

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 arbetsvillkorsdirektivet (Ds 2020:14)

### Regelrådets ställningstagande

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

### Innehållet i förslaget

Remissen innehåller promemorian Genomförande av arbetsvillkorsdirektivet (Ds 2020:14). I promemorian föreslås de författningsändringar som bedöms nödvändiga för att genomföra Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (arbetsvillkorsdirektivet). Arbetsvillkorsdirektivet ersätter rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (upplysningsdirektivet).

Genom arbetsvillkorsdirektivet uppdateras och utökas upplysningsdirektivets bestämmelser om arbetsgivares skyldighet att lämna information om arbetsvillkor. Det föreslås ändring i följande författningar:

- Lagen (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslagen),
- Lagen (1977:1160) om arbetstid m.m. i husligt arbete,
- Lagen (2014:421) om gymnasial lärlingsanställning och
- Lagen (2012:232) om vissa försvarsmaktsanställningar.

I huvudsak föreslås följande ändringar i svensk rätt för att genomföra arbetsvillkorsdirektivet:

- Bestämmelser i anställningsskyddslagen och motsvarande bestämmelse i ovan angivna övriga regelverk, om att sådan information som en arbetsgivare är skyldig att lämna i början av ett anställningsförhållande utökas och tiden inom vilken den ska lämnas förkortas. Till skillnad från nu gällande informationsbestämmelser ska informationsskyldigheten också gälla anställningar som är kortare än tre veckor. Bestämmelserna i anställningsskyddslagen föreslås i tillämpliga delar även gälla arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj och arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning.
- Nya bestämmelser som reglerar så kallad parallell anställning föreslås i anställningsskyddslagen och motsvarande bestämmelse i lagen om husligt arbete och i lagen om gymnasial lärlingsanställning. Förslaget innebär att en arbetsgivare inte får förbjuda en arbetstagare att ha en anställning hos en annan arbetsgivare. En arbetsgivare ska heller inte få

missgynna en arbetstagare på grund av att arbetstagaren har en sådan anställning. En arbetsgivare ska dock få avtala med en arbetstagare om att arbetstagaren inte ska få ha en annan anställning under vissa angivna förutsättningar. Bestämmelserna i anställningsskyddslagen ska i tillämpliga delar även gälla arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha en företagsledande eller därmed jämförlig ställning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj och arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställning.

- Det föreslås bestämmelser om att arbetsgivare ska lämna skriftligt och motiverat svar om arbetstagare med tidsbegränsad anställning begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid. Samma sak föreslås gälla om en arbetstagare som är anställd tills vidare begär en högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid. Arbetsgivaren ska lämna svar inom en månad. Det föreslås vissa begränsningar i skyldigheten att lämna skriftliga svar. Bestämmelserna i anställningsskyddslagen ska i tillämpliga delar även gälla arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor får anses ha företagsledande eller därmed jämförlig ställning, arbetstagare som tillhör arbetsgivarens familj och arbetstagare som är anställda med särskilt anställningsstöd, i skyddat arbete eller med lönebidrag för utveckling i anställningen.
- Det föreslås nya bestämmelser vad gäller möjligheten att avvika från de bestämmelser som genomför arbetsvillkorsdirektivets artikel 8, 9, 10 och 12<sup>1</sup> genom överenskommelser i kollektivavtal.

Samtliga författningsändringar föreslås träda i kraft den 1 augusti 2022.

## Skälen för Regelrådets ställningstagande

### Bakgrund och syfte med förslaget

I promemorian anges att syftet med arbetsvillkorsdirektivet är att förbättra arbetsvillkoren genom att främja tydligare och mer förutsebara anställningar och samtidigt säkerställa anpassningsförmågan på arbetsmarknaden. Vidare anges att i de inledande skälstexterna beskrivs arbetsvillkorsdirektivet dels som en åtgärd för att följa upp principerna 5 och 7 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter, som proklamerades i Göteborg den 17 november 2017, dels som en respons på att arbetsmarknaden har förändrats. Direktivet anges grunda sig på Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, FEUF artikel 153.2b jämförd med dess artikel 153.1b. Av bestämmelserna framgår att direktiv kan antas med minimikrav avseende arbetsvillkor som undviker administrativa, finansiella och rättsliga ålägganden som motverkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag.

I konsekvensutredningen anges att arbetsvillkorsdirektivet måste genomföras i svensk rätt, med anledning av Sveriges medlemskap i EU. Så långt möjligt föreslås att direktivets bestämmelser anses genomförda genom redan gällande svensk rätt. I dessa delar bedöms direktivet inte medföra några konsekvenser. I andra delar framgår det av promemorian att det föreslås nya eller ändrade regler.

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

---

<sup>1</sup> Artikel 8 avser *Längsta varaktighet för provanställning*, artikel 9 *Parallell anställning*, artikel 10 *Minsta förutsägbarhet i arbetet* och artikel 12 *Övergång till annan anställningsform*.

## Alternativa lösningar och effekter av om ingen reglering kommer till stånd

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

Regelrådet vill i denna del framföra följande. Beskrivningen av effekter av om någon reglering inte kommer till stånd är tillräcklig för detta ärende. Vad sedan gäller beskrivningen av alternativa lösningar borde förslagsställaren ha varit tydligare i beskrivningen av om man i någon del lämnar förslag som går utöver miniminivån enligt direktivet. I detta avseende hade det varit behövligt med en djupare beskrivning i konsekvensutredningen, av de nya eller ändrade regler som föreslås och hur förslagen förhåller sig till direktivets miniminivå. Regelrådet noterar åtminstone ett möjligt undantag som inte har tillämpats, se vid rubriken *Särskilda hänsyn till små företag vid reglernas utformning*.

Regelrådet finner att beskrivningen av alternativa lösningar är bristfällig.

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

## Förslagets överensstämmelse med EU-rätten

I konsekvensutredningen anges att de förslag som lämnas är de som bedömts nödvändiga för att genomföra arbetsvillkorsdirektivet samtidigt som den kompetensfördelning som finns mellan EU och medlemsstaterna på det arbetsrättsliga området upprätthålls. Av artikel 151 fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, FEUF, framgår att unionen och medlemsstaterna, under beaktande av Europarådets sociala stadga och 1989 års stadga om arbetstagarnas grundläggande sociala rättigheter, ska ha som mål att främja sysselsättning, förbättra levnads- och arbetsvillkor, åstadkomma ett fullgott socialt skydd, en dialog mellan arbetsmarknadens parter och en utveckling av de mänskliga resurserna. Därefter gör förslagsställaren en genomgång av innehållet i artikel 152 och 153 i FEUF, liksom Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, rättighetsstadgan, som sedan Lissabonfördragets tillkomst har samma rättsliga värde som EU-fördragen. Förslagsställaren nämner också Europakonventionen som Sverige hade ratificerat och tillträtt redan före EU-inträdet och som i och med EU-inträdet infördes som svensk lag. Sammanfattningsvis gör förslagsställaren bedömningen att de förslag som lämnas är förenliga med EU-fördragen.

Förslagsställaren nämner också den icke bindande deklARATIONEN, gemenskapens stadga om arbetstagarnas grundläggande sociala rättigheter från 1989. Det anges att det också finns sekundär EU-rätt som är viktig att förhålla sig till vid genomförande av arbetsvillkorsdirektivet och att det då främst gäller utstationeringsdirektivet<sup>2</sup>, ändringsdirektivet<sup>3</sup>, tillämpningsdirektivet<sup>4</sup>, visstidsdirektivet<sup>5</sup> och arbetstidsdirektivet<sup>6</sup>.

<sup>2</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

<sup>3</sup> Europaparlamentet och rådets direktiv 2018/957 av den 28 juni 2018 om ändring av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

<sup>4</sup> Europaparlamentet och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster.

<sup>5</sup> Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

<sup>6</sup> Europaparlamentet och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

Förslagsställaren gör bedömningen att förslagen är förenliga med relevant EU-rätt.

Regelrådet har inte funnit några skäl till att ifrågasätta förslagsställarens bedömning och finner att beskrivningen av förslagets överensstämmelse med EU-rätten är godtagbar.

### **Särskild hänsyn till tidpunkt för ikraftträdande och behov av speciella informationsinsatser**

I konsekvensutredningen anges att enligt arbetsvillkorsdirektivets artikel 21 ska direktivet vara genomfört senast den 1 augusti 2022. Det anges att det saknas handlingsutrymme beträffande ikraftträdande varför inga särskilda hänsyn kan tas när det gäller tidpunkt för ikraftträdande. Det föreslås övergångsbestämmelser i enlighet med vad som framgår av arbetsvillkorsdirektivets artikel 22.

Vad gäller behovet av informationsinsatser anges att i samband med genomförandet av förslagen i svensk rätt bedöms att arbetsmarknadens parter kommer att spela en betydelsefull roll för att sprida information om de nya regelverken. Arbetsmarknadens parter anges vara bäst lämpade att utvärdera hur behovet av information ser ut för olika verksamheter. De kommer också behöva utvärdera de nya bestämmelserna i förhållande till gällande kollektivavtal liksom i förhandlingar om nya överenskommelser. Direktivet, och de svenska bestämmelser som genomför det, ger stora möjligheter till avvikelser genom kollektivavtal vilket bedöms som positivt för arbetsmarknadens parter.

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 gäller beskrivningen av behovet av informationsinsatser behöver förslagsställaren, i egenskap av nationell ansvarig regelgivare, ha en egen 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 och arbetstagare 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**

Förslagsställaren har i konsekvensutredningen inte beskrivit berörda företag utifrån antal, storlek och bransch. Eftersom det är fråga om författningsändringar i exempelvis anställningsskyddslagen kommer samtliga företag som är arbetsgivare att påverkas. Genom att efterforska antalet företag med arbetsgivarregistrering hade uppgiften kunnat anges. Vidare återfinns sannolikt företagen i samtliga branscher och varierar i storlek. Genom att utgå från uppgiften om arbetsgivarregistrering hade sedan vidare efterforskningar kunnat göras avseende bransch och storlek. Avsaknaden på information medför att konsekvensutredningen är ofullständig i denna del.

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

### **Påverkan på berörda företags kostnader, tidsåtgång och verksamhet**

I konsekvensutredningen anges att genom förslagen utökas informationsskyldigheten för arbetsgivare till att avse nya arbetstagargrupper. Vidare ska informationen för vissa uppgifter lämnas tidigare än vad som nu gäller. Det anges medföra att arbetsgivare måste ändra sina administrativa rutiner för att anpassa dem till den nya lagstiftningen. Eftersom det redan idag finns en informationsskyldighet för arbetsgivare bedöms att befintliga administrativa strukturer i huvudsak kommer kunna användas för de tillkommande kraven och för att hantera de tidigare lagda fristerna. Det anges att påverkan och kostnaderna för arbetsgivare begränsas i och med det. Detta gäller dock inte företag där samtliga anställda är familjemedlemmar i den mening som avses i 1 § anställningsskyddslagen. Dessa företag kan behöva ta fram nya rutiner för att fullgöra sin informationsskyldighet och i samband med det få ökade kostnader. I konsekvensutredningen anges att det saknas uppgifter på hur många företag som endast har familjemedlemmar anställda, att det inte är helt fastslaget vad som avses med familjeföretag och att det inte enbart avser företag med bara familjemedlemmar anställda.

Vad gäller förslaget om att arbetsgivare ska lämna skriftligt och motiverat svar om arbetstagar begär en annan anställningsform eller en högre sysselsättningsgrad, noterar förslagsställaren att de föreslagna bestämmelserna anger begränsningar i den utsträckning som det har bedömts förenligt utifrån arbetsvillkorsdirektivets krav. Förslagsställaren noterar vidare att det redan finns en bestämmelse i 25 a§ anställningsskyddslagen om företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad, dock högst heltid, för en deltidsanställd arbetstagar. Det ställs inga krav på att arbetstagaren ska ha arbetat en viss tid hos arbetsgivaren för att få den rätten. Att arbetsgivaren även får en skyldighet att ge ett motiverat skriftligt svar till en arbetstagar som begär ökad sysselsättningsgrad bedöms inte så betungande och bör inte vara förenat med annat än mindre kostnader.

Vidare anges att de nya bestämmelserna om parallell anställning har utformats så att direktivets artikel 9 genomförs samtidigt som bestämmelserna i så stor omfattning som möjligt anknyter till vad som gäller idag på den svenska arbetsmarknaden. Utrymmet för att avtala om att arbetstagaren inte får ha en annan anställning formuleras så att det anknyter till vad som gäller enligt svensk rättspraxis och svenska kollektivavtal. Bestämmelsen om parallell anställning kommer främst att få betydelse för arbetsgivare och arbetstagar som inte omfattas av kollektivavtal och kan medföra att arbetsgivare behöver utforma nya rutiner inför att nya anställningsavtal ingås. Förslagsställaren anger att eftersom bisyssla ofta regleras i kollektivavtal och det även fortsatt kommer att finnas stora möjligheter att reglera frågan om parallell anställning genom kollektivavtal, görs bedömningen att effekterna av den nya bestämmelsen blir begränsade.

Lagen om husligt arbete träffar, såvitt förslagsställaren kan bedöma, idag i huvudsak arbetstagar som arbetar som personlig assistent enligt lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade. För dessa arbetsgivarers rätt till assistansersättning finns redan idag en kontroll av arbetstider enligt 51 kap. 16§ socialförsäkringsbalken och verksamhetens art bedöms vara sådan att schema behövs för att kunna garantera tillsynen av den som har rätt till insatsen. Förslaget om minsta frist om besked om schema bedöms därför inte medföra annat än mindre administrativ börda och små tillkommande kostnader för arbetsgivare.

Regelrådet vill i denna del framföra följande. Administrativa kostnader är enligt definitionen kostnader för att upprätta, lagra och överföra information. Andra kostnader är ett samlingsbegrepp för kostnader som inte administrativa sådana, exempelvis investeringar, produktionskostnader, inköp av tjänster och

liknande.

I den nu remitterade promemorian noterar förslagsställaren att arbetsgivare kommer att behöva ändra sina administrativa rutiner, men bedömer tillkommande kostnader som mindre. Dock saknas det helt beloppsmässiga uppskattningar som styrker förslagsställarens påstående. Förslaget är relativt omfattande i och med att det påverkar samtliga företag som har anställda. Det hade därför behövts kvantitativa beskrivningar av hur förslaget påverkar exempelföretag som omfattas av förslaget. Att det redan idag återfinns vissa regleringar i kollektivavtal saknar betydelse för de arbetsgivare som inte har kollektivavtal.

Med anledning av att förslaget, såvitt Regelrådet förstår det, kan överlappa nu gällande regleringar i åtminstone vissa kollektivavtal, kan det uppstå oklarheter för det fall att det inte klargörs vilka regleringar och anpassningar som redan är på plats – och vilka rutiner som behöver åtgärdas. Om företagen behöver göra en genomgång av de rutiner som tillämpas idag är det ett typiskt förfarande som kan leda till både inläsnings- och irritationskostnader för företagen.

Vad sedan gäller verksamhet framgår det av konsekvensutredningen att berörda företag kommer att behöva implementera och tillämpa nya rutiner med anledning av förslaget. Ovan nämnda inläsnings- och irritationskostnader är sådana till sin karaktär att de också påverkar företagets verksamhet i stort. Även om det är svårt att kvantifiera effekterna av sådan verksamhetspåverkan anser Regelrådet att en något utförligare beskrivning hade varit behövlig, särskilt med anledning av förslagets omfattning med påverkan på samtliga företag som har anställda.

Regelrådet finner att beskrivningen av förslagets påverkan på berörda företags administrativa och andra kostnader, liksom verksamhetspåverkan, är bristfällig.

### **Påverkan på konkurrensförhållandena för berörda företag**

Regelrådet har inte kunnat återfinna en beskrivning av förslagets påverkan på konkurrensförhållandena för berörda företag. Även om det inte finns någon sådan påverkan, borde förslagsställaren ha angett detta med en kort information. Om det istället är så att en möjlig påverkan på konkurrensförhållandena har identifierats borde förslagsställaren ha beskrivit detta. Avsaknaden av information medför att konsekvensutredningen är ofullständig i denna del.

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

### **Regleringens påverkan på företagen i andra avseenden**

Regelrådet har inte kunnat återfinna en beskrivning av regleringens påverkan på företagen i andra avseenden. Eftersom det saknas beskrivningar av ett flertal andra punkter i konsekvensutredningen kan Regelrådet inte utesluta att regleringen får påverkan på företagen även i andra avseenden.

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

### **Särskilda hänsyn till små företag vid reglernas utformning**

Regelrådet har inte kunnat återfinna en beskrivning av om särskilda hänsyn behöver tas till små företag vid reglernas utformning. Av promemorian framgår att företagen kommer att behöva se över och

uppdatera vissa rutiner. Den sortens arbete är typiskt sett mer påtagligt för ett mindre företag än för ett större.

Vidare förstår Regelrådet promemorian och det bakomliggande direktivet som att det hade varit möjligt att ta särskilda hänsyn till små företag vid reglernas utformning. Arbetsvillkorsdirektivets artikel 12 gäller övergång till annan anställningsform och har följande lydelse:

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att en arbetstagare med minst sex månaders tjänstgöring hos samma arbetsgivare, och som har avslutat sin provanställning i förekommande fall, kan begära en anställningsform med mer förutsägbara och trygga arbetsvillkor, om tillgängligt, och få ett motiverat skriftligt svar. Medlemsstaterna får sätta en gräns för hur ofta begäranden som utlöser skyldigheten enligt denna artikel kan göras.

2. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetsgivaren lämnar det motiverade skriftliga svar som avses i punkt 1 inom en månad efter en sådan begäran. När det gäller fysiska personer som är arbetsgivare samt mikroföretag och små och medelstora företag, får medlemsstaterna föreskriva att denna tidsfrist förlängs till högst tre månader och medge ett muntligt svar på varje liknande begäran av samma arbetstagare, om motiveringen för svaret när det gäller arbetstagarens situation förblir oförändrad.

I promemorian föreslås inte något sådant muntligt undantag. I promemorian<sup>7</sup> lämnas följande motivering till varför. Anställningsskyddslagen gäller oberoende av om arbetsgivaren är en fysisk eller juridisk person och oavsett hur många arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren (endast vad gäller turordning enligt 22 § 2 st. finns en specialregel för arbetsgivare med få anställda). Någon skillnad mellan arbetsgivare beroende på antalet anställda bör inte heller göras i detta fall. Inte heller bör det göras någon skillnad beroende på om arbetsgivaren är en fysisk eller juridisk person. Möjligheten enligt artikel 12.2 att bestämma tidsfristen för ett motiverat skriftligt svar till tre månader istället för en månad för vissa arbetsgivare bör därför inte utnyttjas. Vidare framförs att samma argument gäller vad avser möjligheten för medlemsstaterna att tillåta att vissa arbetsgivare ger muntligt svar vid upprepade förfrågningar från samma arbetstagare. Dessutom kan det inte anses som någon större förenkling för arbetsgivaren att i den situationen ge ett muntligt svar, jämfört med att ge ett nytt skriftligt svar. Eftersom det föreslås att gränsen för att göra en ny begäran som ger rätt till ett motiverat skriftligt svar sätts vid sex månaders anställningstid, kommer det att finnas ett skydd för arbetsgivare mot många upprepade ansökningar från samma arbetstagare. Möjligheten att ge vissa arbetsgivare rätt att ge muntligt svar på upprepade ansökningar från samma arbetstagare bör därför inte utnyttjas.

Regelrådet noterar därmed att det finns ett undantag med en möjlighet till alternativ lösning i regleringen i denna del, som skulle kunna underlätta för de små företagen, men som förslagsställaren har valt att inte utnyttja. Motiveringen till att inte utnyttja undantaget är enligt Regelrådet något vag. Även om vissa arbetsgivare föredrar att ha all dokumentation vad gäller arbetstagarnas anställningsförhållanden skriftligen, skulle det nämnda undantaget ändå vara en möjlighet till förenkling i de små företagens vardag – oavsett om det enskilda företaget väljer att utnyttja det eller inte.

Som framgår ovan kommer förslaget att medföra en verksamhetspåverkan, som typiskt sett påverkar små företag mer än de stora företagen. Därtill fanns det en möjlighet att införa en lättnad för de små företagen, vilket förslagsställaren har valt att inte göra. Med anledning av det nämnda och av förslagets karaktär hade det varit behövligt med utförligare beskrivningar och motiveringar i detta avseende.

Regelrådet finner att beskrivningen av om särskilda hänsyn behöver tas till små företag vid reglernas

<sup>7</sup> Promemorian s. 200.

utformning är bristfällig.

### Sammantagen bedömning

Som framgår ovan är det i den remitterade promemorian inte tydligt om förslagsställaren i någon del har gått utöver miniminivån enligt direktivet, och vilka effekter det i sådana fall får för berörda. Vad gäller små företag har Regelrådet noterat att det finns en möjlighet till en lättnad enligt direktivet, som förslagsställaren har valt att inte införa, men där motiveringen till varför inte är tillräckligt tydlig eller utförlig.

Vidare saknas det beskrivningar av aspekter som är centrala för att tydliggöra förslagets effekter för företag, som i sin egenskap av arbetsgivare påverkas av förslaget. Det avser beskrivningar av berörda företag och förslagets påverkan på kostnader och verksamhet. Det avser även hur förslaget kan komma att påverka konkurrensen mellan företag och om särskilda hänsyn behöver tas till små företag vid reglernas utformning. Vissa av de nämnda beskrivningarna som saknas i promemorian hade sannolikt inte behövt vara omfattande, medan andra, som beskrivningen av förslagets påverkan på kostnader och verksamhet, hade behövt vara utförligare. De nämnda bristerna i konsekvensutredningen medför att förslagets effekter för företag inte kan bedömas.

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 30 september 2020.

I beslutet deltog Elisabeth Thand Ringqvist, ordförande, Hanna Björknäs, Claes Norberg, Lennart Renbjer och Lars Silver.

Ärendet föredrogs av Katarina Garinder Eklöv.



Elisabeth Thand Ringqvist  
Ordförande



Katarina Garinder Eklöv  
Föredragande