

**KARLSTADS KOMMUN****KOMMUNLEDNINGSKONTORET****Remissvar** 2024-05-02

Beatrice Rodin,

beatrice.rodin@karlstad.se

Remissvar - Arbetsrätten under krig och krigsfara (SOU 2023:79)

Dnr KS/2024:149 Dpl 1.1.4.4

Sammanfattning

Karlstads kommun har fått möjlighet att svara på en remiss angående arbetsrätten under krig och krigsfara. Regeringens tillsatta utredare har haft i uppdrag att föreslå en justerad arbetsrättslig beredskapslagstiftning, att analysera behovet av anpassningar av arbetsmiljö- och arbetstidsregleringen samt att ta ställning till skriftlighetskravet i medbestämmandelagen i händelse av krigsfara och krig. Enligt kommittédirektiven har utredaren behövt ta hänsyn till några förutsättningar vid formandet av förslagen, som att totalförsvaret ska stärkas och att arbetsrätten därför snabbt måste kunna anpassas till krig, krigsfara och extraordinära förhållanden samt att förslagen ska syfta till att åstadkomma en god arbetsrättslig beredskap och att förslagen därför ska vara enkla att tillämpa. Mot bakgrund av detta ska utredaren ha gjort en avvägning mellan totalförsvarets behov och behoven av en fungerande individuell och kollektiv arbetsrätt.

Karlstads kommuns synpunkter

Karlstads kommun är positiva till en översyn av regelverket och skapandet av en ny beredskapslag mot bakgrund av det rådande säkerhetsläget, men har synpunkter på flera av de förslag som utredningen presenterar.

Förslag på anpassningar inom arbetsmiljö- och arbetstidsområdet

- Karlstads kommun rekommenderar att avsteg från arbetsmiljölagen tas omhand i den nya beredskapslagen. Detta mot bakgrund av att regeringen sannolikt kommer att ha lite tid att arbeta med bemyndiganden i händelse av krig.
- Karlstads kommun ser negativt på utredningens förslag att regelverket kopplat till skyddsombudsstopp inte ska förändras under

Karlstads kommun
Postadress
Karlstads kommun
651 84 Karlstad

Webbplats
karlstad.se
Besöksadress
Kontaktcenter
Västra Torggatan 26

E-post
karlstadskommun@karlstad.se
Telefon
054-540 00 00

Organisationsnr
212000-1850
Bankgiro
405-2213

krig eller krigsfara. Att vistas i samhället, samt att ta sig till sitt arbete, kommer att vara förenat med risk för liv och hälsa i händelse av krig. Att den fackliga organisationen ska ha möjlighet att som vanligt lägga skyddsombudsstopp ter sig därför märkligt. Karlstads kommun föreslår att antingen verkställs inte utredarens förslag om att nuvarande regelverk ska gälla även i händelse av krig eller krigsfara eller - om förslaget verkställs - så ska det finnas någon form av ventil att tränga igenom ett lagt skyddsombudsstopp så att det inte riskeras att individer med behov av vård- och omsorg får ligga kvar i sina sängar utan att få omsorg.

- Karlstads kommun ser negativt på utredningens förslag att bibehålla minimilagstiftningen inom arbetstidsområdet i händelse av krig eller krigsfara. Vid en sådan extraordinär händelse som krig behöver arbetstidens begränsningsperiod med begränsning av 48 timmars arbete på fyra veckor kunna brytas. Med nuvarande regelverk leder det till att efter ett visst antal veckor kan arbetsgivaren inte nyttja arbetstagare på två veckor. I händelse av krig kan det vara avgörande för att klara av totalförsvarets uppgifter.

Förslag på frågor som utredaren vill hänföra till arbetsmarknadens parter att reglera inklusive skriftlighetskravet i MBL och hantering enligt LAS

- Karlstads kommun är i grunden positiv till att frågor regleras av arbetsmarknadens parter, men ser negativt på utredningens förslag om att arbetsmarknadens parter genomgående ska ta ansvar för att lösa frågor för att kunna tillgodose totalförsvarets behov i händelse av krigsfara och krig. Detta riskerar både olikheter på arbetsmarknaden och kostsamma lösningar för oss som arbetsgivare. Vi har redan idag ett kostsamt kollektivavtal som reglerar ersättning och arbetstid vid krisläge. Ska parterna reglera ytterligare avsteg riskerar prislappen att bli dyr för Karlstads kommun och andra arbetsgivare. Den kommunala sektorn står i stora ekonomiska besparingar nu och framåt. I det extraordinära läge som krigsfara och krig innebär är det varken realistiskt eller önskvärt att parterna sitter ner vid förhandlingsbordet och löser frågor som rör arbetstagares förhållanden. Vi ser i fredstid att det kan ta lång tid att lösa frågor parter emellan. Inom kommunsektorn har vi 18 motparter med delvis olika ideologi och ståndpunkt, vilket gör att det kan ta tid att komma överens om hantering i vissa frågor redan i fredstid.
- Karlstads kommun ser negativt på utredarens förslag om att arbetsrätten i händelse av krig i stort ska vara som det regelverk som gäller i fredstid. I händelse av krig kan postgång och elnät ligga nere så att handlingar som tvisteframställan/tolkningsföreträdare inte kommer arbetsgivaren tillhanda i rätt tid, vilket riskerar att tidsfrister inte kommer att hållas och att skadestånd behöver betalas till de fackliga organisationerna. I händelse av krigsfara eller krig kommer

HR-organisationen dessutom att behöva fokusera med andra frågor, som att få samhällsviktig verksamhet att fungera så bra som möjligt och hantera frågor rörande arbetsmiljö. Därför är det nödvändigt att de arbetsrättsliga reglerna så långt som möjligt är fastställda från början via den nya beredskapslagen. Utredaren anger dessutom att en av förutsättningarna i utredningen är att arbetsrätten snabbt ska kunna anpassas efter rådande förhållanden, vilket inte uppfylls genom utredarens förslag att arbetsmarknadens parter ska reglera det mesta.

- Karlstads kommun ser negativt på förslaget om information till arbetstagare enligt 6 g § LAS samt 6 c § anställningsskyddslagen vid händelse av krig eller krigsfara. Återigen är det inte säkert att vi kan få fram sådan information i tid i händelse av krig eller krigsfara om våra IT-system ligger nere. Förslagsvis borde information om arbetstagares anställningstid kunna vänta med till fredstid. Om en särskild anställningsform skapas för krigsfara och krig skulle det underlätta administration i kommunen.
- Karlstads kommun ser positivt på förslaget att inte behöva förhandla med den fackliga organisationen i det fall arbetsgivaren anställer någon utan att ta hänsyn till företrädeslistan. Dock vill Karlstads kommun visa på att eftersom en anställning fortfarande genererar anställningstid så behöver arbetsgivaren räkna på tiden och hålla företrädeslistan aktuell, särskilt mot bakgrund av utredarens förslag om att det inte krävs en särskild anställningsform i händelse av krig eller krigsfara. Att hålla företrädeslistan uppdaterad innebär administration, en administration som kanske inte ens är möjligt i händelse av krig om system/tekniska lösningar för beräkning ligger nere, vilket slutligen kan innebära att vi som arbetsgivare står med skadeståndsansvar för att brutit mot reglerna kopplat till företrädesrätt och konvertering till tillsvidareanställning utan att vi kunnat beräkna arbetstiden. Ska detta förslag träda i kraft behöver det vara utan skadeståndsansvar för arbetsgivaren.
- Karlstads kommun ser positivt på utredarens förslag om att parterna ska kunna välja elektronisk signatur vid undertecknande av förhandlingsöverenskommelser samt signering av kollektivavtal. Dock så kommer det troligen i vart fall periodvis vara svårt i händelse av krig både att få tag på motpart och teckna protokoll oavsett om signaturen sker digitalt eller fysiskt.

Särskild anställningsform

- Karlstads kommun ser negativt på utredningens förslag om att de tidsbegränsade anställningar som finns i lagen om anställningsskydd samt nuvarande turordningsregler ska tillämpas även i händelse av krigsfara eller krig. I Ukraina så har kriget pågått i över två år. Med det svenska regelverket skulle alla tidsbegränsat anställda som anställts utifrån behovet under kriget blivit tillsvidareanställda. Med nuvarande arbetsrättsregler skulle då arbetsgivaren behövt betala lön

lågt räknat 9 månader, vilket inbegriper tid för förhandlingar om arbetsbrist inklusive uppsägningslön om 6 månadslöner. Det finns andra, mer prioriterade arbetsuppgifter att arbeta med efter ett eventuellt krig än att arbeta med arbetsbrist.

- Karlstads kommun vill framhålla att det kan komma behöva anställas fler i kommunsektorn i händelse av krig då det skulle behövas utökat nattis, fler förskolelärare och barnskötare som tar hand om barn medan deras föräldrar arbetar, behov för nya arbetsuppgifter som att personal bär skadade mm. I händelse av krig är det helt andra förutsättningar i verksamheterna och arbetsuppgifter som vi inte har i våra verksamheter idag kommer troligen att bli aktuella.

Förslag om reglering i ledighetslagarna

- Karlstads kommun ser positivt på att regelverket kring ledigheter i händelse av krig eller krigsfara förtydligas.
- Karlstads kommun ser negativt på utredarens förslag om en omställningstid om två veckor för återgång i arbete när lagen suspenderas. Vid allmän tjänsteplikt så aktiveras skyldigheten att kvarstå i sin ordinarie anställning och då vill arbetsgivaren att anställda omgående återgår i anställning. Det borde bli reglerat direkt i den nya beredskapslagen.
- Karlstads kommun föreslår i övrigt kring ledigheter att det görs en bredare ansats vad gäller begränsning av rätt till ledigheter. Bland annat föreslår utredaren att rätt till semester ska öka från 10 dagar till 20 dagar från nuvarande till kommande beredskapslag, det är inga förslag på ändringar vad gäller bland annat ledighet för närståendevård, att på grund av sjukdom prova annat arbete och att bedriva näringsverksamhet. Rätt till ledighet enligt föräldraledighetslagen lämnas också orörd i förslaget. Karlstads kommun ser att i händelse av krig så står arbetsgivarens och samhällets behov av att säkra samhällsviktig verksamhet över individens rätt att vara ledig, undantagen föräldraledighet eller sjukdom. Dock skulle exempelvis föräldraledighetslagens dubbeldagar kunna tas bort så en av föräldrarna skulle kunna tas i anspråk för arbete i händelse av krig.

Övrigt

Eftersom Karlstads kommun föreslår förändringar kring hantering av flera av de individuella rättigheterna i nuvarande kollektivavtalsrätt så lämnar Karlstads kommun inga kommentarer kring den formalia som utredningen anger ska fortgå i viss anpassning. Karlstads kommun vill dock poängtera att när totalförsvaret aktiveras så handlar det om att rädda liv och då borde den kollektiva arbetsrätten vara överordnad individens rätt.

Frågan om arbetsskyldigheten kom till sin spets under pandemin där bland annat skolsköterskor i många kommuner inte ville arbeta inom Vård- och

omsorgsförvaltningar i kommuner och där den fackliga organisationen drev frågan om en begränsad arbetskyldighet. I händelse av krig och krigsfara borde det finnas en intern plikt för arbete så att vi kan nyttja arbetstagarna där de bäst behövs. Karlstads kommun menar att detta borde regleras i beredskapslagen.

Sammanfattningsvis så anmodar Karlstads kommun att den kollektiva arbetsrätten ska stå över den individuella arbetsrätten i händelse av krig samt att så mycket reglering som möjligt tas omhand i den nya beredskapslagen, i enlighet med synpunkterna i remissvaret. Då krig sannolikt är den yttersta extraordinära händelsen i samhället så behöver det vara en tydlighet kring arbetskyldighet, anställning osv. så att totalförsvaret ska kunna verka effektivt och övrig samhällsviktig verksamhet kunna fortgå så likt ett normalläge som vanligt. I ett sådant läge är det inte önskvärt att tid och administration läggs på att parterna ska träffa överenskommelser. Dessa överenskommelser riskerar att dra ut på tiden eller landa i kostsamma lösningar. Efter ett krig torde kommunerna ha andra arbetsuppgifter som är mer prioriterade både ekonomiskt och tidsmässigt än hantering av arbetsbrist.

Linda Larsson
Kommunstyrelsens ordförande

Ulrika K Jansson
Kommundirektör

UNDERSKRIFTSSIDA

Detta dokument har undertecknats med avancerade elektroniska
underskrifter: