

**Diarienummer:** LED 2021/132  
**Handling:** 3

Socialdepartementet  
s.remissvar@regeringskansliet.se  
s.sf@regeringskansliet.se

## **Yttrande över Äldre har aldrig varit yngre – allt fler kan och vill arbeta längre, SOU 2020:69**

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har anmodats att yttra sig över ovanstående betänkande.

Delegationen för senior arbetskraft har i betänkandet redovisat sina överväganden, bedömningar och förslag om vilka åtgärder olika aktörer behöver vidta för att ett längre arbetsliv ska kunna åstadkommas. DO delar utredningens övergripande bedömning att det föreligger behov av olika insatser för att främja äldres lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet och ställer sig principiellt positiv till att den typ av åtgärder som Delegationen föreslår vidtas.

Samtidigt kan det konstateras att flera av Delegationens överväganden, bedömningar och förslag kan ha bäring på arbetet att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter utifrån diskrimineringsgrunden ålder. DO vill därför uppmärksamma att eventuella uppdrag som kan komma att tilldelas olika myndigheter utifrån förslagen kan komma att ha beröringspunkter med DO:s uppdrag och verksamhet. Enligt DO:s uppfattning kan det finnas en utmaning, avseende effektivitet och inriktning, i att främjande insatser inom detta område genomförs av flera olika aktörer. Frågeställningen bör beaktas i den vidare beredningen av Delegationens förslag om en inrättandet av en långsiktig organisatorisk lösning i form av en fast funktion.

I betänkandet redovisar delegationen bedömningen att effektiviteten i Diskrimineringsombudsmannens (DO:s) tillsyn av arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder för att förebygga åldersdiskriminering bör öka. Vad gäller denna bedömning vill DO hänvisa till vad DO anfört i det remissyttrande som nyligen lämnades över betänkandet Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen, SOU 2020:79.

I yttrandet ställde sig DO bakom flertalet av de förslag i betänkandet som syftar till en mer effektiv tillsyn över arbetsgivares och utbildningsanordnares arbete med aktiva åtgärder. DO delade bilden att ett

genomförande av förslagen kan bidra till att förbättra lagstiftningens genomslag inom arbets- och utbildningsområdet. DO framhöll dock att användningen av vitesföreläggande som sanktion inom detta område enligt även fortsättningsvis kan förväntas vara behäftat med svårigheter. Det finns enligt DO:s uppfattning därför anledning att befara att ett genomförande av utredningens förslag inte i praktiken kommer att leda till en sådan förbättring av sanktionssystemets effektivitet inom detta område som eftersträvats.

Mot bakgrund av Delegationens uppdrag att verka för ett mer inkluderande och åldersoberoende synsätt i arbetslivet finns det slutligen skäl att i detta sammanhang erinra om den skrivelse<sup>1</sup> som DO 2017 ingav till regeringen beträffande den då gällande så kallade 67-årsregeln i lagen om anställningsskydd (1982:80), LAS. I skrivelsen framhöll DO att det från såväl principiella som sakliga utgångspunkter måste ifrågasättas om de skäl som angivits till stöd för regeln – oaktat att de godtagits av EU-domstolen – är tillräckligt starka för att motivera ett undantag från en så pass viktig princip som rätten att inte behandlas sämre på grund av sin kronologiska ålder. Det fanns enligt myndighetens mening därför anledning för regeringen att överväga om detta undantag från den grundläggande rätten till icke-diskriminering verkligen var nödvändigt.

Sedan DO ingav sin skrivelse har regleringen i LAS i vissa avseenden förändrats. Enligt DO:s uppfattning äger emellertid de principiella synpunkter och överväganden som redovisades i skrivelsen alltjämt giltighet.

Beslut i detta ärende har fattats av diskrimineringsombudsman Lars Arrhenius efter utredning och förslag från utredare Ammar Makboul. I den slutliga handläggningen har också enhetschefen Lovisa Strömberg, sektionschefen Cecilia Narby och chefsjuristen Mattias Falk deltagit.

Lars Arrhenius  
Diskrimineringsombudsman

---

<sup>1</sup> Lagen om anställningsskydds reglering rörande rätten att avbryta arbetstagares anställning vid 67 års ålder. LED 2017/342