



ENHET
Enheten för Avtalsfrågor
HANDLÄGGARE
Tobias Sjöqvist

DATUM
2024-05-27
ERT DATUM
Ert datum

DIARIENUMMER
20240084
ER REFERENS
A2023/01565

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

LOs yttrande gällande Arbetsrätten under krig och krigsfara SOU 2023 nr 79

- LO tillstyrker utredningens förslag att det bör införas en ny arbetsrättslig beredskapslag och att arbetsrättsliga beredskapsbestämmelser bör samlas i denna.
- LO tillstyrker utredningens förslag att införa en uttrycklig möjlighet att underteckna kollektivavtal med elektronisk underskrift. LO önskar att denna bestämmelse träder i kraft tidigare än övriga förslag.
- LO instämmer i utredningens utgångspunkt att arbetsmarknadens parter bör ta ansvar för arbetsmarknaden också under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden. LO anser vidare att det är positivt att parterna ges större utrymme än tidigare att genom kollektivavtal anpassa bestämmelserna ytterligare.
- LO avstyrker utredningens förslag om den arbetsrättsliga beredskapslagens anpassningar i lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

Bakgrund

Det har sedan slutet av 1980-talet funnits en arbetsrättslig beredskapslag som reglerar det civilrättsliga förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagar samt deras respektive organisationer. Lagen gäller alla arbetsgivare i Sverige och får betydelse för samtliga arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer på den svenska arbetsmarknaden. Lagen innehåller bestämmelser och en bilaga ska tillämpas vid krig. Dessa bestämmelser ersätter då utpekade paragrafer i arbetsrätten och fyller dessa med nytt innehåll. Regeringen kan aktivera lagen genom en föreskrift vid krigsfara. Föreskriften ska underställas riksdagen inom en månad inom en månad. Om riksdagen inte godkänner föreskrifter inom två månader, eller om den inte underställs riksdagen i rätt tid, upphör den att gälla.

POSTADRESS 105 53 Stockholm
BESÖKSADRESS Barnhusgatan 18
TELEFON 08-796 25 00 TELEFAX 08-24 52 28
E-POST mailbox@lo.se HEMSIDA WWW.LO.SE
ORGANISATIONSNUMMER 802001-9769
BANKGIRO 368-4834 PLUSGIRO 8 50-8

Landsorganisationen i Sverige

Med anledning av förändringar i Sveriges omvärld i kombination med att den arbetsrättsliga beredskapslagen inte hade uppdaterats på länge tillsattes en utredning för att se över lagen och behovet av att förändra den.

Utredningens förslag

Utredningen har lagt fram ett förslag om en ny arbetsrättslig beredskapslagstiftning. Den ersätter enligt förslaget den gamla arbetsrättsliga beredskapslagen från 1987. Den nya lagen är uppdaterad och innehåller en ny struktur. Lagen inleds med bestämmelser om syfte, tillämpningsområde, och hur den förhåller sig till andra lagar. Syftet med lagen är att tillgodose totalförsvarets behov genom att anpassa vissa arbetsrättsliga lagar. Sedan följer fem kapitel med anpassningar i lagen om medbestämmande i arbetslivet, lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, lagen om anställningsskydd, semesterlagen och i arbetstagares rätt till ledighet i vissa lagar. I lagens sjunde och sista kapitel ges regeringen bemyndiganden att meddela föreskrift om förbud mot stridsåtgärder och ogiltigförklarande av kollektivavtal om dessa kan medföra skada för totalförsvaret, samt, avvikelser från flera arbetsrättsliga lagar om det behövs för att tillgodose totalförsvaret.

Materiellt innehåller den nya beredskapslagen i princip samma bestämmelser som den gamla enligt utredningens förslag. Lagen föreslås träda i kraft den 1 juli 2025.

Utredningen föreslår också förändringar i arbetsmiljölagen, arbetstidslagen, lagen om vilotid för sjömän, lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete samt dessa lagars förordningar.

Utredningen har också gått igenom de beredskapsavtal som idag finns på svensk arbetsmarknad. Utredningen konstaterar att dessa avtal inte har uppdaterats på lång tid. Utredningen skriver också om den överläggningskyldighet som arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer har. Den innebär att parterna är skyldiga att delta i totalförvarsplaneringen. Den innebär också att de parter som normalt sluter kollektivavtal på sitt område har en skyldighet att på begäran av en totalförvarsmyndighet överlägga med sin motpart för att undersöka vilka möjligheter som finns för att hitta kollektivavtalslösningar på myndighetens frågor. Näringslivet har därmed tillsammans med arbetsmarknadens organisationer ett stort ansvar för att det sluts lämpliga beredskapsavtal.

Till sist föreslår utredningen också att det införs en bestämmelse i lagen om medbestämmande i arbetslivet som uttryckligen möjliggör att kollektivavtal kan undertecknas med elektronisk underskrift.

LO anser att utredningens förslag på det hela taget är väl avvägda. LO anser vidare att det är positivt att parterna ges större utrymme än tidigare att genom kollektivavtal anpassa bestämmelserna ytterligare.

Ytterligare synpunkter på den arbetsrättsliga beredskapslagen *1 kap. 3 § och 7 kap. 2 §*

LO anser att det är värt att fundera över om det behövs fler kontrollpunkter utöver underställandet till riksdagen, när regeringen har utnyttjat sitt bemyndigande. Krigsfara och extraordinära förhållanden är tillstånd som i teorin skulle kunna vara länge, och möjligtvis borde det finnas vägar tillbaka till ett arbetsrättsligt normaltillstånd som utgår från andra kriterier.

3 kap.

LO anser att det kan vara mycket viktigt att ha fackligt förtroendevalda på arbetsplatser som är inblandade i totalförsvaret, eftersom parterna har långtgående ansvar att lösa arbetsrättsliga frågor som dyker upp också efter att den arbetsrättsliga beredskapslagen aktiverats. LO anser därför att det finns en risk för att förslagen i tredje kapitlet kan motverka behovet av att snabbt hantera fackliga frågor på arbetsplatserna.

4 kap. 1 §

Vad gäller frågan om att det inte ska behövas skriftligt besked vid icke-förnyande av tidsbegränsad anställning så anser LO att bestämmelsen är onödig. LO anser inte att det kan vara så betungande för en arbetsgivare att underrätta arbetstagaren skriftligt.

4 kap. 4 §

LO anser att bestämmelsen är motsägelsefull. Om behovet av en arbetstagare är så stort att hen inte kan lämna arbetsplatsen för att besöka Arbetsförmedlingen eller söka annat jobb, varför ska då arbetsgivaren säga upp personen i fråga. Samma gäller om personen behövs för arbete på annat arbetsställe.

5 kap.

LO anser att utredningens föreslagna anpassningar i semesterlagen inte är tillräckligt tydliga. Det framgår inte tydligt hur till exempel femårs-regeln ska tillämpas om arbetsgivaren nekar arbetstagaren att ta ut fem år gamla sparade semesterdagar. LO anser att det är viktigt att arbetstagare som inte har kunskaper i arbetsrätt ska kunna läsa och förstå vilken rätt till ledighet de har.

6 kap. 1 §

Vad gäller denna bestämmelse anser LO att det kan vara av värde för totalförsvaret att SFI-utbildningar inte suspenderas. Det kan därför vara bra att låta regeringen avgöra från fall till fall om denna bestämmelse ska aktiveras eller ej.

Lag om totalförsvarsplikt

LO anser att det vore bra att införa ett liknande skydd för totalförsvarspliktiga som för föräldralediga som sägs upp. Detta skulle innebära att totalförsvarspliktigas uppsägningstid skulle börja löpa först då vederbörande återvänt från sin pliktjänst. Detta skulle öka motivationen för arbetstagare att göra totalförsvarsplikt enligt LO.

Med vänlig hälsning
Landsorganisationen i Sverige

Johan Lindholm

Tobias Sjöqvist
Handläggare