

Arbetsmarknadsdepartementet

Längre liv, längre arbetsliv – förlängd rätt att kvarstå i anställningen (SOU 2025:70)

Bakgrund

Svenska ILO-kommittén har genom remiss den 1 oktober 2025 (A2025/00663) ombetts att yttra sig över betänkandet Längre liv, längre arbetsliv – förlängd rätt att kvarstå i anställningen (SOU 2025:70).

Utredningens uppdrag och förslag i korthet

Den 14 december 2017 träffade Pensionsgruppen det som därefter har kommit att benämnas som *Pensionsgruppens överenskommelse*. I överenskommelsen ingick bland annat att införa en riktålder för pension samt att koppla pensionsrelaterade åldersgränser till riktåldersbegreppet. Det ingick också att höja den ålder till vilken den anställda har rätt att kvarstå i anställningen enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen), den så kallade las-åldern. Utredningens uppdrag har varit att analysera och ta ställning till den närmare utformningen av en anpassning av las-åldern till riktåldern för pension, med ett intervall på två år mellan riktåldern och las-åldern, samt lämna nödvändiga författningsförslag.

I 32 a § anställningsskyddslagen anges att en arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 69 år, om inte något annat följer av lagen. Utredningen föreslår att las-ålder ska införas som begrepp i anställningsskyddslagen och ersätta regleringen om 69 år. Det föreslås att med las-ålder ska avses riktåldern för pension beräknad på det sätt som anges i 2 kap. 10 a–d §§ socialförsäkringsbalken, med ett tillägg av två år.

Las-åldern kommer alltså enligt förslaget att följa riktåldern för pension med ett tillägg av två år. Riktåldern för pension fastställs årligen av regeringen i förordning och gäller för det sjätte året efter fastställandeåret. Det innebär att även las-åldern enligt utredningens

förslag kommer att vara känd sex år innan den ska tillämpas.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2026 med följande övergångsbestämmelser.

Ett villkor om skyldighet att lämna anställningen vid en viss ålder som finns i ett kollektivavtal eller i ett individuellt avtal och som har ingåtts före lagändringens ikraftträdande ska bli ogiltigt vid ikraftträdandet i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt att kvarstå i anställningen.

Äldre föreskrifter gäller dock fortfarande för ett sådant villkor i ett individuellt avtal om avtalet har ingåtts före den 1 september 2001.

Svenska ILO-kommittén yttrar sig inte över riktåldern för pension som sådan.

Förslagens förhållande till ILO-konventioner

Införande av begreppet las-ålder

Till vilken ålder en arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen är numera rättsligt fristående från pensionsrelaterade åldersgränser. År 2001 infördes en 67-årsregel som 2020 höjdes till 68 år och därefter 2023 till 69 år.

Åldersgränsen i anställningsskyddslagen innebär vissa följder enligt lagen. Det rör sig om slopat krav på sakliga skäl för uppsägning, att det inte går att kräva ogiltigförklaring av en uppsägning för att det saknas sakliga skäl samt att det inte finns någon skyldighet för arbetsgivaren att lämna skriftligt besked om skälen för en uppsägning när det gäller dessa arbetstagare. Vidare gäller en förkortad uppsägningstid, att det inte föreligger företrädesrätt till återanställning och ett försämrat skydd vid avskedande. Rätten för arbetstagaren att en visstidsanställning under vissa förutsättningar ska övergå i en tillsvidareanställning gäller inte heller efter denna ålder. Även uppsägningsförfarandet förenklas efter uppnådd ålder.

I betänkandet finns ett avsnitt om las-åldern, borttagandet av kravet på saklig grund för uppsägning (numera sakliga skäl) och ILO-konventioner (avsnitt 6.5.1). Som utredningen redovisar gjorde ILO-kommittén - inför de ovan beskrivna lagändringarna med anledning av förslagen i Ds 2018:28 - bedömningen att ändringar som innebar en högre ålder för borttagandet av kravet på saklig grund inte är i strid mot någon av Sverige ratificerad ILO-konvention (ärendenr. 23/2018).

Övergångsbestämmelserna

När 67-årsregeln infördes 2001 föreskrevs i övergångsbestämmelserna att kollektivavtal som ingåtts före lagens ikraftträdande den 1 september 2001 fortsatt skulle gälla till dess avtalet löpte ut, dock längst till och med utgången av 2002. Avtalsvillkor som därefter stred mot den nya 32 a § anställningsskyddslagen blev ogiltiga.

Utredningen redovisar i avsnitt 6.6 de ILO-konventioner som aktualiserades med anledning av denna reglering, nämligen konvention (nr 87) om facklig föreningsfrihet och skydd för facklig organisationsrätt, konvention (nr 98) om tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten och konvention (nr 154) om främjande av kollektiva förhandlingar. Av dessa konventioner framgår att Sverige ska uppmuntra och främja förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter för att åstadkomma en reglering av anställningsvillkor i kollektivavtal.

Det kan noteras att både konvention (nr 87) och (nr 98) tillhör ILO:s så kallade kärnkonventioner.

Svenska ILO-kommittén vill i sammanhanget utöver de i betänkandet omnämnda konventionerna även uppmärksamma konvention (nr 151) om skydd för organisationsrätten och om förfarandet för fastställande av anställningsvillkor i offentlig tjänst.

Lagstiftningen anmälades till ILO:s föreningsfrihetskommitté. Kommittén fann att Sverige genom regleringen inte fullt ut hade respekterat föreningsfriheten för arbetsmarknadens parter (Report No 330, Case No 2171). Kommittén konstaterade att regleringen påverkade föreningsfriheten både när det gällde ingrepp i befintliga kollektivavtal och när det gällde begränsning av framtida förhandlingsutrymme för obligatorisk pensionsavgång.

Vid ändringarna av åldern i 32 a § anställningsskyddslagen åren 2020 och 2023 till 68 år respektive 69 år infördes också övergångsbestämmelser såvitt avser villkor i kollektivavtal. Det angavs att ett villkor i ett kollektivavtal som har ingåtts före lagens ikraftträdande gäller tills avtalet har löpt ut, under förutsättning att avtalet har en begränsad löptid som inte överstiger fyra år. I annat fall är villkoret ogiltigt i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt enligt 32 a § i den nya lydelsen.

Nu föreslås i betänkandet ånyo en övergångsbestämmelse. Som redovisats föreslås att ett villkor om skyldighet att lämna anställningen vid en viss ålder som finns i ett kollektivavtal eller i ett individuellt avtal och som har ingåtts före lagändringens ikraftträdande ska bli ogiltigt

vid ikraftträdandet i den utsträckning det upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt att kvarstå i anställningen.

Av betänkandet framgår att enligt Pensionsmyndighetens prognosberäkningar förväntas nästa ändring av riktåldern för pension ske 2034. Det innebär enligt betänkandet att 2034 kan förväntas bli första gången som de föreslagna lagändringarna får effekt i praktiken. Riktåldern beräknas då höjas till 68 år, varvid den nya las-åldern i enlighet med utredningens förslag kommer att bli 70 år. Att låta lagändringarna träda i kraft 1 juli 2026 innebär enligt utredningen att arbetsmarknadens parter får gott om tid på sig att anpassa sina avtal och sin informationsgivning till de nya reglerna.

Utredningen framför bland annat följande (avsnitt 6.6).

Den kritik som framfördes av ILO:s föreningsfrihetskommitté byggde på till viss del andra förutsättningar än de som gäller i dag. Kritiken utgick bland annat från kollektivavtal med begränsad löptid och den omständighet att dessa enligt den ursprungliga regleringen inte tilläts löpa ut, utan blev ogiltiga i fråga om regleringar som innebar en skyldighet att avgå med pension tidigare än den nya las-åldern, 67 år. Kritiken byggde också på att arbetsmarknadens parter visade ett starkt motstånd mot regleringen och att lagstiftaren gjorde alltför små ansträngningar för att nå samförstånd med parterna. I dag, liksom vid införandet av den gradvisa höjning av las-åldern som påbörjades 2020, är förhållandena annorlunda jämfört med tidigare. Mycket talar nu för att en vidare höjning av las-åldern kan anses vara förenlig med de ILO-konventioner som Sverige har ratificerat. Denna bedömning får också stöd i svenska ILO-kommitténs remissvar på Ds 2018:28.

Vad avser Svenska ILO-kommitténs tidigare yttranden avseende Ds 2018:28, vari 67-årsregeln föreslogs att succesivt ändras till 69 år, vill kommittén komplettera med följande uttalande från yttrandet. Kommittén angav att ”mot bakgrund av den föreslagna övergångsbestämmelsen och att situationen idag skiljer sig från den vid införandet av 67-årsregeln i LAS, finns det enligt ILO-kommittén mycket som talar för att förslaget inte bör stå i strid med ILO:s konventioner om föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar. ILO-kommittén bedömer dock att det är angeläget att särskilt beakta de krav som följer av dessa konventioner i det fortsatta arbetet med förslaget.” Svenskt Näringsliv reserverade sig mot kommitténs inställning och anförde att lagändringen inte fullt ut respekterade parternas föreningsrätt och därmed även var ett ingrepp i den svenska modellen. LO, TCO och Saco avgav ett särskilt yttrande i vilket de angav att de var principiellt emot att lagstiftaren ogiltigförklarar och undergräver träffade kollektivavtal, inklusive avtal som reglerar avgångsskyldighet. De angav vidare att arbetsmarknadens parter i detta fall dock hade involverats i arbetet med förslaget om en höjning av pensionsåldern och en brett förankrad avsiktsförklaring har träffats avseende höjning av

åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställningen och sammanhängande frågor.

I avsnitt 8.2 gör utredningen följande bedömning.

Det kan konstateras att omständigheterna i nuläget skiljer sig åt jämfört med de närmast föregående ändringarna av las-åldern. Arbetsmarknadens parter har nu haft lång tid på sig att anpassa sig till ett system där avtalsfriheten är begränsad när det gäller rätten att kvarstå i anställningen till en viss ålder. Vid de närmast föregående höjningarna av las-åldern lämnades respit för kollektivavtal med en löptid på maximalt fyra år. Kollektivavtal med längre löptid än så, samt individuella avtal, blev ogiltiga direkt till den del de upphävde eller inskränkte arbetstagarens rätt att kvarstå i anställningen jämfört med gällande lagstiftning.

Vi bedömer att det i nuläget inte torde förekomma avtalsvillkor som avviker från 32 a § LAS när det gäller åldersgräns för rätten att kvarstå i anställningen. Detta då sådana avtal blev ogiltiga vid införandet av 2020 års höjning av las-åldern, alternativt tilläts att löpa ut, dock senast efter fyra år. Det kan emellertid ha träffats nya avtal, såväl individuella som kollektiva, med den nu gällande las-åldern 69 år som uttrycklig åldersgräns. Sådana avtal skulle kunna vara såväl tidsbegränsade som tecknade tills vidare.

Det är fortsatt angeläget att det inte tillåts förekomma avtal, varken kollektivavtal eller individuella avtal, som upphäver eller inskränker arbetstagarens rätt att kvarstå i anställningen till den lagstadgade åldern. Därför föreslås övergångsbestämmelser som innebär att sådana avtalsvillkor ska vara ogiltiga.

Riktåldern tillämpas första gången 1 januari 2026 och kommer då att vara 67 år. Enligt nuvarande prognos förväntas nästa höjning av riktåldern ske 2034. Riktåldern beräknas då höjas till 68 år, varvid las-åldern enligt detta lagförslag kommer att höjas till 70 år. Det innebär att 2034 kan förmodas bli första året då avtal med åldersgränsen 69 år blir ogiltiga. Eftersom 2034 är en lång tid fram bedömer vi att det saknas skäl för en sådan fyraårsfrist som infördes i övergångsbestämmelserna till 2020 och 2023 års höjningar av las-åldern. Arbetsmarknadens parter kommer även utan en sådan tidsfrist att ha gott om tid på sig att anpassa sina avtal till den nya bestämmelsen.

I avsnitt 9.4.3 om Sveriges åtaganden enligt ILO-konventioner anges följande.

Förslaget om att varaktigt koppla las-åldern till riktåldern för pension liknar i stort sett den gradvisa höjning av las-åldern som beslutades inför 2020 och som bedömdes vara förenlig med gällande ILO-konventioner. En skillnad är att det nu är tal om att koppla las-åldern till riktåldern för pension på sådant sätt att de båda åldersgränserna automatiskt kommer att följas åt, utan att det sker någon ny utredning eller prövning av arbetsrättsliga faktorer i samband med att riktåldern höjs.

Det finns i dag en långtgående acceptans för las-åldern som sådan. Arbetsmarknadens parter har vid samtal ställt sig positiva till en ordning där det genom lagstiftning säkerställs att riktåldern för pension inte kan komma att överstiga las-åldern. Förekomsten av pensionsöverenskommelser som innehåller åldersgränser för pension bedöms mot bakgrund av övergångsbestämmelserna till 2020 års höjning av las-åldern vara låg. De förhållanden som råder i dag får anses vara likvärdiga eller bättre jämfört med läget i samband med närmast föregående beslut om gradvis höjning av las-åldern. Då gjordes bedömningen att en tvästegshöjning av las-åldern var förenlig med såväl ILO-konventioner som EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna och Europarådets sociala stadga. Utredningen finner inte skäl för någon annan bedömning i dagsläget.

Svenska ILO-kommitténs slutsats

Svenska ILO-kommittén välkomnar att det i betänkandet görs en analys av förslagen i förhållande till Sveriges internationella åtaganden enligt ratificerade ILO-konventioner.

Vad avser följdändringen att krav på sakliga skäl inte ska gälla efter uppnådd las-ålder, är det enda som skiljer mot vad som gäller i dag att las-åldern förmodligen över tid kommer att bli högre och högre. Svenska ILO-kommitténs bedömning är, liksom i föregående yttranden, att förslaget inte står i strid med någon ILO-konvention ratificerad av Sverige.

På samma sätt som inför höjningen av las-åldern till 68 respektive 69 år är situationen i dag annorlunda jämfört med vid införandet av 67-årsregeln. ILO-kommittén finner inte anledning att ifrågasätta utredningens bedömning att förekomsten av pensionsöverenskommelser som i dag innehåller åldersgränser för pension är låg och att det är först 2034 som kollektivavtalsvillkor om avgångsskyldighet före 70 års ålder skulle bli ogiltiga. Mot denna bakgrund finns det enligt ILO-kommittén mycket som talar för att föreslagna övergångsbestämmelser inte bör stå i strid med ILO:s konventioner om föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar.

Kommittén noterar att övergångsbestämmelsen punkten 2 är formulerad så att ett avtal som har ingåtts före ikraftträdandet ska bli ogiltigt vid ikraftträdandet. Formuleringen ”vid ikraftträdandet” bör utgå då avsikten med bestämmelsen bör vara att sådana avtal (som har ingåtts före ikraftträdandet) ska bli ogiltiga i den uträkning de upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt att kvarstå i anställningen oavsett om detta inträffar vid ikraftträdandet eller därefter.

I beslutet i detta ärende har deltagit undertecknad Cathrine Lilja Hansson och ledamöterna Ulrika Björne, Cecilia Mobach, Ola

Brinnen, Anna Bergsten, Marie Nordström, Cyrene Martinsson Waern, Lie Donovan och Sophie Silverryd.

Arbetstagarrepresentanterna har avgivit ett särskilt yttrande i enlighet med bilaga 1.

Företrädarna för Svenskt Näringsliv har anslutit sig till arbetstagarrepresentanternas yttrande i enlighet med bilaga 2.

Företrädaren för Sveriges kommuner och regioner (SKR) har anslutit sig till arbetstagarrepresentanternas yttrande i enlighet med bilaga 3.

Ärendet har handlagts av undertecknad sekreterare.

För Svenska ILO-kommittén

Cathrine Lilja Hansson
Ordförande

Helle Ellehöj
Sekreterare

Bilaga 1

Särskilt yttrande från representanterna för Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO) och Sveriges Akademikers centralorganisation (Saco) angående ärende 34/2025 om SOU 2025:70

LO, TCO och Saco är principiellt emot att lagstiftaren ogiltigförklarar och undergräver träffade kollektivavtal, inklusive avtal som reglerar avgångsskyldighet.

Bilaga 2

Representanterna för Svenskt Näringsliv ansluter sig till det särskilda yttrandet som LO, TCO och Saco avgivit.

Bilaga 3

Särskilt yttrande till den svenska ILO-kommitténs yttrande Längre liv, längre arbetsliv – förlängd rätt att kvarstå i anställningen (SOU 2025:70)

SKR ansluter sig till LO, TCO och Sacos särskilda yttrande till ovan rubricerade yttrande från den svenska ILO-kommittén:

Särskilt yttrande

LO, TCO och Saco är principiellt emot att lagstiftaren ogiltigförklarar och undergräver träffade kollektivavtal, inklusive avtal som reglerar avgångsskyldighet.