär en omförhandling av lönetransparensdirektivet. Men man kan då poängtera att det handlar om tidpunkten och regelförenklningar i direktivet, inte om total omförhandling, och om hur till exempel löner ska redovisas.

Riskerna som Petra pekade på i sitt tidigare svar håller jag med om. Om man hade gjort en total omförhandling hade det varit stort. Men målet att vi ska ha jämställda löner är jätte viktigt, både i Sverige och i Europa. Jag hade först tänkt fråga om det. Nu har ni berört det så mycket, men vill ni prata mer om det är jag nyfiken på era funderingar kring detta.

Jag funderade på en annan fråga också. Det förs ju en diskussion, som ni också har berört lite grann, om arbetstidsförkortning i Sverige. Där är Liberalernas inställning att det är en fråga för parterna. Men det finns ju redan direktiv om dygnsvila och annat som verkligen påverkar oss redan i dag när det gäller hur det ska genomföras. Effekterna av det kan faktiskt bli ganska dramatiska, särskilt i glesbygd, när det gäller hur man ska bemanna på ett bra sätt.

Hur oroliga ska vi vara för att vår partsmodell pressas för mycket från EU-håll? Ni har varit inne på det. Jag är lite nyfiken på att höra mer om det.

Veli-Pekka Säikkälä, LO: Du tog upp arbetstidsdirektivet. Det kom redan på 90-talet – 1994 tror jag att det kom – och sedan dröjde det ganska länge innan vi implementerade det i Sverige. Det var en stor fråga i avtalsrörelsen 2007, när vi skrev in de här reglerna. Sedan har det följt efter.

Men där tänker jag så här: Det där var ett helt onödigt direktiv för oss i Sverige, för vi hade redan bestämmelser om nattvila. Vi hade gjort upp om hur mycket övertid man får jobba och allt det. Det fanns redan. Det är just det här som är så besvärligt. Vi har kollektivavtalat, och vi har ett regelverk, och sedan kommer det in något från sidan som ska implementeras in i det. Det blir väldigt besvärligt. Det är den risken som finns hela tiden.

När det gäller lönetransparensdirektivet tycker vi att det är viktigt att man är transparent med lönen. Man ska kunna jämföra. Vi brukar säga i LO-facken att helst skulle man sätta upp lönelistorna på väggen, på anslagstavlan, så att alla kan se vad de andra har och göra jämförelsen. Det tycker vi i grunden är bra. Det borde vara så. Problemet blir när det kommer från sidan av därför att

någon gång kan man tycka att det är bra, men nästa gång kommer ett annat direktiv som man tycker är mindre bra. Då har vi sagt gemensamt att vi helst avstår från det och försöker lösa de problemen själva.

Mattias Dahl, Svenskt Näringsliv: Lönetransparensdirektivet är ett bra exempel, för när det gäller direktivet i sig är vi helt öppna. Vi tycker olika. Vi i näringslivet vill att man ska ta tillbaka det från EU-perspektivet. Det är jag inte säker på att den fackliga sidan är med på, men det har vi pratat om. Bra! Då jobbar vi inom ramen för vår sociala part – Business Europe, som det heter. Vi pratar med den svenska regeringen och säger att vi tycker att regeringen ska göra det, och då blir det inom rådet. Det är ett pågående arbete just nu, där kommissionen utsätts för ganska stort tryck från andra länder att ta tillbaka det, givet den stora kontexten. Det är det ena.

Det andra är att nu finns det ett direktiv, men hur ska det implementeras? Där kan man ju se att det jobbet kunde ha gjorts bättre.

Nu vill jag inte riva i någonting som är här och nu, men det här är ett bra exempel på hur man kan göra det bättre. Under förhandlingen kunde man ha uppmärksammat: Det står timlön/årslön i direktivet. Betyder det att vi måste skriva så i vår lag? Då kunde man ha sagt till att det där får ni ändra på och sett till att det inte utformades så. Det gjorde man inte därför att man inte tänkte på det, missade det eller inte hade det med sig; vad vet jag. Och när man väl går ut på remiss, ja, då har man en inställning, och sedan ändrar man den.

Det är klart att utan att prata med oss blir det problematiskt. Jag utgår från att man har gjort det i ett gott syfte och att det inte är några problem på det sättet. Men effekten blir så dålig, och det här kunde ha gjorts bättre. Då är vi tillbaka i implementeringsdelen, där vi behöver komma in och säga: I de här 650 kollektivavtalen fungerar det så här. Vi är med på att det ska göras, men då är det månadslön som gäller.

Det blir till slut en självförtroendefråga, för då säger någon jurist: Det står ju så, och då är det bättre att vara safe. Skriv av direktivet exakt! Vem ska då klaga på implementeringen från ett EU-perspektiv? Då är mitt svar: Det är inte en förordning. Det är ett direktiv. Det är andemeningen. Det går att skriva på ett annat sätt och ändå uppnå syftet.

Den diskussionen behöver ske mer strukturerat och i god tid, inte i sista sekunden när det skapar stress, så tidsfaktorn måste man ta hänsyn till här. Långt svar. Och inte för att riva i någonting just nu, utan bara som ett exempel där jag tror att alla kan vara överens om att det kan göras bättre.

Martin Wästfelt, PTK: Ett lite kompletterande perspektiv tycker jag är bra, och där är den här aktiviteten i dag väldigt bra. Vi kan titta på vad som har hänt under 30 år och lära av det.

Man kan också lära av saker som skedde före EU-inträdet. Det kom en jämställdhetslag i Sverige 1980, under regeringen Ullsten. Redan då fanns den här

spänningen mellan lagstiftning och kollektivavtal, så den är inte ny. Det kan man lära och försöka dra kloka slutsatser av.

En slutsats som vi parter drog och där vi har försökt att påverka är att vi tycker olika i hur vi ser på detta, men vi har enats i att det här skapar problem.

Det vi också har enats om är att det här direktivet borde ha haft en semidispositivitet. Det har tidigare varit en lite infekterad fråga, där vi har haft olika uppfattningar parterna emellan. Så EU-injektionen kan också göra – Petra var lite inne på det, uppfattade jag – att vi parter tvingas tänka till ännu mer och se: Kan vi komma samman för att på så sätt värna våra gemensamma intressen i landet Sverige?

Den största nackdelen, tycker jag, förutom att det blir väldigt dålig förutsebarhet när det blir på det här sättet och rörigt, är att massor av konsulter tjänar pengar på det här. Det ligger inte i någons intresse, och det äter onödig energi. Vi har ju ändå ett gemensamt intresse att det är dåligt med ojämställda löner. Sedan har vi lite olika idéer om vad det beror på och hur vi kan göra, men det gäller att ha många perspektiv i huvudet. Då tycker jag att man ibland kan få lite lärdom av det som har skett, så därför är det verkligen kul att ni ordnar det här i dag.

Adrian Magnusson (S): Ordförande! Det har varit en väldigt intressant diskussion, tycker jag, om EU och de olika utmaningar vi har med EU-medlemskapet. Vi vill ju värna vår svenska arbetsmarknadsmodell, men det finns inget parti i Sveriges riksdag som driver frågan om ett EU-utträde. Vi är alla överens om att Sverige ska vara medlem i EU, oavsett vad man tycker om vissa delar av integrationen eller om vilken av friheterna som ska gå först.

Men det är en annan sak som då blir intressant. Vi är ju måna om att värna den svenska arbetsmarknadsmodellen. Samtidigt har vi pratat mycket om intressen här. Både arbetsgivare och arbetstagarorganisationer har intresse av att Sverige får starkare konkurrenskraft inom unionen men också att arbetare runt om i Europa får bättre villkor. Där finns ett gemensamt intresse samtidigt som det är motstående intressen, om man uttrycker det så. Där blir det en tydlig spänning mellan värnandet av den svenska arbetsmarknadsmodellen och att vi kanske ibland måste acceptera att andra länder i Europa inte har de förutsättningarna.

Professor Herzfeld Olsson visade exempel här. I Bulgarien har man en levnadsstandard, och i Luxemburg har man en helt annan. I Sverige har vi då en.

Jag skulle vilja rikta frågan framför allt till parterna men även till andra om de känner sig manade. Hur hanterar man den här spänningen? Om löntagare får det bättre i resten av EU kan det göra Sveriges konkurrenskraft starkare men också göra det bättre för svenska löntagare, för då undviker vi villkorsdumpning i någon mening.

Veli-Pekka Säikkälä, LO: Vi har mycket diskussioner, exempelvis i Europafacket, om hur vi ska hantera det här. Där brukar vi tala om att vi är för att de

får bättre villkor i Bulgarien. Vi vill inte stoppa dem. Å andra sidan måste man ha respekt för att vi har ett visst sätt att implementera och reglera vår arbetsmarknad. Det är det här som är det svåra att få ihop därför att i Bulgarien och de här länderna har man inte samma starka fackföreningar, och man behöver ha hjälp av lagstiftaren.

Det här är en utmaning för oss, naturligtvis, och vi har väldigt ofta upplevts som någon sorts nejsägare när vi sitter i Europafacket därför att vi inte vill reglera de här sakerna via direktiv och lagstiftning. Det är väl lite grann det som Mattias var inne på tidigare: Vi har förstått att det inte går att bara sitta och säga nej, vi ska inte göra så här, för då blir vi överkörda. Då får det bli ”yes but no”, och så får vi hitta ett annat sätt att försöka prata in de här sätten att reglera.

Vi skulle gärna se att också Europafacket och arbetsgivarna på Europeanivå träffade överenskommelser. Men det är väldigt svårt, för man har inte den traditionen i Europa. Det gäller inte minst våra fackliga kamrater. Den tilliten som vi har i den svenska modellen, där vi träffar varandra och träffar överenskommelser, finns inte riktigt nere i Europa. Där har vi väl ett gemensamt uppdrag att försöka liksom sälja in och försöka visa att det här är ett bra sätt. Men Adrian pekar på något som är komplext. Hur hanterar man det?

Mattias Dahl, Svenskt Näringsliv: För det första har vi inget emot det. Vi vill att alla ska få det bättre, rent allmänt.

Fem saker kan vi göra bättre.

Vi kan öka den fria rörligheten inom EU. När det kommer sådana förslag tar det väldigt lång tid – 883 är ett förslag som har funnits i väldigt lång tid. Jag ska inte vara ”detaljig”, men det blir liksom inte av. Det skulle ju göra att många i Europa kan komma mycket lättare till Sverige. Vi skriker efter arbetskraft, lönerna och villkoren är förhållandevis bra och näringslivet vill det. Så vi välkomnar ju folk från alla länder och inte minst från EU, och det kommer att göra deras liv bättre och roligare. Sverige borde vara mycket mer offensivt i fråga om fri rörlighet.

Vi kan använda moroten mycket mer inom kommissionen och EU för att hjälpa andra länder att få bättre anslutningsgrad, fler kollektivavtal och en struktur där det funkar. Bygg sådana strukturer! Här kan Sverige hjälpa till med exempel och fixa på olika sätt, men det görs inte i någon större utsträckning.

Och det är precis som Pekka säger. Jag har varit nere och förhandlat i EU några gånger. I Sverige brukar vi hälsa på varandra före förhandlingen. När jag gjorde det i EU första gången var det flera på den fackliga sidan som sa: Jag tar inte dig i hand; du kommer från näringslivet. Samma sak sa representanter från näringslivet till de fackliga. Efter förhandlingen var det flera som kom fram och sa: Det här var ju dumt. Du var ju trevlig – vi tar i hand. Det säger så otroligt mycket. Det är en lång resa för många länder. Men där måste EU hjälpa till med moroten.

Sedan, om det nu blir någonting, behöver vi hela tiden verka för semidispositivitet. Det är jättejästsvårt, men det behöver vi alltid hålla på med. Om det inte går, då ska direktivet vara så öppet som möjligt. Förhandla lite bättre och smartare! Och, sist men inte minst, se till att implementeringen, när den väl ska ske, blir mycket mer partsnära!

Martin Wästfelt, PTK: Bara för att komplettera kan jag säga att vi har analyserat det här, för det är självklart viktigt för oss att våra kamrater i Bulgarien får det bättre. Men lösningen för att de ska få det bättre är ju inte att vi får det sämre, utan vi ska på klassiskt fackligt manér hjälpa varandra och ha draghjälp av dem som har det bättre.

I den här analysen kan man säga att det avtalsutrymme som vi bedömer att vi måste ha för att vår modell ska fungera och värnas, det tror vi går att konstruera utan att det hotar det stöd som de här länderna kan behöva av lagstiftning.

Sedan är det viktigt att komma ihåg att i flera av de här länderna, Frankrike till exempel, är det inte facket som har velat att det ska vara lagstadgade minimilöner. Av olika skäl blev det så. Det här är också viktigt för oss att förstå: Lämnan man ifrån sig lönebildningen är det nästan omöjligt att ta tillbaka den. Det är därför vi strider så enormt hårt och engagerar oss så mycket i minimilönefrågan. Det är vår grundläggande analys att släpper man den, då kommer man aldrig att få tillbaka den.

Att de bara kopierar vår modell och gör det vi gör tror jag inte är så sannolikt. Vi måste hitta modeller där man kan kombinera det, och vi är övertygade om att det går att finna.

Sara Gille (SD): Herr ordförande! Tack för alla intressanta föredragningar!

Min fråga tror jag landar lite på LO, Svenskt Näringsliv och PTK.

Den svenska arbetsmarknaden kännetecknas av höga löner, starka kollektivavtal och ett långtgående ansvar hos arbetsmarknadens parter. Samtidigt innebär den fria rörligheten inom EU, som vi har diskuterat här, att företag och arbetskraft rör sig över gränserna, vilket i vissa fall har lett till konkurrens på olika villkor men också en risk för undanträngning av svenska regler och avtal.

Därför skulle jag vilja ställa frågan: Hur tror ni att vi säkerställer i praktiken att svenska löner och villkor inte pressas ned i takt med ökad rörlighet inom EU? Och ser ni att dagens regelverk verkligen räcker för att upprätthålla konkurrens på lika villkor?

Veli-Pekka Säikkälä, LO: Nio av tio arbetare i Sverige har kollektivavtal. Det gör ju att kollektivavtalen är väldigt normerande, även för dem som inte har kollektivavtal. Det är ju inte så att på alla de arbetsplatser där man inte har kollektivavtal är det väldigt låga löner, utan de måste hänga på för att det är det som blir normen.

Det lagstiftaren kan göra då är att se till att vi har ett sådant regelverk att den här kollektivavtalsmodellen kan leva – alltså inte försvåra för oss utan underlätta och understödja när vi träffar olika överenskommelser.

Ett sådant exempel är från väldigt nyligen, när vi gjorde det nya huvudavtalet. När vi hade förhandlat fram våra villkor gick vi till politiken och sa att nu har vi fått fram det här, och då kommer vi att behöva hjälp med det här. Det är väl det vi behöver fortsätta att göra.

Sedan har vi på den fackliga sidan naturligtvis ett stort ansvar att försöka organisera också de människor som har kommit till Sverige och är utstationerade, att ha den bevakningen och se till att de får villkor som finns i kollektivavtalen.

Mattias Dahl, Svenskt Näringsliv: Det är ju en fråga som har många bottnar, och det är svårt att svara på allt.

Ett perspektiv är att säkerställa att man följer de regler som finns. Det är ju problem på olika sätt och vis. Vi är inne i frågor som till och med kan hamna i kriminalitet, på vägar och på andra områden. Det finns regler, både nationella regler och EU-regler, men efterlevnaden och sanktionerna kan man titta på.

Det finns mycket data som kan tillhandahållas mycket snabbare och bättre. Vi hörde om ELA:s revision. Inom ramen för den kommer frågan om vilka data ELA ska ha tillgång till som redan finns. Hur får man läsa data mellan länder? Hur kan myndigheter snabbare tipsa andra länders myndigheter om att nu är det något på gång? Det är ofta kriminella krafter i bakgrunden, och som vi alla vet är hela idén med att vara kriminell att man inte följer regler. Här finns det väldigt mycket som vi kan göra bara genom att släppa loss det som redan finns. Där kan Sverige då trycka på och bli mer effektivt. Vi kan nyttja de regler som finns och ge de myndigheter som är satta att följa det resurser att prioritera det – att till exempel vara ute på vägen och stoppa det de ser och följa upp så att det får konsekvenser.

Vi tittar på lönen, men det är så mycket annat bakom det. Det är där problemet sitter.

Martin Wäsfelt, PTK: Jag tycker att det här är en oerhört viktig fråga, för det är i det här spänningsfältet som de svåraste utmaningarna har uppstått.

Då kan man säga att en styrka med vår modell är att vi typiskt sett inte behöver så mycket statlig tillsyn och övervakning. På företag som har kollektivavtal och där vi har facklig representation på arbetsplatserna, där gör man rätt för sig och följer regler. Sedan kan det såklart finnas visst missbruk där också, men som huvudregel kan man säga att det är så.

Men som Pekka var inne på är det absolut viktigaste för oss att få dem som kommer hit att bli medlemmar, våga känna sig välkomnade och känna att vårt system funkar och att de kan lita på det. Det är absolut jobbigt, men det är möjligt.

Vi hade ju en stor konflikt på Klarna, där Unionen stred för kollektivavtal. Där jobbade flera hundra som var här på arbetskraftstillstånd, men vi kunde

hantera det. Jättemånga av dem blev medlemmar, men då blev det nya utmaningar – de var rädda att de inte skulle få vara kvar till följd av att de deltog i strejken. Men vi kunde hantera det och lösa det, så möjligheten finns. Det är liksom inte omöjligt. Det är en extra ansträngning för den fackliga sidan att möta de här grupperna och olika kulturer och så, men det är möjligt att hantera inom ramen för modellen.

Arin Karapet (M): Ordförande! Tack för föredragningarna!

Jag tänkte kort och koncist fråga parterna: Vad krävs för att Sverige ska lyckas hålla tillbaka EU-lagstiftning som i praktiken passar andra arbetsmarknadsmodeller bättre än vår egen?

Martin Wästfelt, PTK: Det är en jättesvår fråga. Vårt huvudsakliga svar på det är att skapa det här avtalsutrymme.

Det är ju inte så att vi i Sverige har massor av frågor som är oreglerade. De är snarast reglerade på ett annat sätt eller på en annan arena. Som Pekka sa om arbetstidsdirektivet var det inte så att det saknades regler, utan det är på ett annat sätt.

Jag tror också att vi måste inse att vi måste ta de här reglerna på större allvar. Det finns en latent fråga som handlar om rätt till förskottssemester, där kommissionen angrep Danmark. De kan ge sig på Sverige också. Den frågan vill ju vi att vi parter ska lösa så att vi inte har ett latent problem. Det är också ett sätt att undvika att det kommer initiativ – att ligga i framkant och vara lite mer proaktiv i olika frågor.

Men jag tror också att man får acceptera att i ett välutvecklat samhälle, i ett välfärdsland, är samhället ganska komplicerat. Det finns många regler, och det får vi förhålla oss till. Det gör också att utmaningen för oss parter blir större när samhället blir mer komplicerat till följd av rörlighet och globalisering. Men det för också med sig stora fördelar: Våra medlemmar har bättre löner och bättre arbetsvillkor nu än man hade på 1930-talet. Det gäller att ha båda perspektiven.

Ciczie Weidby (V): Det är svårt att ta fram en ny fråga. Det har tagits upp väldigt bra frågor av alla mina kollegor här.

Vi landar väldigt ofta i det här med hur parterna i Sverige ska ställa sig till olika direktiv och förordningar. Vi pratar arbetstid och så vidare. I Sverige säger vi ju väldigt ofta att parterna ska sköta detta, och det ska bara vara parterna. Men man ska också komma ihåg det som ni har varit inne på: Det är ju inte så att parterna förhandlar från noll. Det ligger alltid lagstiftning någonstans i grunden, eller hur?

Nattförbud, alltså förbud att arbeta en viss tid, står i vår lag. Och så låter vi det vara dispositivt därför att ett sjukhus måste fungera 24/7, krogen har öppet efter klockan tolv på natten och så vidare.

Givet det – att vi har lagstiftning i Sverige till grund för var parterna börjar förhandla – kan man ju också tänka sig att olika direktiv eller förordningar från EU för att vi ska ändra vår lagstiftning faktiskt kan vara något bra. Förstår ni vad jag menar? Politiken, alltså lagstiftaren, stiftar ju olika lagar. Vi har rätt till ett visst antal semesterdagar. Man får inte gå under det. Sedan kan man ha mycket bättre semester och så vidare, men det utgår från något.

Det här med förhållandet kring lagstiftande i Sverige – när får man minsann inte lägga sig i lagstiftning, och när är det faktiskt nödvändigt att ha en bra grundlagstiftning som vi förhandlar utifrån?

Veli-Pekka Säkkelä, LO: Jag tror att det finns en välvilja hos politiken att göra precis det du säger. Man vill hjälpa till, och så ska man sätta tryck. Men det som för någon känns som ett löfte kan vara ett hot för någon annan.

Ni ska inte tro att någon av oss parter som satt och förhandlade huvudavtalet jublade när den så kallade Toijerutredningen kom. Det var ett fall där politiken tänkte: Nu trycker vi fram, så sätter man i gång och förändrar lagen om anställningsskydd.

Jag skulle vilja säga att det försvarade våra förhandlingar. Det var faktiskt så på den fackliga sidan att det fanns de som tyckte att ”vad fan, nu lägger sig politiken i det här” och att de på det sättet inte behövde ta det där ansvaret som man är tvungen att ta annars.

En annan fråga som är uppe nu är arbetstidsfrågan. Där finns det en del politiker som tycker att nu skulle vi kunna sätta tryck och hjälpa till på det sättet. Men risken när man gör det är att man motverkar förhandlingarna därför att den sida som känner sig hotad kommer att tycka att det är ännu jobbigare att sätta sig vid förhandlingsbordet. Man tar ifrån dem ansvaret att göra det.

Jag skulle vilja säga att det funkar som bäst efter att vi har träffat överenskommelser och då ber om att man ska göra viss lagstiftning.

När det gäller arbetstidsfrågan kan vi jämföra med Danmark. Där har de i arbetstidslagen att de har 48-timmarsvecka, för de har varit tvungna att implementera EU-lagstiftningen. Men normen i Danmark är att man jobbar 37 timmar. Det gör man också på de områden där man inte har kollektivavtal, så den där normeringen blir ganska stark.

När vi har gjort vissa saker, som exempelvis när vi nu tog fram huvudavtalet, har vi tyckt att det är viktigt med omställning. Det är viktigt för människor som blir arbetslösa att hitta en ny väg till jobb, och då behövs en omställning. Därför gick staten in och inrättade en statlig omställningsmyndighet, som komplement för dem som inte har kollektivavtal. När man agerar så fungerar lagstiftningen på ett bra sätt, tycker jag.

Men den välvilja som finns hos politiker när det gäller att sätta tryck för att se till att förhandlingarna sätter igång kan faktiskt också vara kontraproduktiv och få precis motsatt effekt. Det är också jobbigt på så sätt att vi har lite olika majoriteter i riksdagen; det är så det funkar i en demokrati. Beroende på vilken majoritet som finns i riksdagen blir bestämmelserna väldigt hoppiga. Det såg vi när det gäller lagen om anställningsskydd. Det var något slags pingpong-

lagstiftning fram och tillbaka. Från politiskt håll ville man, med välvilja, försöka se till att det funkar på ett visst sätt.

Så var försiktiga med den där välviljan!

Mattias Dahl, Svenskt Näringsliv: Ja, det måste jag understryka! Du har rätt såtillvida att det i Sverige ofta finns en lag i botten. Utan att bli alltför historisk kan man väl säga att det inte alltid är bra. Det har under flera decennier i vissa lägen kostat parterna, systemet och Sverige ganska mycket att komma tillbaka efter en sådan lagstiftning. När den väl är på plats får vi leva med den, och sedan stabiliseras allting.

Men det finns inte alltid en lagstiftning. När det gäller lön finns det inte. I vissa delar faller vi alltså fritt.

Svensk lagstiftning är en sak; den tillkommer i den svenska kontexten och i det här huset. Det finns en stor förståelse för vårt system. Inget ont om Bryssel på det sättet, men den lagstiftningen tillkommer i en annan kontext. Det blir alltså olika – inte minst finns det sällan en dispositet. De ser ut som frågetecken: Varför ska ni kunna gå ned? Detta är en miniminivå – det borde ni vara glada för. Oftast tittar de på den fackliga sidan. Som Pekka, tror jag att det var, sa: Förhandlingen blir väldigt svår när vi bara kan röra oss åt ett håll. Det är lätt att tänka ut att förhandlingen blir annorlunda. Detta är ett problem. EU-lagstiftningen är problematisk eftersom den tillkommer i en annan kontext.

När det gäller Arins fråga tror jag att en nyckelgrej är att sätta agendan. Något ska det pratas om, och låter man en annan nation sätta agendan på arbetsmarknaden kommer de garanterat att ta upp den fråga som passar just dem. Den kommer väldigt sällan att passa Sverige, och då hamnar vi redan från början i en defensiv position. Vad är det svenska förslaget på förbättringar för Bulgarien, eller vad det nu är? Hur ska vi göra? När kom det förslaget?

Veli-Pekka Sääkkälä, LO: Vi som parter har naturligtvis också ett stort ansvar att fånga upp det som händer i samhället och göra förändringar.

Vi vet att parterna exempelvis i slutet av 60-talet inte förmådde att reglera vissa saker, och då kom det lagstiftning. Baksmällan blev att parterna hamnade ännu längre från varandra. Jag brukar säga att 70- och 80-talet blev förlorade år. Lönerna stod still och så vidare. Nu har parterna, först med industriavtalet och sedan med en del andra saker som har hänt genom åren, närmast sig varandra igen och börjat bygga upp tilliten och lösa saker.

Det går i vågor. Man kan historiskt se att vi emellanåt inte har fixat att ta vårt ansvar. Då har politiken klivit in, och det har fått vissa följder. Så du har en poäng, Ciczie, i att vi också måste förstå att samhällsutvecklingen nu är sådan här. Nu förväntar sig människor som arbetar och finns där ute att man gör vissa saker, och då får vi inte fega ur, helt enkelt – för då är risken att ni kommer in.

Martin Wästfelt, PTK: Det finns såklart ett samspel. Som jag sa i mitt anförande är vår utgångspunkt att vi har haft regleringsmakten och tycker att det är bra att

ni inte har tagit den ifrån oss. Det kan ju politiken göra – men den emanerar av egen kraft, och sedan finns det ett samspel.

Väldigt mycket lagstiftning, till exempel om semester, kan dock ses som en kodifiering av det som har skett från parternas sida. Vad som är hönan och ägget är en ständig diskussion i detta sammanhang. Kodifiering kan vara ett annat ord för restlagstiftning, som jag nämnde tidigare. Men att vara för stark, som Pekka säger, är en väldigt stor fara, tror jag, för man kommer inte att få tillbaka det.

En poäng som det också är viktigt att trycka på är den stabilitet och förutsebarhet som en avtalsreglering har i förhållande till lagstiftning. Det ligger i sakens natur att en lagstiftning lättare kan ändras vid olika majoriteter.

Det finns ytterligare en aspekt när det gäller att sortera. Vilka frågor går att reglera på vilket sätt? Det finns också mänskliga rättigheter i arbetslivet. Dem har vi förhållit oss till före EU, men de är också en del av EU-rätten. Där finns ett lagstiftningsområde; det handlar om individen och den personliga sfären. Det är alltså inte så att ni inte har frågor att hantera. När det gäller de frågorna och aspekterna kan man nog säga – detta kan kanske Lars eller Petra kommentera – att det är tveksamt om vi parter har behörighet eller rätt att reglera. Jag tycker inte att vi ska göra det.

Martina Johansson (C): Jag har faktiskt ingen mer fråga utan tackar för alla kloka frågor och svar hittills.

Ordföranden: Jag hörde att någon blev apostroferad tidigare, i samband med den förra frågan. Är det någon annan som vill kommentera den? Jag tyckte att Petras namn nämndes, så du kanske vill säga något. Passa på nu när det inte kom någon ny fråga!

Petra Herzfeld Olsson, Stockholms universitet: Det handlade ju om hur ansvarsfördelningen mellan parter och stat ska se ut. Jag känner att det är en fråga som ligger lite utanför det område som jag kan uttala mig skarpt om; jag kommenterar huvudsakligen det som stat och parter ägnar sig åt.

Hittills har det varit så att lagstiftaren har lagt en grundplatta. I vilken mån den har sitt ursprung i avtal eller inte varierar lite när vi tittar på innehållet i lagstiftningen.

Jag tycker dock att det som Martin tog upp gällande skyddet för mänskliga rättigheter i arbetslivet var intressant. Jag tror kanske inte att det går att helt separera den frågan från mer detaljerade föreskrifter. Mänskliga rättigheter är något övergripande som styr oss. Vi kan titta på till exempel integritetsskyddet på området, som ju är en mänsklig rättighet, liksom rätten till personlig integritet. Artikel 8 i Europakonventionen och även EU:s stadga om grundläggande rättigheter skyddar integritet på olika sätt, och även dataskydd. När det gäller dataskydd finns det i dag en väldigt omfattande reglering medan det inte finns när det gäller andra områden som rör integritetsskyddet, exempelvis.

Man kan man ställa sig frågan om detta är något som vi tycker att EU ska ta tag i, med tanke på den övervakningsutveckling som vi ser i arbetslivet. Är detta något som man behöver hantera på EU-nivå? Jag utgår från att de svenska aktörerna här säger nej – det är något vi vill hantera själva. Men vi behöver ställa oss frågan: Är det parterna som ska ta tag i detta i kollektivavtal, eller är det något som vi behöver lagstifta om? Detta är en fråga som vi har diskuterat under väldigt lång tid.

Mänskliga rättigheter sipprar alltid ned till enskilda arbetstagare och arbetsgivare och relationerna dem emellan. Det kan alltså vara svårt att helt separera dessa frågor från varandra. Men när det gäller på vilket sätt man väljer att reglera dem framöver handlar det om politiska beslut och också såklart partsbeslut.

Lars Dirke, Arbetsdomstolen: Jag vill bara lägga till ett perspektiv på detta med skydd för mänskliga rättigheter. Arbetsdomstolen har en roll som yttersta garant för att parterna när de gör saker och ting inte överskrider sina befogenheter och går för långt – då kan domstolen ingripa och underkänna det. Även om detta naturligtvis händer väldigt sällan – det har dock förekommit – är det en viktig aspekt av legitimiteten i systemet, tror jag att man får säga. Den här yttersta säkerhetsspärren i systemet finns för allt parterna gör gemensamt, vilket är viktigt att ha med sig.

Yusuf Aydin (KD): Ordförande! Först lite grann kring hur detta har utvecklats under kanske 10–15 år. Kan man säga att den sociala spelaren har intensifierat EU-lagstiftning och detaljreglering inom arbetsmarknadsområdet? Har den orsakat ett mer intensivt initiativ på EU-nivå? Det skulle vara intressant att höra. Eller har man sett detta även tidigare men ser att det blir mer detaljreglering nu? Jag undrar alltså över den sociala spelarens påverkan när det gäller alltför mycket reglering inom arbetsmarknadsområdet.

Detta är kanske en fråga till flera, men går det att säga att det nu kan finnas en öppning med tanke på omvärldsläget och det ökade fokuset på säkerhet, försvar, konkurrenskraft och våra relationer och vår handel med omvärlden, det vill säga mer övergripande frågor? Jag tänker på Omnibuspaketet för förenkling. Finns det en möjlighet för Sverige och andra att nu försöka trycka tillbaka alltför detaljerad reglering på områden av denna typ, där medlemsstater bäst kan forma politiken? Kan det finnas en öppning för att offensivt försöka trycka tillbaka den typen av initiativ med tanke på läget i EU och omvärlden?

Martin Wästfelt, PTK: Tack för en relevant fråga! Exakt vad den sociala spelaren förde med sig är inte helt enkelt att säga, men det är klart att det blev ett tryck. Det trycket är mindre. Men regelförenklingen och Omnibus handlar mer om rapportering, hållbarhetsfrågor och så vidare än om det som kanske direkt berör arbetsmarknadsfrågorna. Det är en ännu större fråga. Hur ska vi tänka när det gäller de delarna? Det passar jag mig för att ha några kommentarer till.

Jag tror att man ska tänka att EU-rätten har haft jättestor inverkan under alla de här 31 åren. Lars nämnde i sitt föredrag graviditetspenningsärendet. Vi hade exakt samma rättsfrågor uppe redan i slutet av 90-talet kring lönegaranti – Petra berörde det kort – när det gjordes förändringar i svensk lag som inte var förenliga med ett direktiv.

En del saker återvänder alltså, och där kan man kanske se att EU har en tröghet – ett slags rättsstatlig skyddsmekanism – och kunde säga att man inte fick göra så. Man kunde inte ta bort 75 procent av lönegarantin. Det var det inte fair att göra, enligt EU-rätten. Vi tyckte då att det var bra att den hjälpte oss att hålla emot så att våra medlemmar fick en rimlig lönegaranti.

Som Lars var inne på är ju domstolen i en rättsstat en skyddsmekanism om parterna av något skäl går med på saker – som en facklig företrädare kan göra i en väldigt stressad, pressad situation. Det var så det var i de fall som jag tror att Lars tänkte på, som handlade om avtalsurlistor inom Scanair på 90-talet. Där underkände AD, och det kan man tycka är jobbigt. Men det ligger lite i en utvecklad modell att sådant kan ske när man så att säga går över gränsen för det tillåtna. Det är systemmässigt bra, tycker jag, att den skyddsmekanismen finns.

Petra Herzfeld Olsson, Stockholms universitet: Jag vill bara kommentera jättekort. Den sociala pelaren var en respons på något, nämligen att det fanns flera röster i Europa som tyckte att det i balansen mellan det ekonomiska och det sociala hade blivit alltför stor tyngdpunkt på det ekonomiska, efter Lavaldomen. Då diskuterades det på olika sätt på EU-nivå hur man skulle kunna justera den balansen, och resultatet blev den sociala pelaren. Visst är alla direktiv som har tillkommit därefter delvis en konsekvens av den sociala pelaren, men idéerna fanns redan tidigare; man samlade dem inom detta ramverk.

Jag tror att vi också får se detta över tid. Som vi pratade om går det i vågor. Nu har EU haft en period när man har antagit en mängd lagstiftning på det sociala området som rör arbetsmarknaden på olika sätt. Nu kommer det säkert att komma en ny våg där man tar några steg tillbaka.

Just frågan om detaljföreskrifter eller mer allmänna föreskrifter och om vilken regleringsteknik man ska ha när det gäller direktiv på det sociala området tror jag är en viktig fråga att ha med sig framöver.

Mattias Dahl, Svenskt Näringsliv: Introducerandet av den sociala pelaren har självklart inneburit ett ökat tempo. Det är hela poängen med att introducera något så viktigt och stort som en social pelare. Som Petra säger är det klart att det fanns ett stort tryck att göra en massa saker, vilket ledde fram till att man introducerade detta. Det har legitimerat och ställt krav på mer på detta område. Det var därför vi varnade för att göra det; det släpper loss väldigt mycket. Nu är det gjort och vi får förhålla oss till det.

Dåliga saker i omvärlden har lett till att lagstiftningstempot under nuvarande kommission kraftigt har minskat. Det är inte något annat som har gjort det, utan det är externa faktorer av mycket allvarlig karaktär: krig i Ukraina,

USA:s förändrade attityd i tullfrågor och annat. Detta har tvingat fram ett minskat tempo, för man måste helt enkelt fokusera på andra saker. Det är viktigt att påminna sig om detta.

Vi har inte fått en Omnibus på det sociala området. Det har kommit på andra områden. På det sociala området pågår nu en diskussion där vi väldigt tydligt har sagt att vi behöver förenkling, inte avreglering – ändå är det avreglering som hörs. Där står vi just nu. Jag tror att man ska vara väldigt noggrann och skilja på de två orden; de betyder två helt olika saker. Man kan vara för båda eller emot båda, men det är två helt olika saker. Det vi nu behöver från ett näringslivsperspektiv är förenkling.

Helene Odenjung (L): Det här har varit otroligt intressant. Min fråga är redan besvarad, så jag tänker inte ställa den igen, som politiker brukar göra, utan i stället tacka för ett otroligt intressant samtal.

Ordföranden: Vi har lite tid över, så innan jag lämnar ordet till min vice ordförande är det kanske någon från panelen som har några avslutande ord som ni vill skicka med till politiken nu när ni har chansen. Annars tycker jag att det har varit ett väldigt bra sammanträde.

Mattias Dahl, Svenskt Näringsliv: Då tar jag på mig att tacka. Jag ser mig omkring och tror att jag kan tala för alla. Vi tackar så hemskt mycket för tillfället och för öppenheten – att kunna ha ett utbyte fram och tillbaka några gånger. Apropå EU vet ni som har varit där att det blir väldigt stort; man läser innantill och lyssnar inte så mycket. Här kändes det helt annorlunda – mycket bra!

Vice ordföranden: Jag vill först framföra ett stort tack till ordföranden för hanteringen av det här öppna sammanträdet. Jag vill tacka alla medverkande och alla ledamöter som deltagit i diskussionen med frågor.

Jag måste säga att det här är ett av de mest raka, ärliga, transparenta och konkreta politiska samtal som jag har hört och varit en del av de senaste åren. Det har varit väldigt raka diskussioner och önskemål om hur politiken ska hantera frågorna och också en dialog från politikens sida om hur vi ser på parterna och parternas roll i Sveriges hantering av EU-arbetsrätten.

Det har gått över 30 år sedan EU-medlemskapet inleddes för vår del. Det har varit en bitvis utmanande process att hitta vår roll i EU-arbetsrätten och vår metod för att hantera EU-arbetsrätt i vår lagstiftning. Men det är uppenbart att initiativet med Arbetsmarknadens EU-råd och de frågor som har tangerats i debatten i dag är viktiga steg för att vi äntligen ska kunna hitta det svenska förhållningssättet utifrån våra nationella intressen och ambitioner också på det sociala och arbetsrättsliga området.

Som har sagts här tidigare är det inte vilken dag som helst i dag, utan det är första gången en svensk regering meddelar att man inte avser att implementera ett EU-direktiv. Det är sorgligt. Men det visar otroligt tydligt behovet av en

nära dialog mellan den svenska staten – regeringen och Regeringskansliet – och parterna. När den dialogen brister av någon anledning hamnar man där man hamnar, med svårigheter att implementera EU-lagstiftning.

Jag tror att jag på hela utskottets uppdrag kan tacka parterna för att ni har visat ett intresse av att fördjupa dialogen med politiken. Det här öppna sammanträdet är ett viktigt steg i arbetet för att vi ska ta kliv framåt och förhoppningsvis hitta ännu bättre dialogformer när det gäller hur vi kan ta till vara Sveriges intressen och Sveriges arbetsgivares och arbetstagares intressen i implementeringen och i lagstiftningen.

Ordförande: Innan vi avslutar vill jag säga en sak som både jag och Ardalan har glömt. Vi vill tacka vårt eminenta kansli, under ledning av Anna-Lena, som har fått ihop det här mötet. Tack för ett jättebra genomfört arbete!

BILAGA

Bilder från det offentliga sammanträdet

**Bilder som visades av Petra Herzfeld Olsson, Stockholms universitet**

30 år i EU – blev det som vi trodde?

Farhågor och röda linjer kring Sveriges partsmodell och arbetsrätt

Arbetsmarknadsutskottet, 26 mars 2026

Petra Herzfeld Olsson

04/05/2026

2

Upplägg

- Bakgrund
 - Hur såg världen ut?
 - Oro kopplad till den svenska arbetsrättsliga modellen inför inträdet
- Hur blev det?
 - Smekmånadsfasen 1995-2004
 - Verklighetsfasen 2005-2014
 - Kampen för makt och oberoende/Fördjupad kärlek och acceptans? 2015-2026

04/05/2026

3

1980/90-talet

04/05/2026

4

Foto AP
04/05/2026

5

1992 - Räntan 500 % - Kronan flyter





socialdemokratiska riksdagsgruppen höll sitt extramöte om krispaketet på onsdagskvällen den 7 februari var den nya arbetsmarknadsministern **Mona Sahlin** föredragande. Hon fick beskriva sin proposition om lönestopp och strejklöslöshet.

– Jag hade hoppats att få debutera i ett populärare ämne än detta, sade hon till sina partikamrater. □



Dagens Nyheter
Folkomröstning 1994 – när Sverige röstade ja t...

04/05/2026

Dagens Nyheter / 1993-04-30

Ljusning för snuset

Socialpolitiken på undantag i Europa

Hoppet för det svenska snusets framtid inom EG har ökat betydligt.
Den bedömningen gör Europa.

EG
TIDIG
★★★★★

klagomål från vissa av EG:s medlemsländer.
För svensk del är det stället för riksdagen att säga nej till EG.




SVENSKA DAGBLADET

SVERIGE TVINGAS GE UPP ALKOHOL- monopol – EG säger nej

04/05/2026

1993-02-07, sida 1



Vi utgår från att detta innebär att

Europaminister Ulf Dinkelspiel inledde i veckan "den svenska offensiven" för ett intåg i det nya Europa. Detta är Ulf Dinkelspiels hela tal när han öppnade de svenska medlemskapsförhandlingarna i Bryssel den 1 februari.

Vi välkomnar unionsfördragets sociala protokoll inklusive arbetsmarknadsparternas förstärkta roll i utarbetandet och genomförandet av gemensamma åtgärder på arbetsmarknadsområdet. Vi utgår från att detta innebär att svenska **kollektivavtal** erkänns som tillräckligt medel att genomföra EG:s direktiv. Den svenska och nordiska arbetsmarknaden kännetecknas av en lång tradition av att villkor i arbetslivet fastställs i **kollektivavtal** mellan de berörda organisationerna.

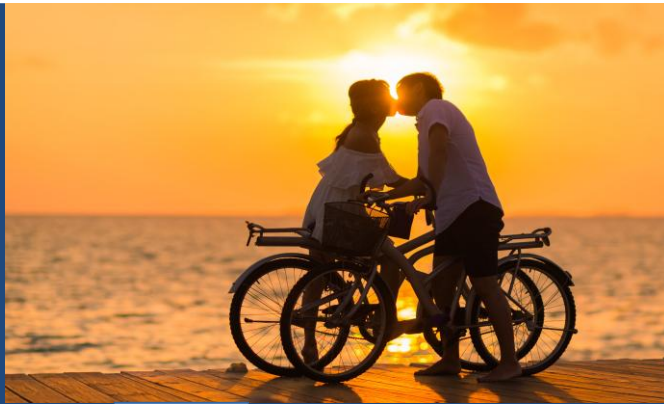
04/05/2026

Regeringen lade fram en strategi

- De övergripande målen för EU-arbetet på arbetsrättens område
 - Värna den svenska modellen på arbetsmarknaden
 - Föra fram parternas och kollektivavtalens betydelsefulla roll på den europeiska arbetsmarknaden
 - Göra det svenska kollektivavtalssystemet väl känt inom EU:s organisationer och inom de enskilda medlemsstaterna
 - Verka för att det i arbetsrättsliga direktiv skrivs in semidispositiva regler
 - Värna om varje lands möjlighet att införliva direktiv på ett för landet naturligt sätt
 - Ramlagstiftning framför detaljföreskrifter
 - Frågan om stridsåtgärder skulle hållas utanför EU:s reglering

04/05/2026

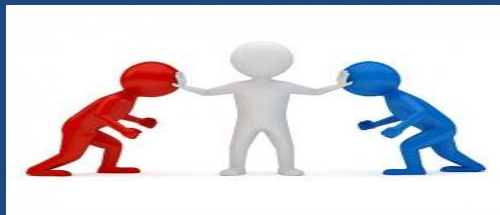
9



04/05/2026

Creative commons

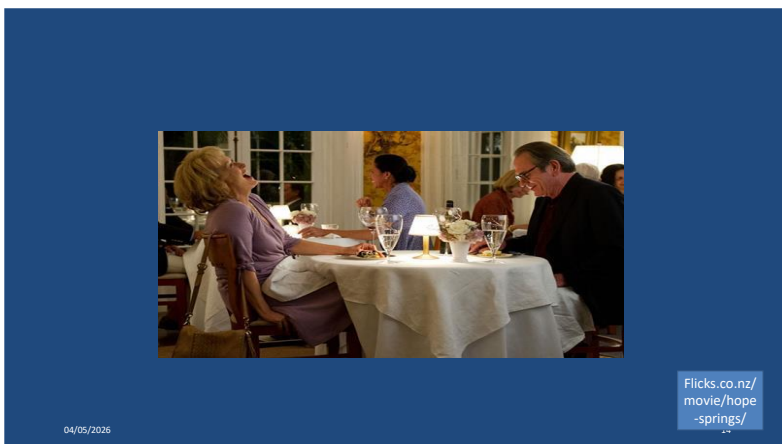
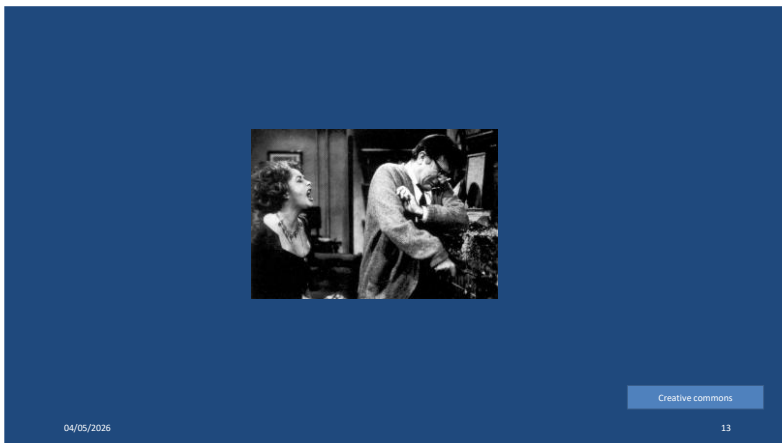
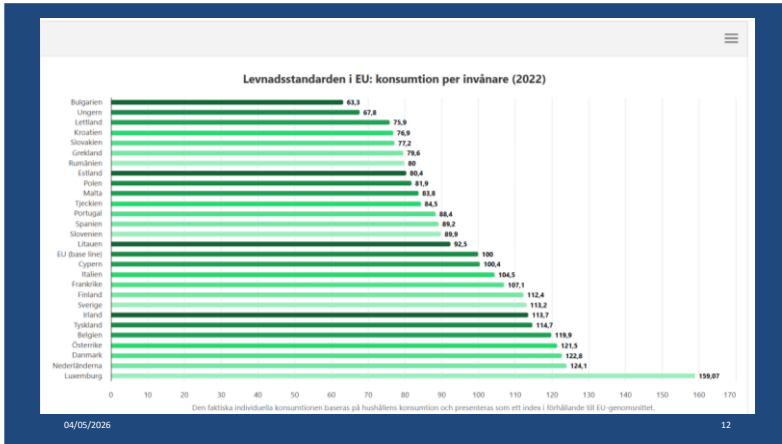
10



<https://www.shutterstock.com/ru/stock-photo-vector/3d-rendering-Three-stylized-figures-holding-hands>

04/05/2026

11



Tack för uppmärksamheten!

04/05/2025

15

Bilder som visades av Veli-Pekka Säikkälä, Martin Wästfelt och Mattias Dahl, Arbetsmarknadens EU-råd samt Lars Dirke, Arbetsdomstolen

SVERIGES 
RIKSDAG 

Arbetsmarknadens EU-råd

*De svenska parternas gemensamma intressen i
arbetsmarknadsfrågor på EU-nivå*

Arbetsdomstolen och EU-arbetsrätten

Begäran om förhandsavgörande av EU-domstolen och tillämpning av
EU-arbetsrätten

Förhandsavgörande

- När behövs ett förhandsavgörande?
 - Ovisshet om EU-rättens innehåll
- Arbetsdomstolen har sällan begärt förhandsavgörande. Varför?
 - Inga hypotetiska frågor
- Den normala hanteringen av frågor om förhandsavgöranden
 - Först fullständig genomgång av bevisningen, sen ställningstagande

Tillämpning av EU-arbetsrätten

- Vanligt förekommande i AD:s domar
- EU-arbetsrätten är en integrerad del av den svenska arbetsrätten
- Ett illustrativt exempel: AD 2025 nr 57

Bilder som visades av Joakim Medin, Europeiska arbetsmyndigheten (ELA)**Bakgrund**

- 2017 – State of the Union
- 2018 – Förslag om ELA-förordning
- 2019 – ELA invigs
- 2021 – Öppning i Bratislava
- 2022 – ELA aktiv inom hela sitt mandat
- 2025 – Utvärdering av ELA:s mandat
- 2026 – Fair Labour Mobility Package



**Förordning (EU) 2019/1149
av den 20 juni 2019 om
inrättande av en europeisk
arbetsmyndighet**

*Att bistå medlemsstaterna och kommissionen i deras effektiva tillämpning och efterlevnad av unionslagstiftningen om **arbetskraftens rörlighet och samordningen av de sociala trygghetssystemen** inom unionen.*

ELA:s UPPDRAG

‘Att bidra till att stärka rättvisan på och förtroendet för den inre marknaden’



ELA:s verksamhetsområden



Fri rörlighet för arbetstagare, inkl. Eures



Bekämpandet av odeklarerat arbete



Utstationering av arbetstagare



Sociala aspekter av gränsöverskridande vägtransporter



Samordning av de sociala trygghetssystemen



Europeiska arbetsmyndigheten

De fyra målen



- Stärkt **samarbete mellan nationella myndigheter** när det gäller gränsöverskridande efterlevnad av unionsrätten, inklusive inspektioner;



- Medling** i tvister mellan medlemsstaterna om tillämpningen av EU:s lagstiftning om arbetskraftens rörlighet;



- Stödja samarbetet mellan medlemsstaterna när det gäller att bekämpa **odeklarerat arbete**;



- Underlätta **tillgången till information** och tjänster för arbetskraftens rörlighet för enskilda, arbetsgivare och arbetsmarknadens parter.



Tre huvudsakliga områden



INFORMATION



SAMARBETE



TILLÄMPNING

ELA:s viktigaste intressenter är:



Nationella myndigheter



Arbetsmarknadens parter



Arbetsgivare och arbetstagare

Information

Förbättra **tillgängligheten, kvaliteten och tillgången till information** som erbjuds enskilda, arbetsgivare och arbetsmarknadens parter om de rättigheter och skyldigheter som följer av unionsrätten om arbetskraftens rörlighet:



Tillhandahållande av information om **enskildas rättigheter och skyldigheter** via en unionsomfattande webbplats för tillgång till information på EU-nivå/nationell nivå på **alla officiella språk**.



Stöd till medlemsstaterna att **uppfylla skyldigheterna** när det gäller tillgång till och spridning av information om fri rörlighet för arbetstagare.



Stödja medlemsstaterna att **förbättra riktigheten, fullständigheten och användarvänligheten** av den information som tillhandahålls på nationell nivå.



Samarbete

Stödja uppfyllandet av **efterlevnads- och samarbetskyldigheter, inbegripet informationsutbyte**, på de områden som omfattas av ELA:s mandat:



Underlätta **uppföljning av förfrågningar och informationsutbyte** mellan nationella myndigheter.



Främja och analysera möjlig utveckling av de **digitala verktygen för informationsutbyte** mellan medlemsstaterna.



Samarbetsstöd

- Stöd till **bi- och multilaterala möten** för **förbättrat samarbete**
 - T.ex. Nordisk-baltiskt samarbete
- **Nationella evenemang**
- **Studiebesök**



Tillämpning

Förbättra efterlevnaden av reglerna för arbetskraftens rörlighet, motarbeta arbetsrelaterade bedrägerier, och tillhandahålla underrättelser om frågor som rör arbetskraftsrörlighet:



Samordna och stödja **samordnade eller gemensamma inspektioner** på de områden som omfattas av ELA:s mandat.



Tillhandahålla **konceptuellt, logistiskt och tekniskt stöd**, inklusive översättnings- och tolkningstjänster.



Samordnade och gemensamma inspektioner

CJI

- Frivilligt;
- Överenskommelse mellan de berörda medlemsstaterna;
- Kompletterar andra åtgärder.



at one location in one MS



at multiple locations in one MS



at one or multiple locations in two or more MS



ELA i Sverige

- Brett mandat som omfattar många unionsrättsakter och aspekter av arbetskraftsrörlighet.
- Förordning med kompletterande bestämmelser.
- Arbetsmarknadsdepartementet ansvarar för ELA-förordningen och har möten med arbetsmarknadens parter inför styrelsemöten.
- Arbetsmiljöverket ansvarar för att övergripande samordna frågor som omfattas av ELA-förordningen på nationell nivå, inkl. samordning med berörda myndigheter och arbetsmarknadens parter.



ELA i Sverige



Kommissionens utvärdering av ELA – slutsatser

- Följer av ELA-förordningen att KOM ska utvärdera ELA efter fem år.
- Analyserar myndighetens ändamålsenlighet, effektivitet, relevans, samstämmighet och mervärde.
- Finns utrymme för att förbättra myndighetens resultat med utgångspunkt i dess nuvarande uppdrag och mål.
 - *Riktade ändringar skulle kunna stärka myndigheten till exempel utökade befogenheter att hantera uppgifter, förbättrat samarbete med medlemsstaterna, även när det gäller tillhandahållande av information, myndighetens roll i förhållande till tredjelandsmedborgare och dess ansvar för utvecklingen av Eures.*
- KOM arbetsprogram för 2026: Paket för rättvis arbetskraftsrörlighet inkl. initiativ för att stärka ELA.



Tack!

Kontakta ELA:
info@ela.europa.eu

Kontakta mig:
joakim.medin@ela.europa.eu





SVERIGES 
RIKSDAG 

Frågestund

- Stockholms universitet
 - Petra Herzfeld Olsson, professor i arbetsrätt
- Arbetsmarknadens EU-råd
 - Veli-Pekka Säikkälä, avtalssekreterare
 - Martin Wästfelt, förhandlingschef
 - Mattias Dahl, vice VD
- Arbetsdomstolen
 - Lars Dirke, ordförande och administrativ chef
- Europeiska arbetsmyndigheten
 - Joakim Medin, Sveriges nationella kontaktperson

2023/24:RFR1	FINANSUTSKOTTET Öppen utfrågning om den aktuella penningpolitiken den 17 oktober 2023
2023/24:RFR2	SOCIALUTSKOTTET Offentlig utfrågning om nationell högspecialiserad vård
2023/24:RFR3	CIVILUTSKOTTET Offentligt sammanträde om vårdnad, boende och umgänge vid våld i familjen.
2023/24:RFR4	NÄRINGSUTSKOTTET Näringsutskottets offentliga sammanträde om energilagring
2023/24:RFR5	TRAFIKUTSKOTTET Offentligt sammanträde om artificiell intelligens (AI)
2023/24:RFR6	SOCIALUTSKOTTET Offentligt sammanträde om reformen av EU:s läkemedelslagstiftning
2023/24:RFR7	TRAFIKUTSKOTTET Planera laddinfrastruktur för vägtrafik – en kunskapsöversikt
2023/24:RFR8	FINANSUTSKOTTET Den demokratiska granskningen av centralbanker – En forskningsöversikt
2023/24:RFR9	CIVILUTSKOTTET Offentligt sammanträde – Hur säkerställer vi ett bostadsbyggande som möter behov och efterfrågan i hela landet?
2023/24:RFR10	FINANSUTSKOTTET Offentligt sammanträde om finansiell stabilitet i en osäker omvärld – hur påverkas Sverige?
2023/24: RFR11	MILJÖ- OCH JORDBRUKSUTSKOTTET Utvärdering av förädlingsindustrin och detaljhandeln för livsmedel
2023/24: RFR12	TRAFIKUTSKOTTET Offentligt sammanträde om trafikens elektrifiering
2023/24: RFR13	FINANSUTSKOTTET Riksbankens årsredovisning 2023 och den aktuella penningpolitiken
2023/24: RFR14	SOCIALUTSKOTTET Offentligt sammanträde om civilt försvar och krisberedskap inom hälso- och sjukvården
2023/24:RFR15	FINANSUTSKOTTET Svensk penningpolitik 2023
2023/24:RFR16	NÄRINGSUTSKOTTET Näringsutskottets offentliga sammanträde om en forsknings- och innovationspolitik för ett konkurrenskraftigt näringsliv

- 2023/24:RFR17 FINANSUTSKOTTET
Offentligt sammanträde om Finanspolitiska rådets rapport,
Svensk finanspolitik 2024
- 2023/24:RFR18 FINANSUTSKOTTET
Offentligt sammanträde med utfrågning av Riksbankens direktion
om penningpolitiken 2023
- 2023/24:RFR19 CIVILUTSKOTTET
Offentligt sammanträde om överskuldssättning

2024/25:RFR1	SOCIALFÖRSÄKRINGSUTSKOTTET Arbetslivsinriktad rehabilitering för sjukskrivna med stressrelaterad ohälsa – en utvärdering
2024/25:RFR2	FINANSUTSKOTTET Offentligt sammanträde med utfrågning av Riksbankens direktion om penningpolitiken 2024
2024/25:RFR3	FÖRSVARSAUTSKOTTET Uppföljning av det civila försvaret – erfarenheter från tre beredskapssektorer
2024/25:RFR4	FINANSUTSKOTTET Finansutskottets offentliga sammanträde om finansiering av ny kärmkraft
2024/25:RFR5	NÄRINGSUTSKOTTET Näringsutskottets offentliga sammanträde om företag som brottsverktyg
2024/25:RFR6	CIVILUTSKOTTET Civilutskottets offentliga sammanträde om civilt försvar
2024/25:RFR7	FINANSUTSKOTTET Offentligt sammanträde med utfrågning av Finansiella stabilitetsrådet
2024/25:RFR8	ARBETSMARKNADSUTSKOTTET Arbetsmarknadsutskottets offentliga sammanträde om läget på arbetsmarknaden och arbetslösheten
2024/25:RFR9	FINANSUTSKOTTET Offentligt sammanträde om Riksbankens årsredovisning 2024 och den aktuella penningpolitiken
2024/25:RFR10	TRAFIKUTSKOTTET Offentligt sammanträde om det civila försvaret och transporter
2024/25:RFR11	SOCIALUTSKOTTET En utvärdering av delar av beslutsprocessen för nationell högspecialiserad vård
2024/25:RFR12	SOCIALFÖRSÄKRINGSUTSKOTTET Offentligt sammanträde om arbetslivsinriktad rehabilitering för sjukskrivna med stressrelaterad ohälsa
2024/25:RFR13	FINANSUTSKOTTET Svensk penningpolitik 2024
2024/25:RFR14	FINANSUTSKOTTET Offentligt sammanträde om Finanspolitiska rådets rapport Svensk finanspolitik 2025
2024/25:RFR15	FÖRSVARSAUTSKOTTET Försvarsutskottets offentliga sammanträde om civilt försvar
2024/25:RFR16	FINANSUTSKOTTET Offentligt sammanträde med utfrågning av Riksbankens direktion om penningpolitiken 2024

- 2024/25:RFR17 NÄRINGSUTSKOTTET
Näringsutskottets offentliga sammanträde om näringslivets roll för
att stärka det svenska totalförsvaret
- 2024/25:RFR18 SOCIALUTSKOTTET
Offentligt sammanträde om utvärdering av delar av
beslutsprocessen för nationell högspecialiserad vård

2025/26:RFR1	CIVILUTSKOTTET Offentligt sammanträde om e-handeln och konsumenterna
2025/26:RFR2	CIVILUTSKOTTET Uppföljning av tre bostadspolitiska beslut – en tydligare bostads försörjningslag, en enklare planprocess och slopat krav på bygglov för solcellspaneler
2025/26:RFR3	SOCIALUTSKOTTET Offentligt sammanträde om den nya socialtjänstlagen – så förebygger vi brottslighet
2025/26:RFR4	FINANSUTSKOTTET Offentligt sammanträde med utfrågning av Riksbankens direktion om penningpolitiken 2025
2025/26:RFR5	UTBILDNINGS- OCH KULTURUTSKOTTEN Utbildnings- och kulturutskottens offentliga sammanträde om läsning
2025/26:RFR6	KULTURUTSKOTTET Kunskapsöversikt om dataspel och brädspel
2025/26:RFR7	FINANSUTSKOTTET Offentligt sammanträde med utfrågning av Finansiella stabilitetsrådet
2025/26:RFR8	FINANSUTSKOTTET Engelsk version: Riksbank Evaluation, 2015–2024 Svensk version: Utvärdering av Riksbankens penningpolitik 2015–2024
2025/26:RFR9	CIVILUTSKOTTET Offentligt sammanträde om civilutskottets uppföljning av tre bostadspolitiska beslut
2025/26:RFR10	KULTURUTSKOTTET Offentligt sammanträde med anledning av kulturutskottets kunskapsöversikt om dataspel och brädspel
2025/26:RFR11	FINANSUTSKOTTET Offentligt sammanträde med utfrågning om utvärderingen av svensk penningpolitik 2015–2024
2025/26:RFR12	FINANSUTSKOTTET Offentligt sammanträde om Finanspolitiska rådets rapport Svensk finanspolitik 2026
2025/26:RFR13	UTBILDNINGSUTSKOTTET Skolgång och studieresultat för elever med NPF
2025/26:RFR14	FINANSUTSKOTTET Offentligt sammanträde om Riksbankens verksamhet 2025 och den aktuella penningpolitiken

SVERIGES 
RIKSDAG 

Beställ via www.riksdagen.se under Dokument & lagar

