

Datum  
2018-09-11

Diarienummer  
Af-2018/00314644

Avsändarens referens  
A2018/01388/ARM

Arbetsmarknadsdepartementet

## Remissyttrande: Ds 2018:28 Förlängt anställningsskydd till 69 år

### Sammanfattning

Arbetsförmedlingen tillstyrker förslagen att en arbetstagare ska ha rätt att kvarstå i anställningen tills arbetstagaren är 69 år och att åldersgränsen höjs i två steg.

Arbetsförmedlingen tillstyrker även övriga förslag, med följande undantag.

Arbetsförmedlingen avstyrker förslaget att arbetsgivaren ska vara skyldig att underrätta arbetstagaren och varsla aktuell facklig organisation innan uppsägning sker och förslaget om rätt till överläggning.

Arbetsförmedlingen konstaterar att departementspromemorian saknar resonemang och ställningstaganden hur det förstärkta anställningsskyddet påverkar det arbetsmarknadspolitiska regelverket inklusive möjlighet till ersättning från arbetslöshetskassa. Arbetsförmedlingen anser det angeläget att regeringen så snart som möjligt återkommer angående dessa frågor.

### 4.1 Rätten att kvarstå i anställningen

Från ett arbetsmarknadsekonomiskt perspektiv tillstyrker Arbetsförmedlingen förslaget om en höjd LAS-ålder. Underförstått i förslaget ligger att även pensionssystemets åldersgränser samtidigt kommer att höjas i motsvarande grad liksom att andra kringliggande trygghetssystem anpassas till de nya nivåerna.

Arbetsförmedlingen instämmer med problembeskrivningen om att den genomsnittliga utträdesåldern från arbetskraften i dag bara är cirka 63 år samtidigt som medellivslängden ökar för en allt friskare och välutbildad befolkning vilket betyder att sysselsättningen inte ökar bland den äldre

Datum  
2018-09-11Diarienummer  
Dnr Af-2018/00314644

delen av befolkningen. Konsekvensen för de som arbetar blir en orimlig försörjningsbörda som inte är långsiktigt hållbar för den framtida välfärden eller för pensionssystemet. Det är därför nödvändigt att öka arbetsutbudet bland de äldre genom att höja utträdesåldern från arbetskraften och ett led i detta är att höja LAS-åldern.

Arbetsförmedlingen har i ett antal tidigare remissyttranden framfört att arbetslivet bland den äldre delen av den arbetsföra befolkningen behöver förlängas för att upprätthålla den långsiktiga finansieringen av välfärden.<sup>1</sup> Eftersom det främst är genom skattepolitiska stimulanser som äldre arbetskraft kan förmås vara kvar på arbetsmarknaden handlar finansieringsfrågan mindre om att öka intäktssidan och mer om att minska den finansiella belastningen på pensionssystemet genom att förlänga arbetslivet.

En höjd LAS-ålder ökar väsentligt förutsättningarna för den äldre arbetskraften att vara kvar och förlänga tiden i arbetslivet även om det som förslaget framhåller är svårt att bedöma om en sådan förändring i LAS i det korta perspektivet kommer att höja utträdesåldern generellt på arbetsmarknaden eftersom valet att vara kvar i arbetslivet även bestäms av många andra faktorer. Arbetsförmedlingens bedömning är att åtminstone på längre sikt kommer en höjd LAS-ålder sannolikt att vara normerande på arbetsmarknaden för den faktiska pensionsåldern. En förutsättning för att det ska etableras en allmän acceptans för en höjd pensionsålder är att förslaget i praktiken får ett genomslag för breda grupper på arbetsmarknaden. Detta förutsätter i sin tur att möjligheten till A-kassa anpassas i motsvarande grad till en höjd LAS-ålder, något som Arbetsförmedlingen uppfattar det ligger underförstått i förslaget.

En möjlig negativ konsekvens för myndigheten av en höjd LAS-ålder är att inte alla bland de äldre som vill arbeta har möjlighet att få ett arbete vilket medför att det kan bli fler äldre som skrivs in som arbetssökande. Tendensen under de senaste årtiondena är också att äldre utgör en allt större andel av de inskrivna, låt vara att detta sker från en låg nivå. Arbetsförmedlingen anser dock att den risken ändå måste vägas mot de fördelar som det innebär att fler äldre stannar kvar på arbetsmarknaden och försöker få ett arbete.

Arbetsförmedlingen menar att en höjd LAS-ålder med vidhängande höjd pensionsålder även har konsekvenser som i förlängningen kräver andra långsiktiga åtaganden. Myndigheten vill lyfta fram vikten av att förutsättningarna för att förlänga arbetslivet i betydande grad kan skilja sig åt mellan arbetstagare beroende på arbetets art i olika branscher.

---

<sup>1</sup> Se Arbetsförmedlingens remissyttranden avseende *Begränsad uppräknings av skiktgränser för statlig inkomstskatt för 2018* (dnr: Af-2017/00155390); *Begränsad uppräknings av den övre skiktgränsen för statlig inkomstskatt för 2017* (dnr: Af-2016/191137); *Begränsad uppräknings av den nedre skiktgränsen för statlig inkomstskatt för 2017* (dnr: Af-2016/058135) och *Huvudbetänkandet Långtidsutredningen 2015, SOU 2015:104* (dnr: Af-2016/048389).

Datum  
2018-09-11Diarienummer  
Dnr Af-2018/00314644

Vissa yrkesgrupper kan obehindrat arbeta fram till pensionen medan andra av fysiska eller psykiska skäl tvingas avsluta arbetslivet långt före uppnådd pensionsålder. Det är därför viktigt att även vid relativt hög ålder kunna byta yrkesinriktning när arbetslivet så kräver. Myndigheten vill därför betona vikten av att förutsättningar skapas för att relativt tidigt påbörja vägledningsarbetet med möjliga alternativa karriärvägar för det resterande yrkeslivet fram till pensioneringen. Detta är av särskilt vikt för personer som arbetar inom yrken som kan anses vara så fysiskt eller psykiskt krävande att det är tveksamt om det är möjligt arbeta kvar inom yrket vid högre åldrar.

Arbetsförmedlingen administrerar arbetsmarknadspolitiska program och insatser som innebär olika former av subventionerade anställningar. Arbetsförmedlingen administrerar även andra arbetsmarknadspolitiska program och insatser som inte innebär subventionerade anställningar. Regelverket avseende de olika programmen och insatserna i förhållande till ålder är olika.

I de fall det finns uttryckliga bestämmelser om att stöd inte får ges för en person som har fyllt 65 år upphör möjligheten till stöd. Det innebär att det inte är möjligt att få eller behålla ett särskilt anställningsstöd eller ett nystartsjobb efter 65 års ålder. Det är heller inte möjligt att anvisas till eller kvarstå i etableringsprogrammet efter 65 års ålder.

I de fall det saknas bestämmelser om ålder blir det den arbetsmarknadspolitiska motiveringen som är avgörande för om Arbetsförmedlingen ska fatta beslut om ett arbetsmarknadspolitiskt program. Arbetsförmedlingen bedömer i dag att det i allmänhet inte är arbetsmarknadspolitiskt motiverat att ge arbetsmarknadspolitiska program till personer efter 65 års ålder då deras behov av ett arbete minskar eftersom de har rätt till garantipension. Även rätten till ersättning från arbetslöshetskassa upphör vid månadskiftet före den månad då den arbetslöse fyller 65 år enligt lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.

I departementspromemorian framgår att syftet med förslagen är att minska hindren för ett längre arbetsliv. Promemorian tar dock inte upp frågor om förändringar av de arbetsmarknadspolitiska programmen och insatserna. Arbetsförmedlingen anser att regeringen behöver återkomma med ställningstaganden och förslag på vilka sätt en förlängning av anställningsskyddet påverkar det arbetsmarknadspolitiska regelverket inklusive rätten till ersättning från arbetslöshetskassa.

#### **4.4 Ett förenklat uppsägningsförfarande**

Arbetsförmedlingen avstyrker förslaget om att arbetsgivaren ska vara skyldig att underrätta arbetstagaren och varsla aktuell facklig

Datum  
2018-09-11

Diarienummer  
Dnr Af-2018/00314644

organisation innan uppsägning sker och förslaget om rätt till överläggning.

I nuvarande regelverk som innebär att arbetsgivaren kan avsluta arbetstagarens anställning vid 67 års ålder genom ett besked från arbetsgivaren, finns inte krav på förhandsinformation i form av till exempel underrättelse vare sig till arbetstagaren eller till den fackliga organisationen. Det har inte framkommit i departementspromemorian att det finns problem med regelverket i detta avseende.

De föreslagna bestämmelserna om underrättelse och varsel, och därmed rätt till överläggning, innebär mer administration för arbetsgivaren. En arbetsgivare som missar att underrätta och varsla, kan bli skyldig att betala skadestånd. Om det inte har framkommit ett behov av denna reglering, synes den onödig och bör därmed inte införas.

På Arbetsförmedlingens vägnar



Mikael Sjöberg  
generaldirektör



Anna-Lena Söderström  
verksjurist

Beslut i ärendet har fattats av generaldirektör Mikael Sjöberg. Ärendet har föredragits av verksjuristen Anna-Lena Söderström, vid Rättsavdelningen. I den slutliga handläggningen av ärendet har rättschefen Anna Middelman och enhetschefen Gunilla Åberg Ekstedt, Rättsavdelningen, deltagit.