

# Jubileumsskrift till Juridiska institutionen 40 år

REDAKTÖRER  
ÖRJAN EDSTRÖM, JOHAN LINDHOLM &  
RUTH MANDELQVIST



UMEÅ  
UNIVERSITET

Juridiska institutionen  
Umeå 2017

© Författarna 2017

This work is protected by the Swedish Copyright Legislation (Act 1960:729)

ISSN: 1404-9198

ISBN: 978-91-7601-793-7

Ev. info om Omslag/sättning/omslagsbild:

Elektronisk version tillgänglig på <http://umu.diva-portal.org/>

Tryck/Printed by: UmU Tryckservice, Umeå universitet

Umeå, Sverige 2017

# Arbetsmiljoreglering, medbestämmande och kollektivavtal

Samverkan i gråzonen mellan offentlig rätt och kollektivavtal

ÖRJAN EDSTRÖM\* & JOHAN HOLM†

## 1 Inledning

Parterna på en arbetsplats ska enligt arbetsmiljölagstiftningen samverka för en god arbetsmiljö. Samtidigt sluter parterna medbestämmandeavtal om samverkan där målet är att ge arbetstagersidan inflytande i ledningsfrågor som ofta dessutom kan ha arbetsmiljöaspekter.

I många kollektivavtal om medbestämmande finns dessutom en strävan att på olika sätt behandla frågor om arbetsmiljön och medbestämmandefrågorna i samma fora.

Ett exempel på en situation där problem uppkommit är när rätten till information enligt MBL begränsats av att arbetstagersidan redan haft insyn i vissa frågor inom ramen för arbetsmiljöarbetet.<sup>1</sup> När det gäller kollektivavtal om medbestämmande, som innefattar både medbestämmande och arbetsmiljö, har det dessutom i vissa fall uppstått oklarheter om vissa begrepp som förekommit i avtalen har motsvarat arbetsmiljölagstiftningens terminologi.<sup>2</sup>

Syftet med vårt bidrag är att peka på problem som kan uppkomma i gråzonen mellan den offentligrättsliga regleringen av arbetsmiljöfrågorna med tvingande

\* Örjan Edström är professor vid juridiska institutionen. Han har de senaste åren publicerat flera arbeten om medbestämmande, arbetsrätt och fri rörlighet inom EU.

† Johan Holm är doktorand och adjunkt och forskar i arbetsmiljörätt och undervisar i bland annat arbetsrätt och skatterätt.

<sup>1</sup> AD 1980 nr 4 (vissa handlingar omfattades inte av informationsskyldighet enligt MBL bl.a. med hänsyn till att huvudskyddsombud fått förhandsgranska ritningar). Jfr AD 2007 nr 70 (skyddsombud fick inte ta del av byggnadshandlingar då förändringen redan hade diskuterats i förhandlingar).

<sup>2</sup> Se SOU 2006:44 Bättre arbetsmiljöregler I. Samverkan, utbildning, avtal m.m. Delbetänkande av Utredningen om arbetsmiljölagen, s. 69 ff.

lag, föreskrifter och myndighetstillsyn, och den privaträttsliga regleringen styrd av en dispositiv lagstiftning och kollektivavtal om medbestämmande.

Den lagstiftning som undersökningen i huvudsak tar sikte på är arbetsmiljölagen (1977:1160, AML) och lagen (1976:580, MBL) om medbestämmande i arbetslivet. Dessutom behandlas de viktigaste sektorsövergripande kollektivavtalen om medbestämmande och samverkan på arbetsmarknaden.

## 2 Arbetsmiljöregleringens regler om samverkan

Frågan om arbetsmiljön på svenska arbetsplatser regleras främst genom AML. Här finns bland annat regler om att parterna ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö (3 kapitlet 1a §). Vidare finns regler om ansvar för arbetsmiljön, skyldigheter för den enskilde arbetstagaren att medverka i arbetsmiljöarbetet med mera.

Den allmänna skyldigheten för arbetsgivare och arbetstagare att samverka för att uppnå en god arbetsmiljö slås fast i 3 kapitlet 1a § AML. Arbetstagarnas inflytande över arbetsmiljöarbetet på en arbetsplats säkerställs genom bestämmelserna om skyddskommitté och skyddsombud i 6 kapitlet AML.

Skyddsombud ska utses på arbetsplatsen om minst fem arbetstagare är anställda.<sup>3</sup> Skyddsombud utses normalt på lokal nivå av den fackliga organisation som har kollektivavtal med arbetsgivaren eller – om facklig organisation saknas – kan skyddsombudet utses av arbetstagarna direkt (6 kapitlet 2 § AML). Skyddsombud företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och vakar över skyddet mot ohälsa och olycksfall (6 kapitlet 4 § 1 stycket AML).

Skyddsombudet har också rätt att från arbetsgivaren få den information som behövs för att utföra sitt uppdrag (6 kapitlet 6 § AML). Såväl skyddsombud som ledamot i skyddskommitté har tystnadsplikt gällande de uppgifter som de har fått veta under uppdraget rörande affärsförhållanden med mera (7 kapitlet 13 § AML).<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Skyddsombud kan sedan 1 januari 2010 benämnas som arbetsmiljöombud och åtnjuter då samma rättigheter som ett skyddsombud. Prop. 2008/09:138 Elevers och studerandes medverkan i arbetsmiljöarbetet m.m., s. 36 ff.

<sup>4</sup> Arbetsmiljöförordningen uppställer vissa kvalifikationskrav på den som utses för att handha arbetsmiljöfrågor. Detsamma gäller enligt artikel 7.5 i EU:s direktiv (89/391/EEG) om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Den svenska regleringen har funnits överensstämma med direktivet i denna del, se C-428/04, Kommissionen mot Sverige, ECLI:EU:C2006:404.

På arbetsplatser med minst 50 anställda ska en skyddskommitté tillsättas. Kommittén är ett partssammansatt organ och består av företrädare för såväl arbetsgivar- och arbetstagersidan. Även här utses företrädarna för de anställda av den fackliga organisation som har kollektivavtal med arbetsgivaren (6 kapitlet 8 § AML).

Närmare bestämmelser om sammansättningen av skyddskommittén saknas i huvudsak. Vilka som ingår i en skyddskommitté ska, enligt arbetsmiljöförordningen (1977:1166, AMF) 8 §, bestämmas med hänsyn till antalet arbetstagare vid arbetsstället, arbetets natur och arbetsförhållandena. Dock anges att skyddsombud ska ingå, att en ledamot bör vara i företagsledande ställning och att en ledamot bör tillhöra styrelsen för lokal arbetstagarorganisation.

Skyddskommittén har till uppgift att delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet och följa hur detta arbete genomförs. Kommittén ska också vaka över utvecklingen gällande skyddet mot ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen (6 kapitlet 9 § AML). Det innebär att kommittén inte bara ska granska arbete enligt AML utan även hur arbetsgivaren gör för att följa annan arbetsmiljöreglering såsom arbetstidslagen (1982:673).<sup>5</sup> Kommittén ska också ”verka för tillfredställande arbetsförhållanden” (6 kapitlet 9 § 2 stycket AML).

Mer specifikt anges att skyddskommittén ska behandla frågor om företagshälsovård; handlingsplaner för arbetsmiljöarbetet; planering av verksamhetsförändringar som exempelvis ändringar av lokaler, anordningar, arbetsprocesser eller metoder och arbetsorganisation; planering av användning av farliga ämnen, arbetsmiljöutbildning samt arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet.

Värt att notera är att arbetet i skyddskommittén framförallt är inriktat på *planeringen* av arbetsmiljöarbetet medan ansvaret för *genomförandet* ligger på arbetsgivaren.<sup>6</sup> Är arbetsgivarrepresentanter och arbetstagarrepresentanter inte eniga i skyddskommittén, kan frågan hänskjutas till Arbetsmiljöverket (AMF 9 §). Arbetsmiljöverket ska då avge ett yttrande i frågan – om frågan faller under

<sup>5</sup> Gullberg, Hans & Rundqvist, Karl-Ingvar, *Arbetsmiljölagen i lydelse den 1 juli 2014*, 17:e uppl., Norstedts Juridik, Stockholm 2014, s. 276.

<sup>6</sup> Detta framgår bl.a. av prop. 1990/91:140 Arbetsmiljö och rehabilitering, s. 53 f. samt av det faktum att bestämmelsens ändrade ordalydelse från ”Skyddskommitté skall planera och övervaka skyddsarbetet” till ”Skyddskommittén skall delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet” just för att betona att huvudansvaret för arbetsmiljöarbetet ligger i arbetsgivarens linjeorganisation. Se även Gullberg & Rundqvist, 2014, s. 275 f.

verkets befogenhet. Arbetsmiljöverket har dock ingen skyldighet att fatta något formellt beslut.<sup>7</sup>

Reglerna om skyddskommitté i AML är tvingande och kan inte avtalas bort. Dock kan genom kollektivavtal bestämmas att skyddskommitténs uppgifter ska utföras av ett organ som också behandlar andra frågor än arbetsmiljöfrågorna (6 kapitlet 9a § AML). Denna bestämmelse infördes 2011 för att underlätta samordningen med samverkansorgan enligt MBL.<sup>8</sup>

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över verksamheten och utfärdar med stöd av AML närmare föreskrifter om arbetsmiljön och hur arbetet ska bedrivas. I arbetsmiljöförordningen finns dessutom ytterligare tillämpningsföreskrifter.

Regler om samverkan återfinns vidare i Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS). I 4 § AFS 2001:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete, anges att arbetstagarna och skyddsombuden ska ges möjlighet att delta i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### 3 Regler om medbestämmanderätt genom kollektivavtal

Av 1 § MBL framgår att lagens tillämpningsområde är begränsat till att avse förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstare. Medbestämmandet utövas genom de anställdas fackliga organisationer. Hur medbestämmandet ska utövas kan även bli föremål för reglering i kollektivavtal om medbestämmande. Sådana avtal med arbetsgivaren bör ingås på begäran av den fackliga organisationen med stöd av 32 § MBL. Området för medbestämmandeavtal är bland annat ledningen och fördelningen av arbetet samt verksamhetens bedrivande i övrigt.

Till 32 § är dessutom knuten en regel i 33 § om fackligt tolkningsföreträde. Den innebär att om parterna är oense om hur ett avtal om medbestämmande ska tolkas, så gäller arbetstagarpartens mening till dess tvisten slutligen har prövats.

En viktig avgränsning – med tanke på MBL:s förhållande till arbetsmiljöregleringen – är den regel som finns i 3 § MBL. Den innebär att om det finns regler och föreskrifter i ”lag eller med stöd av lag meddelad författning” så gäller dessa regler och bestämmelser framför MBL.

När det gäller medbestämmandeavtal på den privata sektorn kompletterades år 1977 32 § MBL med ett tillägg i andra stycket.<sup>9</sup> Det innebar ett lagstöd för att beslut som arbetsgivaren enligt andra lagregler själv skulle fatta nu – med beaktande av 3 § MBL – skulle kunna delegeras till partsgemensamma organ.

<sup>7</sup> Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer 31 dec 2016*, 2017, s. 88.

<sup>8</sup> Prop. 2010/11:89 Ändrade regler om arbetstid och skyddskommitté, s. 52.

<sup>9</sup> Prop. 1976/77:137 Ändring i lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet.

Ändringen var en följd av lagrådets påpekande om att aktiebolagslagstiftningen innebar att bolagsledningen var förhindrad att i kollektivavtal fransäga sig rätten att fatta vissa beslut.<sup>10</sup>

För att lösa en eventuell konflikt mellan arbetsgivarens befogenheter och möjligheten att delegera beslutsfunktioner gjordes även en åtskillnad mellan själva beslutsfattandet, som kunde delegeras, och verkställigheten av ett beslut som arbetsgivaren ensam var ansvarig för. Arbetsgivaren fick därigenom en s.k. ”stoppningsrätt” även om det endast var fråga om en ”temporär vetorätt” i avvaktan på en rättslig prövning.<sup>11</sup>

Frågan om förhållandet mellan MBL och AML diskuterades i förarbetena till AML men utan att förhållandet mellan regelverken närmare blev preciserad. I förarbetena föreställde man sig att det skulle finnas ett personsamband mellan de fackliga organisationerna och skyddskommittéerna och att detta i praktiken skulle förhindra att olägenheter uppstod.<sup>12</sup>

Frågan om samordning vid tillämpningen av MBL och AML har även berörts i senare utredningar. En återkommande tanke är att arbetsmiljöfrågor – oavsett 3 § MBL – kan behandlas både inom ramen för förhandlings- och inflytandesystemet enligt MBL som inom ramen för arbetsmiljöfrågornas hantering.<sup>13</sup>

I arbetsdomstolens dom AD 1982 nr 63 (investering i maskiner förändrade vissa arbetsmoment) uttalade arbetsdomstolen att arbetsgivaren i princip är skyldig att iaktta såväl AML:s som MBL:s regler. Inget hindrade emellertid, enligt domstolen, parterna från att komma överens om att förhandlingar enligt MBL ersätts av behandling i exempelvis en skyddskommitté.

En sådan samordning av regelverken genom kollektivavtal torde i linje med domstolens tankegång betyda att med hänsyn till att AML:s regler är tvingande så får man i så fall göra avkall på MBL:s förhandlingsregler. Bestämmelser med en sådan innebörd fanns för övrigt redan i både 1978 och 1989 års arbetsmiljöavtal inom staten.<sup>14</sup>

<sup>10</sup> Prop. 1975/76:105 Med förslag till arbetsrättsreform m.m., bil. 1, s. 473 f.

<sup>11</sup> Bergqvist, Olof, Lunning, Lars och Toijer, Gudmund, *Medbestämmandelagen. Lagtext med kommentarer*, 2:a uppl., Norstedts, Stockholm 1997, s. 101 ff.

<sup>12</sup> Prop. 1976/77:149 om arbetsmiljölag m.m., s. 331.

<sup>13</sup> Se SOU 1982:60 MBL i utveckling. Betänkande av nya arbetsrättskommittén, s. 78, SOU 1994:141 Arbetsrättsliga utredningar. Bakgrundsmaterial utarbetat av sekretariatet vid 1992 års arbetsrättskommitté, s. 232 och SOU 2006:44, s. 55 f.

<sup>14</sup> SOU 2006:44, s. 59. Avtalen innebar på denna punkt att arbetsgivarens skyldighet att informera och förhandla enligt MBL eller medbestämmandeavtal bortföll om de aktuella frågorna hade behandlats av skyddskommittén.

Sedan år 2011 finns som tidigare nämnts en regel i 6 kapitlet 9a § AML som i viss mån kan motverka den typ av problem som kan uppkomma när samverkan i olika organ med utgångspunkt i MBL samtidigt ska omfatta såväl medbestämmande- som arbetsmiljöfrågor. Regeln är tillämplig när parterna i ett medbestämmandeavtal har kommit överens om att inrätta ett organ för samverkan och att detta organ även ska fungera som skyddskommitté.<sup>15</sup>

En följd av detta är i princip att alla regler som gäller en skyddskommitté och dess ledamöter även ska tillämpas på det aktuella samverkansorganet.<sup>16</sup>

## 4 Kollektivavtal om medbestämmande och arbetsmiljö

Kollektivavtalen om medbestämmande på arbetsmarknaden behandlar i flera fall frågor om arbetsmiljö. Vi ska här behandla sektorsövergripande avtal och överenskommelser på det privata, statliga och kommunala området, med sikten inställt på att belysa hanteringen av medbestämmande- och arbetsmiljöfrågor.

### 4.1 Utvecklingsavtalet (UVA; privata sektorn)

UVA slöts år 1982 mellan dåvarande Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) och LO/PTK. Överenskommelsen är ett ramavtal som antas på förbunds nivå för att bli tillämplig i respektive bransch och därutöver kan parterna på företagsnivå sluta lokala utvecklingsavtal.

På 1970-talet hade parterna slutit avtal om företagshälsovård och om partsgemensam utbildning av skyddsombud. Senare, år 1976, slöts ett arbetsmiljöavtal som innehöll dels allmänna regler för arbetsmiljöverksamheten på företagsnivå, dels rekommendationer om partssamarbete kring företagshälsovårdscentraler. Arbetsmiljöavtalet utvecklades på 1980-talet med hänvisningar till ändringar i arbetsmiljöregleringen.

De centrala avtalen sades dock upp år 1992 och nya förhandlingar har inte resulterat i något nytt arbetsmiljöavtal även om flera avtal på förbunds nivå har ingåtts. Dessa avtal kan se mycket olika ut och täcker i allmänhet frågor om företagshälsovården. En tydlig tendens har varit att sträva efter lokala avtal på företagsnivå.

Den situation som således i princip gäller på UVA:s område är att – i den mån inte lokala avtal medför något annat – så ska arbetsmiljöfrågorna hanteras i

<sup>15</sup> Prop. 2010/11:89 Ändrade regler om arbetstid och skyddskommitté, s. 52.

<sup>16</sup> Gullberg & Rundqvist, 2014, s. 281.



enlighet med AML och parallellt genom samverkan inom ramen för UVA, vilket inte utesluter förhandlingar i enlighet med MBL.

#### 4.2 *Samverkan för utveckling och det nya Ramavtalet om samverkan (staten)*

De tidigare avtalen på det statliga arbetstagarområdet om bland annat arbetsmiljö, företagshälsovård och medbestämmande ersattes år 1997 av avtalet Samverkan för utveckling.

Emellertid gäller sedan den 1 januari 2017 Ramavtal om samverkan för framtiden. Det nya ramavtalet syftar till att skapa en plattform för lokala överenskommelser om samverkan.

Ramavtalet tar primärt sikte på frågor relaterade till MBL, men i avtalet nämns förutom att åstadkomma en effektivare och bättre verksamhet för arbetsgivare och anställda även en god arbetsmiljö. De lokala parterna förväntas också sluta lokala kollektivavtal om samverkan på bland annat arbetsmiljöområdet och ta ställning till hur de ”lagreglerade arbetsmiljöfrågorna” ska behandlas i relation till samverkan (3 §).

Det nya ramavtalet har dock en nära koppling till tidigare avtal och lösningar på området och framför allt då till det tidigare samverkansavtalet. Redan i 1 § i det nya avtalet sägs att lokala samverkansavtal som slutits med stöd av Samverkan för utveckling, ska fortsätta att gälla och anses som ingångna med stöd av det nya avtalet.

I Samverkan för utveckling (Del A) framhölls att en strävan på lokal nivå skulle vara att integrera de olika formerna för inflytande enligt MBL och AML. I anslutning därtill påtalades att detta innebar en förskjutning från MBL:s förhandlingsmodell till den modell för samverkan som AML föreskriver.

I Samverkan för utveckling (Del B) pekade man på olika möjliga former för lokal samverkan: planerings- och utvecklingssamtal på individnivå, arbetsplatsträffar och samverkansgrupper för partsgemensamt arbete. En samverkansgrupp skulle också kunna utgöra en skyddskommitté enligt AML:s regler (jfr 9 kapitlet 9a § AML).<sup>17</sup>

<sup>17</sup> I Allmänt arbetsmiljöavtal (AMLA-89) hade parterna varit överens om att frågor som hörde hemma under skyddskommittéernas kompetensområde och som behandlats i en sådan kommitté dels inte skulle omfattas av arbetsgivarens skyldigheter att förhandla eller informera enligt MBL, dels inte skulle behandlas inom ramen för medbestämmandeavtalet. Bestämmelsen kunde dock ersättas med andra bestämmelser i lokala avtal. Enligt en protokollsanteckning till AMLA på denna punkt noterades att alla väsentliga arbetsmiljöfrågor därmed skulle behandlas i

Samtidigt förklaras i det nya ramavtalet att vissa bestämmelser som tillämpats från äldre avtal nu inte längre ska tillämpas. Det gäller främst Allmänt arbetsmiljöavtal (AMLA-89), som nu inte längre ska tillämpas (i den mån detta fortfarande har gjorts), men med undantag för vissa bestämmelser rörande skyddsombud och huvudskyddsombud.

Med hänsyn till att tidigare avtal på lokal nivå ska tillämpas under ramavtalet, kan man anta att vad gäller arbetsmiljöfrågorna i relation till förhandlingar och information enligt MBL, så kommer det inte att ske några större förändringar på lokal nivå med anledning av det nya avtalet.

### 4.3 FAS 05 (kommuner och landsting)

På det kommunala området sades det första medbestämmandeavtalet för sektorn (MBA-KL 80) upp år 1990 samtidigt med arbetsmiljöavtalet Miljö 81. Det nya avtalet Utveckling 92 innebar en integrering av medbestämmande- och arbetsmiljöfrågorna.<sup>18</sup>

Mot bakgrund av att bindande kollektivavtal måste ingås på kommunal respektive landstingskommunal nivå, var ett syfte med Utveckling 92 att tjäna som centralt antagna riktlinjer i syfte att stimulera parterna på lokal nivå att utveckla och sluta kollektivavtal i linje med vad man på central nivå kommit fram till.

Den nu gällande överenskommelsen som år 2005 ersatte Utveckling 92 är samverkansavtalet FAS 05 (Förnyelse Arbetsmiljö Samverkan). Det ingicks våren 2005 mellan Sveriges kommuner och landsting (SKL) och de fackliga organisationerna på den kommunala sektorn och är ”ett centralt avtal utan lokal verkan”.<sup>19</sup> Ett syfte med avtalet är i likhet med Utveckling 92 att stimulera de lokala parterna i kommuner och landsting att sluta samverkansavtal med utgångspunkt i de lokala behoven.

De modeller för samverkan som återfinns i FAS 05 är i huvudsak samma som fanns i Utveckling 92 men med vissa smärre förändringar.<sup>20</sup> En avsikt är att

skyddskommittén, dock utan att detta skulle hindra facket från att påkalla förhandling enligt 12 § MBL.

<sup>18</sup> I anslutning till det ingicks också överenskommelsen Kompetens 93 – Överenskommelse om kompetens inom arbetsmiljö och rehabiliteringsområdet.

<sup>19</sup> Se *Redogörelsetext till Överenskommelse om förnyelse – arbetsmiljö – samverkan i kommuner, landsting och regioner – FAS 05*, tillgänglig på [http://brs.skl.se/brsbibl/cirk\\_documents/2005bil2046.pdf](http://brs.skl.se/brsbibl/cirk_documents/2005bil2046.pdf) (2017-06-14).

<sup>20</sup> Se *ibid.* ang. bl.a. förändringar i FAS 05 jämfört med Utveckling 92. Exempelvis har begreppet medarbetare ersatt det tidigare begreppet arbetstagare.

parterna lokalt ska kunna fortsätta samverka utifrån de lokala avtal som redan tidigare hade träffats.

I likhet med Utveckling 92 sätter FAS 05 följaktligen individen i fokus och formerna för medbestämmandet ska vara bland annat arbetsplatsträffar och samverkansgrupper. Samråd i en samverkansgrupp ersätter information och förhandling i enlighet med MBL:s regler. Facket kan emellertid vid oenighet begära förhandling enligt MBL.

Beträffande arbetsmiljöarbetet ska en samverkansgrupp kunna utgöra skyddskommitté och ska hantera information och utbildning kring bland annat arbetsmiljö med mera

## 5 Arbetsmiljösamverkan i gråzonen mellan offentlig och privat rätt

Den utveckling vi kan se på arbetsmarknaden vad gäller tillämpningen av de olika regelverken på arbetsmiljö- respektive medbestämmandeområdet talar för att de problem vi försöker fånga i vårt bidrag riskerar att öka. Den grundläggande motsättningen mellan den offentligrättsliga arbetsmiljöregleringen och de möjligheter som finns för parterna att sluta privaträttsliga medbestämmandeavtal har inte blivit löst utan den har snarare accentuerats.

### 5.1 *Tendenser i avtalsutvecklingen*<sup>21</sup>

På den privata sektorn – här företrädd av UVA:s avtalsområde – har frånvaron av ett centralt avtal som behandlar arbetsmiljöfrågorna inneburit att olika lösningar utvecklats på förbunds- och branschnivå. Övergripande innebär det att i den mån sådana avtal saknas eller inte innebär en integrering av medbestämmande- och arbetsmiljöområdena, så ska MBL respektive AML formellt sett tillämpas parallellt.

På den offentliga sektorn är situationen en annan. Genom samverkans- (eller medbestämmandeavtalen) har parterna integrerat medbestämmandet med information och förhandlingar med AML:s krav på att parterna ska samverka i arbetsmiljöarbetet. En viss skillnad finns dock mellan statlig och kommunal sektor.

På det statliga området rådde enligt centrala avtal tidigare den ordningen att när en fråga behandlats i en skyddskommitté, skulle den inte behöva behandlas

<sup>21</sup> För en översikt över avtalsutvecklingen på området med anknytning till arbetsmiljö och medbestämmande, se SOU 2006:44, s. 57–67; Gullberg & Rundqvist, 2014, s. 238 ff.

som en medbestämmandefråga. I det nya Ramavtalet betonas i stället att parterna lokalt har att avtala om dessa frågor.

På det kommunala området ska explicit en samverkansgrupp enligt medbestämmandeavtalet även vara skyddskommitté. En förutsättning för den lokala samverkan i dessa frågor är dock att det slutits lokala avtal.

Sammanfattningsvis har utvecklingen inom olika sektorer på arbetsmarknaden inneburit en mer eller mindre långtgående samordning av i vilka former medbestämmande- och arbetsmiljöfrågorna ska behandlas och att medbestämmandeavtalen har inneburit en tydlig integration av parternas samverkan på dessa områden.

Denna integration mellan rättsområdena betyder också att vid tvister om innehållet i ett medbestämmandeavtal så gäller om parterna har olika uppfattningar det fackliga tolkningsföreträdet beträffande hur avtalet ska tolkas. Detta till skillnad mot AML där tillsynsmyndigheten med utgångspunkt i 7 kapitlet AML på administrativ väg kan utfärda förbud, förelägganden, varningar med mera riktade mot arbetsgivaren oberoende av vad som står i kollektivavtal.

## *5.2 Medbestämmandet och kopplingen till fackliga organisationer med kollektivavtal*

Det finns i viss utsträckning en motsättning mellan den betoning av kollektivavtalsbärande organisationer som bärare av medbestämmandet som präglar MBL:s regler och det förhållande att arbetsmiljöregleringen ska omfatta alla anställda. Både rätten till förhandlingar enligt 11 § MBL och rätten att teckna avtal om medbestämmande enligt 32 § MBL kan omfatta arbetsmiljöaspekter och MBL utesluter i normalfallet fackliga organisationer som inte står i kollektivavtalsförhållande till arbetsgivaren från inflytandet.

Med ett viktigt undantag saknas i AML denna koppling mellan arbetsmiljöfrågorna och avtalsbärande fackliga organisationer. Det är nämligen den lokala avtalsbärande fackliga organisationen som ska utse arbetstagarernas representanter i skyddskommittén (6 kapitlet 8 § AML). Saknas en sådan organisation ska emellertid företrädarna utses av arbetstagarerna direkt.

I princip innebär medbestämmandeavtalen att det är den fackliga organisation som har kollektivavtal med arbetsgivaren som också får ansvar för arbetsmiljöfrågorna, medan arbetsmiljöregleringen i huvudsak betonar de enskilda arbetstagarerna oberoende av facklig tillhörighet eller organisering överhuvudtaget. Det problem vi ser här ligger främst på ett principiellt plan och handlar om representativitet.

Mot detta skulle kunna invändas att situationen i princip är densamma när det gäller inflytandet i andra frågor inom ramen för MBL. Synsättet att den fackliga organisation som har kollektivavtal med arbetsgivaren ges ett försteg framför andra fackliga organisationer och enskilda arbetstagare är väl förankrat i svensk arbetsrätt.

### 5.3 *Arbetsmiljöarbetet urholkas?*

Integreras genom medbestämmandeavtalen arbetsmiljöfrågorna med medbestämmandet i olika organ, kommer detta antagligen att leda till att fackliga företrädare, som i huvudsak varit involverade i medbestämmandet, i ökad utsträckning även ska hantera arbetsmiljöfrågorna.

I praktiken kan detta innebära att den regel som finns i arbetsmiljöförordningen 6 § undermineras, dvs. den regel som säger att arbetstagarnas företrädare i skyddskommittén ska vara väl bekanta och intresserade av arbetsmiljöfrågorna på arbetsplatsen. Det kan vidare leda till kompetensförluster vad gäller kunskapen i frågor som gäller arbetsmiljön specifikt och att andra aspekter som mer har att göra med medbestämmandet får en mer framskjuten ställning.

Vårt resonemang kring integreringen av arbetsmiljö- och medbestämmandefrågorna genom kollektivavtal utgår från ett scenario där en trolig utveckling är att medbestämmandet betonas framför arbetsmiljöaspekterna.

Man kan givetvis även vända på saken och hävda att integrationen av arbetsmiljö- och medbestämmandefrågorna i övergripande samverkansorgan, där det ställs tydliga krav på ledamöternas kompetens och intresse för arbetsmiljöfrågorna, kommer att leda till att det är arbetsmiljöfrågorna som får en mer framskjuten position jämfört med de traditionella medbestämmandefrågorna.<sup>22</sup>

Hur det i praktiken blir med den saken är emellertid en fråga för empiriska studier och det är angeläget att följa utvecklingen särskilt på lokal nivå.

<sup>22</sup> En mer praktisk fråga i sammanhanget är om alla de krav som ställs på ledamöter i en skyddskommitté även ska gälla alla som ingår i samverkansorgan som samtidigt ska fungera som skyddskommitté? I arbetsmiljöförordningen finns exempelvis bestämmelser om mandatperioder, sammanträdesfrekvens m.m.

#### 5.4 Risk för rättsförluster?

När kollektivavtal om samverkansorgan enligt MBL omfattar även arbetsmiljöfrågor kan detta innebära risk för en bristande kompatibilitet även rent juridiskt.

Det gäller exempelvis ifråga om tystnadsplikt där MBL på den privata sektorn innebär att parterna, enligt 21 § MBL, kan förhandla om tystnadsplikt ska gälla i en fråga som omfattas av informationsplikt.

Frågan är då i vilken utsträckning arbetsmiljörelaterad information som lämnas i ett organ för samverkan, som inte jämföras med en skyddskommitté, omfattas av tystnadsplikt enligt AML:s regler? Den tystnadsplikt som regleras i 7 kapitlet 13 § AML utsträcks i princip bara till ledamöter i facket styrelse och inte till övriga förtroendevalda.

Ett mer generellt problem när ett medbestämmandeavtal även reglerar arbetsmiljöfrågor är att det inte alltid är på förhand givet vilka regler som ska tillämpas om parterna har olika uppfattningar om innebörden av ett sådant avtal. Alternativen beroende på om en fråga definieras som en arbetsmiljö- eller medbestämmandefråga kan vara att frågan ska avgöras i enlighet med AML *eller* att det fackliga tolkningsföreträdet med stöd av MBL kan tillämpas i avvaktan på en eventuell prövning i domstol.

En annan typ av problem hänger samman med de begrepp som används i kollektivavtalen. Det har exempelvis – som vi inledningsvis antydde – förekommit att andra beteckningar än skyddsombud och skyddskommitté har använts i kollektivavtal, till exempel lokalombud eller arbetsplatsombud med mera. Detta har ibland medfört att arbetsmiljöregleringen med dess mer strikta begreppsanvändning blivit svår att tillämpa och att tillsynsmyndigheterna haft svårt att avgöra vilka befogenheter som ombudet etcetera egentligen haft.<sup>23</sup>

Med utgångspunkt i dessa typer av frågor kan det antas att det i vissa fall finns risk för rättsförluster i hanteringen av arbetsmiljöfrågorna. Vi menar i det sammanhanget dessutom att det kan vara tveksamt om regeln i 6 kapitlet 9a § AML om att ett samverkansorgan kan fylla funktionen som skyddskommitté är tillräckligt långtgående för att råda bot på den typ av problem vi här har pekat på.

<sup>23</sup> SOU 2006:44, s. 68 ff. En fråga är exempelvis i vilken utsträckning ett lokalombud som enligt ett kollektivavtal ska hantera arbetsmiljöfrågor kan använda sig av skyddsombuds rätt att under vissa förutsättningar avbryta pågående arbete (6 kapitlet 7 § AML).

## 6 Samverkan i gråzonen – ett problem som bör lösas?

Vår grundläggande fråga i undersökningen var om det ur ett juridiskt perspektiv kan finnas anledning att anta att det kan uppkomma särskilda problem när arbetsmarknadens parter sluter kollektivavtal som innefattar tillämpningen av offentligrättslig reglering på arbetsmiljöområdet.

Det finns i flera fall problem och risker som integreringen av en offentligrättslig och tvingande med privaträttsliga avtal baserade på dispositiva regler om medbestämmande. Tillämpningen av den offentligrättsliga regleringen på arbetsmiljöområdet riskerar att undermineras och tillsynen av reglernas efterlevnad kan försvåras.

Finns det då någon fördel med att dessa rättsområden integreras och att arbetsmiljön blir en fråga som hanteras i avtalsreglerade former för samverkan med stöd av MBL? När en arbetsgivare genomför förändringar som påverkar arbetsförhållandena kan det vara svårt att särskilja medbestämmandefrågorna från arbetsmiljöaspekterna. Det ter sig då naturligt att behandla effekterna av sådana förändringar utifrån en helhetssyn där man inte var för sig ska diskutera innebörden av förändring med utgångspunkt i olika regelverk.

Frågan är dock om en lösning på dylika problem där offentligrättslig reglering korsar en reglering som kan bli föremål för privaträttsliga avtal är att luckra upp den offentligrättsliga regleringen eller om området för avtal bör begränsas?

I AD 1980 nr 63 antydde en lösning i den sistnämnda riktningen, nämligen en lösning som innebär att man får göra avkall på MBL:s förhandlingskrav med hänsyn till att 6 kapitlet AML är tvingande.

En tredje väg är den redan beprövade, dvs. att man konstaterar att det finns problem i förhållandet mellan de två regelkomplexen, men inte gör något och skjuter saken på framtiden.

Man bör emellertid då hålla i minnet att utvecklingen på arbetsmarknaden inte avstannar, och att den typ av motstridigheter mellan olika regler som vi pekat på i takt därmed torde få en ökad aktualitet.