

Arbetsmarknadsdepartementet  
Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö  
[a.remissvar@regeringskansliet.se](mailto:a.remissvar@regeringskansliet.se)  
Victor Frost  
103 33 Stockholm

Er referens/dnr:  
A2018/01388/ARM

## Remissvar

### Förlängt anställningsskydd till 69 år (Ds 2018:28)

Almega har inte ombetts att lämna remissvar till promemorian Förlängt Anställningsskydd (Ds 2018:28) men vill ändå meddela följande.

#### Sammanfattning

Almega instämmer i Svenskt Näringslivs remissvar om att avstyrka förslaget om förlängt anställningsskydd till 69 år. Men i det fall utredningens förslag ändå genomförs är det viktigt att regeringen samtidigt genomför en rad åtgärder för att öka arbetsgivares drivkrafter att anställa och behålla äldre arbetstagare. I annat fall riskerar förslaget att få allvarliga negativa effekter för såväl företagen som för äldre arbetstagare.

Dessa åtgärder innefattar bl.a. att arbetstagare som är fyllda 67 år inte ingår i turordning eller att sjuklöneansvaret för dessa övergår till staten. Genom införande av dessa åtgärder minskas arbetsgivares risker och kostnader i samband med arbetstagares åldrande, vilket skulle öka antalet arbetade timmar och förbättra möjligheterna till ett längre arbetsliv.

#### 4.1 Rätten att kvarstå i anställning

Som framgår i inledningen av detta remissvar motsätter sig Almega en förlängning av anställningsskyddet till 69 år. Bakgrunden till detta resonemang är att åtgärden inte kommer att leda till fler arbetade timmar eller förbättra möjligheten till ett längre arbetsliv. Istället kommer förslaget att försvåra rekrytering av äldre arbetstagare eftersom arbetsgivarens ansvar för dessa utvidgas ytterligare. Att införa en ensidig rättighet för den ena parten är därför kontraproduktivt för anställning av äldre arbetstagare.

Idag löses frågan om anställning efter 67 år lokalt ute på företagen genom att arbetsgivare låter anställningen fortlöpa efter 67 år eller att arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om tidsbegränsad anställning.

Därtill kan det inte uteslutas att vissa arbetstagare kommer att välja att stanna kvar i arbete i syfte att få till överenskommelser om anställningens upphörande i slutet av yrkeslivet, vilka genom de föreslagna förändringarna riskerar att bli avsevärt dyrare för arbetsgivare. På motsvarande sätt finns det en risk att arbetsgivare vid en neddragning väljer att öka storleken på eventuella avgångsvederlag till medarbetare i 60-årsåldern för att minska risken att få en kostnad för lågproduktiva medarbetare.

För det fall förslaget om att förlänga anställningsskyddet till 69 år ändå genomförs föreslår Almega att regeringen samtidigt genomför flera åtgärder för att öka arbetsgivares incitament att anställa och behålla äldre arbetstagare.

Dessa åtgärder bör innefatta ett särskilt anställningsskydd för arbetstagare fyllda 67 år, innebärande att:

- Arbetstagaren ej ingår i turordning enligt §§ 22 och 23 LAS.
- Arbetstagaren saknar företrädesrätt till återanställning och högre sysselsättningsgrad enligt §§ 25 och 25 a LAS.
- Arbetstagaren inte har rätt till längre uppsägningstid än en månad enligt 11 § LAS.
- Arbetstagaren ej har rätt till omplacering enligt 7 § 2 st. LAS.
- Arbetstagaren ej har möjlighet att yrka att uppsägning eller avsked ogiltigförklaras enligt §§ 34 och 35 LAS.
- Det normerade ekonomiska skadeståndet enligt §§ 38 och 39 LAS halveras innebärande bl.a. att 16 månadslöner är det högsta ekonomiska skadeståndsbeloppet som kan dömas ut även om anställningstiden överstiger 10 år.
- Sjuklöneansvaret enligt sjuklönelagen övergår till staten.
- Arbetsgivaren ej längre är skyldig att vidta rehabiliteringsåtgärder som syftar till att förbättra den anställdes arbetsförmåga.
- Arbetstagaren inte omfattas av verksamhetsövergång enligt § 6 b LAS.

Genom införande av dessa åtgärder kan regeringen minska arbetsgivares risker och kostnader i samband med arbetstagares åldrande, vilket både skulle öka arbetsgivarens drivkrafter att anställa äldre personal och behålla åldrande arbetstagare. På så sätt kan regeringens mål om att öka antalet arbetade timmar

och förbättra möjligheterna till ett längre arbetsliv uppnås, trots ett förstärkt anställningsskydd till 69 år.

Dessutom ter det sig orimligt att företag vid en större neddragning av verksamheten måste prioritera att omplacera, turordna och beakta företrädesrätt för personer som är mellan 67 och 69 år.

#### **4.2 Saklig grund för uppsägning**

Det är positivt att det s.k. *fönstret* inom vilket arbetsgivaren kan avsluta en anställning för den som uppnått viss ålder avskaffas. Den nuvarande ordningen, att arbetsgivaren måste avbryta anställningen när arbetstagaren fyller 67 år, eftersom arbetstagaren därefter får ett fortsatt anställningsskydd, är ofördelaktig för såväl arbetsgivaren som för arbetstagaren.

#### **4.3 Andra begränsningar av anställningsskyddet**

Promemorians förslag utesluter inte rätten att yrka ogiltigförklaring av en uppsägning med stöd av diskrimineringslagen eller annan lag än LAS. Almega anser därför att en bättre lösning är att anställningen upphör formlöst när den angivna åldern uppnåtts.

I anslutning till detta vill Almega invända mot påståendet på sid 31 i vilket det anges "Det kan antas att dessa andra rättsgrundsatser för ogiltigförklaring mycket sällan kommer att aktualiseras". Vad författarna till promemorian har för underlag för ett sådant antagande anges inte. Snarare borde det vara så att den som blir uppsagd efter fyllda 69 år, i första hand kommer att sätta ett sådant beslut i samband med den uppnådda åldern. Det kan därför snarare antas att den som är missnöjd anser sig vara åldersdiskriminerad och yrkar att uppsägningen ska ogiltigförklaras med stöd av diskrimineringslagen.

Utöver dessa synpunkter föreslår Almega en rad ändringar i anställningsskyddet för arbetstagare som är fyllda 67 år under rubriken 4.1 för det fall anställningsskyddet förlängs till 69 år.

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

Almega ställer sig frågande till behovet för den enskilde att kunna begära överläggning. Av skälen för förslaget framhålls att "arbetstagaren kan behöva få en förvarning om att en uppsägning kommer att ske" och att "arbetstagaren kan vid en överläggning ge sin syn på saken och få arbetsgivaren att ändra sig...". Förslaget stämmer i denna del illa överens med regleringen att arbetsgivaren inte ska behöva ange grunden för uppsägningen (se resonemanget under rubrik 4.3).

En arbetstagare som är 69 år fyllda vid uppsägningstillfället bör därför inte beredas tillfälle till överläggning.

#### 4.5 Tidsbegränsad anställning

Inom tjänstesektorn är det vanligt förekommande att både arbetstagare och arbetsgivare kan ha ett behov av att ingå återkommande anställningar vid akuta behov. I sådana fall ter det sig orimligt att i varje enskild situation anställa personen i en tillsvidareanställning när kvalifikationstiden är uppnådd. Det är därför viktigt att det finns kvar en möjlighet att visstidsanställa personer som fyllt 69 år.

**Almega**



Anna Karin Hatt, VD



Stefan Koskinen, Arbetsgivarpolitisk chef