

Nya regler för europeiska företagsråd

En inblick i direktiv 2009/38/EG



Ett socialt Europa



Europeiska kommissionen

Vad gör de europeiska företagsråden?

Europeiska företagsråd är organ som företräder företagens europeiska arbetstagare. Genom företagsråden informeras och rådfrågas arbetstagarna på gränsöverskridande nivå av ledningen om utvecklingen av affärsverksamheten och om alla viktiga beslut som kan komma att beröra arbetstagarna.

Rätten att inrätta europeiska företagsråd infördes genom direktiv 94/45/EG för företag eller grupper av företag med minst 1 000 arbetstagare i Europeiska unionen, och de andra länderna i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (Island, Liechtenstein och Norge) med minst 150 arbetstagare i var och en av två medlemsstater. Omkring 970 europeiska företagsråd företräder mer än 15 miljoner arbetstagare genom att främja social dialog och förutse förändringar i gränsöverskridande företag.

Fler och mer effektiva europeiska företagsråd

Den rättsliga ramen för de europeiska företagsråden upprättades 1994, och behövde förtydligas och anpassas efter den juridiska, ekonomiska och sociala utvecklingen. Efter samråd med de europeiska arbetsmarknadsparterna, samt genomförande av en konsekvensbedömning, lämnade kommissionen under 2008 in ett förslag om att omarbeta direktivet. 2009 antog Europaparlamentet och rådet detta nya direktiv, med vissa ändringar som huvudsakligen de europeiska arbetsmarknadsparterna föreslagit.

Syftet med det omarbetade direktivet 2009/38/EG, som bygger på resultaten av den befintliga rättsliga ramen, är i synnerhet att säkerställa ett effektivt utövande av arbetstagarnas rättigheter till gränsöverskridande information och samråd, främja upprättandet av nya europeiska företagsråd och att garantera den rättsliga säkerheten för deras inrättande och verksamhet.

Inrättande av europeiska företagsråd

Nya regler i direktiv 2009/38/EG

Tillhandahållande av nödvändig information: De centrala och lokala ledningarna ska vara ansvariga för att tillhandahålla sådan information som krävs för att inleda förhandlingar för att upprätta ett nytt europeiskt företagsråd.

Upprättande av ett särskilt förhandlingsorgan: Det särskilda förhandlingsorganet, som företräder arbetstagarna vid förhandlingarna om att teckna ett avtal om ett europeiskt företagsråd, utgörs av en ledamot per 10 % av antalet anställda arbetstagare i en medlemsstat. Det har rätt att enskilt sammanträda före och efter alla möten med den centrala ledningen.

Arbetsmarknadsparternas roll: Behöriga europeiska organisationer som företräder arbetstagare och arbetsgivare ska underrättas om att förhandlingar inleds så att de kan följa inrättandet av nya europeiska företagsråd och främja god praxis (se kontaktpunkterna). Arbetstagarorganisationerna ingår även bland de experter som det särskilda förhandlingsorganet kan begära hjälp från under förhandlingarna.

Avtalets innehåll: I avtalet om det europeiska företagsrådet ska hänsyn tas till behovet av en avvägd arbetstagarrepresentation i det europeiska företagsrådet samt arrangemang för att anpassa det.

Tilläggsregler: De tilläggsföreskrifter som gäller om avtal saknas gör åtskillnad mellan de områden där information respektive samråd krävs, och gör det möjligt att få motiverade svar på alla eventuella yttranden.

För att den särskilda kommittén ska få en mer betydelsefull roll ska den bestå av högst fem ledamöter, och denna kommitté måste ha möjlighet att regelbundet utöva sin verksamhet.

De europeiska företagsrådets arbetssätt

Nytt ramverk för direktiv 2009/38/EG

Allmän princip: Arrangemangen för information till och samråd med arbetstagarna ska fastställas och genomföras på ett ändamålsenligt sätt och så att företaget kan fatta beslut på ett effektivt sätt.

De europeiska företagsrådets gränsöverskridande befogenhet: Det europeiska företagsrådets befogenhet begränsas till gränsöverskridande frågor. Sådana frågor som berör hela gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag eller minst två av deras driftställen eller företag som är belägna i olika medlemsstater ska anses vara gränsöverskridande frågor. För att avgöra om en fråga är gränsöverskridande bör man se till antalet medlemsstater, den ledningsnivå som berörs eller omfattningen av de möjliga följdverkningarna för arbetstagarna.

Samordning med nationella organ: Information till och samråd med de europeiska företagsråden ska samordnas med information till och samråd med nationella arbetstagarrepresentationsorgan. Hur detta mål ska uppfyllas ska fastställas genom avtal. När det rör sig om omstrukturering ska samråd på både europeisk och nationell nivå säkerställas om avtal saknas.

Arbetstagarrepresentanternas roll och befogenhet

Företräda arbetstagarna gemensamt: De europeiska företagsrådets ledamöter ska förfoga över de medel som är nödvändiga för att utöva de rättigheter som följer av detta direktiv för att gemensamt företräda arbetstagarna. De ska underrätta arbetstagarna om innehållet i och utgången av det informations- och samrådförfarande som genomförts inom det europeiska företagsrådet.

Utbildning: Arbetstagarrepresentanterna ska ges utbildning med bibehållen lön.

Begreppen information och samråd:

Information: arbetsgivarens överlämnande av uppgifter till arbetstagarrepresentanterna som gör det möjligt för dem att sätta sig in i vad den behandlade frågan avser och att granska den; informationen ska överlämnas vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som gör det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att ingående bedöma de eventuella konsekvenserna och vid behov förbereda samråd med behörigt organ inom gemenskapsföretaget eller gruppen av gemenskapsföretag.

Samråd: 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 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 åtgärder som berörs av samrådet, utan att det påverkar företagsledningens ansvar.

Anpassningsbestämmelse

Vid väsentliga omstruktureringar i företaget eller företagsgruppen, t.ex. vid fusion, måste det eller de europeiska företagsråden anpassas. En sådan anpassning måste i första hand göras enligt villkoren i tillämpligt/tillämpliga avtal eller, om avtal saknas och arbetstagarna begär detta, bör förhandlingar om ett nytt avtal inledas där medlemmarna i det eller de befintliga europeiska företagsråden deltar. Dessa europeiska företagsråd kan fortsätta sin verksamhet, som kan behöva anpassas, till dess att ett nytt avtal har ingåtts. Denna bestämmelse (artikel 13 i direktiv 2009/38/EG) är allmänt tillämplig.

Tidplan

Direktiv 2009/38/EG ska införlivas i medlemsstaterna före den 6 juni 2011. På detta datum upphävs det befintliga direktivet 94/54/EG (ändrat genom direktiv 97/74/EG och 2006/109/EG) och ersätts med direktiv 2009/38/EG.

Nationella genomförandebestämmelser för de upphävda direktiven behålls emellertid efter den 6 juni 2011 för att omfatta fall där de nya skyldigheter som införs genom direktiv 2009/38/EG inte gäller.

Avtal om europeiska företagsråd som undertecknas eller ses över mellan juni 2009 och juni 2011

En tidsfrist på två år beviljas genom direktiv 2009/38/EG: företag som ingår avtal om att inrätta nya europeiska företagsråd mellan den 5 juni 2009 och den 5 juni 2011, eller som ser över befintliga avtal under denna period, omfattas inte av de nya skyldigheter som följer av direktiv 2009/38/EG.

Nytt ramverk från och med juni 2011

Från och med den 6 juni 2011 ska europeiska företagsråd inrättas och bedrivas i medlemsstaterna inom ramen för genomförandebestämmelserna i det omarbetade direktivet 2009/38/EG.

Förhandling på företagsnivå

Upprättandet av ett nytt europeiskt företagsråd inleds genom en begäran från 100 arbetstagare från två länder eller ett initiativ från arbetsgivaren. Varje europeiskt företagsråds sammansättning och funktion anpassas efter företagets specifika situation, i form av ett avtal mellan ledningen och arbetsgivarrepresentanterna i de olika länderna som berörs. Tilläggsföreskrifter gäller endast om ett sådant avtal saknas.

Att den förhandlade metoden prioriteras hos företag i samband med deras inrättande och funktionssätt har haft stor betydelse för de europeiska företagsrådets framgång redan från starten. Denna mekanism förblir densamma.

Kontinuitet

Det finns ingen allmän skyldighet att omförhandla avtalen om inrättande av europeiska företagsråd i det nya direktivet. Dessutom uppmuntras, sedan det första direktivet ett tidigt inrättande av europeiska företagsråd, vilket går före de juridiska kraven. De skyldigheter som följer av det nya direktivet gäller inte för de företag som redan hade ingått avtal om gränsöverskridande information till och samråd med arbetstagare som gäller för samtliga arbetstagare när direktivet först trädde i kraft 1996. Detta gäller även i fråga om utvidgningen av direktivet till Storbritannien under 1999. Den fortsatta tillämpningen av sådana avtal säkerställs genom direktiv 2009/38/EG.

Mer information

Texten i 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 (EUT L 122, 16.5.2009, s. 28), och mer information finns på Europeiska kommissionens webbplats om arbetsrätt (http://ec.europa.eu/labour_law/).

Främjande och finansiering

Europeiska unionen strävar efter att sprida information och främja god praxis med anknytning till arbetsmarknadens parter, i synnerhet genom att finansiera projekt för utbyte av arbetsmetoder, vilket sker genom en specifik budgetpost (04.03.03.03 – Information till, samråd med och medverkan av representanter i företag). För 2011 har ett belopp på 7,5 miljoner euro anslagits för detta ändamål.

Kontaktpunkter

Europeiska kommissionen: Generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och inkludering, arbetsrätt, B-1049 Bryssel,
e-post: EMPL-LABOUR-LAW@ec.europa.eu

Europeiska fackliga samorganisationen, europeiska företagsråd, 5 boulevard Roi Albert II, B-1210 Bryssel,
e-post: ewc@etuc.org

BusinessEurope, socialpolitik, europeiska företagsråd, 168 avenue de Cortenbergh, B-1000 Bryssel,
e-post: ewc@businesseurope.eu



Publikationsbyrå