EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 16.9.2010
KOM(2010) 481 slutlig

RAPPORT FRÅN KOMMISSIONEN TILL RÅDET, EUROPAPARLAMENTET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN OCH REGIONKOMMITTÉN

om översynen av rådets direktiv 2003/72/EG av den 22 juli 2003 om komplettering av stadgan för europeiska kooperativa föreningar vad gäller arbetstagarinflytande

RAPPORT FRÅN KOMMISSIONEN TILL RÅDET, EUROPAPARLAMENTET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN OCH REGIONKOMMITTÉN

om översynen av rådets direktiv 2003/72/EG av den 22 juli 2003 om komplettering av stadgan för europeiska kooperativa föreningar vad gäller arbetstagarinflytande

1. INLEDNING

Genom rådets förordning (EG) nr 1435/2003[1] (nedan kallad *förordningen*) infördes en stadga för europeiska kooperativa föreningar (nedan kallade *SCE-föreningar*) i syfte att skapa en enhetlig rättslig ram, så att kooperativ från olika medlemsstater ska kunna planera och utföra en omorganisation av sin verksamhet på gemenskapsnivå. Rådets direktiv 2003/72/EG[2] (nedan kallat *direktivet*) kompletterar förordningen med avseende på arbetstagarinflytande[3] genom att föreskriva att en ordning för arbetstagarnas inflytande ska fastställas i varje SCE-förening, med syftet att säkerställa att bildandet av en SCE-förening inte medför att arbetstagarnas inflytande försvinner eller minskar i de enheter som deltar i bildandet av en SCE-förening.

Som föreskrivs i artikel 17 i direktivet gör kommissionen i denna rapport en översyn över tillämpningen av direktivet i syfte att vid behov föreslå lämpliga ändringar.

Inför denna översyn gav kommissionen oberoende experter i uppdrag att utarbeta studier[4] och höll samråd med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter på europeisk nivå om dessa studier och utkastet till rapport[5].

Med tanke på de stora likheterna mellan direktivet och rådets direktiv 2001/86/EG om arbetstagarinflytande i europabolag (nedan kallade *SE-bolag*)[6] (nedan kallat *SE-direktivet*) och det faktum att vissa medlemsstater[7] har införlivat direktivet i samma instrument eller genom ändringar av lagstiftning som införlivar direktiv 2001/86/EG, hänvisar kommissionen till sin översyn av det direktivet[8].

---

1 Rådets förordning (EG) nr 1435/2003 av den 22 juli 2003 om stadga för europeiska ekonomiska föreningar (SCE-föreningar), EUT L 207, 18.8.2003, s. 1.

2 Rådets direktiv 2003/72/EG av den 22 juli 2003 om komplettering av stadgan för europeiska kooperativa föreningar med avseende på arbetstagarinflytande, EUT L 207, 18.8.2003, s. 25.

3 *Arbetstagarinflytande*: samtliga mekanismer, däribland information, samråd och medverkan, genom vilka arbetstagarrepresentanterna kan utöva inflytande på beslut som fattas inom ett företag (artikel 2 h i direktivet).

4 Nationella rapporter från Labour Asociados (EU25 under 2006–2008) och Milieu (BG, RO) under 2009, sammanfattande rapport om EU25 från Labour Asociados under 2007.

5 Synpunkter vid samråd erhållna från BG, CY, CZ, DE, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IT, LT, LU, LV, PL, PT, SE, BusinessEurope, EFS och UEAPME.

6 Rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande, EGT L 294, 10.11.2001, s. 22.

7 BG, EE, ES och FI.

8 Meddelande från kommissionen om översynen av rådets direktiv 2001/86/EG av den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande, KOM(2008) 591 slutlig av den 30 september 2008.

När det gäller övergripande frågor som rör rätten till information och samråd, såsom skydd och garantier för arbetstagarrepresentanter eller sekretess, hänvisar kommissionen i sin översyn även till direktiv 2002/14/EG om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare[9].

2. INFÖRLIVANDET AV DIREKTIVET SLUTFÖRDES 2009

Kommissionen inrättade en expertgrupp bestående av experter från medlemsstaternas myndigheter som ett forum för att diskutera hur direktivet skulle införlivas i nationell lagstiftning. Under 2005 sammanträdde expertgruppen vid tre tillfällen och förde omfattande diskussioner om centrala frågor som rörde genomförandet av direktivet[10].

Trots detta förberedande arbete hade endast tolv medlemsstater[11] införlivat direktivet inom den tidsfrist som föreskrevs i direktivet (den 18 augusti 2006) och det dröjde fram till i mars 2009 innan de sista genomförandeåtgärderna hade antagits[12]. Kommissionen inledde överträdelseförfaranden mot 16 medlemsstater[13] och väckte talan vid EG-domstolen mot tre av dessa. Domstolen biföll talan mot en medlemsstat[14].

I nästan alla medlemsstater införlivades direktivet genom lagstiftning som föregicks av samråd med arbetsmarknadens parter, inom ramen för förfaranden som speglade särskilda traditioner i varje land[15]. Arbetsmarknadens parter spelade en avgörande roll i Belgien, där direktivet införlivades genom ett statligt kollektivavtal, kompletterat med lagstiftning, och i Italien, där arbetsmarknadens parter undertecknade ett gemensamt yttrande som låg till grund för lagstiftningen för införlivandet av direktivet. I de flesta medlemsstater deltog den kooperativa rörelsen i processen. Införlivandet av direktivet har inte lett till några större offentliga debatter.

När det gäller kvaliteten på genomförandet visar de ovan nämnda studierna, som utarbetats av oberoende experter, att de nationella genomförandebestämmelserna i stort sett följer bestämmelserna i direktivet mycket nära och att inga allvarliga oegentligheter uppstått till följd av införlivandet. Experterna noterade emellertid att

---

9 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. Meddelande från kommissionen till rådet, Europaparlamentet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén om översynen av genomförandet av direktiv 2002/14/EG i EU, KOM(2008) 146 slutlig av den 17 mars 2008.

10 Expertgruppens arbetsdokument och protokoll finns på: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=213

11 AT, BG, CZ, DE, DK, FI, HU, NL, PL, SE, SI och UK.

12 Närmare information om nationella genomförandeåtgärder finns på: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=213.

13 En medlemsstat hade vidtagit genomförandeåtgärder inom tidsfristen men inte anmält dem till kommissionen.

14 Mål C-92/08 för BE. Mål C-82/08 för EL. Mål C-70/08 för LU, dom av den 9 oktober 2008.

15 I Nederländerna: inga särskilda samråd med arbetsmarknadens parter om direktiv 2003/72/EG. I Förenade kungariket: offentligt samråd. I Spanien: gemensamt samråd om direktiven 2003/72/EG och 2001/86/EG.

det förelåg vissa svårigheter, utelämnanden, brister, variationer eller kompletteringar[16] som kommissionen måste granska närmare.

3. DIREKTIVETS INNEHÅLL INFÖRLIVAS OFTA ORDAGRANT

3.1. Prioritering av förhandlingar och en alternativ mekanism för vissa helt nybildade SCE-föreningar

Att säkerställa arbetstagarnas rätt till medverkan i de beslut som kan påverka dem är den grundläggande principen och det uttalade syftet med direktivet. Arbetstagarnas rättigheter före bildandet av en SCE-förening är utgångspunkt för utformningen av deras rättigheter till medverkan i SCE-föreningen (principen om att tidigare förvärvade rättigheter ska behållas, ”före-efter-principen”). Detta syfte ska uppnås i första hand genom ett avtal som förhandlas fram mellan de rättsliga enheternas ledning och arbetstagarrepresentanterna. Om inget avtal nås inom sex månader (en period som parterna kan komma överens om att förlänga till högst tolv månader), fastställer direktivet en uppsättning referensbestämmelser. Arbetstagarrepresentanterna kan också besluta att inte inleda förhandlingar eller att avbryta pågående förhandlingar samt att tillämpa de bestämmelser om information till och samråd med arbetstagarna som gäller i de medlemsstater där SCE-föreningen har arbetstagare.

Denna prioritering av förhandlingar kopierar det system som fastställts för europabolag. I direktivet fastställs emellertid en alternativ mekanism som rör möjligheten att helt nybilda en SCE-förening. I artikel 8 i direktivet fastställs särskilda bestämmelser för SCE-föreningar som bildas av enbart fysiska personer eller av en enda rättslig enhet och fysiska personer, vilka tillsammans har mindre än 50 arbetstagare, eller har minst 50 arbetstagare men i en enda medlemsstat. I ett sådant fall ska de nationella bestämmelser om arbetstagarnas inflytande som gäller för andra enheter av samma slag som är belägna i samma medlemsstat även gälla för SCE-föreningen, dess dotterföretag och driftsställen (se 3.5).

3.2. Förhandlingsförfaranden över gränserna

Gällande lagstiftning för förhandlingsförfarandet är lagstiftningen i den medlemsstat där SCE-föreningen ska ha sitt säte. När de deltagande rättsliga enheternas ledningseller förvaltningsorgan utarbetar en plan för bildandet av en SCE-förening, ska de så snart som möjligt vidta nödvändiga åtgärder för att inleda förhandlingar. I detta avseende går många medlemsstater utöver de allmänna villkoren i direktivet i sina genomförandeåtgärder[17].

Ett särskilt förhandlingsorgan som företräder arbetstagarna ska inrättas för att sköta förhandlingarna. Ledamöterna i det särskilda förhandlingsorganet ska väljas eller utses i proportion till antalet arbetstagare som är anställda i de deltagande rättsliga

---

[16] BusinessEuropes medlemsorganisation CIP ansåg att de skyldigheter som fastställs i nationell lagstiftning går utöver direktivet på många områden.

[17] Tillhandahållande av förhandsinformation: CZ, IE, LT, PL och SI. Information till arbetstagare när det inte föreligger någon representation: CZ, DE, IE, LT, NL, PT, SI och UK. En maximal period inom vilka förhandlingar måste inledas: ES och LT. Ingen hänvisning till ”så snart som möjligt” i Portugal.

enheterna och deras dotterföretag och driftsställen i varje medlemsstat[18]. Medlemsstaterna ska fastställa den metod som ska tillämpas för val eller utseende av de ledamöter som ska väljas eller utses inom deras territorier. Vissa medlemsstater har inte uppfyllt kravet i direktivet om att de metoder som används bör eftersträva en jämn könsfördelning i det särskilda förhandlingsorganet[19]. Direktivet behandlar situationen vid den tidpunkt då förhandlingarna inleds, men innehåller inga bestämmelser om hur man ska hantera ändrade omständigheter under förhandlingarnas gång. Flera medlemsstater har dock antagit bestämmelser för att hantera sådana förändringar[20].

Det särskilda förhandlingsorganets roll är att förhandla med behöriga organ i de deltagande enheterna om en ordning för arbetstagarnas inflytande i en SCE-förening. Det kan emellertid också besluta att inte inleda förhandlingar eller att avbryta pågående förhandlingar. Det särskilda förhandlingsorganet ska fatta beslut med dubbel absolut majoritet (absolut majoritet bland sina ledamöter som representerar en absolut majoritet av arbetstagarna), men om förhandlingsorganet beslutar att inte inleda förhandlingar eller att avbryta pågående förhandlingar krävs tredubbel kvalificerad majoritet (två tredjedelar av de ledamöter som representerar minst två tredjedelar av arbetstagarna, däribland rösterna från de ledamöter som representerar arbetstagare i minst två medlemsstater). Denna tredubbla majoritet krävs också (med vissa ytterligare villkor) om förhandlingsresultatet leder till en minskning av rätten till medverkan.

De kostnader som uppkommer i samband med förhandlingarna ska bäras av de deltagande rättsliga enheterna. Flera medlemsstater har genomfört denna bestämmelse genom att begränsa detta till kostnader som är rimliga, väsentliga eller nödvändiga i förhållande till den ekonomiska börda som uppkommer för de deltagande enheterna. Andra medlemsstater har upprättat en vägledande eller öppen förteckning över kostnader. I vissa medlemsstater inkluderar den lagstiftning som införlivar direktivet båda modellerna[21]. Vidare har tre medlemsstater infört ett krav på att de deltagande enheterna ska dela på dessa kostnader[22].

I samband med förhandlingarna får det särskilda förhandlingsorganet biträdas av experter, som det själv väljer. Med några få undantag[23] har nationell lagstiftning begränsat antalet experter vars kostnader de deltagande enheterna ska stå för, vilket är i enlighet med direktivet.

3.3. Parternas självbestämmanderätt i fråga om avtalets innehåll

En av huvudprinciperna i direktivet är att låta parterna själva utforma bindande regler för arbetstagarinflytande. Av direktivet följer att avtalet inte omfattas av

---

18 Ytterligare platser för arbetstagarnas representation i fall av fusioner föreskrivs också i direktivet. Detta inslag har inte genomförts i Rumänien.

19 FR, LU, MT, RO och SK.

20 CZ, DE, ES, HU, LV, MT, PL, SI, SK SE och UK.

21 Kostnaderna måste vara rimliga (EE, MT, UK), väsentliga (NL), nödvändiga (SE), berättigade och nödvändiga (HU) eller lämpliga (AT, DK, FI, SI). Förteckning över kostnader (BE, CY, ES, IT, LT, LV, PT, SK). Båda modellerna (CZ, DE, PL).

22 LV, PL och PT.

23 DE och SE. I Belgien kan ett mer gynnsamt avtal föreskriva annorlunda. I Lettland ska kostnaderna för ”minst” en expert täckas.

referensbestämmelserna, såvida inte annat bestäms i avtalet. Alla nationella genomförandeåtgärder följer denna linje[24].

För att underlätta för förhandlingsparterna innehåller direktivet en förteckning över punkter som ska behandlas i avtalet. Denna förteckning inbegriper förfarandet för omförhandling av avtalet, när så erfordras, vid eventuella strukturförändringar som inträffar efter bildandet av SCE-föreningen. Detta är ett viktigt tillägg till liknande förteckningar i SE-direktivet och i direktivet 94/45/EG om europeiska företagsråd[25].

Det finns emellertid två viktiga begränsningar i fråga om parternas självbestämmanderätt. Om en SCE-förening bildas genom ombildning ska det i avtalet föreskrivas åtminstone samma nivå för alla aspekter av arbetstagarinflytande som den som finns inom det kooperativ som ska ombildas till en SCE-förening[26]. Dessutom begränsas möjligheten att ge arbetstagare rätt att fullt ut medverka i föreningsstämmor, vilket har lagts till i direktivet till de punkter man kan komma överens om, av artikel 6 i direktivet (se 3.6).

3.4. Referensbestämmelser som ska tillämpas i avsaknad av ett avtal

3.4.1. Villkor för tillämpningen av referensbestämmelserna

Referensbestämmelserna tillämpas endast som tilläggsbestämmelser, dvs. a) om förhandlingsparterna är eniga om detta, eller b) inget avtal har ingåtts inom tidsfristen på sex månader (eller, i vissa fall, ett år), och de behöriga organen i de deltagande enheterna beslutar att fortsätta med registreringen av SCE-föreningen och det särskilda förhandlingsorgan som företräder arbetstagarna inte har fattat beslut att inte inleda förhandlingar eller att avbryta pågående förhandlingar.

När det gäller arbetstagarnas medverkan, och i andra fall än ombildning, föreskrivs i direktivet en lägsta procentuell andel arbetstagare som ska omfattas av sådan medverkan (25 % vid fusion och 50 % i alla andra fall) för att referensbestämmelserna ska vara tillämpliga. Även om dessa andelar inte uppnås, räcker dock ett beslut av det särskilda förhandlingsorganet för att referensbestämmelserna ska tillämpas. Nästan[27] alla medlemsstaterna har följt dessa bestämmelser och ingen har utnyttjat den möjlighet som förskrivs i direktivet att inte tillämpa referensbestämmelserna för medverkan vid fusioner.

3.4.2. Organ som företräder arbetstagarna

I enlighet med referensbestämmelserna utövar arbetstagarna sin rätt till medverkan i SCE-föreningen genom ett representationsorgan. Detta organ består av arbetstagarna i SCE-föreningen och dess dotterföretag och driftsställen som väljs eller utses av

---

[24] Med en skillnad för Spanien: referensbestämmelserna gäller även om avtalet ”inte innehåller någon särskild bestämmelse”.

[25] MT och RO inkluderar inte denna anpassning i förteckningen.

[26] Tyskland har lagt till samma begränsning om kooperativet ändras från en dualistisk till en monistisk ledningsstruktur eller vice versa.

[27] Cypern tillämpar även en 50-procentig medverkan vid fusioner. Förenade kungariket hänvisar inte till ombildningen (eftersom Förenade kungariket inte har något system för medverkan på styrelsenivå är emellertid risken för att ett kooperativ med medverkan skulle förlora sitt system för medverkan enligt referensbestämmelserna vid en ombildning till en SCE-förening väldigt begränsad).

arbetstagarrepresentanterna i proportion till antalet av deras arbetstagare som är anställda i varje medlemsstat[28]. Sammansättningen ska anpassas med hänsyn till förändringar inom SCE-föreningen och dess dotterföretag och driftsställen. Senast fyra år efter det att representationsorganet har inrättats ska det besluta om förhandlingar ska inledas för ingående av ett avtal eller om de referensbestämmelser som antagits ska gälla även i fortsättningen.

Även om medlemsstaterna rent allmänt har säkerställt ett införlivande av dessa bestämmelser har vissa utelämnanden upptäckts i fråga om det särskilda utskott som ska utses när representationsorganets storlek medger detta, rätten till ledighet för utbildning utan löneavdrag för ledamöterna i representationsorganet och en anpassning till förändringar[29]. Det förekommer variationer i den storlek på representationsorganet som krävs för att ett särskilt utskott ska kunna utses. När det gäller representationsorganets rätt att själv utse de experter som ska biträda det har de flesta medlemsstater utnyttjat möjligheten att begränsa SCE-föreningens finansiering till en enda expert, på samma sätt som för det särskilda förhandlingsorganet.

3.4.3. Information och samråd över gränserna

När det gäller information och samråd är representationsorganets behörighet begränsad till frågor av gränsöverskridande natur. För att utöva denna behörighet har representationsorganet rätt att sammanträffa med SCE-föreningens behöriga organ minst en gång om året för att, på grundval av rapporter som det behöriga organet regelbundet ska utarbeta, få information om SCE-föreningens verksamhets-, sysselsättnings- och organisationsutveckling. Dessutom har representationsorganet rätt att bli informerat om det finns särskilda omständigheter som påverkar arbetstagarnas intressen i betydande utsträckning, att begära att ett extraordinärt möte anordnas för information och samråd, och att framföra sin åsikt och begära att ett ytterligare möte hålls om SCE-föreningen beslutar att inte handla i enlighet med denna åsikt. De nationella genomförandeåtgärderna visar inte på några särskilda inslag i detta avseende.

3.4.4. Arbetstagarnas medverkan på styrelsenivå

När det gäller arbetstagarnas medverkan fastställs i referensbestämmelserna i huvudsak att nivån på medverkan i SCE-föreningen bestäms av nivån på medverkan i de deltagande enheterna innan SCE-föreningen bildades. Om ingen av de deltagande enheterna omfattades av bestämmelser om medverkan innan SCE-föreningen registrerades, behöver SCE-föreningen därför inte fastställa bestämmelser för arbetstagarnas medverkan.

Om det finns flera former för medverkan ska det särskilda förhandlingsorganet besluta vilken form som ska införas i SCE-föreningen. De flesta medlemsstaterna väljer att som standard utnyttja alternativet att anta bestämmelser i detta avseende, och väljer då framför allt den form för medverkan som inbegriper det största antalet arbetstagare.

---

[28] Bestämmelserna i Tyskland beaktar antalet arbetstagare i gruppen som helhet.

[29] Inga interna möten i särskilda utskott i Slovakien, ingen rätt till ledighet för utbildning utan löneavdrag i Portugal och Förenade kungariket, ingen anpassning i Förenade kungariket.

3.5. Nationella bestämmelser som är tillämpliga på nybildade SCE-föreningar med mindre än 50 arbetstagare eller minst 50 arbetstagare men i en enda medlemsstat

Till skillnad från SE-bolag kan SCE-föreningar helt nybildas av fysiska personer eller av en enda rättslig enhet och fysiska personer. I artikel 8 i direktivet fastställs särskilda bestämmelser i ett sådant fall. Om en enda SCE-förening har mindre än 50 arbetstagare, eller har minst 50 arbetstagare men i en enda medlemsstat, föreligger inte någon tvingande förhandlingsprocess och de nationella bestämmelser om arbetstagarnas inflytande som gäller för andra enheter av samma slag som är belägna i samma medlemsstat ska gälla för SCE-föreningen, dess dotterföretag och driftsställen. Om minst en tredjedel av antalet arbetstagare så begär, eller om tröskeln på minst 50 arbetstagare skulle ha nåtts efter det att SCE-föreningen har registrerats kommer emellertid ett förhandlingsförfarande att inledas. Det finns en särskild bestämmelse som förskriver att om sätet för en SCE-förening flyttas till en annan medlemsstat ska minst samma rätt till arbetstagarinflytande gälla även i fortsättningen. I allmänhet har medlemsstaterna införlivat dessa nya bestämmelser ordagrant.

3.6. Begränsad rätt att medverka i föreningsstämmor med rösträtt

I artikel 9 i direktivet fastställs en ny metod för arbetstagarinflytande jämfört med de andra direktiven på detta område, nämligen arbetstagarnas eller deras representanters rätt att medverka i föreningsstämman eller sektions- eller sektorsstämman, om en sådan finns, med rösträtt. Detta sker vid ombildning genom tillämpning av referensbestämmelser där det eller de deltagande kooperativen reglerades av en sådan medverkan, eller genom avtal.

Rätten att delta i föreningsstämmor är emellertid föremål för den begränsning som fastställs i artikel 59.4 i förordningen, dvs. att möjligheten till en sådan medverkan var tillåten enligt nationell lagstiftning före augusti 2003. Endast tre medlemsstater befinner sig i en sådan situation: Danmark, där en sådan medverkan är allmän praxis, Ungern och Luxemburg. Alla utom sju medlemsstater[30] har åtagit sig att införliva denna artikel ordagrant.

3.7. Gemensamma bestämmelser i direktiv om arbetstagarinflytande

Bestämmelserna i direktivet skiljer sig inte från de i de andra direktiv som rör arbetstagarinflytande i fråga om definitioner, sekretess, samarbetsanda som reglerar förhållandet mellan arbetstagarnas representanter och SCE-föreningens behöriga organ, samt det skydd och de garantier som arbetstagarrepresentanterna har. Medlemsstaterna har också genomfört dem på samma sätt. Kommissionen hänvisar till tidigare rapporter på detta område (se inledningen).

[30] CY, DE, EE, PT, RO, SK och UK, vars bestämmelser inte erkände ett sådant deltagande.

4. FRÅGOR SOM UPPSTÅTT VID GENOMFÖRANDET OCH TILLÄMPNINGEN AV DIREKTIVET

4.1. Brist på erfarenhet

Så vitt kommissionen vet hade endast 17 SCE-föreningar bildats fram till den 8 maj 2010, varav ingen hade ett betydande antal arbetstagare[31]. Även om ytterligare SCE-föreningar skulle bildas råder enligt organisationer som företräder kooperativ en brist på erfarenhet både när det gäller genomförandet och tillämpningen av direktivet.

4.2. Komplicerade bestämmelser

För mindre organisationer kan det vara svårt att förstå de nationella bestämmelser som genomför förordningen och direktivet[32]. När det gäller direktivet är det viktigt att man verkligen begriper att det finns två möjligheter att reglera arbetstagarinflytandet i en SCE-förening – genom förhandling eller nationella bestämmelser – samt de särskilda bestämmelserna om medverkan i föreningsstämmor. Eftersom medlemsstaterna i stort sett har införlivat direktivet ordagrant i särskild lagstiftning leder emellertid inte genomförandet till att bestämmelserna blir mer komplicerade. De sociala aktörer som är engagerade i den kooperativa rörelsen och i fackföreningsrörelsen understryker dessutom att komplexiteten snarare hänför sig till stadgan, och att de har vidtagit åtgärder sedan 2006, ofta med ekonomiskt stöd från unionen, för att förbereda inrättandet av mekanismer för information, samråd och medverkan i SCE-föreningar.

4.3. Kooperativens specifika karaktär

Kooperativ skiljer sig från aktiebolag i flera avseenden. De har sin egen lagstiftning, som skiljer sig från bolagsrätten i vissa medlemsstater, och de kan till och med klassificeras som medborgarsammanslutningar snarare än bolag enligt nationell lagstiftning[33], där vissa särskilda lagar gäller för vissa typer av kooperativ (kooperativ på jordbruks-, bostads-, kredit- eller hälsoområdet). När det gäller individuella anställningsförhållanden föreligger inte några uppenbara skillnader i fråga om de mest relevanta aspekterna. Däremot finns det vissa särskilda inslag i fråga om kollektiva förhållanden för att kunna ta hänsyn till skillnaden mellan arbetstagare som är respektive inte är medlemmar i kooperativet. Även om denna specifika karaktär inte ger upphov till några särskilda problem i fråga om information och samråd, visar den på en mer komplex bild när det gäller kollektivavtal och medverkan på styrelsenivå[34].

Nationella kooperativa rörelser har uttryckt oro för att SCE-föreningar skulle kunna undergräva de kooperativa principerna, men denna oro är riktad mot själva stadgan

---

31 Preliminära resultat från en studie som genomfördes av Cooperatives Europe, EURICSE och EZAI Foundation på uppdrag av kommissionen: 17 registrerade SCE-föreningar (1 under 2006, 5 under 2008, 7 under 2009 och 4 i början av 2010) i 9 medlemsstater (5 i IT, 3 i SK, 2 i HU, 2 i BE, 1 i DE, LIE, NL, ES och SE) med totalt 32 anställda.

32 BusinessEuropes medlemsorganisation SN noterade att ”även om mekanismen kan sägas vara relativt komplicerad, har den blivit ett slags standardförfarande för arbetstagarinflytande”, och organiseras i stort sett på samma sätt som för SE-bolag.

33 Egen lagstiftning i ES, HU, PL, PT och SE, medborgarsammanslutningar i Nederländerna.

34 I t.ex. Cypern privata avtal och inte kollektivavtal. I Ungern ingen medverkan på styrelsenivå.

och inte mot arbetstagarinflytande. Enligt de oberoende experterna har införlivandet av direktivet haft en positiv effekt på arbetsrätten och den lagstiftning som gäller för kooperativ. Kommissionen noterar dessutom att genomförandet av direktivet har fungerat som en katalysator för gemensamt arbete och utveckling[35] mellan fackföreningar och de organisationer som representerar kooperativ på nationell och europeisk nivå.

4.4. Gemensamma frågor om arbetstagarinflytande över gränserna

Några frågor är gemensamma för de olika direktiv[36] som rör arbetstagarinflytande över gränserna och särskilt direktiv 2001/86/EG (SE-direktivet).

När det gäller missbruk av förfaranden påpekar de oberoende experterna[37] att flera medlemsstater[38] inte har införlivat artikel 13 i direktivet enligt vilken medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder för att förhindra att en SCE-förening missbrukas i avsikt att frånta arbetstagarna deras rättigheter till arbetstagarinflytande eller att vägra att ge sådana rättigheter. Liksom var fallet med SE-direktivet[39] ser kommissionen allvarligt på detta.

Skyddet av rätten till medverkan när ett europabolag eller en kooperativ förening omvandlas till ett bolag eller ett kooperativ med en nationell stadga har behandlats inom ramen för översynen av SE-direktivet[40]. För att ta itu med denna fråga förskrivs i direktiv 2005/56/EG om gränsöverskridande fusioner att bolaget ska ha en rättslig form som medger rätt till medverkan[41].

De oberoende experterna pekar på avsaknaden av bestämmelser i direktivet för att säkerställa att avtalet om arbetstagarinflytande följs[42]. Omarbetningen av direktivet om europeiska företagsråd ledde till nya strategier på detta område, och arbetstagarrepresentanter kommer att förfoga över de medel som krävs för att tillämpa de rättigheter som uppstår genom direktivet att kollektivt representera arbetstagarnas intressen.

Frågor som rör definitioner av centrala begrepp i direktivet, t.ex. ”arbetstagarrepresentanter”, ”arbetstagarinflytande”, ”information”, ”samråd”, ”medverkan” och ”deltagande rättsliga enheter” tas upp på samma sätt som för andra direktiv, särskilt SE-direktivet 2001/86/EG. Det finns anledning till en mer sammanhållen strategi i fråga om dessa definitioner i direktiven.

---

35 Främst genom projekt som finansierats via budgetpost 04 03 03 03.

36 Direktiv 94/45/EG, omarbetat genom direktiv 2009/38/EG, om europeiska företagsråd, SE-direktivet 2001/86/EG – se ovan), Europaparlamentets och rådets direktiv 2005/56/EG av den 26 oktober 2005 om gränsöverskridande fusioner av bolag med begränsat ansvar, EUT L 310, 25.11.2005, s. 1.

37 Se hänvisningen i fotnot 4 till de studier som genomförts av Labour Asociados och Milieu.

38 EL, HU, IE, NL och SI. Kräver ytterligare undersökningar för BG, CZ, LV och PT.

39 Se punkt 3.6 i meddelandet KOM(2008) 591.

40 Se punkt 4.4 i meddelandet KOM(2008) 591.

41 SE noterade även att nya strategier om hur man ska hantera omfattande förändringar i fråga om antalet arbetstagare efter bildandet av ett SE-bolag också har tagits upp inom ramen för de diskussioner som under 2009 fördes i rådet om artikel 35 i förslaget till förordning om en Europabolagsordning.

42 Nationella genomförandeåtgärder i ES och PT föreskriver emellertid om en effektiv rättstillämpning av avtalet.

5. SLUTSATSER

Direktivet har endast varit i kraft i alla medlemsstater sedan mars 2009. Det saknas därför praktiska erfarenheter av att tillämpa direktivet.

Dessutom är inte direktivet en fristående rättsakt. Det kompletterar SCE-förordningen och visar på slående likheter med andra direktiv som reglerar arbetstagarinflygande, t.ex. SE-direktivet. Kommissionen anser att resultatet av utvärderingen av dessa direktiv och av förordningen måste beaktas innan någon ytterligare revisionsprocess inleds.

Dessa slutsatser delas av alla medlemsstater[43] och arbetsmarknadsparter[44] som har lämnat synpunkter under det samrådsförfarande som föregick utarbetandet av detta meddelande.

Det är nödvändigt att ta reda på vad som ligger bakom det mycket låga utnyttjandet av EU:s rättsliga ramar för kooperativ innan man överväger eventuella steg mot en revidering av direktivet.

I denna rapport meddelande identifieras några av de frågor[45] som förtjänar ytterligare övervägande. Kommissionen kommer att fortsätta att övervaka ett korrekt genomförande av direktivet samt stärka kapacitetsuppbyggnaden för alla berörda parter[46].

---

43 Se listan med svar i punkt 1 (inledning). Några medlemsstater anser att eventuella ytterligare revideringar bör inriktas på förordningen och begreppet europeiska kooperativa föreningar, snarare än på direktivet.

44 EFS anser inte att det finns något behov av att förenkla direktivet samt att arbetsmarknadens parter bör höras vid en eventuell revidering av förordningen. BusinessEuropes medlemsorganisation CIP anser att eventuella revideringar av lagstiftningen bör undvika att lägga ytterligare bördor på företagen.

45 I synnerhet om förhandlingsförfaranden över gränserna, missbruk av förfaranden och övergripande frågor i direktiven om arbetstagarinflytande.

46 Kommissionen stöder flera insatser med liknande syften, särskilt inom budgetpost 04 03 03 03 – Information till, samråd med och medverkan av representanter i företag.