

Regeringskansliet

Er referens
A2023/01565

Vår handläggare
Catrine Björn

Remissvar gällande betänkandet Arbetsrätten under krig och krigsfara SOU 2023:79

Totalförsvarets forskningsinstitut (FOI) har - från de utgångspunkter myndigheten har att beakta - följande synpunkter på betänkandet.

Tydlighet och framförhållning

FOI vill understryka värdet av vad utredningen skriver på s. 124, att det är ”viktigt att redan i fredstid, så långt som möjligt, ange på vilket sätt arbetsrätten ska ändras under, krig, krigsfara och extraordinära förhållanden”. Marknadens parter och totalförsvaret behöver att regeringen genom sina bemyndiganden, så snart som möjligt, meddelar föreskrifter för arbetsrättsliga beredskapslagarna. Det krävs att alla förutsättningar är klara för att marknadens parter och totalförsvaret ska kunna förbereda sig och anpassa sin verksamhet för krig och krigsfara. Med andra ord behöver grunderna i beredskapslagstiftningen genom föreslagna bemyndiganden vara fastslagna och tydliga långt innan Sverige höjer beredskapsnivå och beredskapslagstiftningen börjar gälla. Det är inte helt tydligt i betänkandet när och hur regeringen genom sina bemyndiganden ska eller bör fastställa arbetsrätten under krig och krigsfara.

Diskrimineringslagen

FOI anser att även diskrimineringslagen bör belysas inom ramen omfattas av översynen och lagändringarna under krig och krigsfara. FOI instämmer med utredarna som på s. 24 m.fl. skriver att ”Utredningen bedömer att arbetssituationen på många arbetsplatser kan bli ansträngd under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.” FOI vill belysa att arbetssituationen kommer att vara ansträngd för arbetsgivarna, inte minst för stödfunktionerna under krig och krigsfara. Därför anser FOI att det är orimligt och olämpligt att bibehålla det lagstadgade kravet på årlig lönekartläggning under sådana rådande förhållanden. Regeringen bör å

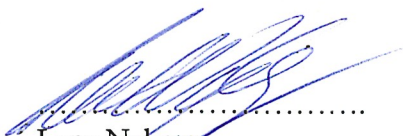
bemyndigande att införa ändringar även i denna lag. FOI anser dock inte att ett sådant bemyndigande ska kunna begränsa rätten att inte bli diskriminerad utan endast möjliggöra för regeringen att lätta på kraven vad gäller administrativt tunga arbetsuppgifter.

Anställningsskyddslagen

1. FOI håller med om utredarnas slutsats på s. 203 ”För att kunna öka produktionen kommer arbetsgivarna sannolikt behöva öka antalet anställa. Det är dock troligt att det kommer att vara osäkert hur länge behovet av extra arbetskraft kommer att bestå. Arbetsgivarna kan därför vara tveksamma till att tillsvidareanställa personal.” På s. 204 skriver utredarna att det kan argumenteras ”för att det ändå bör införas en särskild anställningsform som kan användas under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.” FOI håller dock inte med om utredningens slutsats att en sådan anställningsform inte möter totalförsvarets behov och att 5 § i anställningsskyddslagen är tillräcklig. Den särskilda visstidsanställning som varar max i ett år bedömer FOI inte vara tillräcklig i händelse av krig eller krigsfara utan totalförsvaret skulle gynnas av en anställningsform som tillåter en visstidsanställning i upp till två år. FOI bedömer inte att marknadens parter kommer kunna reglera frågan om längre visstidsanställningar.
2. FOI anser att den omständliga och administrativt betungande beräkningen av SÄVA-dagar/LAS-dagar för särskild visstidsanställning behöver ändras under krig och krigsfara, om inte en korttidsanställning enligt den ovanstående punkten införs. FOI instämmer i utredningens bedömning på s. 206 ”Det är viktigt att utförandet av administrativa uppgifter inte sker på bekostnad av totalförsvarets produktionsbehov. Det kan därför finnas behov av att föra lättnader i sådana regler i anställningsskyddslagen som kan vara administrativt betungande för arbetsgivarna under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.” FOI anser att beräkningen av SÄVA-dagar är en sådan administrativt betungande arbetsuppgift som bör ändras så att:
 - a. endast är det faktiskt antal dagar som arbetstagaren arbetat som räknas, inte alla mellanliggande dagar vid anställning vid 3 eller fler tillfällen under en och samma kalendermånad,
 - b. antalet anställningsdagar räknas på samma sätt oavsett om det handlar om hel kalendermånad med start den 1:a i månaden (enligt kalendermånadprincipen), hel månad med början annan dag än 1:a i månaden (enligt lag om beräkning av lagstadgad tid) eller osammanhängande anställningstid. (enligt praxis och förarbeten). Det är inte ovanligt att det inte finns systemstöd för denna typ av beräkningar vilket gör denna arbetsuppgift särskilt betungande och

svårt att följa lagen redan i fredstid. Problematiken med beräkningen av SÄVA-dagar skulle dock inte vara ett problem om en ny visstidsanställning enligt punkt 1 ovan införs.

Detta remissvar har beslutats av överdirektör Lena Nyberg efter föredragning av HR-chef Catrine Björn. I den slutliga handläggningen har även HR-generalist Tomas Nilsson, särskild rådgivare Mikael Wiklund, chefsjurist Eva Liljefors samt beredskapsdirektör Johan Söderström deltagit.



.....
Lena Nyberg



.....
Catrine Björn

Sändlista:

Regeringskansliet - (a.remissvar@regeringskansliet.se, a.arm@regeringskansliet.se)

Internt FOI

Registrator

GD-sekreterare

Juridik

Särskild rådgivare

GDB

FA