



Kommunstyrelseförvaltningen
Enheten för civil beredskap
civilberedskap@harnosand.se

Remissvar på SOU 2023:79 Arbetsrätten under krig och krigsfara Diarienummer: A2023/01565

Härnösands Kommuns svar

Inledning

Under krig och krigsfara kommer kommunen ha en viktig roll att upprätthålla grundläggande samhällsservice till medborgarna så som t.ex. vård, omsorg och skola.

Det som kännetecknar kommunal verksamhet och vårt verksamhetsområde är att det är en personalintensiv verksamhet. Även vid prioritering av arbetsuppgifter krävs det i många verksamheter personella resurser för att kunna upprätthålla verksamheter som i vissa fall är livsviktig. På många orter i Sverige är kommunen en av de största arbetsgivarna.

Vid kriser behövs en tydlighet och enkelhet i regelverken för att organisationen ska kunna fokusera på att lösa kärnuppdraget och mindre fokus på regelstrukturer. Detta i likhet med den struktur som finns i det *Krislägesavtal* som tecknades av centrala parter inom den kommunala och regionala sektorn. Regelstrukturer i sak är mer formalia eller processregler.

Härnösands kommuns synpunkter ligger även i linje med det yttrande som SKR lämnat.

Allmänt

I likhet med utredningsförslaget så ser Härnösands kommun ett behov att ha en arbetsrättslig beredskapslag och att den behöver uppdateras utifrån förändringar inom arbetsrätten. Härnösands Kommunen ser positivt på att regelverket förtydligas och samlas på ett ställe i en lag, istället för bilaga.

Det är positivt att utredningen tar sikte på att arbetsmarknadens parter ska ha ett inflytande utöver regelverket och ett ansvar för att, precis som under fredstid, bidra till att det finns tydliga regler på arbetsmarknaden att förhållas sig till.

I det fallet nationen hamnar i ett läge av krig eller krigsfara så bör det ses som en nationell angelägenhet. Därav finns det ett behov av ett mer enhetligt och tydligt regelverk som utgör en gemensam grund i den arbetsrättsliga beredskapslagen. Det behöver finnas en tydlighet i strukturen som gör att lagen i sig är tillräcklig tydlig och funktionell för att kunna applicera den direkt på hela arbetsmarknaden.

Beredskapsavtal/kollektivavtal kan ta en utgångspunkt och komplettera lagstiftning men lagstiftningen i sig, bör vara mer konkret än det utredningen föreslår.

Vidare ser Härnösands kommun fördelar med ett gemensamt regelverk kring anställningar och anställningsvillkor på hela arbetsmarknaden. Gemensamt regelverk ökar olika aktörers förmåga att samarbeta. Om aktörerna i större utsträckning utgår från samma regelverk så kan det underlätta förståelse mellan olika aktörer och även igenkänningsfaktor för medarbetaren.

Vid bränder 2018 så uppmärksammades flera kommunala organisationer en stor problematik kring samordningen med att hantera anställningar och förhandlingar som följde dessa. Problematiken utgjordes till viss del av den otydlighet som uppstod gällande anställningsförhållande för respektive person beroende på vem som var anvisad av arbetsgivaren, anställda direkt av den kommun där krisen hanterades eller var där som frivillig. Denna problematik och en av de stora vinsterna med krislägesavtalet är att det har gett tydligare spelregler mellan kommuner, regioner och de flesta räddningstjänstförbund. Det är önskvärt att även den arbetsrättsliga beredskapslagen på motsvarande sätt, skapar en tydlighet och gemensam bottenplatta för hela arbetsmarknaden.

Medbestämmandelagen

Lokala och centrala kollektivavtal

Härnösands kommun är positiva till att öppna för möjligheten i MBL att teckna kollektivavtal med digitala signaturer. Tjänsten är användbar i såväl freds- som krigstid. Dock behövs det i sin tur en fortsatt analog tjänst då ett digitalt system är sårbart i kris.

Förenklade förfaranden vid medbestämmandeförhandlingar

Utredningen gällande förhandlingsskyldigheten bör kunna förenklas och att förhandlingsskyldigheten tas bort i sin helhet om sådana förhållanden råder. Detta för att uppskov med beslut skulle kunna leda till skada för totalförsvaret.

I det nuvarande förslaget innebär det att organisationen behöver fortsätta genomföra kvalificerade juridiska bedömningar om en situation uppstår utifrån de förhållanden remisser syftar till. Alternativet är att åberopa

särskilda eller synnerliga skäl enligt MBL. Det behövs en större tydlighet i förslaget.

Härnösands kommun anser att förfarandet vid medbestämmandeförhandlingar kan förenklas genom att under den tid då den arbetsrättsliga beredskapslagen gäller, helt undanta/suspendera MBL §14.

- samt att MBL §38 och MBL §39 också undantas/suspenderas i sin helhet under den tid då arbetsrättslig beredskapslag gäller.

Skyldigheten för arbetsgivaren att förhandla enligt MBL §11 och dess undantag bör vara oförändrad i sin helhet.

MBL §14

MBL §14 innebär att en fråga som redan har hanteras lokalt i en MBL §11-förhandling som har avslutats i oenighet ska hanteras igen i en central förhandling. Efter en avslutad MBL §14 förhandling, har arbetsgivaren rätt att verkställa beslutet.

Att genomföra en MBL §14 kan vara svårt under krissituationen då det kan vara svårt att komma i kontakt med behöriga företrädare på central nivå.

I ett ansträngt läge t.ex. under pandemin, behöver organisationen och dess företrädare göra vissa svåra och kvalificerade övervägande, detta för att säkra arbetsmiljön och verksamheten. Fördelen med att ha förenklade regler som är mer processinriktade är för att de frigör tid för organisationen att fokusera på arbetsmiljö och kärnuppdrag. Därför anser Härnösands kommun att det behövs undantag från reglerna under höjd beredskap.

MBL §§ 38–39

Under den tid då arbetsrättslig beredskapslag gäller bör reglerna i MBL §§ 38 – 39 undantas/suspenderas. Reglerna kring offentlig upphandling gör redan att möjligheterna för de fackliga organisationerna att använda sitt veto enligt §39 är begränsade inom offentlig sektor. För att en facklig organisation ska kunna lägga ett veto krävs i princip att arbetsgivaren bryter mot upphandlingsreglerna. Under kristider kan regelverket förenklas ytterligare genom att helt ta bort förhandlingsskyldigheten och möjligheten till veto enligt §§ 38–39.

Lagen om anställningsskydd

Utifrån den allmänna tjänsteplikten kan det uppstå påtvingad anställning, det vill säga att någon blir anställd av kommunen utifrån en nationell angelägenhet. I ett sådant läge bör inte en kommun eller medarbetare bli intvingad i ett anställningsförhållande, där en medarbetare på grund av en konvertering får en tillsvidareanställning enligt LAS. I ett förhållande där externa faktorer har lett till anställningsförhållandet, bör inte rättsverkningen av det av ett sådant förhållande drabba en enskild arbetsgivare.

Kommunen hanterar många anställda och är en personalintensiv verksamhet.

Härnösands kommun delar inte utredningens slutsats att de tidsbegränsade anställningsformerna som finns i LAS är tillräckliga.

Härnösands kommunen anser att det bör finnas en specifik tidsbegränsad anställningsform som kan användas under den tid som arbetsrättsliga beredskapslag gäller och som kompletterar LAS regler för tidsbegränsade anställningar.

Till anställningsformen bör det vidare finnas tydliga definierade och förenklade regler om:

- Vilken information som ska ges när anställningen ingås till medarbetare och facklig organisation
- På vilket sätt anställningen kan avslutas och förenklade varsel och förhandlingsskyldigheter vid avslut.
- Anställningsformen är exkluderad från företrädesrättsreglerna. Under krigstillstånd kan det vara av större vikt att få in den mest kvalificerade för uppgiften, istället för den som efter skälig inlärningsperiod skulle anses ha tillräckliga kvalifikationer.

Detta i likhet med den konstruktion som finns det *Krislägesavtal* som finns för den kommunala sektorn.

Under pandemin behövde Kommuner på kort tid hantera stora mängder av personalflöden gällande nyanställningar men även avsluta anställningar med kort varsel. I kris, krigsfara och krig handlar det många gånger om volymen på antalet anställningar och det med korta tidsperspektiv för att kunna bemanna verksamheter. Detta ställer krav på att det finns fördefinierade, tydliga och lättolkade regler.

Härnösand 2024-05-24

Andreas Sjölander (S)
Kommunstyrelsens ordförande
Härnösands kommun