

# Samverkan

Örjan Edström

Juridiska institutionen, Umeå universitet

Stockholm den 25 maj 2018

# Samverkan eller konflikt?

## Två olika koncept

- Konflikt och förhandling – det traditionella synsättet på arbetsmarknaden för att lösa intressekonflikter.
- Samverkan – en positiv ”konfliktfri” tradition.

# Olika metoder och konflikter

- Förhandlingen
  - *intressekonflikter*,
  - "att dela på kakan",
  - MBL 10 § (den allmänna förhandlingsrätten),
  - kompromiss och avtal.
  
- Partsgemensamma grupper
  - lösa *värdekonflikter*,
  - hitta gemensamma mål,
  - att hitta en gemensam lösning,
  - utveckla en gemensam diskurs.

-

- Exempel 11 § MBL
  - vad är en *god* förändring och hur ska den genomföras?
  - men förändringen diskuteras i *förhandling*,
- Medbestämmandeavtalen (civilrättsliga)
  - samverkansgrupper, partsgemensamma organ o.d.
  - hanterar *målkonflikter* och förebygger intressekonflikter,
  - gemensamma mål och intentioner som definieras av parterna (ffa på privat sektor),

# Reciprocitet – grunden för samverkan

- Ömsesidighet och beroende.
- Den reciproka handlingsmönstret;  
”att besvara en positiv handling med en positiv, och en negativ handling med en negativ”.
- Reciprocitetsprincipen är ofta kulturellt, religiöst och politiskt förankrad,
  - Matteus 7:12,
  - den generella välfärdspolitikerna m.m.

# Förutsättningar för en positiv recipitet

- Gemensamma mål som gynnar bägge parter kan formuleras.
- MEN målen kan även sättas normativt genom lagar och regler!  
-likabehandlingsprincipen, en god arbetsmiljö.

# Samverkan i arbetsrätten – tre exempel

## (1) MBL

- MBL
  - inget mål för samverkan,
  - *procedurregler om vem och hur,*
  - på offentlig sektor är målen undantagna samverkan, förhandlingar och avtal,
  - fack med kollektivavtal.
- Regler *för* samverkan
  - vid oenighet beslutar arbetsgivaren (begränsar samverkan?),
  - *sanktioner om arbetsgivaren inte förhandlar/samverkar,*
  - uppmaning till medbestämmandeavtal (32 §).

## (2) Diskrimineringslagen – aktiva åtgärder

- Aktiva åtgärder (3 kap.)
- Tydliga *pliktnormer* riktade till arbetsgivaren som; ”arbetsgivaren ska...” (3 kap. 4-10, 12-14 §§, ).
- Arbetsgivare och arbetstagare *ska* samverka (3 kap. 11 §§).
- Regler *för* samverkan
  - sanktioner i form av viten,
  - facket kan anmäla till Nämnden mot diskriminering (4 kap. 7 §).
- Integrering av aktiva åtgärder med ”befintliga ... aktiviteter” (arbetsmiljöarbetet och medbestämmandet/avtalen(?))



## (3) Arbetsmiljölagen

- Arbetsgivare och arbetstagare *ska* bedriva skyddsarbete (6 kap. 1§).
- Skyddsombud och arbetstagarföreträdare i skyddskommitté utses primärt av fack med kollektivavtal (6 kap 2 och 8 §§).
- Regler i arbetsmiljöförordningen,
  - bl.a. mandatperioder och kvalifikationer skyddsombud.
- Regler *för* samverkan,
  - bägge parter *ska* samverka,
  - arbetsgivaren har ansvaret för arbetsmiljön,
  - sanktionsavgifter, förelägganden vid brott mot förbud och regler,
  - i centrala avtal uppmanas parterna anta lokala lösningar MB – AML,

# När vägar korsas

- Privaträtt och offentlig rätt.
- Civilrättsliga dispositiva regler (medbestämmande och samverkan),
  - avtal prövas i domstol.
- Offentlighetsrättsliga tvingande regler – tillsyn av myndigheter, administrativa sanktioner.
- Hur långt kan medbestämmandet integreras med aktiva åtgärder mot diskriminering och i arbetsmiljöarbetet?
- Fackets roll,
  - förhandla för medlemmarna *och*
  - samverka om *allas* rätt till likabehandling.
  - exempelvis kan resultatet av en förhandling i en intressekonflikt bedömas utifrån ett *värde* (likabehandling, lika lön osv.)

*Tack för uppmärksamheten!*

# Frågor

- I vilka frågor är samverkan lämplig?
- Hur upplevs fackets roll i förhandlingar contra samverkan?
- Lyckas samverkansavtalen integrera medbestämmande och arbetsmiljöarbetet?
- Hur hanteras tvingande regler i AML/DiskrL med avtalslösningar på medbestämmandeområdet?
- Leder ”mer” av samverkan till att medbestämmandet tunnare ut??