



SVENSKT NÄRINGSLIV

Arbetsmarknadsdepartementet

Vår referens/dnr: Henrik Olander och

Endast via mejl till:

Jessica Permatz/ 2025-219

a.remissvar@regeringskansliet.se

a.arm@regeringskansliet.se

Er referens/dnr: A2025/00663

2026 -01-30

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

Föreningen Svenskt Näringsliv inkommer härmed med följande synpunkter på rubricerat betänkande.

Övergripande synpunkter

Svenskt Näringsliv avstyrker att las-åldern knyts till riktåldern utan att det görs övervägande om förändringar i den arbetsrättsliga lagstiftningen för att möjliggöra ökade arbetade timmar samt öka arbetsgivares incitament att anställa och behålla äldre arbetstagare.

Syftet med att införa en riktålder för pension är att uppmuntra fler personer att arbeta längre upp i åldrarna. Svenskt Näringsliv delar uppfattningen att det behövs fler arbetade timmar i Sverige och att det är positivt att personer arbetar längre upp i åldrarna.

För att uppnå det syftet krävs att hindren för de som vill och kan arbeta högre upp i åldrarna minskas samt att det skapas incitament för arbetsgivare att anställa arbetstagare längre upp i åldrarna. Ökad medellivslängd innebär inte att arbetsförmågan ökar i samma utsträckning. Att knyta las-åldern till riktåldern utan att samtidigt göra lagändringar som förbättrar förutsättningarna för arbetsgivarna att anställa och behålla äldre arbetstagare kan motverka det uppgivna syftet med riktåldern. Svenskt Näringsliv anser att sådana överväganden måste göras innan las-åldern knyts till riktåldern. Eventuella förslag på lagändringar ska göras i nära samverkan med arbetsmarknadens parter.

Eftersom riktåldern inte bedöms höjas förrän år 2034 finns tid för sådana överväganden innan lagstiftaren eventuellt beslutar om en så pass ingripande reform som att knyta las-åldern till riktåldern. Det skulle då också vara möjligt att kunna utvärdera om höjningarna av las-åldern åren 2020 och 2023 har fått effekt på enskildas beslut att kvarstå i anställningen och om antalet arbetade timmar har ökat. Det skulle också finnas tid att överväga om intervallet mellan riktåldern och las-åldern ska vara så stort som två år eller om det överhuvudtaget ska vara någon skillnad mellan las-åldern och riktåldern.

I linje med vad Svenskt Näringsliv angett i tidigare remissvar avseende höjd s.k. las-ålder måste följande ändringar i den arbetsrättsliga lagstiftningen övervägas beträffande arbetstagare som uppnått riktåldern:

- Vid arbetsbristuppsägningar ska arbetstagaren, oavsett plats i turordningen enligt 22 § LAS, kunna sägas upp.
- Arbetstagaren ska inte omfattas av 23 § LAS.
- Arbetstagaren ska inte ha företrädesrätt till återanställning och högre sysselsättningsgrad enligt 25 och 25 a §§ LAS.

- Arbetstagaren ska inte ha rätt till längre uppsägningstid än en månad enligt 11 § LAS.
- Arbetstagaren ska inte ha rätt till omplacering enligt 7 andra stycket och 7 a §§ LAS.
- Arbetstagaren ska inte omfattas av reglerna om verksamhetövergång i 6 b anställningsskyddslagen.
- Arbetstagaren ska inte ha möjlighet att yrka att uppsägning eller avskedande ogiltigförklaras enligt 34 och 35 §§ LAS.
- Det normerade ekonomiska skadeståndet enligt 38 och 39 §§ LAS halveras.
- Sjuklöneansvaret enligt sjuklönelagen övergår till staten.
- Arbetsgivaren ska inte längre vara skyldig att vidta rehabiliteringsåtgärder som syftar till att förbättra den anställdes arbetsförmåga.

Om utredarens förslag ändå ska genomföras krävs i vart fall att ovanstående ändringar i den arbetsrättsliga lagstiftningen genomförs så att arbetstagare som uppnått 69 år omfattas av ovan angivna ändringar, även om las-åldern i en framtid skulle vara högre än 69 år.

En arbetstagare har sin försörjning tryggad efter att ha uppnått riktåldern varför en förändring enligt punkterna ovan är och har sedan mycket lång tid varit en accepterad rimlig avvägning mellan arbetsgivarens möjlighet att bemanna och planera sin framtida verksamhet på ett adekvat sätt samtidigt som arbetstagarens ekonomiska trygghet inte äventyras. En sådan avvägning motiveras av ett berättigat mål som rör särskilt sysselsättningspolitik, arbetsmarknad och yrkesutbildning. Sättet att genomföra det är dessutom lämpligt och nödvändigt.

Det är i sammanhanget även relevant att beakta de särskilda skatteregler som gäller för äldre. Enligt nuvarande regler görs lättnader i både inkomstskatten och arbetsgivaravgiften för personer som fyllt 66 år vid inkomstårets ingång. När det gäller inkomstskatten handlar det dels om ett förhöjt grundavdrag, dels om ett särskilt jobbskatteavdrag för äldre. Sammantaget stärker dessa lättnader incitamenten att förlänga arbetslivet och bidrar därmed till ett ökat arbetsutbud.

Vid samma ålder sänks arbetsgivaravgiften från 31,42 till 10,21 procent (endast ålderspensionsavgift tas ut). Detta speglar att arbete efter denna ålder inte ger ytterligare intjänande i andra delar av socialförsäkringen än pensionen. En positiv följeffekt är att anställningskostnaden minskar, vilket ökar efterfrågan på äldres arbetskraft.

Skattereglerna bidrar således både till att stärka utbudet och öka efterfrågan på äldres arbetskraft. De utgör därmed ett exempel på hur målet om ett förlängt arbetsliv kan uppnås genom positiva incitament, i stället för mer regleringsbaserade åtgärder som minskar flexibiliteten på arbetsmarknaden.

Om utredarens förslag ändå ska genomföras har Svenskt Näringsliv följande synpunkter. Synpunkterna följer betänkandets disposition.

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

Svenskt Näringsliv tillstyrker - av skäl som anförs i betänkandet - att begreppet las-ålder införs som begrepp i anställningsskyddslagen.

När det gäller definitionen av las-ålder avstyrker Svenskt Näringsliv förslaget och föreslår en direkt utläsbar åldersgräns, på det sätt som anges i avsnitt 7.2.4

i betänkandet. Det skulle innebära att 32 a § anställningsskyddslagen får följande lydelse (se fetmarkering i texten nedan):

*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 sådan lydelse, där den gällande las-åldern uttryckligen framgår av lagen, underlättar för både arbetsgivare och arbetstagare att förstå vad las-åldern innebär. Dessutom är las-åldern av central arbetsrättslig betydelse varför Svenskt Näringsliv avstyrker att förändring av las-åldern kopplas automatiskt till om och när annan lagstiftning förändras. Svenskt Näringsliv anser att förändringar av las-åldern ska beslutas av riksdagen som en särskild fråga.

7.1.1 Övriga relevanta bestämmelser i LAS knyts till det nya begreppet

Svenskt Näringsliv tillstyrker att de särskilda bestämmelser i anställningsskyddslagen som berör arbetstagare som har fyllt 69 år kopplas till det nya begreppet las-ålder under förutsättning att det alternativ som Svenskt Näringsliv förordar ovan under avsnitt 7.1 väljs.

7.2.1 Separat lag gällande las-åldern

Svenskt Näringsliv anser inte att den redovisade alternativa möjligheten är att föredra. En sådan fragmenterad lagstiftning skulle försvåra för arbetsgivare att överblicka reglerna om anställningsskydd.

7.2.2 Koppling till socialförsäkringsbalken utan införande av begreppet las-

ålder

Svenskt Näringsliv anser inte att den redovisade alternativa möjligheten är att föredra. Den skulle bli mer svårförståelig för arbetsgivare och arbetstagare att tillämpa.

7.2.3 Ny definition i inledningen av las

Svenskt Näringsliv anser inte att den redovisade alternativa möjligheten är lämplig. Det är lättare för både arbetsgivare och arbetstagare att överblicka innebörden om legaldefinitionen framgår i samband med bestämmelserna som avses.

7.2.4 Angivande av en bestämd ålder

Svenskt Näringsliv tillstyrker att utforma 32 a § anställningsskyddslagen så att den beskriver att med las-ålder menas riktåldern för pension med ett tillägg av två år, under förutsättning att det också görs ett tillägg i bestämmelsen med *för närvarande 69 år*, så att det tydligt framgår vilken ålder las-åldern faktiskt är. Att det skulle krävas en lagändring varje gång riktåldern förändras är ingen nackdel eftersom lagstiftaren då även kan analysera effekterna av höjd las-ålder och vilka incitament som krävs för att arbetstagare ska kunna utföra arbete längre upp i åldrarna.

Las-åldern är av central arbetsrättslig betydelse och ska kunna tillämpas av alla arbetsgivare och arbetstagare i Sverige. Det är därför av vikt att en förändring beslutas av riksdagen.

Under åren har det skett ett stort antal förändringar av anställningsskyddslagen. Även utifrån det perspektivet är det rimligt att varje gång las-åldern ändras ska det göras genom en lagändring.

7.3 Särskild reglering vid sänkning av riktåldern

Svenskt Näringsliv tillstyrker att det inte införs någon begränsningsregel mot sänkning av las-åldern vid en eventuell sänkning av riktåldern.

7.4 Ändring av las-åldern efter uppnådd ålder

Svenskt Näringsliv tillstyrker förslaget.

8.2 Övergångsbestämmelser

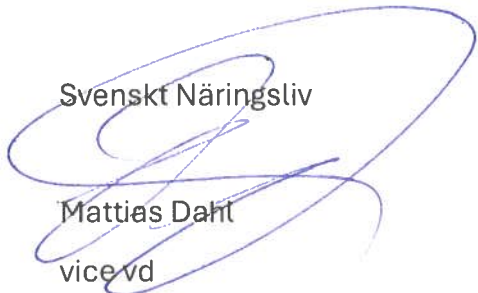
Svenskt Näringsliv avstyrker förslaget. Svenskt Näringsliv är emot att lagstiftaren ogiltigförklarar och undergräver träffade kollektivavtal respektive individuella avtal. En sådan reglering strider mot principen att materiella regler på civilrättens område bara ska bli tillämpliga på sådana rättsförhållanden som uppkommer efter lagstiftningens ikraftträdande. Vidare kan följden bli att ett villkor om avgångsskyldighet vid en ålder som understiger den höjda las-åldern blir ogiltigt medan andra villkor som har koppling till pension och arbetstagarens ålder förblir giltiga, till exempel villkor om tjänstepension, lön, arbetstid, semester samt arbetsbefrielse inför anställningens upphörande. Det senare kan exempelvis förekomma vid neddragningar på grund av arbetsbrist där överenskommelser har träffats om anställningens upphörande vid en tidpunkt som sammanfaller med 69-årsdagen.

Om utredaren går vidare med förslaget bör under alla förhållanden, för tydlighets skull, formuleringen "vid ikraftträdandet" utgå. Avtalen kan enbart

vara ogiltiga om de upphäver eller inskränker en arbetstagares rätt att kvarstå i anställningen oavsett om detta inträffar vid ikraftträdandet eller därefter.

9.3.6 Konsekvenser för arbetsgivare

De ekonomiska konsekvenserna för arbetsgivare måste analyseras djupare så att dess olika effekter närmare och bättre kan förstås, detta bland annat med hänsyn till att äldre personer har längre sjukfall än yngre, högre risk för långvarig sjukfrånvaro än yngre (se AFA Försäkringsrapport *Långvarig sjukfrånvaro - sjukfallens längd* från år 2024) samt högre risk för sjukfall än yngre (se Försäkringskassans rapporter Lägesrapport- 2024:1 Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv, samt Sjukförsäkringen i siffror 2025).



Svenskt Näringsliv

Mattias Dahl

vice vd