



LUNDS
UNIVERSITET

Ekonomihögskolan
Institutionen för handelsrätt
HAR137 Självständigt arbete
Kandidatuppsats

HT 2006

Åldersdiskriminering i arbetslivet

Handledare: Lea Hatzidaki-Dahlström

Författare: Kajsa Albinsson och Anna Olsson

Sammanfattning

I Sverige finns det idag många lagar som förbjuder diskriminering i arbetslivet på grund av bland annat kön, etnisk tillhörighet och sexuell läggning. Det finns dock ännu ingen lag som förbjuder diskriminering på grund av ålder. I början av 2000-talet tillsatte Sverige en diskrimineringskommitté till följd av ett EG-direktiv, det så kallade arbetslivsdirektivet. Diskrimineringskommittén fick i uppgift att utreda hur den svenska lagstiftningen ska se ut när det gäller förbud mot diskriminering på grund av bland annat ålder. Vi kommer i uppsatsen att studera hur arbetet med ett förbud mot åldersdiskriminering ser ut både inom EU och i Sverige. Många av EU:s medlemsländer har redan implementerat arbetslivsdirektivet till fullo men Sverige har fortfarande en bit kvar. Den 2 december 2006 ska arbetslivsdirektivet vara implementerat i svensk rätt, vilket inte kommer att kunna ske då arbetet ännu inte är slutfört.

Idag lever människor längre och behåller hälsan längre upp i åren. Trots detta tenderar allt fler äldre arbetstagare att gå i pension före ordinarie pensionsålder. Detta i kombination med att yngre personer träder in allt senare på arbetsmarknaden gör att Sverige är i behov av att äldre arbetstagare stannar kvar längre i arbetslivet. Idag är arbetsgivares attityder till äldre arbetstagare övervägande negativ och med tanke på framtidens arbetskraftsbrist på grund av den demografiska omvandlingen måste dessa attityder ändras. Vi kommer i uppsatsen att bland annat diskutera hur detta problem kan få en lösning.

Nyckelord: Åldersdiskriminering, arbetslivsdirektivet,
diskrimineringskommittén, äldrepolitik, en sammanhållen
diskrimineringslagstiftning.

Abstract

In Sweden today there are many laws that prohibit discrimination in working life due to reasons like sex, ethnic belonging or sexual disposition. Still however there is no law that prohibits discrimination due to age. In the beginning of the 21st century, Sweden appointed a committee of discrimination, as a result of an EC-directive, the so called european employment directive. The committee of discrimination was given the task to investigate how the Swedish legislation will be composed regarding prohibition against discrimination due to reasons like age. In this essay we will unravel how the work with a prohibition against age discrimination will look in both EC and Sweden. Many of the EC-member states have already implemented the european employment directive in full, but Sweden still has a bit left. The 2nd December 2006 should the european employment directive be implemented in Swedish law but this will not happen because the work has not been finished.

Today people live longer and retain their health in their upper age. Despite this more and more older employees tend to retire before their normal retiring age. This, in combination with the fact that younger people enter the labour market later, causes that we are in need of that those older employees stays longer in working life. Today employers' attitudes towards older employees are predominantly negative and with the future shortage of labour in mind due to the demographic transformation these attitudes must change.

Innehållsförteckning

FÖRTECKNING ÖVER FÖRKORTNINGAR.....	6
INLEDNING	8
1.1 BAKGRUND.....	8
1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	8
1.3 METOD OCH KÄLLKRITIK	9
1.4 AVGRÄNSNINGAR	11
1.5 DISPOSITION.....	12
2 ARBETET INOM EU	14
2.1 ALLMÄNT	14
2.2 USA SOM FÖREGÅNGARE.....	15
2.3 RÅDETS DIREKTIV 2000/78/EG.....	15
2.4 IMPLEMENTERING I DE EUROPEISKA LÄNDERNA	18
2.4.1 Danmark.....	19
2.4.2 Tyskland.....	20
3 ARBETET I SVERIGE.....	21
3.1 ALLMÄNT	21
3.1.1 Lagen om anställningsskydd påverkas av pensionssystemet.....	23
3.1.2 Många lagar mot diskriminering	25
3.2 SOU 2002:29 RIV ÅLDERSTRAPPAN! – LIVSLOPP I FÖRÄNDRING	26
3.2.1 SOU 2003:91 Äldrepolitik för framtiden. 100 steg till trygghet och utveckling med en åldrande befolkning	27
3.3 DISKRIMINERINGSKOMMITTÉN	30
3.4 SOU 2006:22 EN SAMMANHÅLLEN DISKRIMINERINGSLAGSTIFTNING	30
4 ÅLDERSDISKRIMINERING ÄVEN MOT DE YNGRE	35
4.1 UPPROREN I FRANKRIKE.....	35
4.2 CENTERPARTIETS FÖRSLAG.....	36
4.3 SVENSKT NÄRINGSLIV.....	37
4.4 ÅLDERISM	38
5 EMPIRISK UNDERSÖKNING	41
5.1 INLEDNING	41
5.2 PRESENTATION AV FÖRETAG A	41
5.2.1 Innehållet i intervjun.....	42
5.3 PRESENTATION AV FÖRETAG B	44
5.3.1 Innehållet i intervjun.....	44
6 SLUTSATSER.....	48
6.1 EU HAR TAGIT TAG I PROBLEMET	48

6.1.1	<i>Arbetslivsdirektivet</i>	48
6.1.2	<i>USA har sedan länge en lag som förbjuder åldersdiskriminering</i>	50
6.2	SVERIGES ARBETE FÖR EN NY LAG MOT DISKRIMINERING	51
6.2.1	<i>Diskrimineringskommitténs arbete</i>	52
6.2.2	<i>Regler som kan påverkas av den nya diskrimineringslagen</i>	53
6.3	FÖRBUD MOT ÅLDERSDISKRIMINERING, TILL SKYDD FÖR VEM?	53
6.4	HUR KAN DET SE UT I VERKLIGHETEN?	55
6.4.1	<i>Företag A</i>	55
6.4.2	<i>Företag B</i>	57
6.5	SLUTORD	58
	REFERENSER	60
	BILAGA 1: MAIL- OCH TELEFONINTERVJUER	64
	BILAGA 2: FRÅGOR TILL PERSONLIGA INTERVJUER MED FÖRETAG A OCH FÖRETAG B	65
	BILAGA 3: ÅLDERSTABELL, FÖRETAG B	67
	BILAGA 4: KOMMISSIONSRAPPORTER	68

Förteckning över förkortningar

ADEA	The Age Discrimination in Employment Act of 1967
Arbetslivsdirektivet	Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling
ATP	Allmän tilläggs pension
BNP	Bruttonationalprodukt
CPE	Contrat première embauche
Dir	Direktiv
Diskrimineringslagen	Lag (2008:000) om förbud och andra åtgärder mot diskriminering
DN	Dagens Nyheter
DO	Ombudsmannen mot etnisk diskriminering
Ds	Departementsserien
EDA	Lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning
EEG	Europeiska ekonomiska gemenskapen
EG	Europeiska gemenskapen
EU	Europeiska unionen
EU-fördraget	Maastrichtfördraget om den Europeiska Unionen den 7 februari 1992
Europakonventionen	Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna den 4 november 1950
FN	Förenta Nationerna
FUDA	Lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder
HO	Handikappsombudsmannen
HomO	Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning
JämL	Jämställdhetslag (1991:433)
JämO	Jämställdhetsombudsmannen
KY-utbildning	Kvalificerad Yrkesutbildning
Lag om ändring i LAS	Lag (2001:298) om ändring i lag (1982:80) om anställningsskydd
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
Likabehandlingsdirektivet	Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor

OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
Prop.	Proposition
RF	Regeringsformen (1974:152)
RFV	Riksförsäkringsverket
Romfördraget	Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen den 25 mars 1957
SCB	Statens Statistiska Centralbyrå
SEDA	Lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning
SOU	Statens Offentliga Utredningar
SVT	Sveriges Television

Inledning

1.1 Bakgrund

Intresset för vårt ämne, åldersdiskriminering i arbetslivet, har väckts genom den växande diskussion som idag förs om yngres och äldres situation på arbetsmarknaden. Ämnet är idag mycket aktuellt och det har gjort att vi med intresse vill utreda hur Europeiska unionens (EU) och Sveriges arbete med ett förbud mot åldersdiskriminering ser ut, och hur långt arbetet är kommet. Som framtida personalvetare har vi också ett intresse av att undersöka arbetsgivares attityder till yngre respektive äldre arbetstagare.

1.2 Syfte och frågeställningar

Huvudsyftet med denna uppsats är att studera Sveriges arbete med att genom lag förbjuda diskriminering på grund av ålder. Syftet är också att studera hur intresset och behovet av att grunden ålder ska skyddas genom lag har uppkommit. Vi har som mål att göra detta genom att undersöka hur skyddet mot diskriminering på grund av ålder ser ut i några andra länder i världen. Vi vill också studera EU:s arbete med att förbjuda diskriminering på grund av ålder då Sverige är en del av denna gemenskap. Genom arbetslivsdirektivets¹ uppkomst har Sverige skyldighet att implementera direktivet.

Vårt syfte med uppsatsen är även att studera vilken syn arbetsgivare har på yngre respektive äldre arbetstagare och undersöka i vilken utsträckning en attitydförändring kan behövas. Genom att genomföra en empirisk undersökning i form av två djupintervjuer försöker vi få svar på detta. Då vårt ämne för uppsatsen är högaktuellt har vi till syfte att studera vad som sägs om ämnet i tidningar, TV och annan media för att få den allra senaste informationen.

¹ Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

Mot bakgrund av ovanstående blir våra huvudfrågeställningar för uppsatsen:

- Hur långt har EU kommit i arbetet med ett förbud mot åldersdiskriminering i arbetslivet?
- Hur långt har Sverige kommit i arbetet med ett förbud mot åldersdiskriminering i arbetslivet?
- Vilken attityd har arbetsgivare till yngre respektive äldre arbetstagare?
- Vem ska skyddas av förbud mot åldersdiskriminering i arbetslivet?

1.3 Metod och källkritik

Vår utgångspunkt är att läsarna av denna uppsats har viss förkunskap i arbetsrätt. Vi utgår därmed från att läsarna i huvudsak kommer vara studenter som läser arbetsrätt på C-nivå, vår handledare samt examinatorn. Detta gör att vi inte kommer att förklara begrepp som vi anser vara vedertagna för våra läsare.

Det svåra arbetet med vår uppsats är att det ännu inte finns någon befintlig lagtext angående åldersdiskriminering i arbetslivet i Sverige. Under arbetet med uppsatsen kommer vi försöka tillämpa en rättsdogmatisk metod som innebär att vi som författare kommer att utgå från de rättskällor som finns och i vårt fall främst de rättskällor som håller på att skapas av lagstiftaren. För att vi ska få en förståelse för hur rättsreglerna fungerar, och i vårt fall kan komma att fungera i praktiken, söker vi som rättsdogmatiker fakta utifrån verkligheten.² Metoden för att samla in information till vår uppsats kommer främst att bestå av att ingående studera arbetslivsdirektivet och dess innebörd, statens offentliga utredningar inom ämnet samt undersökningar som har genomförts. En annan metod är att studera Internet, tidningar, TV och annan media.

Internet inte alltid är en tillförlitlig källa. Vi kommer därför vara noga med att alltid ta reda på vem som står som innehavare till och är ansvarig utgivare av webbplatsen, samt i största möjliga mån använda oss av sidor från erkända organisationer och liknande. Trots försiktighet har vi i efterhand fått erfara ett av de problem som kan uppstå med Internetanvändning. Webbplatsen, <http://www.sou.gov.se/diskriminering/>, som vi har använt som referens i avsnitt 3.3 har plötsligt försvunnit, diskrimineringskommitténs hemsida är numera nerlagd. Då vi har refererat till denna sida ville vi försäkra oss om att det var en tillförlitlig källa. Enligt huvudsekreteraren för SOU 2006:22³, Gudrun Persson Härneskog, har diskrimineringskommitténs hemsida upphört då deras arbete är slutfört. Enligt Persson Härneskog finns hemsidans material arkiverat i pappersformat hos riksdagen för den som vill kontrollera uppgifterna.⁴

² Lehrberg, Bert, Praktisk juridisk metod, 2004, s. 38.

³ Diskrimineringskommitténs slutbetänkande, En sammanhållen diskrimineringslagstiftning.

⁴ Telefonintervju med Gudrun Persson Härneskog, huvudsekreterare för SOU 2006:22, 2006-09-27.

Media är inte heller alltid en tillförlitlig källa. Vi kommer därför vara noga med att alltid hänvisa varifrån våra uppgifter kommer och vem som har skrivit eventuella artiklar eller gjort uttalanden i TV. Vi har även i åtanke att information i media kan vara vinklad och därför använder vi oss av främst sådan media vi anser vara tillförlitliga.

För att få reda på vilken attityd arbetsgivare har till yngre respektive äldre arbetstagare kommer vi att genomföra en kvalitativ empirisk undersökning. I detta fall använder vi en samhällsvetenskaplig metod som innebär att vi som forskare frambringar kunskap om samhället och de där rådande relationerna.⁵ En kvalitativ metod är mer djupgående då forskaren mer ingående koncentrerar sig på problematiken kring ett litet material.⁶ En kvalitativ metod är mindre abstrakt och inte lika precis som en kvantitativ metod då den inte är lika generaliserbar som den kvantitativa metoden.⁷ Vi är medvetna om att det i vår uppsats kan ses som negativt att använda en kvalitativ metod då den inte går att generalisera. Dock är vår tanke med den empiriska undersökningen att få en djupare synvinkel på vårt problem och vår frågeställning. Vi har därför valt att genomföra djupintervjuer med två företag från två olika branscher som vi finner intressanta för vårt ämne. Genom dessa intervjuer hoppas vi få en bra insikt i vilka attityder arbetsgivare har till yngre respektive äldre arbetstagare.

Vi kommer att genomföra en gruppintervju och en personlig intervju med arbetsgivare från två olika branscher för att undersöka arbetsgivarnas attityder till yngre respektive äldre arbetstagare (se kapitel 5) samt två telefonintervjuer för att få ytterligare information om hur långt Sverige har kommit med implementeringen av arbetslivsdirektivet (se kapitel 3). Även en mailintervju kommer att genomföras för att få mer information om centerpartiets ungdomsavtal (se avsnitt 4.2). Nackdelar med personliga intervjuer och gruppintervjuer är att vi som intervjuare genom vår närvaro kan påverka svaren. Risken är stor att intervjupersonen/personerna ger svar som de tror att vi vill ha. Det finns också risk för att vi omedvetet genom exempel och minspel styr intervjupersonens/personernas svar i den riktning vi önskar. En annan nackdel kan vara att vi som intervjuare kan tolka svaren fel.⁸ Vi är medvetna om dessa risker då vi genomför våra intervjuer och därmed kan vi använda vårt insamlade material som en tillförlitlig källa.

När det gäller våra telefonintervjuer och vår mailintervju efterfrågar vi snabba och enkla svar och inte någon djupare information, vilket gör att just denna typ av intervjuer lämpar sig bäst.⁹

Så långt det är möjligt kommer vi att använda oss av primära källor. I de fall det inte är möjligt måste vi använda oss av sekundära källor och det kommer främst att gälla

⁵ Svenning, Conny, Metodboken, 2003, s. 9.

⁶ Svenning, Conny, Metodboken, 2003, s. 159.

⁷ Svenning, Conny, Metodboken, 2003, s. 74 f.

⁸ Svenning, Conny, Metodboken, 2003, s. 120 f.

⁹ Svenning, Conny, Metodboken, 2003, s. 126.

avsnitt 4.4. Ämnet för uppsatsen medför svårigheter i användning av doktrin då det idag inte finns någon större mängd doktrin skriven inom ämnet. Ämnet är fortfarande i skrivande stund väldigt fåsamt och implementeringen av arbetslivsdirektivet i svensk rätt är ännu inte genomförd. I uppsatsen kommer vi att referera till rapporter från Statistiska Centralbyrån (SCB), Riksförsäkringsverket (RFV) och Europabarometern. I några fall måste vi hänvisa till sekundära källor då vi inte i samtliga rapporter har funnit rätt sida att referera till. I dessa fall är vi därför tvungna att hänvisa endast till rapportens nummer och namn men inte till specifik sida.

Vi kommer att försöka vara så objektiva det bara går i faktadelen i vår uppsats för att ge en så rättvis bild av vårt ämne som möjligt. Uppsatsen kan dock ändå präglas av vissa subjektiva värderingar som vi som författare omedvetet kan komma att tillföra.

I uppsatsen kommer vi kontinuerligt att använda oss av ett flertal olika begrepp. För att göra uppsatsen lättare att läsa anser vi att det är viktigt att klargöra vilken betydelse vi tillskriver begreppen yngre respektive äldre. Med begreppet yngre menar vi i denna uppsats personer upp till 26 år och med begreppet äldre menar vi personer över 55 år. Begreppet ordinarie pensionsålder innebär 65 år.

1.4 Avgränsningar

En avgränsning som för vår del är ganska självklar, är att vi endast kommer att belysa åldersdiskriminering inom arbetslivet. Detta då vi studerar vid den handelsrättsliga institutionen och vår uppsats är ämnad att skrivas inom arbetsrätt. Den kommande sammanhållna diskrimineringslagstiftningen ska motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.¹⁰ Uppsatsen begränsas till att endast behandla diskriminering på grund av ålder. När ”diskriminering på grund av bland annat ålder” förekommer menar vi alla nyss nämnda grunder. Vi har valt att göra denna avgränsning för att underlätta läsningen samt för att hålla oss till vårt ämne.

I svensk lagstiftning finns det idag sju lagar som förbjuder diskriminering, jämställdhetslag (1991:433) (JämL), lag (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (EDA), lag (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder (FUDA), lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (SEDA), lag (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan, lag (2003:307) om förbud mot diskriminering, lag (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.¹¹ Uppsatsen kommer endast att beröra vissa av dessa lagar då den är

¹⁰ SOU 2006:22, del 1, s. 21.

¹¹ SOU 2006:22, del 1, s. 21.

begränsad till att enbart behandla diskriminering i arbetslivet. Dock vill vi genom detta klargöra för läsaren att samtliga ovanstående sju lagar i dagsläget finns i svensk lagstiftning.

Det finns även många lagar som innehåller bestämmelser vad gäller ålder. Vi har valt att begränsa oss till lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) då den har stor betydelse inom arbetsrätten. Andra bestämmelser innehållande åldersgränser utesluts då uppsatsens omfattning inte tillåter behandling av problemet med åldersdiskriminering ur alla perspektiv.

Fokus i uppsatsen ligger på Sveriges arbete med ett förbud mot diskriminering på grund av ålder inom arbetslivet, samt på arbetsgivares attityder till yngre respektive äldre arbetstagare inom Sverige. Omfattningen för uppsatsen gör att vi tyvärr endast kortfattat kommer att kunna redogöra för Danmarks, Tysklands och USA:s arbete mot åldersdiskriminering i arbetslivet. I kapitlet om arbetet inom EU (se kapitel 2) begränsas uppsatsen till att redogöra för det arbete som påverkar Sverige med implementeringen av arbetslivsdirektivet.

Av naturliga skäl kommer vi inte att studera några svenska rättsfall inom vårt ämne. Några sådana finns inte då reglerna om åldersdiskriminering ännu inte är lagstadgade i Sverige.

I vår uppsats begränsar vi oss till att endast studera problemet med åldersdiskriminering i arbetslivet vad gäller yngre och äldre. Åldersgruppen där emellan berörs inte. Samma avgränsning gör vi i arbetet med att undersöka arbetsgivares attityder till yngre respektive äldre arbetstagare.

Uppsatsen avgränsas till att främst behandla de äldres situation i arbetslivet. Det är den grupp som i undersökningar och utredningar beskrivs vara den som är i störst behov av skydd mot åldersdiskriminering. På grund av bristande information inom vårt ämne vad gäller yngre arbetstagare måste denna avgränsning göras.

1.5 Disposition

Uppsatsen inleds med kapitel två som berör arbetet inom EU vad gäller förbud mot åldersdiskriminering. För att läsaren ska få en förståelse för uppsatsämnet kommer vi beskriva det EG-direktiv som ligger till grund för Sveriges arbete mot åldersdiskriminering. Vidare följer en kort redogörelse för hur implementeringen av detta direktiv ser ut i några andra europeiska länder. Hur förbudet mot åldersdiskriminering ser ut i USA kommer kort att beröras.

I tredje kapitlet redogör vi för det i Sverige pågående arbetet med att implementera arbetslivsdirektivet. Vi kommer att beröra den framtida befolkningsutvecklingen i Sverige, arbetsgivares attityder till äldre arbetstagare samt hur LAS påverkar pensionssystemet. Det faktum att Sverige idag redan har många lagar som förbjuder

diskriminering i arbetslivet, men ännu ingen som förbjuder diskriminering på grund av ålder, kommer att tas upp. Även de betänkanden som berör vårt ämne redogörs för i detta kapitel.

I fjärde kapitlet uppmärksammar vi aktuella diskussioner som har förts inom vårt ämne. De diskussioner som har förts om hur problemet med den höga ungdomsarbetslösheten ska lösas kommer att belysas. Vår tanke är att klargöra problemet med vem som behöver skydd mot åldersdiskriminering. Ålderism är ett allt mer omtalat begrepp som vi i detta kapitel kommer behandla och reda ut.

I femte kapitlet redogör vi för vår empiriska undersökning och det resultat vi fick fram.

I det sjätte och sista kapitlet analyserar vi och drar slutsatser av det vi har kommit fram till under vårt arbete med uppsatsen. Vi kommer att analysera kapitel efter kapitel så långt som möjligt. Genom kapitlet vill vi få fram våra egna åsikter och tankar vad gäller problemet med åldersdiskriminering och negativa attityder till yngre respektive äldre arbetstagare.

2 Arbetet inom EU

2.1 Allmänt

Förbud mot diskriminering och negativ särbehandling på grund av ålder i arbetslivet har inte ansetts lika viktigt i lagar och internationella överenskommelser som till exempel förbud mot diskriminering på grund av kön eller etniskt ursprung. Inte heller i Förenta Nationernas (FN) stadga om mänskliga rättigheter från 1948 nämns ålder som grund för diskriminering.¹² I artikel 2 i stadgan anges att var och en omfattas av de rättigheter och friheter som tas upp i deklARATIONEN, utan undantag av något slag.¹³ Å andra sidan räknas inte ålder upp som en grund till dessa rättigheter och friheter utan endast ras, hudfärg, kön, språk, religion, politik, politisk eller annan uppfattning, nationellt eller socialt ursprung, egendom, börd eller ställning i övrigt räknas upp. Det är först på senare år som ålder har fått en ökad betydelse i internationella sammanhang när det gäller diskrimineringsgrunder.¹⁴

EU bygger på principerna om frihet, demokrati och respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, vilket särskilt framgår av artikel 6.1 i EU-fördraget¹⁵. Dessa principer är gemensamma för samtliga medlemsstater. Enligt artikel 6.2 i EU-fördraget ska unionen som allmänna principer för gemenskapsrätten respektera de grundläggande rättigheterna såsom de garanteras i Europakonventionen¹⁶. Inom ramen för de befogenheter som EU-fördraget ger gemenskapen kan rådet genom artikel 13 i EU-fördraget vidta passande åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av bland annat ålder. I artikel 21.1 i Europakonventionen tillhör ålder en del av diskrimineringsförbuden.¹⁷

Inom EU har det sedan länge funnits förbud mot diskriminering vad gäller kön. 1976 antogs rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (likabehandlingsdirektivet). I och med direktivet skulle medlemstaterna genomföra principen om likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (artikel 1). Intresset för bland annat ålder som grund för diskriminering inom EU ökade i slutet av förra seklet. År 2000 antogs rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling (arbetslivsdirektivet), som syftar till att motverka diskriminering på

¹² SOU 2002:29, s. 151.

¹³ <http://www.unhchr.ch/udhr/lang/swd.htm> 2006-08-17

¹⁴ SOU 2002:29, s. 151.

¹⁵ Maastrichtfördraget om den Europeiska Unionen den 7 februari 1992.

¹⁶ Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna den 4 november 1950.

¹⁷ SOU 2006:22, del 1, s. 211 f.

grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning inom samtliga medlemsstater. Målet med direktivet var att diskriminering på grund av bland annat ålder skulle bli förbjudet vilket det inte varit tidigare (artikel 1). De lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv skulle implementerats i medlemsstaterna senast den 2 december 2003 (artikel 18). Trots detta har långt ifrån alla medlemsstater idag implementerat direktivet till fullo vad gäller just ålder (se avsnitt 2.4).

2.2 USA som föregångare

USA var tidigt ute när det gäller förbud mot åldersdiskriminering. Redan 1967 antogs i USA en lag, The Age Discrimination in Employment Act of 1967 (ADEA), som skyddar individer över 40 år mot att diskrimineras på grund av ålder. Såväl arbetssökande som redan anställda personer skyddas av denna lag. ADEA gäller på arbetsplatser som har mer än tjugo anställda och gäller både inom den offentliga och den privata sektorn.¹⁸

Enligt ADEA är det förbjudet för en arbetsgivare att på grund av den arbetssökandes ålder inte anställa en person. Det är inte heller tillåtet att säga upp någon på grund av dennes ålder. Ingen får heller på grund av ålder diskrimineras vad gäller lön, anställningsvillkor eller olika förmåner inom arbetet.¹⁹

Trots att lagen har funnits i USA i många år tycks den inte ha haft så stor framgång. Detta tros bero på att vetenskapen om att en grupp pekats ut som svag gör att den befästs med fördomar samt kan bli utsatt för negativa attityder på grund av att det har lagstiftats kring denna utsatta grupp, i detta fall äldre. Ytterligare en invändning mot ADEA är att lagen kan skapa motsättningar mellan generationer.

Även Australien, Nya Zeeland och Kanada har liknande lagar mot åldersdiskriminering.²⁰

2.3 Rådets direktiv 2000/78/EG

Frågor kring diskriminering på grund av ålder har på senare år tagits upp inom EU. En ny artikel 13 infördes genom Amsterdamfördraget år 1997 i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen den 25 mars 1957 (Romfördraget), som gav rådet rätt att, inom ramen för Romfördraget, vidta åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse,

¹⁸ <http://www.eeoc.gov/facts/age.html> 2006-08-16.

¹⁹ ADEA, Sec.623. [Section 4] (a) (1), <http://www.eeoc.gov/policy/adea.html> 2006-08-16.

²⁰ Arbetslivsinstitutet, 50+ en tillgång i arbetslivet, 2003, s. 9.

funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Den 27 november 2000 antog EU:s ministerråd arbetslivsdirektivet.²¹

I arbetslivsdirektivet har det arbetats fram förslag med syfte att fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet som ska gälla för samtliga medlemsstater (artikel 1).

I Helsingfors den 10-11 december 1999 godkände det Europeiska rådet riktlinjerna för sysselsättningen under år 2000. Behovet av att gynna en arbetsmarknad som är förmånlig för social integration framhölls. Syftet var att motverka diskriminering av utsatta grupper. Stor tyngd skulle läggas på stöd till äldre arbetstagare så att de i större utsträckning skulle kunna vara med i arbetslivet (skäl 8). Ytterligare skäl till direktivet var att diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning kan skada utförandet av målen i EG-fördraget. Syftet var bland annat att höja levnadsstandarden och öka den sociala sammanhållningen (skäl 11).

Enligt artikel 8.1 är arbetslivsdirektivet ett minimidirektiv vilket betyder att medlemsstaterna får införa regler som går längre och som är mer fördelaktiga för att ta till vara arbetslivsdirektivets likabehandlingsprincip. Arbetslivsdirektivet skyddar enbart fysiska personer men omfattar såväl den offentliga som den privata sektorn och täcker både direkt och indirekt diskriminering. Även trakasserier som beror på bland annat ålder ska ses som diskriminering. Inom ramen för gemenskapens befogenheter omfattar arbetslivsdirektivet villkor för tillträde till bland annat anställning, anställnings- och arbetsvillkor och medlemskap i bland annat fackföreningar med mera.²²

Genom förbudet mot åldersdiskriminering ska mångfald inom sysselsättningen uppmuntras. Dock kan särbehandling på grund av ålder motiveras i särskilda situationer och kräver då särskilda bestämmelser. Dessa bestämmelser kan vara olika beroende på förhållandena i medlemsstaterna (skäl 25). Enligt artikel 6.1 i arbetslivsdirektivet ska särbehandling på grund av ålder inte utgöra diskriminering om den är objektiv och rimlig inom gränserna för nationell rätt. Det är viktigt att skilja på tillåten och otillåten särbehandling. Den enda särbehandling som kan anses tillåten är den som kan motiveras av de lagliga målen för sysselsättningspolitiken, arbetsmarknaden och yrkesutbildningen (skäl 25). Genomförandet av detta syfte måste vara lämpligt och nödvändigt (artikel 6.1).

Sådan särbehandling som kan vara tillåten kan enligt artikel 6.1 vara:

”a) Införande av särskilda villkor för tillträde till anställning och till yrkesutbildning, anställnings- och arbetsvillkor, inbegripet villkor för avskedande och löner, för ungdomar och äldre arbetstagare samt

²¹ SOU 2002:29, s. 152.

²² SOU 2002:29, s. 153.

underhållsskyldiga personer i syfte att främja deras anställbarhet eller att skydda dem.

b) Fastställande av minimivillkor avseende ålder, yrkeserfarenhet eller anställningstid för tillträde till anställningen eller för vissa förmåner förknippade med anställningen.

c) Fastställande av en högsta åldersgräns för rekrytering, grundat på den utbildning som krävs för tjänsten i fråga eller på att det krävs en rimligt lång anställningsperiod innan personen i fråga skall pensioneras.”

Genom arbetslivsdirektivet ska ålder läggas till listan av skyddade diskrimineringsgrunder. Dock innehåller arbetslivsdirektivet ingen specifik definition av begreppet ålder. Arbetslivsdirektivet anger endast indirekt att både hög och låg ålder ska skyddas då artikel 6.1a refererar till både yngre och äldre arbetstagare.²³

Med begreppet diskriminering avses med principen om likabehandling (likabehandlingsprincipen) att det inte får förekomma någon direkt eller indirekt diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning (artikel 2.1). Direkt diskriminering anses förekomma när en person på någon av de grunder som anges ovan, och däribland ålder, behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. Indirekt diskriminering vad gäller ålder anses förekomma när en till synes neutral bestämmelse eller ett visst kriterium eller tillvägagångssätt särskilt missgynnar personer med en viss ålder. Endast om särbehandlingen på ett objektivet sätt är lämplig och nödvändig för att uppnå ett särskilt syfte är den tillåten (artikel 2.2 a-b).

Artikel 3.1 i arbetslivsdirektivet beskriver vilka personer, i vilka fall och inom vilka områden diskriminering är förbjuden:

”a) Villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, inklusive urvalskriterier och krav för anställning inom alla verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet, inbegripet befordran.

b) Tillträde till alla typer och alla nivåer av yrkesvägledning, yrkesutbildning, högre yrkesutbildning och omskolning, inklusive yrkespraktik.

c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner.

d) Medlemskap och medverkan i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller i andra organisationer vars medlemmar utövar ett visst yrke, inbegripet de förmåner dessa organisationer tillhandahåller.”

²³ SOU 2006:22, del 1, s. 329 f.

I och med artikel 3.1 skyddas alla personer, både inom den offentliga och inom den privata sektorn samt personer inom offentliga organ mot diskriminering på grund av bland annat ålder.

Arbetslivsdirektivet har genom artikel 7.1 respektive 9.1 krav på att alla som anser sig ha blivit diskriminerade ska ha tillgång till ett rättsligt och/eller administrativt förfarande. Medlemsstaterna ska även enligt artikel 9 respektive 11 införa bestämmelser som skyddar enskilda från repressalier på grund av att de framfört klagomål eller inlett ett rättsligt eller administrativt förfarande.

Medlemsstaterna har även ansvar för att lagar och andra författningar som strider mot den så kallade likabehandlingsprincipen upphävs. De ansvarar också för att bestämmelser som strider mot likabehandlingsprincipen i till exempel kollektivavtal och individuella avtal samt interna regler och policys antingen ändras eller förklaras ogiltiga (artikel 16). Vad gäller sanktioner vid överträdelse av de nationella bestämmelser som antagits med stöd av arbetslivsdirektivet ska medlemsstaterna ansvara för att det finns effektiva, välavvägda och avskräckande sanktioner (artikel 17).

Målet med detta direktiv kan inte i tillräcklig omfattning uppnås i medlemsstaterna och därför uppnås målet bättre på gemenskapsnivå, detta i enlighet med subsidiaritetsprincipen²⁴ i artikel 5 i fördraget. Arbetslivsdirektivet går inte utöver vad som behövs för att uppnå målet i enlighet med proportionalitetsprincipen²⁵ (skäl 37).

2.4 Implementering i de europeiska länderna

Arbetslivsdirektivet som är presenterat ovan (se avsnitt 2.3) behandlar diskriminering i arbetslivet i större utsträckning än vad bland annat Sveriges egna lagar mot diskriminering i arbetslivet gör. Direktivet innehåller diskrimineringsgrunderna religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning.²⁶

I enlighet med artikel 18 i arbetslivsdirektivet ska EU:s medlemsstater anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa nämnda direktiv senast den 2 december 2003. Medlemsstaterna kan också på gemensam begäran av arbetsmarknadens parter låta dessa genomföra detta direktiv i fråga om bestämmelser som omfattas av kollektivavtal. Medlemsstaterna ska i sådana fall

²⁴ Subsidiaritetsprincipen innebär att en åtgärd inte ska vidtas på högre beslutsnivå än vad som är nödvändigt. Hydén, Håkan, Rättsregler En introduktion till juridiken, 2001, s. 65 f.

²⁵ Proportionalitetsprincipen innebär att en åtgärd inte får vara mer ingripande för den enskilde än vad som är nödvändigt för att uppnå målen i fördragen. Hydén, Håkan, Rättsregler En introduktion till juridiken, 2001, s. 66.

²⁶ SOU 2002:29, s. 152 f.

säkerställa att arbetsmarknadens parter senast den 2 december 2003 har vidtagit de åtgärder som behövs för att följa arbetslivsdirektivet. Medlemsstaterna ska vidta alla åtgärder som behövs för att vid varje tillfälle säkerställa att arbetslivsdirektivet efterlevs.

Medlemsstaterna har möjlighet att ta ytterligare tre år på sig från och med den 2 december 2003, för att genomföra bestämmelserna i arbetslivsdirektivet om diskriminering på grund av ålder, för att på så sätt ta hänsyn till särskilda omständigheter. De medlemsstater som väljer denna väg ska årligen rapportera till kommissionen om de åtgärder de vidtar för att motverka diskriminering av ålder samt de framsteg som de gör i genomförandet av bestämmelserna (artikel 18).

Arbetslivsdirektivet har vad gäller förbud mot åldersdiskriminering, i skrivande stund, genomförts i bland annat Irland, Nederländerna, Belgien, Danmark och Finland.²⁷ Nedan följer en kort beskrivning av hur implementeringen av arbetslivsdirektivet har gått till i Danmark. Vi har valt att koncentrera oss på Danmark då vi finner det intressant att se hur det har gått till i ett land som ligger så pass nära Sverige och Skåne. EG-domstolen har endast prövat arbetslivsdirektivet i ett fall och det var på begäran av tyska Arbeitsgericht i München. Fallet kommer att sammanfattas och en kort beskrivning om på vilket stadium Tyskland befinner sig vad gäller implementeringen av arbetslivsdirektivet följer.

2.4.1 Danmark

Den 28 december 2004 genomförde Danmark de sista lagändringar som arbetslivsdirektivet krävde, vilket ledde till att diskriminering på grund av ålder blev förbjuden enligt dansk lag. Som det ser ut idag återger den danska diskrimineringslagen i princip ordagrant arbetslivsdirektivets definitioner. Bestämmelser i individuella avtal och kollektivavtal och i verksameters interna regler med mera som strider mot diskrimineringslagen är ogiltiga, vilket också gäller bestämmelser i stadgar och liknande för självständiga yrken och för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Det kan dock vara tillåtet att behålla gällande åldersgränser som är fastställda i kollektivavtal, förutsatt att åldersgränserna är *”sakligt motiverade av ett legitimt syfte inom de ramar som dansk rätt ställer upp och att de är ändamålsenliga och nödvändiga för att uppnå detta syfte”*.²⁸ Diskrimineringsförbudet utgör inte hinder för bestämmelser i individuella avtal eller kollektivavtal om att anställningsförhållandet ska upphöra när arbetstagaren fyller 65 år. Bestämmelsen går med andra ord längre i acceptans av godtagande av särbehandling i förhållande till det underliggande arbetslivsdirektivet.²⁹

²⁷ <http://web20.s112.typo3server.com/4583.0.html> 2006-09-26.

²⁸ EU & arbetsrätt nr 2 2005, <http://www.arbetslivsinstitutet.se/euarb/05-2/05.asp> 2006-08-16.

²⁹ EU & arbetsrätt nr 2 2005, <http://www.arbetslivsinstitutet.se/euarb/05-2/05.asp> 2006-08-16.

2.4.2 Tyskland

Arbetslivsdirektivet skulle, som nämnts ovan, ha varit implementerat i medlemsstaterna innan slutet av år 2003. Vad gäller diskrimineringsgrunden ålder kan tiden för implementering förlängas till slutet av 2006. Tyskland har begärt att få utnyttja denna tilläggsfrist för att införliva direktivet. Denna frist löper, vad denna medlemsstat beträffar, ut den 2 december 2006.³⁰

Som det ser ut idag har EG-domstolen endast prövat arbetslivsdirektivets innebörd i ett mål.³¹ I detta mål, C-144/04³², begärde Arbeitsgericht i München, Tyskland, ett förhandsavgörande av EG-domstolen. Frågan de ställde var om artikel 6 i arbetslivsdirektivet ska tolkas på så sätt att den utgör hinder för en nationell bestämmelse. Tyskland hade en bestämmelse som innebar att personer över 52 år fick anställas på begränsad tid utan objektiv grund.³³ Syftet med bestämmelsen var att göra det lättare för arbetslösa äldre att få en anställning.³⁴ Som vi nämnt tidigare (art. 6.1 i arbetslivsdirektivet, se avsnitt 2.3) kan medlemsstaterna föreskriva att särbehandling på grund av ålder inte ska utgöra diskriminering om särbehandlingen är objektiv och rimlig inom ramen för nationell rätt.³⁵ Enligt EG-domstolen kan en nationell bestämmelse likt denna inte vara motiverad enligt artikel 6.1.³⁶ Syftet med bestämmelsen kan i sig berättiga en särbehandling. Den tyska bestämmelsen kan inte anses vara varken objektiv eller rimlig. Den innebär att arbetstagare över 52 år kan hamna utanför anställningsskyddet då de inte behöver erbjudas fast anställning. Bara på grund av sin ålder kan alltså arbetstagare över 52 år gå miste om den anställningstrygghet som en fast tjänst innebär. Bestämmelsen kan inte anses proportionerlig med dess syfte då åldersgränsen i sig inte är tillräcklig för att få in äldre arbetstagare på arbetsmarknaden.³⁷

³⁰ EU & arbetsrätt nr 4 2005, <http://www.arbetslivsinstitutet.se/euarb/05-4/13.asp>, 2006-09-08.

³¹ SOU 2006:22, del 1, s. 329 f.

³² Mål C-144/04 Werner Mangold mot Rüdiger Helm, dom den 22 november 2005, (Celex 62004J0144).

³³ Mål C-144/04 p. 31.2.

³⁴ EU & arbetsrätt nr 4 2005, <http://www.arbetslivsinstitutet.se/euarb/05-4/13.asp>, 2006-09-08.

³⁵ Mål C-144/04 p. 58.

³⁶ Mål C-144/04 p. 65.

³⁷ EU & arbetsrätt nr 4 2005, <http://www.arbetslivsinstitutet.se/euarb/05-4/13.asp>, 2006-09-08.

3 Arbetet i Sverige

3.1 Allmänt

Så som befolkningsutvecklingen ser ut idag kan Sverige räkna med en situation där allt färre ska försörja allt fler. Det antal personer som förvärvsarbetar kommer under de närmsta decennierna bli allt färre i jämförelse med dem som kommer att gå i pension. I Sverige tenderar människor idag att gå i pension innan ordinarie pensionsålder parallellt med att ungdomar i allt större utsträckning har en allt längre studietid som innebär ett senare inträde på arbetsmarknaden. Det kommer genom detta att på vissa arbetsplatser uppstå brist på kompetent personal. Mellan åren 1970 och 2001 har det visat sig att allt färre arbetar efter 65 års ålder. Även inom EU har detta problem uppmärksammats. Därför råder EU alla medlemstater att vidta åtgärder för att bevara de anställdas arbetsförmåga. Detta kan göras genom bland annat främjande av livslångt lärande, se till att det finns flexibla arbetsorganisationer samt se över de avgifts- och förmånssystem som finns.³⁸

Inom ett par år har vi med andra ord troligtvis brist på arbetskraft i Sverige och därför blir det allt mer nödvändigt att behålla äldre personer i arbetslivet. Kunskaper om, och attityder till, äldres arbetsförmåga får stor betydelse. Många arbetsgivare måste behålla sina äldre arbetstagare och samtidigt även nyanställa äldre.³⁹ RFV gjorde 2001 en studie av arbetsgivarnas attityder till äldre.⁴⁰ Syftet med undersökningen var att undersöka arbetsgivares attityder och inställningar till äldre yrkesverksamma.

Resultatet av undersökningen visar att arbetsgivare rent allmänt har en förhållandevis negativ inställning till äldre arbetstagare. Det visade sig att drygt sju av tio arbetsgivare aldrig nyanställer personer över 50 år. Varannan arbetsgivare anser att äldre personer har svårare att hantera förändringar på arbetsplatsen och att yngre är bättre utbildade.⁴¹ Trots detta anser endast var femte arbetsgivare att yngre personer är mer produktiva än äldre.⁴² Undersökningen visar också att drygt fyra av tio arbetsgivare anser att den framtida arbetskraftsbristen inte är skäl nog för äldre att stanna kvar i arbetet efter ordinarie pensionsålder. Dock anser var fjärde arbetsgivare att äldre arbetstagare uppskattas för lite på arbetsplatserna.

³⁸ SOU 2002:29, s. 186 f.

³⁹ Arbetslivsinstitutet, 50+ en tillgång i arbetslivet, 2003, s. 7 f.

⁴⁰ RFV analyserar 2001:9, Arbetsgivares attityder till äldre yrkesverksamma.

⁴¹ RFV analyserar 2001:9, s. 7 f.

⁴² RFV analyserar 2001:9, s. 20.

På arbetsplatser som präglas av många yngre arbetstagare är arbetsgivarens inställning till äldre bättre än vad den är på arbetsplatser där en övervägande del äldre arbetar. Det är även på de arbetsplatser där yngre dominerar som arbetsgivaren i större utsträckning satsar på kompetensutveckling och aktiviteter som främjar hälsan hos de äldre anställda. Dock är det dessa arbetsgivare som är mest främjande för att anställa äldre medarbetare.⁴³

I de industriellt utvecklade länderna har tendensen länge varit att äldre arbetstagare i högre grad slutar att arbeta innan de uppnått ordinarie pensionsålder.⁴⁴ I RFV:s undersökning framgår att drygt hälften av arbetsgivarna anser att hälsoskäl är den vanligaste orsaken till att äldre arbetstagare slutar i förtid. I en tidigare undersökning som RFV genomfört (undersökning om arbetsförhållanden, hälsa och pension, (2000)) anger de flesta av de äldre arbetstagarna på individnivå att hälsoskäl är ett viktigt skäl till att de lämnar sitt yrkesverksamma liv före ordinarie pensionsålder.⁴⁵ I motsats till detta finns det även äldre personer som arbetar efter pensionsålder. År 2000 var det ungefär 76 000 personer som förvärvsarbetade efter det att de uppnått pensionsålder. Många av dessa är egenföretagare och arbetar i snitt tjugofem timmar i veckan. En anledning till att pensionärer arbetar kan vara just det att de är egenföretagare men även att många anser sig inneha en av arbetsmarknaden efterfrågad kompetens.⁴⁶

Som ovan nämnt har många äldre arbetstagare en tendens att sluta förvärvsarbeta innan de nått ordinarie pensionsålder. För att kompensera detta måste arbetsgivare i Sverige ändra riktning och bli mer positiva till att ha kvar de äldre på arbetsmarknaden för att möta den förmodade framtida arbetskraftsbristen. Under de senaste åren har det diskuterats mycket kring en eventuell höjning av pensionsåldern i Sverige för att möta detta problem. I Sverige idag finns det ingen fastställd pensionsålder i det allmänna pensionssystemet. En person bestämmer själv när han eller hon vill bli pensionär.⁴⁷ I det reformerade pensionssystemet⁴⁸ ska det inte finnas någon övre åldersgräns för intjänande av pension. I det nya systemet kan en försäkrad välja när han eller hon vill gå i pension efter det att de har fyllt 61 år. Storleken på ålderspensionen kommer dock att påverkas av tidpunkten för pensionsuttag. Ju senare en arbetstagare går i pension, desto högre ersättning.⁴⁹

⁴³ RFV analyserar 2001:9, s. 50 f.

⁴⁴ Hansen, Lars H – Orban, Pal (red.) [Berglund, Tomas...], Arbetslivet, 2002, s. 455.

⁴⁵ RFV analyserar 2001:9, s. 35.

⁴⁶ Hansen, Lars H – Orban, Pal (red.) [Berglund, Tomas...], Arbetslivet, 2002, s. 454 f.

⁴⁷

http://www.forsakringskassan.se/fakta/pension_ut_rorlig/?page=/privatpers/pensionar/ansok/index.php 2006-08-22.

⁴⁸ Det reformerade pensionssystemet består av olika delar: inkomstpension, premiepension och garantipension. Allmän tilläggspension (ATP) och folkpension har helt blivit ersatta av det nya systemet för personer födda efter år 1953 och till viss del för de personer som är födda mellan 1938 och 1953, <http://www.regeringen.se/sb/d/1942/a/12902> 2006-09-12.

⁴⁹ Ds 1999:39, Höjd ålder för avgångsskyldighet till 67 år, s. 2.

Enligt en artikel i *Sydsvenskan* den 28 september 2006 vill Sveriges nya regering få människor att stanna kvar längre i arbetslivet. Alliansen⁵⁰ menar att arbetstagare över 65 år ska tjäna ordentligt på att fortsätta jobba. Enligt Mats Odell, kristdemokraternas ekonomiske talesman, är det viktigt att Sverige får så många arbetade timmar som vi kan för att Sverige ska klara välfärdens utmaningar. Alliansens förslag till hur Sverige ska få fler arbetstagare över 65 år att stanna kvar i arbetslivet innebär bland annat att företag ska slippa betala arbetsgivaravgifter för anställda som är 65 år eller äldre. Även sänkt skatt för de personer som uppnått pensionsåldern men ändå arbetar är ett förslag. Dessa förslag bland flera kommer att finnas med i den budget som kommer lämnas till riksdagen i oktober 2006.⁵¹

I jämförelse med många andra länder inom Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) har Sverige en stor fördel när det gäller att skapa så kallade flexibla livsloppsmönster. Det nya pensionssystemet ger möjligheter till mer flexibla kombinationer av förvärvsarbete och pensionering men även möjlighet till förvärvsarbete högt upp i åren. Förvärvsarbete efter 70 års ålder bidrar till att höja pensionen. Under de senaste decennierna har hälsoutvecklingen bland äldre utvecklats positivt. Det är ett starkt skäl till att diskutera nya former av livsloppsmönster i 60- och 70-årsåldern. Samtidigt som denna utveckling har pågått har allt fler arbetstagare lämnat arbetslivet tidigt.⁵² Detta stämmer överens med RFV:s undersökning (se ovan) som konstaterar att trots att människors hälsa blir bättre över lag är just försämrade hälsa det största skälet till att äldre lämnar arbetsplatsen i förtid. I en jämförelse med många andra länder i världen har Sverige en hög andel äldre kvar i arbetslivet. Under 1990-talet ökade den genomsnittliga åldern i samtliga yrkeskategorier.⁵³

3.1.1 Lagen om anställningsskydd påverkas av pensionssystemet

Det har sedan länge debatterats om hur pensionssystemet ska se ut i Sverige och fram till vilken ålder man ska skyddas av LAS. 1984 tillsattes en parlamentariskt sammansatt kommitté som även bestod av företrädare för arbetsmarknadens parter. Deras uppdrag var att gå igenom de erfarenheter de fått av reglerna inom det allmänna pensionssystemet. Kommittén fick namnet Pensionsberedningen.

Pensionsberedningen redovisade sitt resultat i betänkandet *Förtidspension och rörlig pensionsålder* (SOU 1989:101). Där behandlades generella förslag angående pensionssystemet samt frågan om tidpunkten för avgångsskyldighet med pension. Pensionsberedningens förslag var att åldersgränsen i 33 § LAS skulle höjas från 65 till 67 år. Pensionsberedningen uttalade vidare att parterna även i fortsättningen måste ha möjlighet att träffa avtal om skyldighet att avgå från anställningen före 67

⁵⁰ Moderaterna (m), Centerpartiet (c), Folkpartiet (fp), Kristdemokraterna (kd).

⁵¹ Lönnæus, Olle – Magnusson, Erik, Sänkt skatt ska locka fler vänta med pensionen, *Sydsvenskan*, 2006-09-28.

⁵² SOU 2002:29, s. 147 f.

⁵³ Arbetslivsinstitutet, *50+ i arbetslivet*, 2003, s. 3.

års ålder.⁵⁴ Den 1 april 1991 trädde en lagändring i kraft som innebar att den dispositiva åldersgränsen för avgångsskyldighet i LAS höjdes från 65 till 67 år.

1991 tillsattes en arbetsgrupp som hade till uppgift att utarbeta förslag till ett nytt system för den allmänna pensionen. Representanter från samtliga riksdagspartier deltog i denna arbetsgrupp, Pensionsarbetsgruppen. I februari 1994 avlämnade Pensionsarbetsgruppen sitt betänkande, Reformerat pensionssystem (SOU 1994:20). Pensionsarbetsgruppen uttalade att det inte skulle vara orimligt att de försäkrade får stanna kvar i arbete så länge de orkar och vill. Det slutgiltiga förslaget från Pensionsarbetsgruppen blev att det genom tvingande lagstiftning skulle införas en lagstadgad rätt att kvarstå i arbete till 66 års ålder från och med år 1997 och till 67 års ålder från och med år 1998. Vissa yrkeskategorier skulle dock på grund av säkerhetshänsyn enligt avtal vara avgångsskyldiga före 65 års ålder.⁵⁵

Den ändring som föreslogs kunde komma att påverka arbetsmarknadsparternas pensionsavtal i andra frågor än just åldersgränser. Därför fick parterna viss tid på sig att anpassa sina avtal mot bakgrund av den nya regleringen. Det beslutades att ändringen skulle träda i kraft den 1 januari 2001.⁵⁶

Genom detta uppkom lag (2001:298) om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd (lag om ändring i LAS). I och med denna lag har det tillkommit en paragraf som innehåller en bestämmelse vad gäller ålder i LAS. Genom att LAS ändrades 2001 infördes 32a §, vilket innebär att en arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år.⁵⁷ Enligt propositionen till lag om ändring i LAS, lämnades förslaget om införandet av 32a § mot bakgrund av det nya pensionssystemet och den överenskommelse som träffats mellan de partier som står bakom pensionsreformen. Enligt pensionsreformen skulle en arbetstagare ges möjlighet att fortsätta med förvärvsarbete längre upp i åren än vad som tidigare varit möjligt.⁵⁸ Innehållet i 33 § i LAS ändrades genom införandet av Lag om ändring i LAS och innebär att om en arbetsgivare vill att en arbetstagare ska lämna sin anställning vid utgången av den månad då han eller hon fyller 67 år ska arbetsgivaren skriftligen ge arbetstagaren besked om detta minst en månad i förväg. Enligt denna paragraf har arbetstagare som fyllt 67 år inte heller rätt till längre uppsägningstid än en månad. Han eller hon har inte heller företrädesrätt vad gäller turordningslistor vid uppsägning på grund av arbetsbrist (22 § LAS), företrädesrätt till fortsatt arbete på grund av nedsatt arbetsförmåga vid uppsägning på grund av arbetsbrist (23 § LAS), företrädesrätt till återanställning (25 § LAS), samt företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad (25a § LAS).⁵⁹ Lunning och Toijer menar att genom åldersgränsen på 67 år i 32a § LAS har lagstiftaren gjort det förhållandevis lätt för en arbetsgivare att säga upp en arbetstagare som har uppnått

⁵⁴ Ds 1999:39, s. 8 f.

⁵⁵ Prop. 2000/01:78, Rätt att arbeta till 67 års ålder, s. 20.

⁵⁶ Ds 1999:39, s. 24.

⁵⁷ Prop. 2000/01:78, s. 7.

⁵⁸ Prop. 2000/01:78, s. 1.

⁵⁹ Prop. 2000/01:78, s. 7.

denna gräns, detta genom 33 § LAS. De menar att i praktiken kommer 67-årsåldern att fungera som en åldersgräns.⁶⁰

3.1.2 Många lagar mot diskriminering

I Sverige finns idag lagar som förbjuder diskriminering i arbetslivet på grund av bland annat kön (JämL), etnisk tillhörighet (EDA), sexuell läggning (SEDA), samt funktionshinder (FUDA). I samtliga ovanstående lagar förbjuds såväl direkt som indirekt diskriminering, vilket även ska gälla diskriminering på grund av ålder när arbetslivsdirektivet har implementerats i svensk rätt (se avsnitt 2.3-2.4). Som vi tidigare nämnt finns det idag än så länge ingen lagstadgad bestämmelse som förbjuder diskriminering på grund av ålder i arbetslivet i Sverige.

Det finns således lagar som omfattar förbud mot diskriminering på grund av bland annat kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och funktionshinder. Vad gäller dessa grunder finns i Sverige ombudsmän för att kontrollera att lagarna efterlevs.⁶¹ Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Handikappsombudsmannen (HO) och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) bedriver en verksamhet som är betydande i kampen mot diskriminering. Ombudsmännens uppgift är bland annat att se till att diskrimineringslagarna följs. Enligt dessa lagar kan ombudsmännen under vissa förutsättningar föra talan för en enskild arbetstagare eller arbetssökande och besluta om vitesföreläggande mot arbetsgivare. Ombudsmännen ska också bidra med till exempel rådgivning och upplysningsverksamhet. För diskrimineringsgrunden ålder finns det idag ingen myndighet med motsvarande uppgift.

För att diskrimineringslagstiftningen ska vara effektiv krävs att det finns en lämplig tillsyn över dess efterlevnad. Ombudsmännens arbete styrs till stor del av diskrimineringslagstiftningens utformning och omfattning. I arbetslivsdirektivet finns krav på införande av lagstiftning mot åldersdiskriminering. Då det inte finns någon ombudsman för tillsyn av diskrimineringsgrunden ålder, finns det skäl att undersöka hur tillsynen över efterlevnaden av förbudet mot diskriminering på grund av ålder ska tillämpas.⁶² I diskrimineringskommitténs slutbetänkande, SOU 2006:22, föreslås att samtliga ombudsmän ska slå samman till en myndighet – Ombudsmannen mot diskriminering. Ombudsmannen mot diskriminering ska utöva tillsyn över samtliga diskrimineringsgrunder inklusive ålder.⁶³

⁶⁰ Lunning, Lars – Toijer, Gudmund, Anställningsskydd – kommentar till anställningsskyddslagen, 2006, s. 444.

⁶¹ SOU 2002:29, s. 154.

⁶² Dir 2002:11, En sammanhållen diskrimineringslagstiftning, s. 82 f.

⁶³ SOU 2006:22, del 1, s. 21 f.

3.2 SOU 2002:29 Riv ålderstrappan! – Livslopp i förändring

En parlamentarisk äldreberedning från 1998, antog namnet SENIOR 2005 (äldreberedningen) och fick i uppdrag av regeringen att skapa förutsättningar för en långsiktig förbättring av äldrepolitiken.⁶⁴ Äldreberedningens arbete, diskussionsbetänkandet SOU 2002:29, Riv ålderstrappan! – Livslopp i förändring (diskussionsbetänkandet), överlämnades den 9 april 2002 till regeringen.⁶⁵

Enligt dir 1998:109⁶⁶ skulle utgångspunkterna för diskussionsbetänkandet bland annat vara de förändrade krav som ställs på samhället när både antalet som andelen äldre i befolkningen ökar. En annan utgångspunkt skulle vara de åtgärder samhället kan nyttja för att göra det lättare för de äldre att påverka samhället med mera.⁶⁷

En åldrande befolkning är en naturlig del av den demografiska omvandlingen. Detta kallas för ålderstransition och innebär att en övergång sker från en stor andel barn och ungdomar i befolkningen till en allt större del av medelålders och äldre personer. Enligt en analys gjord av FN:s globala data ligger Nord- och Sydeuropa i den femte fasen, mognadsfasen, som utmärks av ökande antal äldre och medelålders och yngre pensionärer. I den sista fasen, åldersfasen, ligger tyngden i befolkningsökningen i de äldsta åldersgrupperna. Den del av folkmängden som är under pensionsåldern förblir då konstant eller minskar. Till år 2030 beräknas Europas västra hälft bli den första region i världen som kommer in i den så kallade åldrandefasen. För Sverige kommer detta att innebära att cirka 25 procent av invånarna år 2030 kommer att vara över 65 år i jämförelse med de 17 procent som är över 65 år i dag. Den del av befolkningen som är 80 år och äldre kommer under samma period att öka från knappt en halv miljon till omkring 750 000 personer. Om man ser ännu längre fram i tiden kommer ökningen av andelen och antalet äldre bli ännu större. Tillgången till arbetskraft kommer att bli en allt mer allvarlig fråga för de länder som går in i åldrandefasen.⁶⁸

Genom ett anpassningsbart livsloppsmönster öppnas möjligheterna för att se utbildningsarbete, samhällsengagemang, arbete och fritid som något för alla åldrar och inte som sysselsättningar kopplade till endast vissa åldrar. Med en öppnare inställning till livsloppsmönstret kan negativ särbehandling av människor över en viss ålder minska. OECD förespråkar också ett anpassningsbart livsloppsmönster för ett aktivt åldrande. Mer varierande livsloppsmönster kan förklaras av de demografiska och hälsomässiga förändringar som har skett och kommer att ske under kommande år. Dessa förändringar kan bidra till en frigörelse från roller och

⁶⁴ SOU 2002:29, s. 15.

⁶⁵ SOU 2003:91 Äldrepolitik för framtiden. 100 steg till trygghet och utveckling med en åldrande befolkning. Slutbetänkande av 1998 års parlamentariska äldreberedning – Senior 2005.

⁶⁶ Dir 1998:109, Parlamentarisk äldreberedning med uppdrag att skapa förutsättningar för en långsiktig utveckling av äldrepolitiken.

⁶⁷ Dir 1998:109, s. 654.

⁶⁸ SOU 2002:29, s. 94 ff.

begränsningar och behöver inte begränsas till åren kring pensionsåldern och därefter. Ökade möjligheter till karriär och vidareutbildning för människor i 50-årsåldern skulle kunna underlätta för människor att ägna mer tid åt bland annat sina barn när de är i 30- och 40-årsåldern.⁶⁹

Enligt diskussionsbetänkandet har förbud mot diskriminering på grund av ålder inte haft samma betydelse i lagar och internationella överenskommelser, som till exempel förbud mot diskriminering på grund av kön eller etniskt ursprung. Nu börjar dock ålder få en ökad betydelse som diskrimineringsgrund både i Sverige och internationellt.⁷⁰ Ålder finns emellertid inte med som grund i de svenska lagar som reglerar grundläggande fri- och rättigheter eller förbud mot diskriminering. Enligt 1 kap. 2 § regeringsformen (1974:152) (RF) finns dock principen för alla människors lika värde i form av att *”den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och respekt”*. Även i 1 kap. 9 § RF formuleras principen genom att *”domstolar samt förvaltningsmyndigheter och andra som fullgör uppgifter inom den offentliga förvaltningen skall i sin verksamhet beakta allas likhet inför lagen samt iakttaga saklighet och opartiskhet”*.⁷¹

I prop. 2001/02:72⁷² lades förslag fram för bland annat ändring av 1 kap. 2 § RF för att stärka grundlagskyddet för utsatta grupper. Enligt samma proposition vill författningsutredningen genom sitt förslag dels att en bestämmelse om det allmänna ska arbeta för att alla människor ska kunna uppnå delaktighet och jämlikhet i samhället, dels att en bestämmelse om att det allmänna ska motverka diskriminering på grund av bland annat ålder.⁷³ Genom att ta med begreppet ålder som grund sätter regeringen ett krav på att det allmänna ska arbeta mot diskriminering av ålder.⁷⁴ Enligt lag (2002:903) om ändring i regeringsformen gick förslaget igenom den 1 januari 2003, vilket innebär att *”det allmänna skall motverka diskriminering av människor på grund av kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller annan omständighet som gäller den enskilde som person.”*⁷⁵

3.2.1 SOU 2003:91 Äldrepolitik för framtiden. 100 steg till trygghet och utveckling med en åldrande befolkning

Äldreberedningen presenterade i oktober 2003 ett slutbetänkande angående äldrepolitikens framtid, SOU 2003:91 (slutbetänkandet).⁷⁶ Slutbetänkandet är en följd av diskussionsbetänkandet SOU 2002:29 (se avsnitt 3.2).

⁶⁹ SOU 2002:29, s. 145 f.

⁷⁰ SOU 2002:29, s. 151.

⁷¹ SOU 2002:29, s. 154.

⁷² Prop. 2001/02:72, Ändringar i regeringsformen – samarbetet i EU m.m.

⁷³ Prop. 2001/02:72, s. 18 f.

⁷⁴ SOU 2002:29, s. 155.

⁷⁵ 1 kap. 2 § RF.

⁷⁶ SOU 2003:91.

Diskussionsbetänkandet utgjorde första steget i äldreberedningens arbete. Där analyserades och diskuterades äldrepolitikens framtid. Sista steget resulterade i detta slutbetänkande som innehåller förslag på åtgärder som har lämnats till regeringen.⁷⁷

Målet med slutbetänkandet var att lämna förslag angående de personer som år 2005 och tiden därefter själva, eller av andra, anses vara äldre. Äldreberedningen anser att ålder är en viktig faktor inom arbetslivet idag,⁷⁸ och konstaterar att åldrandet är en utveckling som tar lång tid och som inte har några fasta begränsningar. Då åldrandet varierar från person till person tar äldreberedningen upp tre olika typer av åldrande. Biologisk ålder, som innebär hur en person fungerar fysiologiskt, psykologisk ålder, vilken anger en persons förmåga att anpassa sig till bland annat förändringar, samt social ålder där en människas kontakt med andra människor definieras.⁷⁹ I slutbetänkandet utvecklar äldreberedningen sina tankar om livsloppsmönstret och menar att fokus från åldrandet som sak i sig ska vändas och i stället läggas i ett bredare perspektiv. Därmed skulle ålder kunna bli en lika självklar del som grund för diskriminering som till exempel kön och etnicitet.⁸⁰

SCB har enligt slutbetänkandet beräknat att från och med år 2005 kommer andelen personer över 65 år att öka. Befolkningens åldrande under de kommande två decennierna beror på att det på 1940-talet föddes många barn samtidigt som medellivslängden ökade. Antalet personer över 65 år beräknas stiga under de närmsta åren fram till år 2020.⁸¹ Befolkningstillväxten kommer enligt SCB att beröra endast personer över 65 år. Ett resultat av detta blir att såväl antalet som andelen äldre kommer att förändras kraftigt.⁸² (För vidare information se SCB:s demografiska rapport, 2003:4, Sveriges framtida befolkningsframskrivning för åren 2003–2050).

Likt den diskussion som tas upp i diskussionsbetänkandet behandlas framtida arbetskraftsbrist även i slutbetänkandet. Äldreberedningen gav i uppdrag till RFV att ta reda på de samhällsekonomiska konsekvenser som blir av att människor arbetar längre. Undersökningen visar att de äldre behövs längre på arbetsmarknaden för att de som är icke-sysselsatta i förhållande till de som är sysselsatta (försörjningskvot) ska minska eller bruttonationalprodukten (BNP) öka. Inte ens om de som idag fortfarande förvärvsarbetar vid 64 års ålder arbetar fram till 67 års ålder kommer försörjningskvoten att upprätthållas på dagens nivå. Fler måste ta vara på den lagstadgade rätt⁸³ som finns att stanna kvar i anställning till 67 års ålder för att skapa positiva effekter på tillväxten. För att dagens försörjningskvot ska vara oförändrad fram till 2030 måste hälften av de som uppnår 65 års ålder arbeta fram till 79 års ålder enligt RFV.⁸⁴ I slutbetänkandet framgår att år 2007 kommer fler äldre lämna

⁷⁷ SOU 2003:91, s. 53.

⁷⁸ SOU 2003:91, s. 13.

⁷⁹ SOU 2003:91, s. 62 f.

⁸⁰ SOU 2003:91, s. 69.

⁸¹ SOU 2003:91, s. 73 f.

⁸² SOU 2003:91, s. 75.

⁸³ Se 32a § LAS.

⁸⁴ SOU 2003:91, s. 86.

arbetsmarknaden än vad det finns ungdomar som träder in på den.⁸⁵ I och med detta problem behövs det i framtiden en särskild äldrepolitik då människors möjlighet till att leva sitt liv begränsas av olika åldersgränser.⁸⁶ I äldreberedningens framtidsbild ingår ett varierat livslopp där det blir alltmer viktigt att inte dela upp människor efter ålder. Äldre ska ej heller ses som en homogen grupp.⁸⁷ Med ett flexiblere livsloppsmönster minskar synen på äldre som grupp med vissa förutbestämda roller och utbildning och arbete förknippas ej med en viss ålder.⁸⁸ (För vidare information se RFV Analyserar 2002:3, Äldres utträde ur arbetskraften – nu och i framtiden).

Äldreberedningen anser att staten inte ensam med endast hjälp av lagstiftning kan ta ansvar för att få fler äldre att stanna kvar på arbetsmarknaden. Arbetsmarknadsparterna har genom avtalsförhandlingar stort ansvar för att stödja de äldre på arbetsplatsen. För att detta ska fungera måste parterna vara överens om vilka problem som finns och de måste skapa medvetenhet om problemen inom sina egna områden och därmed ta bort hindren. Lösningen på detta problem skulle enligt äldreberedningen kunna vara att attityderna till äldre arbetstagare hos arbetsgivare, arbetskamrater och fackliga företrädare blir mer positiva.⁸⁹ Som det ser ut idag är attityderna till äldre förvärvsarbetande överlag negativa (se avsnitt 3.1).

En annan lösning på problemet enligt äldreberedningen är att regeringen bör inrätta någon form av projekt för att styrka de äldres ställning i arbetslivet. Genom detta kan en ökning av arbetskraftsdeltagandet hos personer över 50 år skapas. Vidare bör regeringen även satsa på forskning för att besvara de frågor som i och med den framtida åldrande arbetskraften kommer att bli aktuella. Arbetsmarknadens parter uppmanas av äldreberedningen att undersöka och tänka igenom hur utträdet från arbetslivet kan bli mer flexibelt genom till exempel förändringar av pensionsavtalen.⁹⁰

Äldreberedningen menar också att åldersbarriärerna i Sverige måste brytas. Arbetet mot negativ särbehandling på grund av ålder handlar om att gagna mänskliga rättigheter för samtliga medborgare. I och med att intresset för negativ särbehandling på grund av ålder har varit relativt litet har det lett till att kunskapen om ålder som diskrimineringsgrund idag är mycket liten.⁹¹ Vad gäller statens arbete är det mycket viktigt att de så snabbt som möjligt arbetar för en ökad medvetenhet för betydelsen av negativ särbehandling på grund av ålder. Det är också av betydande vikt att en samlad diskrimineringslagstiftning inrättas så snart som möjligt.⁹²

⁸⁵ SOU 2003:91, s. 228.

⁸⁶ SOU 2003:91, s. 159.

⁸⁷ SOU 2003:91, s. 165.

⁸⁸ SOU 2003:91, s. 191.

⁸⁹ SOU 2003:91, s. 204.

⁹⁰ SOU 2003:91, s. 231 ff.

⁹¹ SOU 2003:91, s. 271 f.

⁹² SOU 2003:91, s. 291.

3.3 Diskrimineringskommittén

Regeringen tillsatte år 2000 en utredning, Diskrimineringsutredningen 2001, med uppdrag att lämna förslag till hur EU:s direktiv om bland annat likabehandling i arbetslivet ska genomföras i Sverige. Genom ett regeringsbeslut den 31 januari 2002 ändrades uppdraget så att utredningen inte längre skulle lämna förslag vad gäller diskrimineringsgrunden ålder. Detta då krav på andra expertkunskaper och en annan sammansättning än vad som fanns i Diskrimineringsutredningen 2001 efterfrågades.⁹³ Frågor om ålder som diskrimineringsgrund bör i stället utredas av en parlamentarisk kommitté.⁹⁴

Denna parlamentariska kommitté, Diskrimineringskommittén, hade i uppdrag att utreda hur den svenska diskrimineringslagstiftningen ska se ut i fråga om diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Kommittén har i uppdrag att överväga en gemensam lagstiftning mot diskriminering som inkluderar alla eller flertalet diskrimineringsgrunder och samhällsområden.⁹⁵ Kommittén ska lämna de förslag till författningsändringar och andra ingrepp som uppdraget kan ge motiv till.⁹⁶ Egentligen skulle det slutliga resultatet ha redovisats den 1 december 2004 men på grund av att regeringen den 28 maj 2003 beslutade om ett tilläggsdirektiv för kommittén (dir 2003:69) sköts datumet fram till den 1 juli 2005. Den 27 januari 2005 beslutades om ännu ett tilläggsdirektiv (dir 2005:08), vilket gjorde att senast den 31 januari 2006 skulle kommittén slutgiltigt redovisa uppdraget.⁹⁷ Detta resulterade i SOU 2006:22, En sammanhållen diskrimineringslagstiftning (slutbetänkandet).⁹⁸

3.4 SOU 2006:22 En sammanhållen diskrimineringslagstiftning

Kommitténs förslag, slutbetänkandet, innebär att lagstiftningen mot diskriminering ska göras effektivare och mer allomfattande. Dagens situation med ett flertal befintliga lagar mot diskriminering kan vara svår att behärska och överskåda. En sammanhållen lag bestående av förbud och åtgärder mot samtliga diskrimineringsgrunder skulle därför underlätta. Enligt diskrimineringskommittén är det självklart att lagens innehåll är viktigare än antalet. Fördelen med en sammanhållen lag är att den skulle kunna bli lättare att använda i kampen mot

⁹³ Dir 2002:12, s. 88 f.

⁹⁴ Dir 2002:11, s. 70.

⁹⁵ Dir 2002:11, s. 64.

⁹⁶ <http://www.sou.gov.se/diskriminering/2006-08-22>.

⁹⁷ Dir 2003:69, Tilläggsdirektiv till Diskrimineringskommittén (N 2003:06), s. 278 resp. Dir 2005:08, Tilläggsdirektiv till Diskrimineringskommittén (N 2002:06), s. 58.

⁹⁸ <http://www.sou.gov.se/diskriminering/2006-08-22>.

diskriminering. En annan fördel är att en gemensam lag kan leda till gemensam rättspraxis samt att tillsynen av lagarna blir enklare. Det underlättar även för gemene man att själv kunna hitta och använda sig av lagen. Nackdelen som eventuellt skulle kunna uppstå kan vara att lagen i stället blir svår att överblicka då alla grunder och områden är samlade på ett och samma ställe vilket kan leda till att lagen kan bli lång och svår att få grepp om.⁹⁹

Diskrimineringskommittén föreslår att en ny lag (2008:000) om förbud och andra åtgärder mot diskriminering (diskrimineringslagen) införs. Lagens syfte ska vara att motverka diskriminering och att på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Detta innebär att om den nya lagen införs kommer bland annat JämL, EDA, FUDA och SEDA att upphävas eftersom även dessa diskrimineringsgrunder i så fall kommer att täckas av den nya diskrimineringslagen.¹⁰⁰ I slutbetänkandet kan utläsas att för de som skyddas av diskrimineringsförbuden kan de nya reglerna om diskrimineringsförbud i fråga om ålder troligtvis få en positiv innebörd. Den nya lagen mot åldersdiskriminering förmodas tillfredsställa det behov som finns vad gäller diskrimineringsgrunden ålder.¹⁰¹

Lagen ska enligt slutbetänkandet vara indelad i fyra kapitel. Kapitel 1 ska innehålla inledande bestämmelser, bland annat en definition av vad som menas med diskriminering. I kapitel 2 ska förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i arbetslivet regleras, i kapitel 3 ska utbildning och andra samhällsområden regleras och i kapitel 4 ska tillsynen av lagens efterlevnad regleras. Lagen ska gälla i arbetslivet, bland annat i medlemskap i arbetstagar-, arbetsgivar-, och yrkesorganisationer med mera. Lagen ska innehålla bestämmelser om aktiva åtgärder och diskrimineringsförbud.¹⁰²

I den eventuellt kommande diskrimineringslagen ska såväl direkt som indirekt diskriminering förbjudas. När det gäller direkt diskriminering på grund av ålder kan vissa problem uppstå i samband med tillämpningen av lagen när det gäller kraven på bland annat jämförelseperson och orsakssamband. Enligt diskrimineringskommittén kan direkt diskriminering fastställas endast om en jämförelse görs. Både en verklig person eller en förmodad person kan användas som jämförelseperson. När det gäller ålder har det konstaterats att jämförelsen oftast kommer att ske med en förmodad jämförelseperson då åldern och de förväntningar som följer med en persons ålder ständigt är under förändring. Ett exempel vad gäller detta, taget ur slutbetänkandet, kan vara att om en 60-årig arbetstagare anser sig ha blivit diskriminerad på grund av sin ålder kan det vara svårt att veta i vilken ålder jämförelsepersonen ska vara. Vem ska 60-åringen jämföra sina kunskaper med? Frågan är vidare om det går att jämföra en 55-åring med en 40-åring. Var ska man dra gränsen? I svensk lagstiftning idag

⁹⁹ SOU 2006:22, del 1, s. 220 f.

¹⁰⁰ SOU 2006:22, del 1, s. 20 f.

¹⁰¹ SOU 2006:22, del 1, s. 29.

¹⁰² SOU 2006:22, del 1, s. 20 f.

ska jämförelsen ske med någon som är i en jämförbar situation, vilket innebär att en jämförelse mellan två eller flera personer ska vara rimlig och naturlig. Lösningen på problemet ovan med jämförelseperson när det gäller diskriminering på grund av ålder kan lösas genom de svenska diskrimineringslagstiftningarna som finns idag, genom att kunskap och personliga kvalifikationer ska ligga till grund för jämförelsen i stället för den faktiska åldern.

Även i fråga om orsakssamband när det gäller åldersdiskriminering kan problem uppstå. I detta fall är det den indirekta diskrimineringen som kan ställa till problem. Arbetsgivaren kan ställa krav på viss typ av erfarenhet och kunskap, anställningstid med mera som indirekt gör att en viss ålderskategori blir utesluten. Detta kan innebära att såväl yngre som äldre arbetstagare indirekt blir uteslutna.¹⁰³

Vad gäller diskrimineringsgrunden ålder finns utrymme för vissa undantag för att lagen ska kunna tillämpas. Delar av arbetslivsdirektivets innebörd vad gäller utrymme för undantag har tagits upp ovan (se avsnitt 2.3). I slutbetänkandet utvecklar diskrimineringskommittén detta vidare. De menar att behovet av undantag är större vad beträffar ålder än vad beträffar de övriga diskrimineringsgrunderna i Sverige. Detta är förenligt med artikel 6 i arbetslivsdirektivet som behandlar just undantag vad gäller ålder. Regeln kring undantag är inte så restriktiv utan den är mer allmänt hållen, vilket innebär att medlemstaterna har visst utrymme att anpassa lagen till sina egna förhållanden. Flera av medlemsländerna som redan har infört arbetslivsdirektivet har utformat sina regler med vissa undantag. Diskrimineringskommitténs åsikt är att särskilda undantag vad gäller ålder behövs och detta bör utnyttjas i utformningen av lagen. Anledningen till att vissa undantag bör vara tillåtna är att åldersgränser ibland kan vara befogade och motiverade. Det kan till exempel finnas ett intresse i att skydda barn och ungdomar eller äldre inom arbetslivet eller ett intresse av att underlätta för yngre eller äldre personer att få en anställning.

Förutom detta menar diskrimineringskommittén att det kan finnas behov av undantag där arbetsgivare får ta hänsyn till en arbetstagares eller arbetssökandes ålder vid till exempel rekrytering. De menar att arbetsgivare måste få se till att de har möjlighet till en heterogen arbetstagargrupp så att de blir mindre sårbara. Ett exempel på när en arbetsgivare kan vara sårbar är inför pensionsavgångar då han eller hon endast har äldre anställda, och helt plötsligt kan stå utan arbetstagare. Diskrimineringskommittén menar dock att lagen inte ska innehålla allt för många undantag då begreppet diskriminering lätt kan urholkas.¹⁰⁴

Tre krav måste vara uppfyllda för att undantagsreglerna ska kunna användas; syftet måste vara objektivt sett godtagbart, åtgärden måste vara lämplig samt nödvändig för att uppnå målet. Om målet går att uppnå utan att tillämpa undantag utgör tillämpningen diskriminering i strid med lagen. Fördelen med en allmänt formulerad regel är att den kan anpassas till olika förhållanden i olika tider. En nackdel med att

¹⁰³ SOU 2006:22, del 1, s. 356 f.

¹⁰⁴ SOU 2006:22, del 1, s. 427 ff.

ha en allmän lag med många undantag är att innehållet blir precist. För att få veta hur en regel ska tolkas måste man i så fall, efter det att lagen blivit antagen, använda sig av praxis och förarbeten.¹⁰⁵

Äldre arbetstagare har viss fördel av sin ålder när det gäller vissa regler i LAS. De kan till exempel tillgodoräkna sig fler antal anställningsmånader ju äldre de blir enligt reglerna om till exempel turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist (22 §) och reglerna om återanställning (25 §).¹⁰⁶ På ett sätt kan det vara berättigat med vissa undantag från åldersdiskriminering då dessa bestämmelser kan behövas för att behålla de äldre i arbetslivet. Enligt diskrimineringskommittén skulle förbud mot åldersgränser i samband med till exempel turordningslistor kunna försvåra för äldre att behålla ett arbete.¹⁰⁷ Därför anser diskrimineringskommittén att det är viktigt att de äldre har möjlighet att behålla sin anställning. De anser vidare att de äldres intresse är viktigare än de yngres vad gäller denna fråga. Syftet med att ge företräde åt längre anställningstid och högre ålder ska dock vara både lämpligt och nödvändigt.

Enligt 4 § LAS gäller ett anställningsavtal tillsvidare. Dock är avtal om tidsbegränsad anställning idag i vissa fall tillåtet, till exempel när arbetstagaren har fyllt 67 år (5 kap. 5 § LAS). Detta innebär att arbetstagare över 67 år inte längre på samma sätt skyddas av LAS då företrädesrätt till återanställning, saklig grund för uppsägning och omplaceringsskyldighet upphör (33 § 3 st. LAS). Detta i sig innebär en diskriminering av äldre. Diskrimineringskommittén bedömer dock att denna regel är lämplig och nödvändig för att uppnå syftet, nämligen en möjlighet för arbetstagare över 67 år att kvarstå i arbetet.¹⁰⁸

Diskrimineringskommittén har fått i uppdrag att utreda hur reglerna vad gäller aktiva åtgärder bör införas i arbetslivet för andra diskrimineringsgrunder än kön och etnisk tillhörighet, däribland ålder. Med aktiva åtgärder menas åtgärder som vidtas för att gynna likabehandling.¹⁰⁹ Diskrimineringskommittén menar att de aktiva åtgärderna fungerar som ett komplement till diskrimineringsförbuden. Genom arbete med aktiva åtgärder kan det förhindras att enskilda drabbas av diskriminering. Vidare kan det för arbetsgivare innebära att de inte utsätts för påståenden och anklagelser om diskriminering. Aktiva åtgärder behövs för att förhindra diskriminering, det räcker inte endast med förbud. Vad gäller de olika diskrimineringsgrunderna ska reglerna om aktiva åtgärder vara så lika som möjligt. Detta innebär att de regler som finns idag vad gäller aktiva åtgärder för bland annat kön, etnisk tillhörighet och religion och annan trosuppfattning bör gälla även för ålder.¹¹⁰ Förslaget till den nya lagen innebär att arbetsgivaren inom sin verksamhet även som aktiv åtgärd ska bedriva ett målinriktat arbete.¹¹¹ En annan aktiv åtgärd är

¹⁰⁵ SOU 2006:22, del 1, s. 432.

¹⁰⁶ Se 3 § LAS.

¹⁰⁷ SOU 2006:22, del 1, s. 428.

¹⁰⁸ SOU 2006:22, del 1, s. 434 f.

¹⁰⁹ SOU 2006:22, del 1, s. 691 f.

¹¹⁰ SOU 2006:22, del 1, s. 709.

¹¹¹ SOU 2006:22, del 1, s. 716.

att arbetsgivaren måste se till att alla arbetstagare oavsett bland annat ålder ges samma möjlighet till rekrytering, kompetensutveckling och befordran.¹¹²

Diskrimineringskommittén vill att den nya lagen, diskrimineringslagen, ska innebära att alla arbetsgivare årligen måste upprätta en plan över vilka aktiva åtgärder arbetsgivaren ska vidta för att uppnå lika rättigheter och möjligheter för arbetstagare oavsett bland annat ålder. Hur de planerade åtgärderna har genomförts ska redovisas i nästkommande års plan.¹¹³ En liknande bestämmelse finns idag i JämL.¹¹⁴ Tanken med att ha en gemensam plan för samtliga diskrimineringsgrunder är att det är enklare och mer pedagogiskt. Diskrimineringskommittén antar att arbetsgivaren många gånger fokuserar på mer än en diskrimineringsgrund åt gången, därför blir det mer naturligt med en samlad plan. Uppföljningen och planeringen av de aktiva åtgärderna underlättas av en gemensam plan samt att det blir lättare för den nya ombudsmannen att sköta tillsynen.¹¹⁵

Enligt Gudrun Persson Härneskog (se bilaga 1) huvudsekreterare i slutbetänkandet, kommer remissvar från 149 instanser att inkomma till regeringskansliet angående slutbetänkandet den 29 september 2006 då remisstiden går ut. Dessa remissvar kommer sedan att beredas i regeringskansliet där de tar beslut om hur de ska gå vidare, vilket inte kommer att hinna utredas innan den 10 november då uppsatsen slutligt ska vara färdig.¹¹⁶

Enligt artikel 18 i arbetslivsdirektivet skulle alla länder ha implementerat arbetslivsdirektivet senast den 2 december 2003. Sverige har utnyttjat möjligheten att ta ytterligare tre år på sig med implementeringen och har därmed haft skyldighet att årligen rapportera till kommissionen (se bilaga 4) om de åtgärder de har vidtagit och de framsteg de har gjort för att motverka diskriminering på grund av ålder (se avsnitt 2.4). Enligt Petra Herzfeld Olsson (se bilaga 1), departementssekreterare på näringsdepartementet, har Sverige också fullföljt detta och har i skrivande stund, i slutet av september 2006, precis avslutat den tredje och sista rapporten till kommissionen. Herzfeld Olsson konstaterar att Sverige inte kommer hinna implementera arbetslivsdirektivet innan tidsfristen går ut, den 2 december 2006, men kan inte svara på hur det fortsatta arbetet kommer fortlöpa. Detta bland annat på grund av att en ny borgerlig regering precis har blivit tillsatt i och med riksdagsvalet den 17 september 2006. Herzfeld Olsson konstaterar vidare att allting beror på hur lång tid det fortsatta arbetet med implementeringen av arbetslivsdirektivet tar. I värsta fall kan en ytterligare försening leda till en fördragsbrottstalan,¹¹⁷ som enligt Romfördraget innebär att kommissionen kan stämma en medlemsstat inför EG-domstolen om medlemsstaten inte har fullgjort sin skyldighet gentemot EU.¹¹⁸

¹¹² SOU 2006:22, del 1, s. 727.

¹¹³ SOU 2006:22, del 1, s. 742.

¹¹⁴ Se 13 § JämL.

¹¹⁵ SOU 2006:22, del 1, s. 746.

¹¹⁶ Telefonintervju med Gudrun Persson Härneskog, huvudsekreterare för SOU 2006:22, 2006-09-27.

¹¹⁷ Telefonintervju med Petra Herzfeld Olsson, departementssekreterare på riksdagens näringsdepartement, 2006-09-27.

¹¹⁸ Nyström, Birgitta, EU och arbetsrätten, 2002, s. 48.

4 Åldersdiskriminering även mot de yngre

4.1 Upproren i Frankrike

I början av 2006 var ungdomsarbetslösheten i Frankrike 22 procent för ungdomar mellan 15 och 25 år och i de mest utsatta områdena var ungdomsarbetslösheten så hög som 40 procent.¹¹⁹ Den 16 januari 2006 lade Frankrikes premiärminister, Dominique de Villepin, fram ett förslag med syfte att minska Frankrikes ungdomsarbetslöshet. Förslaget, förstaanställningskontraktet, på franska Contrat première embauche (CPE)¹²⁰, innebär att arbetsgivare på företag med över 20 anställda ska kunna anställa ungdomar under 26 år som under en tvåårsperiod ska kunna sägas upp utan motivering.¹²¹ Efter två år ska provperioden övergå i en tillsvidareanställning.¹²² Franska arbetsgivare upplevde det svårt att säga upp ungdomar om de visade sig inte vara lämpliga för arbetet eller om arbetsgivarna inte längre behövde deras arbetskraft. Genom CPE skulle arbetsgivarna i Frankrike bli mer motiverade till att anställa yngre personer då reglerna om tvåårsperioden skulle göra det mindre riskfyllt att anställa. Kritiker varnade dock för att CPE skulle göra det svårare för yngre arbetstagare att få en tillsvidareanställning och att större företag genom CPE skulle kunna dra nytta av detta och utnyttja yngre arbetstagare.¹²³

Förslaget väckte i mars 2006 protester hos studenter, fackföreningsmedlemmar och politiska partier. Många demonstrationer mot förslaget genomfördes runt om i Frankrike. Trots detta godkände Frankrikes president Jacques Chirac den 2 april 2006 förslaget som därmed blev infört i fransk lag. Redan två dagar senare hotade studentföreningar och fackföreningar med att gå ut i nya demonstrationer om den nya lagen inte upphävdes. Till att börja med uppgav premiärministern att han inte skulle ge sig vad gäller CPE men ångrade sig sedan och drog med tillstånd från president Chirac tillbaka lagen den 10 april 2006.¹²⁴

¹¹⁹ Arvidsson, Claes, Det är arbetsrätt att göra uppror, Svenska Dagbladet 2006-03-21, www.mediarkivet.se 2006-09-19.

¹²⁰ <http://news.bbc.co.uk/1/hi/world/europe/4816306.stm> 2006-09-19.

¹²¹ Opitz, Caspar, Miljoner i protestaktioner, Dagens Nyheter, 2006-04-10, <http://www.dn.se/DNet/jsp/polopoly.jsp?d=145&a=536154&rss=1399> 2006-09-19.

¹²² <http://news.bbc.co.uk/2/hi/europe/4895164.stm> 2006-09-19.

¹²³ <http://news.bbc.co.uk/1/hi/world/europe/4816306.stm> 2006-09-19.

¹²⁴ Opitz, Caspar, Miljoner i protestaktioner, Dagens Nyheter, 2006-04-10, <http://www.dn.se/DNet/jsp/polopoly.jsp?d=145&a=536154&rss=1399> 2006-09-19.

4.2 Centerpartiets förslag

I en rapport från centerpartiet, ”Jobb åt unga, 15 förslag för att minska massarbetslösheten bland unga, september 2006” (rapporten), presenterar centerpartiet förslag på hur de ska göra för att få in fler unga på arbetsmarknaden. Centerpartiet vill få unga personer att känna att de kan försörja sig själva.¹²⁵

Enligt centerpartiet är ungdomsarbetslösheten vår tids största misslyckande. Ungdomars arbetsmarknad i Sverige är en av de sämsta i Europa. Det är få nya jobb som skapas trots att det ur ekonomisk synvinkel går väldigt bra för Sverige just nu. Om man jämför Sverige med övriga Europa var det i juni 2006 bara Polen och Slovakien som hade högre andel ungdomsarbetslöshet.¹²⁶

Ett av centerpartiets mest omtalade förslag mot att minska ungdomsarbetslösheten är genom så kallade ungdomsavtal. Ett ungdomsavtal innebär ett frivilligt avtal som kan undertecknas av ungdomar upp till 26 år. Detta avtal innebär att anställningstryggheten blir begränsad upp till två år. Lönen ska dock vara avtalsenlig och den som anställs med ungdomsavtal ska ha rätt till förtur till fast anställning och ha rätt till pensionspoäng. En sak som ska väga upp att en person som är anställd med ungdomsavtal har begränsad anställningstrygghet, är att om arbetsgivaren av någon anledning avslutar anställningen har den unga person som blir utan arbete rätt till ett avgångsvederlag på 8 procent. Efter två år ska anställningen övergå i en tillsvidareanställning och då omfattas den anställde av LAS. Det är endast de unga som är arbetslösa som omfattas av centerpartiets förslag.¹²⁷ I februari i år skrev partiledaren för centerpartiet, Maud Olofsson, en artikel på Dagens Nyheter (DN) Debatt, där hon menar att alla vinner på att få fler företag att anställa yngre personer. Företagen minskar sin risk med att anställa oerfarna personer och de ungdomar som anställs blir vinnare på så sätt att de har möjlighet att skaffa sig arbetslivserfarenhet.

Om man jämför dagens provanställning med det nya förslaget om ungdomsavtal menar Maud Olofsson att eftersom ungdomsavtalet inte bara är till för att se om personen som anställs har rätt individuella kompetens utan i stället går ut på att se om anställningen är lönsam, har ungdomsavtalet många fördelar framför dagens provanställningar. Centerpartiet tror att fler företag kommer att våga anställa unga människor med hjälp av ungdomsavtal trots att de inte vet om det kommer att löna sig eller inte.¹²⁸

Söndagen den 17 september 2006 var det val i Sverige. Hur Sverige ska få bukt med ungdomsarbetslösheten var en het valfråga. Tidningen Metro gjorde före valet en

¹²⁵ Jobb åt unga, 15 förslag för att minska massarbetslösheten bland unga, september 2006, s. 4, <http://www.centerpartiet.se/upload/Centerpartiet/Dokument/Jobb%20åt%20unga.pdf> 2006-09-13.

¹²⁶ Jobb åt unga, 15 förslag för att minska massarbetslösheten bland unga, september 2006, s. 2 f, <http://www.centerpartiet.se/upload/Centerpartiet/Dokument/Jobb%20åt%20unga.pdf> 2006-09-13.

¹²⁷ Jobb åt unga, 15 förslag för att minska massarbetslösheten bland unga, september 2006, s. 9 f, <http://www.centerpartiet.se/upload/Centerpartiet/Dokument/Jobb%20åt%20unga.pdf> 2006-09-13.

¹²⁸ <http://www.dn.se/DNet/jsp/polopoly.jsp?a=518422> 2006-09-14.

valundersökning, Metro Life Panel, där 400 personer mellan 18-30 år svarade på vad de tyckte var de viktigaste valfrågorna. Arbetslösheten var den klart viktigaste valfrågan enligt undersökningen. En annan fråga som panelen fick ta ställning till var om de tycker det är okej med sämre anställningstrygghet för ungdomar för att skapa fler jobb. Det visade sig att endast 15 procent tycker att det är bra med ett sämre anställningsskydd för att minska ungdomsarbetslösheten medan 76 procent av de tillfrågade tycker att det är ett dåligt förslag.¹²⁹ Detta innebär att attityden till centerpartiets förslag om ungdomsavtal inte går hem hos dem som det är till för, de unga. Däremot är arbetsgivarna enligt centerpartiets partiledare Maud Olofsson positivt inställda till förslaget. I Sveriges Television:s (SVT) Gomorron Sverige den 15 september visades ett klipp från SVT:s arkiv då Maud Olofsson uttalade att nio av tio arbetsgivare är positiva till förslaget om ungdomsavtal.¹³⁰

Vi har haft mailkontakt med Maria Carlsson på Centerpartiets valredaktion (se bilaga 1), Centerpartiets riksdagskansli. På frågan om hur det kommer att bli med centerpartiets ungdomsavtal svarar hon att inför årets val var förslaget om ungdomsavtal inte med i alliansens gemensamma valmanifest. Hon bedömer att ungdomsavtal inte kommer att bli verklighet trots att centerpartiet kommer att fortsätta driva frågan.¹³¹

4.3 Svenskt Näringsliv

Svenskt Näringsliv skriver i september 2006 på sin hemsida att ungdomsarbetslösheten i Sverige är bland den högsta i Europa. Enligt Svenskt Näringsliv är mer än vad fjärde ungdom arbetslös i Sverige idag. I Svenskt Näringslivs företagarpanel¹³² uppger nästan hälften av arbetsgivarna att det för dem inte har varit aktuellt att anställa en oerfaren person. Skälet till detta är att det blir för kostsamt med internutbildning. Vidare menar en fjärdedel av dessa arbetsgivare att det är en stor risk att anställa en oerfaren person. På grund av att det har varit svårt att hitta en passande person har fyra av tio arbetsgivare det senaste året avstått från att rekrytera trots att de har velat det.¹³³

¹²⁹ Holmkvist, Leif – Sundling, Janne, Så tycker de unga, Metro Skåne, 2006-09-12, s. 10.

¹³⁰ Sveriges Televisions Gomorron Sverige, 2006-09-15.

¹³¹ Maria Carlsson, Centerpartiets valredaktion, maria.carlsson@centerpartiet.se, Centerpartiets Riksdagskansli, Sveriges Riksdag, 2006-09-25.

¹³² Svenskt Näringslivs företagarpanel genomförs av Demoskop fyra gånger per år. Den riktar sig till ett urval av Svenskt Näringslivs medlemsföretag, <http://www.svensktnaringsliv.se/> 2006-09-14.

¹³³ <http://www.svensktnaringsliv.se/> 2006-09-14.

4.4 Ålderism

Termen ålderism (eng. ageism) uppkom genom den amerikanske psykiatern och gerontologen Robert Butler i slutet av 1960-talet. Den svenska översättningen ålderism, definieras enligt honom som ”*stereotypa föreställningar eller diskriminering som utgår från en människas ålder*”.¹³⁴ Enligt Butler skulle denna typ av föreställningar och diskriminering mot äldre kunna jämföras med rasism och sexism, där samma typ av värdering förekommer mot människor på grund av hudfärg och kön. Butler menar vidare att ålderism kan ske genom diskriminerande praxis och vanor.¹³⁵

Enligt Lars Andersson är Comforts definition av ålderism ”*idén om att människor slutar att vara människor – att de slutar att vara som folk är mest, eller att de blir människor av en bestämd och underlägsen sort – som en följd av att ha levt ett bestämt antal år...*”.¹³⁶ Andersson refererar också till Dictionary of Gerontology som har två definitioner av ålderism: ”(1) *Fördomar och stereotyper som används om äldre personer som bara bygger på deras ålder, och (2) När en eller flera åldersgrupper diskriminerar andra åldersgrupper*”.¹³⁷

När det gäller definitionen av ålderism har två motsättningar uppkommit genom tiderna. Frågan har varit om ålderism bara ska gälla diskriminering av äldre eller om det ska gälla alla åldrar. Om ålderism enbart ska gälla negativ diskriminering, eller om det ska gälla såväl negativ som positiv diskriminering har varit en annan fråga.¹³⁸

Begreppet ålderism används främst i samband med arbetslivet och då främst vid pensionsavgångar. Begreppet är dock vidare än så och innefattar även många andra åldersgrupper, inte bara äldre. Franklin och Franklin (1990) menar att ungdomar på samma sätt som äldre drabbas av ålderism då båda grupper riskerar att uteslutas från arbetsmarknaden. Båda grupper kan vara tvungna att ta tillfälliga arbeten eller gå arbetslösa i olika perioder.¹³⁹

Ålderism förekommer inte i någon större utsträckning i Europa.¹⁴⁰ Det tar tid för ett begrepp att etableras,¹⁴¹ i Sverige började ordet ålderism att användas först år

¹³⁴ SOU 2002:29 s. 76.

¹³⁵ SOU 2002:29 s. 76 f.

¹³⁶ Andersson, Lars, Ålderism – stereotypa föreställningar eller diskriminering som utgår från en människas ålder, 1997, s. 21.

¹³⁷ Andersson, Lars, Ålderism – stereotypa föreställningar eller diskriminering som utgår från en människas ålder, 1997, s. 21.

¹³⁸ Andersson, Lars, Ålderism – stereotypa föreställningar eller diskriminering som utgår från en människas ålder, 1997, s. 21.

¹³⁹ Johansson, Ingrid, Ålder och arbete – föreställningar om ålderns betydelse för medelålders tjänstemän, 1997, s. 36.

¹⁴⁰ Andersson, Lars, Ålderism – stereotypa föreställningar eller diskriminering som utgår från en människas ålder, 1997, s. 32.

¹⁴¹ SOU 2002:29 Bilagedel A, Att åldras, s. 3.

1997.¹⁴² I USA, Kanada och Australien är det dock ett juridiskt begrepp och i USA, Kanada, Australien, Frankrike, Nya Zeeland och Spanien finns lagstiftning som förbjuder diskriminering på grund av ålder i arbetslivet (se avnitt 2.2).

Debatter om huruvida utövandet av ålderism finns i Sverige har förts. Enligt en interpellation om diskriminering av de äldre i vårt samhälle till Göran Persson av Göran Hägglund borde det vara uppenbart att det förekommer åldersdiskriminering och särbehandlande attityder mot äldre. I förhållande till många andra länder ligger Sverige ändå bra till. Enligt Europabarometern är det endast 4 procent, cirka 80 000 personer, bland personer över 60 år som anser att de blivit behandlade som andra klassens medborgare. Enligt Hägglund finns det olika typer av åldersdiskriminering inom olika områden. Det som Hägglund anser som allvarligast är den praxis som finns där övre åldersgränser för vissa medicinska behandlingar och operationer sätts, men också i demokratins område finns åldersgränser som verkar negativt för de äldre. Hägglund menar att det är svårt att ändra på en del diskriminering genom lagstiftning men att det då ligger på politikernas ansvar att se till att negativa attityderna till äldre ändras. Det är enligt Hägglund inte antalet äldre som är problemet utan att det föds för få barn.¹⁴³

En anledning till att intresset inte är så stort för negativ särbehandling på grund av ålder i Sverige kan vara att problemet är väldigt litet eller att det inte existerar. Enligt äldreberedningen är detta dock en alltför vidlyftig tolkning. En anledning kan i stället vara att människor i Sverige ser särbehandlingen som något vanligt förekommande och därför inte ser särbehandlingen av äldre som negativ.¹⁴⁴

I en rapport från The Commonwealth Fund (1993) framkommer det enligt Ingrid Johansson, att äldres prestationsförmåga i arbetslivet lika ofta ökar som minskar och att det är stora skillnader mellan individerna när det gäller detta. Det är inte möjligt att bara genom en persons ålder kunna avgöra dennes arbetsprestationer. Om det ändå sker ska det anses vara diskriminering.¹⁴⁵ Enligt Bytheway bidrar ålderismen till en rädsla för åldrandet och därmed byggs stereotypa antaganden upp om äldre och deras kompetens. Genom ålderismen blir det legitimt att använda sig av ålder för att dela in människor i grupper som sedan vägras samma resurser och möjligheter som andra grupper av människor. Detta är ofta förekommande i bland annat rekryteringssituationer, i platsannonser med mera.¹⁴⁶

Negativa attityder och stereotyper kan skada människors hälsa och självständighet under åldrandet.¹⁴⁷ Lösningen på problemet är dock inte endast att ersätta negativa

¹⁴² SOU 2003:91, s. 272.

¹⁴³ Interpellation 2004/05:172 av Göran Hägglund (kd) till statsminister Göran Persson om diskriminering av de äldre i vårt samhälle, <http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=63&dtyp=i&rm=0405&nr=172>, 2006-09-14.

¹⁴⁴ SOU 2003:91, s. 274.

¹⁴⁵ Johansson, Ingrid, Ålder och arbete – föreställningar om ålderns betydelse för medelålders tjänstemän, 1997, s. 33.

¹⁴⁶ Johansson, Ingrid, Ålder och arbete – föreställningar om ålderns betydelse för medelålders tjänstemän, 1997, s. 36.

¹⁴⁷ SOU 2003:91, s. 65.

attityder med positiva utan betydelsen av andra faktorer som inte har ett direkt samband med ålder bör få större utrymme.¹⁴⁸ Som det ser ut idag är synen på äldre övervägande negativ. En positivare syn av äldre som konsumenter av varor och tjänster och som aktiva i fritidsaktiviteter blir allt vanligare, men synen av äldre människor som producenter saknas nästan helt.¹⁴⁹ Diskriminering på grund av ålder är idag så vanligt förekommande att många inte ser det som diskriminering utan många gånger som något självklart. På ett likartat sätt ansågs köns- och rasdiskriminering som lika självklart innan det blev förbjudet enligt lag.¹⁵⁰

¹⁴⁸ Aronsson, Gunnar – Kilbom Åsa (red.), *Arbete efter 45 – Historiska, psykologiska och fysiologiska perspektiv på äldre i arbetslivet*, 1996, s. 63.

¹⁴⁹ SOU 2003:91, s. 65.

¹⁵⁰ Axelsson, Sten – Granholm, Arne – Henning, Roger, *Tidsmyterna – om medelålders på arbetsmarknaden*, 1994, s. 65.

5 Empirisk undersökning

5.1 Inledning

För att få en uppfattning av vilken syn arbetsgivare har på äldre respektive yngre arbetstagare har vi valt att genomföra två djupintervjuer. Vi har valt att intervjua arbetsgivare från två helt olika branscher för att få olika perspektiv på ämnet. Med tanke på vårt ämne för uppsatsen, ålderdiskriminering i arbetslivet, anser vi att det är intressant att intervjua en arbetsgivare inom IT-branschen och en arbetsgivare inom skolan. Vi hade före intervjuerna en förutfattad mening om att IT-branschen gärna ser yngre arbetstagare med färsk utbildning på arbetsplatsen medan det inom utbildningsbranschen är erfarenhet och behörighet oavsett ålder som efterfrågas. Vi ville genom de här två intervjuerna antingen bekräfta eller avslå dessa antaganden.

Innan intervjuerna genomfördes hade vi klargjort för våra intervjupersoner att de skulle få vara helt anonyma och att de skulle få tillgång till, för deras del aktuella delar av, uppsatsen innan inlämning för ett godkännande. Intervjupersonerna fick även tillgång till de frågor vi tänkte ställa innan intervjutillfället så att de hann förbereda sig. Det var något som var uppskattat av våra intervjupersoner.

Vi kommer i detta kapitel endast att presentera de företag vi har besökt och redovisa svaren vi fick under våra intervjuer. I nästa kapitel (se kapitel 6) kommer vi att analysera de svar vi har fått och relatera det till vårt ämne för uppsatsen.

5.2 Presentation av företag A

Det första företaget vi besökte är ett av Sveriges ledande privatägda bemanningsföretag inom IT-branschen. Företaget är beläget i en större stad i södra Sverige och arbetar med uthyrning och rekrytering av IT-personal, förmedling av IT-specialister samt personalomställningsprojekt. Företaget har cirka 350 – 400 anställda och då är både konsulterna och den administrativa personalen medräknad. Det är svårt att beräkna antalet anställda i exakta siffror då det är svårt att definiera hur många av de anställda som är aktiva just för dagen. Företaget grundades 1998 och ingår idag i en av Sveriges snabbast växande bemanningskoncerner. Företagets affärsidé är att skapa och erbjuda flexibla lösningar kring personal, rekrytering och bemanning inom kompetensområdet data/IT.

Vi har vid ett tillfälle, den 8 september 2006, intervjuat regionchefen för Sydsverige (X) samt konsultchefen (Y) som är chef över de anställda konsulterna på företaget (se bilaga 2).

5.2.1 Innehållet i intervjun

Vi ville bland annat veta hur många av de anställda på företaget som är över 55 år. Andelen anställda över 55 år på IT-företaget är något under 5 procent. Enligt X beror detta på den faktor att det handlar om just IT-branschen samt att det enligt honom är dyrt att anställa äldre. När det gäller fördelningen kvinnor/män på företaget är skillnaden stor. X uppger att cirka 18 procent av de anställda är kvinnor och de flesta av kvinnorna är anställda på den administrativa avdelningen. Av konsulterna är endast 10 procent kvinnor. Kvinnorna befinner sig normalt sett i samma ålder som männen, så vad gäller just ålder är det ingen skillnad i kön. Däremot är det färre kvinnor som arbetar som uthyrda konsulter när de passerat 55 år. De arbetar i stället på ekonomiavdelningen, i ledningen eller liknande. Som arbetsmarknaden ser ut idag är det enligt Y väldigt svårt att få tag i kvinnor som vill arbeta inom branschen. Detta trots att kvinnor tjänar bättre än vad männen gör då det är sådan efterfrågan på dem. När det gäller skillnader på arbetsuppgifter mellan arbetstagare i olika åldrar är det ingen större skillnad.

Vid rekrytering styr företaget utifrån ett ledningsperspektiv mot arbetstagare som är lite yngre. X anger att man räknar med att yngre arbetstagare har färre sjukdagar och att yngre är mer beredda att ligga i, då arbetstagaren är i början av karriären och därmed vill visa framfötterna. X tror att en anställning hos företaget många gånger är en start på en karriär, vilket gör att de gärna anställer yngre då de i ett senare skede ofta blir rekryterade av företagets kunder. X tror att yngre arbetstagare jobbar hårdare för att få sin belöning. När det gäller rekrytering förmodar X att den som rekryterar, ofta anställer någon som liknar rekryteraren själv både vad gäller ålder och personlighet.

När företaget rekryterar är det inte sällan företagets kunder som är med och bestämmer och godkänner vem som ska anställas, vilket innebär att IT-företaget inte är ensamma om att bestämma. På frågan om företagets kunder ofta har krav på att den aktuella konsulten ska vara i en viss ålder svarar X att företaget i princip har samma krav när de rekryterar som deras kunder i sin tur har på företaget. Företaget försöker skicka ut såväl yngre som äldre konsulter men X uppger att de lär av sina misstag vad kunderna vill ha och inte vill ha. X anger att deras kunder i större utsträckning förväntar sig en yngre konsult än en äldre. Det är inte det att äldre är mindre kunniga utan att de inte matchar riktigt. Kunderna förväntar sig inte den typen av konsult utan någon som orkar kämpa lite och som inte ställer så stora krav enligt X. Under intervjun tog X upp ett exempel angående detta; ”*saknar man en miniräknare, ja då går man och köper en så är det löst*”. Med detta menar X att en yngre arbetstagare är mer flexibel än vad en äldre arbetstagare är och att de yngre inte ställer lika mycket krav och löser ofta problemen själva. X anger att de uppskattar de yngres självständighet och flexibilitet då de på företaget alltid har för lite folk som tar hand om andra.

När företaget befinner sig i en rekryteringssituation använder de sig av bland annat arbetsförmedlingen, informella sökanaler via bekanta, intern information,

platsannonser, annonssajter samt arbetsmarknadsdagar riktade mot studenter med mera. Vid utannonseringen av en tjänst specificerar företaget inte en viss ålder på den arbetssökande, däremot anger de i sina annonser att de gärna ser kvinnliga sökanden. Vi ställde frågan om de däremot indirekt kräver en viss ålder på den arbetssökande med tanke på att krav på en viss utbildning, antal år i arbetslivserfarenhet med mera, kan innebära att den sökande indirekt måste ha en viss ålder för att matcha de krav som ställs. X svarade att de normalt sett i utannonseringen av de lediga tjänsterna kräver en erfarenhet på 1 till 3 år. Enligt honom innebär detta att de helst vill ha yngre arbetstagare då den yngre åldersgruppen matchar deras krav på erfarenhet. X anger att de från början inte har en förutbestämd bild över hur gammal den de ska anställa ska vara. I stället är det kunskap och erfarenhet som styr processen i rekryteringen. X anser att vid rekrytering av konsulter är första intrycket av stor betydelse. Y medger att hon vid ett tillfälle har sagt nej till en intervju med en 64-årig arbetssökande då hon anser att där är en övre gräns passerad.

X medger att företaget har en förhållandevis diskriminerande attityd när det gäller rekryteringen till de interna tjänsterna. Vid tillsättningen av dessa tjänster sätts det hårdare krav och de är mer kräsna. Den mest eftertraktade åldern på de arbetssökande till de interna tjänsterna är enligt X 24 till 40 år. Arbetssökande över 40 år är därför inte intressanta. X medger att de i dessa fall ibland kan vara lite fördomsfulla. X har inte i någon större utsträckning anställt personer över 55 år men anger att han vid minst ett tillfälle har gjort det och då var det erfarenheten hos denna person som avgjorde att han fick jobbet. Företaget eftersträvar alltid att ge kunden vad de förväntar sig då de vill att konsulten de skickar ut ska lyckas på jobbet. Y menar att de alltid har möjlighet att försöka påverka kunden men att det i slutändan alltid är, som redan nämnt, kunden som bestämmer.

När det gäller krav på utbildning menar X att formell utbildning inte alltid behöver vara ett krav utan att erfarenhet också väger tungt. X menar vidare att en äldre person utan ny kunskap inte är speciellt intressant om han eller hon inte har erfarenhet som väger upp bristen på formell kunskap. Hos IT-företaget väger erfarenhet tyngre än kunskap. Y säger att då de söker medarbetare med 1 till 3 års erfarenhet är det inte särskilt meriterande med 30 års erfarenhet utan snarare tvärt om. X påstår vidare att om den arbetssökande inte har någon erfarenhet måste han eller hon ha en mycket bra utbildning för att ens vara intressant vid rekrytering. En bra utbildning i deras bransch är 2-åriga kvalificerade yrkesutbildningar (KY-utbildningar) eller en högskoleutbildad dataingenjör. Det är ofta de yngre som är högre utbildade än de äldre, de äldre har kanske inte ens gymnasieutbildning. Både X och Y poängterar dock att utbildning tillsammans med erfarenhet är det som har starkast efterfrågan.

Vi frågade vad X och Y tror är den största anledningen till att såväl yngre som äldre arbetstagare har svårt att få fast anställning. Y tror att det kommer vända för de yngre nu, hon anser att konjunkturen har vänt. X tror att när det gäller de äldre beror det enligt honom på en hög sjukfrånvaro bland äldre tillsammans med höga

pensionsersättningar. Enligt X måste de på IT-företaget hitta de personer som har lägst sjukfrånvaro då de personer som ofta är borta från jobbet inte blir omtyckta hos företagets kunder. En annan anledning till att företaget är mindre positiva till att anställa äldre personer är att de enligt X är mer negativt inställda till förändringar än vad yngre är. Dock tror X att deras bransch inte är mer benägen att genomgå förändringar än andra branscher.

När vi kom in på ämnet produktivitet tror X att yngre är mer produktiva än äldre då de äldre kan vara svårare att få igång. Han menar dock att äldre i stället är smartare än de yngre i den bemärkelsen att de är mer strukturerade och inte gör saker i onödan.

Företaget har vid tiden för intervjun ännu inte uppmärksammat den kommande lagen om förbud mot bland annat åldersdiskriminering. Både X och Y anger att de givetvis kommer att göra detta när det blir aktuellt. Frågan är hur mycket av sina attityder IT-företaget kommer att få ändra på i samband med att den nya lagen införs.

5.3 Presentation av företag B

Den andra intervjun ägde rum den 11 september 2006 och genomfördes med försterektorn (Z) på en gymnasieskola i en mellanstor stad i sydvästra Sverige (se bilaga 2). Gymnasieskolan har idag 1 100 elever som studerar vid sju olika program, såväl nationella som internationella. Skolan har 130 anställda varav 100 är anställda som lärare. Övriga arbetar som vaktmästare, kurator, studievägledare, elevvårdare med mera. Sammanlagt arbetar fem rektorer på gymnasiet. Z är försterektor, vilket innebär han har det övergripande ansvaret och han även har visst arbetsmiljöansvar. I övrigt är alla rektorer likställda, är man rektor är man det i lagens mening.

5.3.1 Innehållet i intervjun

Även vid denna intervju började vi med att ta reda på hur stor andel av de anställda som är över 55 år. Vi fick skriftliga uppgifter i form av en tabell (se bilaga 3) av Z som visar att en stor del av de anställda är äldre eller i medelåldern. Tabellen visar även på att en del arbetstagare arbetar kvar efter pensionen. Vidare går det att utläsa att en större del av de anställda är av det kvinnliga könet men när det gäller ålder finns ingen märkbar skillnad vad gäller kön.

Generellt är det enligt Z inte vanligt att lärare över 55 år söker sig till en ny tjänst, de stannar kvar där de har sin nuvarande anställning. Dessutom går de ofta ner lite i tjänst när de blir äldre. Z själv har dock anställt flera personer över 55 år och ser inte heller något problem med det, det är bara det att han inte får chansen så ofta. Det finns lärare som är 65 år som är alldeles utmärkta. Det är enligt Z alltid kopplat till personen och inte åldern.

När det gäller arbetsuppgifter är det inte någon skillnad vad gäller ålder. Z menar att arbetet som lärare ser likadant ut vare sig den anställde är nyutexaminerad eller har arbetat som lärare under en längre tid. När det gäller statusen bland lärarna är det nuförtiden ingen större skillnad mellan yngre och äldre. Z anser att ”seniorsprincipen”, där äldre har mer status än yngre, var mer vanligt förekommande tidigare då han själv arbetade som lärare. På gymnasieskolan vi besökte märker Z ingen skillnad i status beroende på den anställdes ålder.

På skolan har samtliga rektorer rekryteringsansvar. Vid en rekryteringssituation samarbetar rektorerna för att få in olika perspektiv i rekryteringsprocessen. När de ska rekrytera börjar de med att gå igenom vilka tjänster de behöver tillsätta. Skolan använder sig främst av arbetsförmedlingen som rekryteringskanal.

När de har gått igenom vilken tjänst som behöver tillsättas annonseras den tjänsten ut. Alla platsannonser ser precis likadana ut, oberoende av vilket ämne det rör sig om. I annonserna krävs utbildning och ämneskvalifikationer eller likvärdiga kvalifikationer/utbildning. Det är rektorerna som avgör vad som är likvärdiga kvalifikationer. I den utbildning de kräver ligger det en behörighet och den behörigheten går de enligt Z inte gärna förbi. Ibland kan det dock ske men då rör det sig om ett kort vikariat och ingen fast anställning. Gymnasieskolan tycker det är mycket viktigt med utbildning för att bli anställd som lärare. Idag är det 95 procent av de anställda lärarna på skolan som är behöriga. De som inte har lärarbehörighet är de lärare som är anställda inom de mer praktiska ämnena, till exempel bild, musik och drama. I de akademiska ämnena är det alltid behöriga lärare på det här gymnasiet, om det finns tillgång på det såklart.

Det går att få en tillsvidareanställning på gymnasiet men ofta finns det ingen annan utväg än en tidsbegränsad anställning då det rör sig om ett graviditetsvikariat eller att någon är sjuk. Någon gång kan de även rekrytera internt om de behöver ett snabbt vikariat, på så sätt vet de vad de får. Är det korta vikariat det rör sig om finns det ingen anledning att gå ut brett eftersom det då blir en onödigt lång process. De har dock inte haft några som helst bekymmer med att få kvalificerade arbetssökande att söka deras tjänster. Z tror att det beror på att skolan ligger i en attraktiv region och i en attraktiv stad. De har många kvalificerade sökande på varje tjänst men det finns även många utan behörighet som söker tjänsterna. Som situationen ser ut i dag har obehöriga lärare ingen som helst chans att få en anställning med tanke på att det är så pass många lärare med behörighet som är sökande. Han tror att situationen hade sett helt annorlunda ut om vi skulle intervjuat en rektor i en annan del av landet eller i en mindre stad.

Enligt Z går gymnasieskolan aldrig någonsin ut med åldergränser i en platsannons, varken direkt eller indirekt. Inget krav på en viss typ av erfarenhet figurerar i deras platsannonser. När den sökande väl är behörig lärare har den sökande möjlighet att få jobbet. En viss typ av utbildning eller viss längd på arbetslivserfarenhet kan aldrig kopplas till en viss person. Gedigen erfarenhet har alltid större styrka. Personliga egenskaper är det som avgör så länge bara behörigheten finns. En tillsvidare tjänst

kan aldrig bli aktuell för en person som inte är behörig. Ålder på dem som ska anställas är inte så väldigt intressant utan det är alltid personligheten som avgör. Det har aldrig inträffat en situation där de har gallrat bort någon ur rekryteringsprocessen på grund av dennes ålder. Z kan inte heller ange i vilken ålder den perfekta medarbetaren är då åldern inte spelar någon roll, det är alltid personligheten som avgör.

Vi frågade Z vad han tror att yngre respektive äldre personer kan tillföra skolan. Han svarade att yngre har lättare att hantera ny teknik och tillför ny pedagogisk kunskap medan de äldre står för den lite vidare kunskapen. På frågan vad som är viktigast, erfarenhet eller färsk utbildning, svarade Z att det är svårt att väga det ena mot det andra men det beror också på vid vilket tillfälle det kan tänkas bli aktuellt att ta ställning till detta. Det finns ett problem vad gäller äldre respektive yngre enligt Z, som inte direkt är kopplat till kompetens och kunskap. Det är viktigt att man får en bra blandad grupp som inte är allt för homogen och ensidig. Det kan vara så att yngre personer är mycket bättre på att hantera IT och kommunikation medan den beprövade erfarenheten gör att de personer som innehar denna erfarenhet kan arbeta mer strategiskt och har ett större ”*helikopterperspektiv*”. Detta är något de går igenom innan nyrekrytering för att inte få slagsida åt något håll och inte få en allt för homogen grupp. Det är inte bra att bara ha yngre medarbetare men det är inte heller bra att bara ha äldre medarbetare.

Vi ställde frågan om yngre är högre utbildade än äldre eller om det är tvärt om. Z svarade att när det gäller lärare är det ingen skillnad, de följer det gamla mönstret. Dock kan det inom till exempel personaltjänsterna finnas en tendens till att de yngre är mer utbildade än de äldre. Ett exempel på detta är att den nuvarande personalredogöraren har friår och hennes yngre vikarie är högre utbildad med en kandidatexamen i arbetsrätt.

När det gäller problemet med att yngre respektive äldre arbetstagare idag har svårt att få fast anställning upplever Z inte något sådant problem på deras skola. Han tror dock att det i allmänhet kan bero på att fler och fler utbildar sig idag och konkurrensen om arbeten hårdnar.

Vi frågade om han upplever att äldre har svårare att ta till sig förändringar än yngre. Z säger att det inte går att svara på det rent generellt, det är återigen kopplat till person. Om man ser på hur lärarrollen har sett ut under åren kan det vara så att äldre ofta vill göra som de alltid har gjort och det kan vara svårt att släppa en framgångsrik praktik då det alltid har fungerat. Idag satsar skolan stenhårt på att alla ska samarbeta genom att alla tillhör ett arbetslag. Z upplever inte att det är någon större skillnad i utvecklingsbenägenhet.

Z tror att även när det gäller produktiviteten bland de yngre och äldre är det kopplat till person och inte ålder. På ett sätt kan nyutexaminerade lärare vara mindre produktiva då de måste lägga mycket tid och energi på att komma in i arbetet, helt plötsligt ska all teoretisk kunskap bli praktisk. I början måste lärare också lägga ner

mycket tid och energi på förberedelse, vilket innebär att de kan bli mindre produktiva.

Z:s personliga inställning till att ålder ska bli en grund för diskriminering är att det är ”*helt okej*”. Han tycker det är vansinnigt att bara anställa folk i en viss ålder. Han tror på att alla åldrar och alla olika perspektiv behövs i alla organisationer. Han är positivt inställd till den nya lagen.

De har ännu inte berört det kommande lagförslaget på skolan. Det var vi som upplyste honom om det, vilket han tyckte var roligt. De kommer naturligtvis att beröra det när det blir aktuellt och han tycker att det är ett utmärkt förslag. Z tror inte att de kommer att behöva ändra något i sitt rekryteringsarbete i och med att den nya diskrimineringslagen införs.

6 Slutsatser

6.1 EU har tagit tag i problemet

Förbud mot diskriminering på grund av ålder i arbetslivet har inte ansetts lika viktigt i lagar och internationella överenskommelser som till exempel förbud mot diskriminering på grund av kön eller etniskt ursprung. FN har tidigt uppmärksammat problemet med åldersdiskriminering genom sin stadga om mänskliga rättigheter från 1948. Som vi ser det är EU på god väg att förändra synen på ålder som diskrimineringsgrund genom bland annat arbetslivsdirektivet. Det kan tyckas märkligt att det har tagit ända till 2000-talet för EU att uppmärksamma att äldre ska ha samma rättigheter som yngre i arbetslivet. Trots att ålder finns med i EU:s stadga anser vi att det är först genom arbetslivsdirektivet som ålder som diskrimineringsförbud uppmärksammas på riktigt. Vi tror att det kan bero på att det ofta ansetts som självklart att särbehandla människor på grund av deras ålder och att ingen har reagerat på att det är en fel- och särbehandlande handling. Ett beteende som i sig har skapat attityder som är svåra att rubba på under en kortare tidsperiod. De flesta har sedan länge varit införstådda med att det är en självklarhet att diskriminering på grund av kön eller etnicitet är fel. Människor är inte införstådda med att ålder som grund ska vara lika självklar. Vi själva har till exempel aldrig reflekterat över att just ålder behöver skydd i lagstiftning, vi ser många gånger åldersgränser mer som en verklighet att rätta sig efter än som skillnader i rättigheter för olika grupper. I och med att problemet nu uppmärksammas inom EU hoppas vi att attityderna till äldre i arbetslivet inom snar framtid kommer att förändras såväl i Sverige som internationellt.

Vi anser att arbetslivsdirektivet är en bra början för att få bukt med åldersdiskriminering, men vi menar också att samhällets attityder måste ändras för att risken för att också indirekt/uttalad åldersdiskriminering ska försvinna.

6.1.1 Arbetslivsdirektivet

Arbetslivsdirektivet innehåller grundläggande bestämmelser om för vem, i vilken omfattning och i vilka situationer arbetslivsdirektivet ska gälla och vilka åtgärder den som anser sig ha blivit diskriminerad kan vidta med mera.

Enligt oss är det viktigaste skälet till att arbetslivsdirektivet uppkom, att äldre arbetstagare i större utsträckning ska kunna delta i arbetslivet (skäl 8). Vi anser att det är mycket viktigt att individer i alla åldersgrupper deltar i förvärvsarbetet, dels för att perspektiv från personer i alla åldrar behövs på en arbetsplats, dels för att

minska oron hos individer att de genom sitt åldrande inte längre ska ha en lika självklar plats på arbetsmarknaden. Vi tror att en vetskap om att man efter 55 år anses tillhöra en utsatt grupp kan leda till att människor, när de börjar närma sig gruppen äldre, blir rädda för att vidga sina vyer.

Vi anser att det är bra att arbetslivsdirektivet är ett minimidirektiv så att inget land inom EU kommer att kunna ha sämre villkor än vad arbetslivsdirektivet innebär. Alla EU-länder kommer därmed också att ha ett liknande grundläggande skydd mot åldersdiskriminering. Enligt skäl 25 i arbetslivsdirektivet kan särbehandling på grund av ålder ibland vara motiverat om syftet med särbehandlingen är lämpligt och nödvändigt. Det kan enligt artikel 6.1 vara tillåtet att särbehandla ungdomar och äldre arbetstagare för att främja deras anställningsbarhet. Vi tolkar detta undantag som en form av positiv särbehandling av yngre respektive äldre arbetstagare. Detta tycker vi är mycket bra, då det är dessa grupper som i dagens samhälle många gånger har svårt att på grund av sin ålder få en anställning.

Det kan anses vara mycket märkligt att arbetslivsdirektivet saknar en klar och tydlig definition av ålder, vilket borde vara en av grundstenarna i direktivet. En anledning kan eventuellt vara att det inte går att jämföra personer i olika åldrar med varandra på samma sätt som man till exempel kan jämföra personer med olika kön. Vi anser dock att arbetet med att få bukt med åldersdiskriminering hade varit betydligt lättare om en definition av ålder hade funnits. Missförstånd på grund av medlemsstaternas nationella tolkningar av begreppet skulle kunna undvikas och syftet med och innehållet i direktivet skulle bli mer tydligt.

Det faktum att medlemsländerna har visst utrymme att anpassa lagen till sina egna förhållanden tycker vi är både positivt och negativt. Positivt i den bemärkelse att länderna möjligen har lättare att ta till sig direktivet, negativt i den bemärkelse att det kan bli väldigt många olika tolkningar av ett direktiv som är tänkt att gälla i samtliga medlemsländer.

Artikel 3 i arbetslivsdirektivet beskriver vilka personer, i vilka fall och inom vilka områden diskriminering är förbjuden. Vi anser att det är väldigt bra att det finns en precis definition av detta då det underlättar när arbetslivsdirektivet ska implementeras i EU:s medlemsstater. Om det inte hade funnits en sådan definition hade skyddet vad gäller åldersdiskriminering kunnat se väldigt olika ut i de olika medlemsländerna.

Arbetslivsdirektivet behandlar diskriminering i arbetslivet i större utsträckning än vad bland annat Sveriges lagar mot diskriminering gör. Enligt artikel 18 skulle alla medlemsstater ha implementerat arbetslivsdirektivet senast den 2 december 2003. Alla länder hade inte lyckats implementera arbetslivsdirektivet vid detta datum. Vi tror att detta kan bero på att arbetslivsdirektivet är väldigt omfattande och kräver mycket nationella definitioner på grund av att begreppen i direktivet inte är så preciserade som vi önskar att de hade kunnat vara. Det kan också bero på att särbehandling på grund av ålder inte ansetts vara en grund för diskriminering. En

annan möjlighet till att flera länder inom EU inte har implementerat arbetslivsdirektivet kan vara att det i artikel 18 finns möjlighet att ta ytterligare tre år på sig för att implementera direktivet. Möjligheten kan ha gjort att många länder har tagit längre tid på sig för att förbereda samhället och lagstiftningen i landet på den kommande lagen.

Sverige kommer inte att hinna implementera arbetslivsdirektivet innan tidsfristen går ut den 2 december 2006. Det ska bli mycket spännande att se hur Sverige kommer lösa detta och hur länge det kommer att dröja innan Sverige har en lag som förbjuder åldersdiskriminering. Dessvärre hinner vi inte få svar på detta i den här uppsatsen då arbetet med implementeringen fortfarande är i full gång. Vi kommer dock med intresse följa utvecklingen och framtida forskning men tyvärr måste vi i nuläget lämna frågan obesvarad.

Ett land som är intressant att kort studera vad gäller implementeringen av arbetslivsdirektivet är Danmark. Det är intressant att Danmark som ligger så pass nära Sverige, ligger flera år före i tiden vad gäller implementeringen av arbetslivsdirektivet. Vad detta kan bero på är för oss omöjligt att spekulera i då vi inte har kunskap om Danmarks rättssystem på det sättet. Omfattningen för denna uppsats tillåter inte vidare forskning i detta ämne utan vi får nöja oss med ett antagande om att Danmark var i tid, tidigare lämpat för en implementering.

Tyskland har likt Sverige inte heller implementerat arbetslivsdirektivet ännu. Trots att direktivet ännu inte är implementerat, är Tyskland det första och i skrivande stund enda landet där ett rättsfall har uppkommit. Intressant är det faktum att trots att så många länder har implementerat arbetslivsdirektivet har inte fler fall kommit till EG-domstolen. Anledningen kan diskuteras i all oändlighet. Antingen kan avsaknaden av rättsfall vara ett tecken på att arbetsgivares förfarande vid rekrytering, befordran med mera görs i enlighet med direktiv och lag, eller att kunskap hos de som blivit diskriminerade på grund av ålder saknas. Möjligheten finns att de diskriminerade kanske inte är medvetna om att en diskriminering har skett. Vi tror att detta kan vara en följd av att särbehandling på grund av ålder är så självklar och accepterad att många inte ser den särbehandlande handlingen som diskriminering. I framtiden kommer vi med all säkerhet få ett svar.

6.1.2 USA har sedan länge en lag som förbjuder åldersdiskriminering

USA var, som tidigare nämnts, tidigt ute när det gäller förbud mot åldersdiskriminering. Redan 1967 antogs ADEA som skyddar individer mot åldersdiskriminering. Vi kan återigen konstatera att det är märkligt att problemet uppmärksammades för snart 40 år sedan i USA men att det tog ända till 2000-talet innan EU riktigt tog tag i problemet.

Fördelen med ADEA kan vara att ålder inte får vara en anledning till att en arbetsgivare inte väljer att anställa en sökande eller säga upp en äldre arbetstagarare. I

och med att lagen finns i USA och har funnits så pass länge tror vi att åldersdiskriminering inte är så vanligt förekommande i USA som det kanske är i Europa. Vi har inga belegg för vårt påstående, men vi tror att genom lagen skapades det en medvetenhet hos arbetsgivare och i samhället om vad som är rätt och fel och vi kan därför anta att arbetsgivarna i USA har mer kunskap och medvetenhet om problemet. Vi håller trots detta med om att genom ett förbud pekades de äldre ut som en utsatt grupp. Vi kan se ett samband med könsdiskriminering där kvinnor många gånger ses som en utsatt och svagare grupp i arbetslivet. Vi är dock inte säkra på att det idag är på det sättet utan att det kanske är något som blivit vedertaget genom den debatt om jämställdhet som ständigt pågår. En lag om åldersdiskriminering skulle kunna gå samma väg. Gruppen äldre får ett negativare rykte än vad de redan har idag och motsättningar mellan generationer kan skapas.

6.2 Sveriges arbete för en ny lag mot diskriminering

Det är ingen hemlighet att vi i Sverige inom ett par år troligtvis kommer att ha brist på arbetskraft. Ungdomar studerar längre samtidigt som äldre tenderar att gå i pension före ordinarie pensionsålder. Detta medför att det blir viktigare att behålla de äldre i arbetslivet under en längre tid och motivera yngre att komma ut på arbetsmarknaden. Givetvis är det bra att många idag studerar på eftergymnasial nivå men ungdomar ska inte studera bara för att de inte får ett arbete, vilket vi tror kan vara vanligt idag. Studier ska inte vara ett sätt att komma från arbetslösheten utan man ska studera för att man har en vilja och ett intresse.

Pensionssystemet påverkar, som vi redogjort för tidigare, LAS. LAS påverkar enligt vår mening i sin tur dels viljan hos äldre arbetstagare att fortsätta sin anställning, dels på motsatt sida viljan hos arbetsgivare att vilja anställa äldre. Då det i framtiden kommer att bli nödvändigt att äldre stannar kvar längre på arbetsmarknaden är det bra att anställda skyddas av LAS fram till 67 års ålder. Dock tror vi inte att denna bestämmelse i sig är avgörande för att få äldre att stanna kvar på arbetsmarknaden utan det största arbetet ligger i att förändra attityden i samhället till en mer positiv syn på äldre. Vi kan hålla med Lunning och Toijer om att arbetsgivare genom 67-årsgränsen på ett förhållandevis enkelt sätt kan göra sig av med arbetstagare som har uppnått denna gräns. Det blir därmed legitimt för arbetsgivare att säga upp arbetstagare på grund av ålder. Arbetsgivarens agerande blir inte ifrågasatt på samma sätt som om det hade rört sig om en 47-åring. Man skulle kunna se detta som en form av åldersdiskriminering, men var ska man dra gränsen? Vi tror inte att vi i Sverige är beredda på att arbeta längre än till 67 år utan tror att många idag anser att gränsen redan nu är nådd.

En åldrande befolkning är en naturlig del av den demografiska omvandlingen, vilket innebär att andelen och antalet äldre kommer att öka. Även detta gör att allt fler äldre behövs längre i arbetslivet då andelen äldre kommer att vara större än andelen yngre i Sverige. Tillgången till arbetskraft kommer att bli sämre och därför måste Sverige redan nu försöka lösa problemet genom att bland annat ändra på attityden

till äldre. Redan nästa år kommer fler äldre arbetstagare att lämna arbetsmarknaden än vad det är yngre som träder in på den. Detta är en aning oroväckande eftersom vi tror att det tar längre tid än så att ändra på den idag övervägande negativa attityden till äldre. Dock kan OECD:s och äldreberedningens förespråkande för ett mer anpassningsbart livsloppsmönster vara en bra början till en allmän attitydförändring.

Enbart lagar kan inte få äldre att stanna kvar på arbetsmarknaden utan det är själva attityden till de äldre som är den största boven till dagens och framtidens situation. RFV har genomfört en undersökning om arbetsgivares attityder till äldre yrkesverksamma som bekräftar våra farhågor. Med andra ord är vi inte förvånade över resultatet av deras undersökning. Vi finner det intressant att trots att vi kommer ha en arbetskraftsbrist i Sverige i framtiden, anser nästan hälften av arbetsgivarna enligt RFV:s undersökning att detta inte är skäl nog för arbetstagare att stanna kvar på arbetsmarknaden efter ordinarie pensionsålder. För att nå en lösning på problemet instämmer vi med äldreberedningen i SOU 2003:91 om att arbetsmarknadens parter måste ta stort ansvar för att stödja de äldre på arbetsplatsen. Det är där en lösning på problemet kan ta sin början på bästa sätt.

Även genom aktiva åtgärder kan problemet med ålderdiskriminering komma ett steg närmare en lösning. Med krav på aktiva åtgärder sätts en press på arbetsgivaren att arbeta för att diskriminering på grund av ålder ska elimineras eller åtminstone minskas. Vi tror att genom att bestämmelserna om aktiva åtgärder lagstadgas kommer det att tvinga arbetsgivare att ta tag i problemet med ålderdiskriminering, en medvetenhet kommer att skapas och därmed har attitydförändringen också tagit sin början.

6.2.1 Diskrimineringskommitténs arbete

Det faktum att ålder inte har några fasta begränsningar gör att åldrandet varierar från person till person. Detta gör att man inte kan fastställa en gräns då någon blir gammal enbart för att den personen är i en viss ålder, utan vi anser att hänsyn också måste tas till de individuella egenskaperna hos en person. Diskrimineringskommitténs förslag om en sammanhållen diskrimineringslagstiftning anser vi vara ett bra förslag. För det första är det bra att ålder då kommer anses vara en diskrimineringsgrund i Sverige och för det andra bra för att samtliga diskrimineringsgrunder kommer samlas i en och samma lag.

Problemet med den direkta diskrimineringen när det gäller ålder är, som diskrimineringskommittén har uppmärksammat, problemet med jämförelseperson. Vi anser återigen att ålder varierar från person till person och att jämförelsen bör göras med någon som är i samma psykologiska ålder och inte någon som är i samma biologiska ålder. Men även detta är svårt, frågan är hur psykologisk ålder ska definieras på ett rättvist sätt.

Det finns också problem som är svåra att komma åt när det gäller den indirekta åldersdiskrimineringen. Indirekt diskriminering kan i många fall bli ett problem då andra till synes neutrala krav på egenskaper och erfarenhet i arbetslivet indirekt även i fortsättningen kommer att innebära åldersdiskriminering. Vi kan till exempel se att det i platsannonser med mera kommer krävas erfarenhet och/eller utbildning som indirekt innebär att alla inte har samma chans till att erhålla tjänsten på grund av sin ålder. Vi hoppas att även denna typ av diskriminering kommer att kunna undvikas men inser att det inte är realistiskt att helt utesluta denna typ av krav. Arbetsgivarna måste även i fortsättningen ha möjlighet att ställa dessa krav för att tillgodose företagets behov.

Om syftet med åldersgränser verkligen är att skydda vissa utsatta grupper så som minderåriga eller äldre tycker vi att det är bra med åldersgränser. Dock får inte dessa åldersgränser uppkomma för att arbetsgivare ska ”slippa” anställa personer i en viss ålder. Precis som diskrimineringskommittén menar vi att det finns behov av att arbetsgivare ska ha viss möjlighet att ta hänsyn till en arbetstagares eller arbetssökandes ålder. Det är mycket viktigt att en arbetsplats har arbetstagare i olika åldrar då den med olika perspektiv har möjlighet till en bredare utveckling. En allt för homogen arbetsplats vad gäller ålder kan få arbetsplatsens utveckling att avstanna.

6.2.2 Regler som kan påverkas av den nya diskrimineringslagen

När det gäller LAS finns det vissa regler som ger fördelar för äldre på grund av deras ålder. Innan vi påbörjade arbetet med uppsatsen hade vi aldrig reflekterat över att dessa regler kan ses som diskriminerande mot yngre arbetstagare. Vi tycker att det ska bli intressant att se, om och i så fall hur, dessa bestämmelser kommer att behöva ändras i och med att den nya diskrimineringslagen införs.

Å ena sidan tycker vi att dagens bestämmelser i LAS kan ses som en form av åldersdiskriminering, men å andra sidan kan dessa bestämmelser vara lämpliga och nödvändiga och därmed vara berättigade. Objektivt tycker vi att dessa bestämmelser ska ses som berättigade då vi måste se till att fler äldre får större möjlighet att stanna kvar längre på arbetsmarknaden. Hade vi däremot själva varit i till exempel en arbetsbristsituation hade vi förmodligen inte tyckt samma sak. Trots detta tycker vi att äldre ska skyddas genom bestämmelserna i LAS med tanke på det framtida problemet med arbetskraftsbrist då de äldre behövs längre på arbetsmarknaden.

6.3 Förbud mot åldersdiskriminering, till skydd för vem?

När det rent allmänt diskuteras om åldersdiskriminering tror vi att de flesta tänker på att det handlar om diskriminering av äldre människor. Det är få som reflekterar över

att även ungdomar kan behöva ett skydd mot åldersdiskriminering. Förslag där syftet varit att underlätta för ungdomar att få en tillsvidareanställning har hörts från både Frankrike och Sverige. Centerpartiets förslag om ungdomsavtal liknar i mångt och mycket Frankrikes förslag med samma syfte, CPE. Det är bra att centerpartiet har tagit upp problemet med ungdomsarbetslösheten och därmed startat en diskussion om detta, enligt oss, ibland outtalade problem.

Centerpartiets förslag om ungdomsavtal låter i teorin väldigt bra då det skulle kunna få in fler ungdomar på arbetsmarknaden. Rädslan som finns hos många arbetsgivare att anställa ungdomar skulle minska. Vi tror dock inte att förslaget skulle kunna fungera i praktiken eftersom det skulle skapa en ohälsa hos redan pressade ungdomar genom att kraven på att alltid ställa upp aldrig skulle avta. Arbetsgivare befinner sig redan innan i en viss maktposition och detta skulle genom ungdomsavtal kunna innebära, och utnyttjas, som en två år lång provanställning. Detta tror vi även kan vara en anledning till att Maud Olofson uppger att nio av tio arbetsgivare är för förslaget om ungdomsavtal. Av samma anledning tror vi också att många ungdomar är negativa till samma förslag. Det är bra att det är högst osannolikt att förslaget blir verklighet då detta i vår mening skulle kunna leda till diskriminering av yngre på grund av deras ålder. Dock är det positivt att problemet med ungdomsarbetslöshet har uppmärksammats.

Statistik visar att Sverige är ett land med väldigt hög ungdomsarbetslöshet. Det kan finnas många anledningar till att ungdomar har svårt att komma in på arbetsmarknaden. En anledning kan vara att ungdomar ser arbetsplatsen som en språngbräda till nästa steg i karriären eller ett sätt att spara pengar till nästa äventyr. Därför tror vi att ungdomar tenderar att byta arbetsplats betydligt oftare än tidigare generationer. Många arbetsgivare kan vara medvetna om detta och är därmed inte villiga att investera den tid och de pengar det kostar att anställa någon de förmodar inte kommer att stanna en längre tid på arbetsplatsen. En annan anledning kan vara att ungdomar saknar den arbetslivserfarenhet som ofta efterfrågas. Även det kan i sin tur leda till att det kostar mer att anställa en yngre person än vad det kostar att anställa en äldre med mer erfarenhet. Ännu en anledning kan vara att arbetsgivare kan ha en rädsla för att yngre arbetstagare inom snar framtid kommer att skaffa barn och även det blir en merkostnad för arbetsgivaren.

Givetvis är det även svårt för äldre att komma in, och kanske framför allt, att stanna kvar på arbetsmarknaden. Vi tror att attityder och fördomar om äldres bristande fysiska förmåga och brist på utbildning kan få många arbetsgivare att backa tillbaka. Utredningen till den kommande diskrimineringslagen känns i många fall riktad till en äldre åldersgrupp. På ett sätt kan vi tänka oss att de äldre arbetstagarna behöver ett ökat skydd gentemot de yngre, inte minst för att de kommer att behövas på en framtida arbetsmarknad. Ett begrepp som har myntats vad gäller fördomar och stereotypa föreställningar om äldre och deras förmåga är ålderism. Vår förklaring av ålderism är att människor placeras i "fack" och sedan förväntas inneha roller som är karaktäristiska för en specifik ålder. Vi tycker att vår förklaring passar bäst ihop med

Butlers definition av samma begrepp. På samma sätt som Butler, menar vi, att fördomar och föreställningar om äldre kan leda till diskriminering.

Vad gäller definitionen av begreppet ålderism har som nämnts två motsättningar uppstått. Frågan har varit om ålderism bara ska gälla diskriminering av äldre eller om det ska gälla alla åldrar. Om ålderism enbart ska gälla negativ diskriminering, eller om det ska gälla såväl negativ som positiv diskriminering har varit en annan fråga. Vi tycker det är ganska självklart att begreppet ålderism ska gälla alla ålderskategorier, såväl yngre som äldre. Om man ska se till definitionen av begreppet finns det på samma sätt som för äldre, fördomar och föreställningar om yngre. Därför anser vi att begreppet ålderism inte bara ska fokusera på just en åldersgrupp, utan på det faktum att människor i alla åldersgrupper inte kan delas upp i fack på grund av sin ålder.

På frågan om vem som ska skyddas av förbudet mot åldersdiskriminering har vi ett ganska enkelt svar; ingen ska diskrimineras på grund av ålder och alla i behov av skydd ska skyddas mot åldersdiskriminering.

6.4 Hur kan det se ut i verkligheten?

Det har varit intressant att komma ut i det verkliga livet och att undersöka attityderna till yngre respektive äldre arbetstagare och se hur det nya lagförslaget uppfattas av två olika arbetsgivare inom två olika branscher. De föreställningar vi hade innan intervjuerna visade sig vara befogade, vilket gör att vi inte är speciellt överraskade över det resultat vi fick fram.

Vi kommer inte att analysera varje enskild fråga utan kommer i stället att göra en bedömning av vilken inställning intervjupersonerna har till yngre respektive äldre arbetstagare. Många frågor ställde vi endast för att få en helhetsbild av företagets inställning till arbetstagare i olika åldrar samt för att få igång en diskussion om ämnet. Alla svar kommer inte att analyseras enskilt utan de bidrar till den helhetsbild vi fick av företagets inställning till äldre respektive yngre arbetstagare och analyseras därigenom indirekt.

6.4.1 Företag A

Vår hypotes var innan intervjun att IT-företaget skulle ha en bättre inställning till yngre arbetstagare än till äldre. Vårt första intryck av IT-företaget var också att företaget var övervägande negativt inställda till äldre arbetstagare. Något som kan ha påverkat vårt intryck är det faktum att företaget har väldigt få anställda över 55 år, dessutom är intresset för att nyanställa arbetstagare över 55 år i princip obefintligt. Vi tror att IT-företaget har så få äldre anställda på grund av att det är en förhållandevis ny bransch där många äldre idag saknar utbildning. En annan anledning till varför just detta företag inom IT-branschen har nästan uteslutande

yngre arbetstagare kan också bero på den uppfattning vi fick av att X enligt oss hade en ganska negativ attityd till äldre arbetstagare.

Intressant att diskutera när det gäller IT-företaget är deras rekryteringsbeteende. Vid rekrytering styr företaget mot arbetstagare som är yngre. På ett sätt kan vi förstå X vilja att anställa yngre om hans påstående om att yngre arbetstagare har färre sjukdagar och är mer beredda att ligga i än äldre arbetstagare stämmer. Vi kan förstå detta då lönsamheten är oerhört viktig för ett företag, men det är ändå inte en acceptabel anledning till att utesluta äldre. Man kan inte dela in personer i olika "fack" på grund av deras ålder, det är inte säkert att en person som är äldre kommer att ha fler sjukdagar än en person som är yngre, eller tvärt om. Vi tycker inte heller att man kan utgå från att yngre personer är mer beredda att ligga i än vad äldre är utan det beror återigen på personen och dennes egenskaper. Kanske borde IT-företaget våga anställa fler äldre för att eventuellt få motsatsen bevisad.

Vi är medvetna om att IT-företaget inte ensamma bestämmer vem som ska rekryteras, utan deras kunder har visst inflytande när det gäller detta. X menar att företaget i princip har samma krav när de rekryterar som deras kunder i sin tur har på IT-företaget. Visserligen har IT-företaget en viss skyldighet att leverera det som efterfrågas, men vi menar att detta inte är en ursäkt till att inte rekrytera äldre arbetstagare. Deras kunder vill enligt X i större utsträckning ha yngre konsulter men vi anser att detta inte i teorin är en legitim ursäkt. X har en väldigt stark positiv bild av yngre som flexibla och självständiga men han menar också att äldre arbetstagare arbetar på ett mer strukturerat sätt och därmed är mer effektiva. Varför värderar han flexibilitet och självständighet högre än effektivitet? Vi tror att detta kan bero på att branschen är sådan att den kräver flexibla och självständiga personer framför personer som i högre grad arbetar effektivt. Branschen kräver utveckling och nytänkande och att detta kommer ur flexibilitet och självständighet från personer som ser en möjlighet att gå utanför de givna ramarna.

För att få en anställning hos IT-företaget värderas personlighet och erfarenhet högre än formell utbildning. Detta gör att i teorin borde såväl äldre som yngre personer vara lika attraktiva som medarbetare. X påpekar att första intrycket är väldigt viktigt för om en person ska bli anställd eller inte. Vi menar dock att fler äldre personer borde få chansen att visa det första intrycket, vilket vi får uppfattningen om att de inte får idag.

X tror att problemet för äldre att få en tillsvidareanställning ligger i att äldre har hög sjukfrånvaro tillsammans med höga pensionsersättningar. Detta går att koppla till RFV:s undersökningar (se avsnitt 3.1) som visar att hälsoskäl är den vanligaste orsaken till att äldre arbetstagare lämnar arbetsplatsen i förtid, både enligt arbetsgivare och arbetstagare. X menar att äldre personer är mycket dyrare att anställa än yngre och därför är det svårare för äldre att trygga sin anställning än vad det är för yngre. Enligt oss måste detta lösas genom att det ska vara lika lönsamt att anställa en äldre person som en yngre, men detta är något som vi lämnar över till våra politiker att lösa. Vad gäller sjukfrånvaron tror vi att det är en gammal fördom

som finns kvar om att äldre har fler sjukdagar än yngre. Vi menar att hälsan bland äldre idag ökar, människor är friska och lever längre och vi önskar att det nu och i framtiden kommer att medföra att sjukfrånvaron minskar. Förhoppningen är också att detta kommer att leda till att färre arbetstagare särbehandlas på grund av sin ålder.

Direkt efter intervjun ställde vi oss frågan hur mycket IT-företaget måste ändra på när det gäller attityder och faktisk handling i och med att den nya diskrimineringslagen införs. Vi tror att det på ett sätt kommer bli enklare för dem att anställa äldre då de har lagen på sin sida. De kan klargöra för sina kunder att deras eventuella krav om yngre konsulter strider mot lag. På ett annat sätt kan det bli mycket svårare då kunderna indirekt kan ställa samma krav och därmed blir IT-företaget ansvariga för en eventuell särbehandling. Dilemmat blir att kanske behöva handla fel för att behålla kunden eller handla rätt och förlora kunden.

Resultatet av intervjun förvånade oss inte. Vi kan förstå IT-företagets resonemang vad gäller yngre respektive äldre arbetstagare. Stämmer deras fördomar överens med verkligheten kan vi till exempel förstå deras rekryteringsbeteende. I verkligheten tror vi att det blivande lagförslaget skulle kunna vara till nackdel för IT-företaget då hela deras verksamhet baseras på vad deras kunder vill ha och på att företaget ska vara lönsamt. Vi vill ändå påpeka att vi tycker det är tråkigt att utvecklingen inom IT-branschen verkar gå åt det här hållet, så kanske behövs ändå en lag för att ändra dessa attityder.

6.4.2 Företag B

Innan intervjun med gymnasieskolan antog vi att de skulle ställa sig ganska neutrala till äldre och yngre arbetstagare och att utbildning hos de blivande arbetstagarna skulle rankas högt. Nu efteråt kan vi konstatera att vår hypotes stämde väl överens med gymnasieskolans verklighet. På den här skolan är det många anställda som är äldre eller i medelåldern till skillnad från IT-företaget. Vi antar att det beror på det som Z hela tiden påpekade under intervjun, att en lärare i och med utbildningen, behörigheten, förmågan att anpassa sig till förändringar med mera alltid är en lärare oavsett ålder. Precis som Z tror vi att lärarrollen hänger samman med personen och inte med åldern. Vi tror att det är positivt att ha lärare i olika åldrar då det kan bredda perspektiven och leda till att den pedagogiska utvecklingen inte avstannar. Även Z påpekar att det är bättre att ha en heterogen grupp vad gäller ålder än vad det är att ha en alltför homogen grupp arbetstagare. Vi menar dock att detta inte får väga alltför tungt vid en rekryteringssituation då det i förlängningen skulle kunna leda till diskriminering på grund av ålder.

Det finns ingen egentlig anledning till att diskutera skolans rekryteringsprocess då vi inte kan se något som tyder på en eventuell åldersdiskriminering och skolan har inte heller några uttalade fördomar om ålder. Vi tycker det är bra att samtliga platsannonser ser likadana ut då det ställs samma krav oavsett tjänst. Vårt intryck av

skolan var även i övrigt att ålder inte ses som ett problem som måste diskuteras, då skolan redan är väldigt öppen till lärare i alla åldrar. Vi tycker det är bra att rektorerna samarbetar vid nyrekrytering då detta gör rekryteringsprocessen mer rättvis och den präglas av flera viljor och synvinklar. Vi tror också att det kan vara positivt när det gäller just ålder då vi antar att många rekryterare har en tendens att anställa personer som liknar rekryteraren själv. På det sättet kan såväl yngre som äldre personer gynnas.

Problemet med att yngre respektive äldre personer idag i allmänhet har svårt att få en tillsvidareanställning tror Z beror på att konkurrensen om arbetena ökar då fler och fler utbildar sig. Detta låter som en bra anledning men vi tror att det finns otroligt många fler. I grund och botten tror vi problemet beror på den rädsla som finns hos arbetsgivare att tillsvidareanställa någon. Givetvis spelar även RFV:s undersökningar och det som X nämnde in i denna fråga, nämligen den olönsamhet det enligt dem kan innebära att anställa äldre arbetstagare.

Precis som Z tror vi inte att skolan kommer att behöva ändra på något speciellt i sitt rekryteringsarbete i och med att den nya diskrimineringslagen införs. De har idag en bra inställning i och med att det är personen och inte åldern som avgör vem som kommer att anställas. Enligt oss skulle skolan kunna vara en förebild i arbetet mot diskriminering på grund av ålder.

6.5 Slutord

Genom arbetet med uppsatsen har vi fått en god insikt i hur arbetet med ett förbud mot åldersdiskriminering inom såväl EU som i Sverige ser ut. Vår första frågeställning, *Hur långt har EU kommit i arbetet med ett förbud mot åldersdiskriminering i arbetslivet?*, kan besvaras med att EU har kommit förhållandevis långt. Arbetslivsdirektivet var en start på ett förbud mot åldersdiskriminering och många medlemsstater har idag implementerat arbetslivsdirektivet till fullo. Genom direktivet tvingas EU:s medlemsländer att påbörja arbetet med att förbjuda åldersdiskriminering i arbetslivet i respektive land.

I vår andra frågeställning, *Hur långt har Sverige kommit i arbetet med ett förbud mot åldersdiskriminering i arbetslivet?*, kan vi konstatera att Sverige har en bit kvar i arbetet med att förbjuda diskriminering på grund av ålder. Sverige är på god väg men kommer inte att hinna implementera arbetslivsdirektivet i tid. Vi hoppas att den nya diskrimineringslagen med förbud mot diskriminering på grund av bland annat ålder inte låter vänta på sig allt för länge då vi har upptäckt att det absolut finns ett behov av en sådan lag.

Genom uppsatsen har vi försökt uppmärksamma ett problem som idag är allt mer omdiskuterat. Fråga tre, *Vilken attityd har arbetsgivare till yngre respektive äldre arbetstagare?*, kan besvaras med att arbetsgivare i Sverige överlag är negativt inställda till äldre arbetstagare, med andra ord mer positivt inställda till yngre. Vi

tror att Sveriges arbete med ett förbud mot åldersdiskriminering inte bara ligger i att implementera arbetslivsdirektivet utan ett stort arbete ligger i att ändra samhällets och däribland arbetsgivares attityder. Fördomar och stereotypa föreställningar om arbetstagare i olika åldrar måste bort. Att ändra attityder i ett samhälle kräver väldigt mycket och först genom en lag kan en sådan förändring ta sin början.

Svaret på fråga fyra, *Vem ska skyddas av förbud mot åldersdiskriminering i arbetslivet?*, är att alla arbetstagare som är i behov av skydd mot åldersdiskriminering ska skyddas. Som vi ser det är främst yngre och äldre arbetstagare som är de mest utsatta grupperna och därmed i störst behov av den kommande lagen. Trots detta ska ingen åldersgrupp uteslutas, den sammanhållna diskrimineringslagstiftningen ska så långt det är möjligt vara lika för alla.

Vi kommer med stort intresse följa fortsättningen i arbetet med ett förbud mot åldersdiskriminering i Sverige och detta är också ett ämne som ligger i ropet för framtida forskning. Det har varit väldigt intressant att skriva en uppsats om ett så pass aktuellt och nytt ämne som förbud mot åldersdiskriminering i arbetslivet faktiskt är. Vi kommer med spänning att följa utvecklingen.

Referenser

Offentligt tryck

Dir 1998:109, Parlamentarisk äldreberedning med uppdrag att skapa förutsättningar för en långsiktig utveckling av äldrepolitiken.

Dir 2002:11, En sammanhållen diskrimineringslagstiftning.

Dir 2003:69, Tilläggsdirektiv till Diskrimineringskommittén (N 2003:06).

Dir 2005:08, Tilläggsdirektiv till Diskrimineringskommittén (N 2002:06).

Ds 1999:39, Höjd ålder för avgångsskyldighet till 67 år.

Prop. 2000/01:78, Rätt att arbeta till 67 års ålder.

Prop. 2001/02:72, Ändringar i regeringsformen – samarbetet i EU m.m.

Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling.

SOU 2002:29 Riv ålderstrappan – Livslopp i förändring.

SOU 2002:29 Riv ålderstrappan – Livslopp i förändring, Bilagedel A, Att åldras.

SOU 2003:91 Äldrepolitik för framtiden. 100 steg till trygghet och utveckling med en åldrande befolkning. Slutbetänkande av 1998 års parlamentariska äldreberedning – Senior 2005.

SOU 2006:22, En sammanhållen diskrimineringslagstiftning, del 1.

Litteratur

Andersson, Lars, 1997. *Ålderism – stereotypa föreställningar eller diskriminering som utgår från en människas ålder.*

Arbetslivsinstitutet, 2003. *50+ en tillgång i arbetslivet.* Eskilstuna.

Aronsson, Gunnar – Kilbom Åsa (red.), 1996. *Arbete efter 45 – Historiska, psykologiska och fysiologiska perspektiv på äldre i arbetslivet*. Helsingborg.

Axelsson, Sten – Granholm, Arne – Henning, Roger, 1994. *Tidsmyterna – om medelålders på arbetsmarknaden*. Kristianstad.

Hansen, Lars H – Orban, Pal (red.) [Berglund, Tomas...], 2002. *Arbetslivet*. Lund.

Hydén, Håkan, 2001. *Rättsregler En introduktion till juridiken*. Femte upplagan. Lund.

Johansson, Ingrid, 1997. *Ålder och arbete Föreställningar om ålderns betydelse för medelålders tjänstemän*. Stockholm.

Lehrberg, Bert, 2001. *Praktisk juridisk metod*. Fjärde upplagan. Uppsala.

Lunning, Lars – Toijer, Gudmund, 2006. *Anställningsskydd – kommentar till anställningsskyddslagen*. Nionde upplagan. Stockholm.

Nyström, Birgitta, 2002. *EU och arbetsrätten*. Tredje upplagan. Stockholm.

Svenning, Conny, 2003. *Metodboken*. Femte upplagan. Eslöv.

Rättspraxis

EG-domstolen

Mål C-144/04 Werner Mangold mot Rüdiger Helm, dom den 22 november 2005, (Celex 62004J0144).

Internet

ADEA, Sec.623. [Section 4] (a) (1), <http://www.eeoc.gov/policy/adea.html> 2006-08-16.

EU & arbetsrätt nr 2 2005, <http://www.arbetslivsinstitutet.se/euarb/05-2/05.asp> 2006-08-16.

<http://www.eeoc.gov/facts/age.html> 2006-08-16.

<http://www.unhchr.ch/udhr/lang/swd.htm> 2006-08-17.

http://www.forsakringskassan.se/fakta/pension_ut_rorlig/?page=/privatpers/pensionar/ansok/index.php 2006-08-22.

<http://www.sou.gov.se/diskriminering/> 2006-08-22. Finns arkiverad i pappersformat hos Riksdagen.

EU & arbetsrätt nr 4 2005, <http://www.arbetslivsinstitutet.se/euarb/05-4/13.asp>, 2006-09-08.

<http://www.regeringen.se/sb/d/1942/a/12902> 2006-09-12.

Jobb åt unga, 15 förslag för att minska massarbetslösheten bland unga, september 2006, hämtad från <http://www.centerpartiet.se/upload/Centerpartiet/Dokument/Jobb%20åt%20unga.pdf> 2006-09-13.

<http://www.dn.se/DNet/jsp/polopoly.jsp?a=518422> 2006-09-14.

<http://www.svensktnaringsliv.se/> 2006-09-14.

Interpellation 2004/05:172 av Göran Hägglund (kd) till statsminister Göran Persson om diskriminering av de äldre i vårt samhälle, hämtad från <http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=63&dtyp=i&rm=0405&nr=172>, 2006-09-14.

Arvidsson, Claes, Det är arbetsrätt att göra uppror, Svenska Dagbladet 2006-03-21, hämtad från www.mediarkivet.se 2006-09-19.

<http://news.bbc.co.uk/1/hi/world/europe/4816306.stm> 2006-09-19.

<http://news.bbc.co.uk/2/hi/europe/4895164.stm> 2006-09-19.

<http://web20.s112.typo3server.com/4583.0.html> 2006-09-26.

Opitz, Caspar, Miljoner i protestaktioner, Dagens Nyheter, 2006-04-10, hämtad från <http://www.dn.se/DNet/jsp/polopoly.jsp?d=145&a=536154&rss=1399> 2006-09-19.

Övriga källor

Intervjuer

Carlsson, Maria, Centerpartiets valredaktion, Centerpartiets Riksdagskansli, Sveriges Riksdag, intervju via mail, mailadress: maria.carlsson@centerpartiet.se, 2006-09-25.

Herzfeld Olsson, Petra, departementssekreterare på näringsdepartementet, telefonintervju, telefonnummer: 08-405 48 78, 2006-09-27.

Persson Härneskog, Gudrun, huvudsekreterare för SOU 2006:22, telefonintervju, telefonnummer: 08-405 34 52, 2006-09-27.

X, Regionchef Sydsverige – Y, Konsultchef, IT-företaget, personlig intervju 2006-09-08.

Z, Försterektor, Gymnasieskolan, personlig intervju 2006-09-11.

Rapporter

RFV analyserar 2001:9, Arbetsgivares attityder till äldre yrkesverksamma.

RFV Analyserar 2002:3, Äldres utträde ur arbetskraften – nu och i framtiden.

SCB 2003:4, Sveriges framtida befolkningsframskrivning för åren 2003–2050.

Media

Holmkvist, Leif – Sundling, Janne, Så tycker de unga, Metro Skåne, 2006-09-12.

Sveriges Televisions Gomorron Sverige, 2006-09-15.

Lönnaeus, Olle – Magnusson, Erik, Sänkt skatt ska locka fler vänta med pensionen, Sydsvenskan, 2006-09-28.

Bilaga 1: Mail- och telefonintervjuer

Mailintervju med Maria Carlsson, Centerpartiets valredaktion

Skickad fråga: 2006-09-20

1. Kommer centerpartiets förslag om ungdomsavtal att bli verklighet nu när maktskiftet är ett faktum?
2. När tror ni att detta i så fall kommer att införas?

Telefonintervju med Gudrun Persson Härneskog, huvudsekreterare för SOU 2006:22, 2006-09-27

1. Varför har Diskrimineringskommitténs hemsida upphört?
2. Går det att få tag på informationen någon annanstans?
3. Finns det något material efter SOU 2006:22?

Telefonintervju med Petra Herzfeld Olsson, departementssekreterare på näringsdepartementet, 2006-09-27

1. Har Sverige avlagt årliga rapporter till kommissionen från år 2003 på grund av att Sverige har utnyttjat tilläggsstiden för implementering av arbetslivsdirektivet?
2. När tror du att förbud mot åldersdiskriminering kommer bli verklighet i svensk lagstiftning?
3. Vi tror inte att lagen kommer att hinna implementeras innan den 2 december 2006 då tidsfristen går ut. Vad tror du? Vad kan hända om Sverige inte hinner?

Bilaga 2: Frågor till personliga intervjuer med Företag A och Företag B

Vårt mål med uppsatsen

Målet med vår C-uppsats är bland annat att ta reda på vad du som arbetsgivare/rekryterare har för attityd till ett kommande lagstadgat förbud mot diskriminering på grund av ålder. Förbudet kommer innebära att all negativ särbehandling som har med ålder (yngre/äldre) att göra ska bli förbjuden i arbetslivet. Nedan följer frågor som vi gärna vill ha svar på. Vi skickar dessa frågor så att du/ni ser ungefär vad vi vill få fram under intervjun.

Tack på förhand // Anna & Kajsa!

Frågor

1. Hur många anställda har ni?
2. Vad är medelåldern på företaget?
3. Hur stor andel är över/under 55 år?
4. Hur ser fördelningen kvinnor/män ut?
5. Hur ser fördelningen vad gäller ålder ut bland kvinnor/män?

6. Är det en viss typ av arbetsuppgifter som är typiska för äldre/yngre arbetstagare?
7. Vilken status har de äldre/yngre arbetstagarna hos er?
8. Hur ser ert rekryteringsbeteende ut?
9. Vilka typer av rekryteringskanaler använder ni er av? (arbetsförmedlingen, informella sökkkanaler via bekanta och intern information, platsannonser m.m.)
10. När ni formulerar en platsannons, formulerar ni den då så att ni får svar endast från personer av en viss ålder? (genom att ställa krav på viss utbildning som bara personer av viss ålder kan ha eller annan typ av erfarenhet t.ex. ett visst antal år arbetslivserfarenhet etc.) Kan vi få ta del av en platsannons?

11. Tänker ni er en viss ålder på den som ska anställas och utgår från det eller är det endast kunskap oavsett ålder som efterfrågas?
12. Har du själv anställt någon över 55 år? Varför, varför inte?
13. Vad tror du att äldre/yngre personer kan tillföra ert företag?
14. Har ni blivit mer positiva till att anställa äldre i och med att arbetstagare numera har rätt att kvarstå i anställning fram till 67 års ålder?
15. Vad är viktigast – erfarenhet eller färsk utbildning?

16. Hur viktigt är formell utbildning hos er? Kan man få en anställning utan denna utbildning?




17. Vad är en bra utbildning i er bransch? Formell utbildning/erfarenhet, vad är viktigast hos er?
18. Är yngre högre utbildade än äldre eller är det tvärtom?
19. Vad tror du är anledningen till att yngre/äldre personer idag har svårt att få fast anställning?
20. Tror du att äldre har mer svårt att ta till sig förändringar än yngre?

21. Kan det vara en nackdel att äldre har mycket erfarenhet och därmed vet hur ”det ska vara” och därmed kan ha mer krav?
22. Tror du att yngre är mer produktiva än äldre eller är det tvärtom?
23. Instämmer eller instämmer du inte i påståendet att äldre yrkesverksamma borde stanna kvar längre på arbetsmarknaden på grund av en framtida brist på arbetskraft?
24. Har ni någon gång gallrat bort någon på grund av dennes ålder? Var det i så fall en äldre eller yngre person i fråga?
25. Vilken är din personliga inställning till att ålder ska bli en grund till förbud mot diskriminering? Tror du att denna inställning är en generationsfråga?

26. Vilken ålder anser du att den perfekta medarbetaren har?
27. Har ni berört det kommande lagförslaget angående förbud mot diskriminering på grund av ålder i arbetslivet på er arbetsplats?

Bilaga 3: Ålderstabell, Företag B

Född	Pens.		Män	Kvinnor
1940	2005	P		BRC ENB
1941	2006		SJL	LIA
1942	2007		ERK ALK	CEB KAS
1943	2008	T	KJH ANH	FOK LAM NOE
1944	2009	K	EKJ	HAK HOL NOU
1945	2010	O	FRH BEL	BEE BJU BOM LAS
1946	2011	R		JAS LEI
1947	2012		MAK	KAA NOB
1948	2013		ANC	HFK
1949	2014			NIA
1950	2015	C		
1951	2016	L	MER	
1952	2017		SVK	LUB
1953	2018	S	EVS	RYA RYE
1954	2019	P		
1955	2020	J	GUC ANB	
1956	2021		BEP	UVK B
1957	2022		WER	
1958	2023	I	FRS	ANM AUM IST
1959	2024		WAU CAJ	EKL LNS LIL NYJ NYG
1960	2025		ARM ALM	
1961	2026		LUS HUA	ANL BZC HOA JOM VEA M C
1962	2027	J	PEU	DAC LAE MZE
1963	2028	T		
1964	2029		ERT	WIE
1965	2030		BOH	MAC OVM M Å
1966	2031		KLH	BEA HYL
1967	2032			LAJ
1968	2033		STH HJP	BRK
1969	2034	J	WID	HOP
1970	2035			
1971	2036		THM HUM	ADM ALA HLA
1972	2037			
1973	2038			BES BJM STP
1974	2039		ISO	
1975	2040		JHM AAM	BRA PRJ
1976	2041			ANA PEJ
1977	2042			
1978	2043			
1979	2044			FRJ SVS
1980	2045			
1981	2046			
1982	2047			
1983	2048			
1984	2049			
1985	2050			

 Pension
 jobbar efter 65
 slutat

Bilaga 4: Kommisionsrapporter



REGERINGSKANSLIET

2006-08-22

Näringsdepartementet
Sverige

Till Sveriges ständiga representation vid
Europeiska unionen

Svar på brev från kommissionen beträffande rapportering enligt artikel 18 i rådets direktiv 200/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet

Här översänds bifogade brev, för vidare befordran till Europeiska gemenskapernas kommission, Generaldirektören, Generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och lika möjligheter.

Med vänlig hälsning

Karin Renman
Karin Renman



Näringsdepartementet

Rättschefen
Karin Renman

Till Europeiska gemenskapernas
kommission
Generaldirektören
Generaldirektoratet för sysselsättning,
socialpolitik och lika möjligheter

**Sveriges rapport 2006 i enlighet med artikel 18 i rådets direktiv
2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet**

Herr Generaldirektör,

Sverige har mottagit Ert brev av den 22 juni 2006 med önskemål om information, i enlighet med artikel 18 i rådets direktiv 2000/78/EG, om de framsteg som Sverige gjort med att genomföra direktivets bestämmelser om diskriminering på grund av ålder.

Sverige har följande att anföra.

Regeringen tillkallade genom beslut den 31 januari 2002 en parlamentarisk kommitté med uppdrag att - bland annat - överväga en gemensam lagstiftning mot diskriminering som omfattar alla eller flertalet diskrimineringsgrunder och samhällsområden. I uppdraget ingick att lämna förslag till hur bestämmelserna om åldersdiskriminering i rådets direktiv 2000/78/EG skulle genomföras i Sverige.

Kommittén, som antog namnet Diskrimineringskommittén, överlämnade sitt slutbetänkande "En sammanhållen diskrimineringslagstiftning" (SOU 2006:22) den 24 februari i år. I slutbetänkandet föreslås bland annat att en ny sammanhållen lag mot diskriminering på grund av kön, könsidentitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder (diskrimineringsgrunderna könsidentitet och ålder är nya i svensk diskrimineringslagstiftning) införs. I fråga om diskrimineringsgrunden ålder föreslås lagen att gälla i arbetslivet, vid utbildning, arbetsmarknadspolitisk verksamhet, start eller bedrivande av näringsverksamhet, yrkesutövning och medlemskap m.m. i arbetstagar-, arbetsgivar- och yrkesorganisationer.

Betänkandet är föremål för remissbehandling till den 29 september 2006.

Regeringen avser att under hösten 2006 påbörja beredning av Diskrimineringskommitténs förslag så att bestämmelserna om åldersdiskriminering i rådets direktiv 2000/78/EG kan genomföras så snart som möjligt.

Med vänlig hälsning



Karin Renman
Rättschef

Vid eventuella frågor vänd Er till departementssekreterare Petra Herzfeld Olsson telefon: + 46 8 405 48 78



REGERINGSKANSLIET

2005-12-02

Näringsdepartementet
Sverige
Rättschefen

Till Sveriges ständiga representation vid
Europeiska unionen

Gemensam rapport angående artiklarna 18 och 19 direktivet 2000/78/EG

Här översänds bifogad rapport, för vidare befordran till Europeiska gemenskapernas kommission, Generalsekreteriatet.

Med vänlig hälsning


Karin Renman
rättschef



2005-12-02

Näringsdepartementet

Till Europeiska gemenskapernas
kommission
Generalsekreteriet

Gemensam rapport angående artiklarna 18 och 19 direktivet 2000/78/EG

Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet skall enligt huvudregeln vara genomfört i medlemsstaterna den 2 december 2003. Medlemsstaterna får dock om så behövs ta ytterligare tre år på sig från och med den 2 december 2003, eller sammanlagt högst sex år, för att genomföra bestämmelserna i direktivet om diskriminering på grund av ålder och funktionshinder för att på så sätt beakta särskilda omständigheter. Varje medlemsstat som väljer att utnyttja denna tilläggsfrist skall enligt artikel 18 årligen rapportera till kommissionen om de åtgärder den vidtar för att motverka diskriminering på grund av ålder och funktionshinder och om de framsteg den gör i genomförandet av bestämmelserna.

Sverige har den 15 september 2003 underrättat kommissionen om vidtagna åtgärder för genomförandet av direktivet och om att Sverige tar i anspråk den ytterligare tid för direktivets genomförande som artikel 18 ställer till medlemsstaternas förfogande.

Enligt direktivets artikel 19 skall medlemsstaterna den 2 december 2005 och därefter vart femte år, till kommissionen överlämna all information som kommissionen behöver för att utarbeta en rapport till Europaparlamentet och rådet om tillämpningen av direktivet.

Angående artikel 18

Sverige avger genom denna skrivelse sin andra rapport om åtgärder för att motverka diskriminering på grund av ålder och funktionshinder enligt direktivet.

Diskriminering på grund av ålder

Regeringen har genom beslut den 31 januari 2002 tillkallat en parlamentarisk kommitté med uppdrag att – bl.a. – överväga en

gemensam lagstiftning mot diskriminering som omfattar alla eller flertalet diskrimineringsgrunder och samhällsområden. Kommittén, som har antagit namnet Diskrimineringskommittén, skall utreda hur den svenska diskrimineringslagstiftningen skall se ut i fråga om diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

Kommittén skall lämna de förslag till författningsändringar och andra åtgärder som uppdraget kan ge anledning till. Uppdraget skall slutligt redovisas till regeringen senast den 31 januari 2006. Därefter planeras lagstiftning genomföras.

Diskriminering på grund av funktionshinder

I lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder finns diskrimineringsförbud som gäller diskrimineringsgrunden funktionshinder. Bestämmelserna avser bl.a. krav på stöd- och anpassningsåtgärder då en arbetsgivare vid anställning, befordran eller utbildning för befordran genom sådana åtgärder kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är jämförbar med den för personer utan sådant funktionshinder och det skäligen kan krävas att arbetsgivaren vidtar sådana åtgärder. Inom Regeringskansliet (Näringsdepartementet) pågår arbete med att se över lagens bestämmelser om stöd- och anpassningsåtgärder under pågående anställning.

Avsikten är – när det gäller ålder respektive funktionshinder – att lagstiftning och i förekommande fall andra åtgärder som motverkar diskriminering på grund av ålder och funktionshinder skall träda i kraft inom den tid som direktivet förutsätter.

Angående artikel 19

Kommissionen har nu begärt vissa uppgifter.

Nya diskrimineringsgrunder

I Sverige infördes den 1 juli 2003 diskrimineringsgrunden ”religion eller annan trosuppfattning” i lagstiftningen. Tidigare hade ”trosbekännelse” ingått som en del av begreppet etnisk tillhörighet, vilket omfattades av diskrimineringsförbuden i lagstiftningen.

Åtgärder utöver minimikraven

1. EG-direktivet saknar bestämmelser om organ för likabehandling. I Sverige finns för diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet och religion och annan trosuppfattning *Ombudsmannen mot etnisk diskriminering*. För sexuell läggning finns *Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning* och för funktionshinder finns

Handikappombudsmannen. För kön finns Jämställdhetsombudsmannen. Samtliga är statliga myndigheter med självständigt tillsyns- och rådgivningsansvar. De anses uppfylla de kriterier avseende oberoende m.m. som avses i direktivet 2000/43/EG.

2. Diskrimineringsförbuden gäller, utöver vad som följer av direktivets artiklar, för diskrimineringsgrunderna religion och annan trosuppfattning och sexuell läggning i fråga om

- socialt skydd och social trygghet,
- hälso- och sjukvård,
- sociala förmåner,
- högskoleutbildning, och
- tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder.

Detta gäller dock ännu inte diskrimineringsgrunden ålder. Beträffande funktionshinder gäller inte heller förbuden ifråga om socialt skydd och social trygghet, hälso- och sjukvård eller sociala förmåner.

3. Diskrimineringsförbuden i huvudsak, och förbudet mot repressalier, gäller förutom arbetssökande och arbetstagare även för

- den som utan att vara anställd söker eller fullgör yrkespraktik på en arbetsplats, och
- inhyrd eller inlånad arbetskraft (t.ex. personal anställd i ett bemanningsföretag).

4. Lagarnas bevisregler gäller utöver fall av diskriminering även för situationen då någon anser sig ha blivit utsatt för repressalier i strid med direktivets artikel 11.

Lägesrapport angående diskrimineringsgrunderna ålder och funktionshinder

Se ovan den del som avser artikel 18.

Undantag beträffande ålder

Diskrimineringsförbud i fråga om ålder har ännu inte trätt ikraft. Även undantagsregel saknas därmed.

Säkerställande av artikel 16

1. Flera statliga utredningar har kartlagt förekomsten av diskriminerande bestämmelser i lagar, förordningar och kollektivavtal. De diskriminerande bestämmelser som identifierats har upphävts eller åtgärdats på annat sätt.

2. Diskriminerande bestämmelser i kollektivavtal eller andra avtal och interna ordningsregler eller liknande på en arbetsplats kan förklaras ogiltiga på talan av den som diskriminerats.

Rimliga anpassningsåtgärder

Se ovan angående artikel 18 i den del som avser diskriminering på grund av funktionshinder.

Ärenden inför domstol

Arbetsdomstolen är den domstol som i första hand prövar mål om diskriminering i arbetslivet.

Arbetsdomstolen har såvitt avser ålder, funktionshinder, sexuell läggning eller religion eller annan trosuppfattning avgjort

- år 2004: --
- år 2005 (t.o.m november): 2 fall (ett beträffande funktionshinder och ett beträffande religion eller annan trosuppfattning).

Arbetsmarknadens parter och andra organisationer

1. Arbetsmarknadens parter deltar med sin särskilda sakkunskap om förhållandena på arbetsmarknaden i Diskrimineringskommitténs arbete och i andra liknande utredningssammanhang.
2. De fackliga organisationerna förhandlar med arbetsgivare, exempelvis om skadestånd, i de fall en medlem anser sig ha blivit diskriminerad.
3. De fackliga organisationerna har talerätt som part vid domstol för sina medlemmar. I det mål som nämnts ovan som gällde diskriminering på grund av funktionshinder fördes talan av den enskildes fackliga organisation. – Andra icke-statliga organisationer har möjlighet att stötta en medlem eller annan som anser sig ha blivit diskriminerad, med råd eller t.ex. ekonomiskt stöd för rättegångsombud.
4. Arbetsmarknadens parter, och andra icke statliga organisationer bedriver verksamhet med opinionsbildning och kunskapsöverföring. De deltar i den allmänna debatten och fungerar från tid till annan som pådrivande krafter i arbetet mot diskriminering och annan kränkande behandling.

Positiv särbehandling

Bestämmelser som tillåter positiv särbehandling på grund av ålder, funktionshinder, sexuell läggning eller religion eller annan trosuppfattning finns inte.

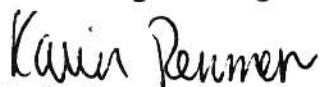
Direktivets betydelse för jämställdhet mellan kvinnor och män

Direktivet är könsneutralt. På samma sätt har de lagstiftnings- och andra åtgärder som vidtagits en könsneutral prägel. De är alltså avsedda att tillämpas utan avseende på kön och de antas också ha likartade effekter oberoende av om den som diskriminerats är man eller kvinna.

Det går i dag inte att visa på att vidtagna åtgärder har särskild betydelse för endera män eller kvinnor.

- - -

Med vänlig hälsning



Karin Renman
rättschef

Kopior till:
SB EU-kansliet
Ju IM
Ju RS
N ARM



2004-12-20

Näringsdepartementet

t.f. rättschefen
Örjan Härneskog

Till Europeiska gemenskapernas
kommission
Generalsekreteriatet

Sveriges rapport 2004 om åtgärder för att motverka diskriminering på grund av ålder och funktionshinder enligt direktivet 2000/78/EG

Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet skall enligt huvudregeln vara genomfört i medlemsstaterna den 2 december 2003. Medlemsstaterna får dock om så behövs ta ytterligare tre år på sig från och med den 2 december 2003, eller sammanlagt högst sex år, för att genomföra bestämmelserna i direktivet om diskriminering på grund av ålder och funktionshinder för att på så sätt beakta särskilda omständigheter. Varje medlemsstat som väljer att utnyttja denna tilläggsfrist skall enligt artikel 18 årligen rapportera till kommissionen om de åtgärder den vidtar för att motverka diskriminering på grund av ålder och funktionshinder och om de framsteg den gör i genomförandet av bestämmelserna.

Sverige har den 15 september 2003 underrättat kommissionen om vidtagna åtgärder för genomförandet av direktivet och om att Sverige tar i anspråk den ytterligare tid för direktivets genomförande som artikel 18 ställer till medlemsstaternas förfogande.

Sverige får med denna skrivelse avge en första rapport om åtgärder för att motverka diskriminering på grund av ålder och funktionshinder enligt direktivet.

Diskriminering på grund av ålder

Regeringen har genom beslut den 31 januari 2002 tillkallat en parlamentarisk kommitté med uppdrag att – bl.a. – överväga en gemensam lagstiftning mot diskriminering som omfattar alla eller flertalet diskrimineringsgrunder och samhällsområden. Kommittén, som har antagit namnet Diskrimineringskommittén, skall utreda hur den svenska diskrimineringslagstiftningen skall se ut i fråga om diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

Kommittén skall lämna de förslag till författningsändringar och andra åtgärder som uppdraget kan ge anledning till. Uppdraget skall slutligt redovisas till regeringen senast den 1 juli 2005.

Diskriminering på grund av funktionshinder

I lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder finns diskrimineringsförbud som gäller diskrimineringsgrunden funktionshinder. Bestämmelserna avser bl.a. krav på stöd- och anpassningsåtgärder då en arbetsgivare vid anställning, befordran eller utbildning för befordran genom sådana åtgärder kan skapa en situation för en person med funktionshinder som är jämförbar med den för personer utan sådant funktionshinder och det skäligen kan krävas att arbetsgivaren vidtar sådana åtgärder. Inom Regeringskansliet (Näringsdepartementet) pågår arbete med att se över lagens bestämmelser om stöd- och anpassningsåtgärder under pågående anställning.

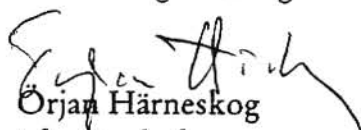
Avsikten är – när det gäller ålder respektive funktionshinder – att lagstiftning och i förekommande fall andra åtgärder som motverkar diskriminering på grund av ålder och funktionshinder skall träda i kraft inom den tid som direktivet förutsätter.

Diskriminering på grund av sexuell läggning

I sammanhanget kan upplysas om att lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering per den 1 januari 2005 ändrats på så sätt att diskrimineringsförbuden i 10–13 §§ också gäller diskrimineringsgrunden sexuell läggning. Detta gäller diskrimineringsförbuden som avser

- socialtjänsten, färdtjänst, riksfärdtjänst och bostadsanpassningsbidrag,
- socialförsäkringen och anslutande bidragssystem,
- arbetslöshetsförsäkringen och
- hälso- och sjukvården och annan medicinsk verksamhet.

Med vänlig hälsning


Örjan Härneskog
t.f. rättschef

Kopior till:
UD ERS
Ju IM
Ju RS
S SF
N ARM