

HANDBOK / ARBETSRÄTTSLIGA REGLER VID KRIG OCH HÖJD BEREDSKAP



/ AKAVIA

ARBETSRÄTTSLIGA REGLER VID KRIG OCH HÖJD BEREDSKAP

1. INLEDNING

Vid krig, krigsfara eller ett säkerhetspolitiskt läge som leder till höjd beredskap aktiveras särskilda bestämmelser som ska säkerställa att arbetsmarknaden fortsätter fungera inom ramen för totalförsvaret. Den här handboken riktar sig till dig som är fackligt förtroendevald eller förhandlare inom Akavia och ger praktiska och tydliga råd om hur arbetsrätten fungerar under dessa förhållanden. Du får veta vilka regler som skiljer sig från fredstid, vilken lagstiftning och vilka kollektivavtal som gäller samt information om aktuella och föreslagna förändringar inom området.

Handboken beskriver de rättsliga ramar som styr arbetsgivarens, arbetstagarens och fackförbundets rättigheter och skyldigheter under krig eller höjd beredskap. Den är tänkt att vara ett praktiskt stöd för dig som arbetar fackligt. Syftet är att Akavia som organisation ska ha en god förmåga att företräda och ge stöd till våra medlemmar även under extraordinära samhällsförhållanden.

Du kan välja att läsa hela handboken för att få en djupare förståelse av sammanhangen, eller använda den som en uppslagsbok när du snabbt behöver hitta svar på specifika frågor. Varje avsnitt är utformat för att kunna läsas fristående vid behov.

2. HÖJD BEREDSKAP

Vid höjd beredskap eller krig får regeringen utökade befogenheter och samhället ska ställa om för att säkra totalförsvarets funktion. Det finns två nivåer av höjd beredskap – skärpt och högsta – och myndigheter samt invånare får särskilda skyldigheter vid dessa lägen.

Om det råder krig eller fara för krig kan regeringen besluta om höjd beredskap för att stärka landets försvarsförmåga. Vid höjd beredskap ska hela samhället hjälpas åt för att se till att det viktigaste fungerar. Den ger också regeringen större frihet att agera och fatta beslut. Dessutom kan andra lagar användas vid sidan av dem som gäller i fredstid.

Det finns två nivåer av höjd beredskap:

1. Skärpt beredskap: Om regeringen beslutar om skärpt beredskap bedöms Sverige vara i krigsfara eller att det råder extraordinära förhållanden som beror på krig utanför Sveriges gränser. Då ska samhället börja ställa om för att möta totalförsvarets behov. Samtidigt ska ordinarie verksamhet fortsätta i så stor utsträckning som möjligt.
2. Högsta beredskap: Råder automatiskt om Sverige hamnar i krig. Regeringen kan också besluta om högsta beredskap om det råder krigsfara. All samhällsverksamhet som bedrivs ska då stödja totalförsvaret. Myndigheter och kommuner ska krigsorganiseras och allmän tjänsteplikt införs. Personer som är krigsplacerade ska infinna sig på sin krigsplaceringsplats.

Information om höjd beredskap ges bland annat genom radio (Sveriges Radio P4 är beredskapskanal) och tv. Vid högsta beredskap kan även särskilda varningssignaler användas.

3. TOTALFÖRSVARSPLIKT

Totalförsvarsplikt gäller alla svenska medborgare mellan 16 och 70 år, både de som bor i Sverige och de som bor i utlandet. Totalförsvarsplikten gäller även utländska medborgare som bor i Sverige.

Det finns tre typer av totalförsvarsplikt:

- Värnplikt inom det militära försvaret.
- Civilplikt inom till exempel räddningstjänst, barnomsorg och sjukvård.
- Allmän tjänsteplikt inom verksamheter som måste fungera även vid krigsfara eller krig.

3.1 VÄRNPLIKT

Värnpliktiga genomför en grundutbildning hos Försvarsmakten. Efter grundutbildningen blir personen krigsplacerad och ska komma till sitt förband om regeringen beslutar om höjd beredskap eller mobilisering. Krigsplaceringen för en värnpliktig gäller i tio år efter det senaste övningstillfället eller efter anställning, och som längst till och med året personen fyller 47 år.

3.2 CIVILPLIKT

Civilplikt är den civila motsvarigheten till värnplikt och syftar till att säkra att samhällsviktiga funktioner fungerar vid höjd beredskap eller krig. Personer med civilplikt krigsplaceras av Plikt- och prövningsverket. För att krigsplaceras med civilplikt krävs relevant kompetens, vilket man får genom en grundutbildning eller genom annan utbildning inom yrkesområdet. Om civilplikten skulle aktiveras bestämmer regeringen i vilka verksamheter som civilplikt ska genomföras. Det kan till exempel innebära att man tjänstgör som sjuksköterska, som brandman eller inom förskolan.

3.3 ALLMÄN TJÄNSTEPLIKT

Personer utan värnplikt eller civilplikt kan vid höjd beredskap omfattas av allmän tjänsteplikt, om regeringen beslutar om detta. Det innebär en skyldighet att kvarstå i sin ordinarie anställning eller utföra arbetsuppgifter som är viktiga för totalförsvaret, ofta liknande de vanliga arbetsuppgifterna.

Statliga myndigheter, kommuner och regioner har en skyldighet att säkerställa att samhällsviktig verksamhet fungerar vid höjd beredskap eller krig. Även privata företag kan omfattas om de är utpekade som samhällsviktiga, exempelvis inom elförsörjning. Dessa arbetsgivare har rätt att krigsplacera sin personal, under förutsättning att de inte redan är krigsplacerade hos någon annan aktör inom totalförsvaret.

En krigsplacering hos den egna arbetsgivaren är en planeringsåtgärd som upphör om anställningen avslutas. Den innebär ingen omreglering av anställningen och medför inte heller krav på säkerhetsprövning. Däremot är arbetsgivarens beslut att krigsplacera arbetstagare en fråga som bör förhandlas enligt MBL eller hanteras i lokal samverkan innan det genomförs.

Krigsplaceringen registreras hos Plikt och prövningsverket och innebär att personen måste stå till arbetsgivarens förfogande i händelse av allmän tjänsteplikt. Arbetstagaren ska få ett skriftligt besked om krigsplaceringen med uppgift om inställelseplats.

Krigsplaceringen aktiveras först när regeringen beslutar om höjd beredskap med allmän tjänsteplikt. Då har den anställde en skyldighet att inställa sig på arbetsplatsen och får inte säga upp sin anställning.

4. ARBETSRÄTTSLIGA REGLER VID HÖJD BEREDSKAP OCH KRIG

I fredstid regleras arbetsrätten genom ett antal centrala lagar såsom anställnings- skyddslagen, medbestämmandelagen, arbetsmiljölagen, arbetstidslagen och semesterlagen. Dessa lagar utgör grunden för arbetsmarknadens funktionssätt och skyddar arbetstagarnas rättigheter. Vid höjd beredskap eller krig kan regeringen begränsa arbetsrättsliga rättigheter och skyldigheter. Kollektivavtal gäller ofta fortsatt, anpassade genom särskilda beredskapsavtal. Parterna ansvarar tillsammans för att arbetsrätten fungerar även under kris.

Vid krig, krigsfara eller andra extraordinära förhållanden har totalförsvaret ett grundläggande behov av att arbetsmarknaden snabbt kan ställas om och anpassas till rådande beredskapsförhållanden. Syftet är att säkerställa att samhällsviktig verksamhet och produktion av varor och tjänster som behövs för totalförsvaret kan upprätthållas utan avbrott.

För att detta ska vara möjligt krävs flera förändringar i hur arbetsmarknaden fungerar:

- Förebyggande av störningar
Stridsåtgärder, arbetstvister och förhandlingar som riskerar att försena produktion eller samhällsviktiga funktioner måste undvikas.
- Flexibilitet i personalhantering
Arbetsgivare behöver kunna anställa och säga upp personal snabbt och utan omfattande administrativa hinder.
- Begränsning av ledigheter
Möjlighet att inskränka ledigheter kan bli nödvändig för att säkerställa bemanning i kritiska verksamheter.
- Anpassning av arbetsmiljö och arbetstid
Kraven på vissa arbetsmiljöfaktorer kan behöva justeras, och arbetstids- uttaget kan ökas för att möta totalförsvarets behov.

Om Sverige går in i höjd beredskap eller hamnar i krig gäller därför särskilda regler som påverkar arbetsrätten. Den arbetsrättsliga beredskapslagen reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare samt deras respektive organisationer. Lagen gäller alla arbetsgivare i Sverige, såväl inom offentlig som

privat sektor. Alla personer i Sverige som har en anställning, och som inte sysselsätts i verksamhet med värn- och civilplikt, omfattas av reglerna i beredskapslagen när den aktiveras.

Beredskapslagen träder automatiskt i kraft om Sverige hamnar i krig. Regeringen har även befogenhet att besluta om lagens tillämpning vid krigsfara eller vid exceptionella omständigheter orsakade av krig utanför landets gränser, eller om Sverige nyligen varit utsatt för krig eller krigsfara. Ett sådant regeringsbeslut ska underställas riksdagen inom en månad; i annat fall upphör det att gälla automatiskt. När beredskapslagen har trätt i kraft krävs ett särskilt regeringsbeslut för att den ska upphöra att gälla.

Lagen innebär att vissa arbetsrättsliga regler inte gäller och att vissa andra regler får ett delvis annat innehåll. Lagen ger även regeringen rätt att meddela ytterligare ändringar och tillägg i arbetsrätten för att tillgodose totalförsvarets behov. Lagen ger dessutom regeringen möjlighet att förbjuda fackliga stridsåtgärder i arbetskonflikter, förlänga eller upphäva kollektivavtal och besluta om tvångskiljedom gällande en arbetskonflikt om det krävs för att skydda totalförsvaret. Dessa förändringar är viktiga att känna till för förhandlare och fackligt förtroendevalda eftersom de direkt påverkar både arbetsgivarens och arbetstagarnas rättigheter och skyldigheter.

I följande avsnitt anges de viktigaste förändringarna om den arbetsrättsliga beredskapslagen skulle aktiveras.

4.1 ARBETSSKYLDIGHET

Anställningsavtalet gäller även om Sverige går in i höjd beredskap. Det betyder att en anställd förväntas fortsätta arbeta som vanligt, så länge hen inte har blivit krigsplacerad i Försvarmakten (med värnplikt) eller har civilplikt och regeringen har beslutat om höjd beredskap med allmän tjänsteplikt.

Arbetstagare som är krigsplacerade hos sin egen arbetsgivare är skyldiga att stanna kvar i anställningen och kan inte säga upp sig om det råder höjd beredskap med allmän tjänsteplikt.

4.2 ANSTÄLLNINGSSKYDD

Anställningsskyddet gäller även vid krig eller höjd beredskap, men vid bedömningen av om det är möjligt att omplacera en uppsägningsdrabbad arbetstagare behöver arbetsgivaren ta hänsyn även till totalförsvarets behov. Detsamma gäller vid bedömningen av om en arbetstagare har tillräckliga kvalifikationer för omplacering i turordningssammanhang.

När beredskapslagen är tillämplig gäller inte reglerna om företrädesrätt till återanställning eller till utökad till ökad sysselsättningsgrad.

Enligt lagen om totalförsvarsplikt får ingen arbetstagare sägas upp eller avskedas på grund av att han eller hon fullgör sin totalförsvarsplikt. Detta innebär att arbetstagare som är totalförsvarspliktiga har ett särskilt skydd mot uppsägning.

4.3 ARBETSTID

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer har rätt att meddela särskilda föreskrifter för totalförsvaret som avviker från arbetstidslagen. Sådana bestämmelser finns i arbetstidsförordningen. Om landet befinner sig i krigsfara, eller om det råder andra extraordinära förhållanden kopplade till krig, kan regeringen besluta när och hur dessa regler ska gälla. Syftet är att skapa större flexibilitet och snabbt kunna anpassa arbetstiden till samhällets behov i ett krigsläge. Det är alltså regeringen som avgör när de särskilda reglerna för arbetstid ska börja tillämpas och om de ska gälla helt eller delvis.

Reglerna innebär att den ordinarie arbetstiden får utökas till 60 timmar per vecka om det behövs för totalförsvarets behov, i stället för högst 40 timmar som gäller i fredstid. Men det finns ändå viktiga skyddsregler som måste följas. I snitt får arbetstagaren bara jobba 48 timmar per vecka under en fyramånadersperiod. Dessutom måste arbetstagaren ha minst elva timmars vila varje dygn och minst 24 timmars sammanhängande vila under varje period om sju dagar. Dessa regler är till för att arbetstagaren ska få tillräcklig vila även om arbetstiden tillfälligt ökar.

Regeringen kan meddela avvikelser även från dessa skyddsregler, om det behövs för totalförsvarets behov. Avvikelser kan även finnas i parternas beredskapsavtal.

4.4 LÖN

Särskilda bestämmelser i beredskapsavtal kan påverka arbetstagares lönevillkor. Grundprincipen är att om den ordinarie arbetstiden utökas, har arbetstagaren rätt till en proportionerlig höjning av den ordinarie lönen.

4.5 SEMESTER

Vid höjd beredskap eller krig får arbetsgivaren möjlighet att begränsa rätten till semester. I vanliga fall har arbetstagare rätt till 25 semesterdagar per år enligt semesterlagen och om det finns kollektivavtal ännu fler semesterdagar. Vid höjd beredskap kan semestern dock begränsas till så lite som tio dagar per år. De semesterdagar som inte tas ut kan antingen sparas till senare eller omvandlas till semesterersättning.

Arbetsgivaren kan även besluta om när semestern ska tas ut, med betydligt kortare varsel än i vanliga fall. Det innebär att planerad semester kan behöva ställas in om det krävs för totalförsvarets behov. Den sammanhängande semesterperioden kan också förkortas till två veckor och behöver inte längre förläggas under sommaren.

4.6 LEDIGHETER

Om det krävs för totalförsvarets behov har regeringen befogenhet att meddela föreskrifter som begränsar rätten till föräldraledighet. Detta innebär att arbetsgivare kan avslå eller avbryta redan beviljad föräldraledighet under höjd beredskap eller krigsförhållanden, i syfte att upprätthålla viktiga samhällsfunktioner. Andra ledighetsdagar, som studieledighetslagen, föreningsuppdragsledighetslagen och svenskundervisningsledighetslagen, är överhuvudtaget inte är tillämpliga när beredskapslagen gäller. Följaktligen kan arbetstagares rätt till tjänstledighet komma att begränsas under sådana förhållanden.

4.7 ARBETSMILJÖ

Regeringen eller en av regeringen utsedd myndighet har rätt att meddela särskilda föreskrifter för totalförsvaret som kan avvika från arbetsmiljölagen. Sådana regler finns i arbetsmiljöförordningen, som anger att arbetsgivaren särskilt ska beakta totalförsvarets behov vid tillämpning av arbetsmiljölagens regler om arbetsmiljöns beskaffenhet. Vidare får arbetsgivare göra avsteg från reglerna om anlitande av minderåriga. Syftet är att säkerställa att verksamheter av betydelse för totalförsvaret kan upprätthållas även vid krig eller höjd beredskap, samt att tillgodose totalförsvarets behov av anpassningar i arbetsmiljölagen under normala förhållanden.

Innan avsteg görs från någon av dessa regler ska arbetsgivaren, om möjligt, samråda med berört skyddsombud. Detta säkerställer att arbetstagarnas säkerhet och hälsa beaktas även i situationer där totalförsvarets behov kräver särskilda åtgärder. Arbetsmiljöverket ska också underrättas om sådana avsteg, vilket ger en ytterligare kontrollmekanism. Det finns med andra ord en viss möjlighet att anpassa arbetsmiljöreglerna för att möta de särskilda krav som totalförsvaret kan ställa under krig eller höjd beredskap.

4.8 FACKLIG FÖRHANDLING

Enligt medbestämmandelagen har arbetsgivare en skyldighet att förhandla med arbetstagarorganisationer i vissa situationer, exempelvis vid viktigare förändringar av verksamheten. Denna skyldighet gäller även under höjd beredskap eller krig, men kan inskränkas. Om det behövs för att undvika störningar i produktionen eller andra liknande påfrestningar till skada för totalförsvaret eller om andra synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan denne har fullgjort sin förhandlingsskyldighet.

Om det behövs för totalförsvarets behov kan arbetsgivaren även bryta ett fackligt tolkningsföretråde om en medlems arbetsskyldighet. Som medlem innebär det en skyldighet att utföra arbete enligt arbetsgivarens instruktioner. Det finns dock undantag: man är inte skyldig att arbeta om arbetsgivarens uppfattning i tvisten är uppenbart felaktig och arbetsgivaren borde ha insett detta, eller om arbetsuppgiften innebär fara för liv eller hälsa, eller om det föreligger ett likvärdigt hinder.

4.9 FACKLIG FÖRTROENDEMANS STÄLLNING

Om arbetsgivaren avser att ändra en facklig förtroendemans arbetsförhållanden eller anställningsvillkor ska den lokala arbetstagarorganisationen och förtroendemannen underrättas i god tid, normalt minst två veckor innan åtgärden genomförs. De har då rätt att begära överläggning med arbetsgivaren om den planerade åtgärden. I så fall får arbetsgivaren inte vidta åtgärden innan överläggning har skett, om det inte är nödvändigt för att undvika problem för totalförsvaret.

Arbetsgivaren har rätt att neka begäran om ledighet för fackligt arbete om sådan frånvaro riskerar att orsaka störningar i produktionen eller innebära andra påfrestningar som kan skada totalförsvaret, arbetsplatsens säkerhet, viktiga samhällsfunktioner eller därmed jämförliga intressen.

4.10 FACKLIGA STRIDSÅTGÄRDER

Rätten att vidta fackliga stridsåtgärder är grundlagsskyddad enligt regeringsformen, men den kan begränsas genom lagstiftning. I händelse av krig eller krigsfara har totalförsvaret behov av en så stor tillgång till arbetskraften som möjligt.

Arbetsrättsliga beredskapslagen ger därför regeringen möjlighet att förbjuda stridsåtgärder som hotar totalförsvaret. Detta innebär att fackliga organisationer kan förhindras att exempelvis genomföra strejker om dessa bedöms äventyra totalförsvarets behov av varor, tjänster och samhällsviktig verksamhet. Regeringen kan även förordna om fortsatt giltighet av kollektivavtal, föreskriva att kollektivavtalsbestämmelser inte ska gälla samt besluta om tvångsskiljedom eller vidta andra liknande åtgärder.

4.11 KOLLEKTIVAVTAL

Frågor om anställningsvillkor, arbetstid, lönebildning, medbestämmande och arbetstvister regleras till stor del av kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. Även under krig, krigsfara och extraordinära förhållanden behöver dessa frågor hanteras av parterna genom särskilda beredskapsavtal. Kollektivavtal som KB-avtalet (SKR/Sobona) och AKB-avtalet (statliga arbetsgivare) reglerar arbetsvillkor under höjd beredskap på offentlig sektor. På privat sektor finns motsvarande avtal mellan PTK och SAF (numera Svenskt Näringsliv) respektive Arbetsgivaralliansen och KFO (numera Fremia). Kollektivavtalen innehåller särskilda regler om arbetstid, lön och ledighet och träder i kraft parallellt med beredskapslagen.

5. FÖRESLAGNA ÄNDRINGAR

Utredningen om arbetsrätten under krig och krigsfara (SOU 2023:79) har lämnat förslag med anledning av ett förändrat säkerhetsläge och behovet av att se över den äldre beredskapslagen. Utredningen föreslår en ny arbetsrättslig beredskapslag som ska tillämpas under samma förhållanden som den nuvarande, men med större hänsyn till totalförsvarets behov.

Precis som dagens lag föreslås den nya lagen anpassa bland annat medbestämmandelagen, anställningsskyddslagen, förtroendemannalagen och semesterlagen för att möta totalförsvarets behov. Regeringen ska fortsatt kunna utfärda föreskrifter med ytterligare avvikelser från arbetsrätten, arbetstidslagen och arbetsmiljölagen om det krävs för totalförsvaret. Dessa föreskrifter måste dock underställas riksdagens prövning inom en månad, annars upphör de att gälla. Detta stärker den demokratiska legitimiteten jämfört med dagens beredskapslag.

Förslaget innebär också att arbetsgivare bara får begränsa semester till 20 dagar, jämfört med tio dagar i nuvarande beredskapslag, vilket ger arbetstagaren en bättre möjlighet till återhämtning under svåra förhållanden. Arbetsgivare ska inte heller längre kunna göra undantag från minderårigbestämmelserna i arbetsmiljölagen, vilket förstärker skyddet för unga. Vidare föreslås att personer som sägs upp på grund av totalförsvarsplikt ska kunna få rätt till ökad kränkningssersättning.

Utgångspunkten är att arbetsmarknadens parter även fortsättningsvis har huvudansvaret för att besluta om nödvändiga anpassningar i olika verksamheter för att tillgodose totalförsvarets behov. Utredningen föreslår ett förtydligande i medbestämmandelagen om att kollektivavtal kan undertecknas elektroniskt, vilket förenklar och effektiviserar parternas arbete både under fredstid och vid krig eller krigsfara.

Akavia följer utvecklingen noggrant.

6. ÖVERSIKT FREDSTIDA REGLER, NUVARANDE BEREDSKAPSREGLER OCH FÖRESLAGNA ÄNDRINGAR

Här följer en detaljerad jämförelse av arbetsrättsliga regler i fredstid, vid höjd beredskap enligt nuvarande lagstiftning och enligt föreslagna ändringar i SOU 2023:79.

REGELOMRÅDE	FREDSTID	NUVARANDE BEREDSKAPSREGLER	FÖRESLAGNA ÄNDRINGAR (SOU 2023:79) I FÖRHÅLLANDE TILL NUVARANDE BEREDSKAPSREGLER
Arbetskyldighet	Arbetstagare är skyldiga att utföra arbete inom ramen för anställningen. Fri rätt för arbetstagare att säga upp sin tillsvidareanställning.	Arbetstagare som är krigsplacerade med värnplikt eller civilplikt har ingen arbetskyldighet hos sin ordinarie arbetsgivare. Arbetstagare som är krigsplacerade hos sin egen arbetsgivare är skyldiga att stanna kvar i anställningen.	Inga ändringar föreslås.
Uppsägning	Sakliga skäl krävs för uppsägning. Uppsagda arbetstagare får inte förflyttas till annan ort om det försvårar jobb-sökande och har rätt till skälig ledighet för att söka arbete.	Förbud att säga upp eller avskeda arbets-tagare på grund av att hen fullgör total-försvarsplikt. I övrigt samma regler som i fredstid.	Uppsagda arbets-tagare kan förflyttas till annan ort även om det försvårar sökande av nytt jobb. Arbetsgivaren får neka ledighet för att söka arbete. I övrigt förslås inga ändringar.
Omplacering	Skyldighet att försöka omplacera en arbets-tagare till lediga tjänster samt att vid arbetsbrist erbjuda omplacering till kvarvarande tjänster i turordning.	Totalförsvarets behov ska beaktas vid om-placering, både till lediga och kvar-varande tjänster.	Inga ändringar föreslås.

REGELOMRÅDE	FREDSTID	NUVARANDE BEREDSKAPSREGLER	FÖRESLAGNA ÄNDRINGAR (SOU 2023:79) I FÖRHÅLLANDE TILL NUVARANDE BEREDSKAPSREGLER
Företrädesrätt	Företrädesrätt till återanställning och ökad sysselsättningsgrad i vissa fall.	Företrädesrätt till återanställning och ökad sysselsättningsgrad gäller inte.	Inga ändringar föreslås.
Informations-skyldighet	Skyldighet för arbetsgivare att lämna besked om att tidsbegränsad anställning upphör.	Samma som i fredstid.	Ingen skyldighet att lämna besked om att tidsbegränsad anställning upphör.
Ordinarie arbetstid	Max 40 timmar/vecka.	Max 60 timmar/vecka.	Inga ändringar föreslås.
Maximal genomsnittlig veckoarbetstid	Max 48 timmar/vecka under en fyramånadersperiod.	Samma som i fredstid.	Inga ändringar föreslås.
Dygnsvila	Minst elva timmar/dygn.	Samma som i fredstid.	Inga ändringar föreslås.
Veckovila	Minst 36 timmar under varje period om sju dagar.	Minst 24 timmar under varje period om sju dagar.	Inga ändringar föreslås.
Övertid	Begränsningar i lag och avtal gäller.	Samma som i fredstid.	Inga ändringar föreslås.
Mertid	Begränsningar i lag och avtal gäller.	Reglerna om mertid tillämpas inte.	Inga ändringar föreslås.
Lön	Enligt kollektivavtal eller individuellt avtal.	Kan påverkas av reglering i beredskapsavtal.	Inga ändringar föreslås.

REGELOMRÅDE	FREDSTID	NUVARANDE BEREDSKAPSREGLER	FÖRESLAGNA ÄNDRINGAR (SOU 2023:79) I FÖRHÅLLANDE TILL NUVARANDE BEREDSKAPSREGLER
Semester	Rätt till 25 semesterdagar och fyra veckors sammanhängande ledighet.	Rätt till tio semesterdagar. Semester som inte kan utnyttjas ska anses sparad till dess förhållandena medger att ledigheten kan nyttjas. Efter överenskommelse får sparad semester tas ut som semester-ersättning. Förläggning av semester med kortare varsel.	Rätt till 20 semesterdagar. Semester som inte kan utnyttjas får inte sparas utan ersätts med semesterlön. I övrigt föreslås inga ändringar.
Ledigheter	Ledighetslagarna gäller fullt ut.	Regeringen kan begränsa rätten till föräldraledighet. Lagarna om studieledighet, ledighet för vissa föreningsuppdrag i skolan och utbildning i svenska för invandrare gäller inte.	Ledighetslagarna fortsätter att gälla men rätten till ledighet kan begränsas. Fler ledighetslagar förs i in regleringen och även dessa ledigheter kan begränsas.
Arbetsmiljö	Arbetsmiljölagen	Totalförsvarets behov bör beaktas vid tillämpning av arbetsmiljölagens regler om arbetsmiljöns beskaffenhet. Avsteg från regleringen kan göras, genom bemyndigande. Möjligt till avsteg från bestämmelserna om minderåriga.	Möjlighet att kunna göra avsteg från reglerna om minderåriga tas bort.

REGELOMRÅDE	FREDSTID	NUVARANDE BEREDSKAPSREGLER	FÖRESLAGNA ÄNDRINGAR (SOU 2023:79) I FÖRHÅLLANDE TILL NUVARANDE BEREDSKAPSREGLER
Facklig förhandling	Arbetsgivare måste förhandla med kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation inför beslut om viktiga förändringar. Avtalsbärande arbetstagarorganisation har tolkningsföreträdare vid tvist om medlems arbetsskyldighet.	Arbetsgivare får verkställa beslut innan förhandling har genomförts, om det behövs för att undvika störningar i totalförsvaret. Arbetsgivaren behöver inte förhandla centralt om det hindras av beredskapsförhållanden. Vid tolkningsföreträdare om medlems arbetsskyldighet får arbetsgivaren kräva att arbetet utförs enligt dennes mening om det behövs för att undvika störningar i totalförsvaret, med samma begränsningar som normalt gäller enligt lagen. Möjlighet att begära tystnadsplikt för information som kan påverka totalförsvaret.	Ingen ändring föreslås.

REGELOMRÅDE	FREDSTID	NUVARANDE BEREDSKAPSREGLER	FÖRESLAGNA ÄNDRINGAR (SOU 2023:79) I FÖRHÅLLANDE TILL NUVARANDE BEREDSKAPSREGLER
Facklig förtroendemens ställning	Fullt tillträde och rätt till ledighet för det fackliga uppdraget. Varseltid och underrättelse om förändringar i förtroendemens villkor/förhållanden minst två veckor i förväg.	Arbetsgivaren kan neka ledighet för facklig förtroendeman vid risk för störningar för totalförsvaret. Arbetsgivaren behöver i vissa fall inte invänta överläggning innan åtgärd vidtas.	Inga ändringar föreslås.
Fackliga stridsåtgärder	Stridsåtgärder tillåtna med vissa begränsningar.	Regeringen kan förbjuda strids- åtgärder och besluta om tvångsskiljedom.	Inga ändringar föreslås.
Kollektivavtal	Kollektivavtal gäller under viss tid eller tillsvidare och kan sagas upp av parterna.	Regeringen kan förordna om fortsatt giltighet av kollektiv- avtal eller att bestämmelse i ett kollektivavtal är utan verkan, vid risk för skada för totalförsvaret.	Inga ändringar föreslås, förutom att kollektivavtal kan ingås och sägas upp med hjälp av elektroniska underskrifter.

REGELOMRÅDE	FREDSTID	NUVARANDE BEREDSKAPSREGLER	FÖRESLAGNA ÄNDRINGAR (SOU 2023:79) I FÖRHÅLLANDE TILL NUVARANDE BEREDSKAPSREGLER
Bemyndiganden	Regeringen får inte utfärda föreskrifter som avviker från lag utan uttryckligt medgivande från riksdagen. Ett sådant medgivande måste framgå av lagtexten och kan exempelvis innebära att regeringen får rätt att meddela föreskrifter som avviker från lagens bestämmelser.	Regeringens beslut om att beredskapslagen ska tillämpas vid krigsfara och extraordinära förhållanden ska underställas riksdagen inom en månad. Beslutet upphör att gälla om det inte underställs riksdagen i rätt tid eller om riksdagen inte godkänner det inom två månader. Om det behövs för totalförsvarets behov får regeringen meddela föreskrifter med ytterligare avvikelser från arbetsrätten, samt från arbetstidslagen och arbetsmiljölagen.	Regeringens föreskrifter med ytterligare avvikelser från arbetsrätten, arbetstidslagen och arbetsmiljölagen ska underställas riksdagen inom en månad. Föreskriften upphör att gälla om den inte underställs riksdagen i rätt tid eller om riksdagen inte godkänner den inom två månader.

7. CHECKLISTA FÖR FÖRTROENDEVALDA

Denna checklista är utformad för att hjälpa fackligt förtroendevalda att navigera de arbetsrättsliga utmaningarna som kan uppstå vid krig eller höjd beredskap. Om du behöver ytterligare information eller hjälp, tveka inte att vända dig till Akavias kansli.

1. Förbered facklig samverkan

- Inom ramen för samverkansavtal är det lämpligt att ta upp hur ni gemensamt förbereder arbetsplatsen för en situation med höjd beredskap i samhället och hur ni tar tillvara på enskilda medlemmars kunskap.
- Vissa delar av arbetsgivarens beredskapsplanering kan omfattas av förhandlingsskyldighet enligt medbestämmandelagen. Det gäller om planeringen omfattar viktigare förändringar av verksamheten.

2. Delta i beredskapsplaneringen

- Som förtroendevald deltar du i arbetet med att inventera och planera tillsammans med arbetsgivaren, för att komma fram till vilka effekter en höjd beredskap kan få på arbetsplatsen.
- En grundläggande fråga är vilka delar av verksamheten som måste fungera, och vilka delar som eventuellt kan avvaras i händelse av höjd beredskap.

3. Ställ krav på arbetsmiljön

- För att alla anställda ska kunna utföra sitt arbete vid höjd beredskap krävs en arbetsmiljö som är så trygg och säker som möjligt. Det gäller allt från den rent fysiska säkerheten, som tillgången till ändamålsenliga skyddsrum, till digitalt skydd mot cyberattacker.
- Arbetsgivaren ska informera alla medarbetare om vad som gäller, till exempel rutiner för hur man utrymmer arbetsplatsen. Som förtroendevald kan du ställa krav på arbetsgivaren att vidta de åtgärder som behövs.

4. Ha egen beredskap

- Se till att ha fungerande kommunikationskanaler med medlemmarna för att kunna stötta dem även om IT-system ligger nere. Öva i förväg för mental beredskap.
- Ha en pärm med viktig dokumentation och denna handbok utskriven.

5. Hantera tvister lokalt

- Försök att lösa tvister genom förhandlingar på lokal nivå, då det kan vara svårt att hålla förhandlingar på central nivå under höjd beredskap eller extraordinära förhållanden.

6. Ta stöd av Akavias kansli

- Kontakta kansliet för att få råd och stöd i kontakten med arbetsgivaren och information om vilka regler och avtal som gäller för din arbetsplats.

7. Ta reda på mer

- Bekanta dig med de lagar och kollektivavtal som gäller för din arbetsplats vid krig eller höjd beredskap.

8. KÄLLOR

8.1 LAGTEXT

- Lag (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen)
- Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelagen)
- Semesterlag (1977:480)
- Föräldraledighetslag (1995:584)
- Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (förtroendemannalagen)
- Arbetstidslag (1982:673)
- Arbetstidsförordning (1982:901)
- Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- Arbetsmiljöförordning (1977:1166)
- Arbetsrättslig beredskapslag (1987:1262) (beredskapslagen)
- Lag (1994:1809) om totalförsvarsplikt

8.2 KOLLEKTIVAVTAL

- Krigs- och beredskapsavtal - SKR och Sobona
- Avtal om arbetstid under krigs- och beredskapstillstånd (AKB) Arbetsgivarverket

8.3 ÖVRIGT

- [SOU 2023:79 Arbetsrätten under krig och krigsfara - Regeringen.se](#)
- [Totalförsvaret | MSB](#)

ORDLISTA

- **Totalförsvaret**: All verksamhet som behövs för att förbereda Sverige för krig. Totalförsvaret består av militärt och civilt försvar.
- **Militärt försvar**: Försvarsmakten inklusive Hemvärnet samt ett antal andra myndigheter som har till huvuduppgift att stödja det militära försvaret. Försvarsmakten försvarar vårt territorium och våra gränser.
- **Civilt försvar**: Hela samhället och alla de funktioner som måste fungera även under krig. Arbetet syftar till att skydda civilbefolkningen och att exempelvis sjukvård och transporter fungerar vid krigsfara och krig.
- **Totalförsvarsplikt**: Skyldighet att bidra till totalförsvaret vid krig och krigsfara genom värnplikt, civilplikt eller allmän tjänsteplikt. Gäller alla svenska medborgare mellan 16 och 70 år, även de som är bosatta i utlandet. Omfattar även utländska medborgare som bor i Sverige.
- **Krigsplacering**: En administrativ åtgärd inom ramen för totalförsvarsplikten, som innebär att en totalförsvarspliktig person placeras i en specifik befattning eller verksamhet som är nödvändig för att upprätthålla Sveriges försvarsförmåga vid krig eller krigsfara.
- **Höjd beredskap**: En särskild beredskapsnivå som kan införas i Sverige vid krig, krigsfara eller andra extraordinära förhållanden.

Akavia är fack- och professionsförbundet för de som vill mer, som tror på sin kompetens och förmåga att få saker att hända. För de som bidrar till **EN UPPLYST FRAMTID** på alla nivåer – för sin egen utveckling, på sin arbetsplats och för samhället. Akavia bildades av Civilekonomerna och Jusek 2020 och samlar ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer.

Nybrogatan 30
Box 5167
102 44 Stockholm
010-303 75 00
info@akavia.se
akavia.se

