



SVENSKT NÄRINGSLIV

Arbetsmarknadsdepartementet
Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö
a.remissvar@regeringskansliet.se
Victor Frost
103 33 Stockholm

Vår referens/dnr:
SN 123/2018

Er referens/dnr:
A2018/01388/ARM

2018-09-21

Remissvar

Förlängt anställningsskydd till 69 år (Ds 2018:28)

Svenskt Näringsliv har beretts möjlighet att avge yttrande över promemorian Förlängt anställningsskydd till 69 år (Ds 2018:28)

Sammanfattning

Svenskt Näringsliv anser i huvudsak att

- det är angeläget att fler äldre förmås att arbeta längre,
- incitamenten för längre arbetsliv bör stärkas, exempelvis genom lägre skatter och avgifter för äldre och förändringar av det arbetsrättsliga regelverket,
- 67-årsgränsen i anställningsskyddslagen bör inte höjas till 69 år,
- kravet på saklig grund ska bortfalla redan när arbetstagaren fyller 67 år,
- det är en bättre ordning att avslutandet av äldre arbetstagares anställning sker genom uppsägning och inte genom ett skriftligt besked, dock med den ändringen att regeln ska gälla från 67 år.
- det är angeläget att begränsningar av anställningsskyddet för äldre arbetstagare införs i syfte att öka incitamenten att anställa äldre arbetstagare och att åstadkomma fler arbetade timmar,
- möjligheten för arbetsmarknadens parter att finna anpassade lösningar för de förutsättningar som råder i varje bransch är en grundbult i den svenska modellen som inte ska förhindras samt att
- förslaget inskränker förhandlingsfriheten enligt ILO-konventionerna.

Svenskt Näringsliv avstyrker utredningens förslag om ett förlängt anställningsskydd till 69 år. Utredningen föreslår att rätten att kvarstå i tjänst ska höjas i två steg, från idag 67 år, till 68 år 2020 och därefter till 69 år from 2023.

Svenskt Näringsliv anser detta är helt fel väg att gå för att åstadkomma fler arbetade timmar och ett förlängt arbetsliv.

En skärpt lagstiftning som ytterligare begränsar företagens möjligheter att bemanna på ett adekvat sätt kommer inte att åstadkomma fler arbetade timmar. Idag hittar arbetsgivare och medarbetare på den enskilda arbetsplatsen, efter att medarbetaren fyllt 67 år, lösningar som

passar båda parter utifrån de förutsättningar som finns på den enskilda arbetsplatsen. Att ha möjligheten att hitta lokalanpassade lösningar ökar attraktiviteten för just denna grupp. Att införa en ensidig rättighet för den ena parten är därför kontraproduktivt för anställning av äldre arbetstagare.

Det man vet fungerar för att få människor att arbeta längre upp i åldrarna är ekonomiska incitament i form av lägre arbetsgivaravgifter och skattelättnader för den grupp som väljer att arbeta längre efter en viss ålder.

Sammanfattningsvis anser Svenskt Näringsliv att rätten till anställningsskydd, som idag, bör upphöra vid 67 år, samt att det ska finnas möjligheter i samband med att medarbetaren fyller 67 år, dvs att man under en månad på ett förenklat sätt kan avsluta anställningen, tas bort och ersätts av den modell som utredningen föreslår ska gälla från det att den anställda fyller 69 år, dock med den ändringen att regeln ska gälla från 67 år.

I det följande berörs ett antal punkter i utredningen som vi önskar kommentera särskilt.

4.1 Rätten att kvarstå i anställning.

Som framgår i inledningen av detta remissvar motsätter sig Svenskt Näringsliv en förlängning av anställningsskyddet till 69 år. Förslaget kommer inte bidra till fler arbetade timmar och riskerar att försvåra rekrytering av äldre arbetstagare.

4.2 Saklig grund för uppsägning

Den nuvarande ordningen, att arbetsgivaren måste avbryta anställningen när arbetstagaren fyller 67 år eftersom arbetstagaren därefter får ett fortsatt anställningsskydd, "fönstret", leder till olämpliga följder för såväl arbetsgivare som för arbetstagare.

Svenskt Näringsliv instämmer i uppfattningen att kravet på saklig grund ska bortfalla när arbetstagaren fyller 69 år, men anser att denna förändring ska inträda redan från 67 år.

Utredningens förslag innebär vidare att ett avslutande av en anställning i nu aktuell situation ska ske genom en uppsägning och inte efter ett skriftligt besked. Även detta anser Svenskt Näringsliv vara en bättre ordning än att överlämna ett skriftligt besked och tillstyrker därför förslaget, dock med den ändringen att regeln ska gälla från 67 år.

4.3 Andra begränsningar av anställningsskyddet

Utredningens förslag innebär att en arbetstagare, som har fyllt 69 år, inte längre ska ha rätt till längre uppsägningstid än en månad, inte ha rätt till företrädesrätt i turordningshänseende eller företrädesrätt till återanställning. Inte heller ska arbetstagaren ha rätt till företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad eller möjlighet att ogiltigförklara en uppsägning.

Svenskt Näringsliv tillstyrker dessa föreslagna förändringar, men menar att förslaget ska gälla den som fyllt 67 år.

Promemorians förslag utesluter inte rätten att yrka på ogiltigförklaring av en uppsägning med stöd av diskrimineringslagen eller annan lag än LAS. Det finns därmed en risk att den arbetstagare som är missnöjd med en uppsägning, i brist på möjlighet att ogiltigförklara den enligt LAS, väljer att istället hävda åldersdiskriminering. Eftersom promemorian slår fast att en höjd LAS-åldern inte kan vara åldersdiskriminerande är det en logisk konsekvens att även ta bort möjligheten att ogiltigförklara på den grunden.

4.4 Ett förenklat uppsägningsförfarande.

Svenskt Näringsliv tillstyrker de föreslagna förändringarna i kap 4.4. Härutöver bör dock även bestämmelsen i 14 § andra stycket LAS, att en uppsagd arbetstagare har rätt till skälig ledighet under uppsägningstiden för att besöka arbetsförmedlingen eller söka nytt arbete, ändras så att den inte har tillämpning när arbetstagaren fyllt 67 år, bl a av den anledningen att Arbetsförmedlingen knappast kommer, eller bör, lägga ned resurser på att få fram ett nytt arbete åt någon som fyllt 67 år.

4.5 Tidsbegränsad anställning.

Svenskt Näringsliv anser att det även fortsatt ska vara möjligt att avtala om tidsbegränsade anställningar för arbetstagare som har fyllt 67 år. Svenskt Näringslivs medlemsföretag använder frekvent möjligheten att träffa avtal om visstidsanställningar för denna åldersgrupp och uppger att detta är något som fungerar bra.

Det kan t ex vara fråga om situationen att en arbetstagare väljer att gå i pension vid 67 år och sedan, av olika anledningar ångrar sig och vill fortsätta arbeta. Om det i en sådan i situation inte är möjligt att avtala om en tidsbegränsad anställning av arbetstagaren ökar risken att denne inte får fortsatt arbete, särskilt i de situationer där arbetstagaren redan innehaft visstidsanställning av sådan art att en omvandling till tillsvidareanställning skulle bli följden av en ny allmän visstidsanställning.

4.6 Avvikelse genom kollektivavtal

Svenskt Näringsliv avstyrker utredningens förslag i denna del. Att förhindra arbetsmarknadens parter att, genom kollektivavtal, komma överens om andra lösningar än den som lagen stipulerar förta arbetsmarknadens parter möjligheten att finna anpassade lösningar. Förslaget strider mot den princip om partsautonomi som utgör grundbulten för den svenska modellen, där det i första hand ankommer på arbetsmarknadens parter att söka lösningar och genomföra anpassningar av reglerna så att de står i överensstämmelse med de förutsättningar som råder i varje bransch.

4.7 En tydligare lagreglering.

Svenskt Näringsliv tillstyrker utredningens förslag att lagens bestämmelser rörande de arbetstagare som fyllt 69 år samlas på ett och samma ställe i lagen, dock med nyss berörd ändring att den relevanta åldern ska vara 67 istället för 69 år.

5 Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Utredningens förslag innebär att ett individuellt avtal som har ingåtts före lagändringarnas respektive ikraftträdande ska vara ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt att kvarstå i anställning.

Utredningens förslag innebär, enligt Svenskt Näringsliv, retroaktiv lagstiftning och strider mot en väl etablerad rättsprincip i Sverige som innebär att ändringar i materiella lagregler blir tillämpliga endast på rättsförhållanden som uppkommer efter lagändringen.

Om förevarande överenskommelser skulle förklaras ogiltiga kan konsekvenserna för arbetsgivare bli allvarliga. Till exempel är det vanligt att en arbetsgivare som en förutsättning för överenskommelsen arbetsbefriar arbetstagaren exempelvis sex månader före anställningens upphörande. Om ikraftträdandet av bestämmelserna sker i nära anslutning till denna anställnings upphörande kan arbetstagaren ha varit arbetsbefriad med bibehållen lön under sex månader för att sedan få fortsatt anställning p.g.a. överenskommelsen förklaras ogiltig med stöd av övergångsbestämmelserna. En sådan ordning kan inte vara önskvärd.

Svenskt Näringsliv kan således inte tillstyrka utredningens förslag i denna del.

5.2.2 Förändringen av anställningsskyddet

Svenskt Näringsliv tillstyrker utredningens förslag att de regler som gäller när ett visst förfarande inleds ska fortsätta att tillämpas, trots att lagen har hunnit få en ny lydelse innan ärendet är avgjort.

6.4.1 Åldersdiskriminering

Svenskt Näringsliv instämmer i uppfattningen att förslaget inte kan anses vara åldersdiskriminerande.

6.4.3 Verksamhetsövergång

Utredningen kommer till slutsatsen att arbetstagare som har fyllt 69 år kan undantas från direktivet (2001/23/EG) om skydd mot uppsägningar på grund av verksamhetsövergång och någon lagregel som hindrar sådana uppsägningar inte behövs. Svenskt Näringsliv instämmer i denna slutsats.

6.4.4 Föreningsfrihet för arbetsmarknadens parter

Svenskt Näringsliv instämmer inte med slutsatsen att förslaget inte inskränker förhandlingsfriheten enligt ILO-konventionerna.

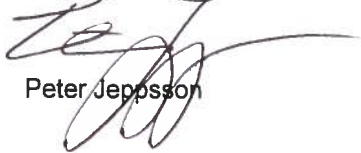
Anledningen till Svenskt Näringslivs inställning är den höjda åldern föreslås blir tvingande och ska således inte kunna frångås, ens med stöd av kollektivavtal. Detta anser vi stå i strid med

- konvention (nr 87) om föreningsfrihet för skydd för organisationsrätten;
- konventionen (nr 98) om organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten; och
- konvention (nr 154) om främjande av kollektiva förhandlingar.

Föreslagen lagändring respekterar inte fullt ut arbetsmarknadens parter föreningsrätt. För det första förefaller det av promemorian att man inte fullt ut kartlagt i vilken omfattning det föreligger kollektivavtal som innebär att en arbetstagare inte har rätt att kvarstå i anställning till 69 års ålder, om det är kollektivavtal med lång löptid. Sådana avtal kommer nämligen att, i den delen som berör just höjningen av LAS-åldern, träffas av ogiltighet.

Visserligen medför lagförslaget att kollektivavtal, som har en löptid understigande fyra år, inte kommer att drabbas av någon ogiltighet men lagförslaget innebär att arbetsmarknadens parter, för all framtid, är förhindrade att träffa branschanpassade överenskommelser om annan ålder då anställningen ska upphöra än den som stipuleras av lagen. Detta är en inskränkning av föreningsfriheten och ett ingrepp i den svenska modellen och partsautonomin.

SVENSKT NÄRINGSLIV



Peter Jeppsson

