



Tjänsteutlåtande

Utfärdat 2024-05-20

Ärendenummer SLK-2024-00290

Handläggare

Nina Bergman

Telefon: 031-368 01 84

E-post: nina.bergman@stadshuset.goteborg.se

Remiss från Arbetsmarknadsdepartementet - Arbetsrätten under krig och krigsfara (SOU 2023:79)

Förslag till beslut

I kommunstyrelsen:

Yttrande över remiss av betänkandet Arbetsrätten under krig och krigsfara (SOU 2023:79), i enlighet med bilaga 2 till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande, översänds till Arbetsmarknadsdepartementet.

Sammanfattning

Remiss från Arbetsmarknadsdepartementet gällande betänkandet Arbetsrätten under krig och krigsfara (SOU 2023:79) inkom 2024-03-05 till stadsledningskontoret.

Arbetsmarknadsdepartementet har förlängt svarstiden från 2024-06-04 till 2024-06-13.

Under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden måste det vara möjligt för arbetsmarknaden att snabbt ställa om och anpassas till rådande förhållanden. Utredningen bedömer att utgångspunkten för den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen bör vara att arbetsmarknadens parter tar ansvar för att bestämma vilka anpassningar som behöver göras i olika verksamheter för att tillgodose totalförsvarets behov under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Utredningen lämnar förslag på en ny arbetsrättslig beredskapslag. Den föreslagna lagen innehåller anpassningar av fredstida bestämmelser gällande exempelvis förhandlingar i medbestämmandelagen, informationsskyldighet i anställningsskyddslagen samt att arbetstagares rätt till ett flertal ledigheter inskränks.

Utredningen rör en stor del av det arbetsrättsliga området och stadsledningskontoret bedömer att det är svårt att fullt ut bedöma förslagets konsekvenser.

Stadsledningskontoret delar utredningens bedömning att arbetsgivaren, även under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden, så långt som möjligt ska uppfylla sina skyldigheter gentemot medarbetarna. Stadsledningskontoret bedömer att det kommer att ställa stora krav på arbetsmarknadens parter att nå fram till ändamålsenliga avtal som ger den flexibilitet och tydlighet som krävs. Kontoret ser behov att involvera fackliga organisationer i stadens arbete med civil beredskap för att i fredstid identifiera nödvändiga strukturer för samarbete och samverkan utifrån de förutsättningar som krävs i en krigsorganisation.

Bedömning ur ekonomisk dimension

De ekonomiska konsekvenserna är svåra att överblicka. I utredningen betonas att arbetsmarknadens parter ska teckna kollektivavtal för att precisera regelverket.

Stadsledningskontorets bedömning är att det kommer att ställa stora krav på parterna att nå fram till ändamålsenliga avtal. Stadsledningskontoret bedömer att utformningen av de kollektivavtal som tecknas kan ha påverkan på de ekonomiska förutsättningarna i en situation med höjd beredskap.

Utredningens förslag att kollektivavtal ska kunna undertecknas med elektronisk underskrift kan bidra till minskad administration.

Bedömning ur ekologisk dimension

Stadsledningskontoret har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Förslagen påverkar förutsättningarna att planera för och bedriva uthållig totalförsvarsviktig verksamhet i krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Under sådana förhållanden krävs en organisation som snabbt kan anpassa verksamheten. Stadsledningskontorets bedömning är att det kommer att ställa stora krav på arbetsmarknadens parter att skapa förutsättningar för den flexibilitet och tydlighet som krävs för en situation som i fredstid är svår att föreställa sig.

Samverkan

Information i CSG 2024-05-16.

Bilagor

1. Sammanfattning av remiss Arbetsrätten under krig och krigsfara (SOU 2023:79)
2. Förslag till yttrande SOU 2023:79

Ärendet

Ärendet gällande remissyttrande över Arbetsmarknadsdepartementets betänkande Arbetsrätten under krig och krigsfara (SOU 2023:79) inkom 2024-03-05 till stadsledningskontoret för yttrande. Departementet har beviljat förlängd svarstid från 2024-06-04 till 2024-06-13.

Beskrivning av ärendet

Vid situationer då Sverige är i krig, krigsfara eller extraordinära förhållanden finns det särskilda regler i den arbetsrättsliga beredskapslagen (1987:1262) som regeringen kan aktivera för att stärka totalförsvaret. Om Sverige kommer i krig ska lagens bestämmelser tillämpas utan att det krävs ett regeringsbeslut. Det finns vidare särskilda kollektivavtal, så kallade beredskapsavtal, som utformas för att gälla när den arbetsrättsliga beredskapslagen tillämpas. Lagen kompletteras av vissa närliggande regler som gäller i arbetslivet och som syftar till att stärka totalförsvaret. Sådana regler finns bland annat i arbetsmiljölagen (1977:1160) och arbetstidslagen (1982:673).

Totalförsvaret och arbetslivet har genomgått betydande förändringar sedan 1980-talet då den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen utformades. Flera arbetsrättsliga lagar har tillkommit utan att särskilda överväganden har gjorts om hur de ska tillämpas under höjd beredskap. I utredningens direktiv konstateras att det finns ett behov av att se över hur väl den arbetsrättsliga beredskapslagen och de närliggande bestämmelserna fyller sin funktion att stärka totalförsvaret.

Utredningens uppdrag

Utredningen har haft i uppdrag att lämna förslag till en justerad arbetsrättslig beredskapslagstiftning. I denna del ingår att säkerställa att arbetsmarknadens parter har möjlighet att ingå beredskapsavtal och att föreslå hur utrymmet att avvika från lagstiftningen genom kollektivavtal ska utformas. I uppdraget ingår även att analysera och bedöma om det behövs ändringar i bestämmelserna om överläggningskyldighet för arbetsmarknadens parter i lagen (1982:1004) om skyldighet för näringsidkare, arbetsmarknadsorganisationer med flera att delta i totalförvarsplaneringen, fortsättningsvis kallad överläggningskyldighetslagen.

Utredningen har även haft i uppdrag att analysera behovet av anpassningar av arbetsmiljö- och arbetstidsregleringen samt de föreskrifter som har meddelats med stöd av dessa bemyndiganden för att tillgodose totalförsvarets behov under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

Vidare har utredningen haft i uppdrag att analysera behovet av ändringar i de hänvisningar som finns i 9 kap. lagen (1994:1809) om totalförvarsplikt, fortsättningsvis kallad totalförvarspliktslagen, till annan arbetsrättslig lagstiftning.

Slutligen har utredningen haft i uppdrag att analysera om kollektivavtal kan ingås eller sägas upp med hjälp av elektroniska underskrifter och vid behov lämna förslag om ändringar i medbestämmandelagens skriftlighetskrav.

En grundläggande utgångspunkt vid utformningen av utredningens förslag är att totalförsvaret ska stärkas och att arbetsrätten därför snabbt måste kunna anpassas till krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Förslagen ska syfta till att åstadkomma en god arbetsrättslig beredskap och ska därför vara enkla att tillämpa.

Utredningen har också haft i uppdrag att göra en ändamålsenlig avvägning mellan totalförsvarets behov och behoven av en fungerande individuell och kollektiv arbetsrätt.

Utredningens bedömningar och förslag

Totalförsvarets behov av en arbetsrättslig beredskapsreglering

Utredningen bedömer att det under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden måste vara möjligt för arbetsmarknaden att snabbt kunna ställa om och anpassas till rådande förhållanden. För att totalförsvaret ska kunna bedriva sin verksamhet under sådana förhållanden måste det vara möjligt:

- att undvika stridsåtgärder, arbetstvister och förhandlingar som försenar produktionen av varor, tjänster och upprätthållandet av samhällsviktig verksamhet,
- för arbetsgivare att enkelt och snabbt kunna anställa och säga upp personal, och
- för arbetsgivare att kunna begränsa ledigheter.

Därtill måste det vara möjligt att kunna anpassa kraven för vissa arbetsmiljöfaktorer och att öka arbetstidsuttaget.

En ny arbetsrättslig beredskapslag

Utredningen bedömer att utgångspunkten för den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen bör vara att arbetsmarknadens parter tar ansvar för att bestämma vilka anpassningar som behöver göras i olika verksamheter för att tillgodose totalförsvarets behov under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Genom totalförvarsplaneringen kan olika myndigheter överlägga med arbetsgivare om olika behov som totalförsvaret kan förväntas ha under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Dessa myndigheter kan även begära att arbetsgivaren överlägger med sin motpart på arbetstagsidan i sådana frågor. Arbetsmarknadens parter kommer därigenom att ha god kännedom om vilka behov totalförsvaret har av olika verksamheter. Arbetsmarknadens parter kan därefter teckna särskilda kollektivavtal för krig, krigsfara och extraordinära förhållanden, så kallade beredskapsavtal.

Utredningen lämnar förslag på en ny arbetsrättslig beredskapslag. Den föreslagna lagen innehåller anpassningar av vissa fredstida bestämmelser i de arbetsrättsliga lagarna. Exempelvis föreslås anpassningar av vissa bestämmelser om förhandlingar i medbestämmandelagen, vissa bestämmelser i anställningsskyddslagen om informationsskyldighet, uppsägning och företrädesrätt och att arbetstagares rätt till ett flertal ledigheter inskränks.

I den föreslagna lagen bemyndigas regeringen att kunna besluta om bland annat förbud mot stridsåtgärder och fortsatt giltighet av kollektivavtal. Regeringen bemyndigas också att kunna meddela föreskrifter om avvikelser från exempelvis anställningsskyddslagen, medbestämmandelagen och flera ledighetslagar. Befintliga bemyndiganden för regeringen i arbetstids- och arbetsmiljölagen förändras även något.

Utredningen anser att det bör vara möjligt för arbetsmarknadens parter att ingå och säga upp kollektivavtal genom att använda elektroniska handlingar och underskrifter.

Dialog med fackliga organisationer

Central samverkansgrupp (CSG) har fått information om remissen 2024-05-16.

Stadsledningskontorets bedömning

Betänkandet Arbetsrätten under krig och krigsfara (SOU 2023:79) är en komplex och omfattande utredning som rör en stor del av det arbetsrättsliga området. Utredningens förslag skulle även kunna medföra konsekvenser i förhållande till angränsande lagstiftning som har betydelse för totalförsvaret.

Göteborgs Stad utför samhällsviktig verksamhet som utgör en viktig del i totalförsvaret. I en krigssituation kommer det troligtvis finnas färre personer tillgängliga för arbete, vilket kommer ställa mycket stora krav på dem som är på plats. För att skapa så goda förutsättningar som möjligt behöver staden ha strukturer i verksamheten som säkerställer rimliga villkor, möjlighet till vila och återhämtning med mera för att medarbetare ska orka/hålla över tid. Stadsledningskontoret delar utredningens bedömning att arbetsgivaren, även under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden, så långt som möjligt ska uppfylla sina skyldigheter gentemot medarbetarna för att ge dem förutsättningar för att kunna utföra sina uppdrag.

I utredningen betonas att arbetsmarknadens parter ska teckna kollektivavtal för att precisera regelverket. I en situation av krig, krigsfara och extraordinära förhållanden krävs en organisation som har förutsättningar att snabbt anpassa verksamheten till rådande förhållanden. Stadsledningskontorets bedömning är att det kommer att ställa stora krav på parterna att nå fram till ändamålsenliga avtal som ger den flexibilitet och tydlighet som krävs för en situation som i fredstid är svår att föreställa sig. Det förutsätter förståelse från båda parter för målkonflikter mellan rättighetslagstiftning kontra totalförsvarets behov som parterna har att hantera på ett konstruktivt sätt. I en sådan kollektivavtalsförhandling krävs att parterna når samsyn i vad som är nödvändigt för att möta och leverera samhällsviktig verksamhet som en del i det civila försvaret. Detta behöver ske inom ramen för kommunal verksamhets ekonomiska förutsättningar i en situation av höjd beredskap.

I utredningen föreslås att fler arbetsrättsliga frågor ska hanteras och avgöras av lokala parter. Stadsledningskontoret bedömer att detta kommer att ställa stora krav på såväl arbetsgivarföreträdare som representanter för arbetstagarorganisationer. Inom Göteborgs Stads förvaltningar finns ca 20 kollektivavtalsbärande förbund som representerar medlemmar bland stadens cirka 50 000 medarbetare. Förbundens storlek varierar, flertalet har medlemmar spridda över stadens drygt 20 förvaltningar. Därutöver tillkommer stadens bolag med ytterligare arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer. Utredarens förslag förutsätter bemanning och resurser hos både arbetsgivare och arbetstagarorganisationer för att hantera de situationer som kan komma att uppstå.

Stadsledningskontorets bedömning är att det i en ansträngd situation kommer att vara svårt att upprätthålla de kontakter samt genomföra de förhandlingar och överläggningar som krävs för att följa regelverket. Det är utmaningar redan i fredstid i de fall ett begränsat antal fackliga företrädare ska hantera samverkan, förhandlingar och överläggningar i olika delar av staden. Stadens beredskapsplanering utgår från ansvarsprincipen vilket förutsätter att fackliga representanter, med fullt mandat att förhandla, ska finnas tillgängliga i varje förvaltning.

Stadsledningskontoret bedömer att Göteborgs Stad även i ett ansträngt läge kan upprätthålla HR-administrativt arbete genom befintliga strukturer för att följa lag och avtal.

Kontoret ser dock en fara i en arbetsrättslig reglering för krig och krigsfara som i stor utsträckning utgår från att staden har tillgång till IT-system samt har den bemanning som krävs för att hantera personaladministrationen. Detta i ett läge där tillkommande arbetsuppgifter sannolikt kommer att behöva prioriteras.

Kontoret ser behov att involvera fackliga organisationer i stadens arbete med civil beredskap för att i fredstid identifiera nödvändiga strukturer för samarbete och samverkan utifrån de förutsättningar som krävs i en krigsorganisation.

Jonas Kinnander

Eva Hessman

Direktör Ärende och utredning

Stadsdirektör

Sammanfattning

Utredningens uppdrag

För situationer när Sverige kommer i krig, är i krigsfara eller det råder sådana utomordentliga förhållanden som är föranledda av att det är krig utanför Sveriges gränser eller av att Sverige är eller har varit i krig eller krigsfara, finns det särskilda bestämmelser i den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen, vari den arbetsrättsliga beredskapslagen (1987:1262) ingår. Sådana situationer benämns i fortsättningen som krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

Utredningen har haft i uppdrag att lämna förslag till en justerad arbetsrättslig beredskapslagstiftning. I denna del ingår att säkerställa att parterna på arbetsmarknaden har möjlighet att ingå beredskapsavtal och att föreslå hur utrymmet att avvika från lagstiftningen genom kollektivavtal ska utformas. I uppdraget ingår även att analysera och bedöma om det behövs ändringar i bestämmelserna om överläggningsskyldighet för arbetsmarknadens parter i lagen (1982:1004) om skyldighet för näringsidkare, arbetsmarknadsorganisationer m.fl. att delta i totalförvarsplaneringen, fortsättningsvis kallad överläggningsskyldighetslagen.

Utredningen har även haft i uppdrag att analysera behovet av anpassningar av arbetsmiljö- och arbetstidsregleringen samt de föreskrifter som har meddelats med stöd av dessa bemyndiganden för att tillgodose totalförsvarets behov under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

Vidare har utredningen haft i uppdrag att analysera behovet av ändringar i de hänvisningar som finns i 9 kap. lagen (1994:1809) om totalförvarsplikt, fortsättningsvis kallad totalförvarspliktslagen, till annan arbetsrättslig lagstiftning.

Slutligen har utredningen haft i uppdrag att analysera om kollektivavtal kan ingås eller sägas upp med hjälp av elektroniska under-

skrifter och vid behov lämna förslag om ändringar i medbestämmandelagens skriftlighetskrav.

Utredningen har enligt kommittédirektiven haft ett antal utgångspunkter att ta hänsyn till vid utformande av förslagen. En grundläggande utgångspunkt som utredningen genomgående har beaktat vid utformningen av förslagen är att totalförsvaret ska stärkas och att arbetsrätten därför snabbt måste kunna anpassas till krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. En annan utgångspunkt är att förslagen ska syfta till att åstadkomma en god arbetsrättslig beredskap och att förslagen därför ska vara enkla att tillämpa. Utredningen ska också göra en ändamålsenlig avvägning mellan totalförsvarets behov och behoven av en fungerande individuell och kollektiv arbetsrätt.

Utredningens bedömningar och förslag

Kartläggningen av totalförsvarets behov av en arbetsrättslig beredskapsreglering

Utredningen har kartlagt och analyserat totalförsvarets behov av en anpassad arbetsrättslig beredskapslagstiftning med utgångspunkt i intresset av ett starkt totalförsvaret. Utredningen bedömer att det under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden måste vara möjligt för arbetsmarknaden att snabbt kunna ställa om och anpassas till de rådande förhållandena. För att totalförsvaret ska kunna bedriva sin verksamhet under sådana förhållanden måste det vara möjligt

- att undvika stridsåtgärder, arbetstvister och förhandlingar som försenar produktionen av varor, tjänster och upprätthållandet av samhällsviktig verksamhet,
- för arbetsgivare att enkelt och snabbt kunna anställa och säga upp personal, och
- för arbetsgivare att kunna begränsa ledigheter.

Därtill måste det vara möjligt att kunna anpassa kraven för vissa arbetsmiljöfaktorer och att öka arbetstidsuttaget.

En ny arbetsrättslig beredskapslag

Utredningen anser att utgångspunkten för den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen bör vara att arbetsmarknadens parter tar ansvar för att bestämma vilka anpassningar som behöver göras i olika verksamheter för att tillgodose totalförsvarets behov under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

Genom totalförvarsplaneringen kan olika myndigheter överlägga med arbetsgivare om olika behov som totalförsvaret kan förväntas ha under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Dessa myndigheter kan även begära att arbetsgivaren överlägger med sin motpart på arbetstagarsidan i sådana frågor. Arbetsmarknadens parter kommer därigenom att ha god kännedom om vilka behov totalförsvaret har av olika verksamheter. Arbetsmarknadens parter kan därefter teckna särskilda kollektivavtal för krig, krigsfara och extraordinära förhållanden, s.k. beredskapsavtal.

Även om utgångspunkten är att arbetsmarknadens parter ska ta ansvar för en fungerande arbetsmarknad under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden behövs en arbetsrättslig beredskapslagstiftning som kan anpassas till totalförsvarets behov under sådana förhållanden. Vidare underlättar tydliga regler parternas förhandlingar om kollektivavtal. Lagstiftningen ska även kunna fungera som ett golv i de verksamheter som inte omfattas av kollektivavtal. Utredningen bedömer därför att det fortfarande behövs en särskild arbetsrättslig reglering för krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

Utredningen föreslår att arbetsrättsliga beredskapsbestämmelser ska samlas i en särskild arbetsrättslig beredskapslag på samma sätt som i dag. Arbetsrätten är en i huvudsak civilrättslig lagstiftning och innehåller dessutom bestämmelser av betydelse för grundläggande mänskliga rättigheter. Utredningen bedömer att den demokratiska legitimiteten ökar avsevärt om viktiga bestämmelser som rör arbetsgivare och arbetstagare har genomgått riksdagens prövning. De ändringar som i fredstid kan förutses behöva göras i arbetsrätten under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden bör därför framgå av lagen och inte i förordningar som baseras på bemyndiganden i lagen.

Utredningen föreslår att den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen med en bilaga ska ersättas av en ny arbetsrättslig beredskapslag som har en annan konstruktion. Den nya arbetsrättsliga beredskapslagen ska göras tydligare och mer användarvänlig bl.a. genom att

lagen får en syftesbestämmelse, en innehållsförteckning och delas upp i kapitel.

I den nya lagen ska det finnas särskilda beredskapsbestämmelser som bl.a. anpassar medbestämmandelagen, lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, fortsättningsvis kallad förtroendemannalagen, lagen (1982:80) om anställningsskydd, fortsättningsvis kallad anställningsskyddslagen, och semesterlagen (1977:480) till totalförsvarets behov under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

Den nya lagens beredskapsbestämmelser ska ha företräde i den mån de avviker från bestämmelser i andra lagar eller föreskrifter. Detsamma gäller föreskrifter som har meddelats med stöd av en beredskapsbestämmelse. I övrigt ska de lagar som anpassas genom en beredskapsbestämmelse i tillämpliga delar även gälla för beredskapsbestämmelserna och föreskrifter som har meddelats med stöd av dem. Detta innebär att om det t.ex. är möjligt att avvika från en bestämmelse som anpassas av den nya lagen genom kollektivavtal ska det på motsvarande sätt vara möjligt att avvika från bestämmelsen i den nya arbetsrättsliga beredskapslagen.

En hänvisning till en bestämmelse i någon av de lagar som anges i beredskapsbestämmelse ska även avse en avvikande bestämmelse i den arbetsrättsliga beredskapslagen eller i en föreskrift som har meddelats med stöd av den.

När det inte längre föreligger krig, krigsfara eller extraordinära förhållanden ska regeringen föreskriva att de särskilda beredskapsbestämmelserna i den nya lagen inte längre ska tillämpas. I samband med detta kan regeringen meddela föreskrifter om lämpliga övergångsbestämmelser.

Bemyndiganden för regeringen att meddela föreskrifter

Utredningen föreslår att den nya arbetsrättsliga beredskapslagen ska innehålla särskilda beredskapsbestämmelser som bemyndigar regeringen att meddela föreskrifter under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Dessa bemyndiganden är baserade på 15 kap. 6 § regeringsformen.

Inledningsvis ska lagen innehålla ett bemyndigande innebärande att om en arbetstvist hotar att medföra eller har medfört en öppen arbets-

konflikt som kan skada totalförsvaret får regeringen meddela föreskrifter om förbud mot stridsåtgärder på arbetsmarknaden och förordna om fortsatt giltighet av kollektivavtal och om tvångsskiljedom eller vidta andra liknande åtgärder.

Vidare, om det i ett kollektivavtal har tagits in en bestämmelse som strider mot en föreskrift som har meddelats i eller med stöd av den nya arbetsrättsliga beredskapslagen och som kan medföra skada för totalförsvaret, får regeringen föreskriva att bestämmelsen är utan verkan.

Båda dessa bemyndiganden motsvarar bestämmelser i den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen och utredningen anser att motsvarande bestämmelser även bör införas i en ny arbetsrättslig beredskapslag.

Därutöver bedömer utredningen att om det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov får regeringen meddela föreskrifter med avvikelser från vissa andra lagar. I dag får regeringen föreskriva om ändringar och tillägg i alla lagar som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare om det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov. Detta bemyndigande bedömer utredningen vara alltför brett och otydligt. Utredningen föreslår därför att det begränsas till lagens beredskapsbestämmelser och följande lagar.

- Förtroendemannalagen,
- lagen om (1974:371) om rättegången i arbetstvister,
- medbestämmandelagen,
- semesterlagen,
- anställningsskyddslagen,
- lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård,
- föräldraledighetslagen (1995:584),
- lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet,
- lagen (2008:565) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl och
- lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete.

Regeringens föreskrifter som rör dessa lagar ska underställas riksdagens prövning inom en månad från det att de utfärdas. En föreskrift upphör att gälla, om den inte underställs riksdagen i rätt tid eller om riksdagen inte godkänner den inom två månader från underställningen.

Anpassningar i medbestämmandelagen

Medbestämmandelagen är en av de arbetsrättsliga lagar som utredningen föreslår ska anpassas vid krig, krigsfara och extraordinära förhållanden genom den nya arbetsrättsliga beredskapslagen.

Utredningen bedömer att det inte finns skäl att begränsa rätten att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden utöver det ovanstående förslaget innebärande att regeringen bemyndigas att meddela föreskrifter om förbud mot sådana stridsåtgärder som hotar att medföra eller har medfört en öppen arbetskonflikt som kan skada totalförsvaret.

Utredningen föreslår vidare att bestämmelsen i den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagens bilaga som gör det möjligt för förlikningsman eller förlikningskommission att förbjuda part att vidta stridsåtgärder medan förlikningsförhandlingar pågår och viss tid därefter inte längre är nödvändig och kan tas bort. Medbestämmandelagens bestämmelse om medling med bistånd av Medlingsinstitutet och att Medlingsinstitutet kan skjuta upp varslade stridsåtgärder bedöms tillräckliga för att tillgodose totalförsvarets behov.

Utredningen bedömer att arbetssituationen på många arbetsplatser kan bli ansträngd under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Detta, tillsammans med tillämpningen av tidigare oprövade beredskapsavtal, kan ge upphov till tvister i frågor som tidigare inte har kunnat förutses. Det kan också vara svårt att hålla förhandlingar på central nivå och för domstolarna att hinna bereda och avgöra inkomna mål. Utredningen bedömer därför att myndigheter med ansvar för totalförvarsplaneringen bör uppmana arbetsmarknadens parter att överlägga om möjligheten att upprätta förhandlingsordningar som gör det möjligt att under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden lösa tvister genom förhandlingar på lokal nivå.

Utredningen anser att förhandlingssystemet fortfarande bör kunna förenklas under krig, krigsfara och extraordinära förhållande om situationen kräver det. Det bör fortfarande klarläggas att, om det behövs

för att undvika störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret, behöver arbetsgivare inte förhandla med lokal arbetstagarorganisation enligt 11, 12 eller 38 §§ medbestämmandelagen innan beslut fattas eller åtgärden genomförs. Arbetsgivaren behöver heller inte förhandla på central nivå enligt 11–13 §§ medbestämmandelagen så länge som sådana förhandlingar hindras av beredskapsförhållandena.

En arbetsgivare ska inte heller behöva förhandla på central nivå enligt 14 § andra stycket medbestämmandelagen så länge som sådana förhandlingar hindras av beredskapsförhållandena.

Förhandling enligt 16 § medbestämmandelagen ska hållas så snart det kan ske efter det att motparten har fått del av förhandlingsframställningen, om inte parterna enas om annat. Även detta överensstämmer med bestämmelserna i den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen.

Vad gäller arbetstagarorganisationens tolkningsföretråde gällande lön och annan ersättning i 35 § medbestämmandelagen anser utredningen att det bör finnas kvar under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Det bör dock, precis som i den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen, införas en beredskapsbestämmelse som gör det möjligt för arbetsgivaren att, utan hinder av arbetstagarorganisationens tolkningsföretråde enligt 34 § första stycket medbestämmandelagen gällande arbetsskyldighet, kräva att arbetet utförs enligt arbetsgivarens mening i tvisten. Detta gäller om det behövs för att undvika störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret. Precis som under normala förhållanden är arbetstagaren i sådant fall skyldig att utföra arbetet, så länge arbetsgivarens mening i tvisten inte är oriktig och arbetsgivaren har insett eller bort inse detta eller om arbetet innebär fara för liv eller hälsa eller därmed jämförligt hinder möter.

Utredningen anser att det, precis som i den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen, bör finnas en bestämmelse som ger en part som ska lämna information till motparten enligt medbestämmandelagen rätt till förhandling om tystnadsplikt rörande den information som ska lämnas om informationen kan vara av betydelse för totalförsvaret.

Uppnås inte enighet vid en sådan förhandling ska parten kunna väcka talan vid domstol om tystnadsplikt. En sådan talan ska väckas inom den tidsfrist som finns i 65 § medbestämmandelagen, dvs. inom tre månader efter det att förhandlingen har avslutats. Domstol ska

då förordna om sådan tystnadsplikt om det kan antas att det annars skulle föreligga risk för skada för totalförsvaret.

Om en part har påkallat förhandling om tystnadsplikt ska den begärda tystnadsplikten gälla till dess frågan har slutligt avgjorts. Motparten ska alltså vara bunden av tystnadsplikt även om kravet är obefogat och parten har insett eller borde ha insett detta.

Part som åberopar tystnadsplikt ska ersätta den skada som begäran orsakar, om kravet på tystnadsplikt har varit obefogat och parten har insett eller borde ha insett det. Om någon som företräder arbetsgivare eller organisation gör sig skyldig till handling som avses i första stycket svarar arbetsgivaren eller organisationen för skadan.

Utredningens förslag gällande tiden att väcka talan om tystnadsplikt i domstol, att motparten ska vara bunden av tystnadsplikt även om kravet är obefogat och om ersättning för skada som har orsakats av att kravet på tystnadsplikt varit obefogat ska inte bara gälla en begäran om tystnadsplikt för information som kan vara av betydelse för totalförsvaret utan ska även gälla en begäran om tystnadsplikt för information enligt 21 § medbestämmandelagen.

I den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen suspenderas bestämmelserna i 34 och 35 §§ medbestämmandelagen om arbetsgivarens skyldighet att väcka talan i samband med att arbetstagarorganisationen har utnyttjat sitt tolkningsföreträde och 37 § i samma lag om tiden för påkallande av förhandling med central arbetstagarorganisation och väckande av talan vid domstol. Utredningen föreslår att dessa bestämmelser inte längre ska suspenderas under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Däremot bör tidsfristerna för förhandling, både när det gäller tvister om tolkningsföreträde om arbetsskyldighet enligt 34 § medbestämmandelagen och om lön eller annan ersättning enligt 35 § medbestämmandelagen, justeras så att de blir mer förenliga med den situation som kan råda under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Utredningen föreslår därför i stället för de frister som anges i 37 § medbestämmandelagen för påkallande av central förhandling och för väckande av talan i domstol ska fristen för påkallande av central förhandling i 64 § medbestämmandelagen och för väckande av talan i 65 § medbestämmandelagen tillämpas.

Anpassningar i förtroendemannalagen

Förtroendemannalagen bör också anpassas vid krig, krigsfara och extraordinära förhållanden genom den nya arbetsrättsliga beredskapslagen.

Utredningen föreslår att om det behövs för att undvika störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret behöver arbetsgivare inte avvakta tills tillfälle till överläggning har lämnats med den lokala arbetstagarorganisationen och förtroendemannen enligt 5 § andra stycket förtroendemannalagen för att vidta sådan åtgärd som avses i 5 § första stycket förtroendemannalagen.

Arbetsgivaren kan också vägra en facklig förtroendeman sådan ledighet som framgår av 6 § förtroendemannalagen och som medför risk för störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret.

Båda dessa förslag motsvarar de anpassningar som görs i förtroendemannalagen genom den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagens bilaga.

Utredningen konstaterar vidare att förtroendemannalagen har ändrats sedan den arbetsrättsliga beredskapslagen antogs genom att det har införts bestämmelser som innebär att en förtroendemans anställning inte upphör vid tvist om uppsägning förrän tvisten slutligt har avgjorts, om det är av särskild betydelse för den fackliga verksamheten på arbetsplatsen att förtroendemannens anställning består. Förtroendemannen får heller inte stängas av på grund av de omständigheter som har lett till uppsägningen, om det inte finns särskilda skäl (8 a § förtroendemannalagen). Utredningen bedömer att det inte behöver göras några förändringar av förtroendemannalagens regler om att en facklig förtroendemans anställning under vissa förutsättningar ska bestå under tvist för att tillgodose totalförsvarets behov under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

Anpassningar i anställningsskyddslagen

Anställningsskyddslagen bör också anpassas vid krig, krigsfara och extraordinära förhållanden genom den nya arbetsrättsliga beredskapslagen.

Utredningen bedömer att de möjligheter till tidsbegränsade anställningar som ges i 5 § anställningsskyddslagen är tillräckliga även vid krig, krigsfara och höjd beredskap. Det behövs därför ingen särskild

bestämmelse om tidsbegränsad anställning i den nya arbetsrättsliga beredskapslagen för att tillgodose totalförsvarets behov.

Vidare bedömer utredningen att det inte behöver göras några ändringar i anställningsskyddslagens regler om att en tidsbegränsad anställning under vissa förhållanden övergår till en tillsvidareanställning. Om arbetsbrist uppstår har arbetsgivaren samma möjligheter att säga upp personal som under normala förhållanden.

Arbetsgivare har en omfattande informationsskyldighet gentemot sina arbetstagare under normala förhållanden. Utredningen har analyserat om dessa skyldigheter kan behöva ge vika för totalförsvarets behov under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Utredningen föreslår att en arbetsgivare inte behöver ge en arbetstagare som är anställd för begränsad tid enligt 5 § anställningsskyddslagen besked om att denne inte kommer få fortsatt anställning när den pågående anställningen upphör om möjligheten att lämna ett sådant besked hindras av beredskapsförhållandena. Detsamma gäller sådana besked som ska lämnas till säsonganställda arbetstagare med liknande innehåll.

Utredningen föreslår att intresset av att tillgodose totalförsvarets produktionsbehov ska beaktas vid bedömningen av om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen och om en arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer för det fortsatta arbetet enligt 22 § fjärde stycket anställningsskyddslagen. Detta överensstämmer med bestämmelser i den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen.

Utredningen bedömer dock inte att den relativt nya bestämmelsen i 7 a § anställningsskyddslagen om omplacering till nytt arbete som bara innebär sänkt sysselsättningsgrad behöver anpassas till krig, krigsfara eller extraordinära förhållanden.

Utredningen bedömer inte att arbetstagares rätt till uppsägnings-tid behöver förkortas för att tillgodose totalförsvarets behov.

Utredningen föreslår att en uppsagd arbetstagare får förflyttas till en annan ort under uppsägningstiden trots att arbetstagarens möjlighet att söka nytt arbete därigenom försämras mer än obetydligt, om det behövs för att tillgodose totalförsvarets produktionsbehov. En arbetsgivare ska även under uppsägningstiden kunna vägra en uppsagd arbetstagare ledighet från anställningen för att besöka Arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete om det behövs för att

tillgodose totalförsvarets produktionsbehov. Någon sådan möjlighet finns inte i den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen.

Vad gäller turordningsbestämmelserna ger anställningsskyddslagen numera möjlighet för arbetsgivaren att undanta tre personer som är av särskild betydelse för den fortsatta verksamheten från turordningen. Vidare finns möjlighet att teckna kollektivavtal om avvikelser från reglerna om turordning. Utredningen bedömer därför att det inte behöver göras några ytterligare ändringar av turordningsreglerna i anställningsskyddslagen, utöver den ovan nämnda ändringen rörande omplacering i 22 § anställningsskyddslagen, för att tillgodose totalförsvarets behov under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

I den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen suspenderas bestämmelsen om företrädesrätt i 25 § anställningsskyddslagen när lagen ska tillämpas. Att helt suspendera företrädesrätten kan dock leda till ett antal tillämpningsproblem. I stället för att helt suspendera företrädesrätten till återanställning föreslår utredningen därför att den ändras så att arbetsgivare inte är skyldig att erbjuda arbetstagare med företrädesrätt till återanställning en anställning under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Arbetsgivaren behöver heller inte förhandla med berörda arbetstagarorganisationer enligt 32 § anställningsskyddslagen före en anställning, när någon annan har företrädesrätt till återanställning. Utredningen bedömer dock att dessa bestämmelser inte ska omfatta anställningsförhållanden som omfattas av lagen (1994:260) om offentlig anställning. Utredningen bedömer att statliga arbetsgivare inte har samma behov av att kunna göra avsteg från företrädesrätten.

I den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen görs vissa anpassningar av hur tvister om en uppsägnings giltighet ska hanteras. Anställningsskyddslagens bestämmelser om sådana tvister har ändrats relativt nyligen. Utredningen bedömer att det inte behöver göras några anpassningar av anställningsskyddslagens nuvarande regler om hur en tvist om en uppsägning giltighet ska hanteras för att tillgodose totalförsvarets behov under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

Anpassningar i ledighetslagar

Genom den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen suspenderas lagen (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning (studieledighetslagen), lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag i skolan och lagen (1986:163) om rätt till ledighet för grundläggande svenskundervisning för invandrare (SFI-lagen). Utredningen anser att dessa ledigheter fortfarande behöver begränsas vid krig, krigsfara och extraordinära förhållanden genom den nya arbetsrättsliga beredskapslagen. Annars finns det risk för att totalförsvars-viktig produktion påverkas negativt. Utredningen anser dock inte att det är nödvändigt att lagarna suspenderas i sin helhet. Det är tillräckligt att det införs en beredskapsbestämmelse som innebär att en arbetstagare inte har rätt till ledighet enligt dessa lagar under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

I den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen saknas regler för hur suspensionen av lagarna ska gå till vilket utredningen anser vara en brist och behöver klargöras. Utredningen föreslår därför att det av beredskapsbestämmelsen ska framgå att när en arbetstagare inte har rätt till ledighet enligt studieledighetslagen, lagen om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag och SFI-lagen förfaller ledighet som beviljats med stöd av dessa lagar.

Detta innebär att när ledighet enligt lagen om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag i skolan upphör ska arbetstagaren återgå till anställningen. Utredningen anser dock att arbetstagare som har beviljats ledighet enligt studieledighetslagen och SFI-lagen kan behöva en omställningstid för att kunna återgå till arbetet. Utredningen föreslår därför att när ledigheter som har beviljats med stöd av studieledighetslagen och SFI-lagen inte ska tillämpas ska en arbetstagare vars ledighet baserats på dessa bestämmelser återgå till arbetet inom två veckor från det att rätten till ledighet upphörde.

Utredningen anser att det bör vara möjligt att teckna kollektivavtal om avvikelser från en regel som rör vilken tid som arbetstagarna har på sig för att återvända till arbetsplatsen. Sådana bör på arbetstagar-sidan ha slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation för att vara giltiga.

Semesterlagen

Även semesterlagen bör anpassas vid krig, krigsfara och extraordinära förhållanden genom den nya arbetsrättsliga beredskapslagen. Utredningen föreslår i likhet med vad som följer av den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen att antalet semesterdagar bör kunna begränsas under sådana förhållanden.

Utredningen föreslår att om det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov av arbetskraft, får en arbetsgivare besluta att en arbetstagare ska få ut semesterledighet till ett lägre antal dagar, lägst tjugo, än vad denne har rätt till enligt 4 § första stycket semesterlagen. Detta skiljer sig från den gräns på tio dagar som arbetsgivare har möjlighet att begränsa arbetstagarens semesteruttag till enligt den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen.

Enligt den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen ska den rätt till semester som arbetstagaren inte kan utnyttja anses sparad till dess förhållandena medger att ledigheten utnyttjas men kan, efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagare, tas ut i form av semesterersättning. Utredningen föreslår ingen motsvarande bestämmelse. Detta innebär att semesterdagar med semesterlön som arbetstagaren inte har valt att spara enligt 18 § semesterlagen och som inte har kunnat läggas ut under semesteråret ska ersättas med semesterlön enligt 26 a § semesterlagen.

Vidare bedömer utredningen, i likhet med vad som gäller enligt den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen, att en arbetsgivare, i stället för vad som anges i 11 § andra stycket semesterlagen, ska underrätta en arbetstagare om beslut om förläggning av semesterledighet som träffats på annat sätt än genom överenskommelse med arbetstagare eller dennes företrädare senast två veckor före ledighetens början. Om det finns särskilda skäl får sådan underrättelse lämnas senare.

Utredningen bedömer, i likhet med vad som gäller enligt den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen, att om inte annat har avtalats ska semesterledighet, i stället för vad som anges i 12 § semesterlagen, förläggas så att arbetstagaren får en ledighetsperiod om minst två veckor i följd. Detta gäller i stället för rätten till fyra semesterveckor i följd under juni–augusti.

Utredningen bedömer att det bör klargöras att om det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov av arbetskraft, behöver semester som sparats enligt 18 § semesterlagen inte förläggas till det semesterår

som arbetstagaren väljer enligt 20 § semesterlagen. Något motsvarande förtydligande finns inte i den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen.

Regeringen bör fortfarande ha möjlighet att genom föreskrifter göra anpassningar i semesterlagen om det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov.

Föräldraledighetslagen

Föräldraledighetslagen är också en sådan arbetsrättslig lag som bör anpassas vid krig, krigsfara och extraordinära förhållanden genom den nya arbetsrättsliga beredskapslagen. Utredningen föreslår ingen ändring i sak jämfört med vad som gäller enligt den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen. Regeringen bör fortfarande ha möjlighet att genom föreskrifter göra anpassningar, exempelvis inskränka rätten till ledighet enligt föräldraledighetslagen, om det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov.

Ytterligare begränsningar i arbetstagares rätt till ledighet

Sedan den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen antogs har ytterligare ledighetslagar tillkommit som ger rätt till ledighet för närståendevård, för att bedriva näringsverksamhet, av trängande familjeskäl och för att på grund av sjukdom prova annat arbete.

Utredningen anser inte att rätten till dessa ledigheter behöver suspenderas för att tillgodose totalförsvarets behov under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Däremot föreslår utredningen att om det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov får regeringen genom ett bemyndigande i den nya arbetsrättsliga beredskapslagen meddela föreskrifter med avvikelser från lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård, lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet, lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl och lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete.

Arbetsrättsliga lagar som tillkommit sedan den arbetsrättsliga beredskapslagen antogs

Sedan den nuvarande arbetsrättsliga beredskapslagen antogs har andra arbetsrättsliga lagar tagits fram utan att några särskilda överväganden har gjorts om deras tillämpning under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Utredningen har översiktligt gått igenom dessa lagar. I betänkandet begränsas dock redovisningen av utredningens resonemang till lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare, lagen (2012:854) om uthyrning av arbetstagare och lagen (2018:1472) om entreprenörsansvar för lönefordringar. Utredningen föreslår inte några anpassningar av dessa lagar vid krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

Beredskapsavtal och överläggningsskyldighet

En utgångspunkt för ett starkare totalförsvaret på arbetsrättens område är att parterna genom beredskapsavtal tar ansvar för anpassning av arbetsrätten till krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Ett verktyg för att åstadkomma sådana ändamålsenliga avtal är reglerna om överläggning i överläggningsskyldighetslagen. Utredningen bedömer att det inte finns skäl att göra några ändringar i bestämmelserna om överläggningsskyldighet i nämnda lag för arbetsmarknadens parter.

Utredningens förslag till arbetsrättslig beredskapslag gör det vidare möjligt för arbetsmarknadens parter att träffa kollektivavtal om avvikelser från huvuddelen av lagens bestämmelser som anpassar arbetsmarknaden till förhållandena under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Utredningen bedömer därför att parternas möjlighet att ingå beredskapsavtal säkerställs genom utredningens förslag.

Anpassningar i arbetsmiljöregleringen

Utredningen har även haft i uppdrag att se över arbetsmiljöregleringen under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Under sådana förhållanden råder sannolikt andra förutsättningar för produktionen av varor, tjänster och tillhandahållande av samhällsviktig verksamhet än under normala förhållanden. Arbetsmiljöarbetet kan också vara utsatt för stora utmaningar. Vidare kan arbetsmiljölagen

(1977:1160) behöva anpassas till behov som inte har gått att förutse under normala förhållanden. Utredningen bedömer därför att regeringen även i fortsättningen måste ges möjligheter att meddela föreskrifter om anpassningar i arbetsmiljölagen.

I 1 kap. 5 § arbetsmiljölagen finns bemyndiganden för regeringen, eller den myndighet som regeringen bestämmer, att meddela särskilda föreskrifter för totalförsvaret med avvikelse från lagen. Detta bemyndigande avser inte bara att tillgodose totalförsvarets behov att kunna anpassa arbetsmiljölagen till förhållandena under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden utan även totalförsvarets behov att kunna göra anpassningar i arbetsmiljölagen under normala förhållanden. I den del bemyndigandet avser krig, krigsfara och extraordinära förhållanden är det baserat på 15 kap. 6 § regeringsformen och i övrigt på 8 kap. regeringsformen. Möjligheten att meddela avsteg från arbetsmiljölagen är därför mer begränsat under normala förhållanden. Utredningen föreslår att bemyndigandet ska förtydligas och utvecklas på två sätt.

För det första anser utredningen att bemyndigandet i den del som avser förhållandena för krig, krigsfara och extraordinära förhållanden bör formuleras på följande sätt. Om Sverige kommer i krig, är i krigsfara eller om det råder sådana extraordinära förhållanden som är föranledda av att det är krig utanför Sveriges gränser eller av att Sverige har varit i krig eller krigsfara, får regeringen meddela särskilda föreskrifter för totalförsvaret som avviker från arbetsmiljölagen. På detta sätt stämmer bemyndigandet bättre överens med övrig fullmaktslagstiftning.

För det andra bedömer utredningen att bemyndigandet i den del det avser normala förhållanden bör skiljas från bemyndigandet för krig, krigsfara och extraordinära förhållanden samt att det bör göras ett tillägg så att det framgår att bemyndigandet i den förstnämnda delen är mer begränsat. Detta kan göras genom ett tillägg om att sådana föreskrifter inte får avse förhållandet mellan enskilda eller som annars måste meddelas i lag.

Därutöver föreslår utredningen att en föreskrift om anpassningar av arbetsmiljölagen för krig, krigsfara och extraordinära förhållanden ska underställas riksdagens prövning inom en månad från det att den utfärdades. En sådan föreskrift upphör att gälla, om den inte underställs riksdagen i rätt tid eller om riksdagen inte godkänner den inom två månader från underställningen.

Regeringen har utnyttjat det nuvarande bemyndigandet i arbetsmiljölagen genom föreskrifter i arbetsmiljöförordningen (1977:1166). I 14 a § arbetsmiljöförordningen finns föreskrifter för krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Där anges inledningsvis att om riket kommer i krig ska bestämmelserna i 2 kap. arbetsmiljölagen om arbetsmiljöns beskaffenhet tillämpas med beaktande även av totalförsvarets behov. Utredningen har bedömt att totalförsvarets behov även fortsättningsvis bör beaktas vid tillämpning av arbetsmiljölagens regler om arbetsmiljöns beskaffenhet och föreslår därför ingen ändring i denna del.

I 14 a § arbetsmiljöförordningen finns vidare bestämmelser om arbetsgivares möjligheter till avsteg från vissa bestämmelser i arbetsmiljölagens regler om det är nödvändigt med hänsyn till totalförsvarets behov. De innebär att arbetsgivare kan göra avsteg från bestämmelserna om minderåriga i 5 kap. 2 och 3 §§ arbetsmiljölagen samt från föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen, om det är nödvändigt med hänsyn till totalförsvarets behov. Utredningen föreslår att denna möjlighet tas bort.

Utredningen anser att totalförsvaret inte har behov av att arbetsgivare själva kan välja att göra avsteg från arbetsmiljölagens bestämmelser under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Det gäller även de föreskrifter som meddelats med stöd av bemyndiganden i lagen.

Vad gäller 5 kap. 2 och 3 §§ arbetsmiljölagen som handlar om skyddet för minderåriga anser utredningen att ett eventuellt behov av att minderåriga ska arbeta mer under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden bör tillgodoses genom det normala regelverket. Skyddet för minderåriga bör inte begränsas.

Utredningen har vidare analyserat om det behövs anpassningar av bestämmelserna om det systematiska arbetsmiljöarbetet och i skyddsombudens befogenheter avseende skyddsombudsstopp och i arbetsgivarens skyldighet att tillhandahålla företagshälsovård. Utredningen anser dock att totalförsvaret inte har några sådana behov och har därför inte föreslagit några begränsningar av de bestämmelserna under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

Anpassningar i arbetstidslagen

Utredningen har även haft i uppdrag att se över arbetstidsregleringen under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Under sådana förhållanden råder sannolikt andra förutsättningar för produktionen av varor, tjänster och tillhandahållande av samhällsviktig verksamhet än under normala förhållanden. För att kunna tillgodose totalförsvarets behov av arbetskraft under sådana förhållanden bedömer utredningen att det måste vara möjligt för den arbetskraft som finns tillgänglig att kunna arbeta fler och längre dagar samt ha mindre tid för vila och återhämtning. Detta bör i första hand åstadkommas genom att arbetsmarknadens parter tecknar beredskapsavtal för totalförsvarsviktig verksamhet om avsteg från arbetstidslagen (1982:673). Det är dock möjligt att totalförsvarets behov inte helt tillgodoses av beredskapsavtal eller att det uppstår behov av att anpassa arbetstidslagen som inte gått att förutse under normala förhållanden. Utredningen bedömer därför att regeringen även i fortsättningen måste ges möjligheter att meddela föreskrifter om anpassningar av arbetstidslagen.

I 4 § arbetstidslagen finns ett bemyndigande för regeringen, eller den myndighet som regeringen bestämmer, att meddela särskilda föreskrifter för totalförsvaret med avvikelse från lagen. Detta bemyndigande avser inte bara att tillgodose totalförsvarets behov av att kunna anpassa arbetstidslagen till förhållandena under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden utan även totalförsvarets behov av att kunna göra anpassningar i lagen under normala förhållanden. I den del bemyndigandet avser krig, krigsfara och extraordinära förhållanden är det baserat på 15 kap. 6 § regeringsformen och i övrigt på 8 kap. regeringsformen. Utredningen föreslår att bemyndigandet ska förtydligas och utvecklas på två sätt.

För det första anser utredningen att bemyndigandet i den del som det avser förhållandena för krig, krigsfara och extraordinära förhållanden bör formuleras på följande sätt. Om Sverige kommer i krig, är i krigsfara eller om det råder sådana extraordinära förhållanden som är föranledda av att det är krig utanför Sveriges gränser eller av att Sverige har varit i krig eller krigsfara, får regeringen meddela särskilda föreskrifter för totalförsvaret som avviker från arbetstidslagen. På detta sätt stämmer bemyndigandet bättre överens med övrig fullmaktslagstiftning.

För det andra bedömer utredningen att bemyndigandet i den del det avser normala förhållanden bör skiljas från bemyndigandet för krig, krigsfara och extraordinära förhållanden samt att det bör göras ett tillägg så att det tydligt framgår att bemyndigandet i den delen är mer begränsat. Detta kan göras genom ett tillägg om att sådana föreskrifter inte får avse förhållandet mellan enskilda eller som annars måste meddelas i lag.

Därutöver föreslår utredningen att en föreskrift om anpassningar av arbetstidslagen för krig, krigsfara och extraordinära förhållanden ska underställas riksdagens prövning inom en månad från det att den utfärdades. En föreskrift upphör att gälla, om den inte underställs riksdagen i rätt tid eller om riksdagen inte godkänner den inom två månader från underställningen.

Regeringen har utnyttjat bemyndigandet i arbetstidslagen genom föreskrifter i 5 § arbetstidsförordningen. Genom denna bestämmelse är det möjligt att, under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden, anpassa arbetstidslagens bestämmelser om veckoarbetstid, mertid och veckovila när det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov.

Utredningen bedömer att det fortfarande behöver vara möjligt att öka den ordinarie arbetstiden till högst 60 timmar i veckan och att begränsa veckovilan till 24 timmar under varje period om sju dagar när det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov. Vad gäller mertid och extra mertid anser utredningen att dessa bestämmelser inte alls ska tillämpas under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Detta innebär således en ändring mot vad som gäller enligt arbetstidsförordningen.

Utredningen bedömer att det inte ska göras någon ändring av arbetstidslagens regler om att den genomsnittliga arbetstiden ska uppgå till 48 timmar i veckan, att arbetstagare ska ha rätt till 11 timmars dygnsvila och om nattarbetande för att tillgodose totalförsvarets behov under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

Andra arbetstidslagar

Sedan slutet av 1980-talet har nya arbetstidslagar inom olika områden på arbetsmarknaden tagits fram, utan att några särskilda överväganden har gjorts om deras tillämpning under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Som en del av utredningens uppdrag att se över

arbetstidsregleringen redovisas även utredningens överväganden gällande vissa andra lagar som reglerar arbetstid än arbetstidslagen.

Lagen om vilotid för sjömän

Utredningen har analyserat lagen (1998:958) om vilotid för sjömän.

I 12 § i lagen finns ett bemyndigande för regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer att meddela särskilda föreskrifter för totalförsvaret som motsvarar bemyndigandet i 4 § arbetstidslagen. Av bemyndigandet framgår dock att sådana föreskrifter inte får avse förhållandet mellan enskilda eller som annars måste meddelas i lag.

Utredningen anser att det på samma sätt som gällande bemyndigandet i 4 § arbetstidslagen bör formuleras om så att bemyndigandet i den del som avser förhållandena för krig, krigsfara och extraordinära förhållanden skiljs från bemyndigandet för andra förhållanden och så att det stämmer överens med övrig fullmaktslagstiftning. Därutöver föreslår utredningen att en föreskrift om anpassningar av lagen för krig, krigsfara och extraordinära förhållanden ska underställas riksdagens prövning inom en månad från det att den utfärdades och att en sådan föreskrift upphör att gälla, om den inte underställs riksdagen i rätt tid eller om riksdagen inte godkänner den inom två månader från underställningen.

Vägarbetstidslagen

Utredningen har vidare analyserat lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete.

Utredningen bedömer att om Sverige kommer i krig, är i krigsfara eller om det råder sådana extraordinära förhållanden som är föranledda av att det är krig utanför Sveriges gränser eller av att Sverige har varit i krig eller krigsfara, får regeringen meddela särskilda föreskrifter för totalförsvaret som avviker från lagen.

Sådana föreskrifter ska underställas riksdagens prövning inom en månad från det att de utfärdas. En föreskrift upphör att gälla, om den inte underställs riksdagen i rätt tid eller om riksdagen inte godkänner den inom två månader från underställningen.

Utredningen har vidare bedömt att lagens bestämmelser om mer-tid för vägtransportarbete inte bör tillämpas under krig, krigsfara och

extraordinära förhållanden, precis som bestämmelserna om mertid i arbetstidslagen. Utredningen föreslår därför att en föreskrift med sådan innebörd ska tas in i förordningen (2005:399) om arbetstid vid visst vägtransportarbete.

Flygarbetstidslagen och järnvägsarbetstidslagen

Utredningen har slutligen analyserat lag (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget och lag (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik. Utredningen har gjort bedömningen att lagarna inte behöver anpassas för att tillgodose totalförsvarets behov under krig, krigsfara eller extraordinära förhållanden.

Skydd för arbetstagare som fullgör totalförvarsplikt

Vidare har utredningen haft i uppdrag att analysera behovet av ändringar i de hänvisningar som finns i 9 kap. totalförvarspliktslagen till annan arbetsrättslig lagstiftning. Personer som fullgör sin totalförvarsplikt har ett särskilt anställningsskydd i lagen (1994:1809) om totalförvarsplikt, fortsättningsvis kallad totalförvarspliktslagen. Lagen anknyter i vissa delar till bestämmelserna i anställningsskyddslagen. Anställningsskyddslagen har dock ändrats och det behövs därför anpassningar för att se till att de nya reglerna även får genomslag i totalförvarspliktslagen på lämpligt sätt.

Utredningen anser att det saknas skäl för att behandla personer som felaktigt sägs upp eller avskedas från sin anställning på grund av att de fullgör sin totalförvarsplikt annorlunda än de som felaktigt sägs upp eller avskedas på grund av andra skäl. Båda grupperna bör därför ha möjligheter att tillerkännas samma nivå av allmänt skadestånd i de fall det är motiverat. Utredningen föreslår därför att det ska införas en hänvisning till 38 a § anställningsskyddslagen i totalförvarspliktslagen för att anställningsskyddet för båda grupperna ska likställas.

Utredningen föreslår också att hänvisningen till 43 § andra stycket anställningsskyddslagen, om domstols handläggning av interimistiska yrkanden med anledning av en talan om uppsägning enligt 34 § tredje stycket eller avskedande enligt 35 § andra stycket, ska tas bort. Detta eftersom domstolar under normala förhållanden inte längre har

möjligheter att interimistiskt besluta om att anställningen ska bestå under tvistens pågående.

Skriftlighetskravet i medbestämmandelagen

Slutligen har utredningen haft i uppdrag att analysera om kollektivavtal kan ingås eller sägas upp med hjälp av elektroniska underskrifter och vid behov lämna förslag om ändringar i medbestämmandelagens skriftlighetskrav.

Ett kollektivavtal ska vara skriftligt (23 § medbestämmandelagen). I lagens förarbeten och av rättspraxis har bestämmelsens skriftlighetskrav ansetts innebära att avtalsinnehållet ska finnas nedtecknat i en särskilt upprättad handling som förses med parternas underskrifter. Detta gäller dock inte utan vissa undantag. Enligt bestämmelsen anses ett avtal även vara skriftligt när dess innehåll har upptagits i ett justerat protokoll eller när ett förslag till avtal och ett godkännande av ett förslag har upptagits i skilda skrifter.

Utredningen anser att det bör vara möjligt för arbetsmarknadens parter att ingå och säga upp kollektivavtal genom att använda elektroniska handlingar och elektroniska underskrifter.

För att tydliggöra hur ett kollektivavtal ska ingås anser utredningen att formkravet att ett kollektivavtal ska undertecknas för att vara giltigt ska tas in i medbestämmandelagen. Vidare ska parterna vid förhandling om kollektivavtal enligt medbestämmandelagen kunna välja att underteckna förhandlingsöverenskommelser och justera sådana protokoll där ett kollektivavtals innehåll har upptagits med en avancerad elektronisk underskrift.

Elektronisk underskrift innebär en sådan avancerad elektronisk underskrift som avses i artikel 3 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 910/2014 av den 23 juli 2014 om elektronisk identifiering och betrodda tjänster för elektroniska transaktioner på den inre marknaden och om upphävande av direktiv 1999/93/EG.

Enligt 30 § medbestämmandelagen ska även en uppsägning av ett kollektivavtal ske skriftligen. I förarbetena till den bestämmelsen finns det dock inga uttalanden om att uppsägningshandlingen måste undertecknas utan skriftlighetskravet kan uppfyllas på andra sätt. Utredningen bedömer därför att det inte behövs några ändringar för att göra det möjligt att säga upp kollektivavtal med elektroniska handlingar.



Datum 2024-06-12

Diarienummer SLK-2024-00290

Arbetsmarknadsdepartementet

a.remissvar@regeringskansliet.se

a.arm@regeringskansliet.se

Diarienummer: A2023/01565

Göteborgs Stads yttrande över remiss från Arbetsmarknadsdepartementet - Arbetsrätten under krig och krigsfara (SOU 2023:79)

Betänkandet Arbetsrätten under krig och krigsfara (SOU 2023:79) är en komplex och omfattande utredning som rör en stor del av det arbetsrättsliga området. Utredningens förslag skulle kunna medföra konsekvenser i förhållande till angränsande lagstiftning som har betydelse för totalförsvaret.

Göteborgs Stad utför samhällsviktig verksamhet som utgör en viktig del i totalförsvaret. I en krigssituation kommer det troligtvis finnas färre personer tillgängliga för arbete, vilket medför mycket stora krav på dem som är på plats. För att skapa så goda förutsättningar som möjligt behöver staden ha strukturer i verksamheten som säkerställer rimliga villkor, möjlighet till vila och återhämtning med mera för att medarbetare ska orka/hålla över tid. Göteborgs Stad delar utredningens bedömning att arbetsgivaren, även under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden, så långt som möjligt ska uppfylla sina skyldigheter gentemot medarbetarna för att ge dem förutsättningar för att kunna utföra sina uppdrag.

I utredningen betonas att arbetsmarknadens parter ska teckna kollektivavtal för att precisera regelverket. I en situation av krig, krigsfara och extraordinära förhållanden krävs en organisation som har förutsättningar att snabbt anpassa verksamheten till rådande förhållanden. Göteborgs Stads bedömning är att det kommer att ställa stora krav på parterna att nå fram till ändamålsenliga avtal som ger den flexibilitet och tydlighet som krävs för en situation som i fredstid är svår att föreställa sig. Det förutsätter förståelse från båda parter för målkonflikter mellan rättighetslagstiftning kontra totalförsvarets behov som parterna har att hantera på ett konstruktivt sätt. I en sådan kollektivavtalsförhandling krävs att parterna når samsyn i vad som är nödvändigt för att möta och leverera samhällsviktig verksamhet som en del i det civila försvaret. Detta behöver ske inom ramen för kommunal verksamhets ekonomiska förutsättningar i en situation av höjd beredskap.

I utredningen föreslås att fler arbetsrättsliga frågor ska hanteras och avgöras av lokala parter. Göteborgs Stad bedömer att detta kommer att ställa stora krav på såväl arbetsgivarföreträdare som representanter för arbetstagarorganisationer. Inom Göteborgs Stads förvaltningar finns ca 20 kollektivavtalsbärande förbund som representerar medlemmar bland stadens ca 50 000 medarbetare. Förbundens storlek varierar, flertalet har medlemmar spridda över stadens drygt 20 förvaltningar. Därutöver tillkommer stadens bolag med ytterligare arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer. Utredarens förslag förutsätter bemanning och resurser hos både arbetsgivare och arbetstagarorganisationer för att hantera de situationer som kan komma att uppstå.

Staden bedömer att det i en ansträngd situation kommer att vara svårt att upprätthålla de kontakter samt genomföra de förhandlingar och överläggningar som krävs för att följa regelverket. Det är utmaningar redan i fredstid i de fall ett begränsat antal fackliga företrädare ska hantera samverkan, förhandlingar och överläggningar i olika delar av staden.

Göteborgs Stad ser en risk i en arbetsrättslig reglering för krig och krigsfara som i stor utsträckning utgår från att staden har tillgång till IT-system samt har den bemanning som krävs för att hantera personaladministrationen. Detta i ett läge där tillkommande arbetsuppgifter sannolikt kommer att behöva prioriteras.

För Göteborgs Stads kommunstyrelse