

# **Rätt att arbeta oavsett ålder?**

## **En studie av främjande och skyddande åtgärder på arbetsmarknaden**

Therese Jung

Hanna Thörnblad

Kandidatuppsats i arbetsrätt

HARH16

HT 2013

Handledare

Andreas Inghammar



**LUNDS UNIVERSITET**

Ekonomihögskolan

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	<b>7</b>
1.1 Bakgrund .....	7
1.2 Syfte och frågeställningar .....	8
1.3 Avgränsningar .....	9
1.4 Metod och material .....	9
1.5 Disposition.....	11
<b>2. Ålder som diskrimineringsgrund</b> .....	<b>12</b>
2.1 Allmänt om åldersdiskriminering.....	12
2.1.1 Fördomar och myter kopplade till ålder.....	12
2.1.2 Ålder, en diskrimineringsgrund av additiv art .....	12
2.1.3 Perspektiv på åldersdiskriminering .....	13
2.2 Lagstiftning.....	14
2.2.1 Bakgrund .....	14
2.2.2 Skyddet mot åldersdiskriminering .....	15
2.2.3 Undantag från förbudet .....	16
2.2.4 Ålder i anställningsskyddslagen.....	17
<b>3. Diskrimineringsituationer</b> .....	<b>19</b>
3.1 Ålder vid anställningens ingående.....	19
3.2 Anställningsförhållanden och villkor .....	20
3.2.1 Löner .....	20
3.2.2 Tidsbegränsad anställning.....	21
3.2.3 Kollektivavtalade förmåner.....	21
3.3 Anställningens upphörande .....	22
3.3.1 Turordning vid arbetsbrist.....	22

3.3.2	Avgångsskyldighet.....	23
3.3.3	Pension och avgångsvederlag .....	26
3.4	EU-domstolens bedömning i åldersdiskrimineringsärenden .....	27
<b>4.</b>	<b>Möjliggörandet av en arbetsmarknad för alla åldrar .....</b>	<b>28</b>
4.1	Riktlinjer och rekommendationer från EU .....	28
4.1.1	Sysselsättningspolitiska mål.....	28
4.1.2	Ungdomsarbetslöshet .....	29
4.2	Svenska åtgärder.....	29
4.2.1	Sänkt arbetsgivaravgift för unga .....	29
4.2.2	Utbildningsanställning för unga .....	30
4.2.3	Nystartsjobb .....	31
4.2.4	Skattelättnader för äldre .....	31
4.3	Förlängt arbetsliv .....	32
4.4	Flexibilisering av arbetslivet .....	33
<b>5.</b>	<b>Analys och slutsatser .....</b>	<b>35</b>
5.1	Svenska åtgärder.....	35
5.2	Ekonomiska faktorer.....	37
5.3	EU-domstolens avgöranden.....	37
5.4	Flexibiliseringens påverkan.....	39
5.5	Slutsatser.....	39

# Summary

This essay will discuss how one can enable a labor market for all ages. Our purpose is to outline the recommendations and guidelines issued by the EU and which policy measures that are taken at national level. Prohibition of age discrimination was introduced into Swedish law in 2009 as an implementation of the EU Directive 2000/78/EC, establishing a general framework for equal treatment. This Directive entails possible exemptions from the prohibition regulated to stimulate the labor market from an economic perspective.

There are great opportunities for member states to make discretionary judgments as to the determination of the means to achieve employment and labor market objectives. ECJ may request for a preliminary ruling to assess the proportionality of the measure. As the ground of discrimination is relatively new, there are still questions regarding the application of prohibitions and exceptions. Rulings of the ECJ are therefore of incredibly interesting in regards to how the protection will be developed.

We will discuss how age discrimination differs from other grounds of discrimination, and the complexity this discrimination can hold. Age interacts frequently with other variables which will also be highlighted. Furthermore, we will examine the arguments that have existed for a ban on age discrimination and which perspective that can be built on.

The principle of equality has to some extent been set aside in favor of a policy that is intended to lessen differences between groups in terms of age. It is difficult to argue against any of these principles and the essay will highlight this tension. As long as there is a wide margin of discretion of the measures and no critical examination is made of the motives behind the measures, the ban on age discrimination remains weak.

Key words: Age discrimination, discrimination, Equality Directive, labor policies, proportionality

# Sammanfattning

Denna uppsats kommer att behandla på vilket sätt man kan möjliggöra en arbetsmarknad för alla åldrar. Vi kommer redogöra för vilka rekommendationer och riktlinjer som utformats av EU i detta syfte och vilka arbetsmarknadspolitiska åtgärder som vidtagits på nationell nivå. Förbudet mot åldersdiskriminering infördes i svensk lag 2009 som en implementering av EU-direktivet 2000/78/EG *om inrättande av en allmän ram för likabehandling*. I detta direktiv finns möjligheter till undantag från förbudet reglerat i syfte att stimulera arbetsmarknaden ur ett ekonomiskt perspektiv.

Det finns stort utrymme för medlemsländerna att göra skönsmässiga bedömningar vad gäller fastställandet av medel för att uppnå sysselsättningspolitiska och arbetsmarknadspolitiska mål. EU-domstolen kan på begäran om förhandsavgörande göra en bedömning av proportionaliteten i åtgärder innehållande ålder. I och med att diskrimineringsgrunden är relativt ny finns dock fortfarande frågetecken beträffande tillämpning av förbud och undantag. EU-domstolens avgöranden är därför av stort intresse för hur skyddet kommer att utvecklas.

Vi kommer att diskutera på vilket sätt åldersdiskriminering skiljer sig från övriga diskrimineringsgrunder och komplexiteten denna diskrimineringsgrund rymmer. Ålder samspelar ofta med andra grunder vilket kommer belysas. Vidare kommer vi även undersöka vilka argument som funnits för ett förbud mot åldersdiskriminering vilka perspektiv som kan anläggas.

Likabehandlingsprincipen har i stor utsträckning fått ge vika för en princip som syftar till att jämna ut skillnader mellan grupper när det gäller ålder. Det är svårt att argumentera emot någon av dessa principer och uppsatsen kommer att belysa detta spänningsfält. Så länge det finns ett stort utrymme för skönsmässig bedömning av åtgärderna och ingen kritisk granskning görs av bakomliggande motiv så kommer förbudet mot åldersdiskriminering att förbli svagt.

Nyckelord: Åldersdiskriminering, särbehandling, arbetslivsdirektivet, arbetsmarknadspolitik proportionalitet

# Förkortningar

Arbetslivsdirektivet	Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling
DO	Diskrimineringsombudsmannen
Dir	Direktiv
EG	Europeiska gemenskapen
EU	Europeiska unionen
FEU	Fördraget om Europeiska unionen
FEUF	Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
FN	Förenta Nationerna
Prop	Proposition
Rättighetsstadgan	Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna av den 4 november 1950

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund

Ett av motiven med att förbjuda åldersdiskriminering var ursprungligen att uppnå social och ekonomisk integration av äldre på arbetsmarknaden. Europa står inför omfattande demografiska förändringar, framförallt i åldersstrukturen där *“allt färre ska försörja allt fler”*.<sup>1</sup> År 2060 beräknas antalet människor i arbetsför ålder ha sjunkit med 14 procent och andelen över 65 år fördubblats.<sup>2</sup> Detta kommer utsätta vårt välfärdssystem för stora påfrestningar.<sup>3</sup> Ann Numhauser-Henning menar att i dagens samhälle är det både *“a right and a duty to retire at a certain age”*<sup>4</sup> och att denna norm är problematisk då både arbetsmarknaden och pensionssystemet är beroende av att vi arbetar längre.<sup>5</sup>

EU:s medlemsstater lider fortfarande av sviterna från den ekonomiska kris som bröt ut 2008, vilken framförallt har drabbat de unga på arbetsmarknaden. Ungdomsarbetslösheten är generellt sett högre än arbetslösheten för hela populationen i Europa men i och med krisen har gapet ökat ytterligare.<sup>6</sup> Europa 2020-strategin är en handlingsplan som har upprättats för att komma till rätta med de problem som har blottlagts i och med krisen.<sup>7</sup> På flera områden låg Europa efter sina viktigaste ekonomiska partners vad gällde tillväxt och sysselsättning. Utmaningen ligger i att inte återgå till situationen så som den såg ut innan den ekonomiska krisen utan blicka framåt.<sup>8</sup>

Det föreligger alltså en situation där ungdomsarbetslöshet är ett stort problem samtidigt som Europa och dess befolkning behöver förbereda sig på ett längre arbetsliv.<sup>9</sup> Mitt i detta spänningsfält finner vi ett relativt nytt förbud mot åldersdiskriminering.

---

<sup>1</sup> <http://www.regeringen.se/sb/d/17000/a/227352>

<sup>2</sup> The 2012 Ageing Report: *Economic and budgetary projections for the 27 EU Member States (2010-2060)*, s. 27.

<sup>3</sup> KOM (2010) 2020 s. 7.

<sup>4</sup> Numhauser-Henning (2012), s.13.

<sup>5</sup> Ibid.

<sup>6</sup> Statistiken gäller ungdomar mellan 15-24.

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Unemployment\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics)

<sup>7</sup> KOM (2010) 2020, s. 5.

<sup>8</sup> Ibid. s. 7.

<sup>9</sup> Dewhurst (2013) s.1334.

Förbudet mot åldersdiskriminering medför även en annan komplexitet. Å ena sidan har vi ett diskrimineringsförbud för att uppnå likabehandling mellan individer oavsett ålder. Å andra sidan har vi arbetsmarknadspolitiska åtgärder som syftar till att jämna ut skillnader mellan grupper på arbetsmarknaden. Dessa åtgärder kan innehålla åldersgränser och delar på så sätt in arbetskraften i olika åldersgrupper. Detta möjliggörs utav de undantag som har ansetts nödvändiga från förbudet mot åldersdiskriminering. Problemet är bara att dessa två intentioner inte harmoniserar med varandra och att det i skärpunkten mellan dem kan uppstå diskriminering av individen.

Det finns skilda meningar om vilka som drabbas av åldersdiskriminering. En uppfattning är att det enbart yttrar sig mot äldre medan andra anser att både yngre och äldre arbetstagare drabbas.<sup>10</sup> Den förstnämnda uppfattningen är den som vanligtvis lyfts fram i massmedia och i studier av generella befolkningsgrupper. På vilket sätt olika åldersgrupper drabbas borde enligt diskrimineringsombudsmannen (DO) kunna skilja sig mellan olika branscher och yrken men än så länge saknas det systematiska studier på detta.<sup>11</sup>

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att undersöka vilka åtgärder som vidtagits för att möjliggöra för hela Sveriges befolkning att arbeta, oavsett ålder. Utifrån detta syfte har vi formulerat följande fråga:

- ⤴ Vilka arbetsmarknadspolitiska regleringar finns i Sverige idag som syftar till att främja respektive skydda arbetstagare i olika åldrar och hur förhåller de sig till förbudet mot åldersdiskriminering?

För att kunna besvara denna fråga kommer vi även undersöka följande frågeställningar:

- ⤴ Hur har förbudet mot åldersdiskriminering utformats och tillämpats i nationell domstol och i EU-domstolen?
- ⤴ Vilka har argumenten varit för ett förbud mot åldersdiskriminering i nationell och EU-rättslig kontext?
- ⤴ Hur har den specifika möjligheten till särbehandling på grund av ålder enligt artikel 6.1 i arbetslivsdirektivet tagits tillvara av medlemsstaterna och behandlats av EU-domstolen?

---

<sup>10</sup> För vidare hänvisning se Diskrimineringsombudsmannen (2012), *Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv*, s. 15.

<sup>11</sup> Diskrimineringsombudsmannen (2012), s. 18.



### 1.3 Avgränsningar

Vi har i vår uppsats valt att fokusera på de arbetsmarknadspolitiska åtgärder som gjorts i syfte att främja och skydda arbetstagare i olika åldrar och har därför valt att avgränsa oss från en djupare redogörelse av diskrimineringsgrunderna utöver den för ålder. Vidare har vi valt att fokusera på åldersdiskriminering i arbetslivet, dels på grund av att det inte funnits inom andra samhällsområden under någon längre tid och dels för att det tillhör vårt huvudområde arbetsrätt.

Stort fokus kommer att ligga på artikel 6.1 i rådets direktiv 2000/78/EG *om inrättande av en allmän ram för likabehandling* och vi har valt att avgränsa oss från flera av de andra artiklarna i direktivet, som också blir relevanta i frågor som rör åldersdiskriminering. Detta på grund av att undantagen i artikel 6 är starkt kopplade till de arbetsmarknadspolitiska åtgärder vi valt att undersöka. Då den svenska diskrimineringslagstiftningen är en förlängning av EU-rätten kommer vi att utgå från den senare och endast kort beröra diskrimineringslagen.

Vi har valt att fokusera på diskriminering vid anställningens ingående och avslutande och i anställningens villkor, även om det också förekommer vid exempelvis befordran och kompetensutveckling.

Både Sargeant och Fransson förmedlar en uppfattning om att det är de yngsta och de äldsta som har det svårast på arbetsmarknaden och att de ofta får stå tillbaka för åldersgruppen däremellan.<sup>12</sup> Vi har i denna uppsats valt att med yngre gällde upp till 26 år och med äldre avse de som är äldre än 50.

### 1.4 Metod och material

Under arbetet med uppsatsen har vi tillämpat en rättsdogmatisk metod vilket innebär att vi har utgått från de rättskällor som är aktuella inom området (*de lege lata*), det vill säga lagtext, förarbeten, doktrin och rättspraxis och i viss mån även de rättsregler som bör utformas (*de lege ferenda*).<sup>13</sup> Vi har valt en rättsdogmatisk metod då den möjliggör för oss att svara på vår frågeställning, tack vare det faktum att rättsdogmatiken har sin utgångspunkt i hur rättsreglerna praktiskt tillämpas. Även värderingar och syftet bakom reglerna tas i beaktning.<sup>14</sup>

Förarbetena beskriver motiven till varför en reglering har kommit till. Dessutom utreder förarbetena hur lagen förhåller sig och samspelar med övrig lagstiftning.<sup>15</sup> Doktrin bidrar till att skapa en klarare bild av rättsfrågans sammanhang<sup>16</sup> och

---

<sup>12</sup> Fransson, Norberg (2007), s. 94 och Sargeant (2011), s. 25.

<sup>13</sup> Lehrberg (2010), s. 167.

<sup>14</sup> Lehrberg (2010), s. 168.

<sup>15</sup> Lehrberg (2010), s. 121.

<sup>16</sup> Lehrberg (2010), s. 167.

läroböcker ger en snabb överblick och är en hjälp i fastställandet av gällande rätt.<sup>17</sup> Vi har använt oss av doktrinen, både nationell och internationell, för att bättre förstå åldersdiskriminering som fenomen och de undantag som kan göras från lagen. Rättspraxis är en viktig rättskälla då den är vägledande för hur rätten ska tolkas i det enskilda fallet.<sup>18</sup> Vi har därför använt oss av denna praxis för att klargöra skillnaden mellan förbudet mot åldersdiskriminering och tillåten särbehandling.

Vidare har vi för att undersöka rättsreglernas ändamål och tillämpningen av dessa, använt oss av en teologisk lagtolkningsmetod. Denna metod utgår från lagens ordalydelse, men beaktar samtidigt de resultat som anses önskvärda av tillämpningen av en viss rättsregel. Vi har därför valt att lägga stor vikt på riktlinjer och rekommendationer från bland annat EU-kommissionen och förarbeten och propositioner till svenska lagar. Vi har därmed också tagit del av soft law på området.<sup>19</sup>

För att undersöka bestämmelser gällande åldersdiskriminering har vi utgått från arbetslivsdirektivet 2000/78/EG då detta ligger till grund för den svenska lagstiftningen. Vi har studerat de EU-rättsfall som behandlar åldersdiskriminering och särskilt beaktat de som anknyter till vår inriktning mot arbetsmarknadspolitiska åtgärder. I dagens läge finns tre svenska rättsfall på området och dessa har vi undersökt.

EU-rätten har varit central i vårt arbete, både i och med att vi studerat riktlinjer och rekommendationer från EU på området och att förhandsavgörandena har stort inflytande på hur förbudet mot åldersdiskriminering utvecklas.

EU-domstolen tolkar bestämmelserna i enlighet med dess ändamål och tar hänsyn till EU-rättens utveckling vid tolkning av dessa. Praxis är ett viktigt komplement till lagstiftningen och ger stöd vid tolkningen av de ofta vagt skrivna bestämmelserna på respektive område.<sup>20</sup>

Förhandsavgöranden syftar till att utgöra en riktlinje för vilken bedömning den nationella domstolen ska göra i rättsfrågan.<sup>21</sup> Även generaladvokatens förslag till förhandsavgöranden har stor praktisk betydelse inom EU-rätten då förslaget som regel innehåller en grundlig argumentation där samtliga aspekter har tagits i beaktning, till exempel domstolens praxis och litteratur på området.<sup>22</sup>

---

<sup>17</sup> Samuelsson, Melander (2012), s. 49.

<sup>18</sup> Lehrberg (2010), s. 165.

<sup>19</sup> Regler, exempelvis i form av riktlinjer och rekommendationer, som ger viss rättslig effekt, men som inte utgör någon bindande regel., se Nyström (2011), s. 34 och 44.

<sup>20</sup> Hettne, Otken & Eriksson (2012) s. 49.

<sup>21</sup> Nyström (2011) s. 43.

<sup>22</sup> Hettne, Otken & Eriksson (2012) s. 117.

Direktiv är, till skillnad från förordningar, inte direkt tillämpliga utan ska implementeras av medlemsstaterna för att få rättsverkan. Syftet är att varje enskilt medlemsland ska kunna implementera direktivet på det sätt som passar bäst i det nationella rättssystemet, under förutsättning att syftet med direktivet uppfylls.<sup>23</sup>

## 1.5 Disposition

I kapitel två beskrivs bakgrunden till diskrimineringslagen och vilka regleringar som finns som syftar till att skydda arbetstagare mot diskriminering. Vi beskriver även vilka undantag som kan göras från förbudet. Vidare redogör vi för de myter och fördomar som finns kopplade till ålder det som kännetecknar ålder som diskrimineringsgrund och vilka perspektiv på åldersdiskriminering som är förekommande. Efterföljande kapitel behandlar i vilka situationer som åldersdiskriminering kan uppstå under arbetslivets skeenden och praxis på områdena. Slutligen kartlägger vi i kapitel fyra de arbetsmarknadspolitiska åtgärder som gjorts för att möjliggöra för alla ålderskategorier att kunna delta på arbetsmarknaden. Kapitlens ordning grundar sig i en tanke att diskrimineringsförbudet, som bygger på likabehandlingsprincipen, är en överordnad princip och därför ska redogöras för först. Vidare är åtgärderna ett medel för att jämna ut skillnader i samhället. Däremellan finner vi de situationer som hamnar i brytpunkten mellan dessa. Vi har därmed funnit det naturligt att utforma dispositionen på detta sätt.

---

<sup>23</sup> Hettne, Otken & Eriksson (2012) s. 178.

## 2. Ålder som diskrimineringsgrund

### 2.1 Allmänt om åldersdiskriminering

#### 2.1.1 Fördomar och myter kopplade till ålder

Det finns många myter och fördomar kopplade till ålder. DO diskuterar i rapporten *Åldersdiskriminering i arbetslivet* kring det faktum att ålderskodade rutiner leder till diskriminering i praktiken. I samma rapport beskriver DO uppfattningen att äldre personer antas ha kortare återstående tid på arbetsplatsen än vad yngre personer har.<sup>24</sup> DO hävdar i sin rapport att det inte finns något empiriskt stöd för denna uppfattning och att den leder till diskriminering av äldre vid rekryteringssituationer.<sup>25</sup> En annan fördom om äldre är att de skulle vara mindre produktiva än yngre arbetstagare. Enligt en rapport från det tyska arbetsministeriet ökar istället produktiviteten generellt med åldern.<sup>26</sup>

De myter och fördomar som beskrivs ovan omfattas av det i Sverige relativt nya begreppet ålderism. Lars Andersson föreslår i sin bok *Ålderism* definitionen "fördomar eller stereotypa föreställningar som utgår från en människas ålder och som kan leda till diskriminering". Åldersdiskriminering i arbetslivet tilldelas ofta irrationella eller ekonomiska orsaker och särbehandlingen har bara betraktats som ålderistisk när den baserats på okunnighet och irrationalitet, inte när orsaken är av ekonomisk art.<sup>27</sup>

#### 2.1.2 Ålder, en diskrimineringsgrund av additativ art

Det faktum att alla har en ålder och åldras gör diskrimineringsgrunden flytande i sin natur. Detta, tillsammans med att erfarenheter skiljer sig mellan olika åldersgrupper, leder till en svårighet att finna en relevant jämförelseperson.<sup>28</sup> Som diskrimineringsgrund var den till en början ifrågasatt och många anser att det till en viss utsträckning inte är något fel att kategorisera och särbehandla utifrån ålder.<sup>29</sup> Exempel på det kommer vi se i kapitel 3. Att kunna kategorisera arbetstagare utifrån ålder kan enligt O’Cinneide vara ett nödvändigt verktyg då individuell bedömning inte är möjlig. Det är dessutom ett enkelt, billigt och

---

<sup>24</sup> Diskrimineringsombudsmannen (2012), s. 37.

<sup>25</sup> Diskrimineringsombudsmannen (2012), s. 38.

<sup>26</sup> För vidare hänvisning se Ålder och arbete – Ett temamagasin från DU&JOBET (2012), s. 23.

<sup>27</sup> Andersson (2008), s. 68.

<sup>28</sup> O’Cinneide (2005), s. 6.

<sup>29</sup> Swinnen (2010), s. 259-260.

effektivt sätt att organisera arbetstagare utifrån. Däremot borde det enligt honom vara problematiskt med generella åldersgränser i situationer där man kan göra en individuell bedömning av personers kompetenser.<sup>30</sup>

Under senare tid har fenomenet multipel diskriminering kommit att uppmärksammas. Denna typ av diskriminering kan inträffa då personer har attribut från flera olika diskrimineringsgrunder och kan uppstå på flera sätt; antingen som en följd av en specifik kombination eller genom att grunderna förstärker varandra.<sup>31</sup> När personer i en redan känslig situation blir äldre kan de hamna i en än mer utsatt situation.<sup>32</sup> Till exempel har det visat sig att kombinationen kvinna och äldre är extra problematisk.<sup>33</sup> När man talar om begreppet intersektionell diskriminering uppmärksammar man även att det inte alltid går att särskilja de olika grunderna i en diskrimineringsituation. Då varje diskrimineringsituation är unik är det inte möjligt att hitta en relevant jämförelseperson.<sup>34</sup> Problemet med multipel diskriminering uppmärksammas i punkt 3 i ingressen till arbetslivsdirektivet men det finns inga krav på att medlemsstaterna ska införliva något skydd mot detta. Än så länge finns bara soft law på området<sup>35</sup> men Bullock och Masselot menar att det inom det befintliga regelverket finns potential att införliva ett skydd mot multipel diskriminering.<sup>36</sup>

### 2.1.3 Perspektiv på åldersdiskriminering

Det finns två skäl till att skyddet mot åldersdiskriminering har ansetts viktigt på EU-nivå. Det ena innebär ett likabehandlingsperspektiv och återfinns i konventioner från FN och EU vilka har undertecknats av Europeiska unionens samtliga medlemsländer.<sup>37</sup> Det andra skälet framgår av Lissabonstrategin och efterföljande dokument där behovet att integrera äldre i arbetslivet belyses ur en samhällsekonomisk synvinkel.<sup>38</sup> Ursprungligen var det ekonomiska perspektivet styrande.<sup>39</sup>

Det finns enligt Sargeant vissa motsättningar mellan ett förhållningssätt som bygger på likabehandling och ett mer funktionellt synsätt som grundar sig i

---

<sup>30</sup> För vidare hänvisning se Meenan (2007), s. 300.

<sup>31</sup> Bullock, Masselot (2012-2013), s.62-63.

<sup>32</sup> Meenan (2007), s. 279.

<sup>33</sup> Ibid. s. 310.

<sup>34</sup> Bullock, Masselot (2012-2013), s. 61 & 63.

<sup>35</sup> Ibid. s. 68.

<sup>36</sup> Ibid. s. 57.

<sup>37</sup> Dir. 2000/78/EG ingressen skäl 4

<sup>38</sup> Numhauser-Henning (2010), s. 443.

<sup>39</sup> Swinnen (2010), s. 259.

ekonomi och tillväxt. De undantag som ansetts nödvändiga ur ett ekonomiskt perspektiv kan synas oförenliga med ett likabehandlingsperspektiv och detta kan undergräva den långsiktiga legitimiteten hos ett förbud mot diskriminering. Det ekonomiska synsättet förutsätter att diskriminerande tillvägagångssätt faktiskt leder till olönsamma ekonomiska konsekvenser för att åldersdiskriminering ska tas på allvar. Vad gäller övriga diskrimineringsgrunder finns ett mycket tydligare ursprung i likabehandlingsprincipen och framförallt skapar diskriminering utifrån övriga grunder starka känslor. Malcom menar att det kan vara bristen på emotionella argument mot åldersdiskriminering som tillåter det ekonomiska synsättet att dominera.<sup>40</sup>

Värt att ha i åtanke är att EU-domstolens jurisdiktion traditionellt sett enbart har täckt den samhällsekonomiska aspekten av unionen. Det är först i och med Lissabonfördraget och upphöjningen av rättighetsstadgan till primärrätt som mänskliga rättigheter omfattas av domstolens rättsskipning.<sup>41</sup> Motståndet mot förbudet som belyses ovan i 2.1.3 talar också för att ålder som diskrimineringsgrund inte grundar sig i ett likabehandlingsperspektiv i samma utsträckning som i det samhällsekonomiska.<sup>42</sup> Ett ekonomiskt perspektiv är även tydligt i domstolens olika resonemang vilket vi återkommer till i kapitel 3.<sup>43</sup>

## 2.2 Lagstiftning

### 2.2.1 Bakgrund

I Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna finns förbudet mot åldersdiskriminering beskrivet i artikel 21. Detta dokument har i och med artikel 6 Lissabonfördraget fått karaktären av primärrätt. Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt tillhandahåller i artikel 19 (tidigare artikel 13) också regleringar kring icke-diskriminering, varav ålder är en av grunderna som skyddas. Det fastslogs av EU-domstolen att skyddet mot åldersdiskriminering är en gemenskapsrättslig princip som med stöd av ett flertal internationella överenskommelser får direkt horisontell effekt.<sup>44</sup>

Artikel 19 (tidigare artikel 13) i FEUF har legat till grund för antagandet av arbetslivsdirektivet 2000/78/EG.<sup>45</sup> Syftet med direktivet är att *“fastställa en allmän ram för bekämpning av diskriminering i arbetslivet på grund av religion*

---

<sup>40</sup> Sargeant, (2011), s. 20-24.

<sup>41</sup> Ibid. s. 259-260.

<sup>42</sup> Ibid. s. 259-260.

<sup>43</sup> Ibid. s. 262-263.

<sup>44</sup> C-144/04 *Mangold* se bl.a. p. 74-75.

<sup>45</sup> C-144/04 *Mangold* p. 7.

*eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning för att principen om likabehandling skall kunna genomföras i medlemsstaterna.*<sup>46</sup> (Kön och etnicitet regleras i två andra direktiv, 2006/54/EG respektive 2000/43/EG). I punkterna 1, 4 och 6 i ingressen framträder ett allmänt skydd mot diskriminering. Vidare ses deltagande på arbetsmarknaden i punkt 9 som en grundläggande faktor för att garantera lika möjligheter på andra områden. Punkterna 7, 8 och 11 förmedlar individens och unionens intressen av social och ekonomisk integration. Slutligen beskriver rådet i punkt 25 att särbehandling på grund av ålder under vissa förhållanden kan vara motiverad och att detta kan variera mellan medlemsstaterna.

Implementeringstiden för arbetslivsdirektivet gick ut den 2 december 2003. För grunderna ålder och handikapp fanns möjlighet till förlängd tid med tre år vilket Sverige utnyttjade. Dock kom det att dröja ytterligare drygt två år innan den svenska diskrimineringslagen trädde i kraft.<sup>47</sup> Som orsak till förseningen uppgavs Sveriges strävan efter att föra samman de olika regelverken till en sammanhållen diskrimineringslag. Den nya diskrimineringsgrunden ålder ansågs särskilt svår att infoga.<sup>48</sup>

## **2.2.2 Skyddet mot åldersdiskriminering**

Begreppet diskriminering beskrivs i artikel 2 i arbetslivsdirektivet och kan delas upp i direkt och indirekt diskriminering. Direkt diskriminering anses förekomma när en person på grund av ålder behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. Indirekt diskriminering föreligger då en skenbart neutral bestämmelse, kriterium eller förfaringsätt särskilt missgynnar personer med en viss ålder jämfört med andra personer.

Någon definition av begreppet ålder finns inte i Arbetslivsdirektivet men i 1 kap. 5 § p. 6 diskrimineringslagen har man definierat begreppet som ”uppnådd levnadslängd”. Lagen omfattar även missgynnande med anledning av förmodad ålder, alltså när en person blir diskriminerad för att personen antas vara yngre eller äldre än denne är.<sup>49</sup>

Tillämpningsområdet för direktivet beskrivs i artikel 3 och omfattar hela arbetsmarknaden, både privat och offentlig sektor. Vidare är det tillämpligt både vid rekrytering såväl som vid befintliga anställnings- och arbetsvillkor. Slutligen får ingen av diskrimineringsgrunderna stå i vägen för tillträde till yrkesvägledning

---

<sup>46</sup> Dir. 2000/78/EG, Art. 1.

<sup>47</sup> Numhauser-Henning (2010), s. 440.

<sup>48</sup> Andersson (2008), s. 68.

<sup>49</sup> Prop. 2011/12:159 s. 26.

och yrkesutbildningar och inte heller fackföreningar och arbetsgivarorganisation får neka någon medlemskap utifrån grunderna ovan.

Skyddet mot diskriminering har i Sverige från och med 1 januari 2013 kommit att utökats till fler samhällsområden än bara utbildningsområdet och arbetslivet, såsom till exempel varor och tjänster, bostäder, hälso- och sjukvård och arbetslöshetsförsäkring.<sup>50</sup>

Vad gäller bevisbördan vid diskriminering har man kunnat konstatera utifrån EU-domstolens praxis att en bevislättning för kärende behövs för att diskrimineringsförbudet ska kunna upprätthållas i praktiken. Detta kodifierades först i bevisbördedirektivet (97/80/EG) och motsvarande regler finns nu i arbetslivsdirektivet och i den svenska lagstiftningen.<sup>51</sup> Enligt 6 kap 3 § diskrimineringslagen ska en person som anser sig blivit diskriminerad visa på omständigheter som gör det antagligt att diskriminering har förkommit. Därefter går bevisbördan över till motparten som ska visa att diskriminering ej har skett. Denna bevislättning har i tidigare diskrimineringslagar benämnts med termen delad bevisbörda<sup>52</sup> och Högsta domstolen har betecknat regeln som en presumptionsregel<sup>53</sup>.

### 2.2.3 Undantag från förbudet

Arbetslivsdirektivet innehåller relativt vidsträckta möjligheter att göra undantag från förbudet gällande ålder. I den svenska diskrimineringslagen finner vi samtliga undantagsmöjligheter i 2 kap 2 §. I de skäl som finns beskrivna i ingressen till direktivet framgår vikten av att samhällsskyddande organ såsom försvarsmakt, polis och räddningstjänst är funktionsdugliga<sup>54</sup> och undantag får göras för försvaret i artikel 3.4. Direktivet ska enligt artikel 2.5 inte påverka åtgärder som syftar till att skydda det demokratiska samhället. Det kan gälla den allmänna säkerheten eller skydd för medborgarnas hälsa samt andra fri- och rättigheter.

Direktivet påverkar inte nationella bestämmelser gällande pensionsålder.<sup>55</sup> Artikel 6.2 tillåter åldersgränser vad gäller tillträde till företags- och yrkesbaserade system för social trygghet, såsom pensions- och invaliditetsförmåner. Fransson och Norberg framhåller dock att det är viss skillnad ”*rätten till pension vid en viss*

---

<sup>50</sup> Prop. 2011/12:159 *Ett utvidgat skydd mot åldersdiskriminering* s. 1.

<sup>51</sup> Prop. 2007/08:95 *Ett starkare skydd mot diskriminering* s. 443.

<sup>52</sup> Se till exempel prop. 2004/05:147 s. 138.

<sup>53</sup> NJA 2006 s. 179.

<sup>54</sup> Dir. 2000/78/EG, ingressen skäl 18.

<sup>55</sup> Dir. 2000/78/EG, ingressen skäl 14.



*ålder och skyldigheten att lämna sin anställning vid en viss ålder.*<sup>56</sup> Vi återkommer till detta under avsnitt 3.3.2 och 3.3.3.

Även verkliga och avgörande yrkeskrav kan enligt artikel 4.1 berättiga särbehandling utifrån ålder, om målet är legitimt och kravet proportionerligt. Här ska förtydligas att det inte är åldern i sig som utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav utan att det i stället är de egenskaper som har samband med ålder som blir grunden för särbehandlingen.<sup>57</sup>

Enligt artikel 6.1 är särbehandling på grund av ålder tillåten på nationell nivå om den på ett objektivet sätt kan motiveras av ett berättigat mål. Exempel på godtagbara mål kan vara sådana som rör sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning. Vidare krävs att de medel som används för att genomföra syftet är lämpliga och nödvändiga. En icke uttömmande lista på särbehandling som kan vara berättigad finns i punkterna a-c. För det första kan särskilda villkor som främjar eller skyddar anställningsbarheten hos äldre, ungdomar och underhållsskyldiga personer vara berättigade. Det kan gälla villkor för tillträde till anställning, arbetsvillkor eller villkor för till exempel lön och avskedande. Här finns det alltså utrymme för medlemsstaterna att vidta aktiva åtgärder. Vidare tillåts även minimivillkor som kan vara kopplade till ålder på dessa områden. Slutligen tillåter direktivet ett urval som grundar sig på att personen i fråga ska ha rimlig anställningstid kvar till pension.

Medlemsstaterna kan söka stöd i sina rättsliga traditioner och politiska prioriteringar när det gäller att motivera särbehandling enligt artikel 6.1, men fortfarande krävs objektivet motiverbara syften.<sup>58</sup> Artikel 6.1 har beskrivits som ”open ended”, alltså en bestämmelse med möjlighet att rättfärdiga en mängd olika situationer där ålder har betydelse.<sup>59</sup>

#### **2.2.4 Ålder i anställningsskyddslagen**

Av 32-33 §§ lagen om anställningsskydd framgår att en arbetstagare har ett fullgott anställningsskydd fram till slutet av den månad personen fyller 67 år. Arbetsgivaren kan efter det avsluta anställningen med en månads uppsägningstid, utan saklig grund, enligt 33 §. Arbetstagaren förlorar även sin företrädesrätt till återanställning och plats i turordningen. Reglerna i lagen om anställningsskydd innebär alltså inte någon absolut avgångsskyldighet utan endast en möjlighet för

---

<sup>56</sup> Fransson, Norberg (2007), s. 101-102.

<sup>57</sup> Mål C-229/08 *Wolf* p. 35.

<sup>58</sup> KOM (1999) 565 *Förslag till rådets direktiv om inrättande av allmänna ramar för likabehandling i arbetslivet*, slutgiltig s.10.

<sup>59</sup> Meenan (2007), s. 298.

arbetsgivaren att på ett förenklat sätt avsluta anställningen.<sup>60</sup> Detta har ansetts rimligt med hänsyn den alternativa försörjningsmöjlighet som pension innebär.<sup>61</sup>

I turordningsreglerna 22 § 4 st lagen om anställningsskydd finns en regel som är direkt kopplad till ålder. Vid lika anställningstid har arbetstagaren med högst ålder företräde i turordningslistan. Tidigare kunde arbetstagare som fyllt 45 år även tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad per månad personen varit anställd, upp till maximalt 5 år. Med arbetslivsdirektivet som bakgrund slopade regeringen år 2007 den sistnämnda regeln då den kom att bedömas som diskriminerande gentemot yngre.<sup>62</sup>

---

<sup>60</sup> Numhauser-Henning (2010), s. 463.

<sup>61</sup> SOU 1983:62 s.138.

<sup>62</sup> Prop. 2006/2007:111 s. 40.

## 3. Diskrimineringsituationer

### 3.1 Ålder vid anställningens ingående

Förbudet mot diskriminering omfattar sedan 2001 hela rekryteringsprocessen.<sup>63</sup> Det är dock inte förbjudet att i platsannonser ange önskemål om exempelvis ålder. Det är först i det efterföljande anställningsbeslutet som omständigheten kan komma att åberopas som bevis för att diskriminering har skett vid urvalet.<sup>64</sup> Detta kan jämföras med Norge där annonsering vid ett flertal tillfällen ansetts åldersdiskriminerande.<sup>65</sup>

I förarbetet till den nya diskrimineringslagen framförs, i enlighet med artikel 6.1 c, att nära stående ålderspension hos en arbetssökande kan vara ett godtagbart skäl att inte anställa denna. Skälet till detta är att oproportionerliga kostnader för upplärning inte bör krävas av arbetsgivaren. I vissa situationer kan även ålderssammansättningen i en arbetsgrupp åberopas som ett legitimt skäl till undantag, till exempel för att undvika att allt för omfattande pensionsavgångar sker samtidigt. Detta undantag ska dock tolkas restriktivt och måste avgöras i det enskilda fallet.<sup>66</sup>

Artikel 4.1 i arbetslivsdirektivet beskriver möjligheten till särbehandling i de fall då egenskaper kopplade till ålder utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav. I *Wolf*-fallet visar EU-domstolen på hur även denna artikel kan tillåta en övre åldersgräns vid rekrytering. Den här gången gällde det en 30-årsgräns för tjänster på mellannivå inom brandkårens tekniska avdelning och ålder ansågs påverka den fysiska förmåga som krävdes för den aktuella tjänsten. Det är som tidigare nämnts av stor vikt att ha en funktionsduglig räddningstjänst och det ansågs berättigat att de som anställdes skulle kunna utföra arbetet i minst 15-20 år. Därmed var både åldersgränsen berättigad och åtgärden proportionerlig.<sup>67</sup>

Den svenska lagstiftaren har även uttalat sig om situationer då särbehandling på grund av ålder inte anses berättigad. Homogen ålderssammansättning av arbetsstyrkan är generellt sett inte ett acceptabelt argument. Inte heller kommersiella argument bör som huvudregel ha någon bäring. Undantag kan endast göras om verksamheten har en särskild inriktning eller en avgränsad

---

<sup>63</sup> Fransson, Stüber (2010), s. 156.

<sup>64</sup> Prop. 2007/08:95 *Ett starkare skydd mot åldersdiskriminering* s. 140.

<sup>65</sup> För vidare hänvisning se Numhauser-Henning (2010), s. 458-459.

<sup>66</sup> Prop. 2007/08:95 s. 180.

<sup>67</sup> Mål C-229/08 *Wolf*

kundkrets.<sup>68</sup>

I Sverige har två fall gällande åldersdiskriminering vid rekrytering tagits upp i arbetsdomstolen. Båda fallen har rört sig om multipel diskriminering. I AD 2010 nr 91 illustreras den lättnad i bevisbörda som ansetts nödvändig för att upprätthålla skyddet i praktiken. En 62-årig kvinna sökte arbete som jobbcoach på arbetsförmedlingen men blev inte kallad till intervju trots att hon mycket väl uppfyllde kravprofilen och därmed var i en jämförbar situation. DO lyckades visa att hon var mer meriterad än 8 av de 10 sökande som kallades till intervju och därmed göra det antagligt att hon blivit diskriminerad både för sitt kön och sin ålder. Bevisbördan gick över till staten som angav att kvinnan inte hade personlig lämplighet för tjänsten. För att ett sådant argument ska vara befogat har arbetsdomstolen i AD 2005 nr 69 krävt att man kan visa att bedömningen inte bygger på subjektiv information eller uppgifter som kommer från personer som inte har någon förstahandskunskap om den sökande. Detta lyckades inte staten med och blev därmed förpliktade att betala diskrimineringsersättning till kvinnan.<sup>69</sup>

## 3.2 Anställningsförhållanden och villkor

### 3.2.1 Löner

Kommissionen har pekat på problemet med att för höga ingångslöner kan utgöra ett hinder för unga att komma in på arbetsmarknaden.<sup>70</sup> I Sverige har det funnits en ovilja att sänka ingångslönerna för unga. Lagstiftaren uttalar sig snarare i motsatt riktning: Åldersbaserade introduktionslöner i kollektivavtal som har som syfte att motverka lönedumpning för unga arbetstagare är berättigat. Däremot är lönetrappor inte alltid förenliga med diskrimineringsförbudet. Framförallt anses stora löneskillnader som enbart grundar sig på några få levnadsår vara orimliga.<sup>71</sup> I *Hütter*-målet bekräftar EU-domstolen det senare. Hütter och en 22 månader äldre kollega fick efter avslutad lärlingsperiod vid universitetet en tidsbegränsad anställning. På grund av att offentlig sektor i Österrike inte beaktade anställningstid innan 18 års ålder hamnade de i olika löneklasser, trots att de hade samma erfarenhet. Syftet var att främja anställningsbarheten hos unga lärlingar samt att inte missgynna dem som genomgått en allmän gymnasieutbildning.

---

<sup>68</sup> Prop 2007/08:95 s. 180.

<sup>69</sup> I det andra fallet, AD 2009 nr 11, blev en 62-årig, tjeckisk kvinna inte kallad till intervju på ett biluthyrningsföretag. Arbetsdomstolen ansåg dock att hon inte varit i jämförbar situation med övriga kandidater på grund av en ofullständigt ifylld ansökan och därmed hade ingen diskriminering förekommit.

<sup>70</sup> COM (2012) 328 final s. 18.

<sup>71</sup> Prop. 2007/08:95 s. 179-180.

Åtgärden för att uppnå dessa två syften ansågs inte vara lämplig då deras olika lönesättning endast berodde på skillnad i ålder.<sup>72</sup>

I de förenade målen *Hennigs* och *Mai* fastställdes grundlönen utifrån bland annat ålder enligt gällande kollektivavtal. Syftet med lönetrappor utifrån ålder var enligt den tyska regeringen att, i enlighet med artikel 6.1, premiera de anställdas tidigare yrkeserfarenhet. Detta syfte var i sig berättigat men åtgärden ansågs inte lämplig då yrkeserfarenhet och ålder inte nödvändigtvis hänger samman.<sup>73</sup>

### 3.2.2 Tidsbegränsad anställning

I 5 § 1 st lagen om anställningsskydd ges utrymme att tidsbegränsa anställningen efter det att arbetstagaren har fyllt 67 år. Syftet med detta är att möjliggöra en smidig övergång mellan arbetsliv och pension för äldre arbetstagare.<sup>74</sup> Denna typ av reglering var det första som prövades mot arbetslivsdirektivet artikel 6.1<sup>75</sup> i och med *Mangold*-målet. Målet gäller en tysk regel som innebar en näst intill obegränsad möjlighet att tidsbegränsa anställningsavtal för arbetstagare som fyllt 52 år. Syftet med regleringen var att underlätta för arbetslösa äldre arbetstagare att få anställning, vilket EU-domstolen ansåg var ett legitimt mål i enlighet med artikel 6.1 i arbetslivsdirektivet. Domstolen fann dock att bestämmelsen fick konsekvenser för arbetstagare med fast anställning samt att regeln var otillräcklig i och med att den inte enskilt kunde få äldre arbetslösa arbetstagare tillbaka i anställning. EU-domstolen fann också att regeln var oproportionerlig då arbetstagarna kunde erbjudas ett i princip obegränsat antal tidsbegränsade anställningar och därmed gå miste om sin anställningstrygghet.<sup>76</sup>

### 3.2.3 Kollektivavtalade förmåner

Då kollektivavtal är betydelsefulla för den arbetsrättsliga regleringen i Sverige påverkar också åldersgränser reglerade i kollektivavtal arbetstagare i stor utsträckning. Vi ska nu särskilt belysa det så kallade villkorsavtalet som reglerar generella villkor för anställda inom offentlig sektor. Där finns reglerat att stigande ålder medför extra semesterdagar. Vid 30 års ålder erhåller arbetstagaren 31 dagar semester och vid 40 års ålder 35 dagar.<sup>77</sup> I förarbetet till diskrimineringslagen anges att förlängd semester genom kollektivavtal är ett sätt att öka

---

<sup>72</sup> Mål C-88/08 *Hütter*

<sup>73</sup> Förenade målen C-297/10 *Hennigs* och C-298/10 *Mai*

<sup>74</sup> Prop. 1981/82:71 s. 105.

<sup>75</sup> Meenan (2010) s. 305.

<sup>76</sup> Mål C-144/04 *Mangold*

<sup>77</sup> Villkorsavtalet, tidigare ALFA s. 20.

förutsättningarna för att människor ska orka arbeta fram till pensionsåldern.<sup>78</sup> Fransson och Norberg hävdar däremot att semesterförmånen ursprungligen är en ren förhandlingsprodukt som härstammar från tidigare löneförhandlingar och för offentlig sektor innebär detta en konkurrensfördel gentemot privat sektor. De ifrågasätter legitimiteten bakom en sådan reglering. Om förmånen hade varit kopplad till lojalitet hade detta eventuellt kunnat vara ett berättigat syfte och lämplig åtgärd. Detta är dock inte fallet då förmånen enbart utges utifrån ålder och inte tar hänsyn till anställningstid.<sup>79</sup> Av intresse här är den Nederländska likabehandlingskommissionens (ETC) uttalande i en liknande situation. Där gällde det extra semesterdagar för arbetstagare som uppnått 50 års ålder med syfte att förhindra frånvaro på grund av sjukdom. ETC drog dock slutsatsen att det är andra faktorer än åldern i sig, exempelvis livsstil, som påverkar äldre arbetstagares närvaro på arbetsplatsen och därmed ansågs inte åtgärden legitim.<sup>80</sup>

### 3.3 Anställningens upphörande

#### 3.3.1 Turordning vid arbetsbrist

De svenska turordningsreglerna är dispositiva men huvudregeln finner vi i 22 § lagen om anställningsskydd. Regeln bygger på principen "sist in-först ut" och kan på så vis vara indirekt åldersrelaterad.<sup>81</sup> I propositionen till den nya diskrimineringslagen uttalar sig regeringen på följande sätt: *"Intresset av att främja äldre arbetstagares möjligheter att få och behålla anställning är viktigt och också en sedan länge godtagen princip i svensk sysselsättningspolitik. Diskrimineringsförbudet beträffande ålder - här närmare bestämt yngre arbetstagares intressen - bör även fortsättningsvis få vika för intresset att ge äldre företräde i det avseendet."*<sup>82</sup> Att denna typ av regel anses berättigad stöds även i förslaget till dom i målet *Küçükdeveci*. Här uttalar sig generaladvokaten om att ett stärkt anställningsskydd kopplat till anställningstid på arbetsplatsen bör vara legitimt.<sup>83</sup>

Vidare bedömde domstolen i *Küçükdeveci*-målet en paragraf i den tyska civillagen som oförenlig med skyddet mot åldersdiskriminering. Bestämmelsen innebar att anställningstid innan 25 års ålder inte räknades med vid beräkandet av uppsägningstid. Den regeln fick dels som konsekvens att två arbetstagare som

---

<sup>78</sup> Prop. 2007/08:95 s. 179.

<sup>79</sup> Fransson, Norberg (2007) s. 107.

<sup>80</sup> Equal Treatment Commission case on Age discrimination in employment, Case no. 2004/150 of 15 November 2004, European Anti-Discrimination Law review 2005(1) s. 63.

<sup>81</sup> Numhauser-Henning (2010), s. 469.

<sup>82</sup> Prop. 2007/08:95 s.183.

<sup>83</sup> Förslag till avgörande i mål C-555/07 *Küçükdeveci* p. 43.

befann sig i jämförbar situation behandlades olika och dels att yngre arbetstagare generellt missgynnades. Målet med regeln var att ge arbetsgivarna möjlighet att bedriva en flexibel personalpolitik genom att underlätta uppsägning av delar av personalstyrkan. I sammanhanget förväntades yngre arbetstagare ha en större yrkesmässig och personlig rörlighet än äldre.<sup>84</sup> Domstolen tog inte ställning till de angivna syftena i domen utan bedömde endast åtgärden som olämplig. Generaladvokaten hänvisade även till fallet *Age Concern England* där man uttalade att de socialpolitiska målen ska vara av allmänt intresse. Individuella mål som till exempel arbetsgivarens strävan efter att minska kostnaderna och förbättra konkurrenskraften är inte adekvata. Däremot kan ovan nämnda mål bidra till att ge arbetsgivaren ett visst mått av flexibilitet.<sup>85</sup>

För att kunna trygga försörjningen för så många som möjligt har lagstiftaren uttalat sig om att det vid verksamhetsneddragningar är berättigat att erbjuda äldre arbetstagare ålderspension eller liknande ersättning för att på så sätt kunna trygga de yngre arbetstagarnas anställningar.<sup>86</sup> Däremot är det inte förenligt med förbudet mot åldersdiskriminering att upprätta en turordningslista där arbetstagare över 60 år automatiskt får gå vilket visar sig i *SAS*-fallet.

I det aktuella fallet beslutade flygbolaget SAS tillsammans med facket att göra avsteg från turordningsreglerna i samband med en arbetsbristsituation. Parterna upprättade en avtalsturlista som sade upp alla kabinanställda som var 60 år och äldre med hänvisning till att de var pensionsberättigade. AD ansåg efter genomgång av EU-praxis och de svenska förarbetena att syftet, som var att trygga så många arbetstagares försörjning som möjligt, var berättigat. Däremot kom domstolen fram till slutsatsen att åtgärden inte var lämplig då den stred mot den tvingande så kallade 67-årsregeln i 32 a § lagen om anställningsskydd som innebär en rättighet att stanna i anställning till 67 års ålder. Enligt 2 § andra stycket i lagen om anställningsskydd får arbetsmarknadens parter inte avtala bort denna rättighet och AD ansåg att avtalsturlistan fick samma innebörd som ett kollektivavtal om avgångsskyldighet skulle ha haft. Domstolen ansåg även att åtgärden var allt för ingripande.<sup>87</sup>

### 3.3.2 Avgångsskyldighet

Den svenska 67-årsregeln i lagen om anställningsskydd är som tidigare nämnts inte en regel om avgångsskyldighet utan endast en möjlighet för arbetsgivaren att avsluta anställningen under förenklade förhållanden. Det är dock vanligt förekommande i Europa att ett anställningsavtal automatiskt upphör när en

---

<sup>84</sup> Mål C-555/07 *Küçükdeveci*

<sup>85</sup> Förslag till avgörande i mål C555/07 *Küçükdeveci* p.47. Även mål C-388/07 *Age Concern England* p.46.

<sup>86</sup> Prop 2007/08:95 s. 179.

<sup>87</sup> AD 2011:37

arbetstagare uppnår en viss ålder och kan uppbära ekonomisk ersättning i form av pension.<sup>88</sup> EU-domstolen har vid ett flertal fall prövat sådana regler mot proportionalitetsprincipen i artikel 6.1 i arbetslivsdirektivet. Åsikterna har gått isär om huruvida dessa förhållanden överhuvudtaget befinner sig inom direktivets tillämpningsområde<sup>89</sup> men domstolen har fastställt att regler gällande avgångsskyldighet faller inom art 3.1 (c) ”anställnings- och arbetsvillkor, inklusive avskedande och löner”.<sup>90</sup>

Vid ett flertal tillfällen har domstolen betonat att medlemsstaterna har stort utrymme för skönmässig bedömning vad gäller både mål och medel.<sup>91</sup> Det kan dessutom finnas fler mål med en viss reglering och dessa kan ändras över tid.<sup>92</sup> Vi vill särskilt belysa ett syfte som ansetts legitimt: Att uppnå en rättvis fördelning av arbetstillfällena mellan generationer och att främja anställning av unga.

Detta syfte lyfts fram i bland annat målet *Rosenblatt*.<sup>93</sup> I Tyskland har klausuler gällande avgångsskyldighet länge tillämpats ”utan hänsyn till vare sig sociala eller demografiska förhållanden eller till situationen på arbetsmarknaden”<sup>94</sup> och det finns ett politiskt och socialt samförstånd om att det vid pensionsavgångar frigörs arbetstillfällena för unga.<sup>95</sup> I målen *Petersen* och *Georgiev* är domstolen mer precis och uttalar att i yrken där antalet tillgängliga tjänster är begränsat, i detta fall tandläkare och professorer, underlättar en obligatorisk pensionsålder tillträdet för yngre arbetstagare.<sup>96</sup> I *Palacios de la Villa*-fallet anges ett liknande motiv fast på ett mer övergripande plan. Där syftar åtgärden till att reglera den nationella arbetsmarknaden för att bland annat minska arbetslösheten och främja sysselsättningen.<sup>97</sup> I en artikel skriven av Dewhurst delas domstolens förhållningssätt beträffande avgångsskyldighet in i två kategorier: De som är mer allmänna och syftar till att främjar ungas tillträde till arbetsmarknaden i stort och de där man vid bedömningen utgår från den specifika organisationen (se *Petersen* och *Georgiev*). Det förstnämnda förhållningssättet anser Dewhurst är problematiskt då det generella resonemanget kan leda till bristande överensstämmelse mellan medlemsstaternas tolkningar.<sup>98</sup>

---

<sup>88</sup> Mål C-45/09 *Rosenblatt*, p.44.

<sup>89</sup> Mål C-411/05 *Palacios de la Villa*, p.48 generaladvokatens uttalande

<sup>90</sup> Mål C-411/05 *Palacios de la Villa*, p. 44-46.

<sup>91</sup> Se t.ex. C-144/04 *Mangold*, p.63 och C-411/05 *Palacios de la Villa* p. 68.

<sup>92</sup> Förenade målen (C-159/10) *Fuchs* och (C-160/10) *Köhler*, p. 44-46, C-341/08 *Petersen*, C-45/09 *Rosenblatt*

<sup>93</sup> Se även C-341/08 *Petersen*, C-45/09 *Rosenblatt*, C-411/05 *Palacios de la Villa*, Förenade målen (C-159/10) *Fuchs* och (C-160/10) *Köhler*, C-250/09 *Georgiev*, C-141/11 *Hörnfeldt*

<sup>94</sup> Mål C-45/09 *Rosenblatt*, p. 42.

<sup>95</sup> Mål C-45/09 *Rosenblatt*, p.43.

<sup>96</sup> Mål C-341/08 *Petersen*, p. 70, C-250/09 *Georgiev*, punkt 52.

<sup>97</sup> Mål C-411/05 *Palacios de la Villa* p. 62-65.

<sup>98</sup> Dewhurst (2013) s. 1347-1349.



I det nyligen avgjorda fallet *Kommissionen mot Ungern* bedömde domstolen att en sänkning av pensionsåldern för domare, från 70 till den allmänna pensionsåldern 62 år, var oproportionerlig. Syftet var att åstadkomma en balanserad åldersstruktur i domstolsväsendet och en standardisering av åldersgränserna för pension i offentlig sektor. Domstolen ansåg att effekterna av åtgärden var allt för kortsiktiga för att väga upp de nackdelar de skulle innebära för individen.<sup>99</sup> ”Sådana följder, som framstår som positiva på kort sikt, kan emellertid påverka möjligheten att på medellång och lång sikt uppnå en ’åldersstruktur’ som verkligen är lämplig.”<sup>100</sup> Fallet skiljer sig från de ovan nämnda i det avseendet att det var kommissionen som väckte talan mot Ungern och är därmed inte ett förhandsavgörande. Domen är alltså bindande.<sup>101</sup>

I några fall har även målet att undvika tvister och förödmjukande uppsägningar vid hög ålder framhållits.<sup>102</sup> Bland annat har Sveriges regering i samband med *Hörnfeldt*-målet framhållit detta som ett av syftena till 67-årsregeln i LAS. Tidigare har EU-domstolen undvikit att specifikt behandla detta motiv men i detta fall uttalade man att ett sådant syfte kan vara godtagbart.<sup>103</sup>

Trots att ett syfte bedöms vara legitimt är inte alltid medlen för att uppnå målet proportionerliga. I *Prigge*-målet ansågs en reglering i kollektivavtal som föreskrev avgångsskyldighet för piloter vid 60 års ålder inte nödvändig då åldersgränsen i nationella och internationella föreskrifter var satt till 65 år.<sup>104</sup> I övrigt har åldersgränser från 65 år och uppåt som fastställts genom lag eller kollektivavtal ansetts lämpliga och nödvändiga.<sup>105</sup> Åtgärderna har inte bara grundat sig i ålder utan det har även tagits i beaktning att arbetstagarna vid utgången av sin yrkeskarriär erhållit ekonomisk kompensation i form av ålderspension.<sup>106</sup> Argumentet att det är berättigat med avgångsskyldighet för att göra plats för unga på arbetsmarknaden, har som ovan nämnts, vid ett flertal tillfällen ansetts legitimt. Synsättet förutsätter att det finns ett fast antal arbetstillfällen vilket det inte finns några belägg för. Detta kallas för ”lump of labour” och är en vida spridd vanföreställning.<sup>107</sup> Tvärtom skapas det varje år ett stort antal nya jobb på

---

<sup>99</sup> Mål C-286/12: *Kommissionen mot Ungern*

<sup>100</sup> Mål C-286/12: *Kommissionen mot Ungern*, p. 77.

<sup>101</sup> Dewhurst, Elaine (2013), s.1345.

<sup>102</sup> Se C-45/09 *Rosenblatt*, Förenade målen (C-159/10) *Fuchs* och (C-160/10) *Köhler*, C-141/11 *Hörnfeldt*

<sup>103</sup> Mål C-141/11 *Hörnfeldt*, p.34.

<sup>104</sup> Mål C-447/09 *Prigge*

<sup>105</sup> Se C-341/08 *Petersen*, C-45/09 *Rosenblatt*, C-411/05, *Palacios de la Villa*, Förenade målen (C-159/10) *Fuchs* och (C-160/10) *Köhler*, C-250/09 *Georgiev*, C-141/11 *Hörnfeldt*

<sup>106</sup> Se t.ex. C-411/05 *Palacios de la Villa*, p.73.

<sup>107</sup> Dewhurst (2013) s. 1352.

arbetsmarknaden som inte beror på pensionsavgångar och det finns ingenting som tyder på att avsaknaden av obligatorisk pensionsålder skulle hindra unga från att komma in på arbetsmarknaden.<sup>108</sup> Däremot kan det enligt Dewhurst inte uteslutas att ”lump of labour”-teorin kan ha viss bäring inom den specifika organisationen, särskilt inom mindre och mer statiska yrkesgrupper, såsom professorer.<sup>109</sup>

### 3.3.3 Pension och avgångsvederlag

Arbetslivsdirektivets tillämpningsområde täcker inte åldersgränser i samband med företags- och yrkesbaserade sociala trygghetssystem, såsom pensions- och invaliditetsförmåner. Detta framgår av artikel 6.2 arbetslivsdirektivet och fastslås i målet *Bartsch*<sup>110</sup>. (Jmf. avgångsskyldighet vid uppnådd pensionsålder vilket har betraktats som en uppsägning och därmed fallit under arbetslivsdirektivets tillämpningsområde.)

Huruvida nivån på pensionen påverkar i vilken mån regler om avgångsskyldighet är berättigade klargörs i det svenska fallet *Hörnfeldt* som nyligen togs upp i EU-domstolen. En arbetstagarare inom posten ansåg att det var oskäligt att inte ta hänsyn till storleken på individens pension i samband med 67-årsregeln. Regeringen angav att regeln är utformad på ett sådant sätt att individen har möjlighet att påverka sin pension.<sup>111</sup> Vidare kan individer erhålla garantipension, bostadstillägg och/eller äldreförsörjningsstöd när inkomstpension inte finns eller är otillräcklig.<sup>112</sup> Domstolen ansåg därmed att ingen hänsyn behövde tas till storleken på pensionen vid avgångsskyldighet.

Vid två tillfällen har man i EU-domstolen prövat förhållandet mellan åldersgränser och avgångsvederlag, med olika utgång som resultat. Syftet med avgångsvederlag är att underlätta de uppsagda arbetstagararnas återetablering på arbetsmarknaden. Domstolen har i de två målen *Andersen* och *Odar* behandlat särbehandling på grund av ålder och accepterat ett bakomliggande syfte som syftar till att undvika att avgångsvederlag tillfaller personer som kan försörja sig på annat sätt, till exempel genom pension.<sup>113</sup> I 63-årige Ole Andersens fall nekades han avgångsvederlag trots att han hade för avsikt att fortsätta arbeta och hade anmält sig som arbetssökande. Här ansåg domstolen att arbetstagararens legitima intresse av att fortsätta arbeta skadades på ett orimligt sätt och att det inte var en nödvändig åtgärd för att uppnå ovan nämnda syfte.<sup>114</sup> I *Odar*-fallet innebar

---

<sup>108</sup> Sargeant (2011) s. 191.

<sup>109</sup> Dewhurst (2013) s. 1357-1358.

<sup>110</sup> Mål C-427/06 *Bartsch*.

<sup>111</sup> Mål C-141/11 *Hörnfeldt*, p. 33.

<sup>112</sup> Mål C-141/11 *Hörnfeldt*, p.44.

<sup>113</sup> Målen C-152/11 *Odar*, p. 44. och C- 499/08 *Andersen*, p. 44.

<sup>114</sup> Mål C- 499/08 *Andersen*

åtgärden att en mindre fördelaktig beräkningsmetod för avgångsvederlag användes för arbetstagare över 54 år. I förhållande till ovan nämnda syfte med avgångsvederlag framstod inte åtgärden som orimlig enligt domstolen.<sup>115</sup>

### 3.4 EU-domstolens bedömning i åldersdiskrimineringsärenden

I målet *Fuchs* ställs frågan om vilka uppgifter medlemsstaterna behöver lägga fram för att kunna visa på lämpligheten och nödvändigheten av en åtgärd som berättigas av artikel 6.1. Den hänskjutande domstolen undrar specifikt om statistik eller andra precisa sifferuppgifter krävs.<sup>116</sup> EU-domstolen åberopade tidigare uttalande i målet *Age Concern England* där det sades att medlemsstaterna har bevisbördan för att visa att åtgärden är berättigad och att beviskraven är högt ställda. Det räcker inte med allmänna påståenden om att åtgärden ingår i arbetsmarknadspolitiken.<sup>117</sup> Domstolen påminde också om att medlemsstaterna har stort utrymme för skönsmässig bedömning i val av lämplig åtgärd och det är upp till den nationella domstolen att bedöma bevisvärdet hos de omständigheter som ligger till grund för åtgärden. ”*Valet kan grundas på överväganden av ekonomisk, social, demografisk och/eller budgetmässig art. Sådana överväganden inbegriper existerande och kontrollerbara uppgifter men även uppskattningar som till sin natur kan visa sig felaktiga och således har en viss grad av osäkerhet.*”<sup>118</sup>

Professor Maria do Rosário Palma Ramalho pekar på omständigheter som tyder på att EU-domstolen behandlar undantag rörande artikel 2.5 och 4.1 i arbetslivsdirektivet annorlunda i jämförelse med undantag som grundar sig i artikel 6.1. De förstnämnda artiklarna innehåller undantag vilka kan härledas till verkliga yrkeskrav eller skydd för den allmänna säkerheten. Motiven bakom undantagen granskas av domstolen som bedömer legitimiteten i dessa. Rosário beskriver tendensen att domstolen i frågor gällande artikel 6.1 undviker att bedöma huruvida motiven är legitima eller inte. Detta på grund av att det rör sig om nationella sysselsättningspolitiska mål vilket faller inom medlemsländernas eget kompetensområde att utforma. Detta kan i förlängningen bidra till skillnader i tillämpningen av förbudet mellan medlemsstaterna.<sup>119</sup>

---

<sup>115</sup> Mål C-152/11 *Odar*

<sup>116</sup> Förenade målen C-159/10 *Fuchs* och C-160/10 *Köhler*. p.76.

<sup>117</sup> Mål C-388/07 *Age Concern England* p.51 och p. 67.

<sup>118</sup> Förenade målen C-159/10 *Fuchs* och C-160/10 *Köhler*. p. 81.

<sup>119</sup> do Rosário Palma Ramalho (2012), s.11-12.

## 4. Möjliggörandet av en arbetsmarknad för alla åldrar

### 4.1 Riktlinjer och rekommendationer från EU

På det sysselsättningspolitiska området inom EU har man använt en så kallad öppen samordningsmetod, vilket syftar till ett ökat erfarenhetsutbyte och samarbete mellan medlemsstaterna. Detta innebär att man på nationell och regional nivå arbetar efter av EU uppsatta gemensamma mål, riktlinjer och referensvärden. Arbetet övervakas och utvärderas på både nationell och EU-nivå.<sup>120</sup>

#### 4.1.1 Sysselsättningspolitiska mål

Lissabonstrategin utgör grunden för de sysselsättningspolitiska riktlinjerna inom EU som kom att ersättas av Europa 2020-strategin år 2010.<sup>121</sup> Strategin syftar till att skapa ”en smart och hållbar ekonomi för alla, med hög sysselsättning, produktivitet och social sammanhållning”.<sup>122</sup> Ett av målen är att 75 procent av befolkningen i åldrarna 20-64 år 2020 ska ha ett arbete.<sup>123</sup>

EU-kommissionen har tagit fram flera rapporter som behandlar den demografiska utvecklingen för EU:s åldrande befolkning. Kommissionen framhåller att flera medlemsstater kommer behöva modernisera sina välfärdssystem<sup>124</sup> samt vikten av att implementera strategier av strukturell karaktär. Detta inkluderar bland annat en förlängning av arbetslivet för yngre och äldre arbetstagare, en reformation av pensionssystemet och satsningar i utbildningsfrågor.<sup>125</sup>

Kommissionens råd för att hantera de framtida svårigheterna med en åldrande befolkning kan sammanfattas som följer: För att äldre ska kunna arbeta längre behöver arbetsrättsliga hinder såsom obligatorisk pensionsålder elimineras. En flexibel övergång till pension där individen har möjlighet att påverka sin försörjning genom att arbeta vidare anses eftersträvansvärt. Kommissionen

---

<sup>120</sup> Nyström (2011), s. 85.

<sup>121</sup> Ibid. s. 84.

<sup>122</sup> KOM (2010) 2020, s.5.

<sup>123</sup> Ibid.

<sup>124</sup> The 2012 Ageing Report: *Economic and budgetary projections for the 27 EU Member States (2010-2060)*, s. 36.

<sup>125</sup> COM 2009:180/4 29.4.2009 *Dealing with the impact of an ageing population in the EU*. s. 11.

beskriver även att attityden gentemot äldre arbetstagare måste förändras och att ett livslånga lärande måste genomsyra arbetsmarknaden. För att vi ska kunna arbeta längre behövs även mer flexibla arbetsvillkor på arbetsplatserna, både vad gäller arbetstid och organisation.<sup>126</sup>

#### 4.1.2 Ungdomsarbetslöshet

Initiativet Bättre möjligheter för unga kom 2011 och är en del av 2020-strategins ungdomssatsning och syftar till att komma till rätta med ungdomsarbetslösheten i unionen. Initiativet har två delar: Dels en som är mer inriktad mot utbildning och syftar till att säkerställa att elever har den kompetens som krävs på arbetsmarknaden och att förhindra för tidiga avhopp från skolan. Den andra delen har sitt fokus på att underlätta inträdet på arbetsmarknaden. Lagstiftningsåtgärder i syfte att öka flexibiliteten på arbetsmarknaden kan komma att behövas, till exempel har man pekat på problemet med för höga lönebikostnader och behovet av anställningsformer med utbildningsinnehåll.<sup>127</sup>

### 4.2 Svenska åtgärder

Åtgärder som motverkar ungdomsarbetslösheten anses minska risken för långvarig arbetslöshet senare i livet.<sup>128</sup> Redan idag finns det cirka 100 kollektivavtal som reglerar särskilda anställningsformer med utbildningsinnehåll som riktar sig till unga. Arbetsgivarna har pekat på svårigheter att finna arbetskraft med rätt kvalifikationer och med detta verktyg finns det möjligheter att underlätta matchningen.<sup>129</sup> Vi ska nu titta närmare på fyra arbetsmarknadspolitiska åtgärder som kan motiveras utifrån artikel 6.1. Åtgärden gällande utbildningsanställning har ännu ej trätt i kraft.

#### 4.2.1 Sänkt arbetsgivaravgift för unga

Regeringens proposition 2006/07:84 ”Nedsättning av socialavgifter för personer som fyllt 18 men inte 25 år” syftade till att underlätta för yngre att komma in på arbetsmarknaden. Nedsättningen infördes 2007 och innebar att de sociala avgifterna halverades med undantag för ålderspensionsavgiften.<sup>130</sup> År 2009 gjordes ytterligare en insats på området och propositionen 2008/09:7 ”Kraftfullare

---

<sup>126</sup> COM 2009:180/4 29.4.2009 *Dealing with the impact of an ageing population in the EU*. s. 8.

<sup>127</sup> KOM 2011:933 s. 7-8.

<sup>128</sup> Prop. 2006/07:84 ”Nedsättning av socialavgifter för personer som fyllt 18 men inte 25 år”, s. 20.

<sup>129</sup> SOU 2012/80 *Utbildningsanställning*, s. 102-103.

<sup>130</sup> Prop. 2006/07:84 s. 1.

*nedsättning av socialavgifter för unga*” trädde i kraft. I samband med den åtgärden utökades målgruppen till att gälla alla unga fram till och med det året arbetstagaren/arbetsökanden fyller 26. Den nya avgiften kom att sänkas ytterligare och uppgår nu till en fjärdedel av ordinarie avgifter. Fortfarande ska hela ålderspensionsavgiften betalas.<sup>131</sup> De avgifter som åsyftas utgörs av allmän löneavgift samt de avgifter som tas ut för att finansiera de sociala trygghetssystemen.<sup>132</sup>

*Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU)* pekade i sitt remissvar till propositionen på några svagheter med åtgärden och menade på att de långsiktiga effekterna av en sådan reglering är osäkra samt att de grupper av arbetslösa som har svårast att få arbete generellt sett inte utgörs av ungdomar. De undanträngningseffekter som uppstår riskerar därför att inte bli acceptabla. Däremot framhöll IFAU det som positivt att åtgärden inte blir stigmatiserande då den riktar sig till alla inom åldersgruppen, samt att man vid en kortare tids anställning inte förlorar möjligheten till nedsättning.<sup>133</sup>

#### **4.2.2 Utbildningsanställning för unga**

Antalet unga mellan 16-25 år som varken arbetar eller studerar har ökat på senare år. Antalet ungdomar som stått utanför både arbetslivet och utbildningssystemet under ett års tid uppgick år 2012 till 120 000.<sup>134</sup> Regeringen valde 2011 att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att utreda och föreslå lösningar för unga att etablera sig på arbetsmarknaden.<sup>135</sup> Detta mynnade ut i ett förslag gällande en ny tidsbegränsad anställningsform (högst 18 månader) med utbildningsinnehåll för personer yngre än 23 år.<sup>136</sup> Denna åldersgräns har ifrågasatts av utredaren som påpekar att någon av de befintliga åldersgränserna kan vara lämpligare samt att perspektivet livslångt lärande borde vägas in.<sup>137</sup>

Den föreslagna anställningsformen liknar den vid provanställning, det vill säga att den ska kunna avslutas med kort varsel och utan skäl, samt att den ska övergå i tillsvidareanställning om den inte avslutas före anställningstidens utgång. Detta motiveras genom att utbildningen vid anställningstidens utgång förväntas ha lett till den kompetens och kunskap som arbetsgivaren efterfrågar i en

---

<sup>131</sup> Prop. 2008/09:7 s. 13.

<sup>132</sup> Ibid. s. 11.

<sup>133</sup> Ibid. s. 13.

<sup>134</sup> SOU 2012:80 s. 51.

<sup>135</sup> SOU 2012:80 *Till statsrådet Hillevi Engström*

<sup>136</sup> Ibid. s. 40.

<sup>137</sup> Ibid. s. 20.

tillsvidareanställning.<sup>138</sup> Skulle denna kompetens inte uppnåtts vid anställningstidens slut kan emellertid utbildningsanställningen upprepas.<sup>139</sup> Det ekonomiska incitamentet för arbetsgivaren att använda sig av anställningsformen utgörs av ett statsbidrag per anställd på 30 000 per tolv månadersperiod vilket ska inkludera kostnader för handledning.<sup>140</sup>

### 4.2.3 Nystartsjobb

För att öka möjligheten för dem som står längst ifrån arbetsmarknaden att få arbete införde regeringen 2007 så kallade nystartsjobb. De som kvalificerar för nystartsjobb är personer som varit arbetslösa eller borta från arbetsmarknaden länge, alternativt är nyanlända till Sverige.<sup>141</sup> På regeringens hemsida kan man läsa att *”En arbetsgivare som anställer en person med ett nystartsjobb betalar ingen arbetsgivaravgift och får därtill ett ekonomiskt stöd motsvarande arbetsgivaravgiften. Det innebär att lönekostnaden för ett nystartsjobb praktiskt taget halveras.”*<sup>142</sup>

Åldersgränser styr hur mycket arbetsgivaren får i ersättning och hur länge denne uppbär ersättning. Båda dessa delar påverkas även av hur länge arbetstagaren varit borta från arbetsmarknaden. Arbetsgivare som anställer arbetssökande i åldrarna 21-26 får ekonomisk ersättning med ett belopp som motsvarar hela arbetsgivaravgiften inklusive pensionsavgiften, alternativt dubbla arbetsgivaravgiften inklusive pensionsavgiften om den sökande har varit borta från arbetslivet i mer än 12 månader. Även vid anställning av arbetssökande över 27 år motsvarar den ekonomiska ersättningen dubbla arbetsgivaravgiften inklusive pensionsavgiften.<sup>143</sup> Subventioneringen gäller under lika lång tid som frånvaron från arbetsmarknaden varat, dock högst fem år. För arbetssökande under 26 år är högsta gränsen 12 månader. Slutligen innehåller förordningen ytterligare en förlängning av skattelättnaden för arbetssökande fyllda 55 år, vilka kan få ersättning i max 10 år eller fram till det året de fyller 65 år.<sup>144</sup>

### 4.2.4 Skattelättnader för äldre

För att stärka äldres position på arbetsmarknaden och uppmuntra dem att stanna kvar i arbete infördes år 2007 två skattelättnader för personer fyllda 65 år.<sup>145</sup> För

---

<sup>138</sup> Ibid. s. 21.

<sup>139</sup> SOU 2012:80 s. 226.

<sup>140</sup> SOU 2012:80 s. 47.

<sup>141</sup> Prop. 2006/07:7 s.11-12.

<sup>142</sup> <http://www.regeringen.se/sb/d/2479/a/117779>

<sup>143</sup> Förordning (2006:1481) om stöd för nystartsjobb. § 12 a-b

<sup>144</sup> Förordning (2006:1481) om stöd för nystartsjobb. § 10 a-c

<sup>145</sup> IFAU Rapport 2012:16 *Om förhöjt skatteavdrag och sänkta arbetsgivaravgifter för äldre.* s.7.

det första gjordes jobbskatteavdraget mer generöst för dem över 65 år, vilket idag kan innebära en total skatt på 14 000 kr för en person med årsinkomst på 180 000 kr. Motsvarande siffra för en person med samma inkomst som valt att gå i pension är 38 000.<sup>146</sup> För det andra sänktes arbetsgivaravgiften för personer över 65 år. Idag betalar arbetsgivaren endast ålderspensionsavgiften för dessa arbetstagare.<sup>147</sup>

### 4.3 Förlängt arbetsliv

Ett förlängt arbetsliv kommer kräva än mer fokus på hälsa och arbetsmiljö, kanske framförallt den psykiska. Hur länge arbetstagaren orkar arbeta beror i mångt och mycket på hur personens tidigare arbetsliv har sett ut. Framförallt kommer det att behövas en strategi för att anpassa arbetslivet till äldre arbetskraft. I Finland har man kommit långt i arbetet med att inkorporera *age management* bland arbetsgivarna<sup>148</sup> och en ny rapport visar att redan i dagsläget har 20 procent av arbetsgivarna världen över en strategi för att behålla arbetstagare som är över 50 år.<sup>149</sup>

Regeringen har framhållit att det finns hinder i arbetslivet för äldre att arbeta längre. Exempel på hur man skulle kunna komma till rätta med dessa problem och möjliggöra ett förlängt arbetsliv för äldre är att förbättra arbetsmiljön, främja ett livslångt lärande, förstärka de ekonomiska incitamenten både för arbetsgivare och arbetstagare och motverka åldersdiskriminering. Möjligheten att höja pensionsåldern från 67 till 69 år finns också med i resonemanget.<sup>150</sup>

Redan i de tidiga förarbetena till lagen om anställningsskydd framhåller lagstiftaren vikten av att undvika en uppdelning av arbetsmarknaden i gamla och sjuka och unga och friska. Minskning av arbetsförmågan ansågs normalt bland äldre arbetstagare och enligt lagstiftaren bör detta leda till att arbetssituationen anpassas för äldre anställda.<sup>151</sup> Detta kan till exempel innebära tekniska hjälpmedel eller omplacering till ett mindre krävande arbete. Ålder utgör endast saklig grund för uppsägning om arbetsförmågan är så pass nedsatt att arbetstagaren inte kan utföra något arbete av betydelse.<sup>152</sup>

---

<sup>146</sup> <http://www.dn.se/ekonomi/din-ekonomi/jobbskatteavdrag-65-ger-skattevinst/>

<sup>147</sup> [http://www.skatteverket.se/foretagorganisationer/forarbetsgivare/socialavgifter/arbetsgivaravgift\\_er.4.233f91f71260075abe8800020817.html](http://www.skatteverket.se/foretagorganisationer/forarbetsgivare/socialavgifter/arbetsgivaravgift_er.4.233f91f71260075abe8800020817.html)

<sup>148</sup> Numhauser-Henning (2012), s. 5-6.

<sup>149</sup> Manpower (2012), *Older workers recruiting and retention survey*, Global results.

<sup>150</sup> SOU 2013:25 s. 23-24.

<sup>151</sup> Prop 1973:129 s. 126.

<sup>152</sup> Prop.1981/82:71 s. 66.



Det faktum att EU-domstolen har accepterat obligatoriska pensionsåldrar ser Numhauser-Henning som problematiskt då detta kan påverka äldres vilja att arbeta efter den uppsatta pensionsåldern.<sup>153</sup> En annan sida av debatten menar att om man avskaffar den övre åldersgränsen så minskar anställningsskyddet över lag för äldre och incitamentet för att upprätthålla ett *age management*-tänk försvinner.<sup>154</sup>

#### 4.4 Flexibilisering av arbetslivet

Ett viktigt redskap för att uppnå de sysselsättningspolitiska mål som satts upp i 2020-strategin är principerna om flexicurity. Tanken bakom flexicurity grundar sig i det faktum att befolkningen blir allt äldre och arbetsmarknaden segmenteras allt mer. Problem med lågt arbetsdeltagande och långvarig arbetslöshet bidrar också till behov av förändring.<sup>155</sup> Vikten av att se möjligheterna med flexicurity ur ett bredare perspektiv har också lyfts fram. En flexibel arbetsmarknad ökar bland annat möjligheterna för företag att utveckla sin verksamhet och på så sätt skapa arbetstillfällen.<sup>156</sup>

Vägen till ökad flexibilitet är omstridd och på arbetsrättens område har diskussionen främst handlat på anställningsskyddet och en uppluckring av detta.<sup>157</sup> Ett steg på vägen mot flexicurity kan vara att minska skillnaderna mellan tillsvidareanställningar och mer flexibla anställningsformer.<sup>158</sup> *”Utgångspunkten är att reell trygghet i framtiden kommer att handla, inte om befattningsskydd eller anställningsskydd i anställningen, utan om anställningsbarhet på arbetsmarknaden.”*<sup>159</sup>

De demografiska förändringar som pågår kommer att kräva en omvärdering av äldres roll på arbetsmarknaden.<sup>160</sup> Här anses flexicuritysystemet ha potential att möjliggöra för människor att kunna stanna i arbete under hela livscykel.<sup>161</sup> På vilket sätt man ska uppnå detta är omdebatterat, det finns de som menar att ett urholkat anställningsskydd för äldre gör dem mer attraktiva på arbetsmarknaden

---

<sup>153</sup> Numhauser-Henning (2012), s. 14.

<sup>154</sup> Ibid. s. 16.

<sup>155</sup> The European Expert Group on Flexicurity (2007), *Flexicurity Pathways - Turning hurdles into stepping stones*, s. 8.

<sup>156</sup> Ibid. s. 18.

<sup>157</sup> Numhauser-Henning (2000), s. 293.

<sup>158</sup> Numhauser-Henning, Rönmar, (2010-2011), s. 386-387.

<sup>159</sup> Ibid. s. 387.

<sup>160</sup> Numhauser-Henning (2010), s. 443.

<sup>161</sup> The European Expert Group on Flexicurity (2007) *Flexicurity Pathways - Turning hurdles into stepping stones* s. 13.

och deras tunga bagage av anställningsförmåner motverkar deras rörlighet.<sup>162</sup>  
Andra menar att förbudet mot diskriminering är rätt väg att gå för att på så sätt stärka skyddet för äldre.<sup>163</sup>

---

<sup>162</sup> Numhauser-Henning (2000), s. 292.

<sup>163</sup> Numhauser-Henning (2010), s. 443.

## 5. Analys och slutsatser

Den lagstiftning vi har i dag innehåller både ett förbud mot diskriminering på grund av ålder och en öppning för särbehandling. Det här kan ses som två olika vägar att gå för att få människor i alla åldrar i arbete. Vi har under arbetet med uppsatsen börjat inse vidden av den komplexitet som diskrimineringsgrunden ålder rymmer.

Ursprungligen var syftet med förbudet att få in äldre på arbetsmarknaden. Efter en genomgång av åtgärder och rättsfall har vi däremot kunnat se att motivet att få unga i sysselsättning har fått stort utrymme. Vårt att nämna är att i och med den ekonomiska krisen 2008 blev de ungas situation på arbetsmarknaden akut och därmed har mycket fokus kommit att läggas på åtgärder för unga. Vi har även kunnat se att det finns två bakomliggande motiv till förbudet mot åldersdiskriminering, ett ekonomiskt och ett likabehandlingsperspektiv.

### 5.1 Svenska åtgärder

De arbetsmarknadspolitiska åtgärderna i Sverige har främst kommit att handla om subventioneringar åt arbetsgivaren för att uppmuntra till anställning av människor som anses ha en svagare position på arbetsmarknaden. I våra exempel gäller det unga under 26, äldre över 65, nyanlända till Sverige och långtidsarbetslösa. I framtiden kommer det eventuellt även finnas en särskild anställningsform med utbildningsinnehåll för unga, vilket tillsammans med den sänkta arbetsgivaravgiften skulle göra mycket förmånligt att anställa yngre arbetstagare.

För att bedöma legitimiteten i dessa åtgärder behöver man först ta ställning till om syftet bakom åtgärden är berättigat. Syftet bakom subventioneringsinsatserna är att främja anställningen av unga, äldre och arbetslösa. Skillnaden är att nystartsjobben är riktade till dem som har svårt att komma in i arbetslivet medan den sänkta arbetsgivaravgiften gäller för alla inom åldersgrupperna. Vi har noterat att den sänkta arbetsgivaravgiften har kommit att gälla även personer över 65 år. Denna åtgärd har en annan karaktär då den syftar till att behålla en viss åldersgrupp på arbetsmarknaden till skillnad från att främja ett tillträde. Detta borde vara en rimlig åtgärd då det vilket enligt vår mening medför små konsekvenser för andra åldersgrupper och har ett legitimt syfte.

En fråga som infinner sig gällande sänkt arbetsgivaravgift för unga är den som även IFAU har ställt i sitt remissvar, nämligen huruvida unga är de som har svårast att bryta sin arbetslöshet och om inte undanträngningseffekten blir allt för

kännbar för att åtgärden ska vara motiverad. Det finns ingenting som tyder på att EU-domstolen skulle ifrågasätta syftet i fråga, att stödja ungas tillträde till arbetsmarknaden är legitimt. Det som kan bli föremål för prövning är den eventuella undanträningseffekten. I dagens läge är det upp till den nationella domstolen att avgöra vilken bevisning som ska krävas för att åtgärden ska anses proportionerlig och i dagsläget är det svårt att se vilka bevis detta skulle innebära. Vi kan se att det finns en problematik i att kräva statistisk bevisning då åtgärderna ofta grundar sig i politiska beslut och utgången är svår att förutse. Dock lämnas stort tolkningsutrymme till medlemsstaterna och förbudet riskerar att tillämpas olika.

EU har länge rekommenderat särskilda ungdomsanställningar med utbildningsinnehåll som ett sätt att öka tillträdet till arbetsmarknaden för unga. Denna typ av åtgärd har en annan karaktär än de ovan nämnda subventioneringarna då den även syftar till att komma till rätta med de problem med kompetensmatchning som finns på arbetsmarknaden. Proportionaliteten bör prövas utifrån det minskade anställningsskydd anställningsformen innebär i och med att man kan stapla tidbegränsade anställningar på varandra. Svårigheten med att kvalitetssäkra utbildningsmomentet är också värt att reflektera över, samt de föreslagna åldersgränserna. Liksom utredningen anser vi att det kan finnas skäl att fundera över 23-årsgränsen. Det kan finnas andra förklaringar till varför siffrorna beträffande ungdomar som varken arbetar eller studerar är så höga i just den åldersgruppen, till exempel ett aktivt val att skjuta fram inträdet på arbetsmarknaden. Vi anser att man även bör överväga huruvida problemet med kompetensmatchning enbart gäller den yngre arbetstagargruppen. I dagens förslag finns inte heller perspektivet livslångt lärande med som en faktor.

Den svenska 67-årsregeln innebär ett starkt skydd för arbetstagare upp till 67 års ålder. Det visar sig bland annat i SAS-fallet. Där kan man tydligt se hur regeln i samspel med de indirekt åldersrelaterade turordningsreglerna skapar ett starkt anställningsskydd för äldre.

Anmärkningsvärt är att Sverige i samband med att den direkt diskriminerande regeln i lagen om anställningsskydd togs bort (arbetstagaren erhöll bonusmånader i beräkning av anställningstid efter 45 års ålder) inte också tog bort den direkt åldersdiskriminerande regeln i turordningsreglerna, som vid lika anställningstid ger den äldsta arbetstagaren företräde. Den här regeln är ett exempel på det O'Conneide refererar till som ett enkelt, billigt och effektivt sätt att organisera på. Det är också ett tydligt exempel på hur vedertaget det är att kategorisera utifrån ålder. Mer rationellt hade kanske varit att med hjälp av slumpen avgöra plats i turordningen men detta hade troligtvis väckt starkare reaktioner.

Slutligen vill vi belysa åtgärder som bidrar till att möjliggöra ett förlängt arbetsliv. Semesterförmånen kopplad till ålder som vi finner inom statlig verksamhet är (oavsett ursprungligt syfte) ett sätt att få arbetstagare att orka arbeta längre.

Huruvida det är ett lämpligt tillvägagångssätt skulle kunna bli föremål för rättslig prövning (jmf. det Nederländska fallet beskrivet i 3.2.3). I avsnitt 4.3 diskuteras tillvägagångssätt som bidrar till ett förlängt arbetsliv. Man ska dock inte glömma bort att de demografiska förändringarna även medför ett behov av att se över när tillträdet till arbetsmarknaden sker. Den låga åldersgränsen för utbildningsanställning kan i sammanhanget ses som ett försök att stimulera unga till att börja arbeta tidigare.

## **5.2 Ekonomiska faktorer**

Det finns två sätt att göra det mer förmånligt att anställa, antingen genom minimilöner eller sänkt arbetsgivaravgift. Att reglera minimilöner i kollektivavtal skiljer sig från åtgärden med sänkt arbetsgivaravgift i det avseendet att den senare inte får några konsekvenser för arbetstagaren. Minimilöner eller lönetrappor kan få till följd att två arbetstagare som utför samma arbete har olika lön på grund av ålder. En lägre lön skulle eventuellt göra ungdomar ännu mer attraktiva på arbetsmarknaden men det skulle bli direkt diskriminerande mot arbetstagaren. Sänkt arbetsgivaravgift som incitament för att anställa unga är bättre i det avseendet men kan leda till diskriminering i en anställningssituation där valet mellan två personer, en över 26 och en under (alternativet en över 65 och en under), kan påverkas av den ekonomiska faktorn.

Det får ses som allmänt accepterat att erfarenhet hänger samman med lönenivå vilket får som konsekvens att äldre arbetstagare är dyrare. Detta kan påverka arbetsgivarens intresse av att anställa äldre. Den slutsats man kan dra av detta är att det finns en inneboende mekanism i systemet som gör unga attraktiva för arbetsgivaren ur ekonomisk synvinkel. Givetvis medför det även ekonomiska fördelar att anställa en person med yrkeserfarenhet, men beroende på bransch och yrke får detta anses ha olika stor betydelse.

I Sverige har ålder historiskt sett inte haft samma laddning som övriga diskrimineringsgrunder. Vidare utgör det faktum att ekonomiska aspekter kan motivera undantag från förbudet, att åldersdiskriminering skiljer sig från övriga diskrimineringsgrunder, i det avseendet att man inte i första hand utgår från ett likabehandlingsperspektiv. Intressant i sammanhanget är att fundera över hur detta påverkar individens skydd mot åldersdiskriminering och ålderismen i samhället.

## **5.3 EU-domstolens avgöranden**

Något vi uppmärksammat under arbetets gång är att kommissionens vilja att ge individen möjlighet att fortsätta arbeta och påverka sin inkomst inte alltid harmoniserar med domstolens synsätt. Domstolen har i större utsträckning tagit

hänsyn till arbetsgivarens och samhällets intressen än individens. Till exempel så tar man i avvägningen gällande avgångsskyldighet ofta med det faktum att arbetstagaren erhåller annan ekonomisk ersättning i form av pension. Värt att fundera över är hur frågan hade behandlats om ett likabehandlingsperspektiv, som har sin grund i de mänskliga rättigheterna, hade anlagts där också individens intresse av att fortsätta arbeta hade tagits i beaktning. Rätten till individuell bedömning av arbetsförmågan har fått ge vika bland annat för att förödmjukande uppsägningar ska undvikas.

Fallet *Kommissionen – Ungern* är intressant i det avseendet att domstolen resonerar kring kort- och långsiktiga följder av en sänkning av pensionsåldern. Här har domstolen lagt stor vikt vid de konsekvenser sänkningen får för individen och vägt dessa mot en förväntad effekt av åtgärden. Det här är en ny typ av fråga och man kan misstänka att denna typ av åtgärd inte går i linje med de riktlinjer som EU utvecklat på det sysselsättningspolitiska området. Även om domstolen inte tar samhällets demografiska utveckling i beaktning i domen är det inte orimligt att tro att dessa omständigheter också varit av betydelse. Vi hoppas på att se mer av denna typ av tankegångar i framtiden och att resonemanget kan komma att tillämpas även vid förhandsavgöranden, där man hittills har lämnat stort utrymme för skönsässig bedömning från medlemsstaterna.

Det har visat sig att det oftare görs avvägningar mellan arbetsgivarens och arbetstagarens intressen än vad det görs mellan olika åldersgruppers intressen. Det är förståeligt att man vill undvika att ställa olika generationer mot varandra men risken finns att man då blundar för vissa typer av problem som kan uppkomma. Det kan finnas anledning att undersöka vilka konsekvenser, till exempel i form av undanträngningseffekter, olika åtgärder får och huruvida de leder till diskriminering av individer från en annan åldersgrupp. Häri ligger en stor del av komplexiteten med ålder som diskrimineringsgrund.

Att åberopa en arbetsmarknadspolitisk åtgärd som diskriminerande är på grund av artikel 6.1 mycket svårt. Vi anser det problematiskt att domstolen inte bedömer legitimiteten i syftet bakom åtgärderna. Att åtgärder motiveras utifrån ”lump of labour”-teorin anser vi anmärkningsvärt då det inte finns några belegg för att denna teori stämmer. Motiv som grundar sig i osäkra premisser torde gå att angripa på rättslig väg men det är tveksamt om det är möjligt idag. Dock utgör det faktum att det kan finnas flera berättigade syften och att dessa kan ändras över tid att det inte gör någon större skillnad om ett bakomliggande motiv underkänns, medlemsstaterna kan alltid åberopa ett nytt. Motivet att undvika förödmjukande uppsägningar kommer sannolikt bli mer uppmärksammat allt eftersom fler väljer att arbeta längre. För att kunna bedöma legitimiteten i ett sådant motiv måste en avvägning göras mellan rätten till en individuell bedömning och den nackdel det innebär att bli utsatt för en bedömning av arbetsförmågan vid hög ålder. Även det stora utrymme för skönsässig bedömning i samband med val av åtgärd gör gränserna för åldersdiskriminering i dagsläget otydliga. Vi är av uppfattningen att

det nya förbudet mot åldersdiskriminering och de demografiska utmaningarna kräver en omvärdering av våra vedertagna synsätt gällande ålder och hur arbetsmarknaden fungerar.

## **5.4 Flexibiliseringens påverkan**

Förändringar i synsättet på arbetsmarknaden i och med den flexibilisering som pågår kan komma att påverka ålders betydelse i arbetslivet. Skulle utvecklingen innebära en uppluckring i anställningsskyddet kan detta ha både fördelar och nackdelar för äldre. Till exempel kan flexibla anställningsformer underlätta anställning av utsatta grupper på arbetsmarknaden. Även det ökade på fokuset på anställningsbarhet kommer sannolikt vara positivt för den äldre arbetstagargruppen i det långa loppet. Detta under förutsättning att kompetensutveckling kommer alla arbetstagare till godo och att perspektivet livslångt lärande genomsyrar hela arbetslivet. På kort sikt kan det däremot innebära en nackdel för äldre om anställningsskyddet urholkas. Turordningsreglerna och 67-årsregeln utgör tillsammans ett starkt skydd för äldre som kollektiv, även om den sistnämnda också innebär en begränsning i möjligheten att arbeta vidare för individen. Skulle dessa två regleringar luckras upp infinner sig verkligen ett behov av att komma till bukt med normer och attityder gentemot äldre.

## **5.5 Slutsatser**

För att kunna möta framtida svårigheter med arbetskraftsförsörjning och ökade pensionsutgifter krävs en strategi för att behålla äldre i arbete. Insatser kommer att behöva göras på många områden. Diskrimineringsförbudet och undantagen från detta är en del i att möjliggöra för hela befolkningen att arbeta, oavsett ålder.

Arbetsmiljö kommer i sammanhanget bli än viktigare. Det faktum att man förändras med åldern i fråga om fysisk och mental förmåga är något som i större utsträckning kommer behöva hanteras av arbetsgivarna om befolkningen ska arbeta längre. Tydliga riktlinjer för vilka åtgärder som anses rimliga och lämpliga för att anpassa arbetsplatsen för en åldrande arbetstagare kan vara ett verktyg för att uppnå detta mål. Även kartläggningar i syfte att upptäcka hinder för äldre på arbetsplatsen kan enligt vår mening vara ett medel.

Vi vill även belysa ett område vi har stött på under detta arbete som vi tror kommer bli än mer uppmärksammat i framtiden. Begreppet multipel diskriminering fångar upp många av de svårigheter som finns med diskriminering och kanske framförallt när det kommer till ålder. En sammanslagen diskrimineringslag som vi har i Sverige gör det eventuellt lättare att åberopa

diskriminering utifrån flera grunder samtidigt. Dock föreligger det ett problem med att personer som blivit utsatta för denna typ av diskriminering måste bevisa detta utifrån grunderna var och en för sig. Detta är inte alltid möjligt och vi ser positivt på utvecklingen inom området och har förhoppningar att det kan bidra till att stärka skyddet för personer som blir diskriminerade för sin ålder.

Enligt vår mening kan man inte genomföra generella främjande åtgärder utan att ställa olika åldergruppers intressen mot varandra. En åtgärd såsom nystartsjobben är då något mer neutral i sammanhanget då den inte primärt utgår ifrån ålder. Vi måste sträva efter att finna sätt att jämna ut skillnader mellan olika åldersgrupper med så små undanträngningseffekter som möjligt. Det bör vid legitimering av åtgärders syften även beaktas huruvida unga är de som har störst problem att komma in på arbetsmarknaden. Det är uppenbart att den ekonomiska krisen har slagit hårt mot denna åldersgrupp men vågskålen med åtgärder riktade mot unga får heller inte bli för tung. Det kan resultera i en risk att arbetstagare inom vissa branscher anses för gamla redan vid 27 års ålder.

Vår slutsats är att likabehandlingsprincipen i stor utsträckning fått ge vika för en princip som syftar till att jämna ut skillnader mellan grupper när det gäller ålder. Det är svårt att argumentera emot någon av dessa principer. Däremot kan man se om man tittar närmare på den senare att det finns en tendens att gruppen 50-65 år blir bortglömd. Mycket tyder på att det inom denna grupp dessutom finns stora problem med ålderism. Då vi har en mer rörlig arbetsmarknad idag blir denna grupp därmed extra sårbar. Därför skulle ett ökat fokus på anställningsbarhet och ett mer aktivt sätt att arbeta med de attityder och fördomar som finns gentemot äldre i arbetslivet kunna hjälpa. Vi anser att så länge det finns ett stort utrymme för skönsmässig bedömning av åtgärderna och ingen kritisk granskning görs av bakomliggande motiv så kommer förbudet mot åldersdiskriminering att förbli svagt.



# Käll- och litteraturförteckning

## Offentligt tryck

### Sverige

Förordning 2006:1481 *Om stöd för nystartsjobb*

SOU 1983:62 *För gammal för arbete?*

SOU 2012:80. *Utbildningsanställning*

SOU 2013:25 *Åtgärder för ett längre arbetslivet*

Prop. 1973:129 *Med förslag till lag om anställningsskydd*

Prop. 1981/82:71 *Om ny anställningsskyddslag*

Prop. 2004/05:147 *Ett utvidgat skydd mot könsdiskriminering*

Prop. 2006/07:7 *Kreditering på skattekonto av stimulans till arbetsgivare för nystartsjobb samt vissa andra skattefrågor*

Prop. 2006/07:111 *Bättre möjligheter till tidsbegränsad anställning*

Prop. 2007/08:95. *Ett starkare skydd mot diskriminering.*

Prop. 2008/09:7 *Kraftfullare nedsättning av socialavgifter för unga*

Prop. 2011/12:159 *Ett utvidgat skydd mot åldersdiskriminering*

### Europeiska unionen

COM (2009), 180/4 29.4.2009 final. *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Dealing with the impact of an ageing population in the EU (2009 Ageing Report)*

COM (2012), 328 final. *Rekommendation till rådets rekommendation om Sveriges nationella reformprogram för 2012 och om angivande av rådets yttrande om Sveriges konvergensprogram för 2012-2015*

KOM (1999), 565 slutlig. *Förslag till rådets direktiv om inrättande av allmänna ramar för likabehandling i arbetslivet*

KOM (2010), 2020 slutlig. *Meddelande från kommissionen, Europa 2020, En strategi för smart och hållbar tillväxt för alla*

KOM (2011), 933 slutlig. *Meddelande från kommissionen till europaparlamentet, rådet, europeiska ekonomiska och sociala kommittén och regionkommittén. Initiativet Bättre möjligheter för unga*

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

## **Litteratur**

Andersson, Lars (2008), *Ålderism*, Malmö: Studentlitteratur

Bullock, Jess; Masselot, Annick (2012/2013), Multiple Discrimination and Intersectional Disadvantages: Challenges and Opportunities in the European Union Legal Framework, I: *Columbia Journal of European Law*

Dewhurst, Elaine (2013), Intergenerational balance, mandatory retirement and age discrimination in Europe: How can the ECJ better support national courts in finding a balance between the generations? I: *Common Market Law Review* 50: 1333–1362.

Fransson, Susanne & Norberg, Per (2007), *Att lagstifta om diskriminering*. 1. uppl. Stockholm: SNS förlag

Fransson, Susanne & Stüber, Eberhard (2010), *Diskrimineringslagen: en kommentar*. 1. uppl. Stockholm: Norstedts juridik

Hettne, Jörgen & Otken Eriksson, Ida (2011), *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*. Stockholm: Norstedts Juridik

Laborde, Jean-Pierre (2012), Young versus old or intergenerational solidarity I: *5<sup>th</sup> Annual Legal Seminar European Labour Law Network*

Lehrberg, Bert (2010), *Praktisk juridisk metod*, Uppsala: Institutet för bank- och affärsjuridik

Meenan, Helen (red.) (2007), *Equality law in an enlarged European Union: understanding the Article 13 directives*. Cambridge: Cambridge Univ. Press

Numhauser-Henning, Ann (2000), Rätt att gå vid 67? I: Christensen, Anna & Numhauser-Henning, Ann (red.) *Normativa perspektiv: festskrift till Anna Christensen*. Lund: Juristförlaget

Numhauser-Henning, Ann (2010), Åldersdiskriminering och några anställningsskyddsrelaterade frågor, I: Kerstin Ahlberg (red.), *Vänbok till Ronnie Eklund*, Uppsala: Iustus Förlag AB

Numhauser-Henning, Ann. Rönnmär, Mia (2010-2011), Det flexibla svenska anställningsskyddet. I: *Juridisk tidskrift*

Nyström, Birgitta (2011), *EU och arbetsrätten*. 4:e upplagan. Norstedts Juridik

Sargeant, Malcolm (2011), *Age Discrimination: ageism in employment and service provision*. Farnham: Gower

Swinnen, Willem (2010), The economic perspective in the reasoning of the ECJ in age discrimination cases. I *European Labour Law Journal*, 1, s. 254-263

O’Cinneide (2005), *Age discrimination and European Law*, *European Commission*

## **Rapporter**

Diskrimineringsombudsmannen (2012), *Åldersdiskriminering i svenskt arbetsliv*

IFAU Rapport 2012:16 *Om förhöjt skatteavdrag och sänkta arbetsgivaravgifter för äldre*

The 2012 Ageing Report: *Economic and budgetary projections for the 27 EU Member States (2010-2060)*

The European Expert Group on Flexicurity (2007), *Flexicurity Pathways - Turning hurdles into stepping stones*

## **Internetkällor**

### **DN:s hemsida:**

<http://www.dn.se/ekonomi/din-ekonomi/jobb-efter-65-ger-skattevinst/> (Hämtad 2013-12-08)

### **Skatteverkets hemsida:**

<http://www.skatteverket.se/foretagorganisationer/forarbetsgivare/socialavgifter/arbetsgivaravgifter.4.233f91f71260075abe8800020817.html> (Hämtad 2013-12-07)

### **Regeringens hemsida:**

<http://www.regeringen.se/sb/d/17000/a/227352> (Hämtad 2013-11-14)

<http://www.regeringen.se/sb/d/2479/a/117779> (Hämtad 2013-12-13)

**Europeiska kommissionens hemsida:**

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Unemployment\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics) (Hämtad 2013-11-15)

**Övriga källor**

Equal Treatment Commission case on Age discrimination in employment, Case no. 2004/150 of 15 November 2004, *European Anti-Discrimination Law review* 2005(1)

Manpower (2012), *Older workers recruiting and retention survey*, Global results

Numhauser-Henning (2012), *Labour Law in a Greying Labour Market – in Need of a Reconceptualisation of Work and Pension Norms*. Keynote Paper on the occasion of the 5th Annual Legal Seminar European Labour Law Network 11 + 12 October 2012

do Rosário Palma Ramalho Maria (2012), *Labour Law in a Greying Labour Market – Age discrimination, retirement conditions and specific labour arrangements: in the field of age discrimination*, Keynote Paper on the occasion of the 5th Annual Legal Seminar European Labour Law Network 11 + 12 October 2012

Villkorsavtal mellan Arbetsgivarverket, OFR/S,P,O samt SEKO

Ålder och arbete (2012) – Ett temamagasin från DU&JOBET

# Rättsfallsförteckning

## **Sverige**

### *Nytt juridiskt arkiv*

NJA 2006 *Frågor om bevisbörda och skadeståndets storlek i mål om diskriminering på grund av sexuell läggning.*

### *Rättsfall från arbetsdomstolen*

AD 2005 nr 69

AD 2009 nr 11

AD 2011 nr 37

## **Europeiska unionen**

### *EU-domstolen*

C-88/08 *David Hütter mot Technische Universität Graz*

C-250/09 *Vasil Ivanov Georgiev mot Tehnicheski universitet – Sofia, filial Plovdiv*

C-144/04 *Werner Mangold mot Rüdiger Helm*

C-555/07 *Seda Küçükdeveci mot Swedex GmbH & Co. KG*

C-229/08 *Colin Wolf mot Stadt Frankfurt am Main*

C-297/10 *Sabine Hennigs mot Eisenbahn-Bundesamt* och C-298/10 *Land Berlin mot Alexander Mai*

C-341/08 *Domnica Petersen mot Berufungsausschuss für Zahnärzte für den Bezirk Westfalen-Lippe*

C-141/11 *Torsten Hörnfeldt mot Posten Meddelande AB*

*C-45/09 Gisela Rosenblatt mot Oellerking Gebäudereinigungsges. mbH.*

*C-411/05 Félix Palacios de la Villa mot Cortefiel Servicios SA.*

*C-152/11 Johann Odar mot Baxter Deutschland*

*C- 499/08 Ingeniørforeningen i Danmark mot Region Syddanmark*

*C- 427/06 Birgit Bartsch mot Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH)  
Altersfürsorge GmbH*

*C-447/09 Reinhard Prigge, Michael Fromm, Volker Lambach mot Deutsche  
Lufthansa AG*

*Förenade målen C-159/10 och C-160/10 Gerhard Fuchs (C-159/10), Peter  
Köhler (C-160/10) mot Land Hessen*