

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

Finansdepartementet
Ert diarienummer: Fi2025/00348
fi.remissvar@regeringskansliet.se
fi.ofa.sfo@regeringskansliet.se

En effektivare organisering av mindre myndigheter – analys och förslag (SOU 2024:13)

Arbetsgivarverket besvarar remissen med utgångspunkt i ett statligt arbetsgivarpolitiskt perspektiv.

Arbetsgivarverket delar utredarens uppfattning att organisatoriska förändringar kan öka effektiviteten, men vill samtidigt understryka vikten av att beakta omställningskostnaderna, som ofta underskattas. Dessutom är det viktigt att förändringarna genomförs med tillräcklig framförhållning samt beaktande av de arbetsrättsliga förutsättningarna och myndigheternas kompetensförsörjning.

Arbetsgivarverket är en av de myndigheter som analyserats i utredningen. Eftersom inga förändringar föreslås för Arbetsgivarverket avstår vi från att kommentera den analysen ytterligare. Vårt remissvar fokuserar därför främst på arbetsgivarpolitiska frågor med bred relevans för statsförvaltningen.

Utifrån ett arbetsgivarpolitiskt perspektiv vill vi betona vikten av att följande frågor hanteras på lämpligt sätt i den fortsatta beredningen av förslagen.

Verksamhetsförändringar och arbetsgivaransvar

Utredningen lämnar förslag om att nio myndigheters uppgifter och verksamhet överförs till och inordnas i annan myndighet. Utredningen föreslår även att vissa uppgifter överförs från sju myndigheter till andra myndigheter. Sammantaget innebär förslagen att elva mindre myndigheter ska avvecklas. Ett av dessa förslag har redan utretts vidare och nyligen

remitterats (Statens försvarshistoriska museers inordnande i Statens maritima och transporthistoriska museer).

Om överföring av verksamhet och uppgifter mellan myndigheter bedöms uppfylla kriterierna för verksamhetsövergång, tillämpas reglerna i enligt 6 b § LAS. Det innebär att alla medarbetare som tillhör den verksamhet som övergår till annan myndighet har rätt att följa med om de inte motsätter sig övergången. Den mottagande myndigheten kan i sin tur behöva säga upp medarbetare på grund av övertalighet efter att övergången har genomförts, till exempel på grund av att vissa funktioner dubbleras. Den mottagande myndigheten har då arbetsgivaransvaret för denna omställning. För de myndigheter som avvecklas kommer de medarbetare som tackat nej till övergång att sägas upp på grund av arbetsbrist. Arbetsgivarverket vill lyfta fram och förtydliga att den mottagande myndigheten är ansvarig för bedömningen om det är en verksamhetsövergång. Båda myndigheterna har dock ett ansvar för att följa den arbetsrättsliga processen vid en verksamhetsövergång. Det innebär bland annat att frågor om verksamhetsövergång ska bedömas enligt gällande arbetsrättsliga regelverk och att berörda arbetstagarorganisationer ska ges möjlighet till samverkan och förhandling.

Eftersom de avvecklade myndigheterna inte längre kommer att finnas kvar som arbetsgivare, behöver det kvarstående arbetsgivaransvaret omhändertas under en tid. Arbetsgivarverket instämmer därför i utredningens bedömning att regeringen i god tid bör ge Kammarkollegiet i uppdrag att vara omställningsorganisation, i enlighet med hur detta hanterats vid tidigare nedläggningar av statliga myndigheter.

Arbetsgivarverket konstaterar att en del av förslagen berör myndigheter som redan genomgår verksamhetsförändringar. Vid tillkommande verksamhetsförändringar behöver nya arbetsrättsliga bedömningar göras.

Tid för verksamhetsförändringar

Som utredningen lyfter fram, är det viktigt att myndigheterna ges tillräckligt med tid att genomföra de föreslagna verksamhetsförändringarna.

Arbetsgivarverket vill också betona att det krävs tid för att fullgöra arbetsgivarens skyldigheter att förhandla enligt gällande regler och avtal. Myndigheter kan ha skillnader i sina organisatoriska strukturer och i villkoren i sina lokala kollektivavtal, som behöver hanteras av mottagande myndighet inför en verksamhetsövergång.

Finansiering

Vi instämmer i utredningens bedömning att de föreslagna förändringarna medför omställningskostnader. Dessa kostnader bör beaktas i genomförandet och bör inte underskattas. De långsiktiga nyttorna uppstår först när förändringarna är genomförda och kräver ett målmedvetet och systematiskt arbete från berörda myndigheter. Ett tydligt mandat och tillräckliga resurser och kompetens behöver finnas för att myndigheterna ska kunna genomföra förändringen med bibehållen verksamhetskvalitet.

Kompetensförsörjning

Utredningen bedömer att förändringarna inte bör påverka myndigheternas möjligheter att rekrytera och behålla kompetens negativt, bland annat eftersom de flesta förändringar inte innebär förändrad lokalisering. Arbetsgivarverket delar denna bedömning. Samtidigt bör det beaktas att osäkerhet kring framtiden kan påverka personalomsättningen. Det är viktigt att förändringarna genomförs så att de stärker förutsättningarna för kompetensförsörjning, bland annat genom tydlighet i uppdrag, ledning och ansvarsförhållanden. På sikt kan förändringarna skapa bredare verksamheter med ökad möjlighet för till exempel kompetensutveckling och intern karriärutveckling.

Resurssamverkan

Arbetsgivarverket delar utredningens bedömning att statlig resurssamverkan kan bidra till ökad kostnadseffektivitet och säkerhet. Samtidigt vill vi betona att resurssamverkan måste utformas så att den fungerar i praktiken för olika myndigheter, och att det finns behov av flexibilitet.

Utredningen föreslår att myndigheter som väljer att stå utanför statlig resurssamverkan bör kunna visa att andra lösningar är mer effektiva. Det ser Arbetsgivarverket som en viktig möjlighet som bör finnas kvar. Det är viktigt att verksamhetsstödet är anpassat till respektive myndighets specifika behov och förutsättningar. Resurssamverkan får inte utformas på ett sätt som begränsar myndigheternas förutsättningar att anpassa arbetsgivarpolitiken, till exempel lokala kollektivavtal såsom arbetstidsavtal, utifrån myndighetens verksamhet.

Det är också viktigt att myndigheterna har tillräcklig kompetens för att kunna följa upp kvaliteten i de tjänster de får, oavsett om de produceras internt eller köps av en annan statlig aktör. Vi vill dessutom lyfta att omställningen till resurssamverkan ofta innebär kostnader som myndigheterna behöver få stöd att hantera.

Slutligen vill vi understryka att resurssamverkan inte får begränsa myndigheternas möjligheter att ta ansvar för sin arbetsgivarpolitik. Den arbetsgivarpolitiska delegeringen är central i den statliga modellen och behöver värnas även i sammanhang som rör gemensamma lösningar.

Avslutningsvis vill vi betona att Arbetsgivarverket fortsatt är tillgängligt för rådgivning i arbetsgivarfrågor som kan uppkomma i samband med vidare utredning och genomförande.

Beslut i detta ärende fattas av generaldirektör Ann Follin. I den slutliga handläggningen deltog enhetscheferna Anna-Karin Jansson, Hanna Schmidt, Andreas Nyström, Åsa Krook och Lars Andréén, rådgivare Ana Gnospelius samt utredare Karin Berglind, föredragande.

Ann Follin

Karin Berglind

Detta beslut har fattats elektroniskt och saknar därför namnunderskrifter.