

Datum  
2016-11-21

Diarienum: Ju2016/06276/L1

## Remissvar Ds 2016:32 Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser

PTK har tagit del av promemorian *Jämn könsfördelning i bolagsstyrelser*, men begränsar sitt svar till de delar som rör förslag om förändringar av lag (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda. Yttrandet följer rapportens disposition

Bland PTKs långsiktiga uppdrag ingår att utbilda och ge stöd till medlemsförbundens arbetstagarrepresentanter i bolagsstyrelser. PTKs utbildningar omfattar olika ämnesområden, däribland associationsrätt, ekonomi och allmänna delar om rollen som arbetstagarrepresentant i relation till de stämmevalda ledamöterna. PTK har anordnat utbildningar för arbetstagarrepresentanter sedan 1978, och ca 600 deltagare går utbildningarna varje år.

### 6.2 Arbetstagarrepresentanter?

PTK delar regeringens strävan att främja jämställdhet och dess övergripande målsättning att kvinnor och män ska ha lika möjligheter att forma sina liv och nå befattningar som ger makt och inflytande. En jämnare representation av båda könen på högsta ledningsnivå i företag medför att chefsnormer ändras och nya förebilder synliggörs.

PTK instämmer i promemorians uppfattning att det vore olämpligt att låta kravet på könsfördelning bland styrelseledamöterna omfatta arbetstagarrepresentanterna. En sådan lösning skulle nämligen innebära risk för att bolaget, eller ägarna, skulle försöka att styra arbetstagarorganisationernas val av representanter.

#### 9 a § första stycket.

Syftet med lag (1987:1245) om styrelserepresentation för de privatanställda (LSA), är att ge de anställda insyn i, och inflytande över, bolagets verksamhet. Lagstiftningen ska av det skälet betraktas som ett komplement till övrig lagstiftning om arbetstagarinflytande. Det är ett grundantagande i den svenska modellen att lagstiftaren inte närmare reglerar utseendet av fackligt förtroendevalda eller andra representanter för de anställda på en arbetsplats. Arbetstagarorganisationerna är fria att fritt utse sina representanter. PTKs uppfattning är att det krävs starka skäl för att avvika från den traditionen.

Promemorian har inte presenterat aktuella uppgifter om könssammansättningen för arbetstagarrepresentanter i svenska bolag. I utredningen Ds 2006:11 *Könstilldelningen i bolagsstyrelser* redovisas dels statistiska uppgifter som idag är ca femton år gamla, dels en undersökning som endast omfattar börsföretagens styrelseledamöter och suppleanter år 2005.<sup>1</sup> PTK har därför undersökt könssammansättningen hos deltagarna på fördjupningskursen för arbetstagarrepresentanter under åren 2009-2016.<sup>2</sup> Resultatet av undersökningen visar att det bland deltagarna finns en jämn könstilldelning.<sup>3</sup>

Det är inte möjligt att dra generella slutsatser om arbetstagarrepresentationen i svenska bolag utifrån PTKs undersökning. Den föreslagna lagändringen i 9 a § 1 st LSA, innebär i sig inte någon större begränsning av arbetstagarorganisationernas rätt att fritt välja sina representanter. Men resultatet av undersökningen ger en indikation om att det finns ett behov av mer kunskap om den faktiska könstilldelningen bland arbetstagarrepresentanter.

#### 9 a § andra stycket

PTK vill framföra följande beträffande promemorians förslag om lagkrav på att arbetstagarorganisationerna ska samråda, för att uppnå en så jämn könstilldelning som möjligt bland arbetstagarrepresentanterna (9 a § 2 st. i förslaget). Samråd i denna fråga mellan lokala arbetstagarorganisationer kan i bästa fall verka normbildande avseende arbetstagarernas generella inflytande på arbetsplatsen.

---

<sup>1</sup> Ds 2006:11, s. 107

<sup>2</sup> Avser Diplombildningen som riktar sig till befintliga arbetstagarrepresentanter som är medlemmar i något av PTKs medlemsförbund. För antagande till kursen krävs att representanten deltar i åtminstone 4 styrelsesammanträden per år. Undersökningen omfattar 576 personer.

<sup>3</sup> 47 % kvinnor och 51 % män, för övriga 2 % har kön ej registrerats.

Promemorian framhåller att kravet på samråd riskerar att präglas av viss otydlighet. Enligt PTKs erfarenhet existerar emellertid redan idag ett samarbete mellan lokala LO- och PTK-klubbar i frågor rörande arbetstagarrepresentanter. Därutöver ges förutsättningar för att utveckla samarbetet genom Utvecklingsavtalet<sup>4</sup>. I avtalets § 6 och § 11 finns stöd för bildandet av olika arbetsplatsknutna organiseringar. PTK vill dock betona att Utvecklingsavtalet inte i sig ger olika arbetstagarorganisationer rätt att samråda med varandra. Rätten att samråda förutsätter i vanliga fall lokala överenskommelser mellan klubbar och arbetsgivare. Saknas sådana överenskommelser sker samråd på arbetstid mellan klubbarna endast med arbetsgivarens goda vilja. Om arbetsgivaren ifrågasätter att arbetstagarorganisationernas företrädare träffas på arbetstid för att överlägga om interna valprocedurer, kan det innebära hinder för organisationerna att fullgöra den föreslagna samrådsskyldigheten. Då lagförslaget inte stadgar någon rätt för arbetstagarorganisationerna att samråda, överlämnar lagstiftaren åt arbetsmarknadens parter att reglera frågan.



Mikael Smeds  
Jurist, PTK



Ylva Peterson  
Utbildningsansvarig  
bolagsstyrelseområdet, PTK

---

<sup>4</sup> Gäller mellan PTK, LO och Svenskt Näringsliv sedan 1985.