



HANDLÄGGARE/ENHET
Arbetslivsenheten
Johan Ingelskog/CA

DATUM
2010-06-10

DIARIENUMMER
20100191

ERT DATUM
2010-03-23

ER REFERENS
A2009/2629/ARM

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

Ny lag om europeiska företagsråd, Departementspromemoria (Ds 2010:10)

Promemorian innehåller förslag till hur EUs direktiv 2009/38/EG om inrättande av europeiska företagsråd ska implementeras i svensk lag. Förslaget är en ny lag som ersätter den tidigare lagen om europeiska företagsråd med anledning av de förändringar som gjorts i direktivet.

Idag är 14,5 miljoner arbetstagare verksamma inom totalt cirka 820 europeiska företagsråd. Samtidigt har inte alla företag som omfattas av direktivets tillämpningsområde tillskapat något företagsråd. Enligt vår mening är detta ett problem som kommissionen, medlemsstater och arbetsmarknadens parter bör samverka kring för att lösa.

LO har getts möjlighet att yttra sig över rubricerade promemoria och vill därmed framhålla följande.

Införlivande genom kollektivavtal?

LOs uppfattning är att kollektivavtal i många fall är att föredra framför lagstiftning och skulle gärna – om möjligt – medverka till att EU-direktiv införlivas genom kollektivavtal.

Minimidirektiv

På vissa punkter menar vi att förslaget är för minimalistiskt – 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 trots reglernas gränsöverskridande karaktär.

Det är viktigt att komma ihåg detta och att direktivet ger oss möjligheter att nationellt ha bättre inflytanderegler. Detta synsätt har inte fått något avtryck i det nya lagförslaget vilket bör ske. Det finns enligt LOs uppfattning alltför

POSTADRESS 105 53 Stockholm
BESÖKSADRESS Barnhusgatan 18
TELEFON 08-796 25 00 TELEFAX 08-24 52 28
E-POST mailbox@lo.se HEMSIDA www.lo.se
ORGANISATIONSNUMMER 802001-9769
BANKGIRO 368-4834 PLUSGIRO 8 50-8

Landsorganisationen i Sverige

många passiva skrivningar i förslagen som förmedlar ett synsätt som inte tillräckligt tar till vara arbetstagarnas bidragande roll i "medbestämmande processen". Ett exempel finns i 2 § näst sista raden där lagstiftaren använder ordet kan används istället för bör. Utbyte av åsikter... "vilka kan beaktas av gemenskapsföretaget". Den typen av ordval bör genomgående ändras enligt LOs uppfattning.

Undantagna företag

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.

Mötesfrekvens

Enligt lagen från 1996 skulle det europeiska företagsrådet träffa företagsledningen vid ett årligt möte och därutöver hade arbetstagar sidan rätt till ett ytterligare ett möte per år. Detta har i praktiken fungerat som 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.

Skälet till det uppges vara att behovet torde minska eftersom det fortsättningsvis alltid ska finnas ett arbetsutskott som ska ha möjlighet att utöva sin verksamhet löpande. Med tanke på att arbetsutskottets uppgift ska vara att samordna företagsrådets verksamhet finns det enligt vår uppfattning ingenting som tyder på att behovet av ett extra möte för företagsrådet skulle minska.

Arbetsutskottet behöver också möte med övriga ledamöter för att förankra sitt arbete och söka mandat för hur man ska agera i sin relation till ledningen. Den tidigare skrivningen om ytterligare ett möte, åtminstone för enskilt arbetstagargruppen, behöver därför tydliggöras i den nya lagen. "Löpande arbete" behöver därutöver preciseras i lagförslaget.

Definitionen av information och samråd

I artikel 2 g 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 utelämnar kravet avseende yttrande, som bytts ut mot möjligheten att lämna synpunkter. Det bör förtydligas i lagens förarbeten 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. 3 § i förslaget till lag bör därför kompletteras i detta avseende.

Rätten till 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.

LO 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 företags ansvar att anordna utbildningen. Företagets ansvar är att ge möjlighet till utbildning som exempelvis kan omfatta 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 ... Av bestämmelsen 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).

Arbetsgivarens ansvar

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 (1996:359,18§) är tydligt att det är "företaget som skall begära förhandlingar med arbetstagarnas förhandlingsdelegation" i syfte att bilda ett europeiskt företagsråd. I gränsöverskridande fö-

retag 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 LOs uppfattning att det tydligare framgår att det först och främst är företagets skyldighet att inleda förhandlingar. Dessutom menar vi att det måste vara förordat med en angiven tidsgräns – först då blir sanktionsregeln med ett kännbart skadestånd effektiv.

Stupstocksreglerna

Enligt nuvarande lag 23 § fjärde punkten 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. PM författarna föreslås att den nuvarande regeln i 23§ p 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”.

LO motsätter sig 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 tillstånd på sätt som avses i ovan nämnd paragraf.

Tystnadsplikt

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.

Landsorganisationen i Sverige
Stockholm som ovan

Wanja Lundby-Wedin

Johan Ingelskog