

Kommunstyrelsen
YttrandeHandläggare:
Anna LindRegeringskansliet,
Arbetsmarknadsdepartementet
A2023/01565a.remissvar@regeringskansliet.se; a.arm@regeringskansliet.se

Yttrande över betänkandet arbetsrätten under krig och krigsfara (SOU 2023:79)

Generella synpunkter

Uppsala kommun instämmer i utredningens förslag om behovet av en fortsatt särskild beredskapslag inom det arbetsrättsliga området. En särskild lag som gäller under särskilda omständigheter är mer överskådlig än regleringar inom varje enskild arbetsrättslig lag. En överskådlig reglering underlättar en snabb omställning och anpassning om behov uppstår.

Utredningens förslag bygger i hög grad på att arbetsmarknadens parter förmår sluta ändamålsenliga beredskapsavtal i händelse av krig, krigsfara eller extraordinära förhållanden. Uppsala kommun ifrågasätter om regeringen, utifrån utredningens förslag, kan säkerställa att det kommer att finnas beredskapsavtal som svarar mot totalförsvarets beredskapsbehov. Uppsala kommun anser därför att reglering som alternativ till avtal måste övervägas när situationen så kräver. Förslaget om att behålla bemyndiganden till regeringen om förbud mot stridsåtgärder är ett sådant exempel.

Ur totalförsvarsperspektiv är personal kommunens viktigaste resurs. För en enhetlig hantering på kommunal nivå behövs tydlig central reglering av vad arbetsgivaren kan göra i händelse av krig, krigsfara eller extraordinära förhållanden. Erfarenheter från pandemin visar stora skillnader mellan kommuner i hanteringen. Utredningens förslag till justeringar av gällande lagstiftning vid krig, krigsfara eller extraordinära förhållanden är i delar omfattande. Utan tydlig central reglering finns stor risk för skillnader mellan kommuner i hanteringen vilket kan vara till men för totalförsvaret.

Behovet av extra personal inom vissa sektorer i kommuner bedöms öka under påfrestning. Dagens bestämmelser för särskild visstidsanställning (SÄVA), med bland annat företrädesrätt och konvertering, bedöms som begränsande för de behov som kan tänkas uppstå. Uppsala kommun efterlyser därför en särskild

anställningsform då samhället står inför krig, krigsfara eller extraordinär händelse med visstidsanställning utan tidsbegränsning och utan rätt till företräde till återanställning eller konvertering.

Under krig bör möjligheten att besluta om skyddstopp kraftigt begränsas.

Synpunkter gällande 9.2.3. Informationsskyldigheten vid anställningar

Kravet på att arbetsgivaren ska förse arbetstagaren med anställningsinformation i direkt anslutning till anställningsavtalets ingående innebär en stor administrativ börda för anställande chef. Uppsala kommun förordar att informationsskyldigheten enligt 6§, 28§ samt 15§ i lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) bör kunna inskränkas i händelse av krig, krigsfara eller extraordinär händelse.

I nuläget sköts information digitalt men om, som anförs i andra delar av utredningens förslag, det digitala stödet kommer att ligga nere kommer det att behöva ske manuellt och på papper. För stora arbetsgivare som kommuner och regioner där ett stort antal vikarier måste anställas varje dag kommer det att innebära att ett flertal handläggare blir bundna till detta arbete, arbetstagare som hade behövts i produktionen i totalförsvarets tjänst.

Tystnadsplikt

Inom det kommunala uppdraget finns idag ett stort antal verksamheter som stödjer totalförsvaret. Det kan till exempel handla om kriskök, räddningstjänst och barnomsorg. Att inte ge arbetsgivaren möjlighet att kräva tystnadsplikt i förhandlingar som rör förändringar i dessa verksamheter kommer att innebära att arbetsgivaren avstår från att förhandla helt om det finns risk för att känsliga uppgifter om totalförsvaret kan röjas. Någon form av reglering bör införas för förhandlingar som krävs för åtgärder som inte uttalat undantagits från förhandlingsskyldigheten.

Synpunkter gällande 10.4, Föräldraledighetslagen

Kommunala arbetsgivare kan vid krig, krigsfara eller extraordinär händelse behöva inskränka föräldraledighetslagen för att upprätthålla bemanning. Exempelvis bör möjligheten för båda vårdnadshavarna att vara lediga samtidigt, samt rätten till arbetstidsförkortning med upp till 25 procent kunna begränsas vid sådana händelser. Även redan beviljade ledigheter som omfattas av ovanstående bör kunna återkallas vid krig, krigsfara eller extraordinär händelse.

Erik Pelling
Kommunstyrelsens ordförande

John Hammar
Kommunsekreterare