

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 Grundläggande omställnings- och kompetensstöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden (Ds 2021:16)

Regelrådets ställningstagande

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

Innehållet i förslaget

Svenskt Näringsliv, Förhandlings- och samverkansrådet PTK, Industrifacket Metall och Svenska Kommunalarbetsförbundet har träffat en principöverenskommelse om trygghet, omställning och anställningsskydd. Avsikten anges från parternas sida ha varit att ta ett helhetsgrepp om faktorer som i kombination kan skapa flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden. Enligt principöverenskommelsen ska ändringar genomföras i bland annat lagen (1982:80) om anställningsskydd, ett nytt och parallellt offentligt studiestödssystem ska införas samt ett nytt offentligt omställningsstöd till arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal ska införas. Dessa insatser ska komplettera varandra och utgöra delar av en helhet.

I den rubricerade promemorian föreslås en ny offentlig omställningsorganisation som ska erbjuda och finansiera grundläggande omställnings- och kompetensstöd.

I promemorian anges att de arbetstagare som omfattas av kollektivavtal har generellt sett möjlighet att genom omställningsorganisationer kvalificera sig för omställningsstöd som finansieras av arbetsgivaren. De arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal har inte den möjligheten, vilket skapar en obalans i arbetstagarnas förutsättningar att ställa om och att utveckla sin kompetens. För att fler arbetstagare på arbetsmarknaden ska omfattas av stöd föreslås ett nytt offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal eller stöd från en registrerad omställningsorganisation. Det nya stödet ska omfatta både anställda och de vars anställning har upphört. Vissa kvalifikationskrav finns för de sökande. Den nya offentliga omställningsorganisationen ska organiseras vid Kammarkollegiet under namnet Kansliet för omställnings- och kompetensstöd. Det anges att myndigheten bör upphandla grundläggande omställnings- och kompetensstjänster från fristående aktörer.

Vidare föreslås att arbetsgivare som finansierar omställnings- och kompetensstöd ska kunna få ersättning. För att säkerställa att omställningsorganisationer tillhandahåller stöd som

väsentligen motsvarar grundläggande omställnings- och kompetensstöd införs en möjlighet för omställningsorganisationer att ansöka om registrering. Arbetsgivare som betalar in avgifter till registrerade omställningsorganisationer kan ansöka om ersättning för dessa. Ersättningen ska uppgå till högst 0,15 procent av lönesumman. Ersättningsnivån har baserats på kostnader för det motsvarande stöd som staten tillhandahåller och lämnas till arbetsgivare efter ansökan. Kammarkollegiet ska ansvara för att administrera ersättningen och sträva efter en administrativt enkel och effektiv process för ansökan, beviljande och utbetalning.

Det föreslås en lag om grundläggande omställnings- och kompetensstöd på arbetsmarknaden, förordning om offentligt grundläggande omställnings- och kompetensstöd till arbetstagare, förordning om ersättning till arbetsgivare för omställnings- och kompetensstöd till arbetstagare samt förordning med instruktion för Överklagandenämnden för omställnings- och kompetensstöd.

Det föreslås ändring i förordningen (2007:824) med instruktion för Kammarkollegiet och i förordningen (2001:588) om behandling av uppgifter i Skatteverkets beskattningsverksamhet.

De nya och ändrade författningarna föreslås träda i kraft den 30 juni 2022.

Skälen för Regelrådets ställningstagande

Bakgrund och syfte med förslaget

I promemorian framgår att utredningen ska föreslå hur staten ska genomföra de delar av parternas principöverenskommelse som rör omställning. Mer specifikt anges att utredningen ska föreslå hur grundläggande omställnings- och kompetensstöd kan organiseras, utformas och finansieras på ett samhällsekonomiskt och kostnadseffektivt sätt för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal. Utredningen ska även föreslå hur motsvarande likvärdig finansiering kan genomföras för de arbetsgivare som tillhandahåller detta stöd enligt kollektivavtal genom den verksamhet som bedrivs av omställningsorganisationer.

Uppdelningen i arbetstagare som omfattas respektive inte omfattas av kollektivavtal speglar den befintliga tillgången till omställningsstöd. Det anges att arbetsgivare inte har någon lagstadgad skyldighet att tillhandahålla eller finansiera omställnings- och kompetensstöd. Det är istället arbetsmarknadens parter som kommer överens om och reglerar sådant stöd i kollektivavtal. Arbetstagare som omfattas av kollektivavtal har därför ofta tillgång till stöd genom partsgemensamma omställningsorganisationer som finansieras av de berörda arbetsgivarna, medan arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal saknar generellt sett tillgång till motsvarande stöd.

Det anges att både regeringen och de avtalsslutande parterna uppfattar att det blir allt viktigare att arbetstagare kan utveckla sin kompetens löpande under yrkeslivet och vid behov ställa om från ett arbete till ett annat, eftersom såväl samhället som arbetsmarknaden förändras i snabb takt. För den enskilde arbetstagaren anges att en god omställningsförmåga är viktigt för ett tryggt och hållbart arbetsliv. För arbetsgivare är den viktig för att underlätta kompetensförsörjning och att stärka verksamhetens konkurrenskraft.

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

Alternativa lösningar och effekter av om ingen reglering kommer till stånd

I promemorians avsnitt 9 redovisar utredningen alternativa organisations- och ersättningsförslag. Det framgår att i sitt förhandlingsunderlag överväger de avtalsslutande parterna flera olika organisationslösningar. Dessa inkluderar en ny organisation vars roll skulle motsvara den som Alfa-kassan har inom arbetslöshetsförsäkringen, en ny organisation med staten som huvudman (inte myndighet), en ny organisation med staten som huvudman (en ny myndighet eller en befintlig myndighet) samt att parternas omställningsorganisationer säljer tjänster till arbetsgivare utan kollektivavtal. Parterna landar i att den nya organisationen bör vara i myndighetsform.

Vidare anges att de avtalsslutande parterna både i sin principöverenskommelse och under utredningens arbete uttryckt att de varken har förutsättningar för eller intresse av att själva tillhandahålla grundläggande omställnings- och kompetensstöd för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal, det gäller även om staten skulle ersätta dem för kostnaderna. Vidare anges att de avtalsslutande parterna heller inte har uttryckt intresse för att dela ansvaret för en ny omställningsorganisation med staten – tvärtom har de framfört att den nya organisationen ska drivas i offentlig regi. En lösning som bygger på att parterna själva tar huvudansvaret skulle också kräva nya förhandlingar mellan parterna. Därefter skulle en ny utredning behöva klargöra statens roll i förhållande till den organisation som parterna har förhandlat om, och lämna nödvändiga författningsförslag. Det skulle innebära att det vore omöjligt att besluta om en ny organisation inom den tid som anges i utredningens uppdragsbeskrivning. Mot den bakgrunden bedömer utredningen att det saknas förutsättningar för att föreslå en organisationslösning som bygger på att de avtalsslutande parterna själva ska ta huvudansvaret.

Därefter för utredningen ett resonemang kring vilken form verksamheten ska ha. Det anges att statlig verksamhet som huvudregel ska bedrivas i myndighetsform. Det förekommer att statlig verksamhet bedrivs i privaträttslig form som aktiebolag, ideell förening eller stiftelse. Utredningen har övervägt samtliga dessa organisationsformer men har funnit att ingen av dem är lämplig.

Vidare finns det överväganden om att den offentliga omställningsorganisationen bör organiseras vid en befintlig myndighet. Utöver den myndighet som utredningen föreslår har utredningen även övervägt andra myndigheter. Det framgår att utredningen har övervägt Arbetsförmedlingen, Myndigheten för yrkeshögskolan, Centrala studiestödsnämnden samt Försäkringskassan, men har funnit den föreslagna Kammarkollegiet som lämpligast.

Det finns också ett resonemang kring alternativa ersättningslösningar. Både i principöverenskommelsen och i sitt förhandlingsunderlag förespråkar de avtalsslutande parterna en riktad sänkning av arbetsgivaravgiften för arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal. Sänkningen skulle uppgå till en viss andel av lönesumman. Utredningens bedömning är att en sådan lösning med stor sannolikhet skulle utgöra statligt stöd enligt EU:s regler. Det beror på att åtgärden är selektiv, eftersom endast arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal skulle få en förmån. Det skulle behövas en anmälan, och godkännande, av kommissionen för att kunna genomföra åtgärden. Utredningen bedömer att den processen inte ryms inom den tidsram som anges i uppdragsbeskrivningen, införandet av ersättningen skulle därför sannolikt behöva senareläggas. Utredningen bedömer att den ersättningslösning

som de avtalsslutande parterna förespråkar inte är förenlig med principerna bakom skattesystemet. En lösning där beskattningen styrs av förekomsten av kollektivavtal eller annat civilrättsligt avtal med en omställningsorganisation skulle vara främmande för hur skattesystemet är uppbyggt. Det skulle enligt utredningen också vara praktiskt komplicerat eftersom arbetsgivaravgifterna hanteras i ett automatiskt förfarande som inte innehåller uppgifter om kollektivavtal.

Det framgår också att ett annat sätt att ersätta arbetsgivare skulle vara genom en generell sänkning av arbetsgivaravgiften. Det skulle vara enkelt och kostnadseffektivt ur ett administrativt perspektiv och vara förenligt med EU:s regler om statligt stöd eftersom åtgärden inte är selektiv. Däremot skulle den avvika från parternas principöverenskommelse som betonar kostnadsneutralitet mellan arbetsgivare med respektive utan kollektivavtal.

I avsnitt 9 finns också beskrivningar av ytterligare alternativa lösningar än de nämnda.

Vad gäller effekter av om någon reglering inte kommer till stånd anges följande i konsekvensutredningen. När en utredning analyserar hur ett visst mål kan nås bör den alltid överväga alternativet att inte göra något alls. I den här utredningen anges det i praktiken inte vara aktuellt eftersom uppdragsbeskrivningen tydligt anger att principöverenskommelsen ska genomföras och att utredningen ska föreslå hur det kan ske. Men som ett led i att synliggöra konsekvenserna av utredningens förslag kan det ändå vara till hjälp att resonera kring vad som skulle hända om staten valde att inte förändra något, varför utredningen har analyserat förslagets konsekvenser i relation till detta så kallade nollalternativ, när utredningen bedömer att det har varit relevant.

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

Förslagets överensstämmelse med EU-rätten

I konsekvensutredningen anges att de förslag som utredningen lämnar påverkar parternas incitament att omförhandla sina kollektivavtal. Förslagen anges också påverka parternas incitament att justera sina avtal i en viss riktning, det vill säga så att de reglerar ett grundläggande omställnings- och kompetensstöd som motsvarar det nya offentliga stödet. Det innebär att förslagen i praktiken påverkar parternas framtida förhandlingsutrymme. Därmed aktualiseras internationella regler om föreningsfrihet och förhandla kollektivt för arbetsmarknadens parter. Vidare anges att föreningsfriheten och förhandlingsrätten skyddas av ILO-konventioner, EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna och Europarådets sociala stadga. Sverige har exempelvis en skyldighet att främja förhandlingar mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer i syfte att åstadkomma en reglering i kollektivavtal. Det anges följa av artikel 4 i ILO:s konvention (nr 98) om tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten och artikel 5 i ILO:s konvention (nr 154) om främjande av kollektiva förhandlingar. Det anges att utredningens förslag är i linje med de avtalsslutande parternas principöverenskommelse, och det är de avtalsslutande parterna själva som har önskat en författningslösning. Förslagen anges inte heller bryta rättsverkan eller innebära andra tvingande ingrepp i befintliga kollektivavtal. Mot den

bakgrunden bedömer utredningen att förslagen är förenliga med ILO-konventionerna och kan heller inte anses strida mot EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna eller Europarådets stadga.

Regelrådet 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 de lagar och förordningar som reglerar det nya systemet för grundläggande omställnings- och kompetensstöd ska huvudsakligen träda i kraft den 30 juni 2022. Det anges att verksamheten inom det nya systemet för grundläggande omställnings- och kompetensstöd bör inledas så snart det är praktiskt möjligt, med sikte på den 1 oktober 2022. Arbetsgivare bör i början av 2023 kunna ansöka om ersättning för det föregående årets avgifter till registrerade omställningsorganisationer under perioden från och med den 1 oktober 2022.

Regelrådet har inte kunnat återfinna en beskrivning av behovet av speciella informationsinsatser till följd av förslaget, vilket är en brist i redovisningen.

Regelrådet finner att beskrivningen av om särskild hänsyn behöver tas till tidpunkt för ikraftträdande är godtagbar.

Regelrådet finner att beskrivningen av om det finns behov av speciella informationsinsatser är bristfällig.

Berörda företag utifrån antal, storlek och bransch

Omställningsstödet som föreslås i promemorian riktar sig till personer som i sina anställningar inte omfattas av kollektivavtal. I avsnitt 4.4 i promemorian har förslagsställaren utförliga beskrivningar kring hur många anställda som kommer att omfattas av förslaget.

I promemorian framgår det att det bör vara fristående aktörer som utför de grundläggande omställnings- och kompetenstjänsterna (rådgivning, vägledning och förstärkt stöd) för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal. Myndigheten behöver därmed upphandla tjänsterna från de fristående aktörerna. Samtliga aktörer på marknaden får möjlighet att konkurrera för att få utföra tjänsterna. Det anges säkerställa att myndigheten får betala marknadspris för tjänsterna och att den eller de vinnande leverantörerna inte har fått en fördel av staten. Dock saknas en beskrivning av hur många företag som tillhandahåller sådana tjänster, liksom dessa företags storlek, vilket är en brist i beskrivningen.

Utöver det, kommer alla arbetsgivare som finansierar grundläggande omställnings- och kompetensstöd få ersättning av staten. Det föreslås att ansökan om ersättning ska göras årligen till Kammarkollegiet. Det framgår hur många anställda som inte omfattas av kollektivavtal i privat sektor, dessa uppskattas till 497 000 personer. Eftersom det finns vissa krav för att kvalificera sig till stödet uppskattas cirka 435 000 personer kunna bli aktuella för att ta del av tjänsterna hos den nya offentliga omställningsorganisationen.

Det anges i promemorian att samtliga arbetsgivare som finansierar grundläggande omställnings- och kompetensstöd bör få ersättning från staten. Regelrådet har dock inte kunnat utläsa hur många företag som bedöms bli aktuella och om det går att säga något om särskilda branscher är mer vanligt förekommande, vilket är en brist i redovisningen. Vad gäller storlek framgår det en generell uppgift i promemorian att det oftare är de mindre företagen som inte har kollektivavtal. Även om uppgiften är något knapphändig, kan den med anledning av detta ärendes särskilda karaktär godtas.

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

Regelrådet finner att beskrivningen av berörda företag utifrån storlek är godtagbar.

Påverkan på berörda företags kostnader, tidsåtgång och verksamhet

Administrativa kostnader

I promemorian framgår att ersättning ges årsvis efter en ansökan för det föregående året. Arbetsgivare som har finansierat grundläggande omställnings- och kompetensstöd ska lämna de uppgifter till Kammarkollegiet som myndigheten behöver för att handlägga och besluta i ett ärende om ersättning. Det anges att partsgemensamma administrationsbolag i många fall bör kunna tillhandahålla samtliga nödvändiga uppgifter till arbetsgivare som vill ansöka om ersättning. Vidare anges att Kammarkollegiet bör sträva efter att på lämpligt sätt underlätta ansökningsförfarandet för arbetsgivare, bland annat genom att i dialog med administrationsbolagen utveckla lösningar för ansökningar och uppgiftslämnande som minimerar arbetsgivarnas administration. Det bör vara möjligt för arbetsgivare vars avgifter till registrerade omställningsorganisationer faktureras av administrationsbolag att uppdraga till bolaget att ansöka om ersättning. De föreskrifter som Kammarkollegiet ska meddela formerna för och innehållet i ansökan bör enligt förslagsställaren om möjligt inkludera möjligheten till kollektiva ansökningar och kollektivt uppbärande av ersättning för arbetsgivares räkning. Det anges att de ansökningsformer som Kammarkollegiet föreskriver bör vara effektiva och inte administrativt betungande för arbetsgivarna.

Regelrådet vill i denna del framföra följande. Såvitt Regelrådet förstår promemorian kommer administrativa kostnader främst att uppkomma i samband med ansökan om ersättning. De närmare villkoren för ansökan kommer att meddelas i Kammarkollegiets föreskrifter. Enligt Regelrådet har förslagsställaren i den nu remitterade promemorian beskrivit ansökningsförfarandet kvalitativt, liksom vad som bör beaktas i ansökningsförfarandet, så långt det är möjligt i detta skede. Däremot saknas det kvantifieringar av tidsåtgång för en ansökan, vilket vanligen är en brist. Med anledning av detta ärendes särskilda karaktär och att den kvalitativa beskrivningen är utförlig, kan dock en utelämnad kvantifiering godtas i detta ärende.

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

Andra kostnader och verksamhet

I promemorian anges att ersättningsnivån till arbetsgivare som finansierar grundläggande omställnings- och kompetensstöd har bedömts med utgångspunkt i kostnader för det motsvarande stöd som staten tillhandahåller. Ersättningsnivån bör motsvara de avgifter som arbetsgivarna har betalat in för tillhandahållande av sådant stöd upp till 0,15 procent av arbetsgivarens totala utbetalda kontanta ersättningar som är underlag för arbetsgivaravgifter (lönesumman) och ligga fast över tid. Detta anges motsvara cirka 2 773 miljoner kronor i 2022 års prisnivå. Vidare anges att nivån på ersättningen bör utgöra en schablon som motsvarar grundläggande tjänster. Någon specificering av hur stor del av avgiften för arbetsgivare som finansierar omställnings- och kompetensstöd som går till grundläggande tjänster och hur mycket som går till specialiserade tjänster bör inte krävas.

I konsekvensutredningen anges följande. Omställnings- och kompetensstöd riktar sig till arbetstagare, men nyttan som kan komma av stödet kommer också företagen till del. Att personer får nya kunskaper eller hjälp att synliggöra sin kompetens kan exempelvis förbättra matchningen på arbetsmarknaden och göra det lättare att rekrytera personer med rätt kompetens. Utredningen bedömer att det kommer vara särskilt positivt för företag utan kollektivavtal, eftersom deras anställda generellt sett inte har tillgång till omställningsstöd idag. Det anges att företagen i fråga inte heller kommer att få högre kostnader till följd av detta, eftersom staten ska tillhandahålla och finansiera tjänsterna. De kan också, likt andra företag, komma att påverkas positivt av det utökade stöd som deras och andras anställda får från omställningsorganisationer om matchningen på arbetsmarknaden förbättras. De företag som betalar avgifter till registrerade omställningsorganisationer kommer att kunna ansöka om ersättning för dessa avgifter upp till en viss nivå, vilket kommer att förbättra företagets ekonomi. Ersättningen till företagen anges också delvis kompensera de höjda avgifter till TRR¹ och TSL² som de avtalsslutande parterna föreslår i utkasten till nya huvudavtal.

I konsekvensutredningen anges också att utredningen inte föreslår någon skyldighet för arbetsgivare att göra det möjligt för arbetstagare att ta del av stöd under arbetstid, men utredningen anser att det är önskvärt att arbetsgivare möjliggör detta.

Regelrådet finner att beskrivningen av förslagets påverkan på företagens andra kostnader, liksom verksamhetspåverkan, är godtagbar.

Påverkan på konkurrensförhållandena för berörda företag

I promemorian anges generellt att för den enskilde arbetstagaren är god omställningsförmåga viktig för ett tryggt och hållbart arbetsliv. För arbetsgivare är den viktig för att underlätta kompetensförsörjning och att stärka verksamhetens konkurrenskraft. Vidare anges att en utgångspunkt för utredningen har varit att i förslagen sträva efter att uppnå konkurrens- och kostnadsneutralitet för arbetsgivare med och utan kollektivavtal.

¹ TRR Trygghetsrådet.

² Trygghetsfonden TSL.

Utredningen bedömer vidare att den offentliga omställningsorganisation som utredningen föreslår kommer att öka konkurrensen om fristående aktörer som utför omställnings- och kompetenstjänster. Den offentliga organisationen kommer att bli en av de största på arbetsmarknaden och bör enligt utredningen upphandla hela sitt tjänsteutbud. Vidare har de avtalslutande parterna åtagit sig att utöka målgruppen för sina omställningsorganisationer. Det anges att det därför under en övergångsperiod finns en risk för att tillgången på fristående aktörer som tillhandahåller omställnings- och kompetenstjänster inte kommer att motsvara efterfrågan. Det gäller särskilt eftersom det är kort tid mellan att utredningen lämnar sina förslag och att verksamheten är planerad att starta.

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

Regleringens påverkan på företagen i andra avseenden

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

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

Särskilda hänsyn till små företag vid reglernas utformning

I konsekvensutredningen anges att ansöka om ersättning innebär viss administration för företagen som kan vara betungande, särskilt för små företag som har mindre utvecklade stödfunktioner. Det anges att utredningen föreslår en enkel ansökningsprocess där företagen endast ska behöva ansöka en gång per år. Kammarkollegiet bör enligt förslagsställaren också sträva efter att underlätta ansökningsprocessen för arbetsgivare.

I konsekvensutredningen anges också att små företag kan ha sämre förutsättningar att låta andra anställda täcka upp om någon skulle vilja ta del av stöd på arbetstid.

Regelrådet vill i denna del framföra följande. Det anges i promemorian att de företag som inte har kollektivavtal till största del är små företag. Den del av förslaget som avser ansökan om ersättning påverkar därmed främst små företag, vilket bör beaktas i utformningen av ansökningsförfarandet. Av beskrivningarna i remissen verkar förslagsställaren, så långt det är möjligt i detta skede, ha en enkel ansökningsprocess i åtanke.

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

Sammantagen bedömning

Som framgår ovan finns det vissa brister i konsekvensutredningen. Samtidigt är andra beskrivningar utförliga, såsom beskrivningarna av alternativa lösningar och verksamhetspåverkan. Förslagsställaren har likaså, så långt det förefaller vara möjligt i detta skede, beskrivit de effekter som kan uppstå och vad som bör beaktas gällande ansökningsförfarandet för arbetsgivare som har finansierat grundläggande omställnings- och kompetensstöd. Regelrådet noterar förslagsställarens medskick att de ansökningsformer som Kammarkollegiet föreskriver bör vara effektiva och inte administrativt betungande för arbetsgivarna.

Vid en sammantagen bedömning finner Regelrådet 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 1 september 2021.

I beslutet deltog Claes Norberg, ordförande, Cecilia Gunne, Hans Peter Larsson och Lennart Renbjer.

Ärendet föredrogs av Katarina Garinder Eklöv.



Claes Norberg
Ordförande



Katarina Garinder Eklöv
Föredragande