



**SVENSKT NÄRINGSLIV**

Arbetsmarknadsdepartementet  
a.remissvar@regeringskansliet  
a.arm@regeringskansliet

Vår referens/dnr:

Er referens/dnr:  
A2023/01565

2024-06-10

## Remissvar

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

Föreningen Svenskt Näringsliv har givits möjlighet att avge remissvar på betänkandet Arbetsrätten under krig och krigsfara. Remissvaret har utarbetats i samverkan med Svenskt Näringslivs medlemsorganisationer, vilket inte hindrar att enskilda medlemsorganisationer kan inkomma med egna synpunkter på betänkandet.

### Sammanfattning

Svenskt Näringsliv är generellt sett positivt till betänkandet. En revidering av reglerna har varit påkallade av flera skäl. Ett av dem är att lagen har kommit att bli inaktuell på grund av att annan lag, som den arbetsrättsliga beredskapslagen hänvisar till, har ändrats. Ett annat skäl är omvärldsläget vilket gör en översyn av lagen angelägen.

Betänkandets lagförslag har en bättre utformning och disposition än den befintliga lagen. Att ta bort bilagan och inarbeta alla bestämmelser i själva lagen är en förbättring, liksom att införa en innehållsförteckning i lagen och att det skapas en helt ny lag, som ersätter den befintliga.

Av flera av de föreslagna bestämmelserna framgår att de får tillämpas endast om det är nödvändigt för att tillgodose Totalförsvarets behov. Det ankommer på arbetsgivaren att i dessa fall, under skadeståndsansvar, göra bedömningen om sådana situationer som lättnader i till exempel bestämmelser om förhandlings-skyldighet är för handen för att den förenklade hanteringen är motiverad med hänsyn till Totalförsvarets behov. En bedömning arbetsgivaren således ska göra, inte för egen skull, utan i Totalförsvarets intresse. Det är därför nödvändigt att det i lagen införs en lättnadsregel med innebörden att vid bedömning av om skadestånd

ska utgå eller inte, hänsyn ska tas till företagens möjlighet att göra bedömningen, om arbetsgivaren haft fog för sin uppfattning, varit i god tro eller annan liknande formulering.

I enlighet med vad utredningen framför så är det eftersträvansvärt att det regelverk som gäller i fredstid, så långt som möjligt, upprätthålls även om Sverige exempelvis hamnar i krig. Det är dock viktigt att konstatera att den arbetsrättsliga beredskapslagen ska gälla när Sverige befinner sig i krig, krigsfara eller extraordinära förhållanden varvid Totalförsvarets behov överordnas den enskilde arbetsgivarens och individens. Det är vidare också uppenbart att det i ett läge med höjd beredskap och krig råder helt andra förutsättningar för att exempelvis upprätthålla och driva en verksamhet, i synnerhet totalförsvarsviktig verksamhet, jämfört med vad som gäller i fredstid. Lagen syftar till att skapa förutsebarhet och förutsättningar för snabb personal- och verksamhetsomställning i Totalförsvarets intresse. Utredningens förslag till lagstiftningen innebär dessvärre inte tillräckliga regellättnader och tydlighet för att uppnå detta syfte.

Den svenska beredskapslagstiftningen måste anpassas för hela den konfliktskala som den också formellt är tänkt att tillämpas inom. Svenskt Näringsliv delar utredningens slutsats att frågor som rör nationell säkerhet ligger utanför EU:s befogenhet, varför olika avsteg avseende exempelvis arbetstidsbestämmelser skulle kunna göras då omvärldsläget motiverar sådana avvikelser. Det är olyckligt att utredningen lutar sig mot lagstiftarens möjlighet att i ett senare skede göra dessa avsteg, i stället för att redan nu skapa en förutsebarhet genom tydliga materiella regler om avvikelser från bakomliggande EU-reglering vid krig, krigsfara eller om det på annat sätt råder extraordinära förhållanden. Nu förutsätts i stället att arbetsmarknadens parter omhändertar dessa avsteg i egna beredskapsavtal.

Den föreslagna lagen bygger på förutsättningen att parterna på arbetsmarknaden träffar nödvändiga förhandlingslösningar, inom ramarna för lagstiftningen, för att tillförsäkra regler som kan beakta Totalförsvarets behov. Även om detaljer och särskilda anpassningar kan ske genom beredskapsavtal måste ändå lagen i sig själv innehålla tillräckligt omfattande och väl definierade regler för att säkerställa totalförsvarets behov. Utfallet av förhandlingar kan inte tas för självklara. Vidare finns det många företag som inte har kollektivavtal och som kommer att behöva förlita sig på lagens bestämmelser.

Till detta kommer frågan om vem som ska bära kostnaderna för avtalslösningar. Totalförsvaret är ett gemensamt samhällsintresse och en lagreglering som ger lika förutsättningar för arbetsmarknaden i större omfattning än den föreslagna vore att föredra.

I många avseenden lämnas det över till regeringen att besluta om när beredskapslagen trätt i kraft under höjd beredskap. Denna lösning riskerar att medföra tidsutdräkt. Det borde därför redan nu gå att genomföra fler lagändringar än vad som utredningen föreslagit.

De föreslagna ändringarna gällande skriftlighetskravet i Medbestämmandelagen (MBL) avseende kollektivavtals ingående välkomnas av Svenskt Näringsliv. Vi skulle gärna se att dessa ändringar bryts ut från betänkandets lagförslag och hanteras separat så att de kan träda i kraft tidigare än resten av den föreslagna lagen.

## **Betänkandet**

Nedan följer en genomgång av betänkandet med Svenskt Näringslivs synpunkter. Remissvaret följer samma disposition som betänkandet.

### **6.2.1 Utgångspunkten är att arbetsmarknadens parter bör ta ansvar för arbetsmarknaden under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.**

Parterna har god kännedom om hur arbetsmarknaden fungerar och har väl utvecklade former för att träffa avtal. Svenskt Näringsliv vill framhålla att de ändringar som ska ske i händelse av krig, krigsfara och extraordinära förhållanden sker i Totalförsvarets intresse vilket är ett gemensamt samhällsintresse. Totalförsvarets behov överordnas då den enskilde arbetsgivarens behov respektive den enskilde arbetstagarens behov. Synpunkter om att det må råda "balans" mellan två, normalt, motstående intressen, arbetsgivare och arbetstagare, när lagen träder i kraft, gör sig således inte gällande när det gäller denna lag. Syftet med lagen är att underlätta för Totalförsvaret och en konsekvens av detta är att den balans som vanligtvis råder mellan parterna på arbetsmarknaden rubbas. Obalans är m.a.o. en konsekvens av lagens syfte.

### **6.2.2 Det behövs en arbetsrättslig beredskapslagstiftning**

Svenskt Näringsliv delar bedömningen att det behövs en arbetsrättslig beredskapslagstiftning även om arbetsmarknadens parter ingår beredskapsavtal, då lagen kommer att utgöra grunden för beredskapsavtalet men även vara de regler som företag utan beredskapsavtal ska tillämpa.

### **6.3.1 Arbetsrättsliga beredskapsbestämmelser bör samlas i en särskild lag**

Svenskt Näringsliv delar utredningens bedömning att bestämmelserna bör samlas i en särskild lag.

### **6.3.2 De bestämmelser som kan förutses i fredstid bör framgå av lag**

Svenskt Näringsliv delar utredningens bedömning att reglerna bör framgå av en arbetsrättslig beredskapslag som redan i fredstid anger vad som ska gälla i händelse av krig, krigsfara eller extraordinära förhållanden. Det är en viktig förutsättning för att arbetsmarknadens parter ska kunna teckna beredskapsavtal i fredstid, för att gälla i krigstid.

#### **6.4.1 Det bör införas en ny arbetsrättslig beredskapslag**

Svenskt Näringsliv delar utredningens förslag att en ny lag bör tas fram med en bättre systematik, struktur och ordning samt att syftet med lagen även ska framgå.

#### **6.4.2 Lagens tillämpningsområde**

Svenskt Näringsliv vill uppmärksamma ett möjligt tolkningsproblem gällande om lagen trätt i kraft eller inte. Lagen träder i kraft på olika sätt. Om Sverige är i krig, vilket är fallet om landet delvis är ockuperat, träder lagen i kraft automatiskt. Det framgår inte vad ska gälla för det fall att arbetsmarknadens parter inte kan enas om vilket förhållande som gäller. Det är då problematiskt om arbetsgivaren i Totalförsvarets intresse, måste hävda att lagens "krigsbestämmelser" gäller med risk att drabbas av skadeståndsansvar. Det är måhända inte enkelt att hantera denna fråga men den förtjänar att lyftas fram.

#### **6.4.3 Återgång till normala förhållanden**

Svenskt Näringsliv instämmer i betänkandets förslag, det vill säga att det krävs att regeringen föreskriver att de särskilda beredskapsbestämmelserna i lagen inte längre ska tillämpas.

#### **6.4.4 Beredskapsbestämmelsernas förhållande till annan lagstiftning**

Svenskt Näringsliv delar betänkandets förslag att beredskapsbestämmelser ska ha företräde samt att, om det är möjligt att avvika från den ändrade bestämmelsen genom kollektivavtal, så detta gäller även för beredskapsbestämmelsen.

#### **6.4.5 Bemyndigande för regeringen att meddela föreskrifter med avvikelser från vissa arbetsrättsliga lagar**

Utredningens förslag innebär en viss inskränkning av regeringens bemyndigande till vissa angivna lagar.

Svenskt Näringsliv har inga invändningar mot förslaget. Det måste dock understrykas att det parlamentariska läget, regeringens sammansättning och andra politiska faktorer kan medföra svårigheter att genomföra ett beslut som medför inskränkningar och försämringar i arbetstagares förmåner och rättigheter, även när detta krävs för att efterkomma Totalförsvarets behov. Dröjsmål i det avseendet kan innebära att Totalförsvarets behov inte tillgodoses. Utifrån risken för dröjsmål är det viktigt att beredskapslagen, så långt som möjligt, reglerar samtliga frågor som är möjliga att förutse i fredstid. Detta skulle skapa förutsebarhet och minska risken för tvekan och dröjsmål.

#### **6.4.6 Bemyndigande för regeringen att föreskriva att bestämmelser i kollektivavtal är utan verkan**

Svenskt Näringsliv instämmer i förslaget.

#### **6.4.7 Föreskrifter som ska underställas riksdagen**

Svenskt Näringsliv instämmer i utredningens förslag men noterar att det finns en viss risk i att ett av regeringen fattat beslut upphävs automatiskt om det inte underställs riksdagen inom en månad. Om riksdagen inte kan nås eller hinner fatta beslutet i rätt tid kan detta leda till att Totalförsvarets behov inte längre kan tillgodoses i produktionen.

#### **6.4.8 Avvikelse från den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen ska få ske genom kollektivavtal**

Svenskt Näringsliv instämmer i utredningens förslag att avvikelse från den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen ska få ske genom kollektivavtal. Oaktat detta är Svenskt Näringsliv av uppfattningen att det inom detta område, där primärt Totalförsvarets intresse ska tillgodoses, det vore önskvärt att via lagstiftning skapa en ännu större flexibilitet eftersom en sådan kommer att krävas vid de extraordinära omständigheter som råder då lagen ska tillämpas.

### **6.5 Överväganden: Enskildas bedömning av Totalförsvarets intressen**

Svenskt Näringsliv instämmer i utredningens förslag med följande kommentar.

Det är arbetsgivarna som, med stöd av beredskapsbestämmelserna i lagen, kommer att besluta om inskränkningar i arbetstagarnas förmåner och rättigheter. En förutsättning för sådana beslut är att dessa inskränkningar ligger i Totalförsvarets intresse. En felbedömning därvidlag innebär skadeståndsansvar för arbetsgivaren. Det läggs således en tung börda på arbetsgivaren att göra rätt bedömning. En bedömning som arbetsgivaren inte gör i eget intresse utan för Totalförsvaret. I de allra flesta fallen kommer företagen att känna till om deras verksamhet är viktig för Totalförsvaret. Men om det råder oenighet om detta förhållande med arbetstagarorganisationerna, kommer arbetsgivarna att vara i behov av information och vägledning. Betänkandet hanterar inte den omständigheten. Det hade varit önskvärt med klarläggande i denna fråga.

Det är även nödvändigt att det i lagen införs en lättnadsregel med innebörden att vid bedömning av om skadestånd ska utgå eller inte, hänsyn ska tas till företagets möjlighet att göra bedömningen, om arbetsgivaren haft fog för sin uppfattning, varit i god tro eller annan liknande formulering.

## **7.2 Överväganden och förslag: beredskapsbestämmelser om medbestämmandelagen**

### **7.2.1 Begränsning av rätten att vidta stridsåtgärder**

Svenskt Näringsliv instämmer i utredningens förslag.

### **7.2.3 Omfattningen av primärförhandlingsskyldigheten under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden behöver förtydligas.**

Svenskt Näringsliv instämmer i utredningens förslag angående utformningen av undantaget från förhandlingsskyldighet enligt 11, 12 och 38 §§ MBL. Svenskt Näringsliv instämmer också i att det är viktigt med facklig medverkan när ett arbete måste bedrivas under pressade förhållanden.

Svenskt Näringsliv motsätter sig att undantaget får en sådan restriktiv tolkning som föreslås av utredningen. Av betänkandet framgår att bedömningen av om en undantagssituation är för handen inte skiljer sig från vad som gäller i fredstid dvs. vid tillämpning av de fredstida undantagen. Svenskt Näringsliv uppfattar därmed att utredningen menar att tidigare förarbeten och praxis angående de fredstida undantagen är vägledande. De fredstida undantagssituationerna har i praxis inneburit en mycket restriktiv hållning till om en undantagssituation föreligger.

Då de fredstida undantagssituationerna inte är kopplade till Totalförsvarets behov och dessutom har en annan språklig utformning än i beredskapslagen bör de inte tjäna som vägledning för när en undantagssituation föreligger under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Svenskt Näringslivs uppfattning är att redan mindre störningar och påfrestningar till skada för Totalförsvaret bör kunna accepteras som skäl för att fatta eller verkställa beslut innan förhandling under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

Det kan vidare noteras att arbetsgivarens beslut att nyttja undantagsregeln i beredskapslagen sker under skadeståndsansvar. Detta i kombination med aktuella förarbetsuttalanden innebär i sig en risk för störningar och påfrestningar till skada för Totalförsvaret eftersom det finns en risk för att arbetsgivare drar sig för att utnyttja undantaget även när det är motiverat.

### **7.2.4 Förhandlingsskyldighet på central nivå behöver begränsas**

Svenskt Näringsliv instämmer i utredningens förslag

### **7.2.5 Tidsfristen för hållande av förhandling behöver anpassas**

Svenskt Näringsliv instämmer i utredningens förslag

### **7.2.6 Arbetstagarorganisationernas tolkningsföretråde behöver begränsas**

Svenskt Näringsliv anser att ingen skillnad bör göras mellan arbetstvister och lönetvister. Även reglerna gällande lönetvister bör suspenderas.

### **7.2.7 Parternas tystnadsplikt behöver stärkas**

Svenskt Näringsliv instämmer i utredningens förslag.

### **7.2.8 Skadestånd bör kunna utgå för brott mot tystnadsplikten**

Svenskt Näringsliv instämmer i utredningens förslag men konstaterar att om skada har åsamkats Totalförsvaret och inte endera parten, blir incitamentet och möjligheten för part att driva en sådan skadeståndsprocess låg.

### **7.2.9 Tidsfrist för att påkalla förhandling och väcka talan vid domstol förlängs**

Svenskt Näringsliv instämmer i utredningens förslag.

### **7.2.10 Avvikelse från beredskapslagstiftningen får ske genom kollektivavtal**

Svenskt Näringsliv instämmer i utredningens förslag att avvikelse från den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen ska få ske genom kollektivavtal. Oaktat detta är Svenskt Näringsliv av uppfattningen att det inom detta område, där primärt Totalförsvarets intresse ska tillgodoses, det vore önskvärt att redan lagen i större utsträckning tillgodoser Totalförsvarets behov. Att lämna över för mycket av detta till utfallet av arbetsmarknaden parternas förhandling om nytt beredskapsavtal kan innebära att Totalförsvarets behov inte fullt ut kommer att tillgodoses.

### **8.2.1 Omfattningen av överläggningskyldigheten behöver förtydligas**

Svenskt Näringsliv instämmer i utredningens förslag men det innebär att lagen överlämnar, under skadeståndsansvar, till arbetsgivaren att avgöra om ett uppskov med beslutet skulle föranleda störningar i produktionen till skada för Totalförsvaret. Detta är en grannliga avvägning när något sådant ska ske i arbetsgivarens eget intresse men lagförslaget innebär att detta ska ske i någon annans intresse, Totalförsvarets, vilket gör bedömningen än mer komplicerad.

### **8.2.2 Arbetstagarorganisationernas tolkningsföretråde behöver begränsas**

Svenskt Näringsliv instämmer i utredningens förslag

### **8.2.3 Förtroendeman bör kvarstå i anställning under tvist om uppsägnings giltighet**

Betänkandets förslag medför minskad flexibilitet och ökade kostnader för företagen. Svenskt Näringsliv anser därför att rätten för en facklig förtroendeman enligt 8 a § att kvarstå i anställning under tvist om giltigheten av uppsägningen bör suspenderas om den arbetsrättsliga beredskapslagen är tillämplig.

### **8.2.4 Avvikelse från beredskapslagstiftningen får ske genom kollektivavtal**

Svenskt Näringsliv instämmer i utredningens förslag att avvikelse från den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen ska få ske genom kollektivavtal. Oaktat detta är Svenskt Näringsliv av uppfattningen att det inom detta område, där primärt Totalförsvarets intresse ska tillgodoses, vore önskvärt att redan lagen i större utsträckning tillgodoser Totalförsvarets behov. Att lämna över så stor del av regleringen till utfallet av arbetsmarknaden parter förhandling om nytt beredskapsavtal kan innebära att Totalförsvarets behov inte fullt ut kommer att tillgodoses.

### **9.2.1 Möjligheterna att träffa tidsbegränsade anställningsavtal är tillräckliga**

### **9.2.2 Att tidsbegränsade anställningar kan övergå till en tillsvidareanställning behöver inte ändras**

Utredningen konstaterar att behovet av att kunna utöka antalet tidsbegränsade anställningar kvarstår men befintliga bestämmelser i lagen om anställningsskydd (LAS) är tillräckliga för att tillgodose Totalförsvarets behov av att arbetsgivare ska kunna anställa arbetstagare för kortare perioder, varför några särskilda beredskapsregler inte krävs. Svenskt Näringsliv delar uppfattningen att LAS troligen möter Totalförsvarets behov av flexibilitet när det gäller tidsbegränsade anställningar. Problemet för arbetsgivarna är emellertid att särskild visstidsanställning i 5 a § LAS har en kvalifikationstid som innebär att den tidsbegränsad anställningen övergår i en tillsvidareanställning efter viss tid. Detta kan medföra att företag avhåller sig från att träffa tidsbegränsade anställningar. Skälet är att kostnaden och/eller risken med att en tidsbegränsad anställning övergår till en tillsvidareanställning kommer att bäras av företaget då det uppstår ett minskat arbetskraftsbehov efter det att beredskapen har upphört.

Svenskt Näringsliv delar heller inte betänkandets yttrande på sid 205: "Att suspendera bestämmelsen bedömer vi slutligen vara ett omotiverat ingrepp i balansen mellan arbetsmarknadens parter." Själva syftet med beredskapsbestämmelserna är att ändra reglerna, till förmån för Totalförsvaret och det är då ofrånkomligt att "balansen" mellan parterna ändras. Det är alltså inte företagen som efterfrågar denna "obalans" utan Totalförsvaret.

Genom att inte suspendera bestämmelsen skapas svårigheter för företagen, när Totalförsvarets behov så påkallar, att göra tidsbegränsade anställningar. Alternativet



kan vara att företaget väljer att göra en tillsvidareanställning men det kan även medföra att företaget väljer att inte göra någon anställning alls, till skada för Totalförsvaret.

Svenskt Näringsliv föredrar att en särskild tidsbegränsad anställningsform inrättas för beredskapsförhållanden som träder i kraft med beredskapsbestämmelserna och som inte har en omvandlingsregel. På så sätt skulle inte företagen drabbas för att de gör en tidsbegränsad anställning för att efterkomma Totalförsvarets behov

### **9.2.3 Arbetsgivares informationsskyldighet bör begränsas**

Svenskt Näringsliv instämmer i utredningens förslag men hade föredragit att samtliga regler om informationsskyldighet skulle suspenderas om lagens beredskapsbestämmelser träder i kraft. Företagen bör fokusera på att efterkomma Totalförsvarets behov i stället för att lägga tid på frestida informationsplikter.

### **9.2.4 Hänsyn till Totalförsvarets produktionsbehov behöver tas vid omplacering**

Svenskt Näringsliv instämmer i utredningens förslag

### **9.2.5 Uppsägningstider bör inte förkortas**

Svenskt Näringsliv instämmer inte i utredningens förslag.

Företagen kan drabbas av kostnader på grund av snabba förändringar i Totalförsvarets behov, vilket kan leda till att personal måste sägas upp. Med betänkandets förslag kommer företagen att få ta dessa kostnader, även i de fall som kostnaderna uppstått på grund av Totalförsvarets behov.

För att minska företagens kostnadsbörda bör det därför införas förkortade uppsägningstider. Det skulle även medföra att uppsagda arbetstagare snabbare kommer ut på arbetsmarknaden där de, särskilt under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden, kan komma till nytta i annan anställning, till gagn för Totalförsvaret.

Det är Svenskt Näringslivs förslag att uppsägningstiderna begränsas till maximalt tre månader om lagens beredskapsbestämmelser är i kraft.

### **9.2.6 Arbetstagares möjlighet att söka annat arbete under uppsägningstid bör begränsas**

Svenskt Näringsliv instämmer i utredningens förslag.

### **9.2.7 Turordningsreglerna är i övrigt tillräckliga**

Utredningen bedömer att det inte behöver göras några ytterligare anpassningar av turordningsreglerna för att tillgodose Totalförsvarets behov under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Utredningen motiverar ställningstagandet utifrån att det bland annat är möjligt att göra avsteg från turordningen genom kollektivavtal. Svenskt Näringsliv har inget att erinra mot utredningens bedömning men hade föredragit att reglerna utformades så att det fanns större möjligheter att välja de arbetstagare som bäst behövs för Totalförsvarets behov. Att parterna tar ansvar och tecknar avtalsturlistor blir därför en viktig förutsättning för att skapa nödvändig flexibilitet, i syfte att tillgodose Totalförsvarets behov. Det finns dock inga garantier för att sådana nödvändiga avtalsturlistor träffas och i sammanhanget måste det understrykas att det, inom vissa avtalsområden, inte förekommer avtalsturlistor eller endast i mycket liten utsträckning.

### **9.2.8 Företrädesrätten till återanställning ska begränsas**

Svenskt Näringsliv instämmer i utredningens förslag.

### **9.2.9 Inga ändringar behövs i reglerna om hantering av tvist om en uppsägnings giltighet**

Svenskt Näringsliv instämmer i utredningens förslag.

### **9.2.10 Avvikelse från beredskapslagstiftningen genom kollektivavtal**

Svenskt Näringsliv instämmer i utredningens förslag att avvikelse från den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen ska få ske genom kollektivavtal. Oaktat detta är Svenskt Näringsliv av uppfattningen att det inom detta område, där primärt Totalförsvarets intresse ska tillgodoses, det vore önskvärt att redan lagen i större utsträckning tillgodoser Totalförsvarets behov. Att lämna över för mycket av detta till utfallet av arbetsmarknaden parter förhandling om nytt beredskapsavtal kan innebära att Totalförsvarets behov inte fullt ut kommer att tillgodoses.

### **10.2.2. Rätt till ledighet som inte ska tillämpas under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.**

Svenskt Näringsliv instämmer i utredningens förslag.

### **10.2.3 Innebörden för redan beviljad ledighet**

Svenskt Näringsliv instämmer i utredningens förslag.

#### **10.2.4 Kollektivavtal om avvikelse från tidsfristen för arbetstagares återgång**

Svenskt Näringsliv instämmer i utredningens förslag att avvikelse från den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen ska få ske genom kollektivavtal. Oaktat detta är Svenskt Näringsliv av uppfattningen att det inom detta område, där primärt Totalförsvarets intresse ska tillgodoses, vore önskvärt att via lagstiftning skapa en ännu större grundflexibilitet eftersom en sådan kommer att krävas vid de extraordinära omständigheter som råder då lagen ska tillämpas.

#### **10.3.1 Överväganden om behovet att göra anpassningar i semesterlagen**

Ur ett Totalförsvarsperspektiv är det troligen en försämring att arbetstagarna, i den föreslagna lagen, ska ha rätt till minst 20 dagars semester, jämfört med de två veckor som gäller enligt den befintliga lagen. Argumentet, att arbetstagarna behöver återhämtning, särskilt om den kris som föranlett beredskaps-bestämmelserna blir långvarig, är dock övertygande. I denna del instämmer Svenskt Näringsliv med utredningens förslag.

Svenskt Näringsliv instämmer dock inte i utredningens förslag att arbetsgivaren, även under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden, som huvudregel bör förhandla med arbetstagarorganisation om ledighetens förläggning enligt 10 § semesterlagen. Ändring bör ske så att arbetsgivaren endast har skyldighet att samråda med arbetstagaren inför förläggningen av semester oavsett om det rör sig om huvudsemester eller annan semester.

#### **10.3.3 Semesterreglerna är dispositiva**

Svenskt Näringsliv instämmer i utredningens förslag att avvikelse från den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen ska få ske genom kollektivavtal. Oaktat detta är Svenskt Näringsliv av uppfattningen att det inom detta område, där primärt Totalförsvarets intresse ska tillgodoses, det vore önskvärt att redan lagen i större utsträckning tillgodoser Totalförsvarets behov. Att lämna över för mycket av detta till utfallet av arbetsmarknaden parters förhandling om nytt beredskapsavtal kan innebära att Totalförsvarets behov inte fullt ut kommer att tillgodoses.

#### **10.4.1 Överväganden av behovet av anpassningar i föräldraledighetslagen**

Utredningens förslag innebär en viss inskränkning av regeringens bemyndigande till vissa angivna lagar.

Svenskt Näringsliv har inga invändningar mot förslaget men ber att få notera att det kan innebära en risk för dröjsmål när det gäller beslut som innebär försämringar i arbetstagarens förmåner och rättigheter, även när detta krävs för att efterkomma Totalförsvarets behov. Dröjsmål i det avseendet kan komma att hämma Totalförsvarets behov. Alternativet att låta beredskapsbestämmelserna träda i kraft

automatiskt då lagen träder i kraft, kräver inget särskilt beslut av regeringen och blir därmed snabbare.

#### **10.5.1 Överväganden av behovet av anpassningar i ledighet för närståendevård**

Utredningens förslag innebär en viss inskränkning av regeringens bemyndigande till vissa angivna lagar.

Svenskt Näringsliv har inga invändningar mot förslaget men ber att få notera att det kan innebära en risk för dröjsmål när det gäller beslut som innebär försämringar i arbetstagarens förmåner och rättigheter, även när detta krävs för att efterkomma Totalförsvarets behov. Dröjsmål i det avseendet kan komma att hämma Totalförsvarets behov. Alternativet att låta beredskapsbestämmelserna träda i kraft automatiskt då lagen träder i kraft, kräver inget särskilt beslut av regeringen och blir därmed snabbare.

#### **10.6.1 Överväganden av behovet av anpassning i näringsverksamhetslagen**

Utredningens förslag innebär en viss inskränkning av regeringens bemyndigande till vissa angivna lagar.

Svenskt Näringsliv har inga invändningar mot förslaget men ber att få notera att det kan innebära en risk för dröjsmål när det gäller beslut som innebär försämringar i arbetstagarens förmåner och rättigheter, även när detta krävs för att efterkomma Totalförsvarets behov. Dröjsmål i det avseendet kan komma att hämma Totalförsvarets behov. Alternativet att låta beredskapsbestämmelserna träda i kraft automatiskt då lagen träder i kraft, kräver inget särskilt beslut av regeringen och blir därmed snabbare.

#### **10.7.1 Överväganden av behovet av anpassningar i lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl**

Utredningens förslag innebär en viss inskränkning av regeringens bemyndigande till vissa angivna lagar.

Svenskt Näringsliv har inga invändningar mot förslaget men ber att få notera att det kan innebära en risk för dröjsmål när det gäller beslut som innebär försämringar i arbetstagarens förmåner och rättigheter, även när detta krävs för att efterkomma Totalförsvarets behov. Dröjsmål i det avseendet kan komma att hämma Totalförsvarets behov. Alternativet att låta beredskapsbestämmelserna träda i kraft automatiskt då lagen träder i kraft, kräver inget särskilt beslut av regeringen och blir därmed snabbare.

### **10.8.1 Överväganden av behovet av anpassningar i lagen om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova på annat arbete**

Utredningens förslag innebär en viss inskränkning av regeringens bemyndigande till vissa angivna lagar.

Svenskt Näringsliv har inga invändningar mot förslaget men ber att få notera att det kan innebära en risk för dröjsmål när det gäller beslut som innebär försämringar i arbetstagarens förmåner och rättigheter, även när detta krävs för att efterkomma Totalförsvarets behov. Dröjsmål i det avseendet kan komma att hämma Totalförsvarets behov. Alternativet att låta beredskapsbestämmelserna träda i kraft automatiskt då lagen träder i kraft, kräver inget särskilt beslut av regeringen och blir därmed snabbare.

### **11.1.1 Överväganden av behovet av anpassningar i utstationeringslagen**

Svenskt Näringsliv har inget att erinra mot förslaget i betänkandet.

### **11.2.1 Överväganden av behovet av anpassningar i uthyrningslagen**

Svenskt Näringsliv instämmer inte i förslaget i betänkandet.

Skyldigheten för ett kundföretag att erbjuda en tillsvidareanställning till arbetstagare som genom uthyrning varit placerad hos kundföretaget under en viss tid (12 a §) begränsar flexibiliteten och skulle, precis som framgår av betänkandet, "påverka Totalförsvarets produktionsbehov negativt."

Visserligen kan kundföretaget, såsom framgår av betänkandet "...välja att utge viss ersättning till arbetstagaren i stället för att erbjuda denne en tillsvidareanställning". Detta innebär emellertid att lagstiftningen vältrar över kostnader, som Totalförsvaret rimligen ska bära, på företagen.

### **11.3.1 Överväganden av behovet av anpassningar i lagen om entreprenörsansvar för lönefordringar**

Svenskt Näringsliv har inget att erinra mot förslaget i betänkandet.

## **12. Beredskapsavtalens betydelse och arbetsmarknadens parter överläggningsskyldighet**

Det är vår ambition att kommande förhandlingar kommer att leda till ett för Totalförsvaret bra avtal. Detta grundar sig på vår erfarenhet att arbetsgivarföreträdarna och våra fackliga motparter kommer att kunna ha en god dialog samt agera på ett ansvarsfullt sätt när det gäller vikten och betydelsen av reviderade beredskapsavtal och en förståelse för att justeringar av anställningsvillkor och fackliga rättigheter under krig, krigsfara och extraordinära

förhållanden inte sker nödvändigtvis i arbetsgivarnas intresse utan för att Totalförsvaret har behov av det.

#### **13.4.2 Arbetsgivare bör inte ges möjlighet att göra avsteg från arbetsmiljölagens bestämmelser.**

Svenskt Näringsliv instämmer inte i utredningens förslag. Under krig, krigsfara och andra liknande extraordinära förhållanden får förutsättningarna förmodas vara sådana att det är svårt att bedriva samma arbetsmiljöarbete som i fredstid. Det är mycket möjligt att företagen inte kommer kunna råda över alla arbetsmiljörisker eller påverka de yttre faktorer och risker som ett krig, krigsfara eller andra extraordinära förhållanden medför. Det kommer därmed också vara svårt att göra riskbedömningar.

Att regeringen föreslås få möjlighet att suspendera föreskrifter och ställa upp relevanta villkor för avstegen ställer stora krav på regeringen, att suspendera reglerna och att hantera detta med skyndsamhet.

#### **13.4.3 Anpassningar av det systematiska arbetsmiljöarbetet behöver inte göras**

Svenskt Näringsliv instämmer inte i förslaget i betänkandet. I händelse av krig, krigsfara eller extraordinära förhållanden bör företagen inte betungas med tidskrävande administration utan fokusera på Totalförsvarets behov. Det är därför vår uppfattning att arbetsmiljölagen bör anpassas under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

#### **13.4.4 Skyddsombudens arbete och skyddsombudsstopp behöver inte ändras**

Svenskt Näringsliv instämmer inte i förslaget.

Utredningens bedömning är att Totalförsvaret inte har behov av att skyddsombudens arbete eller användandet av skyddsombudsstopp förändras under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

Om tillsynsmyndigheten inte går att nå under krig, krigsfara eller extraordinära förhållanden innebär det att skyddsombudet i praktiken får veto och kan stoppa produktion viktig för Totalförsvaret utan någon möjlighet till överprövning. Utredningens bedömning grundar sig på att tillsynsmyndigheten ska gå att nå även under sådana svåra förhållanden. Men som utredningen själv konstaterar (sid 298) bygger denna bedömning på att det finns en tillsynsmyndighet som kan ta ställning till om verksamheten ska fortsätta eller inte. "I annat fall skulle bestämmelsen kunna innebära att veto för arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor vilket inte är avsikten med bestämmelsen och skulle kunna rubba balansen mellan parterna."

För det fall möjlighet till skyddsombudsstopp ska finnas kvar förordar Svenskt Näringsliv att det införs en bestämmelse som gör det möjligt för företagen att i vissa situationer bryta igenom ett skyddsombudsstopp och fortsätta Totalförsvarsviktig verksamhet. Svenskt Näringsliv delar inte utredningens bedömning att risken för olovliga stridsåtgärder och arbetsnedläggelse skulle öka om möjligheten till skyddsombudsstopp i händelse av krig, krigsfara och extraordinära förhållanden, begränsades.

#### **13.4.5 Arbetsgivares skyldighet att svara för tillgång till företagshälsovård bör inte begränsas**

Svenskt Näringsliv delar inte utredningens slutsats.

Som utredningen själv konstaterar (sid 301) kan det under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden uppstå betydande svårigheter för arbetsgivare att ordna tillgång till den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver och att kraven skulle behöva "mjukas upp" så att ytterligare hänsyn tas till enskilda arbetsgivares möjlighet att svara för företagshälsovården. Svenskt Näringsliv instämmer i denna konklusion men delar inte utredningens bedömning att det inte är "lämpligt att inskränka eller suspendera arbetsmiljölagens regler om företagshälsovård...".

Resultatet av utredningens förslag är att det kan komma att skapas en konkurrens mellan företagen och Totalförsvarets behov av hälsovård eftersom de bägge kommer behöva den knappa resurs som hälsovården troligen är under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Detta kan försvåra för Totalförsvaret.

#### **13.4.6 Skyddet för minderåriga arbetstagare bör inte begränsas**

Svenskt Näringsliv instämmer i utredningens förslag.

#### **13.4.7 Ett bemyndigande för regeringen att meddela föreskrifter under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden**

Svenskt Näringsliv har inga invändningar mot förslaget men noterar att det kan innebära en risk för dröjsmål när det gäller beslut som innebär försämringar i arbetstagarens förmåner och rättigheter, även när detta krävs för att efterkomma Totalförsvarets behov. Dröjsmål i det avseendet kan komma att hämma Totalförsvarets behov. Alternativet att låta beredskapsbestämmelserna träda i kraft automatiskt då lagen träder i kraft, kräver inget särskilt beslut av regeringen och blir därmed snabbare.

#### **13.4.8 Ett bemyndigande att meddela föreskrifter under andra förhållanden än krig, krigsfara och extraordinära förhållanden**

Svenskt Näringsliv instämmer i betänkandets förslag.

#### **13.4.9 Underställas riksdagen**

Svenskt Näringsliv instämmer i förslaget.

#### **13.5 Behovet att ändra de föreskrifter som meddelats med stöd av bemyndigandet i arbetsmiljölagen**

Svenskt Näringsliv instämmer i förslaget.

#### **14.4.1 Analys av behovet att anpassa arbetstidslagen till krig, krigsfara och extraordinära förhållanden**

Den svenska beredskapslagstiftningen måste anpassas för hela den konfliktskala som den också formellt är tänkt att tillämpas inom. Svenskt Näringsliv delar utredningens slutsats att frågor som rör nationell säkerhet ligger utanför EU:s befogenhet, varför olika avsteg avseende exempelvis arbetstidsbestämmelser skulle kunna göras då omvärldsläget motiverar sådana avvikelser. Det är olyckligt att utredningen lutar sig mot lagstiftarens möjlighet att i ett senare skede göra dessa avsteg, i stället för att redan nu skapa en förutsebarhet genom tydliga materiella regler om avvikelser från bakomliggande EU-reglering vid krig, krigsfara eller om det på annat sätt råder extraordinära förhållanden. Nu förutsätts i stället att arbetsmarknadens parter omhändertar dessa avsteg i egna beredskapsavtal. Svenskt näringsliv anser att möjligheten att utöka veckoarbetstiden till 60 timmar borde kvarstå och framgå av beredskapsbestämmelserna.

#### **14.4.2 Beredskapsavtal**

Svenskt Näringsliv instämmer i förslaget.

#### **14.4.3 Ordinarie arbetstid**

Svenskt Näringsliv instämmer i bedömningen.

#### **14.4.4 Veckovila**

Svenskt Näringsliv instämmer i bedömningen.

#### **14.4.5 Mertid**

Svenskt Näringsliv instämmer i bedömningen.

#### **14.4.6 Nattarbete**

Svenskt Näringsliv instämmer i bedömningen.



**14.4.7 Ett bemyndigande för regeringen att meddela föreskrifter under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden**

Svenskt Näringsliv instämmer i förslaget.

**14.4.8 Ett bemyndigande för regeringen att meddela föreskrifter under andra förhållanden är under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden**

Utredningen föreslår att regeringen ska få meddela särskilda föreskrifter för Totalförsvaret som avviker från arbetstidslagen, om Sverige är i krig, i krigsfara eller om det råder extraordinära förhållanden.

Svenskt Näringsliv instämmer i förslaget.

**14.4.9 Underställas riksdagen**

Svenskt Näringsliv instämmer i förslaget.

**15. Anpassningar i andra arbetstidsregleringar**

Svenskt Näringsliv har inget att erinra mot förslaget.

**16.3.1 Anställningens bestående vid tvist och interimistiska beslut**

Svenskt Näringsliv har inget att erinra mot förslaget.

**16.3.2 Skadeståndet enligt Totalförsvarspliktslagen bör höjas**

Svenskt Näringsliv har inget att erinra mot förslaget.

**17. Översyn av skriftlighetskravet i medbestämmandelagen**

Svenskt Näringsliv instämmer i förslagen men skulle välkomna att dessa bestämmelser träder i kraft tidigare än förslaget, helst den 1 januari 2025.

**18. Ikraftträdande och övergångsbestämmelser**

Svenskt Näringsliv instämmer i förslagen med det tillägget att vi gärna skulle se att ändringarna i Medbestämmandelagen, rörande skriftlighetskravet, kunde brytas ut från resten av förslagen i betänkandet och träda i kraft tidigare, helst så snart som möjligt.

**SVENSKT NÄRINGSLIV**



Mattias Dahl