

Postadress: Mäster Samuelsgatan 60, 111 21 Stockholm
Telefon: 08-700 13 00
E-post: registrator@arbetsgivarverket.se

Arbetsmarknadsdepartementet
a.remissvar@regeringskansliet.se
a.arm@regeringskansliet.se
Ert dnr A2023/01565

Arbetsrätten under krig och krigsfara (SOU 2023:79)

Arbetsgivarverket besvarar denna remiss med utgångspunkt i ett statligt arbetsgivarpolitiskt perspektiv.

Utredningens uppdrag är att göra den nya arbetsrättsliga beredskapslagen tydligare och mer användarvänlig, bland annat genom att lagen får en syftesbestämmelse, en innehållsförteckning och delas upp i kapitel.

Syftet med lagen är att tillgodose totalförsvarets behov genom att anpassa vissa arbetsrättsliga lagar till de förhållanden som kan råda om Sverige kommer i krig. Lagen innehåller även bemyndiganden för regeringen att meddela särskilda föreskrifter.

Enligt Arbetsgivarverket speglas inte de förändringar som skett på arbetsmarknaden helt i förslaget. Vissa regler innebär krävande administration och risk för onödig tidsutdräkt. Arbetsgivarverket instämmer dock i utredningens bedömning i stort, men vill framhålla följande synpunkter. Rubrikerna i detta yttrande följer rubrikerna i betänkandet.

7 Anpassningar i medbestämmandelagen

Den primära förhandlingsskyldigheten i 11, 12 och 38 §§ medbestämmandelagen fortsätter att gälla under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden med begränsningen att arbetsgivaren inte är skyldig att förhandla om det behövs för att undvika störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret.

Förhandling enligt 14 § andra stycket medbestämmandelagen behöver inte ske om sådana förhandlingar hindras av beredskapsförhållandena.

Arbetsgivarverkets uppfattning är att ett mer förenklat förfarande, till exempel att ersätta förhandlingsskyldigheten med en informationsskyldighet för arbetsgivaren i samband med beslut, vore att föredra. Att i krig, krigsfara och extraordinära förhållanden ha en ordning med en skyldighet att förhandla, som fördröjer nödvändiga beslut, bör undvikas.

9 Anpassningar i anställningsskyddslagen

Utredningen föreslår att den anställningsform som finns i den nu gällande beredskapslagen tas bort, då särskild visstidsanställning enligt 5 § anställningsskyddslagen anses tillräcklig för totalförsvarets behov.

Arbetsgivarverket delar inte utredningens bedömning. Att behålla en anställningsform som kan användas vid krig, krigsfara och extraordinära förhållanden, och som endast kan användas vid sådana förhållanden, tryggar totalförsvarets behov av arbetskraft. Administrativt skulle det vara enklare att inte behöva utgå från redan påbörjade tidsbegränsade anställningar enligt 5 § anställningsskyddslagen utan ha en egen anställningsform.

Vad gäller företrädesrätt till återanställning, 25 § anställningsskyddslagen, föreslår utredningen en undantagsbestämmelse som ger arbetsgivaren möjlighet att under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden göra undantag från skyldigheten att erbjuda arbetstagare med företrädesrätt till återanställning en anställning. Skälet till undantaget är att regeln i 25 § kan vara tidsödande och ineffektiv under de speciella förhållanden som kan vara för handen. Arbetsgivaren kan också på det sättet lyckas rekrytera arbetstagare med högre kompetens för tjänsten.

Den ovan beskrivna regeln föreslås inte gälla för statligt anställda. Utredningen hänvisar till regeln i 12 kap. 5 § andra stycket regeringsformen om förtjänst och skicklighet och menar att en statlig arbetsgivare troligen måste ta hänsyn till arbetstagare som anmält anspråk på företrädesrätt i sin bedömning om vem som ska få en aktuell anställning.

Då det är möjligt att frånga en bestämmelse i grundlag genom lag, är det olyckligt att utredningen inte föreslår en sådan lösning. Arbetsgivarverket menar att även statliga arbetsgivare har behov av att kunna bedriva sin verksamhet så effektivt som möjligt under de förhållanden som råder under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Det är problematiskt att statlig

sektor i en sådan här speciell situation ska lägga resurser på den process och administration som omgärdar företrädesrätten.

10 Anpassningar i ledighetslagar

Under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden kommer arbetsgivaren ha behov av att kunna begränsa arbetstagarnas möjlighet att ta ut semester för att kunna nå totalförsvarets produktionsmål konstaterar utredningen. Denna uppfattning delas av Arbetsgivarverket.

I den nuvarande lagen stadgas att semester som inte kan utnyttjas sparas till dess förhållandena medger att ledigheten kan utnyttjas eller alternativt att den sparade semestern tas ut i form av semesterersättning efter överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Denna bestämmelse tas bort enligt utredningens förslag.

Utredningen föreslår att om det för totalförsvarets behov krävs för att tillgodose behovet av arbetskraft, ska en arbetstagare få ut ett lägre antal semesterdagar än vad denne enligt 4 § första stycket semesterlagen har rätt till, dock lägst 20 dagar. Semesterledigheten ska vidare förläggas så att arbetstagaren får en ledighetsperiod om minst två veckor i följd.

Arbetsgivarverket menar att den nya föreslagna regeln är sämre än regeln i beredskapslagen. Den nuvarande regeln är enklare att tillämpa och mer användarvänlig i en sådan situation som kan uppstå under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

15 Anpassningar i arbetstidslagen

Utredningen föreslår att den ordinarie arbetstiden under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden kan uppgå till högst 60 timmar per vecka. Dock får den genomsnittliga arbetstiden uppgå till högst 48 timmar per vecka under en beräkningsperiod om fyra månader. I den genomsnittliga arbetstiden om 48 timmar per vecka ingår även övertid.

Arbetsgivarverket delar utredningens inställning att totalförsvaret har behov av ett utökat arbetstidsuttag under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

Samtidigt kan konstateras att under beräkningsperioden om fyra månader ska den genomsnittliga arbetstiden inte överstiga 48 timmar per vecka. Om

ett krig pågår under en inte helt obetydlig tidsrymd, kommer de faktiska timmarna som kan tas i anspråk för arbete användas upp ganska fort. Tillgången till arbetstagare med till exempel en särskild kompetens kan upphöra när arbetstidsuttaget för dem når sin maxgräns.

Att ha en beräkningsperiod om fyra månader med en genomsnittlig veckoarbetstid om 48 timmar kan innebära skada för totalförsvaret. Ett sätt att minska den risken kan vara att tillåta undantag från regeln genom att göra beräkningsperioden längre än fyra månader eller tillåta en högre genomsnittlig arbetstid än 48 timmar per vecka. Undantag skulle kunna göras för arbetstagare som arbetsgivaren bedömer som viktiga för totalförsvaret.

Arbetsgivarverket konstaterar att det redan idag, utan att det råder krig, krigsfara eller extraordinära förhållanden, finns möjlighet att avtala om uttag av arbetstid i omfattning som motsvarar förslaget. En ny lag skulle behöva innehålla vidare ramar.

Beslut i detta ärende fattas av generaldirektör Christina Gellerbrant Hagberg. I den slutliga handläggningen deltog förhandlingschef Anna Falck, stabschef Anna-Karin Jansson, chef Arbetsgivarutveckling Åsa Krook, kommunikationschef Lars André och chefsjurist Hanna Schmidt, föredragande. Deltog gjorde även biträdande förhandlingschef Matilda Nyström Arnek, rådgivare Anna Fredriksson och förhandlare Albin Löwenberg.

Christina Gellerbrant Hagberg

Hanna Schmidt

Detta beslut har fattats elektroniskt och saknar därför namnunderskrifter.