

## § 74

Diariernr: KS-2024/00284

### Svar på remiss av SOU 2023:79 Arbetsrätten under krig och krigsfara

#### Beslut

Kommunstyrelsen beslutar

att avge yttrande enligt tjänsteskrivelse.

#### Ärendebeskrivning

Arbetsmarknadsdepartementet har i en remiss bjudit in Umeå kommun att lämna synpunkter på betänkandet Arbetsrätten under krig och krigsfara (SOU 2023:79).

#### Sammanfattning

- Umeå kommun tillstyrker utredningens förslag med tillägg och synpunkter som följer av yttrandet. Umeå kommun har valt att lämna synpunkter på de delar som bedöms viktigast att belysa.
- Utredningens förslag ger inte tillräckligt goda förutsättningar för arbetsgivare att i fredstid planera för att bedriva en stark och uthållig totalförsvarsviktig verksamhet. Otillräckliga regler i fredstid skapar sämre planeringsförutsättningar och begränsar handlingsförmågan vid höjd beredskap. Förslaget till ny arbetsrättslig beredskapslag lämnar avgörande frågor till arbetsmarknadens parter samt föreslår bemyndiganden till regeringen att under höjd beredskap anpassa arbetsrätten utifrån behov som utredaren bedömer är svåra att förutse i fredstid. Även hur totalförsvarets behov ska beaktas i arbetsmiljöarbetet under höjd beredskap lämnas obesvarat av utredaren.
- Det är rimligt att nödvändiga arbetsrättsliga beredskapsregler är reglerade i lag och förberedda i fredstid i högre utsträckning än utredningen föreslår. Allmänt kända nationella regler bedöms ha en demokratisk legitimitet och möjligt minska tvister. Det kan påverka försvarsviljan positivt.
- Nödvändiga regler i beredskapslagen är exempelvis en speciell tidsbegränsad anställningsform, anpassning av fler ledighetslagar,

anpassning av förhandlings- och informationsskyldigheter i medbestämmandelagen och anställningsskyddslagen, Anpassning av dygnsvilobestämmelserna i arbetstidslagen och förtydligande av vilka anpassningar av arbetsmiljöns beskaffenhet som är tillåtna utifrån totalförsvarets behov.

- Umeå kommun tillstyrker utredningens förslag om elektroniska underskrifter vid ingående och uppsägning av kollektivavtal.
- Umeå kommun delar inte utredningens bedömning av konsekvenser för kommuner och arbetsgivare.

### Bakgrund

För situationer när Sverige kommer i krig, är i krigsfara eller det råder sådan 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 (extraordinära förhållanden), finns det särskilda bestämmelser i den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen där den arbetsrättsliga beredskapslagen (1987:1262) ingår. Reglerna träder automatiskt i kraft om Sverige kommer i krig. Regeringen kan även besluta att aktivera reglerna när det råder skärpt beredskap.

Totalförsvaret har genomgått betydande förändringar sedan 1980-talet då beredskapslagen utformades. Det finns därför behov att se över hur väl befintliga bestämmelse i arbetslivet fyller sin funktion att stärka totalförsvaret. Även arbetslivet och arbetsrätten har genomgått stora förändringar de senaste decennierna. Flera lagar har tillkommit och Sverige har anslutit sig till EU, vilket har haft stor påverkan på arbetsrätten.

Arbetsmarknadsdepartementet gav 2022 en särskild utredare i uppdrag att föreslå en justerad arbetsrättslig beredskapslagstiftning samt se över behov av justeringar i andra arbetsrättsliga lagar för att stärka beredskapen i arbetslivet. I utredningen har även ingått att se över skriftlighetskravet vid ingående och uppsägning av kollektivavtal utifrån möjligheten att hantera det med elektroniska underskrifter. I uppdraget har även ingått att göra konsekvensbeskrivningar av hela utredningens förslag. I det ingår bland annat administrativa, organisatoriska eller ekonomiska konsekvenser för kommuner.

### Utredningens förslag

---

Utredningen har kartlagt och analyserat totalförsvarets behov utifrån intresset av ett starkt totalförsvär. Arbetsmarknaden måste snabbt kunna ställa om och anpassas utifrån rådande förhållanden. För totalförsvarets skull 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
- för arbetsgivare att kunna begränsa ledigheter och
- att det är möjligt att anpassa kraven för vissa arbetsmiljöfaktorer och öka arbetstidsuttaget.

Utredningen är omfattande och innebär kartläggning, analys och förslag till justeringar i en rad arbetsrättsliga lagar. Utredningen föreslår blanda annat:

- En ny arbetsrättslig beredskapslag med förbättrad användarvänlighet.
- Bemyndiganden för regeringen att meddela föreskrifter under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Bland annat möjlighet för regeringen att meddela föreskrifter om förbud mot stridsåtgärder på arbetsmarknaden om en öppen arbetskonflikt hotar att skada totalförsvaret.
- Anpassningar i bland annat medbestämmandelagen, förtroendemannalagen, anställningsskyddslagen, några ledighetslagar inklusive semesterlagen samt anpassningar i arbetsmiljölagen och arbetstidslagen.

Utredningen har bedömt att förslagen inte får några särskilda administrativa, organisatoriska eller ekonomiska konsekvenser för kommuner och regioner utöver i deras egenskaper av att vara arbetsgivare. Som arbetsgivare bedömer utredningen att förslagen förbättrar arbetsgivarna förutsättningar att planera för och bedriva en uthållig totalförsvärs viktig verksamhet i krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

#### **Yttrande på betänkandet**

Umeå kommun delar utredningens bedömning av vad arbetsmarknaden behöver för att snabbt kunna ställa om och upprätthålla ett starkt totalförsvär under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Däremot

finns tveksamhet till om utredningens förslag på arbetsrättsliga beredskapsregler i fredstid svarar upp mot totalförsvarets behov som identifierats i utredningen.

Det läggs ett stort ansvar på arbetsmarknadens parter att i fredstid teckna kollektivavtal som ska hantera viktiga arbetsrättsliga förutsättningar som ska gälla vid krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Utredningens förslag till beredskapslag utgör inte ett tillräckligt underlag för parterna att förhandla kollektivavtal utifrån, och lagen är inte ett tillräckligt "golv" på arbetsplatser där kollektivavtal saknas. Det är positivt att utredaren föreslår bemyndiganden till regeringen att kunna anpassa arbetsrätten vid behov, dessa skapar dock inte tillräckliga planeringsförutsättningar i fredstid och begränsar handlingsförmågan vid höjd beredskap innan regeringen hunnit fattat beslut. Umeå kommun är tveksamma till om arbetsmarknadensparter kommer att kunna enas om de regelförutsättningar som krävs för att svara mot totalförsvarets behov på bästa sätt och som skapar förutsägbarhet och handlingsberedskap i fredstid samt även förutsättningar för effektiv återgång till normalläge. Detta även om parterna genom överläggningar med myndighet får en god och gemensam syn på totalförsvarets behov. I den mån parterna skulle enas är en farhåga för Umeå kommun att förutsättningen för arbetsrättsliga regler som svarar mot totalförsvarets behov skulle bli till en hög kostnad för arbetsgivarna. Kostnader som drabbar kommunerna i händelse av att beredskapsavtalen måste tillämpas.

Umeå kommun anser inte att utredningens förslag på regelstruktur är det mest lämpliga sättet att skapa arbetsrättslig beredskap på svensk arbetsmarknad. Totalförsvarets behov som utredaren identifierat handlar om väsentliga utvidgningar av arbetsgivarens arbetsledningsrätt på bekostnad av individuella och kollektiva rättigheter. Det finns inga garantier för att befintliga beredskapsavtal som bygger på befintlig beredskapslag kommer att finnas kvar och se likadana ut när de omförhandlas utifrån ny lagstiftning. Kollektivavtal är därtill uppsägningsbara vilket skapar sårbarhet. Beredskapsavtalen kommer dessutom att se olika ut i olika sektorer på arbetsmarknaden, vilket kan vara en nackdel vid höjd beredskap där det kan bli många rockader av människor för att få rätt person på rätt plats utifrån pliktregler och för att

---

möta totalförsvarets behov. Det är rimligt att nödvändiga arbetsrättsliga beredskapsregler är lika över hela arbetsmarknaden genom att de är reglerade i lag när arbetsgivare ska arbeta för att trygga Sveriges säkerhet, frihet, självständighet och handlingsfrihet.

Umeå kommun delar utredarens uppfattning att arbetssituationen på många arbetsplatser kan bli ansträngd och att detta tillsammans med tillämpningen av tidigare oprövade beredskapsregler kan leda till många arbetsrättsliga tvister. Bedömningen från Umeå kommun är att tydligare beredskapsregler i lag skulle öka möjligheten till förberedelse och kännedom om vilka rättigheter och skyldigheter som råder vid krig, krigsfara och extraordinära förhållanden såväl för enskild, arbetsgivare, parter och skyddsombud. Allmänt kända nationella regler skulle ha en demokratisk legitimitet och möjligt minska tvister. Umeå kommun värnar den svenska modellen i fredstid men ser farhågan att lagstiftaren ska lägga för stora förväntningar på parterna att lösa avgörande arbetsrättsliga beredskapsfrågor i fredstid att gälla i händelse av krig, krigsfara och extraordinära förhållanden.

Umeå kommun skulle se att fler frågor regleras i beredskapslagen och att det skulle ge legitimitet till den arbetsrätt som ska svara mot totalförsvarets behov. Bedömningen är att det är positivt för försvarsviljan när rättigheter och skyldigheter vid höjd beredskap är tydliga på svensk arbetsmarknad. Tydlighet skapar förutsättningar för den enskilde, arbetsgivare och organisationer tillsammans fokusera på det gemensamma målet att försvara Sverige. Förutsättningarna för arbetsmarknadens parter att göra anpassningar ökar om beredskapslagen är tillräckligt tydlig i fredstid.

Umeå kommun vill särskilt lyfta ställningstaganden som vi instämmer och andra som vi motsätter oss i utredningsförslaget.

### **Beredskapslag**

Umeå kommun instämmer att beredskapsreglerna bör samlas i en egen lag. Konstruktionen i sig som lagstiftaren föreslår gör den enklare och mer användarvänlig. Det tillstyrks att det ska gå att göra undantag från lagen genom kollektivavtal.

**Medbestämmandelagen**

Umeå kommun ställer sig tveksam till om utredningens förslag på förändringar i av arbetsgivarens primära förhandlingsskyldighet inför beslut eller åtgärd enligt medbestämmandelagen innebär en förenkling i praktiken. Även om utredaren föreslår att arbetsgivaren ska kunna fatta och verkställa beslut utan att ha förhandlat först (om det krävs för att trygga totalförsvaret) kvarstår förhandlingsskyldigheten så snart förhållandena tillåter. Det gör att arbetsgivaren snabbt kan fatta beslut som är nödvändiga för att inte skada totalförsvaret men det minskar inte tiden och arbetsinsatserna som behöver läggas på förberedelse, genomförande och efterarbete av förhandling. Vad det reella inflytande blir för fackliga av att förhandla efter att arbetsgivaren fattat beslut eller genomfört åtgärd ställer vi oss också frågande till. Arbetsgivarens bedömning kan därtill tvistas på i efterhand. Utredningens förslag förutsätter även att parterna kan komma i kontakt med varandra och kommunicera på likartat sätt som i fredstid. Umeå kommun ser att den normala samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer kan bli svår att upprätthålla under stora samhällsstörningar. Därtill ska tilläggas att kommunerna har ett stort antal arbetstagarorganisationer att fullgöra skyldigheter gentemot.

Utredningens förslag på anpassning av 16 § MBL tillstyrks, det är bra att det är tydligt att förhandling ska hållas så snart det kan ske.

Umeå kommun anser att det är bra att arbetsgivaren för att inte skada totalförsvaret får kräva att arbete utförs enligt arbetsgivarens mening under tvisten, utan hinder av § 34.

**Anpassningar i anställningsskyddslagen**

Umeå kommun instämmer inte i utredningen bedömning att möjligheten till tidsbegränsade anställningar i det fredstida regelverket är tillräckligt och lämpligt även vid krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Umeå kommun är tveksamma till om särskild visstidsanställning fyller arbetsgivarnas behov av att snabbt kunna anställa och säga upp personal för att stärka totalförsvaret. Särskild visstidsanställning har en speciell och komplex beräkning av anställningstid och snabbt intjänade av företrädesrätt och övergång till tillsvidareanställning. Umeå kommun tycker att det hade varit bättre att det i beredskapslagen införs en egen

---

visstidsanställning som bara tillämpas vid höjd beredskap och att anställningsskyddet för visstidsanställningen balanseras på ett sätt som är rimligt utifrån att anställningen tillkommer med syfte att stärka totalförsvaret under krig eller skärpt beredskap. Farhågan med utredningens förslag att tillämpa särskild visstidsanställning vid höjd beredskap är att arbetsgivaren under krig, och eller i efterarbetet att återställa verksamheten till normalläge, står med långa och kostsamma processer för att anpassa personalstyrkan. Anpassningarna i 7 och 22 §§ LAS som utredningen föreslår gör inte att arbetsgivare på ett mer effektivt sätt kommer att kunna minska personalstyrkan när beredskapslagen är aktiverad. Umeå kommun tillstyrker dock förslaget att totalförsvarets behov ska vägas in vid bedömning om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren ska bereda fortsatt arbete eller om arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete.

Förslaget att arbetsgivaren inte ska vara skyldig att erbjuda anställning till personer som intjänat företrädesrätt då det riskerar att fördröja personalförsörjningen tillstyrks.

Umeå kommun delar utredarens slutsats att arbetsgivarens omfattande informationsskyldighet som gäller under normala förhållanden bör begränsas i händelse av höjd beredskap. Men vi ställer oss tveksamma till utredningens bedömning om hur betungande informationsplikterna är och därmed vilka uppsättningar som kan vara rimliga när beredskapsreglerna är aktiverade. Anställningsinformation enligt 6c, information om lediga anställningar, information om sammanlagd anställningstid och skyldigheten att skriftligen besvara en förfrågan om annan anställningsform eller höjd sysselsättningsgrad bygger i fredstid på digital information i olika digitala HR-system. Om systemen skulle vara otillgängliga eller inte fungera som normalt så skulle det vara administrativt och organisatoriskt betungande att upprätthålla dessa informationsplikter under skadeståndsansvar. Det ligger i arbetsgivarens intresse att säkerställa att arbetstagare har viss information för att anställningsförhållandet ska fungera. Frågan är om informationsskyldigheterna skulle kunna begränsas mer än vad utredningen föreslår för att frigöra mer resurser i händelse av krig, krigsfara eller extraordinära förhållanden.

**Anpassningar i ledighetslagar**

Umeå kommun instämmer med utredarens bedömning att individens rätt till ledighet behöver vägas mot totalförsvarets behov i händelse av krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. Utredningens förslag att begränsa rätten till ledighet för studier, SFI samt vissa föreningsuppdrag inom skolan tillstyrks. Vi motsätter oss bedömningen att rätten till ledighet enligt andra lagar inte behöver regleras i beredskapslagen i fredstid. Umeå kommuns ser att regelverket blir otydligt och svårtillämpat när vissa ledighetslagar begränsas i beredskapslagen medan andra ska anpassas av regeringen vid behov. Det minskar planeringsförutsättningarna och förutsägbarheten för arbetsgivare, den enskilde och parterna. Att avvakta regeringsbeslut kommer också att innebära en fördröjning i handlingsförmågan. Det kan leda till att behoven i sig inte längre är aktuella när beslutet är taget.

Förslaget att det ska vara möjligt att begränsa antalet semesterdagar, att och att arbetsgivaren kan underrätta arbetstagaren om semesterförläggningen senare än i fredstid tillstyrks.

Umeå kommun anser att det i beredskapslagen bör regleras att arbetsgivaren har möjlighet att avbryta tjänstledighet som tillkommit genom överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare och som inte bygger på rätt till ledighet i lag eller kollektivavtal.

**Skriftlighetskravet i medbestämmandelagen**

Umeå kommun ser väldigt positivt på ett förtydligande i medbestämmandelagen om att avancerade elektroniska underskrifter kan användas för att underteckna kollektivavtal och justera protokoll. Det skapar flexibilitet och sparar tid både i tid av fred och krig. Elektroniska underskrifter möjliggör att snabbt anpassa arbetsrätten och bedriva partsarbete.

**Arbetsmiljölagstiftningen**

Umeå kommun anser att det är rimligt att det fortsätter att vara förtydligat att arbetsmiljöns beskaffenhet ska tillämpas med beaktande av totalförsvarets behov. Vi noterar utredarens utgångspunkt att det är Arbetsmiljöverket och övriga myndigheter som i fredstid ska ta fram exempelvis allmänna råd för hur arbetsgivare ska väga in totalförsvarets



behov i arbetsmiljöarbetet. En farhåga om myndigheterna inte kommer att fylla detta behov är att ansvaret landar på enskilda arbetsgivare att tolka och bedöma komplexa arbetsmiljöfrågor som arbetsgivaren inte vet hur man förväntas ta ansvar för. Det skulle lägga en stor press på arbetsgivarna att under straffansvar försöka hantera komplexa arbetsmiljöfrågor som kan uppstå under höjd beredskap, till exempel frågor likt rekommenderad skyddsutrustning vid arbete med konstaterat smittade under covid-19-pandemin. Oklarheter sätter stor press på samverkansarbetet med skyddsombud och fackliga företrädare.

Umeå kommun ställer sig frågande om det inte vid krig, krigsfara eller extraordinära händelser borde vara möjligt att sysselsätta minderåriga från 16 år på ett annat sätt än i fredstid. Umeå kommun noterar att den allmänna tjänsteplikten gäller från 16 år.

### **Arbetstidslagen**

Vi tillstyrker utredarens förslag om att öka den genomsnittliga arbetstiden. Vi motsätter oss att dygnsviloreglerna ska tillämpas på samma sätt som i fredstid eller lämnas att hanteras av arbetsmarknadens parter. Vid krig, krigsfara eller extraordinära förhållanden borde undantag till dygnsviloreglerna framgå av lag.

### **Konsekvenser för arbetsgivare och kommuner**

Umeå kommun delar inte utredningens bedömning av konsekvenser för kommuner och arbetsgivare. Förslaget på ny beredskapslag saknar vissa regleringar som bedöms vara viktiga för arbetsgivare i händelse av krig, krigsfara eller extraordinära förhållanden. Utredningens förslag är att arbetsmarknadens parter ska teckna kollektivavtal, beredskapsavtal. Umeå kommun ser framför sig att parterna kommer att svårt att ingå sådana avtal utan att det förenas med höga ersättningar för arbetstagare som får sina individuella rättigheter inskränkta i händelse en höjd beredskap. Vid tillämpning av reglerna, så kommer dessa kostnader att drabba kommunerna. Utredningen bedömer att kostnaden för arbetsmarknadens parter att förhandla beredskapsavtal är av engångskaraktär. För arbetsgivarna som ska tillämpa beredskapsavtal så bli kostnaden löpande under hela perioden då beredskapsreglerna är aktiverade. Kostnaderna för tvisteförhandlingar, arbetsbristprocesser och andra effekter av vad Umeå kommun menar är risken med otillräcklig

lagstiftning, kommer att drabba kommunerna under lång tid efter återgång till normalläge. En annan risk med att adekvata regler för Sveriges totalförsvar blir upp till parterna är att reglernas legitimitet blir svagare och att försvarsviljan påverkas negativt.

Konsekvensen av elektronisk signering vid ingående och uppsägning av kollektivavtal bedömer Umeå kommun däremot kommer underlätta den administrativa hanteringen och effektiviserar partsarbetet i fredstid och under höjd beredskap.

Förslag till yttrande tar tagits fram av Förhandling- och arbetsrätt i samråd med Samhällsskydd- och beredskap, Stadsledningskontoret.

### **Beslutsunderlag**

Tjänsteskrivelse

Arbetsrätten under krig och krigsfara (SOU 2023:79)

Remissmissiv

### **Beredningsansvariga**

Karin Ahnqvist

Charlotta Niemi

### **Näringslivs- och arbetsutskottets beslutsordning**

Näringslivs- och arbetsutskottet beslutar enligt tjänsteskrivelsens förslag.

### **Kommunstyrelsens beslutsordning**

Kommunstyrelsen beslutar enligt näringslivs- och arbetsutskottets förslag.

### **Beslutet ska skickas till**

Arbetsmarknadsdepartementet senast den 4 juni 2024.

[a.remissvar@regeringskansliet.se](mailto:a.remissvar@regeringskansliet.se)

[a.arm@regeringskansliet.se](mailto:a.arm@regeringskansliet.se). Ange diarienummer A2023/01565 och remissinstansens namn