

Arbetsmarknadsdepartementet
Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö
103 33 Stockholm
Sverige

Beredningsdatum
2018-09-17

Magnus Lundberg
+46725776761
magnus.lundberg@tco.se

Förlängt anställningsskydd till 69 år (Ds 2018:28)

A2018/01388/ARM

TCO har tagit del av promemorian Förlängt anställningsskydd till 69 år (Ds 2018:28). TCO lämnar kommentarer och synpunkter på de förslag eller konsekvenser av förslaget som är av särskilt intresse för TCO.

Inledande synpunkter

Då det i förevarande promemoria endast lämnas förslag gällande den s.k. LAS-åldern vill TCO framhålla att det hade varit önskvärt, och i vissa fall nödvändigt, att få samtliga planerade förslag sammanhängande med arbetslivets åldersgränser presenterade samtidigt.

TCO anser att utgångspunkten måste vara att alla som är aktiva på arbetsmarknaden också ska ha möjlighet att omfattas av samtliga relevanta delar av de sociala trygghetssystemen. Det går inte att som arbetstagare efter fyllda 65 år avtala sig till enskilda lösningar i det enskilda anställningsavtalet som motsvarar arbetslöshetsförsäkringen eller sjukförsäkringen i *socialförsäkringslagstiftningen*. Om man kan och får jobba till 69 år är det rimligt att man omfattas av samma skydd som de som arbetar och är under 65.

TCO ser det därför som bekymmersamt att det i närliggande trygghetssystem i många fall finns en åldersgräns vid 65 år (t. ex. vad gäller arbetslöshetsförsäkringen, sjukersättning och vid beräkning av arbetsskadelivränta) och ifrågasätter därför införandet av höjd LAS-ålder utan att trygghetssystemen anpassats, detta särskilt då en brist på samstämmighet i de olika regelverken riskerar att ha inverkan på de kollektivavtalsförhandlingar som kan komma att behöva genomföras inom de områden där existerande kollektivavtalade lösningar riskerar att bli ogiltiga redan år 2020.

I promemorian konstateras att sysselsättningen bland äldre i dag inte ökar i samma takt som den ökande medellivslängden. Denna

utveckling är enligt utredningen inte hållbar. Därför föreslås en höjning av LAS-åldern för att ta bort hinder för de som orkar, kan och vill arbeta längre.

TCO instämmer i att det såväl ur ett samhällsekonomiskt perspektiv som ur den enskilda individens perspektiv är bra att den som orkar, kan och vill arbeta till 69 år ges den möjligheten. Det är också mycket viktigt att den som inte orkar, kan eller vill har möjlighet att gå i pension tidigare och inte tvingas att arbeta till 69 års ålder.

Enbart ökning av LAS-ålder kan inte lösa de skillnader som i dag finns mellan de som fullföljer ett helt yrkesliv och de som tvingas sluta tidigare pga. ohälsa eller att orken inte finns. Ett längre arbetsliv förutsätter aktiva insatser för en *god arbetsmiljö* och kontinuerlig kompetensutveckling under hela arbetslivet. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete med tonvikten på det förebyggande arbetsmiljöarbetet bör gå som en röd tråd genom hela arbetslivet för att gynna ett hållbart arbetsliv. Ett systematiskt förebyggande arbetsmiljöarbete tillsammans med vidareutbildning och kontinuerlig *kompetensutveckling* bäddar för såväl rörlighet på arbetsmarknaden som förutsättningar för att alla – yngre såväl som äldre – kan och vill stanna längre i arbetslivet.

Utan dessa förutsättningar kan en ökning av LAS-åldern antas 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 av största vikt att aktiva insatser görs för en god arbetsmiljö och kompetensutveckling under hela arbetslivet, något som också framhålls 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.

4.1 Rätten att kvarstå i anställningen

TCO tillstyrker förslaget om att LAS-åldern höjs i etapper i enlighet med förslaget, och att kravet på saklig grund för att skilja arbetstagaren från anställningen ska gälla fullt ut och oavbrutet till dess arbetstagaren fyller 69 år.

4.2 Saklig grund för uppsägning

I promemorian anges att innevarande regelverk emellanåt uppfattas som att lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) föreskriver en avgångsskyldighet vid 67 års ålder som hindrar arbetstagaren från att arbeta kvar.

Med hänvisning till Pensionsåldersutredningens slutbetänkande (SOU 2013:25) uppges också i promemorian att regleringen skapar

ett tryck på arbetsgivaren att avbryta anställningen i samband med att arbetstagaren uppnår LAS-åldern. Även om arbetstagarens anställningsskydd är något mer begränsat därefter gäller kravet på saklig grund för uppsägning. En arbetsgivare som inte utnyttjar möjligheten att på ett enkelt sätt avbryta anställningen när arbetstagaren fyller 67 år riskerar enligt promemorian att hamna i en svårare situation senare om arbetsgivaren vill avbryta anställningen. Skälen för uppsägning kanske då inte är tillräckligt starka för att utgöra saklig grund.

Enligt promemorian väljer därför arbetsgivare, som regleringen nu är utformad, i regel mer eller mindre automatiskt att avbryta anställningen vid 67 år, trots att det kanske finns ett ömsesidigt intresse hos båda parter att arbetstagaren arbetar kvar. Kravet på saklig grund för uppsägning efter att arbetstagaren passerat LAS-åldern är på det sättet ett hinder för arbetstagare som orkar, vill och kan fortsätta arbeta.

Pensionsåldersutredningen, som promemorian hänvisar till, noterar även att arbetstagare i den här ålderskategorin inte har samma behov av anställningsskydd som yngre arbetstagare, eftersom de äldre har sin försörjning tryggad genom ålderspensionssystemet.

TCO har inte möjlighet att ta ställning till riktigheten i de påståenden som ligger bakom förslaget, men kan konstatera att om utredningens slutsatser är korrekta vad gäller skyddsbehovet och att arbetsgivare i regel mer eller mindre automatiskt avbryter anställningar vid 67 års ålder så kan TCO tillstyrka förslaget om att saklig grund för uppsägning efter 69 års ålder inte ska gälla. Ett avskaffande av saklig grund skulle i så fall verka till arbetstagarnas fördel, då dessa inte i samma utsträckning som i dag kommer att sägas upp ”för säkerhets skull”.

Vad gäller bedömningen av valet mellan uppsägning eller skriftligt besked som görs i promemorian har TCO inga invändningar.

4.3 Andra begränsningar av anställningsskyddet

TCO tillstyrker de föreslagna förändringarna om att arbetstagaren 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 LAS, kunna få en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarat.

TCO ställer sig dock tveksamt till förslaget om en månads uppsägningstid, då en månads uppsägningstid är för kort om detta är den enda tid som arbetstagaren har att förbereda sig inför en stundande pensionering. Om förslaget om en månads uppsägningstid ska kunna genomföras utan att riskera vålla olägenheter för

arbetstagarna krävs det istället att arbetstagaren underrättas om en tänkt uppsägning i god innan den verkställs (se vidare nedan under 4.4).

4.4 Ett förenklat uppsägningsförfarande

TCO tillstyrker att bestämmelserna om underrättelse, varsel och rätt till överläggning i 30 § LAS 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. Arbetstagaren kan vid en överläggning ge sin syn på saken och 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, exempelvis 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 på något sätt och vara med och påverka.

I anslutning till tidigare resonemang om uppsägningstidens längd vill TCO framhålla att Pensionsmyndigheten på sin hemsida skriver att man bör ansöka om pension tre månader innan man har tänkt sluta arbeta, vilket gör det närmast nödvändigt att anpassa denna regel till uppsägningstiden. Samma villkor – 3 månader – gäller också ofta för tjänstepension. Det finns alltså en uppenbar risk att såväl den allmänna pensionen som tjänstepensionen i vissa fall inte hinner utbetalas med så kort varsel som en månad, varför individen kan riskera att hamna utan försörjning i ett övergångsskede. En längre planeringshorisont än en månad borde heller inte vålla arbetsgivaren problem, då bestämmelsen är hänförlig till arbetstagarens ålder, vilken, av naturliga skäl, är en väl känd faktor för arbetsgivaren.

Vad gäller förslagen om en begränsning av arbetsgivarens informationsskyldighet har TCO inga invändningar.

4.6 Avvikelser genom kollektivavtal

Arbetsmarknadens parter har involverats i arbetet med förslaget om en pensionsålderhöjning och en brett förankrad avsiktsförklaring har träffats avseende höjning av LAS-åldern och sammanhängande frågor. Att parterna involverats är viktigt för att få in rätt kunskap och för att skapa legitimitet för den föreslagna förändringen.

TCO är dock principiellt emot att lagstiftaren ogiltigförklarar och undergräver träffade kollektivavtal, inklusive avtal som reglerar avgångsskyldighet. Lagstiftaren bör vara försiktig vid stiftande av lagar som innebär inskränkning av avtalsfriheten på områden där arbetsmarknadens parter reglerar frågorna genom kollektivavtal. TCO vill därtill uppmärksamma att en tvingande reglering som inskränker parternas förhandlingsrätt kan bli problematisk och inverka menligt på möjligheten att förhandla för förbund som företräder yrkesgrupper med kortare karriärer.

TCO föreslår av det skälet att den nya 32 a § LAS bör göras semidispositiv.

5.2.1 Rätten att kvarstå i anställningen

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. Som tidigare påpekats anser TCO att den nya 32 a § LAS bör göras semidispositiv, och att den föreslagna övergångsregeln om kollektivavtalens giltighet därmed inte bör införas.

Oaktat detta anser TCO att den föreslagna regleringen riskerar att slå hårt mot förbundsavtal som saknar en begränsad löptid och som innehåller villkor om avgångsskyldighet, då dessa villkor skulle bli ogiltiga redan i samband med lagändringarnas respektive ikraftträdande. Även om det i promemorian antyds att det sannolikt inte rör sig om så många avtal som gäller utan begränsad löptid och som innehåller villkor om avgångsskyldighet så kommer de avtalsslutande parterna i dessa fall att hamna i ett tidsmässigt avsevärt sämre läge än de parter som har tecknat avtal med begränsad löptid. TCO föreslår därför att en längre övergångsperiod införs även för dessa, i syfte att ge parterna tid att omförhandla avtalen.

Eva Nordmark

Ordförande

Magnus Lundberg

Jurist