

Arbetsmarknadsdepartementet

a.remissvar@regeringskansliet.se
a.arm@regeringskansliet.se

Ort/Datum
Stockholm 20240604

Vår referens
Lise-Lotte Argulander

Er referens/Dnr
A2023/01565

Förslag om Arbetsrätten under krig och krigsfara SOU 2023:79

Företagarna har beretts möjlighet att svara på remissen och lämnar följande synpunkter.

Företagarna är Sveriges största medlemsorganisation för små och medelstora företag och företräder ca 60 000 företagare genom 250 lokalföreningar. Sverige har idag drygt en miljon företag och ca 500 000 företagare. Det motsvarar ungefär 10 procent av alla sysselsatta i Sverige. Nästan två miljoner människor arbetar idag i företag med färre än 50 anställda. Det är nästan dubbelt så många fler än vad som jobbar i företag med fler än 50 anställda. Sammantaget utgör de omkring 40 procent av hela arbetskraften i Sverige.

Medelantalet anställda i våra medlemsföretag är mellan 4 och 5 personer. Bland Sveriges företag idag med upp till 49 anställda och minst 1 anställd är det drygt 6 av 10 som inte är bundna av kollektivavtal eller hängavtal. Det innebär att drygt 800 000 anställda, enligt en uppskattning som grundar sig på våra undersökningar, bland annat Småföretagsbarometern som kommer ut varje år, inte kommer att omfattas av delar av de förslag som nu presenterats med mindre att det klarläggs i lagstiftningen.

Företagarna förespråkar att den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen också tydligt omfattar företag utan kollektivavtal. Det krävs därför att lagstiftningen inte enbart är semidispositiv och hänvisar till parternas möjligheter att komma överens om villkor i särskilda beredskapsavtal utan vissa delar behöver regleras i lag. Företag utan kollektivavtal eller hängavtal kommer inte omfattas av dessa beredskapsavtal.

Den arbetsrättsliga beredskapslagen syftar till att tillgodose totalförsvarets produktionsbehov. Företagarna anser att ytterligare regleringar i lag och förordningar behövs för att företag utan kollektivavtal ska kunna delta. Som lagstiftningen ser ut idag kan inte en arbetsgivare frånga arbetstidslagens 40 timmar på heltid och vid ett eventuellt krigsutbrott kan regelverket behöva ge förutsättningar även för företag som saknar kollektivavtal eller beredskapsavtal att öka arbetstidsuttaget för att totalförsvarsplikten ska nå sina mål. Regeringen kan visserligen meddela förordningar som blir gällande vid speciella händelser men Företagarna anser att detta behöver förtydligas i den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen om vilka undantag som kan göras och när gällande arbetstidslagen.

Företagarna har koncentrerat sitt remissvar till de delar där vi ser att förändringar behövs och för de delar som inte kommenteras har vi inga synpunkter.

Generellt om utredningens förslag

Vi delar utredningens förslag om att det behövs en särskild arbetsrättslig beredskapslag och anser att utredningen i stort har tagit fram ett bra förslag. Några delar av beredskapslagen kan emellertid bli bättre speciellt för företag som saknar kollektivavtal.

Förslaget om att göra den nya arbetsrättsliga lagstiftningen semidispositiv fungerar bara i de fall där kollektivavtal tillämpas och där beredskapsavtal kan träffas. För företag utan kollektivavtal eller hängavtal är det lagstiftningen som gäller. Det är då viktigt att alla aspekter av en beredskapslag tas tillvara. Exempelvis om ett företag utan kollektivavtal eller beredskapsavtal har behov av ett högre arbetstidsuttag under förhöjd beredskap alternativt krig kan de förmodligen inte, utan ett samtycke med arbetstagaren, överskrida den heltid om 40 timmar som normalt sett är heltidsuttaget enligt arbetstidslagen. Det behövs en lagreglering av detta om inte företaget kan teckna beredskapsavtal eller tillämpa ett beredskapsavtal för branschen, om de ska kunna ta ut ett högre arbetstidsuttag eller tvingas åsidosätta viloreglerna. Företagarna ser därför att vissa anpassningar även behövs i lagen om arbetstid alternativt i beredskapslagen.

Företagarna anser vidare att det borde vara ett krav att eventuella beredskapsavtal som ska tecknas också tecknas i förtid under fredsplikt, då det är för sent att förhandla fram beredskapsavtal i händelse av att förhöjd beredskap eller krigsutbrott inträffar. Att Företagarna anser att detta ska göras under fredsplikt är givet då detta inte ska bli ett köpsläende om ersättningar och andra förmåner som de fackliga parterna kan kräva. Om inte beredskapsavtal kan tecknas bör lagstiftningen innehålla nödvändiga undantag. Exempelvis att ett högre arbetstidsuttag kan tas ut, att en särskild anställningsform finns att tillgå som inte ger företrädesrätt till återanställning eller begränsningar vad gäller stridsåtgärder.

Särskilt om den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen

Företagarna delar inte utredningens förslag om att den särskilda anställningsform som finns i nuvarande beredskapslag ska tas bort. Att behålla den särskilda anställningsformen i en beredskapslag som arbetsgivare kan använda under höjd beredskap etc. skulle innebära en förutsägbarhet och tydlighet för hela arbetsmarknaden. Därtill behöver arbetsgivare inte tveka att anställa extra arbetskraft om det behövs i de situationer som kan uppstå snabbt.

I situationer där den förhöjda beredskapen eller krigsutbrottet fortgår längre än tolv månader bör företrädesrätten till återanställning inte finnas. Anställningsformen bör vara möjlig att avbryta upp i förtid med en kortare uppsägningstid om exempelvis 14 dagar.

Att enbart förlita sig på att arbetsmarknadens parter kan reglera detta i kollektivavtal riskerar dels att delar av arbetsmarknaden kommer sakna särskild reglering, dels att olika förutsättningar för olika branscher vad gäller regler och villkor gäller. Företagarna anser att detta är något som kommer skapa tolkningsproblem och otydligheter om vad som gäller för vem. Företag som inte omfattas av kollektivavtal ska heller inte utan det finns särskilda regleringar kunna omfattas av dessa beredskapsavtal.

Företagarna anser därför att en ”särskild anställningsform” som gäller vid krig och förhöjd beredskap behöver finnas i i beredskapslagstiftningen. Det är inte tillräckligt med den reglering som finns i LAS.

Särskilt om anpassningar i Lagen om anställningsskydd (LAS)

Företagarna ser positivt på att viss informationsskyldighet begränsas. Eftersom det är kopplat till skadestånd anser Företagarna dock att LAS behöver justeras så att ett skadeståndsansvar inte kan tas ut då beredskapslagstiftningen tillämpas. Alternativet till detta är att införa ett generellt förbud mot skadeståndskrav riktade mot arbetsgivare under tid då beredskapslagen ska tillämpas. Det skulle också kunna skydda mot exempelvis andra skadeståndskrav riktade mot arbetsgivare i andra frågor som exempelvis diskrimineringslagen, lagen om medbestämmande och arbetstidslagen.

Särskilt om Lagen om medbestämmande (MBL)

Företagarna är positivt inställda till att regeringen föreslås kunna meddela föreskrifter och förbud mot stridsåtgärder och prolongera kollektivavtal under tid då beredskapslagen tillämpas. Även möjligheten att avvakta med förhandlingar enligt 11§, 12§ och 38§ MBL ser Företagarna positivt på. Likaså är begränsningen av 14§ MBL positiv men Företagarna anser att ett generellt undantag från förhandlingar enligt 14§ hade varit mer förutsägbart och tydligt under rådande förhållanden.

Företagarna ser positivt på att tolkningen av arbetsskyldigheten i 34§ MBL inte hindrar arbetsgivare att kräva att arbetstagare utför beordrade arbetsuppgifter. Om en arbetstagare trots detta ska kunna vägra med hänvisning till fara för liv eller hälsa (se 2 kap 7 § beredskapslagen) ställer sig Företagarna dock frågande till om detta verkligen ska gälla vid förhöjd beredskap eller vid ett krigsutbrott. Generellt sett innebär förhöjd beredskap att krigsutbrottet ligger nära och att det alltid vid krigsutbrott föreligger fara för liv och hälsa. Ska arbetstagare kunna vägra att utföra arbete med hänvisning till liv och hälsa kan det innebära att det inte finns personal tillgänglig för att bidra till totalförsvaret och som utför de arbetsuppgifter som krävs. Detta rimmar illa med beredskapslagens syfte och mål. Inte minst då detta troligen skulle gälla anställda militärer, soldater och annan personal inom försvarsmakten och att de också kan vägra att utföra arbete. I ett så allvarligt läge som krig eller krigsfara innebär bör inte arbetstagare med hänvisning till "fara för liv och hälsa" kunna välja att vägra att utföra det arbete som krävs, utan att riskera någon form av påföljd. Arbetsskyldigheten behöver därför förstärkas i MBL i händelse av förhöjd beredskap eller krig.

Företagarna tillstyrker möjligheten att kunna använda elektroniska underskrifter vid tecknande av kollektivavtal enligt 23 § MBL och den ändringen kan träda i kraft tidigare än den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen.

Om Arbetsmiljölagen (AML)

Arbetsmiljölagens huvudsakliga syfte är att förebygga ohälsa och skador och i övrigt upprätthålla en god arbetsmiljö. Under fredstid är detta en viktig uppgift som varje arbetsgivare har att fullfölja i sin verksamhet. Under förhöjd beredskap eller krig kan detta förebyggande arbete försvåras eller till och med helt utebli under perioder på grund av omständigheter som inte arbetsgivaren kunnat förutse. Att förebygga och identifiera risker under exempelvis ett krigsutbrott där händelser inträffar plötsligt och oförutsett kommer innebära stora utmaningar för arbetsgivarna. Det är då viktigt att arbetsmiljölagen i dessa

situationer har anpassats efter rådande läge, alternativt att det finns definierade undantag i beredskapslagstiftningen från vissa delar i Arbetsmiljölagen och dess föreskrifter. Ett alternativ vore att Arbetsmiljöförordningen utökas vad gäller undantag i händelse av förhöjd beredskap eller krig.

Företagarna delar därför inte utredningens förslag om att 14 a§ i arbetsmiljöförordningen är tillräcklig för att inte göra mer anpassningar i händelse av förhöjd beredskap eller krig.

Vissa regler i Arbetsmiljölagen och föreskrifter är förenade med viten, sanktionsavgifter eller straff. Undantag från dessa kan behöva göras i händelse av att förhöjd beredskap eller krig inträffar. Lagstiftningen behöver då innehålla sådana möjligheter till undantag från vissa bestämmelser.

När det gäller minderåriga och möjligheten att anlita minderåriga i verksamheter behöver undantag från 5 kap 2-3 §§ arbetsmiljölagen samt 14 a§ i Arbetsmiljöförordningen finnas kvar i den nya beredskapslagstiftningen.

Särskilt om arbetstidslagen (ATL)

Företagarna delar utredningens bedömning att arbetstidslagen måste medge undantag i händelse av förhöjd beredskap, krig eller extraordinära händelser där betydligt högre arbetstidsuttag kan behöva göras. Möjligheten till undantag för begränsningsperioder, viloregler och nattarbete måste kunna tas i anspråk för att arbetsgivare ska kunna upprätthålla viktiga verksamheter som totalförsvarsplikten kräver. I annat fall skulle det kunna innebära skada för totalförsvaret.

För företag som inte är bundna av kollektivavtal eller hängavtal men som likväl bidrar till totalförsvaret genom sin verksamhet skulle ett "icke-undantag" i arbetstidslagen innebära få möjligheter att kunna bidra. Krig pågår vanligtvis inte bara på vardagar mellan klockan 7 och 16, ej heller görs förmodligen ett "eld upphör" så att veckovilan kan tas ut eller att nattarbete inte blir aktuellt. Om Regeringen vill att även företag utan kollektivavtal ska kunna delta i totalförsvaret för att målen ska uppnås krävs att undantag för vissa regler i arbetstidslagen införs under tid då beredskapslagen tillämpas. De beredskapsavtal som kommer att träffas omfattar förmodligen inte företag utan kollektivavtal om inte undantag för detta görs på något sätt, antingen i avtalen eller genom förordning.

Företagarna anser därför att arbetstidslagen behöver anpassas alternativt behöver det införas undantag för vissa begränsningsregler, viloregler m.m. i den nya beredskapslagstiftningen. För tydlighetens skull är det att föredra om undantagen som är möjliga är tydliga och förutsebara i lagtexten.

Om övriga anpassningar i ledighetslagstiftningarna

Företagarna anser att utredningens förslag om att arbetstagarnas rätt till semester begränsas är bra. Företagarna tillstyrker även utredningens förslag om att vissa ledigheter förfaller när beredskapslagen tas i anspråk och ger arbetstagarna en skyldighet att återgå i tjänst.

Företagarna anser dock att ytterligare utredning krävs gällande andra ledighetslagstiftningar som utredningen föreslår ska fortsätta gälla under förhöjd beredskap och krig.

Vi förutsätter att tjänstlediga arbetstagare har en skyldighet att återgå till sitt ordinarie arbete under förhöjd beredskap eller krig även om de är tjänstlediga enligt andra

lagstiftningar som inte särskilt räknas upp i beredskapslagstiftningen. Det skulle dock bli tydligare för både arbetstagarna och arbetsgivarna om de olika lagstiftade ledighetsgrunder förfaller som huvudregel. Regeringen skulle då endast behöva författa förordningar om någon ledighetsgrund ska avvika från huvudregeln.

Om ikraftträdandet

Företagarna anser, med hänsyn till våra förslag om ändringar samt pågående utredningar om en långsiktig hållbara försörjning av det civila försvaret, att den nya utredningens förslag kan påverka den arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen. Därför kan det vara lämpligt att invänta dess resultat innan slutligt innehåll fastställs i den nya arbetsrättsliga beredskapslagstiftningen.

Pernilla Norlin
Samhällspolitisk Chef
Företagarna

Lise-Lotte Argulander
Näringspolitisk expert arbetsrätt & arbetsmiljö
Företagarna