Samverkansavtal,
Medbestämmande eller kringgående av MBL?!

Författare: Daniel Buhre 841118-2416
Handledare: Ann-Christine Hartzén
Examinator: Eva Schömer
Linnéuniversitetet
Kurs: 2RV00E
VT 2013
Abstract
In this study, the collaboration agreement impact of the work on 11 and 19 §§ MBL are studied. The employer and collective agreements bearing employee union are often involved in collaborative agreements to facilitate cooperation between them. Issues addressed to collaboration are often questions related to employee participation. The purpose of this study is to investigate two local employers and related collective bearing employee unions view of the cooperation agreement related to the MBL. The purpose leads to these questions:

- How can co-operation agreements affect 11 and 19 §§ MBL?
- What are the advantages and disadvantages cooperation agreements can lead to, regarding employer disclosure and negotiation duty?

To try to sort out these issues are interviews conducted to create a greater understanding of the work of the Cooperation Agreement between organizations and how it affects them.

Results of the study suggest that collaboration agreement leads to simplifications in the work of the employer's information and bargaining duty. Other positive effects of the cooperation agreement are better and more permanent dialogue between the parties. Co-determination of employees are increased and the cooperation between the parties are leading to time-saving effects for both parties.

Drawbacks to the collusive agreement emerging from the study are the risk that the issues are less negotiated. It also emerged that there is a risk that the collective supporting employees' feel run over by some negotiations. However, it was considered the highest risk in cooperative agreement be ambiguity in the terms and under which section of the law for consideration, which may lead to wrong decisions.

However, my overall impression is that the positive effects of the cooperation agreement outweigh the negatives and that the cooperation agreement is a great way to bring together employers and the collective income workers and to increase co-determination of employees.

Key words: cooperative agreement, disclosure, negotiation duty
Sammanfattning

I denna studie har samverkansavtalets påverkan av arbetet med 11 och 19 §§ MBL studerats. Att arbetsgivare och kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation ofta arbetar med samverkansavtal för att underlätta samarbetet mellan dem är inget ovanligt. Frågor som hanteras i samverkan är oftast frågor relaterat till arbetstagarnas medbestämmande. Syftet med denna studie är att undersöka två kommunala arbetsgivares och relaterade kollektivavtalsbärande arbetstagareorganisationers syn på samverkansavtalet relaterat till MBL. Syftet leder vidare till dessa frågeställningar:

- Hur kan samverkansavtal påverka 11 och 19 §§ MBL?
- Vilka föredelar, respektive nackdelar, kan samverkansavtal leda till, gällande arbetsgivarens informationsplikt och förhandlingsplikt?

För att försöka reda ut dessa frågeställningar har kvalitativa intervjuer genomförts för att skapa en större uppfattning om arbetet med samverkansavtalet mellan olika organisationer och hur det påverkar dem.

Resultatet av studien tyder på att samverkansavtalet leder till förenklingar i arbetet med arbetsgivarens informations och förhandlingsplikt. Andra positiva effekter av samverkansavtalet är förbättrad och mer stadigvarande dialog mellan parterna. Medbestämmandet för arbetstagarna ökas samt att samverkan mellan parterna leder till tidssparande effekter för båda parterna.

Nackdelar med samverkansavtalet som framkommer under studien är bland annat risk för att frågor behandlas mindre vid förhandlingar. Det framkom även att det finns en risk för att den kollektivavtalsbärande arbetstagareorganisationen känner sig överkörd vid vissa förhandlingar. Dock ansågs den största risken med samverkansavtal vara otydlighet i vilken fråga och enligt vilket lagrum frågan behandlas, vilket kan leda till felaktiga beslut.

Dock är mitt samlade inträck att de positiva effekterna med samverkansavtalet överväger de negativa och att samverkansavtalet ett bra sätt att föra samman arbetsgivare och den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen samt öka medbestämmandet för arbetstagarna.

Nyckelord: Samverkansavtal, informationsplikt, förhandlingsplikt
Innehållsförteckning

1 Inledning ......................................................................................................................... 1
  1.1 Teoretisk bakgrund ..................................................................................................... 1
  1.2 Syfte och frågeställning ......................................................................................... 4
  1.3 Rättsliga grunder ...................................................................................................... 5
    1.3.1 Samverkansavtalets framkomst ...................................................................... 5
    1.3.2 Vad säger lagen, 11 och 19 §§ MBL ................................................................. 6
    1.3.3 Vad var tanken med 11 och 19 §§ MBL? ....................................................... 8
    1.3.4 Förhandlingsskyldighet .................................................................................. 9
    1.3.5 Rätt till information ....................................................................................... 9
    1.3.6 Praxis ............................................................................................................... 10
    1.3.7 32 § MBL ....................................................................................................... 11
    1.3.8 Tanken med 32 § MBL .................................................................................. 11
    1.3.10 Medbestämmande i praktiken inom kommunal verksamhet ....................... 12
    1.3.11 Kollektivavtal .............................................................................................. 12
    1.3.12 Samverkansavtal .......................................................................................... 13
    1.3.13 Centralt samverkansavtal, Fas-05 ............................................................... 13
    1.3.14 Samverkan kring jämställdhet och mångfald ............................................. 15
    1.3.15 Beslut i samverkan ....................................................................................... 16

2 Metod .............................................................................................................................. 18
  2.1 Urval och avgränsningar ....................................................................................... 18
  2.2 Tillvägagångssätt .................................................................................................... 19

3 Resultat ............................................................................................................................ 20
  3.1 Intervju 1, Arbetsgivarrepresentant från en medelstor kommun ....................... 20
  3.2 Intervju 2, Arbetsgivarrepresentant från en stor kommun ............................... 22
  3.3 Intervju 3, Representant för kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation, medelstor kommun .............................................................. 23
  3.4 Intervju 4, Representant för kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation, stor kommun .... 24

4 Analys och diskussion ..................................................................................................... 26
  4.1 Hur påverkar samverkansavtalet 11 och 19 §§ MBL? ....................................... 27
  4.2 Vilka föredelar respektive nackdelar kan samverkansavtal leda till gällande arbetsgivarens informationsplikt och förhandlingsplikt? ......................................................... 29
  4.3 Slutsatser ............................................................................................................... 34
  4.4 Metoddiskussion .................................................................................................... 36
4.5 Framtida studier ........................................................................................................................................... 37
5 Källor........................................................................................................................................................................ 39
Bilaga 1, Intervjuguide........................................................................................................................................... 42
### Förkortningar

<table>
<thead>
<tr>
<th>Förkortning</th>
<th>Beskrivning</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>AB</td>
<td>Allmänna bestämmelser 2013-04-01</td>
</tr>
<tr>
<td>APT</td>
<td>Arbetsplatsträffar</td>
</tr>
<tr>
<td>FAS-05</td>
<td>Förnyelse- Arbetsmiljö- Samverkan i kommuner, landsting och regioner</td>
</tr>
<tr>
<td>FFL</td>
<td>Lag om förenings- och förhandlingsrätt</td>
</tr>
<tr>
<td>FML</td>
<td>Lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen</td>
</tr>
<tr>
<td>FÖS</td>
<td>Förvaltningsövergripande samverkansgrupp</td>
</tr>
<tr>
<td>HÖK</td>
<td>Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m.</td>
</tr>
<tr>
<td>KÖS</td>
<td>Kommunövergripande samverkansgrupp</td>
</tr>
<tr>
<td>LOA</td>
<td>Lag (1994:260) om offentlig anställning</td>
</tr>
<tr>
<td>LOK</td>
<td>Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna anställningsvillkor m.m.</td>
</tr>
<tr>
<td>MBL</td>
<td>Medbestämmande lag (1976:580)</td>
</tr>
<tr>
<td>U92</td>
<td>Utveckling -92, överenskommelse om samverkan mm. I kommuner och landsting</td>
</tr>
</tbody>
</table>
**Begreppsdefinitioner**

Följande begrepp är återkommande i denna studie och anses därför relevanta att definieras.

**Samverkan**

Betyder samarbete, samordnad verksamhet.\(^1\) Hörnemalm definierar samverkan som nära samråd, väl fungerande samarbete, organiserat samarbete och utvecklat samarbete.\(^2\)

**Stor kommun**

Högre invånarantal än 50 000.\(^3\)

**Medelstor kommun**

Mer än 12 500 invånare och mindre än 50 000 invånare.\(^4\)

**Kollektivavtalsbärande arbetsorganisation**

Arbetstagarorganisation som arbetsgivaren har ingått kollektivavtal med.\(^5\)

---


\(^3\) Svenskt näringsliv, *Kommunernas befolkningstillväxt 2010-2035*, <http://www.svensknaringsliv.se/multimedia/archive/00028/Kommunernas_befolkningstillva_o.pdf> s.3.

\(^4\) Ibid., s.5.

1 Inledning


1.1 Teoretisk bakgrund


Detta citat inledder den teoretiska bakgrunden för denna studie som berör synen på Medbestämmandelagen (MBL) och samverkansavtalet i samband med arbetsgivarens informations- och förhandlingsskyldighet inom kommunal verksamhet. Samverkan inom offentlig sektor är idag, enligt Johan Hörnemalms avhandling, en källa att förhandla fram en

---

6 Anell, Anders, Mattisson, Ola, Samverkan i kommuner och landsting – en kunskapsöversikt, Studentlitteratur, Lund 2009, s.7ff.
7 Frick, Georg, Samverkan I praktiken, Lieber, 2011, s.11.
gemensam och gynnsam tolkningsgrund samt för att skapa ett win-win förhållande mellan de parter som är involverade.\(^8\) Samverkan leder i teorin till ett förfarande där båda parterna kan ses som vinnare i en fråga. En problembild finns dock gällande de verktyg som finns för att utvärdera resultatet av samverkansprocesser.\(^9\) Dock skriver Richard Longoria att samverkan signalerar ett inblandande av de parter som är involverade och att det även gynnar ett legitimt och ansvartagande angreppsätt.\(^10\) Hörnemalm skriver att nätverksorganisering har haft en stark ställning inom det privata näringslivet men nu även är ett inflytelserikt ideal för även offentlig verksamhet. Stor individuell anpassning och flexibilitet är i dessa sammanhang ett honnörsord.\(^11\) Vidare utvecklar han sedan att samverkan är ett nära samråde, ett väl fungerande samspel, organiserat samarbete och mer utvecklat samarbete. På en mer grundläggande nivå talar Hörnemalm om samverkan som samarbete eller samordning.\(^12\) Hörnemalm skriver dock att effekten av samverkan sällan tydliggörs vare sig om det gäller individnivå/representantnivå, organisatorisk eller samhällsnivå, vilket gör det svårt att utvärdera samverkan.\(^13\) Vidare leder den komplicerade utvärderingssituationen till frågan om parterna verkligen vinner något på att samverka.

I SOU 1995:142 kommer utredare fram till att samverkan sker mellan olika myndigheter, organisationer och förvaltningar på organisationsnivå, eller genom enskilda individer, myndigheter, organisationer och förvaltningar. Samverkan handlar enligt utredningen även om att parterna agerar för ett gemensamt syfte, det viktiga är alltså målet.\(^14\) Enligt utredningen ses även samverkan som ett lokalt processorienterat utvecklingsarbete som inkluderar fler områden som t.ex. ett verktyg för att utveckla större demokrati genom ökade möjligheter till påverkan i verksamheten.\(^15\) Arbetsrättsspecialisten Georg Frick skriver att ett samverkansavtal är ett avtal om relation, om hur och när arbetsgivare, medarbetare och fack

---

\(^8\) Hörnemalm, Johan, *Samverkan är ett magiskt ord – motstridiga ambitioner och ideal i nätverksorientering*, 2008:10, Doktorsavhandling Luleå Tekniska Universitet, s.18.

\(^9\) Ibid, s.18.

\(^10\) Longoria, Richard, *Is inter-organizational collaboration always a good thing* 2005:123, University of Texas Austin, School of social work, s.25f.

\(^11\) Ibid, s.26.

\(^12\) Ibid, s.26.

\(^13\) Ibid, s.26.

\(^14\) SOU 1995:142, s.31.

\(^15\) Ibid s.32.
skal umgås. Vidare skriver Frick att samverkan är ett sätt att förenkla och effektivisera verksamheten.\textsuperscript{16}

Samverkan ger även större inflytande för de parter som är involverade i denna process. Relaterat till detta skriver Töres Theorell att ökad kontroll i arbetet ger friskare arbetsplatser och ökad psykosocial hälsa.\textsuperscript{17} Theorell skriver i en annan rapport för Statens folkhälsoinstitut om en studie som Socialforskningsinstitutet i Stockholm genomfört angående hur demokrati i arbetslivet fungerade i praktiken. Det framkommer i studien att den officiella sektorn var sämst när det gäller demokrati i arbetslivet.\textsuperscript{18}

Att samverkan antas ha positiva effekter som på viljan att engagera sig i förändringsarbete och ge mer aktiva medarbetare är även något som Staffan Fribergs antyder i sin studie. Dessutom antyder han att samverkan ger en större förståelse och delaktighet i de beslut som fattas.\textsuperscript{19} Det ter sig även naturligt att parter som samverkar har en gemensam kunskapsbank och har tillgång till likvärdig information. Det kräver dock en stor kunskapspridning inom den egna organisationen som kan vara svår att hantera enligt Friberg.\textsuperscript{20} Theorell antyder att ha kontroll över sin omgivning leder till trygghet för inblandade parter och förlust av kontroll leder till ovisshet och stress.\textsuperscript{21} Relaterat till det kan arbetsplatsens storlek påverka kontrollmöjligheterna för arbetstagarorganisationen?

\textsuperscript{16} Frick, 2011, s.11ff.
\textsuperscript{17} Theorell, Töres, Psykosocial miljö och stress, Studentlitteratur, 2003, Lund, s.69ff.
\textsuperscript{18} Theorell, Töres, Är ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan, Statens folkhälsoinstitut, rapport 2003:46, s.23.
\textsuperscript{19} Friberg, Staffan, Samverkan och normativ utveckling, Research Report in Work Environment and Leadership 2011:1, Lunds universitet, s.23.
\textsuperscript{20} Friberg, 2011, s.29.
\textsuperscript{21} Theorell, 2003, s.17.
1.2 Syfte och frågeställning
Syftet med denna studie är att undersöka två kommunala arbetsgivares och relaterade kollektivavtalsbärande arbetstagareorganisationers syn på samverkansavtalet relaterat till MBL.

Syftet leder vidare till dessa frågeställningar:

- Hur kan samverkansavtal påverka 11 och 19 §§ MBL?
- Vilka föredelar, respektive nackdelar, kan samverkansavtal leda till, gällande arbetsgivarens informationsplikt och förhandlingsplikt?
1.3 Rättsliga grunder
För att ta reda på hur samverkan hanteras mellan arbetsgivare och kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation behöver de rättsliga grunderna för dessa processer granskas.

1.3.1 Samverkansavtalets framkomst

Samverkansavtalet nämns dock första gången för kommunalt vidkommande i Utveckling -92, överenskommelse om samverkan mm. i kommuner och landsting. Där träffar de centrala parterna avtal i hur deras uppfattning av vilka förutsättningar som skall ligga till grund för en väl fungerande samverkan. De centrala parterna förband sig även i att arbeta i den anda som avspeglas i U92. Numera har FAS-05 ersatt U92. Detta nya avtal följer de grunder som upprättades i U92, om samverkan gällande arbetsmiljö och hälsa, vilket även innefattar diskriminering och jämställdhet.26 Vidare regleras samverkan idag för kommuner och landsting även i Allmänna bestämmelser 2013 (AB2013). Vidare kan nämnas att samverkansavtalet är ett kompletterande kollektivavtal till AB13 och MBL. Skillnaden är att

22 Andersson, Anderz, Bejerstam, Lars, Edström, Örjan, Zanderin, Lars, Kommunal arbetsrätt, Studentlitteratur, Lund, 2002, s.98.
23 Ibid, s.101.
24 Ibid, s.101.
25 Ibid, s.101.
26 Thörne, Sophie, Mfl, Arbetsrätten i kommuner och landsting, SKL Kommentus, Stockholm 2013, s.48.
samverkansavtalet gäller mer specifika och regionala företeelser, eftersom avtalen är framtagna lokalt.  


1.3.2 Vad säger lagen, 11 och 19 §§ MBL  
Medbestämmande i arbetslivet regleras och har sin grund i Medbestämmandelagen. I MBL finns utgångspunkter hur förhållandet mellan arbetsgivare och den kollektivavtalsbärande arbetstagorganisationsen bör vara. I 4 § MBL, andra stycket, ges dock rätt till inskränkningar i lagstiftningen via kollektivavtal i vissa av lagrummen. 11 och 19 §§ MBL omfattas av detta, ”genom kollektivavtal får det göras avvikelse”, vilket innebär att arbetsgivare och arbetstagorganisation kan avtala om vilka förutsättningar som skall gälla i dessa frågor.  

11 § MBL innebär att arbetsgivaren själv är skyldig att ta initiativ till förhandlingar med kollektivavtalsbärande arbetstagorganisationen i vissa frågor, vilket kallas den primära förhandlingsskyldigheten, och är en grundläggande form för den kollektivavtalsbärande arbetstagorganisationens inflytande, “Innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring... skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagorganisation”. Det innebär att arbetsgivaren skall förhandla med arbetstagorganisationen innan han beslutar om förändring. Arbetsgivarens förhandlingsskyldighet gäller vid förändring av verksamheten eller vid förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för enskild arbetstagare. Det innebär i praktiken att arbetsgivaren skall förhandla oavsett det gäller verksamhet eller  

---

27 Andersson, Anderz, mfl. 2002, s.102.  
29 4 § MBL.  
30 11 § MBL Prop. 1975/76:105, bilaga 1, Arbetsmarknadsdepartementet, s.351.
individ. Detta förfarande leder till att den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen får en chans att medverka i beslut som påverkar medarbetaren.31

Dock finns det ett undantag som ger möjlighet för arbetsgivaren att genomföra förändringar i verksamheten utan påföljd om synnerliga skäl föreligger, ”får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt första stycket”.32 Dock är det ofta svårt för arbetsgivaren att hävda synnerliga skäl vilket i praktiken leder till att förhandling alltid skall förekomma vi förändring.

I 19 § MBL regleras det som är den primära informationsskyldigheten vilket innebär att arbetsgivaren skall hålla kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation informerad angående organisationen. ”Arbetsgivare skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal underrättad om hur hans verksamhet utvecklas”.33 Det innebär att arbetsgivaren endast är skyldig att hålla de arbetstagarorganisationer som de har kollektivavtal med informerade. De områden som arbetsgivaren är skyldig att informera om är områden som är produktmässigt, ekonomiskt och riktlinjerna för personalpolitiken för organisationen. Syftet med paragrafen är att arbetstagarorganisationen skall ha samma rätt till insyn och överblick som arbetsgivaren.34 Informationen skall ges fortlöpande och behöver inte ta sikte på konkreta beslut i verksamheten. Vidare är tanken att informationen som ges skall leda till att arbetstagarorganisationen bättre skall kunna tillvara medlemmarnas intressen i samband med medbestämmandeförhandlingar.35

I dessa två lagrum regleras alltså till vilka informationsspridningen och medbestämmande ska ske. Dock är vissa delar av MBL dispositiva, vilket innebär att via kollektivavtal går det att göra avvikelser från lagen.36 Arbetsgivarens förhandlings- och informationsskyldighet, som regleras i 11 och 19 §§ MBL, kan därför avtalas om mellan parterna i form av kollektivavtal,

---

31 Edström, Örjan, MBL och utvecklingsovtalet, Samverkansförhandlingar i företag, Norstedts Juridik, Stockholm, 1994, s.139ff.
32 Prop. 1975/76:105, bilaga 1, s.358.
33 19 § MBL.
34 Prop. 1975/76:105, bilaga 1, s.232.
36 4 § MBL.
vanligen genom samverkansavtal om hur dessa procedurer skall hanteras. 37 Vidare klargör propositionen för hur 11 och 19 §§ MBL bör tolkas.

Dispositiviteten via 4 § MBL gör att arbetsgivare och kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationer kan hantera 11 och 19 §§ MBL utifrån lokala överrenskommelser, det krävs dock att kollektivavtal finns. Detta kan innebära att former för hur förhandlingar och information kan variera genom de lokala avtalen som kan komma till stånd. Detta leder till att de lokala kollektivavtalten reglerar hur informations- och förhandlingsskyldigheten styrs. Ett sätt att reglera 11 och 19 §§ MBL blir därför via samverkansavtal. 38

1.3.3 Vad var tanken med 11 och 19 §§ MBL?

I samband med proposition 2004/05:148, som rör en utvidgad rätt till information för ej kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation, granskas även arbetsgivarens förhandlings-

---

37 4 § MBL
38 4 § MBL. Frick, Georg, Samverkan i praktiken, Lieber 2011, s.72ff.
39 Prop. 1975/76:105, s.1.
40 Ibid, s.1.
41 Prop. 1975/76:105, s.9.
42 Ibid, s.8.
och informationsplikt, i förhållande till EG-direktiv 2001/14/EG. Där framkommer att svensk lag, enligt utredningen, är tillräcklig i förhållande till direktivets termer.43

### 1.3.4 Förhandlingsskyldighet

Den primära förhandlingsskyldigheten innebär att arbetsgivaren på eget initiativ ska kalla till förhandling med kollektivavtalsbärande arbetstagorganisation vid viktiga förändringar för arbetstagaren. Detta för att arbetstagaren och arbetstagorganisationen ska få möjlighet att påverka en eventuell förändring på arbetsplatsen. Kan inte en överenskommelse träffas på lokal nivå kan frågan tas upp på central nivå med den berörda arbetstagorganisationen.44

Vidare i propositionen finns förslag på att anpassning av kollektivavtal skall kunna ske från företag till företag, eller bransch till bransch, om hur tillämpningen ska utformas. Utgångspunkten för de förhandlingar som sker i samband med dessa avtal skall dock vara baserade på de regler som finns genom MBL.45 Denna dispositivitet medför att parterna har möjlighet att avtala under vilka förutsättningar förhandlingarna enligt 11 § MBL ska utformas och utföras. Vidare innebär det att lagen kan anpassas till de enskilda verksamheternas utgångspunkter, så som tider och arbetstagarepresentation.46 Arbetstagarparten skall ges rimlig tid att överlägga innan de behöver fatta ett beslut, något som kan variera beroende på typ av ämne för överläggningen och beroende på om annan expertis behöver rådfrågas eller granskning behöver genomföras.47

### 1.3.5 Rätt till information

I propositionen föreslås att arbetsgivaren ska lämna information till kollektivavtalsbärande fackförbund om hur verksamheten forskriger ekonomiskt och personalpolitiskt.48 Även framtida prognoser omfattas av informationsplikten, denna information är arbetsgivaren

43 Prop. 2004/05:148, s.11.
44 Prop. 1975/76:105, s.2.
45 Prop. 1975/76:105, bilaga 1, s.355.
46 Ibid, s.355.
47 Ibid, s.356.
48 Prop. 1975/76:10, s.2 och s.9.
enligt förslaget dock endast skyldig att lämna inom för vad som kan anses är rimliga gränser.49

1.3.6 Praxis

49 Prop. 1975/76:105, bilaga 1, s.366.
52 AD 2011:24.
1.3.7 32 § MBL
När det gäller kollektivavtal och samverkansavtal regleras de i 32 § MBL. Här finns lagrummet som föreskriver kollektivavtal om medbestämmande för arbetstagarorganisationerna. Där står "Mellan parter som träffar kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor bör, om arbetstagarparten begär det, även träffas kollektivavtal om medbestämmanderätt för arbetstagarna i frågor som avser ingående och upphörande av anställningsavtal, ledningen och fördelningen av arbetet och verksamhetens bedrivande i övrigt."

Lagen säger alltså att avtal kan träffas om löner och allmänna anställningsvillkor. Allmänna anställningsvillkor preciseras mer via propositionen, som bland annat arbetsmiljön och verksamhetens produktion.53 "I kollektivavtal om medbestämmanderätt kan parterna, med beaktande av vad som föreskrives i 3 §, bestämma att beslut, som annars skulle fattas av arbetsgivaren, skall fattas av företrädare för arbetstagarna eller av särskilt inrättat partssammansatt organ." Här regleras medbestämmandet ytterligare. Genom denna lydelse ger det rätt till medbestämmande i form av partsammansatt organ som t.ex. kan vara en samverkansgrupp nämns i samverkansavtalet.54

1.3.8 Tanken med 32 § MBL
32 § MBL ger arbetstagare rätt till medbestämmande via kollektivavtal. Propositionen föreslår att parterna på arbetsmarknaden ska ha rätt att via avtal bestämma innebörden och formerna för medbestämmandet. Principen att just kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationer skall tillskrivas medbestämmande via avtal slås fast i denna paragraf. Vidare föreslås i propositionen att medbestämmande bör utgå från arbetstagarnas kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationernas förslag.55 Avtalen som träffas ska även anknyta till löner och allmänna anställningsvillkor om medbestämmande via kollektivavtal.56

Har arbetsgivare och arbetstagarorganisation träffat kollektivavtal om löner, allmänna anställningsvillkor och medbestämmanderätt, skall det genomföras förhandling vid

---

53 32 § MBL, Prop. 1975/76:105, bilaga 1, s.383.
54 32 § MBL, Prop. 1975/76:105, bilaga 1, s.382.
55 Prop. 1975/76:105, bilaga 1, s.382
56 Ibid, s.382.
förändringar av detta avtal. Arbetsgivaren skall förhandla med ej kollektivavtalsbärande 
arbetsstagarorganisation om att sluta avtal med denne vid begäran om det. Parterna ges 
möjlighet att komma överens om tid för förhandling gällande avtal om 
medbestämmande rätt, dock finns det inget obligatorium för arbetsgivarens del att sluta 
kollektivavtal. Syftet är dock att skapa större medinflytande för arbetstagarna genom att 
komma överens om kollektivavtal och tillämpa de överenskommelser som framställs. 
Kollektivavtal och andra fristående avtal om tillämpning och avvikelser från lagen, om mer 
utvecklade former för deltagande i arbetsgivarens beslut, anses som medbestämmande och 
gäller som utgångspunkt.

1.3.10 Medbestämmande i praktiken inom kommunal verksamhet
Medbestämmandet i arbetslivet regleras först och främst via MBL. Utifrån MBL kan sedan 
kollektivavtal träffas mellan arbetsgivarparten och arbetstagarparten kring de arbetsrättsliga 
förhållandena på arbetsplatsen. Vidare kan parterna avtala om specifika företeelser som rör 
bland annat förhandlingsplikten, informationsplikten, arbetsmiljön eller andra arbetsrättsliga 
processer.

1.3.11 Kollektivavtal
Allmänna bestämmelser från 2013 (AB13) är i dagsläget kollektivavtalet som styr 
arbetsrätten för den kommunala sektorn. Det reglerar framför allt anställningsförhållandet 
mellan arbetstagare och arbetsgivare. Faktorer som regleras är bland annat 
anställningskedet och avslutning av anställningen. AB13 föreskriver dock en möjlighet till 
lokala överenskommelser och anpassningar. Dessa anpassningar skall ske genom en 
förtroendefylld dialog som skall ge upphov till att lokala kollektivavtal eller 
överenskommelser kan träffas. Avtal som påverkar AB13 är Huvudöverenskommelse om 
lön och allmänna anställningsvillkor och Lokalt kollektivavtal om lön och allmänna

57 Prop. 1975/76:105, bilaga 1, s.383.
58 Ibid, s.383.
59 Allmänna bestämmelser 2013-04-01, s.5.
60 Ibid, s.5.
anställningsvillkor. Dessa avtal reglerar det arbetsrättsliga området ytterligare för de kommunalanställda, framförallt inom lönebildning. 61

1.3.12 Samverkansavtal
Efter att de centrala företrädarna för arbetsgivaren och kollektivavtalsbärande arbetstagargröpningen kommer överens om ett centralt samverkansavtal skapar de ramarna för ett mer lokalt avtal. Utifrån detta avtal kommer arbetsgivaren och den lokala kollektivavtalsbärande arbetstagargröpningen överens om ett samverkansavtal av en mer lokal karaktär. Avtalet som förhandlats fram på central nivå är FAS-05 och det ligger till grund för de lokala avtalen. Den rättsliga grunden för samverkansavtalet är dock fortfarande MBL, AML och FML. 62 Från dessa lagar utgår sedan överenskommelserna som de lokala fackföreningarna och arbetsgivarna förhandlar fram. 63

1.3.13 Centralt samverkansavtal, Fas-05
1992 träffades ett medbestämmandeavtal mellan Landstingsförbundet och Kommunförbundet som representanter för arbetsgivarsidan med de fackliga organisationerna, avtalet kallades Utveckling – 92, överrenskommelse om samverkan, m.m. i kommuner och landsting. Utveckling – 92 är en av de utgångspunkter som format hur samverkan ser ut i kommuner och landsting. 64 Avtalet syftar till att påverka till mer lokala avtal mellan arbetsgivare och arbetstagargröpningen. Avtalet ger konkreta förslag till hur samverkan kan ske, t.ex.. via arbetsplatsträffar och samverkansgrupper, där frågor kan behandlas innan beslut tas. Det är arbetsgivarens ansvar att arbetstagareparten kan vara delaktig i behandlingen av frågor innan beslut tas. Vidare leder det till att kommunikationen mellan organisationerna behöver vara kontinuerlig, gärna genom direkt dialog.

Kommunikationen understryks som en förutsättning för samverkan. 65

---

61 HÖK 12, s.3 samt s.27.
62 FAS-05, Förmjelse- Arbetsmiljö- Samverkan i kommuner, landsting och regioner, s.8.
63 3 § FAS-05.
64 Andersson, Anderz, mfl, 200, s.135.
65 Ibid, s.137.
Med Utveckling – 92 som utgångspunkt togs Fas-05 fram och är idag avtalet som reglerar samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare inom kommuner och landsting. Avtalet är utformat mellan representanter från arbetsgivare och kollektivavtalsbärande arbetstagarrorganisation genom centrala förhandlingar. Enligt FAS-05, som ligger till grund för de mer lokala avtalen, skall dessa utformas efter detta centrala avtal, vilket även regleras i 3 § FAS-05. 66 I Fas-05 klargörs mål och syfte med samverkan mellan parterna. Målet med samverkansavtalet är att ge ”förutsättningar för ett positivt arbetsklimat och god hälsa och en arbetsmiljö där inflytande, delaktighet och utveckling är en rättighet för alla medarbetare”. 67 Avtalets syfte är att underlätta för samverkan och ge arbetstagarna större möjligheter till inflytande. Vidare syftar samverkansavtalet till att integrera hälsa, arbetsmiljö, medbestämmande och verksamhetsfrågor. En förutsättning för möjliggörandet av detta är att dialog mellan arbetsgivare, arbetstagare och deras fackliga företrädare förs om verksamhet, måluppfyllelse och resurser. 68 För att underlätta samarbetet mellan parterna förutsätter samverkansavtalet att det finns tydliga mål för verksamheten, att arbetsfördelningen är klargjord mellan de förtroendevalda och tjänstemän, och att organisationen är tydlig i sin delegering av uppdrag, uppgifter och befogenheter. Vidare fordras ett ledarskap med helhetssyn på verksamheten, de anställda i organisationen och dess resurser samt en vilja att fatta beslut i samverkan och att samverkanssystemet löpande anpassas efter organisationen. 69

Samverkansavtalet tar upp ett flertal olika ämnen som organisationerna bör samverka kring. Arbetsmiljön är en stor fråga och omfattar bland annat arbetsorganisation, hälsa och rehabilitering. Samverkansavtalet föreskriver även att arbetsgivaren och arbetstagarrorganisationen skall samverka om frågor som berör jämställdhet och mångfald i arbetslivet. Dock utgör inte diskrimineringslagstiftningen en av de rättsliga grunderna för samverkansavtalet. Dock skall arbetsgivaren och arbetstagaren fortsatt arbeta med dessa frågor och samverkansförhandlingar är ett bra forum för frågor om jämställdhet och mångfald eftersom det berör arbetstagarna. 70

66 Andersson, Anderz, mfl, 2002, s.137.
67 FAS-05, s.9.
68 Ibid, s.9.
69 Ibid, s.9.
70 Ibid, s.8.
Samverkanssystemet bygger på dialog mellan de olika parterna. Medarbetaren skall i så stor utsträckning som möjligt kunna påverka sin situation. Det leder till att ett forum för att kunna framföra sina synpunkter måste finnas vilket det gör i form av arbetsplatsträffar. Dessa APT är till för att möjliggöra den dialog som skall leda till medbestämmande, utveckling och uppföljning. Vidare ger dessa träffar en möjlighet för individen till självbestämmande och ansvarstagande.\textsuperscript{71}

Samverkansgrupper bildas för att knyta till de olika beslutsnivåerna i verksamheten. Syftet är att skapa en dialog mellan de fackliga företrädarna och arbetsgivarna i frågor som rör verksamheten. Vidare är syftet med dessa samverkansgrupper att ge möjlighet till tidig delaktighet i planerings- och beslutsprocesser. Samtidigt kan de fackliga representanterna överblicka och följa beslutsprocessen. Det är dock arbetsgivarens ansvar att se till att dessa frågor behandlas i samverkansgrupper innan beslut fattas i sakfrågorna. Vidare kan de, i de fall då parterna är oense eller behöver annan extern hjälp, tillkalla en arbetstagarkonsult eller annan sakkunnig på området. Dessa frågor kan sedan drivas i projektform som sker i samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarepresentanterna.\textsuperscript{72}

För att det centrala avtalet, Fas-05, ska fungera i praktiken, måste det kompletteras av ett lokalt samverkansavtal. Detta behöver innehålla konkreta anvisningar hur arbetet med samverkan ska gå till.\textsuperscript{73}

1.3.14 Samverkan kring jämställdhet och mångfald
Samverkansavtalet behandlar jämställdhet och mångfald till viss del. Det centrala samverkansavtalet behandlar jämställdhet och mångfald utifrån målsättningen att samverkanssystemet ger förutsättningar för ett positivt arbetsklimat, där arbetslivet ska vara tillgängligt för alla. Vidare skrivs i det centrala avtalet att utvecklingsarbete för att stödja jämställdhets- och mångfaldsarbete ska bedrivs, samt arbeta för att motverka all form av diskriminering. Jämställdhet och mångfald kan vara ett av de olika områden som hanteras i samverkan t.ex., genom en jämställdhets och mångfaldspolicy.

\textsuperscript{71} FAS-05, s.10.
\textsuperscript{72} Ibid, s.11.
\textsuperscript{73} Frick, 2011, s.32.

1.3.15 Beslut i samverkan

Arbetsgivaren är ansvarig för alla beslut och verkställanden som sker i organisationen. Dock föreskriver FAS-05 ett arbetssätt som ger möjlighet att, via arbetsplatsträffar och samverkansgrupper, nå enighet i beslut via diskussion och samråd. Vidare leder det till att i information och förhandling enligt 11, 19 och 38 §§ MBL kan ersättas av detta samverkansförfarande. Råder ej enighet gällande information och förhandling kan arbetstagarparten begära att arbetsgivaren ska fullgöra sin förhandlingsskyldighet enligt

---

74 Jutterdal, Anna, Jämställdhetsarbete – en utmaning för kommuner och landsting, Sveriges kommuner och landsting, 2008, s.27.
75 Lahdenperä, Pirjo, Forskningscirke – Arena för verksamhetsutveckling i mångfald, Forskningsrapport Mälardalens högskola, 2011:1, s.17.
76 11 § MBL, Prop. 1975/76:105, s.1.
77 Lahdenperä, 2011, s.17.
78 FAS-05, s.12.
MBL. 79 Skulle någon av parterna anse att det är olämpligt att hantera dessa frågor i en samverkansgrupp skall dessa frågor hanteras enligt 11 och 19 §§ MBL. 80

Viktiga verktyg i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare är den struktur som det centrala avtalet ger. Samverkanssystemet utgår från flera olika nivåer inom organisationen och utgångspunkten är att frågor ska behandlas av dem som det direkt berör. I FAS-05 föreskrivs samverkan på individnivå, genom arbetsplatsträffar (APT) och genom samverkansgrupper, som t.ex. förvaltningsövergripande samverkansgrupp (FÖS) eller kommunövergripande samverkansgrupp (KÖS). 81

För att kort sammanfatta den teoretiska bakgrunden, enligt prop. 1975/76:105 ska kollektivavtal leda till ett närmare samarbete mellan arbetsgivare och kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation. 82 Ett sådant kollektivavtal är samverkansavtalet. Avtalets syfte är att underlätta samverkan mellan parterna och ge medarbetarna större inflytande i sin organisation. 83 Samverkan bygger på att arbetsgivare och den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen ska samarbeta för att nå gemensamt uppsatta mål, för att skapa en win-win situation. 84 Men blir det alltid en win-win situation?

Disposiviteten som den 4 § MBL innebär möjliggör att parter som är knutna till varandra, genom kollektivavtal, kan avtala om bland annat 11 och 19 §§ MBL. 85 Genom samverkansavtalet kan alltså arbetsgivare och den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen besluta om frågor som egentligen skulle hanteras genom en formell förhandling enligt 11 § MBL, eller genom den informationsplikt som föreskrivs i 19 § MBL. 86

79 FAS-05, s.12.
80 Ibid, s.12.
81 FAS-05 sid.10ff
82 Prop. 1975/76:105, s.1.
83 FAS-05, s.9.
84 Hörnemalm, 2008, s.18.
85 4 § MBL.
86 FAS-05, s.10, 4 § MBL.
2 Metod

Studien är en kvalitativ studie riktad mot kommunalrättslig samverkan, med intervjuer som undersökningsmetod. Intervjun har valts som undersökningsmetod, eftersom det är en metod som ofta används vid kvalitativa studier. Informanterna ges en större möjlighet att ge mer djupgående och nyanserade svar på frågor kring individers upplevelser, tankar och erfarenheter av det som har för avsikt att undersökas. För att få så djupa svar som möjligt har öppna frågor formulerats och sammanställts i en intervjuguide. (Bilaga 1). Monica Dalen skriver att kvalitativa intervjufrågor bör bygga på teoretisk bakgrund. Därför har intervjufrågorna som formulerats utformats efter den teoretiska bakgrunden som presenteras inledningsvis.

2.1 Urval och avgränsningar


---

88 Ibid, s.31f.
89 Theorell, 2003, s.17.
Jag har av tidsbegränsade skäl valt att enbart utgå från två olika kommuner och tillhörande kollektivavtalsbärande arbetstagareorganisitioner.

2.2 Tillvägagångssätt

3 Resultat
Intervjuer genomförda via telefon har genomförts för att skapa ytterligare förståelse för hur arbetsgivare respektive arbetstagarorganisation arbetar med samverkansavtalet och med detta relaterad lagstiftning. Intervjuerna har genomförts med totalt fyra representanter från både arbetsgivare och arbetstagarorganisation från en stor kommun och en medelstor kommun. För att inte röja någon av intervjudeltagarna kommer dessa att presenteras i form av storlek på kommun/kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation samt ”yrkesroll”.

3.1 Intervju 1, Arbetsgivarrepresentant från en medelstor kommun

Nackdelar som kan förekomma med att hantera frågor i samverkan är tidsbrist. Vid viktigare beslutspunkter ges kanske inte tillräckligt med tid till diskussion och överläggning. Ett traditionellt MBL förfarande leder kanske till mer informationsutbyte och förhandling. Eftersom det vid samverkansträffar tas upp fler frågor, kan det leda till att viktig information utelämnas. Vidare anser arbetsgivarrepresentanten att det krävs tydlighet i vilka frågor som
hanteras för tillfället i förhandlingen och vilka lagrum som dessa frågor berör. Detta för att båda parterna ska uppfatta att de förpliktelser som MBL medför kring information och förhandling ska ses som fullgjorda av båda parterna. Viss risk finns att arbetstagarrepresentanten inte uppfattar förhandlingen som att förhandlingens eller informationsplikten är fullgjord.


Utvecklingen av samverkan behöver fortgå kontinuerligt för att anpassas till organisationerna anser arbetsgivarrepresentanten. Särskilda områden kring samverkansavtalet som kan utvecklas mer är att vara mer konsekvent och likformig i samverkansförhandlingarna. Detta för att skapa tydlighet i vilken fråga som hanteras och om det är förhandling enligt 11 § MBL eller om det är information enligt 19 § MBL som handläggs för tillfället. Dessutom kan det vara bra att ägna mer tid till förhandlingarna, resultatet skall inte påverkas av en tidsbegränsning.

Vidare anser arbetsgivarrepresentanten att politikerna spelar en stor roll i vilka beslut som fattas, men deras kunskap och förståelse för avtal och lagar är begränsade. Detta resulterar ibland i beslut som tas i fel ordning enligt lagen eller snabba beslut, som i sin tur leder till onödiga misstag och konflikter med arbetstagarorganisationerna.

Sammanfattningsvis leder samverkansavtalet till en bättre dialog med kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen och underlättar samtidigt även tidsmässigt, genom mindre förhandlingar och administrativa insatser. Risker kring för lite diskussion mellan parterna, innan beslut i samverkan tas, kan dock förekomma, eftersom fler frågor behandlas vid ett och samma tillfälle. Det kan även finnas risk för otydlighet om det är information enligt 19 §
MBL eller förhandling enligt 11 § MBL som behandlas. Helhetsintrycket är ändå att samverkansavtalet upplevs som något positivt i arbetet kring medbestämmande på arbetsplatsen, enligt arbetsgivarrepresentanten.

3.2 Intervju 2, Arbetsgivarrepresentant från en stor kommun
Samverkan i denna kommun är enligt arbetsgivarrepresentanten en del av arbetssättet. Det innebär att samverkansförhandlingar systematiskt planeras för att de skall kunna fullgöra sin förhandlings och informationsplikt. Att systematiskt planera samverkan gör att det blir en naturlig del i samarbetet med arbetstagarorganisationerna. Samverkansförhandlingar ger även ett enklare förfarande kring förhandlingarna med arbetstagarorganisationerna och leder även till en större delaktighet för densamme tror arbetsgivarrepresentanten. Det blir även effektivare att arbeta med samverkansförhandlingar eftersom att flera frågor kan behandlas vis samma tillfälle. Även osäkerhetsaspekten om vilka frågor som skall informeras eller förhandlas enligt MBL undanröjs, eftersom att fler frågor kan tas upp i detta forum.
Eftersom de har fasta samverkanstider bokade leder det till att parterna inte måste sätta av extra tid för förhandlingar. Formen underlättar även dialogen mellan parterna och blir inte lika ansträngd när frågorna behandlas i samverkan. Frågor som behandlas i samverkan kan variera i både omfattning och ämne. Oftast är frågorna kopplade till skyldigheterna i 11 och 19 §§ MBL, men andra frågor kan också förekomma. Frågorna förs dessutom oftast i samtalsform, mer än i förhandlingsform, eftersom de är i ett mycket tidigt skede och parterna har en god dialog med varandra.

För att undanröja risker med samverkansavtalet krävs, enligt arbetsgivarrepresentanten, att parterna har ”tillräckligt på fötterna”, för att kunna ta behandla och ta riktiga beslut. Detta kräver både tid och engagemang från arbetsgivare och arbetstagarorganisation, tid som kanske inte alltid prioriteras. En annan risk som arbetstagarrepresentanten ser, relaterat till prioriteringsfrågan, är att parterna hela tiden behöver arbeta med samverkansavtalet för att inte tappa den lokala förankringen. Samverkansavtalet är till för individen och det kan finnas risk att ”samverkanskedjan inte når hela vägen ut i verksamheten” om inte parterna prioriterar samverkan.

3.3 Intervju 3, Representant för kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation, medelstor kommun.


Dock ser den fackliga representanten även nackdelar och risker med att arbeta genom samverkansavtal. Bland annat nämner denne att det ofta kan leda till tidsbrist vid samverkansförhandlingar och vidare kan det leda till att ogenomtänkta beslut tas eller att de i fackföreningen blir tvungna att lyfta tillbaka den enskilda frågan och hantera den via ett ”traditionalt MBL förfarande”. En aspekt som även påverkar vid dessa förhandlingar är det underlag som arbetsgivaren presenterar. Är inte informationen tillräckligt täckande och omfattande kan inte fackföreningen skapa en uppfattning i frågan. Även detta förfarande leder oftast till att frågan behandlas separat via en traditionell förhandling. Otydlighet i samband med samverkansförhandlingar kan också vara ett problem, anser den fackliga representanten. Förhandlingen kan lätt bli mer som ett samtal, där arbetsgivaren tolkar det som att denne fullgjort sin förhandlingsplikt och förhandlat klart frågan, medan arbetstagarorganisationen uppfattar det som om information delgivits relaterat till informationsskyldigheten.

3.4 Intervju 4, Representant för kollektivavtalsbärande arbetstagrarorganisation, stor kommun

Den fackliga företrädaren för den stora kommunen anser att samverkan är av positiv betydelse för arbetstagrarorganisationen eftersom de ofta ges möjlighet att kunna vara med i ”hela arbetsprocessen i en fråga”. Möjligheten att vara delaktig och kunna påverka under arbetsprocessen i olika frågor ser den fackliga representanten som en fördel. Detta eftersom ansvaret och engagemanget landar på den nivån i organisationen det berör når frågan behandlas i samverkan. Vidare ses samverkansträffar som ett bra forum för dialog och diskussion, anser den fackliga företrädaren. Likt möjligheten att vara delaktig i en hel process i en enskild fråga blir samverkansförhandlingarna på rätt nivå i organisationen, de som är delaktiga är de arbetstagarna som frågan berör. Samverkansavtalet underlättar även lite tidsmässigt, enligt den fackliga företrädaren. Dock är det viktiga med samverkansavtalet att arbetstagaren rår över sin egen situation.

Den fackliga representanten ser dock vissa risker och nackdelar med samverkansavtal. Brist på information i samband med samverkansförhandlingar anser denne inte är ovanligt.

4 Analys och diskussion

Syftet med denna studie är att undersöka två kommunala arbetsgivares och relaterade kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationers syn på samverkansavtalet relaterat till MBL.

MBL är det som reglerar medbestämmandet i förhållandet mellan arbetsgivare, arbetstagare och de kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationerna i förstahand. MBL är dock enligt 4 § MBL dispositiv, vilket vidare leder till många möjligheter till anpassning genom t.ex. kollektivavtal. Det innebär att informationsplikten i 11 § MBL och förhandlingsplikten i 19 § MBL kan via avtal göras överrenskommelser om hur dessa frågor skall hanteras. I början av propositionen till MBL står det att lagen syftar till social förnyelse, att lagen bygger på demokratiska principer och att samverkan och gemensamt ansvar ska prägla arbetsplatsen.90

En relevant fråga kan därför vara varför det behövs mer avtal och överrenskommelser, räcker det inte med MBL?

Förhandlingsskyldigheten i 11 § MBL syftar till att ge kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation möjlighet att påverka verksamheten, genom att i ett tidigt skede vara delaktig i beslutstagandet. Vidare ska detta förfarande leda till att arbetsgivare och arbetstagare samverkar i större omfattning kring beslut som påverkar verksamheten eller en enskild individ. Informationsplikten som regleras i 19 § MBL ger ytterligare möjlighet till inflytande via informationen som arbetsgivaren är skyldig att delge. Dessa två paragrafer stärker arbetstagarorganisationerna möjligheter att påverka verksamheten i ett tidigt skede.91

Glavå skriver att syftet med 19 § MBL är att kunna tillvara ta sina medlemmars intressen.92 Jag tolkar det som att informationsplikten ger de arbetstagarorganisationerna som är knutna genom kollektivavtal möjlighet att granska arbetsgivarorganisationen och skapa en uppfattning om hur situationen ser ut i både personalpolitiskt och ekonomiskt. För arbetstagarorganisationen skapar det en bättre grund och förståelse för hur arbetsgivarorganisationens situation ser ut. Vidare skapar det bättre förutsättningar att

90 Prop. 1975/76:105, s.1.
91 Ibid, s.1.
92 Glavå, s.746f.
basera argumentation på fakta i förhandlingar med arbetsgivaren och på så sätt öka medbestämmandet.

I propositionen finns stöd för ytterligare avtal och överenskommelser, ”den lagstiftning som nu läggs fram är regler, som ger de fackliga organisationerna uttryckligt stöd för att få till stånd kollektivavtal i medbestämmandeavtal.”\(^93\) Avtal som AB13, HÖK, LOK och FAS-05 är kollektivavtal som påverkar hur samverkansavtalet utformas. Dessa avtal ger bland annat direktiv om vilka sakfrågor som parterna kan träffa samverkan om. FAS-05 är det centrala samverkansavtalet, vilket formar de lokala samverkansavtalen mest. Detta eftersom de centrala parterna som företrädare arbetsgivarna och arbetstagarorganisationerna gjort en överenskommelse angående detta i 3 § FAS-05.\(^{94}\)

### 4.1 Hur påverkar samverkansavtalet 11 och 19 §§ MBL?

När det gäller huruvida samverkansavtalet kan påverka 11 och 19 §§ MBL, angående informations- och förhandlingsplikten ger granskningen av avtalen en tydlig bild av förenkling i samband med förhandlingssituationer. Arbetsgivare och den kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationen som träffas för samverkan kan vid dessa samverkanssträffar i många fall besluta i fler frågor per träff, eftersom det inte finns några restriktioner i hur många frågor som kan behandlas. Via intervjuerna bekräftas också detta av samtliga intervjupersoner att så är fallet. Vad som även framkom under intervjuerna med de arbetsgivarna och fackliga företrädarna är att de dock kan se en risk i detta förfarande. I samband med att samverkansförhandlingar hålls kan det vara otydligt vilken fråga som behandlas, om det är en förhandling enligt 11 § MBL, eller information enlig 19 § MBL. Risk finns att parterna uppfattar situationen olika, vilket leder till osäkerhet och kan leda till att t.ex.. den fackliga parten lyfter frågan till en traditionell 11 § MBL förhandling.\(^95\) Exempel på rättsfall då det råder otydlighet gällande förhandling, eller informationsmöte, finns i AD 2011:24. Där fanns frågetecken kring huruvida det var en förhandling eller ett

\(^{93}\) Prop. 1975/76:105, s.9f.
\(^{94}\) FAS-05, s.4.
\(^{95}\) Intervju 1,2,3,4.
informationsmöte. Av vikt för domskälen var den samstämmighet som arbetsgivaren hade kring att det var en förhandling.96

Den fackliga företrädaren för den medelstora kommunen ser ytterligare en risk med att hantera flera frågor samtidigt, nämligen att tiden inte räcker till. Antingen tas snabba beslut som kanske inte är tillräckligt granskade eller att frågan ajourneras till senare tillfälle. Denne säger även att de kan bli tvungna att hantera frågan via ett "traditionellt MBL förfarande".97


När parterna inte kan komma överens har de möjlighet att flytta frågan till ett traditionellt MBL förfarande. Då skall parterna fullgöra sin förhandlingsplikt så som MBL föreskriver.100 Resultatet av detta kan ses som att samverkansförfirandet leder till två förhandlingar kring samma förhandlingspunkt, först i samverkansförhandlingen sedan i en separat MBL förhandling. Tillvägagångssättet kan i ett sådant fall resultera i en långsamt och byråkratisk process. Dock är alternativet att slopa samverkansaftalen, vilket leder till att parterna behöver MBL förhandla alla frågor separat, istället för att hantera fler frågor i en samverkansförhandling.

96 AD 2011:24.
97 Intervju 3.
98 Theorell, 2003:46, s.23.
99 Prop. 1975/76:105, s.1.
100 FAS-05, s.12.
4.2 Vilka föredelar respektive nackdelar kan samverkansavtal leda till gällande arbetsgivarens informationsplikt och förhandlingsplikt?


Jag ser det som att parterna i större utsträckning kan påverka resultatet i större utsträckning, genom den tätare kommunikationen som samverkansavtalet leder till. Arbetstagarepresentanten i den stora kommunen nämner, som positivt med samverkansavtalet, möjligheten att vara med i ”hela arbetsprocessen i en fråga”. Enligt Friberg och Theorell torde denna form av inflytande leda till en större delaktighet och ansvarskänsla än vad ett traditionellt MBL förfarande leder till.

I intervjun med arbetsgivarföreträdare i den medelstora kommunen tycker man att det dessutom är lättare att bygga ett förtroende mellan arbetsgivare och fackliga representanter med den tåta och stadigvarande kommunikationen med de fackliga organisationerna. Även arbetsgivarrepresentanten för den stora kommunen anser att samverkansformen bidrar positivt i dialogen mellan arbetsgivare och arbetstagareorganisation och underlättar i samverkan.

Något som alla parterna tog upp i intervjuerna är att samverkansavtalet underlättar för dem tidsmässigt. Parterna anser att möjligheten att hantera flera frågor under ett längre samverkansmöte är positivt. Vidare, relaterat till antalet förhandlingstillfällen, är att den administrativa bördan blir mindre, i form av att protokollsöring begränsas till hur många förhandlingar som genomförs.

För att hålla samverkansavtalet levande krävs en omfattande delaktighet och engagemang i samarbetet mellan organisationerna. Annars kan samarbetet lätt bli lidande. Även aspekten att information som skall ges inför samverkansförhandlingar är tillfredsställande i

---

101 Hörnemalm, 2008, s.18.
102 Intervju 4.
103 Theorell, 2003, s.69ff och Friberg, 2011:1, s.23.
104 Intervju 1.
105 Intervju 2.
106 Intervju 1.
107 Intervju 4.
omfattning och relevans. Informationen ska dessutom lämnas i god tid för granskning av de fackliga företrädarna. Detta för att bidra till att båda parterna skall känna att de överenskommelser som görs i samverkan ska resultera i långsiktiga lösningar, som båda anser är bra. Arbetsgivarrepresentanten anser att det är viktigt att parterna har ”tillräckligt på fötterna” för att kunna ta behandla och ta riktiga beslut.  

Dock ansåg de fackliga representanterna, från både den medelstora och stora kommunen, att informationen som delges från arbetsgivaren ibland är otillräcklig och ofta delas ut i sista sekunden. De anser att det leder till ett samverkansarbete som inte fungerar bra, utan det är samverkan på arbetsgivarens premisser.  

Intervju 3 och 4.  

Vidare kan Theorells tankar om att kontroll ger trygghet få motsatt effekt i dessa situationer.  

Den bristfälliga och sena informationen leder till att de fackliga representanterna inte känner sig trygga att ta beslut i samverkan, utan känner sig tvungna att förhandla via en MBL förhandling istället. Friberg skriver att informationsspridningen i organisationer blir viktigt i samband med samverkan.  

De fackliga representanternas missnöje kring hur informationen ges, tydliggör vikten av ett välfungerande system i detta avseende. Avsaknad av ett sådant system, kan leda till missnöje och en mer byråkratisk process, eftersom informationen är av yttersta vikt vid samverkan.

Bedömer de fackliga representanterna att de inte vinner något på att arbeta efter samverkansmodellen, kan jag se det troligt att samverkansavtalen avskaffas, eftersom det ändå leder till ett förfarande enligt 11 och 19 §§ MBL. Samverkan bygger trots allt på en gemensam målbild och en gemensam grund.  

Intervju 2.  

Vidare resulterar det i att arbetsgivare och fackliga företrädare kommer att behöva genomföra fler enskilda förhandlingstillfällen och arbeta mer med att säkerställa informationsflödet till fackorganisationerna. Även administrativa delar som är relaterade till förhandlingarna, som kallelser och protokoll, ökar i omfattning, vilket jag ser som något negativt för båda parterna.

Vidare tar samverkansavtalen upp APT, vilket är ett forum som ger medarbetarna ett större inflytande över sin arbetsplats. APT ser jag som ett viktigt instrument för att kunna utöva

---

108 Intervju 2.  

109 Intervju 3 och 4.  

110 Theorell, 2003, s.69ff.  

111 Friberg, 2011, s.29.  

112 Ibid, s.29.

Jag ser dock risken i APT om de blir ett forum för ”alla” punkter som finns på dagordningen. Det framkom i intervjuerna med de fackliga företrädarna att det ibland blir otydligt vilken fråga som behandlas. Även tiden för frågorna i APT blir pressat om det blir för många punkter på dagordningen vilket kan leda till att frågor som bör diskuteras ordentligt inte ges tillräckligt utrymme och leder i slutändan till en monolog från arbetsgivarens sida.

Dock tror jag att APT bidrar till mycket bra för både arbetsgivare och medarbetare, eftersom dialogen sker direkt på plats mellan parterna det berör. Detta forum tror jag även underlättar samarbetet mellan dem, vilket även näms i intervjuerna. Dessutom tror jag att detta kan bidra till att medarbetarna inte känner att besluten tas ”över huvudet”. Vidare bidrar APT ytterligare till syftet med MBL att ”Systemet ska underlätta samverkan mellan parterna och öka medarbetarnas möjlighet till delaktighet”.

Lagstiftningen är skriven på ett sätt som ska underlättas till att träffa avtal kring medbestämmande genom 32 § MBL, parter som träffar kollektivavtal bör även träffa avtal

---

113 Prop. 1975/76:105, s.12.
114 FAS-05, s.9.
115 Theorell, 2003, s.69ff och Friberg, 2011:1, s.29.
116 Intervju 3 och 4.
117 Intervju 3 och 4.
118 FAS-05, s.9.
Kring medbestämmanderätt. En lydelse i lagstiftningen, som ytterligare påverkar samverkanssystemet, är att det "ständigt omprövas, förändras och anpassas till den praktiska verksamheten".\(^{119}\) Behovet av ytterligare lagstiftning kan ses som överflödigt men flexibiliteten och anpassningsmöjligheterna samt att samverkanssystemet ständigt skall granskas, gör att det finns anledningar att anta att samverkan underlättas på olika nivåer inom organisationerna genom samverkansavtalet.

En ytterligare risk som nämns i intervjun med den fackliga representanten, från den stora kommunen, är att de ibland känner sig "överkörd" i samband med samverkansförhandlingar.\(^{120}\) Jag tror att det oftast är den fackliga parten som kan "komma till korta" i samverkansförfarandet. Detta på grund av snabba granskningar av den information som skall ges i samband med förhandlingar. Sedan att information ges sent, i förhållande till när förhandlingen ska äga rum, gör att den fackliga organisationen inte har lika stor möjlighet till inflytande. Detta eftersom de inte är tillräckligt insatta i frågan och vidare leder det även till att de ej kan vara delaktiga i den utsträckning som de borde vara. Detta kan i sin tur leda till att beslut och felaktiga slutsatser görs. Uppmaningar som finns, i både centrala och lokala avtal, är att parterna skall träffa överenskommelser vid förhandlingarna. Jag tror att kravet på överenskommelser kan bidra till att kompromisser tas som inte gagnar någon av parterna.\(^{121}\) Tankar som väcks hos mig är att i samband med samverkan och den risk som finns att ena parten blir överkörd är huruvida någon av parterna utnyttjar dessa samverkansträffar, för att sko sig själva. Dock när jag vänder på det, så kanske det är det samverkan är till för, att skapa så bra möjligheter för den egna organisationen som möjligt. Arbetstagarorganisationen kämpar för att skapa bland annat bra arbetsmiljö och god lönebildning för medarbetarna, medan arbetsgivarorganisationen strävar efter att skapa goda ekonomiska förutsättningar och bra service och produkter.

Lahdenperä’s studie, om jämställdhet och mångfald i hierarkier, visar att ju högre upp i en hierarki inom en organisation, ju mindre jämställdhet och mångfald blir det. I relation till denna teori finns det både positiva och negativa aspekter med samverkansavtalet. Samverkan genom samverkansavtalet sker främst genom tre olika nivåer, dessa nivåer är APT, FÖS och KÖS. APT är den samverkansnivå som är närmast verksamheten och ska

\(^{119}\) Prop. 1975/76:105, s.12.  
\(^{120}\) Intervju 4.  
\(^{121}\) FAS-05, s.12.
involvera alla medarbetare inom organisationen. Där ges alla medarbetare chansen till
inflytande över sin arbetssituation. I FÖS och KÖS är det medarbetarföreträdare som
närvarar, vilket begränsar individerna till en högre nivå inom arbetstagarorganisationens
hierarki, som får möjligheten att delta. Detta kan leda till att jämställdheten och mångfalden
begränsas, enligt Lahdenperä:s studie.\textsuperscript{122} Personer med utländskhämkomst, kvinnor, personer
med funktionshinder eller HBTQ personer, kan därför hamna utanför beslutstaganden i FÖS
och KÖS.

Vidare i Lahdenperä:s studie nämner hon om hur den officiella nivån och den pragmatiska
nivån påverkar jämställdheten och mångfalden i det dagliga arbetet. Den officiella nivån, där
organisationens policys och styrdokument kategoriseras, ska genom den pragmatiska nivån
förmedlas av tjänstemännen inom organisationen.\textsuperscript{123} Det innebär att det finns en risk att
informationen som sprids från chefbefattningar ner i organisationen blir nyanserad. Detta
kan leda till exempelvis olika förutsättningar på arbetsplatsen för individer med
utländskhämkomst på arbetsplatsen.

Utvecklingspotential finns vidare i arbetet kring jämställdhet och mångfald. Arbetet med
samverkansavtalet tolkar jag främst kretsar kring information och förhandling relaterat till
MBL. Varken i den stora kommunens eller medelstora kommunens samverkansavtal,
utecklas jämställdhets- eller mångfaldsfrågan. Jag anser dock att det i
samverkansgrupperna borde finnas en god möjlighet till utveckling i arbetet kring
jämställdhet och mångfald. Dock tror jag att parterna behöver arbeta med att utveckla
avtalet mer kring dessa frågor och att det ska resultera i en förändring i förhållningssättet i dessa
frågor relaterat till diskrimineringslagen.\textsuperscript{124}

Vidare har fackföreningarna en stark ställning på den svenska arbetsmarknaden relaterat till
den europeiska. Direktiv 94/95EG riktar stöd mot organisationer som finns i flera
medlemsländer.\textsuperscript{125} Europeisk lagstiftning påverkar sedermera svensk lagstiftning. Dock är
samverkansavtalet ett lokalt avtal, och som jag uppfattar ges utrymme till lokala

\textsuperscript{122} Lahdenperä, 2011:1, s.17.
\textsuperscript{123} Ibid, s.17.
\textsuperscript{124} 2 kap 1 § Diskrimineringslag.
\textsuperscript{125} Glavå, s.812.
överenskommelser. Jag tolkar även proposition 1975/76:105 och de arbetsrättsliga lagarna som att parterna ges möjlighet till kollektivavtal med lokal förankring som är lämplig.\footnote{Prop. 1975/76:105, s.8.}

### 4.3 Slutsatser


Samverkansavtalet kan i viss mån påverka 11 och 19 §§ MBL på så sätt att det slarvas under förhandlingen med att tydligöra vad som förhandlas eller informeras. Resultatet av det leder till osäkerhet kring beslut och eventuella situationer där endera parten känner sig överkörd i någon sakfråga. Samverkansavtalet kan även påverka utredningen och diskussionen kring olika sakfrågor på så sätt att de inte förhandlas lika mycket som de kanske skulle göra i en traditionell 11 § MBL förhandling. Detta på grund av att fler frågor ofta hanteras samtidigt i samverkansförhandlingar och det kanske kan påverka resultatet av förhandlingen.

Positiva effekter av samverkansavtalet är framförallt den dialog som skapas mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationen. Kontinuerlig dialog mellan parterna leder till ett samarbete som värdesätts av parterna. För arbetstagarorganisationen leder samverkansavtalet till en möjlighet att delta tidig i en process, eftersom information ges i ett kontinuerligt flöde. Andra positiva effekter är den tidsbesparing som samverkansavtalet ger. Detta eftersom båda parterna inte behöver förhandla och informera för var enskild sakfråga och skriva protokoll relaterat till dessa förhandlingar. Ytterligare fördel med
samverkansavtalet är att medbestämmandet sker kontinuerligt och långt ner i organisationerna genom APT. Medarbetarna kan på detta sätt påverka det som berör dem som kanske inte annars skulle vara möjligt om frågorna hanteras längre upp i hierarkin.

Nackdelar som kan förkomma i samband med samverkansavtalet är att det kan gynna den starkare parten. Eftersom arbetsgivaren har beslutanderätt leder det oftast till att arbetstagarorganisationen inte upplever att samverkansavtalet är tillräckligt tillfredställande om beslut tas vid oenighet. Detta gör att det finns en risk att arbetstagarorganisationen känner sig överkörd.


Problemet med samverkansavtalet ligger enligt mig i slarv från både arbetsgivare och arbetstagarorganisationer. När det gäller de nackdelar och synpunkter som framkommer vid intervjuerna, ser jag egentligen inga problem utifrån skrivningarna i avtalen, utan i hanteringen av dem. Vad som skulle kunna göras i avtalen är förtydliganden som definierar t.ex. vilken ordning i dagordningen frågorna skall behandlas, eller hur långt i förväg informationen kring samverkansförhandlingar skall spridas. Även kanske införa en form av begränsning i frågor som hanteras under ett samverkansmöte. Detta för att dels undvika
förvirring i vilken fråga som hanteras, men även för att undvika att frågor hanteras under stor tidspress.


Samverkansavtalets behandling av jämställdhets- och mångfaldsfrågor är i det närmaste obefintlig. Samverkansavtalet nämner begreppet lite rutinmässigt, utan någon vidare substans. Eftersom det finns en stadigvarande dialog kan det vara ett ypperligt tillfälle för utveckling av dessa frågor i samverkansform mellan parterna.

Modellen med återkommande möten, som är väl strukturerade och anpassade till verksamheten som den berör, torde skapa bra förutsättningar för medbestämmande, anser jag. En utveckling av samverkan allteftersom organisationen förändras kräver engagemang och dialog, från både arbetsgivare och arbetstagarorganisation, för en fungerande samverkan. När det fungerar är det medbestämmande på hög nivå!

4.4 Metoddiskussion
För att söka svar på frågeställningarna valdes en kvalitativ metod med intervju som undersökningsmetod, vilket jag har sett som ett givande val då det var djupa, breda och nyanserade svar som jag eftersökte. Fördelen med en kvalitativ metod är det ger mer djupgående och nyanserade svar på frågorna. För att kunna dra större och mer generella
slutsatser skulle en större studie mer fler kommuner och representanter varit inblandade, dock var detta ej möjligt på grund av tidsmässiga skäl.

Jag valde att informera informanterna kring studien och syftet med den, för att göra dem förberedd inför deras intervju. Jag hade även kunnat maila dem frågorna innan för att göra dem än mer förberedda och hade kanske därmed fått ut ännu mer uttömmande svar. Under intervjuerna valde jag att hålla mig till intervjuguiden. Jag valde att inte ställa några direkta följdfrågor (använda mig mer av uppmuntran som berätta, utveckla och repeterade det de sa för att se att ja uppfattade det de ville säga) då min tanke var att alla fyra informanter skulle få samma möjlighet till samma frågeställningar. I efterhand kan jag även se fördelar med om jag hade ställt följdfrågor, i vissa svar hade jag nog då fått mer substans i.

4.5 Framtida studier

För vidare studier kan samverkansavtalets innefattande av jämställdhets- och mångfaldsfrågan belysas. Ett intressant forskningsämne skulle kunna vara hur samverkansavtalet påverkar jämställdhets- och mångfaldsfrågan i den kommunala sektorn, detta eftersom samverkansavtalet inte i någon större utsträckning belyser denna fråga.

En ytterligare framtida studie skulle en kvantitativ undersökning av samverkansavtalets betydelse kunna vara. Detta för att skapa en bredare generalisering på hur arbetsgivare och kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationer ser på samverkansavtalet. Denna studie bidrar med kvalitativa uppgifter men det kan vara svårt att göra större generaliseringar utifrån detta underlag.

Vidare skulle en studie av hur samverkan i offentlig sektor skiljer sig mot den privata sektorn genomföras. Detta för att granska om det skiljer sig hanteringen av kollektivavtal gällande medbestämmande mellan privat och offentlig sektor, och vad de olika parterna kan lära av varandra. Hanteringen av medbestämmande kan kanske skilja sig hur de olika organisationerna arbetar med t.ex. träffar där arbetstagarna får komma till tals.
Vidare på det temat kanske även en studie i hur medarbetarna upplever medbestämmandet.
Det är ju för medarbetarnas medbestämmande som dessa lagar och avtal är framtagna.
Anser de att deras röst blir hörd eller är det bara ett sätt för arbetsgivaren att hävda att de lyssnar på sina medarbetare?
5 Källor

Litteratur


Lahdenperä, Pirjo, *Forskningscirkel – Arena för verksamhetsutveckling i mångfald*, Forskningsrapport Mälardalens högskola, 2011:1


Longoria, Richard, *Is inter-organizational collaboration always a good thing*, 2005:123, University of Texas Austin, School of social work.


**Offentligt tryck**

Allmänna bestämmelser 2013-04-01

FAS-05, Förnyelse- Arbetsmiljö- Samverkan i kommuner, landsting och regioner

HÖK-12, Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m.

Utveckling -92, överenskommelse om samverkan mm. I kommuner och landsting

Prop. 1975/76:105

Prop. 2004/05:148

SOU 1995:142

**Rättsfall**

AD 1993:180

AD 1994:10

AD 1995:62

AD 1997:7

AD 2001:26

AD 2011:26

**Elektroniska källor**

Lagen.nu, Kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation


**Ej tryckta källor:**

Intervju 1, arbetsgivare medelstor kommun 2013-05-02

Intervju 2, arbetsgivare stor kommun 2013-05-02

Intervju 3, facklig företrädare medelstor kommun 2013-05-03

Intervju 4, facklig företrädare stor kommun 2013-05-03
• Företräder du arbetsgivare eller arbetstagarorganisation?

• Vilken arbetsgivare eller arbetstagarorganisation?

• Vad innebär förhandlingsskyldigheten enligt § 11 MBL för er organisation?

• Vad innebär informationsplikten enligt § 19 MBL för er organisation?

• Behandlas andra typer av frågor i samverkansgrupper än vad som är fallet med 11 och 19 §§ MBL? Om ja, vilka ytterligare frågor tas upp i samverkansgrupper?

• Vilka fördelar ser du med samverkansavtal?

• Vilka nackdelar ser du med samverkansavtal?

• Vad tror det skulle innebära om ni inte hade ett samverkansavtal?

• Skulle det vara någon skillnad av resultatet i en fråga om det hanteras i samverkansförhandlingar eller MBL förhandlingar?

• Ser du några risker med att hantera frågor i samverkansförhandlingar?

• Ser du något behov av att utveckla samverkansavtalet ytterligare?