

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

Bakgrund

Promemorian föreslår ändringar i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Syftet är att öka möjligheterna för ett längre arbetsliv. Förslaget bygger på Pensionsgruppens överenskommelse den 14 december 2017, där tanken är att de äldre arbetstagare som vill och kan förlänga sitt yrkesliv ska få bättre lagliga förutsättningar att göra det.

Förslaget innebär att den nuvarande åldersgränsen vid 67 år, den så kallade LAS-åldern, höjs till 69 år. Skyddet för arbetstagare förlängs därmed och arbetstagare får rätt att kvarstå i anställning till 69 år. Ett avtal som innebär att arbetstagaren är skyldig att avgå med pension vid en lägre ålder blir därmed ogiltigt och kravet på saklig grund för uppsägning ska gälla till 69 år. Lagstiftningen kommer inte att vara dispositiv när det gäller denna fråga. Dessutom får arbetstagaren i likhet med yngre arbetstagare förmånsrätt vid turordning när uppsägningar sker på grund av arbetsbrist.

Detta innebär således att den nuvarande möjligheten för arbetsgivaren att avbryta anställningen med ett skriftligt besked i samband med 67-årsdagen förskjuts och att anställningsskyddet i övrigt är oinskränkt tills arbetstagaren fyller 69 år.

Lagändringarna föreslås träda i kraft i två omgångar; den 1 januari 2020 ska LAS-åldern höjas till 68 år och den 1 januari 2023 höjs den till 69 år.

Om Naturvetarna

Naturvetarna är fackförbundet för akademiker inom naturvetenskap. Våra 32 500 medlemmar arbetar inom livsvetenskaperna, miljö, jord, skog, de fysiska vetenskaperna, matematik och informationsteknologi. Av dessa arbetar närmare 4 300 med vetenskaplig forskning och utveckling. Omkring 4 500 är anställda och 1 900 studerar inom universitet och högskola. Drygt en fjärdedel av medlemmarna har disputerat. Naturvetarna är kontaktförbund för Karolinska Institutet och Sveriges lantbruksuniversitet samt de flesta statliga forskningsfinansiärer.

Naturvetarnas synpunkter

4.1 Rätten att kvarstå i anställning

Utredningens förslag: En arbetstagare ska ha rätt att kvarstå i anställningen tills han eller hon är 69 år. Åldersgränsen ska höjas i två steg: 2020 höjs den från 67 till 68 år och 2023 höjs den från 68 till 69 år.

Naturvetarna tillstyrker förslaget i sin helhet. Samtidigt som samhället står inför stora demografiska utmaningar, upplever många akademiker att de tvingas lämna arbetsmarknaden i förtid i förhållande till sin förmåga och vilja att arbeta. Många upplever att de har hälsan, inspirerande arbeten och vill arbeta längre. Att ha en lagstadgad rätt att arbeta till 69 års ålder ser Naturvetarna därför positivt på, ur ett samhällsekonomiskt

perspektiv är det motiverat att nyttja investerad kompetens under längre tid. Det är också viktigt att det inte mer än nödvändigt försvårar för naturvetare över pensionsåldern att ikläda sig en mer självständig konsultroll.

4.2 Saklig grund för uppsägning

Utredningens förslag: Kravet på saklig grund för arbetsgivarens uppsägning ska gälla innan arbetstagaren fyllt 69 år. När arbetstagaren har fyllt 69 år ska däremot kravet på saklig grund inte längre gälla. Arbetsgivaren och arbetstagaren ska då ha en ömsesidig fri uppsägningsrätt.

Naturvetarna tillstyrker förslaget i sin helhet. Naturvetarna delar utredningens bild av problematiken med att arbetsgivare kan uppfatta nuvarande lagstiftning som att anställningsskyddslagen föreskriver en avgångsskyldighet vid 67 års ålder, som hindrar arbetstagaren från att få arbeta kvar. Med detta förtydligande i lagstiftningen, i samband med att åldern höjs från 67 till 69 år, anser förbundet att det blir tydligare att en arbetstagare kan kvarstå i anställning även efter 69 år med en ömsesidig fri uppsägningsrätt.

4.3 Andra begränsningar av anställningsskyddet

Utredningens förslag: Anställningsskyddet för en arbetstagare som har fyllt 69 år ska, utöver att kravet på saklig grund för uppsägning inte ska gälla, vara begränsat på följande sätt:

1. Arbetstagaren ska inte ha rätt till längre uppsägningstid än en månad.
2. Arbetstagaren ska inte ha företrädesrätt i turordningshänseende eller företrädesrätt till återanställning eller till en anställning med högre sysselsättningsgrad.
3. Arbetstagaren ska inte med stöd av anställningsskyddslagen kunna få en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarat.

Naturvetarna tillstyrker förslaget i sin helhet. Skrivningarna i punkt ett och två är desamma som de som finns för arbetstagare som har fyllt 67 år i nuläget och det är fullt rimligt att de är formulerade på detta sätt även framöver, med ändringen att de från 2023 gäller de som har fyllt 69 år.

Däremot vill förbundet påtala att varseltiden på en månad för arbetstagare som har fyllt 69 år rimmar illa med tidsgränsen för att kunna få ut allmän pension efter anmälan, som är tre månader. I värsta fall kan det innebära att arbetstagare kan stå utan försörjning i två månader. Detta är en problematik som bör utredas närmare.

När det gäller den tredje punkten anser Naturvetarna det fullt rimligt att denna ändring görs. Precis som utredningen konstaterar faller dagens möjlighet att få en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarat för en arbetstagare som har fyllt 67 år på sin egen rimlighet, då arbetsgivare har en fri uppsägningsrätt och rätt att avbryta anställningen utan att ange något skäl för åtgärden. Att vilseleda äldre arbetstagare i lagstiftningen till att tro att de har en rätt som de i själva verket de facto saknar är inte rimligt.

4.4 Ett förenklat uppsägningsförfarande

Utredningens förslag: Vid en uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 69 år ska uppsägningsförfarandet förenklas på följande sätt.

1. Arbetsgivarens uppsägningsbesked ska inte behöva innehålla information om ogiltigförklaring eller skadestånd med anledning av uppsägningen eller om företrädesrätt till återanställning.
2. Arbetsgivaren ska inte behöva uppge grunden för uppsägningen.
3. Arbetsgivaren ska inte med anledning av uppsägningen vara skyldig att förhandla enligt medbestämmandelagen, oavsett skälet för uppsägningen. I stället ska arbetsgivaren i förväg underrätta arbetstagaren och, om arbetstagaren är fackligt ansluten, varsla den lokala arbetstagarorganisation som arbetstagaren tillhör. Arbetstagaren och arbetstagarorganisationen ska ha rätt till överläggning med arbetsgivaren om uppsägningen innan den verkställs.

Naturvetarna tillstyrker förslaget i sin helhet. Precis som utredningen uttrycker bör ändringarna i anställningsskyddet för arbetstagare som har fyllt 69 år (avsnitt 4.2 och 4.3) medföra följdändringar i anställningsskyddslagen avseende uppsägningsförfarandet. Ingen av de bestämmelser som i dagsläget finns kan anses vara befogade, utan ett krav på saklig grund för uppsägning och utan företrädesrätt till återanställning. Naturvetarna delar uppfattningen att det därför av lagen bör framgå att dessa bestämmelser inte gäller vid uppsägning av en arbetstagare som har fyllt 69 år.

4.5 Tidsbegränsad anställning

Utredningens förslag: Bestämmelsen om att avtal om tidsbegränsad anställning får träffas när arbetstagaren har fyllt 67 år ska tas bort. För en arbetstagare som har fyllt 69 år ska inte en allmän visstidsanställning eller ett vikariat automatiskt övergå till en tillsvidareanställning.

Med de begränsningar av anställningsskyddet för arbetstagare som uppnått LAS-åldern som föreslås i denna promemoria kommer arbetsgivarens behov av att träffa avtal om tidsbegränsad anställning för arbetstagare i denna kategori att minska enligt utredningen. Detta beror på att en tillsvidareanställning av sådana arbetstagare kommer att kunna avslutas med en uppsägning som inte behöver vara sakligt grundad och med en uppsägningstid som är begränsad till en månad. Utredningens uppfattning är att en tillsvidareanställning därmed ofta kommer att ge arbetsgivaren en större flexibilitet än en tidsbegränsad anställning med en på förhand avtalad anställningstid och utan rätt till uppsägning.

Utredningens uppfattning är att det tidigare fyllde en funktion att i lagen särskilt ange att ett tidsbegränsat anställningsavtal får träffas med arbetstagare som har fyllt 67 år. Därigenom kunde det undvikas att sådana anställningar automatiskt omvandlades till tillsvidareanställningar. Promemorian understryker att det numera dock finns en särskild bestämmelse i 5 b § som undantar arbetstagare som har fyllt 67 år från omvandlingsbestämmelserna i 5 a §. Därmed fyller det inte någon funktion att i lagen ha en särskild kategori av tidsbegränsade anställningar för arbetstagare som har fyllt 67 år enligt

utredningens uppfattning. En sådan arbetstagare kan liksom en yngre arbetstagare anställas tidsbegränsat i allmän visstidsanställning, som vikarie eller i säsongsanställning.

Naturvetarna tillstyrker förslaget i sin helhet. Förbundet delar utredningens slutsats att skrivningen kring tidsbegränsad anställning framöver inte kommer fylla någon funktion i lagen och därmed bör tas bort. Förutom detta anser Naturvetarna att det är positivt med en så stor flexibilitet som möjligt i överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare, utifrån förutsättningarna i verksamheten och individens önskemål, i hur anställningen ska utformas för de som har fyllt 69 år.

4.6 Avvikelser genom kollektivavtal

Utredningens förslag: Arbetstagarens rätt att kvarstå i anställningen till 69 år ska inte gå att avtala bort. Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation ska däremot avvikelser få göras från reglerna om underrättelse, varsel och rätt till överläggning, när det gäller den fackliga organisationens rättigheter. Avvikelser genom kollektivavtal ska även få göras från regeln om uppsägningstidens längd och regeln om att en allmän visstidsanställning eller ett vikariat inte ska övergå till en tillsvidareanställning.

Naturvetarna tillstyrker förslaget i sin helhet. Att avvikelser kring vissa delar i anställningen för de som fyllt 69 år får förhandlas fram i kollektivavtal är positivt. Återigen vill förbundet framhålla att vi värnar om och verkar för en stor flexibilitet i lokala överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare. När det gäller att utredningen inte öppnar upp för att göra lagstiftningen dispositiv, vad avser en avgångsskyldighet vid lägre ålder än den i lagen angivna, delar förbundet uppfattningen att lagen måste vara tvingande för att fylla sin funktion.

4.7 En tydligare lagreglering

Utredningens förslag: De särskilda reglerna i anställningsskyddslagen för arbetstagare som har fyllt 69 år ska vara samlade på ett ställe i lagen.

Naturvetarna tillstyrker förslaget i sin helhet. Förbundet delar uppfattningen att för att det ska bli överskådligt är det lämpligt att reglerna är samlade på ett ställe i lagen.

Avslutande resonemang

Naturvetarna verkar för att flexibiliteten för individen att själv avgöra när denne vill gå i pension behöver öka samt att individens rätt att arbeta längre, om man så vill, utökas genom att fönstret för när det är möjligt att gå i ålderspension blir minst 10 år. Givet att parterna och så även Saco, Naturvetarnas centrala organisation, ställt sig bakom en höjning av LAS-åldern till 69 år ställer sig förbundet också helhjärtat bakom detta. Det ökar också Naturvetarnas medlemmars möjlighet att arbeta längre i enlighet med medlemmarnas egen önskan.

Förbundet inser att linjen att ge individer ett större självbestämmande genom att utöka fönstret när det är möjligt att gå i ålderspension till 10 år inte är görligt på kort sikt. Naturvetarna kommer dock att fortsätta verka för detta på längre sikt. I Norge har man i många år haft en övre tidsgräns för pension på 72 år. Förbundet vill uppmana regeringen att i parlamentariska arbetsgrupper i pensionsfrågor framöver försöka tänka nytt

tillsammans med arbetsmarknadens parter när det gäller pensionsålder, hur stort fönstret bör vara samt kring en ökad flexibilitet för individer.

Naturvetarna värnar också om att det måste vara upp till arbetstagare och arbetsgivare att själva råda över hur många procent en anställning bör omfatta samt innehåll i tjänsten. Återigen vill förbundet understryka att det måste finnas en stor flexibilitet ner på individ- och verksamhetsnivå. Detta bör råda genom hela arbetslivet men det är inte minst viktigt att arbetsgivare har en möjlighet att i dialog med äldre arbetstagare delvis ändra i tjänster. Om en individ inte kan eller vill genomföra vissa arbetsuppgifter gynnar det ingen om detta inte går att lösa genom till exempel ett ändrat fokus i anställningen eller genom olika deltidslösningar, förutsatt att såväl arbetstagare som arbetsgivare så önskar och når en sådan överenskommelse.

NATURVETARNA



Per Klingbjer
Förbundsdirektör



Kristofer Jerving
Utredare