

Regelrådets uppgift är att granska och yttra sig över kvaliteten på konsekvensutredningar till författningsförslag som kan få effekter av betydelse för företag.

Arbetsmarknadsdepartementet

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

Regelrådets ställningstagande

Regelrådet bedömer att konsekvensutredningen inte uppfyller kraven i förordningen (2024:183) om konsekvensutredningar.

Motivering till Regelrådets ställningstagande

Det nu remitterade förslaget syftar till att genomföra det sista steget i arbetet med att höja las-åldern. Lagändringarna ska undanröja hinder mot att arbeta högre upp i åldrarna för de som kan och vill, och säkerställa att den så kallade riktåldern för pension aldrig kan komma att överstiga las-åldern.

Förslaget påverkar den enskilde arbetstagarens möjlighet att kvarstå i anställning och i förlängningen även företag som har sådana anställda. Det framgår av betänkandet att det kan uppstå såväl kostnader som möjligheter för arbetsgivare.

Regelrådet har noterat brister i beskrivningen av alternativa lösningar, berörda företag, förslagens påverkan på företagens kostnader, intäkter och konkurrens. Likaså finns brister i beskrivningen av om särskilda hänsyn kan tas till små och medelstora företag vid reglernas utformning, samt hur och när konsekvenserna av förslaget kan utvärderas. Mot bakgrund av förslagens omfattning, att ett stort antal företag kommer att påverkas på ett potentiellt såväl positivt som negativt sätt, så hade det behövts utförligare beskrivningar av förslagens effekter för företag. Regelrådet kan inte bortse från nämnda brister vid en sammantagen bedömning av konsekvensutredningen.

Innehållet i förslaget

Remissen innehåller betänkandet Längre liv, längre arbetsliv – förlängd rätt att kvarstå i anställningen (SOU 2025:70). I betänkandet föreslås ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Enligt nu gällande regler har en arbetstagare rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 69 år, om inte något annat följer av lagen om anställningsskydd. Lydelsen "69 år" föreslås nu att ersättas av "las-åldern". En arbetstagare ska ha rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon uppnår las-åldern, om inte något annat följer av lagen om anställningsskydd.

Följdändringar görs i de bestämmelser i lagen om anställningsskydd där 69 år omnämns, och ersätts av las-åldern.

Ändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2026. 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.

Bedömning av delasppekter

Problembeskrivning och syftet med förslaget

I konsekvensutredningen anges följande. Medellivslängden i Sverige ökar för både kvinnor och män. Den ökande medellivslängden innebär bland annat att fler äldre behöver arbeta längre för att få en godtagbar pension. När arbetslivet förlängs ökar inbetalningarna till pensionssystemet samtidigt som belastningen i form av pensionsuttag minskar.

Pensionsgruppen har i sin överenskommelse den 14 december 2017 enats om ett antal åtgärder för att uppmuntra fler att stanna kvar längre i arbetslivet i syfte att säkerställa långsiktigt höjda, trygga och hållbara pensioner. I överenskommelsen ingick bland annat att införa en riktålder för pension samt att koppla samtliga pensionsrelaterade åldersgränser till riktåldern. Det ingick också att höja den ålder till vilken den anställda har rätt att kvarstå i anställning enligt lagen om anställningsskydd (i det följande LAS). Den ålder som den anställda har rätt att kvarstå i anställning benämns las-åldern. Las-åldern har sedan dess höjts i två steg. År 2020 höjdes las-åldern till 68 år och 2023 höjdes den till 69 år.

Förslagen i betänkandet syftar till att genomföra det sista steget i arbetet med att höja las-åldern. Enligt kommittédirektivet ska det ske på så vis att las-åldern ska anpassas till riktåldern för pension med ett intervall på två år. Lagändringarna ska undanröja hinder mot att arbeta längre upp i åldern för de som kan och vill, samt säkerställa att riktåldern aldrig kan komma att överstiga las-åldern.

Regelrådet finner att beskrivningen av problem och syftet med förslaget är godtagbar.

Konsekvenser om ingen åtgärd vidtas

I betänkandet anges att det är nödvändigt att anpassa las-åldern till riktåldern för pension, för att inte riktåldern på sikt ska komma att överstiga las-åldern. Las-åldern är i nuläget fastställd till 69 år. Intervallet mellan riktåldern och las-åldern kommer gradvis att minska om inte reglerna om las-ålder anpassas till riktåldern. Till sist kommer riktåldern att överstiga las-åldern, vilket innebär att en person kan bli uppsagd utan sakliga skäl på grund av ålder, men ännu inte ha rätt till pensionssystemets grundskydd. En sådan ordning är inte lämplig. Därför behövs den lagändring som föreslås i betänkandet och som innebär att las-åldern höjs i takt med att riktåldern för pension ökar.

Regelrådet finner att beskrivningen av konsekvenser som bedöms uppstå om ingen åtgärd vidtas är godtagbar.

Alternativa lösningar

Utredningens förslag är att begreppet las-ålder införs i lagen om anställningsskydd. I betänkandet redovisas alternativa lösningar i enlighet med följande.¹ En alternativ lösning anges vara att ha en separat lag gällande las-åldern. Detta eftersom reglerna om las-åldern i stor utsträckning syftar till att uppfylla ett särskilt politiskt mål, att uppmuntra fler att stanna

¹ Betänkandet avsnitt 7.2.

kvar längre i arbetslivet. Övriga regler i LAS är mer av en generell anställningsskyddskaraktär. Att placera bestämmelserna om las-ålder i en separat lag tydliggör reglernas särskilda karaktär och ändamål. Utredningen för ett resonemang kring att det kan bli tydligare på det sättet, men att det å andra sidan finns nackdelar med att bryta ut regler som rör anställningsskydd, då det skulle bidra till en fragmenterad arbetsrättslig lagstiftning.

En annan alternativ lösning skulle vara att använda samma teknik som presenteras i det remitterade förslaget, att hänvisa till socialförsäkringsbalken men utan att införa begreppet las-ålder i lagstiftningen. En fördel med det skulle vara att läsaren inte skulle behöva bekanta sig med ett nytt begrepp i lagstiftningen. LAS innehåller i dagsläget inga egentliga definitioner. Nackdelen med det förslaget anges vara att lagtexten blir väldigt teknisk. Det finns ett värde att en lagstiftning på det arbetsrättsliga området är lätt att förstå och tillämpa. De kommunikativa fördelar som finns med att införa ett konkret begrepp faller bort med det alternativet.

Ytterligare en alternativ lösning anges vara att föra in en definition av las-åldern i början av LAS och låta den föreslagna paragrafen som rör detta använda begreppet las-ålder utan att ha definitionen där. Det skulle då införas en ny paragraf i LAS inledning med en definition av begreppet las-ålder. Fördelen med alternativet anges vara att paragrafen som rör las-åldern kan hållas kort och oteknisk och därmed bli lättare att förstå för läsaren. Nackdelen är att det i dagsläget inte finns någon inledande definitionsdel i LAS. Att föra in en ny definition i inledningen skulle därför innebära en tydlig förändring av lagens systematik, varför det alternativet är mindre lämpligt.

Slutligen anges att i nuvarande regler anges las-åldern som en siffra, 69 år. Enligt det nu remitterade förslaget kommer det inte gå att läsa ut direkt i lagen vilken specifik ålder som är gällande las-ålder för en arbetstagare. En möjlig lösning skulle vara att i likhet med dagens utformning ange en direkt ålder som motsvarar riktålder plus två år, eller att utforma paragrafen så att med las-ålder mena riktålder för pension med ett tillägg av två år, för närvarande X år. En nackdel med den varianten anges vara att det kommer att behövas en lagändring varje gång som riktåldern förändras. Utformningen skulle också avvika från hur andra bestämmelser med en koppling till riktåldern är konstruerade. Utredningen bedömer också att angivande av en specifik siffra i lagtexten kan vara vilseledande eftersom det kan leda till missuppfattningen att las-åldern skulle vara samma för alla som befinner sig i arbetskraften vid en viss tidpunkt, vilket inte är fallet. En variant av förslaget skulle kunna vara att ange den bestämda siffra som är känd i nuläget, i kombination med att ange hur las-åldern ska beräknas för de kommande år för vilka riktåldern ännu inte är beräknad. Det skulle vara snarlikt den utformning som finns i Danmark gällande pensionsålder. Det alternativet skulle i förhållande till det förordade förslaget ge en mjukare övergång till las-åldersbegreppet och ha fördelen att det inte kräver en lagändring varje gång riktåldern ändras utan det som till sist inträffar är att det stycke som anger födelseår för en viss riktålder blir obsolet. Nackdelen i jämförelse med det förordade förslaget är att paragrafen anges bli onödigt komplicerad i sin utformning.

Regelrådet vill i denna del framföra följande. Det är värdefullt att utredningen redovisar flera alternativa lösningar, samt för- och nackdelar med de olika alternativen. De överväganden som utredningen gör är dock i stor utsträckning lagtekniska till sin karaktär. Enligt Regelrådet hade det behövts en bredare beskrivning av utformningen av regelverket utifrån hur arbetsgivare påverkas av förslaget, och vilka alternativa lösningar och utformningar av

förslaget som kan övervägas. Avsaknaden av sådana beskrivningar medför att konsekvensutredningen är ofullständig i denna del.

Regelrådet finner att beskrivningen av alternativa lösningar är bristfällig.

Berörda företag

Följande anges i konsekvensutredningen gällande konsekvenser för arbetsgivare. Lagförslagen berör samtliga arbetsgivare, både i privat och offentlig sektor. Inledningsvis kommer arbetsgivare med större andel äldre arbetstagare att beröras mer än arbetsgivare som har förhållandevis yngre arbetstagare. På längre sikt kommer förslaget att slå igenom på arbetsmarknaden i stort. Det innebär att förslagen inte kommer att beröra någon särskild bransch, sektor eller typ av arbetsplatser eller arbetstagare mer än någon annan. Förslagen anges dock få störst betydelse inom de branscher där arbetstagare väljer att utnyttja möjligheten att arbeta längre.

Regelrådet vill i denna del framföra följande. Det framgår information om pension vid olika pensionsåldrar, liksom hur stor andel som är i arbetskraften i åldrarna 67-74 år. Förslaget påverkar potentiellt samtliga företag som har anställda.

Enligt Regelrådet borde rimligen vissa branscher påverkas mer av det nu remitterade förslaget, både utifrån branschens karaktär och hur åldersfördelningen ser ut i vissa branscher. En sådan beskrivning har Regelrådet inte kunnat utläsa, men det hade varit värdefull information. Det hade också varit intressant om det utifrån de branscher som påverkas främst, också hade gått att ge en indikation på om större eller mindre företag är mer benägna att låta anställda kvarstå i anställning till las-åldern. Eftersom förslaget kommer att påverka ett stort antal företag är nämnda brister inte oväsentliga. Avsaknaden av sådana beskrivningar medför att konsekvensutredningen är ofullständig i denna del.

Regelrådet finner att beskrivningen av berörda företag är bristfällig.

Påverkan på företagets kostnader och intäkter

I konsekvensutredningen framgår följande. Förslagen kan leda till ökade kostnader för arbetsgivarna. Omfattningen av sådana kostnader kan inte bedömas närmare. Det anges att en ökande las-ålder innebär att arbetsgivare måste erbjuda full anställningstrygghet till allt äldre medarbetare. I den mån arbetstagare utnyttjar möjligheten att stanna kvar i anställningen till las-åldern eller senare kan kostnaderna komma att öka för alla arbetsgivare oavsett storlek. Det gäller dels i fråga om löner, men också avseende anpassningsåtgärder, hjälpmedel och rehabilitering. Ett sådant ansvar kan innebära en belastning, särskilt för små arbetsgivare. För större arbetsgivare blir kostnaden sannolikt mindre märkbar.

Slutligen anges att arbetsgivaravgifterna för närvarande är lägre från och med det år då en arbetstagare fyller 67 år. Det innebär att en arbetstagare som stannar kvar i arbetslivet efter denna ålder är mindre kostsam för arbetsgivaren så länge personen är frisk och inte behöver några särskilda anpassningar. Det finns därför enligt utredningen även fördelar med att behålla arbetstagare högt upp i åldrarna.

Regelrådet vill i denna del framföra följande. Det framgår att förslaget kan medföra såväl ökade, som minskade kostnader. Regelrådet har förståelse för svårigheten att beräkna förslag som det nu remitterade, men det hade varit värdefull information med några exempel utifrån olika branscher och storlek på företagen, som visar hur kostnaderna kan påverkas. Ett

stort antal företag kommer att påverkas av förslaget. Avsaknaden av sådana exempelberäkningar medför därför att konsekvensutredningen är ofullständig i denna del.

Gällande intäkter hade det varit värdefullt med ett utförligare resonemang kring hur kompetensförsörjningen kan påverkas positivt av att företagen får behålla erfaren arbetskraft högre upp i åldrarna. Mot bakgrund av hur viktig frågan om kompetensförsörjning är för företagen borde det ha beskrivits utförligare.

Regelrådet finner att beskrivningen av förslagets påverkan på företagens kostnader och intäkter är bristfällig.

Påverkan på konkurrens

Regelrådet har inte kunnat utläsa om förslagsställaren bedömer att konkurrensförhållandena för företagen kan påverkas av förslaget. För det fall att någon sådan påverkan inte bedöms uppstå ska det anges och motiveras, informationen kan inte utelämnas.

Regelrådet finner att beskrivningen av förslagets påverkan på konkurrensförhållandena för berörda företag är bristfällig.

Särskilda hänsyn till små och medelstora företag

Som framgår ovan anges att det kan uppstå kostnader till följd av förslaget, dels i fråga om löner, men också avseende anpassningsåtgärder, hjälpmedel och rehabilitering. Ett sådant ansvar kan innebära en belastning, särskilt för små arbetsgivare. För större arbetsgivare blir kostnaden sannolikt mindre märkbar. I övrigt har Regelrådet inte kunnat utläsa en beskrivning av om särskilda hänsyn kan tas till små och medelstora företag vid reglernas utformning. En något utförligare beskrivning, i linje med ovan, och hur stor andel små företag som bedöms påverkas av reglerna och i olika branscher, hade varit värdefull information.

Regelrådet finner att beskrivningen av om särskilda hänsyn behöver tas till små och medelstora företag vid reglernas utformning är bristfällig.

Åtgärder för att begränsa kostnader och andra negativa effekter

I konsekvensutredningen anges följande. De föreslagna lagändringarna kommer att tillämpas första gången först om en längre tid, enligt nuvarande prognos år 2034. Det är därför inte möjligt att i dagsläget lämna träffsäkra förslag på åtgärder för att minimera eventuella negativa effekter av förslaget. En tänkbar effekt av att ersätta dagens sifferangivelse 69 år med ett begrepp, las-åldern, som i sin tur kopplar till ett annat begrepp, riktåldern för pension, är att reglerna blir svårare att förstå för såväl arbetstagare som arbetsgivare. Det kan komma att krävas informationsinsatser för att hjälpa arbetstagare och arbetsgivare att förstå och använda reglerna.

Vidare anges att ytterligare en negativ effekt som kan uppstå är att arbetsgivare drabbas av ökade kostnader för exempelvis arbetsmiljöanpassningar och rehabilitering till följd av att arbetstagare stannar kvar i arbetslivet högre upp i åldrarna. Huruvida så blir fallet och i sådana fall den närmare omfattningen av denna effekt är svår att förutse. Det går därför inte att lämna några konkreta förslag på hur effekten kan minimeras.

Regelrådet finner att beskrivningen av åtgärder som har vidtagits för att förslaget inte ska medföra mer långtgående kostnader eller begränsningar än vad som bedöms vara nödvändigt för att uppnå dess syfte, är godtagbar.

Särskild hänsyn till tidpunkt för ikraftträdande och behov av speciella informationsinsatser

I betänkandets avsnitt 8 behandlas ikraftträdande- och övergångsbestämmelser. Där framgår att lagändringarna ska träda i kraft den 1 juli 2026. Det innebär att las-åldern från och med den tidpunkten ska vara den gällande riktåldern för pension, med ett tillägg av två år. Där framgår att det nu remitterade förslaget bör träda i kraft nära i tid till när riktåldern för pension tillämpas första gången, eftersom den föreslagna ändringen av las-ålderns konstruktion är en del av anpassningar av åldersgränser för riktåldern. Med tanke på remitterings- och beredningstid bedöms det dock inte möjligt att låta de nu remitterade ändringarna träda i kraft redan den 1 januari 2026. För att i möjligaste mån behålla de fördelar som utredningen ser med att det finns ett tidsmässigt samband med införandet av riktåldern för pension är utredningens förslag att de nu remitterade ändringarna träder i kraft den 1 juli 2026. Det finns också en beskrivning av de övergångsbestämmelser som utredningen anser lämpliga.

Gällande informationsinsatser anges följande i konsekvensutredningen. Det finns i dagsläget ingen särskilt utpekad myndighet som har i uppgift att informera om bestämmelser i LAS och andra regler som berör arbetsmarknadens område. Det finns skäl att anta att arbetsmarknadens parter kommer att ta en aktiv roll när det gäller att informera och stödja arbetstagare och arbetsgivare i att förstå och använda den nya regleringen om las-ålder. Det är också tänkbart att de myndigheter som informerar om pension och socialförsäkringsfrågor kan få frågor om las-åldern och hur den kopplar till riktåldern för pension. Särskilt kan detta komma att påverka Pensionsmyndigheten som har i uppdrag att informera om hela pensionen och som även har ansvar för att beräkna riktåldern för pension. Utredningen bedömer inte att det behövs några särskilda informationsinsatser utöver den informationsgivning som kan förväntas lämnas av arbetsmarknadens parter och de myndigheter som har anknytning till frågan.

Regelrådet finner att beskrivningen av om särskild hänsyn behöver tas till tidpunkten för ikraftträdande och om det finns behov av speciella informationsinsatser är godtagbar.

Hur och när konsekvenserna kan utvärderas

I konsekvensutredningen anges följande. Förslaget om att varaktigt koppla las-åldern till riktåldern för pension bedöms inte ge några tydliga effekter som kan särskiljas från de effekter som följer av införandet av själva riktåldern för pension. Utredningen bedömer därför att utvärdering av effekterna av förslaget bör göras som ett led i en övergripande utvärdering av införandet av riktåldern.

Regelrådet vill i denna del framföra följande. Det framgår visserligen hur konsekvenserna kan utvärderas – däremot saknas det en beskrivning av när så kan ske, vilket är en brist i redovisningen.

Regelrådet finner att beskrivningen av hur och när konsekvenserna av förslaget kan utvärderas är bristfällig.

Överensstämmelse med EU-rätten och om förslaget går utöver minimikraven

I konsekvensutredningen anges följande. Det remitterade förslaget bedöms vara förenligt med EU-rättslig lagstiftning och praxis rörande åldersdiskriminering. Den nu föreslagna kopplingen av las-åldern till riktåldern för pension bygger på samma principiella argument och utgångspunkter som de närmast föregående höjningarna av las-åldern (prop. 2018/19:91). De EU-rättsliga bestämmelser som gällde då och som inte bedömdes utgöra hinder mot las-åldern gäller alltså i dag. När det gäller praxis har det tillkommit ytterligare bekräftelse på att nationell lagstiftning om särbehandling på grund av ålder kan godtas om den motiveras av ett berättigat mål som rör sysselsättnings- och arbetsmarknadspolitik och sättet för att uppnå detta mål är lämpligt och nödvändigt (CO, C-670/18, EU:C:2020:272, punkt 52). Att koppla las-åldern till riktåldern för pension innebär 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. Las-ålderns förenlighet med EU-rätten har prövats flera gånger under en sammanlagd tidsperiod på nästan 20 år. Det har under denna tid inte kommit fram något som tyder på annat än att den svenska regleringen ska anses vara godtagbar. De arbetsmarknadspolitiska skäl för las-åldern som har anförts och godtagits får anses vara desamma även i en ordning där las-åldern gradvis ökar, som ett led i en systemövergripande följsamhet till en ökande medellivslängd. Det finns därmed inget som tyder på att det skulle vara oförenligt med EU-rättens bestämmelser mot åldersdiskriminering att koppla las-åldern till riktåldern för pension. Utöver det bedöms förslagen vara förenliga med Sveriges åtaganden enligt ILO-konventioner.

Regelrådet finner att beskrivningen av förslagets överensstämmelse med EU-rätten och om förslaget går utöver minimikraven, är godtagbar.

Övrigt som Regelrådet vill framföra

Regelrådet har inte funnit något övrigt av relevans för ärendets bedömning.

Regelrådet behandlade ärendet vid sammanträde den 14 januari 2026.

I beslutet deltog Anna-Lena Bohm, ordförande, Helena Fond, Hans Peter Larsson, Roland Sigbladh och Lars Silver.

Ärendet föredrogs av Katarina Garinder Eklöv.



Anna-Lena Bohm
Ordförande



Katarina Garinder Eklöv
Föredragande