

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.

Socialdepartementet

Yttrande över Införandet av en familjevecka påbörjas – familjedagspenning vid lov, studiedagar och utvecklingssamtal (Ds 2020:24)

Regelrådets ställningstagande

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

Innehållet i förslaget

Remissen innehåller förslag för att påbörja införandet av en familjevecka, som regeringen har aviserat i budgetpropositionen för 2021 (prop. 2020/21:1 utg.omr. 12). Familjeveckan innebär att föräldrar ska ha rätt till ledighet från arbetet i vissa situationer och till en ersättning för förlorad arbetsinkomst.

Förslaget medför ändringar i socialförsäkringsbalken (2010:110) med ett nytt kapitel innehållande regler om familjedagspenning. Förslaget medför också följdändringar i semesterlagen (1977:480), föräldraledighetslagen (1995:584), lagen (2016:1108) om ersättning till riksdagens ledamöter samt studiestödsförordningen (2000:655).

Förslaget innebär att en försäkrad förälder har rätt till familjedagspenning om föräldern avstår från förvärvsarbete för att ta hand om barn under en dag när det är lov, terminsuppehåll, studiedag för personalen eller en motsvarande situation i den verksamhet enligt skollagen (2010:800) som barnet normalt deltar i. Familjedagspenning kan också fås för tid som förälder avstår förvärvsarbete för att delta i utvecklingssamtal eller motsvarande när det gäller ett barn i den verksamhet enligt skollagen (2010:800) som barnet normalt deltar i. Familjedagspenning lämnas för hel- eller halv dag. Till en förälder som har ensam vårdnad om samtliga sina barn lämnas förmånen under högst sex/fyra/två¹ dagar per år sammanlagt för barnen. Till en förälder som tillsammans med någon annan har gemensam vårdnad om samtliga sina barn lämnas förmånen under högst tre/två/en dagar per år sammanlagt för barnen. Till en förälder som har både ensam och tillsammans med någon annan gemensam vårdnad om sina barn lämnas förmånen under högst sex/fyra/två dagar per år sammanlagt för barnen. Ersättning för tre/två/en av dagarna lämnas endast för ett barn som föräldern har ensam vårdnad om. Det vill säga, familjedagspenning utgår för ett visst antal dagar per förälder, och inte ett visst antal dagar per barn som föräldrapenningen gör.

Familjedagspenning lämnas för tid från det att barnet fyller fyra år och längst till dess att barnet har fyllt sexton år. För rätt till familjedagspenning gäller också som villkor att föräldern under den tid som denne

¹ Förslagsställaren anger tre alternativa förmånstider. Anledningen till det är att den nedgång i konjunkturen som har orsakats av spridningen av det nya coronaviruset i Sverige och omvärlden påverkar det statsfinansiella läget. Det råder osäkerhet kring pandemins utveckling och återhämtningen av ekonomin kan bli utdragen. (Promemorian s. 7).

uppbär familjedagspenning till huvudsaklig del faktiskt vårdar barnet på det sätt som krävs med hänsyn till barnets ålder. Föräldern ska anmäla till sin arbetsgivare minst två månader före ledighetens början att föräldern vill utnyttja sin rätt till ledighet med familjedagspenning.

Författningsändringarna föreslås träda i kraft den 1 april 2022.

Skälen för Regelrådets ställningstagande

Bakgrund och syfte med förslaget

Familjeveckan anges ha flera syften. Den ska underlätta för förvärvsarbetande föräldrar att kombinera arbetsliv och familjeliv, förbättra förutsättningarna för föräldrar att förvärvsarbeta, främja minskat deltidsarbete samt att ge föräldrar till något äldre barn bättre möjligheter att i vissa situationer vara lediga tillsammans med barnen. Familjeveckan ska dessutom bidra till att skapa en ökad jämlikhet mellan arbetande föräldrar, för vilka arbetsvillkor och möjlighet till flexibilitet kan variera kraftigt. Genom att underlätta heltidsarbete och balans mellan familjeliv och arbetsliv samt att familjedagspenning föreslås till respektive vårdnadshavare, kommer enligt förslagsställaren i viss mån bidra till en ökad jämställdhet mellan kvinnor och män både när det gäller ekonomi och hem- och omsorgsarbete. Familjeveckan anges också syfta till att ge föräldrar mer tid med sina barn och därmed skapa förutsättningar för goda uppväxtvillkor för barn, något som bland annat inbegriper möjlighet till nära relationer med båda föräldrarna högre upp i barnets åldrar.

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

Alternativa lösningar och effekter av om ingen reglering kommer till stånd

I promemorian anges att alternativa lösningar istället för en familjevecka skulle kunna övervägas för att underlätta balansen mellan arbetsliv och familjeliv. Exempelvis att utöka antalet dagar med föräldrapenning, utsträcka tiden då föräldrapenning kan användas eller att utöka antalet semesterdagar för föräldrar med barn i viss ålder. Föräldrapenningen anges dock vara en generell försäkring riktad till samtliga föräldrar, oavsett om de är förvärvsaktiva eller inte. Mot bakgrund av att reformen syftar till att skapa bättre förutsättningar för de föräldrar som förvärvsarbetar att kunna kombinera arbete och familjeliv, skulle en lösning som innebär en utökning av föräldrapenningen inte vara ändamålsenlig. Föräldrapenningen tilldelas föräldrarna i samband med ett barns födsel eller adoption. Den extra ledighetstid som föräldrar behöver i samband med exempelvis lov är i huvudsak riktad till äldre barn och avser, på ett annat sätt än föräldrapenningen, kortvarig frånvaro i samband med enstaka studie- eller lovdagar i skola eller förskola. En utökning av antalet dagar eller en höjning av den övre åldersgränsen i föräldrapenningen skulle inte säkerställa att föräldrarna har möjlighet till ledighet under den avsedda tiden utan kan, om föräldern så bedömer, istället användas sammanhängande när barnet är yngre för att förstärka inkomsterna eller öka ledighetslängden under barnets tidigare år. Syftet med reformen skulle då inte uppnås och bekymren med att kombinera arbetsliv och familjeliv för äldre barn när skolan är stängd skulle inte lätta. Att istället utöka semesterrätten skulle kunna vara ett annat alternativ. Det anges dock vara utanför skyddssyftet med lagstiftningen, sedan är det arbetsgivare eller egenföretagaren som får finansiera sådan ledighet. Givet den för reformen tänkta personkretsen, föräldrarnas behov av ledighet och flexibilitet och den kompensationsnivå som kan anses rimlig i sammanhanget är förslagsställarens bedömning att en ny förmån, administrerad och utbetalad av Försäkringskassan, är den lämpliga formen.

Vad gäller effekter av om någon reglering inte kommer till stånd framgår detta av beskrivningen av bakgrund och syfte med förslaget.

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

Förslagets överensstämmelse med EU-rätten

I konsekvensutredningen anges att förslagen inte påverkar den fria rörligheten inom EU och medför heller inte i övrigt några särskilda konsekvenser för EU- eller EES-medborgare. Förslaget bedöms vara förenligt med EU-rätten. Införandet av en ny förmån innebär att Europaparlamentet och rådets förordning nr 883/2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen kommer att vara tillämplig. Förslaget bedöms inte påverka Sveriges internationella åtaganden i övrigt.

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 promemorian anges att införandet av familjeveckan är en prioriterad åtgärd för att underlätta för föräldrar att kombinera familjeliv och arbetsliv. Därför bör förslaget träda i kraft så snart som det är möjligt med hänsyn till sedvanlig lagstiftningsprocess. Försäkringskassan, som föreslås vara administrerande myndighet, behöver ha tid till förberedelser för införandet av den nya förmånen, såsom arbete med att utveckla nödvändiga IT-system för ansökan, planering och administration samt rekrytering och organisering inför handläggning och kontroller.

Vidare anges att tidpunkten för ikraftträdande även behöver ta hänsyn till att Försäkringskassan behöver få god tid till att informera föräldrar om familjeveckan, exempelvis avseende ansökningsförfarande och liknande. Arbetsgivare och företag behöver också tid för förberedelse. Den lämpligaste tidpunkten för ikraftträdande bedöms mot den bakgrunden vara den 1 april 2022.

Familjedagspenning, som är en ny förmån, bör kunna lämnas för tid från och med ikraftträdandet, det vill säga när en förälder avstår från förvärvsarbete för att ta hand om barn från och med den 1 april 2022 eller senare. Ledighetsrätten börjar därmed gälla det nämnda datumet och föräldrarna kan behöva anmäla ledighet till arbetsgivaren innan de föreslagna bestämmelserna i föräldraledighetslagen har trätt i kraft. Detta bedöms vara något som arbetsgivarna kan hantera.

Regelrådet finner att beskrivningen av om särskilda hänsyn behöver tas till tidpunkt för ikraftträdande, liksom behovet av speciella informationsinsatser, är godtagbar.

Berörda företag utifrån antal, storlek och bransch

I konsekvensutredningen anges att införandet av en ny ledighetsgrund för föräldrar innebär att anställda med barn i åldrarna 4-16 år kommer att öka sin frånvaro något. Införandet av nya regler kan innebära ett mer komplicerat regelverk för företag att ta hänsyn till. Både små och stora företag som har anställda som är föräldrar med barn i åldern 4-16 år kommer att möta de nya reglerna. Samtliga företag och branscher förväntas få en påverkan med anledning av förslaget, men det kan finnas skillnader i hur stora konsekvenserna blir exempelvis på grund av de anställdas åldersfördelning och könsfördelning på

det aktuella företaget eller branschen. Det anges inte vara möjligt att göra precisa prediktioner om hur nyttjandet av förmånen och frånvaron kan tänkas fördela sig mellan branscher och hur det kan komma att variera beroende på företagets storlek. Förslagsställaren konstaterar att arbetsmarknaden i flera avseenden är könssegregerad samt att det finns viss variation i användandet av föräldrapenning mellan olika yrken. Likaså konstateras att män i privat sektor i lägre utsträckning än exempelvis män i statlig sektor använder föräldrapenning och använder färre dagar. Givet den föreslagna ledighetens omfattning, tre dagar per förälder och år, förväntas variationen i uttaget mellan olika branscher och företagsstorlekar vara liten. Bortfallet i antalet arbetade timmar bedöms i privat sektor uppgå till 11 835 900 år 2022, 14 477 300 år 2023 och 14 623 700 år 2024.

I konsekvensutredningen anges att även egenföretagare omfattas av förslaget om ersättning inom ramen för familjeveckan. Det anges att generellt har manliga företagare lägre nyttjande av föräldrapenning än kvinnliga och att framförallt män med eget företag har lågt nyttjande i förhållande till hur mäns uttag av föräldrapenning ser ut i andra sektorer på arbetsmarknaden. Jämförelserna avser dock i huvudsak tiden när barnet är litet och i behov av omsorg på heltid. Även nyttjande av mer temporära ledigheter, som när ett barn blir sjukt, varierar beroende på om föräldern är företagare eller inte och de har generellt sett ett lägre nyttjande av förmånen än anställda. Företagare anges ofta anföra att ett flexibelt användande är en viktig aspekt för att en företagare ska kunna nyttja föräldrapenningförmåner. Då kan företagaren exempelvis arbeta del av dag och vara ledig med barnet del av dag. I promemorian föreslås som framgår ovan att familjedagspenning kan nyttjas med hel eller halv omfattning. Bestämmelserna om rätt till familjedagspenning anges vara i stort neutrala i förhållande till om man är anställd, egenföretagare eller en kombination av båda.

Utifrån förutsättningarna i detta ärende, finner Regelrådet 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 vissa kostnader för administration av ledigheten kan tillkomma, men att hantera anställdas frånvaro vid föräldraledighet är något som arbetsgivare, små som stora, är vana vid från den existerande ledighetsrätt som föräldrar har i form av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning. Den ökade administrationen anges därför inte vara förknippad med några betydande extra kostnader för företagen.

Regelrådet vill i denna del framföra följande. Administrativa kostnader är enligt definitionen kostnader för att upprätta, lagra och överföra information. Det är inte företagen som behöver göra ansökan – det gör den anställda – däremot är det upp till företagen att hantera den anställdes frånvaro. Regelrådet har inte funnit några skäl till att ifrågasätta förslagsställarens bedömning i detta avseende.

Regelrådet finner att beskrivningen av förslagets påverkan på berörda företags administrativa kostnader är godtagbar.

Andra kostnader och verksamhet

I konsekvensutredningen anges att när föräldrar använder familjedagspenning kommer vikarier eller andra anställda i vissa fall att få täcka upp för produktionsbortfallet. Löner och arbetsgivaravgifter minskar för de anställda som är frånvarande men ökar för vikarier eller om redan anställd personal arbetar fler timmar. I vilken omfattning utbytet kommer att ske förväntas variera beroende på bransch

och även med företagets storlek och behov. Ett mindre företag har oftast mindre ekonomiska marginaler och resurser och att anställa vikarier kan därmed innebära större utmaningar än för större företag. Föräldralediga anställda anges dock vara vanligen förekommande i alla företag och utvidgningen av ledighetsrätten innebär inte att helt nya rutiner introduceras.

Utöver ovan, anges även beträffande företagens verksamhet att en viktig aspekt för samtliga företag är kompetensförsörjningen. Möjligheterna att kombinera familjeliv och arbetsliv kan vara viktiga faktorer när föräldrar väljer arbetsgivare. Familjeveckan anges ge ökade möjligheter till flexibilitet i arbetslivet, särskilt i de sektorer och branscher där inflytandet över arbetstidens förläggning är små. Ett mer hållbart arbetsliv kan på sikt innebära att sjukfrånvaro och deltidarbete kan minska i omfattning vilket innebär en förbättrad kompetensförsörjning. I konsekvensutredningen anges att den tillkommande ledigheten till sin natur är tillfällig och kortvarig. Det anges att hänsyn har tagits till både arbetsgivares och anställdas förutsättningar och behov vid utformningen av regelverket avseende anmälan om ledighet, perioder för ledighet och för samråd om ledighetens förläggning.

I promemorian anges² att antalet dagar med familjedagspenning per vårdnadshavare är få till antalet. Påverkan på arbetsgivarna borde därför bli ganska liten i jämförelse med en längre period av föräldraledighet då det kan finnas behov av att exempelvis rekrytera en vikarie för en längre tidsperiod. Arbetsgivaren bör trots det ha behov av att få tidig information från arbetstagaren om ledighetsbehovet, eftersom ledigheten kan omfatta flera anställda vilket därmed kräver samordning och planering. För små arbetsgivare kan påverkan bli större, särskilt om flera av de anställda har rätt till ledighet inom ramen för familjeveckan och önskar använda dem ungefär samtidigt, såsom på ett höstlov. Det anges att frånvaro av flera nyckelpersoner samtidigt kan försvåra särskilt för dessa arbetsgivare. Det föreslås därför en anmälningstid två månader i förväg för att vara ledig med familjedagspenning. I promemorian anges vidare att införa andra anmälningstider för nu avsedda ledighet skulle komplicera lagstiftningen. Familjeveckan omfattar ett fåtal dagar per år och anställd som inte bedöms motivera en helt egen anmälningstid som föräldrar och arbetsgivare behöver förhålla sig till. Särskilt för små arbetsgivare kan ett komplicerat regelverk, med flera olika anmälningstider ha negativa effekter avseende exempelvis administrativa åtgärder.

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

Påverkan på konkurrensförhållandena för berörda företag

I konsekvensutredningen anges att samtliga företag, sektorer och branscher omfattas av den föreslagna regleringen. Förslaget bedöms inte påverka företagens förmåga eller incitament att konkurrera eller att konkurrensförhållanden i övrigt påverkas.

Regelrådet vill i denna del framföra följande. Att samtliga företag omfattas av en viss reglering innebär inte att samtliga företag påverkas på samma sätt av en reglering. Det har också förslagsställaren beskrivit i resonemang på annan plats i konsekvensutredningen.

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

² Promemorian avsnitt 5.11.

Regleringens påverkan på företagen i andra avseenden

Reglerådet har inte kunnat utläsa en beskrivning av regleringens påverkan på företagen i andra avseenden, och har heller inte för egen del kunnat se någon sådan påverkan. Avsaknaden av en beskrivning kan därför godtas för detta ärende.

Reglerådet finner att avsaknaden av en beskrivning av regleringens påverkan på företagen i andra avseenden i detta ärende är godtagbar.

Särskilda hänsyn till små företag vid reglernas utformning

Utöver vad som framgår vid *Andra kostnader och verksamhet*, anges även följande kopplat till mindre företag. För små företag kan frånvaro av nyckelpersoner tänkas ha större påverkan på arbetsförutsättningarna än vad som är fallet för större företag, särskilt om flera av de anställda omfattas av möjligheten till ledighet. Antalet tillkommande frånvarotillfällen är dock begränsat för de anställda och föräldrarna förväntas i god tid anmäla tid för frånvaro vilket ökar förutsättningarna för arbetsgivarna att planera verksamheten. Vidare anges att det vid regelutformningen inte kan tas någon särskild hänsyn till små företag. Rätten till ledighet bör omfatta samtliga förvärvsarbetande föräldrar med barn i det aktuella åldersintervallet oavsett arbetsgivarens storlek.

Förslagsställarens bedömning är att det inte finns någon anledning att anpassa informationsinsatser och ikraftträdande särskilt till små företag.

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

Sammantagen bedömning

Som framgår ovan har Reglerådet bedömt samtliga delaspekter i konsekvensutredningen som godtagbart beskrivna.

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

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

Reglerådet behandlade ärendet vid sammanträde den 27 januari 2021.

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

Ärendet föredrogs av Katarina Garinder Eklöv.



Elisabeth Thand Ringqvist
Ordförande



Katarina Garinder Eklöv
Föredragande