

Längre liv, längre arbetsliv

– förlängd rätt att kvarstå i anställningen

*Betänkande av Utredningen om
anpassning av åldersgränsen för rätten att kvarstå
i anställning till riktåldern för pension*

Stockholm 2025



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2025:70

SOU och Ds finns på [regeringen.se](https://www.regeringen.se) under Rättsliga dokument.

Svara på remiss – hur och varför
Statsrådsberedningen, SB PM 2021:1.

Information för dem som ska svara på remiss finns tillgänglig på [regeringen.se/remisser](https://www.regeringen.se/remisser).

Layout: Kommittéservice, Regeringskansliet

Omslag: Elanders Sverige AB

Tryck och remisshantering: Elanders Sverige AB, Stockholm 2025

ISBN 978-91-525-1287-6 (tryck)

ISBN 978-91-525-1288-3 (pdf)

ISSN 0375-250X

Till statsrådet Nina Larsson

Regeringen beslutade den 30 maj 2024 att ge i uppdrag åt en särskild utredare att analysera och ta ställning till den närmare utformningen av en anpassning av åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställningen till riktåldern för pension, med ett intervall på två år mellan riktåldern och åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställningen. Genom tilläggsdirektiv den 27 mars 2025 förlängdes utredningstiden. Den 1 augusti 2024 förordnades kammarrättsrådet Anders Odmark som särskild utredare.

Som experter att biträda utredningen förordnades den 1 oktober 2024 departementssekreteraren Marie Bengtsson, ämnesrådet Jonas Ericson, ämnesrådet Helena Kristiansson-Torp samt analytikern Linda Wiese.

Som utredningssekreterare anställdes från och med den 14 oktober 2024 juristen Therese Ahrling.

Arbetet har bedrivits i nära samarbete med expertgruppen som i huvudsak har ställt sig bakom utredningens överväganden och förslag.

Utredningen överlämnar härmed betänkandet *Längre liv, längre arbetsliv – förlängd rätt att kvarstå i anställningen* (SOU 2025:70). Utredningens uppdrag har härigenom slutförts.

Stockholm i juni 2025

Anders Odmark

Therese Ahrling

Innehåll

Sammanfattning	9
Summary	11
1 Författningsförslag.....	13
1.1 Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd.....	13
2 Utredningens uppdrag och arbete.....	17
2.1 Utredningens uppdrag.....	17
2.2 Utredningens arbete	18
2.3 Betänkandets disposition.....	19
3 Bakgrund.....	21
3.1 Inledning.....	21
3.2 Pensionsreformen	22
3.3 Pensionsgruppens överenskommelse	23
4 Införandet av en riktålder för pension	25
4.1 Åldersgränsen för inkomstgrundad ålderspension och inkomstpensionstillägg.....	26
4.2 Åldersgränser för garantipension, bostadstillägg och åldreförsörjningsstöd.....	27
4.2.1 Garantipension	27
4.2.2 Bostadstillägg.....	28

4.2.3	Äldreförsörjningsstöd.....	28
4.3	Efterlevandepensioner.....	29
4.4	Åldersgränser i angränsande socialförsäkringssystem	29
4.4.1	Sjukpenning och sjukpenningrelaterade förmåner	29
4.4.2	Sjukersättning och relaterade förmåner.....	30
4.4.3	Arbetskadelivränta.....	31
4.4.4	Särskilda förmåner vid funktionshinder	31
4.5	Åldersgränser inom arbetslöshetsförsäkringen och insatser för nyanlända.....	32
4.5.1	Arbetslöshetsförsäkringen	32
4.5.2	Insatser för nyanlända.....	33
5	Lagen om anställningsskydd	35
5.1	Las-åldern.....	36
5.1.1	Bakgrund till införandet av las-åldern.....	36
5.1.2	Dagens regler om las-ålder	38
5.1.3	Innebörden av att las-åldern uppnås	39
5.1.4	Ytterligare begränsningar av anställningsskyddet vid uppnådd las-ålder	40
5.1.5	Förenklat uppsägningsförfarande vid uppnådd las-ålder	41
5.1.6	Möjlighet till avvikelser i kollektivavtal	42
5.1.7	Förmåner med las-åldern som åldersgräns	42
5.1.8	Avgångsskyldighet för domare med flera.....	45
6	Internationell utblick.....	47
6.1	Förväntad livslängd internationellt	47
6.2	Arbetslivets längd	49
6.2.1	Pensionsålder.....	51
6.3	Arbetsrättsliga regler vid hög ålder	52
6.4	Las-åldern och europarätten	53
6.4.1	Möjlighet att undanta vissa arbetstagare från kravet på saklig grund	54
6.4.2	Arbetslivsdirektivet.....	54

6.5	Las-åldern och ILO-konventioner.....	56
6.5.1	Borttagandet av kravet på saklig grund för uppsägning	57
6.6	Förenings- och förhandlingsfrihet för arbetsmarknadens parter.....	58
7	Utredningens förslag.....	61
7.1	Ett nytt begrepp, las-ålder, införs i lagstiftningen och kopplas till riktåldern för pension med ett tillägg av två år	62
7.1.1	Övriga relevanta bestämmelser i LAS knyts till det nya begreppet	65
7.2	Alternativa förslag till utredningens förslag.....	65
7.2.1	Separat lag gällande las-åldern.....	65
7.2.2	Koppling till socialförsäkringsbalken utan införande av begreppet las-ålder.....	66
7.2.3	Ny definition i inledningen av LAS.....	67
7.2.4	Angivande av en bestämd ålder.....	67
7.3	Särskild reglering vid sänkning av riktåldern	69
7.4	Ändring av las-åldern efter uppnådd ålder	71
7.5	Följdändringar i andra bestämmelser.....	72
8	Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	73
8.1	Ikraftträdande	73
8.2	Övergångsbestämmelser.....	74
9	Konsekvenser av förslaget	79
9.1	Problembeskrivning och syftet med lagändringarna	79
9.2	Vilka som berörs av regleringen.....	80
9.3	Kostnadmässiga och andra konsekvenser	80
9.3.1	Allmänt om konsekvenserna	80
9.3.2	Konsekvenser för myndigheterna	82
9.3.3	Konsekvenser för domstolarna.....	84

9.3.4	Konsekvenser för regioner och kommuner.....	84
9.3.5	Konsekvenser för arbetstagare	85
9.3.6	Konsekvenser för arbetsgivare	89
9.3.7	Konsekvenser för arbetsmarknadens parter	89
9.3.8	Konsekvenser för jämställdheten	90
9.3.9	Konsekvenser för den personliga integriteten	91
9.4	EU-rätten och internationella åtaganden.....	92
9.4.1	Åldersdiskriminering	92
9.4.2	Föreningsfriheten för arbetsmarknadens parter	93
9.4.3	Sveriges åtaganden enligt ILO-konventioner.....	94
9.5	Åtgärder för att minimera negativa effekter av förslaget	94
9.6	Informationsinsatser	95
9.7	Utvärdering av effekterna av förslaget	95
10	Författningskommentar	97
10.1	Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd	97

Bilagor

Bilaga 1	Kommittédirektiv 2024:53.....	101
Bilaga 2	Kommittédirektiv 2025:35.....	105

Sammanfattning

Utredningens uppdrag

Medellivslängden i Sverige ökar för både kvinnor och män. Den ökande medellivslängden innebär bland annat att arbetslivet behöver förlängas för att säkerställa långsiktigt trygga och hållbara pensioner. När arbetslivet förlängs ökar bidraget till pensionssystemet samtidigt som belastningen i form av pensionsuttag minskar. 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, 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.

Utredningens förslag i korthet

Utredningen föreslår att *las-ålder* ska införas som begrepp i lagstiftningen. Med las-ålder menas då den åldersgräns för rätten att kvarstå i anställningen som framgår av 32 a § LAS. Las-ålder ska definieras som riktåldern för pension beräknad på det sätt som anges i 2 kap. 10 a–d §§ socialförsäkringsbalken, med ett tillägg av två år. Utöver dessa ändringar föreslås följdändringar i 33 § och 33 a–d §§ LAS som innebär att åldersgränsen 69 år ersätts med det nya begreppet las-ålder.

Utredningen har övervägt flera olika sätt att uppnå den följsamhet mellan riktåldern för pension och las-åldern som har varit vårt uppdrag. Vi bedömer att det alternativ vi har valt är det mest ändamålsenliga. Att införa las-ålder som begrepp i lagstiftningen innebär att arbetstagare, arbetsgivare, myndigheter, domstolar och andra får en enkel term att använda vid tillämpning av bestämmelserna. Begreppet las-ålder är redan i dag relativt väl inarbetat för att beskriva den ålder till vilken det finns en rätt att kvarstå i anställningen.

Ett avtalsvillkor som innebär att en arbetstagare är skyldig att lämna arbetslivet tidigare än den gällande las-åldern ska som huvudregel vara ogiltigt. Inget hindrar att det i avtal förs in villkor som utvidgar en arbetstagares rätt att stanna kvar i anställningen jämfört med utredningens förslag.

Las-åldern kommer 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 före att den ska tillämpas.

Utredningen bedömer att förslaget kan förväntas få små eller inga ekonomiska konsekvenser för myndigheterna, domstolarna samt regioner och kommuner. Vissa myndigheter kan komma att påverkas i form av en ökad informationsbörda. Förslaget kan medföra att fler stannar kvar längre i arbetslivet. Det i sin tur kan innebära viss kostnadsökning för arbetsgivarna. Den närmare omfattningen av dessa konsekvenser går inte att förutse närmare. Det kan inte uteslutas att förslaget kan komma att få olika genomslag för kvinnor respektive män, men det är svårt att bedöma hur stora konsekvenser för jämställdheten som det i praktiken kan komma att innebära. Förslaget bedöms vara förenligt med EU-rätten och de internationella konventioner som Sverige har ratificerat.

Lagändringarna föreslås träda i kraft 1 juli 2026.

Summary

The Inquiry's remit

Life expectancy in Sweden is increasing for both women and men. Increased life expectancy means that working life also needs to be extended to ensure pensions that are reliable and sustainable in the long term. When working life is extended, contributions to the pension system increase at the same time as the burden – in the form of pension withdrawals – decreases.

On 14 December 2017, the Working Group on Pensions met and unveiled what became known as the Working Group on Pensions Agreement. The Agreement included the introduction of a target retirement age and the alignment of all pension-related age limits with the target age concept. It also included raising the age at which employees have the right to remain in employment under the Employment Protection Act (1982:80), known as the LAS age.

The Inquiry's remit was to analyse and determine precisely how to adapt the LAS age to the retirement target age, maintaining a two-year interval between the two, and to propose necessary legal amendments.

The Inquiry's proposals in brief

The inquiry proposes introducing LAS age as a legal concept. LAS age is the age limit for the right to remain employed, as stated in Section 32 a of LAS. LAS age should be defined as the target retirement age, calculated according to Chapter 2, Sections 10 a–d of the Social Insurance Code, plus an additional two years. In addition to these changes, consequential amendments are proposed in Section 33 and 33 a–d of LAS, replacing the previous age limit of 69 years with the new LAS age concept.

The Inquiry has considered various ways to achieve compliance between the target age for retirement and LAS age, which has been our remit. Our assessment is that the alternative we have chosen is the most appropriate. Introducing LAS age in legislation provides employees, employers, authorities and courts with a clear and standardised term for applying regulations. The LAS age concept is already relatively well-established as a way to describe the age at which employees have the right to remain in employment.

A contractual provision that requires an employee to leave the workforce earlier than the applicable LAS age should, as a general rule, be considered invalid. Nothing prevents agreements from including provisions that expand the right of an employee to remain in employment beyond the proposal outlined in the Inquiry.

According to the proposal, LAS age will automatically follow the target retirement age, with an addition of two years. The target retirement age is determined annually by regulation and applies six years after the determination year. That means that the target retirement age, according to the Inquiry's proposal, will be known six years before it is applied.

The Inquiry expects minimal or no financial impact on authorities, courts, regions and municipalities. Certain government agencies may be impacted in the form of an increased burden of disseminating information. The proposal could lead to more people staying longer in employment. This, in turn, could lead to a somewhat increased cost for employers. It is not possible to precisely measure the extent of these consequences. It cannot be ruled out that the proposal could have different effects on men and women, but it is difficult to assess how great the impact on gender equality could be. The proposal is deemed to be compatible with EU law and international conventions ratified by Sweden.

The legislative amendments are proposed to enter into force on 1 July 2026.

1 Författningsförslag

1.1 Förslag till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

Härigenom föreskrivs att 32 a §, 33 § samt 33 a–d §§ lagen (1982:80) om anställningsskydd ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

32 a §¹

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 denna lag.

En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon *uppnår las-åldern*, om inte något annat följer av denna lag.

Med las-ålder avses riktåldern för pension beräknad och fastställd enligt 2 kap. 10 a–d §§ socialförsäkringsbalken, med ett tillägg av två år.

33 §²

Vid uppsägning av en arbetstagare som har *fyllt 69 år* ska följande bestämmelser inte tillämpas:

Vid uppsägning av en arbetstagare som har *uppnått las-åldern* ska följande bestämmelser inte tillämpas:

1. 7 § om sakliga skäl för uppsägning,
2. 8 § andra stycket om innehållet i ett uppsägningsbesked,

¹ Senaste lydelse SFS 2019:529.

² Senaste lydelse SFS 2022:836.

3. 9 § om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen, och

4. 34 § om ogiltigförklaring av uppsägning.

33 a §³

Vid uppsägning av en arbetstagare som har *fyllt 69 år* ska 30 § om underrättelse, varsel och rätt till överläggning tillämpas, om inte förhandling enligt 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet har hållits i frågan.

Vid uppsägning av en arbetstagare som har *uppnått las-åldern* ska 30 § om underrättelse, varsel och rätt till överläggning tillämpas, om inte förhandling enligt 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet har hållits i frågan.

33 b §⁴

En arbetstagare som har *fyllt 69 år* har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §.

En arbetstagare som har *uppnått las-åldern* har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §.

33 c §⁵

Vid avskedande av en arbetstagare som har *fyllt 69 år* tillämpas inte bestämmelsen i 35 § om ogiltigförklaring. I den situationen behöver ett besked enligt 19 § andra stycket inte innehålla information om vad arbetstagaren ska iaktta om arbetstagaren vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt.

Vid avskedande av en arbetstagare som har *uppnått las-åldern* tillämpas inte bestämmelsen i 35 § om ogiltigförklaring. I den situationen behöver ett besked enligt 19 § andra stycket inte innehålla information om vad arbetstagaren ska iaktta om arbetstagaren vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt.

³ Senaste lydelse SFS 2019:529.

⁴ Senaste lydelse SFS 2019:529.

⁵ Senaste lydelse SFS 2019:529.

33 d §⁶

För en arbetstagare som har *fyllt 69 år* övergår inte en särskild visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §.

För en arbetstagare som har *uppnått las-åldern* övergår inte en särskild visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §.

1. Denna lag träder i kraft 1 juli 2026.

2. 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.

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

⁶ Senaste lydelse SFS 2022:836.

2 Utredningens uppdrag och arbete

2.1 Utredningens uppdrag

Regeringen beslutade den 30 maj 2024 att ge en särskild utredare i uppdrag att föreslå hur åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställningen enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) ska anpassas till riktåldern för pension. Uppdraget har sin grund i Pensionsgruppens överenskommelse från den 14 december 2017, vilken i sin tur bygger på Pensionsåldersutredningens betänkande *Åtgärder för ett längre arbetsliv* (SOU 2013:25).

Från och med den 1 januari 2026 blir de pensionsrelaterade åldersgränserna i pensionssystemet och vissa kringliggande trygghetssystem knutna till riktåldern för pension. Det görs antingen genom att åldersgränserna i respektive system är samma som riktåldern eller genom att åldersgränserna med automatik följer en ändring av riktåldern. Riktåldern för pension reglerar bland annat vid vilken lägsta ålder en person kan börja ta ut allmän pension. Riktåldern för pension kommer också att reglera vid vilken lägsta ålder en person kan få garantipension. Riktåldern beräknas och fastställs årligen av regeringen i särskild förordning. Beräkningsmodellen för riktåldern tar hänsyn till medellivslängdens utveckling. Det innebär att riktåldern kommer att öka om medellivslängden ökar och vice versa.

Rätten att kvarstå i anställningen med full anställningstrygghet regleras i 32 a § LAS. Åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställningen, den så kallade las-åldern, är för närvarande 69 år. Därefter kan en person bli uppsagd utan sakliga skäl. Regeringen uttalade i propositionen *Justerade åldersgränser i pensionssystemet och i kringliggande system* (prop. 2021/22:181 s. 116) att det är viktigt att riktåldern för pension inte blir högre än las-åldern och att las-åldern bör anpassas till riktåldern när den ändras. I annat fall finns risk att

en person kan bli uppsagd från sin anställning utan sakliga skäl, men ännu inte ha rätt till pensionssystemets grundskydd. Regeringen gjorde i det sammanhanget bedömningen att las-åldern bör knytas till riktåldern för pension från och med 2026.

Vår utredning har därför haft i uppdrag att;

1. 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 riktålder och las-åldern, och
2. lämna nödvändiga författningsförslag.

Utredaren har enligt direktivet haft i uppdrag att hålla Regeringskansliet och Pensionsgruppen informerade samt inhämta synpunkter från exempelvis berörda myndigheter och arbetsmarknadens parter. En fullständig beskrivning av uppdraget, jämte mer utförlig bakgrundsbeskrivning, finns i regeringens direktiv som bifogas som bilaga 1 till betänkandet.

Enligt direktivet skulle uppdraget redovisas senast den 30 april 2025. Genom ett tilläggsdirektiv den 27 mars 2025 förlängdes utredningstiden till den 30 juni 2025, se bilaga 2 till betänkandet.

2.2 Utredningens arbete

Utredningens arbete har bedrivits genom regelbundna möten med utredningens expertgrupp. Utredningen har haft fem protokollförda möten, varav två i digital form.

Utredningen har vidare haft regelbunden dialog med representanter för arbetsmarknadens parter. Vi har haft löpande kontakt med Arbetsgivarverket, LO, PTK, Saco, Sveriges kommuner och regioner, Svenskt näringsliv och TCO.

Vi har under arbetets gång också haft kontakt med Pensionsmyndigheten, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Statens tjänstepensionsverk. Kontakterna med Pensionsmyndigheten har huvudsakligen handlat om informationsutbyte när det gäller riktåldern för pension samt underlag för konsekvensutredningen. Kontakterna med Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Statens tjänstepensionsverk har handlat om underlag för konsekvensutredningen.

Utöver kontakter med inhemska myndigheter och organisationer har vi varit i kontakt med våra grannländer för information om deras regler för pensionsavgång och rätten att kvarstå i anställningen.

2.3 Betänkandets disposition

Detta betänkande består av 10 kapitel.

De inledande kapitlen 1–2 innehåller författningsförslag samt redogörelse för utredningens arbete och uppdrag. I kapitel 3 finns allmän bakgrund och i kapitlen 4–5 finns redogörelse för de regler i bland annat socialförsäkringsbalken och LAS som knyter an till riktåldern för pension eller rätten att kvarstå i anställningen.

I kapitel 6 finns en genomgång av internationella förhållanden. Syftet med detta kapitel är att sätta våra svenska förhållanden och regler i ett internationellt sammanhang.

Kapitel 7 innehåller utredningens förslag och skälen för förslagen, följt av kapitel 8 som redovisar ikraftträdande- och övergångsbestämmelser. I kapitel 9 finns en beskrivning av förslagets konsekvenser och i kapitel 10 finns en författningskommentar.

3 Bakgrund

3.1 Inledning

Medellivslängden i Sverige ökar för både kvinnor och män. I dag (2025) lever kvinnor i genomsnitt till 85 års ålder och män i genomsnitt till 82 års ålder, vilket är en ökning sedan millennieskiftet med 3 år för kvinnor och 5 år för män. Enligt Statistiska centralbyråns (SCB) befolkningsframskrivning från 2024 uppskattas att kvinnor i genomsnitt kommer att leva till 89 års ålder och män till 87 års ålder år 2065. Den ökande medellivslängden är på många sätt en välkommen utveckling. Samtidigt medför en ökande medellivslängd flera utmaningar. En av dem är att pensionssystemet behöver försörja fler personer under en längre tid.

Sverige saknar sedan den stora pensionsreformen på 1990-talet en formell pensionsålder. Det har dock under en stor del av tiden sedan dess kvarstått en stark 65-årsnorm för att börja ta ut ålderspension. Om det svenska pensionssystemet ska kunna upprätthålla godtagbara pensionsnivåer samtidigt som medellivslängden ökar måste arbetslivet förlängas och pensionsuttaget senareläggas i takt med den ökande medellivslängden. När arbetslivet förlängs ökar bidraget till pensionssystemet samtidigt som belastningen i form av pensionsuttag minskar. Ett förlängt arbetsliv bidrar därmed till att säkerställa långsiktigt hållbara och trygga pensioner.

Det har sedan 1990-talet genomförts stegvisa insatser i syfte att underlätta för arbetstagare att stanna kvar längre i arbetslivet. Ett exempel är åtgärder för att skärpa arbetsgivarnas ansvar för en god arbetsmiljö för alla medarbetargrupper, även äldre. Ett annat exempel är ökade möjligheter till vidareutbildning och yrkesmässig omställning. Det har också genomförts lagstiftningsåtgärder på socialförsäkringsområdet och inom arbetsrätten vars syfte är att uppmuntra till ett längre arbetsliv. Exempel på sådana lagstiftningsåtgärder är

införandet av en riktålder för pension och stegvis höjning av den ålder till vilken en arbetstagare enligt LAS har rätt att kvarstå i anställningen, den så kallade las-åldern.

3.2 Pensionsreformen

I januari 1994 träffades en blocköverskridande överenskommelse om ett reformerat pensionssystem. Överenskommelsen hade sin grund i ett utredningsarbete som påbörjades i mitten av 1980-talet. Bakgrunden till utredningsarbetet var att det hade visat sig att det tidigare pensionssystemet behövde förändras för att möta de ekonomiska och demografiska förändringar som samhället stod inför. Den ökande medellivslängden ställde krav på ett tydligare samband mellan arbete och pension. Systemet ansågs behöva kompletteras med en komponent av eget sparande eller egen investering. Det konstaterades också att arbetslivet på sikt behövde förlängas för att skapa en bättre balans mellan andelen förvärvsaktiva i förhållande till andelen pensionärer.

I slutet av 1991 inleddes utredningsarbetets slutfas i och med att en arbetsgrupp inrättades, Pensionsarbetsgruppen (S 1991:14), med uppgift att utarbeta förslag till nytt system för den allmänna pensionen. Pensionsarbetsgruppens arbete ledde fram till ett betänkande, *Reformerat pensionssystem* (SOU 1994:20), som i sin tur lade grunden för princippropositionen *Reformering av det allmänna pensionssystemet* (prop. 1993/94:250). Princippropositionen innehöll inga konkreta lagförslag, utan slog fast principiella utgångspunkter för en reformering av pensionssystemet. Syftet med reformen var att göra pensionssystemet mer följsamt mot den samhällsekonomiska och demografiska utvecklingen samt att stärka kopplingen för den enskilde mellan förvärvsinkomst och pension. En viktig utgångspunkt var att inkomsten under hela den förvärvsaktiva tiden skulle ligga till grund för framtida pension, inte bara inkomst för en del av arbetslivet eller upp till en viss ålder.

Riksdagen beslutade i juni 1994 att godkänna de förslag till en grundläggande reformering av det allmänna pensionssystemet som lades fram i princippropositionen. Därefter utsågs en genomförandegrupp med uppgift att arbeta fram de närmare detaljerna för en pensionsreform, med tillhörande lagförslag. Genomförandegruppen

bestod av representanter för samtliga de partier som stod bakom överenskommelsen om ett reformerat pensionssystem.

I juni 1998 förverkligades pensionsreformen genom att riksdagen antog propositionerna *Inkomstgrundad ålderspension, m.m.* (prop. 1997/98:151) och *Garantipension, m.m.* (prop. 1997/98:152). Dessa propositioner ledde fram till införandet av det pensionssystem som gäller än i dag. Till att börja med infördes det nya systemet i dåvarande lagar om pension, allmän försäkring, socialavgifter med mera. Numera finns merparten av reglerna samlade i socialförsäkringsbalken (SFB).

3.3 Pensionsgruppens överenskommelse

I samband med valet 2006 avskaffades genomförandegruppen, som fram till dess hade haft i uppgift att genomföra 1990-talets pensionsreform, vårda överenskommelsen om ett reformerat ålderspensionssystem och verka för fortsatt vidareutveckling av pensionssystemet. Den 11 december 2007 inrättades i stället Pensionsgruppen, en blocköverskridande arbetsgrupp som består av företrädare för de partier som står bakom 1994 års överenskommelse om reformering av pensionssystemet. Numera ingår samtliga riksdagspartier i Pensionsgruppen, som därmed har utökats sedan den tillkom 2007.

Den 14 december 2017 träffade Pensionsgruppen det som där efter har kommit att benämnas som Pensionsgruppens överenskommelse. Innebörden av överenskommelsen var bland annat att gruppen skulle verka för att höja samtliga pensionsrelaterade åldersgränser och åldersgränser i kringliggande regelsystem i syfte att säkerställa långsiktigt höjda, trygga och hållbara pensioner. I överenskommelsen ingick att införa det nya begreppet riktålder för pension samt att koppla samtliga pensionsrelaterade åldersgränser till riktåldersbegreppet. Det ingick också att höja den ålder till vilken den anställde har rätt att kvarstå i anställningen enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd, las-åldern.

4 Införandet av en riktålder för pension

År 2019 infördes, med anledning av Pensionsgruppens överenskommelse, det nya begreppet riktålder för pension i socialförsäkringsbalken (SFB). Bestämmelserna om riktålder finns i 2 kap. 10 a–d §§ SFB. Det främsta syftet med riktåldern är att ersätta den tidigare 65-årsnormen för pensionering med ett nytt riktmärke för pensionsålder som tar hänsyn till den ökande medellivslängden. Riktåldern kommer från och med 2026 vara styrande för de åldersgränser i SFB som är kopplade till pensioneringsålder.¹ Även åldersgränser i angränsande trygghetssystem kommer att kopplas till riktåldern.

Riktåldern beräknas i enlighet med 2 kap. 10 b § SFB av Pensionsmyndigheten. Den fastställs årsvis av regeringen i förordning och gäller enligt 2 kap. 10 c § SFB för det sjätte året efter beräkningsåret.² Detta innebär att en ändrad riktålder inte får en omedelbar påverkan på olika åldersgränser utan att en förändring sker efter sex år. På så vis får individer och samhället tid på sig att anpassa sig till den fastställda riktåldern.

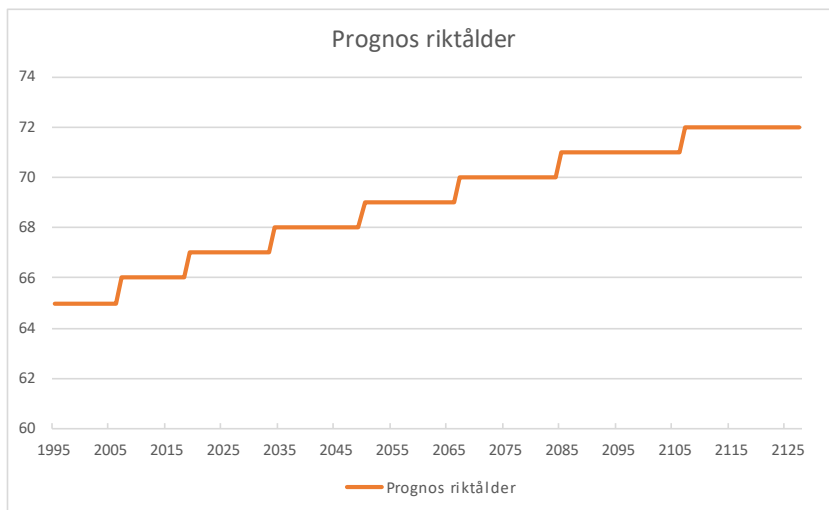
Beräkningsmodellen för riktålder utgår från ett så kallat basår och beaktar den återstående medellivslängden vid 65 års ålder för befolkningen i Sverige. Riktålderns konstruktion innebär att det i teorin är möjligt med såväl en höjning som en sänkning av riktåldern. Enligt nuvarande prognosticerade utveckling av medellivslängden är det troligaste att riktåldern under överskådlig framtid kommer att öka kontinuerligt.

¹ SFS 2022:879.

² SFS 2019:780, SFS 2021:394, SFS 2022:1441, SFS 2023:323 samt SFS 2024:299.

Figur 4.1 Prognos över riktålderns utveckling

Från 1995 till 2125



Källa: Pensionsmyndigheten.

Pensionssystemet och angränsande delar av socialförsäkringssystemet innehåller på flera ställen åldersgränser som är kopplade till tidpunkten för individens utträde ur arbetslivet. I vissa fall handlar det om en lägsta ålder vid vilken en viss pensionsförmån kan lämnas. I andra fall handlar det om en högsta ålder vid vilken en socialförsäkringsförmån utanför pensionssystemet kan lämnas, till exempel inom sjukförsäkringen.

4.1 Åldersgränsen för inkomstgrundad ålderspension och inkomstpensionstillägg

Inkomstgrundad ålderspension tjänas in av alla som arbetar i Sverige och betalar skatt. Avsättning till den inkomstgrundade ålderspensionen sker i huvudsak genom de arbetsgivaravgifter eller egenavgifter som betalas in av arbetsgivaren eller den som bedriver näringsverksamhet.

Enligt nuvarande regler kan inkomstgrundad ålderspension lämnas tidigast från och med den månad då den försäkrade fyller 63 år, 56 kap. 3 § SFB. Från och med 2026 gäller att inkomstgrun-

dad ålderspension lämnas tidigast från och med den månad som infaller tre år innan den försäkrade uppnår riktåldern för pension. Den fastställda riktåldern för pension för år 2026 är 67 år. Det innebär att åldern tre år före riktåldern år 2026 kommer att vara 64 år. Tidigaste tidpunkt för uttag av inkomstgrundad ålderspension 2026 höjs därmed med ett år jämfört med dagens regler. Tidpunkten kommer enligt de regler som träder i kraft 2026 att justeras vidare i takt med att riktåldern ändras.

Inkomstpensionstillägg är ett tillägg till den inkomstgrundade pensionen som kan ges till personer som har haft ett långt arbetsliv i Sverige men med låg lön. Även åldersgränsen för inkomstpensionstillägget påverkas av åldershöjningarna. Enligt nuvarande 74 a kap. 7 § SFB kan inkomstpensionstillägg tidigast lämnas från och med den månad då den försäkrade fyller 66 år. Från och med 2026 gäller att inkomstpensionstillägg kan lämnas från och med den månad då den försäkrade uppnår fastställd riktålder.

4.2 Åldersgränser för garantipension, bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd

Pensionssystemets grundskydd består av garantipension, bostadstillägg, särskilt bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd. Syftet med grundskyddet är att se till att personer som har haft låga sammanlagda inkomster som förvärvsaktiva ändå ska ha en godtagbar ekonomisk standard som pensionärer. För att riktåldern ska få det genomslag som är avsikten har även åldersgränserna för pensionssystemets grundskydd anpassats till riktåldern med ikraftträdande 2026.

4.2.1 Garantipension

Garantipension är ett grundskydd i den allmänna pensionen som är till för den som har haft låg eller ingen arbetsinkomst under livet. Garantipensionen baseras bland annat på hur länge den försäkrade har bott i Sverige, den försäkrades civilstånd och nivån på den försäkrades inkomstgrundade pension. En person som har varit bosatt i Sverige i minst tre år kan enligt 67 kap. 2 § SFB ha rätt till garantipension.

Garantipension får enligt 67 kap. 4 § SFB tas ut tidigast från och med den månad då den försäkrade fyller 66 år. Från och med 2026 gäller i stället att garantipension får tas ut tidigast från och med den månad då den försäkrade uppnår riktåldern för pension. För personer som är födda 1937 eller tidigare gäller andra regler för garantipension, 66 kap. SFB.

4.2.2 Bostadstillägg

Bostadstillägg är ett tillägg till den allmänna ålderspensionen som lämnas till personer med låga övriga inkomster. Syftet med tillägget är att möjliggöra för den försäkrade att trots låga inkomster kunna ha en bostad av godtagbar standard. Bostadstillägg till pension kan lämnas till en försäkrad som är bosatt i Sverige och tar ut hela sin allmänna pension, inklusive premiepension, alternativt änkepension 101 kap. 3 § p. 2–3 SFB. Bostadstillägg kan även lämnas till personer som får sjukersättning eller aktivitetsersättning, 101 kap. 3 § p. 1 SFB.

Bostadstillägg som tillägg till ålderspension kan lämnas för tid från och med den månad då den försäkrade fyller 66 år, 101 kap. 6 § p. 1 SFB. Bostadstillägg som tillägg till änkepension kan lämnas till och med månaden före den månad då änkan fyller 66 år, 101 kap. 6 § p. 2 SFB. Från och med 2026 utgörs dessa båda åldersgränser av riktåldern.

4.2.3 Äldreförsörjningsstöd

Äldreförsörjningsstöd är ett ekonomiskt stöd till äldre som inte kan få sina grundläggande försörjningsbehov tillgodosedda genom den allmänna ålderspensionen, 74 kap. 1 § SFB. Stödet riktar sig till försäkrade som har låg pension eller ingen pension alls. Syftet med stödet är att tillförsäkra en skälig levnadsnivå och täcka en skälig bostadskostnad. För rätt till äldreförsörjningsstöd krävs att den sökande är bosatt i Sverige och tar ut hel allmän pension, inklusive premiepension.

Äldreförsörjningsstöd lämnas tidigast från och med den månad då den försäkrade fyller 66 år, 74 kap. 7 § SFB. Från och med 2026 gäller att äldreförsörjningsstöd kan lämnas tidigast från och med den månad då den försäkrade uppnår riktåldern för pension.

4.3 Efterlevandepensioner

Efterlevandepension är ett stöd till familjer där en försörjare avlider. De förmåner som ingår i efterlevandepensionen är exempelvis änkepension, omställningspension, garantipension till omställningspension, garantipension till änkepension och änkepensionens 90-procentstillägg. Det finns också efterlevandeförmåner som riktar sig direkt till barn som förlorar en förälder, exempelvis barnpension och efterlevandestöd.

Efterlevandepension i form av omställningspension, garantipension till omställningspension, garantipension till änkepension och änkepension i form av 90-procentstillägg lämnas längst till och med månaden före den månad då den efterlevande fyller 66 år, 77 kap. 18 § SFB. Från och med 2026 utgörs denna åldersgräns av riktåldern för pension.

Det finns också ett antal beräkningsregler för efterlevandepension som innehåller åldersgränser. I samtliga dessa beräkningsregler förekommer åldersgränsen 66 år. Från och med 2026 utgörs åldersgränsen av riktåldern för pension.

4.4 Åldersgränser i angränsande socialförsäkringssystem

Införandet av riktåldern ska uppmuntra till ett längre arbetsliv, i syfte att öka förutsättningarna för en godtagbar ekonomisk standard som pensionär. När arbetslivet förlängs ökar bidraget till pensionssystemet samtidigt som belastningen i form av pensionsuttag fördröjs. Ett förlängt arbetsliv bidrar därmed till att säkerställa långsiktigt trygga och hållbara pensioner. Riktåldern påverkar inte bara samtliga pensionsrelaterade åldersgränser. I det följande beskrivs översiktligt åldersgränser i angränsande socialförsäkringssystem som kopplats till riktåldern.

4.4.1 Sjukpenning och sjukpenningrelaterade förmåner

För sjukpenning gäller i dag enligt 27 kap. 36 § SFB att när den försäkrade har fått sjukpenning för 180 dagar, efter ingången av den månad när hon eller han fyllde 66 år, får Försäkringskassan

besluta att sjukpenning inte längre ska lämnas. Från och med 2026 utgörs åldersgränsen i stället av riktåldern för pension.

Sjukpenning i särskilda fall är en förmån som kan lämnas till försäkrade med låg eller ingen sjukpenninggrundande inkomst. Sjukpenning i särskilda fall lämnas längst till och med månaden före den månad då den försäkrade fyller 66 år, 28 a kap. 7 § SFB. Från och med 2026 utgörs åldersgränsen av riktåldern för pension.

Rehabiliteringsersättning lämnas längst till och med månaden före den månad då den försäkrade fyller 66 år, 31 kap. 4 § SFB. Från och med 2026 utgörs åldersgränsen av riktåldern för pension.

Rätten att behålla sin sjukpenninggrundande inkomst (SGI) gäller för tid före 66 års ålder, 26 kap. 17 § 3 st., 18 § och 22 a–b §§ SFB. Från och med 2026 utgörs åldersgränsen av riktåldern för pension.

Boendetillägg vid tidsbegränsad sjukersättning, aktivitetsersättning, sjukpenning i särskilda fall, rehabiliteringsersättning och rehabiliteringspenning i särskilda fall kan lämnas längst till och med månaden före den månad då den försäkrade fyller 66 år, 103 c kap. 8 § SFB. Från och med 2026 kan boendetillägg lämnas längst till och med månaden före den månad då den försäkrade uppnår riktåldern.

4.4.2 Sjukersättning och relaterade förmåner

Sjukersättning kan enligt nuvarande regler betalas ut längst till och med månaden före den månad då den försäkrade fyller 66 år, 33 kap. 16 § SFB. Från och med 2026 utgörs åldersgränsen av riktåldern för pension.

Beräkning av bostadstillägg för personer som tar emot sjukersättning eller aktivitetsersättning görs enligt en särskild beräkningsregel som tillämpas längst till och med månaden före den månad då den försäkrade fyller 66 år, 102 kap. 18 § SFB. Från och med 2026 utgörs åldersgränsen av riktåldern för pension.

Om en person som tar emot sjukersättning har fyllt 61 år behöver Försäkringskassan inte följa upp arbetsförmågan hos personen, 33 kap. 17 § SFB. Från och med 2026 gäller att uppföljning inte behöver göras om den försäkrade har fem år eller färre kvar tills riktåldern för pension uppnås.

Pensionsmyndigheten ska utreda om den försäkrade vill ta ut allmän ålderspension om hon eller han inte har ansökt om sådan pension månaden före den då hon eller han fyller 66 år och för den månaden har fått sjukersättning, 56 kap. 8 § SFB. Från och med 2026 gäller att åldersgränsen för denna utredningsskyldighet utgörs av riktåldern för pension.

Allmän ålderspension får i dag lämnas utan ansökan från och med den månad då den försäkrade fyller 66 år om den försäkrade fick hel sjukersättning omedelbart före den månaden, 56 kap. 4 a § SFB. Från och med 2026 utgörs denna åldersgräns av riktåldern för pension.

För rätt till full sjukersättning eller aktivitetsersättning i form av garantiersättning krävs 40 års försäkringstid i Sverige. Försäkringstiden fastställs både i form av faktisk och framtida försäkringstid. Den övre åldersgräns en försäkrad kan tillgodoräkna sig försäkringstid för är 65 år, 35 kap. 4 § samt 12–13 §§ SFB. Från och med 2026 utgörs åldersgränsen av året före det år då den försäkrade uppnår riktåldern för pension.

4.4.3 Arbetsskadelivränta

Arbetsskadelivränta lämnas enligt nuvarande regler längst till och med månaden före den månad då den försäkrade fyller 66 år, 41 kap. 5 § SFB. Från och med 2026 utgörs denna åldersgräns av riktåldern för pension.

4.4.4 Särskilda förmåner vid funktionshinder

Enligt nuvarande regler lämnas merkostnadsersättning för funktionsnedsättning som har uppkommit före 66 års ålder, 50 kap. 4 § SFB. Från och med 2026 utgörs åldersgränsen av riktåldern för pension.

Den som är under 66 år kan nybeviljas assistansersättning eller få sin rätt till assistansersättning utökad, 51 kap. 8 och 10 §§ SFB. Från och med 2026 utgörs denna åldersgräns av riktåldern för pension.

Bilstöd kan enligt 52 kap. 10 § SFB under vissa förutsättningar lämnas till försäkrade som är under 66 år och är beroende av ett fordon för sin försörjning eller för att delta i arbetslivsinriktad ut-

bildning eller rehabilitering. Från och med 2026 gäller riktåldern för pension som åldersgräns för att kunna få bilstöd.

4.5 Åldersgränser inom arbetslöshetsförsäkringen och insatser för nyanlända

Syftet med att införa en riktålder för pension är att uppmuntra fler personer att arbeta längre upp i åldrarna. För att uppnå detta knyts åldersgränserna i pensionssystemet och kringliggande trygghetssystem till riktåldern. Åldersgränserna när det gäller arbetslöshetsförsäkringen och insatser för nyanlända har en naturlig koppling till pensionssystemets pensionsåldersnorm. Även dessa har därför ändrats för att följa riktåldern för pension.

4.5.1 Arbetslöshetsförsäkringen

Arbetslöshetsersättning betalas ut enligt de villkor som anges i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring. Rätten till arbetslöshetsersättning upphör vid månadsskiftet före den månad då den arbetslöse fyller 66 år, 22 § lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring. Från och med 2026 utgörs åldersgränsen av riktåldern för pension.

Villkoren för medlemskap i en arbetslöshetskassa framgår av lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor. Rätten att bli medlem i en arbetslöshetskassa gäller till månadsskiftet före den månad då den som ansöker fyller 66 år, 34 § lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor. Medlemskapet i en arbetslöshetskassa upphör utan uppsägning den dag medlemmen fyller 66 år, 36 § lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor. Från och med 2026 är utgångspunkten för båda dessa åldersgränser riktåldern för pension.

4.5.2 Insatser för nyanlända

Personer som är nyanlända till Sverige har rätt till stöd för att underlätta inträde till arbetsmarknaden och anpassning till det svenska samhället.

Etablering på arbetsmarknaden

Lagen (2017:584) om ansvar för etableringsinsatser för vissa nyanlända, *etableringslagen*, reglerar det statliga ansvaret för etableringsinsatser. Etableringslagen gäller för nyanlända som har beviljats uppehållstillstånd på grund av skyddsskäl enligt vissa bestämmelser i utlänningslagen (2005:716) och deras anhöriga.

Arbetsförmedlingen ansvarar för att nyanlända invandrare erbjuds insatser som syftar till att underlätta och påskynda deras etablering i arbets- och samhällslivet.

Arbetslivsinriktade insatser bedöms vara mest angelägna för personer som kan förväntas delta i arbetslivet. Dessa insatser har därför kopplats till pensionsrelaterade åldersgränser. Enligt nuvarande regler i 1 och 2 §§ etableringslagen gäller lagen för personer som har fyllt 20 år, men inte 66 år. Från och med 2026 utgörs den övre åldersgränsen av riktåldern för pension.

Samhällsorientering

Lagen (2013:156) om samhällsorientering för vissa nyanlända invandare innehåller bestämmelser om kommuners ansvar för att erbjuda samhällsorientering. Lagens målgrupp var tidigare i huvudsak endast anhöriginvandrare, men omfattar numera även nyanlända som har beviljats uppehållstillstånd på grund av skyddsskäl samt deras anhöriga. Åldersgränsen för rätt till samhällsorientering är knuten till åldersgränsen i etableringslagen, vilken i sin tur hänger samman med de pensionsrelaterade åldersgränserna.

Enligt nuvarande regler i 1 a och 2 §§ lagen om samhällsorientering för vissa nyanlända invandrare omfattar lagen personer som har fyllt 18 år, men inte 66 år. Från 2026 utgörs den övre åldersgränsen av riktåldern.

5 Lagen om anställningsskydd

Lagen (1982:80) om anställningsskydd reglerar anställningsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. I lagen finns bland annat regler om anställning, uppsägning och avskedande av arbetstagare. Lagen omfattar arbetstagare inom både den privata och offentliga sektorn. Någon nedre eller övre åldersgräns för lagens tillämpningsområde finns inte, utan lagen är tillämplig på arbetstagare i alla åldrar.

Merparten av reglerna i LAS har karaktär av skyddsregler. Ett exempel på detta är att det som utgångspunkt måste finnas sakliga skäl för att säga upp en arbetstagare. Ytterligare ett exempel är de bestämmelser som handlar om företrädesrätt till återanställning för en arbetstagare som har blivit uppsagd. Ännu ett exempel är reglerna om möjlighet att ogiltigförklara en uppsägning som har skett utan sakliga skäl.

LAS är semidispositiv och kan i flera delar inskränkas genom överenskommelser i kollektivavtal. Kollektivavtalssystemet innebär en frihet för arbetsmarknadens parter att fritt förhandla och komma överens om vilka villkor som ska gälla på arbetsmarknaden. I princip gäller avtalsfrihet inom de flesta arbetsrättsliga områden. Undantaget är när det finns tvingande bestämmelser i LAS eller annan arbetsrättslig lagstiftning. Kollektivavtal kan ingås på central nivå, förbunds nivå eller lokal nivå. Principen är densamma oavsett nivå, nämligen att avtalet kompletterar eller justerar bestämmelserna om bland annat anställningsvillkor. Det förekommer också att kollektivavtalen innehåller reglering kring vad som ska gälla i samband med pensionsavgång eller när arbetstagaren uppnår en viss ålder.

I Sverige finns ingen lagstadgad pensionsålder. Det är i stället socialförsäkringsbalkens regler om pensionsrelaterade åldersgränser som styr vid vilken ålder det är möjligt att börja ta ut de olika delarna i den allmänna pensionen. Åldersgränsen för att ta ut tjänstepension är beroende av vilket tjänstepensionsavtal en viss arbetstagare om-

fattas av. Eftersom det inte finns någon särskild pensionsålder i Sverige saknas också bestämmelser i LAS som berör när en arbetstagare måste lämna arbetslivet på grund av ålder. Det finns dock bestämmelser som begränsar anställningsskyddet efter att en arbetstagare har uppnått en viss ålder.

5.1 Las-åldern

LAS innehåller ingen regel om någon särskild ålder vid vilken en arbetstagare är skyldig att gå i pension. Däremot finns regler som innebär att en arbetstagares anställningsskydd försvagas vid en viss ålder. Omvänt kan sägas att LAS innehåller bestämmelser om en arbetstagares rätt att kvarstå i anställningen till en viss ålder, med bibehållet oförändrat anställningsskydd. Den ålder vid vilken arbetstagarens anställningsskydd försvagas på grund av ålder har i många sammanhang kommit att kallas las-åldern. Regleringen om las-åldern finns i 32 a § LAS. Bestämmelsen är tvingande.

5.1.1 Bakgrund till införandet av las-åldern

Redan på 1970-talet fördes diskussioner om en lämplig arbetsrättslig hantering av arbetstagare som uppnått en viss ålder (SOU 1973:7 s. 142). För offentliganställda arbetstagare fanns i allmänhet en skyldighet att avgå med pension vid en viss ålder medan det för privatanställda inte fanns någon motsvarande reglering. Det hade visat sig att den gällande lagen om anställningsskydd gav utrymme för tvekan om hur uppsägningsbestämmelserna skulle tillämpas för det fall arbetsgivaren ville att arbetstagaren skulle lämna anställningen med pension. Att i det läget behöva använda sig av en formenlig uppsägning ansågs mindre lämpligt. I stället föreslogs ett förenklat undermåttelseförfarande som tillvägagångssätt för att förmå en äldre arbetstagare att avgå från sin tjänst.

Förslaget om ett förenklat förfarande genomfördes i anställningsskyddslagen från 1974. I propositionen till lagen (prop. 1973:129 s. 126) angavs att när det var fråga om arbetstagare som hade uppnått pensionsåldern borde uppsägningen kunna ersättas av en undermåttelse från arbetsgivaren till arbetstagaren om att anställningen upphörde vid pensionsålderns inträde. I själva lagtexten kom detta

att uttryckas på så sätt att om arbetsgivaren ville att arbetstagaren skulle lämna anställningen när han uppnådde den gräns vid vilken han var skyldig att avgå med ålderspension eller, om sådan gräns inte fanns, i samband med att arbetstagaren fyllde 67 år, skulle arbetsgivaren underrätta arbetstagaren minst en månad i förväg.

I en senare promemoria (Ds A 1981:7), som föregick den nu gällande lagen om anställningsskydd, föreslogs att det förenklade förfarandet skulle begränsas till de fall då det fanns en avtalsgrundad avgångsskyldighet med pension. Om en sådan avtalad avgångsskyldighet saknades ansågs att arbetsgivaren skulle vara hänvisad till att vidta ett ordinärt uppsägningsförfarande. Detta förslag blev kritiserat från flera håll under remissförfarandet. Det anfördes att det från psykologisk synpunkt kunde uppfattas som negativt av den som blev föremål för uppsägningen att vidta uppsägning uppenbart baserat på ålder. Det anfördes också av remissinstanserna att en lösning med att genom ordinärt uppsägningsförfarande skilja äldre personer från sin anställning riskerade att leda till olustiga domstolsprocesser om senilitet och annan olämplighet som grund för att en arbetstagare skulle sluta sin anställning vid uppnådd pensionsålder.

Departementschefen instämde i kritiken från remissinstanserna och tillade att det fanns goda skäl att göra avgången från arbetslivet i samband med pensioneringen så odramatisk som möjligt. Vid den här tiden gällde för en stor del av arbetsmarknaden regler i avtal som inte förutsatte någon prövning av saklig grund för anställningens upphörande vid uppnådd pensionsålder. Departementschefen menade att för de som stod utanför sådana avtalsregler borde motsvarande lösning gälla i stället för att låta dessa arbetstagare jämföras med övriga uppsägningsfall av andra skäl än ålder. Därför kom det förenklade förfarande om uppsägning vid uppnådd pensionsålder som fanns i lagstiftningen från 1974 att föras över till den lag om anställningsskydd som kom till 1981. Åldersgränsen ändrades från 67 år till 65 år för att anpassa regeln till den allmänna pensionsålder som gällde vid den tiden. I samband med att lagen (1982:80) om anställningsskydd infördes fanns således, till skillnad från i dag, en fastlagd allmän pensionsålder.

5.1.2 Dagens regler om las-ålder

I dag finns en särskild bestämmelse i LAS som reglerar rätten att kvarstå i anställningen med oförändrade villkor till en viss ålder. Regeln, som är tvingande, finns i 32 a § LAS och tillkom genom en lagändring som trädde i kraft den 1 september 2001. När regeln infördes bestämdes åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställningen till 67 år. Dessförinnan kunde arbetsmarknadens parter fritt avtala om vid vilken ålder en arbetstagare var skyldig att avgå med pension. I många fall var den avtalade åldern 65 år. Den nya tvingande lagregeln syftade till att förhindra sådana avtalsvillkor.

Redan vid denna tid skedde en stadig ökning av medellivslängden i Sverige. Detsamma gällde antalet äldre som hade sin huvudsakliga inkomst i form av allmän pension i förhållande till antalet förvärvsaktiva. För att säkerställa en rimlig försörjningsnivå som pensionär behövde arbetslivet förlängas, så att inflödet till pensionssystemet skulle öka samtidigt som belastningen i form av pensionsuttag fördröjdes.

Införandet av 67-årsregeln i 32 a § LAS hängde samman med pensionsreformen. Som skäl för införandet av 67-årsregeln anfördes att ett syfte med det nya pensionssystemet var att uppmuntra till arbete längre upp i åldrarna och att det i större utsträckning än tidigare skulle vara möjligt för en enskild att påverka sin pension. Vidare anfördes att medellivslängden i Sverige hade ökat kontinuerligt under flera decennier med ett ökat antal pensionärer i förhållande till antalet yrkesverksamma. Det anfördes att detta kunde förväntas medföra en period med allmän arbetskraftsbrist, vilket på sikt skulle kunna hämma tillväxten. Tillkomsten av regeln var en åtgärd som antogs kunna motverka den förmodade bristen på arbetskraft. Det konstaterades vidare att arbetsmarknadens parter inte hade tagit initiativ till att reglera frågan trots att den varit uppe för diskussion vid flera tillfällen. Det bedömdes därför nödvändigt att reglera frågan genom lagstiftning (prop. 2000/01:78 och bet. 2000/01:AU10).

I och med 2001 års införande av 67-årsregeln i 32 a § LAS slopades det rättsliga sambandet mellan las-åldern och åldersgränserna i pensionssystemet. Tidigare fanns i 33 § LAS en hänvisning till den ålder som medförde skyldighet att avgå med ålderspension. Numera saknas denna koppling. Las-åldern knyter i dagsläget inte an till någon bakomliggande avgångsskyldighet med pension enligt författning

eller pensionsavtal. Den motsvaras inte heller av någon annan specifik åldersgräns i reglerna om pension eller kringliggande bestämmelser. Las-åldern är således rättsligt fristående från pensionsrelaterade åldersgränser.

I och med Pensionsgruppens överenskommelse den 14 december 2017 om långsiktigt höjda och trygga pensioner kom ett flertal åldersgränser att föreslås bli ändrade. En av dem var las-åldern. År 2020 höjdes las-åldern från 67 år till 68 år. År 2023 gjordes ytterligare en höjning, från 68 år till 69 år. Förslagen i detta betänkande innebär att åldersgränsen i LAS återigen kommer att kopplas till en pensionsrelaterad gräns, riktåldern för pension.

5.1.3 Innebörden av att las-åldern uppnås

Den nuvarande åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställning med oförändrat anställningsskydd är 69 år, 32 a § LAS. Fram till den åldern gäller samtliga bestämmelser i LAS oavsett arbetstagarens ålder. En viktig grundpelare i det ordinarie anställningsskyddet är att en arbetstagare inte ska kunna bli uppsagd utan sakliga skäl. Det finns också en mängd regler om vilken information ett besked om uppsägning ska innehålla och vilka regler som gäller om företrädesrätt för en person som har blivit uppsagd. Dessa regler försvagas, eller upphör att gälla, när en arbetstagare uppnår las-åldern.

Slopas krav på sakliga skäl vid uppnådd las-ålder

En arbetstagare som vill avsluta sin anställning behöver inte ange några särskilda skäl för det. Uppsägning från arbetsgivarens sida måste däremot enligt 7 § LAS grunda sig på sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen. När en arbetstagare har uppnått las-åldern gäller enligt 33 § p. 1 LAS inte längre kravet på sakliga skäl för uppsägning. Undantaget från sakliga skäl för uppsägning gäller tills vidare från och med att arbetstagaren har uppnått las-åldern.

I en tidigare lydelse av reglerna gällde undantaget från sakliga skäl för uppsägning endast under den månad som arbetstagaren uppnådde las-åldern. En arbetsgivare som ville skilja en arbetstagare från anställningen på grund av uppnådd las-ålder skulle då meddela

arbetstagaren om detta senast en månad i förväg, varvid anställningen kunde avslutas utan sakliga skäl vid utgången av den månad då arbetstagaren uppnådde las-åldern. Om arbetsgivaren avstod från detta fortsatte anställningen och kunde sedan avslutas med stöd av de sedvanliga uppsägningsreglerna. Detta skiljer sig från de nuvarande reglerna, där undantaget från sakliga skäl gäller tills vidare från och med att arbetstagaren uppnår las-åldern.

5.1.4 Ytterligare begränsningar av anställningsskyddet vid uppnådd las-ålder

Ingen möjlighet till ogiltigförklaring på grund av att det saknas sakliga skäl

När en arbetstagare har uppnått las-åldern behövs inte sakliga skäl för att arbetsgivaren ska kunna säga upp personen. Eftersom det inte krävs sakliga skäl för uppsägning av en person som har uppnått las-åldern finns inte heller någon grund för att kunna ogiltigförklara uppsägningen till följd av att det har saknats sakliga skäl. Regeln i 34 § LAS om ogiltigförklarande av uppsägning som har skett utan sakliga skäl gäller därför enligt 33 § p. 4 LAS inte arbetstagare som har uppnått las-åldern. Eftersom frågan om sakliga skäl saknar betydelse efter att en arbetstagare har uppnått las-åldern finns det inte heller någon skyldighet för arbetsgivaren att lämna skriftligt besked om skälen för en uppsägning när det gäller dessa arbetstagare, 33 § p. 3 LAS.

Förkortad uppsägningstid, slopad företrädesrätt och försämrat skydd vid avskedande

I 11 § LAS finns bestämmelser om uppsägningstid. Som huvudregel gäller att ju längre en arbetstagare har varit anställd, desto längre uppsägningstid har personen, upp till sex månader. En arbetstagare som har uppnått las-åldern förlorar sin rätt till den uppsägningstid som personen skulle ha haft rätt till utifrån sin anställningstid. I stället gäller enligt 33 b § LAS en förkortad uppsägningstid om en månad efter uppnådd las-ålder.

En arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist har enligt 25 § LAS under vissa förutsättningar företrädesrätt till återanställning om arbetsgivaren återigen får behov av arbetskraft. Företrädesrätt till återanställning innebär att arbetsgivaren måste erbjuda personen med företrädesrätt nytt arbete innan någon ny utifrån anställs i samma verksamhet. En person som har uppnått las-åldern har enligt 33 b § LAS inte sådan företrädesrätt till anställning.

Reglerna om avskedande av en arbetstagare finns i 18 § LAS. För att det ska vara möjligt att avskeda en arbetstagare krävs att arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Ett avskedande kan enligt 35 § LAS ogiltigförklaras om det har skett under omständigheter som inte ens skulle ha räckt för en giltig uppsägning. En sådan möjlighet till ogiltigförklaring gäller enligt 33 c § LAS inte arbetstagare som har uppnått las-åldern. Det krävs därför inte heller att ett besked om avskedande innehåller den information som framgår av 19 § LAS om hur arbetstagaren ska gå till väga för att ogiltigförklara avskedandet.

Slopad rätt till tillsvidareanställning

En arbetstagare får i normalfallet inte vara visstidsanställd eller anställd som vikarie under obegränsad tid. Enligt 5 a § LAS ska den sortens anställning övergå i tillsvidareanställning efter en viss tid. Denna rätt till tillsvidareanställning efter en viss tids vikariat eller visstidsanställning gäller enligt 33 d § LAS inte arbetstagare som har uppnått las-åldern. Det innebär att arbetstagare som har uppnått las-åldern kan anställas för viss tid eller på ett vikariat med obegränsad tid utan att arbetsgivaren är skyldig att låta anställningen övergå i tillsvidareanställning.

5.1.5 Förenklat uppsägningsförfarande vid uppnådd las-ålder

När en arbetstagare har uppnått las-åldern kan ett besked om uppsägning förenklas väsentligt. Uppsägningsbeskedet behöver då inte innehålla information om sådana regler eller förfaranden som arbetstagaren på grund av sin ålder inte längre omfattas av.

Ett besked om uppsägning ska enligt 8 § LAS innehålla information om hur arbetstagaren ska gå till väga för att ogiltigförklara uppsägningen. Beskedet ska vidare innehålla information om arbetstagaren har företrädesrätt till återanställning eller ej. Det ska också anges om arbetstagaren behöver göra anmälan för att återropa sådan återanställningsrätt. Denna information behöver enligt 33 § p. 2 LAS inte lämnas i ett uppsägningsbesked till en arbetstagare som har uppnått las-åldern.

5.1.6 Möjlighet till avvikelser i kollektivavtal

Bestämmelsen i 32 a § LAS om rätt att kvarstå i anställningen till 69 år är tvingande och går inte att avtala bort. Däremot är det möjligt att genom kollektivavtal göra avvikelser från flertalet övriga bestämmelser LAS. Det gäller bland annat reglerna om underrättelse, varsel och i viss mån rätten till överläggning vid uppsägning av personliga skäl. Det är också möjligt att i kollektivavtal göra avsteg från reglerna om uppsägningstidens längd och rätten till tillsvidareanställning efter en viss tids vikariat eller visstidsanställning.

LAS hindrar vidare aldrig att det i kollektivavtal föreskrivs ett starkare skydd än vad som följer av lagen. Det finns alltså inga hinder mot att i kollektivavtal fastslå en högre ålder än den gällande las-åldern för rätten att kvarstå i anställningen med bibehållet anställningsskydd.

5.1.7 Förmåner med las-åldern som åldersgräns

Utöver reglerna i LAS om las-åldern och försvagning av anställningsskyddet för arbetstagare som har uppnått las-åldern så används den nuvarande las-åldern 69 år på ett antal ytterligare ställen i olika författningar. Dessa åldersgränser har följt den senaste tidens höjningar av las-åldern. Det får antas vara lagstiftarens avsikt att följsamheten ska vara varaktig. Det innebär att kommande ändringar av las-åldern bör ges genomslag även i dessa regleringar.

Bidrag till arbetshjälpmedel

Arbetshjälpmedel är ett bidrag som en arbetsgivare kan få för att göra särskilda anpassningar för arbetstagare som på grund av funktionsnedsättning eller sjukdom behöver speciella arbetshjälpmedel. Det gäller också för de som behöver anpassningar för att kunna börja arbeta igen efter en sjukskrivning. Bidraget är ett led i att underlätta för arbetsgivaren att tillförsäkra en god arbetsmiljö för arbetstagare med olika begränsningar eller särskilda behov. Bidraget kan exempelvis användas för att köpa eller hyra ett arbetshjälpmedel, göra expertundersökningar för att ta redan på vilka hjälpmedel som behövs, reparera ett arbetshjälpmedel, uppdatera eller uppgradera ett datorbaserat arbetshjälpmedel eller finansiera utbildning för att kunna använda ett arbetshjälpmedel.

Bidrag till arbetshjälpmedel lämnas enligt 7 § förordningen (1991:1046) om bidrag till arbetshjälpmedel längst till och med månaden före den månad då den försäkrade fyller 69 år. Arbetsgruppen bakom utredningen om höjda åldersgränser i pensionsystemet och i andra trygghetssystem uttryckte att avsikten måste anses vara att denna ålder ska följa las-åldern (Ds 2019:2 s. 189 f.).

Regeringen har nyligen uppdaterat vissa bestämmelser i förordningen (1991:1046) om arbetshjälpmedel (SFS 2024:389), men avstod att i det lagstiftningsarbetet ändra regeln om åldersgräns i 7 §. Det synes lämpligt att frågan om att varaktigt koppla åldersgränsen i reglerna om arbetshjälpmedel till las-åldern övervägs på nytt.

Förlängd arbetsskadelivränta

En arbetsskada är en skada som beror på olycksfall i arbetet eller annan skadlig inverkan som beror på arbetet. Den som drabbas av en sådan skada kan få ersättning i form av arbetsskadelivränta eller förlängd arbetsskadelivränta. Arbetsskadelivränta lämnas enligt nuvarande regler längst till och med månaden före den månad då den försäkrade fyller 66 år, 41 kap. 5 § SFB. Denna åldersgräns ska från och med 2026 utgöras av riktåldern för pension.

Förlängd arbetsskadelivränta lämnas längst till och med månaden före den månad då den försäkrade fyller 69 år, vilket överensstämmer med las-åldern. Avsikten synes inte vara att denna åldersgräns ska kopplas till riktåldern för pension, utan den har till sin

natur närmare samband med rätten att kvarstå i anställningen. Det ligger inte inom ramen för denna utredning att föreslå ändringar av denna reglering, men det synes lämpligt att frågan om huruvida åldersgränsen varaktigt ska kopplas till las-åldern och framtida förändringar av denna behandlas i något annat sammanhang.

Kommunala servicetjänster för äldre

Kommuner får ge stöd till enskilda, men enbart om åtgärden har stöd i lag. Socialtjänstlagen (2001:453) ger kommuner såväl möjlighet som skyldighet att under vissa förutsättningar ge understöd till bland annat äldre. För att kunna ge understöd till enskilda utöver de rättigheter som framgår av socialtjänstlagen krävs enligt kommunallagen (2017:725) att det finns ett individuellt behov hos den enskilde som behöver tillgodoses.

Likställighetsprincipen i kommunallagen innebär som huvudregel att det inte är tillåtet att ge stöd och hjälp utan föregående behovsprövning till alla enskilda i en viss grupp, exempelvis över en viss ålder. Sedan mitten av 2000-talet har emellertid kommunerna möjlighet att utan föregående individuell behovsprövning tillhandahålla servicetjänster till personer som har fyllt 67 år. Med servicetjänster avses i detta sammanhang tjänster som är avsedda att förebygga skador, olyckor eller ohälsa som inte utgör personlig omvårdnad. Det är typiskt sett frågan om uppgifter som en yngre, frisk person utan funktionshinder normalt kan utföra själv. Exempel på sådana tjänster är att byta glödlampor, hänga upp gardiner eller lyfta eller flytta tunga möbler. Kommunerna är inte skyldiga att erbjuda dessa tjänster, utan de har en möjlighet till det. Kommunerna beslutar själva vilken typ av tjänster som ska erbjudas och till vilka åldersgrupper, så länge de håller sig över den lägsta åldersgräns som anges i lagen.

Enligt 2 kap. 7 § lag (2009:47) om vissa kommunala befogenheter är den nedre åldersgränsen för att få ta emot kommunala servicetjänster för äldre 69 år, vilket motsvaras av gällande las-ålder. Valet av denna åldersgräns motiveras av att personer som bedöms klara av att vara i arbetslivet i normalfallet också på egen hand ska klara av sådana sysslor som innefattas av kommunala servicetjänster för äldre. Mot bakgrund av hur nuvarande åldersgräns motiverades

förefaller det naturligt att låta åldersgränsen för kommunala service-tjänster följa las-ålderns utveckling.

Det faller inte inom ramen för uppdraget för denna utredning att ta ställning till, och föreslå, en utformning av 2 kap. 7 § lag (2009:47) om vissa kommunala befogenheter som varaktigt kopplar åldersgränsen för rätt till kommunala servicetjänster för äldre till las-åldern. Det får emellertid bedömas vara lämpligt att ett sådant utredningsarbete vidtas framöver.

5.1.8 Avgångsskyldighet för domare med flera

Arbetslagstiftare som omfattas av lagen (1994:261) om fullmaktsanställning ska enligt 5 § avgå från anställningen vid den ålder som anges i författningar eller kollektivavtal. Lagen gäller arbetslagstiftare som anställs med fullmakt, exempelvis ordinarie domare.

Grundlagskommittén har i ett betänkande som överlämnades i mars 2023 (*Förstärkt skydd för demokratin och domstolarnas oberoende*, SOU 2023:12) föreslagit att avgångsskyldigheten för ordinarie domare ska preciseras till 69 år. För övriga arbetslagstiftare med fullmaktsanställning ska den tidigare lydelsen gälla, att avgång från anställningen ska ske vid den ålder som anges i författningar eller kollektivavtal. Ett liknande förslag har lämnats av Domarutredningen i SOU 2025:56.

Förslaget om att precisera avgångsåldern för ordinarie domare till 69 år synes utgå från den nuvarande åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställningen, 32 a § LAS. Om åldersgränsen i 32 a § LAS ändras så att den följer riktåldern för pension i stället för att utgöras av den specifika åldern 69 år bör övervägas om de lämnade förslagen om ny åldersgräns för avgångsskyldighet för domare är ändamålsenliga. I detta sammanhang kan också noteras att regeringen lämnat ett förslag till ändring i regeringsformen som skulle innebära att en ändring av avgångsåldern för domare inte ska kunna sänkas för en pågående anställning (prop. 2024/25:165), vilket skulle vara svårt att förena med en direkt koppling till riktåldern för pension som enligt sin utformning både kan höjas och sänkas.

6 Internationell utblick

Medellivslängden ökar inte bara i Sverige, utan också internationellt. I Sverige har beslutats att möta den ökande medellivslängden genom höjda åldersgränser i pensionssystemet och kringliggande trygghetssystem. Motsvarande åtgärd, att underlätta ett förlängt arbetsliv och motverka tidig pensionsavgång, syns på fler håll hos medlemsstaterna inom Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD).

Att befolkningen blir äldre och kan förväntas ha fler friska år längre upp i åldrarna innebär inte per automatik att det är möjligt att förlänga arbetslivet. I sin rapport *Pensions at a glance 2023* konstaterar OECD att det krävs adekvata arbetsmiljöåtgärder, relevant förebyggande arbete och goda förutsättningar för yrkesmässig omställning för att det ska vara möjligt att förverkliga tanken om ett längre arbetsliv.¹

6.1 Förväntad livslängd internationellt

Förväntad livslängd vid födseln

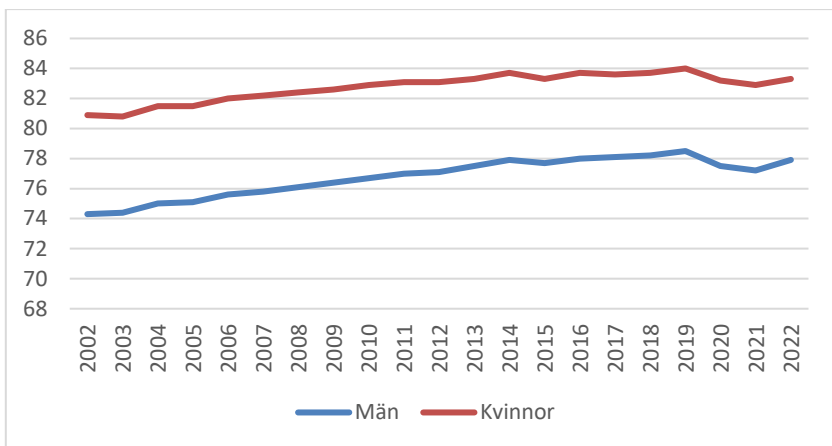
Förväntad livslängd vid födseln har i de flesta länder ökat stadigt under det senaste århundradet.² Med förväntad livslängd vid födseln menas det antal år som en person kan förväntas leva räknat från födseln, givet att dödsrisken i alla åldrar skulle vara kvar på samma nivå som för födelseåret under hela barnets liv.

¹ OECD (2023), *Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/678055dd-en>, 241203.

² *Statistics Explained* (<https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/>) – 14/03/2024, 241203.

Mellan 2002 och 2019 ökade genomsnittlig förväntad livslängd vid födseln i EU-länderna från 77,6 till 81,3 år. Under pandemin med covid-19 skedde en temporär nedgång i förväntad livslängd, för att år 2022 landa på 80,6 år.

Figur 6.1 Förväntad livslängd vid födseln i EU:s medlemsländer



Källa: Eurostat.

Kvinnor lever i genomsnitt längre än män. År 2022 var skillnaden i förväntad livslängd mellan könen vid födseln i genomsnitt 5,4 år, med variationer mellan EU-länderna.

Förväntad kvarvarande livslängd vid 65 års ålder

Ett annat sätt att mäta förväntad livslängd är att bedöma kvarvarande livslängd vid 65 år. Då sker beräkningen utifrån att förväntad dödsrisk ligger kvar på samma nivå som vid 65 års ålder från och med den tidpunkten och resten av personens liv. Det är detta mått som används i beräkningen av den svenska riktåldern för pension. Förväntad livslängd vid 65 år var i genomsnitt för hela EU 17,7 år för män och 21,1 år för kvinnor år 2022. Motsvarande siffra i Sverige var 19,6 år för män och 21,9 år för kvinnor.

Tabell 6.1 Förväntad kvarvarande livslängd vid 65 års ålder

Hela EU, exmpelländer samt Sverige

År 2022	Män	Kvinnor
Hela EU	17,7	21,1
Belgien	18,7	21,6
Bulgarien	13,2	17,3
Tjeckien	16,0	19,8
Danmark	18,2	20,7
Tyskland	17,6	20,8
Estland	15,2	20,5
Irland	19,4	21,6
Grekland	17,8	20,9
Spanien	19,2	23,2
Frankrike	19,2	23,0
Kroatien	15,2	18,6
Italien	19,0	21,9
Cypern	18,3	20,7
Sverige	19,6	21,9

Källa: Eurostat.

6.2 Arbetslivets längd

Medelpensioneringsåldern i Sverige har, efter att under många år ha legat stadigt mellan cirka 64,5 år och 65 år, ökat de senaste åren. Mellan 2022 och 2023 skedde en ökning med 1,2 år. År 2023 var genomsnittlig ålder för pensionsuttag i Sverige 66 år.³ Ökningen bedöms av Pensionsmyndigheten vara en följd av de höjda åldersgränserna i det allmänna pensionssystemet och höjningen av las-åldern. År 2024 minskade medelpensioneringsåldern något. Det beror på att de personer som fått vänta ett år på att uppnå tidigaste uttagsåldern har kunnat ta ut sin allmänna pension under 2024.⁴

³ Pensionsåldrar och arbetslivets längd – svar på regeringsuppdrag 2025, VER 2025-5.

⁴ Pensionsåldrar och arbetslivets längd – svar på regeringsuppdrag 2025, VER 2025-5.

Tabell 6.2 Genomsnittsålder för pensionering och utträde ur arbetslivet

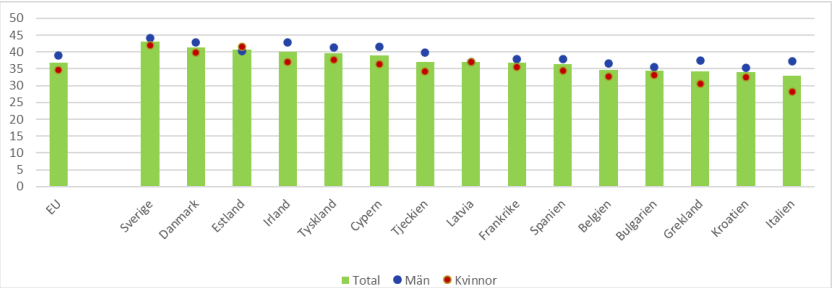
Mått	2024	2023	2022	Förklaring
Medelpensionerings- ålder	65,5	66,0	64,8	Påbörjar uttag av allmän pension
Utträdesålder ur arbetskraften	64,4	64,4	64,2	Lämnar arbetskraften
Utträdesålder ur lönearbete	–	62,8	63,7	Lönearbete upphör
Utträdesålder ur pensionsintjänande	–	65,9	67,1	Slutar tjäna in pensionsrätter

Källa: Pensionsmyndigheten.

En viktig faktor för att säkerställa finansieringen av välfärden är att förlänga den tid som en person står till arbetsmarknadens förfogande. En internationell jämförelse visar att Sverige tillhör de länder i EU som har längst arbetsliv.⁵ År 2023 var förväntad genomsnittlig längd på arbetslivet i EU 36,9 år. Motsvarande siffra i Sverige var 43,1 år.

Figur 6.2 Förväntad längd på arbetslivet

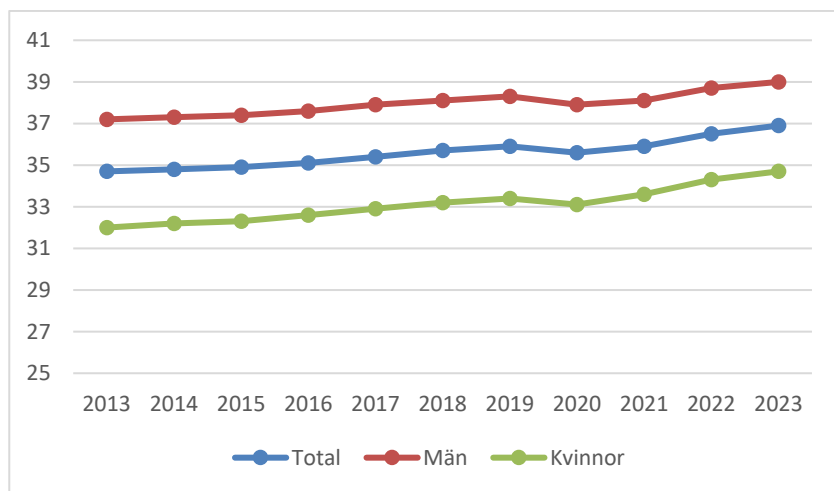
Hela EU, exemplländer samt Sverige



Källa: Eurostat.

När det gäller förväntad längd på arbetslivet är förhållandet mellan kvinnor och män det motsatta jämfört med förväntad medellivslängd. Sett i genomsnitt i EU förväntas män arbeta 39 år medan kvinnor förväntas arbeta 34,7 år.

⁵ *Statistics Explained* (<https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/>) – 25/07/2024, 241203.

Figur 6.3 Förväntad längd på arbetslivet i EU

Källa: Eurostat.

6.2.1 Pensionsålder

Flera länder har knutit pensionsåldern till den förväntade livslängden. Ett exempel är Slovakien som har en direkt koppling mellan förväntad livslängd och pensionsålder. Även Danmark, Estland, Finland, Grekland, Nederländerna, Italien och Portugal har en koppling mellan förväntad livslängd och pensionsålder.⁶

Vissa länder har olika pensionsåldrar för män respektive kvinnor. Den sortens ojämlikhet förväntas minska eller slopas helt i samband med att kvinnors pensionsålder höjs för att efterhand motsvara männens.

Enligt finska pensionsskyddscentralen är det för närvarande vanligt att pensionsåldern inom EU är 65 år. Många länder har beslutat om framtida höjningar av pensionsåldern. Ändringarna inträffar i huvudsak mellan åren 2020 och 2030. I Norge, Sverige, Finland, Kanada och USA är pensionsåldern flexibel. Pensionen kan då efter eget val tas ut vid en ålder inom vissa åldersgränser.

⁶ OECD (2023), *Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/678055dd-en>, 241203.

Tabell 6.3 Framtida pensionsålder

Land	Nuvarande pensionsålder (2024)			Beslutad pensionsålder			Justeras enligt den förväntade livslängden
	Samtliga	Män	Kvinnor	Samtliga	Män	Kvinnor	
Nederländerna	67			67 år 3 mån (2028)			x
Belgien	65			67 (2030)			–
Bulgarien	67			–			–
Spanien	66 år 6 mån			67 (2027)			–
Irland	66–70			–			–
Italien	67			–			x
Österrike		65	60 år 6 mån			65 (2033)	–
Grekland	67			–			x
Kroatien		65	63 år 6 mån			65	–
Cypern	65			–			x
Lettland	64 år 9 mån			65 (2025)			–
Litauen		64 år 8 mån	64 år 4 mån	65 (2026)			–
Luxemburg	65			–			–
Malta	64			65 (2027)			–

Källa: Finska pensionscentralen.

6.3 Arbetsrättsliga regler vid hög ålder

I Sverige finns sedan mitten av 1970-talet särskilda regler om anställningsskydd som syftar till att förenkla anställningens upphörande vid pensionering. Den mest centrala bestämmelsen finns i 32 a § LAS och innebär att anställningsskyddet begränsas väsentligt när en arbetstagare uppnår en viss ålder, enligt nuvarande regler 69 år.

Flera länder i Norden har liknande regler. I Island ska en anställning avslutas senast då arbetstagaren fyller 70 år. Officiell pensionsålder är där 67 år. Det innebär att Island har ett intervall på tre år mellan pensionsåldern och åldern då en arbetstagare är skyldig att lämna arbetslivet.

Även Finland har regler som innebär en skyldighet att träda ur arbetslivet vid en viss ålder. Utträdesåldern beror på födelseår, men varierar mellan 68 och 70 år. Den lägsta ålder då en arbetstagare kan gå i pension varierar mellan 63 och 65 år beroende på födelseår. Intervallet mellan pensionsåldern och åldern då en arbetstagare är skyldig att lämna arbetslivet varierar mellan fyra år och tre månader och fem år, beroende på födelseår.

I Norge ska en anställning avslutas när arbetstagaren fyller 72 år. En lägre åldersgräns på 70 år kan användas under förutsättning att gränsen är känd för arbetstagarna, tillämpas konsekvent av arbetsgivaren och arbetstagaren har adekvat tjänstpensionsskydd från och med 70 år. Det är också möjligt att fastställa en lägre åldersgräns än 72 år om det är nödvändigt med hänsyn till hälsa eller säkerhet. Det pågår politiska diskussioner i Norge om att ta bort möjligheten till 70-årsgräns för att möjliggöra för fler att arbeta längre upp i åldrarna. Den ålder då en arbetstagare kan gå i pension varierar mellan 62 och 75 år, där folkpensionsåldern är 67 år. Intervallet mellan folkpensionsåldern och huvudregeln för när en person måste lämna arbetslivet är med andra ord fem år.

I Danmark har vissa yrkeskategorier en skyldighet att avgå från arbetslivet vid en viss ålder, för närvarande 70 år. Det gäller exempelvis domare, präster och biskopar. Det finns också andra yrkesgrupper som enligt lag ska lämna arbetslivet vid en viss ålder, exempelvis militära tjänstemän och anställda vid den kungliga teatern. För övriga arbetstagare, det vill säga det stora flertalet, finns ingen lagstadgad ålder vid vilken anställningsskyddet försvagas eller det inträder en skyldighet att lämna arbetslivet. Folkpensionsåldern i Danmark är för närvarande 67 år. Åldern höjs som utgångspunkt var femte år och gäller från och med kalenderåret 15 år senare. Folkpensionsåldern har beslutats till 69 år för 2035.

6.4 Las-åldern och europarätten

Inom EU-rätten har bestämmelser i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna och Europarådets sociala stadga relevans för de svenska bestämmelserna om las-ålder. Regler om arbetstagares skydd mot uppsägning finns i artikel 30 i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna. Reglerna om las-ålder berörs också av rådets direktiv 2000/78/EG av den 20 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling, det så kallade Arbetslivsdirektivet, vilket har införlivats i svensk lag bland annat genom diskrimineringslagen (2008:567). och i artikel 24 i Europarådets sociala stadga. Sverige har emellertid inte ratificerat den sistnämnda bestämmelsen (SÖ 1998:35, prop. 1997/98:82).

6.4.1 Möjlighet att undanta vissa arbetstagare från kravet på saklig grund

Enligt artikel 30 i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna har varje arbetstagare rätt till skydd mot uppsägning utan saklig grund, i enlighet med unionsrätten, samt nationell lagstiftning och praxis. Det innebär att nationell lag som inskränker denna rättighet skulle kunna vara oförenlig med europarätten.

Inom den svenska arbetsrätten finns i 1 § LAS en regel som innebär att vissa kategorier av arbetstagare undantas från tillämpningsområdet för lagen om anställningsskydd. Dessa personer kan skiljas från sin anställning utan saklig grund. Det finns också särskilda bestämmelser i LAS som ger möjlighet att skilja arbetstagare som fyllt 69 år från sin anställning utan saklig grund.

Det har såvitt utredningen har kunnat finna inte framkommit någon praxis eller annan erinran mot Sverige om att de undantag som finns i LAS från kravet på saklig grund för uppsägning skulle vara oförenliga med uppsägningskyddet i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna. Som noteras tidigare finns också ett flertal andra EU-länder med mer direkt tvingande regler om avgångsskyldighet vid en viss uppnådd ålder.

6.4.2 Arbetslivsdirektivet

Arbetslivsdirektivet förbjuder direkt och indirekt diskriminering på grund av ålder. Det innebär bland annat ett förbud mot bestämmelser som gör det möjligt för en arbetsgivare att skilja en arbetstagare från anställning på grund av ålder. Av direktivets artikel 6.1 a framgår dock att det är möjligt att i viss mån rättfärdiga särbehandling på grund av ålder.

Frågan om särbehandling på grund av ålder har prövats i EU-domstolen vid ett flertal tillfällen (se till exempel Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, punkt 63, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, punkt 68, Hörnfeldt, C-141/11, EU:C:2007:421, punkt 32 och CO, C-670/18, EU:C:2020:272, punkt 52). Domstolen har i samtliga dessa fall funnit att nationella regleringar som innebär särbehandling på grund av ålder kan vara tillåtna under förutsättning att lagstiftningen har ett berättigat mål som rör sysselsättnings- och arbetsmarknadspolitik och att de åtgärder som vidtagits

för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga. Medlemsstaterna har enligt avgörandena ett stort utrymme för egen skönsmässig bedömning, dels vid valet av vilket konkret mål bland flera social- och arbetsmarknadspolitiska mål som ska eftersträvas, dels vid fastställande av vilka åtgärder som är lämpliga för att uppnå detta mål.

I propositionen inför 2020 års höjning av las-åldern (prop. 2018/19:91) fördes en diskussion om de social- och arbetsmarknadspolitiska mål som las-åldern syftar till att befrämja. Regeringen bedömde då att det är nödvändigt med en reglering som innebär att en arbetstagare som uppnår en viss ålder kan skiljas från anställningen genom ett förenklat förfarande.

Kravet på saklig grund för uppsägning anses vara uppfyllt först när åldern medför en stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan som är så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av någon betydelse (prop. 1973:129 s. 129 och prop. 1981/82:71 s. 66). Om det inte fanns en lagstadgad möjlighet till förenklat förfarande efter en viss ålder skulle arbetsgivarna vara hänvisade till ordinarie uppsägningsförfarande med krav på saklig grund oavsett ålder. Detta har i tidigare utredningar bedömts vara icke önskvärt på grund av risken för att det från psykologisk synpunkt kan uppfattas som negativt för den äldre arbetstagare som blir uppsagd. Det har varit en viktig strävan att göra avgången med pension så odramatisk som möjligt för arbetstagaren och undvika olustiga domstolsprocesser om senilitet, fysisk oförmåga och andra åldersrelaterade faktorer som grund för uppsägning (prop. 1981/82:71 s. 104 f.).

Diskrimineringsombudsmannen har ifrågasatt hållbarheten i argumentet om ett värdigt slut på arbetslivet och framhållit att det finns betydande skillnader mellan lika gamla individer vad gäller deras förmåga att utföra ett arbete. Eftersom förmågorna är individuella bör bedömningen av enskildas förutsättningar att fullgöra arbetsuppgifterna ske på individuell basis. En bedömning som sker utifrån en schablon som bygger på kronologisk ålder strider enligt Diskrimineringsombudsmannen mot kravet på saklig grund för uppsägning i LAS och är en särbehandling som aktualiserar diskrimineringsförbudet (prop. 2018/19:91 s. 27).

EU-domstolen har som nämnts ovan i flera fall prövat frågan om utrymme för nationell lagstiftning som innebär särbehandling på grund av ålder och funnit att sådana bestämmelser kan accepteras under förutsättning att lagstiftningen har ett berättigat mål som rör

sysselsättnings- och arbetsmarknadspolitik och att de åtgärder som vidtagits för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga. I målet Hörnfeldt (C-141/11) som rör en tidigare lydelse av bestämmelserna om las-ålder ansåg domstolen att arbetslivsdirektivet inte utgör ett hinder för den svenska regel som ger arbetsgivaren rätt att avsluta en arbetstagares anställning av det enda skälet att arbetstagaren har fyllt 67 år. Domstolen godtog argumentet att 67-årsregeln bidrog till att undvika att anställningar avslutades under förödmande former till följd av åldersrelaterad oförmåga. Domstolen godtog också argumentet att 67-årsregeln minskade hindren för den som önskade förlänga sitt arbetsliv och att den möjliggjorde en anpassning av pensionssystemet till livsinkomstprincipen, till den demografiska utvecklingen och till att minska risken för brist på arbetskraft. Den svenska las-åldern kunde enligt EU-domstolen motiveras av ett berättigat mål som rör sysselsättnings- och arbetsmarknadspolitik. Sättet för att uppnå detta mål ansågs av domstolen vara lämpligt och nödvändigt.

6.5 Las-åldern och ILO-konventioner

Den särbehandling på grund av ålder som las-åldern utgör aktualiserar inte bara EU-rättsliga bestämmelser, utan också de ILO-konventioner (Internationella arbetsorganisationen) som Sverige har förbundit sig att följa. ILO-konventionerna reglerar förutom frågan om särbehandling också, och framför allt, frågor om facklig föreningsfrihet och förhandlingsfrihet som knyter an till las-åldern. De konventioner som är aktuella är konvention (nr 87) om facklig föreningsfrihet och skydd för facklig organisationsrätt, konvention (nr 98) om tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten, konvention (nr 111) om diskriminering vid anställning och yrkesutövning, konvention (nr 154) om främjande av kollektiva förhandlingar samt konvention (nr 158) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ. Frågan om las-ålder berör också ILO:s rekommendation (nr 162) om äldre arbetstagare.

6.5.1 Borttagandet av kravet på saklig grund för uppsägning

Las-åldern innebär att kravet på saklig grund för uppsägning slopas när en arbetstagare uppnår en viss ålder, vilket är en form av negativ särbehandling på grund av ålder. Frågor om diskriminering och villkor i arbetslivet regleras i konvention nr 111, konvention nr 158 och rekommendation nr 162.

Konvention nr 111 innehåller grundläggande regler om skydd mot diskriminering. I artikel 2 uttrycks att varje medlemsland förbinder sig att utforma och tillämpa en nationell politik som främjar likställdhet avseende möjligheter och behandling när det gäller anställning och yrkesutövning, i syfte att avskaffa diskriminering i dessa hänseenden.

Konvention nr 158 innehåller regler om krav på saklig grund för uppsägning. I artikel 4 stadgas att en arbetstagare inte får sägas upp annat än om det finns giltigt skäl för uppsägning som beror på arbetstagarens duglighet eller uppförande eller som har sin grund i hänsyn till verksamhetens behöriga gång i organisationen. Med andra ord innebär artikeln ett förbud mot uppsägning enbart på grund av exempelvis ålder. I artikel 5 listas vidare ett antal exempel på omständigheter som inte ska anses vara giltigt skäl för uppsägning. Bland sådana omständigheter nämns viss facklig tillhörighet, uppdrag som facklig representant, frånvaro på grund av barnafödande samt ras, hudfärg, kön med mera. Av artikel 6 framgår att tillfällig frånvaro på grund av sjukdom inte är giltigt skäl för uppsägning.

Rekommendation nr 162 handlar om äldre arbetstagare och kompletterar konvention nr 111. Av rekommendationen framgår att varje medlemsstat ska vidta åtgärder för att hindra diskriminering i fråga om anställning eller yrkesutövande när det gäller äldre arbetstagare. Det framgår också att äldre arbetstagare utan diskriminering av sin ålder ska åtnjuta jämlikhet med andra arbetstagare i fråga om möjligheter och behandling.

Redan i sitt remissyttrande över Pensionsåldersutredningens betänkande (SOU 2013:25) uttalade ILO-kommittén att förslaget att slopa saklig grund för uppsägning för äldre arbetstagare inte ansågs strida mot konvention nr 111. En motsvarande bedömning gjordes senare, i remissyttrande över betänkandet om förlängt anställningsskydd till 69 år (Ds 2018:28), då ILO-kommittén gjorde bedömningen att borttagande av kravet på saklig grund för äldre

arbetstagare inte stod i strid med någon ILO-konvention som har ratificerats av Sverige.⁷ ILO-kommittén hänvisade då till att anställningsskyddet redan vid det tillfället var försvagat vid 67 års ålder och att den lagstiftningsåtgärden inte hade ansetts stå i strid med någon ILO-konvention som Sverige hade ratificerat (prop. 2018/19:91 s. 28).

6.6 Förenings- och förhandlingsfrihet för arbetsmarknadens parter

Föreningsfriheten för arbetsmarknadens parter och den kollektiva förhandlingsrätten skyddas bland annat av ILO-konventioner, artikel 28 i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna och artiklarna 5 och 6 i Europarådets sociala stadga. De konventioner som aktualiseras är 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.

När regeln om las-ålder infördes första gången diskuterades lagändringens förhållande till ILO-konventionerna. Det var då första gången som det infördes en bestämmelse som innebar en begränsning på ett område där det tidigare hade gällt full avtalsfrihet för arbetsmarknadens parter. Diskussionerna ledde fram till att lagändringarna anmälades till ILO:s föreningsfrihetskommitté.

Kommittén fann att Sverige genom införandet av en 67-årsgräns i 32 a § LAS inte fullt ut hade respekterat föreningsfriheten för arbetsmarknadens parter (Report No 330, Case No 2171). Kommittén konstaterade att lagändringarna påverkade föreningsfriheten både när det gällde ingrepp i befintliga kollektivavtal och när det gällde begränsning av framtida förhandlingsutrymme för obligatorisk pensionsavgång.

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 löp-

⁷ Yttrande från svenska ILO-kommittén, 2018-09-24, dnr 23/2018.

tid 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 2018:28⁸.

⁸ Yttrande från svenska ILO-kommittén, 2018-09-24, dnr 23/2018.

7 Utredningens förslag

Utredningen har haft i uppdrag 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. Utredningen ska också lämna nödvändiga författningsförslag. Utredningen lämnar vidare förslag på ändringar i LAS som är direkt kopplade till las-åldern.

År 2019 infördes det nya begreppet riktålder för pension. Riktåldern är från och med 2026 styrande för de åldersgränser i socialförsäkringsbalken som kopplar till pension. Den ska även vara ledande för åldersgränser i angränsande trygghetssystem. Riktåldern förväntas öka gradvis. När den tillämpas första gången 2026 kommer den att vara 67 år. Enligt nuvarande prognos sker nästa ökning av riktåldern 2034. Riktåldern ökar då med ett år, till 68 år. Prognosen är att ökningen kommer att fortsätta.

Att anpassa las-åldern till riktåldern för pension är nödvändigt 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 krävs den lagändring som föreslås i detta betänkande och som innebär att las-åldern höjs i takt med att riktåldern för pension ökar.

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

Utredningens förslag: Ett nytt begrepp, *las-ålder*, införs i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Med las-ålder menas riktåldern för pension beräknad på det sätt som anges i 2 kap. 10 a–d §§ socialförsäkringsbalken, med ett tillägg av två år.

Med las-ålder menas den åldersgräns för rätten att kvarstå i anställningen som framgår av 32 a § LAS. Las-åldern är i dagsläget inte ett legalt definierat begrepp men används både i förarbeten (prop. 2018/19:91, SOU 2019:61 och Ds 2019:2) och i arbetsrättslig litteratur¹. Begreppet las-ålder används också i stor omfattning när arbetsmarknadens parter informerar om och beskriver regleringen i 32 a § LAS. Även exempelvis Pensionsmyndigheten² och Inspektionen för socialförsäkringen³ använder begreppet för att beskriva rätten att kvarstå i anställningen. Begreppet las-ålder torde numera vara relativt väl inarbetat för att beskriva den ålder till vilken det finns en rätt att kvarstå i anställningen.

Före 1997 års omarbetning av LAS förekom att begreppet las-ålder användes för att beskriva åldersregler om uppsägningstidens längd i dåvarande 11 § LAS. Vi bedömer att den äldre innebörden av begreppet las-ålder för de flesta arbetstagare och arbetsgivare numera torde ha ersatts av den betydelse av las-ålder som avses i detta betänkande.

Bestämmelserna om riktålder för pension infördes 2019 och tillämpas första gången 2026. Sedan dess har det genomförts regelutvecklingsarbete för att anpassa åldersgränser i pensionssystemet och kringliggande regelsystem till riktåldern. Från och med 2026 är åldersgränserna i pensionssystemet och flera bestämmelser i andra trygghetssystem kopplade till riktåldern för pension beräknad enligt 2 kap. 10 a–d §§ SFB, se vidare i kapitel 4.

Enligt utredningens uppfattning är det ändamålsenligt att införa begreppet las-ålder i lagstiftningen och att låta begreppet las-ålder vara utgångspunkten för en reglering som knyter bestämmelsen i

¹ Se till exempel Iseskog, Tommy, *Personaljuridik* 2024, Upplaga 37, Norstedts juridik.

² *Pensionsåldrar och arbetslivets längd – svar på regeringsuppdrag* 2025, VER 2025-5.

³ *Höjda åldersgränser i pensionssystemet*, ISF 2023:6.

LAS om rätt att kvarstå i anställningen till riktåldern för pension. Las-åldern blir en variabel som genom hänvisning till socialförsäkringsbalken automatiskt följer riktålderns utveckling. En sådan konstruktion innebär att det inte behövs några ändringar av reglerna om las-åldern när riktåldern ändras, utan en ändring av riktåldern kommer automatiskt att medföra en ändring av las-åldern.

Förutom att ersätta den nuvarande åldern 69 år med det nya begreppet las-ålder införs ett nytt andra stycke i 32 a § LAS som definierar vad som enligt lagstiftningen avses med las-åldern. Enligt direktivet till utredningen ska intervallet mellan riktåldern och rätten att kvarstå i anställningen vara två år. Med las-åldern ska således enligt det nya stycket avses riktåldern för pension beräknad på det sätt som anges i 2 kap. 10 a–d §§ socialförsäkringsbalken, med ett tillägg av två år. Hänvisningen till samtliga delar av 2 kap. 10 a–d §§ överensstämmer med hur riktåldern till pension hänvisats till i lagen (2016:1108) om ersättning till riksdagens ledamöter

I de dialoger som utredningen haft med arbetsmarknadens parter har från vissa håll betonats fördelarna med en reglering som ger en direkt utläsbar åldersgräns, på det sätt som är fallet i nuvarande reglering. Det har framhållits att las-åldern är av stor betydelse för såväl arbetstagare som arbetsgivare och att det därför bör ställas stora krav på tydlighet i en ny reglering. Sedan 32 a § i LAS infördes har den också innehållit en direkt fastslagen åldersgräns. I dag är las-åldern 69 år vilket uttrycks direkt i lagen. Det är givetvis viktigt för arbetstagarnas och arbetsgivarnas upplevelse av trygghet i arbetslivet att bestämmelser som handlar om rättigheter och skyldigheter i anställningen är kända och enkla att förstå. Detta är särskilt viktigt när det gäller avgörande händelser under arbetslivets gång, såsom att planera för utträde ur arbetslivet.

Utredningen bedömer att det, oavsett hur kopplingen mellan las-åldern och riktåldern för pension konstrueras, kommer behövas informationsinsatser för att den enskilde arbetstagaren eller arbetsgivaren ska förstå vilka faktiska åldersgränser som gäller vid var tid. Vi bedömer att den föreslagna kopplingen mellan LAS och SFB är det tillvägagångssätt som är mest rakt och tydligt. Den nya bestämmelsen om las-ålder bör införas på samma plats i LAS som nuvarande reglering. På så sätt behålls nuvarande struktur i LAS. Genom att använda sig av ett tydligt begrepp underlättas alla informationsinsatser betydligt jämfört med om en mer traditionell metod med

en ren paragrafhänvisning skulle ha valts. Då det redan finns ett etablerat begrepp i form av las-ålder är det en naturlig utgångspunkt att använda sig av detta begrepp i utformningen av bestämmelsen. Genom att i lagtext definiera begreppet ges det också en exakthet i jämförelse med om det skulle användas utan en legal definition.

Den föreslagna lagkonstruktionen innebär att en person inte direkt i LAS kan läsa ut vilken exakt ålder som utgör las-åldern. Det är nödvändigt att känna till vilken riktålder som gäller för att komma fram till las-åldern. Samtidigt skulle en modell med fasta åldersgränser innebära ett behov av kontinuerlig ändring av LAS. Många arbetstagare skulle under sitt arbetsliv ändå behöva anpassa sig till olika åldersgränser. Samma sak gäller arbetsgivarna som skulle behöva förhålla sig till flera olika åldersgränser beroende på åldersstrukturen hos arbetstagarna. En direkt angiven ålder skulle därför snarast kunna felaktigt leda till antagandet att åldern skulle vara beständig. Genom att koppla las-åldern direkt till riktålderns bestämmelser tydliggörs att åldern kan komma att förändras under tiden för ett arbetsliv. En modell med fasta åldersgränser skulle också avvika från hur övriga åldersgränser inom exempelvis pensions- och socialförsäkringssystem knutits till riktåldern. Las-åldern är en del i detta sammanhang. Det finns därför ett betydande värde i att utformningen blir likartad i de olika regleringar som knyts till riktåldern, vilket blir fallet med vår föreslagna reglering.

Riktåldern för pension är tänkt att ersätta den tidigare 65-årsnormen för pensionering. Det innebär att riktåldern och dess prognosticerade utveckling efterhand kan förväntas bli lika känd för allmänheten som den tidigare pensionsåldersnormen. Vid en sådan utgångspunkt torde det inte vara ett betydande hinder mot förståelse och tillämpning av reglerna om las-ålder att koppla dessa bestämmelser till riktåldersbegreppet. Den som är bekant med riktåldern bör förhållandevis enkelt kunna förstå och tillämpa en bestämmelse om las-ålder som direkt kopplar till riktåldern.

Utredningen gör den samlade bedömningen att det är lämpligt att införa las-åldersbegreppet som en legal definition. Vi bedömer att begreppet är så väl inarbetat att det finns goda skäl att låta lagtexten ta fasta på begreppet. Att införa ett etablerat och enkelt begrepp i lagtexten ligger i linje med målsättningen att göra reglerna

så enkla som möjligt att läsa och förstå, även för personer som är ovana vid lagtext.

7.1.1 Övriga relevanta bestämmelser i LAS knyts till det nya begreppet

Utredningens förslag: De särskilda bestämmelser i LAS som berör arbetstagare som har fyllt 69 år kopplas till det nya begreppet las-ålder.

I 33 § samt 33 a–d §§ LAS finns bestämmelser som beskriver hur anställningsskyddet påverkas för arbetstagare som har fyllt 69 år. Dessa bestämmelser har alltså en direkt koppling till den åldersgräns som anges i 32 a § LAS. Bestämmelserna anger i dag åldersgränsen 69 år.

När 32 a § LAS ändras så att 69 år ersätts av det nya begreppet las-ålder behövs följdändringar i 33 § samt 33 a–d §§. I stället för 69 år ska i stället hänvisas till las-åldern som införs genom de föreslagna ändringarna i 32 a § LAS. Bestämmelserna ska i övrigt vara kvar på samma plats i LAS och ha oförändrad lydelse och innebörd.

7.2 Alternativa förslag till utredningens förslag

Som angetts ovan är utredningens förslag att begreppet las-ålder införs i LAS. För att ge ett mer fullständigt beredningsunderlag redovisas nedan möjliga alternativa lösningar.

7.2.1 Separat lag gällande las-åldern

I dagsläget finns regeln om las-åldern i 32 a § LAS. I de påföljande paragraferna, 33 § och 33 a–d §§, finns bestämmelser som beskriver verkningar av att las-åldern uppnås.

Reglerna om las-åldern syftar i stor utsträckning till att uppfylla ett särskilt politiskt mål, att uppmuntra fler att stanna kvar längre i arbetslivet. Övriga regler i LAS är av en mer generell anställningsskyddskaraktär. Att placera bestämmelserna om las-ålder i en separat lag tydliggör reglernas särskilda karaktär och ändamål.

Utredningen har övervägt alternativet att bryta ut de bestämmelser i LAS som handlar om las-åldern till en egen lag och att i den nya lagen föra in en bestämmelse som knyter las-åldern till riktåldern för pension med ett intervall på två år. Att bryta ut alla bestämmelser om las-åldern till en egen lag har fördelen att de regler som handlar om rätten att kvarstå i anställningen efter en viss ålder samlas på ett och samma ställe, skilt från övriga anställningsskyddsregler. Det skapar tydlighet och kan ge en tydligare koppling till riktåldern jämfört med om reglerna finns som en del av LAS. Att samla dessa regler i en egen lag, som blir betydligt mindre omfattande än LAS, kan underlätta för att läsa och förstå bestämmelserna för en arbetstagare som överväger att avsluta sin anställning för att gå i pension. Denna fördel är dock av relativt ringa värde då de flesta personer torde få sin information från andra källor än direkt från lagtext.

Det finns också klara nackdelar med en egen lag då det skulle innebära att man bryter ut regler som handlar om anställningsskydd från LAS där övriga regler på samma område finns och på sätt bidrar till en mer fragmenterad arbetsrättslig lagstiftning.

Utredningen bedömer sammantaget att skälen för en separat reglering inte är tillräckligt starka för att överväga de nackdelar som finns med ett sådant alternativ.

7.2.2 Koppling till socialförsäkringsbalken utan införande av begreppet las-ålder

Ett möjligt alternativ vore att använda samma teknik som presenteras i vårt förslag, att hänvisa till socialförsäkringsbalken, men utan att införa begreppet las-ålder i lagstiftningen. Den nuvarande 32 a § skulle då utformas så att den preciserar åldern för rätten att kvarstå i anställningen till riktåldern för pension beräknad och fastställd enligt socialförsäkringsbalkens regler, med ett tillägg av två år. Paragrafen skulle då kunna se ut på följande vis.

32 a §

En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon uppnår riktåldern för pension beräknad och fastställd enligt 2 kap. 10 a–d §§ socialförsäkringsbalken, med ett tillägg av två år, om inte något annat följer av denna lag.

En fördel med detta alternativ är att läsaren inte måste bekanta sig med ett nytt begrepp i lagstiftningen. LAS innehåller i dagsläget inga egentliga definitioner. Vårt förslag, där den nya definitionen las-ålder införs i 32 a §, innebär såldes en viss förändring av lagens systematik.

Den största nackdelen med detta alternativ är att lagtexten blir väldigt teknisk. Som konstaterats ovan finns ett betydande värde att en lagstiftning på det arbetsrättsliga området är både lätt att tillämpa och lätt att förstå. De kommunikativa fördelar som finns med att införa ett konkret begrepp faller helt bort med denna lösning.

7.2.3 Ny definition i inledningen av LAS

Ett ytterligare alternativ är att föra in en definition av las-åldern i början av LAS och låta 32 a § använda begreppet las-ålder utan att definiera las-ålder i 32 a §. Det skulle då införas en ny paragraf i lagens inledning med förslagsvis följande lydelse.

x §

Med las-ålder avses enligt denna lag riktåldern för pension beräknad och fastställd enligt 2 kap. 10 a–d §§ socialförsäkringsbalken, med ett tillägg av två år.

Fördelen med denna variant är att 32 a § kan hållas väldigt kort och oteknisk så att den blir lättare för en läsare att förstå. En nackdel med en sådan lösning är att det inte i dagsläget finns någon inledande definitionsdel i LAS. Att föra in en ny definition i inledningen skulle således innebära en tydlig förändring av lagens systematik. En sådan konstruktion är därför redan av denna anledning mindre lämplig.

7.2.4 Angivande av en bestämd ålder

I nuvarande regler anges las-åldern som en siffra, 69 år. Enligt vårt förslag kommer det framöver inte gå att läsa ut direkt i lagen vilken specifik ålder som är gällande las-ålder för en arbetstagare. En möjlig lösning vore att i likhet med dagens utformning bara ange en direkt ålder som motsvarar gällande riktålder plus två år eller att ut-

forma 32 a § LAS så att den beskriver att med las-ålder menas riktåldern för pension med ett tillägg av två år, *för närvarande x år*. Paragrafen skulle då kunna se ut på följande vis.

32 a §

En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon uppnår las-åldern, om inte något annat följer av denna lag.

Med las-ålder avses riktåldern för pension beräknad och fastställd enligt 2 kap. 10 a–d §§ socialförsäkringsbalken, med ett tillägg av två år, för närvarande 69 år.

En uppenbar nackdel med denna variant är att det kommer att behövas en lagändring varje gång riktåldern förändras. Utformningen skulle också avvika från hur andra bestämmelser med en koppling till riktåldern är konstruerade. Vi bedömer vidare att angivande av en specifik siffra i lagtexten riskerar att 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 detta förslag 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. Detta är snarlikt den utformning som finns i Danmark gällande pensionsålder. Paragrafen skulle då kunna se ut på följande vis.

32 a §

En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon uppnår las-åldern, om inte något annat följer av denna lag.

Las-åldern är 69 år för personer födda till och med 31 december 1966.

För personer födda från och med 1 januari 1967 är las-åldern riktåldern för pension beräknad och fastställd enligt 2 kap. 10 a–d §§ socialförsäkringsbalken, med ett tillägg av två år.

Detta alternativ skulle i förhållande till vårt förslag innebära 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 andra stycket blir obsolet. Nackdelen

jämfört med vårt förslag är främst att paragrafen blir onödigt komplicerad i sin utformning.

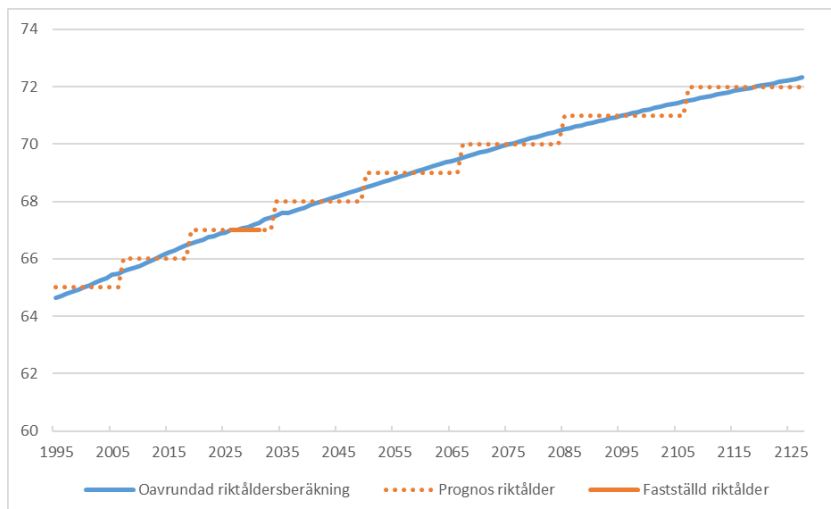
7.3 Särskild reglering vid sänkning av riktåldern

Utredningens bedömning: Det bör inte införas någon begränsningsregel mot sänkning av las-åldern vid en eventuell sänkning av riktåldern.

Att koppla las-åldern till riktåldern innebär att dessa båda åldersgränser kommer att följas åt, inte bara när riktåldern höjs, utan också om riktåldern skulle sänkas. En sänkning av riktåldern medför att även las-åldern sänks, vilket kan innebära att den som hade räknat med att kunna arbeta kvar till en viss ålder i stället kan behöva finna sig i att kunna bli uppsagd utan sakliga skäl tidigare än planerat. Personen kan då få pensionsförmåner och grundskyddsförmåner i stället för arbetsinkomst. Att på detta sätt tidigarelägga pensioneringen innebär dock på individnivå att pensionsinkomsten blir lägre jämfört med om personen hade kunnat arbeta kvar ytterligare ett år. Det minskar också förutsägbarheten i systemet om en person inte bara måste räkna med eventuella höjningar, utan också möjligheten till en sänkning. En sänkning av las-åldern till följd av att riktåldern sänks är därför ett problematiskt scenario.

Vi har under utredningens gång frågat oss om det finns skäl att inom ramen för vårt arbete föreslå en broms eller annan begränsningsregel som hindrar att en sänkning av riktåldern för något entaka år får genomslag på las-åldern. En sådan begränsningsregel skulle minska de negativa effekterna på individnivå av att riktåldern sänks. Det skulle också kunna underlätta för arbetsgivarna att inte behöva kalkylera för en eventuell sänkning.

Enligt tillgänglig statistik är det troligaste är att riktåldern kommer att fortsätta öka en lång tid framöver.

Figur 7.1 Prognos och fastställd riktålder

Källa: Pensionsmyndigheten.

Figuren visar att det är osannolikt att riktåldern skulle sänkas den närmaste tiden. Om så skulle bli fallet beror det sannolikt på oförutsedda händelser som har markant påverkan på beräkningen av återstående livslängd vid 65 års ålder. Exempel på sådana händelser skulle kunna vara en pandemi av samma eller större omfattning än krisen med covid-19 i början av 2020-talet och som i första hand drabbar äldre personer. En sänkning skulle också kunna bero på en sänkning av återstående livslängd ett visst enskilt år om riktåldern vid det tillfället ligger nära att förändras. Om det sker en sänkning av återstående livslängd när den oavrundade riktåldern ligger på exempelvis 67,51 skulle även ett enskilt års förändring kunna medföra att den oavrundade riktåldern hamnar på 67,49, vilket avrundat skulle innebära en sänkning av riktåldern från 68 till 67 år och därigenom även en sänkning av las-åldern. Det ska noteras att beräkningsmodellen som sådan utgår från ett femårigt genomsnitt av förväntad riktålder. Syftet med det är att förändringar enskilt år inte ska få något avgörande genomslag, utan att det ska krävas mer beständiga förändringar i förväntad medellivslängd för att de ska få genomslag i beräkningen av riktåldern.

En sänkning av riktåldern kan ha stor påverkan för vissa individer eftersom den bland annat påverkar tidigaste ålder för uttag av garantipension, tidigaste uttag av allmän pension och högsta ålder för att ta emot sjukersättning eller arbetslöshetsersättning. Om detta inträffar behövs omfattande arbete på systemnivå för att se över och eventuellt mildra de effekter som ett sådant scenario skulle ha på beräkningar som använder livslängd som parameter. Sett i ett sådant större sammanhang anser utredningen att las-åldern är av mer sekundär betydelse och kan inte heller ses frikopplad från systemet med riktålder i stort.

En sänkning av riktåldern bör behandlas i ett sammanhang med samtliga åldersgränser som är beroende av riktåldern. Det kan vidare konstateras att en sänkning av riktåldern är osannolik i nuläget. Mot denna bakgrund anser vi att det saknas skäl att i denna utredning föreslå någon särskild begränsningsregel för las-åldern för det fall riktåldern skulle sänkas.

7.4 Ändring av las-åldern efter uppnådd ålder

Utredningens bedömning: Ändring av las-åldern ska följa samma princip som när riktåldern ändras. Det innebär att en åldersgräns som är knuten till den las-ålder som gällde före ändringen ska fortsätta att gälla för en arbetstagare som före ändringen har uppnått en sådan åldersgräns.

Ett system där las-åldern följer riktåldern för pension innebär att las-åldern kommer att ändras när riktåldern ändras. Av 2 kap. 10 c § st. 2 SFB följer att när en gällande riktålder för pension ändras ska en åldersgräns som är knuten till den riktåldern som gällde före ändringen fortsätta att gälla för en försäkrad som före ändringen har uppnått en sådan åldersgräns.

Motsvarande princip för las-åldern kan illustreras på följande vis. En person uppnår las-åldern, exempelvis 69 år, men stannar ändå kvar i arbetslivet. Nästa år höjs las-åldern till 70 år. När en gällande las-ålder ändras ska en åldersgräns som är knuten till den las-ålder som gällde före ändringen fortsätta att gälla för en försäkrad som före ändringen har uppnått en sådan åldersgräns. Det innebär att personen i det här exemplet fortfarande har 69 år som

las-ålder även om personen är kvar i arbetslivet när las-åldern höjs till 70 år. En person ärver alltså inte las-ålder baserat på hur länge hen väljer att stanna i arbetslivet, utan en persons las-ålder är knuten till personens födelseår. Rätten att stanna kvar i arbetslivet kvarstår som längst till och med två år efter den månad då den arbetstagaren uppnår det årets gällande riktålder för pension.

7.5 Följdändringar i andra bestämmelser

Utredningen har noterat att åldersgränsen 69 år med koppling till 32 a § LAS inte bara finns i LAS. Samma åldersgräns finns också i förordningen (1991:1046) om arbetshjälpmedel, reglerna om förlängd arbetsskadelivränta i 41 kap. socialförsäkringsbalken samt reglerna för kommunala servicetjänster i lagen (2009:47) om vissa kommunala befogenheter, se avsnitt 5.1.7. Avsikten med dessa bestämmelser synes vara att de ska följa åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställningen. De bör därför lämpligen kopplas till den definition av las-ålder som enligt detta förslag ska föras in i LAS. Detta ligger dock utanför uppdraget för denna utredning.

8 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

8.1 Ikraftträdande

Utredningens förslag: 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.

Vårt förslag innebär att las-åldern knyts till riktåldern för pension med ett tillägg av två år. Las-åldern är för närvarande 69 år. Riktåldern för pension tillämpas första gången 1 januari 2026. Riktåldern kommer då att vara 67 år¹, vilket innebär att intervallet mellan riktåldern och las-åldern är två år vid den tidpunkten. Vi bedömer att det i sig vore lämpligt att låta de föreslagna lagändringarna träda i kraft samtidigt som riktåldern för pension tillämpas första gången eftersom den föreslagna ändringen av las-ålderns konstruktion är en del av anpassningar av åldersgränser till riktåldern. Genom att de träder i kraft samtidigt kan antas att ändringen av las-åldern skulle komma att diskuteras i samband med ikraftträdandet av riktåldern, något som kan bidra till att öka medvetenheten om den nya las-ålderskonstruktionen. Detta är också i enlighet med regeringens bedömning i tidigare lagstiftningsärendet om pensionsrelaterade åldersgränser (prop. 2021/22:181 s. 116). Med beaktande av nödvändig beredningstid för ett lagförslag är det dock vår bedömning att det inte är möjligt att låta lagändringarna träda i kraft redan den 1 januari 2026. För att ändå i möjligaste mån behålla de fördelar vi ser med att det finns ett tidsmässigt samband med införandet av riktåldern för pension är vårt förslag att lagändringarna ska träda i kraft den 1 juli 2026.

¹ SFS 2019:780.

Enligt Pensionsmyndighetens prognosberäkningar förväntas nästa ändring av riktåldern att ske 2034. Det innebär 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 enligt vårt förslag kommer att bli 70 år. Att låta lagändringarna träda i kraft 1 juli 2026 innebär att arbetsmarknadens parter får gott om tid på sig att anpassa sina avtal och sin informationsgivning till de nya reglerna.

8.2 Övergångsbestämmelser

Utredningens förslag: Ett villkor om skyldighet att lämna anställningen vid en viss ålder som finns i ett kollektivavtal eller i ett individuellt avtal 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.

Inledning

Frågan om övergångsbestämmelser berör ett antal internationella konventioner som Sverige har ratificerat. Konventionerna har kommit till inom Internationella arbetsorganisationen (ILO). När Sverige för första gången införde en åldersgräns som reglerade rätten att kvarstå i anställning framförde ILO kritik för att övergångsbestämmelserna inte i tillräcklig utsträckning tog hänsyn till kollektivavtalsparternas förhandlingsfrihet. Frågan om hur de nu föreslagna lagändringarna förhåller sig till ILO-konventioner och Sveriges internationella åtaganden i övrigt behandlas närmare i avsnittet om förslagets konsekvenser, se avsnitt 9.4.

Bestämmelsen i 32 a § LAS är tvingande. Det betyder att ett avtalsvillkor är ogiltigt om det innebär att en arbetstagare tvingas lämna sin anställning vid en tidigare tidpunkt än vad som framgår av bestämmelsen. Den varaktiga koppling mellan las-åldern och

riktåldern för pension som nu föreslås aktualiserar frågan hur den nya paragrafen påverkar kollektivavtal och individuella avtal som har ingåtts före ikraftträdandet och vilka behov som finns av övergångsbestämmelser.

En grundläggande princip i svensk rätt är att en ny lag inte ska ha retroaktiv verkan. Uttryckligt förbud mot retroaktiv lagstiftning finns emellertid enligt 2 kap. 10 § regeringsformen bara när det gäller brottspåföljder och skatter. Motsvarande retroaktivitetsförbud saknas på arbetsrättens område. Principen om undvikande av retroaktiv lagstiftning innebär emellertid att nya lagregler som utgångspunkt blir tillämpliga på avtal eller andra rättsförhållanden som uppkommer efter att en ny lag har trätt i kraft. Huvudregeln är att äldre bestämmelser ska fortsätta gälla för avtal och rättsförhållanden som har uppkommit före att en ny lag träder i kraft.

Tvingande regler har ibland tillåtit att slå igenom direkt trots principen om att undvika retroaktiv lagstiftning. Så har varit fallet när det har bedömts att alltför lång tid annars skulle förflyta innan bestämmelserna får effekt. På arbetsrättens område är 2001 års införande av 67-årsregeln för rätten att kvarstå i anställningen ett exempel på detta. Kollektivavtal som hade ingåtts före lagens ikraftträdande den 1 september 2001 tilläts att gälla till dess avtalet löpte ut, dock längst till och med utgången av 2002. Därefter blev avtalsvillkor som stred mot den nya 32 a § LAS ogiltiga, även om de hade ingåtts före ikraftträdandet.

Kollektivavtal

Inför 2020 och 2023 års ändringar av las-åldern fördes en diskussion om frågan om retroaktivitet (Ds 2018:28 s. 44 ff. och prop. 2018/19:91 s. 51 ff.). Det bedömdes då finnas starka skäl för att ändringarna skulle tillämpas på redan ingångna kollektivavtal. Ett sådant skäl hade att göra med kollektivavtalens löptider. Ett kollektivavtal som gäller tills vidare kan komma att gälla under lång tid. Det medför att lagstiftaren, om inte lagändring kan ges retroaktiv verkan, lämnar frågan om genomslag av lagändringar öppen och att det kan dröja lång tid innan ny lagstiftning får effekt. Ett annat skäl som anfördes för att låta nya åldersgränser för las-åldern få retroaktiv effekt var reglernas karaktär av tvingande skyddsregler för arbets-

tagaren. Regeringen bedömde att intresset av att det inte ska finnas kollektivavtalsbestämmelser som strider mot aktuell lagstiftning väger tungt. Regeringen fäste också vikt vid att arbetsmarknadens parter hade varit delaktiga i lagstiftningsarbetet och således under en tid varit medvetna om de ändringar som skulle komma och haft möjlighet att beakta dessa vid förhandlingar om avtalsvillkor.

Övergångsbestämmelserna kom att landa i att de föreslagna ändringarna inte skulle gälla avtal med en begränsad löptid på maximalt fyra år. Bestämmelser i avtal med längre löptid än så blev ogiltiga direkt vid ikraftträdandet i den mån de upphävde eller inskränkte en arbetstagares rätt att kvarstå i anställningen.

Individuella avtal

Många anställda i Sverige omfattas av kollektivavtal, antingen centrala avtal eller avtal på förbunds nivå eller lokal nivå. Det finns emellertid en mindre andel arbetstagare som saknar kollektivavtal och för vilka det i stället kan finnas individuella avtal om tjänstepension och andra anställningsvillkor. Det saknas säkra uppgifter om omfattningen av enskilda avtal om pension (SOU 2016:51 s. 35 f.). Det saknas också uppgifter om i vilken grad sådana avtal innehåller regler om avgångsskyldighet (Ds 2018:28 s. 47).

Vid införandet av 2020 och 2023 års ändringar av las-åldern diskuterades frågan om retroaktiv verkan på individuella tjänstepensionsavtal (Ds 2018:28 s. 47 f. och prop. 2018/19:91 s. 54 f.). Regeringen konstaterade i Ds 2018:28 att samma principiella intresse som finns avseende kollektivavtal när det gäller att så snabbt som möjligt uppnå enhetlig tillämpning av ny lagstiftning gäller även avseende individuella avtal. Det ansågs också saknas skäl för att arbetstagare utanför kollektivavtalsförhållanden ska ha sämre förutsättningar för ett längre arbetsliv jämfört med arbetstagare som omfattas av kollektivavtal.

Individuella avtal kan i regel antas sakna tidsbegränsning. Mot den bakgrunden fanns vid införandet av 2020 och 2023 års ändringar av las-åldern inget skäl för samma konstruktion för individuella avtal som för kollektivavtal, att avtal med begränsad löptid på maximalt fyra år skulle tillåtas att löpa ut.

Övergångsbestämmelserna kom att landa i att bestämmelser i individuella avtal blev ogiltiga direkt vid ikraftträdandet i den mån de upphävde eller inskränkte en arbetstagares rätt att kvarstå i anställningen.

Individuella avtal som träffats före lagändringarna 1 september 2001 undantogs från övergångsbestämmelsen. Före den tidpunkten var det fritt att avtala om skyldighet att avgå med pension vid vilken ålder som helst. Regeringen bedömde att det skulle kunna uppkomma oönskade tröskeffekter om sådana individuella avtal gjordes ogiltiga. Villkor om avgångsskyldighet i sådana avtal kom därför att undantas från 2020 och 2023 års lagändringar (prop. 2018/19:91 s. 55).

Vår 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 tilläts 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.

Det undantag avseende individuella avtal som har ingåtts före 2001 som fördes in i övergångsbestämmelserna inför 2020 och 2023 års ändringar av las-åldern behålls. Detta då skälen för undantaget, att undvika oskäligen tröskeleffekter, alltså är gällande.

9 Konsekvenser av förslaget

9.1 Problembeskrivning och syftet med lagändringarna

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, 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 detta betänkande 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.

9.2 Vilka som berörs av regleringen

Lagförslagen berör samtliga arbetsgivare, både i privat och offentlig sektor. När det gäller arbetstagarsidan berör förslagen alla arbetstagare som omfattas av lagen om anställningsskydd. Det innebär att alla i såväl allmän som enskild tjänst berörs, med de undantag som anges särskilt i lagen.

Inledningsvis kommer arbetsgivare med större andel äldre arbetstagare att beröras mer än arbetsgivare som har förhållandevis yngre arbetstagare. På längre sikt kommer förslagen 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 kommer dock att få störst betydelse inom de branscher där arbetstagare väljer att utnyttja möjligheten att arbeta längre.

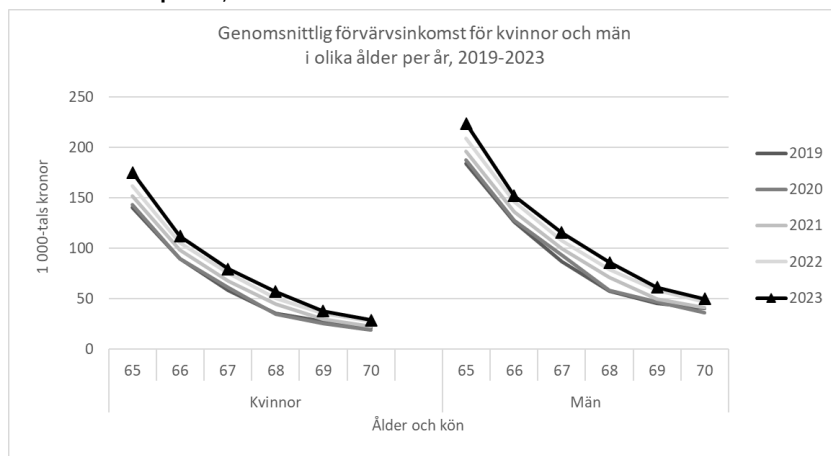
Förslagen berör särskilt organisationerna på arbetsmarknaden i deras egenskap av parter i förhandlingar om pensioner, löner och anställningsvillkor i övrigt.

9.3 Kostnadsmässiga och andra konsekvenser

9.3.1 Allmänt om konsekvenserna

Las-åldern har nyligen höjts i två steg, 2020 till 68 år och 2023 till 69 år. Dessa båda höjningar beräknas ha fått viss effekt på enskildas beslut om att kvarstå i anställningen. När det gäller genomsnittlig förvärvsinkomst hade 67-åringar något högre inkomster 2020 jämfört med de föregående tre åren. Det skulle kunna tyda på att 67-åringar arbetade några längre 2020 jämfört med tidigare, till följd av att las-åldern höjdes till 68 år.

Figur 9.1 Genomsnittlig förvärvsinkomst för kvinnor och män i olika ålder per år, 2019–2023



Källa: SCB, LISA.

I siffror för 2023 syns att tendensen håller i sig. År 2023 hade 68-åringar något högre genomsnittlig förvärvsinkomst jämfört med de närmast föregående åren. Det skulle kunna tyda på att höjningen av las-åldern till 69 år medförde att något fler stannade kvar i arbetslivet ett år längre.

Det är inte osannolikt att det under tiden fram till nästa höjning av las-åldern kommer fortsätta ske en viss förflyttning när det gäller hur länge arbetstagare väljer att stanna kvar i arbete till följd av de närmast föregående höjningarna av las-åldern. Las-åldern kommer att vara oförändrad, 69 år, fram tills nästa höjning av riktåldern vilken enligt nuvarande prognos beräknas ske 2034. Först då kan det förmodas bli några tydligare konsekvenser till följd av detta lagförslag. Eftersom det kommer förflyta en längre tid mellan 2023 års ändring av las-åldern till nästa ändring av åldersgränsen är det svårt att göra några träffsäkra antaganden om konsekvenser av nästkommande höjning utifrån de effekter som kan ses efter 2020 och 2023 års höjning av las-åldern.

Delegationen för senior arbetskraft har i sitt betänkande (SOU 2020:69) konstaterat att äldre i allmänhet kan och vill arbeta längre. Såväl fysiska som mentala och intellektuella funktioner har förbättrats för de flesta högre upp i åldern. Dagens äldre har överlag en högre utbildningsnivå än tidigare generationer, vilket påver-

kar förutsättningarna för ett längre arbetsliv på ett positivt sätt. Seniordelegationen menar i sitt betänkande att det finns en stor arbetskraftspotential bland äldre att nyttja (SOU 2020:69 s. 127 f.).

Utifrån slutsatserna i seniordelegationens utredning kan det antas att en gradvis höjning av las-åldern kommer medföra att fler väljer att arbeta längre, i vart fall på deltid. Att den som kan och vill arbeta längre också har laglig rätt att göra det är en grundläggande förutsättning för att personer ska förlänga sitt arbetsliv. Ytterligare en förutsättning för ett förlängt arbetsliv är att arbetsmarknaden på olika vis anpassar sig till en högre andel yrkesaktiva i hög ålder, bland annat genom att öka möjligheterna till yrkesmässig omställning och genom att säkerställa en god arbetsmiljö för alla, även äldre.

De föreslagna lagändringarna kan sammantaget antas innebära att fler stannar kvar i arbetslivet längre upp i åldern. Den närmare omfattningen är svår att förutse.

9.3.2 Konsekvenser för myndigheterna

Utredningens bedömning: Förslagen bedöms inte få några konsekvenser för myndigheter annat än i deras egenskap av arbetsgivare. Förslagen kan möjligen komma att öka informationsbördan för exempelvis Arbetsgivarverket, Arbetsförmedlingen, Statens tjänstepensionsverk, Pensionsmyndigheten och Försäkringskassan.

Rätten att kvarstå i anställningen till en viss ålder är en arbetsrättslig fråga. Det finns ingen särskild myndighet som hanterar frågor om anställningsvillkor, utan sådana frågor regleras och hanteras i första hand av arbetsmarknadens parter. Vi bedömer därför att förslaget som utgångspunkt inte kan förmodas få några särskilda konsekvenser för myndigheterna annat än i deras egenskap av arbetsgivare.

Införandet av en bestämmelse som kopplar las-åldern till rikt-åldern kan möjligen komma att påverka informationsgivningen hos exempelvis Pensionsmyndigheten och Försäkringskassan. Pensionsmyndigheten har i uppdrag att informera om hela pensionen. Eftersom las-åldern har ett nära samband med pensionsfrågor kan myndigheten inom ramen för sitt informationsuppdrag komma att få frågor om hur las-åldern hänger samman med pensionssystemet

och andra delar av socialförsäkringen. Pensionsmyndigheten har också i uppdrag att beräkna riktåldern för pension och ta fram prognoser för riktålderns utveckling. Eftersom las-åldern enligt förslaget knyts till riktåldern kan Pensionsmyndigheten komma att få frågor om las-åldern som ett led i sin informationsgivning kring riktåldern för pension. Även Försäkringskassan, som liksom Pensionsmyndigheten hanterar förmåner med nära koppling till las-åldern, kan komma att påverkas i sin informationsgivning. Det gäller också Arbetsförmedlingen. Vidare kan Arbetsgivarverket såsom statlig arbetsgivarorganisation och Statens tjänstepensionsverk som hanterar statliga tjänstepensioner komma att påverkas vad gäller sin informationsgivning.

De höjningar av las-åldern som gjordes 2020 och 2023 har enligt uppgift inte medfört något egentligt ökat inflöde av frågor till kundservice hos Pensionsmyndigheten, Arbetsförmedlingen och Statens tjänstepensionsverk. Försäkringskassan har enligt uppgift haft viss påverkan på sin informationsgivning gentemot allmänheten i anledning av de senaste höjningarna av las-åldern.

Vi bedömer att konsekvenserna för myndigheterna av detta förslag i någon mån kan komma att skilja sig åt jämfört med de närmast föregående ändringarna av las-åldern. Enligt detta förslag ska las-åldern kopplas till socialförsäkringsbalken bestämmelser om riktålder för pension. Att frångå den tidigare lydelsen där las-åldern preciserades till en siffra och i stället koppla den till riktåldern för pension kan innebära att informationsbehovet ökar. Den närmare omfattningen av detta är svår att förutse. Det är också svårt att förutse om det ökade behovet av information kommer till uttryck i allmänhetens förfrågan till myndigheterna, eller om det tar sig uttryck som ökat inflöde av frågor till de fackliga organisationerna.

9.3.3 Konsekvenser för domstolarna

Utredningens bedömning: Förslagen bedöms inte medföra några ytterligare konsekvenser för domstolarna jämfört med närmast föregående höjningar av las-åldern.

I förarbetena till införandet av 2020 års höjning av las-åldern (prop. 2018/19:91 s. 61) anfördes att höjningen skulle kunna leda till ökat antal domstolstvister om saklig grund för uppsägning. Det konstaterades å andra sidan att den förenkling av reglerna för uppsägning efter uppnådd las-ålder som infördes 2020 kunde minska risken för domstolstvister till följd av formaliafel vid uppsägning av äldre arbetstagare. Sammantaget bedömdes 2020 års ändring av reglerna om las-ålder inte kunna antas leda till fler tvister i domstolarna. Det är inte troligt att det skulle uppstå några andra effekter för domstolarna av detta förslag, jämfört med vad som förväntades inför 2020 års ändring av reglerna om las-ålder. Eventuella effekter torde oavsett bli marginella.

9.3.4 Konsekvenser för regioner och kommuner

Utredningens bedömning: De föreslagna lagändringarna kan komma att påverka kommuner i deras arbete med att tillhandahålla kommunala servicetjänster för äldre. Förslaget bedöms i övrigt inte få några konsekvenser för regioner och kommuner annat än i deras egenskap av arbetsgivare.

Kommunala servicetjänster för äldre erbjuds i nuläget till personer som har fyllt 69 år. Tanken med åldersgränsen är att den ska överensstämma med las-åldern eftersom en person som bedöms kunna kvarstå i arbetslivet inte samtidigt kan bedömas behöva hjälp med sådana dagliga sysslor som innefattas i kommunala servicetjänster för äldre. Det innebär att förslaget om att anpassa las-åldern till riktåldern för pension kan få konsekvenser för kommunerna i form av att åldersgränsen för tillhandahållande av kommunala servicetjänster höjs. Eftersom tanken med en gradvis ökande las-ålder är att den ska följa den ökande medellivslängden torde en höjning av

åldersgränsen inte innebära några större skillnader i antalet personer som utnyttjar möjligheten till kommunala servicetjänster.

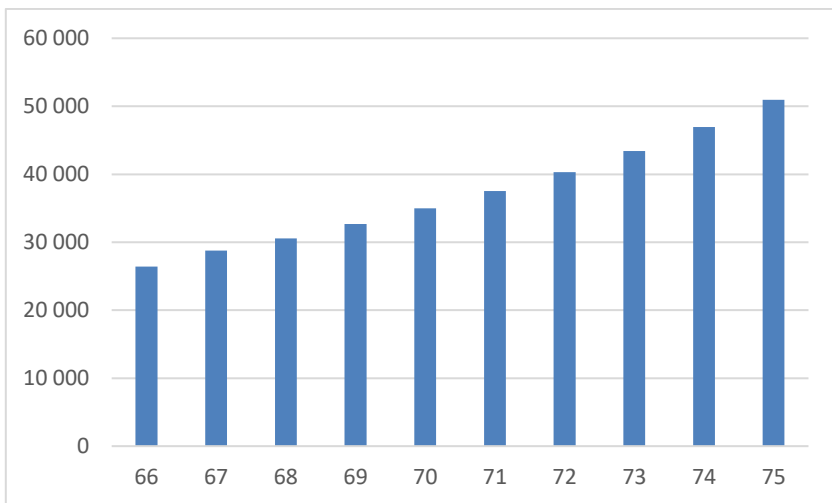
Utöver det nämnda bedömer vi inte att förslagen kan förmodas få några särskilda konsekvenser för kommuner och regioner annat än i deras egenskap av arbetsgivare.

9.3.5 Konsekvenser för arbetstagare

Utredningens bedömning: De föreslagna lagändringarna kan komma att innebära att fler arbetstagare skjuter fram tidpunkten för sitt utträde ur arbetslivet med pension.

De tidigare justeringarna av las-åldern har inneburit att arbetstagare i ökad utsträckning själva har kunnat välja när de ska lämna arbetslivet med pension. Att koppla las-åldern till riktåldern för pension får inte samma effekt eftersom kopplingen till riktåldern innebär att las-åldern ökar i samma takt som åldersgränsen för möjligheten att få pensionsförmåner. Lagförslaget innebär därmed ingen egentlig ökning av valfriheten, utan har snarare karaktären av en ren höjning av åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställning.

En möjlighet att arbeta längre upp i åldern innebär dock att arbetstagare får en ökad valfrihet i form av möjlighet att påverka storleken på sin pension eftersom det blir möjligt att skjuta fram utträdet ur arbetslivet till en högre ålder. Enligt Pensionsmyndighetens typfallsmodell ökar den allmänna ålderspensionen med 9 procent om pensionen skjuts upp från 66 år till 67 år. Om pensionen skjuts upp ytterligare ett år ökar den allmänna ålderspensionen ytterligare 6 procent.

Figur 9.2 Pension vid olika pensionsåldrar

Anm.: Pensionsutbetalning vid olika uttagsåldrar för en person född 1959 med en garantipensionsålder på 66 år. Personen antas ha börjat arbeta vid 23 års ålder samt antas ha haft en slutlön på 37 100 kronor i månaden före skatt. Pensionen anges i 2024 års priser före skatt och inkluderar både allmän pension och livsvarig tjänstepension (SAF-L0).

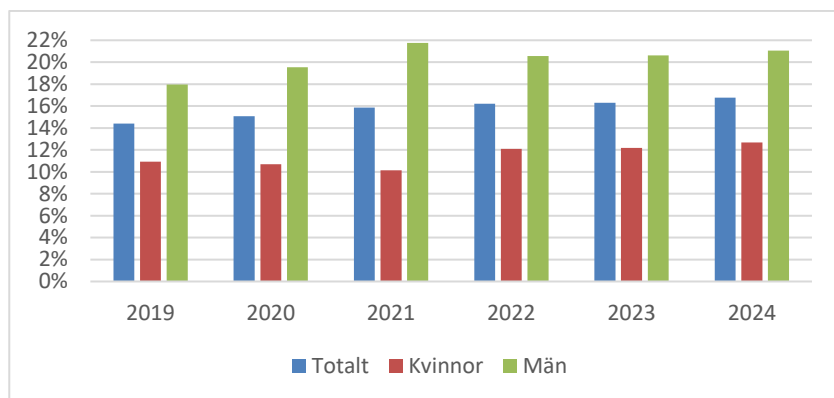
Källa: Pensionsmyndighetens typfallsmodell.

Inspektionen för socialförsäkringen (ISF) har analyserat hur 2020 års höjning av las-åldern påverkade försörjning och utträde ur arbetslivet. Deras slutsats är att höjningen av las-åldern tycks ha fått viss effekt för individers benägenhet att stanna kvar längre i arbetslivet.¹ Även Pensionsmyndigheten menar att höjningen av las-åldern förmodligen har haft en höjande effekt på medelpensioneringsåldern.²

Statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökning (AKU) beskriver den svenska arbetsmarknaden och genomförs varje månad. Utgångspunkten i AKU är befolkningen i åldrarna 15–74 år som indelas i två grupper: i arbetskraften och ej i arbetskraften. De som ingår i arbetskraften består av sysselsatta och arbetslösa. År 2019 uppgick andelen i arbetskraften i den avgränsade åldersgruppen 67–74 år till 14,4 procent. År 2024 var samma siffra 16,8 procent.

¹ ISF rapport 2023:6, *Höjda åldersgränser i pensionssystemet*.

² *Pensionsåldrar och arbetslivets längd – svar på regeringsuppdrag 2024*, Pensionsmyndigheten, VER 2024-50.

Figur 9.3 Andel i arbetskraften i åldrarna 67–74 år

Källa: SCB, AKU (egna beräkningar).

Ett alternativt sätt att belysa utvecklingen sedan höjningen av las-åldern är att beräkna andelen personer som har en förvärvsinkomst motsvarande minst ett inkomstbasbelopp. Andelen personer mellan 67–74 år som hade en förvärvsinkomst motsvarande minst ett inkomstbasbelopp uppgick till 13 procent år 2019. År 2023 uppgick samma andel till 14 procent.

Det är troligt att de föreslagna lagändringarna kommer innebära fortsatt förflyttning mot att skjuta fram tidpunkten för utträde ur arbetslivet med pension. Det är dock svårt att dra några slutsatser om i vilken grad sådant beteende kommer bero på kommande ökning av åldersgränserna eller om en sådan förändring har grund i ett gradvis anammande av redan genomförda lagändringar.

De höjningar av las-åldern som har skett 2020 och 2023 beräknas ha haft viss effekt på arbetstagares benägenhet att stanna kvar i arbetslivet. På grund av pandemin är det svårt att dra träffsäkra slutsatser om effekter av höjningen av las-ålder. Äldres deltagande i arbetskraften minskade 2020 och var inte tillbaka på samma nivåer som 2019 förrän 2022. Det är tänkbart att utvecklingen hade sett annorlunda ut med ett högre löpande arbetskraftsdeltagande bland äldre om pandemin inte hade ägt rum.

En invändning mot att höja las-åldern är att det skulle försvåra för äldre på arbetsmarknaden genom en ökad risk att arbetsgivare redan tidigare vidtar åtgärder för att avsluta en anställning (prop. 2018/19:91 s. 60). Höjning av las-åldern skulle på så vis

motverka sitt syfte genom att bidra till att personer tvingas lämna arbetslivet tidigare än tänkt. Något belägg för att detta faktiskt sker har inte gått att finna.

Det kan argumenteras för att yngre arbetstagare skulle kunna få svårare att ta sig in på arbetsmarknaden om äldre stannar kvar i anställningen allt längre. Enligt Seniordelegationens betänkande (SOU 2020:69 s. 95 f.) har forskare dock kunnat konstatera att det inte finns något tydligt samband mellan hur många äldre som finns på arbetsmarknaden och hur lätt det är för ungdomar att få ett arbete. OECD har konstaterat att ungdomars arbetslöshet i de flesta länder är högre än den totala arbetslösheten. En tänkbar förklaring till det är att det överlag är svårt för ungdomar att ta sig in på arbetsmarknaden, snarare än att äldre som stannar kvar i arbetslivet skulle utgöra ett hinder för yngre att etablera sig på arbetsmarknaden.

Ytterligare en tänkbar konsekvens för arbetstagarna är att en ökande las-ålder skulle ha negativ påverkan på möjligheten att bli anställd som äldre. Det skulle kunna tänkas att arbetsgivarna ser en nackdel med att anställa äldre arbetstagare som riskerar att vara kostsamma i form av anpassning av arbetsmiljö och arbetsuppgifter samt rehabilitering. Med en stigande las-ålder kvarstår dessa utmaningar allt längre tid för en arbetsgivare som väljer att anställa en arbetstagare som redan från början av anställningsförhållandet är äldre. Å andra sidan är arbetsgivaravgifterna lägre för äldre arbetstagare. För närvarande (2025) gäller att arbetsgivaravgifterna minskar från 31,42 procent till 10,21 procent från och med det år då en arbetstagare fyller 67 år. Det innebär att en arbetstagare från och med denna ålder är mindre kostsam för arbetsgivaren så länge arbetstagaren är frisk och inte behöver några särskilda anpassningar. Det finns således faktorer som är till fördel när det gäller äldre arbetstagare. Faktum är att forskning visar att kostnaderna för senior arbetskraft är lägre från och med den ålder då arbetsgivarnas utgifter för skatter, avgifter och tjänstepension minskar.³

³ *Lägre kostnader för senior arbetskraft*, Rapport 20, Delegationen för senior arbetskraft S 2018:10.

9.3.6 Konsekvenser för arbetsgivare

Utredningens bedömning: Förslagen kan leda till ökade kostnader för arbetsgivarna. Omfattningen av sådana kostnader kan inte bedömas närmare.

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.

Arbetsgivaravgifterna är för närvarande 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 således även fördelar med att behålla arbetstagare högt upp i åldrarna.

9.3.7 Konsekvenser för arbetsmarknadens parter

Utredningens bedömning: Förslagen kan medföra ökad informationsbörda och andra administrativa konsekvenser för arbetsmarknadens parter. Den närmare omfattningen av dessa går inte att bedöma.

Arbetsmarknadens parter har redan vid införandet av 2020 års ändring av las-åldern påbörjat anpassning av kollektivavtal efter de nya lagreglerna. Att på sikt ytterligare höja las-åldern genom en automatisk följsamhet till riktåldern för pension torde inte medföra några nya behov av anpassning jämfört med tidigare.

Utredningen föreslår att den befintliga 32 a § LAS ska ändras så att den i stället för att ange åldern 69 år ska precisera las-åldern som riktåldern för pension med ett tillägg av två år. Våra samtal med representanter för arbetsmarknadens parter har visat att många kollektivavtal redan kopplar till själva lagparagrafen, snarare än en faktisk

ålder, alternativt inte innehåller några skrivningar alls om ålder för utträde ur arbetslivet. Det kan dock inte uteslutas att förslaget får påverkan på vissa kollektivavtal.

Att koppla las-åldern till riktåldern för pension innebär en fortsatt inskränkning i parternas frihet att genom förhandlingar reglera arbetstagares avgångsskyldighet. En sådan inskränkning föreligger sedan en längre tid och synes i stort vara accepterad.

Alla former av ändringar i villkor på arbetsmarknaden kan få påverkan på arbetsmarknadens parter och deras informationsböroda gentemot arbetsgivare och arbetstagare. Den föreslagna lagändringen är exempel på detta. Det är svårt att bedöma den närmare omfattningen av ett eventuellt ökat informationsbehov. När det gäller kollektivavtal går det inte att förutse och närmare uppskatta omfattningen av de ekonomiska eller administrativa konsekvenser som kan uppstå i anledning av förslagets eventuella effekter på dessa.

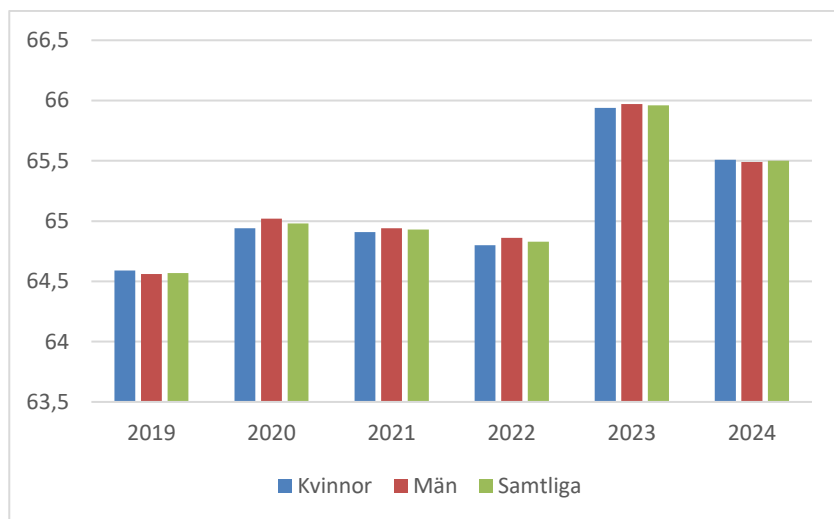
9.3.8 Konsekvenser för jämställdheten

Utredningens bedömning: Förslagen bedöms inte medföra några konsekvenser för jämställdheten utöver de som följer av allmänna skillnader mellan kvinnor och män i arbetslivet.

Förslaget innebär att arbetstagare ges möjlighet att arbeta allt längre i takt med att riktåldern för pension höjs. Riktåldern för pension är lika för kvinnor och män. Det innebär att också las-åldern kommer att vara lika för kvinnor och män.

Det finns stora skillnader mellan kvinnor och män när det gäller pensionsinkomst. Skillnaderna beror delvis på ett ojämnt arbetsliv. Ett förlängt anställningsskydd och därmed möjlighet till förlängt arbetsliv kan bidra till att ge den enskilda individen möjlighet att i ökad utsträckning påverka storleken på sin pension. Denna möjlighet är i grunden lika för kvinnor och män.

Medelpensioneringsåldern är förhållandevis lika mellan kvinnor och män. Det synes inte finnas någon generell skillnad mellan män och kvinnor när det gäller ålder för uttag av pension.

Figur 9.4 Medelpensioneringsålder för kvinnor och män

Källa: <https://www.pensionsmyndigheten.se/statistik/publikationer/pensionsaldrar-arbetslivets-langd-2025/>, 250505.

Det är emellertid fler kvinnor än män som lämnar arbetslivet precis vid den ålder då det är möjligt att få garantipension, för närvarande 66 år, något som bland annat kan förklaras av att det är fler kvinnor än män som har sjukersättning.⁴ Den ålder då det är möjligt att få garantipension utgörs från och med 2026 av riktåldern för pension. Att kvinnor i större utsträckning än män lämnar arbetslivet vid den åldern riskerar att innebära att färre kvinnor än män kommer utnyttja den möjlighet att arbeta högre upp i åldern som följer av las-åldern.

Det är svårt att bedöma om förslaget i praktiken kommer att få några konkreta konsekvenser för jämställdheten och hur stora de i sådana fall kan bli.

9.3.9 Konsekvenser för den personliga integriteten

De föreslagna lagändringarna bedöms inte innebära någon behandling av personuppgifter i samband med införande av eller vid tillämpning av den föreslagna regleringen. Förslagen bedöms därför inte

⁴ Jobbonärer 2024: En analys av trender och effekter, Pensionsmyndigheten, Publikation.

ge skäl för någon särskild analys av konsekvenser för den personliga integriteten (IMY-2022-10835).

9.4 EU-rätten och internationella åtaganden

9.4.1 Åldersdiskriminering

Utredningens bedömning: Förslagen bedöms vara förenliga 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 fortfarande 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 vår svenska reglering 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 således inget som tyder på att det skulle vara oförenligt med EU-rättens bestämmelser mot åldersdiskriminering att koppla las-åldern till riktåldern för pension.

9.4.2 Föreningsfriheten för arbetsmarknadens parter

Utredningens bedömning: Förslagen bedöms inte medföra någon otillåten inskränkning av den EU-rättsliga föreningsfriheten för arbetsmarknadens parter.

Den inskränkning i avtalsfriheten för arbetsmarknadens parter som uppstod när regeln om las-ålder infördes första gången har numera varit ett faktum en längre tid. Att höja åldersgränsen i en reglering som har gällt sedan länge får anses vara ett mindre ingrepp i parts-autonomin jämfört med när regleringen infördes första gången, något som också har uttalats i samband med tidigare höjning av las-åldern (prop. 2018/19:91 s. 57).

I dag innehåller ingen av de stora pensionsöverenskommelserna villkor som innebär en skyldighet att avgå med pension vid en viss ålder. Eventuella avtal på förbunds nivå eller lokal nivå som kan ha innehållit sådana bestämmelser torde endera ha löpt ut eller blivit ogiltiga med stöd av övergångsbestämmelserna till 2020 års höjning av las-åldern. Det skulle möjligen kunna finnas exempel där åldern 69 år har skrivits in i kollektiva eller individuella avtal. Om så är fallet kommer berörda parter ha god tid på sig att ändra dessa före nästa förväntade höjning av las-åldern, vilken i nuläget beräknas ske 2034. Vi bedömer därför att de föreslagna lagändringarna inte torde innebära någon otillåten inskränkning i föreningsfriheten för arbetsmarknadens parter.

När regeln om las-ålder infördes första gången visade arbetsmarknadens parter ett starkt motstånd mot regeln, något som inte längre är fallet. Utredningen bedömer att den föreslagna lagändringen kan anses vara en godtagbar inskränkning i den genom EU-rätten stadgade föreningsfriheten för arbetsmarknadens parter.

9.4.3 Sveriges åtaganden enligt ILO-konventioner

Utredningens bedömning: Förslagen bedöms vara förenliga med Sveriges åtaganden enligt ILO-konventioner

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 tvåstegs höjning 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.

9.5 Åtgärder för att minimera negativa effekter av förslaget

De föreslagna lagändringarna kommer att tillämpas första gången först om en längre tid, enligt nuvarande prognos 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 informa-

tionsinsatser för att hjälpa arbetstagare och arbetsgivare att förstå och använda reglerna.

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.

9.6 Informationsinsatser

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.

Vi 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.

9.7 Utvärdering av effekterna av förslaget

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. Vi bedömer därför att utvärdering av effekterna av förslaget bör göras som ett led i en övergripande utvärdering av införandet av riktåldern.

10 Författningskommentar

10.1 Förslaget till lag om ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd

32 a §

En arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon *uppnår las-åldern*, om inte något annat följer av denna lag.

Med las-ålder avses riktåldern för pension beräknad och fastställd enligt 2 kap. 10 a–d §§ socialförsäkringsbalken, med ett tillägg av två år.

I *första stycket* anges att åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställningen i stället för 69 år ska vara det nya begreppet *las-åldern*. Ändringen innebär att den fasta åldersangivelsen 69 år tas bort och ersätts med begreppet *las-ålder*, som kommer att vara en variabel som förändras i takt med att riktåldern för pension ändras.

I *andra stycket*, som är nytt, preciseras vad som avses med *las-åldern*. Enligt detta stycke avses med *las-åldern* riktåldern för pension beräknad och fastställd enligt 2 kap. 10 a–d §§ socialförsäkringsbalken, med ett tillägg av två år. Rätten att kvarstå i anställningen med oförändrat anställningsskydd gäller således enligt första stycket till utgången av den månad då arbetstagaren uppnår *las-åldern*, beräknad på det sätt som anges i detta stycke. Med riktålder avses den vid var tid gällande riktåldern, inte en enskild persons riktålder. Riktåldern fastställs årligen av regeringen i förordning med en direkt åldersangivelse.

Las-åldern är knuten till en persons födelseår. Det innebär att en person med *las-ålder* 70 år, beräknad på det sätt som anges i detta stycke, behåller den *las-åldern* även om personen väljer att arbeta kvar och *las-åldern* sedan höjs ytterligare under personens yrkesverksamma tid.

Övervägandena finns i avsnitt 7.1.

33 §

Vid uppsägning av en arbetstagare som har *uppnått las-åldern* ska följande bestämmelser inte tillämpas:

1. 7 § om sakliga skäl för uppsägning,
2. 8 § andra stycket om innehållet i ett uppsägningsbesked,
3. 9 § om skyldighet för arbetsgivaren att uppge grunden för uppsägningen, och
4. 34 § om ogiltigförklaring av uppsägning.

Ändringen är en följdändring till ändringen av 32 a §. När den tidigare åldersgränsen 69 år ersätts med det nya begreppet *las-åldern* behövs en redaktionell ändring av denna paragraf. Paragrafens innebörd är i övrigt oförändrad jämfört med tidigare lydelse.

33 a §

Vid uppsägning av en arbetstagare som har *uppnått las-åldern* ska 30 § om underrättelse, varsel och rätt till överläggning tillämpas, om inte förhandling enligt 11–14 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet har hållits i frågan.

Ändringen är en följdändring till ändringen av 32 a §. När den tidigare åldersgränsen 69 år ersätts med det nya begreppet *las-åldern* behövs en redaktionell ändring av denna paragraf. Paragrafens innebörd är i övrigt oförändrad jämfört med tidigare lydelse.

33 b §

En arbetstagare som har *uppnått las-åldern* har inte rätt till längre uppsägningstid än en månad och har inte heller företrädesrätt enligt 22, 23, 25 eller 25 a §.

Ändringen är en följdändring till ändringen av 32 a §. När den tidigare åldersgränsen 69 år ersätts med det nya begreppet *las-åldern* behövs en redaktionell ändring av denna paragraf. Paragrafens innebörd är i övrigt oförändrad jämfört med tidigare lydelse.

33 c §

Vid avskedande av en arbetstagare som har *uppnått las-åldern* tillämpas inte bestämmelsen i 35 § om ogiltigförklaring. I den situationen behöver ett besked enligt 19 § andra stycket inte innehålla information om vad arbetstagaren ska iaktta om arbetstagaren vill göra gällande att avskedandet är ogiltigt.

Ändringen är en följdändring till ändringen av 32 a §. När den tidigare åldersgränsen 69 år ersätts med det nya begreppet las-åldern behövs en redaktionell ändring av denna paragraf. Paragrafens innebörd är i övrigt oförändrad jämfört med tidigare lydelse.

33 d §

För en arbetstagare som har *uppnått las-åldern* övergår inte en särskild visstidsanställning eller ett vikariat till en tillsvidareanställning enligt 5 a §.

Ändringen är en följdändring till ändringen av 32 a §. När den tidigare åldersgränsen 69 år ersätts med det nya begreppet las-åldern behövs en redaktionell ändring av denna paragraf. Paragrafens innebörd är i övrigt oförändrad jämfört med tidigare lydelse.

Kommittédirektiv 2024:53

Anpassning av åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställning till riktåldern för pension

Beslut vid regeringssammanträde den 30 maj 2024

Sammanfattning

En särskild utredare ska föreslå hur den s.k. las-åldern, dvs. åldersgränsen för att kvarstå i anställning enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd, ska anpassas till riktåldern för pension.

Uppdraget ska redovisas senast den 30 april 2025.

Uppdraget att knyta las-åldern till riktåldern för pension

Pensionsgruppens överenskommelse

Pensionsgruppen är en blocköverskridande arbetsgrupp som består av företrädare för de partier som står bakom pensionsöverenskommelsen (sedan 2023 samtliga åtta riksdagspartier). Den 14 december 2017 träffade gruppen en överenskommelse för att utveckla pensionssystemet i syfte att säkra långsiktigt höjda och trygga pensioner. Överenskommelsen bygger på Pensionsåldersutredningens betänkande Åtgärder för ett längre arbetsliv (SOU 2013:25). I överenskommelsen ingår att samtliga pensionsåldersrelaterade åldersgränser, liksom vissa åldersgränser i kringliggande trygghetssystem, ska kopplas till en riktålder för pension.

Riktåldern för pension

Från och med den 1 januari 2026 blir de pensionsrelaterade åldersgränserna i pensionssystemet och vissa andra trygghetssystem knutna till riktåldern för pension. Enligt 67 kap. 4 § socialförsäkringsbalken får, till exempel, garantipension tas ut tidigast från och med den månad då den försäkrade uppnår riktåldern för pension, och enligt 22 § fjärde stycket lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring upphör rätten till dagpenning vid månadsskiftet före den månad då den arbetslöse uppnår riktåldern för pension. Sedan Pensionsgruppens överenskommelse träffades har åldersgränserna i pensionssystemet och i kringliggande trygghetssystem knutits till riktåldern för pension genom att åldersgränserna i respektive system antingen är samma som riktåldern eller med automatik följer en ändring av riktåldern.

Bestämmelser om riktålder för pension finns i 2 kap. 10 a–10 d §§ socialförsäkringsbalken. En riktålder för pension ska beräknas för varje år och gäller det sjätte året efter beräkningsåret. Riktåldern har fastställts till 67 år för åren 2026–2030 (SFS 2019:780, 2021:394, 2022:1441, 2023:323 och 2024:299).

Las-åldern och anpassning av den till riktåldern för pension

Enligt 32 a § lagen om anställningsskydd gäller att en arbetstagare har rätt att kvarstå i anställningen till utgången av den månad då han eller hon fyller 69 år. När arbetstagaren har uppnått åldern för rätten att kvarstå i anställningen gäller ett förenklat uppsägningsförfarande. Arbetstagaren kan då bli uppsagd utan att det krävs sakliga skäl. År 2019 beslutades justeringar av åldern för rätten att kvarstå i anställning, som innebar att las-åldern höjdes i ett första steg från 67 till 68 år 2020 och sedan från 68 till 69 år 2023 (prop. 2018/19:91, bet. 2018/19:AU12, rskr. 2018/19:276).

Regeringen uttalade i propositionen Justerade åldersgränser i pensionssystemet och i kringliggande system (prop. 2021/22:181 s. 116) att det är viktigt att riktåldern för pension inte blir högre än las-åldern och att las-åldern bör anpassas till riktåldern när den ändras. Regeringen gjorde i det sammanhanget bedömningen att las-åldern bör knytas till riktåldern för pension från och med 2026, men att den närmare utformningen av en sådan anpassning behöver analyseras vidare.

En las-ålder på 69 år 2026 innebär att intervallet mellan riktåldern för pension och las-åldern kommer att vara två år vid den tidpunkten. Det motsvarar intervallet mellan den rådande 65-årsnormen för pensionsuttag och las-åldern när den var 67 år. Ett syfte med införandet av en riktålder för pension är att den ska ersätta 65-årsnormen för pensionsuttag. Intervallet mellan riktåldern och las-åldern bör mot den bakgrunden även fortsättningsvis vara två år.

Utredaren ska därför

- 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, och
- lämna nödvändiga författningsförslag.

Konsekvensbeskrivningar

I förordningen (2024:183) om konsekvensutredningar finns bestämmelser om den konsekvensutredning som en särskild utredare ska redovisa. Utredaren ska särskilt redovisa de konsekvenser som förslagen kan få för arbetstagare och arbetsgivare. Utredaren ska också redovisa hur förslagen förhåller sig till EU-rätten, relevanta ILO-konventioner och andra internationella åtaganden.

Kontakter och redovisning av uppdraget

Vid genomförandet av uppdraget ska utredaren hålla Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet) och Pensionsgruppen informerade. Utredaren ska inhämta synpunkter från berörda myndigheter, exempelvis Pensionsmyndigheten, arbetsmarknadens parter samt andra organisationer och aktörer i den utsträckning och på det sätt som utredaren finner lämpligt.

Uppdraget ska redovisas senast den 30 april 2025.

(Arbetsmarknadsdepartementet)

Kommittédirektiv 2025:35

Tilläggsdirektiv till Utredningen om anpassning av åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställning till riktåldern för pension (A 2024:04)

Beslut vid regeringssammanträde den 27 mars 2025

Förlängd tid för uppdraget

Regeringen beslutade den 30 maj 2024 kommittédirektiv om anpassning av åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställning till riktåldern för pension (dir. 2024:53). Uppdraget skulle enligt direktiven redovisas senast den 30 april 2025. Utredningstiden förlängs. Uppdraget ska i stället redovisas senast den 30 juni 2025.

(Arbetsmarknadsdepartementet)

Statens offentliga utredningar 2025

Kronologisk förteckning

1. Skärpta krav för svenskt medborgarskap. Ju.
2. Några frågor om grundläggande fri- och rättigheter. Ju.
3. Skatteincitament för forskning och utveckling. En översyn av FoU-avdraget och expertskatte-reglerna. Fi.
4. Moderna och enklare skatteregler för arbetslivet. Fi.
5. Avgift för områdessamverkan – och andra åtgärder för trygghet i byggd miljö. LI.
6. Plikten kallar! En modern personalförsörjning av det civila försvaret. Fö.
7. Ny kärnkraft i Sverige – effektivare tillståndsprövning och ändamålsenliga avgifter. KN.
8. Bättre förutsättningar för trygghet och studiero i skolan. U.
9. På språklig grund. U.
10. En förändrad abortlag – för en god, säker och tillgänglig abortvård. S.
11. Straffbarhetsåldern. Ju.
12. AI-kommissionens Färdplan för Sverige. Fi.
13. En effektivare organisering av mindre myndigheter – analys och förslag. Fi.
14. En skärpt miljöstraffrätt och ett effektivt sanktionssystem. KN.
15. Stärkta drivkrafter och möjligheter för biståndsmottagare. Volym 1 och 2. S.
16. Ett nytt regelverk för uppsikt och förvar. Ju.
17. Anpassning av svensk rätt till EU:s avskogningsförordning. LI.
18. Ett likvärdigt betygssystem. Volym 1 och 2. U.
19. Kunskap för alla – nya läroplaner med fokus på undervisning och lärande. U.
20. Kommunal anslutning till Utbetalningsmyndighetens verksamhet. Fi.
21. Miljömålsberedningens förslag om en strategi för hur Sverige ska leva upp till EU:s åtaganden inom biologisk mångfald respektive nettoupptag av växthusgaser från markanvändningssektorn (LULUCF). KN.
22. Förbättrad konkurrens i offentlig och privat verksamhet. KN.
23. Ersättningsregler med brottsoffret i fokus. Ju.
24. Publiken i fokus – reformer för ett starkare filmland. Ku.
25. Arbetslivskriminalitet – upplägg, verktyg och åtgärder, fortsatt arbete. A.
26. Tid för undervisningsuppdraget – åtgärder för god undervisning och läraryrkenas attraktivitet. U.
27. En socionomutbildning i tiden. U.
28. Frihet från våld, förtryck och utnyttjande. En jämställdhetspolitisk strategi mot våld och en stärkt styrning av centrala myndigheter. A.
29. Ökad kvalitet hos Samhall och fler vägar till skyddat arbete. A.
30. Enklare mervärdesskatteregler vid försäljning av begagnade varor och donation av livsmedel. Fi.
31. Utmönstring av permanent uppehållstillstånd och vissa anpassningar till miniminivån enligt EU:s migrations- och asylpakt. Ju.
32. Vissa förändringar av jaktlagstiftningen. LI.
33. Skärpta och tydligare krav på vandel för uppehållstillstånd. Ju.
34. Ett modernare konsumentskydd vid distansavtal. Ju.
35. Etableringsboendelagen – ett nytt system för bosättning för vissa nyanlända. A.

36. Skydd för biologisk mångfald i havsområden utanför nationell jurisdiktion. UD.
37. Skärpta villkor för friskolesektorn. U.
38. Att omhänderta barn och unga. S.
39. Digital teknik på lika villkor.
En reglering för socialtjänsten och verksamhet enligt LSS. S.
40. Säkrare tivoli. Ju.
41. Pensionsnivåer och pensionsavgiften – analyser på hundra års sikt. S.
42. Säkerhetsskyddslagen – ytterligare kompletteringar. Ju.
43. Säkerställ tillgången till läkemedel – förordnande och utlämnande i bristsituationer. S.
44. Förbättrat stöd i skolan. U.
45. Ökat informationsutbyte mellan myndigheter – några anslutande frågor. Ju.
46. Tryggare idrottsarrangemang. Ju.
47. Spänning i tillvaron – hur säkrar vi vår framtida elförsörjning? KN.
48. Stärkt pandemiberedskap. S.
49. Säkerhetspolisens behandling av personuppgifter. Ju.
50. En ny nationell myndighet för viltförvaltning. LI.
51. Bättre förutsättningar för klimatanpassning. KN.
52. Ökad insyn i politiska processer. Ju.
53. Kvalificering till socialförsäkring och ekonomiskt bistånd för vissa grupper. S.
54. Ett skärpt regelverk om utvisning på grund av brott. Ju.
55. En reformerad samhällsorientering för bättre integration. A.
56. Stärkt skydd för domstolarnas och domarnas oberoende. Ju.
57. Polisär beredskap i fred, kris och krig. Ju.
58. En stärkt hästnäring – för företagande, jämställdhet, jämlikhet och folkhälsa. LI.
59. Stärkt lagstiftning mot hedersrelaterat våld och förtryck. Ju.
60. En starkare fondmarknad. Fi.
61. Sveriges internationella adoptionsverksamhet – lärdomar och vägen framåt. Volym 1 och 2. S.
62. Ansvar för hälso- och sjukvården. Volym 1 Bedömningar och förslag. Volym 2 Underlagsrapporter. S.
63. Stärkt patientsäkerhet genom rätt kompetens – utifrån hälso- och sjukvårdens och tandvårdens behov. S.
64. En ny kontrollorganisation i livsmedelskedjan – för ökad effektivitet, likvärdighet och konkurrenskraft. LI.
65. En mer flexibel hyresmarknad. Ju.
66. En straffreform. Volym 1, 2, 3 och 4. Ju.
67. Arlanda – en viktig port för det svenska välståndet. Åtgärder som stärker konkurrenskraften för Arlanda flygplats. LI.
68. Nya samverkansformer, modern byggnads- och reparationsberedskap – för ökad försörjningsberedskap. KN.
69. Effektivare samverkan för djur- och folkhälsa. LI.
70. Längre liv, längre arbetsliv – förlängd rätt att kvarstå i anställningen. A.

Statens offentliga utredningar 2025

Systematisk förteckning

Arbetsmarknadsdepartementet

- Arbetslivskriminalitet – upplägg, verktyg och åtgärder, fortsatt arbete. [25]
- Frihet från våld, förtryck och utnyttjande. En jämställdhetspolitisk strategi mot våld och en stärkt styrning av centrala myndigheter. [28]
- Ökad kvalitet hos Samhall och fler vägar till skyddat arbete. [29]
- Etableringsboendelagen – ett nytt system för bosättning för vissa nyanlända. [35]
- En reformerad samhällsorientering för bättre integration. [55]
- Längre liv, längre arbetsliv – förlängd rätt att kvarstå i anställningen. [70]

Finansdepartementet

- Skatteincitament för forskning och utveckling. En översyn av FoU-avdraget och expertskatte-reglerna. [3]
- Moderna och enklare skatteregler för arbetslivet. [4]
- AI-kommissionens Färdplan för Sverige. [12]
- En effektivare organisering av mindre myndigheter – analys och förslag. [13]
- Kommunal anslutning till Utbetalnings-myndighetens verksamhet. [20]
- Enklare mervärdesskatteregler vid försäljning av begagnade varor och donation av livsmedel. [30]
- En starkare fondmarknad. [60]

Försvarsdepartementet

- Plikten kallar! En modern personal-försörjning av det civila försvaret. [6]

Justitiedepartementet

- Skärpta krav för svenskt medborgarskap. [1]

- Några frågor om grundläggande fri- och rättigheter. [2]
- Straffbarhetsåldern. [11]
- Ett nytt regelverk för uppsikt och förvar. [16]
- Ersättningsregler med brottsoffret i fokus. [23]
- Utmönstring av permanent uppehålls-tillstånd och vissa anpassningar till miniminivån enligt EU:s migrations- och asylpakt. [31]
- Skärpta och tydligare krav på vandel för uppehållstillstånd. [33]
- Ett modernare konsumentskydd vid distansavtal. [34]
- Säkrare tivoli. [40]
- Säkerhetsskyddslagen – ytterligare kompletteringar. [42]
- Ökat informationsutbyte mellan myndigheter – några anslutande frågor. [45]
- Tryggare idrottsarrangemang. [46]
- Säkerhetspolisens behandling av personuppgifter. [49]
- Ökad insyn i politiska processer. [52]
- Ett skärpt regelverk om utvisning på grund av brott. [54]
- Stärkt skydd för domstolarnas och domarnas oberoende. [56]
- Polisiär beredskap i fred, kris och krig. [57]
- Stärkt lagstiftning mot hedersrelaterat våld och förtryck. [59]
- En mer flexibel hyresmarknad. [65]
- En straffreform. Volym 1, 2, 3 och 4. [66]

Klimat- och näringslivsdepartementet

- Ny kärnkraft i Sverige – effektivare tillståndsprövning och ändamålsenliga avgifter. [7]

En skärpt miljöstraffrätt och ett effektivt sanktionssystem. [14]

Miljömålsberedningens förslag om en strategi för hur Sverige ska leva upp till EU:s åtaganden inom biologisk mångfald respektive nettoupptag av växthusgaser från markanvändningssektorn (LULUCF). [21]

Förbättrad konkurrens i offentlig och privat verksamhet. [22]

Spänning i tillvaron – hur säkrar vi vår framtida elförsörjning? [47]

Bättre förutsättningar för klimatanpassning. [51]

Nya samverkansformer, modern byggnads- och reparationsberedskap – för ökad försörjningsberedskap. [68]

Kulturdepartementet

Publiken i fokus – reformer för ett starkare filmland. [24]

Landsbygds- och infrastrukturdepartementet

Avgift för områdessamverkan – och andra åtgärder för trygghet i byggd miljö. [5]

Anpassning av svensk rätt till EU:s avskogningsförordning. [17]

Vissa förändringar av jaktlagstiftningen. [32]

En ny nationell myndighet för viltförvaltning. [50]

En stärkt hästnäring – för företagande, jämställdhet, jämlikhet och folkhälsa. [58]

En ny kontrollorganisation i livsmedelskedjan – för ökad effektivitet, likvärdighet och konkurrenskraft. [64]

Arlanda – en viktig port för det svenska välståndet. Åtgärder som stärker konkurrenskraften för Arlanda flygplats. [67]

Effektivare samverkan för djur- och folkhälsa. [69]

Socialdepartementet

En förändrad abortlag – för en god, säker och tillgänglig abortvård. [10]

Stärkta drivkrafter och möjligheter för biståndsmottagare Volym 1 och 2. [15]

Att omhänderta barn och unga. [38]

Digital teknik på lika villkor. En reglering för socialtjänsten och verksamhet enligt LSS. [39]

Pensionsnivåer och pensionsavgiften – analyser på hundra års sikt. [41]

Säkerställ tillgången till läkemedel – förordnande och utlämnande i bristsituationer. [43]

Stärkt pandemiberedskap. [48]

Kvalificering till socialförsäkring och ekonomiskt bistånd för vissa grupper. [53]

Sveriges internationella adoptionsverksamhet – lärdomar och vägen framåt. Volym 1 och 2. [61]

Ansvar för hälso- och sjukvården. Volym 1 Bedömningar och förslag. Volym 2 Underlagsrapporter. [62]

Stärkt patientsäkerhet genom rätt kompetens – utifrån hälso- och sjukvårdens och tandvårdens behov. [63]

Utbildningsdepartementet

Bättre förutsättningar för trygghet och studiero i skolan. [8]

På språklig grund. [9]

Ett likvärdigt betygssystem Volym 1 och 2. [18]

Kunskap för alla – nya läroplaner med fokus på undervisning och lärande. [19]

Tid för undervisningsuppdraget – åtgärder för god undervisning och läraryrkenas attraktivitet. [26]

En socionomutbildning i tiden. [27]

Skärpta villkor för friskolesektorn. [37]

Förbättrat stöd i skolan. [44]

Utrikesdepartementet

Skydd för biologisk mångfald i havsområden utanför nationell jurisdiktion. [36]