

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

li.remissvar@regeringskansliet.se
li.dl@regeringskansliet.se

En ny kontrollorganisation i livsmedelskedjan – för ökad effektivitet, likvärdighet och konkurrenskraft (SOU 2025:64)

Arbetsgivarverket besvarar remissen utifrån ett statligt arbetsgivarpolitiskt perspektiv.

Arbetsgivarverket vill utifrån vårt uppdrag betona vikten av att genomförandeprocessen av omorganisationen hanteras på ett ändamålsenligt sätt.

Arbetsgivarverket står till förfogande för rådgivning i arbetsgivarfrågor som kan uppkomma under processen.

Övergripande synpunkter

Arbetsgivarverket delar bilden att en tydligare struktur och ett samordnat statligt ansvar av livsmedelskontrollen kan bidra till ökad rättssäkerhet och konkurrenskraft. Arbetsgivarverket ser positivt på förslaget om ett samordningskansli, som kan bidra till ökad enhetlighet och samarbete mellan myndigheter. Samtidigt identifierar vi flera risker kopplade till bland annat genomförande, tidsplanering, kompetensförsörjning och arbetsgivarpolitiska konsekvenser. Dessa behöver hanteras för att reformen ska bli framgångsrik.

Statligt övertagande av verksamhet

Cirka 700 årsarbetskrafter, motsvarande drygt 1 000 personer, arbetar idag i den kommunala livsmedelskontrollen. Dessa resurser ska i huvudsak överföras till Livsmedelsverket. Jordbruksverket behöver ta emot specialister inom foder- och ABP (animaliska biprodukter) från

Länsstyrelserna och kommunerna. Utredningen bedömer att personalen är en central framgångsfaktor. Arbetsgivarverket delar denna bedömning och understryker att brister i hanteringen av en sådan övergång eller i rekrytering riskerar att leda till kompetensbrist vilket kan resultera i bristande kontroller.

Om övergången bedöms som en verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS har medarbetarna en rättighet att följa med till den mottagande myndigheten. En sådan övergång aktualiserar skillnader i anställningsvillkoren mellan kommuner och statliga arbetsgivare, exempelvis pensionsvillkor. Dessa frågor behöver hanteras genom förhandlingar mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationerna. Den mottagande myndigheten ansvarar för hanteringen av en eventuell övertalighet. Arbetsgivarverket understryker vikten av att både överlåtande och mottagande arbetsgivare agerar samordnat. Arbetsgivarverket vill uppmärksamma risken för dubbelarbete under den tid då verksamhetsansvaret successivt överförs från kommuner och länsstyrelser till Livsmedelsverket och Jordbruksverket. En sådan övergångsperiod kan innebära att flera aktörer samtidigt hanterar delar av kontrollen. Detta riskerar att skapa otydlighet både för de medarbetare som berörs och för de företag/verksamheter som är föremål för kontroll. Det kan också medföra extra arbetsbelastning och ökade kostnader.

Tidigare erfarenheter från större verksamhetsövergångar visar dessutom att omställningsprocesser ofta blir mer kostsamma än beräknat. För att säkerställa en rättssäker och effektiv övergång kan det därför behövas en särskild omställningsorganisation som stödjer berörda myndigheter. En sådan funktion kan bidra till att hantera personalövergångar, kompetensförsörjning, dialog med olika intressenter samt praktiska genomförandefrågor på ett strukturerat sätt.

Geografiska utmaningar

Utredningen konstaterar att den geografiska närheten till verksamheterna är central för en fungerande kontroll. Dagens kommunala organisation har bidragit till detta, men samtidigt skapat problem med ojämn kvalitet och sårbarhet. För att upprätthålla legitimitet och effektivitet i en statlig organisation resonerar utredningen därför kring behovet av en regionalt decentraliserad struktur och landar i slutsatsen att det åtminstone bör finnas kontrollfunktioner i varje län.

Arbetsgivarverket noterar samtidigt att utredningen inte gör någon mer detaljerad analys av hur detta ska genomföras i praktiken. Frågor om bemanning, lokalisering av kontor, arbetsvillkor för personal med långa resor, samt balansen mellan digitalt arbete och fysisk närvaro lämnas i stor utsträckning till myndigheterna själva att utreda. Detta är centrala faktorer för att skapa attraktiva arbetsvillkor och säkerställa kompetensförsörjning, särskilt i norra Sverige där avstånden är stora. Utan en tydligare analys riskerar förslaget om närvaro i varje län att bli svårt att genomföra i praktiken.

Tidsplan och genomförande

Utredningen föreslår att omställningen planeras 2026, inleds 2027 och träder i kraft 2028. Arbetsgivarverket bedömer att tidsplanen är optimistisk för en reform som berör över 700 årsarbetskrafter och mer än 120 000 anläggningar. Risken är påtaglig att planering, kompetensöverföring och arbetsmiljöfrågor inte hinner hanteras på ett hållbart sätt. Vi föreslår därför en längre infasningsperiod.

Beslut i detta ärende fattas av stf generaldirektör Anna-Karin Jansson efter föredragning av utredare Emelie Hägerström. I ärendets slutliga handläggning deltog också enhetscheferna Hanna Schmidt, Åsa Krook och Elsa Saboonchi samt rådgivare Anders Kjällman.

Anna-Karin Jansson

Emelie Hägerström

Detta beslut har fattats elektroniskt och saknar därför namnunderskrifter.