



## REMISSVAR ARBETSRÄTTEN UNDER KRIG OCH KRIGSFARA (SOU 2023:79)

Saco-S avger härmed remissvar på denna utredning.

Saco-S är en förhandlingsorganisation som samlar drygt 90 000 medlemmar inom det statliga avtalsområdet fördelade på 18 olika förbund inom Saco. Våra kollektivavtal täcker de statliga myndigheterna under regeringen samt ett antal andra arbetsgivare som valt att vara medlemmar i Arbetsgivarverket. Vi fokuserar därför i vårt remissvar på frågor som särskilt berör vårt avtalsområde och särskilt på sådana frågor som påverkas av den särlagstiftning som gäller vid statliga myndigheter.

Inledningsvis välkomnar vi att utredningen anser att de flesta frågor som rör arbetsrätten och anställningsvillkor även under krig och krigsfara ska hanteras av parterna. Vi anser att den svenska modellen så långt möjligt ska upprätthållas även i den situationen. Parterna på statlig sektor har redan träffat en överenskommelse om att se över relevanta avtal när ny lagstiftning är på plats.

Med det sagt finns det några områden där vi bedömer att det är svårare eller rent av omöjligt att inom staten, och särskilt inte vid myndigheterna, hitta lösningar i kollektivavtal då det i vissa fall ytterst handlar om avsteg från grundlagen.

### **Ledigheter**

Utöver de ledighetslagar som gäller generellt på arbetsmarknaden finns inom staten också bestämmelser om ledigheter i särskild författning. Vi tänker här på tjänstledighetsförordningen som anger när ledighet kan, bör eller ska beviljas. Saco-S anser att det här kan behövas förtydliganden kring hur dessa bestämmelser ska tillämpas under krig och krigsfara både vad avser hur ledigheter beviljas och eventuellt avslutas om de redan beviljats. Samtidigt noterar vi att parterna inom Affärsverksavtalets område redan överfört dessa bestämmelser till kollektivavtal vilket kan vara en lösning på frågan på vad som ska gälla på detta område om parterna kan enas.

### **Information om lediga anställningar med mera**

En grundläggande princip inom staten är att anställningar vid myndigheterna ska till sättas utifrån skicklighet och förtjänst och där skickligheten ska väga tyngst. För att

upprätthålla detta krävs bland annat att information om lediga anställningar kommer alla intresserade till del. Bestämmelser kring detta finns bland annat i anställningsförordningen. Utöver detta kan anställningsbeslut inom staten överklagas av sökande som inte fick anställningen. Dessa bestämmelser är viktiga både för tilliten till den statliga verksamheten och för att de som är mest lämpliga för en anställning ska få den. Under krig och krigsfara kan det i vissa fall vara svårt att upprätthålla dessa principer och det kan också finnas behov av att snabbt anställa någon i en verksamhet. Det kan därför behöva utredas om särskilda regler kan behöva gälla i vissa fall under krig och krigsfara.

### **Övergångsrestriktioner och säkerhetsprövning**

Allt fler befattningar säkerhetsklassas inom staten även i fredstid. Under krig och krigsfara kan det bli än mer aktuellt. Idag sker säkerhetsklassning separat hos varje arbetsgivare vilket kan ställa till problem om någon behöver lånas ut till annan myndighet eller byta arbete/arbetsuppgifter. Här bör det övervägas om det går att införa en generell säkerhetsklassning som kan gälla hos mer än en statlig arbetsgivare. Detta är aktuellt även i fredstid.

Det finns förslag på övergångsrestriktioner när offentliganställda går över till en privat arbetsgivare. Om detta regelverk införs behöver man utreda konsekvenserna under krig och krigsfara om någon behöver göra en sådan övergång för att upprätthålla produktionen.

### **Särskilda befattningar**

Inom staten finns särskilda anställningar avsedda för innehavarens egen utbildning eller meritering, exempelvis för doktorander och notarier. Sådana anställningar är tidsbegränsade, men de kan förlängas av olika skäl om det behövs för att fullgöra utbildningen/meriteringen. Detta regleras i förordningar. Det kan här behöva utredas vad som ska gälla under krig och krigsfara.

### **Skydd för anställning vid totalförsvarspflicht**

För att stärka anställningsskyddet för totalförsvarspflichtiga som återvänder till ordinarie anställning ser Saco-S att anställningsskyddet bör utformas på liknande sätt som gäller för föräldralediga enligt 11 § anställningsskyddslagen. Det innebär att uppsägningstiden börjar löpa först när arbetstagaren helt eller delvis återupptar, eller skulle ha återupptagit, sitt arbete.



## **Anpassningar i förtroendemannalagen**

Utredningens förslag till anpassningar av medbestämmandelagen innebär att ett större ansvar läggs på lokala parter att förhandla fram situationsanpassade lösningar och hantera tvister. I händelse av krig, krigsfara och extraordinära förhållanden kommer de lokalt förtroendevalda att ha en viktig roll i att företräda medlemmarnas intressen och samverka med arbetsgivaren för anpassning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor. Rätten till ledighet för att utföra det fackliga uppdraget är avgörande för att detta ska vara möjligt för den lokala arbetstagarorganisationen.

Utredningens förslag att arbetsgivaren ska ges rätt att verkställa beslut gällande förtroendemans arbetsförhållanden eller arbetsvillkor utan föregående överläggning med berörd arbetstagarorganisation ser vi som ett hinder för en fungerande lokal partssamverkan. Av samma skäl hindrar förslaget att kunna vägra förtroendeman ledighet en fungerande partssamverkan under krig, krigsfara eller extraordinära förhållanden.

## **Pension**

Saco-S utgår från att pensionsbestämmelser i lag och kollektivavtal fortsatt kommer att gälla. Den som är krigsplacerad kan dock inte säga upp sig från sin anställning. Här kan det behöva klargöras vad som gäller för den som uppnått viss ålder och om det då kommer att vara möjligt att lämna sin anställning med pension och i så fall i vilka fall detta ska vara möjligt eller omöjligt.

Anna Steen

Ordförande Saco-S

Arbetsmarknadsdepartementet

103 33 Stockholm

## Remissvar

### **SOU 2023:79 Arbetsrätten under krig och krigsfara**

Saco har beretts tillfälle att lämna synpunkter på betänkandet Arbetsrätten under krig och krigsfara, och har följande synpunkter.

### **Generella synpunkter**

Saco välkomnar översynen av den arbetsrättsliga beredskapslagen som för närvarande är helt föråldrad, och anser att utredningen gjort ett gott och gediget arbete.

Saco instämmer också i utredningens utgångspunkter, att de arbetsrättsliga reglerna inte ska ändras mer än nödvändigt, att arbetsmarknadens parter ska behålla huvudansvaret för regleringen av arbets- och anställningsvillkor även under krig och krigsfara, och att det är totalförsvarets behov som ska avgöra om de särskilda reglerna i den arbetsrättsliga beredskapslagen ska tillämpas.

Saco anser att den föreslagna nya lagen har en bra och lättöverskådlig struktur. Det är också bra att i de fall regeringen beslutar om avsteg från bestämmelserna i lagen genom särskilda föreskrifter, dessa ska underställas riksdagen inom en månad. Detta är viktigt såväl utifrån grundlagens krav som från ett allmänt demokratiperspektiv.

Saco tillstyrker utredningens förslag i alla väsentliga delar, men har vissa synpunkter som framgår nedan.

### **Synpunkter i särskilda delar**

#### *Förtroendemannalagen*

Utredningen har föreslagit att arbetsgivaren ska kunna vägra ge en facklig förtroendeman ledigt för det fall ledigheten skulle medföra risk för störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret. Det är dock meningen att parterna ska ta ansvar under krig och krigsfara, och att beredskapsavtal ska kunna förhandlas även på lokal nivå för det fall de centrala parterna godkänner detta. Som Saco-S och Akavia framhåller, är det viktigt att de fackligt förtroendevalda har möjlighet att utföra det arbetet. Saco ifrågasätter därför att arbetsgivaren ska kunna vägra ledighet för förtroendemannen och att arbetsgivaren kan fatta beslut om förtroendemannens arbetsförhållanden utan att överlägga med arbetstagarorganisationen. Om förslagen ändå skulle genomföras, är det väsentligt att bestämmelserna tillämpas restriktivt, som utredningen skriver i författningskommentaren.

### *Anställningsskydd för totalförsvarspliktiga*

Saco saknar förslag från utredningen gällande skyddet för anställning under fullgörandet av allmän tjänsteplikt enligt lagen om totalförsvarsplikt. I enlighet med vad SRAT anför i sitt yttrande, blir det omöjligt för den som under pågående plikttjänstgöring blir uppsagd från sitt vanliga arbete på grund av arbetsbrist, att aktivt söka anställning under uppsägningstiden. Uppsägningstiden borde därför, i likhet med vad som gäller för föräldralediga, börja löpa först efter avslutad plikttjänstgöring. Samma sak gäller företrädesrätten till återanställning som borde först börja gälla efter avslutad plikttjänstgöring. Detta skulle kunna öka motivationen för att vara krigsplacerad och kunna bidra till en ökad försvarsvilja bland befolkningen.

### *Statligt anställda*

Som Saco-S pekar på, behöver vissa frågor utredas vidare när det gäller villkoren för statligt anställda under krig eller krigsfara. Särskilt gäller detta information om lediga anställningar, övergångsrestriktioner och säkerhetsprövningar samt vad som ska gälla för vissa särskilda befattningar för utbildning eller meritering.

### *Skriftlighetskravet i MBL*

Saco tillstyrker utredningens förslag i denna del, men ser gärna ett snabbare ikraftträdande. Att det ska vara möjligt att underteckna kollektivavtal genom elektronisk underskrift är ju fråga om efterlängtade ändringar som ska gälla generellt, inte bara under krig eller krigsfara.

Yttranden från SRAT, Saco-S och Akavia biläggs.

Med vänlig hälsning  
Sveriges Akademikers Centralorganisation

Lena Granqvist  
Samhällspolitisk chef

Helena Larsson  
Chefsjurist

2024-05-21

Till Saco

## Remissvar SOU 2023:79 Arbetsrätten under krig och krigsfara

SRAT välkomnar den behövliga uppdateringen av den arbetsrättsliga beredskapslagen. Utredningens förslag bidrar till ökad tydlighet och lagens föreslagna konstruktion är lättöverskådlig.

Vi anser att utredningen gör rätt i att hålla sig till den svenska partsmodellen genom att möjliggöra kollektivavtalsanpassningar även under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Parterna har de kunskaper som krävs för att varje bransch ska kunna anpassa sig och sina regelverk.

SRAT stöder utredningens förslag att när regeringen fattar beslut genom föreskrift ska det beslutet underställas riksdagens prövning inom viss tid. Det är demokratiskt viktigt att våra folkvalda inte kringgås. Överhuvudtaget finns det anledning att vara försiktig med undantag från normala demokratiska förfaranden. Det är värt att hålla i åtanke att Sverige lyckades under såväl andra världskriget som coronapandemin att hålla i sina demokratiska traditioner samtidigt som nödvändiga beslut fattades.

SRAT delar utredningens uppfattning att de befintliga möjligheterna till visstidsanställning i lag om anställningsskydd är tillräckliga även i händelse av krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

SRAT saknar förslag från utredningen gällande skyddet för anställning under fullgörandet av allmän tjänsteplikt enligt lag om totalförsvarsplikt. Mot bakgrund av att det blir omöjligt för den som blir uppsagd på grund av arbetsbrist under pågående plikttjänstgöring att ta del av sin uppsägningstid borde den uppsägningstiden, i likhet med vad som gäller för föräldralediga, börja löpa först efter avslutad plikttjänstgöring. Likaså vad gäller företrädesrätten till återanställning borde den först börja gälla efter avslutad plikttjänstgöring. Det är SRATs uppfattning att det skulle bidra till en ökad försvarsvilja bland befolkningen.

Slutligen vad gäller digital signering av kollektivavtal är det en nödvändig och välkommen förändring att det sker en anpassning till dagens verklighet och behov. SRAT bifaller utredningens förslag i denna del och föreslår att

förslaget, om möjligt, får ett snabbare ikraftträdande än utredningens övriga förslag.

**SRAT**

Magnus Nordström  
förbundsordförande

2024-05-24

Till Saco  
Remissavisering 18.24

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

Härmed avger Akavia sitt remissvar på rubricerat betänkande.

Akavia vill inledningsvis framföra att utredningen har gjort ett gediget arbete där förslag och bedömningar i huvudsak framstår väl underbyggda. Vi instämmer i utredningens bedömning att det fortsatt behövs en särskild arbetsrättslig reglering för krig, krigsfara och extraordinära förhållanden, och att det är lämpligt att de arbetsrättsliga beredskapsbestämmelserna så långt möjligt samlas i en särskild arbetsrättslig beredskapslag. Vi välkomnar särskilt upprätthållandet av möjligheterna att i kollektivavtal avvika från beredskapsbestämmelserna samt den föreslagna möjligheten att använda elektroniska underskrifter vid undertecknande av kollektivavtal.

Akavia har dock invändningar mot nedan angivna delar av utredningens förslag.

### Återgång till normala förhållanden

Akavia har principiella invändningar mot förslaget att det krävs ett beslut av regeringen för att lagen ska upphöra när det inte längre råder krig, krigsfara eller extraordinära omständigheter. Ett sådant bemyndigande innebär att regeringen utan riksdagens medgivande skulle kunna välja att låta lagen och de föreskrifter som meddelats med stöd av den att gälla tillsvidare. En sådan befogenhet för regeringen riskerar att underminera den lagstiftande maktens autonomi. Akavia efterlyser en analys av förslagets potentiella risker för demokratin.

### Anpassningar i förtroendemannalagen

I händelse av krig, krigsfara och extraordinära förhållanden har de lokalt förtroendevalda en viktig roll i att företräda medlemmarnas intressen i samband med anpassning av arbetsförhållanden och arbetsvillkor. Utredningens förslag till anpassningar av medbestämmandelagen innebär att ett större ansvar läggs på lokala parter att förhandla fram situationsanpassade lösningar och hantera tvister. Rätten till ledighet för att utföra det fackliga uppdraget är avgörande för att detta ska vara möjligt för den lokala arbetstagarorganisationen.

Akavia motsätter sig därför förslaget att arbetsgivaren ska ges rätt att verkställa beslut gällande facklig förtroendemans arbetsförhållanden eller arbetsvillkor utan föregående överläggning med berörd arbetstagarorganisation om det behövs för att undvika störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret. Av samma skäl motsätter sig Akavia förslaget att kunna vägra facklig förtroendeman ledighet.



## Anpassningar i anställningsskyddslagen

Akavia har även invändningar mot förslaget till begränsning av arbetsgivarens informationsskyldighet när en tidsbegränsad anställning inte kommer att fortsätta. Informationsskyldigheten är nämligen inte särskilt administrativt betungande för arbetsgivaren och ska vägas mot arbetstagaren tungt vägande intresse av att kunna planera sin framtid på arbetsmarknaden. Om det av praktiska skäl, exempelvis till följd av störningar i kommunikationssystem, är svårt för arbetsgivaren att uppfylla skyldigheten så kan ett eventuellt skadestånd för brott mot informationsskyldigheten jämkas eller sättas ned till noll.

Akavia motsätter sig även förslagen att en uppsagd arbetstagare får förflyttas till annan ort samt vägras ledighet för att söka arbete om det behövs för att tillgodose totalförsvarets produktionsbehov. Bestämmelsen saknar motsvarighet i 1987 års lag. Förslaget innebär ett oproportionerligt ingrepp i arbetstagarens rätt till sin fortsatta försörjning.

Akavia har slutligen också invändningar mot utredningens förslag till en generell möjlighet för alla arbetsgivare – utom de statliga – att göra undantag från arbetstagarens företrädesrätt till återanställning samt förslaget till slopad förhandlingsskyldighet avseende företrädesrätten. Akavia anser att beredskapsbestämmelsen bör begränsas till verksamheter som tillgodoser försvarets produktionsbehov.

## Ändringar i lagen om totalförsvarsplikt

Akavia välkomnar förslaget om ändring i lagen om totalförsvarsplikt. Akavia anser dock att anställningsskyddet för totalförsvarspliktiga ytterligare bör stärkas, på motsvarande sätt som gäller för föräldralediga enligt 11 § anställningsskyddslagen. Det innebär att uppsägningstiden börjar löpa först när arbetstagaren helt eller delvis återupptar, eller skulle ha återupptagit sitt arbete.

## Ikraftträdande

Akavia föreslår att ändringarna i 23 § medbestämmandelagen ges ett tidigare ikraftträdande än övriga lagändringar.

Mikael Andersson  
Förhandlingschef

Karin Lundin  
Chefsjurist