

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

Ort/Datum
Stockholm 2026-01-30

Vår referens
Lise-Lotte Argulander

Dnr
A2025/00663

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

Inledning

Företagarna är Sveriges största organisation för företagare och företräder över 60 000 medlemmar som driver små och medelstora företag. Våra medlemmar är ryggraden i svensk ekonomi, skapar nya jobb och är avgörande för välfärden och sysselsättningen i hela landet. Små företag utgör tillsammans den största arbetsgivaren vi har i Sverige.

Vi har tagit del av betänkandet SOU 2025:70 och vill med detta remissvar framföra våra synpunkter, med särskilt fokus på konsekvenserna för Sveriges mindre företag.

Bakgrund och utredningens förslag

För att säkra pensionssystemets långsiktiga hållbarhet i en tid av ökande medellivslängd har en bred politisk överenskommelse landat i att arbetslivet behöver förlängas. Som ett led i detta införs en dynamisk riktålder för pension som från 2026 styr åldersgränserna i pensions- och trygghetssystemen.

Utredningen "Längre liv, längre arbetsliv" (SOU 2025:70) har haft i uppdrag att anpassa rätten att kvarstå i anställning enligt lagen om anställningsskydd (LAS) till denna riktålder.

Huvudsakliga förslag från utredningen

- Begreppet "las-ålder" införs i lagtexten.
- Las-åldern definieras som riktåldern för pension plus två år.
- Den nuvarande fasta åldersgränsen på 69 år i LAS ersätts med det nya, dynamiska begreppet.
- Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2026.

Allmänna synpunkter

Företagarna instämmer i den övergripande ambitionen att främja ett längre och hållbart arbetsliv. Erfaren arbetskraft är en stor tillgång, och för de som vill och kan arbeta längre ska goda förutsättningar finnas. Vi måste dock med skärpa framföra att betänkandets konsekvensanalys för små och medelstora företag är undermålig. Detta är en återkommande och allvarlig brist i lagstiftningsarbetet som vi påtalat i flera andra remissvar, bland annat gällande migrationsregler och försörjningsberedskap.

Regelrådet har i sitt yttrande helt korrekt konstaterat att konsekvensutredningen inte uppfyller kraven, med brister i analysen av hur olika företag påverkas, effekter på kostnader och avsaknad av beskrivningar av hur särskild hänsyn kan tas till små företag. Att lägga fram förslag som direkt påverkar företagens mest kritiska

resurs – medarbetarna – utan en gedigen analys av de praktiska och ekonomiska konsekvenserna är ansvarslöst.

Konsekvenser för mindre arbetsgivare

Förslagen i betänkandet riskerar att få betydande negativa konsekvenser för mindre företags förutsättningar att växa, anställa och behålla konkurrenskraft.

Ökade kostnader och ekonomisk risk

En förlängd rätt att kvarstå i anställning innebär ett utökat och förlängt arbetsgivaransvar som medför ökade ekonomiska risker, vilket utredningen själv medger men underlåter att kvantifiera.

Rehabilitering, arbetsanpassning och omställning

Ansaret för arbetsanpassning, hjälpmedel och rehabilitering kan bli en tung och oförutsägbar kostnad. Små företag saknar de administrativa och ekonomiska muskler som större bolag har för att hantera detta.

Ett förlängt arbetsliv ställer krav på ökade möjligheter till omställning, särskilt i fysiskt krävande yrken. För småföretag med specialiserad verksamhet är möjligheterna till omplacering ofta obefintliga. Detta kan leda till fler komplicerade och kostsamma ärenden om uppsägning av personliga skäl, ett område i LAS som redan idag är mycket betungande för företagare.

Ökad administrativ börda och regelkrångel

Företagare lägger redan i genomsnitt 10 timmar i veckan på administration, och en av de största utmaningarna är att förstå och följa det totala antalet regler.

Att ersätta en fast åldersgräns med ett rörligt begrepp som kräver kunskap om riktålderns beräkning för olika födelseår är ett steg bort från den enkelhet och förutsägbarhet som Företagarna efterfrågar och innebär betydande regelkrångel.

Den dynamiska las-åldern försvårar långsiktig planering av bemanning, kompetensväxling och succession. Något som mindre företag är beroende av. Dessutom är det arbetstagarens val att välja om de vill kvarstå i tjänst och eventuellt hur länge, det blir mycket kännbart för företaget när "slutåldern" är dynamisk.

Negativ påverkan på anställningsviljan

En av Företagarnas huvudinvändningar mot LAS är att rädslan för att inte kunna avsluta en anställning korrekt och till rimlig kostnad vilket hämmar viljan att anställa. Förslaget riskerar att förstärka denna effekt. Om risken och ansvaret för äldre medarbetare upplevs som för stort, kan det paradoxalt nog leda, till att arbetsgivare blir mer tveksamma till att nyanställa personer i övre medelåldern, vilket skulle motverka hela syftet med reformen.

Ingrepp i parternas autonomi

Företagarna delar den principiella invändning som arbetsmarknadens parter (LO, TCO, Saco, Svenskt Näringsliv och SKR) framfört i ILO-kommitténs remissvar, att lagstiftaren mer eller mindre ogiltigförklarar ingångna kollektivavtal vilket är ett problematiskt och allvarligt ingrepp i den svenska modellen.

Företagarnas förslag

För att målet om ett längre arbetsliv ska kunna uppnås utan att oproportionerligt drabba de jobbskapande småföretagen, anser Företagarna att följande åtgärder är nödvändiga.

1. Genomför en grundlig konsekvensanalys: Regeringen måste, i linje med Regelrådets kritik, genomföra en fullständig konsekvensanalys som kvantifierar de ekonomiska och administrativa effekterna för små företag. Detta bör inkludera ett "SME-test".

företagarna

2. Inför riskreducerande åtgärder för arbetsgivare. Ett förlängt arbetsgivaransvar måste matchas av en minskad risk. Regeringen bör utreda införandet av ett statligt finansierat högkostnadsskydd för sjuklönekostnader och rehabiliteringsansvar, särskilt riktat till företag med färre än 10 anställda.
3. Sänk kostnaderna för att anställa äldre medarbetare genom sänkta arbetsgivaravgifter.
4. Prioritera enkelhet och tydlighet. Om en dynamisk las-ålder införs måste den åtföljas av kraftfulla informationsinsatser och enkla, digitala verktyg från relevanta myndigheter (t.ex. Pensionsmyndigheten) som gör det lätt för arbetsgivare att förstå exakt vad som gäller för varje enskild anställd.
5. Respektera parternas roll. Lagändringar bör utformas så att de i så liten utsträckning som möjligt inskränker parternas rätt att hitta branschanpassade lösningar i kollektivavtal.

Företagarna stödjer ambitionen om ett längre arbetsliv, men det kan inte ske på bekostnad av de små och medelstora företagens överlevnad och tillväxtmöjligheter. Utan de justeringar som föreslås ovan avstyrker vi att förslaget läggs fram i sin nuvarande form.

Pernilla Norlin
Samhällspolitisk chef

Lise-Lotte Argulander
Näringspolitisk expert