

Motion till riksdagen 2010/11:A7

av Ylva Johansson m.fl. (S)
med anledning av prop. 2010/11:60

Ny lag om europeiska företagsråd

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om tydligare skrivningar för att klargöra att med väsentlig omstrukturering avses fusion, ett förvärv eller delning samt hur omstrukturering ska ske.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om väl fungerande riktlinjer för mötesverksamhet, samråd och information för all slags verksamhet inom EFR.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om arbetstagarrepresentanternas rätt att själva välja relevant utbildning för sitt uppdrag.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om tydliga regler för sanktioner, stupstock och tystnadsplikt.

Sammanfattning av propositionen

Propositionen innehåller förslag till hur EU:s direktiv 2009/38/EG om inrättande av europeiska företagsråd ska implementeras i svensk lag och därmed säkerställa ett mer effektivt utövande av arbetstagarnas rättigheter till gränsöverskridande information och samråd, öka andelen europeiska företagsråd som inrättas inom EU och förbättra rättssäkerheten. En ny lag ersätter den tidigare lagen om europeiska företagsråd med anledning av de förändringar som gjorts i direktivet. I den nya lagen föreslås bl.a.:

- ? ett förtydligande av begreppen gränsöverskridande fråga, information och samråd
- ? nya bestämmelser som gäller förhandlingen om inrättandet av ett företagsråd eller annat samrådsförfarande

Fel! Okänt namn på

? gemenskapsföretaget/det kontrollerande företaget i företagsgruppen får ansvar för att ge arbetstagarrepresentanterna utbildning.

Enligt förslaget kommer gemenskapsföretag och företagsgrupper med vissa avtal i huvudsak att vara undantagna från den nya lagen. Den nya lagen föreslås träda i kraft den 6 juni 2011.

Verktyg för gränsöverskridande arbetstagarinflytande

I en alltmer globaliserad värld blir verktyg för gränsöverskridande arbetstagarinflytande alltmer viktigt. De nationella verktygen för de anställdas inflytande räcker i dag helt enkelt inte till när företag verkar över nationsgränserna. På europeisk nivå har lagstiftaren, förutom i EFR-direktivet, utvecklat en mängd olika instrument som handlar om arbetstagarinflytande.¹

I dag är 14,5 miljoner arbetstagare anställda inom totalt ca 820 europeiska företagsråd (EFR). Samtidigt har inte alla företag som omfattas av direktivets tillämpningsområde skapat sig något företagsråd. Enligt vår mening är detta ett problem som kommissionen, medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter bör samverka kring för att lösa. Nödvändiga gränsöverskridande förändringar i företag underlättas inte av att rätt till konsultation för arbetstagarna och deras företrädare i dessa frågor utelämnas. Frågor om arbetstagarinflytande har flera dimensioner som måste samverka. Det gäller det lokala nationella arbetstagarinflytandet på arbetsplatsen och det övergripande europeiska arbetstagarinflytandet. Detta ligger väl i linje med tillväxtstrategin EU 2020 för bättre kvalitativa jobb i ett mer dynamiskt och konkurrensdugligt Europa. De europeiska företagsråden kan inte fungera i ett tomrum. För att bli väl fungerande måste de ges förutsättningar att fullfölja sin uppgift. De behöver samverka med såväl nationella som europeiska fackliga branschorganisationer och experter. Vi konstaterar att det på detta område återstår en hel del arbete.

Vi vill särskilt peka på vikten av den förstärkta rätt till utbildning som här föreslås. Utbildning är viktig för att ge arbetstagarrepresentanterna förutsättningar för att klara sina viktiga uppdrag i företagsråden. Att sitta i ett företagsråd kräver en mängd kompetenser, alltifrån att läsa och förstå bokslut, EU-rätt och företagsstrategier till att kunna bedöma olika arbetsmarknadsrelationer. Detta kommer med stor sannolikhet att göra EFR-arbetet ännu mer strategiskt och viktigt i framtiden. Men i likhet med vad de fackliga organisationerna (LO, TCO och Saco) samt PTK² anför i sina remissvar anser vi att lagförslaget innehåller en rad brister. Vissa förslag är t.ex. för minimalistiska

¹ Grundläggande nationella regler om information och samråd (2002/14/EG s.k. EU MBL), överlåtelsedirektivet (98/95/EG och 2001/23/EG), europabolags/europakooperativdirektiven (2001/86/EG och 2003/72/EG), fusionsdirektivet m.fl. bolagsrättsliga direktiv (2005/56/EG).

² Dnr A2009/2629/ARM.

– att direktivet är ett minimidirektiv innebär inte att medlemsstaten ska lägga sig på direktivets miniminivå – nationella anpassningar till vår arbetsmarknadsmodell är både rimliga och önskvärda. Det finns också alltför många passiva skrivningar i förslagen som förmedlar ett synsätt som inte tillräckligt tar till vara arbetstagarnas bidragande roll i processen kring medbestämmande. Här nedan följer våra synpunkter:

Förtydliganden vid viss fusion och omstrukturering

På vissa punkter anser vi att förslaget är minimalistiskt – att direktivet är ett minimidirektiv innebär inte att medlemsstaterna ska lägga sig på direktivets miniminivå. Direktivet ger oss möjligheter att nationellt ha bättre inflytanderegler. Detta synsätt har inte fått något avtryck i lagförslaget, vilket bör ske. I likhet med vad LO³ skriver i sitt remissyttrande anser vi att det finns alltför många passiva skrivningar som inte tillräckligt tillvaratar arbetstagarnas viktiga roll i processen kring medbestämmande. Den nya lagen kommer inte att gälla avtal slutna före den 22 september 1996 eller avtal slutna under implementeringsperioden, utom i fall av väsentlig omstrukturering. Till sådan kan räknas fusion, ett förvärv eller en delning. Finns det reglerat i avtalet hur omstrukturering ska hanteras berörs man inte heller av den nya lagen.

Det finns risk att företagen kommer att hävda att omstruktureringar oavsett storlek inte är väsentliga eller att gällande avtal går att tillämpa, oavsett om det finns regler eller inte. Det är därför viktigt att redan i lagparagrafen förtydliga att med väsentlig omstrukturering avses fusion, ett förvärv eller en delning. Om frågan ska anses reglerad i avtalet ska det uttryckligen framgå av avtalet hur omstrukturering ska hanteras. Detta bör också framgå i lagen.

Regleringar för möten, samråd och information

Enligt lagen från 1996 skulle det europeiska företagsrådet träffa företagsledningen vid ett årligt möte och därutöver hade arbetstagersidan rätt till ett ytterligare ett möte per år. Detta har i praktiken fungerat så att företagsrådet har haft två årliga möten med ledningen. Nu föreslås bara ett möte och i övrigt hänvisas till att arbetsutskottet ska kunna bedriva sitt arbete löpande.

För arbetstagarnas representanter i företagsråden är det av största vikt att kunna mötas så ofta som möjligt. Att utveckla personliga kontakter, skapa nätverk och ha mötesplatser för informationsutbyte är av avgörande betydelse

³ DnrA2009/2629/ARM.

Fel! Okänt namn på

för att arbetstagarna ska kunna mötas så ofta som möjligt. Ett möte per år ger ingen möjlighet till kontinuerligt arbete i enlighet med lagens syfte. Arbetsutskottets verksamhet kan nämligen aldrig ersätta behovet av att hela gruppen träffas minst två gånger per år. Arbetsutskottet måste få möta övriga ledamöter för att förankra sitt arbete och söka mandat för hur man ska agera i sin relation till ledningen. Ur arbetsgivarens synpunkt ger de europeiska företagsråden en möjlighet att direkt träffa och diskutera med representanter för de anställda i de länder där företaget verkar. Det är ett enkelt och effektivt sätt att få de anställdas syn på företagets utveckling och ta till vara kunskap och erfarenhet om företagets skilda verksamheter. Många företagsledningar ser företagsråden som en organisation genom vilken vi-känslan och lojaliteten inom företaget stärks.

Att få relevant information och ha möjlighet till diskussion med företags/koncernledningen på europeisk nivå ger i sig inte inflytande, men det är en förutsättning för det. Tas mötesplatserna för det europeiska företagsrådet bort kan inte heller intentionen med direktivet uppfyllas.

I artikel 2g i direktivet avseende definitionen av begreppet samråd föreskrivs att samråd innebär inte bara upprättandet av en dialog och utbyte av åsikter, utan även möjligheten att avge yttrande. I lagförslaget anges i 2 § allmänt vad som avses med samråd, men utelämnas kravet avseende yttrande, som bytts ut mot möjligheten att lämna synpunkter.

Förtydliganden bör göras så att det klart framgår att samråd även innefattar rätten att avge ett skriftligt yttrande.

Det kan även noteras att den svenska EFR-lagen när det gäller definitionen av gränsöverskridande fråga i 3 §, övertagit delar av vad som anges i direktivets beaktandesats 16 (i stället för att endast genomföra artikel 1.4), vilket välkomnas. I förslaget till lag har emellertid kravet i beaktandesatsen om att även den berörda lednings- och representationsnivån ska beaktas, utelämnats. Därför bör 3 § i förslaget till lag kompletteras i detta avseende.

Rätten för arbetstagarrepresentanter att välja utbildning

En viktig förbättring i det nya direktivet är arbetstagarrepresentanternas rätt till utbildning för att klara sina viktiga uppdrag i företagsråden. Att sitta i ett företagsråd kräver en mängd kompetenser, alltifrån att läsa och förstå bokslut, EU-rätt och företagsstrategier till att kunna bedöma olika arbetsmarknadsrelationer.

Detta kommer med stor sannolikhet att göra EFR-arbetet ännu mer strategiskt.

Vi anser det är bra att det tydligt skrivs ut att det är det kontrollerande företaget som ska betala för den utbildning som behövs för att ledamöterna i det europeiska företagsrådet ska kunna utföra sina uppgifter. Däremot är det inte det kontrollerande företaget ansvar att anordna utbildningen.

Företagets ansvar är att ge möjlighet till utbildning som exempelvis kanomfatta fackligt arbete, ekonomistudier, språk eller annan transnationell utbildning. I lagförslaget anges i 51 § att gemenskapsföretaget ska ge ledamöterna i förhandlingsdelegationen den utbildning som är nödvändig, men vi menar att det av bestämmelserna bör framgå att arbetstagarna själva ska kunna välja vilken utbildning som ska ges och under vilka former, i likhet med det som gäller för arbetstagarnas möjligheter att biträdas av experter, som de själva har möjlighet att välja (artikel 5 i det nya direktivet och punkt 1.d i de nya tilläggsföreskrifterna).

Sanktionsregler, stupstock och tystnadsplikt

För närvarande har knappt hälften av alla företag som uppfyller kriterierna inrättat ett EFR. Oftast kommer förhandlingsinitiativet från arbetstagarparten eftersom många företag intar en passiv hållning i frågan. Detta trots att det i den nuvarande lagstiftningen (1996:359) om gränsöverskridande företag där det inte finns en lokal facklig organisation eller där den fackliga närvaron är låg kan lagstiftaren inte heller förvänta sig att arbetstagarna alltid skriftligen ska begära att inrätta ett företagsråd. Därför är det vår uppfattning att det tydligare bör framgå att det först och främst är ”företaget som skall begära förhandlingar med arbetstagarnas förhandlingsdelegation” i syfte att bilda ett europeiskt företagsråd. Dessutom menar vi att det måste vara förenat med en angiven tidsgräns – först då blir sanktionsregeln med ett kännbart skadestånd effektiv. Enligt 23 § 4 nuvarande lag gäller att om ett avtal som träffats enligt bestämmelserna i lagen löper ut och ett nytt avtal inte träffats inom sex månader ska lagens stupstocksregler gälla. I det nya direktivet anges på denna punkt (art 14.2) att om inte parterna enas om att förnya ett sådant avtal (som avses i art 14.1) när det löper ut så gäller direktivet, dvs. i en sådan situation ska förhandlingar inledas etc. Vi föreslår att den nuvarande regeln i 23 § 4 utgår i den nya lagen. Det innebär att företagen kan förhandla om ett nytt avtal i tre år. Under den tiden och tiden innan förhandlingar inleds finns alltså inget avtal och inga företagsråd. Utredningen föreslår denna ändring utan annan egentlig motivering än att bestämmelsen saknar motsvarighet i direktivet och att ”det är rimligt att tillämpa samma synsätt för alla avtal”. Vi motsätter oss ett försämrat materiellt innehåll av nu gällande stupstocksregler innebärande att dessa inte längre ska slå till efter viss tid och då ett nytt avtal inte kommit till stånd på sätt som avses i ovan nämnda paragraf.

Det föreslås en regel om att den tystnadsplikt som företagen kan ålägga arbetstagarrepresentanter och experter ska fortsätta att gälla även efter det att uppdraget har upphört och så länge det finns behov av den. Det kan betyda att man åläggs en evig tystnadsplikt med skadeståndssanktion om företaget anser att det finns ett sådant behov. Hur denna regel är tänkt att fungera bör förtydligas.

Fel! Okänt namn på

Stockholm den 28 februari 2011

Ylva Johansson (S)

Raimo Pärssinen (S)

Maria Stenberg (S)

Johan Andersson (S)

Ann-Christin Ahlberg (S)

Patrik Björck (S)

Kerstin Nilsson (S)