

Näringsdepartementet
103 33 Stockholm
Er referens: N2017/00222/HL

Betänkandet För Sveriges landsbygder – en sammanhållen politik för arbete, hållbar tillväxt och välfärd (SOU 2017:1)

Arbetsgivarverket, som anmodats yttra sig över rubricerat betänkande, lämnar följande synpunkter på Landsbygdskommitténs förslag och överväganden. Arbetsgivarverket svarar på remissen utifrån ett statligt arbetsgivarpolitiskt perspektiv.

Sammanfattning

Arbetsgivarverket anser att det är viktigt att hela Sverige ska leva, att landet håller ihop socialt och ekonomiskt. Därför är det nödvändigt med åtgärder som motverkar negativa effekter av den samhällsomvandling som pågår genom digitaliseringen, urbaniseringen och globaliseringen, samtidigt som det inte får förhindra utnyttjandet av de stora positiva möjligheter som denna omvandling medger.

Enligt Arbetsgivarverkets mening är omlokalisering av statlig verksamhet inte lösningen på den mycket breda problematik som den pågående samhällsomvandlingen innebär. En omlokalisering av en myndighet innebär betydande effektivitetsförluster. Arbetsgivarverket menar att strävan bör vara att hitta alternativa åtgärder som kan förbättra landsbygdens förutsättningar utan att det skapar de motsättningar som nu uppstår mellan effektivitet och önskad resursomfördelning.

Arbetsgivarverket ställer sig bakom förslaget om att den digitala infrastrukturen i landet behöver förstärkas och byggas ut i hela landet, men vill samtidigt peka på att det i förlängningen påverkar efterfrågan på fysiska möten i myndighetskontakterna och därmed även förutsättningarna för de statliga myndigheterna att driva lokalkontor.

Arbetsgivarverket delar kommitténs bild av kompetensförsörjningsläget i landsbygderna och vill framhålla att den just understryker de utmaningar som finns att bedriva verksamhet i många delar av landet, inte minst då de statliga

myndigheterna har ett stort behov av högutbildad arbetskraft. Arbetsgivarverket ser inte kommitténs förslag om att skapa s.k. utbildningscentra för högre utbildning i kommunerna som en fullgod lösning ur kvalitetssynpunkt.

Arbetsgivarverket kan på föreliggande underlag inte ta ställning till förslaget om att det bör skapas en ny organisation för den lokala serviceverksamheten. Frågan är komplex och behöver analyseras mer djupgående.

Arbetsgivarverket ställer sig inte heller bakom kommitténs förslag och överväganden om att det bör omlokaliseras 10 000 anställningar från Stockholms FA-region till FA-regioner i behov av statliga arbetstillfällen. Mot bakgrund av behovet av högutbildad arbetskraft inom staten är det inte lämpligt att omlokalisera statlig verksamhet enligt de förutsättningar som kommittén har angett. Det riskerar att skapa stora påfrestningar på den berörda statliga verksamheten. Om omlokalisering ska ske bör det genomföras till orter med en god arbetsmarknad som kan ge ett stabilt underlag för kompetensförsörjningen.

I övrigt anser Arbetsgivarverket att kommittén inte har presenterat ett fullgott beslutsunderlag avseende omlokaliseringsfrågan. Det saknas underlag som belyser konsekvenserna för verksamheten, exempelvis för kompetensförsörjning och effektivitet.

Arbetsgivarverkets utgångspunkter

Arbetsgivarverket vill inledningsvis lyfta fram ett antal utgångspunkter för verkets överväganden:

- En effektiv och innovativ statsförvaltning bidrar till hela landets utveckling.
- Digitaliseringen och utvecklingen av statliga digitala tjänster är av grundläggande betydelse för bibehållandet av en fortsatt effektiv och förhållandevis liten statsförvaltning.
- Utvecklingen och användandet av digitala tjänster innebär en ökad flexibilitet och en förbättrad service.
- Personlig service kan erbjudas med olika lösningar och servicegivande är inte liktydigt med statlig närvaro genom fasta kontor.
- Kompetensförsörjningen är av särskild betydelse för myndigheternas fortsatta effektivitet och för att verksamheten ska kunna bedrivas med hög kvalitet.

- Effektiviteten och verksamhetsbehovet är avgörande i exempelvis lokaliseringsfrågor.
- Myndigheterna har ett stort behov av högutbildad personal och behöver därför vara lokaliserade i arbetsmarknadsregioner där myndigheten kan tillgodose sitt kompetensförsörjningsbehov.
- Närhet till lärosäten, företag och andra myndigheter samt tillgång till en god infrastruktur och ett gott lokalutbud m.m. är viktiga förutsättningar för en effektiv statlig verksamhet.
- Förutsättningar att driva lokalkontor påverkas av
 - minskad efterfrågan av fysiska möten beroende på
 - en stark utveckling av statliga digitala tjänster och en ökad digital mognad i samhället och
 - befolkningsförändringar,
 - ökade möjligheter att erbjuda alternativa servicelösningar när personlig service efterfrågas, och
 - förändrat kompetensförsörjningsläge beroende på befolkningsförändringar.
- Det delegerade helansvaret för myndigheternas ekonomi och arbetsgivarpolitik innebär att myndigheterna bland annat har att bestämma sin organisation, inklusive lokalkontors lokalisering. Detta är en del av den svenska förvaltningsmodellen.
- Redan idag sker en omlokalisering av resurser från storstäder bland de myndigheter som bedriver landsomfattande verksamhet, exempelvis inom Skatteverket. Sådana verksamhetsförändringar kan väntas fortsätta och sker när myndigheterna ser ett verksamhetsbehov och övriga förutsättningar att genomföra förflyttningar.
- Statsförvaltningen har de senaste decennierna genomgått omfattande strukturförändringar (framför allt genom bolagiseringar och rationaliseringar) och har minskat från ca 400 000 anställda (1990) till ca 252 000 i dag – samtidigt som Sveriges befolkning ökat kraftigt (ca 1,4 miljoner under perioden). De statliga myndigheterna kan därför endast i ringa utsträckning påverka lokala arbetsmarknader.

Arbetsgivarverkets synpunkter på kommitténs olika förslag

Nedan följer Arbetsgivarverkets synpunkter på valda delar av kommitténs förslag. Verket har följt strukturen i betänkandet.

Hela landet ska kunna dra nytta av digitaliseringens möjligheter (3.1)

Arbetsgivarverket ställer sig bakom kommitténs förslag om att den digitala infrastrukturen i landet behöver förstärkas. En väl fungerade digital infrastruktur är av helt grundläggande betydelse för att boende, företag och myndigheter ska kunna utvecklas och verka i hela landet.

Digitaliseringsutvecklingen i samhället är mycket stark. De statliga myndigheterna medverkar i denna utveckling genom att via olika plattformar erbjuda digitala tjänster som oftast är tillgängliga dygnet runt, året runt. Detta har bland annat medfört att medborgarna själva kan utföra olika myndighetsärenden utan att behöva vara i kontakt med myndigheterna via mejl, telefon eller fysiskt möte. En tydlig följd av detta är att efterfrågan på lokal service genom fysiskt möte har minskat. Studier visar att många medborgare föredrar att ta del av myndigheternas servicegivande digitalt framför att besöka myndigheten personligen (se bland annat Statskontorets rapport Statliga myndigheters lokalisering s. 10).

Det finns därmed en viss motsättning med en förbättrad digital infrastruktur i förhållande till kommitténs förslag om mer statlig närvaro i landsbygderna. En sådan förbättring på landsbygderna leder sannolikt i förlängningen till ytterligare minskad efterfrågan på lokal service genom fysiskt möte med myndighetspersonal. I sin tur leder det till minskat underlag för berörda myndigheter att kunna erbjuda service genom lokalkontor och förutsättningarna för att bedriva en effektiv verksamhet försvåras.

I framtiden blir det i högre grad aktuellt med olika sorts servicelösningar för de som fortsatt efterfrågar personliga kontakter. Det kan exempelvis vara kontakter via videosamtal eller via mobila serviceställen. Detta är också något som Statens servicecenter tar upp sin rapport (Samordning och omlokalisering av myndighetsfunktioner). Upprätthållande av statlig service är följaktligen inte liktydigt med statlig närvaro genom fasta kontor.

Kompetensförsörjning (4)

Arbetsgivarverket delar kommitténs bild av att kompetensförsörjningsläget på landsbygderna är komplicerat. Som kommittén tar upp gäller detta såväl privata som offentliga arbetsgivare. För de statliga arbetsgivarna kompliceras läget ytterligare av att det på grund av arbetsuppgifternas art nästan alltid efterfrågas personal med eftergymnasial utbildning vilket visar sig i att ca 75 procent av de anställda har en sådan utbildning (motsvarande siffra i övriga arbetsmarknaden är ca 47 procent). Som kommittén redovisat bor merparten av de högutbildade i storstäderna. Uppgifter visar att ca 60 procent av de högutbildade bor i

arbetsmarknadsregionerna Stockholm, Göteborg och Malmö (fördelat på 35, 13 respektive 12 procent). Detta visar hur svårt rekryteringsläget i många fall är utanför storstäderna, inte minst för de statliga myndigheterna på grund av deras kompetensförsörjningsbehov.

Kommitténs åtgärdsförslag är en ökad decentralisering av den högre utbildningen, genom att det skapas s.k. utbildningscentra för högre utbildning i kommunerna. Arbetsgivarverket är tveksamt till detta förslag, bland annat utifrån hur kvalitén i utbildningen skulle påverkas. En viktig kvalitetsparameter är forskningsanknytning. Frågan är hur denna tillgodoses om utbildningen blir mer fragmenterad. Arbetsgivarverket vill framhålla vikten av att det finns en kritisk massa av forskare, lärare och studenter för kvaliténs skull (jfr Globaliseringsrådet – Du sköna nya globaliserade värld? – starka kluster och svaga regioners betydelse för ekonomisk tillväxt, underlagsrapport nr. 8 till Globaliseringsrådet).

Det är därtill osäkert om kommitténs förslag skulle leda till en substantiell skillnad i tillgången till högutbildad arbetskraft i de områden som kommittén lyft fram. Dels finns det flera andra starka drivkrafter än enbart vidareutbildning som leder till flytt från landsbygden, dels finns det utbildningar som av olika skäl enbart kan bedrivas på särskilda lärosäten. Vidare betyder inte närhet till utbildning att man per automatik väljer att utbilda sig. Det finns många orsaker till den enskildes val och vilja att vidareutbilda sig.

Arbetsgivarverket vill i övrigt lyfta fram andra närliggande utredningar, exempelvis den pågående Arbetsmarknadsutredningen samt den översyn av resurstilldelningssystemet för högre utbildning som ska initieras under 2017. Det är viktigt att det sker samordning med dessa utredningar.

Statens närvaro i landsbygderna (7)

Arbetsgivarverket vill inleda med att ge viss bakgrundsfakta om statsförvaltningen m.m.

En liten statsförvaltning

När frågan om statliga myndigheters lokalisering diskuteras är det viktigt att ha i åtanke att den statliga sektorn är liten och endast omfattar ca 5 procent av den totala arbetsmarknaden, med sina ca 252 000 anställda (jfr Budgetpropositionen för 2017). I jämförelse är den kommunala och landstingssektorn nästan fem gånger så stor, den omfattar ca 24 procent, och den privata sektorn är mer än 12 gånger så stor och omfattar ca 71 procent av de anställda på arbetsmarknaden.

Sett över tid har statens relativa andel dessutom minskat. Exempelvis har skolan kommunaliserats, järnväg, telefoni och postväsende har bolagiserats, militära regementen har lagts ned och Svenska kyrkan har skiljts från staten. Från år 2000 har antalet anställda ökat något på grund av satsningar på utbildningsområdet (antalet anställda har här ökat med 15 procent de senaste 10 åren) och området

samhällsskydd och rättsskipning (antalet anställda har här ökat med drygt 25 procent de senaste åren). Samtidigt har myndigheter som arbetar med näringslivsfrågor, dit t.ex. infrastruktur räknas, minskat antalet anställda med drygt 25 procent på grund av bolagiseringar.

Trots de ökningarna som skett inom vissa områden ligger dock antalet anställda långt ifrån den numerär som var i början på 1990-talet – då fanns det nästan 400 000 statsanställda i jämförelse med de cirka 252 000 anställda som finns idag; samtidigt har Sveriges befolkning under samma period ökat med 1,4 miljoner.

Hög andel högutbildade bland de statsanställda

Som Arbetsgivarverket har tagit upp tidigare är utbildningsnivån hög bland de statligt anställda, 75 procent har en eftergymnasial utbildning (motsvarande siffra för övriga arbetsmarknaden är 47 procent). Bland de 15 procent statsanställda med specialist-, expert- eller högre chefsuppgifter har 97 procent eftergymnasial utbildning. Nära 60 procent av de statsanställda har handläggaruppgifter och bland dessa är andelen med eftergymnasial utbildning 85 procent.

Det kan tilläggas att andelen anställda inom staten med eftergymnasial utbildning har ökat kraftigt de senaste 15 åren. Andelen har ökat från ca 59 procent (år 2000) till ca 75 procent (år 2015) och andelen är fortsatt stigande.

Statistik om de statliga jobbens lokalisering

Enligt de uppgifter som Statskontoret redovisar i sin rapport Statliga myndigheters lokalisering står staten för totalt 7 procent av arbetstillfällena i Sverige, dvs. detta är den genomsnittliga siffran i landet (se s. 41 i rapporten). Nio län har en högre andel statliga jobb än riksgenomsnittet. Högst ligger Uppsala län med en 15-procentig andel statsanställda, vilket torde förklaras av det finns flera större lärosäten där. Därefter kommer Norrbottens län med 11 procent av de anställda som arbetar inom staten, Blekinge län med 10 procent, Västerbottens län, Östergötlands län, Stockholms län samtliga på 9 procent, Jämtlands län, Västernorrlands län och Gotlands län på 8 procent. Örebro län ligger på riksgenomsnittet med 7 procent.

11 län ligger under riksgenomsnittet för andelen statsanställda, till dessa hör Skåne (6 procent) samt Västra Götalands län (5 procent). Lägst ligger Smålandslänen, alla med en 4 procentig andel.

Sett till denna statistik står sig flera län utanför storstäderna väl när det gäller andelen statliga jobb. Stockholms län ligger visserligen över riksgenomsnittet med 2 procentenheter (9 procent i förhållande till 7 procent), men exempelvis fyra norrlandslän ligger också över riksgenomsnittet, däribland Norrbottens län som överstiger snittet med 4 procentenheter. Skåne län och Västra Götalands län ligger som framgått under riksgenomsnittet.

Erfarenheter från tidigare omlokaliseringar

År 2009 granskade Riksrevisionen effekterna av omlokaliseringar av myndigheter som genomfördes för att kompensera regioner som förlorade arbetstillfällen till följd av försvarsbeslutet 2004 (Se Riksrevisionen, Omlokalisering av myndigheter, RiR 2009:30). Specifikt studerade Riksrevisionen hur Karlstads- och Östersundsregionen påverkades. Riksrevisionen drog slutsatsen att båda regionerna kompenserats för de förlorade arbetstillfällena genom omlokaliseringen. En stark konjunktur vid omlokaliseringstidpunkten och att en överraskade stor andel försvarsanställda valde att bo kvar medverkade med stor sannolikhet till det positiva utfallet. Riksrevisionen menar dock att omlokaliseringen innebar ett omfattande produktionsbortfall och en försämrad kvalitet under en tvåårsperiod, men att volymen därefter var tillbaka på normala nivåer.

Vidare visar utvärderingen att kostnaderna för flytten blev nästan dubbelt så höga som Lokaliseringsutredningen hade räknat med. Kostnaden för varje flyttat arbetstillfälle landade på 1,1 miljoner kronor. Det är enligt utvärderingen mindre troligt att denna merkostnad som uppstod går att återvinna under en amorteringstid på 20 år. Riksrevisionen var också kritisk till att det inte utretts om det fanns andra sätt att kompensera regionerna som varit bättre anpassade till mottagarna och varit mindre resurskrävande.

Förutom dessa slutsatser pekar Riksrevisionen på en del lärdomar som är viktiga att ha med sig när man ställs inför liknande beslutssituationer. För det första tar en omlokalisering lång tid (minst 5 år) och myndigheterna fick ta den största delen av kostnaden för omlokaliseringen själva. Riksrevisionen menar att statsmakterna bör överväga ytterligare stöd i olika former om man vill ha en snabbare anpassning. Inte bara ekonomiskt stöd utan också ett mer samlat stöd från departementet. Riksrevisionen har också efterfrågat mer realistiska kalkyler kring omlokaliseringar och vilka effekter det får på lite längre sikt. Man efterlyser också en bättre uppföljning och utvärdering som kan användas som beslutsstöd i ett senare skede. Riksrevisionen pekar också på att förnyelseprocesser kan underlättas av att personal är ny och att nya arbetsformer kan införas vid en omstart.

Moratorium för nedläggningarna av Arbetsförmedlingens kontor (7.1.1)

Arbetsgivarverket vill framhålla att Arbetsförmedlingen enligt nuvarande förutsättningar har den delegerade uppgiften att själv bestämma om sin organisation efter dess behov (jfr 4 § myndighetsförordningen). Det innebär även att myndigheten i förekommande fall har att bestämma var lokala kontor ska vara lokaliserade och genomföra de förändringar som anses behövliga.

Myndigheternas helhetsansvar för ekonomi, arbetskraft, lokaler och organisation är väl sammanflätade med varandra och det är enligt Arbetsgivarverkets mening

mycket vanskligt att göra förändringar i detta ansvar utan att det får följdkonsekvenser. Eventuella förändringar i ansvaret i någon del, exempelvis myndighetens ansvar att bestämma sin organisation, måste vara noga analyserat och utvärderat.

Arbetsgivarverket ställer sig därför principiellt avvisande till kommitténs förslag om att Arbetsförmedlingen tillsvidare stoppar den planerade omstruktureringen av lokalkontor runt om i landet.

Arbetsgivarverket har också erfarit att Arbetsförmedlingen har kommit mycket långt i sin omstruktureringsprocess, exempelvis är lokaler uppsagda, och det vore svårt att stoppa omstruktureringsprocessen inom Arbetsförmedlingen utan att det skulle medföra betydande kostnader.

Som Arbetsgivarverket också har tagit upp under avsnitt 3.1 behöver personlig service inte betyda fysiska möten, utan alternativa lösningar finns. Arbetsförmedlingen har möjlighet att erbjuda sådana lösningar där det inte finns fasta kontor.

Ny organisering av statlig lokal service (7.1.3)

Arbetsgivarverket kan inte på kommitténs kortfattade underlag ta ställning till förslaget att det bör skapas en ny organisation för den lokala serviceverksamheten; kommitténs underlag är ofullständigt. Frågan är komplex, exempelvis är gränsdragningen mellan service och myndighetsutövning långt ifrån klar, och service ingår i många fall som en viktig och integrerad del av själva myndighetsutövningen. Det behöver därför djupgående analyseras om en serviceorganisation kan och bör skapas enligt kommitténs förslag.

Landsbygdskommittén har heller inte gjort en analys av vad den starka digitala utvecklingen får för konsekvenser för efterfrågan av personlig service i form av fysiska möten, samt hur det i sin tur påverkar behovet av och förutsättningarna för fasta lokalkontor (jfr ovan avsnitt 3.1). Det saknas vidare en analys kring det arbetsrättsliga regelverket om s.k. verksamhetsövergång.

Statliga tjänster omlokaliseras från Stockholm till FA-regioner i behov av statliga arbetsplatser (7.1.4)

Inledning

Verksamhetsbehovet är styrande för myndigheterna

I den debatt som uppkommit om landsbygdernas utmaningar har det lyfts fram att det är viktigt med statlig närvaro i dessa områden, både ur servicesynpunkt och för att skapa arbetstillfällen. Detta är också en essentiell fråga för kommittén.

Inledningsvis är det viktigt att klargöra att upprätthållande av service och att skapa arbetstillfällen är två olika syften och de är inte är liktydiga med varandra, vilket

Arbetsgivarverket har tagit upp tidigare i remissvaret. Service kan ges till medborgarna genom olika lösningar och det kan alltså finnas en statlig närvaro i landsbygderna utan att det för den skull ger arbetstillfällen på en viss ort.

Enligt Arbetsgivarverkets mening blir det problematiskt med ett synsätt där den statliga verksamheten ses som ett verktyg för att skapa sysselsättning – sysselsättningsfrågan är en bieffekt av att statlig verksamhet förläggs till en viss plats. De statliga myndigheternas uppgift är att utföra det uppdrag och den verksamhet som anges i myndighetsinstruktion, regleringsbrev och särskilda uppdrag. Till detta kommer att myndigheterna har krav på sig att bedriva sin verksamhet effektivt och att hushålla väl med statens medel (jfr. bland annat 3 § myndighetsförordningen och gällande ramanslagsmodell som innebär att myndigheterna erhåller s.k. produktivitetsavdrag från den årliga uppskrivningen av ramanslaget).

Enligt Arbetsgivarverkets mening ska de statliga myndigheterna i ljuset av detta inte göra sysselsättningspolitiska överväganden när de avgör var statlig verksamhet ska vara lokaliserad. Det som måste ligga till grund för sådana avgöranden är *verksamhetsbehovet*. Exempel på detta är om verksamheten är av sådan art att det finns behov av lokal service riktad till invånarna eller att de specifika verksamhetsförutsättningarna är sådana att myndigheten har behov av att vara lokaliserad på viss ort.

Som redovisats under avsnitt 3.1 drivs utvecklingen med vikande efterfrågan av lokal myndighetsservice på av den starka digitaliseringsutvecklingen i samhället. Även befolkningsförändringarna i landsbygderna – som bland annat beror på en allt mer urbaniserad befolkning – påverkar också, både det vikande underlaget för lokal service och kompetensförsörjningsläget.

Dessa olika krafter – digitaliseringen, urbaniseringen och globaliseringen – samverkar och påverkar på ett starkt sätt hela samhället och även våra landsbygder. Enligt Arbetsgivarverkets mening är omlokalisering av statlig verksamhet inte lösningen på den mycket breda problematik som den pågående samhällsomvandlingen innebär. En omlokalisering av en myndighet innebär betydande effektivitetsförluster. Arbetsgivarverket menar att strävan bör vara att hitta alternativa åtgärder som kan förbättra landsbygdens förutsättningar utan att det skapar de motsättningar som nu uppstår mellan effektivitet och önskad resursomfördelning. Samhället i stort måste på olika sätt skapa förutsättningar för medborgarnas, företagens och samhällslivets möjligheter att verka i landsbygderna.

Kompetensförsörjningsläget måste vara stabilt där statlig verksamhet lokaliseras
En grundläggande fråga för om en myndighet ska kunna bedriva verksamhet är att den kan bemanna organisationen med den kompetens som behövs, med andra ord att det finns en fullgod kompetensförsörjning. Som Arbetsgivarverket tidigare

pekat på bedriver de statliga arbetsgivarna verksamhet som oftast kräver kvalificerad arbetskraft med hög utbildning, som det redan nu finns utmaningar med att kunna rekrytera, och då inte bara utanför storstäder utan även i städerna. Dagens arbetsmarknad är mycket tudelad. Å ena sidan är arbetslösheten hög bland dem som inte har gymnasieutbildning och andra sidan är det i många fall brist på högutbildad arbetskraft. Denna utveckling kommer som det ser ut att tillta med den starka teknikutveckling och automatisering av arbetsuppgifter som sker i samhället.

Som kommittén själv tar upp i betänkandet har såväl offentliga som privata arbetsgivare svårigheter med att finna arbetskraft i landsbygderna (se bland annat s. 117 och 163). I ljuset av utvecklingen på arbetsmarknaden innebär det ännu större utmaningar för statliga arbetsgivare att rekrytera arbetskraft och det finns stora utmaningar med att omlokalisera statlig verksamhet till områden där utbudet på högutbildad arbetskraft är begränsat.

Om en statlig myndighet omlokaliseras eller när en ny myndighet etableras bör det enligt Arbetsgivarverkets mening i så fall ske till en ort där arbetsmarknadsläget är gott och där det finns goda möjligheter att hitta efterfrågad arbetskraft. Exempel på det är orter med lärosäten och/eller orter där det finns myndigheter och företag som samverkan kan ske med i det som brukas benämnas som "klusterbildningar".

Vid omlokaliseringar måste vidare beaktas att det sker ett omfattande produktionsbortfall och en försämrad kvalitet under åtminstone en tvåårsperiod framöver. Vidare måste det göras realistiska kostnadsberäkningar och kalkyler för en omlokalisering och vilka effekter som kan uppnås (jfr vidare redovisningen ovan under Tidigare erfarenheter från omlokaliseringar).

Kommitténs förslag

Arbetsgivarverket kan – i enlighet med vad som sagts ovan i detta avsnitt – inte ställa sig bakom kommitténs förslag och överväganden om att det bör omlokaliseras 10 000 anställningar från Stockholms FA-region till FA-regioner i behov av statliga arbetstillfällen. Som Arbetsgivarverket framhållit blir det problematiskt med ett synsätt där den statliga verksamheten ses som ett verktyg för att skapa sysselsättning. Enligt Arbetsgivarverket vore det, mot bakgrund av det behov av högutbildad arbetskraft som statliga arbetsgivare har, heller inte lämpligt och möjligt att omlokalisera statlig verksamhet enligt de förutsättningar som kommittén har angett. Det riskerar att skapa stora påfrestningar på den berörda statliga verksamheten. Om omlokalisering ska ske bör det i så fall genomföras till orter med en god arbetsmarknad som kan ge ett stabilt underlag för kompetensförsörjningen.

Arbetsgivarverket anser vidare att kommittén inte har presenterat ett fullgott beslutsunderlag avseende omlokaliseringsfrågan. Det saknas underlag som belyser

konsekvenserna för verksamheten, exempelvis för kompetensförsörjning och effektivitet.

Arbetsgivarverket önskar i övrigt kommentera några detaljer i kommitténs förslag. Arbetsgivarverket är frågande till kommitténs uppgift om att Stockholms FA-region har ökat med 10 000 anställningar från år 2008 till år 2014. Enligt de uppgifter som Arbetsgivarverket har tillgång till i sin databas över de statsanställda är ökningen under denna period ca 5 200 anställda, dvs. hälften av vad kommittén har redovisat. Samtidigt har statsförvaltningen i dess helhet ökat med drygt 15 000 anställda under denna period, vilket måste tas i beaktande.

När man närmare studerar var ökningarna i Stockholms FA-region har skett, kan man se att merparten av dessa ökningarna finns hos lärosätena – Stockholms universitet (ökning 1946), KTH (ökning 876), KI (ökning 973) och Uppsala universitet (ökning 1277). Dessa ökningarna torde ha sin förklaring i de stora satsningar som statsmakterna har gjort på utbildningsområdet under den aktuella perioden. Polismyndigheten är en annan myndighet där en ökning har skett (ökning med 636 anställda). Detta torde ha sin förklaring i att det har skett en kraftig befolkningsökning i Stockholm, vilket naturligen genererar ett större behov av polisiär närvaro.

Samtidigt finns det myndigheter där antalet anställda i Stockholm har minskat under perioden, exempelvis Skatteverket (minskning med 1699 anställda) och Kronofogdemyndigheten (minskning 338). För dessa myndigheter har dock samtidigt antalet anställda ökat totalt sett i landet vilket innebär att det där har skett en förflyttning av personalresurser från Stockholm ut till andra orter i landet.

Enligt Arbetsgivarverkets mening finns det följaktligen fullt förklarliga skäl till den ökningen (men också minskning) av antalet anställda som skett i Stockholms FA-region.

I övrigt tar kommittén upp de beslut som fattats i Danmark om att omlokalisera statlig verksamhet (ca 3 900 anställda) från Köpenhamn till flera olika orter runt om i landet. Arbetsgivarverket vill här framhålla att förutsättningarna inte är helt jämförbara, bland annat är förvaltningsmodellerna olika.

Av skäl som Arbetsgivarverket tagit upp under avsnitt 7.1.1 bör det enligt verket inte ske någon förändring av myndigheternas befogenhet att bestämma sin organisation. Som nämnts ovan sker det omflyttningar av personella resurser ut från Stockholm till andra orter och sådana förflyttningar kan väntas fortsätta, när myndigheterna har ett verksamhetsbehov och övriga förutsättningar att genomföra sådana förflyttningar. Dessa verksamhetsnära bedömningar har myndigheterna bäst förutsättningar att göra.

En tydligare reglering av den statliga styrningen av landsbygdspolitiken (8.1.6)

Arbetsgivarverket avstyrker kommitténs förslag om att de statliga myndigheternas ansvar för landsbygdsutvecklingen regleras i en särskild förordning. Kommitténs förslag avviker från regeringens normala styrning av myndigheter (instruktion, regleringsbrev och särskilda uppdrag) och skulle särbehandla myndigheternas ansvar för genomförandet av landsbygdspolitik i förhållande till genomförande av mål inom andra politikområden. Arbetsgivarverket vill understryka vikten av att inte skapa parallella system för genomförande av regeringens politik där de kan samordnas.

Konsekvenser av kommitténs förslag (10)

Arbetsgivarverket anser att kommittén inte har presenterat ett fullgott beslutsunderlag avseende omlokaliseringsfrågan. Det saknas underlag som belyser konsekvenserna för verksamheten, exempelvis för kompetensförsörjning och effektivitet. Enligt Arbetsgivarverkets mening kan det inte fattas beslut baserat på detta underlag.

Arbetsgivarverket delar inte kommitténs bedömning att förslaget om omlokalisering av statlig verksamhet huvudsakligen ryms inom berörda myndigheters anslag. Som Riksrevisionen påvisat i sin utvärdering av tidigare omlokaliseringar blev kostnaderna nästan dubbelt så höga jämfört med de beräkningar som gjorts. Kommitténs bedömning är mot denna bakgrund inte realistisk.

Arbetsgivarverket hänvisar i övrigt till synpunkter på konsekvensanalysen under avsnittet om ny organisering av statlig lokal service (7.1.3).

Beslut i detta ärende fattas av generaldirektör Eva Liedström Adler efter hörande av Arbetsgivarverkets styrelse. Vid den slutgiltiga handläggningen deltog enhetschef Lars Andrén, chefsekonom Roger Vilhelmsson, chefsjurist Karl Pfeifer, rådgivare Malin Lundgren, utredarna Matti Särngren, Sofie Arroy och Torbjörn Eklund, den senare föredragande.


Eva Liedström


Torbjörn Eklund