



Utvidgad rätt till information för arbetstagarorganisationer

Sammanfattning

I betänkandet behandlar utskottet proposition 2004/05:148 Utvidgad rätt till information för arbetstagarorganisationer. Utskottet tillstyrker propositionen.

I propositionen föreslås ändringar i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen, MBL) i syfte att genomföra Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen.

I dag är arbetsgivare skyldiga att lämna fortlöpande information om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt och om riktlinjerna för personalpolitiken till arbetstagarorganisationer som de har kollektivavtal med. En ny tvingande bestämmelse införs nu som innebär att arbetsgivaren ska lämna motsvarande information till arbetstagarorganisationer även i det fall att arbetsgivaren inte är bunden av något kollektivavtal. Den nya informationsskyldigheten gäller i förhållande till arbetstagarorganisationer som har medlemmar på arbetsplatsen. Informationsskyldigheten ska fullgöras mot lokal arbetstagarorganisation om sådan finns. En arbetstagarrepresentant som får information enligt den nya bestämmelsen ska ha rätt till skälig ledighet för att ta emot informationen. Direktivets möjlighet att inskränka de nya bestämmelsernas tillämpning på mindre företag utnyttjas inte.

De nya reglerna ska träda i kraft den 1 juli 2005.

I ärendet har det väckts en motion med förslag om att de nya reglerna inte ska gälla arbetsgivare som sysselsätter färre än 50 personer. Utskottet anser att motionen bör avstyrkas. M, fp, kd och c följer upp motionen i en reservation.

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	1
Utskottets förslag till riksdagsbeslut.....	3
Redogörelse för ärendet.....	4
Utskottets överväganden.....	5
Reservation.....	10
Inskränkning av tillämpningsområdet, punkt 1 (m, fp, kd, c)	10
<i>Bilaga 1</i>	
Förteckning över behandlade förslag.....	12
Propositionen.....	12
Följdmotion.....	12
<i>Bilaga 2</i>	
Regeringens lagförslag.....	13

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. Inskränkning av tillämpningsområdet

Riksdagen avslår motion 2004/05:A5.

Reservation (m, fp, kd, c)

2. Antagande av lagförslag

Riksdagen antar regeringens förslag enligt bilaga 2 till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Därmed bifaller riksdagen proposition 2004/05:148.

Stockholm den 12 maj 2005

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Anders Karlsson

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Anders Karlsson (s), Margareta Andersson (c), Laila Bjurling (s), Anders G Högmark (m), Tina Acketoft (fp), Christer Skoog (s), Stefan Attefall (kd), Camilla Sköld Jansson (v), Cinnika Beiming (s), Patrik Norinder (m), Lars Lilja (s), Ann-Marie Fagerström (s), Henrik Westman (m), Ronny Olander (s), Ulf Holm (mp), Mauricio Rojas (fp) och Ann-Christin Ahlberg (s).

Redogörelse för ärendet

I detta ärende behandlas regeringens proposition 2004/05:148 Utvidgad rätt till information för arbetstagarorganisationer och en motion som har väckts med anledning av propositionen.

Ärendet och dess beredning

Den 11 mars 2002 antogs Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen (EGT L 80, 23.3.2002, s. 29, Celex 32002L0014), nedan kallat direktivet om information och samråd.

I anslutning till direktivet har Europaparlamentet, rådet och kommissionen gjort ett gemensamt uttalande om arbetstagarrepresentation (EGT L 80, 23.3.2002, s. 34).

I oktober 2003 tillsatte regeringen en särskild utredare med uppdrag att analysera och redovisa hur gällande svenska regler förhåller sig till direktivet om information och samråd. Utredarens förslag lämnades i betänkandet Genomförande av direktivet om information och samråd, SOU 2004:85. Betänkandet har remissbehandlats.

Lagrådet har yttrat sig över regeringens lagförslag.

Utskottets överväganden

Rättslig bakgrund

MBL innehåller en grupp regler om medbestämmanderätt för de anställda. Dit hör reglerna om s.k. förstärkt förhandlingsrätt för arbetstagsidan enligt 11–14 §§. För arbetsgivaren innebär 11 § en primär förhandlingsskyldighet. Arbetsgivaren ska påkalla förhandling med arbetstagarorganisationen innan viktigare beslut fattas om förändring av verksamheten eller av arbets- eller anställningsförhållandena för en arbetstagarare som tillhör organisationen. Enligt 12 § har en organisation som har primär förhandlingsrätt enligt 11 § också en rätt att på eget initiativ påkalla förhandling med arbetsgivaren i alla frågor som rör medlemmar i organisationen. Arbetsgivaren är i princip skyldig att avvakta med sitt beslut tills förhandlingen har avslutats. Den primära förhandlingsrätten kompletteras med en rätt enligt 19 § till information om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt och om riktlinjerna för personalpolitiken. Dessa rättigheter till förhandling och information har tilldelats de fackliga organisationerna och deras företrädare. Rättigheterna förbehålls med några undantag sådana arbetstagarorganisationer som har kollektivavtal med arbetsgivaren.

Undantagen, då arbetsgivaren alltså är skyldig att förhandla med en icke kollektivavtalsbärande organisation, gäller dels sådana beslut av arbetsgivaren om arbets- och anställningsförhållandena som särskilt rör en medlem i organisationen (13 § första stycket), dels beslut som gäller uppsägning på grund av arbetsbrist eller företagsövergång (13 § andra stycket). I det senare fallet är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 11 § med alla berörda arbetstagarorganisationer förutsatt att arbetsgivaren inte är bunden av något kollektivavtal alls. Bakgrunden till den sistnämnda regeln är EG-direktiven om arbetstgares skydd vid verksamhetsövergångar och om kollektiva uppsägningar.

På arbetsplatser utan kollektivavtal är fackföreningar – utom i de fall som avses i 13 § – hänvisade till att utnyttja den allmänna förhandlingsrätten enligt 10 §. Enligt denna regel har arbetstagarorganisationen rätt till förhandling med arbetsgivaren i frågor som gäller förhållandet mellan arbetsgivaren och en anställd medlem. Omvänt har arbetsgivaren och arbetsgivarens organisation rätt till förhandling med arbetstagarorganisationen. Även denna rätt till förhandling tillkommer alltså på arbetstagsidan den fackliga organisationen. Det kan uttryckas så att arbetstagsidans förhandlingsrätt kanaliseras genom fackföreningen och dess företrädare.

I en parts allmänna förhandlingsskyldighet ligger en viss informations-skyldighet. Parten ska vara verksam för att förhandlingsfrågan förs framåt genom information, motivering av egna ståndpunkter m.m. En skyldighet att träffa uppgörelse finns inte.

Någon rätt för icke kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationer till fortlöpande information av det slag som avses i 19 § finns inte i dag.

Proposition 2004/05:148 Utvidgad rätt till information för arbetstagarorganisationer

Utskottets förslag i korthet

Utskottet godtar regeringens förslag till ändring i MBL som innebär att en arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal alls fortlöpande ska hålla arbetstagarorganisationer som har medlemmar på arbetsplatsen underrättade om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Utskottet ställer sig inte bakom ett motionsyrkande om att företag som har färre än 50 arbetstagare ska undantas från de nya reglernas tillämpningsområde.

Jämför reservationen.

Direktivet om information och samråd

Diskussioner om att inrätta ett informations- och samrådsförfarande i företag inom EU har pågått länge. I direktivets ingress anges att de rättsliga ramar som finns på nationell nivå och på gemenskapsnivå för att säkerställa arbetstagarnas deltagande i företagets angelägenheter och i de beslut som berör dem inte alltid har kunnat förhindra att ingripande beslut som påverkar arbetstagarna har fattats och offentliggjorts utan att lämpliga förfaranden för information och samråd ägt rum i förväg.

Direktivets övergripande syfte är att säkerställa att arbetstagarna kommer i åtnjutande av information och ges möjlighet till samråd med arbetsgivarna om skeenden som kan komma att påverka deras anställningssituation. Detta ska bidra till att etablera ett ömsesidigt förtroende inom företagen, att främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter, att göra det lättare att förutse risker för sysselsättningen och att göra arbetsorganisationen mer flexibel.

Direktivet är ett ram- och ett minimidirektiv, vilket innebär att medlemsstaterna vid genomförandet av direktivet kan utnyttja befintliga nationella system för information och samråd och anpassa dessa till den ram som anges i direktivet. Vissa minimiföreskrifter måste emellertid uppfyllas.

I anslutning till direktivet har Europaparlamentet, rådet och kommissionen gjort ett gemensamt uttalande om arbetstagarrepresentation där de erinrat om EG-domstolens domar den 8 juni 1994 i mål C-382/92 (Bibehållande av anställdas rättigheter vid företagsöverlåtelse) och C-383/92 (Kollektiva uppsägningar).

Direktivet om information och samråd ska vara genomfört senast den 23 mars 2005.

Propositionens huvudsakliga innehåll

Regeringen föreslår att direktivet genomförs genom lagstiftning. Begreppet information och samråd som används i direktivet motsvaras enligt propositionen av de nationella instituten information respektive förhandling i MBL. Lagen ändras för att anpassas till direktivet. Det sker genom en ny tvingande bestämmelse, 19 a §. En arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal alls ska fortlöpande hålla sådana arbetstagarorganisationer som har medlemmar som är arbetstagare hos arbetsgivaren underrättade om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Omfattningen av informationsskyldigheten ska vara densamma som den som redan i dag enligt 19 § första stycket första meningen gäller i förhållande till kollektivavtalsbärande organisationer. Informationsskyldigheten ska fullgöras mot lokal arbetstagarorganisation om det finns en sådan. Skyldigheten att informera ska gälla för alla arbetsgivare som omfattas av MBL och oavsett antalet sysselsatta arbetstagare. En arbetstagare som har utsetts att företräda sin organisation för att ta emot information enligt den nya bestämmelsen ska enligt en ny 19 b § ha rätt till skälig ledighet för detta ändamål.

De nya bestämmelserna föreslås träda i kraft den 1 juli 2005.

Lagrådets synpunkter

Som framgått ovan har Lagrådet yttrat sig. I anslutning till remissyttrandena från Arbetsdomstolen och Arbetslivsinstitutet anser Lagrådet att den föreslagna 19 a § inte ens i förening med andra lagrum i MBL fullständigt genomför direktivet. I korthet gäller frågan vilken innebörd direktivet har när det gäller tidpunkten för det samråd som ska ske. Lagrådet pekar på att direktivet innebär att samråd ska ske i syfte att söka nå en överenskommelse i frågor som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisationen eller anställningsavtalen (direktivets art. 4.2 c och 4.4 e), vilket enligt Lagrådet betyder att samrådet måste äga rum innan arbetsgivaren fattar sitt beslut. Ordet ”fortlopande” i den nya 19 a § garanterar inte detta enligt Lagrådet. Den primära förhandlingsskyldighet som finns för icke kollektivavtalsbärande organisationer enligt 13 § när ett beslut särskilt rör en medlem i organisationen täcker inte situationen att ett beslut medför sådana väsentliga förändringar utan att förändringarna särskilt angår en viss arbetstagare.

Regeringen gör för sin del bedömningen att den nya regeln i förening med 10 och 13 §§ är tillräcklig för att uppfylla direktivets krav vad avser information och samråd, och detta även när det är fråga om en sådan situation som Lagrådet anger. Om arbetstagarorganisationerna får information fortlöpande, dvs. så snart det kan ske, får de tillräcklig insyn för att kunna begära förhandling enligt 10 § innan de berörda besluten fattas. Därmed får direktivets syfte att en överenskommelse ska nås anses uppfyllt även om det inte uttryckligen framgår av lagtexten att samråd ska ske innan beslut

fattas. Regeringen framhåller att direktivet är ett ramdirektiv, vilket innebär att det finns ett stort utrymme för medlemsstaterna att genomföra direktivet med nationella lösningar.

Motionen

I motion 2004/05:A5 (kd, m, fp och c) anförs att det är av största vikt att arbetstagare, organiserade eller oorganiserade, får information och bereds möjlighet till samråd med arbetsgivaren. Utformningen av dessa regler måste dock ställas mot den ökade administration för företagen som regleringen innebär. För små företag kan regeringens förslag få stora negativa konsekvenser. Småföretagen står för drygt hälften av sysselsättningen i den privata sektorn och för mer än två tredjedelar av nettoökningen av sysselsättningen. Varje lagförslag med nya regler måste granskas ur detta perspektiv, och att då införa regler som innebär kostnader i storleksordningen 75–150 miljoner kronor är inte sund näringspolitik. Sverige bör därför utnyttja direktivets möjlighet att inskränka bestämmelserna om utvidgad informationsskyldighet till att endast avse företag som sysselsätter minst 50 arbetstagare.

Utskottets ställningstagande

Utskottet godtar den teknik att genomföra direktivet som regeringen föreslår. Utskottet vill särskilt framhålla det som sägs i propositionen om att den nationella rätten ger redan kollektivavtalslutande organisationer och icke kollektivavtalslutna organisationer olika nivåer av medinflytande. Som sägs i propositionen kan det inte anses nödvändigt att utsträcka den primära förhandlingskyldigheten enligt MBL till att omfatta kollektivavtalslösa organisationer på arbetsplatsen.

Som framgått utnyttjas inte möjligheten enligt direktivet att undanta företag eller driftsställen som sysselsätter färre än 50 respektive 20 arbetstagare från reglernas tillämpningsområde. I skäl 19 i direktivet anges det att den allmänna ram som direktivet har till syfte att genomföra också bör syfta till att undvika administrativa, ekonomiska och rättsliga förpliktelser som kan motverka etablering och utveckling av små och medelstora företag och att det därför förefaller rimligt att enligt medlemsstaternas val begränsa tillämpningsområdet för direktivet.

Kristdemokraterna, Moderaterna, Folkpartiet och Centern anser att direktivets möjlighet till begränsning bör utnyttjas. I denna fråga vill utskottet hänvisa till att MBL har en generell utformning och inte är begränsad till företag med viss ekonomisk aktivitet. Utskottet ser en stor fördel med att även den nya regeln om informationsskyldighet är generell till sin karaktär. Genom att göra informationsskyldigheten lika oavsett om mottagaren av informationen är medlem i en kollektivavtalslutande organisation eller inte blir reglerna enhetligare och därmed enklare. Utskottet ansluter sig även i övrigt till de motiveringar som finns i propositionen för att inte utnyttja

begränsningsmöjligheten. Majoriteten av arbetsplatserna omfattas redan av kollektivavtal, vilket innebär att endast ett begränsat antal arbetsplatser kommer att omfattas. Dagens informationsteknik bör göra det enkelt att få fram informationen, som dessutom är begränsad till vad som är nödvändigt för att uppfylla direktivets krav. Till detta kommer den allmänna tveksamheten till att införa regler som leder till tröskeleffekter. Något bärande skäl för att inskränka lagens tillämpningsområde på det sätt som yrkas i motion A5 finns därför inte enligt utskottets uppfattning. Utskottet avstyrker därför motionen.

Sammanfattningsvis anser utskottet att propositionen bör bifallas och motion A5 (kd, m, fp, c) avslås. Det i propositionen framlagda förslaget till ändring i MBL bör således antas av riksdagen. Ikraftträdande bör ske den 1 juli 2005.

Reservation

Utskottets förslag till riksdagsbeslut och ställningstaganden har föranlett följande reservation. I rubriken anges vilken punkt i utskottets förslag till riksdagsbeslut som behandlas i avsnittet.

Inskränkning av tillämpningsområdet, punkt 1 (m, fp, kd, c)

av Margareta Andersson (c), Anders G Högmark (m), Tina Acketoft (fp), Stefan Attefall (kd), Patrik Norinder (m), Henrik Westman (m) och Mauricio Rojas (fp).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 1 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs under Ställningstagande i reservationen. Därmed bifaller riksdagen motion 2004/05:A5.

Ställningstagande

Att arbetstagare, organiserade eller oorganiserade, får information och bereds möjlighet till samråd med arbetsgivaren är av största vikt. Utformningen och regleringen av detta måste dock ställas mot den ökade administration för företagen som information och samråd innebär.

Direktivet som lagförslaget bygger på ger medlemsstaterna möjligheten att tillämpa reglerna på företag som sysselsätter minst 50 arbetstagare eller på driftsställen som sysselsätter minst 20 arbetstagare. Regeringen har valt att föreslå att direktivet ska tillämpas på alla företag – oavsett antal sysselsatta – där det saknas kollektivavtal men finns organiserad personal. Vi anser att detta kan få stora negativa konsekvenser för små företag.

Flera remissinstanser har kritiserat regeringens förslag. LO och TCO anser att gällande ordning är tillräcklig för att uppfylla direktivet. Andra vänder sig emot att informationsskyldigheten ska gälla alla företag, oavsett antalet sysselsatta arbetstagare. Arbetsgivarverket anser att man bör undvika ”överimplementering”. Svenskt Näringsliv och Företagarna menar att regeringens förslag leder till ökade kostnader och mer administration för små och medelstora företag. Enligt beräkningar från Näringslivets regel-nämnd skulle den totala kostnaden för företagen bli 75–150 miljoner kronor och arbetsbördan för en småföretagare öka med upp till tio timmar per år.

Moderaterna, Folkpartiet, Kristdemokraterna och Centerpartiet instämmer i kritiken. Framtiden vilar alltmer i händerna på de små företagen. Av Sveriges 676 000 privata företag har drygt 99 % färre än 50 anställda. Småföretagen står för drygt hälften av sysselsättningen inom den privata sek-

torn, men för mer än två tredjedelar av nettoökningen av sysselsättningen. Vi anser att det är ur detta perspektiv som varje lagförslag med nya regler måste granskas. Den totala administrativa bördan – som orsakas av offentlig förvaltning – för svenska företag uppgår årligen till mellan 60 och 70 miljarder kronor. Att då införa nya kostnader för företagen i storleksordningen 75–150 miljoner kronor är inte sund näringspolitik.

Moderaterna, Folkpartiet, Kristdemokraterna och Centerpartiet anser att riksdagen ska begära att regeringen skyndsamt återkommer med ett lagförslag som innebär att regler om information och samråd inte behöver tillämpas på företag med mindre än 50 anställda.

BILAGA 1

Förteckning över behandlade förslag

Propositionen

Proposition 2004/05:148 Utvidgad rätt till information för arbetstagarorganisationer:

Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Följdmotion

2004/05:A5 av Stefan Attefall m.fl. (kd, m, fp, c):

Riksdagen beslutar att informationsskyldigheten skall gälla alla arbetsgivare som omfattas av medbestämmandelagen och som sysselsätter minst 50 personer.

BILAGA 2

Regeringens lagförslag

2 Förslag till lag om ändring i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Härigenom föreskrivs¹ i fråga om lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

dels att 4 och 20 §§ skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas två nya paragrafer, 19 a och 19 b §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

4 §²

Ett avtal är ogiltigt i den mån det innebär att rättighet eller skyldighet enligt denna lag upphävs eller inskränks.

Genom ett kollektivavtal får det dock göras avvikelser från 11, 12, 14, 19–22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33–40 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§. Kollektivavtalet får inte innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarsidan än som följer av *EG-rådets* direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975, 77/187/EEG av den 14 februari 1977 och 92/56/EEG av den 24 juni 1992.

Genom ett kollektivavtal får det dock göras avvikelser från 11, 12, 14 och 19 §§, 20 § första stycket, 21, 22 och 28 §§, 29 § tredje meningen, 33–40 §§, 43 § andra stycket samt 64 och 65 §§. Kollektivavtalet får inte innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarsidan än som följer av *rådets* direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975, 77/187/EEG av den 14 februari 1977 och 92/56/EEG av den 24 juni 1992.

I ett kollektivavtal får det också föreskrivas längre gående fredsplikt än som anges i 41, 41 a, 41 b och 44 §§ eller ett längre gående skadeståndsansvar än som följer av denna lag.

19 a §

En arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal alls skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisationer som har medlemmar som är arbetstagare hos arbetsgivaren underrättade om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken.

¹ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG av den 11 mars 2002 om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen (EGT L 80, 23.3.2002, s. 29, Celex 32002L0014).

² Senaste lydelse 2000:166.

19 b §

Arbetstagare som har utsetts att företräda sin organisation för att ta emot information enligt 19 a § får inte vägras skälig ledighet för att ta emot informationen.

20 §

Finns lokal arbetstagarorganisation, skall informationsskyldigheten enligt 19 § fullgöras mot denna. Vid förhandling enligt 14 § andra stycket skall skyldigheten fullgöras även mot central arbetstagarorganisation, i den mån informationen är av betydelse för förhandlingsfrågan.

Informationsskyldigheten enligt 19 a § skall fullgöras mot lokal arbetstagarorganisation om sådan finns.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.