

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