

Regeringens proposition

2000/01:78

Rätt att arbeta till 67 års ålder

Prop.
2000/01:78

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Stockholm den 20 mars 2001

Göran Persson

Mona Sahlin
(Näringsdepartementet)

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås ändringar i lagen (1982:80) om anställningskydd (anställningsskyddslagen). Förslaget lämnas mot bakgrund av det nya pensionssystemet och den överenskommelse som träffats mellan de partier som står bakom pensionsreformen, enligt vilken en arbetstagare skall ges möjlighet att fortsätta med förvärvsarbete längre upp i åren än vad som hittills varit möjligt.

Det föreslås en ny tvingande bestämmelse i anställningsskyddslagen som ger en arbetstagare rätt, men inte skyldighet, att kvarstå i anställningen till 67 års ålder. Den föreslagna regleringen innebär att det fortsättningsvis inte kommer att vara tillåtet att träffa avtal om avgångsskyldighet före 67 års ålder. Avtal om ålder för när arbetstagare har rätt att lämna anställningen med pension kan emellertid träffas även i framtiden.

En övergångsbestämmelse föreslås om att kollektivavtal som ingåtts före lagens ikraftträdande gäller trots den nya tvingande bestämmelsen i anställningsskyddslagen fram till dess avtalet löpt ut, dock längst till och med utgången av år 2002.

På motsvarande sätt föreslås att föreskrifterna av vilka följer avgångsskyldighet enligt förordningen (1991:1427) om tjänstepension och tjänstegruppplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning i dess lydelse den 1 januari 2001, tillämpas utan hinder av den nya bestämmelsen i anställningsskyddslagen till dess Pensionsplanen för arbetstagare hos staten m.fl. (PA-91) löpt ut, dock längst till och med utgången av år 2002.

Vidare föreslås en höjning av åldersgränsen för när en arbetstagare endast har en månads uppsägningstid och inte företrädesrätt från 65 till 67 år.

Bestämmelsen som ger möjlighet till tidsbegränsad anställning av den som pensionerats ändras så att tidsbegränsad anställning blir möjlig av den som fyllt 67 år.

I propositionen föreslås också ändringar i lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring, lagen (1993:1651) om läkarvårdsersättning, lagen (1993:1652) om ersättning för sjukgymnastik samt i lagen (1962:381) om allmän försäkring. En person som arbetar och är försäkrad för sjukpenning efter att ha fyllt 65, men inte 67 år och till följd av arbetsskada under den tiden får sin arbetsförmåga bestående nedsatt skall ha rätt till livränta enligt bestämmelserna i lagen om arbetsskadeförsäkring. Åldersgränsen för läkarvårdsersättning, tandvårdsersättning respektive sjukgymnastikersättning föreslås höjd från 65 år till 67 år.

Vad gäller rätt till arbetslöshetsersättning och möjlighet till deltagande i arbetsmarknadspolitiska program föreslås inga ändringar.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 september 2001.

1	Förslag till riksdagsbeslut.....	5
2	Lagtext.....	6
2.1	Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.....	6
2.2	Förslag till lag om ändring i lagen (1976:380) om arbetskadeförsäkring	8
2.3	Förslag till lag om ändring i lagen (1993:1651) om läkarvårdsersättning	9
2.4	Förslag till lag om ändring i lagen (1993:1652) om ersättning för sjukgymnastik.....	10
2.5	Förslag till lag om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring	11
3	Ärendet och dess beredning	12
4	Gällande rätt	12
4.1	Lagen om anställningsskydd.....	12
4.2	Arbetsmarknadspolitiska insatser	14
4.3	Socialförsäkringsfrågor.....	15
5	Internationella konventioner.....	17
6	Tidigare ställningstaganden och förslag.....	19
6.1	Pensionsberedningen	19
6.2	Pensionsarbetsgruppen.....	20
6.3	Genomförandegruppen	21
7	Departementspromemorians (Ds 1999:39) förslag	22
8	Överväganden.....	23
8.1	Rätt att kvarstå i anställningen till 67 års ålder.....	23
8.2	Tidsbegränsad anställning.....	32
8.3	Uppsägningstid och företrädesrätt	34
8.4	Arbetslöshetsförsäkringen och arbetsmarknadspolitiska insatser	35
8.5	Socialförsäkringssystemet m.m.	38
8.5.1	Behovet av anpassningar beträffande sjukpenning, rehabiliteringsersättning och förtidspension	38
8.5.2	Arbetskadeförsäkringen	39
8.5.3	Läkarvårdsersättning och ersättning för sjukgymnastik.....	40
8.5.4	Tandvårdsersättning.....	41
9	Konsekvenser	42
10	Ikraftträdande	42

11	Författningskommentar	43	Prop. 2000/01:78
11.1	Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.....	43	
11.2	Förslaget till lag om ändring i lagen (1976:380) om arbetskadeförsäkring	45	
11.3	Övriga lagförslag	45	
Bilaga 1	Departementspromemorians lagförslag.....	46	
Bilaga 2	Förteckning över remissinstanser.....	47	
Bilaga 3	Sammanfattning av promemorians förslag.....	48	
Bilaga 4	Promemorians lagförslag.....	49	
Bilaga 5	Förteckning över remissinstanser.....	55	
Bilaga 6	Lagrådsremissens lagförslag	56	
Bilaga 7	Lagrådets yttrande	62	
Bilaga 8	Lagrådsremissens lagförslag	64	
Bilaga 9	Lagrådets yttrande	66	
	Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 20 mars 2001	67	

1 Förslag till riksdagsbeslut

Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till

1. lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd,
2. lag om ändring i lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring,
3. lag om ändring i lagen (1993:1651) om läkarvårdsersättning,
4. lag om ändring i lagen (1993:1652) om ersättning för sjukgymnastik,
5. lag om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring.

2 Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

2.1 Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd

dels att rubriken närmast före 33 § skall utgå,

dels att 5 och 33 §§ skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas en ny paragraf, 32 a §, och närmast före 32 a § en ny rubrik av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §¹

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.

2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.

3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst sex månader under två år, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.

4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja sådan tjänstgöring enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, som skall pågå mer än tre månader.

5. Avtal för viss tid *som avser anställning efter pensionering, om arbetstagaren har uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns*, när arbetstagaren har fyllt 67 år.

5. Avtal för viss tid, när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

¹ Senaste lydelse 1996:1424.

32 a §

En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år, om inte annat följer av denna lag.

33 §²

En arbetsgivare, som vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning när arbetstagaren uppnår den ålder som medför skyldighet att avgå med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, vid fyllda 67 år, skall skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning vid utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren får rätt till hel förtidspension enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring, skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om pensionsbeslutet.

En arbetstagare som har fyllt 65 år eller uppnått den lägre ålder som medför skyldighet att avgå med ålderspension har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 och 25 a §§.

En arbetstagare som har fyllt 67 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §.

1. Denna lag träder i kraft den 1 september 2001.

2. Kollektivavtal, som har ingåtts före lagens ikraftträdande, gäller utan hinder av 32 a § till dess avtalet löpt ut, dock längst till och med utgången av år 2002.

3. Föreskrifter av vilka avgångsskyldighet följer enligt förordningen (1991:1427) om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning, i dess lydelse den 1 januari 2001, tillämpas utan hinder av 32 a § till dess Pensionsplanen för arbetstagare hos staten m.fl. löpt ut, dock längst till och med utgången av år 2002.

² Senaste lydelse 1996:1424.

2.2 Förslag till lag om ändring i lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring

Härigenom föreskrivs att 4 kap. 4 § lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring¹ skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

4 kap.

4 §²

Livränta utges längst till den månad under vilken den försäkrade fyller 65 år.

Livränta utges längst till den månad under vilken den försäkrade fyller 65 år, *om inte annat anges i andra stycket.*

Livränta utges längst till den månad under vilken den försäkrade fyller 67 år, om skadan inträffar den månad då den försäkrade fyller 65 år eller senare. En förutsättning för rätt till sådan livränta är att den försäkrade är sjukpenningförsäkrad enligt 3 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Denna lag träder i kraft den 1 september 2001.

¹ Lagen omtryckt 1993:357.

² Senaste lydelse 1998:678.

2.3 Förslag till lag om ändring i lagen (1993:1651) om läkarvårdsersättning

Härigenom föreskrivs att 9 § lagen (1993:1651) om läkarvårdsersättning skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

9 §¹

Läkarvårdsersättning lämnas inte till en läkare som är anställd i något landstings hälso- och sjukvård eller i ett bolag eller annan juridisk person inom hälso- och sjukvården som landstinget har ett rättsligt bestämmande inflytande i. Ersättning kan dock lämnas om läkaren är tjänstledig och vikarierar för en annan läkare.

Läkarvårdsersättning lämnas inte till en läkare för verksamhet inom företagshälsovård.

Läkarvårdsersättning lämnas inte heller till en läkare som vid vårdtillfället har fyllt *sextiofem* år om inte landstinget medger något annat.

Läkarvårdsersättning lämnas inte heller till en läkare som vid vårdtillfället har fyllt 67 år om inte landstinget medger något annat.

Denna lag träder i kraft den 1 september 2001.

¹ Senaste lydelse 1999:842.

2.4 Förslag till lag om ändring i lagen (1993:1652) om ersättning för sjukgymnastik

Härigenom föreskrivs att 9 § lagen (1993:1652) om ersättning för sjukgymnastik skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

9 §¹

Sjukgymnastikersättning lämnas inte till en sjukgymnast som är anställd i något landstings hälso- och sjukvård eller i ett bolag eller annan juridisk person inom hälso- och sjukvården som landstinget har ett rättsligt bestämmande inflytande i. Ersättning kan dock lämnas om sjukgymnasten är tjänstledig och vikarierar för en annan sjukgymnast.

Sjukgymnastikersättning lämnas inte till en sjukgymnast för verksamhet inom företagshälsovård.

Sjukgymnastikersättning lämnas inte heller till en sjukgymnast som vid behandlingstillfället har fyllt *sextiofem* år om inte landstinget medger något annat.

Sjukgymnastikersättning lämnas inte heller till en sjukgymnast som vid behandlingstillfället har fyllt *67* år om inte landstinget medger något annat.

Denna lag träder i kraft den 1 september 2001.

¹ Senaste lydelse 1999:843.

2.5 Förslag till lag om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring

Härigenom föreskrivs att 2 kap. 3 § lagen (1962:381) om allmän försäkring¹ skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 kap.

3 §²

Ersättning för tandvård lämnas om vården ges vid en folktandvårds-klinik, en högskola där odontologisk utbildning och forskning bedrivs eller annars genom det allmännas försorg. Ersättning lämnas också om vården ges hos en enskild näringsidkare, ett bolag eller annan juridisk person, under förutsättning att vårdgivaren är uppförd på en förteckning som upprättats av den allmänna försäkringskassan.

För att bli uppförd på en förteckning enligt första stycket skall vård-givaren antingen själv vara legitimerad tandläkare eller legitimerad tandhygienist eller ha tillgång till en eller flera legitimerade tandläkare eller tandhygienister. Vidare krävs att vårdgivaren har F-skattsedel.

Ersättning lämnas enligt grunder som regeringen fastställer. Ersätt-ning lämnas endast om tandvården utförts av en legitimerad tand-läkare eller legitimerad tandhygienist som inte har fyllt 65 år.

Ersättning lämnas enligt grunder som regeringen fastställer. Ersätt-ning lämnas endast om tandvården utförts av en legitimerad tand-läkare eller legitimerad tandhygienist som inte har fyllt 67 år.

Ersättning lämnas inte för tandvård åt en försäkrad som fyller högst 19 år under det år då vården ges. Om avgiftsfri tandvård åt sådan försäkrad föreskrivs i tandvårdslagen (1985:125).

Denna lag träder i kraft den 1 september 2001.

¹ Lagen omtryckt 1982:120.

² Senaste lydelse 1998:1752.

3 Ärendet och dess beredning

Inom Näringsdepartementet utarbetades under våren 1999 en departementspromemoria, Höjd ålder för avgångsskyldighet till 67 år (Ds 1999:39). I departementspromemorian redovisas olika alternativ för att genomföra en höjd ålder för avgångsskyldighet till 67 år. I departementspromemorian förordas att det i lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) införs en bestämmelse om att ett avtal som föreskriver en avgångsskyldighet mellan 65 och 67 år skall sakna verkan i den delen och i stället skall gälla en avgångsskyldighet vid fyllda 67 år. En sammanfattning av departementspromemorians innehåll finns i avsnitt 7. Departementspromemorians lagförslag finns i *bilaga 1*.

Departementspromemorian har remissbehandlats och en förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 2*. En remissammanställning finns tillgänglig i Näringsdepartementet (dnr N1999/8786/ARM).

Därefter har i november 2000 inom Näringsdepartementet promemorian Rätt att arbeta till 67 års ålder upprättats (dnr N2000/8583/RS). Promemorian innehåller bland annat förslag till införande av en tvingande bestämmelse i anställningsskyddslagen om rätt att kvarstå i anställningen till 67 års ålder, samt därutöver rätt till livränta på visst sätt enligt lagen om arbetsskadeförsäkring till 67 år och om höjning av åldersgränsen för läkarvårdsersättning, tandvårdsersättning respektive sjukgymnastikersättning från 65 till 67 år. En sammanfattning av promemorians innehåll finns i *bilaga 3*. Promemorians lagförslag finns i *bilaga 4*. Den har behandlats vid ett remissammanträde den 18 december 2000. En förteckning över de remissinstanser som lämnat synpunkter finns i *bilaga 5*. Protokoll från remissammanträdet och en remissammanställning finns att tillgå i Näringsdepartementet (dnr N2000/8583/RS).

Lagrådet

Regeringen beslutade den 15 februari 2001 att inhämta Lagrådets yttrande över det lagförslag som finns i *bilaga 6*. Lagrådets yttrande finns i *bilaga 7*. Regeringen har i huvudsak beaktat Lagrådets synpunkter. Lagrådets synpunkter behandlas i avsnitt 8.1.

Vidare beslutade regeringen den 8 mars 2001 att inhämta Lagrådets yttrande över det förslag till ytterligare en övergångsbestämmelse som finns i *bilaga 8*. Lagrådets yttrande finns i *bilaga 9*. Lagrådet har lämnat förslaget i den delen utan erinran.

I propositionen har vissa redaktionella ändringar gjorts.

4 Gällande rätt

4.1 Lagen om anställningsskydd

Enligt 33 § första stycket lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) gäller att en arbetsgivare som vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning när arbetstagaren uppnår den ålder som med-

för skyldighet att avgå med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, vid fyllda 67 år, skall ge arbetstagaren skriftligt besked om detta minst en månad i förväg.

Av 33 § andra stycket framgår att om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren får rätt till hel förtidspension, skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren fått kännedom om pensionsbeslutet.

Slutligen gäller enligt 33 § tredje stycket att en arbetstagare som fyllt 65 år eller uppnått den lägre ålder som medför skyldighet att avgå med ålderspension inte har rätt till längre uppsägningstid än en månad och inte heller har företrädesrätt enligt 22, 23, 25 och 25 a §§ samma lag. Arbetstagaren har således inte företrädesrätt när turordning skall bestämmas i samband med uppsägning enligt 22 § och inte heller möjlighet att åberopa den särskilda skyddsregeln för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga i 23 §. Vidare saknar dessa arbetstagare företrädesrätt till återanställning och till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 och 25 a §§.

Enligt 5 § anställningsskyddslagen gäller att avtal om tidsbegränsad anställning får träffas bland annat avseende anställning efter pensionering, om arbetstagaren har uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Enligt 2 § anställningsskyddslagen får det genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation göras avvikelser från 33 §. Även bestämmelserna i 5, 22, 25 och 25 a §§ är dispositiva för parterna.

Tidpunkten när en arbetstagare är skyldig att avgå med ålderspension regleras inte i anställningsskyddslagen. Denna tidpunkt kan istället framgå av kollektivavtal, enskilt avtal eller förordning. Om åldern för avgångsskyldigheten inte är avtalad eller reglerad i förordning gäller att arbetsgivaren kan meddela arbetstagaren att hon eller han skall lämna anställningen vid fyllda 67 år.

När arbetstagaren uppnår åldern för avgångsskyldighet enligt avtal eller förordning eller uppnår 67 års ålder har arbetsgivaren således rätt att utan uppsägning skriftligen meddela arbetstagaren att hon eller han skall lämna sin anställning. Om en arbetsgivare inte iakttar kravet på skriftlighet utan i stället lämnar en muntlig underrättelse, får underrättelsen ändå rättslig verkan för anställningens upphörande. Stadgandet har således i den delen endast karaktären av en ordningsföreskrift och arbetsgivaren kan således bli skyldig att betala skadestånd på grund av brott mot skriftlighetskravet. Om arbetsgivaren inte lämnar besked till arbetstagaren om att arbetsgivaren önskar att arbetstagaren skall lämna anställningen kvarstår arbetstagaren automatiskt i anställningen. Om arbetsgivaren därefter vill att arbetstagaren skall lämna anställningen gäller en månads uppsägningstid. Vill arbetsgivaren å andra sidan att en arbetstagare skall sluta sin anställning tidigare än vid den tidpunkt då avgångsskyldighet föreligger, måste arbetsgivaren enligt vanliga regler vidta uppsägning.

De anställdas rätt och skyldighet att avgå med ålderspension regleras normalt i pensionsavtal. För flertalet arbetstagare på den svenska arbetsmarknaden gäller idag, på grund av bestämmelser i kollektivavtal, att

avgångsskyldighet inträder före 67 års ålder, i regel vid 65 år. För vissa yrkeskategorier inträder avgångsskyldighet tidigare än vid 65 års ålder enligt kollektivavtal eller enligt förordningen (1991:1427) om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning (den s.k. PISA-förordningen). Bland arbetstagare som är avgångsskyldiga före 65 års ålder kan nämnas flygledare, militär personal, brandmän samt arbetstagare med vissa konstnärliga yrken. Ett flertal av kollektivavtalen om avgångsskyldighet gäller tills vidare. Avtalen är dock vanligtvis uppsägningsbara per utgången av kalenderår med en ömsesidig uppsägningstid om tre till sex månader.

4.2 Arbetsmarknadspolitiska insatser

Grunden för arbetsmarknadspolitiken är en väl fungerande förmedling av arbetssökande till lediga platser samt att arbetsgivare av arbetsförmedlingen anvisas lämpliga arbetssökande. För den arbetssökande finns idag inga åldersgränser. Även äldre sökande – 65 år och äldre – kan således ta del av arbetsförmedlingens service i denna del.

Den som är arbetslös kan – under vissa förutsättningar – få ekonomiskt stöd i form av arbetslöshetsersättning under tiden han eller hon söker arbete. Bestämmelser om arbetslöshetsersättning finns i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring. Rätten till arbetslöshetsersättning upphör vid månadsskiftet före den månad då den arbetslöse fyller 65 år.

En arbetslös kan också erbjudas stöd av olika slag för att åter komma i arbete eller för att komma in på arbetsmarknaden. Det kan vara deltagande i olika arbetsmarknadspolitiska program vilka syftar till att stärka den enskildes möjligheter att få eller behålla ett arbete. Vid deltagande i sådant program utgår aktivitetsstöd eller annan ersättning.

De arbetsmarknadspolitiska programmen enligt förordningen (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program är arbetsmarknadsutbildning, arbetspraktik, stöd till start av näringsverksamhet, aktivitetsgarantin, ungdomsinsatser, förberedande insatser samt projekt med arbetsmarknadspolitisk inriktning. Enligt 6 § samma förordning skall en anvisning till sådant program vara arbetsmarknadspolitiskt motiverad. Det betyder att en anvisning får göras endast om den framstår som lämplig både för den enskilde och ur ett arbetsmarknadspolitiskt perspektiv. Någon åldersgräns beträffande hur länge en sökande kan anvisas till ett program finns således inte, förutom beträffande ungdomsinsatser.

Bestämmelser om det arbetsmarknadspolitiska programmet anställningsstöd finns i förordningen (1997:1275) om anställningsstöd. Anställningsstöd finns av tre slag, nämligen allmänt, förstärkt och särskilt anställningsstöd. Det lämnas till arbetsgivare i syfte att stimulera anställningar av personer som har svårt att få ett reguljärt arbete. Målgruppen är långtidsarbetslösa. Allmänt anställningsstöd lämnas 6 eller 12 månader, förstärkt och särskilt anställningsstöd under 24 månader. Anställning med allmänt respektive förstärkt anställningsstöd omfattas av anställningsskyddslagen, medan anställning med särskilt anställningsstöd är undantagen.

Bestämmelser beträffande arbetsmarknadspolitiska program för personer med arbetshandikapp finns i förordningen (2000:630) om sär-

skilda insatser för personer med arbetshandikapp. Anställning med lönebidrag är en sådan särskild insats. I samma förordning regleras också bland annat stöd till hjälpmedel på arbetsplatsen, särskilda insatser för syn- och hörselskadade, stöd till personligt biträde samt särskilt stöd vid start av näringsverksamhet. Också här är förutsättningen för insatserna att de skall vara arbetsmarknadspolitiskt motiverade, vilket innebär att de får lämnas endast om de framstår som lämpliga både för den enskilde och ur ett övergripande arbetsmarknadspolitiskt perspektiv. Anställning med lönebidrag omfattas av anställningsskyddslagen.

Gemensamt för de arbetsmarknadspolitiska insatser som nämnts ovan är att någon bestämd övre åldersgräns inte finns angiven. Bedömningen skall i stället göras utifrån såväl ett individuellt som ett övergripande arbetsmarknadspolitiskt perspektiv. I praktiken torde det i dag vara mycket ovanligt att en person deltar i något arbetsmarknadspolitiskt program efter det att han eller hon har fyllt 65 år.

Eftersom rätten att erhålla arbetslöshetsersättning upphör vid 65 års ålder, medan rätt till garantipension i stället inträder, kan det i normalfallet inte anses arbetsmarknadspolitiskt motiverat att anvisa den som fyllt 65 år till en arbetsmarknadspolitisk insats. Det innebär att om en person skulle delta i ett arbetsmarknadspolitiskt program med aktivitetsstöd efter den tidpunkten så utgår inte längre aktivitetsstöd motsvarande arbetslöshetsersättning utan stödet blir 143 kronor per dag.

Arbetslöshetsersättning och aktivitetsstöd är pensionsgrundande. De ingår som en inkomst i underlaget för beräkning av pensionsgrundande inkomst. På arbetsinkomster efter 65 år betalas av socialavgifterna endast ålderspensionsavgift. I stället betalas särskild löneskatt.

4.3 Socialförsäkringsfrågor

Arbetskadeförsäkringen

Arbetsskador som inträffat efter den 30 juni 1977 regleras i lagen (1976:380) om arbetskadeförsäkring (LAF). Även andra förvärvsarbetande än arbetstagare dvs. uppdragstagare och egna företagare är försäkrade enligt LAF. En förutsättning för att få ersättning enligt LAF är att skadan godkänns som arbetsskada. Den som har drabbats av en arbetsskada kan, utom i vissa speciella fall, få ersättning enligt LAF först när sjukdomstillståndet har upphört och skadan gett en bestående nedsättning av arbetsförmågan. Ersättningen betalas då ut i form av livränta. En livränta kan tidsbegränsas eller utges tills vidare. För rätt till livränta krävs att arbetsförmågan är nedsatt med minst en femtondel, och att inkomstbortfallet för år räknat uppgår till en fjärdedel av det prisbasbelopp som gällde vid början av det år från vilket livränta ska börja utgå.

Arbetskadeförsäkringen tar sikte på den faktiska nedsättningen av den skadades förmåga att skaffa sig inkomst genom förvärvsarbete. Ersättning för arbetsskada i form av livränta ska i princip utgöra skillnaden mellan den inkomst som den arbetsskadade kan antas ha haft om han inte hade skadats och den inkomst som han trots skadan kan beräknas få. Det är med andra ord fråga om en hundra procentig kompensation av inkomstbortfallet till följd av arbetsskada. För livränteunderlaget gäller

samma högsta gräns som för sjukpenninggrundande inkomst enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring (AFL).

För personer födda år 1937 eller tidigare samordnas arbetsskadelivräntan med ålderspensionen från 65-årsdagen. För personer som har fyllt 65 år utges livränta endast i den mån personen i fråga inte har rätt till en ålderspension som motsvarar 65 % av livräntan. Vid förtida och uppskjutna uttag av ålderspension beräknas livräntan som om hel ålderspension hade börjat utges vid 65 års ålder.

För personer födda 1938 eller senare avskaffades däremot möjligheterna att uppbära arbetsskadelivränta efter 65 års ålder i samband med att reglerna för det reformerade ålderspensionssystemet trädde i kraft den 1 januari 1999.

Beslutet att avskaffa rätten till livränta efter 65 års ålder motiverades med att det inte skulle vara förenligt med ett livsinkomstbaserat system att tillämpa en förmånsbaserad bestämmelse som innebär att den pensionsberättigade alltid skulle vara garanterad ett visst belopp (prop. 1997/98:151, bet. 1997/98:SfU13 och SfU14, rskr. 1997/98:315 och 320). Vidare skulle det faktum att arbetsskadelivräntan är pensionsgrundande till sitt bruttobelopp innebära administrativa problem i och med att pensionsrätt i det reformerade ålderspensionssystemet kan tjänas in även efter 65 års ålder.

Av förarbeten framgår vidare att det speciellt har beaktats huruvida avskaffandet av möjligheterna till arbetsskadelivränta efter 65 års ålder skulle strida mot ILO-konventionen (nr 121) om förmåner vid yrkesskada. Yttrande har därvid inhämtas från ILO-kommittén. Slutsatsen var att ILO-konventionens krav huvudsakligen är uppfyllda genom den garantipension som finns i ålderspensionssystemet. Således avser arbetsskadeförsäkringen att täcka risken för bortfallet av förvärvsinkomster. När en person med arbetsskadelivränta uppnår pensionsåldern riskerar inte han eller hon längre att förlora inkomsterna på grund av arbetsskadan utan på grund av åldern.

Läkarvårdsersättning och ersättning för sjukgymnastik

I lagen (1993:1651) om läkarvårdsersättning (LOL) och i lagen (1993:1652) om ersättning för sjukgymnastik (LOS) finns bestämmelser om vissa ersättningar till läkare och sjukgymnaster i privat verksamhet i den öppna hälso- och sjukvården. Lagarna reglerar ersättning från ett av landstingen finansierat och administrerat offentligt ersättningssystem. Ersättning lämnas endast till vårdgivare som träffat samverkansavtal med landstinget rörande sin verksamhet. Om det däremot föreligger ett vårdavtal mellan vårdgivaren och landstinget gäller vårdavtalet i stället för bestämmelserna i LOL och LOS.

För att läkarvårdsersättning skall lämnas krävs bland annat att läkaren har specialistkompetens och bedriver mottagningsverksamhet inom sin specialitet i öppen vård för enskilda patienter. Sjukgymnastikersättning lämnas för sjukgymnastik som ges av legitimerad sjukgymnast. Vårdgivaren måste bedriva sin verksamhet på heltid. Vårdgivaren får inte vara anställd i något landstings hälso- och sjukvård eller i ett bolag eller annan juridisk person inom hälso- och sjukvården som landstinget har ett rättsligt bestämmande inflytande i. Vårdgivaren får inte heller vid vårdtill-

fället ha fyllt 65 år, men landstinget kan medge undantag. Det huvudsakliga motivet till att införa en åldersgräns i LOL och LOS var att pensionsåldern för offentliganställda läkare och sjukgymnaster var 65 år. Läkare och sjukgymnaster kan i och för sig arbeta kvar efter 65 år, men någon ersättning enligt ovan angivna lagar betalas inte ut.

Tandvårdsersättning

Enligt 2 kap. 3 § lagen (1962:381) om allmän försäkring lämnas tandvårdsersättning till tandläkare och tandhygienister om tandvården utförts av en legitimerad tandläkare eller tandhygienist som inte har fyllt 65 år. Motivet för denna åldersgräns var att samma åldersgräns som gäller för den allmänna pensionsåldern även bör gälla här (prop. 1997/98:112). Det var också en åtgärd i syfte att bl.a. underlätta för yngre tandläkare och tandhygienister att utöva sin verksamhet. I likhet med vad som gäller för läkare och sjukgymnaster finns inget formellt hinder mot att tandläkare fortsätter att arbeta efter 65 år men praktiskt är möjligheterna begränsade eftersom någon ersättning inte utges.

Sjukförsäkringen

I lagen (1991:1047) om sjuklön finns ingen övre åldersgräns för rätt till sjuklön. Sjuklön betalas ut till den som arbetar.

Enligt 3 kap. 3 § lagen (1962:381) om allmän försäkring kan sjukpenning normalt utges till den månad en försäkrad fyller 70 år. Undantag gäller för den som uppbär hel förtidspension eller hel särskild efterlevandepension eller uppburit sådan förmån månaden innan han eller hon har börjat uppbära hel ålderspension. För tid efter 70 års ålder eller när den försäkrade dessförinnan har börjat uppbära hel ålderspension kan sjukpenning utges under högst 180 dagar.

Begränsningen till 180 dagar kan dock enligt 3 kap. 13 § samma lag gälla även mellan 65 och 70 års ålder. Av förarbetena framgår att denna begränsning kan bli aktuell i de fall den försäkrade är arbetsoförmögen och på grund därav skulle ha varit berättigad till förtidspension om han eller hon varit under 65 år.

Enligt 22 kap. 7 § lagen om allmän försäkring utges rehabiliteringsersättning längst till och med månaden före den då den försäkrade fyller 65 år.

5 Internationella konventioner

Europarådets sociala stadga

Europarådets reviderade sociala stadga trädde i kraft den 1 juli 1999. I artikel 6 i stadgan regleras den kollektiva förhandlingsrätten. De undertecknande parterna åtar sig där att främja gemensamt samråd mellan arbetstagare och arbetsgivare samt att där så är nödvändigt och lämpligt, främja ett förfarande med frivilliga förhandlingar mellan arbetsmark-

nadens parter för att uppnå en reglering av arbetsvillkoren genom kollektivavtal. Huvudregeln när det gäller inskränkningar av de rättigheter och principer som parterna åtnjuter enligt stadgan är att de endast kan ske med stöd av artikel G. I denna anges att förutom de inskränkningar och begränsningar som anges särskilt i vissa delar av stadgan kan inskränkningar göras av rättigheterna och principerna för sådana bestämmelser som anges i lag och som är nödvändiga i ett demokratiskt samhälle som garanti för andras fri- och rättigheter eller som skydd för samhällets intresse, den nationella säkerheten eller allmän hälsa eller moral.

Internationella arbetsorganisationen (ILO)

Av 1949 års konvention om tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten (nr 98) framgår bland annat att åtgärder skall vidtas för att säkerställa att föreningsrätten respekteras. Det anges också att staterna skall agera för att uppmuntra och främja en full utveckling och användning av systemet för frivilliga förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter i syfte att reglera villkor och förutsättningar för anställning genom kollektivavtal.

I 1981 års konvention om främjandet av kollektiva förhandlingar (nr 154) slås bland annat fast att åtgärder skall vidtas i syfte att främja kollektiva förhandlingar. Syftet med dessa åtgärder skall vara att möjliggöra kollektiva förhandlingar inom de områden som täcks av konventionen. Syftet skall också vara att successivt utsträcka kollektiva förhandlingar till de frågor som räknas upp i konventionen som exempelvis bestämmandet av arbetsvillkor och anställningsvillkor.

Dessa konventioner var aktuella i ett ärende som behandlades av ILO:s styrelse 1994, vilket avsåg Sverige. Bakgrunden var den att Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) och Fria fackföreningsinternationalen (FFI) i februari 1994 inlämnade en anmälan mot Sveriges regering för överträdelser av de båda konventionerna. Anmälan föranleddes av ändringar i anställningsskyddslagen. Lagändringarna innebar bland annat att den dispositiva regeln om längsta tillåtna provanställningsperioden utvidgades från sex till tolv månader. Regeln skulle även fortsättningsvis vara dispositiv. I en särskild övergångsbestämmelse föreskrevs dock att de kollektivavtal som hade träffats före den 1 januari 1994 skulle vara utan verkan till den del som avtalen föreskrev kortare tider för de tidsbegränsade anställningarna än de nya lagreglerna lämnade utrymme för. ILO:s styrelse konstaterade enhälligt i ett beslut i juni 1994 att övergångsbestämmelsen ledde till ett undanröjande av vissa kollektivavtal som hade träffats innan lagändringen trädde i kraft. Från styrelsens sida betonades det att förhandlingsfriheten var ett väsentligt inslag i föreningsfriheten och att offentliga myndigheter därför borde avhålla sig från åtgärder som begränsade parternas möjlighet att förhandla kollektivt. Av avgörande betydelse var enligt styrelsen att tidigare ingångna avtal sattes åt sidan. Styrelsen rekommenderade regeringen att i fortsättningen avstå från lagstiftningsåtgärder som röjer undan tidigare ingångna kollektivavtal. Dessutom anmodades regeringen att ändra övergångsbestämmelsen i fråga, vilket skedde 1994.

Det finns också en konvention och en rekommendation som rör pensionsförhållanden. Det är dels konvention (nr 128) om invaliditets-, ålders-, och efterlevandeförmåner, dels rekommendation (nr 162) om äldre arbetstagare.

I konvention nr 128 i del III om åldersförmåner anges i artikel 15.2 att den föreskrivna åldersgränsen för rätt till pension inte får överstiga 65 år. Högre ålder får dock fastställas av behörig myndighet i enlighet med de särskilda grunder som anges i konventionen. I ILO-rekommendation nr 162 om äldre arbetstagare anges vidare i del IV punkten 21 att åtgärder i mån av möjlighet bör vidtas för att göra den ålder som kvalificerar för ålderspension flexibel. I punkten 29 rekommenderas att äldre arbetstagare som är arbetsdugliga bör kunna uppskjuta sina anspråk på åldersförmåner utöver den ålder, som normalt kvalificerar arbetstagare för sådana förmåner, i syfte exempelvis att uppfylla alla kvalifikationer för förmåner eller att förbättra sina förmåner med hänsyn till den högre ålder då förmånerna tas ut och i förekommande fall det ytterligare arbete som utförts eller de ytterligare avgifter som erlagts.

6 Tidigare ställningstaganden och förslag

6.1 Pensionsberedningen

I oktober 1984 tillsattes en parlamentariskt sammansatt kommitté – som även inkluderade företrädare för arbetsmarknadens parter – med uppdrag att göra en samlad genomgång av erfarenheterna av reglerna inom det allmänna pensionssystemet. Kommittén tog namnet Pensionsberedningen.

I delbetänkandet Förtidspension och rörlig pensionsålder (SOU 1989:101) behandlades, förutom generella förslag angående pensionssystemet, frågan om tidpunkten för avgångsskyldighet med pension. Pensionsberedningen föreslog att åldersgränsen i 33 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen) skulle höjas från 65 år till 67 år. Frågan aktualiserades eftersom det inte skulle finnas någon övre åldersgräns för intjänande av pension i ett nytt pensionssystem. Ålderspensionens storlek skulle komma att påverkas av tidpunkten för pensionsuttaget, dvs. ju senare pensioneringstidpunkt, desto högre pension. Huruvida en regel om anställningsskydd och avgångsskyldighet i anställningsskyddslagen skulle vara tvingande eller dispositiv diskuterades, varvid konstaterades att en tvingande lagreglering skulle bli tekniskt mycket besvärlig och att svåra gränsdragningsproblem skulle uppkomma. Vidare konstaterades att en tvingande reglering även skulle innebära avsteg från vad som allmänt sett gäller om lagens dispositiva karaktär. Det föreslogs därför att det även fortsättningsvis skulle vara möjligt att i avtal reglera tidpunkten för avgångsskyldigheten. I betänkandet framhölls dock att en utgångspunkt för ställningstagandet att inte förorda tvingande lagstiftning var att Pensionsberedningen förutsatte att avtalen så långt som möjligt ändrades i enlighet med den föreslagna lagändringen. Pensionsberedningen påpekade också att om det senare skulle visa sig att förslaget inte blev förverkligat i praktiken borde ytter-

ligare åtgärder prövas, däribland även tvingande lagstiftning trots de invändningar som kan riktas mot en sådan åtgärd.

I propositionen med förslag om tilläggsbudget I till statsbudgeten för budgetåret 1990/91 (prop. 1990/91:25 bilaga 6) föreslogs en höjning av åldersgränsen i 33 § anställningsskyddslagen från 65 år till 67 år. Vidare uttalades att parterna även i fortsättningen måste ha möjlighet att träffa avtal om skyldighet att avgå från anställningen före 67 års ålder. En höjning av den dispositiva åldersgränsen i anställningsskyddslagen för avgångsskyldighet från 65 till 67 år skedde därefter genom en lagändring som trädde i kraft den 1 april 1991 (bet.1990/91:AU 15, rskr. 1990/91:99).

6.2 Pensionsarbetsgruppen

I november 1991 bemyndigades statsrådet Bo Könberg att tillkalla en parlamentariskt sammansatt arbetsgrupp med uppgift att utarbeta förslag till ett nytt system för den allmänna pensionen. Denna arbetsgrupp – Pensionsarbetsgruppen – bestod av representanter för samtliga riksdagspartier. I september 1993 fick Pensionsarbetsgruppen tilläggsdirektiv att lämna förslag om en successiv höjning av pensionsåldern till 66 år.

I februari 1994 avlämnade Pensionsarbetsgruppen sitt betänkande Reformerat pensionssystem (SOU 1994:20). I betänkandet presenterades förslag till ett nytt reformerat ålderspensionssystem. Förslagen byggde på en överenskommelse mellan representanter i arbetsgruppen för de dåvarande fyra regeringspartierna och socialdemokraterna. I fråga om rätten att kvarstå i arbete efter 65 år uttalade Pensionsarbetsgruppen att med ett pensionssystem där pensionsåldern är flexibel och där pensioner beräknas på huvudsakligen försäkringsmässiga grunder finns det starka skäl för att de försäkrade ges en möjlighet att fortsätta med förvärvsverksamhet längre upp i åren än vad som i praktiken var möjligt. Pensionsarbetsgruppen uttalade som sin principiella mening att det inte skulle vara orimligt att de försäkrade fick stanna kvar i arbete så länge de själva ville och orkade. Enligt överenskommelsen borde i vart fall möjligheterna bli större än vad som var fallet enligt den gällande ordningen.

Pensionsarbetsgruppen uttalade vidare, trots den principiella inställningen, att gruppen insåg att gränser som anger när arbetstagarens ålder medför avgångsskyldighet också i framtiden skulle komma att vara nödvändiga. Det påpekades också att vissa yrkeskategorier är avgångsskyldiga tidigare än vid 65 års ålder. I betänkandet uppskattades cirka 40 000 personer vara avgångsskyldiga före 65 års ålder. I samband därmed uppkom frågan om arbetsmarknadens parter även fortsättningsvis och med det reformerade pensionssystemet borde få råda över tidpunkten för avgångsskyldigheten, dvs. om man utan lagstiftningsåtgärder kunde förvänta sig att arbetsmarknadsparterna skulle komma att höja den mer eller mindre allmänna gränsen för avgångsskyldighet som ligger vid 65 år. Arbetsgruppen konstaterade att frågan varit uppe redan under Pensionsberedningens arbete, men att någon anpassning av kollektivavtalen i anledning av den då genomförda lagändringen inte ägt rum. Arbetsgruppen uttalade att man inte var beredd att låta frågan om gränsen för avgångsskyldigheten bero med en vädjan till arbetsmarknadsparterna

att genom förhandlingar, med oviss utgång, försöka åstadkomma en höjning av gränserna för avgångsskyldigheten. Förslaget blev slutligen att det genom tvingande lagstiftning skulle införas en lagstadgad rätt att kvarstå i arbete till 66 års ålder fr.o.m. år 1997 och till 67 års ålder fr.o.m. år 1998. Möjligheter till undantag skulle dock finnas i viss utsträckning bland annat av säkerhetshänsyn, främst i fråga om yrkeskategorier som enligt gällande avtal var avgångsskyldiga före 65 års ålder.

Arbetstagare som fortsatte att arbeta efter 65 års ålder skulle inte omfattas av de särskilda turordningsreglerna eller reglerna om företrädesrätt till återanställning som annars gäller vid uppsägning på grund av arbetsbrist. Sådana arbetstagare skulle inte heller ha rätt till längre uppsägningstid än en månad. I dessa hänseenden innebar förslaget således inga förändringar.

I den s.k. princippropositionen (prop. 1993/94:250) anslöt sig regeringen i huvudsak till de förslag som Pensionsarbetsgruppen hade lämnat. Dock ansåg regeringen att höjningen av åldersgränsen för avgångsskyldigheten i första hand borde ske genom avtal mellan arbetsmarknadens parter. Regeringen uttalade att om det visade sig att arbetsmarknadens parter inte senast under början av år 1996 träffat avtal med innebörd att åldersgränsen höjdes på sätt som föreslagits, borde det bli fråga om tvingande lagstiftning. Följden skulle bli att kollektivavtal som anger en lägre generell ålder för avgångsskyldigheten därmed skulle bli ogiltiga i den delen. I samband med detta framhöll regeringen att det finns yrkesområden inom vilka det, bland annat av säkerhetshänsyn, inte rimligen kan begäras av arbetsgivaren att den anställde får fortsätta sin tidigare sysselsättning. Det borde därför under vissa förutsättningar kunna göras undantag från den föreslagna åldersgränsen för särskilda yrkesgrupper.

Riksdagen godtog regeringens förslag (bet. 1993/94:SfU 24, rskr. 1993/94:439).

6.3 Genomförandegruppen

I princippropositionen uttalade regeringen att den avsåg att tillkalla en genomförandegrupp med företrädare för de partier som stod bakom överenskommelsen. Gruppen skulle ha som uppgift att medverka vid den fortsatta beredningen av reformen och att vårda överenskommelsen.

Genomförandegruppen inbjöd i november 1994 företrädare för arbetsmarknadens parter till ett samråd om den framtida finansieringen av det allmänna pensionssystemet. Vid samråd den 14 november 1994 diskuterades även frågan om åldersgränsen för avgångsskyldigheten.

I 1997 års budgetproposition (prop. 1996/97:1) föreslog regeringen, efter samråd med Genomförandegruppen, att tidpunkten för en eventuell tvingande reglering i anställningsskyddslagen skulle senareläggas för att möjligheten att träffa avtal skulle förlängas till utgången av november månad år 1997. Anledningen till detta ytterligare anstånd för parterna att finna lösningar i enlighet med principöverenskommelsen var, dels den dåvarande situationen på arbetsmarknaden, dels att den tidigare uttalade

ståndpunkten att frågor om avgångsskyldighet regleras smidigare i Prop. 2000/01:78 kollektivavtal än genom tvingande lagstiftning kvarstod.

Riksdagen godtog regeringens förslag (bet. 1996/97:SfU 1, rskr. 1996/97:126).

7 Departementspromemorians (Ds 1999:39) förslag

I departementspromemorian, Höjd ålder för avgångsskyldighet till 67 år (Ds 1999:39), presenteras förslag om höjd ålder för avgångsskyldighet till 67 år.

I departementspromemorian konstateras att frågan om höjd ålder för arbetstagares avgångsskyldighet varit aktuell sedan i vart fall början av 1990-talet och att frågan skulle lösas på bästa sätt genom en reglering i kollektivavtal mellan parterna på arbetsmarknaden. Det konstateras emellertid också att en ändring av avtalen inte kommit till stånd och att det framstår som nödvändigt att reglera frågan genom lagstiftning.

Syftet bakom en lagreglering är, enligt departementspromemorian, att arbetstagare skall ges reella möjligheter att fortsätta med förvärvsarbete längre upp i åren än dagens bestämmelser i praktiken tillåter. Bakgrunden är att enligt det nya pensionssystemet kommer inkomsten under hela livet att ligga till grund för pensionen och att det inte skall finnas någon övre åldersgräns för intjänande av pension. I det nya systemet kan en försäkrad efter fyllda 61 år själv välja när han eller hon vill gå i pension.

Departementspromemorian innehåller en redovisning av olika alternativ för att genomföra en höjd ålder för avgångsskyldighet till 67 år samt konsekvenserna av dessa alternativ. Ett alternativ som presenteras är införande av en helt tvingande bestämmelse i anställningsskyddslagen om anställningsskydd till 67 år. En annan lösning är en tvingande bestämmelse med lagstadgade undantag beträffande särskilda yrkesgrupper. Andra alternativ som föreslås är en huvudregel om rätt att kvarstå i anställning till 67 års ålder, men med möjlighet till undantag genom kollektivavtal om det föreligger särskilda i lagtexten angivna skäl, eller med möjlighet till undantag genom kollektivavtal för avgångsskyldighet före 65 års ålder.

I departementspromemorian förordas dock att det i anställningsskyddslagen införs en bestämmelse om att avtal som föreskriver en avgångsskyldighet mellan 65 och 67 år skall sakna verkan i den delen och att enligt dessa avtal skall i stället gälla en avgångsskyldighet vid fyllda 67 år. Effekten av en sådan regel blir, enligt departementspromemorian, att avtalsbestämmelser – såväl i kollektivavtal som i enskilda anställningsavtal – om en avgångsskyldighet före 65 år inte påverkas utan ges fortsatt giltighet, medan de avtalsbestämmelser som innebär avgångsskyldighet mellan 65 och 67 år kommer att ändras. Skälet till att det alternativet förordas är att det alternativet i största möjliga utsträckning bibehåller det nuvarande systemet med avtalsfrihet för parterna att i avtal avgöra åldern för avgångsskyldighet.

I departementspromemorian konstateras slutligen att huruvida det förordade förslaget skulle komma att påverka andra regelsystem som utgår från avgångsskyldighet vid 65 år får analyseras för sig. Några ställningstaganden beträffande socialförsäkringssystemet respektive det arbetsmarknadspolitiska systemet görs alltså inte i departementspromemorian.

8 Överväganden

8.1 Rätt att kvarstå i anställningen till 67 års ålder

Regeringens förslag: Arbetstagare ges ökat anställningsskydd. En arbetstagare skall ha rätt att kvarstå i anställningen till 67 års ålder. En tvingande reglering införs i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Kollektivavtal som ingåtts före lagens ikraftträdande gäller utan hinder av den nya bestämmelsen till dess avtalet löpt ut, dock längst till och med utgången av år 2002. Likaså skall föreskrifterna av vilka följer avgångsskyldighet enligt den s.k. PISA-förordningen, i dess lydelse den 1 januari 2001, tillämpas utan hinder av den nya bestämmelsen till dess PA-91 löpt ut, dock längst till och med utgången av år 2002.

Departementspromemorians (Ds 1999:39) förslag: En särskild bestämmelse i anställningsskyddslagen förordas med innehåll att ett avtal som föreskriver en avgångsskyldighet mellan 65 och 67 år skall sakna verkan i den delen och att i stället skall en avgångsskyldighet vid fyllda 67 år gälla.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Av 28 inkomna remissyttranden tillstyrker endast en remissinstans, *Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet*, det i departementspromemorian (Ds 1999:39) förordade förslaget. *Stockholms tingsrätt*, *Sveriges Advokatsamfund*, samt de flesta arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna avstyrker uttryckligen förslaget.

Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), *Privattjänstemannakartellen (PTK)* och *Offentliganställdas förhandlingsråd (OFR)* i gemensamt yttrande, samt *Landsorganisationen i Sverige (LO)* och *Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF)* ifrågasätter om inte förfarandet innebär ett ingrepp i avtalen som strider mot ILO-konventioner.

ILO-kommittén ifrågasätter om det förslag som läggs fram i departementspromemorian är förenligt med Sveriges åtaganden enligt ILO-konventionerna nr 98 och 154. Vidare anser kommittén att ärendet även bör prövas mot Sveriges åtaganden enligt konvention 128. ILO-kommittén delar däremot uppfattningen som framförs i departementspromemorian att förslaget om helt tvingande lagstiftning om anställningsskydd till 67 år, förefaller bäst överensstämma med internationella förpliktelser.

Juridiska Fakultetsstyrelsen vid Lunds Universitet och *Arbetslivsinstitutet* anser att de internationella åtagandena inte bör hindra tvingande lagstiftning om ökat anställningsskydd.

Hovrätten för Västra Sverige är mycket tveksam till den i departementspromemorian föreslagna lagstiftningen med hänsyn till lagstiftningens retroaktiva verkan och till att lagändringen kan komma att påverka parternas pensionsavtal även i andra delar än såvitt avser åldersgränsen. *Arbetslivsinstitutet* och *Arbetsgivarverket* tar upp frågan om ingrepp i gällande kollektivavtal och föreslår att övergångsregler som tar hänsyn till ingångna avtal skall införas.

Arbetsmarknadsstyrelsen har inget att invända mot förslaget i departementspromemorian men vill fästa uppmärksamhet vid åldersgränser i bestämmelserna om arbetslöshetsersättning och om åtgärder i samband med arbetslöshet. Vidare framhålls att det finns anledning att se över övre åldersgränsen för rätt till medlemskap i arbetslöshetskassan och rätt till arbetslöshetsersättning. Flera andra remissinstanser påpekar att förslaget har brister då analys av kopplingen till bl.a. socialförsäkrings-systemet saknas.

Remissopinionen är efter remittering av promemorian fortfarande starkt negativ. Endast en remissinstans, *Riksförsäkringsverket*, tillstyrker förslaget. *Riksförsäkringsverket* menar att det är angeläget att de som vill kvarstå i anställningen efter 65 år kan göra så, eftersom pensionen grundas på livsinkomstprincipen. *Arbetsgivarverket*, *Försvarmakten*, *ILO-kommittén*, *LO*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)*, *TCO*, *Landstingsförbundet*, *SAF*, *Svenska Kommunförbundet*, *OFR*, *PTK*, samt *Legitimerade Sjukgymnasters förbund* avstyrker uttryckligen förslaget. *Hovrätten för Västra Sverige* hänvisar till tidigare yttrande, vari domstolen förklarar sig mycket tveksam till förslaget. *Stockholms tingsrätt* och *Svenska Metallindustriarbetareförbundet* förklarar sig mycket tveksamma till förslaget. En huvudinvändning från såväl arbetsgivar- som arbetstagarorganisationerna är fortfarande att frågan om avgångsskyldighet även fortsättningsvis bör regleras avtalsvägen. *TCO*, *OFR* och *PTK* (nedan benämnt *TCO med flera*) anser i ett gemensamt yttrande, liksom *LO*, *Landstingsförbundet* och *SAF*, att förslagen strider mot internationella konventioner, såväl avseende ingrepp i gällande avtal som beträffande inskränkningen att träffa framtida avtal. Även *Svenska Metallindustriarbetareförbundet* anser att en lagstiftning som upphäver kollektivavtal principiellt strider mot den fria förhandlingsrätten och mot de internationella konventioner Sverige ratificerat. *TCO* och *SAF* anför vidare att risk föreligger för ett stort antal kollektivavtalstvister avseende vilka konsekvenser en ogiltighetsregel av avgångsskyldigheten har på avtalets övriga delar.

Arbetsdomstolen har inte några rättsliga invändningar mot förslaget, men anför att förslaget kan få långtgående konsekvenser och att begreppet saklig grund passar illa i sammanhanget.

Flera remissinstanser invänder, för det fall det skulle bli fråga om tvingande lagstiftning, att förslaget skulle medföra långtgående konsekvenser för dem som idag har en ålder för avgångsskyldighet understigande 65 år. *Stockholms tingsrätt*, *Svenska Metallindustriarbetareförbundet* och *TCO med flera* anför att, för det fall det skulle bli fråga om tvingande lagstiftning, någon form av undantagsregel är nödvändig för de grupper som idag har en lägre ålder för avgångsskyldighet än 65 år. *Teatrarnas Riksförbund*, *Sveriges Yrkesmusikers förbund*, *Svenska musikerförbundet* och *Teaterförbundet i gemensamt yttrande* (nedan be-

nämnt Teatrarnas Riksförbund med flera) anser att undantag från en tvingande regel måste göras för de kategorier som omfattas av den s.k. PISA-förordningen. *Försvarsmakten* invänder att förslaget skulle försvåra för *Försvarsmakten* att föryngra officersstyrkan i den takt som verksamheten kräver samt att det är nödvändigt att det finns möjlighet att träffa såväl kollektivavtal som enskilda avtal med avvikelser från den tvingande bestämmelsen. *SACO* och *SAF* anser att en helt tvingande reglering skulle tvinga fram att långvariga anställningsförhållanden måste brytas genom uppsägning, vilket kommer att leda till tvister som ytterst måste avgöras av domstol.

Beträffande förslaget till övergångsbestämmelse anser flera remissinstanser, däribland *Göteborgs tingsrätt*, *Arbetsdomstolen*, *Landstingsförbundet*, *SAF* och *Svenska Kommunförbundet*, att ett omedelbart genomslag för en tvingande bestämmelse vid ikraftträdandet är oacceptabelt, eftersom arbetsmarknadens parter måste få visst handlingsutrymme. *RFV* menar att förslaget bör genomföras i god tid före 2003, då den första gruppen som kommer att beröras av det nya systemet fyller 65 år.

Skälen för regeringens förslag

Behov av lagstiftning

Det nya ålderspensionssystemet är i väsentliga delar annorlunda än ATP-systemet. En grundläggande princip är livsinkomstprincipen som innebär att hela livets inkomster påverkar pensionen. Ett bakomliggande syfte med denna princip är att stimulera till arbete och att det under betydligt längre tid än tidigare skall vara möjligt att påverka sin pension. Även efter 65 år och även sedan pensionen har börjat lyftas skall det vara möjligt att genom arbete förbättra sin pension. En viktig förutsättning är då att minska arbetshindren så att denna möjlighet blir reell för en större grupp. För att öka människors möjligheter att förbättra sin pension är det därför väsentligt att åldern för avgångsskyldighet höjs.

Flera remissinstanser, bland annat *LO*, *TCO* och *SAF* har anfört att något behov av lagstiftning inte föreligger. Huvudskälen som framförts är att frågan bäst regleras av parterna samt att den faktiska pensionsåldern idag ofta är väsentligt lägre än 65 år. Regeringen delar bedömningen som förts fram att många inte orkar eller kan arbeta längre än till 65 år eller ens så långt, men detta är en särskild problematik som fordrar andra åtgärder. Även om många idag inte orkar arbeta efter 65 års ålder är det viktigt att den som kan, vill och orkar, ges rätten att arbeta ytterligare ett par år.

Frågan om möjlighet att arbeta till 67 års ålder och därmed kunna höja sin pension bör, enligt regeringens mening, vara en rättighet för den enskilde individen. Avsikten är således inte att den enskilde arbetstagaren skall vara skyldig att arbeta till 67 års ålder, utan han eller hon skall kunna lämna sitt arbete och gå i pension genom egen uppsägning tidigare.

Ytterligare ett skäl för att höja åldern för avgångsskyldighet är följande. Medellivslängden i Sverige har ökat kontinuerligt under åtskilliga decennier. I allmänhet består ökningen av att det är år då den

enskilde är frisk som tillkommer. Under samma tid har den officiella pensionsåldern sänkts från 67 år till 65 år. Den faktiska pensionsåldern för personer som vid 50 års ålder fanns i arbetskraften är drygt 62 år för män och knappt 62 år för kvinnor. Antalet pensionärer i förhållande till yrkesverksamma stiger naturligen också, dvs. allt färre yrkesverksamma måste försörja allt flera pensionärer. Den demografiska utvecklingen med stora pensionsavgångar inom några år förstärker bilden ytterligare. Mot bakgrund av detta är det sannolikt att vi går in i en period med allmän arbetskraftsbrist, vilket på sikt blir tillväxthämmande och påverkar välfärden. Det är därför angeläget att vidta åtgärder som motverkar arbetskraftsbristen. En sådan åtgärd är att minska hindren för dem som vill och kan arbeta längre än till 65 års ålder genom att höja åldern för avgångsskyldighet.

Det bör återigen betonas att fråga inte är om att generellt höja pensionsåldern och det föreslås inga ändringar i rätten till pension eller hur denna skall beräknas. Även fortsättningsvis finns rätten till garanti-pension från 65 års ålder. Likaså kommer förtidspension, på samma sätt som idag, kunna beviljas den som av medicinska orsaker blir arbetsoförmögen före 65 års ålder. I prop. 2000/01:96 Sjukersättning och aktivitetsersättning i stället för förtidspension har regeringen nyligen föreslagit bland annat att från och med den 1 januari 2003 skall förtidspension ersättas av sjukersättning vid långvarig eller varaktig medicinskt grundad arbetsoförmåga.

Regeringen har vid flera tillfällen klargjort att frågan om att införa en möjlighet för den enskilde att kvarstå i anställningen till 67 års ålder är bäst lämpad för att lösas genom kollektivavtal. Emellertid har inte några åtgärder vidtagits av parterna på arbetsmarknaden för att försöka reglera denna fråga trots att den varit aktuell och diskuterats vid flera tillfällen sedan början av 1990-talet. Det är därför nödvändigt att nu genomföra denna förändring genom lagstiftning.

Ökat anställningsskydd – tvingande reglering

Anställningsskyddslagen reglerar inte vid vilken ålder en arbetstagare skall sluta sin anställning på grund av pension. Som beskrivits tidigare regleras dock avgångsskyldigheten för de flesta arbetstagare i kollektivavtal. Den vanligaste åldern för avgångsskyldighet är 65 år. Som också nämnts finns dessutom i förordningen (1991:1427) om tjänstepension och tjänstegruppplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning bestämmelser om avgångsskyldighet för vissa arbetstagare. Om ingen avgångsskyldighet finns reglerad i avtal eller förordning gäller anställningsskyddslagens förenklade förfarande för att arbetstagaren skall lämna sin anställning när arbetstagaren fyller 67 år. Frågan är då vad som krävs för att de arbetstagare som vill fortsätta sitt arbete till 67 års ålder, men som omfattas av en genom avtal eller på annat sätt reglerad avgångsskyldighet vid 65 års ålder eller tidigare, skall ha rätt till detta.

I departementspromemorian (Ds 1999:39) förordas att det i anställningsskyddslagen införs en bestämmelse om att avtal som föreskriver skyldighet att avgå med ålderspension mellan 65 och 67 år skall vara utan verkan i den delen. I stället skall gälla en avgångsskyldighet vid 67 års ålder. Enligt förslaget syftar det till att i största möjliga mån

bibehålla den avtalsfrihet som idag finns på området. I stort sett alla remissinstanser har dock framfört invändningar mot detta förslag. I promemorian förordas därför i stället en tvingande reglering om rätt att kvarstå i anställningen till 67 år.

Ett flertal remissinstanser, däribland *Stockholms tingsrätt*, *LO*, *TCO med flera*, *Landstingsförbundet*, *SAF* och *Svenska Metallindustriarbetareförbundet* har pekat på problematiken med förslagen såväl i departementspromemorian som i promemorian i relation till de internationella konventionerna. *TCO med flera* har anfört att såväl ingrepp i nu gällande kollektivavtal som inskränkningar i möjligheten att i framtiden träffa kollektivavtal, strider mot Sveriges internationella åtaganden och är principiellt oacceptabelt. *LO*, *Landstingsförbundet* och *SAF* har mycket bestämt framhållit att ingrepp i gällande kollektivavtal endast kan tillgripas i mycket angelägna frågor och med stor försiktighet samt att nu aktuell fråga inte är av sådan dignitet som krävs. *ILO-kommittén* har ifrågasatt om förslaget i departementspromemorian är förenligt med Sveriges åtaganden enligt ILO-konventionerna nr 98 och 154.

Juridiska Fakultetsstyrelsen vid Lunds Universitet och *Arbetslivsinstitutet* har en delvis annan uppfattning. *Juridiska Fakultetsstyrelsen* har framfört att de internationella åtaganden till skydd för den kollektiva förhandlingsrätten m.m. inte lägger några hinder i vägen för tvingande bestämmelser om ökat anställningsskydd av den typ det är fråga om i departementspromemorian, men att alternativet med tvingande lagstiftning med undantag borde övervägas närmare. Det framförs också att ökat anställningsskydd utgör just en sådan garanti för berörda arbetstagares fri- och rättigheter som medger avsteg från den principiella skyldigheten att främja frivilliga förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter enligt artikel 6 i Europarådets sociala stadga. *Arbetslivsinstitutet* har framfört att man på goda grunder kan hävda intresset av att bereda arbetstagare möjlighet att arbeta till 67 års ålder och därmed förbättra pensionen är sådant att inskränkningar i möjligheten att träffa kollektivavtal bör få ske. Däremot påpekar institutet att huvudprincipen beträffande gällande kollektivavtal torde vara den att inskränkningar inte får göras däri, ens om det finns godtagbara skäl att inskränka utrymmet för framtida avtal.

Ett flertal remissinstanser har ifrågasatt förfaringssättet att gripa in i gällande kollektivavtal på sätt som förordas i departementspromemorian. *Arbetslivsinstitutet* och *ILO-kommittén* har framfört att helt tvingande lagstiftning torde stå i bättre överensstämmelse med internationella åtaganden. Regeringen delar denna bedömning och föreslår därför att en tvingande reglering införs i lagen om anställningsskydd. Alla arbetstagare som omfattas av lagen bör ges rätt till anställningsskydd till 67 års ålder. En tvingande reglering är visserligen mer ingripande i det nu rådande systemet än förslaget i departementspromemorian, men en sådan reglering om ett utökat anställningsskydd kan dock, enligt regeringens mening, inte anses strida mot Sveriges internationella åtaganden.

Enligt regeringens mening kan inte avsikten med de internationella konventionerna på området vara att en stat i och med ratificeringen av dessa avhänder sig möjligheten att för all framtid lagstifta inom ett område som tidigare varit lämnat åt parterna att reglera. Förslaget syftar till att införa ett utökat anställningsskydd för att arbetstagare skall ges en reell möjlighet att kunna utöka sin pension i enlighet med grunderna för

det nya pensionssystemet. Detta är en mycket angelägen fråga, som är en viktig del av hela pensionsreformen. Regeringen anser att frågan är av stor dignitet och av stort samhällsintresse. Såväl *Arbetslivsinstitutet* som *Juridiska fakulteten vid Lunds universitet* har bedömt att internationella åtaganden inte bör lägga hinder i vägen för en tvingande reglering. Förslaget står också i överensstämmelse med ILO-rekommendationen nr 162 och vad som där sägs om flexibel pensionsålder, eftersom förslaget i praktiken gör det möjligt för fler grupper att utnyttja flexibiliteten i det nya pensionssystemet. Regeringen anser inte heller att förslaget kan anses strida mot konvention nr 128 (artikel 15.2) om invaliditets-, ålders- och efterlevandeförmåner då förslaget som nu framförs reglerar rätten att kvarstå i anställningen till 67 års ålder och inte rätten till pensionsförmåner.

Lagrådet har påpekat att *Lagrådet* saknar underlag för att bedöma om den föreslagna ändringen föranleder följdändringar i lagstiftningen om offentlig anställning (jfr 5 § lagen om fullmaktsanställning). Regeringen kommer, som *Lagrådet* förordnat, att fortsättningsvis överväga frågan.

Regelns utformning

Frågan om att införa en helt tvingande reglering togs kortfattat upp i departementspromemorian. En helt tvingande reglering skulle innebära att det i anställningsskyddslagen införs en rätt att kvarstå i anställningen till 67 års ålder eller en skyldighet att avgå från anställningen vid denna ålder.

I promemorian har anförts att regleringen enklast och tydligast genomförs genom införandet av en ny bestämmelse i anställningsskyddslagen som anger att en arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till 67 års ålder. Regeringen instämmer i detta och föreslår därför att regeln utformas som en rätt att kvarstå i anställning till 67 år. Genom en sådan utformning blir avtal som strider mot denna rätt ogiltiga enligt 2 § andra stycket anställningsskyddslagen beträffande tidpunkten för avgång. Den bestämmelsen anger att avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt lagen.

En sådan reglering innebär att det i framtiden inte kommer att vara tillåtet att träffa avtal om skyldighet att lämna anställningen – avgångsskyldighet – före 67 års ålder. Detta gäller både kollektivavtal och enskilda avtal. Avtal om ålder för när arbetstagaren har rätt att lämna anställningen med pension kan dock träffas även framöver.

För arbetstagaren innebär regleringen att han eller hon kan säga upp sig när han eller hon inte längre vill kvarstå i anställningen. En arbetsgivare som anser att en arbetstagare av åldersskäl inte bör kvarstå i sin anställning får säga upp arbetstagaren enligt sedvanliga regler om uppsägning. Detta innebär att arbetsgivaren måste kunna påvisa saklig grund för uppsägning enligt 7 § anställningsskyddslagen. I sådana situationer blir det således fråga om att göra en individuell bedömning av en arbetstagares förmåga. Till skillnad mot vad som gäller idag enligt kollektivavtal eller förordning som föreskriver lämplig ålder för avgång för olika yrkesgrupper får i stället en bedömning göras av varje enskild arbetstagares arbetsförmåga i de fall arbetsgivaren inte önskar att arbetstagaren

skall kvarstå i anställningen. Vid tvist om avgångsskyldighet kommer saken således slutligen att prövas av tingsrätt eller av Arbetsdomstolen. Prop. 2000/01:78

Tvingande regel med undantag?

Som tidigare nämnts gäller enligt förordningen (1991:1427) om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning, den s.k. PISA-förordningen, lägre åldrar för avgångsskyldighet för vissa arbetstagare med konstnärliga yrken. I förordningen anges åldern för avgångsskyldighet för t.ex. dansare till 44 år, sångsolist till 55 år, skådespelare till 61 år, balettchef, chef för Stockholms Konserthusstiftelse, danspedagog, koreograf, teaterchef till 63 år och dirigent, annan musiker än vid hovkapellet till 65 år. För andra arbetstagare, t.ex. brandmän, militärer och flygledare, gäller lägre ålder för avgångsskyldighet genom bestämmelser i kollektivavtal.

Flera remissinstanser, däribland *Stockholms tingsrätt*, *Försvarsmakten*, *TCO med flera*, *SACO*, *SAF*, *Svenska Metallindustriarbetareförbundet*, *Svenska Kommunförbundet* och *Teatrarnas Riksförbund med flera* har framfört farhågor för att en tvingande reglering som omfattar alla arbetstagare utan undantag, skulle kunna medföra problem. Med en sådan reglering skulle arbetstagare som idag av olika skäl har en avgångsskyldighet före 65 års ålder kunna välja att kvarstå i anställning efter egna önskemål upp till 67 års ålder, vilket, enligt remissinstanserna, skulle kunna få negativa konsekvenser i en rad hänseenden. *Teatrarnas Riksförbund med flera* har anfört att reglerna i den s.k. PISA-förordningen är betingade av såväl hälso- och säkerhetsskäl som av kulturpolitiska skäl och att det för de aktuella grupperna allmänt sett är omöjligt att fullgöra sina arbetsuppgifter då kroppen åldras. *SACO* har invänt att förslaget medför risk för kränkningar av den personliga integriteten i framtida uppsägningssituationer. *SAF* har framfört att det är en nackdel om långvariga anställningsförhållanden måste brytas genom uppsägning. *Försvarsmakten* har påpekat att en sådan tvingande reglering försvårar möjligheterna att föryngra officersstyrkan i den omfattning som verksamheten kräver. *Svenska Metallindustriarbetareförbundet* har anfört att en tvingande reglering måste kompletteras med undantag för grupper, t.ex. gruvarbetare, som av hälsoskäl inte kan arbeta så länge. De har anfört att sådana undantag exempelvis skulle kunna åstadkommas genom en regel i anställningsskyddslagen som ger parterna på arbetsmarknaden rätt att teckna kollektivavtal om – såsom det får förstås – tidigare ålder för avgångsskyldighet till skydd för liv, personlig säkerhet eller hälsa.

Vissa negativa konsekvenser kan uppstå om en tvingande reglering utan undantag införs. De lägre åldrarna för avgångsskyldighet inom vissa delar av arbetsmarknaden, till exempel konstnärsområdet och inom Försvarsmakten, är bland annat motiverade av att de fysiska förutsättningarna för arbetet minskar vid tilltagande ålder. Arbetsgivare inom konstnärsområdet och Försvarsmakten har normalt begränsade möjligheter att erbjuda alternativa uppgifter, vilket skulle kunna leda till att dessa arbetsgivare tvingas säga upp arbetstagare.

En alternativ lösning skulle därför kunna vara att införa en tvingande bestämmelse om rätt att kvarstå i anställning till 67 års ålder, men att i bestämmelsen eller i bilaga till lagen ange vilka yrkesgrupper som skulle

omfattas av en lägre ålder för avgångsskyldighet samt vilken ålder som då skulle gälla.

Med en tvingande regel utan undantag framgår det tydligt att fråga är om en rättighet för arbetstagaren, vilket enligt regeringens mening, starkt talar för en sådan lösning. Varje arbetstagare ges därmed möjlighet att själv avgöra om han eller hon vill utnyttja sitt anställningsskydd och tjäna in pension under längre tid än vad som är möjligt idag. Det skulle således komma att finnas möjlighet för de arbetstagare som tidigare, enligt avtal eller förordning, varit avgångsskyldiga vid relativt låg ålder att kvarstå i anställningen efter egna önskemål, låt vara att arbetsgivaren kan säga upp arbetstagaren om saklig grund kan påvisas. Tidigare har dessa arbetstagare enbart kunnat kvarstå i anställningen efter överenskommelse med arbetsgivaren. *Arbetsdomstolen* har framfört att några rättsliga invändningar inte kan riktas mot den i promemorian föreslagna regleringen. *ILO-kommittén* har beträffande departementspromemorians förslag anfört att det var en brist att vissa grupper uteslöts från möjligheten att vara kvar i anställningen, vilket stod i strid med bestämmelserna i rekommendation nr 162 angående möjlighet till flexibel pensionsålder. Argumentet är enligt regeringens mening relevant även i detta sammanhang. En annan fördel med ett tvingande alternativ utan undantag är således att ingen yrkesgrupp särbehandlas i förhållande till andra grupper. En lösning såsom den föreslagna innebär att alla arbetstagare behandlas lika vilket, såsom påpekats av någon remissinstans, dessutom står i överensstämmelse med utvecklingen inom EU.

Mot en reglering med tvingande bestämmelse med i lagen eller i bilaga angivna undantag talar också enligt regeringens mening, även med beaktande av de invändningar som framförts, att det skulle bli en uppgift för lagstiftaren att fastställa vilka yrkesgrupper på arbetsmarknaden som bör ha en lägre ålder för avgångsskyldighet. Orsakerna till att vissa grupper, eller till och med enskilda arbetstagare, idag har en lägre ålder för avgångsskyldighet kan vara skiftande. Enligt regeringens mening förefaller det därför vara ytterst komplicerat att bedöma vilka grupper som bör ha en lägre ålder för avgångsskyldighet samt vilken ålder som bör gälla. Dessutom skulle det kunna uppstå svårigheter med att uttömmande ange dessa grupper på förhand. Det framstår således, enligt regeringens mening, trots allt som lämpligast med en tvingande reglering utan undantag.

I promemoriorna har angivits att ett av problemen med denna lösning är att den skulle kunna medföra en avsevärd ökning av antalet tvister i domstol. Det är svårt att bedöma i vilken utsträckning så kommer att bli fallet. Denna konsekvens torde dock få accepteras. *Arbetsdomstolen* har vidare pekat på att begreppet saklig grund inte riktigt passar i sammanhanget. Liksom i andra uppsägningsfall bör det emellertid ankomma på domstolarna att närmare utveckla innebörden av kravet på saklig grund i de fall som uppkommer till prövning.

Övergångsbestämmelser

Materiella regler blir normalt tillämpliga endast på sådana rättsförhållanden som uppkommer efter lagens ikraftträdande. Tvingande regler har visserligen ibland fått slå igenom även på bestående rättsförhållanden

men därvid har iakttagits största restriktivitet. Sveriges internationella åtaganden har visat sig ha betydelse även för lagstiftarens möjligheter att utforma övergångsbestämmelser. ILO:s styrelse uttalade i det tidigare omnämnda ärendet från 1994 att Sverige i fortsättningen borde avstå från att anta bestämmelser som undanröjde tidigare träffade kollektivavtal.

I promemorian presenteras två alternativ beträffande tidpunkten för genomslag av regleringen. Enligt det ena kommer en tvingande reglering att få genomslag först när kollektivavtalen löpt ut, dock senast den 1 januari 2003, medan enligt det andra kommer en tvingande reglering att få genomslag omedelbart vid lagens ikraftträdande.

Endast *Riksförsäkringsverket* har anfört att reformen bör genomföras i god tid före 2003, då det nya pensionssystemet första gången får effekt i praktiken. Flertalet remissinstanser, däribland *LO*, *TCO*, *Landstingsförbundet* och *SAF* har starkt ifrågasatt förfaringssättet att göra ingrepp i gällande kollektivavtal. Beträffande den tekniska utformningen har *SAF* och *Svenska Kommunförbundet* anfört att det är oacceptabelt med ett omedelbart genomslag vid den föreslagna ikraftträdandetidpunkten. *Svenska Kommunförbundet* har vidare anfört att för arbetstagare födda före 1938 kan en omedelbar övergång innebära en mer eller mindre kraftig reducering av den förväntade ålderspensionen. *Göteborgs tingsrätt* och *Arbetsdomstolen* har uttryckt att parterna måste få viss tid att anpassa sina avtal, varför de har förordat alternativet med ett genomslag senast den 1 januari 2003. *Arbetslivsinstitutet* har anfört att huvudprincipen beträffande möjligheten att göra inskränkningar i gällande kollektivavtal torde vara den att sådana inskränkningar inte får göras, ens om det finns godtagbara skäl att inskränka utrymmet för framtida avtal.

Teatrarnas Riksförbund och *Teaterförbundet* har gemensamt i ett kompletterande yttrande framfört att om förslaget med en helt tvingande reglering trots allt genomförs måste man inom teater, dans- och musikområdet ges samma omställningsstöd som på arbetsmarknaden i övrigt. De har vidare anfört att den föreslagna övergångsregeln beträffande kollektivavtal som innebär att kollektivavtal som ingåtts före lagens ikraftträdande gäller till dess avtalen löpt ut, dock längst till och med utgången av år 2002, bör gälla även den s.k. PISA-förordningen, som i detta sammanhang har samma ställning som ett kollektivavtal.

Ingrepp i gällande kollektivavtal bör undvikas. Ingrepp i gällande enskilda avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare bör också undvikas. Den nya tvingande regleringen borde därför i princip inte få effekt på gällande kollektivavtal om avgångsskyldighet utan få genomslag först när tiden för avtalen löpt ut. Kollektivavtalen kan dock vara formulerade på många olika sätt och med olika förlängningsklausuler som kan göra det svårt att entydigt utläsa när avtalen löper ut och därmed den nya regleringen börjar gälla. Ett flertal kollektivavtal löper automatiskt vidare om de inte sägs upp.

Lagrådet har påpekat att även om livsinkomstprincipen leder till att en rätt att kvarstå längre i anställningen kan vara ett starkt intresse för anställda kan det inte med någon säkerhet sägas att en övergångsbestämmelse som innebär ingrepp i gällande kollektivavtal är väl förenlig med Sveriges åtaganden enligt de konventioner som berörs i lagrådsremissen. Lagrådet har med hänvisning till beslutet av ILO:s styrelse från 1994 anfört att principen att myndigheter bör avhålla sig från ingrepp i

gällande kollektivavtal inte synes relatera till om ingreppen är dikterade av ett starkt intresse för de berörda arbetstagarna eller om de i och för sig väl ansluter till ILO:s rekommendation om flexibla pensionsålder.

Regeringen vill påpeka att det fall som ILO-styrelsen prövade 1994 avsåg en för parterna fortsatt dispositiv bestämmelse. Det är nu emellertid fråga om att införa en tvingande bestämmelse om förstärkt anställningsskydd. I ett sådant fall måste syftet med bestämmelsen, dvs. ett ökat anställningsskydd för att ge arbetstagare en faktisk möjlighet att förbättra sin pension, ha betydelse för avgörandet av om det är rimligt att den tvingande lagstiftningen får genomslag innan de gamla kollektivavtalen löpt ut. Regeringen anser att det är angeläget med ett tämligen snabbt genomslag för den föreslagna regleringen. Från och med ingången av år 2003 kommer nämligen frågan om möjlighet att arbeta till 67 års ålder att ha direkt betydelse för dem som omfattas av det nya pensionssystemet.

För att undanröja den osäkerhet som kan finnas om avtalens löptider och för att lagstiftningen om ökat anställningsskydd skall få genomslag inom en rimlig tidsperiod bör därför den tvingande regleringen gälla framför en kollektivavtalsreglering från och med den 1 januari 2003. Tidsperioden får anses rimlig med hänsyn till att frågan om en höjd ålder för avgångsskyldighet och en eventuell lagreglering varit känd för arbetsmarknadens parter sedan länge.

Regeringen delar den bedömning som framförts från Teatrarnas Riksförbund och Teaterförbundet och föreslår därför på motsvarande sätt en övergångsbestämmelse beträffande dem som omfattas av bestämmelser av vilka följer avgångsskyldighet enligt den s.k. PISA-förordningen.

De kollektivavtal som idag reglerar tidpunkten för avgångsskyldighet kommer således att sakna verkan i den delen, för det fall de inte löpt ut vid utgången av år 2002. *TCO* och *SAF* har inväntat att promemorian inte belyser vad som gäller angående kollektivavtalens fortsatta giltighet i övrigt. Hur det rättsligt förhåller sig med giltigheten av de inte utlöpta kollektivavtalen i olika hänseenden är dock en tolkningsfråga som får avgöras från fall till fall med utgångspunkt inte bara i de förutsättningar som gällde vid avtalets tillkomst och den förändring av dessa förutsättningar som de nya lagreglerna utgör, utan även i en rad andra omständigheter som brukar läggas till grund för domstolarnas avtalstolkning.

Någon övergångsbestämmelse såvitt avser de enskilda avtal om ålder för avgångsskyldighet som träffats före lagens ikraftträdande bör inte införas. Dessa avtal gäller således även efter i kraftträdandet.

8.2 Tidsbegränsad anställning

Regeringens förslag: Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas när en arbetstagare fyllt 67 år.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Endast ett fåtal remissinstanser har uttalat sig. *LO*, *SACO* och *TCO* med flera stöder förslaget. *TCO* med flera påpekar dock att risken finns att en bestämmelse med anknytning till ålder kan leda till att de som pensioneras tidigare får svårare att få arbete.

SAF är tveksam till förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Enligt 5 § punkt 5 anställningsskyddslagen är det möjligt att tidsbegränsa en anställning för den som pensionerats och som önskar stå kvar en tid i det ordinarie arbetet och för den som efter pensioneringen vill pröva andra arbetsuppgifter. Detta gäller om arbetstagaren har uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 67 år. Det är pensionsbestämmelserna i den tilltänkta anställningen som är avgörande för rätten att tidsbegränsa anställningen. Att arbetstagaren har avgått med pension från en anställning till exempel i en annan bransch har därvid ingen betydelse. Bestämmelsen är tillämplig både vid regelrätta nyanställningar och i de fall då parterna i samband med pensionsavgången vill omvandla en tidigare tillsvidareanställning till en tidsbegränsad anställning.

Eftersom regeringen föreslår att det fortsättningsvis inte kommer att få träffas giltiga avtal om avgångsskyldighet före 67 års ålder anser regeringen att även regeln om tidsbegränsad anställning bör ändras till följd av den föreslagna bestämmelsen om ökat anställningsskydd. Frågan är på vilket sätt en sådan ändring skall ske. Möjligheten att tidsbegränsa en anställning skulle kunna utgå från antingen tidpunkten för faktisk pensionering – oavsett ålder för avgångsskyldighet – eller den tidpunkt till vilken fullt anställningsskydd föreligger.

TCO med flera har pekat på risken med att en bestämmelse som innebär anknytning till ålder, nämligen att avtal om tidsbegränsad anställning får träffas när arbetstagaren har fyllt 67 år, medför att de som pensionerats tidigare i realiteten får svårare att erhålla ett arbete.

Det skulle kunna antas att arbetsgivare drar sig för att tillsvidareanställa pensionerade personer under 67 år. Å andra sidan finns det i 5 § andra situationer, utöver den som anges i femte punkten, där avtal om tidsbegränsad anställning tillåts, vilka är tillämpliga även fortsättningsvis och som gäller även pensionerade arbetstagare.

Det andra alternativet, en anknytning till begreppet pensionering, skulle kunna medföra risk för tolkningssvårigheter. Fråga uppkommer till exempel om det krävs att arbetstagaren har tagit ut hela sin pension. Flera andra liknande frågeställningar torde finnas. Därtill kommer att tidpunkten för pensionering i det nya systemet till sin konstruktion varken är förutbestämd eller absolut. Med tanke på att det kan vara så att pensionsåldern – inte åldern för avgångsskyldighet – även fortsättningsvis inträffar relativt tidigt för vissa grupper skulle det alternativet dessutom kunna innebära att anställningsskyddet urholkas för dessa grupper.

Regeringen anser därför att bestämmelsen bör utformas så att avtal om tidsbegränsad anställning får träffas när en arbetstagare har fyllt 67 år. Regeln bör även fortsättningsvis vara dispositiv för arbetsmarknadens parter.

Regeringens förslag: Åldersgränsen för när en arbetstagare inte har rätt till längre uppsägningstid än en månad och inte heller har företrädesrätt enligt 22, 23, 25 och 25 a §§ anställningsskyddslagen ändras från 65 till 67 år.

Promemorians förslag: Förslaget överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ett fåtal remissinstanser har yttrat sig. *LO, SACO* och *TCO med flera* stöder förslaget och menar att anställningsskyddet bör gälla fullt ut.

Stockholms tingsrätt och *SAF* avstyrker förslaget. *Stockholms tingsrätt* menar att den som uppnått 65 år har sin försörjning tryggad genom garantipension och att det knappast kan vara förenligt med en skyddslagstiftning att en sådan arbetstagare skall ha företrädesrätt framför yngre arbetstagare utan motsvarande inkomsttrygghet.

Bakgrunden till regeringens förslag: Enligt nuvarande regler i anställningsskyddslagen gäller att en arbetstagare fram till 65 års ålder har rätt till viss uppsägningstid i relation till anställningstiden och till företrädesrätt dels när turordning skall bestämmas i samband med uppsägning på grund av arbetsbrist (22 §), dels till återanställning (25 §), dels till högre sysselsättningsgrad (25 a §). Därtill kommer den tvingande bestämmelsen om att arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga som beretts särskild sysselsättning har företräde till fortsatt arbete oberoende av turordning (23 §). Enligt 33 § tredje stycket anställningsskyddslagen gäller dock att en arbetstagare som fyllt 65 år eller uppnått den lägre ålder som medför skyldighet att avgå med ålderspension inte har rätt till längre uppsägningstid än en månad och inte heller har företrädesrätt enligt 22, 23, 25 och 25 a §§ samma lag.

Frågan om åldersgränsen i 33 § tredje stycket behandlades redan i propositionen med förslag om tilläggsbudget I till statsbudgeten för budgetåret 1990/91 (prop.1990/91:25). Propositionen behandlade inledningsvis frågan om det förenklade förfarande som enligt 33 § anställningsskyddslagen gällde, då en arbetsgivare ville att en anställd skulle lämna anställningen vid den ålder som medförde skyldighet att avgå med ålderspension, eller om någon sådan avgångsskyldighet inte fanns, vid fyllda 65 år. Pensionsberedningen, som utrett frågan, hade i delbetänkandet (SOU 1989:101) Förtidspension och rörlig pensionsålder föreslagit en ändring av regeln. Ändringen skulle innebära att det förenklade förfarandet skulle tillämpas först då den anställde fyllde 67 år i stället för vad som då gällde 65 år, vilket skulle medföra en rätt för den enskilde att med bibehållet anställningsskydd fortsätta förvärvsarbete fram till 67 års ålder. Det föreslogs att regeln fortsättningsvis skulle vara dispositiv. Beredningen hade också föreslagit att reglerna om företrädesrätt när turordning skall bestämmas i samband med uppsägning på grund av arbetsbrist eller till återanställning skulle utsträckas till 67 år. I den nämnda propositionen förklarade regeringen sig ha samma uppfattning som beredningen vad gällde förslaget om att anställningsskyddet skulle förstärkas och fortsätta att gälla till 67 års ålder. Vad däremot gällde förslaget om företrädesrätt var regeringen inte beredd att förorda att den som hade sin försörjning tryggad genom ålderspension skulle ges före-

träde till fortsatt arbete framför dem som inte hade samma inkomstrygghet. Av samma skäl ansåg regeringen att regeln om en månads uppsägningstid för den som fyllt 65 år borde behållas.

Frågan i 33 § tredje stycket behandlades därefter på nytt i den s.k. princippropositionen (prop. 1993/94:250) i samband med att frågan om rätt att kvarstå i arbete efter 65 års ålder var aktuell. Regeringen konstaterade då, liksom Pensionsarbetsgruppen gjort i betänkandet *Reformerat pensionssystem* (SOU 1994:20), att en arbetstagare som uppnått 65 års ålder och därmed den s.k. garantipensionsåldern i det reformerade ålderspensionssystemet inte borde anses ha sådant behov av ett långtgående anställningsskydd att det kunde anses motiverat att höja åldersgränsen i detta avseende.

Skälen för regeringens förslag: Det kan fortfarande, såsom *Stockholms tingsrätt* anført, göras gällande att den som uppnått 65 års ålder och därmed den s.k. garantipensionsåldern och har sin försörjning tryggad genom garantipension inte har samma behov av anställningsskydd i form av längre uppsägningstid och företrädesrätt som yngre arbetstagare, som är beroende av arbetsinkomsten för sin försörjning.

Eftersom rätten att kvarstå i anställning till 67 års ålder nu föreslås genomföras genom en tvingande bestämmelse om rätt att kvarstå i anställningen till 67 år, föreligger å andra sidan enligt regeringens mening starkare skäl för att lagens regler om uppsägningstid och företrädesrätt också skall gälla till 67 års ålder. Regeringen anser att det får anses rimligt att en arbetstagare som valt att kvarstå i anställning till 67 års ålder erhåller ett lika långtgående skydd enligt anställningsskyddslagen som arbetstagare i övrigt. Dessutom är det viktigt att regelsystemet i anställningsskyddslagen om ett ökat anställningsskydd är konsekvent. Ett försvagat anställningsskydd mellan 65 och 67 års ålder skulle vidare få störst effekt under dålig konjunktur på arbetsmarknaden.

Regeringen föreslår därför att åldersgränsen såvitt avser uppsägningstid och företrädesrätt höjs till 67 år.

Bestämmelsen i 33 § föreslås även fortsättningsvis vara dispositiv för arbetsmarknadens parter.

8.4 Arbetslöshetsförsäkringen och arbetsmarknads- politiska insatser

Regeringens bedömning: Vad gäller rätt till arbetslöshetsersättning och möjlighet till deltagande i arbetsmarknadspolitiska program föreslås inga ändringar.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Endast ett fåtal remissinstanser har yttrat sig. *LO*, *TCO med flera* och *SACO* avvisar med bestämdhet bedömningen. De anser att samma regler bör gälla som för den som inte fyllt 65 år. *TCO med flera* anför att de som fyllt 65 år annars kommer att betraktas som "andra klassens arbetstagare". De anför vidare att det är en viktig likabehandlingsprincip att även funktionshindrade ges möjlighet att höja sin pension genom att arbeta till 67 år.

Arbetsförmedling

Förslaget om rätt att kvarstå i anställningen till 67 års ålder påverkar inte arbetsförmedlingens service till dem som inte har arbete. Den som varit arbetslös en tid och fortfarande när han eller hon fyller 65 år vill söka arbete kommer, liksom i dag, att kunna få del av arbetsförmedlingens allmänna service till arbetssökande. Det handlar om information om lediga platser, sökande och förmedling av platser samt att kunna bli anvisad till en ledig plats. Sådan allmän arbetsförmedlingsservice lämnas också till den som valt pensionslivet en tid och efter fyllda 65 år vill pröva om han eller hon kan finna ett arbete vid sidan av pensionen eller i stället för pension.

Arbetslöshetsersättning

Det har övervägts om förslaget om rätt att kvarstå i anställningen till 67 års ålder borde föranleda rätt till arbetslöshetsersättning till 67 år. Några remissinstanser har bestämt ifrågasatt promemorians bedömning att inte ändra åldersgränsen. Förslaget om ändring i anställningsskyddslagen innebär en möjlighet för den enskilde att arbeta längre. Reglerna för ålderspension ligger dock fast, vilket bland annat innebär att rätten till garantipension finns från och med 65 års ålder. Mot bakgrund av att 65-årsgränsen i pensionssystemet finns kvar har utgångspunkten varit att endast mindre ändringar skall göras inom angränsande områden. Arbetstagare som uppnått 65 års ålder bedöms vid närmare övervägande inte ha behov av ekonomiskt stöd genom arbetslöshetsersättning, eftersom arbetstagaren ändå har sin försörjning tryggad genom möjligheten att gå i pension.

Det finns alltså inte skäl att ändra regleringen så att fortsatt arbetslöshetsersättning skall utgå till den som är arbetslös när han eller hon fyller 65 år på grund av att den som har ett arbete ges möjlighet att kvarstå i det arbetet. Det förhållandet att arbetslöshetsersättning inte lämnas efter 65 år hindrar dock inte den som faktiskt finner ett nytt arbete efter 65 års ålder att ta det arbetet och en tid avstå från pension.

Regeringen anser inte heller att arbetslöshetsersättning bör utges till den som arbetat en tid efter 65 år och lämnar sin anställning före 67 års ålder, vare sig detta sker på egen begäran eller genom uppsägning av arbetsgivaren. Även i dessa fall erbjuder samhället inkomst i form av pension. Inget hindrar heller denna kategori arbetssökande att, när den finner en ny anställning efter 65 års ålder, avstå från fortsatt pension.

Någon ändring av åldersgränsen avseende arbetslöshetsersättning bör således enligt regeringens mening inte göras.

Arbetsmarknadspolitiska program

När det gäller arbetsmarknadspolitiska program enligt förordningen (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program finns ingen övre åldersgräns. Insatserna får endast lämnas om de är motiverade av såväl individuella som arbetsmarknadspolitiska skäl. Det kan naturligtvis vara värde-

fullt ur individuell synpunkt att kunna delta t.ex. i en arbetsmarknadsutbildning eller arbetspraktik även efter fyllda 65 år. Detta kan dock knappast anses arbetsmarknadspolitiskt motiverat, eftersom dessa program syftar till en återgång i reguljärt arbete. En bibehållen åldersgräns om 65 år för arbetslöshetsförsäkringen leder dessutom till ett aktivitetsstöd om 143 kr per dag efter 65 år, varför de flesta nog skulle välja pension i stället. Något behov av dessa arbetsmarknadspolitiska insatser efter 65 års ålder föreligger normalt inte och då inte heller något behov av förändringar.

Anställningsstöd

Inte heller beträffande anställningsstöd enligt förordningen (1997:1275) om anställningsstöd finns någon övre åldersgräns. Här rör det sig om personer som har fått en anställning där anställningsstödet syftar till antingen att personen skall bli kvar på den arbetsplatsen även efter det att stödet upphört eller att personen genom stödet ges en kompetens att gå vidare till en annan anställning.

Allmänt anställningsstöd får lämnas under 6 eller 12 månader, medan förstärkt och särskilt anställningsstöd lämnas under 24 månader. Stöden kan inte lämnas under kortare tid än de angivna och kan inte heller förlängas. Om anställningstiden är kortare än den tid då stöd utgår, dvs. om anställningen är tidsbegränsad, kan dock stödet utges endast under anställningstiden.

Anställningar med allmänt anställningsstöd och förstärkt anställningsstöd omfattas av anställningsskyddslagen. Det utökade anställningsskyddet till 67 år omfattar således även dessa anställningar. Det skulle därför kunna anses skäligt att få erhålla sådant stöd, längst till 67 år, om det anses arbetsmarknadspolitiskt motiverat. Å andra sidan kan det invändas att alla arbetsmarknadspolitiska insatser bör ges till samma ålder, oavsett om det är fråga om anställning eller inte. Den som har fyllt 65 år har vidare sin försörjning tryggad genom garantipension. Dessutom skulle det kunna ifrågasättas om en arbetstagares intjänandeunderlag efter 65 år skall höjas genom en statlig subvention. Även om det är fråga om anställningar anser regeringen därför att det inte finns skäl att anställningsstöd skall utges upp till 67 års ålder.

Lönebidrag

Lönebidrag enligt förordningen (2000:630) om särskilda insatser för personer med arbetshandikapp syftar till att kompensera den nedsättning i arbetsförmågan som finns hos personer med arbetshandikapp och att stärka dessa personers möjligheter att få eller behålla ett arbete. Inte heller beträffande lönebidrag finns det någon övre åldersgräns. Om lönebidrag inte kan utges upp till 67 år skulle det kunna innebära att arbetshandikappade med lönebidrag i princip inte skulle kunna använda sig av rätten att arbeta till 67 års ålder, vilket någon remissinstans påpekat. Å andra sidan kan även beträffande lönebidrag göras samma invändningar som beträffande anställningsstöd. Regeringen anser således inte heller att det finns skäl att lönebidrag skall utges upp till 67 års ålder.

8.5.1 Behovet av anpassningar beträffande sjukpenning, rehabiliteringsersättning och förtidspension

Regeringens bedömning: Reglerna för sjukpenning, rehabiliteringsersättning och förtidspension bör inte ändras med anledning av förslaget om höjd ålder för avgångsskyldighet.

Promemorians bedömning: Överensstämmer i huvudsak med regeringens bedömning.

Remissinstanserna: För att rätten att arbeta till 67 års ålder skall få en reell innebörd anser *LO* att trygghetssystemen helt måste anpassas till den höjda åldern för avgångsskyldighet. Även *TCO med flera* framför att det sociala skyddet måste gälla fullt ut och anmärker att frågan om förtidspension efter 65 år inte behandlats i promemorian. Organisationen anser att den som har partiell förtidspension och fortsätter att arbeta efter 65 år skall få behålla sin partiella förtidspension. I annat fall begränsas rätten att arbeta efter 65 år för denna grupp.

Skälen för regeringens bedömning: Förslaget att höja åldern för avgångsskyldigheten till 67 år innebär inte att pensionsåldern höjs. Förslagen i denna proposition gäller för övrigt inte i något avseende reglerna för ålderspension. Alla regler ligger fast, vilket bland annat innebär att rätten till garantipension finns från och med 65 års ålder. I stället är det fråga om att erbjuda den enskilde möjlighet att stanna kvar i arbete ytterligare två år och därmed kunna påverka storleken på sin framtida pension. Möjligheten att arbeta kvar efter 65 år finns för en del av befolkningen redan idag. Här handlar det om att göra denna möjlighet till en generell rättighet.

Mot bakgrund av att 65-årsgränsen i pensionssystemet finns kvar har utgångspunkten varit att inga eller endast mindre ändringar skall göras inom angränsande försäkringsområden. Förmåner och försäkringar skall i möjligaste mån följa de regler som idag gäller för dem som är över 65 år och förvärvsarbetar. Samtidigt är det av vikt att undanröja hinder som motverkar syftet med att höja åldern för avgångsskyldigheten. Vissa förändringar föreslås därför i reglerna för arbetsskadeförsäkring samt vad gäller ersättning till läkare, sjukgymnaster, tandläkare och tandhygienister.

Förslaget om höjd ålder för avgångsskyldighet föranleder däremot inga ändringar i reglerna om sjukpenning eller rehabiliteringsersättning. Sjukpenningreglerna gäller enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring även mellan 65 och 70 år på samma sätt som före 65 år, med undantag för dem som uppbär ålderspension enligt lagen om allmän försäkring eller som på grund av sjukdom är varaktigt arbetsoförmögna. I det reformerade ålderspensionssystemet kan pensionsrätt tjänas in under hela livet och det finns ingen formell pensionsålder. I lagen om allmän försäkring har det därför inte förts in någon bestämmelse om att sjukpenning skall begränsas för den som uppbär ålderspension enligt lagen (1998:674) om inkomstgrundad ålderspension.

Med de föreslagna ändringarna finns ett gott försäkringsskydd för dem som väljer att arbeta efter 65 år. Reglerna efter 65 års ålder är dock inte

helt likvärdiga med dem före 65 år. Skälet för detta är som framhållits att det finns en gräns för ekonomisk trygghet vid 65 års ålder – en gräns som det enligt regeringens mening bör värnas om. Regeringen föreslår av just detta skäl inga förändringar beträffande förtidspension. En förlängning av förtidspensionen upp till 67 år skulle urholka legitimiteten för en bibehållen 65-årsgräns för garantipensionen. Den som arbetar och har partiell förtidspension och vill arbeta kvar efter 65 år kan också göra detta och förbättra sin ålderspension genom att kombinera arbetet med partiellt uttag av ålderspensionen.

8.5.2 Arbetskadeförsäkringen

Regeringens förslag: En person som arbetar och är försäkrad för sjukpenning efter att ha fyllt 65 men inte 67 år och till följd av arbetskada får sin arbetsförmåga bestående nedsatt skall ha rätt till livränta enligt bestämmelserna i lagen (1976:380) om arbetskadeförsäkring (LAF). Ersättning skall betalas ut längst till den månad då personen fyller 67 år.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: TCO med flera anser att livränta som beviljats före 65 år skall fortsätta att betalas efter 65 år för en person som fortsätter att arbeta efter 65 år. Organisationen pekar också på det ologiska i att det enligt promemorian skall vara möjligt att få livränta efter 65 år men inte arbetslöshetsersättning.

Skälen för regeringens förslag: Som tidigare framgått har rätten till arbetsskadelivränta efter 65 år nyligen avskaffats. I sak har uppfattningen om arbetsskadeförsäkringens omfattning inte ändrats utan överväganden i prop. 1997/98:151 Inkomstgrundad ålderspension m.m. kan fortfarande anses ha giltighet i de fall arbetsskadan har inträffat före 65 års ålder. Som tidigare påpekats innebär den höjda åldern för avgångsskyldighet inga förändringar i reglerna för ålderspension vad gäller åldersgränser. Fortfarande finns grundskyddet i form av garantipension från och med 65 års ålder, vilket innebär att livräntan täcker inkomstförlust till dess försäkringsskyddet för ålderdom träder in. Även fortsättningsvis bör därför gälla att livränta som grundar sig på arbetsskada som inträffat före 65 år betalas ut till dess att livräntetagaren uppnår 65 år.

Emellertid bör, vad gäller skador som inträffat efter 65 års ålder, även andra hänsyn tas än de som redovisades i prop. 1997/98:151. Framförallt bör det beaktas att möjligheterna till högre inkomst både under de yrkesverksamma åren och under pensioneringen därefter torde vara en viktig faktor, när den enskilde överväger att stanna kvar i arbete efter 65 års ålder. Den som drabbas av arbetsskada efter 65 års ålder skulle helt eller delvis fråntas denna möjlighet utan att någon annan ersättning i stället skulle utges, om arbetsskadelivränta inte skulle beviljas för den yrkesverksamma tiden efter 65 års ålder. Därför är det viktigt att möjligheten att stanna kvar i arbete efter 65 års ålder kombineras med en försäkring som täcker eventuella inkomstförluster som förorsakas av en arbetsskada.

Således föreslås det att en person som arbetar efter att ha fyllt 65 men inte 67 år och till följd av arbetsskada under denna tid får sin arbetsför-

måga bestående nedsatt skall ha rätt till livränta enligt bestämmelserna i LAF. Det kan anses som rimligt att det finns en någorlunda fast anknytning till arbetsmarknaden för att arbetsskadeförsäkringen skall gälla. Därför föreslås att en person, förutom det nämnda kravet om arbete, måste vara försäkrad för sjukpenning för att kunna få rätt till livränta. Ersättning enligt LAF skall därvid betalas ut längst till den månad då personen fyller 67 år. Bestämmelserna skall gälla oavsett den försäkrades födelseår. Således skall även en person som är född år 1937 eller tidigare och som väljer att kvarstå i arbete efter 65 års ålder vara försäkrad för arbetsskador fram till 67 års ålder.

Ett par remissinstanser har ifrågasatt de skilda synsätten för rätten till arbetslöshetsersättning och livränta. Avsikten har som tidigare påpekats varit att göra begränsade förändringar i kringsystemen. En möjlighet som övervägts har därvid varit att rätt till arbetsskadelivränta inte alls skall finnas efter 65 år. Regeringen har dock ansett det vara olämpligt ur bland annat arbetsmiljösynpunkt att ha en generell möjlighet att arbeta till 67 år och samtidigt säga att denna grupp skall vara försäkringsmässigt oskyddad mot arbetsskada. I detta avseende finns en skillnad vad gäller försäkring mot arbetslöshet.

8.5.3 Läkarpårdsersättning och ersättning för sjukgymnastik

Regeringens förslag: Nuvarande åldersgräns på 65 år i lagen (1993:1651) om läkarpårdsersättning och i lagen (1993:1652) om ersättning för sjukgymnastik skall höjas till 67 år.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Sveriges läkarförbund* anser att åldersgränsen bör anpassas till pensionsreformen. Privatpraktiserande läkare bör medges möjlighet att uppbära läkarpårdsersättning så länge som läkaren bedriver läkarverksamhet. *Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund* anser vad gäller anställda sjukgymnaster att gränsen för avgångsskyldighet bör vara 70 år eftersom denna gräns finns inom ålderspensionssystemet. Förbundet betonar dock att betingelserna för egna företagare är annorlunda eftersom ersättningsetablering inte finns. Till följd av detta kan en sjukgymnast som arbetar i grupp praktik där en kollega går i pension rent praktiskt ha svårt att driva verksamheten och därmed få svårt att arbeta till 65 år idag.

Skälen för regeringens förslag: Det är väsentligt att möjligheten till att arbeta efter 65 års ålder är reell och att inte andra regler motverkar detta. Som en konsekvens av den föreslagna höjda åldern för avgångsskyldighet för arbetstagare föreslås att även åldersgränsen i lagen (1993:1651) om läkarpårdsersättning (LOL) för privata läkare och lagen (1993:1652) om ersättning för sjukgymnastik (LOS) för privata sjukgymnaster skall höjas till den höjda nivån för avgångsskyldighet, dvs. till 67 år. Regeringen anser det däremot inte rimligt att föreslå ytterligare höjning av åldersnivån för läkarpårdsersättning och ersättning för sjukgymnastik ovanför den generella gränsen för avgångsskyldighet. Gränserna bör enligt regeringens uppfattning följas åt. Det bör i sammanhanget betonas att ålderspensionssystemet saknar en övre gräns för

såväl intjänande av pensionsrätt som uttag av pension. 67-årsgränsen har därför ingen direkt anknytning till reglerna om ålderspension lika litet som en 70-årsgräns skulle ha det.

Den höjda gränsen bör gälla för alla som vid ikraftträdandet är under 67 år.

Delegationen för samverkan mellan offentlig och privat hälso- och sjukvård har lämnat slutbetänkandet Klara Spelregler (SOU 1997:179). Utredningen föreslår att förutsättningarna för de privata vårdgivarna bör vara lika över hela landet. Även andra legitimerade vårdgivare än läkare och sjukgymnaster skall omfattas av samma grundläggande villkor. Förslaget innebär bl.a. att nu gällande lagstiftning rörande villkoren för läkare och sjukgymnaster, LOL och LOS, upphävs och ersätts med en lag om etablering för enskilda vårdgivare med vårdavtal. Frågan om sjukvårdsupphandling har utretts i betänkandet Upphandling av hälso- och sjukvårdstjänster (SOU 1999:149). Utredningarna är för närvarande under beredning inom Regeringskansliet.

8.5.4 Tandvårdsersättning

Regeringens förslag: Åldersgränsen för tandvårdsersättning till vårdgivare för vård utförd av tandläkare och tandhygienist i lagen (1962:381) om allmän försäkring höjs från 65 till 67 år.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens förslag.

Remissinstanserna: *Sveriges Tandläkarförbund* anser att en gräns på 67 år är bättre än 65 år. Förbundet anser vidare att undantag från gränsen skall kunna medges på samma sätt som för läkare.

Skälen för regeringens förslag: En tandläkare eller tandhygienist kan idag arbeta vidare efter 65 år men får då ingen tandvårdsersättning från försäkringskassan utan måste ta ut hela behandlingsarvodet av patienten. Det medför att vårdgivaren inte konkurrerar på samma villkor som sina yngre kollegor. Om denna åldersgräns bibehålls så skulle gränsen, på samma sätt som gäller för läkare och sjukgymnaster, i praktiken fungera som ett arbetshinder som motverkade syftet med den höjda åldern för avgångsskyldighet.

Som angetts i promemorian finns det starka principiella skäl för att det skall vara möjligt att arbeta längre än till 65 år och att denna möjlighet skall vara generell. Det är då väsentligt att undanröja faktiska hinder. Det föreslås således att den nu gällande åldersgränsen höjs från 65 till 67 år. Åtgärden bedöms också leda till att bristen på vårdgivarresurser i detta avseende på vissa ställen i landet kan avhjälpas betydligt.

För läkarvårdsersättning och ersättning för sjukgymnastik kan landstinget medge undantag från åldersgränsen. Till skillnad mot läkarna och sjukgymnasterna är dock flertalet tandläkare inte knutna till landstinget varför en motsvarande undantagsbestämmelse inte är aktuell här.

Den höjda gränsen bör gälla för alla som vid ikraftträdandet är under 67 år.

Den föreslagna regleringen med en tvingande bestämmelse i anställningsskyddslagen som ger arbetstagare rätt att arbeta till 67 års ålder samt den föreslagna förändringen beträffande bland annat turordningsreglerna kan komma att påverka såväl små som stora företag. Kostnaderna kan komma att öka avseende löner, men även beträffande arbetsanpassningsåtgärder och rehabilitering. För ett litet företag kan dessa kostnader innebära en högre belastning jämfört med för ett stort företag. Särskilt höga kostnader riskerar de arbetsgivare som har anställda med låga åldrar för avgångsskyldighet, t.ex. teatrarna och Försvarsmakten. Det är emellertid inte möjligt att bedöma hur stort antal arbetstagare som kommer att utnyttja möjligheten att kvarstå i anställning till 67 års ålder. De ekonomiska konsekvenser som kan uppstå i anledning av förslagets effekter på kollektivavtal går inte heller att förutse. Vidare kan den föreslagna regleringen, som tidigare nämnts, komma att medföra en ökning av antalet tvister i domstol. Det är dock svårt att bedöma i vilken utsträckning så kommer att bli fallet. Klart är dock att en sådan process skulle få större konsekvenser för små företag än för stora. Förslagen kan komma att bidra till en ökning av arbetskraftsutbudet. Detta får i så fall en positiv effekt på möjligheten att möta den arbetskraftsbrist som den demografiska utvecklingen kommer att medföra.

Förslagen vad gäller höjda åldersgränser för läkarvård ersättning, tandvård ersättning respektive ersättning för sjukgymnastik medför att de berörda yrkeskategorierna efter fyllda 65 år konkurrerar på lika villkor som sina yngre kollegor, för det fall de väljer att fortsätta arbeta till 67 års ålder.

Näringslivets företrädare har fått möjligheter att lämna synpunkter på förslaget enligt vad som beskrivs i avsnitt 3. Av dessa synpunkter har det dock inte framkommit att de föreslagna lagändringarna särskilt skulle missgynna små företag.

Ur jämställdhetssynpunkt görs bedömningen att betydelsen av förslagen är marginell. Eftersom kvinnor under den period barnen växer upp fortfarande ofta arbetar deltid skulle förslaget kunna medföra att kvinnor genom att arbeta längre upp i åren kan höja sin pension. Å andra sidan är det svårt att bedöma hur många som kommer att välja att kvarstå i anställningen.

10 Ikraftträdande

Regeringens förslag: Lagarna skall träda i kraft den 1 september 2001.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag.

Remissinstanserna: Remissinstanserna har inte uttalat sig om själva ikraftträdandetidpunkten.

Skälen för förslaget: Anställningsskyddslagens ikraftträdande bestämmelse anger tidpunkten för när bland annat nya giltiga avtal – såväl

kollektivavtal som enskilda avtal – om avgångsskyldighet före 67 års ålder inte längre får träffas. Det är angeläget med ett snabbt ikraftträdande. I promemorian föreslås ikraftträdandetidpunkten till den 1 juli 2001. Det föreslås dock nu att lagarna skall träda i kraft den 1 september 2001. Regeln kompletteras med särskilda övergångsbestämmelser, se avsnitt 8.1.

11 Författningskommentar

11.1 Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

5 §

Bestämmelsen har behandlats i avsnitt 8.2.

Punkten 5 har ändrats på så sätt att möjligheten till tidsbegränsad anställning inte längre knyts till pensionering och tidpunkten i avtal om avgångsskyldighet, eftersom några sådana avtal i fortsättningen inte kommer att finnas. I stället har angetts att avtal om tidsbegränsad anställning medges när arbetstagaren fyllt 67 år.

Bestämmelsen är även fortsättningsvis dispositiv för arbetsmarknadens parter.

32 a §

Bestämmelsen, som är ny, har behandlats i avsnitt 8.1.

Paragrafen ger arbetstagaren rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år. Detta gäller dock inte om annat följer av anställningsskyddslagen, t.ex. att det föreligger saklig grund för uppsägning eller skäl för avskedande. Arbetstagaren kan säga upp sig när han eller hon inte längre vill kvarstå i anställningen, t.ex. för att gå i pension. En arbetsgivare som anser att en arbetstagare före 67 års ålder inte orkar fullgöra sitt arbete och därför inte bör kvarstå i sin anställning får säga upp arbetstagaren enligt sedvanliga regler om uppsägning. Det innebär att arbetsgivaren måste kunna påvisa saklig grund för uppsägning enligt 7 § anställningsskyddslagen. I sådana situationer får således en individuell bedömning av en arbetstagares förmåga göras.

Regeln innebär att det inte kommer att vara tillåtet att träffa avtal om avgångsskyldighet före 67 års ålder, vilket följer av 2 § andra stycket anställningsskyddslagen. Detta gäller såväl kollektivavtal som enskilda avtal. Bestämmelsen är tvingande. Avtal om ålder för när arbetstagaren har rätt att lämna anställningen med pension kan emellertid träffas även i framtiden.

Bestämmelsen har behandlats i avsnitt 8.3 och innehåller regler om förfarandet när arbetsgivaren önskar att arbetstagaren skall lämna sin anställning vid ålderspension eller förtidspension.

Första stycket reglerar det förenklade förfarande som gäller när en arbetsgivare vill att arbetstagaren skall lämna sin anställning på grund av ålder. Bestämmelsen har ändrats i konsekvens med den nya bestämmelsen i 32 a § på så sätt att tidpunkten bestäms till utgången av den månad arbetstagaren fyller 67 år.

I tredje stycket har införts en justering till att avgångsskyldighet inträder vid 67 års ålder enligt 32 a §. Därvid gäller att en arbetstagare, som är kvar i anställningen efter fyllda 67 år inte kan göra anspråk på fortsatt arbete i turordnings- och företrädessituationer. Också kortare uppsägningstid gäller för dessa arbetstagare.

Bestämmelsen är även fortsättningsvis dispositiv för arbetsmarknadens parter.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Lagändringarna träder i kraft den 1 september 2001.

En övergångsbestämmelse har införts som anger att kollektivavtal som ingåtts före lagens ikraftträdande gäller utan hinder av 32 a § fram till dess avtalet löpt ut, dock längst till och med utgången av år 2002.

De kollektivavtal som idag reglerar tidpunkten för avgångsskyldighet kommer att sakna verkan i den delen, för det fall de inte löpt ut vid utgången av år 2002.

Hur det rättsligt förhåller sig med giltigheten av de inte utlöpta kollektivavtalen i andra hänseenden är en tolkningsfråga som får avgöras från fall till fall med utgångspunkt inte bara i de förutsättningar som gällde vid avtalets tillkomst och den förändring av dessa förutsättningar som de nya lagreglerna utgör, utan även i en rad andra omständigheter som brukar läggas till grund för domstolarnas avtalstolkning.

Pensionsplanen för arbetstagare hos staten m.fl. (PA-91) och därtill anslutande föreskrifter har genom förordningen (1991:1427) om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning gjorts tillämplig på vissa arbetstagare med icke-statlig anställning. I förordningen finns föreskrifter som bland annat reglerar tidpunkten för avgångsskyldighet för vissa icke-statligt anställda. Av 1 § framgår att PA-91 skall tillämpas på de arbetstagare som anges i bilaga A till förordningen samt på de arbetstagare som har personlig pensionsrätt enligt särskilt beslut av regeringen eller Statens pensionsverk. Av 4 § framgår att en arbetstagare som har en lägre pensionsålder än 65 år är avgångsskyldig vid utgången av den kalendermånad då i bilaga B angiven ålder uppnås, om inte arbetsgivaren medger annat. Vidare framgår av 6 § att en arbetstagare, som uppnått pensionsåldern men inte den tidpunkt då avgångsskyldighet föreligger, är skyldig att avgå om det kan antagas att han inte längre kan utföra sitt arbete på ett tillfredsställande sätt, ett kvarstående i anställningen på grund av arbetets särskilda art innebär risk för hans egen eller andras säkerhet eller hälsa, hans avgång från anställningen är önskvärd i samband med omorganisation, som berör

hans tjänsteställe, eller rationalisering av arbetsförhållandena på tjänstestället.

Åldern för avgångsskyldighet är således antingen 65 år på grund av bestämmelserna i PA-91 genom hänvisningen från 1 §, eller 65 år eller lägre för de arbetstagare som framgår av bilaga B till förordningen. Genom övergångsbestämmelsen kommer de föreskrifter av vilka följer avgångsskyldighet enligt förordningen i dess lydelse den 1 januari 2001, att tillämpas till utgången av år 2002, om PA-91 inte dessförinnan upphört att gälla.

De enskilda avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare om ålder för avgångsskyldighet som träffats före lagens ikraftträdande kommer att gälla även fortsättningsvis. I denna del har det inte ansetts erforderligt med någon övergångsbestämmelse, eftersom i svensk rätt den principen råder att materiella regler normalt blir tillämpliga endast på sådana rättsförhållanden som uppkommer efter den nya lagens ikraftträdande (se prop. 1975/76:105 s.520).

11.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring

I 4 kap. 4 § i dess sedan den 1 januari 1999 gällande lydelse anges att livränta utges längst till den månad under vilken den försäkrade fyller 65 år. Före den 1 januari 1999 fanns en särskild garantiregel som innebar att egenlivränta i vissa fall kunde fortsätta att utges efter denna ålder. I övergångsbestämmelser till lagändringen 1999 (SFS 1998:678) anges att äldre bestämmelser i paragrafen fortfarande gäller för personer födda år 1937 eller tidigare.

I ett nytt andra stycke anges nu att livränta under vissa förutsättningar kan utges längst till den månad under vilken den försäkrade fyller 67 år. För att livränta skall kunna beviljas efter 65 års ålder krävs att skadan skall ha inträffat den månad som den försäkrade fyller 65 år eller senare och att den försäkrade skall vara sjukpenningförsäkrad enligt 3 kap. AFL. Denna nya bestämmelse gäller alla förvärvsarbetande, även de som är födda år 1937 eller tidigare. Den tidigare nämnda övergångsbestämmelsen för denna ålderskategori gäller fortfarande för skador som inträffat före 65 år medan den nya bestämmelsen endast gäller för livränta för tiden mellan 65 och 67 år.

11.3 Övriga lagförslag

Ändringarna är en följd av att nuvarande åldersgräns på 65 år i lagen (1993:1651) om läkarvårdsersättning, lagen (1993:1652) om ersättning för sjukgymnastik, samt i lagen (1962:381) om allmän försäkring om tandvårdsersättning till vårdgivare för vård utförd av tandläkare och tandhygienist, höjs till 67 år.

Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs att det i lagen (1982:80) om anställningsskydd skall införas en ny paragraf, 32 a §, med följande lydelse samt att rubriken närmast före 33 § skall sättas närmast före 32 a §.

32 a §

Ett avtal som föreskriver skyldighet för en arbetstagare att avgå med ålderspension mellan 65 och 67 år är utan verkan i den delen. I stället skall gälla en avgångsskyldighet från den dag arbetstagaren fyller 67 år.

Förteckning över remissinstanser

Prop. 2000/01:78
Bilaga 2

Remissyttranden över *Höjd ålder för avgångsskyldighet till 67 år (Ds 1999:39)* har avgetts av Hovrätten för Västra Sverige, Stockholms tingsrätt, Göteborgs tingsrätt, Riksförsäkringsverket, Arbetsgivarverket, Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet, Arbetsmarknadsstyrelsen, Arbetstlivsinstitutet, Arbetarskyddsstyrelsen, Arbetsdomstolen, Jämställdhetsombudsmannen, Jämställdhetsnämnden, Försäkringskassaförbundet, Kooperationens Förhandlingsorganisation (KFO), Landsorganisationen i Sverige (LO), Landstingsförbundet, gemensamt från Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) Offentliganställdas förhandlingsråd och Privattjänstemannakartellen (PTK), Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO), Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF), Svenska Kommunförbundet, Svenska Kyrkans Församlingsförbund, Svenska Tidningsutgivareföreningen, Sveriges Advokatsamfund och ILO-kommittén.

Synpunkter har på eget initiativ inkommit från Statens pensionsverk och Grafiska Fackförbundet.

I promemorian Rätt att arbeta till 67 års ålder presenteras ett förslag som skiljer sig från det tidigare i departementspromemorian Höjd ålder för avgångsskyldighet till 67 år (Ds 1999:39) förordade förslaget. Det föreslås en ny tvingande bestämmelse i anställningsskyddslagen som ger en arbetstagare rätt att kvarstå i anställningen till 67 års ålder. Den föreslagna regleringen innebär att det fortsättningsvis inte kommer att vara tillåtet att träffa avtal om avgångsskyldighet före 67 års ålder.

En övergångsbestämmelse föreslås om att kollektivavtal som ingåtts före lagens ikraftträdande gäller trots den nya tvingande bestämmelsen i anställningsskyddslagen fram till dess avtalet löpt ut, dock längst till och med utgången av år 2002.

Vidare föreslås en höjning av åldersgränsen för när en arbetstagare endast har en månads uppsägningstid och inte företrädesrätt från 65 till 67 år.

Bestämmelsen som ger möjlighet till tidsbegränsad anställning av den som pensionerats ändras så att tidsbegränsad anställning blir möjlig av den som fyllt 67 år.

I promemorian föreslås också ändringar i lagen (1976:380) om arbetskadeförsäkring, lagen (1993:1651) om läkarvårdsersättning, lagen (1993:1652) om ersättning för sjukgymnastik samt i lagen (1962:381) om allmän försäkring. En person som arbetar och är försäkrad för sjukpenning efter att ha fyllt 65, men inte 67 år och till följd av arbetsskada under den tiden får sin arbetsförmåga bestående nedsatt skall ha rätt till livränta enligt bestämmelserna i lagen om arbetskadeförsäkring. Åldersgränsen för läkarvårdsersättning, tandvårdsersättning respektive ersättning för sjukgymnastik föreslås höjd från 65 år till 67 år.

Vad gäller rätt till arbetslöshetsersättning och möjlighet till deltagande i arbetsmarknadspolitiska program föreslås ingen ändring av nuvarande regler.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2001.

Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd
dels att rubriken närmast före 33 § skall utgå,
dels att 5 och 33 §§ skall ha följande lydelse,
dels att det i lagen skall införas en ny paragraf, 32 a §, och närmast före 32 a § en ny rubrik av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §¹

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föränleds av arbetets särskilda beskaffenhet.

2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.

3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst sex månader under två år, om det föränleds av tillfällig arbetsanhopning.

4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja sådan tjänstgöring enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, som skall pågå mer än tre månader.

5. Avtal för viss tid som avser anställning *efter pensionering*, om arbetstagaren har *uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns*, när arbetstagaren har fyllt 67 år.

5. Avtal för viss tid, när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Rätt att kvarstå i anställningen till 67 år m.m.

32 a §

En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år, om inte annat följer av denna lag.

¹ Senaste lydelse 1996:1424.

En arbetsgivare, som vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning när arbetstagaren uppnår den ålder som medför skyldighet att avgå med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, vid fyllda 67 år, skall skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren får rätt till hel förtidspension enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring, skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om pensionsbeslutet.

En arbetstagare som har fyllt 65 år eller uppnått den lägre ålder som medför skyldighet att avgå med ålderspension har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 och 25 a §§.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning vid utgången av den månad han eller hon fyller 67 år skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

En arbetstagare som har fyllt 67 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 och 25 a §§.

Alternativ 1

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2001.

Kollektivavtal, som har ingåtts före lagens ikraftträdande, gäller utan hinder av 32 a § till dess avtalet löpt ut, dock längst till och med utgången av år 2002.

Alternativ 2

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2001.

Kollektivavtal som har ingåtts före lagens ikraftträdande är utan verkan i den mån avtalet innefattar avvikelser från lagen.

² Senaste lydelse 1996:1424.

Förslag till lag om ändring i lagen (1976:380) om
arbetsskadeförsäkring

Prop. 2000/01:78
Bilaga 4

Härigenom föreskrivs att 4 kap. 4 § lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

4 kap.

4 §¹

Livränta utges längst till den månad under vilken den försäkrade fyller 65 år.

Livränta utges längst till den månad under vilken den försäkrade fyller 65 år, *om inte annat anges i andra stycket.*

Livränta utges längst till den månad under vilken den försäkrade fyller 67 år, om skadan inträffar den månad som den försäkrade fyller 65 år eller senare. En förutsättning för rätt till sådan livränta är att den försäkrade är sjukpenningförsäkrad enligt 3 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2001.

¹ Senaste lydelse 1998:678.

Förslag till lag om ändring i lagen (1993:1651) om
läkarvårdsersättning

Prop. 2000/01:78
Bilaga 4

Härigenom föreskrivs att 9 § lagen (1993:1651) om läkarvårdsersättning
skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

9 §¹

Läkarvårdsersättning lämnas inte till en läkare som är anställd i något
landstings hälso- och sjukvård eller i ett bolag eller annan juridisk person
inom hälso- och sjukvården som landstinget har ett rättsligt bestämmande
inflytande i. Ersättning kan dock lämnas om läkaren är tjänstledig och
vikarierar för en annan läkare.

Läkarvårdsersättning lämnas inte till en läkare för verksamhet inom
företagshälsovård.

Läkarvårdsersättning lämnas
inte heller till en läkare som vid
vårdtillfället har fyllt *sextiofem* år
om inte landstinget medger något
annat.

Läkarvårdsersättning lämnas
inte heller till en läkare som vid
vårdtillfället har fyllt 67 år om inte
landstinget medger något annat.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2001.

¹ Senaste lydelse 1999:842.

Förslag till lag om ändring i lagen (1993:1652) om ersättning för sjukgymnastik

Prop. 2000/01:78
Bilaga 4

Härigenom föreskrivs att 9 § lagen (1993:1652) om ersättning för sjukgymnastik skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

9 §¹

Sjukgymnastikersättning lämnas inte till en sjukgymnast som är anställd i något landstings hälso- och sjukvård eller i ett bolag eller annan juridisk person inom hälso- och sjukvården som landstinget har ett rättsligt bestämmande inflytande i. Ersättning kan dock lämnas om sjukgymnasten är tjänstledig och vikarierar för en annan sjukgymnast.

Sjukgymnastikersättning lämnas inte till en sjukgymnast för verksamhet inom företagshälsovård.

Sjukgymnastikersättning lämnas inte heller till en sjukgymnast som vid behandlingstillfället har fyllt *sextiofem* år om inte landstinget medger något annat.

Sjukgymnastikersättning lämnas inte heller till en sjukgymnast som vid behandlingstillfället har fyllt *67* år om inte landstinget medger något annat.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2001.

¹ Senaste lydelse 1999:843.

Härigenom föreskrivs att 2 kap. 3 § lagen (1962:381) om allmän försäkring¹ skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 kap.

3 §²

Ersättning för tandvård lämnas om vården ges vid en folktandvårdsklinik, en högskola där odontologisk utbildning och forskning bedrivs eller annars genom det allmännas försorg. Ersättning lämnas också om vården ges hos en enskild näringsidkare, ett bolag eller annan juridisk person, under förutsättning att vårdgivaren är uppförd på en förteckning som upprättats av den allmänna försäkringskassan.

För att bli uppförd på en förteckning enligt första stycket skall vårdgivaren antingen själv vara legitimerad tandläkare eller legitimerad tandhygienist eller ha tillgång till en eller flera legitimerade tandläkare eller tandhygienister. Vidare krävs att vårdgivaren har F-skattsedel.

Ersättning lämnas enligt grunder som regeringen fastställer. Ersättning lämnas endast om tandvården utförts av en legitimerad tandläkare eller legitimerad tandhygienist som inte har fyllt 65 år.

Ersättning lämnas enligt grunder som regeringen fastställer. Ersättning lämnas endast om tandvården utförts av en legitimerad tandläkare eller legitimerad tandhygienist som inte har fyllt 67 år.

Ersättning lämnas inte för tandvård åt en försäkrad som fyller högst 19 år under det år då vården ges. Om avgiftsfri tandvård åt sådan försäkrad föreskrivs i tandvårdslagen (1985:125).

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2001.

¹ Lagen omtryckt 1982:120.

² Senaste lydelse 1998:1752.

Förteckning över remissinstanser

Prop. 2000/01:78
Bilaga 5

Remissynpunkter över promemorian *Rätt att arbeta till 67 års ålder* har lämnats av Hovrätten för Västra Sverige, Stockholms tingsrätt, Göteborgs tingsrätt, Försvarmakten, Statens räddningsverk, Riksförsäkringsverket, Arbetsgivarverket, Karlstads universitet, Juridiska fakultetsnämnden vid Lunds universitet, Arbetsdomstolen, ILO-kommittén, Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Jämställdhetsnämnden, Landsorganisationen i Sverige (LO), Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO), gemensamt från Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) och Privattjänstemannakartellen (PTK), Landstingsförbundet, Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF), Svenska Kommunförbundet, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund, Sveriges läkarförbund, Sveriges Tandläkarförbund samt gemensamt från Teatrarnas riksförbund, Sveriges Yrkesmusikerförbund, och Teaterförbundet

Synpunkter på eget initiativ har inkommit från Svenska Musikerförbundet (gemensamt yttrande med Teatrarnas riksförbund med flera), Svenska Metallindustriarbetareförbundet samt Sveriges Privattandläkarförening och Tjänstetandläkarföreningen.

Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (1982:80) om anställningsskydd

dels att rubriken närmast före 33 § skall utgå,

dels att 5 och 33 §§ skall ha följande lydelse,

dels att det i lagen skall införas en ny paragraf, 32 a §, och närmast före 32 a § en ny rubrik av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §¹

Avtal om tidsbegränsad anställning får träffas i följande fall:

1. Avtal för viss tid, viss säsong eller visst arbete, om det föranleds av arbetets särskilda beskaffenhet.

2. Avtal för viss tid som avser vikariat, praktikarbete eller feriearbete.

3. Avtal för viss tid, dock sammanlagt högst sex månader under två år, om det föranleds av tillfällig arbetsanhopning.

4. Avtal som gäller för tiden till dess arbetstagaren skall börja sådan tjänstgöring enligt lagen (1994:1809) om totalförsvarsplikt, som skall pågå mer än tre månader.

5. Avtal för viss tid *som avser anställning efter pensionering, om arbetstagaren har uppnått den ålder som medför skyldighet att avgå från anställningen med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, när arbetstagaren har fyllt 67 år.*

5. Avtal för viss tid, när arbetstagaren har fyllt 67 år.

Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren som vikarie i sammanlagt mer än tre år under de senaste fem åren, övergår anställningen till en tillsvidareanställning.

Rätt att kvarstå i anställningen till 67 år

32 a §

En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år, om inte annat följer av denna lag.

¹ Senaste lydelse 1996:1424.

En arbetsgivare, som vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning när arbetstagaren uppnår den ålder som medför skyldighet att avgå med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, vid fyllda 67 år, skall skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren får rätt till hel förtidspension enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring, skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om pensionsbeslutet.

En arbetstagare som har fyllt 65 år eller uppnått den lägre ålder som medför skyldighet att avgå med ålderspension har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 och 25 a §§.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning vid utgången av den månad han eller hon fyller 67 år skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

En arbetstagare som har fyllt 67 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §.

1. Denna lag träder i kraft den 1 september 2001.

2. Kollektivavtal, som har ingåtts före lagens ikraftträdande, gäller utan hinder av 32 a § till dess avtalet löpt ut, dock längst till och med utgången av år 2002.

² Senaste lydelse 1996:1424.

**Förslag till lag om ändring i lagen (1976:380) om
arbetsskadeförsäkring**

Prop. 2000/01:78
Bilaga 6

Härigenom föreskrivs att 4 kap. 4 § lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring¹ skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

4 kap.

4 §²

Livränta utges längst till den månad under vilken den försäkrade fyller 65 år.

Livränta utges längst till den månad under vilken den försäkrade fyller 65 år, *om inte annat anges i andra stycket.*

Livränta utges längst till den månad under vilken den försäkrade fyller 67 år, om skadan inträffar den månad som den försäkrade fyller 65 år eller senare. En förutsättning för rätt till sådan livränta är att den försäkrade är sjukpenningförsäkrad enligt 3 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Denna lag träder i kraft den 1 september 2001.

¹ Lagen omtryckt 1993:357.

² Senaste lydelse 1998:678.

Förslag till lag om ändring i lagen (1993:1651) om läkarvårdsersättning

Prop. 2000/01:78
Bilaga 6

Härigenom föreskrivs att 9 § lagen (1993:1651) om läkarvårdsersättning skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

9 §¹

Läkarvårdsersättning lämnas inte till en läkare som är anställd i något landstings hälso- och sjukvård eller i ett bolag eller annan juridisk person inom hälso- och sjukvården som landstinget har ett rättsligt bestämmande inflytande i. Ersättning kan dock lämnas om läkaren är tjänstledig och vikarierar för en annan läkare.

Läkarvårdsersättning lämnas inte till en läkare för verksamhet inom företagshälsovård.

Läkarvårdsersättning lämnas inte heller till en läkare som vid vårdtillfället har fyllt <i>sextiofem</i> år om inte landstinget medger något annat.	Läkarvårdsersättning lämnas inte heller till en läkare som vid vårdtillfället har fyllt 67 år om inte landstinget medger något annat.
---	---

Denna lag träder i kraft den 1 september 2001.

¹ Senaste lydelse 1999:842.

Förslag till lag om ändring i lagen (1993:1652) om ersättning för sjukgymnastik

Prop. 2000/01:78
Bilaga 6

Härigenom föreskrivs att 9 § lagen (1993:1652) om ersättning för sjukgymnastik skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

9 §¹

Sjukgymnastikersättning lämnas inte till en sjukgymnast som är anställd i något landstings hälso- och sjukvård eller i ett bolag eller annan juridisk person inom hälso- och sjukvården som landstinget har ett rättsligt bestämmande inflytande i. Ersättning kan dock lämnas om sjukgymnasten är tjänstledig och vikarierar för en annan sjukgymnast.

Sjukgymnastikersättning lämnas inte till en sjukgymnast för verksamhet inom företagshälsovård.

Sjukgymnastikersättning lämnas inte heller till en sjukgymnast som vid behandlingstillfället har fyllt *sextiofem* år om inte landstinget medger något annat.

Sjukgymnastikersättning lämnas inte heller till en sjukgymnast som vid behandlingstillfället har fyllt *67* år om inte landstinget medger något annat.

Denna lag träder i kraft den 1 september 2001.

¹ Senaste lydelse 1999:843.

Förslag till lag om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring

Prop. 2000/01:78
Bilaga 6

Härigenom föreskrivs att 2 kap. 3 § lagen (1962:381) om allmän försäkring¹ skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 kap.

3 §²

Ersättning för tandvård lämnas om vården ges vid en folktandvårds-klinik, en högskola där odontologisk utbildning och forskning bedrivs eller annars genom det allmännas försorg. Ersättning lämnas också om vården ges hos en enskild näringsidkare, ett bolag eller annan juridisk person, under förutsättning att vårdgivaren är uppförd på en förteckning som upprättats av den allmänna försäkringskassan.

För att bli uppförd på en förteckning enligt första stycket skall vård-givaren antingen själv vara legitimerad tandläkare eller legitimerad tandhygienist eller ha tillgång till en eller flera legitimerade tandläkare eller tandhygienister. Vidare krävs att vårdgivaren har F-skattsedel.

Ersättning lämnas enligt grunder som regeringen fastställer. Ersätt-ning lämnas endast om tandvården utförts av en legitimerad tand-läkare eller legitimerad tandhygie-nist som inte har fyllt 65 år.

Ersättning lämnas enligt grunder som regeringen fastställer. Ersätt-ning lämnas endast om tandvården utförts av en legitimerad tand-läkare eller legitimerad tandhygie-nist som inte har fyllt 67 år.

Ersättning lämnas inte för tandvård åt en försäkrad som fyller högst 19 år under det år då vården ges. Om avgiftsfri tandvård åt sådan försäkrad föreskrivs i tandvårdslagen (1985:125).

Denna lag träder i kraft den 1 september 2001.

¹ Lagen omtryckt 1982:120.

² Senaste lydelse 1998:1752.

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2001-03-01

Närvarande: f.d. justitierådet Staffan Vängby, justitierådet Leif Thors-son, regeringsrådet Rune Lavin.

Enligt en lagrådsremiss den 15 februari 2001 (Näringsdepartementet) har regeringen beslutat inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd,
2. lag om ändring i lagen (1976:380) om arbetsskadeförsäkring,
3. lag om ändring i lagen (1993:1651) om läkarvårdsersättning,
4. lag om ändring i lagen (1993:1652) om ersättning för sjukgymnastik,
5. lag om ändring i lagen (1962:381) om allmän försäkring.

Förslagen har inför Lagrådet föredragits av hovrättsassessorn Inger Andersson.

Förslagen föranleder följande yttrande av *Lagrådet*:

Förslaget till lag om ändring i lagen om anställningsskydd

Lagrådet saknar underlag för att bedöma, om den föreslagna ändringen föranleder följdändringar i lagstiftningen om offentlig anställning (jfr 5 § lagen om fullmaktsanställning). Lagrådet förordar att den frågan övervägs under det fortsatta beredningsarbetet i Regeringskansliet.

Övergångsbestämmelserna

I remissen diskuteras förslagets förenlighet med Sveriges internationella förpliktelser. Vidare refereras ett beslut av Internationella arbetsorganisationens styrelse av år 1994. När den i lagen om anställningsskydd tillåtna provanställningsperioden förlängdes, föreskrevs i en övergångsbestämmelse att gällande kollektivavtal med kortare period skulle vara utan verkan i den delen. ILO:s styrelse betonade att offentliga myndigheter borde avhålla sig från åtgärder som begränsade parternas möjligheter att förhandla kollektivt. I beslutet rekommenderades Sverige att avstå från åtgärder som undanröjer ingångna kollektivavtal. Styrelsen anmodade också Sverige att ändra den aktuella bestämmelsen, vilket skedde.

Genom övergångsbestämmelsen i punkten 2 kommer vissa kollektivavtal att, låt vara först efter en viss tid, undanröjas till del. Principen att myndigheter bör avhålla sig från sådana ingrepp synes inte relatera till om ingreppen är dikterade av ett starkt intresse för de berörda arbetstagarna eller om de i och för sig väl ansluter till ILO:s rekommendation om flexiblare pensionsålder. Även om livsinkomstprincipen leder till att en rätt att kvarstå längre i anställningen kan vara ett starkt intresse för anställda kan det alltså inte med någon säkerhet sägas att lagstiftningsåt-

gården är väl förenlig med Sveriges åtaganden enligt de konventioner som berörs i remissen.

Prop. 2000/01:78
Bilaga 7

Övriga lagförslag

Lagrådet lämnar förslagen utan erinran.

Rätt att kvarstå i anställningen till 67 år*32 a §*

En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år, om inte annat följer av denna lag.

33 §¹

En arbetsgivare, som vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning när arbetstagaren uppnår den ålder som medför skyldighet att avgå med ålderspension eller, om någon sådan avgångsskyldighet inte finns, vid fyllda 67 år, skall skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning i samband med att arbetstagaren får rätt till hel förtidspension enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring, skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta så snart arbetsgivaren har fått kännedom om pensionsbeslutet.

En arbetstagare som har fyllt 65 år eller uppnått den lägre ålder som medför skyldighet att avgå med ålderspension har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 och 25 a §§.

Om en arbetsgivare vill att en arbetstagare skall lämna sin anställning vid utgången av den månad han eller hon fyller 67 år skall arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg.

En arbetstagare som har fyllt 67 år har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §.

1. Denna lag träder i kraft den 1 september 2001.

2. Kollektivavtal, som har ingåtts före lagens ikraftträdande, gäller utan hinder av 32 a § till dess avtalet löpt ut, dock längst till och med utgången av år 2002.

3. Föreskrifter av vilka avgångsskyldighet följer enligt förordningen (1991:1427) om tjänstepension och tjänstegrupplivförsäkring för vissa arbetstagare med icke-statlig anställning, i dess lydelse den 1 januari 2001, tillämpas utan hinder av 32 a § till dess Pensionsplanen för

¹ Senaste lydelse 1996:1424.

arbetstagare hos staten m.fl. löpt ut, dock längst till och med utgången av
år 2002.

Prop. 2000/01:78
Bilaga 8

Lagrådets yttrande

Prop. 2000/01:78
Bilaga 9

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2001-03-12

Närvarande: f.d. justitierådet Staffan Vängby, justitierådet
Leif Thorsson, regeringsrådet Rune Lavin.

Enligt en lagrådsremiss den 8 mars 2001 (Näringsdepartementet) har regeringen beslutat inhämta Lagrådets yttrande över förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd, såvitt avser övergångsbestämmelsen punkten 3.

Förslaget har inför Lagrådet föredragits av hovrättsassessorn
Inger Andersson.

Lagrådet lämnar förslaget till punkten 3 i övergångsbestämmelserna till förslaget till lag om ändring i lagen om anställningsskydd utan erinran.

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 20 mars 2001

Närvarande: statsministern Persson, ordförande, och statsråden Hjelm-Wallén, Thalén, Sahlin, Östros, Engqvist, Larsson, Lövdén, Bodström

Föredragande: statsrådet Sahlin

Regeringen beslutar proposition 2000/01:78 Rätt att arbeta till 67 års ålder.