

Regelrådet är ett av regeringen utsett oberoende organ vars huvuduppgifter är att:

1. Ta ställning till om nya eller ändrade regler är utformade så att de uppnår regelgivarens syfte på ett enkelt sätt och till en, relativt sett, låg administrativ kostnad för företag.
2. Bedöma konsekvensutredningarnas kvalitet.

Regelrådet tar inte ställning till förslagets politiska syfte.

Arbetsmarknadsdepartementet
103 33 Stockholm

Yttrande över betänkande SOU 2014:41 Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering

Regelrådets ställningstagande

1. Regelrådet finner att de administrativa kostnaderna för berörda företag är motiverade för att uppnå syftet med förslaget. Förslaget tillstyrks.
2. Regelrådet finner att konsekvensutredningen inte uppfyller de krav som följer av 6 och 7 §§ förordningen (2007:1244) om konsekvensutredning vid regelgivning.

Innehållet i förslaget

Utredningens uppdrag har varit att lämna förslag på hur krav på aktiva åtgärder ska utformas för att de ska fungera som effektiva medel för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Utredningen fick också i uppdrag att lägga fram förslag till genomförande av riksdagens tillkännagivande om lönekartläggningar och en handlingsplan för jämställda löner. I riksdagens tillkännagivande (rskr 2012/13:260) anges att lönekartläggningar och handlingsplaner för jämställda löner ska göras varje år. Vidare konstateras att det fortsatt finns ett behov av förebyggande åtgärder.

Ändringar föreslås i bl a diskrimineringslagen (2008:57) och skollagen (2010:800). Nuvarande reglering slår inte fast vilka konkreta åtgärder som ska vidtas för att nå uppsatta mål i fråga om diskriminering, vilket leder till otydlighet och försvårar både tillämpning och tillsynsarbete. Förslaget innebär att arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen och skollagen utvidgas till att omfatta samtliga sju diskrimineringsgrunder. Det föreslås att arbetsgivare och utbildningsanordnare ska bli skyldiga att arbeta med aktiva åtgärder enligt en viss metod. Metoden innebär att de ska undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten, analysera orsaker, vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas samt följa upp och utvärdera arbetet.

Lönekartläggning föreslås vara en del av det systematiska arbetet med aktiva åtgärder. Det föreslås att lönekartläggningen ska genomföras årligen och att arbetsgivare med 10 anställda eller fler årligen ska dokumentera arbetet med lönekartläggningen. För arbetsgivare med 25 eller fler anställda ska gälla att de skriftligen dokumenterar det systematiska arbetet med aktiva åtgärder varje år. Denna dokumentation ska utgöra ett stöd i det systematiska arbetet och ersätta de två planer som enligt gällande rätt ska tas fram.

Vidare föreslås att regleringen om aktiva åtgärder gällande skollagsreglerad verksamhet ska flyttas till skollagen och samordnas med de befintliga reglerna om kränkande behandling. Det föreslås att Skolinspektionen ska få tillsynsansvar över de reglerna.

Det föreslås att Diskrimineringsombudsmannen ska ges rätt att besluta om vitesföreläggande mot den som brister i sina skyldigheter enligt diskrimineringslagen och att Nämnden mot diskriminering därmed avskaffas.

Skälen för Regelrådets ställningstagande

Administrativa kostnader

Konsekvensutredningen redogör tydligt för vilka beräkningar som gjorts och med vilka uppgifter. Tillväxtverkets regelräknare har använts liksom databasen Malin. Enligt statistik från SCB finns det 22 039 företag med 10-19 anställda, men det går inte att få fram antalet företag med 10-24 anställda varför utredningen använt uppgifterna i Malin. Enligt regelräknaren och Malin är de uppskattade kostnaderna för dagens lönekartläggningsbestämmelse drygt 78 miljoner kronor. Om frekvensen ändras till varje år blir kostnaden istället 230 miljoner kronor vilket ger en differens på över 150 miljoner kronor.

Vidare har beräkningar gjorts för kostnaden att upprätta den del av dokumentationen som rör lönekartläggningen för företag med mellan 10-24 anställda. Denna beräknas ta mellan 30 och 60 minuter och den totala kostnaden för hela gruppen beräknas bli mellan 9 och 13 miljoner kronor. Förslaget innehåller även beräkningar för uppskattade kostnader för att upprätta en jämställdhetsplan. Enligt regelräknaren beräknas dagens kostnader uppgå till ca 30 miljoner kronor. Om frekvensen ändras till årligen blir den uppskattade kostnaden istället ca 90 miljoner kronor. Detta omfattar inte företag med 10-24 anställda, utan kravet ställs på företag med fler än 25 anställda.

Det anges i förslaget att det är svårt att jämföra nuvarande krav med de föreslagna gällande kostnaden för att upprätta dokumentation. Skyldigheterna ska utföras med en annan frekvens, omfatta fler arbetsgivare och en dokumentation ska ersätta två planer. Det anges dock att kostnaden torde bli lägre då förslaget beräknas leda till effektivitetsvinster. Uppfattningen som redovisas är att kostnaderna för den nya dokumentationen kommer att vara lägre än kostnaderna för de båda plankrav som gällande rätt ställer krav på. Det finns dock inga beräkningar till stöd för antagandet.

Regelrådets bedömning är att utredningen försökt visa på de kostnader förslaget medför med hjälp av tillgängliga system. I förslaget redovisas kostnadsspann enligt de tillgängliga systemen för de ändringar som föreslås även om det visserligen varit önskvärt med en uppräknings av lönekostnaderna då beräkningarna baseras på uppgifter från 2006. Samtidigt görs en bedömning att ändringarna borde leda till effektivitetsvinster och därmed snarare till lägre kostnader. Dessa har inte beräknats vilket förklaras med de svårigheter som föreligger i och med de skillnader som finns mellan nuvarande och föreslagna ordning.

Sammanfattningsvis finner dock Regelrådet att de administrativa kostnaderna för berörda företag är motiverade för att uppnå syftet med förslaget.

Konsekvensutredningen

Konsekvensutredningen innehåller en problembeskrivning och en redogörelse för de alternativa förslag som utretts och var i betänkandet det går att läsa om dessa. Det redogörs också för vilka som kommer att omfattas av förslaget.

Av konsekvensutredningen framgår att det företagskollektiv som omfattas av det systematiska arbetet med aktiva åtgärder kommer att utökas i och med förslaget till att omfatta även små företag, företag med mellan 10 och 24 anställda. Det kommer således att påverka dessa företags arbetsförutsättningar med en tillkommande uppgift. Det bedöms dock inte påverka deras förhållande till stora företag utan de bedöms endast påverkas i förhållande till vad som gäller idag. Regelrådet anser att det hade varit önskvärt med ett resonemang kring varför företagen med mellan 10 och 24 anställda inte påverkas i sitt förhållande till större företag.

Av konsekvensutredningen framgår vidare att det kan komma att krävas utbildningsinsatser om de nya reglernas tillämpning inom arbetslivsområdet, universitets- och högskoleområdet samt inom skollagsreglerad verksamhet. Någon uppskattning om vilka kostnader detta kan komma att innebära finns dock inte redovisat.

Sammantaget finner Regelrådet att konsekvensutredningen inte uppfyller de krav som följer av 6 och 7 §§ förordningen (2007:1244) om konsekvensutredning vid regelgivning.

Regelrådet behandlade ärendet vid sammanträde den 24 september 2014.

I beslutet deltog Karin Lindell ordförande, Lennart Palm och Eleonor Kristoffersson. Ärendet föredrogs av kommittésekreteraren Beatrice Tander Gellerbrant.



Karin Lindell
Ordförande



Beatrice Tander Gellerbrant
Föredragande