



Enheten för människa och omgivning
Pär Axelsson, 010-730 9194
arbetsmiljoverket@av.se

Arbetsmarknadsdepartementet
a.remissvar@regeringskansliet.se
a.arm@regeringskansliet.se

Remissvar över betänkandet SOU 2025:70 Längre liv, längre arbetsliv – förlängd rätt att kvarstå i arbete (A2025/00663)

Arbetsmiljöverkets ställningstagande

Arbetsmiljöverket tillstyrker utredarnas förslag i betänkande *Längre liv, längre arbetsliv – förlängd rätt att kvarstå i arbete* (SOU 2025:70) med nedanstående synpunkter.

Sammanfattning av synpunkter och ställningstaganden

- Kopplingen mellan las-åldern och riktåldern är bra eftersom det innebär att dessa följs åt även om riktåldern skulle sänkas.
- Arbetsmiljölagen eller Arbetsmiljöverkets föreskrifter innebär samma skyldighet att bedriva ett aktivt arbetsmiljöarbete och genomföra anpassningar, även för medarbetare som arbetar längre än riktåldern.
- Eventuella kostnadsökningar för arbetsgivare, på grund av ökat behov av arbetsanpassning och rehabilitering för personer som väljer att arbeta längre, bedöms vara begränsade.
- Åldersgränsen för bidrag till arbetshjälpmedel bör koppla till las-åldern.
- Arbetsmiljöverket ser inget behov att öka sina informationsinsatser med anledning av förslaget, utöver de insatser som redan genomförs.
- Konsekvenserna ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv behöver utredas vidare.



Arbetsmiljöverkets synpunkter och ställningstaganden på förslaget och materialet i betänkandet

Utredningens förslag (avsnitt 7)

Arbetsmiljöverket anser att en lagändring som tar bort hinder för de som vill och kan arbeta längre upp i åldern är positivt. En förutsättning är att arbetstagare bibehåller oförändrat anställningsskydd och inkluderas i arbetsgivarens arbetsmiljöarbete under hela sin anställning.

Arbetsmiljölagen och arbetsmiljöverkets föreskrifter ställer krav på att arbetsgivare ska anpassa arbetsförhållandena med hänsyn till vad som passar olika människor. Detta arbete ska ske inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet eller genom en individuell arbetsanpassning för arbetstagare med nedsatt förmåga. Syftet är att förebygga ohälsa och sjukfrånvaro samt för att främja återgång i arbete efter sjukfrånvaro. Skyldigheten för arbetsgivare gäller för alla arbetstagare oavsett ålder.

Om fler arbetstagare väljer att fortsätta arbeta längre än riktåldern kan arbetsgivare behöva utöka sitt arbetsmiljöarbete. Detta för att på bästa sätt kunna identifiera nya behov av anpassningar som kan uppstå med stigande ålder och för att kunna vidta bästa möjliga åtgärder.

7.3 Särskild reglering vid sänkning av LAS-åldern (sid. 69)

Arbetsmiljöverket anser att kopplingen mellan las-åldern och riktåldern är bra eftersom det innebär att dessa följs åt även om riktåldern skulle sänkas.

Medellivslängden i Sverige ökar och svenskar födda på 50- och 60-talet som i närtid berörs av förslaget är sannolikt de friskaste människor som, i den åldersgruppen, funnits i mänsklighetens historia. Vår gemensamma förhoppning är självklart en fortsatt positiv utveckling med längre förväntad livslängd, god hälsa högre upp i åldrarna och hög livskvalitet på ålderns höst. Tyvärr finns tecken på att verkligheten kan bli en annan. Exempelvis har utmattningssyndrom, ångest, depression och metabol ohälsa ökat i samhället. Förhållanden som vi vet inverkar negativt på hälsan.

9.3.6 Konsekvenser för arbetsgivare (sid. 89)

Betänkandet anger en risk med förslaget att arbetsgivarna ser en nackdel med att anställa äldre arbetstagare utifrån farhågan att dessa riskerar att vara mer kostsamma i fråga om löner, men även avseende anpassningar i arbetsmiljön samt vid rehabilitering.

Höjda kostnader får aldrig vara ett argument för arbetsgivare att inte bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöverket gör dessutom bedömningen



att kostnadsökningar för arbetsgivare, på grund av ökat behov av arbetsanpassning och rehabilitering för personer som väljer att arbeta längre, kommer att vara liten.

Arbetsgivaravgifterna är lägre från och med det år då arbetstagaren fyller 67 år. Detta kommer att kompensera för eventuellt ökade kostnader för arbetsanpassning och rehabilitering, åtminstone till viss del. Ytterligare en kompensatorisk faktor, om än indirekt, är att det kan förmodas att det i högre grad är friska medarbetare som väljer att arbeta högre upp i åldrarna. Delegationen för senior arbetskraft anger i sin rapport - Lägre kostnader för senior arbetskraft - att forskning också visar att kostnaderna för senior arbetskraft är lägre från och med den ålder då arbetsgivarnas utgifter för skatter, avgifter och tjänstepension minskar.

Bidrag till arbetshjälpmedel (sid. 43)

Bidrag till arbetshjälpmedel är en hjälp för arbetsgivare att tillförsäkra en god arbetsmiljö för medarbetare med nedsatt arbetsförmåga, olika begränsningar och särskilda behov. Bidrag lämnas idag som längst till och med månaden före den månad då den försäkrade fyller 69 år. Detta innebär att om las-åldern med tiden kommer att överstiga 69 år så kommer arbetsgivare inte att få del av bidraget för sina äldsta medarbetare.

Regeringen har uppdaterat förordningen om arbetshjälpmedel men avstod att ändra regeln om åldersgräns. Arbetsmiljöverket anser att åldersgränsen i reglerna om arbetshjälpmedel varaktigt ska kopplas till las-åldern och föreslår att regeringen överväger en förändring av regeln om åldersgräns på nytt.

9.3.2 Konsekvenser för myndigheterna (sid. 82)

I betänkandet görs bedömningen att det inte behövs några särskilda informationsinsatser utöver den informationsgivning som kan förväntas lämnas av arbetsmarknadens parter och de myndigheter som har anknytning till frågan. Arbetsmiljöverket gör samma bedömning avseende verkets egen informationsgivning och ser inget behov av att öka sin informationsgivning med anledning av förslaget.



9.3.8 Konsekvenser för jämställdheten (sid. 90)

I betänkandet anges att det är svårt att bedöma om förslaget kommer att få några konkreta konsekvenser för jämställdheten och hur stora de i sådana fall kan bli.

I grunden är möjligheten till förlängt arbetsliv lika för kvinnor och män. Arbetslivet i Sverige är, tyvärr, fortfarande ojämlikt - trots förbättringar över tid. Exempelvis är löneskillnaden mellan män och kvinnor relativt stor, arbetsmarknaden är könssegregerad, högre andel kvinnor arbetar deltid, arbetsmiljön i kvinnodominerande yrken är ofta mer psykiskt och fysiskt belastande, sjuktalen är högre bland kvinnor och de lämnar också arbetslivet tidigare än män. Ett väl fungerande arbetsmiljöarbete är viktigt för att främja jämställdhet.

Denna strukturella ojämställdhet innebär att färre kvinnor än män kan utnyttja möjligheten att arbeta högre upp i åldern, har sämre förutsättningar att arbeta de extra åren samt att de ekonomiska fördelarna med att förlänga arbetslivet är sämre för kvinnor.

Arbetsmiljöverket anser att dessa konsekvenser behöver utredas vidare.

Konsekvenser för Jämlikheten

Betänkandet tar inte upp eventuella konsekvenser ut ett jämlikhetsperspektiv.

Höginkomsttagare lever längre, har fler friska år och kan arbeta längre. Höginkomsttagare arbetar oftare inom yrken som går att utföra upp i åldrarna. Exempelvis yrken med lägre fysisk belastning, lägre sjukskrivningstal och högre självbestämmande och möjlighet till variation i arbetet. Låginkomsttagare arbetar oftare i fysiskt tunga yrken, har högre sjukfrånvaro och lämnar arbetslivet tidigare på grund av ohälsa.

Förslaget gynnar i högre grad höginkomsttagare. De har bättre förutsättningar att arbeta högre upp i ålder, tjänar in mer pension per arbetat år och vinner mer på extra arbetsår. Låginkomsttagare får mindre extra pension per extra arbetat år, har ofta svagare arbetsförankring vid slutet av arbetslivet och riskerar att hamna i sjukersättning, a-kassa eller garantipension vilket leder till färre år med lön och lägre pension.

Dessa strukturella ojämlikheter innebär att låginkomsttagare har sämre förutsättningar att arbeta de extra åren samt att de ekonomiska fördelarna med att förlänga arbetslivet är lägre.

Arbetsmiljöverket anser att dessa konsekvenser behöver utredas vidare.



De som deltagit

Yttrandet har avgetts av generaldirektören Lars Lööw. I den slutliga handläggningen har även enhetschef Darin Isaksson deltagit. Föredragande har varit sakkunnig Pär Axelsson.