

Postadress: Mäster Samuelsgatan 60, 111 21 Stockholm
Telefon: 08-700 13 00
E-post: registrator@arbetsgivarverket.se

Arbetsmarknadsdepartementet
a.remissvar@regeringskansliet.se
kopia till a.arm@regeringskansliet.se
Er ref: A2025/00663

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

Arbetsgivarverket besvarar remissen med utgångspunkt i ett statligt arbetsgivarpolitiskt perspektiv.

Allmänna synpunkter

Arbetsgivarverket anser, som en följd av att vi lever allt längre och har behov av framtida pensioner på en acceptabel nivå, att det finns behov av att skapa förutsättningar för ett längre arbetsliv. Arbetsgivarverket har mot den bakgrunden ställt sig bakom *Pensionsgruppens överenskommelse* som bland annat innebär att det ska införas en riktålder för pension samt att pensionsrelaterade åldersgränser ska kopplas till riktåldersbegreppet. I överenskommelsen ingick även att höja den ålder till vilken den anställda kan kvarstå i anställningen enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen), den så kallade las-åldern.

Förevarande utredning har enligt dess direktiv haft i uppdrag att analysera och ta ställning till den närmare utformningen av en anpassning av las-åldern till riktåldern med ett intervall på två år mellan riktåldern och las-åldern.

Arbetsgivarverket anser, i likhet med utredningen, att det inte skulle vara lämpligt om riktåldern skulle komma att överstiga las-åldern. En sådan ordning skulle innebära att en arbetstagare skulle kunna bli uppsagd utan sakliga skäl vid en viss ålder utan att få tillgång till pensionssystemets grundskydd.

Arbetsgivarverket tillstyrker mot ovan bakgrund utredningens förslag om att las-åldern ska höjas i takt med att riktåldern för pension ökar samt att las-ålder kopplas till riktåldern på sätt som utredningen föreslår.

Arbetsgivarverket anser dock att det är av stor vikt att kostnaderna för ett förlängt arbetsliv inte endast faller på arbetsgivarna. Ytterligare insatser för stöd till arbetsgivare vad gäller kostnader för anpassningsåtgärder, hjälpmedel och rehabilitering kan komma att aktualiseras i takt med att las-åldern ökar.

Särskilda synpunkter

7.1 Införandet av begreppet las-ålder

Av 32 a § anställningsskyddslagen framgår att en arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 69 år. Enligt utredningens förslag ska en angiven åldersgräns om 69 år ersättas av begreppet las-ålder. Begreppets innebörd ska kunna utläsas genom en tillämpning av 2 kap. 10 a-d §§ socialförsäkringsbalken, med ett tillägg av två år.

Anställningsskyddslagen utgör en skyddslagstiftning till förmån för den enskilde arbetstagaren på så sätt att det måste föreligga sakliga skäl för att en arbetsgivare ska kunna avsluta ett anställningsförhållande. Det är av stor vikt, för både arbetstagare och arbetsgivare, att det klart och tydligt framgår av nu nämnda lag vid vilken tidpunkt detta skydd upphör. Den lösning som föreslås av utredningen är inte klar och tydlig och kan därmed leda till att fler tvister uppkommer mellan arbetstagare och arbetsgivare. Inte heller utgör begreppet las-ålder ett inarbetat begrepp som ger tillräcklig tydlighet.

Mot bakgrund av att nästa ändring av riktåldern kommer att ske först 2034 enligt Pensionsmyndighetens prognosberäkningar, torde det inte vara alltför betungande att kvarstå i den lagstiftningskonstruktion som föreligger enligt nuvarande 32 a § anställningsskyddslagen. Arbetsgivarverket förordar således, i första hand, att det fortsatt i 32 a § anställningsskyddslagen anges till vilken ålder den anställda har rätt att kvarstå i anställningen och att lagrummet ändras i takt med att riktåldern ändras.

I andra hand, för det fall begreppet las-ålder ska tillföras anställningsskyddslagen på sätt som utredningen föreslår, förordar Arbetsgivarverket det första alternativa författningsförslag som framgår av 7.2.4. i betänkandet.

8.2 Övergångsbestämmelse

Arbetsgivarverket anser som utgångspunkt att lagstiftaren ska respektera mellan parterna ingångna kollektivavtal. En ordning där träffade kollektivavtal förklaras ogiltiga genom retroaktiv lagstiftning utgör ett ingrepp i parternas autonomi och undergräver den svenska modellen. Mot bakgrund av att parterna har varit delaktiga i lagstiftningsarbetet samt ges utrymme att ändra redan ingångna kollektivavtal innan lagändringarna träder i kraft, motsätter sig inte Arbetsgivarverket den föreslagna övergångsbestämmelsen. Arbetsgivarverket kan även konstatera att det inom det statliga området inte finns något kollektivavtal som föreskriver att en arbetstagare är tvingad att lämna sin anställning vid en tidigare tidpunkt än vad som framgår av 32 a § anställningsskyddslagen.

Arbetsgivarverket har i övrigt inga synpunkter på förslagen i promemorian.

Beslut i detta ärende fattas av generaldirektör Ann Follin efter föredragning av arbetsrättsjurist Mats Liliequist. I ärendets slutliga handläggning deltog också stabschef Anna-Karin Jansson, chef arbetsgivarutveckling Åsa Krook, förhandlingschef Andreas Nyström, biträdande förhandlingschef Matilda Nyström Arnek, kommunikationschef Elsa Saboonchi, verksjurist Patrik Havermann, gruppchef analys och påverkan Kristofer Jerving och chefsjurist Hanna Schmidt.

Ann Follin

Mats Liliequist

Detta beslut har fattats elektroniskt och saknar därför namnunderskrifter.