

Arbetsmarknadsdepartementet

103 33 Stockholm

## Remissvar

### Förlängt anställningsskydd till 69 år

Saco har beretts tillfälle att lämna synpunkter på regeringens promemoria Förlängt anställningsskydd till 69 år, Ds 2018:28.

### Generella synpunkter

Saco tillstyrker att rätten att kvarstå i anställningen, den s.k. LAS-åldern, höjs till 69 år. Som Saco tidigare anfört i remissvar till Pensionsåldersutredningens betänkande, krävs att allt fler arbetar längre och senarelägger utträdet från arbetsmarknaden för att framtida pensionsnivåer och finansiering av välfärden ska kunna säkerställas. Att LAS-åldern höjs är en nödvändig pusselbit i detta.

Saco beklagar dock att inte förslag samtidigt presenteras angående höjning av åldersgränserna i socialförsäkringslagstiftningen. Saco utgår från att de 65-årsgränser som finns idag för t.ex. arbetslöshetsersättning och sjukersättning, höjs till 69 år samtidigt som LAS-åldern ändras.

Saco vill även erinra om att det också krävs åtgärder för att människor ska orka arbeta längre. Här handlar det både om förbättringar i arbetsmiljö och om ökade möjligheter till kompetensutveckling och karriärväxling. Om inte detta sker riskerar en höjning av LAS-åldern ytterligare öka de skillnader som finns ifråga om pensionsinkomster mellan de som har hälsa att arbeta och de som saknar denna i högre ålder. Det är därför helt nödvändigt att aktiva insatser görs för en god arbetsmiljö och kompetensutveckling under hela arbetslivet. Detta framhålls också i Pensionsgruppens överenskommelse om långsiktigt höjda och trygga pensioner. Mer måste göras för att man ska kunna och vilja vara kvar länge på arbetet och inte bara tvingas kvar på grund av låga pensionsnivåer.

### Sacos synpunkter mer i detalj

#### *4.1 Rätten att kvarstå i anställningen*

Saco tillstyrker förslaget om att LAS-åldern höjs i två etapper, till 68 år 2020, och till 69 år 2023. Detta är helt i linje med den partsavsikt Saco, tillsammans med nästan alla arbetsmarknadsparter, undertecknat den 19 september 2016. Saco delar bedömningen i promemorian att den nuvarande 67-årsgränsen hindrar vissa att arbeta längre än till 67 år, och att den därför behöver höjas.

#### *4.2 Saklig grund för uppsägning*

Saco tillstyrker att kravet på saklig grund för arbetsgivarens uppsägning ska gälla tills arbetstagaren fyller 69 år, men att det därefter inte krävs saklig grund för uppsägning.

Det är viktigt, som Saco även anfört i tidigare remissvar, att man kommer ifrån det närmast automatiska förfarandet att avsluta anställningen vid en viss ålder, som många arbetsgivare nu tillämpar. Förhoppningsvis blir fler arbetsgivare mer benägna att låta arbetstagaren arbeta kvar efter 69 år om de får en möjlighet att avsluta anställningsförhållandet utan att det krävs saklig grund. För arbetstagaren kan det också vara ett värdigare slut på arbetslivet att inte behöva bemötas med påståenden om att han eller hon inte längre kan sköta sitt arbete.

Saco har inga invändningar mot att den tekniska lösning som väljs är att ta bort kravet på saklig grund, i stället för att anställningen ska kunna avslutas genom ett skriftligt besked. Saco delar bedömningen att det blir tydligare att en arbetstagare kan kvarstå i anställningen även efter 69 år med en ömsesidig fri uppsägningsrätt.

#### *4.3 Andra begränsningar av anställningsskyddet*

Saco tillstyrker förslagen om att arbetstagare över 69 år inte ska ha företrädesrätt i turordningshänseende eller företrädesrätt till återanställning eller till en anställning med högre sysselsättningsgrad och att arbetstagaren inte ska, med stöd av anställningsskyddslagen, kunna få en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarat. Detta är en naturlig följd av att anställningen kan avslutas utan krav på saklig grund.

Saco anser dock att det behövs en längre uppsägningstid än den månad som föreskrivs idag, och som föreslås vara kvar. Det kan antas att betydligt fler kommer att fortsätta sitt arbete med tillsvidareanställning efter 69 års ålder, om förslagen i promemorian genomförs. När en person har ansökt om att få ut sin pension dröjer det dock ca tre månader tills utbetalning kan påbörjas, för såväl den allmänna pensionen som tjänstepensionen. Detta problem har hittills inte varit så påtagligt, eftersom de flesta som arbetar efter 67 år anställs på viss tid och inte tills vidare och därmed vet om i god tid när anställningen upphör. Med de ändringar som nu föreslås kommer många i stället sägas upp, och de riskerar då stå utan försörjning i ett par månader tills pensionen kommer. Det är därför nödvändigt att uppsägningstiden i anställningsskyddslagen anpassas till den tid det tar att få ut pensionen, dvs. tre månader.

#### *4.4 Ett förenklat uppsägningsförfarande*

Saco tillstyrker att bestämmelserna om underrättelse, varsel och rätt till överläggning i 30 § ska tillämpas vid uppsägningar av arbetstagare som har fyllt 69 år, oavsett orsaken till uppsägningen.

Som konstateras i promemorian kan arbetstagaren behöva få en förvarning om att en uppsägning kommer att ske. Arbetstagaren kan också ha ett intresse av att överlägga med arbetsgivaren om uppsägningen innan den verkställs och eventuellt få arbetsgivaren att ändra sig eller skjuta uppsägningen på framtiden. Arbetstagaren kanske har planerat att gå i pension vid en senare tidpunkt. Det kan även finnas ett intresse av att diskutera andra alternativ, som omplacering, ändrade arbetsuppgifter, deltidsarbete eller en omvandling till tidsbegränsad anställning. Det stämmer överens med syftet att skapa förutsättningar för en förlängning av arbetslivet att låta den arbetstagare som orkar och vill fortsätta arbeta få komma till tals och vara med och påverka.

Saco har inte heller några invändningar vad gäller förslagen om en begränsning av arbetsgivarens informationskyldighet.

#### *4.5 Tidsbegränsad anställning*

Saco har inga invändningar mot att ta bort bestämmelsen om att avtal om tidsbegränsad anställning får träffas när arbetstagaren fyllt 67 år. Saco delar bedömningen att det inte finns behov av någon särskild reglering om detta i och med att det inte längre krävs saklig grund för uppsägning. Som sägs i promemorian går det naturligtvis att träffa avtal om tidsbegränsad anställning på vanligt sätt, även för dessa arbetstagare. Saco kan dock också tillstyrka förslaget att en allmän visstidsanställning eller ett vikariat inte automatiskt ska övergå i en tillsvidareanställning om arbetstagaren har fyllt 69 år.

#### *4.6 Avvikelse genom kollektivavtal*

Saco tillstyrker att arbetstagarens rätt att kvarstå i anställningen inte ska gå att avtala bort.

Saco välkomnar att det i promemorian finns en beskrivning och en analys av de ILO-konventioner som finns på området och den kritik som tidigare funnits vad gäller införandet av rätten att kvarstå i anställning till 67 år. Saco delar bedömningen att läget nu är annorlunda jämfört med när 67-årsgränsen infördes. Anpassningar har gjorts i kollektivavtal, och i de stora tjänstepensionsavtalen finns nu ingen avgångsskyldighet knuten till en viss ålder. Arbetsmarknadens parter har också involverats i arbetet med förslaget om en pensionsåldershöjning och en brett förankrad avsiktsförklaring har träffats om att skapa förutsättningar för alla till ett längre arbetsliv. Parterna har där uttryckt att det är naturligt att åldersgränsen i LAS flyttas till 69 år och har förbundit sig att verka för att

åstadkomma avtalslösningar som knyter an till den nya ordningen. Parternas åtagande är omfattande, och kan vara komplicerat på vissa områden. Även om de stora pensionsavtalen nu inte innehåller regler om avgångsskyldighet, kan det finnas vissa förbundsavtal med villkor som behöver omförhandlas. Det kommer också att behövas andra justeringar i många avtal, t.ex. angående omställning och försäkringar, för att regelverken ska bli samstämmiga och kunna fungera.

Att arbetstagaren kan kvarstå i anställningen till 69 år är en viktig individuell rättighet som möjliggör en bättre pension genom att han eller hon då kan arbeta längre och tjäna in mer till pensionen. Om denna rättighet kan avtalas bort, faller en viktig beståndsdel bort i den nya ordningen. Även om Saco är en varm förespråkare av parternas avtalsfrihet, delar Saco i detta fall bedömningen att lagstiftningen alltjämt behöver vara tvingande för att fylla sin funktion.

#### *4.7 En tydligare lagreglering*

Saco tillstyrker att de särskilda reglerna för arbetstagare som fyllt 69 år samlas på ett ställe i anställningsskyddslagen.

#### *5.2.1 Övergångsbestämmelser*

I promemorian föreslås att ett villkor i ett kollektivavtal som har ingåtts före lagändringarnas respektive ikraftträdande ska gälla till dess avtalet har löpt ut. Detta ska dock gälla under förutsättning att avtalet har en begränsad löptid som inte överstiger fyra år. I annat fall ska villkoret bli ogiltigt vid ikraftträdandet i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt att kvarstå i anställningen. Det föreslås också att lagändringarna ska få genomslag i individuella avtal om tillsvidareanställningar, även om de ingåtts före ikraftträdandet. Med hänvisning till vad Saco anfört ovan om behovet av tvingande lagstiftning, anser Saco det rimligt att det också finns övergångsbestämmelser som gör att lagstiftningen får effekt på befintliga avtal. Saco menar dock att den frist om fyra år som föreslås för kollektivavtal med begränsad löptid, även bör gälla för kollektivavtal som löper tills vidare. För grupper som har en avgångsskyldighet vid en viss ålder under 69 år kan det vara lika komplicerat att förhandla om en anpassning till lagstiftningen oavsett om kollektivavtalet är tidsbegränsat eller löper tills vidare.

Yttranden från Naturvetarna, Kyrkans Akademikerförbund, Sveriges  
Ingenjörer, Sveriges läkarförbund och SRAT biläggs.

Sveriges Veterinärförbund ansluter sig till Sacos svar.

Sveriges akademikers centralorganisation

Lena Granqvist

Helena Larsson