



Stockholm 2010-01-22

Till Justitiedepartementet

Svenskt rättsväsende i internationella uppdrag, m.m. (SOU 2009:76)

I betänkandet lämnas förslag till en författningsreglering som tar sikte på personal i internationella civila krishanteringsinsatser. Vidare redovisar utredningen sina överväganden i en rad frågor av organisatorisk karaktär, däribland frågan om vilket meritvärde internationell tjänstgöring kan tillmätas.

Saco-S begränsar sitt yttrande till de arbetsrättsliga och socialrättsliga frågorna (kap. 8). Därutöver tar vi upp frågan om meritvärdering (avsnitt 7.3.21).

Behovet av författningsreglering

I avsnitt 8.5.1 redovisar utredningen sina överväganden beträffande frågan om behovet av en författningsreglering.

Saco-S grundinställning i denna del är att frågor som rör anställningsförhållanden bäst regleras genom överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter. Det betyder att i den mån en fråga regleras på det sättet för den som är verksam i Sverige bör detsamma som utgångspunkt gälla också när den berörde är verksam i ett annat land inom ramen för ett internationellt uppdrag.

I betänkandet redovisar utredningen ett antal skäl för att välja en avtalsbaserad lösning, och Saco-S kan i allt väsentligt instämma i de argumenten. Vidare redovisar utredningen faktorer som enligt utredningens mening talar för en författningsreglering. Ett sådant skäl som utredningen lyfter fram är att begränsningar behöver åstadkommas i sådana frågor som i dag är reglerade i lag. Detta argument har dock bara saklig tyngd i vissa delar av det förslag som utredningen lägger fram, nämligen i fråga om arbetstider och semester (4 § i utredningens lagförslag).

Som skäl för en författningsreglering anför utredningen vidare att utlandsstyrkornas verksamhet grundas på svenska åtaganden och att Sverige har ett särskilt ansvar för denna verksamhet. På vilket sätt detta särskilda ansvar skulle motivera att exempelvis löner och rese-

förmåner för åklagare och domare författningsregleras utvecklas dock inte närmare i betänkandet. I resonemanget hänvisar utredningen visserligen i en not till direktiven till den översyn som sedermera ledde fram till den nuvarande regleringen för Forsvarsmaktens utlandsstyrka. Av de åsyftade direktiven (dir. 1997:21) framgår dock att ett skäl för författningsreglering som då åberopades var att det inte fanns någon naturlig förhandlingsmotpart. Förutsättningarna för en avtalsbaserad reglering är dock annorlunda i dag jämfört med den situation som rådde då. Saco-S kan också konstatera att den nuvarande ordningen med utlandsstationering och reglering i s.k. URA-kontrakt medger flexibla lösningar som i allt väsentligt synes fungera väl. I vart fall har det i betänkandet inte lagts fram några belägg för motsatsen.

Saco-S vill även framhålla vikten av enhetliga skatteregler för alla utstationerade arbetstagarer. Särreglering för olika grupper utstationerade skapar problem och brist på transparens när anställningsvillkor ska överenskommas vid anställningen.

Meritvärdering

I betänkandet lyfts fram frågor om hur de erfarenheter som medarbetare förvärvat genom internationella uppdrag ska tas till vara och hur den enskilde medarbetaren ska kunna dra nytta av sina nya erfarenheter. Utredningen redogör för problem som medarbetare som tjänstgjort utomlands kan mötas av när han eller hon kommer hem. De problem som utredningen pekar på är väl värda att tas på allvar. Samtidigt står det klart att det inte är alldeles enkelt att åstadkomma en lösning på dessa problem. Utredningens tanke är att Arbetsgivarverket och dess medlemmar bör diskutera frågan. Mot det finns i och för sig inget att invända. Frågan blir snarast vilken inriktning en sådan diskussion ska ha.

Utredningen beskriver en del åtgärder som kan vidtas och Saco-S kan i vissa delar ansluta sig till utredningens tankegångar. Som utredningen framhåller är det sålunda viktigt att uppdraget dokumenteras. I detta sammanhang är det viktigt att framhålla att det inte bara är arbetsuppgifternas natur som är av intresse. Om dokumentationen ska kunna ha något värde i meritvärderingssammanhang måste det också dokumenteras *hur* uppdraget utförts. Från ett arbetstagarperspektiv är detta inte minst viktigt när det gäller tillsättning av chefsbefattningar. Hemkommen personal bör också erbjudas utvecklingssamtal.

När det däremot gäller betydelsen av utlandstjänstgöring i tillsättningsärenden i och i lönesammanhang är bilden mer komplicerad. Vid *tillsättning* av statliga anställningar ska avseende endast fästas vid sakliga grunder. Bland dem ska skickligheten sättas främst. Den bedömningen ska göras mot bakgrund av de krav som gäller för den aktuella anställningen. Vilket meritvärde en erfarenhet ska ha måste som utredningen anger bedömas från fall till fall. Det torde redan i dag stå klart att erfarenhet från internationellt arbete kan tillmätas betydelse vid tillsättning av anställning med en internationell inriktning. Utredningen synes dock mena att större vikt än i dag ska läggas vid om en sökande till en anställning har erfarenhet av tjänstgöring utomlands. Här menar dock Saco-S att om utlandstjänsten ha relevans så ska den beaktas redan i dag. Om den å andra sidan inte har det ska det meritmässigt likställas med nationell anställningstid. Vilket alternativ som ska väljas beror på vilken typ av anställning det är fråga om. Det måste understrykas att det inte ligger i någons intresse att erfarenheter av internationellt arbete mer slentrianmässigt lyfts fram som skäl utan att det har relevans. I praktiken måste ju då någon med relevant erfarenhet stå tillbaka och det gagnar inte rekryteringen.

Lönerevision

I betänkandet hävdas att utsänd personal ska omfattas av samma *lönerevisioner* som yrkeskåren i övrigt och att utlandserfarenhet ska tillmätas betydelse vid den individuella lönesättningen. Också på denna punkt måste bilden nyanseras en del. Lönebildningen inom den statliga sektorn sker i princip lokalt på de olika myndigheterna genom lönesättande samtal eller vid förhandling efter genomförda lönesamtal. Lönen är individuell och det är i huvudsak den enskildes bidrag till verksamhetsnyttan som är utslagsgivande. Det betyder att det faktum att någon enbart har en erfarenhet inte kan påräkna att den värderas i samband med lönerevisioner. Här krävs dels att erfarenheten har relevans men också att medarbetaren nyttiggör erfarenheten. Men med dessa förutsättningar för handen bör erfarenheten givetvis kunna beaktas.

I sammanhanget måste också betonas att det är en sak att en medarbetare omfattas av en revision och en annan att det ger någon utdelning i form av löneförhöjning. En arbetsgivare som inte har obegränsade ekonomiska resurser till sitt förfogande satsar sannolikt hellre på de medarbetare som inte är tjänstlediga. För att undvika att den som tjänstgör utomlands halkar efter kan en lokal ordning utvecklas innebärande att medarbetaren erhåller en ny lön i samband med återinträdet hos den tidigare arbetsgivaren.

Med vänlig hälsning

Saco-S

A handwritten signature in black ink, reading 'Edel Karlsson Håål'. The signature is written in a cursive style with a large, looping 'Håål' at the end.

Edel Karlsson Håål
ordförande