

Kommunledningsförvaltningen
Cecilia Westlund, 0457-61 80 25
cecilia.westlund@ronneby.se

Arbetsrätten under krig och krigsfara – SOU 2023:79

Sammanfattning

Ronneby kommun har tagit del av SOU 2023:79 Arbetsrätten under krig och krigsfara. Ronneby kommun delar uppfattningen om att det finns behov av en ny arbetsrättslig beredskapslag och är positiva till att det regleras i en särskild lag.

Ronneby kommun har samsyn i att arbetsmarknadens parter bör ta ansvar genom kollektivavtal, men ser utmaningar med det och förespråkar att vissa delar omhändertas i lagstiftning.

Ronneby kommun anser att en liknande anställningsform som i beredskapslagen bör finnas, utan konvertering till tillsvidareanställning. Förslagen kring medbestämmande och arbetstid kommer troligtvis vara svåra att följa och bör därmed ses över. Även regelverket kring skyddstopp och föreskriften om minderåriga bör ses över.

Ronneby kommun är generellt positiva till digital signering av kollektivavtal men ser viss risk och att det kanske inte är lämpligt vid krig och krigsfara med anledning av risk för påtryckning.

Om utredningen

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 överläggningskyldighet för arbetsmarknadens parter i lagen (1982:1004) om skyldighet för näringsidkare, arbetsmarknadsorganisationer m.fl. att delta i totalförsvarsplaneringen, 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 totalförsvarsplikt, fortsättningsvis kallad totalförsvarspliktslagen, 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.

Utredningens förslag

Utredningen föreslår att nuvarande arbetsrättsliga beredskapslag ska ersättas av en ny arbetsrättslig beredskapslag. Den nya lagen ska utgå ifrån 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. Den nya lagen ska även anpassas till totalförsvarets behov och omfatta även verksamheter som inte omfattas av kollektivavtal. I den nya lagen införs särskilda beredskapsbestämmelser eller anpassningar för att tillgodose totalförsvarets behov under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Exempel för föreslagna förändringar och anpassningar är:

1. Medbestämmandelagen: Ändringar görs för att anpassa medbestämmandelagen till de situationer som kan behöva omhändertas under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Därutöver framkommer att regeringen bör ges befogenhet att besluta om förbud mot stridsåtgärder och därmed fortsatt giltighet av kollektivavtal.
2. Förtroendemannalagen: Ändringar föreslås om att arbetsgivare kan vidta åtgärder för att undvika störningar i produktionen eller andra påfrestningar som kan skada totalförsvaret utan att överläggning genomförts. Dessutom kan arbetsgivare, om det medför risk för störningar i produktionen eller totalförsvaret, neka ledighet för facklig förtroendeman.
3. Anställningsskyddslagen: Ändringar föreslås om att anpassa anställningsskyddslagen till totalförsvarets behov. I utredningen framgår att de möjligheter som finns i lagstiftningen när det gäller tidsbegränsad anställning anses vara tillräcklig. Därutöver framgår det att konvertering till en tillsvidareanställning ska kvarstå och att om arbetsbrist uppstår kan det hanteras på samma sätt som under normala förhållanden. Utredningen föreslår att reglerna kring företrädesrätt inte gäller krig, krigsfara och extraordinära förhållande.
4. Anpassning av ledighetslagar: Utredningen föreslås att studieledighetslagen, lagen om rätt till ledighet för vissa

föreningsuppdrag i skolan och lagen om rätt till ledighet för grundläggande svenskundervisning för invandrare begränsas vid krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Även semesterlagen föreslås att anpassas för att möta kraven under krig och krigsfara med att arbetsgivaren ska kunna begränsa antal uttagna semesterdagar, att sparade semesterdagar ska kunna tas ut i pengar samt att lämna besked om semestersfärläggning ska kunna lämnas 14 dagar innan eller vid särskilda skäl ännu närmare inpå.

5. Anpassning av arbetsmiljölagstiftningen: Utredningen visar på att gällande arbetsmiljölagstiftningen kan behöva justeras för att möta de krav som kan komma att uppstå vid krig, krigsfara och extraordinära förhållande. Att arbetsgivaren ska ha ett systematiskt arbetsmiljöarbete och den fackliga organisationens möjlighet att lägga skyddsstopp kvarstår.
6. Anpassning av arbetstidslagstiftningen: I utredningen framförs att vid krig, krigsfara och extraordinära förhållande måste det vara möjligt att kunna arbeta fler och längre dagar samt ha mindre tid för vila och återhämtning. Utredningen bedömer att det fortfarande behöver vara möjligt med ordinarie arbetstiden till högst 60 timmar i veckan och att veckovilan begränsas till 24 timmar under varje period om sju dagar. I utredningen framgår att de inte bedömer behov av att den genomsnittliga arbetstiden ska uppgå till 48 timmar i veckan samt att rätt till 11 timmars dygnsvila behöver ses över. Utredningen menar att detta i första hand bör åstadkommas genom att arbetsmarknadens parter tecknar beredskapsavtal för totalförsvars viktig verksamhet om avsteg från arbetstidslagen. Om beredskapsavtalen inte helt täcker totalförsvarets behov eller om oväntade situationer uppstår, bör regeringen ha möjlighet att utfärda föreskrifter om anpassningar av arbetstidslagen.
7. Anpassningar för att skydda arbetstagare som fullgör totalförsvarsplikt: Utredningen föreslår att anpassningar görs i totalförsvarspliktslagen och anställningsskyddslagen för att skydda arbetstagare som fullgör totalförsvarsplikt.

När det gäller om kollektivavtal kan ingås eller sägas upp med hjälp av elektroniska underskrifter framgår det i utredningen att det bör vara möjligt och då genom att använda elektroniska handlingar och elektroniska underskrifter.

Ronneby kommuns synpunkter

Ronneby kommun delar uppfattningen om att det finns behov av en ny arbetsrättslig beredskapslag och är positiva till att det regleras i en särskild lag.

Ronneby kommun har samsyn i att arbetsmarknadens parter bör ta ansvar genom kollektivavtal, men ser utmaningar med det och förespråkar att vissa delar bör omhändertas i lagstiftning.

När det gäller anställningsform och då särskild visstidsanställning kommer det att belasta arbetsgivaren och driva kostnaden. Det eftersom medarbetare kommer bli konverterade till tillsvidareanställning vilket innebär att arbetsgivaren kommer få hantera en arbetsbristsituation med lön under uppsägningstiden. Med det som grund ser vi att en särskild anställningsform, likartad den nuvarande anställningsformen som finns i beredskapslagen, bör finnas och den bör inte vara förenade med en konvertering till en tillsvidareanställning. Ronneby kommun ser positivt på att regelverket kring företrädesrätt inte gäller.

När det gäller förslagen kring arbetstid ser vi en svårighet att följa dem. Framst avseende den genomsnittliga arbetstiden, krav på veckovila och dygnsvila men även beräkningsperiodens längd.

När det gäller arbetsmiljölagstiftningen ser vi att regelverket kring skyddstopp behöver ses över. Att utföra arbete under krig och krigsfara innebär fara för liv och hälsa. Enligt förslaget ska reglerna kring skyddstopp vara oförändrade vilket innebär att facklig organisation har möjlighet att stoppa arbete under krig och krigsfara. Däröver behöver föreskriften om minderårig ses över eftersom gymnasieelever ses som möjlighet att anställa och då behöver de kunna arbeta fullt ut. Även ledighetslagstiftningen behöver ses över då med bl.a. rätt till dubbeldagar som finns i föräldraledighetslagen och även lagstifta om rätt att återkalla beviljad tjänstledighet.

Ronneby kommun ser att medbestämmandelagen och dess informations- och förhandlingsskyldigheten troligtvis bli svårt att fullfölja och ser därmed att dessa delar behöver ses över. För att fullfölja formalia är vi beroende av digitala stödsystem, och om det inte finns kommer det innebära att vi har svårt att leva upp till förslagen lagstiftning. I förslag är brott mot MBL förenat med ett skadestånd vilket kommer innebära ökade kostnader och att arbetstid kommer behöva läggas på administration, fysiska möten och tvisteförhandlingar – arbetstid som troligtvis behöver användas till annat.

Ronneby kommun är generellt positiva till digital signering av kollektivavtal men ser viss risk och att det kanske inte är lämpligt vid krig och krigsfara med anledning av risk för påtryckning.

Beslut om detta yttrande har fattats av kommunstyrelsen den 4 juni 2024, § 171 dnr: 2024-000175.