

Arbetsmarknadsdepartementet
A2018/01388/ARM
a.remissvar@regeringskansliet.se
103 33 STOCKHOLM

Stockholm den 24 september 2018

Remissyttrande

DS 2018:28 – Förlängt anställningsskydd till 69 år

Arbetsgivaralliansen och är en fristående och medlemsstyrda arbetsgivarorganisation som tillsammans organiserar cirka 3 400 arbetsgivare av ideell, idéburen och kooperativ karaktär med tillsammans cirka 38 000 anställda. Tillsammans representerar vi arbetsgivare inom branscherna, ideella och idéburna organisationer, idrott, TRIA-social tregrenig i arbetslivet, trossamfund och ekumeniska organisationer, upplevelse och kultur, utbildning och folkbildning samt vård och omsorg.

Sammanfattning

Arbetsgivaralliansen tillstyrker förslagen på ändringarna i lagen (1982:80) om anställningsskydd ("LAS") avseende höjd ålder för rätten att stå kvar i anställning (så kallad LAS-ålder) till 69 år.

Bakgrund

Pensionsgruppen (bestående av representanter från de riksdagspartier som står bakom pensionsöverenskommelsen) avgav i september 2016 en avsiktsförklaring efter att genom särskilt utsedda processledare ha inhämtat synpunkter från ett 70-tal organisationer, myndigheter och sakkunniga (S2016/01389/ SF). Avsiktsförklaringen innehåller bland annat ett påpekande att en höjning av LAS-åldern från 67 till 69 år ter sig nödvändig. Därutöver påpekade Pensionsgruppen att ytterligare åtgärder krävs för att möjliggöra ett längre yrkesliv, till exempel en justering av åldersgränserna i trygghetssystemen. Arbetsgivaralliansen ställde sig vid sin kontakt med processledarna förstående till att en höjning av LAS-åldern torde bli nödvändig; organisationerna avgav dock inte något formellt yttrande. Av arbetsmarknadens arbetsgivarparter tillstyrkte Arbetsgivarverket och SKL avsiktsförklaringen medan Svenskt Näringsliv valde att ställa sig utanför. På arbetstagar sidan ställde sig LO, TCO, PTK, OFR och SACO tillsammans med ett flertal fackförbund bakom avsiktsförklaringen.

Pensionsgruppen träffade i december 2017 en överenskommelse i syfte att utveckla pensionssystemet för långsiktigt höjda och trygga pensioner. I överenskommelsen slås fast att pensionsåldern skulle höjas till 68 år 2020 och 69 år 2023, det vill säga det förslag som Ds 2018:28 nu avger ett skarpt författningsförslag på.

Motivering

Allmänt

Promemorians förslag har till syfte att ge äldre arbetstagare möjlighet att förlänga sitt yrkesliv och därigenom kunna förbättra sin pension. Arbetsgivaralliansen *anser* att den föreslagna höjningen av LAS-åldern är mer eller mindre ofrånkomlig, givet att befolkningen lever längre och är friskare högre upp i åren samt det allmänna pensionssystemets utformning. Följande synpunkter kan dock anföras.

Förslaget är begränsat till ändring av åldersgränser i lagen om anställningsskydd. Promemorian behandlar således inte vilka konsekvenser förslaget kan få utifrån ett helhetsperspektiv. Det får förutsättas att lagstiftaren tillser att även övriga delar av de legala trygghetssystemen följer med såvitt gäller anpassningen av åldersgränser och att samordning mellan olika system och aktörer sker.

En fråga som särskilt bör lyftas är arbetsgivarens ansvar för sjuklönekostnader och rehabilitering. En heltidsarbetande arbetstagare lägger knappt 24 procent av veckans timmar på sitt arbete; merparten av livet utspelar sig inte på arbetsplatsen. En äldre arbetstagares hälsotillstånd är en produkt av såväl medfödda egenskaper som levnadssätt, ting som en arbetsgivare har små eller obefintliga möjligheter att påverka. Den enskilde arbetstagarens hälsotillstånd i slutet av karriären är avgörande för förmågan att kunna arbeta med framgång fram till 69 år. Det torde inte vara ett alltför djärvt påstående att populationen 67–69-åringar kommer att vara något mer sjuka än övriga arbetstagare om förutsättningen för att få en normal pension är att stanna kvar längre i tjänst.

Många av de arbetsgivare som är organiserade hos Arbetsgivaralliansen är små och verkar inom civilsamhällets branscher. De extra kostnader som ohälsa innebär i form av sjuklön samt rehabiliterings- och arbetsanpassningsåtgärder är ofta tunga att bära.

Mot bakgrund av att dagens system med en Försäkringskassa som inte ens mäktar med att ordna rudimentära avstämningsmöten (den mest grundläggande och viktigaste delen i Försäkringskassans koordineringsroll), känner många arbetsgivare att de lämnas ensamma att försöka lösa de många svåra bedömningar som rehabiliteringsarbetet kräver.

Risken är att arbetsgivare kommer att känna oro för att anställa och behålla äldre arbetstagare. Det får förutsättas att staten ger Försäkringskassan betydligt skarpare direktiv och resurser för att få myndigheten att fungera bättre i nämnda delar.

Även Arbetsförmedlingens arbetsomställande roll bör förstärkas kraftigt så att karriärskiften kan göras innan anställningsbarheten försämras för mycket.

Författningsförslaget

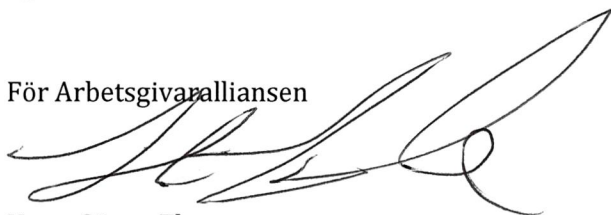
Arbetsgivaralliansen *anser* att ändringarna i LAS är tekniskt sett välutformat och föranleder inga anmärkningar, utöver vad som följer nedan.

På sidan 57 och 58 i promemorian framförs att förslaget inte bedöms strida mot EU:s åldersdiskrimineringsregler, detta trots att förslaget möjliggör en avveckling av en arbetstagare som fyllt 69 år "löpande" utan att något "fönster" behöver iakttas (och utan något krav på saklig grund).

I Arbetsdomstolens dom AD 2015 nr 51 hade ett bussbolag som policy att i enlighet med 33 § LAS avveckla tillsvidareanställda busschaufförer i samband med att de fyllde 67 år och sedan visstidsanställa dem i omgångar, dock längst till 70 år på grund av trafiksäkerhetsskäl. Denna 70-årsregel ansågs diskriminerande av Arbetsdomstolen. Det syntes redan när domen meddelades som något av en paradox att personal kan avslutas utan motivering vid just 67 år men att det skulle vara diskriminerande att inte erbjuda ytterligare visstidsanställningstillfällen vid 70 år. Förslagets borttagande av "fönstret" och att något saklig grund-krav ej ska gälla för uppsägningar vid 69 år synes innebära ett flexiblare förhållningssätt; AD 2015 nr 51 borde rimligen bli obsolet om förslaget genomförs.

Arbetsgivaralliansen förstår förvisso att det inte är görligt att skriva bort diskrimineringslagen (2008:567) ur sammanhanget och får förlita sig på att lagstiftaren har bedömt förslagets EU-förenlighet korrekt.

För Arbetsgivaralliansen



Hans-Göran Elo
Förbundsdirektör