

Regelrådet är ett särskilt beslutsorgan inom Tillväxtverket vars ledamöter utses av regeringen. Regelrådet ansvarar för sina egna beslut. Regelrådets uppgifter är att granska och yttra sig över kvaliteten på konsekvensutredningar till författningsförslag som kan få effekter av betydelse för företag.

Arbetsmarknadsdepartementet

Yttrande över Genomförande av balansdirektivet – balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare (SOU 2020:81)

Regelrådets ställningstagande

Regelrådet finner att konsekvensutredningen inte uppfyller kraven i 6 och 7 §§ förordningen (2007:1244) om konsekvensutredning vid regelgivning.

Innehållet i förslaget

Det remitterade betänkandet innehåller förslag till ändringar i följande författningar:

- Socialförsäkringsbalken (2010:110),
- Lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård,
- Föräldraledighetslagen (1995:584),
- Lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl,
- Lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare samt
- Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

Sammanfattningsvis lämnar utredningen följande förslag:

- I likhet med vad som gäller för föräldrapenning på sjukpenningnivå ska dagar med föräldrapenning på grundnivå vara reserverade och därmed inte kunna avstås till den andra föräldern.
- Om en förälder med barn som inte har fyllt åtta år begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl ska arbetsgivaren besvara begäran inom skälig tid. Om begäran avslås eller den begärda förändringen senareläggs ska arbetsgivaren motivera beslutet. Om en förändring gäller för en bestämd tid ska arbetstagaren ha rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret när tiden löper ut. Om arbetstagaren på grund av ändrade omständigheter begär att få återgå till det ursprungliga arbetsmönstret innan tiden har löpt ut ska arbetsgivaren besvara begäran. Detta gäller arbetstagare som varit anställda hos arbetsgivaren i sammanlagt minst sex månader när begäran görs. Detsamma ska gälla för arbetstagare som vårdar en närstående som är svårt sjuk om denne är en son, dotter, mor, far, make, maka eller registrerad partner eller bor i samma hushåll som arbetstagaren.
- Efter ledighet för närståendevård ska en arbetstagare ha rätt att återgå till samma eller likvärdigt arbete. Arbetstagaren ska också ha rätt att ta del av de eventuella förbättringar som inträffat under ledigheten.
- En arbetstagare som är förälder eller vårdar en närstående och begär flexibla arbetsformer av omsorgsskäl eller tar därtill kopplade rättigheter i anspråk ska omfattas av bestämmelserna om skydd mot mindre gynnsam behandling i föräldraledighetslagen (1995:584) respektive lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård.

- Skyddet mot uppsägning i föräldraledighetslagen och lagen om ledighet för närståendevård ska även avse arbetstagare som tar i anspråk sina rättigheter enligt bestämmelserna om flexibla arbetsformer.
- Om en arbetstagare gör gällande att han eller hon har blivit uppsagd eller avskedad av skäl som har samband med föräldraledighet, ledighet för närståendevård eller begäran om flexibla arbetsformer ska arbetsgivaren vara skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för uppsägningen eller avskedandet även när det gäller anställda som inte omfattas av lagen (1982:80) om anställningsskydd. Om arbetstagaren begär det och det görs gällande ett samband med föräldraledighet eller ledighet för närståendevård ska uppgiften vara skriftlig.
- Det ska införas en bevislätnadsregel i lagen om ledighet för närståendevård. Om en arbetstagare visar omständigheter som ger anledning att anta att han eller hon har missgynnats genom att ha blivit uppsagd eller avskedad av skäl som har samband med ledighet för närståendevård, är det arbetsgivaren som ska visa att det inte har förekommit något sådant missgynnande.
- En arbetsgivare ska inte få utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att han eller hon har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med föräldraledighetslagen, lagen om ledighet för närståendevård eller lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.
- Diskrimineringsombudsmannen (DO) ska få föra talan för en enskild arbetstagare i tvister enligt 9 eller 10 § lagen om ledighet för närståendevård och 3 eller 4 § lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl.

Samtliga författningsändringar föreslås träda i kraft den 2 augusti 2022.

Skälen för Regelrådets ställningstagande

Regelrådets uppdrag omfattar granskning av förslag till nya och ändrade regler som kan få effekter av betydelse för företag, varför fokus i yttrandet läggs på sådana förslag i betänkandet.

Bakgrund och syfte med förslaget

I konsekvensutredningen anges att utredningens uppdrag är att föreslå hur balansdirektivet¹ ska genomföras i svensk rätt. Så långt som möjligt ska utredningen värna befintliga regelverk och system som gäller för arbetstagare i Sverige. Utredningen ska endast föreslå ändringar om det är nödvändigt eller annars särskilt befogat.

Regelrådet finner att beskrivningen av bakgrund och syfte med förslaget är godtagbar.

Alternativa lösningar och effekter av om ingen reglering kommer till stånd

I konsekvensutredningen anges att i de delar utredningen har bedömt att svensk rätt inte uppfyller direktivets krav lämnas förslag på vad som bedöms vara de nödvändiga författningsändringar som krävs för att genomföra direktivet. Det saknas utrymme för att lämna rättsläget oförändrat eftersom Sverige då skulle bryta mot sina förpliktelser enligt EU-rätten.

Enligt Regelrådet är beskrivningen av alternativa lösningar något knapphändig. Med anledning av

¹ Europaparlamentet och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU.

förslagets karaktär kan dock beskrivningen, liksom beskrivningen av effekter av om någon reglering inte kommer till stånd, godtas.

Regelrådet finner att beskrivningen av alternativa lösningar och effekter av om någon reglering inte kommer till stånd är godtagbar.

Förslagets överensstämmelse med EU-rätten

I konsekvensutredningen anges att balansdirektivet måste, till följd av Sveriges medlemskap i EU, genomföras i svensk rätt. Mot bakgrund av hur utredningens uppdrag är formulerat har utredningen i första hand undersökt om gällande rätt uppfyller direktivets krav. Där så är fallet bedöms direktivet inte medföra några konsekvenser. De förslag som lämnas är de som bedöms nödvändiga för att genomföra balansdirektivet.

Vidare anges att utredningen i ett avseende föreslår bestämmelser som går längre än vad som föreskrivs i balansdirektivet. Det förslag som lämnas om att även dagar med föräldrapenning på grundnivå ska vara reserverade träffar även föräldrar som inte är arbetstagare och därmed inte faller inom direktivets tillämpningsområde. Skälet anges vara att en begränsning till endast arbetstagare skulle innebära ett system som blir alltför komplicerat, svårt att tillämpa och innebära stora kostnader.

Utöver ovan finns det i betänkandet också ett avsnitt där förslagsställaren går igenom förslagets förhållande till EU-rätten och internationell rätt².

Regelrådet finner att beskrivningen av förslagets överensstämmelse med EU-rätten är godtagbar.

Särskild hänsyn till tidpunkt för ikraftträdande och behov av speciella informationsinsatser

I betänkandet anges att lagändringarna ska träda i kraft den 2 augusti 2022, då medlemsstaterna ska sätta i kraft de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa direktivet (artikel 20.1). Samma datum upphör föräldraledighetsdirektivet³ att gälla, och hänvisningar till det ska anses vara hänvisningar till balansdirektivet i enlighet med dess bilaga. Vidare anges att det inte kan tas några särskilda hänsyn till tidpunkt för ikraftträdande, eftersom det saknas handlingsutrymme beträffande tidpunkten för ikraftträdande.

I konsekvensutredningen anges att det inte finns behov av några särskilda informationsinsatser. Vidare anges att i samband med genomförandet av förslagen i svensk rätt bedöms arbetsmarknadens parter komma att spela en betydelsefull roll för att sprida information om de nya bestämmelserna. I de delar DO får en utökad behörighet anges att ombudsmannen också kommer att informera om det på samma sätt som görs idag vad gäller föräldraledighet. Försäkringskassan kommer att informera om utredningens förslag om att dagar med föräldrapenning på grundnivå ska vara reserverade och därmed inte kunna avstås till den andra föräldern. På Försäkringskassans hemsida och i de digitala e-tjänsterna finns information om vad som gäller för närståendepenning och rätten att vara ledig när närståendepenning betalas ut.

Regelrådet vill i denna del framföra följande. Beskrivningen av om särskilda hänsyn behöver tas till tidpunkten för ikraftträdande kan med anledning av förslagets karaktär godtas för detta ärende. Vad

² Betänkandet avsnitt 18.13, s. 252ff.

³ Rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BUSINESSEUROPE, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG.

gäller beskrivningen av behovet av informationsinsatser är beskrivningarna utförligare vad gäller den information som privatpersoner behöver. Vad gäller informationsinsatser riktade till företag behöver förslagsställaren även i den delen ha en plan för hur informationsinsatser ska gå till – kartlägga målgruppen och bedöma vilka kanaler som är lämpligast för att nå målgruppen, samt vilken/vilka aktörer som ska utföra informationsinsatser. På det nu aktuella rättsområdet sker informationsinsatser vanligen via arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Förslagsställaren borde dock ha utrett om det finns ett behov av att komplettera de gängse informationsvägar som finns, särskilt med tanke på att samtliga arbetsgivare inte är organiserade. Avsaknaden av sådana beskrivningar medför att konsekvensutredningen är ofullständig i denna del.

Regelrådet finner att beskrivningen av om särskilda hänsyn behöver tas till tidpunkten för ikraftträdande är godtagbar.

Regelrådet finner att beskrivningen av behovet av speciella informationsinsatser är bristfällig.

Berörda företag utifrån antal, storlek och bransch

I konsekvensutredningen anges att av skälen till balansdirektivet framgår att medlemsstaterna vid genomförandet av direktivet bör undvika att påföra sådana administrativa, finansiella eller rättsliga åligganden som motverkar etableringen och utvecklingen av små och medelstora företag eller som utgör en överdriven börda för arbetsgivarna. Medlemsstaterna uppmanas därför att genomgripande utvärdera inverkan av sina genomförandeåtgärder på små och medelstora företag för att säkerställa att alla arbetstagare behandlas lika och att dessa företag inte blir oproportionellt drabbade, med särskilt fokus på mikroföretag, och att onödiga bördor undviks.

Vidare anges i konsekvensutredningen att samtliga arbetsgivare och företag potentiellt kan omfattas av utredningens förslag då de som har eller kommer att ha anställda som är föräldrar eller vårdar en närstående påverkas av förslaget. I betänkandets tabell 18.3 framgår antal företag med anställda fördelat på storleksklass⁴. Tabellen visar att utredningens förslag kan beröra 346 944 företag. Av dessa har 299 732 företag 1-9 anställda, 38 528 företag har 10-49 anställda och 8 684 företag har fler än 50 anställda. Vad gäller berörda företags branschtillhörighet anges att förslagen omfattar samtliga sektorer och branscher.

I betänkandets tabell 18.9 framgår antal anställda inom privat sektor med yngre barn under perioden 2014-2018⁵. År 2018 hade 268 409 anställda kvinnor och 416 087 män barn under 8 år, totalt blir detta 684 496 anställda. Utredningens förslag om flexibla arbetsformer för föräldrar uppskattas därför omfatta cirka 680 000 arbetstagare i privat sektor. År 2018 hade 190 981 anställda kvinnor och 284 080 män barn i åldersgruppen 8-12 år. Utredningens övriga förslag för föräldrar uppskattas därför omfatta cirka 1 100 000 arbetstagare i privat sektor, varav 460 000 kvinnor och 700 000 män.

I betänkandets tabell 18.10 framgår antal företag i privat sektor med anställda med yngre barn under perioden 2014-2018⁶. Tabellen visar att antalet företag i privat sektor med anställda med barn under 8 år har varit cirka 110 000 per år under perioden 2014-2018. Av dessa har cirka 100 000 företag varit företag med upp till 49 anställda. Utredningens förslag om flexibla arbetsformer för föräldrar uppskattas därför omfatta 110 000 företag, som till största delen består av små företag. År 2018 hade cirka 90 000 företag anställda med barn i åldersgruppen 8-12 år. Av dessa hade cirka 82 000 företag upp till 49

⁴ Betänkandet s. 228.

⁵ Betänkandet s. 233.

⁶ Betänkandet s. 234.

anställda och cirka 8 000 företag fler än 49 anställda. Utredningens övriga förslag för föräldrar uppskattas därför omfatta cirka 200 000 företag, som till största delen består av små företag.

Vad gäller förslaget om vård av närstående framgår det av tabell 18.11⁷ att år 2019 var det totalt 16 347 personer som fick närståendepenning, varav 11 706 kvinnor och 4 641 män. Totalt togs 167 118 dagar ut, varav 117 380 av kvinnor och 49 738 av män. Antalet vårdare som har tagit ut närståendepenning har legat mellan cirka 15 500 och 17 000 de senaste fem åren. Utredningens förslag bedöms inte i någon större omfattning leda till att fler arbetstagare tar ut närståendepenning. En uppskattning är därför att det är 15 500-17 000 arbetstagare per år som kommer att vara lediga enligt lagen om ledighet för närståendevård och därmed kommer att omfattas av utredningens förslag. När det gäller förslaget om flexibla arbetsformer bedöms att det är färre än så som kommer att omfattas eftersom det krävs att arbetstagaren vårdar en son, dotter, mor, far, make, maka eller registrerad partner eller en person som bor i samma hushåll som arbetstagaren. Hur många företag som har anställda som skulle kunna vara lediga för närståendevård eller omfattas av förslaget om flexibla arbetsformer för arbetstagare som vårdar en närstående anges vara ännu svårare att beräkna. Om alla arbetstagare som skulle kunna omfattas arbetar på olika företag kommer 15 500-17 000 företag att beröras. 15 500-17 000 arbetstagare anges utgöra cirka 0,3 procent av det totala antalet anställda i samtliga sektorer, som enligt tabell 18.4 är 4 780 900. Det anges också ge en bild av att förslagen i förhållande till totala antalet företag inte kommer att beröra så många företag.

Regelrådet finner att beskrivningen av berörda företag utifrån antal, storlek och bransch är godtagbar.

Påverkan på berörda företags kostnader, tidsåtgång och verksamhet

Administrativa kostnader

I konsekvensutredningen anges att förslaget om reserverade grundnivådagar i föräldraförsäkringen inte bedöms få några effekter av betydelse för företags arbetsförutsättningar eller villkor i övrigt. Förslaget anges inte innebära någon utökad rätt till föräldrapenning och därmed inte heller någon utökad rätt till föräldraledighet.

De nya bestämmelserna om flexibla arbetsformer anges innebära en ökad regelbörda för arbetsgivare. Förslaget ålägger arbetsgivaren att besvara en arbetstagares begäran om flexibla arbetsformer och motivera ett eventuellt avslagsbeslut, samt att besvara en begäran om att få återgå till ursprungligt arbetsmönster i förtid. Det anges att det inte ställs några formella krav på motiveringen och bestämmelserna innehåller därför inte något krav på skriftlighet. Förslagsställaren gör bedömningen att bestämmelserna därför inte bedöms vara alltför betungande för arbetsgivare. De flesta arbetsgivare svarar enligt förslagsställaren med all sannolikhet redan idag på den här sortens frågor från sina anställda.

Vidare anges i konsekvensutredningen att på grund av risken att krävas på skadestånd kan det förväntas att arbetsgivare vill dokumentera att lagstiftningen följts. Det bedöms medföra att arbetsgivare behöver anpassa sina administrativa rutiner till de nya reglerna, vilket innebär ökade kostnader. För mindre arbetsgivare kan det innebära större kostnader än för större som redan har liknande rutiner och administrativ personal på plats.

När arbetsgivaren får en begäran om flexibla arbetsformer av omsorgsskäl från en arbetstagare behöver ansvarig person ta reda på om det är möjligt att bevilja begäran utifrån både arbetsgivarens

⁷ Betänkandet s. 235.

och arbetstagarens behov. Därefter kommer ett svar att behöva ges, som ska motiveras vid avslag, och en eventuell skriftlig dokumentation kommer att ske. Utifrån det uppskattar förslagsställaren att framtagandet av ett svar kommer att ta 5-30 minuter. Lönekostnaden inklusive arbetsgivaravgifter och semesterlön för en lönehandläggare på ett företag uppskattas av förslagsställaren till 41 000 kr i månaden⁸. Per timme är kostnaden cirka 245 kronor (41 000/168 timmar), vilket innebär att kostnaden för att besvara en begäran är mellan 20 och 123 kronor. Om beslutet fattas av en person på chefsnivå med högre lön bedöms kostnaden bli högre och även tidsåtgången kan vara något längre om frågan behöver hanteras på flera nivåer.

Det anges att arbetsgivare som har kollektivavtal med liknande bestämmelser inte kommer att påverkas lika mycket då de redan har utarbetade rutiner för den här typen av frågor. Initialt kan det innebära att de behöver lägga tid på att komma fram till hur reglerna förhåller sig till varandra.

Förslaget bedöms inte påverka arbetsgivarens möjlighet att få arbetskraftsbehovet tillgodosett då det inte innebär någon utökad rätt till flexibla arbetsformer eller till att gå ner i arbetstid. Ytterst är det enligt förslaget arbetsgivaren som beslutar om det är möjligt eller inte.

Regelrådet vill i denna del framföra följande. Regelrådet förstår visserligen förslagsställarens tankegång gällande beräkningen av de administrativa kostnaderna. Regelrådet vill dock invända att det är få små företag, som trots allt utgör en absolut majoritet av de berörda företagen, som har en lönehandläggare på plats för att hantera sådana förfrågningar. Det tar företagsledaren/ägarna hand om själva. Utöver den faktiska tiden för att upprätta själva svaret, som såvitt Regelrådet kan bedöma förslaget är något lågt räknad, behöver företaget sätta sig in i det nya regelverket i stort och ändra sina rutiner. Tidsåtgången för det är avsevärt större än att upprätta ett svar i ett enskilt ärende. Det konstateras i betänkandet att regelbördan blir tyngre i och med förslaget. Med anledning av det hade Regelrådet gärna sett utförligare resonemang med uppskattad tidsåtgång kring fler delar där förslagsställaren har konstaterat en tyngre regelbörda. Avsaknaden av sådana beskrivningar medför att konsekvensutredningen är ofullständig i denna del.

Regelrådet finner att beskrivningen av förslagets påverkan på företagens administrativa kostnader är bristfällig.

Andra kostnader och verksamhet

I konsekvensutredningen anges att de föreslagna bestämmelserna i föräldraledighetslagen, lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl kommer vara skadeståndssanktionerade. För företagen innebär förslagen fler regler att förhålla sig till. Att bestämmelserna är skadeståndssanktionerade gör att det finns en risk för domstolsprocesser vilket kan leda till ökade kostnader.

Vidare anges att en bevislätnadsregel införs för arbetstagaren i lagen om ledighet för närståendevård för uppsägningar och avskedande bedöms också kunna leda till något ökade processkostnader och en svagare ställning för arbetsgivaren i sådana mål. Effekterna bedöms dock inte bli särskilt stora då det antal arbetstagare som omfattas av lagen är få och det såvitt utredningen känner till hittills endast har förekommit ett fåtal tvister i mål om lagen om ledighet för närståendevård i Arbetsdomstolen, om ens något.

Att en arbetstagare som har varit ledig för närståendevård ska ha rätt att återgå till samma eller

⁸ Förslagsställaren hänvisar till att uträkningen är tagen från SOU 2019:25 Genomförande av ändringar i utstationeringsdirektivet, s 236.

likvärdigt arbete och även ha rätt att ta del av eventuella förbättringar som inträffat under ledigheten bedöms innebära en viss inskränkning av arbetsgivarens arbetsledningsrätt på motsvarande sätt som gäller för de arbetstagare som varit föräldralediga.

Att arbetsgivaren med utredningens förslag får en skyldighet att vid uppsägning eller avskedande under vissa förutsättningar ge ett skriftligt svar även till de arbetstagare som inte omfattas av anställningsskyddslagen bedöms inte vara betungande. Det bedöms heller inte vara förenat med annat än mindre kostnader då det endast är en liten personkrets som omfattas och rutiner för detta redan finns på plats med anledning av motsvarande bestämmelser i anställningsskyddslagen.

Slutligen anges att DO får en utökad talerätt i lagen om ledighet för närståendevård och lagen om rätt till ledighet av trängande familjeskäl bedöms endast påverka företagen marginellt då antalet mål bedöms bli få till antalet.

Regelrådet finner att beskrivningen av förslagets påverkan på företagens andra kostnader och verksamhet är godtagbar.

Påverkan på konkurrensförhållandena för berörda företag

I konsekvensutredningen anges att samtliga av utredningens förslag gäller för alla företag och bedöms därför inte påverka företagens konkurrensförhållanden.

Regelrådet vill i denna del framföra följande. Även om en författning gäller för samtliga företag kan företagen sinsemellan ha olika förutsättningar för att hantera ett nytt eller ändrat regelverk, exempelvis i form av geografisk belägenhet, branschtillhörighet, verksamhetsinriktning eller företagets storlek i förhållande till varandra. För detta ärende hade det varit önskvärt med en utförligare beskrivning om vissa branscher kommer att påverkas mer än andra med anledning av förslaget. Beskrivningen kan dock, med anledning av förslagets karaktär, godtas.

Regelrådet finner att beskrivningen av förslagets påverkan på konkurrensförhållandena för berörda företag är godtagbar.

Regleringens påverkan på företagen i andra avseenden

I konsekvensutredningen anges att förslaget om flexibla arbetsformer inte innebär en rätt för den enskilda arbetstagaren att få flexibla arbetsformer, utan det är arbetsgivaren som beslutar om det är möjligt eller inte. Förslaget bedöms öka medvetenheten om möjligheten att begära flexibla arbetsformer, vilket kan leda till att fler arbetstagare begär och beviljas förändringar i arbetsmönstret. En sådan utökad möjlighet till flexibla arbetsformer skulle enligt förslagsställaren kunna medföra att fler som idag är lediga på deltid för att vårda barn eller en närstående istället kan arbeta heltid men med flexibla arbetsformer. Det anges att det i sin tur skulle öka arbetskraftsdeltagandet, vilket påverkar samhällsekonomin positivt.

Regelrådet finner att beskrivningen av regleringens påverkan på företagen i andra avseenden är godtagbar.

Särskilda hänsyn till små företag vid reglernas utformning

I konsekvensutredningen anges att då balansdirektivet föreskriver en individuell rätt till pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig, samt till rätten att begära flexibla arbetsformer för arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare är det utredningens bedömning att samma regler

måste gälla för alla arbetsgivare så att alla arbetstagare behandlas lika oavsett var de arbetar. Det anges att direktivet därför måste genomföras för alla företag, oavsett storlek. Något utrymme att ta särskild hänsyn till mindre företags förutsättningar, genom att exempelvis föreslå olika regler för mindre och större företag finns därför inte.

Regelrådet vill i denna del framföra följande. Att ta särskilda hänsyn till små företag vid reglernas utformning behöver inte nödvändigtvis innebära att mindre företag ska få andra regler än större företag, det kan exempelvis också vara att förslagsställaren väljer en alternativ lösning som kan vara särskilt väl anpassad för små företag – men som samtidigt fungerar väl även för större företag. Som framgår ovan berör det nu remitterade förslaget många företag som är att betrakta som små. Enligt Regelrådet hade det därför varit önskvärt med utförligare resonemang kring om särskilda hänsyn kan tas till små företag vid reglernas utformning. Om det inte har ansetts möjligt att ta sådana hänsyn hade det varit önskvärt med en utförligare beskrivning och motivering till ställningstagandet. Med anledning av förslagets karaktär kan dock beskrivningen godtas.

Regelrådet finner att beskrivningen av om särskilda hänsyn behöver tas till små företag vid reglernas utformning är godtagbar.

Sammantagen bedömning

Som framgår ovan beskrivs delar av konsekvensutredningen på ett tillräckligt sätt. Dock finns det vissa brister i konsekvensutredningen. Regelrådet delar utredningens bedömning att förslaget medför en ökad regelbörda för företagen. Förslaget påverkar också ett stort antal företag, där majoriteten av företagen är små. Företagen kan ha sinsemellan olika förutsättningar för att hantera regeländringar. Såvitt Regelrådet förstår förslaget bör företagens behov av att till följd av regelverket arbeta med dokumentation, och därmed administration, inte underskattas. Med anledning av de nämnda parametrarna anser Regelrådet att förslagsställaren borde ha beskrivit förslagets påverkan på företagens administrativa kostnader på ett utförligare sätt. Bristerna i beskrivningen får, med anledning av förslagets karaktär, bäring på den sammantagna bedömningen av konsekvensutredningen.

Vid en sammantagen bedömning finner Regelrådet att konsekvensutredningen inte uppfyller kraven enligt 6 och 7 §§ förordningen (2007:1244) om konsekvensutredning vid regelgivning.

Stöd till regelgivare i konsekvensutredningsarbetet finns i [Tillväxtverkets handledning för konsekvensutredning](#).

Regelrådet behandlade ärendet vid sammanträde den 31 mars 2021.

I beslutet deltog Elisabeth Thand Ringqvist, ordförande, Hanna Björknäs, Hans Peter Larsson, Claes Norberg och Lennart Renbjer.

Ärendet föredrogs av Katarina Garinder Eklöv.



Elisabeth Thand Ringqvist
Ordförande



Katarina Garinder Eklöv
Föredragande