

Arbetsmarknadsdepartementet

103 33 STOCKHOLM

Er referens/dnr:

A2018/01388/ARM

2018-09-24

Remissvar

Departementspromemorian – Förlängt anställningsskydd till 69 år (Ds 2018:28)

Inledning

Detta remissvar är ett gemensamt svar från förbundsgrupperna Transportföretagen, Industriarbetsgivarna och IKEM inom Svenskt Näringsliv (nedan förbundsgrupperna).

Transportföretagen företräder den svenska transportnäringen, motorbranschen och säkerhetsbranschen och samlar drygt 10 000 företag med ca 210 000 anställda.

Industriarbetsgivarna företräder den svenska basindustrin med tonvikt på processindustri såsom massa- och pappersbruk, stålverk, gruvnäring byggnadsämnes- och buteljglasindustri samt företräder nära 1 000 företag med ca 90 000 anställda.

IKEM företräder den svenska kemiindustrin, bl.a. kemisk industri, läkemedels- och plastindustri samt oljeraffinaderier, och samlar 1 100 företag med 65 000 anställda.

Promemorian innehåller förslag till ändringar i lagen (1982:680) om anställningsskydd (LAS). Syftet med förslagen är att minska hindren för ett längre arbetsliv och att skapa bättre lagliga förutsättningar för den som vill arbeta längre. Som framgår av remissyttrandet är det förbundsgruppernas uppfattning att förslaget inte leder till det åsyftade resultatet.

Förbundsgrupperna instämmer i Svenskt Näringslivs remissvar om att avstyrka förslaget om förlängt anställningsskydd till 69 år och vill därutöver anföra följande.

Förbundsgruppernas inställning

Förbundsgrupperna anser att det är angeläget att arbetstagare i större utsträckning arbetar längre än till 67 år. Det bör dock vara förutsättningarna i det enskilda fallet som ska vara bestämmandet för om det ska ske.

Transportföretagen företräder en bransch med många yrkesförare och med höga krav på säkerhet, såsom krav på medicinska godkännanden för dem som utför transporter. Kraven på godkännanden varierar för de olika transportslagen men generellt kan sägas att i takt med stigande ålder behöver medicinska kontroller göras oftare. En ordning att den som vill ska kunna arbeta till 69 år är inte förenlig med dessa höga krav och kommer att medföra en ökad belastning på företagen för att garantera säkerheten. Detta är olyckligt i en bransch som redan dras med lönsamhetsproblem.

Inom industrin drivs utvecklingen i mycket snabb takt avseende digitalisering och annan teknisk utveckling. Det innebär ökade krav på teknisk kompetens, vilket ofta kräver nyanställningar av yngre personer med färskare utbildningskunskaper. Redan idag tyngs industrin av en hög åldersstruktur på grund av nuvarande turordningsregler. Företagen har idag – som en konsekvens av den just beskrivna verkligheten – höga kostnader för de eventuella turordningsöverenskommelser som träffas. Dessa kostnader riskerar att öka med förslaget.

Om fler arbetstagare arbetar till 69 år ökar inte automatiskt det totala antalet arbetade timmar. Förslaget riskerar tvärtom att ytterligare tränga undan yngres möjligheter att komma in på arbetsmarknaden. Det är därför tveksamt om förslaget ens får den effekt som det syftar till. Förslaget riskerar istället att leda till att mindre produktiva arbetstagare tvingar sig kvar i anställning och att företagets produktivitet minskar. Att fler arbetstimmar bör utföras kan inte heller vara ett självändamål för lagstiftningen om det sker på bekostnad av företagets konkurrenskraft – i sådant fall blir de långsiktiga effekterna istället det motsatta.

Möjligheten att träffa avtal om visstidsanställningar för den som passerat 67 år är något som används idag när det finns ett gemensamt önskemål att arbetstagaren ska fortsätta arbete efter 67 år. Denna möjlighet har fungerat bra. Promemorians förslag innebär att denna frihet tas bort för arbetstagare i åldern 67 - 69 år.

Förslaget riskerar även att kraftigt inverka menligt på de kollektivavtalade delpensionslösningarna som finns inom industrin. Dessa är inte anpassade till att anställda ska kunna gå ner i tid så länge som till 69 år. Om en större andel av de anställda arbetar deltid, finns det risk att det påverkar företagets produktivitet negativt.

Arbetsgivarnas sjuklönekostnader torde komma att öka om förslaget genomförs.

Förslaget riskerar även att det kommer ta längre tid att öka andelen kvinnor i branscherna.

Mot bakgrund av ovanstående innebär förslaget att kostnader på ett orimligt sätt övervältras från stat till företag. Det påverkar företagets konkurrenskraft negativt. I förslaget har ändå ingen hänsyn tagits till de ekonomiska konsekvenser som förslaget har för företagen. I det fall

utredningens förslag ändå genomförs är det därför viktigt att regeringen samtidigt genomför åtgärder för att öka arbetsgivares drivkrafter att behålla äldre arbetstagare, vilket skulle innebära positiva effekter både för företagen och för äldre arbetstagare. Förslag på sådana åtgärder anges nedan.

Synpunkter i enskilda delar av förslaget

I enskilda delar av förslaget har förbundsgrupperna följande inställning.

Det är i och för sig positivt att det *sk fönstret* inom vilket arbetsgivaren kan avsluta en anställning för den som uppnått viss ålder avskaffas. Detta förslag borde ha kombinerats med promemorians övriga förslag på försvagat anställningsskydd med den ändringen att förslagen borde gälla från 67 års ålder istället och inte enbart för den som uppnått 69 års ålder. Förbundsgrupperna anser således att det från och med 67 års ålder inte ska krävas saklig grund enligt LAS för en uppsägning från arbetsgivarens sida. Den som fyllt 67 år och därefter blir uppsagd borde inte heller ha möjligheten att få uppsägningen ogiltigförklarad med stöd av LAS. Inte heller borde den som blivit avskedad ha möjlighet att driva en talan om ogiltigförklaring av avskedandet med stöd av LAS.

När det gäller avskaffandet av saklig grund för uppsägning och att en arbetsgivare inte ska behöva motivera varför uppsägningen vidtas ställer sig förbundsgrupperna sig frågande till behovet för den enskilde att kunna begära överläggning. Av skälen för förslaget framhålls att "arbetstagaren kan behöva få en förvarning om att en uppsägning kommer att ske" och att "(a)rbetstagaren kan vid en överläggning ge sin syn på saken och få arbetsgivaren att ändra sig...". Förslaget stämmer i denna del illa överens med regleringen att arbetsgivaren inte ska behöva ange grunden för uppsägningen. En arbetstagare som är 69 år fyllda vid uppsägningstillfället bör därför inte beredas tillfälle till överläggning.

Förslaget utesluter inte rätten att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning med stöd av diskrimineringslagen eller annan lag än LAS. Enligt förslaget kan det antas att dessa andra rättsgrundsatser för ogiltigförklaring mycket sällan kommer att aktualiseras. Förbundsgrupperna delar inte uppfattningen och snarare torde det vara så att den som blir uppsagd efter fyllda 69 år, i första hand kommer att sätta ett sådant beslut i samband med den uppnådda åldern. Det kan därför snarare antas att den som är missnöjd anser sig vara åldersdiskriminerad och yrkar att uppsägningen ska ogiltigförklaras med stöd av diskrimineringslagen. Denna möjlighet bör tas bort.

Ett alternativ till att anställningen ska bringas att upphöra genom uppsägning skulle därför kunna vara att anställningen upphör formlöst vid 69 år.

Övergångsreglerna

Utredningens förslag innebär att ett individuellt avtal som har ingåtts före lagändringarnas respektive ikraftträdande ska vara ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt att kvarstå i anställning.

Utredningens förslag innebär retroaktiv lagstiftning och strider mot en väl etablerad rättsprincip i Sverige som innebär att ändringar i materiella lagregler blir tillämpliga endast på rättsförhållanden som uppkommer efter lagändringen.

Förbundsgrupperna kan inte tillstyrka utredningens förslag i denna del.

Uppsägningstid

En konsekvens av att systemet med besked för att få en arbetstagares anställning att upphöra vid en viss ålder ersätts med krav på uppsägning blir att arbetstagaren får rätt till avtalad uppsägningstid från arbetsgivarens sida. Det bör framgå att uppsägningstiden för både arbetsgivare och arbetstagare efter fyllda 69 år är en månad för det fall parterna inte särskilt avtalat om att uppsägningstiden *i just denna situation* (dvs. när arbetstagaren har fyllt 69 år) ska vara längre. I annat fall riskerar långa uppsägningstider att bli gällande även för en uppsägning av en arbetstagare som fyllt 69 år. Dessa uppsägningstider kan uppgå till ett år.

Åtgärder för att öka incitamenten att anställa och behålla äldre arbetstagare

Utöver dessa synpunkter ansluter förbundsgrupperna till de förslag rörande ändringar i anställningsskyddet för arbetstagare som är fyllda 67 år vilka framförts av Almega i dess remissyttrande. För det fall förslaget om att förlänga anställningsskyddet till 69 år ändå genomförs föreslår således förbundsgrupperna att regeringen samtidigt genomför flera åtgärder för att öka arbetsgivarens incitament att anställa och behålla äldre arbetstagare.

Dessa åtgärder bör innefatta ett särskilt anställningsskydd för arbetstagare fyllda 67 år, innebärande att:

- Arbetstagaren ej ingår i turordning enligt §§ 22 och 23 LAS.
- Arbetstagaren saknar företrädesrätt till återanställning och högre sysselsättningsgrad enligt §§ 25 och 25 a LAS.
- Arbetstagaren inte har rätt till längre uppsägningstid än en månad enligt 11 § LAS.
- Arbetstagaren ej har rätt till omplacering enligt 7 § 2 st. LAS.
- Arbetstagaren ej har möjlighet att yrka att uppsägning eller avsked ogiltigförklaras enligt §§ 34 och 35 LAS.
- Det normerade ekonomiska skadeståndet enligt §§ 38 och 39 LAS halveras innebärande bl.a. att 16 månadslöner är det högsta ekonomiska skadeståndsbeloppet som kan dömas ut även om anställningstiden överstiger 10 år.
- Sjuklöneansvaret enligt sjuklönelagen övergår till staten.
- Arbetsgivaren ej längre är skyldig att vidta rehabiliteringsåtgärder som syftar till att förbättra den anställdes arbetsförmåga.
- Arbetstagaren inte omfattas av verksamhetsövergång enligt § 6 b LAS.

Genom införande av dessa åtgärder kan regeringen minska arbetsgivares risker och kostnader i samband med arbetstagares åldrande, vilket både skulle öka arbetsgivarens drivkrafter att anställa äldre personal och behålla åldrande arbetstagare. På så sätt kan regeringens mål om att öka antalet arbetade timmar och förbättra möjligheterna till ett längre arbetsliv uppnås, trots ett förstärkt anställningsskydd till 69 år.

Dessutom ter det sig orimligt att företag vid en större neddragning av verksamheten måste prioritera att omplacera, turordna och beakta företrädesrätt för personer som är mellan 67 och 69 år.

TRANSPORTFÖRETAGEN

INDUSTRIARBETSGIVARNA

Mattias Dahl

Per Hidesten

IKEM

Jonas Hagelqvist