

2024-02-06

Dnr 2023/3675

REMISSVAR

## Yttrande över betänkandet Övergångsrestriktioner - ökat förtroende för offentlig verksamhet (SOU 2023:45), ert diarienummer Fi2023/02375

### Generella synpunkter

Svenska kraftnät anser att det är mycket viktigt med en flexibel arbetsmarknad där arbetstagare kan röra sig mellan offentlig och privat verksamhet. Samtidigt är det angeläget att hantera de risker som kan uppstå och som förslaget syftar till minska. Det är viktigt att värna medborgarnas fortsatta förtroende för det allmänna och det kan därför vara motiverat att fler personer än i dag beläggs med övergångsrestriktioner när de avslutar en offentlig anställning.

Svenska kraftnäts verksamhet överensstämmer i flera avseenden med sådan verksamhet som utredningen bedömer är särskilt kopplad till risker vid anställdas övergång till privat verksamhet och som exemplifieras med bl.a. Trafikverket och Läkemedelsverket. I likhet med dessa har Svenska kraftnät betydande kontaktytor med näringslivet, hanterar stora upphandlingar, verkar mot en marknad med stora ekonomiska intressen samt utövar viss tillsyn och kontroll. Intresset av att motverka de risker för skada som lagförslaget tar sikte på är stort även hos Svenska kraftnät och myndigheten arbetar på olika sätt med befintlig lagstiftning och verktyg för att motverka riskerna för skada.

Svenska kraftnät instämmer i förslaget att myndighetschefer ska omfattas av lagen. När det gäller frågan om även andra arbetstagare ska kunna omfattas av lagen är Svenska kraftnäts huvudsakliga farhåga och invändning att bestämmelserna riskerar att försvåra rekryteringen till myndigheten. Vi gör i den delen en annan bedömning än utredningen (se avsnitt 12.6, s. 271). Det är mycket hård konkurrens om arbetskraften inom Svenska kraftnäts verksamhetsområde och myndigheten är beroende av att kunna locka nyckelkompetenser. Verket befinner sig i en expansiv tillväxtfas och alla faktorer som kan hämma verkets möjligheter att rekrytera innebär en risk för verkets möjlighet att utföra sitt uppdrag, som är av mycket stor betydelse för elektrifieringen och omställningen till ett fossilfritt samhälle.



Vi bedömer att det inte bara är personer i de högsta chefspositionerna på Svenska kraftnät som skulle kunna bli aktuella för anställningsvillkor som innebär att restriktioner kan beslutas, utan att det också skulle kunna gälla för ett antal andra befattningar i olika delar av verksamheten. Information om upphandlingar och annan kommersiellt intressant information är så utspridd inom verket att anställningsvillkor om övergångsrestriktioner skulle kunna gälla för många anställda. Vi befarar att det kan bli svårt att redan i annonskedet kunna peka ut befattningar med hög träffsäkerhet. Risken finns därmed att alltför många befattningar anges vara kopplade till övergångsrestriktioner och att detta får följd att arbetssökande drar sig för att ta anställning hos Svenska kraftnät, eftersom de befarar att de därigenom blir mindre intressanta på arbetsmarknaden i ett senare skede, samt att processen vid byte av arbetsgivare blir omständligare. För de medarbetare som tar anställning på myndigheten riskerar reglerna att leda till att de anställda blir mindre attraktiva och därmed "inlåsta" hos befintlig arbetsgivare.

De högsta cheferna under generaldirektören (divisionschefer och avdelningschefer) skulle kunna vara aktuella för övergångsrestriktioner utifrån den information de har tillgång till, men har generellt uppsägningstid på sex månader, vilken vid behov kan användas som karantänstid redan med befintliga regler.

Med tanke på att övergångsrestriktioner hittills har beslutats av Karensnämnden i endast ett fåtal fall (och alltså har gällt så initierade personer som statsråd och statssekreterare) kan det ifrågasättas om nyttan med att införa de föreslagna reglerna, som kan träffa en betydligt större krets personer, står i proportion till bl.a. administrationen och kostnaderna för det offentliga samt riskerna för de enskilda arbetstagarna.

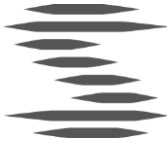
Vi bedömer vidare att medborgarna principiellt kan ifrågasätta det rimliga i att personer som inte arbetar pga att de omfattas av restriktioner ska få lön (dvs. ersättning motsvarande den senaste lönen).

Sammantaget avstyrker vi förslaget att omfatta arbetstagare under myndighetschefsnivå.

## **Övriga synpunkter**

### 8.1.5 Arbetstagare hos förvaltningsmyndigheter bör omfattas av en reglering.

I utredningen bedöms att det inte är tillräckligt med de åtgärder som för närvarande kan vidtas under anställningen, och att det vid t.ex. avskedande krävs att åtgärder kan vidtas efter anställningens upphörande.



Här kan invändas att det skulle kunna vara tänkbart att ta fram ett regelsystem enbart för dessa situationer och eventuella andra som inte kan hanteras under anställningstiden, och i övrigt förlita sig på de åtgärder som kan vidtas med stöd av nuvarande regelverk. Därmed skulle det inte behövas regler som kan innebära övergångsrestriktioner för alla arbetstagare.

#### 10.8 När ska villkor i anställningsavtalet införas?

I avsnittet nämns på s. 229 att övergångsrestriktioner inte ska gälla för den som har en befattning som restriktioner inte gäller för, men som inom ramen för sin anställning får ändrade arbetsuppgifter och därmed tillgång till information och kunskap som egentligen motiverar att restriktioner skulle kunna beslutas (och som gäller för andra med motsvarande arbetsuppgifter). Det innebär att dessa personer riskerar att behandlas olika vid övergång till privat verksamhet, trots att risken för skada är densamma, vilket inte framstår som lämpligt.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Lotta Medelius-Bredhe efter föredragning av compliance officer Johan Stolpe. I ärendets slutliga handläggning har även chefsjurist och Rättsavdelningschef Jessica Karlberg Lagrelius deltagit.

Sundbyberg, dag som ovan

Lotta Medelius-Bredhe

Johan Stolpe