

Motion till riksdagen 2010/11:A8

av Josefin Brink m.fl. (V)
med anledning av prop. 2010/11:60

Ny lag om europeiska företagsråd

1 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om företags skyldighet att begära förhandlingar och om införande av en tidsgräns för när förhandlingar ska ha inletts.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om införande av ett förtydligande av vad som avses med väsentlig omstrukturering och om att det uttryckligen måste framgå av avtalet hur en omstrukturering ska hanteras.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att de nuvarande reglerna om vad som gäller om ett avtal löpt ut och en överenskommelse om ett nytt avtal inte gjorts inom sex månader ska behållas i den nya lagen.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det europeiska företagsrådet ska ha rätt till minst två möten om året med företagsledningen.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det i den nya lagen bör införas en semidispositiv regel om att arbetsutskottet har rätt till minst fyra möten per år för att sköta den löpande verksamheten.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det i den nya lagens 2 § 2 tydligt bör framgå att den innefattar arbetstagarnas rätt att lämna ett skriftligt yttrande.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det i den nya lagens 57 § bör framgå att arbetstagarna själva ska kunna välja utbildningsanordnare och form för utbildningen.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om utformningen av reglerna om tystnadsplikt.

Fel! Okänt namn på

2 Motivering

Enligt artikel 27 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna ska arbetstagarna eller deras representanter garanteras rätt till information och samråd, på lämpliga nivåer vid lämplig tidpunkt, i de fall och på de villkor som föreskrivs i unionsrätten samt i nationell lagstiftning och praxis.

Europaparlamentets och rådets direktiv 2009/38/EG av den 6 maj 2009 om inrättande av ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande i gemenskapsföretag och grupper av gemenskapsföretag för information till och samråd med arbetstagare ersätter den 6 juni 2011 det nuvarande direktivet 94/45/EG. Huvudsyftena med det nya direktivet anges vara att se till att arbetstagarnas rättigheter till gränsöverskridande information och samråd utövas mer effektivt, att öka andelen europeiska företagsråd, att förbättra rättssäkerheten, att komma till rätta med vissa praktiska tillämpningsproblem samt att bättra samordna de olika EU-direktiven på området om information till och samråd med arbetstagare. Det nya direktivet bygger på det nuvarande direktivet.

De nationella verktygen för arbetstagarinflytande är inte tillräckliga när företag verkar över nationsgränserna. Det är därför positivt med de förstärkningar som det nya direktivet innehåller. Ett stort problem som inte blir löst i och med det nya direktivet är dock att det inom många av de företag som omfattas av direktivet inte har inrättats något europeiskt företagsråd. Ett annat problem är att det finns ett antal olika instrument på EU-nivå som reglerar arbetstagarinflytande, och sammantaget blir det svåröverskådligt och krångligt. Hela regelverket är i behov av en sammanhållen översyn.

Det nya direktivet kan genomföras i Sverige genom lag eller kollektivavtal. Arbetstagarnas huvudorganisationer har ställt sig positiva till att medverka till att det nya direktivet införlivas genom kollektivavtal. Såväl arbetsmarknadens parter som regeringen har dock efter samråd konstaterat att det saknas förutsättningar för detta. I och med det återstår lagstiftningsalternativet.

Regeringen föreslår att det nya direktivet genomförs i Sverige genom en ny lag om europeiska företagsråd som ska ersätta den nuvarande lagen (1996:359) om europeiska företagsråd.

EU-direktivet är ett minimidirektiv. Vänsterpartiet menar att det hade varit lämpligt och befogat med större anpassningar till vår arbetsmarknadsmodell i den nationella lagstiftningen än vad regeringen föreslår. Inflytandereglerna hade kunnat göras starkare. Vissa delar i förslaget till ny lag riskerar att leda till försämringar, vilket strider mot det nya direktivets syfte.

3 Företags ansvar att begära och inleda förhandlingar

Av den nuvarande lagen (1996:359) om europeiska företagsråd framgår uttryckligen att företag aktivt ska verka för inrättande av ett europeiskt företagsråd, eller något annat förfarande för information och samråd, och att det är

företaget som ska begära förhandling med arbetstagarnas förhandlingsdelegation i syfte att nå ett avtal. Trots det har inte ens hälften av de företag som uppfyller kriterierna inrättat ett europeiskt företagsråd. Den nuvarande lagen har uppenbarligen inte varit tillräcklig för att garantera arbetstagarna den grundläggande rätten till information och samråd på lämpliga nivåer. Många företag lever inte upp till kravet på aktivitet och underlåter att begära förhandlingar. I stället är det ofta arbetstagarparten som tar initiativ till sådana.

Även i förslaget till ny lag ska företag aktivt verka för inrättandet av ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd. Avseende initiativet till förhandling föreslås dock ändringar. Enligt 19 § den föreslagna lagen får företaget eller skriftligen minst 100 arbetstagare eller behöriga representanter för dem ta initiativ till förhandlingar.

Vi anser att det är viktigt att det tydligt framgår av lagen att det i första hand är företagets skyldighet att begära förhandlingar. Med anledning av det klena resultatet hittills menar vi att det även bör införas en tidsgräns för när förhandlingar ska ha inletts. Utan en sådan blir inte sanktionsregeln effektiv. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

4 Väsentliga omstruktureringar

För företag som före den 22 september 1996 ingått ett avtal som fortfarande är gällande och för företag som ingått eller förnyat avtal under perioden för genomförande av det nya direktivet föreslås den nya lagen endast gälla vid en väsentlig omstrukturering av företaget eller företagsgruppen. Om avtalet reglerar hur en omstrukturering ska hanteras finns det inte heller krav på omförhandling. Vi menar att det måste finnas krav på att det uttryckligen framgår av avtalet hur en omstrukturering ska hanteras för att frågan ska anses vara reglerad i avtalet. Detta bör också framgå av den svenska lagen. I syfte att undvika oklarheter och risken att företag kommer att hävda att omstruktureringar som de genomför inte är väsentliga eller att ett gällande avtal är tillämpligt oavsett om det finns regler för hur omstruktureringar ska hanteras eller inte vore ett förtydligande på sin plats. Enligt direktivet avses med väsentlig omstrukturering t.ex. en fusion, ett förvärv eller en delning. Vi menar att sådana tydliggöranden bör införas i den svenska lagen. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

5 Vad som gäller om avtal inte träffas

Enligt 23 § fjärde punkten den nuvarande lagen (1996:359) ska lagen tillämpas i sin helhet om ett avtal som avses i 6–6c § eller som har träffats enligt bestämmelserna i denna lag har löpt ut och en överenskommelse om ett nytt avtal inte har gjorts inom sex månader.

Fel! Okänt namn på

Regeringen föreslår att den nuvarande regeln i 23 § fjärde punkten slopas i den nya lagen. I stället ska det nya direktivet gälla. Det innebär att företaget kan förhandla om ett nytt avtal i tre år och att det under den tiden, och tiden innan förhandlingar inleds, vare sig finns något avtal eller något företagsråd. Det är en ur arbetstagsarsynpunkt avsevärd försämring av det materiella innehållet. I det nya direktivets artikel 12 femte punkten anges att genomförandet av direktivet inte ska utgöra ett tillräckligt skäl för att försämma den nuvarande situationen i medlemsstaterna i fråga om arbetstagarnas allmänna skyddsnivå på det område som omfattas av direktivet. Vi anser därför att de nuvarande reglerna om vad som gäller om ett avtal löpt ut och en överenskommelse om ett nytt avtal inte gjorts inom sex månader ska behållas i den nya lagen. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

6 Mötesfrekvens

I förslaget till ny lag ska det europeiska företagsrådet ha rätt till minst ett möte om året med företagsledningen. Inför sammanträffanden med företagsledningen ska det europeiska företagsrådet ha rätt att sammanträda enskilt. Därutöver ska företagsrådet ha rätt att sammanträda enskilt ytterligare en gång per år. Det innebär ingen förändring jämfört med den nuvarande lagen.

Vi menar att ett möte per år kan vara för lite för att uppnå ett fortlöpande sammanhang i företagsrådets arbete. Det är därför viktigt att företagsrådet träffar företagsledningen oftare än en gång per år. Arbetsutskottet behöver därutöver möta övriga ledamöter för att förankra sitt arbete och erhålla mandat för hur de ska agera i förhållande till företagsledningen. Vi anser att det europeiska företagsrådet ska ha rätt till minst två möten om året med företagsledningen. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

I det nya direktivets tilläggsföreskrifter anges att det europeiska företagsrådet inom sig ska välja en särskild kommitté (ett arbetsutskott) bestående av högst fem ledamöter, som ska samordna dess verksamhet, och att denna kommitté måste ha möjlighet att regelbundet utöva sin verksamhet. Hur det senare ska gå till är inte tydligt i förslaget till ny lag. Vi föreslår därför att det införs en semidispositiv regel om att arbetsutskottet har rätt till minst fyra möten per år för att sköta den löpande verksamheten. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

7 Definition av information och samråd

I det nya direktivets 2 § g) definieras samråd som följer:

upprättande av en dialog och utbyte av åsikter mellan arbetstagarrepresentanterna och den centrala ledningen eller varje annan mer passande ledningsnivå, vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att, på

Fel! Okänt namn på

grundval av de uppgifter de fått, inom rimlig tid kunna avge ett yttrande, vilket kan beaktas av behörigt organ inom gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag, om de föreslagna åtgärderna som berörs av samrådet, utan att det påverkar företagsledningens ansvar.

I den nya lag som föreslagits av regeringen har rätten att avge ett yttrande ersatts med "lämna synpunkter". Vi anser att betydelsen av "lämna synpunkter" är betydligt svagare än att avge ett yttrande. Det förstnämnda förknippas närmast med ett utbyte av åsikter. Det senare, att avge ett yttrande, är mer formellt och förknippas med att lämna en skrivelse, ett utlåtande eller ett betänkande. Det kan tyckas vara en semantisk fråga, men det är viktigt att bestämmelsen inte urholkas på grund av ordval. Vi anser därför att det av 2 § 2 den nya lagen tydligt bör framgå att den innefattar arbetstagarnas rätt att avge ett skriftligt yttrande. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

8 Rätten till utbildning

En viktig förbättring i det nya direktivet är arbetstagarrepresentanternas rätt till den utbildning som krävs för att de ska kunna utföra uppdraget i en förhandlingsdelegation och företagsrådet. Det är bra att det är tydligt att det är företaget som ska bekosta den utbildning som behövs. Det är dock inte bra att det kontrollerande företaget ges ansvar för att anordna utbildningen. Vi anser att det är företagets ansvar att ge möjlighet till utbildning. Därför menar vi att det av 57 § den nya lagen bör framgå att arbetstagarna själva ska kunna välja utbildningsanordnare och form för utbildningen. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

9 Tystnadsplikt

Den regel som föreslås om rätt för företag att besluta om tystnadsplikt för arbetstagarrepresentanter och experter är onödigt långtgående och oprecis. I stället för rekvisitet "det är nödvändigt med hänsyn till företagets bästa" anser vi att tystnadsplikt, efter förebild av medbestämmandelagen, ska få föreskrivas "i den mån det kan antas att det annars skulle föreligga risk för väsentlig skada för företaget eller annan".

I förslaget till ny lag har man om tystnadsplikten lagt till att den, så länge det finns behov av den, ska fortsätta att gälla även efter det att uppdraget som arbetstagarrepresentant eller expert upphört. Det kan tolkas som att en före detta arbetstagarrepresentant eller expert under återstoden av livet kan åläggas tystnadsplikt med skadeståndsansvar om företaget anser att det finns ett sådant behov. Den föreslagna regeln behöver förtydligas och anpassas till vad som anförts ovan om risk för väsentlig skada. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Fel! Okänt namn på

Stockholm den 2 mars 2011

Josefin Brink (V)

Ulla Andersson (V)

Christina Höj Larsen (V)

Jacob Johnson (V)

Rossana Dinamarca (V)

Wiwi-Anne Johansson (V)