



Yttrande över betänkandet Övergångsrestriktioner - ökat förtroende för offentlig verksamhet (SOU 2023:45)

Beskrivning av ärendet

När en person som är verksam i den offentliga sektorn övergår till ett nytt arbete i den privata sektorn kan intressekonflikter uppstå som kan påverka personens handlande på ett otillbörligt sätt. Intressekonflikter och även risken för sådana kan påverka allmänhetens förtroende eller på annat sätt medföra skada för offentlig verksamhet. Lagstiftning som gäller övergång för statsråd och statssekreterare finns sedan 2018. I utredningens uppdrag har bland annat ingått att överväga om en reglering vid övergång till privat tjänst bör omfatta även arbetstagare i statlig och kommunal verksamhet, ledamöter i statliga styrelser och kommunala företagsstyrelser och vissa förtroendevalda i kommuner, regioner och kommunalförbund.

Synpunkter

Helsingborgs stad har inte några invändningar mot att utredningens förslag genomförs men lämnar följande synpunkter. Helsingborgs stad har avgränsat remissvaret till det som berör den kommunala sektorn.

Generellt om lagförslaget

Det kommunala självstyret är starkt och bör så förbli. Vid en reglering som omfattar den kommunala verksamheten måste hänsyn tas till det kommunala självstyret som har en lång tradition och en stark förankring i samhällsskicket, vilket betänkandet även lyfter.

Betänkandet föreslår att lagförslaget om övergångsrestriktioner kan ses som en möjlighet för kommunerna att själva besluta om införandet av restriktionerna helt eller i delar av sin verksamhet. Kompetensförsörjningens utmaningar inom kommunal sektor är utmanande och kommer så vara de kommande åren.

Betänkandet visar att chefer inom offentlig verksamhet i mindre grad går till det privata näringslivet, utan stannar kvar inom kommun, stat eller region (avsnitt 6.3.2). Högre chefer inom kommunal verksamhet lämnar i ännu lägre grad det offentliga för den privata sektorn (avsnitt 6.19).

Mycket av lagförslagens restriktioner kan, inom den kommunala sektorn, bland annat hanteras genom utvecklade introduktionsutbildningar rörande jäv och andra intressekonflikter. Ökade informations- och utbildningsinsatser inom olika ämnesområden i syfte att öka medvetandegraden och kunskapen hos medarbetare och chefer är viktiga för att belysa frågor kring intressekonflikter, jäv etcetera.

Arbetsgivaren har idag möjlighet att under uppsägningstiden begränsa ämnesområden och arbetsuppgifter när en medarbetare eller chef ska lämna för det privata näringslivet.

Bisyssla är något vi tar upp i samband med anställning och följer upp årligen för att motverka förtroendekonflikter. Detta kan givetvis utvecklas än mer, men vi vill lyfta att det arbetet pågår.

De yrkesgrupper vi ser i nuläget är aktuella inom den kommunala sektorn för reglering genom övergångsrestriktioner är kommunchefer/direktörer förvaltningschefer/direktörer, upphandling och inköp, IT, Plan och bygg, VA samt utbetalningar.

En viktig aspekt att utreda innan införande är de ekonomiska aspekterna. Ökar införandet kommunens administration och i så fall i vilken grad och till vilken kostnad? Om kommunerna inför det i delar eller hela organisationen – vad blir de ekonomiska konsekvenserna för de olika alternativen? Hur ska kommunerna finansiera de ökade kostnaderna? Kommer det finansieras av statliga medel? Här lämnar betänkandet frågetecken beroende på om lagen beslutas och införs och utmaningen att beräkna de ekonomiska konsekvenserna (avsnitt 12.7 & 12.8). Inför ett eventuellt införande av övergångsrestriktioner enligt betänkandet behöver det utredas mer inom den kommunala sektorn för att utvärdera lagstiftningens möjligheter och utmaningar, såväl de personella som de ekonomiska.

7.4.2 Anmälningsskyldigheten bör begränsas

Utredningen föreslår att anmälningsskyldigheten inte ska omfatta en övergång till ett uppdrag eller en anställning i kommun, region, kommunförbund eller ett kommunalt företag där kommunen, regionen eller kommunförbundet utövar ett rättsligt bestämmande inflytande. Anmälningsskyldigheten ska inte heller omfatta en övergång till en anställning i ett politiskt parti eller till ett uppdrag eller en anställning i en sådan internationell organisation eller ett sådant internationellt organ vars verksamhet i Sverige deltar som medlemsstat. Helsingborgs stad anser att anmälningsskyldigheten inte bör omfatta fler övergångar än nödvändigt. Det saknas behov av att kunna meddela restriktioner vid övergångar inom offentlig sektor. Det finns därmed inga skäl för att sådana övergångar ska anmälas till karensnämnden.

7.4.3 Kriterierna för övergångsrestriktioner bör justeras

Helsingborgs stad anser det saknas behov av att kunna meddela restriktioner vid övergångar inom offentlig sektor. Det finns därmed inga skäl för att sådana övergångar ska anmälas till karensnämnden.

7.5 Restriktionens längd

Helsingborgs stad anser att karens eller ämnesrestriktion under högst tolv månader inte är relevant för den kommunala verksamheten. Under uppsägningstiden kan restriktioner om ämnesområden redan idag beslutas av arbetsgivaren och vi ser inte behovet av en längre karens eller andra restriktioner än uppsägningstidens längd.

7.9 Information om reglering och dess tillämpning

Betänkandet föreslår att informationen om innehållet i bestämmelserna om övergångsrestriktionerna och Karensnämndens beslut bör göras mer lättillgängliga. Helsingborgs stad anser att det är av värde att publicera och göra tidigare fattade beslut tillgängliga av flera syften, dels för att ge allmänheten information. De som är anmälningsskyldiga kan få en uppfattning av variationen av uppdrag som omfattas av anmälningsskyldigheten.

9.4.3 Arbetstagar i kommunal verksamhet bör kunna omfattas av en reglering

Betänkandet föreslår att arbetstagar hos kommuner, regioner och kommunalförbund bör kunna omfattas av en reglering om övergångsrestriktioner som möjliggör att åtgärder som motverkar intressekonflikter kan vidtas efter att

anställningsförhållandet avslutats. En sådan reglering bör även kunna omfatta arbetstagare hos kommunala företag där kommuner, regioner eller kommunalförbund utövar ett rättsligt bestämmande inflytande.

Helsingborgs stad anser att betänkandets resonemang är viktigt i detta avseende. Risken för intressekonflikter vid en offentliganställds övergång till privat sektor har behandlats i betänkandet om intressekonflikter för personkretsar inom staten (avsnitt 8.1.3). Det bör inte föreligga någon skillnad om övergången sker från en statlig eller en kommunal verksamhet. Direktörer i kommunal verksamhet har en sådan ledande ställning som ofta innebär ett betydande inflytande med beslutskompetens samt tillgång till både strategiska och detaljerade uppgifter som kan vara känsliga. De kan också förväntas ha ett stort nätverk i den kommunala verksamheten som skulle kunna utnyttjas på ett otillbörligt sätt. Bara risken för det kan leda till att allmänhetens förtroende för den kommunala verksamheten kan skadas. Den kommunala sektorn behöver även överväga om funktioner inom vissa kritiska yrken bör omfattas, såsom upphandling och inköp, plan och bygg, VA samt utbetalning.

10.5 Vilka övergångar bör en reglering omfatta?

Betänkandet föreslår att en reglering om övergångsrestriktionerna ska omfatta övergångar till annan verksamhet än offentlig verksamhet. Undantaget ska vara övergångar till ett uppdrag eller en anställning i ett politiskt parti, eller en internationell organisation eller ett internationellt organ i vars verksamhet Sverige deltar som medlemsstat.

Helsingborgs stad anser att betänkandet tydliggör att kompetensutbyte inom offentlig verksamhet är något positivt och rörligheten av arbetskraft inom denna bör uppmuntras. Det är positivt med tanke på kompetensförsörjnings-utmaningar inom bland annat den kommunala sektorn.

10.6 Arbetsgivaren ska avgöra vilka arbetstagare som omfattas av regleringen

Helsingborgs stad ser att betänkandet förordar den lösning som Norge valt, dvs att en bedömning sker i det enskilda fallet vid tillsättning av anställningen. Det är arbetsgivaren som vet hur verksamheten är organiserad, vilka anställningar som finns, vilka mandat och vilka arbetsuppgifter som anställningen innefattar samt vilken kunskap och information som en medarbetare kommer att kunna tillgodogöra sig inom anställningen. Vid nyanställning undersöks även den anställdes bisyssla och om den kan vara förtroendeskadlig. Vid motverkandet av förtroendeskadliga bisysslor bör bisyssla kontinuerligt följas upp.

10.9 Kommuner, regioner och kommunalförbund bestämmer om lagstiftningen ska tillämpas

Helsingborgs stad förstår att betänkandets övergripande syfte är att motverka korruption och stärka allmänhetens förtroende för offentlig verksamhet. Detta syfte är i lika hög grad aktuellt i den kommunala verksamheten som i den statliga och regionala. Betänkandet möjliggör i dess nuvarande utformning en möjlighet för den kommunala sektorn att införa lagstiftningen om övergångs-restriktioner. Det ger kommuner möjlighet att tillämpa lagstiftningen i delar av den kommunala verksamheten utifrån kartläggning av behov av övergångs-restriktioner. Den kommunala sektorn har kompetensutmaningar nu och de kommande 10 åren (SKR 2022 – Valfärdens kompetensförsörjning – Personalprognos 2021–2031 och hur valfärdens kan möta kompetensutmaningen, s 5, 17 och 57) där övergångsrestriktionerna kan bli såväl en möjlighet som ett hinder. Här behöver en kartläggning genomföras inom den kommunala sektorn innan införande beslutas. Arbetsgivaren har idag möjlighet till ämnesrestriktioner i samband med uppsägning

och uppsägningstiden, beroende på uppsägningstidens längd, kan vara tillräckligt för att till exempel motverka att känslig information sprids eller nyttjas i den nya tjänsten.

En viktig aspekt att utreda innan införande är de ekonomiska aspekterna. Ökar införandet kommunens administration och i så fall i vilken grad och till vilken kostnad? Hur ska kommunerna i så fall finansiera de ökade kostnaderna?

10.10 Vilken form av restriktioner ska kunna meddelas?

Betänkandet föreslår två former av övergångsrestriktioner – karens och ämnesrestriktion. Tid med karens innebär att arbetstagaren under en viss tid inte får påbörja ett visst uppdrag eller en viss anställning eller etablera en viss näringsverksamhet eller att ha kontakter av praktisk natur med den framtida uppdragsgivaren eller arbetsgivaren. Tid med ämnesrestriktion innebär att arbetstagaren under en viss tid, inom ramen för det nya uppdraget eller den nya anställningen eller näringsverksamheten, inte får befatta sig med vissa särskilt angivna frågor eller områden. De båda typerna ska kunna kombineras.

Helsingborgs stad anser att karens med möjlighet upp till 12 månader enligt betänkandets förslag inte är aktuellt i nuläget för den kommunala verksamheten. Införandet av karens som restriktion behöver utredas mer inom den kommunala sfären för att se hur den stärker eller försvagar kommunens möjlighet att vara en attraktiv arbetsgivare och behålla specifik kompetens eller att attrahera och rekrytera kompetens. Vi ser möjligheter att inom uppsägningstidens ram i nuläget kunna minimera eventuella risker genom ämnesrestriktioner. Vi ser att vi som arbetsgivare har stor rådighet inom anställningens och uppsägningstidens ram.

Kommunstyrelsen



§ 28

Dnr 00600/2023

Yttrande över betänkandet Övergångsrestriktioner - ökat förtroende för offentlig verksamhet (SOU 2023:45)

Beskrivning av ärendet

En särskild utredare har tagit fram förslag till lag om övergångsrestriktioner vid vissa offentliga befattningshavares övergång till annan än offentlig verksamhet. Syftet med den nya regleringen är att se till att intressekonflikter inte uppstår och att upprätthålla allmänhetens förtroende för offentlig verksamhet. Finansdepartementet efterfrågar därför synpunkter på förslaget från bland annat Helsingborgs stad.

Stadsledningsförvaltningens förslag till kommunstyrelsen är att till Finansdepartementet lämna synpunkter enligt upprättat förslag till yttrande.

Ordförandens förslag

Kommunstyrelsens ordförandens förslag till kommunstyrelsen är

att till Finansdepartementet lämna synpunkter enligt upprättat förslag till yttrande.

Ordföranden instämmer i förvaltningens bedömning.

Behandling av förslag

Ordföranden konstaterar att det bara finns ett förslag till beslut och finner att kommunstyrelsen beslutar i enlighet med ordförandens förslag.

Kommunstyrelsen beslutar

att till Finansdepartementet lämna synpunkter enligt upprättat förslag till yttrande.

Kommunstyrelsens beslut ska skickas till

Handläggaren – för kännedom

HR-avdelningen – för kännedom

Finansdepartementet – enligt remiss
