Stockholm, 17 maj 2023

Utredningen om övergångsrestriktioner i
offentlig verksamhet (Fi 2022:12)
103 33 Stockholm

Synpunkter till Utredningen om övergångsrestriktioner i offentlig verksamhet

Transparency International Sverige (TI Sverige), har beretts möjlighet att inkomma med synpunkter till Utredningen om övergångsrestriktioner. Våra synpunkter följer dispositionen i utredningens frågedokument.

Övergripande synpunkt

TI Sverige välkomnar den övergripande ansatsen att fler grupper bör omfattas av restriktionsbestämmelser. Det är i linje med de förslag som vi sedan 2021 har tagit upp med regeringen i olika sammanhang. Nedan följer våra synpunkter på de av utredningen ställda frågorna.

Del I: En utvärdering av restriktionslagen

1. Bör fler grupper omfattas av restriktionslagen?

Ja, fler grupper bör omfattas av restriktionslagen. Att chefer för förvaltningsmyndigheter under regeringen ska omfattas ser vi som naturligt och borde redan ha omfattats av den tidigare lagen. Vi tolkar det som att även landshövdingar kommer därmed att omfattas. Vi delar däremot inte bedömningen att överdirektörer eller länsöverdirektörer inte ska omfattas. Motsvarande restriktioner bör också införas för regionråd och regiondirektörer samt kommunalråd och kommundirektörer. Även talman och vice talmän samt riksdagsdirektören bör omfattas. Vidare bör övervägas om inte även särskilda utredare och kommittéordförande bör omfattas av restriktioner.

Vi välkomnar samtidigt förslaget kring en generell reglering för arbetstagare och införandet av en bedömning i det enskilda fallet om anställningen ska förenas med övergångsrestriktioner. Vi kommenterar det mer under Del II.

2. Prövningsorgan

Vi ser positivt på att samma prövningsorgan, dvs. Karensnämnden, ska få ett utvidgat mandat. De grupper som vi föreslår ovan, i tillägg till utredningens förslag, bör också ingå i Karensnämndens mandat. Vidare föreslås att Karensnämnden ska göra anmälningar och beslut tillgängliga on-line i en sökbar offentlig databas för utökad transparens och enkel access för media samt allmänhet.

3. Anmälningsskyldigheten

Vi instämmer inte i utredningens förslag. Risken för intressekonflikter kan också uppstå även om man går till annan offentlig verksamhet, både som politiker och tjänsteman. Ett exempel i närtid, när en prövning sannolikt hade lett till en restriktion, är när utredande tjänsteman som ansvarat för utarbetande av strategi och ett antal uppdrag inom ett visst sakområde direkt efter avslutat uppdrag i Regeringskansliet går till ansvarig myndighet för att där ansvara för uppdragen hen själv varit med och utformat samt undertecknat som föredragande. Det aktuella exemplet kan vi beskriva mer i detalj vid ett separat möte för att där även vidareutveckla TI Sveriges syn på risker för intressekonflikter inom offentlig verksamhet.

Således anser TI Sverige att samtliga grupper som omfattas av restriktionslagen bör omfattas av en allmän anmälningsskyldighet oavsett om man stannar kvar inom offentlig sektor eller går över till privat sektor.

4. Utökning av restriktionstiden

Vi instämmer i utredningens förslag att kunna utöka restriktionstiden när det föreligger särskilda skäl. En utökning till 18 månader är rimlig. Vid bedömningen om det finns särskilda skäl bör flera olika faktorer kunna vägas in men det bör räcka med att ett av kriterierna är uppfyllt, t.ex. att det föreligger ett starkt samband mellan de arbetsuppgifter som personen utfört och den verksamhet personen avser att övergå till.

5. Rätten till ersättning

Generellt bör rätten till ersättning vara restriktiv och vara föremål för en separat prövning från beslutet om övergångsrestriktionerna i sig. Ett allmänt undantag för näringsverksamhet bör dock inte införas utan rätten till eventuell ersättning bör prövas från fall till fall. Det bör också finnas en möjlighet att differentiera ersättningsnivån, dvs. att man gör bedömningen att närings-verksamheten trots allt kan inbringa inkomster i andra delar som inte omfattas av restriktioner.

6. Sanktioner

Vi ser fördelar med att överväga att införa någon form av sanktion, särskilt i förhållande till om personer underlåter/missar att anmäla den nya anställningen till Karensnämnden. Sanktionen kan i första hand handla om en ”anmälningsavgift för särskild prövning” för att man underlåtit/missat att anmäla i tid, alt. ett avdrag på en ev. ersättning. Det innebär också att det behöver finnas ett tidskrav för när man ska anmäla förändringen senast för att undgå anmälningsavgift/avdrag. För att undvika ev. missförstånd bör det vid anmälningspliktig anställning i anställningsavtalet framgå vilka skyldigheter man har att anmäla när man byter jobb.

Del II: En generell reglering om övergångsrestriktioner

1. Arbetstagare i offentlig verksamhet ska omfattas av en reglering

Vi ser positivt på att det införs en generell reglering av arbetstagare i offentlig verksamhet. Den begränsning som föreslås är rimlig, i vart fall som ett första steg. Vi ser dock inga avgörande hinder att införa motsvarande för förtroendevalda inom kommunal verksamhet, där just risken för intressekonflikter många gånger är stor.

Vi instämmer i utredningens bedömning att det finns behov av att se över systematiken och hanteringen av förtroendeskadliga bisysslor i all offentlig verksamhet. Lagen om offentlig anställning är dock tydlig, utan det är snarare tillämpningen och följsamheten som bör ses över.

2. Sättet för reglering

Vi instämmer i att övergångsrestriktioner bör regleras enhetligt för berörda arbetstagare. Bestämmelser om övergångsrestriktioner ska därför framgå av författning.

3. Åtgärder under uppsägningstid i stället för övergångsrestriktioner
Vi instämmer i att det behövs en särskild reglering om övergångsrestriktioner oaktat möjligheten att använda sig av åtgärder under uppsägningstiden.

4. Villkor i anställningsavtalet
Det är en bra åtgärd att det ska framgå av anställningsavtalet om man kan bli föremål för övergångsrestriktioner eller ej.

5. Vilka arbetstagare ska ha sådana villkor?
Den avgränsning som görs i förslaget är en bra utgångspunkt men det kan finnas anledning att kombinera ”fördel” med ”eller vinning”.

Däremot så anser vi att flera av de tjänster/positioner som beskrivs och som detta kan tillämpas på, borde som vi sagt ovan, inkluderas i den utvidgade kretsen i del 1. Vi ser också en risk i att det är enbart arbetsgivaren som själv ska avgöra om en anställning ska vara föremål för övergångsrestriktioner. Om det slutliga förslaget inte tar med överdirektörer m.fl. i del 1, så bör del 2 kombineras med en förteckning på högre tjänster/positioner där arbetsgivaren är tvungen att reglera övergångsrestriktioner i anställningsavtalet, medan för alla andra, som inte nämns i förteckningen, är det upp till arbetsgivaren att bedöma.

6. En prövning ska ske i det enskilda ärendet
Inga synpunkter.

7. Arbetstagarens anmälan och prövningen
Det är viktigt att arbetstagaren har skyldighet att anmäla, något som också ska framgå tydligt av anställningsavtalet. Vi ser dock ingen anledning att undanta att man byter till en annan tjänst i offentlig sektor utan man bör anmäla oavsett vilken sektor man avser att jobba inom.

8. Anmälningsskyldighet
Som tidigare nämnts anser vi att det ska omfatta all verksamhet. Som ett exempel kan man ta att man går från en kommunal tjänst inom samhällsbyggnadssektorn (t.ex. som bygglovs- eller planhandläggare) till en tjänst i det kommunala bostadsbolaget eller vice versa. Här finns det olika former av möjliga intressekonflikter som kan uppstå.

9. Prövningsorgan
Under förutsättning att flera av de högre tjänstemännen och förtroendevalda inkluderas under del 1 så har vi inga direkta synpunkter på att arbetsgivaren gör prövningen.

10. När ska restriktioner kunna meddelas?
Vi instämmer i att restriktioner ska kunna meddelas på motsvarande sätt som för statsråd och statssekreterare. Det bör inte heller ha någon betydelse hur anställningen avslutas.

11. Vilken form av restriktioner ska kunna meddelas?
Vi ser positivt på att både karens och ämnesrestriktioner ska kunna meddelas. Vi läser det som att det är antingen eller, men vi ser att i många fall kan det finnas anledning att meddela båda i kombination. Därför bör den möjligheten framgå tydligt av regleringen.

12. Restriktionstidens längd
Vi föreslår att en övergångsrestriktion ska kunna gälla för en längre period än sex månader i särskilda fall, och inte enbart begränsas till försvarsområdet. Även tjänstemän t.ex. inom polis- och säkerhetstjänst kan ha tillgång till mycket känslig information. Antingen gör man listan över möjliga sektorer där man kan tillämpa en längre restriktionstid längre, eller så gör man en generell reglering kring särskilda fall. Max 12 månader är dock rimligt.

13. Rätten till ersättning och försäkringsskydd
Inga synpunkter.

14. Utbetalning
Inga synpunkter.

15. Sanktionsmöjligheter
Om utredningen inte lägger förslag till sanktioner så bör det i lagen införas en skyldighet att utvärdera både tillämpningen av lagen och följsamheten av densamma inom tre år. En annan variant är att man sätter specifika kriterier för när man kan använda sig av sanktioner, t.ex. när man inte har följt kravet på anmälan om man innehar en tjänst inom en särskilt känslig sektor såsom försvar, säkerhetstjänst, strålskydd etc.



Ulrik Åshuvud
Generalsekreterare
Transparency International Sverige