

Handläggare: Svante Uhlin

Arbetsmarknadsdepartementet

Betänkandet Längre liv, längre arbetsliv – förlängd rätt att kvarstå i anställningen, SOU 2025:70
– Yttrande från Offentliganställdas Förhandlingsråd, OFR

Offentliganställdas förhandlingsråd, OFR, har tagit del av rubricerade betänkande och vill härmed för sina medlemsförbunds räkning lämna följande synpunkter.

Sammanfattning

OFR anser i och för sig att dagens reglering i lagen om anställningsskydd fungerar väl, men har inget att invända mot utredningens förslag att bestämmelserna om det som idag allmänt kallas las-åldern kopplas till reglerna om riktålder för pension på det sätt som framgår av betänkandet.

Bakgrund och överväganden

I betänkandet föreslås att las-ålder ska införas som begrepp i lagstiftningen och ersätta dagens reglering med en direkt utläsbar åldersgräns, för närvarande 69 år. Med las-åldern ska enligt förslaget genom en ändring i 32 a § lagen (1982:80) om anställningsskydd avses riktåldern för pension beräknad på det sätt som anges i 2 kap. 10 a-d §§ socialförsäkringsbalken, med ett tillägg av två år. I utredningen presenteras även motsvarande ändringar i näraliggande författningar.

Förslagen i betänkandet föreslås träda i kraft den 1 juli 2026.

I och med riktåldersreformen i den allmänna försäkringen finns det en logik i att också åldersgränsen i lagen om anställningsskydd som reglerar tidpunkten för när anställningsskyddet upphör eller begränsas, det som idag brukar kallas las-åldern, knyts till riktåldern för pension med ett tillägg på två år.

Som utredningen själv konstaterar kan den föreslagna direkta kopplingen till bestämmelserna om riktåldern för pension, innebära att las-åldern kan komma att bli olika för olika åldersgrupper, om och när riktåldern ändras. Det kan komma att

medföra otydlighet om vid vilken ålder anställningsskyddet upphör eller begränsas, eller med andra ord, om vilken las-ålder som egentligen gäller för olika individer på en arbetsplats. OFR anser ändå att fördelarna med att knyta las-åldern till riktåldern överväger, främst på grund av att det för framtiden säkerställer att den arbetstagare som så önskar, om andra hinder inte möter, kan arbeta kvar i sin anställning i minst två år efter det att han eller hon uppnått riktåldern.

OFR noterar dock att de bestämmelser om riktålder för pension som enligt utredningens förslag ska definiera vad som enligt den tänkta lagstiftningen i lagen om anställningsskydd, ska avses med las-åldern, nämligen 2 kap. 10 a-d §§ socialförsäkringsbalken, saknar en i texten exakt angivelse av vid vilken månad riktåldern faktiskt uppnås under det kalenderår en individ når åldern i fråga.

Den föreslagna nya lagtexten i 32 a § lagen om anställningsskydd "...rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon uppnår las-åldern" ..., riskerar därför enligt OFR:s mening att inte ge den tydlighet som utredningen sannolikt eftersträvat. Dagens lydelse i lagen om anställningsskydd, som utgår från den månad någon *fyller år*, är enligt allmänt språkbruk väsentligt tydligare. För att ta om hand den otydlighet som kan bli följd av det nyssnämnda, bör reglerna i socialförsäkringsbalken förtydligas så att det av dem framgår exakt vid vilken tidpunkt/månad riktåldern uppnås.

Utredningen föreslår som framgått ovan en ny så kallad legaldefinition i 32 a § i lagen om anställningsskydd, las-ålder. OFR frågar sig om det inte vore enklare att utan omvägen via en sådant nytt begrepp i lagen, i samma lagrumms första stycke helt enkelt skriva "En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon uppnår riktåldern för pension enligt 2 kap. 10 a-d §§ socialförsäkringsbalken, med ett tillägg av två år." Motsvarande reglering måste i så fall också göras i 33 a-d §§ i lagen om anställningsskydd.



Eva Fagerberg

Kanslichef och förste ombudsman, Offentliganställdas Förhandlingsråd

Medlemmar i Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR)

Sveriges Lärare, Vision, Vårdförbundet, Fackförbundet ST, Akademikerförbundet SSR, Sveriges läkarförbund, Ledarna, Polisförbundet, Officersförbundet, Försvarsförbundet, TULL-KUST, Förbundet Reservofficerarna och Fackförbundet Scen & Film.

Offentliganställdas Förhandlingsråd (OFR) är en uppdragsstyrd förhandlingsorganisation som samlar tretton fackförbund inom offentlig sektor. Inom OFR samverkar och samarbetar förbunden i gemensamma frågor med ömsesidig respekt samtidigt som de behåller en stark självständighet. Tillsammans skapar vi goda villkor och trygghet som utvecklar offentlig sektor. Våra samverkansområden är pension, försäkring, omställning, arbetsmiljö, lönestatistik och offentlig sektors utveckling. OFRs medlemsförbund representerar tillsammans nära 566 000 medlemmar anställda i kommun, region och i staten.

