

Postadress: Mäster Samuelsgatan 60, 111 21 Stockholm  
Telefon: 08-700 13 00  
E-post: [registrator@arbetsgivarverket.se](mailto:registrator@arbetsgivarverket.se)

Finansdepartementet  
[fi.remissvar@regeringskansliet.se](mailto:fi.remissvar@regeringskansliet.se)  
Er referens Fi2025/01857

## **Produktivitetskommissionens betänkanden Goda möjligheter till ökat välbefinnande (SOU 2024:29) och Fler möjligheter till ökat välbefinnande (SOU 2025:96)**

Arbetsgivarverket besvarar remissen med utgångspunkt i ett statligt arbetsgivarpolitiskt perspektiv och som förvaltningsmyndighet.

### **Goda möjligheter till ökat välbefinnande (SOU 2024:29)**

#### **Utbildning**

Arbetsgivarverket menar att förändringar i resurstilldelningssystemen och utbildningens dimensionering måste göras i samverkan med universiteten och lärosätena som i sammanhanget sitter på värdefull och viktig kunskap. Samtidigt anser Arbetsgivarverket att det är viktigt att arbetsmarknadens behov får ett genomslag i den högre utbildningen.

#### **Policyutveckling**

I betänkandet föreslås att ett antal myndigheter bör ges i uppdrag att utreda förutsättningarna för regulatoriska sandlådor. Arbetsgivarverket instämmer i att införandet av regulatoriska sandlådor kan ge en mer kunskapsbaserad och effektiv verksamhet. Arbetsgivarverket kan konstatera att regeringen givit ett sådant uppdrag till Vinnova och tillstyrker ett fortsatt utredande av så kallade regulatoriska sandlådor.

#### **Skatter**

Bristen på utbildad arbetskraft är ett stort problem på svensk arbetsmarknad. Arbetsgivarverket har i många remissvar uttryckt vikten av att skatten på arbete bör reformeras för att öka incitamenten för utbildning och ökad produktivitet. Störst effekt på antalet arbetade timmar och incitamenten att

utbilda sig har skattesänkningar som ger upphov till just marginalskatteändringar. Det finns ett tydligt forskningsstöd som pekar på att beskattning av arbetsinkomster har stora negativa beteendeeffekter. Inkomstskatt påverkar både hur individer ser på sitt arbetsutbud och incitamenten att utbilda sig. Därför är den här typen av förslag av stor betydelse för den statliga kompetensförsörjningen.

## **Fler möjligheter till ökat välbefinnande (SOU 2025:96)**

### **Teknisk utveckling, forskning och innovation**

I betänkandet föreslås att det på lärosätena kan arbetas med andra anställningsformer såsom kombinationstjänster och *professor of the practice*. Arbetsgivarverket ställer sig positiva till flexibla anställningsformer om det förbättrar den långsiktiga kompetensförsörjningen och möjligheten att planera personalresurserna över tid. Arbetsgivarverket vill dock understryka att en förutsättning för dessa anställningsformer är att de kan tillämpas inom ramen för gällande kollektivavtal och arbetsrättslig praxis.

Det föreslås också att karriärrådgivning ska erbjudas till alla doktorander. Arbetsgivarverket anser att en arbetsgivarfinansierad karriärrådgivning är en arbetsgivarpolitisk fråga som ska bestämmas av de statliga arbetsgivarna.

### **Digitalisering och AI**

I betänkandet föreslås att tillämpningen av dataskyddsförordningen (GDPR) i Sverige ses över för att säkerställa att den inte blir striktare än i andra EU-länder. Samt att Sverige bör verka för en gemensam översyn inom EU för att säkerställa en harmoniserad tillämpning som inte hindrar innovation. Arbetsgivarverket tillstyrker dessa förslag.

Vidare föreslås att det i större utsträckning används regulatoriska sandlådor för att testa nya digitala lösningar. Arbetsgivarverket tillstyrker ett sådant förslag.

I betänkandet föreslås också att investeringar i en förvaltningsgemensam digital infrastruktur bör öka och att en årlig investeringsplan för samhällsinvesteringar i en digital infrastruktur tas fram. Vidare föreslås att det inrättas ett nytt anslag i statsbudgeten där medel avsätts för att utveckla nödvändiga grundkomponenter i en digital infrastruktur för offentlig sektor. Arbetsgivarverket delar utredarens bedömning att investeringarna i en förvaltningsgemensam digital infrastruktur bör öka och att det görs i

samverkan med de berörda myndigheterna. Arbetsgivarverket tillstyrker därför förslagen.

I betänkandet föreslås att det inrättas ett AI-kompetenscentrum (en AI-verkstad) i enlighet med AI-kommissionens förslag för att stödja användning av avancerade digitala tekniker i de offentliga verksamheterna. Arbetsgivarverket tillstyrker ett sådant förslag och kan konstatera att regeringen börjat ett sådant arbete.

### **Arbetsmarknad och kompetensförsörjning**

I betänkandet föreslås att förslag för att stärka attraktiviteten för högkvalificerad arbetskraftsinvandring som tagits fram i SOU 2024:15 genomförs. Dessutom vill utredaren att de förslag som tagits fram i promemorian Ds 2024:31 som syftar till att underlätta för utländska forskare och doktorander att ansöka om och beviljas uppehållstillstånd genomförs. Arbetsgivarverket tillstyrker förslagen.

Utredaren gör bedömningen att lönebildningen bör bli mer decentraliserad och flexibel så att relativlöner i högre utsträckning tillåts spegla förändringar i efterfrågan på arbetskraft. Därför föreslås att Medlingsinstitutet ges i uppdrag att analysera hur en flexiblere lönebildning kan åstadkommas. Arbetsgivarverket avstyrker förslaget. Arbetsgivarverket har förståelse för behovet av en lönebildning som i större utsträckning speglar behoven av arbetskraft på arbetsmarknaden i stort men menar att en sådan lösning i första hand bör diskuteras och initieras av arbetsmarknadens parter.

Vidare föreslås att den statliga inkomstskatten sänks genom att skiktgränsen höjs och att skattesatsen sänks. Skiktgränsen föreslås höjas så att 5 procent av inkomsttagarna betalar den statliga inkomstskatten och skattesatsen föreslås halveras från 20 procent till 10 procent. Arbetsgivarverket har i många remissvar uttryckt vikten av att skatten på arbete bör reformeras för att öka incitamenten för utbildning och ökad produktivitet. Av den anledningen tillstyrker Arbetsgivarverket förslagen.

Dessutom föreslås att Omställningsstudiestödet bör reformeras så att sökanden får besked innan terminsstart, de personer som bedöms ha störst nytta av stödet prioriteras och bidragsdelen inom stödet sänks. För att de sökande ska kunna få besked innan terminsstart menar Arbetsgivarverket att det är särskilt viktigt att CNS:s förvaltningsresurser dimensioneras därefter. Vidare menar Arbetsgivarverket att det är viktigt att beakta de samhällsekonomiska konsekvenserna. Är till exempel stödet riktat mot de

individer som behöver det mest och där den samhällsekonomiska vinsten potentiellt är som störst? En prioritering som beaktar detta bör dock inte medföra en ökad administrativ börda för CSN eller parternas omställningsorganisationer och bör samtidigt beakta överenskommelserna mellan arbetsmarknadens parter.

I betänkandet föreslås vidare att öka antalet deltagare i arbetsmarknadsutbildning. Arbetsgivarverket ställer sig positiva till ett sådant förslag eftersom forskningen visat att åtgärden är mer framgångsrik än många andra åtgärder inom arbetsmarknadspolitiken. Det är dock viktigt att dra nytta av de erfarenheter som gjordes under 1990-talet då volymerna ökade till allt för höga nivåer. De höga volymerna ledde till att även personer som inte hade behov av sådan utbildning deltog och i flera fall blev sysselsättningseffekterna negativa, eftersom utbildningen höll deltagare borta från aktivt jobbsökande (s.k. inlåsningseffekter). Politiken fokuserade starkt på att pressa ner öppen arbetslöshet och skalade snabbt upp antalet utbildningar vilket ledde till en bristande kvalitetssäkring. Därför ställer sig Arbetsgivarverket också bakom förslaget om att målgruppen för arbetsmarknadsutbildning i högre utsträckning utgår ifrån den arbetssökandes förmåga att delta och jobbchanserna efter avslutad utbildning snarare än tiden i arbetslöshet.

### **Administration i offentlig sektor**

I betänkandet föreslås att de generella rapporteringskraven i regleringsbrev och myndighetsuppdrag begränsas samt att Statskontoret ges i uppdrag att gå igenom samtliga myndigheters regleringsbrev och föreslå utglesning av rapporteringsintervall för uppdrag och återrapporteringskrav. Arbetsgivarverket menar att det är viktigt att regeringen ständigt utvärderar hur mycket resurser som ska läggas på återrapportering och kärnverksamhet. Arbetsgivarverket tillstyrker därför förslagen.

### **Offentlig upphandling**

Enligt utredaren bör den offentliga sektorn i högre grad utnyttja erfarenheter av tidigare leverantörsrelationer vid tilldelning av nya kontrakt. Därför bör ett system införas där upphandlande organisationers erfarenhet av olika leverantörer registreras i syfte att kunna använda dessa erfarenheter som grund för tilldelning av kontrakt i andra upphandlingar. Arbetsgivarverket delar utredarens bedömning av att dagens regelverk inte alltid resulterar i att statligt finansierad verksamhet bedrivs på ett effektivt sätt. Skattebetalarna skulle kunna få ut mer av sina pengar. I en fungerande marknadsekonomi där information om varans eller tjänstens kvalité används fungerar

företagens incitament att göra ett bra jobb, men inom offentlig upphandling saknas mekanismen vilket kan leda till både fusk och brottslighet.

Arbetsgivarverket tillstyrker därför förslaget.

Vidare menar utredningen att det bör bli svårare för leverantörer att få upphandlingar överprövade, bland annat genom införandet av en avgift.

Arbetsgivarverket menar att det är för lätt att överklaga och att det ofta resulterar i långa rättsprocesser och upphandlare som prioriterar lägsta pris framför kvalitet. Arbetsgivarverket tillstyrker därför förslaget med beaktande av de eventuella begränsningar som följer av att upphandlingsreglerna baseras på och utgör införlivanden av EU-direktiv.

Arbetsgivarverket har i övrigt inga synpunkter på förslagen i betänkandena.

Beslut i detta ärende fattas av generaldirektör Ann Follin efter föredragning av chefsekonom Roger Vilhelmsson. I ärendets slutliga handläggning deltog också stabschef Anna-Karin Jansson, förhandlingschef Andreas Nyström, kommunikationschef Elsa Saboonchi, chefsjurist Hanna Schmidt, gruppchef analys och påverkan Kristofer Jerving, biträdande förhandlingschef Matilda Nyström Arnek, verksjurist Patrik Havermann och chef för arbetsgivarutveckling Åsa Krook.

Ann Follin

Roger Vilhelmsson

Detta beslut har fattats elektroniskt och saknar därför namnunderskrifter.