

2026-01-28

Arbetsmarknadsdepartementet
Diarienummer A2025/00663

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

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

Fremia är arbetsgivarorganisation för 5 000 arbetsgivare inom Kooperation, civilsamhälle och idéburen välfärd. Alla arbetar för en positiv samhällsutveckling. De drivs av idén snarare än vinsten, i verksamheter där människan får plats och kan påverka. Våra medlemmar driver på hållbar utveckling och inkludering, värnar öppenhet och civilkurage. De verkar i det stora och i det lilla, med verksamheter som håller öppet under årets alla dagar. Tillsammans har de 150 000 anställda och många fler ideellt engagerade.

Fremia har fått ta del av betänkandet Längre liv, längre arbetsliv – förlängd rätt att kvarstå i anställningen (SOU 2025:70) och har valt att avge yttrande.

Kort handlar förslaget i betänkandet om att åldersangivelsen i anställningsskyddslagen, 69 år, ersätts med ett nytt begrepp – las-ålder. Las-åldern föreslås alltid vara två år mer än riktåldern som införs 2026. Riktåldern 2026 är 67 år.

Sammanfattning

Fremias synpunkter på betänkandets förslag:

- Fremia avstyrker förslaget om att lagen om anställningsskydd ändras på så sätt att begreppet las-ålder ersätter angiven ålder för hur länge arbetstagare har rätt att kvarstå i sin anställning.
- Lagstiftarens ambition bör alltid vara att försöka underlätta förståelsen, användbarheten och tillgängligheten av lagarna, så långt det är möjligt för både arbetsgivare och arbetstagare.
- Fremia föreslår att staten på olika sätt kan bidra till att underlätta ett längre arbetsliv.

Övergripande kommentarer

Regelverket inom arbetsrätten och socialförsäkringen är snårigt redan i dag. Det är svårt för arbetsgivare, och arbetstagare, att hitta rätt källor och förstå vad som gäller.

Ambitionen bör vara att lagstiftaren ska underlätta förståelsen, användbarheten och tillgängligheten av lagarna så långt det är möjligt.

Det är fritt för en arbetstagare att avsluta sin anställning när hen vill. Enligt lagen om anställningsskydd, las, har en arbetstagare rätt att arbeta till och med att hen har fyllt 69 år. När en arbetstagare väljer att sluta arbeta och gå i pension beror i hög grad på hens ekonomiska situation. Arbetsgivare kan å sin sida vid arbetsbrist eller personliga skäl avsluta en arbetstages anställning. Arbetsgivare kan också välja att inte avsluta en arbetstages anställning när hen har uppnått 69 års ålder.

Det allmänna pensionssystemet är utformat för att ge drivkrafter till arbete. Inspektionen för socialförsäkringen, ISF, har i en rapport analyserat effekter av höjda åldersgränser i pensionssystemet, 2020 års höjning av åldersgränsen i las (från 67 till 68 år) samt hur lägsta pensionsåldern påverkade försörjning och pensionering (från 61 till 62 år i socialförsäkringen). Rapporten visar att fler arbetar längre efter åldershöjningen i pensionssystemet, men att det finns skillnader i hur olika grupper påverkas. Hur höjningarna påverkar individer beror i hög grad på deras ekonomiska situation. Möjligheten att kunna välja mellan arbete och pension har därmed försämrats för en resurssvag grupp och förbättrats för en resursstark¹.

Enklare för regeringen – krångligare för arbetsgivare och arbetstagare

Om begreppet "las-ålder" införs i lagen om anställningsskydd och ersätter dagens begrepp "angiven ålder" (som i dag är 69 år) blir det enklare för regeringen. Den behöver då inte uppdatera las när åldersgränsen ändras vart sjätte år till följd av att riktåldern ändras.

Men en sådan förändring skulle samtidigt göra det svårare för både arbetsgivare och arbetstagare att förstå hur länge en arbetstagare har rätt att stanna kvar i sin anställning.

Fremia anser därför att det bästa är om åldersgränsen i las även fortsättningsvis anges i siffror. Det gör det tydligare för arbetsgivare och arbetstagare att veta vad som gäller. Fremia föreslår alltså att begreppet las-ålder inte införs i lagen om anställningsskydd.

¹ Höjda åldersgränser i pensionssystemet. En analys av hur 2020 års höjning av LAS-åldern och lägsta pensionsåldern påverkade försörjning och pensioner, ISF Rapport 2023:6.

Varför kopplas riktålder och las-ålder till varandra med två års skillnad?

Utredningens förslag om valet av "plus två år" mellan riktålder och las-ålder motiveras med att man vill ge individer möjlighet att arbeta längre än den ålder då de kan börja ta ut sin allmänna pension. Det ska stärka deras ekonomiska situation och samtidigt bidra till det allmänna pensionssystemets hållbarhet. Tanken är att arbetsrättsliga regler ska anpassas till förändringar i demografiska och ekonomiska förhållanden. Kopplingen till riktåldern är tänkt att säkerställa att las-åldern förblir dynamisk och flexibel, samtidigt som den främjar ett längre arbetsliv och harmoniserar med det allmänna pensionssystemet.

Fremia anser att samma dynamik kan uppnås genom att vid behov ändra den sifferbestämda åldern i lagen om anställningsskydd och inte införa las-ålder som begrepp i lagtexten.

När inträffar pensionsåldern?

Någon entydig pensionsålder finns inte i dag. Utöver arbetstagarens rättighet att arbeta tills hen har fyllt 69 år, som bestäms av las, regleras åldersgränser kollektivavtal för tjänstepensioner. Dessutom finns olika åldersgränser i socialförsäkringen som styr ersättningar från staten. Åldersgränser i kollektivavtal om tjänstepensioner förhandlas av arbetsmarknadens parter i respektive avtal.

Ett långt arbetsliv och ett inkluderande arbetsliv

Numera är inriktningen i samhället att alla ska klara av att ha ett långt arbetsliv. Därmed läggs också ett stort ansvar på både arbetsgivare och arbetstagare.

I arbetsgivarens ansvar ligger att verka för att samtliga arbetstagare, oavsett ålder, har en god arbetsmiljö och en arbetsplats som är inkluderande och fri från diskriminering. Arbetsgivaren behöver löpande bedriva ett arbetsmiljöarbete för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. I arbetsmiljöarbetet ska arbetstagare och skyddsombud ges möjlighet att medverka. För att klara av detta viktiga arbete behöver arbetsgivare stöd, kunskap och information som är lättillgänglig, begriplig och anpassad för arbetsgivarens verksamhet.

I arbetstagarens ansvar ligger att medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för en god arbetsmiljö. Arbetstagaren ska följa arbetsgivarens instruktioner, använda de skyddsanordningar som finns och i övrigt vara försiktig för att förebygga ohälsa och olycksfall.

Staten skulle kunna underlätta för både arbetsgivare och arbetstagare genom att på olika sätt informera om vad som gäller, vad modern forskning säger samt ge stöd till

arbetsgivare i deras viktiga arbete med att skapa goda förutsättningar för ett långt och gott arbetsliv.

Att ha en anställning, att ingå i ett jobbsammanhang tillsammans med andra och samtidigt få vara med och bidra till en verksamhets utveckling, gör de allra flesta människor gott. Samtidigt är man då en del av samhället, vilket är en friskfaktor. Att ha ett jobb att gå till kan bidra till en bättre hälsa som också gynnar samhället i stort. Många av Fremias medlemmar verkar för att kunna erbjuda sysselsättning och anställning till personer som av olika skäl står utanför arbetsmarknadens gemenskap, så kallade socialt integrerande verksamheter. Många verksamheter som är anslutna till Fremia har medarbetare som får lönebidrag. En annan stor medlemsgrupp bedriver personlig assistans och är beroende av assistansersättning för sin verksamhet. Varken lönebidraget eller assistansersättningen har höjts i takt med arbetsmarknadens lönenivåer eller annan kostnadsutveckling.

I dag befinner sig 150 00 personer i Sverige i långtidsarbetslöshet. Många som hamnar i långtidsarbetslöshet får inte rätt stöd. I Fremias rapport *Bryt långtidsarbetslösheten – idéburen sektor står redo med 10 000 nya jobb* beskrivs hur det kan se ut och vad som behöver göras².

Förebyggande arbete

Om regeringen ändå går vidare med förslaget och inför en så kallad las-ålder, behövs ett omfattande förebyggande arbete. Arbetsgivare, arbetstagare, arbetsmarknadens parter, staten och dess myndigheter behöver tillsammans stötta och förklara vad som gäller och vad som behöver göras för att arbetsgivare och arbetstagare ska kunna och orka ha ett långt arbetsliv. Tillsammans behöver vi även se till att fler blir insläppta på arbetsmarknaden för att vara med och bidra i ett inkluderande arbetsliv.

Förklara begreppen

Begreppet riktålder behöver förklaras. Även hur riktåldern inverkar på andra stödsystem i samhället behöver belysas. Om las-ålder införs som ett begrepp i lagen om anställningsskydd behöver även det förklaras på ett enkelt sätt. Hur de två begreppen hänger ihop och påverkar varandra, samt hur de påverkar både anställningar, socialförsäkring och kollektivavtal, behöver också förklaras på ett tydligt sätt både för arbetsgivare och arbetstagare.

² Fremias arbetsmarknadsrapport 2025 *Bryt långtidsarbetslösheten! – Idéburen sektor står redo med 10 000 nya jobb*.

Riktålder, vad är det?

Riktåldern beslutas årligen av regeringen, baserat på prognoser från Pensionsmyndigheten och gäller sedan i sex år framåt. Pensionsmyndigheten utgår från en prognos av medellivslängdens utveckling i Sverige. Riktåldern har koppling till hur länge vi beräknas leva för att anpassa pensionssystemet till en längre livslängd.

Riktåldern styr bland annat den tidigaste åldern för att kunna ta ut premiepension och för att få garantipension, inkomstpension samt bostadstillägg som ges från staten. Den styr även hur förmåner och ersättningar enligt socialförsäkringsbalken ska regleras och utbetalas, exempelvis sjukersättning. Även assistansersättning, lönebidrag med mera styrs av riktåldern. Dessa ersättningar är av betydelse för många arbetsgivare som är organiserade hos Fremia.

Kan staten bidra till att underlätta ett längre arbetsliv?

Eftersom målsättningen är att de flesta människor ska kunna arbeta längre upp i åldrarna, skulle staten kunna underlätta detta på olika sätt, både för arbetsgivare och arbetstagare. Här är några förslag:

- Arbetsgivaravgifterna bör vara fortsatt lägre för äldre arbetstagare. Det gör det mindre kostsamt för arbetsgivare att behålla äldre som väljer att stanna kvar i arbetslivet. I dag sänks arbetsgivaravgifterna när arbetstagare fyller 67 år. Den gränsen skulle kunna sänkas till 55 eller 60 år. Det skulle bidra till en positivare inställning till att behålla mer senior arbetskraft som har hunnit komma upp i en högre lönenivå.
- Inför ett statligt stöd för att stötta ett långt arbetsliv. Partssammansatta omställningsorganisationer, som arbetsmarknadens parter träffar överenskommelser om, skulle kunna ansöka om stöd från staten för riktade insatser som stöttar ett långt arbetsliv. Det skulle kunna bidra till incitament för enskilda att kunna och vilja arbeta längre upp i åldrarna.
- Återinför ersättningen för höga sjuklönekostnader, som upphävdes 2024. Det gör det mindre kostsamt för arbetsgivare att behålla arbetstagare som väljer att stanna kvar i arbetslivet uppåt i åldrarna. Framför allt skulle det motverka de fördomar som finns om att äldre arbetskraft kostar mer. Ersättning för höga sjuklönekostnader är särskilt behövligt för små arbetsgivare.
- Utifrån den neurovetenskapliga litteraturen kan vi i dag med god grund säga att hjärnan behåller betydande plastisk förmåga långt upp i åldrarna. Äldre personer kan lära nya arbetsuppgifter, tekniker och system. Fördomar om att äldre "inte kan

lära sig nytt” saknar stöd i modern hjärnforskning. Staten skulle kunna bidra genom att informera om vad modern hjärnforskning säger om äldre arbetskraft.

- Bidrag till arbetshjälpmedel bör inte ha någon övre åldersgräns. I dag kan bidrag fås längst till och med att arbetstagaren fyller 69 år. Arbetsgivare bör kunna tillförsäkra en god arbetsmiljö för alla arbetstagare, oavsett ålder, genom att underlätta anpassning av arbetsförhållandena med stöd av arbetshjälpmedel. Särskilt behövt med stöd är det för små arbetsgivare med knappa resurser.
- Om las-ålder införs kommer informationsinsatser behövas om att vad begreppen riktålder och las-ålder innebär. Arbetsmarknadens parter bör kunna söka ekonomiskt stöd från staten för informationsinsatser kring detta. Med tanke på att väldigt många fortfarande tror att pensionsåldern är 65 år lär det ta lång tid innan begreppen las-ålder och riktålder blir bekanta för de flesta i samhället. Lägg därtill hur kopplingen är mellan riktålder och las-ålder ska kunna begripas. Det är inte rimligt att arbetsmarknadens parter ska ta hela kostnaden för dessa informationsinsatser.

Åldersfördelning hos Fremias medlemmar

Enligt 2024 års data har arbetsgivare organiserade i Fremia flest anställda i åldersgrupperna 50–59, 60–69 år och 18–24 år. Utöver det kan vi i statistiken se att drygt 400 personer finns i åldersgruppen 70–91 år.

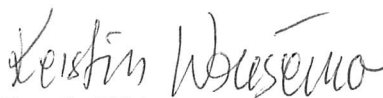
Påverkan på kollektivavtal

I befintliga kollektivavtal finns skrivningar som på olika sätt beskriver pensionsavgångar. Om begreppet las-ålder införs kommer det troligen att behövas en översyn av kollektivavtalens formuleringar. Det handlar både om avtal om allmänna anställningsvillkor och avtal om pensioner och försäkringar. Arbetsmarknadens parter kommer att behöva göra en insats med att tydliggöra kollektivavtalens skrivningar.

Med vänlig hälsning



Petter Skogar
vd Fremia



Kerstin Wrisemo
Arbetsmiljö och socialförsäkring