

2026-01-27

Regeringskansliet
Arbetsmarknadsdepartementet
Enheten för arbetsrätt och arbetsmiljö

Darienummer A2025/00663

Remissyttrande över betänkandet Längre liv, längre arbetsliv – förlängd rätt att kvarstå i anställningen

Pensionärernas riksorganisation, PRO, är Sveriges största pensionärsorganisation med cirka 250 000 medlemmar. Vi har av Arbetsmarknadsdepartementet beretts möjlighet att inkomma med synpunkter på betänkandet Längre liv, längre arbetsliv – förlängd rätt att kvarstå i anställningen (SOU 2025:70). PRO tackar för möjligheten att yttra sig över betänkandet.

Inledande synpunkter

Att motverka alla former av ålderism och diskriminering mot äldre är en del av PRO:s värdegrund. Detta ställningstagande är utgångspunkten för vårt svar på den aktuella remissen.

En lagstiftning som innebär att en person går miste om anställningsskydd av det enda skälet att vederbörande passerat en åldersgräns är oacceptabel på principiella grunder. PRO avvisar förekomsten av rättigheter som bara tillkommer personer som inte uppnått en viss ålder. Äldre bör inte, oavsett ålder, undantas från grundregeln i lagen om anställningsskydd, som är att uppsägning från arbetsgivarens sida ska grunda sig på sakliga skäl.¹ Vi noterar också varje arbetstagares rätt till skydd mot uppsägning utan saklig grund enligt artikel 30 i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna.

I det remitterade förslaget höjs åldersgränsen för anställningsskyddet i lagen om anställningsskydd vilket gynnar de pensionärer som vill stanna kvar i arbete. Men förslaget vilar fortfarande på en principiellt felaktig grund.

Frågan om las-ålder ur ett mänskliga rättigheter-perspektiv

PRO vill göra regeringen uppmärksam på det arbete som just nu bedrivs mot ålderism och åldersdiskriminering i FN och särskilt av FN:s oberoende expert för äldres mänskliga rättigheter Claudia Mahler.

I en rapport om äldre och arbetsmarknaden kritiserar Mahler tvingande pensioneringsåldrar ("mandatory retirement ages"), i vilket hon inkluderar åldersgränser för anställningsskydd. Mahler konstaterar att länder som Australien, Kanada, Nya Zeeland, Storbritannien och USA

¹ Se 7 § lagen om anställningsskydd

saknar sådana regler, men att de är vanliga i Europa. Till exempel kan arbetstagare i Moldavien förlora sin anställning vid uppnådd pensionsålder, noterar den oberoende experten.² I sin landrapport om Moldavien från 2024 skriver Mahler:

Äldre arbetstagares svåra situation förvärras ytterligare av förekomsten av artikel 86 (1) (y-1) i lagen om arbete och dess godtyckliga tillämpning av arbetsgivare. Denna bestämmelse tillåter arbetsgivare att säga upp anställda när de uppnår pensionsåldern och när de åberopar sina pensionsrättigheter. Denna praxis strider inte bara mot befintliga nationella policyramverk för att främja aktivt åldrande utan strider också mot internationella mänskliga rättigheter. Äldre arbetstagare står inför dilemmat att antingen skjuta upp pensioneringen eller riskera uppsägning enbart på grund av sin ålder.³

En rättsregel av samma typ av den som utredningen föreslår får alltså kritik av FN:s oberoende expert. Det framstår som troligt att en svensk "las-ålder", som innebär förlust av anställningsskydd efter en viss kronologisk ålder, skulle få motsvarande kritik.

Den 3 april 2025 antog FN:s råd för mänskliga rättigheter en resolution med innebörden att en arbetsgrupp för att ta fram ett förslag till ny konvention för äldres mänskliga rättigheter skapas.⁴ Det är ett avgörande steg efter mer än ett decennium av utredningar, konsultationer och civilsamhällesinsatser inom ramen för Open-Ended Working Group on Ageing (OEWGA).

Mycket talar för att en "The United Nations Convention on the Rights of Older Persons" kommer att bli verklighet. En sådan konvention kommer att förtydliga hur skyddet för äldres mänskliga rättigheter ser ut, inte minst avseende åldersdiskriminering. Inför detta vore det olyckligt att Sverige upprätthåller en lagstiftning som förvägrar medborgare viktiga rättigheter uteslutande utifrån deras ålder, då detta är en praktik som den relevanta FN-experten betraktar som åldersdiskriminerande och i strid med internationella mänskliga rättigheter. Sverige riskerar att kritiseras för att inte upprätthålla äldres mänskliga rättigheter.

Las-ålder och främjande av äldre arbetskraft

Det är ett uttalat politiskt mål att vi i Sverige ska arbeta längre. I direktiven till Delegation för främjande av äldre arbetskraft skrev till exempel regeringen att "För att klara pensioner och välfärd behöver arbetslivet förlängas."⁵ Regeringens pensionsgrupp ingick 2017 en överenskommelse som bland annat innehöll införandet av en riktålder för pension. I överenskommelsen, som numera samtliga åtta riksdagspartier står bakom genom sitt medlemskap i pensionsgruppen, står att "För att upprätthålla pensionsnivåerna behöver därför arbetslivet förlängas i takt med den ökade livslängden. Ett längre arbetsliv är också av betydelse för välfärden och därmed för hela samhället."⁶

PRO konstaterar att en las-ålder är kontraproduktiv ur perspektivet att främjandet av äldre arbetskraft är ett viktigt politiskt mål. En åldersgräns för anställningsskyddet är både ett konkret och ett symboliskt hinder för äldre på arbetsmarknaden. Arbetstagare som passerat

² *Intersection between older persons' right to social protection and their right to work – Report of the Independent Expert on the enjoyment of all human rights by older persons, Claudia Mahler, avsnitt 41.*

³ *Visit to the Republic of Moldova – Report of the Independent Expert on the enjoyment of all human rights by older persons, Claudia Mahler, avsnitt 38.*

⁴ FN:s råd för mänskliga rättigheters resolution 58/13

⁵ Dir. 2018:83

⁶ Dnr S2017/ 07369/SF

"las-åldern" kan på kort varsel och utan sakliga skäl skiljas från sin anställning. Detta skapar en otrygghet och oförutsägbarhet för äldre arbetskraft som gör förvärvsarbete mindre attraktivt.

Vidare har det en stor symbolisk betydelse att staten i lag fråntar äldre arbetskraft rättigheter. Uttalade politiska mål om att främja äldre arbetskraft förlorar trovärdighet när lagen samtidigt innebär att äldre arbetskraft saknar anställningstrygghet. Ett slopande av åldersgränsen för rätten att kvarstanna i anställningen skulle vara en kraftfull markering från politiken att äldre är önskvärda på arbetsmarknaden och att de åtnjuter samma skydd som andra arbetstagare.

Yttrande över utredningens förslag

7.1 Ett nytt begrepp, las-ålder, införs i lagstiftningen och kopplas till riktåldern för pension med ett tillägg av två år

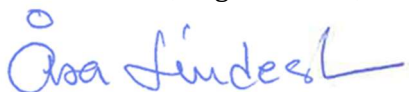
PRO *motsätter sig* förslaget till förmån för en avskaffad åldersgräns för rätt att kvarstå i anställningen.

Av både principiella och praktiska skäl är det olämpligt att i lag slå fast en åldersgräns för rätten att kvarstå i anställning. Även om en höjd åldersgräns på marginalen gynnar pensionärerna är en sådan åldersgräns i sig oacceptabel av principiella skäl. Det är orimligt att personer förlorar rättigheter enbart utifrån sin kronologiska ålder och det är orimligt att personer på arbetsmarknaden behandlas olika enbart utifrån sin ålder.

7.1.1 Övriga relevanta bestämmelser i LAS knyts till det nya begreppet

PRO *motsätter sig* förslaget av samma skäl som ovan.

Stockholm, dag som ovan,



Åsa Lindestam

Ordförande Pensionärernas riksorganisation