

Ärende LED 2018/308 handling 2

Arbetsmarknadsdepartementet  
Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö  
103 33 Stockholm

## Yttrande över Ds 2018:28 Förlängt anställningsskydd till 69 år

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

Inledningsvis vill DO betona att DO:s yttrande i denna fråga inte avser frågan om rätten för den enskilde att gå i pension med tryggad försörjning, utan endast avser rätten till anställningsskydd.

EU:s arbetslivsdirektiv (rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling) föreskriver att diskriminering på grund av ålder ska vara förbjuden. Särbehandling kopplad till kronologisk ålder är direkt diskriminering och alltså som utgångspunkt förbjuden.

I artikel 6.1 i arbetslivsdirektivet finns emellertid ett undantag; medlemsstaterna får föreskriva att särbehandling på grund av ålder inte ska utgöra diskriminering om särbehandlingen på ett objektivet och rimligt sätt inom ramen för nationell rätt kan motiveras av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning, och sätten för att genomföra detta syfte är lämpliga och nödvändiga.

Förenligheten av den nuvarande svenska 67-årsregeln i 32 a § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) med arbetslivsdirektivet har varit föremål för prövning i EU-domstolen i målet C-141/11, Hörnfeldt mot Posten Meddelande AB (ECLI:EU:C:2012:421). EU-domstolen fann då att möjligheten att säga upp personer när de fyller 67 år kunde rättfärdigas av flera skäl, bl.a. mot bakgrund av syftet att undvika att anställningar avslutades under förödmjukande former på grund av arbetstagarens höga ålder och för att 67-årsregeln kunde anses underlätta yngre personers inträde på arbetsmarknaden. Trots att dessa skäl har godtagits av EU-domstolen, måste det från både principiella och sakliga utgångspunkter ifrågasättas om skälen är tillräckligt starka för att motivera ett undantag från den grundläggande rätten till icke-diskriminering och den viktiga principen om rätten att inte behandlas sämre på grund av sin kronologiska ålder.

Det skäl som anförts i tidigare förarbeten som det starkaste skälet bakom den nuvarande regleringen med en 67-årsgräns för det normala anställningsskyddet är det så kallade ”värdighetsargumentet”, det vill säga att det från psykologisk synpunkt kunde uppfattas negativt för den äldre arbetstagaren som blir uppsagd av personliga skäl. Lagstiftaren har velat göra avgången med pension odramatisk och undvika olustiga domstolsprocesser om en påstådd nedsättning av kognitiv förmåga och annan olämplighet som grund för en uppsägning.

Enligt DO:s uppfattning står värdighetsargumentet på svag grund. Det är allmänt vedertaget att fysiska och psykiska förmågor avtar med stigande ålder, men också att det är högst individuellt i vilken takt detta sker. Det innebär att det finns betydande skillnader mellan lika gamla individer vad gäller deras förmåga att utföra ett arbete. Eftersom förmågorna är individuella bör bedömningen av enskildas förutsättningar att fullgöra arbetsuppgifterna också ske på individuell basis. Kravet i 7 § LAS på saklig grund vid uppsägning av personliga skäl är kopplat till individen och dennes förmåga att utföra de arbetsuppgifter som följer av anställningsavtalet. En bedömning som sker utifrån en schablon som bygger på kronologisk ålder strider mot detta saklighetskrav på ett sätt som för den enskilde kan framstå som omotiverat och är en särbehandling som aktualiserar diskrimineringsförbudet. Att på osakliga grunder förlora ett arbete som man både kan och vill utföra framstår inte heller som ett värdigt slut på arbetslivet.

Såvitt avser det sysselsättningspolitiska argumentet har forskning visat att det till stor del är en myt att pensioneringar ger fler unga jobb. Anders Forslund, professor i nationalekonomi, har exempelvis i en analys för studieförbundet SNS (Forskningsrapport. Analys nr 25. Ungdomsarbetslösheten går inte att pensionera bort) konstaterat att fler äldre på arbetsmarknaden inte utgör ett hot mot ungdomars möjlighet att få arbete. Idén om att det går att pensionera bort ungdomsarbetslösheten bygger alltså på felaktiga antaganden.

Vidare är det olyckligt att åldersgränsen i LAS i praktiken ofta uppfattas som den slutliga pensionsåldern för anställda. En åldersgräns i LAS bidrar till att upprätthålla föreställningen om att arbetslivet bör lämnas vid en viss ålder och riskerar att ha normerande verkan avseende uppfattningar om äldre personers arbetsförmåga och kapacitet. Det finns till exempel anledning att tro att existensen av en ”pensionsålder” kan påverka beslut om anställning och kompetensutveckling för personer som anses befinna sig nära åldersmässig slutpunkt, men som mycket väl kan arbeta längre.

Enligt DO:s uppfattning bör därför både den nuvarande och den föreslagna åldersgränsen i LAS slopas, så att saklig grund alltid ska vara ett krav vid uppsägning, oavsett den anställdes ålder. Detsamma gäller de övriga föreslagna begränsningarna av anställningsskyddet som är kopplade till vissa åldersgränser.

Avslutningsvis vill DO åter betona att DO:s yttrande i denna fråga inte avser frågan om rätten för den enskilde att gå i pension, utan endast avser rätten till anställningsskydd och den därmed sammanhängande rätten att bli bedömd

utifrån sina individuella förutsättningar, på ett sakligt och icke-diskriminerande sätt.

Beslut i detta ärende har fattats av ombudsmannen Agneta Broberg efter utredning och förslag från utredaren Mira Hjelm Östh. I den slutliga handläggningen har också processföraren Karin Ernfors, enhetschefen Martin Mörk och enhetschefen Peter Wråke deltagit.

Agneta Broberg  
Diskrimineringsombudsman

Mira Hjelm Östh  
Utredare