

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 Tid för utveckling (SOU 2018:24)

Regelrådets ställningstagande

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

Innehållet i förslaget

Betänkandet innehåller förslag till ändring i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet, ändring i lag (1982:80) om anställningsskydd, förslag till förordning (2018:000) om utvecklingsledighet med flera.

Det föreslås två åtgärder avseende ökade möjligheter till partiell tjänsteledighet.

- Den nuvarande näringsverksamhetslagen utökas med en rätt till förkortning av normal arbetstid med upp till hälften. Ledighetens förläggning och andra frågor som rör ledigheten ska ske i samråd mellan arbetstagaren och arbetsgivaren.
- Det anges att en arbetsgivare, senast en månad efter att arbetstagaren har börjat arbeta, ska informera arbetstagaren om möjligheten att begära partiell ledighet och om rätten att få den prövad av arbetsgivaren. Efter en sådan begäran ska arbetsgivaren skriftligen underrätta huruvida begäran bifallits eller ej. Vid avslag ska den skriftliga underrättelsen innehålla skälet för beslutet.

Betänkandet innehåller även förslag om utvecklingsledighet. Det anges att den som är etablerat sysselsatt, efter överenskommelse med sin arbetsgivare, ska ha möjlighet att ansöka om och bli anvisad till utvecklingsledighet. Anvisningen kan beviljas om den sysselsatta uppfyller kvalificeringsvillkoren för utvecklingsledigheten och om utvecklingsledigheten används till att stärka individen på arbetsmarknaden. Utvecklingsledigheten ska kunna ägnas åt utbildning, validering, arbetspraktik, prova annat arbete eller uppdrag eller åt att starta näringsverksamhet. Vidare anges att det krävs att arbetsgivaren anställer en vikarie motsvarande den utvecklingsledigas sysselsättningsgrad. Det ska motsvara samma omfattning av anställningen och kan vara mellan tre och tolv månader. Ersättningen till den utvecklingslediga är inkomstrelaterad och utges i form av aktivitetsstöd.

Betänkandet innehåller även förslag till uppdrag vilket inte behandlas i detta yttrande.

Skälen för Regelrådets ställningstagande

Bakgrund och syfte med förslaget

I betänkandet framgår att syftet med utredningen enligt uppdraget är att skapa ett mer hållbart arbetsliv med minskad risk för ohälsa och arbetslöshet. Regeringen vill också stärka skyddet för arbetstagare, skapa ett tydligare regelverk och öka möjligheten för ett flexibelt arbetsliv. Det anges att i den del av uppdraget som rör att ta fram förslag om ett alterneringsår har utredningen varit bunden till att arbeta fram ett förslag. För övriga delar av uppdraget har utredningen varit fria att själva bedöma behovet av förslag.

Det framgår också bland annat att utredningen handlar om balansen mellan arbete och fritid. Den handlar även om balansen mellan politikens verktyg och arbetsmarknadens förmåga och frihet att hantera samhällsproblem och välfärdsbehov. En viktig utgångspunkt för arbetet är arbetsmarknadens parter avsiktsförklaring för ett längre arbetsliv. Det framgår att utredningen har i uppdrag att utreda arbetstagarens möjlighet till utveckling och omställning under arbetslivet samtidigt som andra får möjlighet till arbetslivserfarenhet. I betänkandet anges att det kommer att finnas ett omfattande behov av strukturomvandling på arbetsmarknaden framöver. Samtidigt behöver människors arbetsliv förlängas i takt med att vi blir allt äldre. Den övergripande utmaningen för samhället är att klara kompetensförsörjningen på en arbetsmarknad med en hög förändringstakt. Ett sätt att underlätta kompetensförsörjningen är att skapa bättre förutsättningar för personer att klara anpassningen till nya krav senare i livet eller att ställa om och hitta en ny inriktning.

I konsekvensutredningen anges att syftet med förslag om ökade möjligheter till partiell tjänsteledighet är att fler arbetstagare vågar pröva sina företagsidéer och på så sätt kan mängden av företag främjas. Det anges även att syftet är att främja en tydligare och öppnare dialog mellan arbetsgivaren och arbetstagaren samt arbetstagarens möjlighet till inflytande över sin arbetstid. I betänkandet anges att syftet med utvecklingsledighet är att bidra till sysselsattas behov av att uppdatera sin kompetens eller att utveckla ny kompetens för att ställa om i tid.

Förslaget om utvecklingsledighet anges vara ett sätt att mobilisera till studier. Behovet av livslångt lärande och fortlöpande kompetensutveckling under individers arbetsliv är redan idag stora och kommer i framtiden att bli allt större. Förslaget anges fylla en funktion att få människor som inte har möjlighet att studera med studiemedel att söka sig till fortbildning.

Regelrådet gör följande bedömning. Konsekvensutredningens kvalitet hade höjts om omfattningen av kompetensförsörjningsproblemet hade tydliggjorts ytterligare i konsekvensutredningen.

Regelrådet finner redovisningen av bakgrund och syfte med förslaget godtagbar.

Alternativa lösningar och effekter av om ingen reglering kommer till stånd

I betänkandet finns en analys av om de befintliga möjligheterna att frivilligt gå ner i arbetstid är tillräckliga. Det anges bland annat att utredningens bedömning är att det inte bör införas någon generell lagstadgad rätt till partiell ledighet. Det bedöms inte proportionerligt i förhållande till de intresseavvägningar som bör ske.

Avseende utvecklingsledigheten framgår utredningens hänsynstaganden och övergripande vägval kring modellen. Det anges bland annat att bristen på arbetskraft inom många branscher gör att ren ledighet inte är lämplig samt att det finns en risk för att en sådan modell medför negativa konsekvenser för jämställdheten mellan kvinnor och män. Det framgår även vissa uppgifter och överväganden kring

kvalificeringsvillkoren. Exempelvis om intjänandet bör kunna ske successivt, dvs. om en kortare tid än 10 år i arbete kan ge rätt till kortare utvecklingsledigheter. Detta skulle dock medföra att systemet blev mer administrativt betungande och ge minskad förutsebarhet för lediga, arbetsgivare och vikarier. Det framgår även att utredningen undersökt möjligheterna att inkludera företagare och deras anhöriga på så lika villkor som möjligt men att gränsen mellan vem som är företagare och vem som är anställd inte alltid är tydlig och att det kan medföra gränsdragningsproblem. Utredningen har även övervägt olika modeller för återkvalificering. Alla varianter anges ha för och nackdelar för incitamenten och effektiviteten i modellen. Det framgår också huvudargument för och emot att exempelvis starta ett företag som aktivitet under utvecklingsledigheten.

I betänkandet anges att utredningen har varit bunden till att arbeta fram ett förslag om ett alterneringsår. För övriga delar av uppdraget har utredningen varit fria att själva bedöma behovet av förslag.

I författningskommentarerna framgår hänvisningar vid respektive paragraf till det avsnitt i betänkandet där överväganden har hanterats.

Av konsekvensutredningen framgår att behovet av kompetensutveckling under individers arbetsliv i dag är stora och kommer att bli allt större i framtiden. Idag anges det finnas ett glapp mellan det omställningsorganisationerna kan bidra med och studiemedelssystemet som gör att sysselsatta som inte löper en omedelbar risk att bli arbetslösa allt för sällan tar steget att komplettera sina studier.

Regelrådet gör följande bedömning. Det framgår ingen redovisning i konsekvensutredningen eller hänvisning till var i betänkandet uppgifter finns om alternativa lösningar, vilket hade höjt konsekvensutredningens kvalitet. Utifrån betänkandet som helhet framgår likväl tillräckliga uppgifter. Detta genom att det framgår resonemang över hur de förordade alternativen tagits fram samt huvudargument för och emot olika lösningar. Det hade dock varit önskvärt om begränsningar av utredningsuppdraget hade angetts även i konsekvensutredningen eftersom det påverkar möjligheten att överväga olika lösningar.

Regelrådet finner redovisningen av alternativa lösningar och effekter om ingen reglering kommer till stånd godtagbar.

Förslagets överensstämmelse med EU-rätten

Förslagen som berör partiell ledighet bedöms inte ha några konsekvenser i förhållande till Sveriges åtagande gentemot EU. Avseende förslaget som berör utvecklingsledighet framgår konsekvenser i förhållande till EU, dels till EU:s statsstödsregler och dels till arbetslivsdirektivet, 2000/78/EG. Det framgår bland annat att förslaget är utformat på ett sätt som, enligt utredningens bedömning, gör att statsstödsreglerna inte innebär en begränsning. Det framgår också av utredningens bedömning i förhållande till arbetslivsdirektivet. Det anges bland annat att när det gäller lagstiftning som bygger på att åldersgränser tillämpas är handlingsutrymmet stort när det handlar om arbetsmarknadspolitik. Kravet på arbete i 10 år skulle kunna anses missgynna vissa arbetstagare. Det hänvisas dock till andra arbetsmarknadspolitiska program där det finns likartade begränsningar. I konsekvensutredningen framgår även att förslaget inte bedöms påverkas av förordning 883/2004 och förhållandet till Sveriges åtagande gentemot Internationella arbetsorganisationen.

Regelrådet gör följande bedömning. Det är särskilt positivt att handlingsutrymmet i arbetsmarknadsdirektivet belyses. Vidare är redogörelsen för utvecklingsledigheten tydlig. Däremot belyses inte förslag om partiell ledighets överensstämmelse med EU-rätten tillräckligt, vilket är en brist. Trots det angivna anser Regelrådet att det sammantaget inte påverkar bedömningen.

Regelrådet finner redovisningen av förslagets överensstämmelse med EU-rätten godtagbar.

Särskild hänsyn till tidpunkt för ikraftträdande och behov av speciella informationsinsatser

I konsekvensutredningen anges att en viss införandekostnad för informations-spridning kan antas och att kostnaden i huvudsak bärs av arbetsmarknadsparterna.

I betänkandet anges att utvecklingsledigheten föreslås införas med start 1 juli 2019. Införandet bör ske successivt i syfte att möjliggöra utvärdering av reformens effekter. Det framgår att de förslag utredningen lämnar handlar om förändringar i förordning. Det betyder att det inte behövs någon egen proposition. Däremot behöver förslaget behandlas i budgetproposition. Tidigast möjliga införande anges vara i halvårsskiftet 2019. I samband med genomförandet bör det utvärderas hur utvecklingsledigheten används och vad den leder till. Vidare framgår att Arbetsförmedlingen föreslås få i uppdrag att förbereda införandet.

Regelrådet gör följande bedömning. Det hade varit önskvärt om motsvarande uppgifter framgick i konsekvensutredningen, detta har dock inte påverkat bedömningen. Regelrådet anser vidare att det är särskilt positivt att det anges uppgifter kring utvärderingens koppling till ikraftträdande. Det går dock inte med enkelhet att finna utförliga uppgifter om behov av speciella informationsinsatser annat än att kostnaderna i huvudsak bärs av arbetsmarknadsparterna. Ytterligare uppgifter hade med fördel kunnat behandla om det finns särskilda typer av företag som kan tänkas att särskilt behöva ytterligare information, såsom exempelvis små företag eftersom konsekvenserna för dem anges i enstaka fall kunna bli betydande. Om bedömningen är att Arbetsförmedlingen bör ansvara för informationsinsatser som en del i förberedandet borde detta enligt Regelrådet ha redovisats i konsekvensutredningen.

Regelrådet finner redovisningen av särskild hänsyn till tidpunkt för ikraftträdande godtagbar men att redovisningen avseende behov av speciella informationsinsatser bristfällig.

Berörda företag utifrån antal, storlek och bransch

I konsekvensutredningen framgår att förslaget berör företag i egenskap av arbetsgivare. Baserat på redovisade antaganden anges att cirka 20 000 individer antas vilja använda sig av utvecklingsledigheten. Det anges också att erfarenheten av nya modeller är att de ofta har en blygsam start med en relativt lång inkörningsperiod. Sammansättningen bland utvecklingslediga antas vara 70 procent kvinnor, genomsnittlig inkomst nära dagpenningtaket samt en jämn åldersfördelning. Det framgår även att utredningen tror att offentlig sektor kommer vara överrepresenterad. Det framgår också att antaganden är hypotetiska och att osäkerheten är betydande och gäller både antalet deltagare och hur sammansättningen av gruppen utvecklingslediga kommer vara.

I konsekvensutredningen framgår även bland annat uppgifter om andel av samtliga anställda inom respektive näringsgren som är kombinatorer.

Regelrådet gör följande bedömning. Redovisningens kvalitet hade kunnat höjas genom att innehålla närmare uppgifter om antal företag som är registrerade som arbetsgivare i kombination med uppgifter om dess storlek. Det hade tydligare kunnat visa på variationen av företag som kan komma att beröras. Regelrådet har likväl förståelse för att vilka företag som berörs är avhängigt av de som har anställda som kan komma att utnyttja möjligheten till ledighet. Detta i kombination med den vida kretsen företag som kan komma att beröras gör att Regelrådet finner redovisningen tillräcklig i detta fall.

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

Påverkan på berörda företags kostnader, tidsåtgång och verksamhet

Administrativa kostnader

I konsekvensutredningen anges följande avseende förslaget om information och en rätt för arbetstagaren att få sin begäran om partiell ledighet prövad. Förslaget ger en något ökad administrativ börda för företag i egenskap av arbetsgivare. Eftersom inga formella krav på utformningen av motiveringen utöver att den ska vara skriftlig ställs får denna kostnad enligt utredningen bedömas som ringa. Seriösa arbetsgivare svarar med all sannolikhet redan i dag på frågor av den här typen från anställda. Det anges att det däremot finns en ökad regelbörda och administrationskostnad för arbetsgivare eftersom förslaget innebär att de vid anställningens början ska informera om möjligheten att få en begäran om partiell ledighet prövad. Redan idag anges det finnas ett antal sådana krav och detta blir ytterligare en sak att informera om. Att informationen antas lämnas samlat med annan information till nyanställda gör att merkostnaden främst ligger i genomförandefasen.

Det anges att på större företag kommer det med tiden bli välkänt hur modellen om utvecklingsledighet fungerar medan mindre företag av naturliga skäl kommer att ha svårt att bygga upp erfarenhet om hur de ska gå tillväga. Den administrativa bördan blir då större för små än för stora företag. Utredningen anges, så långt som möjligt, ha utarbetat en modell som ska ge så lite krångel som möjligt och där det är den anställda som tar ansvar för administrationen.

I konsekvensutredningen finns även viss redovisning avseende arbetslöshetskassorna.

Regelrådet gör följande bedömning. Det framgår vissa kvalitativa uppgifter avseende förslagets påverkan på berörda företags administrativa kostnader. Regelrådet har vidare förståelse för svårigheten att ange förslagets totala kostnader med hänsyn till den frivillighet som föreligger. Trots det angivna anser Regelrådet att avsaknaden av kvantifierade uppgifter eller motivering varför sådana uppgifter inte redovisats, är en brist. Genom försök till uppskattningar alternativt exempelberäkningar hade förslagets administrativa kostnader kunnat tydliggöras. Uppskattad tidsåtgång för de administrativa momenten hade också kunnat tydliggöra omfattningen för ett enskilt företag.

Regelrådet finner redovisningen av förslagets administrativa kostnader bristfällig.

Andra kostnader och verksamhet

I konsekvensutredningen anges att förslaget innebär att den rätt som idag finns att under sex månader vara ledig från arbetet för att bedriva näringsverksamhet utökas till att även omfatta partiell ledighet. De konsekvenser som ska analyseras är denna förändring, inte konsekvenserna av att anställda har rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet. I konsekvensutredningen anges att det kan förväntas att fler använder rätten till ledighet för att bedriva näringsverksamhet men att det också kan förväntas att de som annars skulle ha varit lediga på heltid istället väljer partiell ledighet. Konsekvenserna av förslaget för exempelvis företag i egenskap av arbetsgivare bli annorlunda. En skillnad mellan partiell ledighet och ledighet på heltid är att den anställda är kvar på arbetsplatsen. Att genomdriva sin rätt till partiell ledighet även om det har stora konsekvenser för arbetsplatsen blir därför mer osannolikt jämfört med då det handlar om hel ledighet.

Möjligheten att begära partiell ledighet anges ha en marginell betydelse. Påverkan som kan komma anges främst handla om den kompetensförlust det innebär att anställda lämnar företaget. Förslaget har vidare konsekvenser för företagets möjlighet att få sitt arbetskraftsbehov tillgodosett. Det anges kunna vara svårare att ersätta den som är tjänstledig på deltid på grund av att det är svårare att rekrytera till ett vikariat på deltid jämfört med ett vikariat på heltid. Vidare anges att för företagen uppstår det en

produktionsförlust när en anställd är ledig. Även om en ersättare hittas finns det kostnader förknippade med upplärning. Beroende på vilket yrke det handlar om varierar dessa kostnader och inom vissa yrken kan det vara betydande. Utifrån redovisade antaganden är utredningens bedömning om hur många förslaget kan komma att omfatta sannolikt under 6500 personer och att hälften av dessa är mer rimligt än att alla av de 6500 skulle omfattas.

I författningskommentarerna framgår att arbetstagaren ska samråda med arbetsgivaren om ledighetens förläggning. Med arbetstagarens intresse avses framförallt intresset av att ledigheten förläggs på ett sådant sätt att den fungerar med organiseringen och förutsättningarna för den näringsverksamhet som ska bedrivas.

Avseende utvecklingsledighet anges att det finns en risk för att arbetsgivare upplever att frivilligheten i modellen är fiktiv om anställda som är viktiga för verksamheten gör klart att de kommer att söka sig vidare till ett annat jobb om de inte får chansen till en utvecklingsledighet. Denna problematik är knappast ny för företagen men omfattningen kan öka om anställda i högre grad än tidigare vill delta i livslångt lärande. Det anges att det i den aktuella situationen kan vara negativt för företagets kompetensförsörjning. Företag kan också komma att undvika att anställa personal som de tror kommer att ansöka om utvecklingsledighet.

Det anges att eftersom modellen är helt frivillig och bygger på en gemensam överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare innebär den inga ytterligare pålagor i form av regler eller kostnader för varken små eller stora företag. Vidare framgår att utredningen utgår från att bara arbetsplatser där både arbetstagare och arbetsgivare ser långsiktigt positiva konsekvenser för kompetensförsörjning kommer att komma i fråga för utvecklingsledighet. I det korta perspektivet anges det medföra att det i de flesta fall behöver läras upp en vikarie. I det längre perspektivet anges två huvudscenarier finnas. Antingen kommer den lediga tillbaka och det finns då ytterligare en person på arbetsmarknaden som fått träning i de aktuella arbetsuppgifterna. Eller så hittar den utvecklingslediga en ny väg i arbetslivet och arbetsgivaren kan ta ställning till om det är lämpligt att vikarien är kvar på arbetsplatsen eller om en ny rekrytering behöver göras. På aggregerad nivå kan utvecklingsledigheten innebära färre arbetade timmar och ett lägre arbetsutbud men på längre sikt är syftet med investeringen i omställning och kompetensutveckling att skapa bättre möjligheter till matchning, rörlighet och kompetensförsörjning. Kompetensutveckling anges också bidra till bättre förutsättningar att undvika flaskhalsproblem. Strukturer för intern rörlighet och kompetensutveckling har också visat sig samvariera med friska arbetsplatser.

Regelrådet gör följande bedömning. Det hade varit önskvärt om det framgick exempel på vilka kostnader en rekrytering och upplärning skulle kunna vara förknippade med. Regelrådet har likväl förståelse för att den variation som kan finnas mellan enskilda företag men också beroende på vilka arbetsuppgifter som det gäller. Eftersom variationen bedöms så pass stor anser Regelrådet att befintlig motivering är tillräcklig i detta fall. Redovisningen avseende hur förslaget kan påverka företagets verksamhet hade dock kunnat utvecklas ytterligare avseende hur arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet kan komma att påverkas. Givet förslagets karaktär är redovisningen likväl tillräcklig.

Regelrådet finner redovisningen av förslagets andra kostnader och verksamhet godtagbar.

Påverkan på konkurrensförhållandena för berörda företag

Avseende partiell ledighet anges att i och med motiveringar och beslut av förfrågningar om att gå ner i arbetstid ska besvaras skriftligt ökar möjligheten att sprida information om och jämföra hur olika arbetsgivare besvarar anställdas frågor. Det kan enligt utredningen ge konkurrensfördelar till företag

som i hög grad kan bevilja förfrågningar. Men mer betydelsefullt är kanske att det kan bli tydligare om det finns arbetsgivare som inte besvarar förfrågningar på ett respektfullt sätt. Schyssta arbetsgivare kan därmed få en konkurrensfördel. Vidare framgår att rätten till partiell ledighet för att bedriva näringsverksamhet begränsas av konkurrensförbudet som innebär att arbetstagarens verksamhet inte får konkurrera med arbetsgivarens verksamhet.

Avseende utvecklingsledighet anges att även om förslaget är frivilligt och både arbetsgivaren och arbetstagaren måste komma överens, så kan de företag som kan erbjuda sina anställda utvecklingsledighet få en konkurrensfördel gentemot andra arbetsgivare. Företag som inte kan eller vill tillgodose arbetstagarens önskan om ledighet riskerar att få missnöjda anställda. Det framgår också att små företag kan uppleva en större börda än stora företag.

Regelrådet gör följande bedömning. Redovisningen i konsekvensutredningen avseende förslagets påverkan på konkurrensförhållandena är kortfattad. Det framgår likväl vissa uppgifter kopplade till företag av olika storlek samt det går att utläsa att förslaget skulle kunna gynna kompetensförsörjningen i Sverige. Det hade dock varit önskvärt om det framgick närmare uppgifter om förslaget också kan medföra en påverkan på företags internationella konkurrenskraft till följd av ett eventuellt minskat problem med kompetensförsörjning.

Regelrådet finner redovisningen av påverkan på konkurrensförhållandena för berörda företag godtagbar.

Regleringens påverkan på företagen i andra avseenden

I konsekvensutredningen anges att det kan också komma att uppstå konsekvenser för utbildningsanordnare, beroende på hur många som använder utvecklingsledigheten till studier. Det anges att utredningens förslag inte har någon direkt påverkan på utbildningsdimensioneringen men det kan också uppstå behov av att anpassa utbildningarnas upplägg och innehåll. Konsekvenserna kan uppstå både för offentliga och privata utbildningsanordnare. Under konsekvenser för det offentliga framgår även att utredningen betonar att dessa potentiella kostnader har karaktären av investeringar.

Det framgår att förslaget om partiell ledighet ökar flexibiliteten när det gäller möjligheterna att starta och bedriva näringsverksamhet. Det framgår även att utredningen inte tror att utvecklingsledigheten i sig kommer att påverka hälsan hos de utvecklingslediga.

Regelrådet finner redovisningen av regleringens påverkan på företagen i andra avseenden godtagbar.

Särskilda hänsyn till små företag vid reglernas utformning

I konsekvensutredningen anges avseende partiell ledighet att förslaget bedöms leda till att fler små företag kan startas och utvecklas. Förslaget anges också kunna ha konsekvenser för de små företag som finns idag i form av att anställda i dessa i utökad omfattning tar partiell tjänsteledighet för att starta en egen verksamhet. Vidare anges att den som är anställd i ett litet företag bygger upp kunskap om drift av småföretag som gör att hen kanske är mer benägen att själv starta företag. Samma regler vad gäller konkurrerande verksamhet förslås dock gälla även här. Att hitta ersättare för en potentiell kompetensförlust anges vara svårare för mindre företag än för större eftersom de senare exempelvis kan ha lättare för att organisera arbetsuppgifterna bland befintliga anställda. Utredningens mening är att vinsten av att fler små företag startas överväger även om konsekvenserna i enskilda fall kan bli stora. Enligt utredningen är det vidare osannolikt att en anställd driver igenom en partiell ledighet i ett litet företag om det har stora negativa konsekvenser eftersom personen ska fortsätta arbeta med företaget. Om konsekvenserna är stora är det mer sannolikt att den anställda begär ledighet på heltid.

Det framgår även att på en liten arbetsplats kan det vara närmare till dialog mellan arbetstagare och arbetsgivare jämfört med på en stor arbetsplats och kravet på ett skriftligt svar kan eventuellt kännas märkligt i ett företag med få personer. Förslaget bedöms därutöver inte ha några särskilda konsekvenser för små företag förutsättningar.

Vidare framgår att den administrativa bördan blir då större för små än för stora företag. Utredningen anges, så långt som möjligt, ha utarbetat en modell som ska ge så lite krångel som möjligt och där det är den anställda som tar ansvar för administrationen.

Regelrådet gör följande bedömning. Det framgår vilka konsekvenser förslaget förväntas få för små företag och att modellen tagits fram med hänsyn till vissa aspekter. För att höja konsekvensutredningens kvalitet ytterligare hade redovisningen även kunnat inkludera ett explicit ställningstagande om någon särskild hänsyn till små företag behövs eller om exempelvis regler om konkurrerande verksamhet bedöms som tillräckliga åtgärder och att ingen ytterligare hänsyn till små företag bedöms som nödvändig.

Regelrådet finner redovisningen av särskilda hänsyn till små företag vid reglernas utformning godtagbar.

Sammantagen bedömning

Regelrådet kan sammantaget konstatera att det framgår att förslaget berör arbetsgivare och beroende på eventuella ansökningar om partiell ledighet eller utvecklingsledighet kan förslaget få betydande konsekvenser för enskilda företag. Mot bakgrund av förslagets karaktär anser Regelrådet att de brister som identifierats i konsekvensutredningen inte är av tillräcklig vikt för att påverka den sammantagna bedömningen.

Regelrådet finner att konsekvensutredningen uppfyller kraven i 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 22 augusti 2018.

I beslutet deltog Claes Norberg ordförande, Hanna Björknäs, Yvonne von Friedrichs och Lennart Renbjör.

Ärendet föredrogs av Katarina Porko.



Claes Norberg
Ordförande



Katarina Porko
Föredragande