

Företagare i de sociala trygghetssystemen

*Betänkande av Utredningen om ett tryggare företagande
i ett förändrat arbetsliv – för tillväxt och innovation*

Stockholm 2019



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2019:41

SOU och Ds kan köpas från Norstedts Juridiks kundservice.
Beställningsadress: Norstedts Juridik, Kundservice, 106 47 Stockholm
Ordertelefon: 08-598 191 90
E-post: kundservice@nj.se
Webbadress: www.nj.se/offentligapublikationer

För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Norstedts Juridik AB
på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Svara på remiss – hur och varför

Statsrådsberedningen, SB PM 2003:2 (reviderad 2009-05-02).

En kort handledning för dem som ska svara på remiss.

Häftet är gratis och kan laddas ner som pdf från eller beställas på regeringen.se/remisser

Layout: Kommittéservice, Regeringskansliet

Omslag: Elanders Sverige AB

Tryck: Elanders Sverige AB, Stockholm 2019

ISBN 978-91-38-24963-5

ISSN 0375-250X

Till statsrådet och chefen för Näringsdepartementet

Regeringen beslutade den 20 juni 2018 att tillsätta en utredning med uppdrag att utreda ett antal frågor i syfte att förbättra villkoren i socialförsäkringssystemen för företagare (dir. 2018:54). Enligt utredningens direktiv skulle uppdraget redovisas senast den 30 juni 2019. Genom beslut den 5 juni 2019 beslutades om förlängd tid för uppdraget till den 15 september 2019 (dir. 2019:27).

Som särskild utredare förordnades fr.o.m. den 20 juni 2018 Jennie Nilsson, numera statsråd. Den 8 mars 2019 entledigades Jennie Nilsson och som ny utredare förordnades generaldirektören Gunilla Nordlöf.

Som experter i utredningen förordnades fr.o.m. den 29 augusti 2018 Erik Gustaf Ageberg, Företagarna, Catharina Bäck, Svenskt Näringsliv, Hans Eriksson, Skatteverket, Erik Irewo, Försäkringskassan, Stina Jakobsson, Unionen, Elisabeth Kristensson, Näringsdepartementet, Victoria Larsson (Dippel), Arbetsmarknadsdepartementet, Ulrika Lorentzi, LO, Pernilla Norlin, Entreprenörskapsforum, Jan Persson, Tillväxtverket, Erik Sjölander, Småföretagarnas riksorganisation och Esbjörn Åkesson, Socialdepartementet. Den 7 januari 2019 entledigades Viktoria Dippel och Stina Jakobsson från sina uppdrag som experter i utredningen. Samma dag förordnades Katarina Lundahl, Unionen, som expert i utredningen. Fr.o.m. den 1 februari 2019 förordnades Altin Vejsiu, Näringsdepartementet, som expert i utredningen. Fr.o.m. den 1 maj 2019 entledigades Erik Irewo från sitt uppdrag som expert. I stället förordnades Eva-Lotta Germundsson, Försäkringskassan, som expert i utredningen.

Som sekreterare i utredningen anställdes fr.o.m. den 3 september 2018 Ingrid Strömberg. Sekreterare i utredningen har även varit Altin Vejsiu, Näringsdepartementet fr.o.m. den 17 september 2018

t.o.m. den 31 januari 2019 (deltid) och Lena Ljungberg, Justitiedepartementet, fr.o.m. den 1 januari 2019 t.o.m. den 30 april 2019.

Utredningen överlämnar härmed sitt betänkande *Företagare i de sociala trygghetssystemen* (SOU 2019:41). Uppdraget är därmed slutfört.

Stockholm i september 2019

Gunilla Nordlöf

/Ingrid Strömberg

Innehåll

Sammanfattning	9
1 Uppdraget	13
1.1 Utredningens uppdrag.....	13
1.2 Avgränsningar	13
1.3 Pågående och tidigare utredningar.....	14
1.4 Uppdragets genomförande.....	15
1.5 Utredningens betänkande	15
2 Utvecklingen av företagandet under perioden 2004–2016	17
2.1 Inledning.....	17
2.2 Företagandet i Sverige	17
2.3 Företagare i Sverige.....	20
2.4 Drivkrafter bakom företagandets utveckling.....	29
2.5 Andra rapporter och undersökningar.....	35
2.6 Sammanfattning	41
3 Företagare i trygghetssystemen	43
3.1 Inledning.....	43
3.2 Företagare i sjuk- och föräldraförsäkringen.....	43
3.3 Trygghetssystemens inverkan på viljan att starta och driva företag	49

3.4	Andra undersökningar om företagare i trygghetssystemen.....	55
3.5	Företagarnas pension.....	64
3.6	Sammanfattning.....	68
4	Gällande regler för företagare i trygghetssystemen	71
4.1	Inledning	71
4.2	Sjuk- och föräldraförsäkringen.....	71
4.3	Sjukförsäkringen.....	74
4.4	Föräldraförsäkringen.....	76
4.5	Arbetslöshetsförsäkringen.....	77
4.6	Allmän pension.....	78
4.7	Finansiering och avgifter.....	79
4.8	Stöd och information	80
4.9	Sammanfattning.....	81
5	Karenstid och åldersgräns.....	83
5.1	Inledning.....	83
5.2	Nuvarande regler	83
5.3	Historik.....	84
5.4	Karensval, sjukfall och avgifter	85
5.5	Analys.....	89
5.6	Sammanfattning.....	92
6	Bedömning av arbetsförmåga vid partiell sjukskrivning och rehabilitering	93
6.1	Inledning	93
6.2	Regler för partiell sjukskrivning	93

6.3	Rehabiliteringskedjan	95
6.4	Rehabiliteringsåtgärder.....	96
6.5	Sammanfattning	98
7	En förändrad arbetsmarknad.....	99
7.1	Inledning.....	99
7.2	Tidigare utredningar	99
7.3	EU och internationellt.....	102
7.4	Andra kartläggningar och rapporter	105
7.5	Närmare om några nya former för att utföra och organisera arbete	106
7.6	Sammanfattning	108
8	Överväganden	109
8.1	Utredningens kartläggning och analys	109
8.2	Problembild, utgångspunkter och inriktning av fortsatt arbete	111
8.3	Enklare SGI för företagare med enskild firma.....	112
8.4	Närmare om inkomstunderlaget.....	114
8.5	Åldersgränsen i val av karensdag m.m.	116
8.6	Partiell sjukskrivning och rehabilitering.....	119
8.7	Föräldraförsäkringen	120
8.8	Information och vägledning	121
8.9	Företagande i ett förändrat arbetsliv	122
Bilagor		
Bilaga 1	Kommittédirektiv 2018:54	125
Bilaga 2	Kommittédirektiv 2019:27	133

Sammanfattning

Utredningens uppdrag

Utredningens uppdrag har varit att kartlägga hur företagandet utvecklats och vilka drivkrafter som legat bakom utvecklingen. I kunskapsunderlaget har också ingått att analysera frågor med koppling till företagarnas villkor och förutsättningar i de allmänna trygghetssystemen med fokus på sjuk- och föräldraförsäkringen.

Kunskapsunderlag om företagande och trygghetssystem

Företagandets utveckling i Sverige

Utredningen har undersökt företagandets utveckling 2004–2016 med fokus på företagare utan anställda i enskild firma eller aktiebolag samt kombinatörer. Nyföretagandet ökade markant fram till 2011 men har därefter planat ut på en nivå kring 70 000 nya företag per år, vilket är väsentligt högre än i början av perioden. Kombinatörer har haft en liknande utveckling. Viktiga faktorer bakom ökningen bedöms vara skatte- och regelförändringar och avregleringar inom bland annat välfärdssektorn. Andra faktorer handlar om globalisering och omvärldsförändringar, konjunkturvariationer under finanskrisen 2009 m.m. En ökning har skett av antalet företagare med aktiebolag (få-mansaktiebolag) jämfört med enskilda firmor.

Internationella jämförelser visar att Sverige har en något lägre nivå på entreprenörskap än flera andra länder. Sverige uppvisar också stora skillnader i entreprenörskap mellan könen, där männens entreprenörskap ökar medan kvinnors entreprenörskap minskar. Bristande tilltro till egen förmåga, ekonomisk osäkerhet och rädsla för att misslyckas utgör faktorer identifierats som hinder för nyföretagande, vilket även framgår av nationella undersökningar.

Företagare i de sociala trygghetssystemen

Väl fungerande system för social trygghet utgör en av flera grundläggande förutsättningar för ett gott företagsklimat. Något entydigt samband mellan trygghetssystemen och företagande har inte kunnat påvisas. Analysen indikerar dock att trygghetssystemen kan ha större betydelse för att personer med en svagare ställning på arbetsmarknaden ska starta företag.

Utredningens analys och även andra undersökningar visar att företagare har ett något lägre nyttjande av förmånerna i sjuk- och föräldraförsäkringen än anställda. Samtidigt finns skillnader också mellan kvinnor och män, inte minst i föräldraförsäkringen, och mellan olika företagsformer samt över livscykel.

Det kan konstateras att trygghetssystemen har en utformning som ger mest genomslag för anställda med möjlighet att vara borta från sitt arbete på grund av sjukdom eller vård av barn. Regler och tillämpning är inte alltid anpassade till företagare och andra grupper som arbetar självständigt och som kan ha mer varierande arbetsförhållanden och inkomster. Ett område där detta kan ha betydelse är i bedömningar i samband med partiell sjukskrivning och rehabilitering.

Utredningens bedömningar inför fortsatt arbete

Utredningen kan konstatera att flera angelägna förändringar och förbättringar av villkoren för företagare i trygghetssystemen har genomförts. Samtidigt finns fortsatt områden där förutsättningarna kan förbättras för att företagare ska uppleva att de har ett gott socialt skydd i de allmänna försäkringarna.

En övergripande bedömning är att mer behöver göras för att öka förutsebarheten i det försäkringsskydd som erbjuds företagare i de allmänna försäkringarna. Tydliga och klara regler är grundläggande. Men den faktiska tillämpningen och bemötandet påverkar också hur företagare upplever tryggheten i systemen. En större förståelse kan behövas för företagarens arbetsförhållanden liksom för andra grupper som arbetar självständigt.

Ett annat viktigt område är att åstadkomma neutralitet i regelverken mellan olika företagsformer och undanröja omotiverade skillnader. Nuvarande regler för karenstid och sjuklön bedöms vara ett angeläget område att se över mot denna bakgrund.

Generellt bedömer utredningen att mer behöver göras för att nå ut till företagare med bra stöd och information om regler och villkor i försäkringarna. Lättillgänglig och samlad webbaserad information och utvecklade e-tjänster är centralt för att skapa tillit och förtroende hos företagen för de sociala trygghetssystemen.

Sammantaget och mot bakgrund av de områden som behandlats i utredningen, bedöms fortsatta åtgärder och analyser vara angelägna inom följande områden:

- Tydligare och enklare regler för SGI för företagare med enskild firma.
- Översyn av reglerna för karens och sjuklön i syfte att uppnå en större enhetlighet mellan olika företagsformer.
- Analys av regler och tillämpning gällande partiell sjukskrivning och rehabilitering för företagare.
- Stärkt webbaserad information och stöd till företagare samt utvecklade e-tjänster.
- Fortsatt analys av frågor kring företagandets utveckling samt pågående förändringar och utmaningar i en globaliserad gig- och delningsekonomi.

1 Uppdraget

1.1 Utredningens uppdrag

Utredningens uppdrag har varit att utreda ett antal frågor i syfte att förbättra villkoren för företagare i socialförsäkringssystemen och främja ett tryggare företagande.

Uppdragets första del har varit att ta fram ett kunskapsunderlag om företagandets utveckling och trygghetssystemens inverkan på viljan att starta och driva företag. I denna del har ingått att belysa drivkrafter och hinder för att gå från anställning till företagande. Uppdragets andra del har varit att utreda behovet av anpassningar i sjuk- och föräldraförsäkringen mot bakgrund av en förändrad arbetsmarknad, där det blir vanligare att individer växlar mellan anställning och företagande. Frågor om reglernas ändamålsenlighet och förutsebarhet ska belysas och analyser göras av hur kvinnor och män kombinerar anställning och företagande, jämställdhetsaspekt och reglernas påverkan. En tredje och sista del av utredningens uppdrag har gällt frågan om åldersgränsen 55år som gäller för val av kortare karenstid för företagare med inkomst av näringsverksamhet.

Utredningens direktiv återfinns i bilaga 1 och 2 till betänkandet.

1.2 Avgränsningar

Utredningens arbete har avgränsats till frågor som rör reglerna i sjuk- och föräldraförsäkringen. Övriga försäkringar och bidrag i det allmänna socialförsäkringssystemet inklusive pensionssystemet har endast berörts övergripande. När det gäller arbetslöshetsförsäkringen pågår sedan 2018 en särskild översyn med inriktning på ett nytt regelverk, varför utredningen inte behandlat denna del mer än översiktligt.

Utredningen har haft huvudsakligt fokus på företagare som individer och då främst på egna företagare utan anställda med verksamhet i enskild firma eller aktiebolag.¹ Analysen av hur försäkringssystemen inverkar på företagandet har inriktats på vilka faktorer som påverkar en *övergång* från anställning till ett eget företagande. Frågor som rör försäkringarnas inverkan på företagets tillväxtvilja, till exempel viljan att anställa, har därför inte behandlats i denna utredning. Utredningen bedömer dock att detta är en av flera frågor och områden där fortsatt analys kan krävas.

När det gäller trygghet och företagande är detta frågor som är bredare än enbart det skydd som de allmänna försäkringarna ger. I grunden handlar ekonomisk trygghet i ett företag om lönsamhet och möjligheten att bygga upp buffertar i företaget. Företagets lönsamhet är också en förutsättning för att företagaren ska kunna ta ut en bra lön, vilket påverkar ersättningarna från de allmänna försäkringarna vid eventuell sjukdom m.m. Flera regelverk kan ha bäring på företagarnas trygghet i olika faser företagandet, från start till avveckling eller konkurs. Utöver skattelagstiftning inverkar även regler för insolvens och företrädaransvar.

1.3 Pågående och tidigare utredningar

Flera utredningar som berör företagare har pågått parallellt med utredningens uppdrag. Som nämndes ovan pågår en översyn av arbetslöshetsförsäkringen med uppdrag att föreslå regler för en ny arbetslöshetsförsäkring (A 2018:01). En utgångspunkt är att försäkringen ska anpassas till nya förhållanden på arbetsmarknaden och därigenom omfatta fler personer. Ersättningar i den nya försäkringen ska baseras på de inkomster som lämnas i de månatliga arbetsgivardeklarationerna. Utredningen ska lämna förslag senast den 15 maj 2020.

F-skatteutredningen (Fi 2017:08) har haft i uppdrag att se över F-skattesystemet i syfte att förhindra skattefusk och skatteundandragande. Utredningen har i ett delbetänkande (SOU 2018:49) behandlat frågor om förekomsten av s.k. falska egenföretagare. Slutbetänkandet (SOU 2019:31) har lämnats i juni 2019.

¹ De regler som gäller företagare med enskild firma gäller i allmänhet även handels- och kommanditbolag eller en europeisk ekonomisk intressegruppering (EEIG).

Inom sjukförsäkringsområdet pågår en utredning med uppdrag att analysera tillämpningen av begreppet normalt förekommande arbete vid bedömningen av rätten till sjukpenning (S 2018:05). Vidare har en nationell samordnare uppdraget att analysera samverkan för en väl fungerande sjukskrivningsprocess (S 2018:06).

En tidigare utredning i frågor som särskilt rör företagare och trygghetssystemen tillsattes 2006 och redovisade förslag 2008 (SOU 2008:89). Utredningen lämnade flera förslag till ändrade regler i sjukförsäkringen och arbetslöshetsförsäkringen som till stora delar genomförts.

1.4 Uppdragets genomförande

Utredningen påbörjade sitt arbete i september 2018. Som stöd för utredningens arbete har funnits en expertgrupp med representanter från näringslivs- och företagargorganisationer, arbetstagarorganisationer och från berörda myndigheter och departement. Expertgruppen har haft sammanlagt sju möten under utredningstiden. Enskilda möten med utredningens experter har också ägt rum i syfte att fördjupa kunskapen inom olika områden.

I utredningsarbetets inledande fas hölls två möten ute i landet med aktiva företagare i syfte att få in synpunkter på angelägna frågor. Uppgiften att ta fram ett kunskapsunderlag om företagandets utveckling och socialförsäkringssystemets inverkan på företagande har genomförts genom ett uppdrag till SCB om statistikunderlag med analys.

Utredningen har under utredningsarbetet haft samråd med andra pågående utredningar i enlighet med direktiven. Samråd har även skett med ett antal fackliga organisationer och andra aktörer som gjort undersökningar av företagarna och socialförsäkringssystemen.

1.5 Utredningens betänkande

Utredningens uppdrag har haft inriktning på att ta fram ett kunskapsunderlag om företagande och socialförsäkringssystemen samt att belysa de särskilda frågor som nämns i direktiven. Dessa delar av uppdraget redovisas i huvudsak i kapitel 2 och 3 i betänkandet.

Kapitel 4 innehåller en redogörelse för gällande regler i socialförsäkringssystemen med fokus på företagare. Kapitel 5 behandlar frågan om karenstid och åldersgränsen 55 år i karensvalet för företagare med inkomst av näringsverksamhet. I kapitel 6 redovisas vissa frågor om bedömningar i samband med partiell sjukskrivning och rehabilitering av företagare. Uppdraget att kartlägga och analysera frågor om en förändrad arbetsmarknad redovisas i kapitel 7.

Utredningens samlade slutsatser och överväganden redovisas i kapitel 8. Mot bakgrund av uppdragets tyngdpunkt på kunskapsunderlag och analys lämnar utredningen inga förslag i betänkandet. I stället redovisas bedömningar av behovet av åtgärder och ytterligare analyser som kan ligga till grund för fortsatt arbete. Som följd av att betänkandet inte innehåller några förslag redovisas ingen separat konsekvensbedömning i betänkandet.

2 Utvecklingen av företagandet under perioden 2004–2016

2.1 Inledning

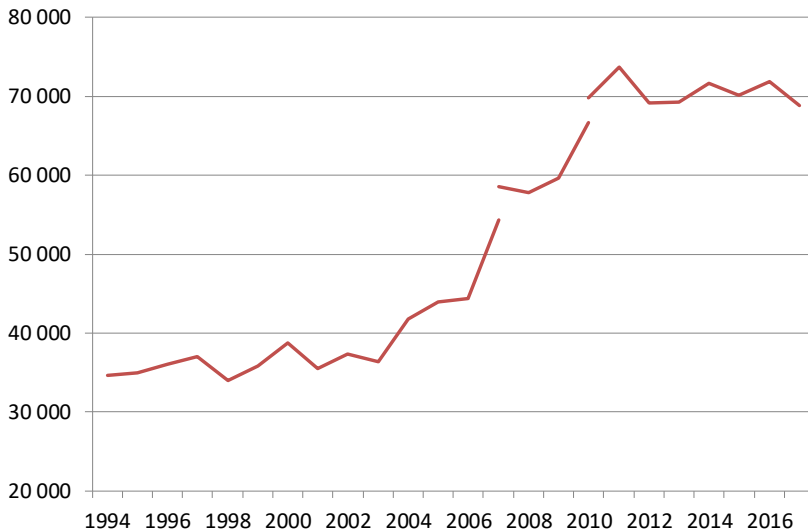
I detta avsnitt beskrivs hur företagandet i Sverige har utvecklats under perioden 2004–2016 samt vilka orsaker och drivkrafter som ligger bakom utvecklingen.

2.2 Företagandet i Sverige

Antalet företag i Sverige uppgick 2016 till 1 200 106 företag, vilket är en ökning med 38 procent sedan 2004.¹ Ökningen har skett i samtliga storleksklasser. Antalet företag utan anställda, s.k. soloföretag, ökade under perioden 2004–2016 med 36 procent och företag med 1–4 anställda ökade med 52 procent. Stora ökningar kan även observeras i andra segment, till exempel i gruppen med 50–99 anställda, medan antalet företag med mer än 200 anställda uppvisar lägre ökning än genomsnittet. Utvecklingen av antalet nystartade företag under perioden 1994–2017 visas i figur 2.1.

¹ Statistik från Tillväxtanalys.

Figur 2.1 Antal nystartade företag i Sverige 1994–2017



Källa: Tillväxtanalys.

Figur 2.1 visar att antalet nystartade företag var relativt oförändrat mellan 1994 till 2004, med omkring 35 000 nya företag per år.² Perioden efter 2004 uppvisar dock en markant ökning av nystartade företag fram till 2011, då antalet nya företag uppgick till över 70 000 företag. Nyföretagandet har under senare år planat ut på denna nivå. I jämförelse med 2004 representerar detta dock en ökning av nivån på nyföretagandet med omkring 75 procent. En del av denna ökning beror dock på att fler branscher inkluderats i underlaget samt på ett antal metodförändringar under perioden.³

Fördelat på bransch visar underlaget från Tillväxtanalys en generell utveckling där industriföretagen minskar medan fler nya företag startas inom tjänstebanscher, särskilt under perioden fram till 2011. Ett ökat företagande inom ett antal branscher under perioden 2006–2011 kan sannolikt kopplas till flera politiska reformer, till exempel avregleringar inom välfärdssektorn (vård, omsorg och utbildning) samt ROT- och RUT-reformen. Även andra reformer som sänkta socialavgifter för ungdomar och sänkt restaurangmoms

² Se även *Företags- och anställningsformer i förändring*. Ds 2003:27.

³ Från 2007 ingår även branscherna Jordbruk, skogsbruk och fiske samt Fastighetstjänster i nyföretagarstatistiken.

kan ha inverkat positivt på nyföretagandet, även om syftet främst var att stimulera sysselsättningen.

Underlaget om nystartade företag kan även fördelas på företagsform, dvs. enskild firma eller aktiebolag. Uppgången av antalet nystartade företag under perioden 2004–2010 kan till största del förklaras av en ökning av antalet nya enskilda firmor samtidigt som antalet nya aktiebolag förblir oförändrat under denna period. Perioden efter 2010 karaktäriseras emellertid av en markant ökning av antalet nya aktiebolag och en minskning i antalet nya enskilda firmor. Reformerade skatteregler för fåmansaktiebolag, sänkt krav på lägsta aktiekapital m.m. kan ha varit bidragande orsaker till denna utveckling för aktiebolagen. Ett minskat antal nya enskilda firmor kan bero på såväl minskat inflöde som omvandling från enskild firma till aktiebolag. Av de nystartade företagen 2017 utgjordes 44 procent av aktiebolag och 52 procent av enskilda firmor.⁴

Utöver den generella strukturomvandlingen i den svenska ekonomin och flera politiska reformer under observationsperioden så finns det även andra faktorer som kan ligga bakom utvecklingen. Tillgång till finansiering och bankernas kreditåttstramningar efter finanskrisen kan ha påverkat utvecklingen särskilt för egna företagare. De senare åren har också präglats av en högkonjunktur med en god sysselsättningsutveckling, där möjligheten till en anställning kan ha trängt undan nyföretagandet. Denna faktor gäller särskilt de s.k. nödvändighetsbaserade företagen, dvs. företag som startas främst som ett alternativ till arbetslöshet. Samtidigt kan en hög ekonomisk tillväxt ha inneburit ökade möjligheter för de s.k. möjlighetsbaserade företagen, som startas främst med ett affärsmässigt motiv.⁵

Kvinnors företagande

Kvinnor är i lägre utsträckning än män företagare. Tillväxtanalys har i samband med en utvärdering av en satsning för att öka kvinnors företagande sammanställt statistik i en särskild rapport.⁶ Av rapporten framgår att drygt 30 procent av företagarna i Sverige är kvinnor. Kvinnors andel av antalet nystartade företag har legat på ungefär samma nivå. Under perioden 2004 fram till 2010 skedde dock en viss

⁴ *Nystartade företag i Sverige 2017*. Statistik 2018:03. Tillväxtanalys.

⁵ För definitioner, se t.ex. Entreprenörskapsforums GEM-undersökningar.

⁶ *Främja kvinnors företagande – en statistisksammanställning*, Statistik 2018:06. Tillväxtanalys.

ökning i nyföretagande bland kvinnor, men därefter har en relativ minskning skett.

De branscher som dominerar bland kvinnors företagande är personliga och kulturella tjänster samt företags- och konsulttjänster samt även handel. Ett område där kvinnor startat fler företag är välfärdssektorn, även om nyföretagandet avtagit under senare år som följd av en osäkerhet kring ramverket men också en konsolidering inom sektorn. Inom traditionellt manligt dominerade branscher som bygg eller transport och magasinering var det kvinnliga företagandet lågt. Storleksmässigt dominerar soloföretag, dvs. företag utan anställda, eller mikroföretag, med upp till nio anställda. Andelen kvinnor som är operativa företagsledare utgör knappt 30 procent, men har ökat under senare år.

2.3 Företagare i Sverige

I detta avsnitt analyseras utvecklingen av företagandet i Sverige utifrån ett företagarperspektiv.⁷ Att skifta fokus från nyföretagande till individer görs dels för att fånga företagsägarnas individuella karaktäristika, dels för att kunna studera sambandet mellan individers trygghet och ställning på arbetsmarknaden (kap. 4). Avsnittet riktar uppmärksamhet på skillnader mellan olika företagsformer, företagare och kombinatorer samt eventuella skillnader mellan kvinnor och män.

Metod och dataunderlag

Statistiken om den svenska arbetsmarknaden hämtas från RAMS, den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken. RAMS-statistiken redovisar sysselsättningsstatus och yrkesställning för alla individer som är folkbokförda i Sverige per den 31 december varje år. Individerna ges i statistiken en yrkesställning såsom antingen anställda eller egna företagare. En person mellan 15–74 år räknas som företagare om han eller hon har deklarerat för aktiv näringsverksamhet och har en inkomst från företaget som överstiger löneinkomsten från en eventuell annan anställning. Företagarna delas i RAMS upp i

⁷ För en sammanfattande diskussion och litteraturoversikt över konceptualisering och olika sätt att mäta företagande, se Gartner, W. B och S. A. Shane (1995), "Measuring entrepreneurship over time", *Journal of Business Venturing*, vol 10, s. 283–301.

företagare med enskilda firmor (egenföretagare) och de med aktiebolag (fåmansaktiebolagsdelägare) medan företagens juridiska form delas upp i bl.a. enskilda företag samt handels-, kommandit- och aktiebolag.⁸

RAMS redovisar dessutom s.k. kombinatorer, dvs. individer som vid sidan av sin anställning driver ett företag. I denna studie ligger fokus på kombinatorer som huvudsakligen är anställda men som vid sidan av sin anställning har ett företag. En svårighet är dock att det är omöjligt att utifrån statistiken veta om kombinationen av anställning och företagande sker parallellt eller sekventiellt.⁹

Antalet företag i RAMS skiljer sig markant från den totala företagsstocken i Sverige. År 2016 fanns det nästan 538 000 företag i RAMS medan antalet företag i Företagsdatabasen (FDB) översteg 1,2 miljoner. Förklaringen är att det i RAMS endast ingår företag med en viss ekonomisk aktivitet. Samtidigt finns en risk för underskattning av antalet fåmansaktiebolagsdelägare i RAMS. Bakgrunden är att det saknas ett register över vilka som äger fåmansaktiebolagen i Sverige.¹⁰

En metodförändring 2011 påverkar statistiken. Från och med 2011 avgränsas alla egna företagare oavsett ålder på samma sätt. Förändringen medförde att antalet företag ökade samt att proportionerna av olika företag förändrades i RAMS.

I studien avgränsas underlaget till individer mellan 20–64 år, delvis för att undvika problematiken med metodförändringen 2011. Mellan 2004–2016 har det dock skett en markant ökning av antalet företagare i RAMS som är äldre än 64 år. Även andra underlag och studier visar att andelen företagare ökar i de högre åldersintervall.¹¹

⁸ Terminologin när det gäller företagarkategorierna avviker i kapitlet något från den i övriga kapitel med hänvisning till det externa statistikunderlaget.

⁹ Vid en test av 2016 års kombinatorer visades det sig att 82 procent av dem hade kontrolluppgifter från en anställning som gällde helåret 2016, d.v.s. kontantbruttolönen avsåg perioden jan–dec. 3 procent av 2016 års kombinatorer hade inte någon kontrolluppgift för december månad.

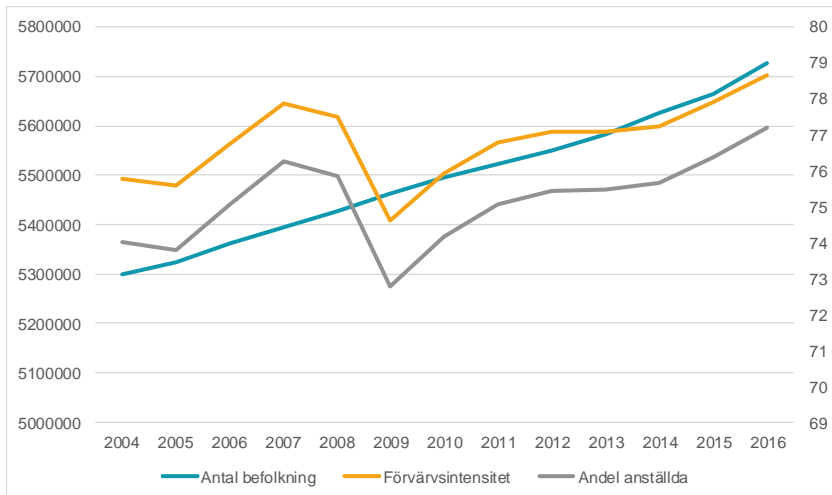
¹⁰ Metoden för att identifiera antalet fåmansaktiebolagsdelägare i RAMS bygger i stället på att individer som har kvalificerade andelar i ett aktiebolag fyller i K10-bilagan. En annan källa är styrelseinformation från Bolagsverket om vilka personer som företräder fåmansaktiebolagen. Enligt dessa uppgifter framgår det att drygt 50 procent av styrelsemedlemmarna klassas även som fåmansaktiebolagsdelägare i RAMS.

¹¹ Se t.ex. rapporten *Äldre som företagare – finns de?* Entreprenörskapsforum, 2019.

Utveckling av företagandet 2004–2016

Arbetsmarknadens utveckling

Figur 2.2 Förvärsintensiteten och folkbokförda i åldern 20–64 år



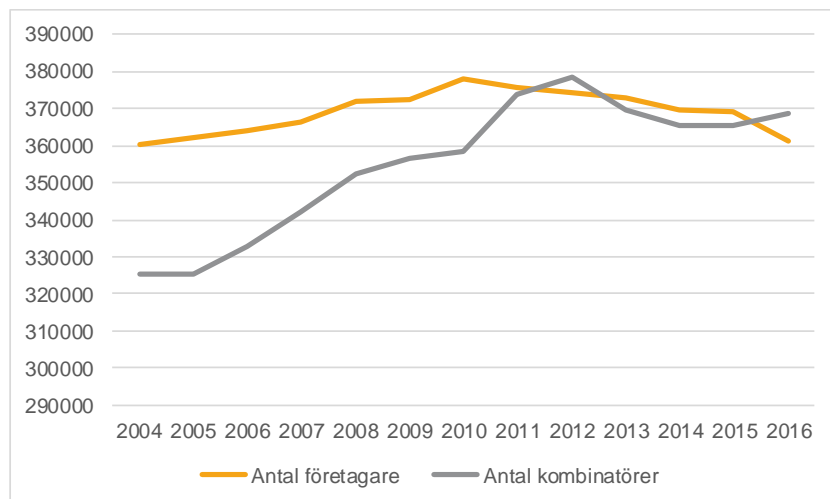
Anmärkning: Ålder 20–64 år.

Källa: SCB.

Figur 2.2 visar förvärsintensiteten, dvs. andelen förvärsarbetande respektive anställda som andel av befolkningen i åldern 20–64 år under perioden 2004–2016. Sverige har haft en mycket god arbetsmarknadsutveckling som lett till ökade anställningar som andel av befolkningen efter finanskrisen, i synnerhet de senaste åren. Denna goda utveckling av anställningar har varit utmärkande för samtliga individer inklusive dem med utländsk bakgrund.¹²

¹² Hammarstedt, M och C Miao (2018), *Self-employed Immigrants and Their Employees: Evidence from Swedish Employer-Employee Data*, IFN Working Paper, nr. 1235, kartlägger hur företagandet bland utrikes födda personer utvecklats under 2000-talet samt att studera vilka personer som anställs i företag som ägs och drivs av utrikes födda.

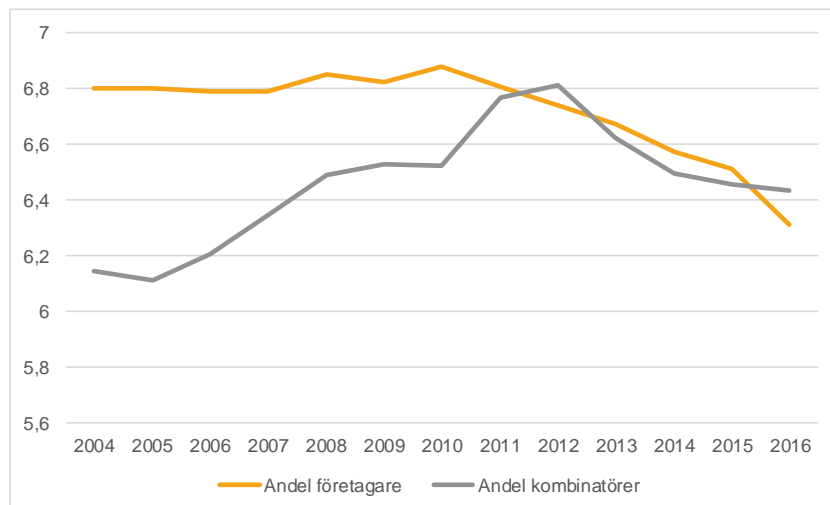
Figur 2.3 Antalet företagare i RAMS samt antalet anställda som är kombinatörer



Anmärkning: Ålder 20–64 år.

Källa: SCB.

Figur 2.4 Andelen företagare och kombinatörer av befolkningen, i procent

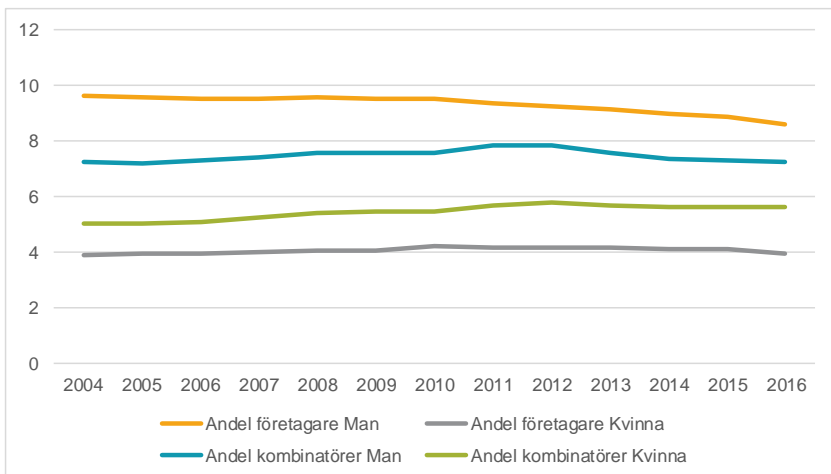


Anmärkning: Ålder 20–64 år.

Källa: SCB.

Figur 2.3 och 2.4 visar antal respektive andel av befolkning som är företagare och kombinatorer. Bilden bekräftar det mönster som observerades även för nystartade företag, dvs. en ökning av antalet företagare under perioden 2004–2011 som sedan följs av en jämnare utveckling de senare åren. Kombinatorerna har emellertid haft en snabbare ökning under den första perioden i jämförelse med företagare i allmänhet. Även andelsmässigt har kombinatorer haft en substantiell ökning under åren 2004–2011. Perioden efter 2011 karakteriseras dock av en snabbare ökning av befolkningen, framför allt personer med utländsk bakgrund, jämfört med antalet företagare och kombinatorer där de respektive andelarna följer varandra i allt minskande takt.

Figur 2.5 Andelen företagare och kombinatorer könsuppdelat, i procent av befolkningen för respektive kön

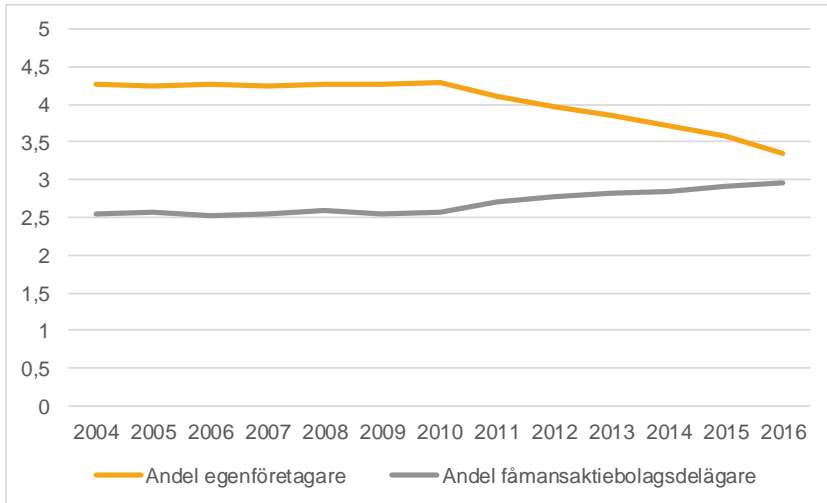


Anmärkning: Ålder 20–64 år.

Källa: SCB

I figur 2.5 (obs! annan skala än i figur 2.3. och 2.4) redovisas närmare fördelning av företagare och kombinatorer på kvinnor och män mätt som andelar av befolkningen. Den relativa utvecklingen för såväl företagare som kombinatorer för män följer utvecklingen för kvinnor under perioden fram till 2011. I den efterföljande perioden minskar dock andelen män som är företagare och kombinatorer, samtidigt som andelen kvinnor förblir oförändrat.

Figur 2.6 Andelen företagare fördelat på yrkeställning, i procent av befolkningen

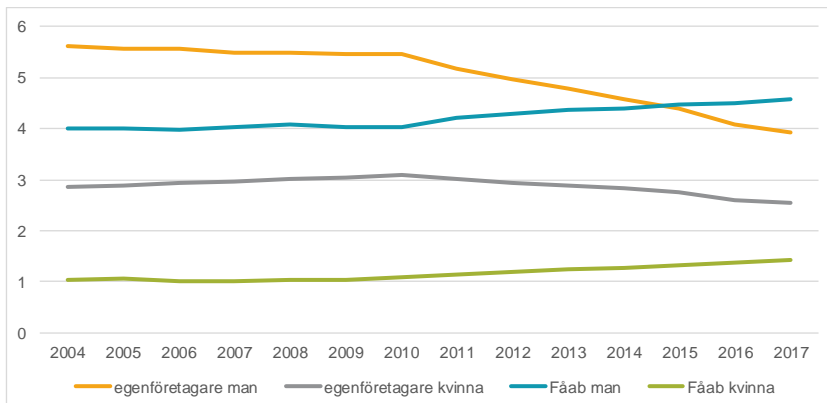


Anmärkning: Ålder 20–64 år.

Figur 2.6 visar en uppdelning på företagare i enskild firma (egenföretagare) respektive aktiebolag (fåmansaktiebolag). Fram till 2011 är utvecklingen av båda dessa företagsgrupper relativt konstant, där andelen företagare med enskild firma är knappt 2 procentenheter högre. Efter 2011 observeras en tydlig neråtgående utveckling för andelen företagare med enskild firma medan andelen företagare med aktiebolag ökade i motsvarande takt. År 2016 närmar dessa andelar sig till en nivå på cirka 3 procent. Som framgick av avsnitt 3.2 kan utvecklingen för de olika företagsformerna förklaras av dels ändrade regler som gynnat omvandlingen eller nybildandet av aktiebolag men också vara en avspeglning av konjunktur- och sysselsättningsutvecklingen som minskat incitamenten för möjlighetsbaserade företag.

Figur 2.7 visar samma utveckling med en fördelning på kvinnor respektive män. Såväl kvinnor som män i med aktiebolag har haft en något starkare utveckling än den för företagare med enskild firma.

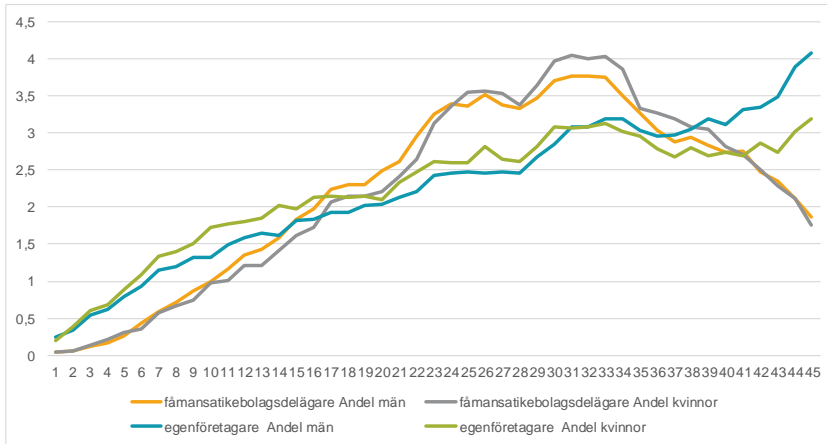
Figur 2.7 Andelen företagare fördelat på yrkeställning, könsuppdelat, i procent av befolkningen



Källa: SCB.

I figur 2.8 redovisas fördelningen av företagarna med avseende på ålder och företagsform. Andelen företagare med aktiebolag (fåmansaktiebolagsdelägare) per åldersgrupp når sin topp vid cirka 50-årsåldern för såväl män som kvinnor. I åldersspannet 35–55 år ligger denna grupp av företagare betydligt högre jämfört med företagare med enskild firma (egenföretagare). Efter 55-årsåldern fortsätter dock andelen företagare med enskild firma att öka och då främst bland manliga företagare men även för kvinnliga företagare. Denna utveckling tyder på att man väljer att fortsätta förvärvsarbete i eget företag efter pensionering från anställning. Det kan exempelvis gälla äldre företagare inom jord- och skogsbruket utanför storstadsregionerna fortsätter sin verksamhet längre upp i åldrarna.

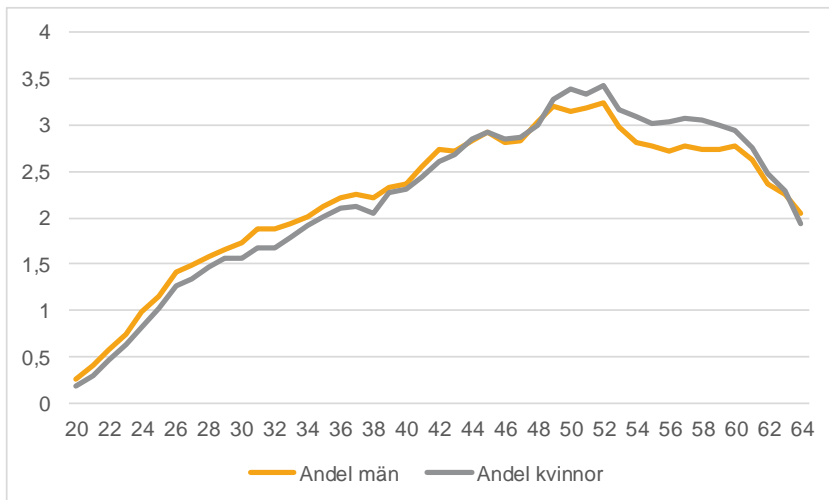
Figur 2.8 Andel företagare per åldersgrupp uppdelat på kön och företagsform, i procent



Källa: SCB.

Att gruppen företagare med enskild firma har en relativt hög genomsnittlig ålder är känt tidigare. Utredningens statistikmaterial har dock inte medgett någon ytterligare analys av frågan eftersom underlaget är avgränsat till åldern 20–64 år (jfr avsnitt 2.3.1). Åldersfördelningen i gruppen kombinatorer följer dock i stort sett den för aktiebolagsdelägare, se figur 2.9.

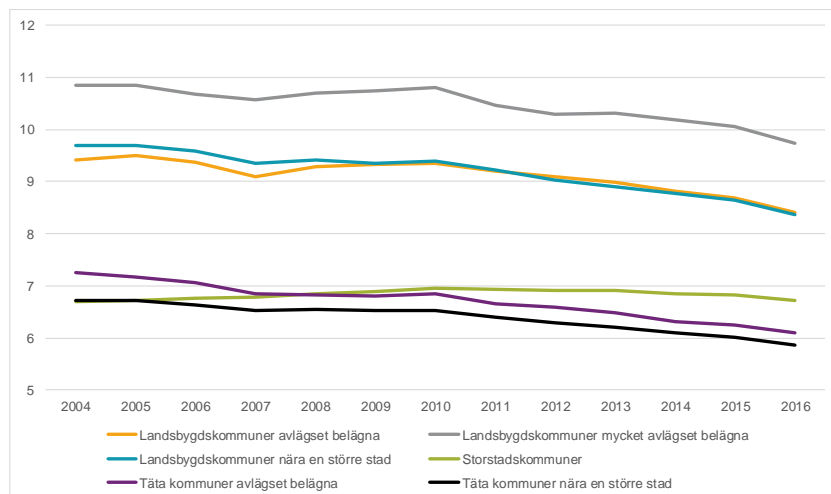
Figur 2.9 Fördelningen av kombinatorer efter ålder, i procent



Källa: SCB.

En regional uppdelning av andelen företagare redovisas i figur 2.10. Vi ser en fallande trend för alla regionindelningarna efter 2011 där storstadskommuner visar den lägsta minskningen. Kombinatorer visar däremot inte samma fallande trend över observationsperioden. En möjlig förklaring till utvecklingen kan vara att storstadsföretagande i högre utsträckning är möjlighetsbaserat företagande medan företagandet utanför storstadsområdena i högre grad är nödvändighetsbaserat och kopplat till arbetsmarknadsläget.

Figur 2.10 Andel företagare fördelat på regionstyp, i procent av regionens befolkning



Källa: SCB.

2.4 Drivkrafter bakom företagandets utveckling

Globalisering och strukturomvandling

Företagandet i Sverige påverkas mycket av det som händer i omvärlden. Globaliseringen har minskat flera hinder som traditionellt avskiljer lokala affärsmöjligheter och lokala företag från sina internationella motsvarigheter. Lokala marknader blir integrerade delar av bredare globala marknader, där även mindre företag kan ha access till globala marknader. Teknisk utveckling, digitalisering och automatisering, specialisering och aktivt deltagande i alltmer fragmentiserade globala värdekedjor har såväl förändrat konkurrensvillkoren som ökat betydelsen av exporterande företag. Andra faktorer är ökat utländskt ägande och direktinvesteringar och effekter på produktivitet, löner och sysselsättning.¹³

Parallellt med globaliseringen har även en branschutveckling skett där tjänsteinnehållet i svensk tillverkningsindustri har ökat.¹⁴ Industrin både köper och själv producerar mer tjänster än tidigare sam-

¹³ Eliasson, K, P Hansson och M Lindvert (2017), "Utländska uppköp – hot eller möjlighet", *Ekonomisk Debatt*, nr 7.

¹⁴ Lodefalk, M (2013), "Servicification of manufacturing: evidence from Sweden", *International Journal of Economics and Business Research*, vol 6, s. 87–113.

tidigt som den säljer och exporterar alltmer tjänster. Denna integrering av sektorernas har i sin tur haft betydelse för den svenska ekonomins förändrade produktionsstruktur, näringslivets dynamik och sysselsättningsutvecklingen.

Sammantaget finns en rad faktorer som har bidragit till ett förändrat företagande i Sverige över tid. Synen på företagarnas roll i tillväxtmodeller har ändrats och deras roll i innovationsprocesser har anammats i den politiska agendan.¹⁵

Förändrade incitamentsstrukturer och institutionellt ramverk

Det har länge argumenterats att företagande är en viktig byggsten för ekonomisk utveckling. De flesta utvecklade länder har numera en rad politiska åtgärder som syftar till att främja, förbättra och underlätta företagande. Av stor betydelse är också det institutionella ramverket på makronivå, t.ex. arbetsmarknadslagstiftning och lönebildning.¹⁶

Som framgick av avsnitt 2.3.2 har flera reformer genomförts under observationsperioden som bedöms ha haft en positiv effekt på nyföretagandet. Förändringar som sänkt lägsta tillåtna aktiekapital från 100 000 till 50 000 kronor liksom slopad revisionsplikt kan antas ligga bakom en trendmässig ökning av antalet nyregistrerade fåmansaktiebolag. År 2006 reformerades de svenska skattereglerna för utdelningar till aktiva delägare i fåmansaktiebolag, de s.k. 3:12-reglerna. En utvärdering av reformerna visar att förändringarna lett till ett mer gynnsamt investeringsklimat.¹⁷ Ökning av antalet aktiebolag kan sannolikt delvis hänföras till omvandlingen av befintliga enskilda firmor till aktiebolag till följd av förmånligare regler ur skattesynpunkt. Även annan forskning om ägarskatters effekter på företagande och investeringar stödjer denna slutsats.¹⁸ F-skattereformen, som innebar att fler skattskyldiga fick möjlighet att betala F-skatt från och med 2009, är ett annat exempel på förändringar i ramverket som kan ha stimulerat nyföretagandet.

¹⁵ Braunerhjelm, P (2008), "Entrepreneurship, Knowledge and Economic Growth", *Foundations and Trends® in Entrepreneurship*, vol 4, s. 451–533.

¹⁶ Henrekson, M, D Johansson och M Stenkula (2012), "Den svenska företagsstrukturen – utvecklingen i de medelstora företagen efter 1990-talskrisen", *Ekonomisk Debatt*, nr 2.

¹⁷ Alstadsäter, A, M Jacob och A Vejsiu (2014), "Gynnar 3:12 reglerna värdeskapande eller skatteplanering?", *Ekonomisk Debatt*, nr 7. Se även rapporten "Income Shifting in Sweden An empirical evaluation of the 3:12 rules", Rapport 2012:4. ESO.

¹⁸ Henrekson, M och T Sanandaji (2014), "Företagandets förutsättningar – en ESO-rapport om den svenska ägarbeskattningen, ESO, 2014:3.

Avregleringar inom tidigare reglerade marknader samt privatiseringar av delar av den offentliga sektorn har inneburit att nya sektorer öppnats upp för konkurrens från privata företag. Detta har gynnat uppkomsten av nya företag inom välfärdssektorn, exempelvis inom utbildning och hälso- och sjukvård. Flera initiativ har också tagits på mikronivå för att stärka den produktiva entreprenörskapsaktiviteten inom kvinnors företagande och företagare med utländsk bakgrund.¹⁹ Analyser av långsiktiga effekter av entreprenörskap som inslag i gymnasieutbildning visar en ökad benägenhet till nystart av företag samt ökad företagsinkomst.²⁰

Utöver struktururomvandling i svensk ekonomi och de olika politiska besluten i syfte att främja företagandet har observationsperioden präglats även av stora konjunkturella variationer och en djup finanskris, som kan ha påverkat möjligheterna för företagets finansiering. En annan förändring är befolkningsökningen i form av relativt stor immigration under senare år.

Varför har nyföretagandet planat ut?

Genomgången visar att nyföretagandet och företagandet mätt som andel av befolkningen planat ut efter 2011. Flera faktorer kan ligga bakom denna utveckling. Perioden fram till 2010 präglades av en hög efterfrågan i ekonomin samtidigt som flera riktade reformer genomfördes för att stimulera företagande och tillväxt. Finanskrisen 2009–10 innebar dock en förändrad situation. Kreditätstramningen kan ha bidragit till att det blivit svårare för företagen att få finansiering. Under de senare åren i observationsperioden har också färre strukturella reformer riktade till företagare genomförts. Effekterna av de tidigare avregleringarna av områden inom välfärdssektorn kan ha stannat av som följd av konsolideringar genom uppköp m.m. Diskussionen om att återreglera vissa områden kan också ha påverkat utvecklingen.

En stark konjunktur och befolkningsökning under de senare åren har påverkat valet mellan anställning och företagande, särskilt för individer som tidigare stått utanför arbetsmarknaden.

¹⁹ Se utvärderingar från Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser (Tillväxtanalys) för dessa grupper, men även inom regelförenkling, företagsrådgivning, regionala stöd och innovationsfrämjande insatser.

²⁰ Elert, N, F Andersson och K Wennberg (2014), "The impact of entrepreneurship education in high school on long-term entrepreneurial performance", *Journal of Economic Behavior and Organization*, vol 111, s. 209–223.

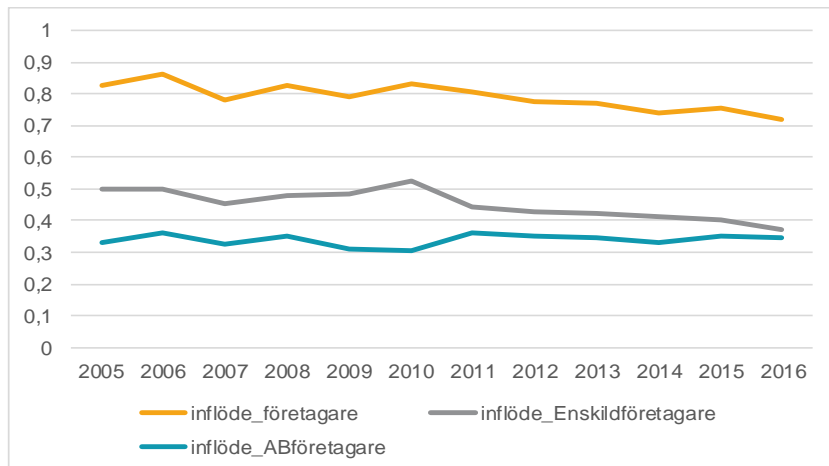
Närmare om in- och utflöde av företagare

I följande avsnitt studeras in- och utflödet av företagare till skillnad från beståndet av företagare som redovisats i föregående avsnitt.

Inflöde av företagare

Figur 2.11 visar inflödet av företagare mellan två efterföljande år som andel av befolkningen. Det totala inflödet från alla folkbokförda i Sverige är relativt oförändrat under perioden 2005–2011 och minskar sedan med närmast 0,3 procentenheter fram till 2016. Det tydligaste nergången observeras efter 2011 och gäller företagare med enskild firma som inte var förvärvsarbetande året innan. Denna effekt kan delvis förklaras av den goda konjunkturen som möjliggjort anställning framför nystart av enskild firma bland personer i inaktivitet. Inflödet av kombinatörer uppvisar ett liknande mönster även om minskningen efter 2011 inte är lika signifikant för denna grupp. Inflödet av aktiebolag från tidigare inaktivitet är mycket låg.

Figur 2.11 Inflöde av företagare år, i procent av befolkningen

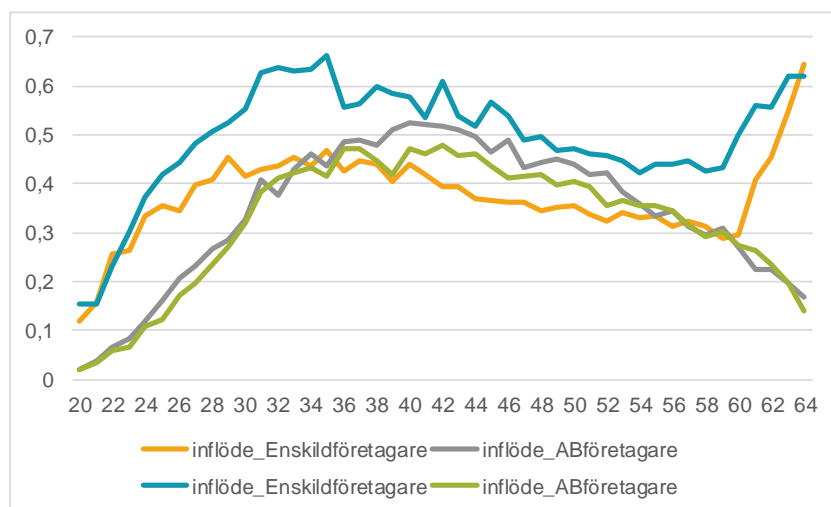


Anmärkning: Ålder 20–64.

Källa: SCB.

Figur 2.12 visar inflödet av företagare fördelat på ålder 2016 i jämförelse med år 2005. Bland företagare med aktiebolag är inflödet som högst i åldersspannet 35–45 år samt något högre 2016 jämfört med 2005. Inflödet bland företagare med enskild firma är mer koncentrerat bland yngre individer och är betydligt lägre 2016 jämfört med 2005. När det gäller företagare med enskild firma kan observeras ett starkt inflöde av företag i åldersspannet 30–35 år samt efter 60-årsåldern vid båda tidpunkterna.

Figur 2.12 Inflödet uppdelat på ålder, i procent av befolkningen, år 2005 respektive 2016



Anmärkning: Ålder 20–64.

Källa: SCB.

Utflyde av kombinatorer – inflöde av företagare

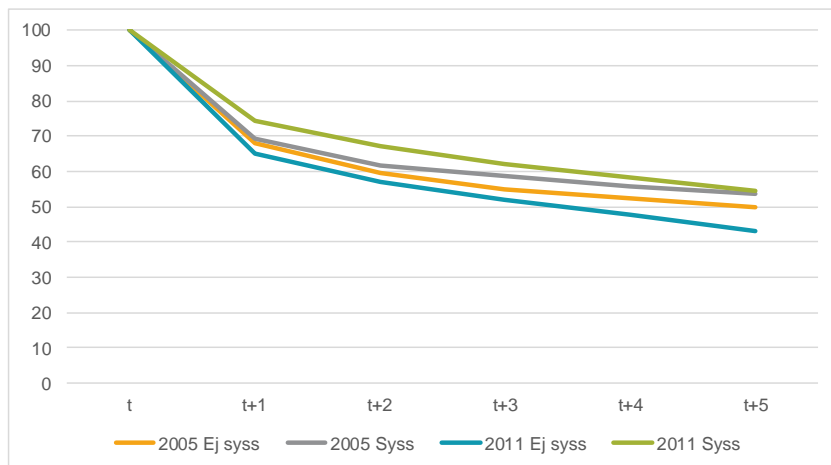
Att avsluta sin anställning och blir företagare innebär risker och möjligheter. Ett sätt att testa sin affärsidé är att parallellt med anställningen starta ett företag. År 2016 fanns det nästan 369 000 kombinatorer, varav 43 procent var kvinnor. När vi tittar på utflydet från kombinatorsskap gick en del av dem över till att bli företagare på heltid medan andra gick tillbaka till sin anställning. Det vanligaste år 2016 var dock att kombinatorerna stannade kvar i sitt kombinatorsskap året efter, i synnerhet de som hade en enskild firma vid sidan av sin anställning. För de individer som drev aktiebolag vid sidan av sin

anställning var det marginellt fler som gick tillbaka till sin anställning jämfört med att ha kvar företaget som bisyssla. Relativt sett är det väldigt få individer som går över till att bli företagare på heltid. Högst andel har de som har aktiebolag vid sidan av anställningen. Sett till fördelningen kvinnor och män var det en högre andel kvinnor som stannade kvar som kombinatorer, framför att gå tillbaka till anställning eller blir företagare på heltid.

Överlevnad för nybildade företag

En jämförelse har gjorts av överlevnadsgraden för de företag som startades 2005 respektive 2011. Företagarna följs upp fem år framåt. Individerna är även uppdelade på de som var sysselsatta eller inte sysselsatta året innan de blev företagare. Man kan tänka sig att individer som är sysselsatta har en affärsidé som de vill utveckla och blir s.k. möjlighetsbaserade företagare. Gruppen som startar sin verksamhet som alternativ till arbetslöshet blir ofta s.k. nödvändighetsbaserade företagare.

Figur 2.13 Andelen av företagare som kvarstår som företagare uppdelat efter deras sysselsättningsstatus perioden innan de blev företagare. Redovisat för kohort 2005 samt 2011



Anmärkning: Ålder 20–58 år t-1.

Källa: SCB.

Figur 2.13 visar att överlevnadsgraden för företag som startades 2011 var cirka 55 procent efter fem år. Motsvarande grupp individer som blev företagare 2005 hade något lägre överlevnadsgrad de första åren, men nådde också 55 procent efter fem år. Företagens överlevnadsgrad var lägre för individer som inte var sysselsatta året innan de blev företagare. Skillnaden var särskilt stor för den grupp som startade företag 2011 och uppgick till närmare 10 procentenheter.

Företagarnas sysselsättningsstatus vid starten kan således ha betydelse för hur framgångsrikt företaget blir. Analysen av överlevnadsgraden kan även tolkas som att de mer möjlighetsbaserade företagarna, i första hand individer som var sysselsatta innan företaget startades, har högre överlevnadsgrad jämfört med nödvändighetsbaserade företagare, som oftare antas bestå av individer som tidigare saknade anställning. Resultaten kan jämföras med en undersökning av Tillväxtanalys, där 76 procent av de nystartade företagen 2012 fortfarande var verksamma tre år senare.²¹ Undersökningen visade också att överlevnaden för dem som startade aktiebolag var högre än för dem med enskild firma eller andra företagsformer.

2.5 Andra rapporter och undersökningar

Tillväxtverket

Tillväxtverket gör regelbundet två typer av undersökningar om företagande och entreprenörskap.²² I undersökningen *Företagens villkor och verklighet* ställs frågor till små och medelstora företag om bl.a. viljan att växa och utvecklas, tillväxthinder och innovationer. *Entreprenörskapsbarometern*, som genomförts sju gånger sedan 2003, syftar till att kartlägga attityderna till företagande hos befolkningen.²³ Här tas till exempel frågan om trygghet och ekonomisk osäkerhet upp, dvs. aspekter som delvis är kopplade till socialförsäkringssystemen.

Resultaten från Entreprenörskapsbarometern 2016 visar att knappt hälften, 47 procent, av befolkningen i arbetsför ålder 18–70 år kan tänka

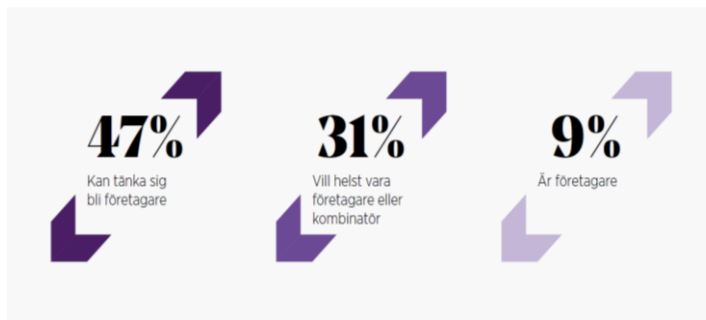
²¹ Uppföljning av 2012 års nystartade företag – tre år efter start. Tillväxtanalys.

²² Se aktuella och tidigare rapporter på www.tillvaxtverket.se

²³ Entreprenörskapsbarometern är Sveriges mest omfattande attitydundersökning. I 2016 års undersökning har 10 300 personer i arbetsför ålder (18–70 år) svarat vilket motsvarar en svarsfrekvens på 37 procent. Undersökningen är kombinerad enkät- och webbundersökning med telefonuppföljning. I undersökningen ingår även drygt 900 personer med företagande som huvudsaklig sysselsättning.

sig att bli företagare medan 31 procent av befolkningen helst skulle vilja vara företagare, se figur 2.14. Samtidigt är det endast 9 procent av befolkningen i arbetsför ålder som har företagande som huvudsaklig sysselsättning.

Figur 2.14 Resultat av Entreprenörskapsbarometern 2016



Källa: Tillväxtverket.

Det är alltså betydligt fler som säger att de vill vara företagare än som faktiskt är företagare. Denna skillnad kan förklaras på olika sätt. En del av förklaringen berör lagar och ramverk för företagande eller utformningen av socialförsäkringssystemen. Andra förklaringar är mer kopplade till individen. Många kan sakna en affärsidé eller tycka att riskerna är för stora eller inte är beredda att genomgå de förändringar som krävs för att starta ett företag. Sammantaget visar resultaten att steget från att ha en positiv attityd till företagande till att verkligen starta företag är relativt stort.

I undersökningen ställs frågor om vilka hinder och nackdelar det finns med att starta och driva företag. Både de som kan tänka sig att bli företagare och de som redan är företagare anser att *mindre trygghet* är den största nackdelen med att vara företagare. Det är även relativt många i båda grupperna som instämmer helt i påståendet att företagande *osäkert ekonomiskt*. Hela 38 procent av dem som kan tänka sig att starta företag instämmer helt i att företagande innebär mindre trygghet. Motsvarande siffra för dem som redan är företagare är 25 procent.

Svaren skiljer sig åt beroende på kön, ålder och bakgrund. Kvinnor ser generellt större hinder för företagande än män. Framför allt instämmer kvinnor i högre utsträckning helt i påståendet att eget

företagande är för osäkert ekonomiskt, tar för mycket tid och engagemang samt innebär mindre trygghet jämfört med anställning.

Sett till åldersgrupper ser unga personer (18–30 år) generellt inte lika stora hinder för att starta och driva företag, men här finns en större andel som inte vet hur de ska gå tillväga för att starta företag. I de högre åldersintervallen 31–55 år och 56–70 år lyfter man i större utsträckning fram ekonomisk osäkerhet och mindre trygghet som hinder för att starta företag. Personer med utländsk bakgrund som kan tänka sig att starta företag lyfter i betydligt större utsträckning fram svårigheter med att få finansiering till företagsstart samt att det är för många och krångliga regler att följa som företagare.

Global Entrepreneurship Monitor 2019

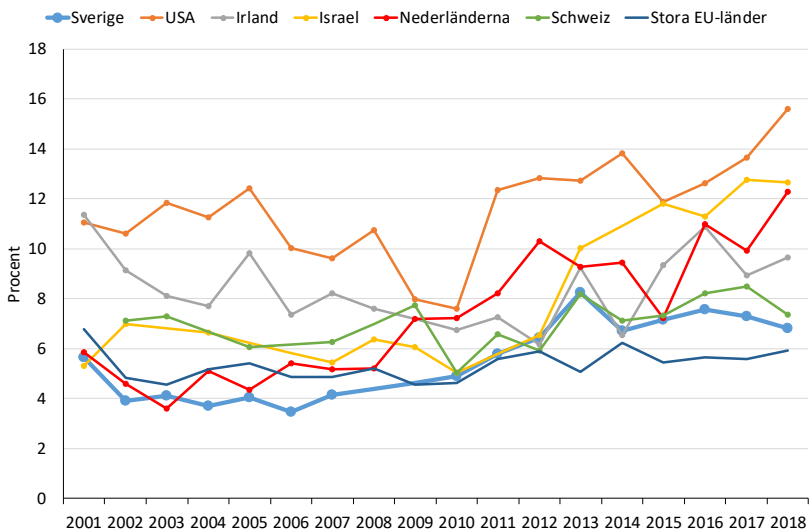
Global Entrepreneurship Monitor, GEM, ger en årlig bild av entreprenörskapet i olika länder. I den senaste undersökningen definieras 6,8 procent av den svenska befolkningen som entreprenörer 2018, vilket innebär en minskning från 2017 (7,3 procent).²⁴ Minskningen beror helt på en minskning av kvinnors entreprenörskap från knappt 6 till 4 procent. En förklaring till minskningen kan enligt rapporten vara osäkerheten kring förutsättningarna företagande inom de s.k. välfärdsbranscherna, där kvinnor är dominerande. Entreprenörskapsnivån för män ökar och uppgick 2018 till nära 10 procent 2018.

Internationellt sett ligger Sverige på en något lägre nivå än länder som USA, Irland och Nederländerna men högre än i flera stora EU-länder, se figur 2.15. Överlag har utvecklade ekonomier en lägre entreprenöriell nivå (TEA) än låg- och medelinkomstländer. Samtidigt har länder som Sverige och Tyskland ett större inslag av *intraprenörskap*, dvs. när anställda aktivt deltar i utveckling av nya verksamheter inom ramen för en anställning.

²⁴ *Global Entrepreneurship Monitor 2019*. Entreprenörskapsforum.

Figur 2.15 Total entreprenöriell aktivitet i tidigt stadium (TEA)

Andel av befolkningen i åldrarna 18–64 år som antingen är entreprenör i vardande eller äger och leder ett nytt företag



Anmärkning: Stora EU-länder består av Frankrike, Italien, Spanien, Tyskland och Storbritannien. Avsaknaden av markör för enskilda länder och år indikerar en linjär approximation.

Källa: Global Entrepreneurship Monitor 2019. Entreprenörskapsforum.

Trots trenden med en minskad entreprenöriell aktivitet har Sverige sedan flera år tillbaka utmärkt sig genom att vara det land där störst andel av befolkningen, nästan 80 procent, anger att närmiljön erbjuder goda entreprenöriella möjligheter. Detta kan enligt rapporten tolkas som att risken med att starta företag inte uppvägs av eventuella fördelar med att vara anställd. Andelen svenskar som planerar att starta ett företag inom tre år har haft en svagt fallande trend men uppvisade en försiktig vändning 2018.

Ett skäl till att identifierade affärsmöjligheter inte omsätts i nytt företagande kan vara en bristande tilltro till den egna förmågan att driva företag. Resultaten för Sverige visar att knappt 40 procent anser sig ha tillräcklig kunskap och förmåga att starta ett företag, vilket är något lägre än i andra länder. Trenden har varit negativ under flera år men har vänt uppåt 2018. Tidigare undersökningar har visat att Sverige är ett av de länder där differensen mellan mäns och kvinnors tilltro till den egna kunskapen om företagande är som störst.

En annan förklaring kan vara rädslan för och konsekvenserna av att misslyckas. I flertalet länder uppger 30–40 procent att konsekvenserna av ett misslyckande är för stora, och här avviker Sverige inte från länder med en högre entreprenöriell nivå. Samtidigt framgår att andelen som anger att rädslan för att misslyckas hindrar dem från att starta företag ökat i Sverige under flera år. I rapporten noteras att Sverige har en högre andel företag som går i konkurs i förhållande till nystartade företag. Behovet av en konkurs- och rekonstruktionslagstiftning som möjliggör för entreprenörer att komma tillbaka nämns också.

GEM-rapporten belyser även Sveriges position i den globala gig-ekonomin. Sverige intar plats sex av totalt 27 länder vad gäller andelen av befolkningen som är involverad i entreprenörskap i gig- och delningsekonomin (8,5 procent). Cirka 19 procent av gruppen 18–24 år har erfarenheter av gig- och delningsekonomin medan endast fyra procent i åldersgruppen 55–64 år har det. Gig-entreprenörer återfinns främst bland dem med lägst eller högst utbildning. Individer som deltar i gig-ekonomin har ofta en betydligt högre ambition att starta ett företag inom en treårsperiod jämfört med de individer som inte är en del av gig-ekonomin. Gig-företag är dessutom överrepresenterade i tidiga faser av entreprenörskap jämfört med mer traditionella företag. Som utmaningar nämns ökad konkurrens och press på anställnings- och entreprenörmöjligheter, men också att ramverk som de sociala trygghetssystemen inte är anpassade till de förändrade förutsättningarna.

Entreprenörskapsutredningen

Entreprenörskapsutredningen redovisade i sitt betänkande 2016 en omfattande kartläggning och analys av hinder och möjligheter samt förslag för att förbättra och utveckla innovations- och entreprenörskapsklimatet i Sverige.²⁵

I betänkandet diskuteras inledningsvis flera definitioner av entreprenörskap med en historisk tillbakablick på tidigare forskning. Entreprenören kan ses som ”ekonomins förändringsagent” och som en drivkraft i industriell omvandling, dynamik och tillväxt. Samtidigt är entreprenören själv sällan en uppfinnare eller forskare. Det är inte

²⁵ *Entreprenörskap i det tjugoförsta århundradet* (SOU 2016:72, del 1).

heller uppfinningen eller en vetenskaplig upptäckt i sig som utgör ett ekonomiskt värde eller en samhällsnytta. Utan det är först när en uppfinning eller upptäckt kan kopplas till en ny vara eller tjänst som ett ekonomiskt värde kan uppstå. Det är i den innovationsprocessen som entreprenören utgör en central länk. Samtidigt betonas att innovationsprocessen utvecklas i relationer eller i system som involverar flera aktörer.

Entreprenörskapsutredningens menar att entreprenörskap inte är att likställa med nyföretagande. I definitionen av entreprenörskap utesluts s.k. levebröds- eller nödvändighetsbaserat företagande, som enligt utredningen sällan har ambitionen att bidra till förändring, förnyelse eller tillväxt. Vidare framhålls att entreprenörskap också kan ske inom redan existerande företag, s.k. intraprenörskap.

Utredningen konstaterar att potentiella innovativa entreprenörer är få och att dessa personer besitter en ovanlig kompetens. Bara ett fåtal väljer att starta ett företag med utgångspunkt i sina kunskaper, kompetens och insikter. Många har dessutom trygga och välbetalda jobb i existerande företag med goda karriärmöjligheter. Samtidigt finns forskning som visar att just den bakgrunden borgar för det mest framgångsrika entreprenörskapet.

Andra undersökningar och rapporter

Swedbank har i en rapport också undersökt attityder till företagande hos svenskarna och gjort jämförelser med företagarens förhållanden i andra länder.²⁶ I rapporten ställs frågan varför företagandet i Sverige inte ökat under senare år utan tvärtom minskat som andel av de sysselsatta. Genom att den negativa trenden inte märks på samma sätt i andra EU-länder, och dessutom är nivån på företagandet lägre i Sverige än många andra länder, ställs frågan om det är svårare att vara företagare i Sverige jämfört med i andra länder.

Enligt Swedbanks undersökning uppger 26 procent av svenskarna att de skulle vilja starta företag eller att de skulle vilja ha ett företag som komplement till en anställning. Av dem som svarat att de ville starta ett företag är det bara ett fåtal, 16 procent, som har konkreta planer på detta. I undersökningen har frågan ställts vad som hindrar resterande 84 procent från att faktiskt starta ett företag. Omkring

²⁶ *Den lyckliga svenska företagaren – en väl bevarad hemlighet.* Swedbank 2018.

en tredjedel uppger att de inte har någon färdigutvecklad affärsidé, medan fyra av tio anger som den främsta orsaken att de ser företagandet som alltför ekonomiskt osäkert. Nära en fjärdedel anger att företagandet skulle ta för mycket tid och engagemang.

Rapporten ställer resultaten mot fördelarna med företagande. Även om företagare ofta arbetar mer än anställda och kan uppleva mer ekonomisk osäkerhet har forskningen visat att företagare ofta är mycket nöjda med sin livssituation. Det är framför allt företagarnas oberoende och kontroll över sin arbetssituation som är grunden för deras tillfredsställelse.

För att jämföra resultaten med situationen i andra länder har Swedbank konstruerat ett index för företagare bestående av fyra delkomponenter. Den första jämförelsen gäller medianinkomst, där företagare i Sverige hamnar på tredje plats efter Norge och Luxemburg. I nästa steg jämförs den ekonomiska levnadsstandarden för företagare i Europa. I denna mätning hamnar svenska företagare högst i rankingen. När det gäller arbetstider visar jämförelsen att företagare i Sverige hamnar på en mittenplacering. Den fjärde komponenten i jämförelsen är självupplevd hälsa. Här placerar sig företagare i Sverige, där 84,9 procent uppger sig ha god hälsa, på åttonde plats.

I en sammanvägning av dessa komponenter, kallad livskvalitet, hamnar Sverige högst av de länder som jämförts. Resultaten kan enligt rapporten inte ge en fullständig bild av förhållanden i de olika länderna. Men resultaten i undersökningen ger heller inte stöd för uppfattningen att livet som företagare i Sverige utifrån inkomster, arbetstid eller hälsa skulle vara sämre än i övriga Europa, menar Swedbank i rapporten.

2.6 Sammanfattning

Utredningen har undersökt företagandets utveckling 2004–2016 med fokus på egenföretagare i enskild firma eller aktiebolag samt kombinatörer. Nyföretagandet ökade markant fram till 2011 men har därefter planat ut på en nivå kring 70 000 nya företag per år, vilket är väsentligt högre än i början av perioden. Kombinatörer har haft en liknande utveckling. Viktiga faktorer bakom ökningen bedöms vara skatte- och regelförändringar och avregleringar inom bland annat välfärdssektorn. Andra faktorer handlar om globalisering och omvärlds-

förändringar, konjunkturvariationer under finanskrisen 2009, m.m. En ökning har skett av antalet företagare med aktiebolag (fåmansaktiebolag) jämfört med enskilda firmor.

Internationella jämförelser visar att Sverige har en något lägre nivå på entreprenörskap än flera andra länder. Sverige uppvisar också stora skillnader i entreprenörskap mellan könen, där männens entreprenörskap ökar medan kvinnors entreprenörskap minskar. Bristande tilltro till egen förmåga, ekonomisk osäkerhet och rädsla för att misslyckas utgör faktorer identifierats som hinder för nyföretagande, vilket även framgår av nationella undersökningar.

Faktorer som bristande tilltro till egen förmåga och oron för att misslyckas utgör faktorer som identifierats som hinder för nyföretagande, vilket även framgår av nationella undersökningar. Företagande kan drivas av förväntningar om högre inkomst och förverkligande av affärsidéer men kan också innebära en ökad ekonomisk osäkerhet i jämförelse med en anställning.

3 Företagare i trygghetssystemen

3.1 Inledning

I detta kapitel studeras dels hur företagare utnyttjar förmånerna i socialförsäkringssystemen, med fokus på sjuk- och föräldraförsäkringen, dels vilken inverkan trygghetssystemen kan ha på företaget och på viljan att vilja bli företagare. Några tidigare utredningar och undersökningar om dessa frågor redovisas kort.

3.2 Företagare i sjuk- och föräldraförsäkringen

Kartläggningen i denna del görs på grundval av information om antal dagar samt utbetalningar i sjuk- och föräldraförsäkringen. Populationen omfattar liksom i kapitel 2 tidigare sysselsatta i åldern 20–64 respektive år enligt RAMS.

Det är viktigt att påpeka att en jämförelse av antalet sjukpenningdagar för olika företagsformer eller mellan företagare och anställda inte kan ge en fullständig bild av faktiska förhållanden. Anställda, egna företagare med enskild firma respektive aktiebolag har olika regler för karenstid och sjuklön i sjukförsäkringen, se vidare kapitel 4 och 5. Medan anställda har ett karensavdrag kan företagare med enskild firma välja karenstid upp till 90 dagar.¹ De flesta av dem har dock valt grundkarens på sju dagar eller en karensdag. Företagare med aktiebolag har i likhet med anställda också en karensdag men omfattas därutöver av reglerna för sjuklön under de första 14 dagarna i sjukperioden.

Sammantaget innebär detta att statistiken för sjukpenningdagar gäller från dag 2 i sjukperioden för de egenföretagare som valt en karensdag. Merparten av egenföretagare med enskild firma har dock 7 dagars karenstid. För anställda och företagare med aktiebolag

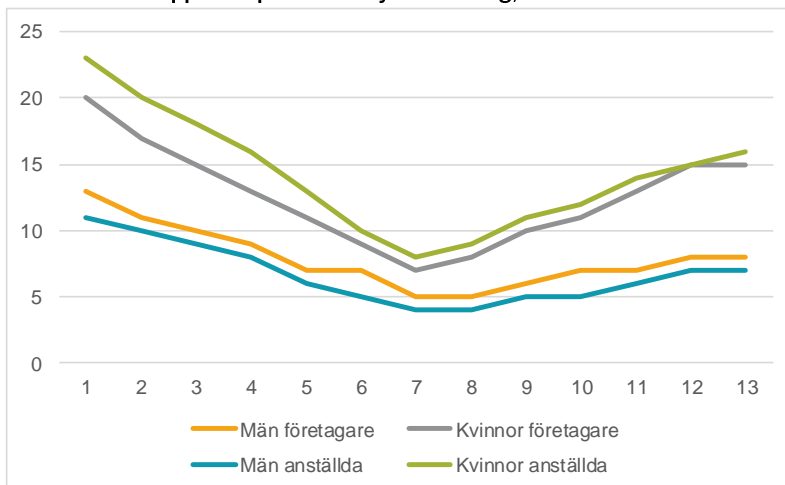
¹ Från och med den 1 januari 2019 har karensavdrag ersatt karensdag.

gäller statistiken från dag 15 i sjukperioden, eftersom sjukpenning utgår först efter sjuklöneperioden.

Sjukförsäkringen

Figur 3.1 visar utvecklingen av genomsnittligt antal dagar med sjukpenning uppdelat på kön och yrkesställning för perioden 2004–2016.² Som framgår sjönk sjukfrånvaron för både företagare och anställda fram till 2010 för att därefter stadigt öka igen. Förändringen i sjukfrånvaron kan ha berott på flera faktorer som en ökad ohälsa, regelförändringar eller ändrad tillämpning men också påverkats av konjunkturläget. Kvinnor, både företagare och anställda, uppvisar en betydligt högre sjukfrånvaro än männen, och även en större förändring under perioden. Skillnaden i sjukfrånvaro mellan företagare och anställda är mindre än den mellan kvinnor och män, och tydligast för kvinnor där de anställda har något högre sjukfrånvaro. Bland männen har företagarna vissa år högre sjukfrånvaro än anställda. Utbetalning av sjukpenning följer ett likande mönster som antal sjukdagar, vilket framgår av figur 3.2.

Figur 3.1 Genomsnittligt antal dagar med sjukpenning uppdelat på kön och yrkeställning, år 2004–2016

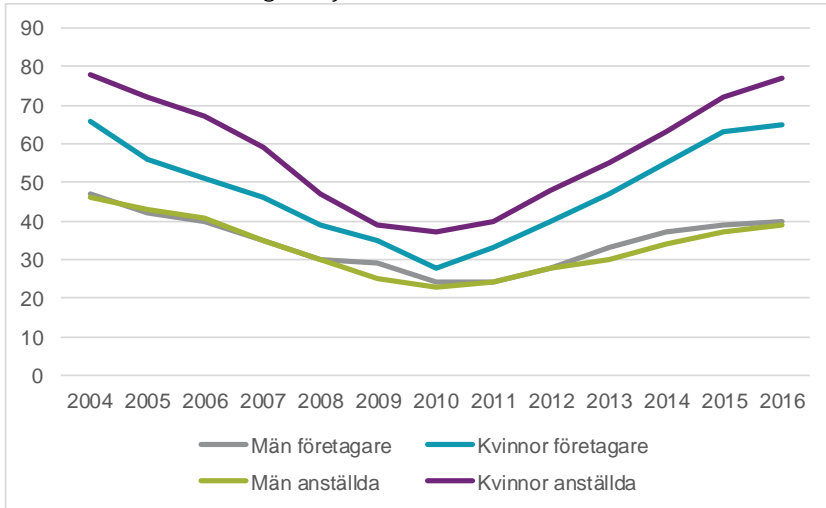


Källa: Försäkringskassan.

² Terminologin i kapitlet avviker något från övriga kapitel p.g.a. externt underlag.

Figur 3.2 Genomsnittlig utbetalning av sjukpenning uppdelat på kön och yrkeställning, i 100 kr, år 2004–2016

Anmärkning: för sysselsatta 20–64 år



Källa: Försäkringskassan.

Tabell 3.1 visar en fördelning av antalet dagar med ersättning i form av sjukpenning 2016 för anställda, företagare med enskild firma (egenföretagare) och företagare med aktiebolag (fåmansaktiebolagsägare). Som påpekats ovan beror dock antalet sjukpenningdagar av vilken karenstid varje yrkeskategori har, vilket komplicerar jämförelsen något. Av tabellen framgår att fördelningen av sjukpenningdagar för anställda och företagare med enskild firma har två toppar i det lägsta och högsta intervallet. Företagare med aktiebolag (fåmansaktiebolagsägare), både kvinnor och män, uppvisar inte riktigt samma mönster utan har en större andel med noll sjukpenningdagar och ett lägre genomsnitt.

Tabell 3.1 Fördelning av sjukpenningdagar (efter karens/sjuklöneperiod) med avseende på yrkeställning och kön, i procent år 2016

Avgränsning: Sysselsatta 20–64 år

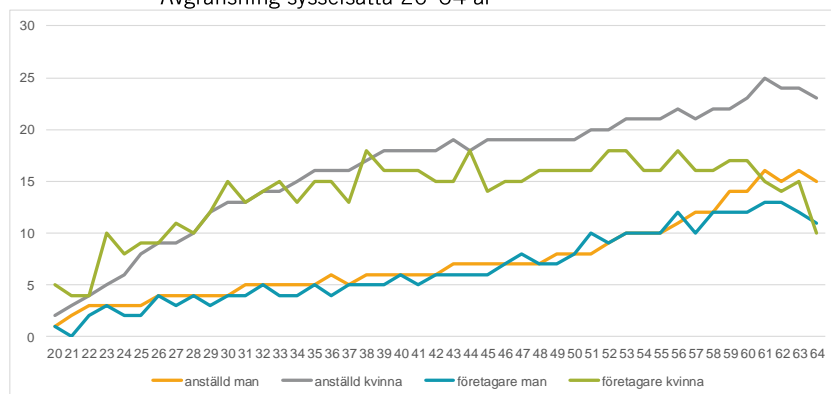
Sjukpenningdagar	Anställda		Egenföretagare		Aktiebolagsdelägare	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
0 dagar	91,5	83,4	89,8	86,3	94,4	91,0
1–14 dagar	2,1	3,8	2,5	2,8	0,7	1,1
15–30 dagar	1,4	2,4	1,5	1,7	0,8	1,2
31–60 dagar	1,5	2,7	1,5	1,9	1,1	1,6
61–90 dagar	0,8	1,6	0,8	1,1	0,7	1,0
90+ dagar	2,7	6,1	3,9	6,1	2,2	4,1
Genomsnitt	7,0	16,0	11,0	17,0	6,0	11,0
Totalsumma	2 070 384	2 072 442	119 057	72 635	131 278	38 465

Källa: Försäkringskassan.

Figur 3.3 visar en åldersfördelning av det genomsnittliga antalet sjukpenningdagar efter karenstid eller sjuklöneperiod. Diagrammet visar att företagare med aktiebolag har en lägre sjukfrånvaro med sjukpenning än övriga grupper, vilket gäller både för kvinnor och män. Det framgår också att antalet dagar med sjukpenning generellt ökar med ålder, även om sjukfrånvaron minskar något högre upp i åldrarna för vissa grupper, t.ex. företagare med enskild firma. Kvinnor ligger generellt högre än män i sjukfrånvaro. Kvinnor med aktiebolag har dock lägre sjukfrånvaro än anställda och de med enskild firma. Bland de äldre företagarna i åldern 60–64 år minskar skillnaderna mellan kvinnor och mäns sjukfrånvaro.

Figur 3.3 Genomsnittligt antal dagar med sjukpenning uppdelat på ålder, kön och yrkesställning, för år 2016

Avgränsning sysselsatta 20–64 år



Källa: Försäkringskassan.

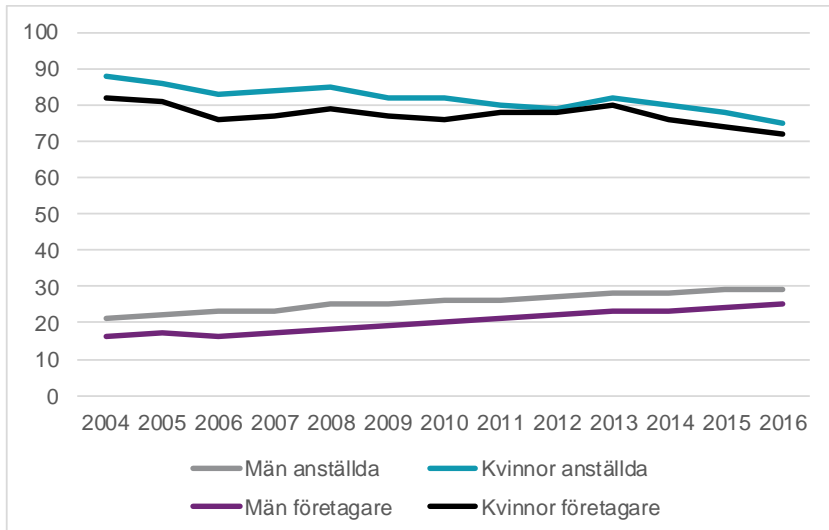
Sammantaget visar underlaget att företagare med aktiebolag har ett något lägre utnyttjade av sjukförsäkringen än övriga grupper. Mellan anställda och företagare med enskild firma är skillnaderna relativt små och inte alltid entydiga, förutom att kvinnor ligger betydligt högre i sjukfrånvaro än männen.

Föräldraförsäkringen

Figur 3.4 visar utvecklingen av genomsnittligt antal dagar med föräldrapenning uppdelat på kön och yrkesställning. En ytterligare avgränsning har gjorts genom kravet att individerna ska ha småbarn i åldrarna 0–6 år. Anställda har något högre genomsnittligt antal dagar med föräldrapenning än företagargruppen. Den stora skillnaden föreligger dock mellan kvinnor och män. Kvinnor tar i genomsnitt ut betydligt fler dagar med föräldrapenning än männen, oavsett om de är anställda eller är egenföretagare. Över tid kan det dock observeras en något mer jämställd fördelning mellan könen genom att männens uttag av föräldrapenning ökar medan kvinnornas uttag minskar.

När det gäller kombinatorer definieras de i studien som anställda med ett företag vid sidan av anställningen. I figur 3.4 ingår de därför i gruppen anställda.

Figur 3.4 Genomsnittlig antal dagar med föräldrapenning uppdelat på kön och yrkeställning, år 2004–2016



Källa: Försäkringskassan.

Skillnader finns dock inom företagargruppen. Företagare med aktieföretag tar i genomsnitt ut färre dagar med föräldrapenning än de med enskild firma och anställda, vilket gäller för både män och kvinnor, se tabell 3.2.

Tabell 3.2 Genomsnittligt antal dagar med föräldrapenning, år 2016

Yrkeställning	Man	Kvinna
Anställd	29	75
Egenföretagare	26	76
Fåmansaktieföretagsdelägare	23	63

Källa: Försäkringskassan.

När det gäller fördelningen av nyttjandet av den tillfälliga föräldrapenningen (VAB) har det i det statistikunderlag som legat till grund för utredningens arbete inte gått att utläsa tillförlitliga resultat.

3.3 Trygghetssystemens inverkan på viljan att starta och driva företag

För att studera hur trygghetssystemen inverkar på en individs beslut att starta företag har en ekonometrisk modell använts. Modellen skattar sannolikheten för att gå över från att vara anställd till att bli företagare samt vilka faktorer som påverkar denna övergång.

I studien ställs frågan om hur faktorer som anställdas förväntade inkomst som företagare samt förväntad sjukfrånvaro och föräldraledighet påverkar beslutet att bli företagare. En förväntad hög och jämn inkomst ökar individens ekonomiska trygghet och bör därför ha en positiv påverkan på övergången till företagande. En tidigare sjukskrivningshistorik som anställd kan däremot betyda en minskad trygghet som företagare vilket skulle kunna innebära en negativ påverkan. Samtidigt kan ett eget företag utgöra ett nödvändigt alternativ för personer med en svagare ställning på arbetsmarknaden, t.ex. tidigare arbetslöshet. I studien görs en åtskillnad mellan en förväntad lång respektive kort frånvaro från arbetet på grund av sjukskrivning.

Analysen omfattar även andra faktorer som kan påverka övergången till att bli företagare, t.ex. partners inkomst och erfarenhet som företagare, närheten till föräldrar som kan ge stöd, tidigare erfarenheter på arbetsmarknaden samt andra individuella och demografiska karaktäristika.

Studien belyser vidare vilken företagsform som individen väljer vid övergången, dvs. enskild firma (egenföretagare i tabellen) eller aktiebolag (fåmansdelägare) samt skillnader mellan män och kvinnor. Populationen består av de individer som var anställda och förvärvsarbetande 2013 respektive 2016 fördelat på följande grupper: anställda 2013 som förblev anställda 2016, anställda som blev företagare med enskild firma 2016 och anställda som startade aktiebolag 2016. Data som ligger till grund för studien är hämtade från officiella databaser hos SCB m.fl.

När det gäller inkomster visar de data som använts på tydliga skillnader i disponibel inkomst mellan de olika grupperna, som kan vara intressanta att beakta. Som framgår av tabell 3.3 ligger tidigare anställda som startat aktiebolag (fåmanssägare) betydligt högre i inkomst än de som startat enskild firma (egenföretagare). Värt att notera är också att företagare som startat enskild firma har en lägre disponibel inkomst än de som stannat kvar i anställning.

Tabell 3.3 Antal individer och disponibla inkomster år 2013

Medelvärde och standardavvikelse (SD), kronor), per typindivid och kön

	Män			Kvinnor		
	Antal	Medel	SD	Antal	Medel	SD
Anställd 2013 och 2016	1 301 294	301 594	118 893	1 341 417	252 562	88 818
Anställd 2013, egenföretagare 2016	4 335	254 562	112 724	2 478	218 231	101 175
Anställd 2013, fåmansägare 2016	14 192	363 441	156 302	4 141	315 504	125 306

Källa: SCB, egna beräkningar.

Att det finns betydande inkomstskillnader mellan individer med olika företagsformer är känt inom forskningen. Personer som driver företag är representerade både i de lägsta och i de allra högsta inkomstskikten. I de lägre inkomstskikten återfinns företagare med enskild firma, som i genomsnitt också har lägre inkomster än anställda, medan företagarna i de övre inkomstskikten är aktiebolag.³

Resultat av studien

Resultaten av studien redovisas i tabell 3.4 och kommenteras i det följande.⁴

Förväntad inkomst

Studien visar att faktorn förväntad högre inkomst som företagare har större betydelse för de individer som startar aktiebolag än för dem som startar med en enskild firma. Innebörden är att ett starkt motiv eller drivkraft för den företagare som startar aktiebolag är att få en högre inkomst jämfört med en anställning. En förväntad högre inkomst har dock inte samma betydelse för dem som startar en enskild firma. Mönstret är detsamma för kvinnor och män.

Valet av företagsform kan delvis vara en skatteteknisk fråga. En aktiebolagsdelägare har en valfrihet att själv avgöra storleken på sitt

³ Se exempelvis Halvarsson m.fl. (2008).

⁴ Tabell 3.4 visar ett urval av de viktigaste resultaten från studien.

löneuttag och möjlighet att utnyttja 3:12 reglerna för att hålla beskattningen på en lägre nivå än vad som hade varit möjligt för en enskild näringsidkare.

Förväntad sjukskrivning eller föräldraledighet

När det gäller faktorn förväntad sjukskrivning visar studien att ju högre risken är för perioder av kortare sjukfrånvaro, desto större är sannolikheten för att kvarstå i anställning, oavsett kön och företagsform. Detta är ett tecken på en positiv selektionseffekt där friskare individer väljer företagande framför anställning.

Resultaten ser annorlunda ut för längre sjukskrivning, eller tidigare sjukdomshistorik. För gruppen fåmansaktiebolagsdelägare är påverkan negativ, dvs. man startar inte ett aktiebolag om man förväntar sig eller har haft en längre sjukskrivningsperiod. Däremot har denna faktor en större positiv påverkan för övergången till att bli egen företagare med enskild firma. Resultatet kan tyda på att denna senare grupp av företagare redan i utgångsläget kan ha haft en sämre position på arbetsmarknaden, t.ex. som följd av en sjukskrivning. Att starta ett eget företag kan då bli en väg in i arbetslivet igen.

En förväntad föräldraledighet har enligt studien en negativ påverkan för valet att gå från anställd till företagande, oavsett företagsform. När det gäller kombinationen av småbarn under 10 år och företagande visar studien inga entydiga resultat, som bara är signifikanta för män som startar enskild firma. Det kan dock finnas grupper av företagare som kombinerar småbarn med den ökade flexibilitet som ett eget företagande kan ge. Resultaten visar vidare att kombinationen småbarn och föräldrar som bor nära har en viss positiv effekt på företagandet för vissa kategorier.

Andra påverkande faktorer

Även andra faktorer som kan påverka övergången till företagande har skattats i modellen. Resultaten visar att en partners (högre) inkomster eller erfarenhet av företagande har positiv effekt på en övergång till eget företagande. Det framgår vidare att föräldrarnas erfarenhet som företagare positivt påverkar viljan att starta företag oavsett om man väljer enskild firma eller aktiebolag.

Arbetsmarknadserfarenheter har betydelse för övergången till företagande. Egen tidigare erfarenhet som företagare har inte oväntat en stark och signifikativ betydelse för nästan alla grupper, utom för kvinnor som blir egenföretagare. Liknande resultat när det gäller betydelsen av tidigare erfarenheter finns även i andra studier (se kapitel 2). Likaså har en yrkesbakgrund inom privat sektor en positiv påverkan. Frekventa byten av jobb framträder också som en drivkraft för eget företagande, oavsett kön eller företagsform.

En tidigare yrkesbakgrund inom enklare serviceyrken som t.ex. försäljning utgör generellt inte någon påverkande faktor för att starta företag, utom för kvinnor i vissa fall. En tjänstemannabakgrund utgör däremot en faktor som ökar sannolikheten för att starta ett aktiebolag. I fråga om region visar resultaten att boende i storstadsregioner eller tätbefolkad region kan ha större sannolikhet att starta aktiebolag än enskild firma. Resultaten är dock inte signifikanta för alla grupper.

Vad gäller personer med utländsk bakgrund finns en skillnad mellan företagsformerna som kan tolkas som att det är enklare att starta enskild firma än aktiebolag för individer med utländsk bakgrund. Det kan också tolkas i termer av nödvändighets- eller möjlighetsbaserande företagande.

Tabell 3.4 Sannolikhet för övergång från anställd till företagare, per företagsform och kön

Oddsquoter

	Män		Kvinnor	
	Egen företagare	Fåmansdelägare	Egen företagare	Fåmansdelägare
Förväntad inkomst och frånvaro				
Inkomstskillnad	1,109	1,529**	1,139	17,011**
Inkomst som överstiger statlig skatt (> 300 000 SEK)	0,747**	2,206**	0,887	2,332**
Förväntad kortvarig sjukskrivning	0,580**	0,274**	0,615**	0,566**
Förväntad långvarig sjukskrivning	3,386**	0,264**	8,317**	0,261**
Förväntad föräldraledighet	0,007**	0,036**	0,027**	0,077**
Småbarn, <10 år	1,157**	0,969	1,115	1,058
Föräldrar som bor i samma kommun	0,852**	0,893**	0,803**	0,876*
Föräldrar som bor i samma kommun x småbarn	1,092	1,255**	1,216*	1,187
Familjesituationen och intergenerationella länkar				
Partners inkomst (> 350 000 SEK)	1,050	1,168**	1,255**	1,308**
Partners erfarenhet som egenföretagare	1,416**	1,182**	1,655**	1,196**
Partners erfarenhet som fåmansaktiebolagsdelägare	0,845	1,441**	0,703**	1,244**
Föräldrars kapitalinkomst (> 50 001 SEK)	1,172**	1,077**	1,077	1,101**
Föräldrars erfarenhet som egenföretagare	1,784**	1,138**	1,406**	1,171**
Föräldrars erfarenhet som fåmansaktiebolagsdelägare	0,731**	1,930**	0,955	2,150**
Arbetsmarknadserfarenhet				
Erfarenhet som egenföretagare	2,582**	1,992**	2,969**	2,844**
Erfarenhet som fåmansaktiebolagsdelägare	1,430**	5,126**	0,884	9,358**
Antal jobbyten	1,321**	1,142**	1,151**	1,154**
Period av inaktivitet	0,369**	0,611*	0,491	1,030
Privat sektor	1,663**	3,089**	2,196**	3,588**
<i>Företagsstorlek</i>				

	Män		Kvinnor	
	Egen företagare	Fåmansdelägare	Egen företagare	Fåmansdelägare
S, 10–49	0,412**	0,338**	0,356**	0,331**
M, 50–249	0,230**	0,161**	0,242**	0,147**
L, 250 +	0,160**	0,155**	0,216**	0,113**
Yrke				
Service	0,711**	0,900	1,422**	1,148
Försäljning	0,661**	1,057	0,787**	1,439**
Tjänstemän	0,807**	1,323**	0,930	1,257**
U/V	0,955**	0,963**	0,945**	0,974*
Individuella karakteristika				
Ålder	1,007	1,124**	0,975	1,134**
Ålder ²	1,000*	0,998**	1,000	0,998**
Gift/sambo	1,514**	1,216**	1,341**	0,919
Storstadskommuner	0,968	1,256**	1,004	1,127
Täta kommuner	0,790**	1,101**	0,861*	1,114
<i>Utländsk bakgrund</i>				
Andra generationens invandrare	1,156*	1,151**	0,968	0,938
Nordiska länder	1,531*	0,886	0,817	0,847
EU15	1,728**	1,044	2,123**	0,955
Övriga Europa	1,807**	0,815**	1,176	1,082
Afrika	2,030**	0,620**	0,787	0,655
Sydamerika	0,813	0,622*	0,813	0,538
Asien	4,505**	1,235**	1,485**	1,094
Konstant	0,009**	0,001**	0,015**	0,000**

Anm: Tabellen visar skattningar av det tredje steget (structural form) i en modell av sannolikheten för övergång till olika typer av företagande. Bransch och utbildning ingår i den empiriska modellens första steg, men exkluderas i det tredje steget av identifikationsskäl. Referenskategori: företag med färre än 10 anställda, arbetare, landsbygdskommuner, född i Sverige av svenska föräldrar. Asterisker indikerar statistisk signifikans enligt följande: ** p < 0.01, * p < 0.05.

3.4 Andra undersökningar om företagare i trygghetssystemen

Frågan om företagares möjligheter att utnyttja trygghetssystemens förmåner har belysts flera utredningar och undersökningar. I det följande görs en kort summering av några av dessa rapporter.

Trygghetssystemen för företagare (SOU 2008:89)

Utredningen, som tillsattes 2006 med uppdrag att se över företagarnas försäkringsvillkor i de allmänna trygghetssystemen, genomförde en kartläggning av hur mycket företagen betalar in till trygghetssystemen för ett enskilt år i förhållande till hur mycket som betalas ut till dem.

Av kartläggningen framgick att arbetstagare 2006 fick tillbaka 25 procent av inbetald sjukförsäkringsavgift genom utbetald sjukpenning.⁵ Motsvarande siffra för företagarna med aktiebolag (exkl. sjuklöneperiod) var 13 procent och för egenföretagarna med enskild firma 32 procent. I föräldraförsäkringen uppgick arbetstagarnas ersättningar till 88 procent av avgiften, för företagare i aktiebolag 40 procent och för företagare i enskild firma till 63 procent. I arbetslöshetsförsäkringen fick företagare i aktiebolag tillbaka 4 procent av inbetald arbetsmarknadsavgift medan företagare med enskild firma och arbetstagarna fick tillbaka 46 procent i form av arbetslöshetsersättning.

Utredningen föreslog mot denna bakgrund bl.a. ett förslag om en förlängd grundkarenstid och en sänkning av sjukförsäkringsavgiften för företagare med enskild firma, se vidare kapitel 5.

Jämställdhet i socialförsäkringen (SOU 2014:74)

Delegationen för jämställdhet i arbetslivet (JA-delegationen) redovisade i ett betänkande 2014 ett antal forskningsrapporter om jämställdheten i socialförsäkringssystemen, inklusive skillnader mellan kvinnor och män med olika yrkesställning.⁶

⁵ *Trygghetssystemen för företagare* (SOU 2008:89), s. 133–142.

⁶ *Den ojämställda arbetsmarknadens konsekvenser: Könsskillnader i inkomstkomensation bland egenföretagare och anställda* (SOU 2014:74), s. 157–191.

Rapportens analys av förhållanden 2008 visade att det var vanligare att anställda män med barn 0–3 år hade använt föräldrapenning än män som var företagare med barn i samma ålder. I genomsnitt tog anställda pappor ut 25 dagar jämfört med ungefär 18 dagar för företagarna oavsett företagsform. Bland kvinnor var mönstret ungefär detsamma. Antalet dagar med föräldrapenning var dock betydligt högre för kvinnorna samtidigt som skillnaderna mellan olika yrkesställningar var mindre. En observation var också att det framför allt bland företagare med enskild firma fanns en stor spridning i uttag av föräldrapenning.

Motsvarande analys av användningen av sjukförsäkringen visade att en högre andel bland företagare med enskild firma hade fått sjukpenning, jämfört både med anställda och med företagare med eget aktiebolag. Men när företagare med enskild firma tog ut sjukpenning gjorde de det under färre dagar än vad anställda gjorde. För företagare med eget aktiebolag gällde det omvända. Bland kvinnor var skillnaden i uttag mindre mellan anställda och företagare med enskild firma. Kvinnor med eget aktiebolag hade lägre uttag och lägre antal dagar med sjukpenning.

Sett till ersättningsnivåer visade rapportens analyser att män med enskild firma i genomsnitt får 19,8 procent lägre dag ersättning än anställda män samt att kvinnliga företagare som driver enskild firma i genomsnitt får 10,7 procent lägre ersättning än anställda kvinnor. För företagare med eget aktiebolag är bilden en annan. Manliga företagare i denna kategori får i genomsnitt 5,4 procent högre ersättning än manliga anställda och kvinnliga företagare med eget aktiebolag får 17,9 procent högre ersättning än vad anställda kvinnor får.

När det gäller sjukförsäkringen konstateras att kvinnliga företagare med eget aktiebolag också i sjukförsäkringen får en högre ersättning i förhållande till anställda kvinnor relativt vad manliga egenföretagare får i förhållande till manliga anställda. Manliga företagare med eget aktiebolag har i genomsnitt 3,7 procent högre dag ersättning vid sjukdom än vad manliga anställda har, medan kvinnliga företagare med denna typ av företag i genomsnitt får 10 procent högre dag ersättning i förhållande till anställda kvinnor. Samtidigt gäller att dag ersättningen beror på vilken SGI som Försäkringskassan fastställer, vilken i sin tur beror på faktisk inkomst. Det är också troligt att det finns en positiv selektion i gruppen företagare, enligt rapporten.

Riksrevisionen

Riksrevisionen genomförde 2018 en granskning av Försäkringskassans handläggning av föräldrapenning för egenföretagare.⁷ I rapporten, som omfattar både företagare med enskild firma och aktiebolag⁸, refereras till tidigare utredningar som konstaterat att trygghetssystemen framför allt är anpassade efter anställdas förutsättningar och att egna företagare nyttjar socialförsäkringarna i lägre utsträckning än anställda.

Inom ramen för granskningen gjordes en egen undersökning som visade följande resultat.

Tabell 3.5 Genomsnittligt antal uttagna nettodagar med föräldrapenning bland föräldrar som har tagit ut minst en dag

	Kvinnor		Män	
	Genomsnittligt antal uttagna nettodagar	Andel kvinnor som tagit ut minst en dags föräldrapenning	Genomsnittligt antal uttagna nettodagar	Andel män som tagit ut minst en dags föräldrapenning
Anställda	294	99 %	91	86 %
Eget aktiebolag	261	99 %	73	73 %
Enskild firma	278	96 %	89	65 %
Kombinatör	277	99 %	93	83 %

Källa: Riksrevisionen.

Statistiken i tabell 3.5 bekräftar bilden att egenföretagare nyttjar föräldrapenningen i mindre utsträckning än anställda. Sett till andelen som tagit ut respektive inte tagit ut, minst en dags föräldrapenning är det framför allt män med eget företag som inte alls tagit ut föräldrapenning. Särskilt gäller detta män med enskild firma. Även bland kvinnor med enskild firma är det något högre andel som inte tagit ut föräldrapenning, om dock på en annan nivå. Resultaten innebär inte att dessa föräldrar inte alls har varit föräldralediga med sina barn, utan bara att de inte har tagit ut någon ersättning från föräldraförsäkringen.

Statistiken visar samtidigt att de män med enskild firma som tar ut föräldrapenning i genomsnitt tar ut fler dagar (89 dagar) än män som har eget aktiebolag, vilket tyder på att det finns en större varia-

⁷ Fastställande av föräldrapenning för egenföretagare. RiR 2018:1.

⁸ I rapporten används begreppet *egenföretagare* både på företagare som har inkomst av näringsverksamhet (enskild firma m.fl.) och företagare med eget aktiebolag.

tion i uttagsmönster bland egenföretagare med enskild firma. Lägst antal dagar med ersättning har de med aktiebolag, både kvinnor och män. Flest antalet dagar med ersättning har kvinnor som är anställda och män som är kombinatörer.

Riksrevisionen undersökning av ersättningsnivåerna visar att de föräldrar som har högst ersättning i föräldrapenningen är de med eget aktiebolag, vilket speglar att aktiebolagsägare i genomsnitt har högre inkomstnivåer än övriga grupper av företagare. Kvinnor med eget aktiebolag har också högre genomsnittlig ersättning i föräldrapenningen än anställda män. Kvinnor med enskild firma får i genomsnitt lägst ersättning. Förklaringen är att de har lägre inkomster generellt samt att en jämförelsevis hög andel kvinnor med enskild firma får ersättning på grundnivå i föräldrapenningen.

Riksrevisionen bedömer att regelverket kring fastställande av SGI för egna företagare är mer komplext och administrativt krävande än för de flesta anställda, vilket framför allt beror på svårigheten att bedöma framtida inkomster. Svårigheten att förutsäga vilken ersättning blir kan bidra till att företagare väljer att inte nyttja föräldraförsäkringen, vilket också kan utgöra ett hinder för en mer jämställd fördelning av föräldrapenningen och tillfällig föräldrapenning.

Inspektionen för socialförsäkringen

Inspektionen för socialförsäkringen, ISF, har i en rapport 2012 redovisat en kartläggning av företagares användning av sjukpenning och tillfällig föräldrapenning för vård av barn.⁹ Bakgrunden till undersökningen var bedömningen att kunskapen om hur sjuk- och föräldraförsäkringen används och fungerar för företagare och olika företagsformer var bristfällig.

I rapporten konstateras att företagare nyttjar sjukförsäkringen i lägre utsträckning än anställda. Samtidigt finns skillnader mellan olika grupper av företagare. Sett enbart till företagare som bedriver enskild firma, handelsbolag eller kommanditbolag ("egenföretagare") är skillnaden gentemot anställda inte så tydlig. Bland kvinnor är egenföretagare mindre sjukfrånvarande än anställda, men bland män gäller det omvända. Egenföretagare är emellertid i genomsnitt äldre än anställda och är inte verksamma i samma branscher som anställda.

⁹ *Sjukfrånvaro och vård av barn bland företagare*, ISF 2012:8.

Företagare i eget aktiebolag avviker med en klart lägre sjukfrånvaro än anställda och övriga företagare i samtliga branscher. De som blir sjukfrånvarande är också i högre grad än övriga grupper sjukskrivna på deltid. Företagare i eget aktiebolag har även sjuklöneansvar gentemot sig själva som försäkrade individer, eftersom de i socialförsäkringen ses som anställda i sitt företag. En hypotes i rapporten är att deras lägre sjukfrånvaro delvis kan bero på detta sjuklöneansvar, som i praktiken för många småföretagare innebär en två veckors karenstid i sjukförsäkringen. Skillnaderna mellan företagare med olika företagsformer kan vara ett tecken på att företagares sjukfrånvaro påverkas av socialförsäkringens utformning, menar ISF, men påpekar att ytterligare studier behövs.

När det gäller möjligheten för egenföretagare att välja karenstid konstaterar ISF att valfriheten används i liten utsträckning, och att få som valt längre karenstid än 7 dagar. Skillnaderna i avgift mellan de olika karenstidsalternativen blir små. För merparten av alla egenföretagare står den lägre avgiften inte i proportion till den högre risk som en längre karenstid medför. Samtidigt riktas i rapporten kritik till den modell med riskdifferentiering som tidigare använts av Försäkringskassan för beräkning av avgiften för egenföretagare. En annan förklaring till att valfriheten i karenstid inte utnyttjas kan enligt rapporten vara att efterfrågan på en mindre omfattande sjukförsäkring i grunden är liten bland egenföretagare. I rapporten lyfts fram även andra sätt att differentiera företagarnas försäkringsskydd, t.ex. att kunna välja en lägre ersättningsnivå i försäkringen.

Även den tillfälliga föräldrapenningen för vård av barn utnyttjas mindre av företagare än av anställda, men också här är skillnaderna mellan olika grupper av företagare stora. I vissa branscher är egenföretagarnas uttag en tiondel av de anställdas. I föräldrapar där ena föräldern är egenföretagare och den andra är anställd är det oftast den med anställning som tar ut tillfällig föräldrapenning för vård av barn. Detta bedöms bidra till egenföretagares lägre användning. Om båda eller ingen av föräldrarna är egenföretagare, är det oftast kvinnan som tar ut tillfällig föräldrapenning för vård av barn. Företagare i eget aktiebolag och egenföretagare som också har en anställning (kombinatorer) avviker inte lika mycket från anställda som övriga egenföretagare gör.

ISF konstaterar att sjuk- och föräldraförsäkringen i högre grad har varit inkomstbortfallsförsäkringar för anställda än för egenföretagare.

Bedömningen av den sjukpenninggrundande inkomsten är dock svårare att göra för en egenföretagare med varierande inkomster än för en anställd med fast månadslön. I rapporten diskuteras om en övergång till en SGI baserad på faktiska inkomster skulle vara en fördel för egenföretagare.

Swedbank

Swedbank har i flera undersökningar lyft fram frågor om företagarna och trygghetssystemen. I en rapport från 2018 redovisas en undersökning av hur företagarna ser på tryggheten i socialförsäkringssystemen.¹⁰ Företagarnas svar har jämförts med motsvarande svar från en undersökning avseende anställda. Resultaten visar att företagarnas förtroende för socialförsäkringssystemen är lågt. Över hälften av de svarande trodde inte att de skulle få tillräcklig ekonomisk kompensation av trygghetssystemen vid sjukdom, föräldraledighet eller arbetslöshet.

När det gäller trygghet vid föräldraskap under föräldraledigheten utnyttjar företagare föräldraförsäkringen i lägre utsträckning än anställda.¹¹ Huvudorsaken är att företagares frånvaro från arbetet ofta är betydligt mer kostsam än för anställda, eftersom en långvarig frånvaro från företaget kan leda till att kunder förloras. Därför väljer företagare ofta att ta ut en kortare föräldraledighet. Undersökningen visar också att företagarna har lägre förtroende än anställda för det ekonomiska stödet vid föräldraskap. Nära 40 procent av företagarna litar inte på att få det ekonomiska stöd de behöver. Motsvarande andel bland anställda var 14 procent. Företagarnas begränsade möjligheter att vara frånvarande gör att de heller inte använder sjukförsäkringen i samma utsträckning som de anställda.

När det gäller trygghet vid arbetslöshet pekar Swedbank på att det finns särskilda regler för företagare i arbetslöshetsförsäkringen. Företagare kan till exempel inte vara arbetslösa på deltid. För att räknas som arbetslös krävs också att företagaren tydligt visar att företaget är nedlagt eller vilande. Arbetslöshetsförsäkringen är därför den socialförsäkring som företagarna använder i lägst utsträckning.

¹⁰ *Företagarna och trygghetssystemen*. Swedbank 2018.

¹¹ I rapporten hänvisas bl.a. till uppgifter i betänkandet SOU 2008:89.

Över 60 procent av företagarna i undersökningen upplever att de inte får ett tillräckligt stöd vid arbetslöshet.

I rapportens slutsatser framhålls problemen med att företagare har lägre förtroende för det allmänna trygghetssystemet än anställda, genom att det kan påverka viljan att starta företag.

Unionen

Fackförbundet Unionen, som organiserar närmare 10 000 egenföretagare, har i en rapport från 2018 analyserat frågor kring företagarnas trygghet i socialförsäkringssystemen, med fokus på sjuk- och föräldraförsäkringen.¹² Inledningsvis konstateras att socialförsäkringssystemen utformades i en tid då fast anställning var normen medan arbetsmarknaden i dag ser annorlunda ut. De som har eget företag eller är kombinatörer har blivit flera och bland unga finns ett stort intresse för att starta eget företag. Samtidigt stöter ofta på problem när de behöver utnyttja socialförsäkringarna. Svårigheterna handlar om hur inkomstunderlag beräknas, kvalifikationskrav på sammanhängande arbetstid men också problem som gäller myndigheternas handläggning och bemötande. I rapporten hänvisas också till studier som visat att företagare nyttjar socialförsäkringssystemen i lägre utsträckning än anställda.

Två utgångspunkter läggs fast för förändringar:

- Alla som arbetar och betalar in till systemet bör så långt det är möjligt ha lika goda förutsättningar att få ut ersättning vid sjukdom, föräldraledighet och arbetslöshet.
- Alla inkomster från arbete måste kunna ligga till grund för ersättningar från socialförsäkringarna – oavsett om de kommer från eget företag, anställning eller både och, och oavsett om de är tillfälliga eller återkommande.

Unionen presenterar i rapporten ett antal förslag på kort och lång sikt. I korthet handlar det om att på sikt införa ett nytt inkomstunderlag som bygger på tidigare faktiska inkomster. Fram till dess föreslås att det vid beräkning av SGI ska bli möjligt att tillgodoräkna sig inkomster från kortare anställningar, att karenstiden sänks för

¹² *Unionens politik för ökad trygghet bland egenföretagare*, Unionen 2018.

egenföretagare och kombinatorer samt göra det enklare för egenföretagare att ta ut VAB. Vidare föreslås Försäkringskassans arbete utvecklas genom bl.a. bättre information som når egenföretagare och kombinatorer. Förslag läggs också om förändringar i arbetslöshetsförsäkringen.

Företagarna

Företagarorganisationen Företagarna har i flera rapporter behandlat frågor kring företagare i sjuk- och föräldraförsäkringen. I en enkätundersökning från januari 2019 har frågor ställts om bl.a. sjukfrånvaro, karenstid och kontakter med Försäkringskassan.¹³ Svaren visar att den absoluta merparten har valt karenstid på 1 eller 7 dagar, samtidigt som hela 26 procent svarat ”vet ej”. Många företagare uppger sig ha arbetat trots sjukdom, och relativt många, 65 procent av respondenterna, hade inte haft kontakt med Försäkringskassan under de senaste fyra åren. Bedömningen av kontakterna med Försäkringskassan varierar. De som haft problem med SGI är framför allt soloföretagen och i högre utsträckning kvinnor.

Företagarnas situation i föräldraförsäkringen har också belysts i en aktuell rapport *Föräldrafällan 2.0*. I undersökningen konstateras att flera problem som lyfts fram i en tidigare rapport kvarstår. Framför allt gäller det svårigheten för en egenföretagare (soloföretag) att ta ut föräldraledighet utan att riskera företagets överlevnad. En större flexibilitet i försäkringen efterlyses därför. När det gäller företagarnas lägre utnyttjande av försäkringen refereras till statistik i Riksrevisionens rapport 2018:1.

Genom att systemen trots vissa förändringar ändå inte bedöms ha anpassats tillräcklig till företagarnas förhållanden, tar organisationen upp frågan om alternativ som ”opt-out”, dvs. att företagare skulle ges större frihet att välja privata försäkringslösningar i stället för att betala till ett offentligt system.

¹³ Se www.foretagarna.se

DIK

Fackförbundet DIK, som organiserar bl.a. anställda inom kultur och kommunikation, har i en rapport från 2018 analyserat företagares möjligheter att utnyttja socialförsäkringarna.¹⁴ Studien baseras på data från RAMS och fokuserar på skillnader i utnyttjande mellan företagare och anställda.

När det gäller *sjukförsäkringen* visar studien att skillnaderna mellan anställda och företagare är störst när det gäller kortare sjukfall, där företagare har lägre antal sjukdagar än anställda. Kvinnor har också fler sjukdagar än män. DIK-gruppen, där många är privat anställda, har i studien färre sjukdagar än övriga. Bland de längre sjukfallen är avvikelserna mellan företagare och anställda inte lika stora. En slutsats är därför att det snarare är skillnaderna i reglerna som påverkar företagarnas agerande än skillnader i hälsotillståndet. Företagare kan också ha andra arbetsförhållanden som påverkar utnyttjandet av försäkringen. I *föräldraförsäkringen* och uttag av föräldradagar och VAB är skillnaderna mellan anställda och företagare betydligt mindre enligt rapporten. Här är bedömningen att reglerna i föräldraförsäkringen och VAB är likartade för företagare och anställda och att skillnaderna i nyttjande därför är små. Den största skillnaden mellan anställda och företagare finns enligt rapporten i utnyttjandet av *arbetslöshetsförsäkringen*. Sammantaget konstaterar rapporten att det är skillnader i regler som förklarar skillnader i utnyttjande av trygghetssystemen.

Rapporten lyfter fram flera problem som gäller statistikunderlag. Bland annat konstateras att RAMS innefattar en stor grupp benämnd ”oklart yrke”, för vilken yrkesbeteckning saknas. Bedömningen är att denna grupp kan innefatta individer som är yngre, arbetslösa eller byter anställning oftare eller består av fler egenföretagare än populationen som helhet.

¹⁴ *Trygga egenföretagare? – En analys av egenföretagares möjligheter att utnyttja socialförsäkringarna*. Utredning av Ragnar Bengtsson på uppdrag av DIK, 2018.

3.5 Företagarnas pension

Utredningen ska inte närmare behandla frågor som rör den allmänna pensionen. Inom ramen för den kartläggning som gjorts har dock en mindre studie gjorts av hur yrkesställning och inkomst påverkar pensionsutfallet. I avsnittet refereras även till några andra rapporter om egenföretagares pension.

Betydelsen av yrkesställning och inkomst för pensionsutfallet

Studiens syfte var att utvärdera individers disponibla inkomst vid 74 års ålder utifrån deras olika yrkesställning 2006. Dessutom studeras hur många procent av respektive grupps individer som var kvar på arbetsmarknaden mellan åren 2006 och 2016.

Studien avgränsas till individer som var 64 år 2006 (födda 1942) och som var förvärvsarbetande enligt den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS) samma år. För att populationsförändringar inte ska störa analysen har ett villkor lagts till om att personerna måste ha varit folkbokförda i Sverige 2016. Cirka 10 procent av individerna i respektive kategori försvinner på grund av detta villkor, genom att individerna har avlidit eller flyttat från Sverige. I övrigt är definitioner och kategoriseringar samma som tidigare i utredningens undersökning (jfr metodavsnitt 2.31). Tabell 3.6 nedan visar antal individer och yrkesställning 2006.

Tabell 3.6 Antal personer i respektive yrkesställning

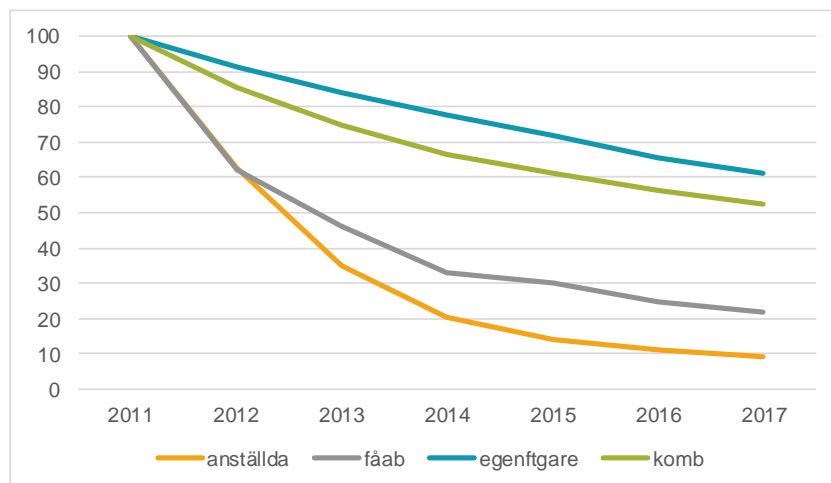
Yrkesställning	Antal 2006
Anställda	33 249
Egenföretagare	5 407
Fåmansaktiebolagsdelägare	1 191
Kombinatörer	6 603
Totalt	46 450

Källa: SCB, RAMS.

Överlevnadsgrad som förvärvsarbetande

Figur 3.5 beskriver utflödet av aktivt förvärvsarbetande inom respektive yrkesställningskategori under perioden 2006–2016.

Figur 3.5 Överlevnadsgrad som förvärvsarbetande



Källa: SCB, RAMS.

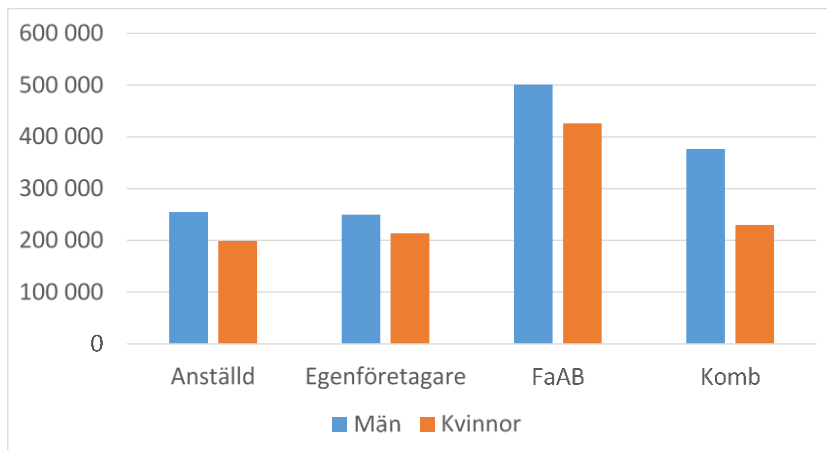
År 2006 var 100 procent förvärvsarbetande i respektive kategori. Mellan 2006 och 2007 kan observeras ett utflöde av cirka 80 procent av egenföretagarna, som alltså lämnade aktiv yrkesverksamhet vid 65 års ålder. Under resterande del av perioden planar dock utveckling ut. Bland företagare med aktiebolag (fåmansaktiebolagsägare) var utvecklingen annorlunda under perioden. Endast 35 procent upphörde med sin verksamhet mellan 2006 och 2007, alltså vid 65 års ålder, och i slutet av perioden (74 års ålder) fanns fortfarande många aktiva företag. Studien visar därmed på en stor skillnad i överlevnad mellan de två olika företagsformer, där företagare med aktiebolag tenderar att jobba kvar betydligt längre medan en stor del av egenföretagarna går tidigt i pension. Samtidigt kan noteras att mot slutet av perioden, år 2016, är fler företagare med enskild firma och kombinatörer aktiva än anställda.

Disponibel inkomst 2016

Efter pensioneringen består individernas inkomster av framför allt ålderspension och tjänstepension. För samma yrkeskategorier som ovan kan den disponibla inkomsten 2016 beräknas. Beräkningen, som redovisas uppdelat på kvinnor och män, omfattar både ett medel- och medianvärde. Detta görs mot bakgrund av att inkomster generellt brukar ha en skev fördelning.

När medelvärdena av disponibelinkomst studeras, se figur 3.6, framkommer det att företagare med aktiebolag (FaAB), både kvinnor och män, har högst disponibel inkomst år 2016, dvs. vid 74 års ålder. Näst högst inkomster har gruppen kombinatörer. Gruppen anställda respektive företagare med enskild firma ligger lägst och på ungefär samma nivå. När medianvärdet i stället studeras framkommer det att den disponibla inkomsten för företagarna med enskild firma är lägre än de anställds disponibla inkomst. Proportionellt finns det alltså en högre andel individer bland företagare med enskild firma som har förhållandevis höga disponibla inkomster i jämförelse med de övriga grupperna. Det kan slutligen konstateras att män i genomsnitt ligger högre än kvinnor i disponibel inkomst i samtliga yrkeskategorier.

Figur 3.6 Medelvärde av disponibelinkomsten 2016 per yrkesställning samt kön



Källa: SCB, egna beräkningar.

Andra undersökningar om pensionsutfall

Pensionsutfallet för egenföretagare har undersökts i en underrapport från Finanspolitiska rådet 2012.¹⁵ Rapporten konstaterar inledningsvis att andelen fattiga pensionärer i Sverige är låg i ett internationellt perspektiv och även i jämförelse med flera andra europeiska länder. Det finns dock grupper som har låga pensioner och en låg ekonomisk standard, framför allt bland äldre pensionärer.

En sådan grupp är egenföretagare. De som varit egenföretagare fem år före pensioneringen tillhörde enligt rapporten oftare gruppen med lägst pensionsinkomster. Som bakgrund konstateras att egenföretagare är en grupp med mycket stor inkomstspridning. Många egenföretagare har låga inkomster och många tecknar inte en kompletterande pension av samma slag som anställda i regel har. Villkoren för egenföretagare varierar mycket och därmed också möjligheterna och kunskaperna om hur man bäst ska förbereda sig ekonomiskt för ett liv som pensionär.

Rapporten undersökning av skillnaderna i den genomsnittliga allmänna, tjänste- och privata pensionen visade att de som varit anställda hade både högre allmän pension och tjänstepension men lägre privat pensionssparande än de som varit egenföretagare. Egenföretagarnas allmänna pension uppgick till 80–85 procent av de anställdas pensioner för både män och kvinnor. För de manliga egenföretagarna motsvarade tjänste- och privatpensioner tillsammans cirka 50–60 procent av de anställda männen tjänstepensioner. För de egenföretagande kvinnorna var den sammanlagda privata och tjänstepensionen är ungefär lika stor som de anställda kvinnornas tjänstepensioner. Dessa resultat visade att de egenföretagande männen inte sparade så mycket att deras sparande kunde jämföras med de anställda männen tjänstepensioner. De egenföretagande kvinnorna hade däremot sparat så mycket att det motsvarade tjänstepensionen för anställda kvinnor.

Tjänstepensionens betydelse för pensionsutfallet har även belysts i en rapport 2018 från Inspektionen för socialförsäkringen.¹⁶

¹⁵ *Inkomstfördelningen bland pensionärer*. Rapport till Finanspolitiska rådet 2012/5.

¹⁶ *Vem får avsättningar till tjänstepension?* ISF 2018:15.

3.6 Sammanfattning

Sammantaget visar genomgången i kapitlet att företagare i regel har ett något lägre nyttjande av förmånerna i sjuk- och föräldraförsäkringen än anställda. Flera slutsatser från tidigare utredningar och undersökningar är därför fortfarande relevanta. Samtidigt finns betydande skillnader mellan kvinnor och män oavsett yrkesställning, inte minst i föräldraförsäkringen men även i termer av sjukfrånvaro. Bland företagare märks också stora skillnader mellan de olika företagsformerna. Skillnader märks framför allt mellan företagare i aktiebolag (oavsett kön) och grupperna anställda och företagare i enskild firma. Företagare med enskild firma kan också uppvisa större variationer i nyttjandet av förmåner. Vissa av de skillnader som observerats kan bero på olika regler för t.ex. karenstid.

Styrande för ersättningsnivåerna i sjuk- och föräldraförsäkringen är inkomster och den SGI som fastställs. Flera undersökningar visar att företagare med aktiebolag har högre disponibel inkomst än de med enskild firma. Vidare framkommer att företagare med enskild firma i genomsnitt har lägre disponibel inkomst än anställda. Dessa inkomstskillnader påverkar nivån på ersättningarna i systemen och även pensionerna.

Det har tidigare konstaterats att dagens socialförsäkringar får mest genomslag för anställda med jämna inkomster och möjlighet att vara borta från arbetet. Ojämna och låga inkomster kan leda till en lägre ersättning i systemen i kombination med svårighet att vara borta från arbete, vilket sammantaget kan leda till en lägre nyttjandegrad. Samma problematik gäller för andra grupper som arbetar självständigt, t.ex. uppdragstagare, projektanställda eller egenanställda (jfr kapitel 7).

När det gäller sambandet mellan företagande och de allmänna trygghetssystemen visar den ekonometriska studien inte på något entydigt samband. Detta behöver dock inte betyda att de allmänna försäkringarna saknar betydelse för enskilda individers beslut eller som en bland flera grundläggande förutsättningar för ett gott företagsklimat. Resultaten indikerar dock att sambandet mellan sjuk- och föräldraförsäkringen och viljan att starta företag är starkare för företagare som startar enskild firma i jämförelse med dem som startar aktiebolag. Bakgrunden kan vara att denna grupp omfattar personer som går från en svagare ställning på arbetsmarknaden, eventu-

ellt med en tidigare sjukskrivningshistorik, till att starta ett eget företag som enda möjliga utkomställa. När det gäller personer som startar aktiebolag är förväntan om en högre inkomst den främsta drivkraften enligt studien. Resultaten i denna del tycks bekräfta några av de synpunkter och erfarenheter som framförts vid de möten som utredningen haft med aktiva företagare och rådgivare.

När det gäller pensioner slutligen förefaller företagare med aktiebolag och även kombinatorer vara aktiva längre upp i åldrarna, vilket ger ett högre pensionsutfall. Undersökningar finns som visar att egna företagare ofta får ett lägre utfall när det gäller pensioner, vilket delvis beror på lägre inkomster och att man inte alltid sparar för tjänstepension.

4 Gällande regler för företagare i trygghetssystemen

4.1 Inledning

I detta avsnitt beskrivs gällande regler i sjuk- och föräldraförsäkringen och med tonvikt på de regler som gäller för företagare. En översiktlig beskrivning görs också av arbetslöshetsförsäkringen och den allmänna pensionen.

4.2 Sjuk- och föräldraförsäkringen

Sjuk- och föräldraförsäkringarna är allmänna och omfattar både anställda och företagare. Både sjukförsäkringen och föräldraförsäkringen innehåller bosättningsbaserade förmåner och arbetsbaserade förmåner. Exempel på bosättningsbaserade förmåner är sjukersättning och aktivitetsersättning i form av garantiersättning respektive föräldrapenning på lägstanivå och grundnivå. Exempel på arbetsbaserade förmåner är sjukpenning respektive föräldrapenning på grundnivå eller sjukpenningnivå. Bestämmelser om sjuk- och föräldraförsäkringen och andra allmänna försäkringar, ersättnings- och bidragssystem finns samlade i socialförsäkringsbalken (2010:110).

Sjukpenninggrundande inkomst (SGI)

Grunden för beräkningar av arbetsbaserade dag ersättningar i sjuk- och föräldraförsäkringen är den sjukpenninggrundande inkomsten, SGI (25–26 kap. socialförsäkringsbalken). Sjukpenninggrundande inkomst är den årliga inkomst i pengar som en försäkrad kan antas komma att tills vidare få för eget arbete. För att SGI ska kunna fast-

ställas krävs att inkomsten kommer från arbete i Sverige, kommer från arbete som kan antas vara under minst sex månader i följd eller är årligen återkommande samt att den uppgår till minst 24 procent av prisbasbeloppet.

Den inkomst som ska ligga till grund för fastställande av SGI kan antingen vara *inkomst av anställning*, som avser den inkomst som arbetstagare har i allmän eller enskild tjänst, eller *inkomst av annat förvärvsarbete*. Som inkomst av annat förvärvsarbete räknas inkomst av näringsverksamhet men även vissa andra inkomster. För företagare innebär detta att reglerna ser något olika ut beroende på företagsform. En företagare som bedriver verksamhet i aktiebolagsform tar ut lön från bolaget vilket räknas som inkomst av tjänst. För en företagare som bedriver verksamheten i enskild firma fastställs SGI på grundval av inkomsten av näringsverksamheten.¹ Några närmare bestämmelser för hur inkomsten ska beräknas anges dock inte i lagen.² När SGI beräknas bortses från inkomster som sammantaget överstiger 8,0 prisbasbelopp (inkomsttak).

Särskilda regler gäller för SGI under uppbyggnadsskedet av ett företag. Under de första 36 månaderna ska en företagares SGI beräknas till minst vad som motsvarar skälig avlöning för liknande arbete för annans räkning. Syftet är att öka tryggheten vid sjukdom eller annan händelse för företagare under de första åren i företagets uppbyggnad. Reglerna såg tidigare olika ut beroende på företagsform men är numera harmoniserade.

Handläggning av SGI-ärenden

I samband med en ansökan om en försäkringsförmån, t.ex. sjukpenning, visas den senast registrerade inkomsten. Det finns då möjlighet för den försäkrade att lämna ny uppgift om inkomst. När en ansökan innehåller uppgift om ny inkomst skapas automatiskt ett SGI-ärende. (SGI-ärendet handläggs i regel av samma handläggare som bedömer rätten till den förmån som ansökan gäller.) Kontroll av den lämnade inkomstuppgifter görs vid behov med arbetsgivaren. Om personen inte ändrar några uppgifter i samband med ansökan kontrol-

¹ Detsamma gäller för företagare med handels- eller kommanditbolag.

² En jämförelse kan göras med de bestämmelser som finns i lagen för beräkning av pensionsgrundande inkomst (59 kap. 14 §) och bidragsgrundande inkomst för bostadsbidrag m.m. (97 kap. 2 §).

lerar Försäkringskassans datasystem automatiskt inkomstuppgifterna mot tillgängliga interna uppgifter eller hos andra myndigheter som t.ex. Arbetsförmedlingen. Om kontrollen inte ger andra resultat fortsätter tidigare SGI att gälla. Uppskattningsvis handläggs 80 procent av SGI-besluten helt automatiserat.

När det gäller företagare kan fastställandet av SGI ofta kräva ytterligare handläggning. Sådana ärenden fördelas till en särskild enhet inom myndigheten som handlägger SGI-ärenden för företagare oavsett vilken förmån som ansökan gäller. Om företagaren bedriver verksamheten i *enskild firma*, och därigenom har inkomst från näringsverksamhet, inhämtas uppgifter från Skatteverket om företagarens förvärvsinkomst under de tre senaste åren enligt beslut om slutlig skatt. Det förfarande som används, och som beskrivs nedan, bygger i stället på den praxis som utvecklats och som stöds av interna föreskrifter och vägledning.³

I ett första steg görs en justering av förvärvsinkomsten för de eventuella skatterättsliga dispositioner som företagaren har gjort. Innebörden är att en ny förvärvsinkomst för de tre senaste åren beräknas, som inte innehåller avsättningar eller återföringar till periodiseringsfonder eller expansionsfonder. En justering görs också för de egenavgifter som skulle ha betalats på den justerade inkomstnivån. Den nya och omräknade inkomsten för de tre senaste åren räknas därefter upp med det aktuella årets förhöjda prisbasbelopp. Slutligen görs en bedömning av om de omräknade förvärvsinkomsterna uppvisar en trend eller ett genomsnitt som överensstämmer mer eller mindre väl överens med de inkomstuppgifter som företagaren lämnat. Företagaren har också möjlighet att skicka in underlag som styrker de lämnade inkomstuppgifterna.

Det faktum att handläggningen innehåller flera moment påverkar handläggningstiden. Under processen behöver också kontakter ske mellan Försäkringskassan och den försäkrade för att begära in kompletterande underlag eller lämna synpunkter på underlag som myndigheten tagit fram. Försäkringskassan uppskattar att den genomsnittliga handläggningstiden för att fastställa SGI för företagare med enskild firma uppgick till 36 dagar 2018. Den effektiva arbetstiden per ärende bedöms dock uppgå till cirka en timme.

³ Föreskrift RFFS 1998:12 och allmänna råd till den föreskriften, RAR 2002:2 samt Försäkringskassans vägledning för att fastställa SGI och årsarbetstid, 2004:5.

För *företagare med aktiebolag* jämförs den lämnade inkomstuppgiften inte på samma sätt med tidigare förvärvsinkomster. I stället görs en bedömning utifrån tre huvudsakliga faktorer – vad företagaren tidigare har tagit ut i lön från bolaget, vad han eller hon säger sig avse att ta ut i lön framöver samt en uppskattning av företagets ekonomiska förutsättningar att betala ut den lönen. Försäkringskassan hämtar vid behov uppgifter om vad den försäkrade tidigare har tagit ut i lön från Skatteverket genom elektronisk informationsöverföring. Företagaren kan också skicka in underlag som visar vad han eller hon har tagit ut i lön under det innevarande året.

Om ett företag är nybildat och omfattas av reglerna för uppbyggnadsskede (jfr ovan) görs i handläggningen av SGI-ärendet en kontroll mot lönestatistik från SCB för att avgöra nivån på jämförelseinkomsten. Ofta behöver ytterligare uppgifter som inhämtas genom kontakt med företagaren som då också kan lämna eventuella synpunkter.

Det ska tilläggas att den särskilda handlägningsprocessen för företagare med inkomst av näringsinkomst endast gäller när företagaren anmäler en ändrad inkomst och en ny SGI ska fastställas. Om ingen ändring av inkomsten anmäls upprepas inte förfarandet.

4.3 Sjukförsäkringen

Sjukförsäkringen består av flera förmåner: sjukpenning vid sjukdom och nedsatt arbetsförmåga, rehabiliteringsersättning, sjukersättning eller aktivitetsersättning (vid långvarigt nedsatt arbetsförmåga), arbetsskadeersättning, m.m. I det följande behandlas i första hand sjukpenning.

Sjukpenning

Sjukpenning lämnas vid sjukdom som sätter ned arbetsförmågan med minst en fjärdedel (27–28a kap. socialförsäkringsbalken). Sjukpenning lämnas som hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels nivå. Vid partiell sjukskrivning lämnas sjukpenning för nedsättning av arbetsförmåga med tre fjärdedelar, halv eller en fjärdedel. Från och med den sjunde dagen i sjukperioden ska den försäkrade styrka

nedsättningen av arbetsförmågan på grund av sjukdom genom ett läkarintyg.

Sjukpenning lämnas på två nivåer beroende på sjukperiodens längd. Sjukpenning på normalnivå utgår under de första 364 dagar i sjukperioden och motsvarar 80 procent av SGI.⁴ För perioden därefter utgår sjukpenning på fortsättningsnivå som motsvarar 75 procent av SGI. Den som har en allvarlig sjukdom kan ansöka om fler dagar med sjukpenning på normalnivå även efter 364 dagar.

Ersättningen för varje individ beror på den SGI som fastställts av Försäkringskassan, vilken i sin tur beror av lön eller annan arbetsinkomst. För företagare med aktiebolag innebär det att SGI baseras på den lön som tas ut från aktiebolaget. Om företagaren tar ut en låg lön eller ingen lön alls riskerar denne att inte få någon ersättning vid sjukdom. För företagare med enskild firma är det resultatet av näringsverksamheten som ligger till grund för SGI och beräkning av ersättningen.

Sjuklön och karenstid

Sjukpenning utgår efter karensavdrag/karenstid och efter sjuklöneperioden. För arbetstagare med inkomst av tjänst gäller att ett karensavdrag görs från och med den första dagen i sjukperioden. Fram till och med den fjortonde dagen betalar arbetsgivaren sjuklön motsvarande 80 procent av ordinarie lön och anställningsförmåner.⁵ Ersättning från Försäkringskassan i form av sjukpenning lämnas från och med dag 15 i sjukperioden.⁶

En företagare med aktiebolag omfattas av reglerna för sjuklön. Det egna företaget får därför betala sjuklön under sjuklöneperioden, varför sjukpenning utgår först efter dag 14 i sjukperioden. För en företagare med enskild firma och inkomst av näringsverksamhet gäller andra

⁴ Egentligen 80 procent av beräkningsunderlaget som utgörs av SGI multiplicerat med en justeringsfaktor på 0,97.

⁵ Lag (1991:1047) om sjuklön.

⁶ För anställda, som inte uppfyller villkoren för rätt till sjuklön från sin arbetsgivare, lämnas sjukpenning under sjukperiodens första två veckor för de dagar som den anställde behövt avstå från arbete. Arbetslösa kan ha rätt till kalenderdagsberäknad sjukpenning (sjukpenning sju dagar i veckan) från sjukperiodens början, efter karensavdrag. Även för en företagare som har en sjukpenninggrundande inkomst som består av endast inkomst av annat förvärvsarbete får kalenderdagsberäknad sjukpenning från sjukperiodens början (27–28 kap. socialförsäkringsbalken).

regler, med möjlighet att välja en karenstid mellan 1 och 90 dagar, se närmare i kapitel 5.

Rehabiliteringskedjan

Vid längre sjukfall finns särskilda bestämmelser för bedömning av arbetsförmågans nedsättning, den så kallade rehabiliteringskedjan (27 kap. socialförsäkringsbalken). Reglerna, som syftar till att den försäkrade så snart möjligt ska kunna återgå i till ordinarie eller annat arbete, handlar övergripande om att pröva arbetsförmågan efter 90, 180 och 365 dagar. Frågan om rehabilitering för företagare behandlas närmare i kapitel 6 i betänkandet.

Högriskskydd

Särskilda regler finns om allmänt respektive särskilt högriskskydd som bl.a. innebär att sjukpenning får lämnas utan karensavdrag vid ett visst antal återkommande sjukperioder under en tolv månadersperiod. Samma regler gäller för en företagare med enskild firma som valt en dags karens. För dem som valt längre karenstid är avdraget lägre.

4.4 Föräldraförsäkringen

Föräldraförsäkringen omfattar föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning samt graviditetspenning (10–13 kap. socialförsäkringsbalken). I föräldrapenningen finns förutom en inkomstbaserad ersättning även ersättning på grundnivå (250 kronor), för dem utan inkomst/SGI, och på lägstanivå (180 kronor) för vissa ersättningar. En annan skillnad gäller inkomsttaket som i föräldrapenningen uppgår till 10 prisbasbelopp och i den tillfälliga föräldrapenningen uppgår till 7,5 prisbasbelopp.

Föräldrapenning med anledning av barns födelse eller adoption omfattar 480 dagar per barn. Föräldrapenning utgår för de dagar eller del av dagar när en förälder inte har förvärvsarbetat, vilket kan avse hel, tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels dag. Ersättningen är kalenderdagsberäknad och utgår för sju dagar per

vecka. Föräldrapenning kan betalas ut fram till dess barnet har fyllt tolv år.

Tillfällig föräldrapenning ("VAB") lämnas vid vård av barn vid sjukdom eller vissa andra situationer. Tillfällig föräldrapenning kan överlätas på annan försäkrad, t.ex. anhörig som tar hand om sjukt barn. Tillfällig föräldrapenning utgår för de dagar då en förälder avstått från förvärvsarbete och kan lämnas för hel, tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels dag. Tidigare gällde att den tillfälliga föräldrapenningen var arbetstidsberäknad för anställda men kalenderdagsberäknad för företagare, vilket också innebar en skillnad mellan företagare med aktiebolag och dem med enskild firma. Denna skillnad är numera borttagen och samma regler gäller för samtliga föräldrar.

4.5 Arbetslöshetsförsäkringen

Arbetslöshetsförsäkringen består av en grundförsäkring och en inkomstbortfallsförsäkring och handhas av arbetslöshetskassorna.

Arbetslöshetsförsäkringen omfattar både arbetstagare och företagare, även om vissa särskilda bestämmelser gäller för företagare.⁷ Som företagare i arbetslöshetsförsäkringen räknas en person som utför arbete i och har ett väsentligt inflytande över företagets verksamhet och som skött förvärvsverksamheten yrkesmässigt och självständigt.

En företagare som upphör att bedriva näringsverksamhet anses vara arbetslös så snart det inte vidtas några åtgärder i näringsverksamheten. Det krävs i detta led inte att verksamheten upphört definitivt, t.ex. att tillgångar i verksamheten avyttrats eller verksamheten avregistrerats. Det finns vidare undantag för åtgärder som kan vidtas utan att ersättningsrätten upphör, t.ex. nödvändiga åtgärder som vidtas på grund av oförutsedda händelser.

Företagare har inte samma möjligheter som arbetstagare att beviljas arbetslöshetsersättning mellan uppdrag. Ersättning lämnas normalt inte heller till en person som bedriver näringsverksamhet på deltid. En person som har haft ett företag vid sidan av ett tidigare förvärvsarbete på heltid (kombinatör) kan dock under vissa förutsättningar få företaget klassat som bisyssla. Om företaget klassas

⁷ Lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring.

som bisyssla påverkar det inte arbetslöshetsersättningen. Som villkor gäller då att företagsverksamheten inte utvidgas under arbetslösheten eller hindrar personen från att ta ett heltidsarbete och att inkomsterna inte överstiger motsvarande 6 grundbelopp per vecka. Det finns också en regel som medger ersättning vid s.k. begränsat företagande, där verksamheten i företaget bl.a. är begränsad till maximalt 10 timmar per vecka.

Begränsningar finns i reglerna för en företagare som återupptagit en tidigare tillfälligt nedlagd verksamhet och som på nytt behöver lägga ned verksamheten. En sådan företagare kan inte beviljas ersättning på nytt förrän fem år passerat från det att näringsverksamheten återupptagits. I annat fall måste näringsverksamheten vid en samlad bedömning ha upphört definitivt för att den sökande ska kunna beviljas ersättning.

Sedan 2018 pågår en översyn av arbetslöshetsförsäkringen med uppdraget att föreslå regler för en ny arbetslöshetsförsäkring. En utgångspunkt är att försäkringen ska anpassas till nya förhållanden på arbetsmarknaden och nå fler och baseras på inkomster i stället för villkor om arbetad tid m.m. Utredningen ska enligt direktiven lämna förslag senast den 15 maj 2020.⁸

4.6 Allmän pension

Ålderspensionen består dels av de inkomstgrundade pensionsförmånerna, dels av ett grundskydd. De inkomstgrundade förmånerna är inkomstpension och premiepension. Grundskyddet utgörs av garantipension och vissa andra förmåner. Den inkomstgrundade ålderspensionen baseras på individens samlade livsinkomst. Pensionsunderlaget utgörs av den pensionsgrundande inkomsten (PGI) som beräknas av Skatteverket på inkomster som den försäkrade har haft varje år av anställning eller annat förvärvsarbete och som det därför betalats pensionsavgift för (59 kap. socialförsäkringsbalken).

För företagare såväl som för anställda gäller att det är *arbetsinkomsten* som ligger till grund för pensionen. För en företagare med aktiebolag grundas pensionen på den lön som företagaren tar ut i bolaget. En låg lön eller ett lågt uttag av lön i förhållande till utdelningar får därmed konsekvenser för pensionen. För en företagare

⁸ Utredningen om en ny arbetslöshetsförsäkring för fler, grundad på inkomster (A 2018:01).

med enskild firma är det arbetsinkomsten i form av verksamhetens årliga nettoresultat som ligger till grund för pensionen. Oavsett företagsform gäller att lönsamheten i företaget är avgörande för utfallet i den allmänna pensionen.

En annan skillnad mellan anställda och företagare är tjänstepensionen. I jämförelse med de flesta anställda har egna företagare ofta ingen tjänstepension. För den som överväger att gå från anställning till företagande kan detta förhållande särskilt behöva beaktas.

4.7 Finansiering och avgifter

De allmänna försäkringarna finansieras genom uttag av sociala avgifter och ibland genom anslag på statsbudgeten. De sociala avgifterna betalas som arbetsgivaravgifter eller för företagare med inkomst av näringsverksamhet, bl.a. enskild firma, som egenavgifter.⁹ Avgiftsunderlaget utgörs av lön och ersättningar respektive överskottet av näringsverksamheten. Arbetsgivaravgiften uppgår 2019 till 31,42 procent och egenavgiften till 28,97 procent. Skillnaden beror främst på att arbetsmarknadsavgiften är lägre i egenavgiften.

Sjukförsäkringsavgiften, som finansierar förmånerna i sjukförsäkringen, uppgår 2019 till 3,55 procent i arbetsgivaravgiften och 3,64 procent i egenavgiften. Avgiften har varierat över tid och låg under vissa år i början av 2000-talet på nivåer över 10 procent. För företagare med enskild näringsverksamhet är sjukförsäkringsavgiften differentierad beroende på karensvalet, se vidare kapitel 5.

Föräldraförsäkringen finansieras genom föräldraförsäkringsavgiften som 2019 uppgår till 2,60 procent i både arbetsgivar- och egenavgiften. Avgiften har legat relativt konstant över tid.

Arbetslöshetsförsäkringen finansieras genom arbetsmarknadsavgiften i socialavgifterna samt över statsbudgeten.

Den allmänna pensionen finansieras dels med skattemedel och över statsbudgeten, dels med avgifter. Den skattefinansierade delen avser grundskyddet garantipension. Den inkomstgrundade ålderspensionen, som redovisas särskilt från statsbudgeten, finansieras i sin helhet genom ålderspensionsavgiften som ingår i arbetsgivar- och egenavgiften. Ålderspensionsavgiften uppgår 2019 till 10,21 procent i både arbetsgivar- och egenavgiften.

⁹ Socialavgiftslagen (2000:980).

4.8 Stöd och information

Stöd och vägledningar för sjuk- och föräldraförsäkringens olika förmåner finns på Försäkringskassans hemsida. För företagare finns särskild information som också anger vad som gäller för olika företagsformer. Genom SGI-guiden kan en företagare få information om sin SGI genom att lämna uppgifter om sitt företag och inkomster. Försäkringskassan har även ett kundcenter där SGI-frågor som rör företagare kan besvaras.

Flera tjänster hos Försäkringskassan finns tillgängliga som e-tjänster. När det gäller sjukförsäkringen kan den försäkrade göra anmälan om sjukdom och ansöka om sjukpenning. Även för andra förmåner inom sjukförsäkringen kan anmälan och ansökan om ersättning göras genom e-tjänsten. Som stöd för e-tjänsten finns vissa informations- och instruktionsmaterial tillgängliga.

Genom att det görs särskilda prövningar av företagares inkomstuppgifter (jfr ovan) har handläggningen i mindre utsträckning kunnat automatiseras för företagare. Riksrevisionen har i en tidigare nämnd rapport om föräldrapenning bedömt att det finns en obalans när det gäller tillgängligheten till verktygen på Försäkringskassans hemsida och informationen som ges till anställda respektive företagare.¹⁰

När det gäller den allmänna pensionen har Pensionsmyndigheten särskild information riktad till företagare med enskild firma eller aktiebolag och som behandlar både pension och de pensionsavgifter som betalas av företagare. Verktyg finns för att beräkna en prognos för pensionsutfallet. På webbplatsen *Min pension*, som är ett samarbete mellan staten och pensionsbolagen, finns också informationsmaterial riktad till företagare med enskild firma eller aktiebolag samt ett verktyg för att beräkna den sammanlagda pensionen.

En gemensam plattform för myndigheternas information och tjänster riktade till företagare är *Verksam.se*. Grunden är ett myndighetssamarbete mellan Bolagsverket, Tillväxtverket, Skatteverket, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, m.fl. myndigheter. Med utgångspunkt i den digitala plattformen genomförs riktade informationsinsatser, starta-egget-dagar, webbseminarier och andra aktiviteter. Social trygghet och information om t.ex. sjuk- och föräldraförsäkringen är exempel på sakområden.

¹⁰ Fastställande av föräldrapenning för egenföretagare. RiR 2018:1.

4.9 Sammanfattning

Sammantaget kan konstateras att förmånerna i sjuk- och föräldraförsäkringen gäller för alla försäkrade, både arbetstagare och egna företagare. Ett område som där skillnader finns gäller fastställandet av SGI, där särskilda kontroller görs av de uppgifter som företagen lämnar i samband med en ansökan om sjuk- eller föräldrapenning. Detta gäller särskilt för företagare med inkomst av näringsverksamhet, där handläggningen innehåller flera moment av utredning och bedömningar. När det gäller karenstid och sjuklön kan noteras att företagare möter olika regler beroende på företagsform, där den ena gruppen kan välja karenstid medan den andra gruppen inte medges sådan flexibilitet. Frågan behandlas närmare i kapitel 5.

I både sjuk- och föräldraförsäkringen finns möjligheter till flexibilitet genom att sjukpenning och föräldrapenning kan tas ut för hela eller delar av dagarna. Förutsättningarna finns därmed för att åtminstone vid kortare fall av nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom eller vård av sjukt barn kunna upprätthålla driften av ett företag eller att kombinera föräldraskap och företagande.

5 Karenstid och åldersgräns

5.1 Inledning

Utredningen ska enligt direktiven analysera möjligheten för företagare med enskild firma, handels- eller kommanditbolag att över 55 år fritt kunna välja karenstid. Uppdraget innefattar dels att utreda och ta ställning till om åldersgränsen 55 år ska kvarstå, höjas eller tas bort, dels att redogöra för konsekvenserna av en eventuell förändring för kvinnor respektive män.

5.2 Nuvarande regler

En försäkrad med inkomst av enskild näringsverksamhet, t.ex. enskild firma, har i dag möjlighet att välja en karenstid på 1, 14, 30, 60 eller 90 dagar (27 kap. 29–33a §§ socialförsäkringsbalken). Om inget val görs gäller en grundläggande karenstid på sju dagar. En ändring av karenstid görs genom en anmälan till Försäkringskassan. Ändring till en kortare karenstid får dock inte göras efter det att den försäkrade fyllt 55 år. Ändringen får inte heller tillämpas vid sjukdom som inträffat innan ändringen har börjat gälla. Valet av karenstid påverkar den sjukförsäkringsavgift som företagaren betalar inom ramen för egenavgifterna. Avgiften fastställs av Försäkringskassan.

En företagare som driver sin verksamhet i aktiebolagsform har ingen motsvarande möjlighet att välja karenstid, utan har som andra anställda en karensdag, numera ändrat till karensavdrag. De omfattas också av reglerna för sjuklön, vilket innebär att sjukpenning kan utgå först efter dag 14 i sjukperioden.

5.3 Historik

Möjligheten för företagare med enskild firma och inkomst av näringsverksamhet att välja karenstid i sjukförsäkringen har en lång historik. När den allmänna sjukförsäkringen infördes 1955 bestod försäkringen dels av en grundsjukpenning som omfattade alla, dels en inkomstrelaterad tilläggssjukpenningförsäkring för anställda med inkomst av tjänst.¹ Företagare med enskild näringsverksamhet – vid denna tid ofta inom jord- och skogsbruk, handel och hantverk – erbjöds möjlighet att frivilligt ansluta sig till tilläggssjukpenningen. Bakgrunden var en bedömning att denna grupp av personer hade olika behov av en sjukförsäkring och att deras arbetsförhållanden var annorlunda än för anställda.

I den frivilliga försäkringen fanns möjlighet för denna grupp av företagare att välja karenstid, dvs. graden av försäkringsskydd. Den allmänna karenstiden uppgick till 3 dagar (samma som för anställda) men företagaren kunde välja en längre karenstid med ytterligare 15, 30 eller 90 dagar. Valet av karenstid avspeglades i den avgift som företagaren betalade för tilläggförsäkringen. För att få teckna den frivilliga försäkringen fanns två villkor, nämligen att den försäkrade hade god hälsa och ej hade fyllt 55 år. Senare kom dessa villkor att också gälla om den försäkrade ville anmäla en kortare karenstid, dvs. en utökad försäkring. Åldersgränsen 55 år och hälsovillkoret motiverades med att det för en frivillig försäkring var nödvändigt att ”förhindra ett dåligt medlemsurval och för att undvika spekulation från medlemmarnas sida”. Vidare anfördes att systemet behövde ”spärrar” för att begränsa risken för överutnyttjande.

År 1962 sammanfördes de allmänna försäkringarna i en samlad lag om allmän försäkring (1962:381) som då kom att omfatta sjuk- och moderskapsförsäkringen, folkpensioneringen och tilläggs-pensioneringen. I detta sammanhang beslutades att företagare med enskild näringsverksamhet också skulle omfattas av tilläggförsäkringen, som därigenom blev obligatorisk. Motivet var att denna grupp av individer skulle ges samma skydd vid sjukdom som anställda. Ett annat motiv var behovet av samordning och enhetliga regler för de allmänna försäkringarna.

Eftersom försäkringen nu blev obligatorisk för företagare med enskild näringsverksamhet bedömdes antalet karensdagar kunna re-

¹ Lag (1947:1) om allmän sjukförsäkring infördes 1955.

duceras till 30 och 90 dagar utöver grundkarens. Samma ålders- och hälsovillkor som tidigare skulle gälla som villkor för ändring till en kortare karenstid.

Antalet karensdagar har därefter ändrats vid flera tillfällen. Den senaste större förändring genomfördes 2010. Bakgrunden var att en utredning hade föreslagit att möjligheten för företagare med enskild näringsverksamhet att välja karensdag skulle utvidgas till 30, 90, 180 och 365 dagar, att jämföra med de dåvarande alternativ 3 eller 30 dagar.² Vidare föreslogs grundkarensen höjas från en till sju dagar. Syfte med förslagen var att ge företagarna större möjlighet att välja nivån på sitt försäkringsskydd, eftersom det i utredningen konstaterats att företagare hade ett lägre utnyttjande av sjukförsäkringen. En längre grundkarens motiverades av att möjligheten att då kunna sänka sjukförsäkringsavgiften för företagarna. I utredningen redovisades beräkningar av hur avgiften skulle kunna sänkas, dock lämnades inga lagförslag i denna del. Utredningens förslag genomfördes med någon ändring. Beslutet att ta bort alternativet en karensdag reviderades dock i ett senare beslut 2013.

5.4 Karensval, sjukfall och avgifter

Utredningen har inhämtat statistik över företagarnas val av karenstid. I tabell 5.1 nedan redovisas fördelningen på de olika karensvalen 2017.

² Trygghetssystemen för företagare (SOU 2008:89)

Tabell 5.1 Företagare med aktiv näringsverksamhet 2017, fördelat på kön, åldersklass och val av karensdagar, antal

Karensdagar	-44 år		45-54 år		55- år		Summa
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	
1	4 513	5 490	3 052	4 098	3 229	6 314	26 696
7	36 519	54 103	23 974	36 566	37 250	74 996	263 408
14	576	977	261	506	227	405	2 952
30	397	755	401	922	619	1 587	4 681
60	37	50	13	30	17	42	189
90	275	537	125	233	218	530	1 918
Summa	42 317	61 912	27 826	42 355	41 560	83 874	299 844

Källa: Skatteverket.

Som framgår av tabellen hade en majoritet av företagarna, 88 procent, en grundkarens på 7 dagar. I denna grupp ingår även en ganska stor grupp av företagare som inte tagit ställning till karensväl (saknar ett registrerad karens). Endast ett fåtal, omkring 3 procent, hade valt 14 eller fler karensdagar och därmed nyttjat de utökade valmöjligheterna för karensdagar som infördes 2010. Alternativet en dags karens hade valts av cirka 9 procent av företagarna.

Fördelningen av karensdagar skiljer sig inte nämnvärt mellan män och kvinnor. Sett till åldersgrupperna har gruppen över 55 år i något lägre utsträckning en dags karens eller grundkarens. För karensalternativen över 14 dagar finns inte några nämnvärda skillnader mellan åldersgrupperna. Eftersom de som är över 55 år inte längre kan byta till ett lägre karensalternativ måste de som 2017 var över 55 år och hade en dags karens ha gjort det valet före 55 års ålder. Det kan också finnas personer som gjorde valet under övergångstiden efter 2013, då alternativet en karensdag infördes, då det var möjligt även för dem över 55 år att välja en karensdag.

Hur påverkas sjukförsäkringsavgiften av karensvalet?

Som framgått tidigare ska det karensväl som företagare gör påverka nivån på sjukförsäkringsavgiften i den egenavgift som företagaren betalar. Egenavgiften betalas på företagarnas inkomster av aktiv näringsverksamhet. Med utgångspunkt i inkomstunderlaget för 2017 har ett

genomsnittligt inkomstunderlag för varje ålderskategori och karenstid räknats fram, se tabell 5.2.

Tabell 5.2 Genomsnittligt avgiftsunderlag 2017 per person fördelat på kön, åldersklass och val av karenstid, kronor

Karenstid	–44 år		45–54 år		55– år	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
1	167 780	222 843	201 881	247 749	184 706	207 490
7	108 077	144 123	129 718	174 147	99 215	130 435
14	149 302	224 298	155 489	223 454	143 545	179 239
30	152 651	200 905	155 103	216 796	129 231	146 486
60	88 404	174 862	152 240	207 272	64 426	114 047
90	91 630	134 794	103 233	181 737	71 341	131 594

Källa: Skatteverket.

Avgiftsunderlaget är den inkomst som ligger till grund för den egenavgift och inkomstskatt som företagaren betalar på. Det är alltså den inkomst som ska jämföras med lönen före skatt för en anställd. Som framgår av sammanställningen i tabellen är inkomster och avgiftsunderlag för denna grupp av företagare låga. Den genomsnittliga inkomsten i hela gruppen uppgick 2017 till cirka 140 000 kronor, vilket är en mycket låg inkomst jämfört med medelinkomsten för löntagare i Sverige.

Inkomstspridningen i gruppen företagare med enskild firma och näringsinkomst är dock stor. I underlaget här ingår dessutom alla som har aktiva näringsinkomster även om dessa utgör en mindre del av försörjningen, t.ex. för dem som driver näringsverksamheten parallellt med en anställning. Värt att notera är att inkomstnivåerna skiljer sig något dels mellan kvinnor och män men också beroende på karenstid. De som valt en dags karenstid har de högsta inkomsterna medan den stora gruppen med grundkarens i genomsnitt har lägst inkomster. För dem med 14 dagar och längre karenstid faller inkomstnivåerna med karenstidens längd. En förklaring kan vara att det bland dem som valt de längre karenstiderna finns företagare som inte är beroende av näringsinkomsten eller av sjukpenning som är grundad på denna inkomst.

Tabell 5.3 nedan visar effekten på sjukförsäkringsavgiften beroende på karensval.

Tabell 5.3 Sjukförsäkringsavgiften vid olika karensval 2019

Karensdagar	Sjukförsäkringsavgift
1	3,97 %
7	3,64 %
14	3,55 %
30	3,35 %
60	3,11 %
90	2,94 %

Källa: Skatteverket.

Som framgår av tabellen ovan får den företagare som har valt 90 dagars karens en reduktion av sjukförsäkringsavgiften med drygt en procentenhet. Beräknat på ett avgiftsunderlag som i genomsnitt uppgår till 140 000 kronor blir skillnaden i avgift begränsad, cirka 1 400 kronor per år. Med en högre inkomst blir skillnaderna i kronor givetvis större. På avgiftsunderlag som överstiger 8 prisbasbelopp gäller dock samma avgiftsnivå som för grundkarensen, dvs. 3,64 procent.

Att skillnaden i avgiften mellan karensvalen är så liten beror på två faktorer. Det har dels att göra med den metod som används för att beräkna den differentierade avgiften, där avgiften i dag beräknas på ett sätt som inte avspeglar den försäkringsmässiga risken för de olika karensvalen. Den andra faktorn har att göra med att sjukförsäkringsavgiftens nivå. Sjukförsäkringsavgiften i egenavgiften låg i början av 2000-talet på nivåer över 10 procent men har därefter sänkts. I stället har andra avgifter i egenavgiften (och arbetsgivaravgifter) höjts, t.ex. ålderspensionsavgiften och den allmänna löneavgiften. Med en sjukförsäkringsavgift kring 4 procent blir utrymmet för en differentiering begränsat oavsett beräkningsmetod

Karensval och sjukdagar

En jämförelse har gjorts mellan karensval och sjukfall. Tabell 5.4 visar antalet företagare med minst ett sjukfall fördelat på de olika karensvalen.

Tabell 5.4 Företagare som startat minst ett sjukfall under år 2017, fördelat på kön, åldersklass och val av karensdagar, antal

Karensdagar	–44 år		45–54 år		55– år	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
1	1 574	1 719	1 166	1 658	972	2 179
7	873	798	552	837	633	1 451
14	42	31	12	28	22	35
30 eller fler	9	9	6	14	4	17
Summa	2 498	2 557	1 736	2 537	1 631	3 682

Källa: Försäkringskassan.

Antalet sjukfall per person är högst i gruppen med en dags karens, vilket inte är förvånande eftersom de flesta sjukfall är korta. Lägst antal sjukfall har gruppen med grundkarens, dvs. 7 dagars karensdagar. Förklaringen till det kan bl.a. vara att denna grupp kan antas omfatta många personer som inte i huvudsak lever på näringsinkomsten. De kan därför ha sjukfrånvaro från annan sysselsättning som inte fångas upp av denna statistik. Genom att de flesta sjukfallen generellt är korta hinner majoriteten av de försäkrade egenföretagarna bli friska under karenstiden, vilket troligen förklarar att det är så få sjukfall bland dem som har valt längre karensdagar från 14 dagar och uppåt. När det gäller jämförelser mellan kvinnor och män och mellan de olika åldersklasserna är skillnaderna relativt små.

5.5 Analys

Åldersgränsen 55 år

När det gäller frågan om åldersgränsen 55 år i karensvalet för företagare med enskild näringsverksamhet kan konstateras att den i grunden inte har omprövats sedan 1950-talet när den första allmänna sjukförsäkringen utformades. Samtidigt har den demografiska strukturen och medellivslängden väsentligt förändrats sedan denna tid. Beslut har också tagits om förändrade pensionsregler. Exempelvis är lägsta ålder för uttag av pension i dag 61 år. Det är också väl känt, vilket också framgår av utredningens kartläggning, att gruppen företagare med enskild firma ofta ligger något högre åldersmässigt.

Mot denna bakgrund kan det bedömas rimligt att ompröva åldersgränsen med inriktning på en anpassning till mer aktuella förutsättningar. Ett alternativ till den nuvarande fasta åldersgränsen skulle kunna vara en anpassning till det nya åldersbegreppet *riktålder för pension* som avses införas i pensionssystemet och i angränsande trygghetssystem.³ Innebörden är att en riktålder fastställs för varje årskull och som sedan blir styrande för tidigaste pensionsuttag. Enligt förslaget kommer riktålder att tillämpas från och med 2026. Fram till dess kommer nuvarande åldersgränser i pensionssystemet och angränsande trygghetssystem att höjas stegvis. Skulle en anpassning till riktålder göras behövs sannolikt en stegvis uppräkningsgöra av åldersgränsen.

En annat alternativ är att helt ta bort åldersgränsen i bestämmelserna om karenstidsvalet. Fördelen med en sådan lösning skulle vara att inte utesluta någon företagare från att kunna utnyttja valfriheten i systemet. Samtidigt finns en risk för en ökad statsfinansiell belastning som följd av en borttagen åldersgräns, även om företagare generellt har ett relativt lågt utnyttjande av sjukförsäkringen. Ett av skälen för att inte kunna byta till färre karensdagar efter en viss ålder är att förhindra att en försäkrad betalar låg premie när risken för försäkringsfall är låg och sedan ökar sitt försäkringsskydd när den egna risken ökar. Utredningens material tyder dock inte på att de som är över 55 år och har valt en karensdag har högre benägenhet att vara sjuka jämfört med personer under 55 år som har valt en karensdag. Däremot är sjukfallsfrekvensen högre bland dem som har en karensdag men det gäller i alla åldersgrupper. Den individuella risken för sjukfrånvaro påverkas troligtvis av fler faktorer än ålder.

Karensval och företagsform

Det kan konstateras att möjligheten för företagare med enskild firma och inkomst av näringsverksamhet att välja karenstid i sjukförsäkringen har en lång historik. Någon motsvarande valfrihet när det gäller karenstid eller försäkringsskydd för andra försäkrade. Ett skäl som låg bakom de särskilda reglerna för företagare med enskild näringsverksamhet vid denna tid var att de bedrev sin verksamhet under särskilda omständigheter. Om detta skäl är giltigt även i dag –

³ *En riktålder för höjda pensioner och följsambet till ett längre liv*, prop. 2018/19:133.

och om de särskilda omständigheterna är olika mellan företagare med enskild firma respektive aktiebolag – förefaller inte ha prövats i tidigare utredningar eller andra sammanhang. Väl känt är dock att gruppen företagare med näringsverksamhet är heterogen med stora variationer i verksamhetens omfattning och arbetsförhållanden.

Samtidigt visar den statistik som utredningen tagit fram att endast tre procent valt något annat karensalternativ än grundkarens eller en dags karenstid. Som framgått kan en förklaring till detta vara den begränsade effekten på sjukförsäkringsavgiften vid ett val av en längre karenstid. En förändrad avgift som i högre grad avspeglar den risk som företagare övertar genom att välja ett lägre försäkringsskydd skulle hypotetiskt kunna ge ett annat utfall. I realiteten begränsas dock utrymmet för att väsentligt differentiera avgiften av sjukförsäkringsavgiftens relativt låga nivå i dag, cirka 4 procent. En annan förklaring till hur karensvalet utfallit kan vara brister i informationen eller förståelsen av reglerna hos företagarna. Slutligen kan en förklaring vara att denna grupp av företagare inte har behov av väsentligt annorlunda karenstidsalternativ än andra försäkrade.

En bärande princip har under senare år varit att åstadkomma en neutralitet i regelverken mellan olika företagsformer och undanröja omotiverade skillnader. Mot denna bakgrund kan det vara motiverat att se över grunderna och pröva skälen för att ha olika regler för karens beroende på företagsform. Medan en företagare som driver enskild firma (eller handels- eller kommanditbolag) har möjlighet att välja karenstid har en företagare med verksamheten i aktiebolagsform ingen motsvarande valfrihet. Grundregeln i sjukförsäkringen är att alla med inkomst av tjänst (anställning) har en karensdag, numera kallat karensavdrag. I den meningen gäller samma karensregler för företagare med aktiebolag som för anställda. Men en – företagare med eget aktiebolag omfattas därutöver av reglerna för sjuklön, vilket innebär att de kan ansöka om sjukpenning först efter en sjuklöneperiod om 14 dagar.

5.6 Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan konstateras att de ytterligare karensväl som infördes 2010 för företagare med enskild firma och inkomst av näringsverksamhet i begränsad utsträckning har utnyttjats. Merparten av företagarna har sju dagars karenstid (grundkarens) – inklusive dem som inte aktivt valt karenstid – eller en dags karens, ett alternativ som infördes 2013. En förklaring till utfallet kan vara att avgiften för de olika karensväl inte är tillräckligt differentierad eller riskavspelande för att motivera en längre karenstid. Andra orsaker kan handla om brist på information eller kännedom om reglerna. Det kan också vara så att denna grupp av företagare inte har väsentligt skilda behov av karenstid jämfört med andra försäkrade.

När det gäller frågan om åldersgränsen 55 år som gäller för byte till lägre karenstid finns skäl för en anpassning till aktuella demografiska förhållanden. Möjliga handlingsalternativ är en anpassning till den föreslagna riktåldern i pensionssystemet eller att helt ta bort åldersgränsen.

Det kan konstateras att det finns stora skillnader i reglerna för karenstid mellan de olika företagsformerna enskild firma och aktiebolag. En företagare med enskild firma kan välja karenstid medan företagare med aktiebolag inte har denna möjlighet, och också omfattas av reglerna för sjuklön. Det kan finnas skäl att se över förhållandet och pröva grunderna för att ha olika regler för karens beroende på företagsform.

6 Bedömning av arbetsförmåga vid partiell sjukskrivning och rehabilitering

6.1 Inledning

Utredningen ska enligt direktiven belysa de hinder som finns för Försäkringskassan att bedöma arbetsförmåga för sjukskrivna företagare särskilt vid partiell sjukskrivning samt belysa de utmaningar och eventuella hinder som finns för rehabilitering av företagare.

6.2 Regler för partiell sjukskrivning

Rätten till sjukpenning regleras i 27 kap. socialförsäkringsbalken (2010:110). I sammandrag gäller följande. En försäkrad har rätt till sjukpenning vid sjukdom som sätter ned hans eller hennes arbetsförmåga med minst en fjärdedel. Vid bedömningen av om den försäkrade är sjuk ska det bortses från arbetsmarknadsmässiga, ekonomiska, sociala och liknande förhållanden. Sjukpenning lämnas som hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels förmån enligt följande:

- Hel sjukpenning lämnas för dag när den försäkrade saknar arbetsförmåga.
- Tre fjärdedels sjukpenning lämnas när den försäkrades arbetsförmåga är nedsatt med minst tre fjärdedelar men inte saknas helt.
- Halv sjukpenning lämnas när den försäkrades arbetsförmåga är nedsatt med minst hälften men inte med tre fjärdedelar.
- En fjärdedels sjukpenning lämnas när den försäkrades arbetsförmåga är nedsatt med minst en fjärdedel men inte med hälften.

Den försäkrade ska styrka nedsättningen av arbetsförmågan på grund av sjukdom senast från och med den sjunde dagen efter sjukperiodens första dag genom ett läkarintyg till Försäkringskassan. Vid bedömningen av om arbetsförmågan är nedsatt ska det beaktas om den försäkrade på grund av sjukdomen inte kan utföra sitt vanliga arbete eller annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjuder honom eller henne. För en företagare kan bedömningen enbart göras i relation till dennes vanliga arbete, dvs. det egna företaget. Om den försäkrade på grund av sjukdomen behöver avstå från förvärvsarbete under minst en fjärdedel av sin normala arbetstid en viss dag, ska hans eller hennes arbetsförmåga anses nedsatt i minst motsvarande grad den dagen. Sjukpenning kan även utgå om en försäkrad genomgår en medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering.

Tillämpning

Tillämpningen av reglerna i socialförsäkringsbalken när det gäller bedömning av arbetsförmåga styrs inte närmare av någon förordning. Försäkringskassan utfärdar dock vägledningar som ska utgöra stöd för myndighetens arbete och bedömningar. I riktlinjerna som gäller sjukpenning finns inga särskilda anvisningar för hur arbetsförmågan hos företagare ska bedömas när det gäller deltidssjukskrivning.

Försäkringskassans bedömningar

Försäkringskassan gör i sin tillämpning av reglerna en bedömning av företagarens arbetsförmåga i förhållande till arbetsuppgifter och normal arbetstid. Reglerna i sjukförsäkringen ser delvis annorlunda ut för företagare och anställda t.ex. vad gäller karenstid och sjuklöneperiod. Skillnaderna i övrigt handlar enligt myndigheten om olika förutsättningar eller omständigheter relaterar till företagarens arbetstid och arbetsförmåga. Det kan exempelvis handla om följande avvägningar:

- Vissa uppgifter av administrativ art i företaget kan behöva utföras även under sjukskrivningsperioden, och vad innebär det för bedömningen av arbetsförmåga?

- Inkomstbortfallet på grund av sjukdom kanske inte står i relation till arbetstiden för företagare i samma utsträckning som för anställda.
- Företagaren kan inte anses jobba i lägre omfattning om han eller hon är på sin ”arbetsplats” hela dagen.

En annan omständighet som Försäkringskassan lyfter fram är att uppgifter om företagarens faktiska omständigheter under sjukskrivningen inte kan intygas av någon annan än företagaren själv, att jämföra med den kontroll som en arbetsgivare kan utöva över en anställd.

6.3 Rehabiliteringskedjan

Särskilda bestämmelser finns för bedömning av arbetsförmågas nedsättning vid längre sjukfall, den så kallade rehabiliteringskedjan (27 kap. 47–49 §§ socialförsäkringsbalken). Reglerna, som syftar till att den försäkrade så snart möjligt ska kunna återgå i arbete, handlar övergripande om att pröva arbetsförmågan enligt ett antal fastlagda tidsgränser och bedömningsgrunder.

Bedömning av arbetsförmågas nedsättning i rehabiliteringskedjan innebär i korthet följande. Som grundläggande bestämmelse gäller att det vid bedömningen av om arbetsförmågan är nedsatt ska det beaktas om den försäkrade på grund av sjukdomen inte kan utföra sitt vanliga arbete eller annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjuder honom eller henne (jfr ovan). Om en sjukskrivning pågått i 90 dagar ska en prövning göras om den försäkrade kan försörja sig genom omplacering till annat arbete hos arbetsgivaren. Efter 180 dagar kan prövas om den försäkrade kan försörja sig genom ett normalt förekommande på arbetsmarknaden. Detta gäller dock under förutsättning av att det inte finns särskilda skäl mot det eller det i annat fall kan anses oskäligt. Har sjukskrivningen pågått i mer än 365 dagar ska arbetsförmågan prövas mot hela arbetsmarknaden om det inte kan anses oskäligt.

Rehabiliteringskedjan kan endast tillämpas i alla delar för försäkrade som har en arbetsgivare. För egna företagare gäller endast prövning mot det vanliga arbetet och från och med den tidpunkt då arbetsförmågan har varit nedsatt under 180 dagar även mot hela arbetsmarknaden. Även här gäller dock möjligheterna till undantag om särskilda skäl finns.

6.4 Rehabiliteringsåtgärder

Bestämmelser om rehabilitering, rehabiliteringsersättning och rehabiliteringspenning finns i 29–31 kap. socialförsäkringsbalken. Rehabiliteringsåtgärder ska planeras i samråd med den försäkrade och utgå från hans eller hennes individuella förutsättningar och behov. Ansvaret för rehabiliteringen är fördelat på den försäkrades arbetsgivare, den försäkrade och Försäkringskassan.

Den försäkrades arbetsgivare är skyldig att upprätta en plan för den försäkrades återgång till arbete enligt de tidsgränser och andra bestämmelser som anges i lagen. Arbetsgivaren ska se till att planen för återgång i arbete följs och efter samråd med den försäkrade lämna de upplysningar till Försäkringskassan som behövs för att den försäkrades behov av rehabilitering ska kunna klarläggas.

Den försäkrade ska enligt bestämmelserna i lagen lämna de upplysningar som behövs för att klarlägga hans eller hennes behov av rehabilitering och efter bästa förmåga aktivt medverka i rehabiliteringen.

Försäkringskassan ska samordna och utöva tillsyn över de insatser som behövs för rehabiliteringsverksamheten och samverka med den försäkrades arbetsgivare och arbetstagarorganisation, hälso- och sjukvården, socialtjänsten, Arbetsförmedlingen och andra berörda myndigheter. Försäkringskassan ska se till att rehabiliteringsåtgärder påbörjas så snart det är möjligt av medicinska och andra skäl. Regler om Försäkringskassans samverkan finns även i förordningen (2009:1174) med instruktion för Försäkringskassan.

Rehabiliteringsplan

Om den försäkrade behöver en rehabiliteringsåtgärd, för vilken rehabiliteringsersättning ska lämnas (jfr nedan), ska Försäkringskassan upprätta en rehabiliteringsplan. Planen ska ange de rehabiliteringsåtgärder som ska komma i fråga, vem som har ansvaret för åtgärderna, en tidsplan för rehabiliteringen och de uppgifter i övrigt som behövs för att genomföra rehabiliteringen. Rehabiliteringsplanen ska i den utsträckning det är möjligt, upprättas i samråd med den försäkrade.

Rehabiliteringsersättning

Rehabiliteringsersättning lämnas dels som rehabiliteringspenning till en försäkrad som deltar i arbetslivsinriktad rehabilitering, dels som särskilt bidrag till en försäkrad för kostnader som uppstår i samband med arbetslivsinriktad rehabilitering.

En försäkrad har rätt till rehabiliteringsersättning vid sjukdom som sätter ned arbetsförmågan med minst en fjärdedel. Ersättningen utgår under den tid då han eller hon deltar i arbetslivsinriktad rehabilitering som avser att förkorta sjukdomstiden, eller helt eller delvis förebygga eller häva nedsättningen av arbetsförmåga. Rehabiliteringspenning utgår på samma nivåer som sjukpenning och kan även utgå partiellt. Om den försäkrade samtidigt får sjukpenning minskas rehabiliteringspenningen med motsvarande belopp. Särskilt bidrag lämnas under rehabiliteringstiden för kostnader som uppstår för den försäkrade i samband med rehabiliteringen.

En arbetsgivare kan ansöka om bidrag från Försäkringskassan för att anlita expertstöd för att utreda, planera, initiera, genomföra och följa upp arbetsplatsinriktade åtgärder som syftar till att underlätta för arbetstagarens återgång i arbete.¹ Bidraget får uppgå till högst 10 000 kronor per arbetstagar och kalenderår. Möjligheten att få stöd gäller bara företagare som också är arbetsgivare, dvs. även aktiebolagsdelägare.

Tillämpning och bedömningar gällande företagare

Försäkringskassan uppger att hindren när det gäller rehabilitering av företagare handlar om att möjligheterna till stöd vid egen rehabilitering är begränsade. Företagaren kan exempelvis inte få stöd från en arbetsgivare som tar ett rehabiliteringsansvar och har inte samma möjligheter som en anställd att bli omplacerad eller få andra arbetsuppgifter på sin arbetsplats. Arbetsträning i det egna företaget eller egna aktiebolaget bedöms heller knappast som möjligt. En företagare kan inte heller delta i de rehabiliteringsåtgärder som Arbetsförmedlingen erbjuder inom ramen för ett arbetsmarknadspolitiskt program utan att först helt avsluta sitt engagemang i företaget.

¹ Förordning (2014:67) om bidrag till arbetsgivare för köp av arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd för återgång i arbete.

6.5 Sammanfattning

Sjukförsäkringen är en allmän försäkring, vilket innebär att rätten till förmåner som t.ex. sjukpenning gäller för alla försäkrade givet de allmänna villkor som finns angivna i lagen. Samtidigt visar genomgången att tillämpningen av reglerna kan kompliceras när det gäller bedömningar av företagares arbetsförmåga och behov av partiell sjukskrivning, detta på grund av att deras arbetsförhållanden skiljer sig från anställdas.

När det gäller rehabilitering anger lagen vilket ansvar som faller på olika parter med ett tungt ansvar på arbetsgivaren. Reglerna är dock utformade med utgångspunkt från ett anställningsförhållande och ger inte vägledning för hur ansvarsförhållandena ska se ut för t.ex. egna företagare eller andra kategorier av försäkrade som inte har samma organisation bakom sig. Det framkommer vidare att arbetsgivare kan söka bidrag för delar av kostnaderna för arbetsplatsinriktade åtgärder för en arbetstagares återgång i arbete. Möjligheten att få stöd gäller bara företagare som också är arbetsgivare, vilket inkluderar egna företagare med aktiebolag men inte dem med enskild firma.

7 En förändrad arbetsmarknad

7.1 Inledning

Utredningen ska enligt direktiven utreda behovet av anpassningar till en förändrad arbetsmarknad. I direktiven nämns att den allmänna sjukförsäkringen infördes när de flesta anställningarna i Sverige var tillsvidareanställningar, men att det nu blir allt vanligare att människor går in i och ut ur rollen som företagare eller kombinerar anställning med företagande.

I följande kapitel redovisas några aktuella rapporter och undersökningar som gjorts under senare år och som belyser förändringar på arbetsmarknaden och i företagarnas arbetsliv.

7.2 Tidigare utredningar

Företags- och anställningsformer i förändring (Ds 2003:27)

I en omfattande kartläggning av företagandet som redovisades i promemorian *Företags- och anställningsformer i förändring* (Ds 2003:27) konstaterades att antalet företag ökat och att även företagsstrukturen förändrats. Den genomsnittliga företagsstorleken hade minskat och det totala antalet företag hade ökat. Framför allt hade antalet företagare utan anställda ökat. Som viktiga drivkrafter nämndes den tekniska utvecklingen, ökad internationell konkurrens och förändringar i konsumenternas efterfrågan. En ökad andel mindre företag bedömdes avspegla en utveckling med slimmade organisationer, ökad outsourcing och koncentration på kärnverksamhet, som inneburit nya affärsmöjligheter för nya mindre företag. Avregleringar inom olika områden bedömdes också ha påverkat utvecklingen.

Rapporten konstaterade att formerna för att bedriva arbete och företagande har förändrats i riktning mot fler tidsbegränsade anställ-

ningar och färre fast anställda. Bemanningsbranschens framväxt hade också inneburit nya anställningsformer. Rapporten belyste även situationen för uppdragstagare, bl.a. den konstnärliga arbetsmarknaden som kännetecknas av tidsbegränsade anställningar och kortare uppdrag, samt den grupp av egna företagare som är beroende av en enda huvudman, s.k. falska egenföretagare.

Entreprenörskapsutredningen/GEM 2019

Entreprenörskapsutredningen (jfr kapitel 2) behandlade i sitt betänkande 2016 frågor kring framtidens arbetsmarknad och det man kallar försörjningsstrukturer.¹ Samtidigt som traditionellt förvärvsarbete fortfarande dominerar växer det fram en generation där entreprenörskap kombinerat med olika korttidsanställningar och uppdrag (*gigs*) blir vanligare, liksom ett ökat deltagande i delningsekonomin. Utredningen pekade på att försörjningsstrukturerna kan komma att se helt annorlunda ut i framtiden, präglade av en ökad rörlighet mellan olika typer av verksamheter och inkomstkällor, däribland ett ökat deltidsföretagande.

En utveckling i denna riktning bedömdes vara positiv för entreprenörskap och innovationer. Samtidigt framhöll utredningen att det behövs beredskap för att ramvillkor som t.ex. socialförsäkringssystemen kan behöva anpassas till de nya förhållandena. Skillnader i regler och ersättningar som beror på olika anställningsformer eller företagsformer kan hämma rörligheten. Förmåner i system behöver följa individen och bli mer ”portabla”.

Även den senaste GEM-undersökningen (se kapitel 2) behandlade utvecklingen inom det man kallar gig- och delningsekonomin.² Bedömningar om behovet av anpassningar i olika ramverk inklusive socialförsäkringarna behandlades även där.

Ett arbetsliv i förändring (SOU 2017:24)

I betänkandet *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?* (SOU 2017:24) redovisades en omfattande kartläggning av utvecklingen på den svenska arbetsmarknaden.

¹ *Entreprenörskap i det tjugoförsta århundradet* (SOU 2016:72, del 1), s. 79–94.

² *Global Entrepreneurship Monitor 2019*. Entreprenörskapsforum.

Den övergripande bilden av trender inom produktionen innefattar en ökad globalisering av marknader och produktion, digitaliseringen samt ett ökat tjänsteinnehåll i produktionen. En ökad specialisering med fokus på kärnverksamheten och som följd en ökad användning av outsourcing, entreprenader och inhyrda konsulter är den utveckling som förklarar att det främst är i småföretag som de nya jobben har vuxit fram under de senaste decennierna, bl.a. en ökning av företagare utan anställda, s.k. soloföretagare.

När det gäller arbetsmarknaden generellt finns en tydlig tendens med nya sätt att utföra och organisera arbete, även om en majoritet av de sysselsatta fortfarande har en tillsvidareanställning. Tidsbegränsade anställningar har endast ökat med några procentenheter sett över en längre tid. Användningen av inhyrd arbetskraft har vuxit sedan 1990-talet men har som andel av den sysselsatta befolkningen inte ökat i någon större omfattning. Nyare fenomen såsom egenanställning och arbete via digitala plattformar bedöms vara arbetsformer som ökar i omfattning.

Utredningen lyfter i sin sammanfattning fram några tydliga förändringar på arbetsmarknaden. Det gäller den roll som småföretag och mindre arbetsställen spelar i sysselsättningen och särskilt framväxten av egna företagare utan anställda. Arbetsgivarnas ökade behov av flexibilitet är en annan tydlig förändring som märks genom att olika arbetsformer används i en och samma verksamhet. Omvandlingstrycket på den svenska arbetsmarknaden påverkas även av andra faktorer såsom digitaliseringen och den tekniska utvecklingen.

Utredningen pekade ut ett antal utmaningar i de förändringar som observeras, bl.a. den oklara ansvarsfördelningen mellan arbetsgivare och arbetstagare och den delvis förändrade strukturen på den svenska arbetsmarknaden. Framväxten av det nya sätt att organisera arbete via digitala plattformar innebär att det kan vara svårt att avgöra vilken status de inblandade aktörerna har i termer av arbetsgivare, arbetstagare eller uppdragstagare.

F-skatteutredningen

F-skatteutredningen, med uppdrag att göra en översyn av F-skattesystemet, redovisade i ett delbetänkande en kartläggning av vissa aspekter av företagande och arbetsmarknadens utveckling (SOU 2018:49).

Utredningen konstaterade att arbetsmarknaden och företagandet har förändrats under de senaste decennierna, framför allt att tjänstesektorn vuxit. Nya och mer flexibla eller atypiska sysselsättningsformer bedömdes inte i någon högre grad ha trängt undan tillsvidareanställningar, även om det långsiktigt sker en utveckling i den riktningen. Vad gäller sysselsättningsformer noterades att behovs- och timanställda och allmänna visstidsanställningar har ökat samtidigt som andelen visstidsanställda med vikariat har minskat. Anställda i bemanningsföretag samt egenanställningar har också ökat snabbt de senaste åren men bedöms svara för en liten del av den totala sysselsättningen. När det gäller företagandet har företag utan anställda ökat mest och blivit den vanligaste företagstypen i Sverige. Fler företagare väljer också aktiebolagsformen.

Utredningen behandlar särskilt den grupp av egna företagare vars arbetsförhållanden liknar anställdas, som benämns falska egenföretagare. Falska egenföretagare bedöms förekomma mer i vissa branscher men omfattningen är osviss. Utredningens slutbetänkande (SOU 2019:31) lämnades i juni 2019, och innehåller bedömningar och förslag till vissa ändringar i F-skattessystemet.

7.3 EU och internationellt

EU-kommissionens meddelande om delningsekonomin

Delningsekonomin och dess möjligheter och utmaningar har även behandlats på EU-nivå. EU-kommissionen presenterade 2016 ett meddelande om en europeisk agenda för delningsekonomin (COM (2016) 356). I meddelandet framhålls att delningsekonomin skapar nya möjligheter för både konsumenter och näringsidkare och att den kan bidra till sysselsättning och tillväxt om den utvecklas på rätt sätt. Även om delningsekonomin var liten bedömdes att den kan växa snabbt och ta allt större marknadsandelar inom flera sektorer. Utvecklingen aktualiserar frågor om de befintliga regelverkens tillämpning på delningsekonomin tjänster genom att gränserna suddas ut mellan konsumenter och leverantörer, anställda och egna företagare samt mellan tjänster som tillhandahålls av professionella leverantörer och privatpersoner.

I ett särskilt avsnitt i meddelandet behandlas egna företagare och arbetstagare i delningsekonomin. Det framhålls att delningsekonomin

skapar nya arbetstillfällen, även för dem som inte har ett traditionellt anställningsförhållande. Samtidigt finns risker med de mer flexibla arbetsformerna som kan leda till osäkerhet i fråga om rättigheter och social trygghet. Förändringen är enligt kommissionen en del av en mer strukturell förändring. Gränserna mellan att vara egen företagare och arbetstagare blir allt otydligare. Det kan också bli vanligare att man har tillfälliga anställningar, arbetar deltid eller har flera arbeten samtidigt.

ILO

Den internationella arbetsorganisationen ILO har i en rapport från 2016 belyst utvecklingen av icke-standardiserade arbetsformer, som avviker från normala eller standardiserade anställningsförhållanden (heltid, tillsvidareanställning m.m.):³

- Tidsbegränsade uppdrag, projektanställningar
- Deltid eller on-call-work
- Anställningsförhållanden med flera parter, t.ex. inhyrd personal, underleverantör
- Dold eller falsk egenanställning.

Utvecklingen av icke-standardiserade arbetsformer är enligt rapporten resultatet av flera faktorer som globaliseringen och sociala förändringar men också av regelverk som underlättat för företag att använda icke-standardiserade arbetsformer eller inte i tillräcklig grad reglerat området. ILO bedömer att användningen av tillfällig arbetskraft i privata företag i genomsnitt uppgår till 11 procent. Användningen av tillfällig arbetskraft är större i utvecklingsländer. Samtidigt växer i industrialiserade länder nya former av tillfälligt arbete fram, t.ex. *on-call-work* eller *zero-hours*⁴, som enligt rapporten påminner om förhållanden i utvecklingsländerna.

³ *Non-standard Employment Around the World*. ILO 2016.

⁴ För svenska förhållanden ofta kallat "SMS-anställningar".

Även om flexibla arbetsformer kan upplevas positivt för vissa grupper påpekas man att det för de flesta förknippas med ökad osäkerhet och på sikt kan innebära utmaningar för företag, arbetsmarknad och samhället i stort. Rapporten avslutas med flera rekommendationer, bl.a. att stärka det sociala skyddet för gruppen.

McKinsey Global Institute

McKinsey Global Institute har i en rapport från 2016 redovisat en undersökning av hur formerna för arbete har förändrats.⁵ Ett huvudbudskap är att vanliga jobb på ordinarie fasta arbetstider inte fullt ut avspeglar hur många människor i dag förtjänar sitt uppehälle. Rapporten, som grundar sig på undersökningar av förhållanden i USA såväl som i Europa⁶, visade att mellan 20 och 30 procent av den arbetsföra befolkningen försörjde sig genom självständigt arbete (*independent work*) i någon form 2016.

Med termen ”självständigt arbete” avses de som själva väljer hur mycket och när de arbetar men också de som växlar mellan olika jobb eller uppdrag under ett och samma år. Gruppen omfattar således egna företagare, uppdragstagare, frilansare, egenanställda och tillfälligt anställda, inklusive de som anlitas genom bemanningsföretag. Beroende på graden av självständighet och inkomstens betydelse för försörjningen görs i rapporten en uppdelning i fyra undergrupper:

- Egna företagare m.fl. (heltid)
- Tillfälliga uppdrag vid sidan av annat arbete
- Ofrivilliga egenanställda, tillfälligt anställda
- Ekonomiskt pressade (extraknäck)

Resultaten av undersökningen visade att de som av egen vilja jobbade självständigt, dvs. de två första grupperna i listan ovan, hade en högre tillfredsställelse i sitt arbetsliv än de som ofrivilligt eller av ekonomiskt tvingande skäl arbetade självständigt eller tog extra jobb.

⁵ McKinsey Global Institute: *Independent work: Choice, necessity, and the gig economy* www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy?cid=eml-web

⁶ Europa här avgränsat till EU-15.

När det gäller svenska förhållanden bedömde studien att 28 procent eller omkring 2 miljoner av alla svenskar i arbetsför ålder 2016 försörjde sig genom självständigt arbete i någon form. Siffrorna, som uppges vara något högre än vad som framgår av den offentliga statistiken, omfattade egenanställda eller egna företagare, de med tillfälliga anställningar och de med flera jobb. I jämförelse med andra EU-länder hade Sverige en något lägre andel egenanställda/egna företagare, men en högre och växande andel personer med tillfälliga anställningar samt en högre andel personer med flera jobb. Sverige hade också en högre andel vuxna över 55 år som försörjde sig genom självständigt arbete.

Enligt rapporten kommer olika former av självständigt arbete att öka i framtiden. Detta kan ha positiva effekter i samhället och möjliggöra ökad sysselsättning och ett ökat utbud av tjänster genom digitala plattformar. Samtidigt konstateras att utvecklingen innebär utmaningar. En av rapportens rekommendationer är att länderna måste anpassa sina socialförsäkringssystemen för att säkerställa att denna del av arbetskraften kan ges tillräckligt socialt skydd.

7.4 Andra kartläggningar och rapporter

Landsorganisationen i Sverige, LO

I en rapport från LO 2018 behandlas gig-ekonomin och framväxten av nya arbetsformer i relation till den fackliga anslutningen.⁷ Rapportens utgångspunkt är att arbetsmarknaden blivit alltmer segmenterad. Vid sidan av den tidigare modellen med standardiserade anställningar, baserad på tillsvidareanställning på heltid och normalt dagtid, har olika former av icke-standardiserade anställningar vuxit fram. Till det icke-standardiserade anställningsformerna räknas tidsbegränsade anställningar, deltidsanställningar, vissa former av egenanställningar samt arbete på s.k. icke-sociala tider som kvällar och nätter.

Bakgrunden till denna utveckling är enligt rapporten en global ekonomi med ökande konkurrens, komplexa produktionskedjor och ett mer kundanpassat produktionssystem karakteriserat av s.k. ”*just-in-time*”-produktion (*lean production*). Andra förändringar är en ökad tjänsteproduktion och framväxten av ny informationsteknik med nya sätt att organisera arbetet, t.ex. genom digitala plattformar

⁷ *De oorganiserade – Gig-ekonomin och den fackliga anslutningen*. LO 2018.

De nya arbetsformerna inom gig-ekonomi kan enligt rapporten delas in i två kategorier. Begreppet *crowdwork* (även *crowdsourcing*) avser förhållandet där en uppgift utförs av en större grupp personer efter en öppen förfrågan på nätet, ofta med global räckvidd. En annan företeelse är *work-on-demand*, där arbete och tjänster utlyses genom en digital plattform men utförs mer lokalt. Generellt sett är arbetet inom gig-ekonomin lågkvalificerat även om det kan förekomma mer kvalificerade uppgifter. Uppdragen handlar ofta om mindre och avgränsade uppgifter (jfr *tasks/gigs*) på tillfällig och oregelbunden basis. Den person som åtar sig uppdraget är vanligtvis egenanställd eller har eget företag och får ofta tillhandahålla nödvändig utrustning för uppgiften.

Enligt rapporten är det kravet på flexibilitet och en förskjutning av ansvar och risker från arbetsgivaren till arbetstagaren som präglar den moderna arbetsmarknaden. Som konsekvenser beskrivs riskerna för en ökad osäkerhet kring inkomster och säkerhets- och arbetsmiljöfrågor samt att de som arbetar inom gig-ekonomin ofta saknar tillgång till social trygghet vid sjukdom och arbetslöshet samt vid pension. Utvecklingen liknas vid den typ av anställningsförhållanden och en återgång till förhållanden som rådde vid den tidiga industrialiseringen. Rapporten analyserar vidare konsekvenserna för den fackliga organisationen.

7.5 Närmare om några nya former för att utföra och organisera arbete

Egenanställning

Egenanställning innebär i korthet att en uppdragstagare söker uppdrag själv men är anställd i ett egenanställningsföretag under uppdragets genomförande. Egenanställningsföretaget tecknar avtal med uppdragsgivaren och fakturerar uppdragsgivaren efter att uppdraget slutförts. Egenanställningsföretaget betalar sedan lön till den egenanställda för uppdraget med avdrag för skatt m.m. Egenanställning kan vara ett alternativ till eget företag för uppdragstagare som utför enstaka uppdrag, har annan anställning eller som av någon annan anledning vill slippa administration kring fakturering eller skattebetalning. En annan grupp kan vara sådana som tidigare har varit anställda men som nu arbetar på uppdragsbasis.

Tillväxtverket publicerade 2012 en studie av förutsättningar för hur egenanställning kan användas som väg till egen försörjning för långtidsarbetslösa personer.⁸ I studien undersöktes bland annat arbetsgivarens preferens för att anlita någon mot faktura i stället för att anställa någon med lön. Fördelarna handlade om att det var enklare att betala en faktura än att anställa och att ett kortare uppdrag också gav möjlighet att bedöma personens kompetens. För mer kontinuerliga behov föredrog man dock anställning.

Rapporten beskrev hur egenföretagande och egenanställning utvecklats som en kommersiell tjänst under 1990-talet. Rapportens kartläggning visade att det 2011 fanns 42 egenanställningsföretag i landet. Av dessa var knappt hälften rena egenanställningsföretag medan resten av företagen erbjöd tjänsten vid sidan av redovisningstjänster. Omkring 10 000 personer uppskattades vid denna tid vara sysselsatta i branschen. Merparten av de egenanställda bestod av personer som kombinerade uppdrag med anställning eller som på heltid arbetade som egenanställd. I rapporten bedömdes att egenanställning också kan vara en ingång till ett eget företagande. Nackdelarna handlade om risken för sämre trygghet eller arbetsmiljö som följd av att regler och system inte är anpassade till anställningsformen.

Sedan 2014 finns en branschorganisation för egenanställningsföretag, Egenanställningsföretagens branschorganisation, som arbetar med villkor och normering inom branschen, auktorisation samt med opinionsdrivande verksamhet.⁹ Organisationen hade 2018 åtta medlemsföretag och drygt 40 000 egenanställda, vilket innebär att en betydande konsolidering har skett i branschen.

Andra aktörer och tjänster riktade till företagare och uppdragstagare

Förutom egenanställningsföretag har flera aktörer under senare år utvecklat tjänster riktade till egna företagare eller uppdragstagare. Det kan handla om digitala plattformar med olika former av tjänster som förenklar för nystartade eller mindre företagare, t.ex. webbaserade "paketlösningar" med fakturering, bokföring eller löneuttag mot en fast månadsavgift. Andra aktörer riktar sig till "giggare", även inom mer professionella branscher, och erbjuder förmedling, sam-

⁸ *Egenanställning – en väg till arbete för långtidsarbetslösa*. Rapport 0121. Tillväxtverket.

⁹ www.egenanstallning.org

arbeten och nätverk. En annan form av nya lösningar handlar om att erbjuda kontorsmiljöer, s.k. *co-working*, för egna företagare och uppdragstagare.

7.6 Sammanfattning

Kartläggningen av förändringar i arbetslivet visar på en utveckling mot mer flexibla former för organisering och utförande av arbete. Nya icke-traditionella anställnings- och uppdragsformer, t.ex. genom digitala plattformar, är en del av denna bild. Samtidigt är fortfarande en majoritet av arbetskraften i Sverige tillsvidareanställda. En annan trend som observerats under längre tid är en förändrad företagsstruktur med en ökad andelen mindre företag, inte minst egna företagare utan anställda (soloföretagare). Bakomliggande faktorer är globaliseringen, den tekniska utvecklingen och digitaliseringen, ökad specialisering och ett ökat tjänsteinnehåll i produktionen.

Utvecklingen kan innebära ökade förutsättningarna för eget företagande och andra former av självständigt arbete. Nya anställnings- och uppdragsformer eller ”gigs” kan vara positivt för entreprenörskap och innovation. Gigs kan också fungera som inkörsport till självständigt företagande eller anställning. Parallellt med denna utveckling växer nya aktörer och tjänster fram riktade till egna företagare och ”giggare” som arbetar självständigt.

Riskerna handlar om ökad ekonomisk osäkerhet och brister i det sociala skyddet. Oklara gränser eller ansvarsförhållanden mellan olika aktörer är utmaning i detta hänseende. I flera rapporter, både nationellt och internationellt, framhålls att trygghetssystemen kan behöva anpassas till att fler i framtiden kommer att ha oregelbundna inkomster eller inkomster från olika källor, t.ex. de som kombinerar anställning och uppdrag. Systemen kan behöva göras mer ”portabla”, innebärande att inkomster från flera källor kan ligga till grund för beräkningen av SGI och ersättningar i systemen.

8 Överväganden

8.1 Utredningens kartläggning och analys

Utredningens uppdrag har varit att kartlägga hur företagandet utvecklats och vilka drivkrafter som legat bakom utvecklingen. I kunskapsunderlaget har också ingått att analysera frågor med koppling till företagarnas villkor och förutsättningar i de allmänna trygghetssystemen, med fokus på sjuk- och föräldraförsäkringen.

Företagandets utveckling i Sverige

Utredningen har undersökt företagandets utveckling under perioden 2004–2016 (kapitel 2). Fokus har legat på gruppen egna företagare utan anställda med enskild firma eller aktiebolag samt kombinatorer. Den statistik som tagits fram visar att nyföretagandet ökade markant fram till 2011. Därefter har nyföretagandet planat ut på en nivå kring 70 000 nya företag per år, vilket är en väsentligt högre nivå än i början av perioden. Kombinatorer, dvs. de som kombinerar anställning och företagande, har haft en liknande utveckling under perioden.

Viktiga faktorer bakom ökningen i nyföretagandet bedöms vara genomförda skatte- och regelförändringar samt avregleringar inom bland annat välfärdssektorn. Andra faktorer som påverkat företaget under observationsperioden handlar om globaliseringen och omvärldsförändringar, stora konjunkturvariationer i samband med finanskrisen 2009 samt befolkningsökning under senare år. Undersökningen visar att en ökning skett av antalet företagare med aktiebolag (fåmansaktiebolag) jämfört med enskilda firmor.

Internationella jämförelser visar att Sverige har en lägre nivå på entreprenörskap än flera andra länder. Samtidigt har höginkomstländer som Sverige ett större inslag av *intraprenörskap*, dvs. att man aktivt deltar i utvecklingsarbete inom ramen för en anställning. Sverige upp-

visar också stora skillnader i entreprenörskap mellan könen, där männens entreprenörskap ökar medan kvinnors entreprenörskap minskar.

Faktorer som bristande tilltro till egen förmåga och oron för att misslyckas utgör faktorer som identifierats som hinder för nyföretagande, vilket även framgår av nationella undersökningar. Företagande kan drivas av förväntningar om högre inkomst och förverkligande av affärsidéer men kan också innebära en ökad ekonomisk osäkerhet i jämförelse med en anställning.

Företagare i trygghetssystemen

Väl fungerande system för social trygghet kan betraktas som en av flera grundläggande förutsättningar för ett gott företagsklimat. Utredningens underlag (kapitel 3) har inte kunnat påvisa något entydigt samband mellan trygghetssystemen och företagande. Analysen indikerar dock att trygghetssystemen kan ha större betydelse för att personer med en svagare ställning på arbetsmarknaden ska övergå till eget företagande. När det gäller personer som startar aktiebolag är förväntan om en högre inkomst den främsta drivkraften.

Utredningens analys och även andra undersökningar visar att företagare har ett något lägre nyttjande av förmånerna i sjuk- och föräldraförsäkringen än anställda. Samtidigt finns skillnader också mellan kvinnor och män oavsett yrkesställning, inte minst i föräldraförsäkringen, samt mellan olika företagsformer. Förhållandet där företagare upplever att de betalar till ett system som de inte kan nyttja kan leda till en bristande tillit och förtroende för de allmänna försäkringarna, även om samma förhållande också kan gälla för många anställda.

Det kan konstateras att trygghetssystemen har en utformning som ger mest genomslag för anställda med möjlighet att vara borta från sitt arbete på grund av sjukdom eller vård av barn. För en egen företagare kan det vara svårare att nyttja förmånerna med hänsyn till pågående uppdrag och kundrelationer. Inkomsterna kan också vara mer oregelbundna, vilket kan påverka nivån på ersättningar. Samma problematik gäller också för andra grupper som arbetar självständigt, till exempel uppdragstagare, projektanställda eller egenanställda (kapitel 7). Den globala gig- och delningsekonomin innebär nya och mer flexibla

former för organisering och utförande av arbete som kan innebära en utmaning för utformningen av de allmänna socialförsäkringssystemen.

8.2 Problembild, utgångspunkter och inriktning av fortsatt arbete

Utredningen kan konstatera att flera angelägna förändringar och förbättringar av villkoren för företagare i trygghetssystemen har genomförts. Ett exempel är den längre tidsperioden för uppbyggnadsskedet om 36 månader som sedan några år gäller för både företagare med enskild firma och aktiebolag. Reformen innebar en förstärkt ekonomisk trygghet under övergången från anställning till eget företagande. Samtidigt finns fortsatt områden där förutsättningarna kan förbättras för att företagare ska uppleva att de har ett gott socialt skydd i de allmänna försäkringarna.

En övergripande bedömning är att mer behöver göras för att förbättra förutsebarheten i det försäkringsskydd som erbjuds företagare i de allmänna försäkringarna. Tydliga och klara regler är en grundläggande förutsättning. En viktig faktor som påverkar hur företagare upplever tryggheten gäller också den faktiska tillämpningen av reglerna och bemötandet från myndigheternas sida. En större förståelse kan behövas för företagarens arbetsförhållanden liksom för andra grupper som arbetar självständigt.

En bärande princip har under senare år varit att åstadkomma en neutralitet i regelverken mellan olika företagsformer och undanröja omotiverade skillnader. Nuvarande reglerna kring karenstider och sjuklön bedöms vara ett angeläget område att se över mot denna bakgrund.

Generellt bedömer utredningen att mer behöver göras för att nå ut till företagare med bra stöd och information om regler och villkor i försäkringarna. Lättillgänglig, samlad och heltäckande webbaserad information och utvecklade e-tjänster riktad till företagare är en viktig förutsättning för att skapa tillit och förtroende för de allmänna trygghetssystemen. Det är också viktigt för att företagare ska känna att de har tillräcklig kunskap om vilka regler som gäller, hur de ska följas på ett korrekt och enkelt sätt och vilka konsekvenser olika valmöjligheter innebär.

Sammantaget har utredningen identifierat följande områden där fortsatta åtgärder och analyser bedöms angelägna:

- Tydligare och enklare regler för SGI för företagare med enskild firma.
- Översyn av reglerna för karens och sjuklön i syfte att uppnå en större enhetlighet mellan olika företagsformer.
- Analys av regler och tillämpning gällande partiell sjukskrivning och rehabilitering för företagare.
- Stärkt webbaserad information och stöd till företagare samt utvecklade e-tjänster.
- Fortsatt analys av frågor kring företagandets utveckling och pågående förändringar och utmaningar i en globaliserad gig- och delningsekonomi.

Utredningens bedömningar redovisas närmare i de följande avsnitten.

8.3 Enklare SGI för företagare med enskild firma

Bedömning: Det behöver införas tydligare regler om hur sjukpenninggrundande inkomst ska fastställas för företagare med enskild firma och inkomst av näringsverksamhet i syfte att uppnå större förutsebarhet och enklare hantering av försäkringarna.

Skälen för utredningens bedömning

En central utgångspunkt för trygghet är att reglerna och hanteringen av förmånerna i sjuk- och föräldraförsäkringen är tydliga och förutsebara. Ett område där många företagare med inkomst av näringsverksamhet kan känna osäkerhet gäller reglerna och hanteringen av hur SGI fastställs i samband med ett försäkringsärende (kapitel 4). Problemen gäller oklarheter om vilka inkomster som ska ingå i inkomstunderlaget, om periodiseringar ska beaktas osv. Handläggningen innehåller flera moment av utredning och enskilda bedömningar varför det kan ta lång tid och innebära att företagaren kan behöva vänta på att en ersättning utbetalas. Genom att SGI enligt nuvarande ordning

kan fastställas först i samband med ett försäkringsärende har en företagare inte alltid möjlighet att förutse sitt försäkringskydd.

Som utredningen konstaterat saknas närmare bestämmelser i socialförsäkringsbalken om vilka inkomster av näringsverksamheten som ska ligga till grund för beräkningen av SGI. Sådana bestämmelser finns dock för fastställande av inkomstunderlag avseende flera andra förmåner som regleras i lagen, t.ex. för pensionsgrundande inkomst eller bidragsgrundande inkomst för bostadsbidrag.

Utredningen bedömer därför att bestämmelser behöver införas om vilka inkomster av näringsverksamhet som ska ligga till grund för fastställande av SGI för företagare som har inkomst av näringsverksamhet. I denna grupp ingår företagare som har inkomst av enskild näringsverksamhet, inkomst från ett handelsbolag (inklusive utländska motsvarigheter) eller inkomst från en europeisk ekonomisk intressegruppering (EEIG).

Genom tydligare regler skapas förutsättningar för en enklare process för att fastställa SGI för en egenföretagare med inkomst av näringsverksamhet, med möjligheter att ytterligare automatisera handläggningen. För den enskilde företagaren kan förändringen bidra till en ökad förutsebarhet och trygghet i försäkringen. För myndigheten bör reglerna medföra en effektivisering av arbetet där resurser kan frigöras för andra viktiga ändamål i verksamheten.

För att förenkla hantering bör inkomststoppgifterna så långt möjligt hämtas med utgångspunkt i befintliga inkomststoppgifter. Det ligger väl i linje med det förslag om ett nytt ersättningsgrundande inkomstunderlag (EGI) som lades fram av den parlamentariska socialförsäkringskommittén.¹ Frågan om att införa ett nytt beräkningsunderlag för anställda utreds för närvarande inom Regeringskansliet. De inkomststoppgifter som kan användas som grund för att fastställa ett historiskt inkomstunderlag för dem med inkomst av anställning finns nu tillgängliga genom månatlig arbetsgivardeklaration på individnivå. Redan i den parlamentariska utredningen konstaterades dock att egna företagare med enskild firma och inkomst av näringsverksamhet inte kommer att omfattas av en övergång till EGI.

¹ *Mer trygghet och bättre försäkring* (SOU 2015:21).

8.4 Närmare om inkomstunderlaget

Bedömning: Som inkomst av annat förvärvsarbete bör räknas inkomst av aktiv näringsverksamhet.

Inkomstsuppgifter bör så långt möjligt hämtas från befintliga underlag i syfte att förenkla hanteringen.

Skälen för utredningens bedömning

En grundläggande utgångspunkt är att en ersättning i form av sjukpenning eller föräldrapenning ska kompensera för det inkomstbortfall som följer av att den försäkrade inte har kunnat arbeta på grund av sjukdom eller vård av barn. Inkomstunderlaget ska därför avse inkomster av eget arbete i verksamheten. Det är vidare naturligt att inkomstunderlaget beräknas på samma sätt som det avgiftsunderlag som ligger till grund för de egenavgifter som betalas. I enlighet med vad som anförts ovan bör inkomstsuppgifterna så långt möjligt hämtas från befintliga underlag för att förenkla och så långt möjligt automatisera handläggningen.

En möjlig modell skulle vara att i 25 kap. 8 § socialförsäkringsbalken (2010:110) föra in en bestämmelse om att som inkomst av annat förvärvsarbete ska räknas inkomst av en sådan näringsverksamhet som enligt 2 kap. 23 § inkomstskattelagen (1999:1229) utgör aktiv näringsverksamhet. Innebörden är att passiva näringsinkomster, som intjänats utan att en person utfört arbete i väsentlig omfattning, inte skulle ingå i inkomstunderlaget. Skälet för en sådan regel skulle vara att få en tydlig koppling till aktivt arbete och inkomstbortfallsprincipen. Samtidigt finns i dag en relativt stor grupp av egna företagare vars verksamhet anses vara passiv med anledning av att de lägger ner mindre än 500 timmar årligen i en verksamhet som baseras på en betydande balansomslutning. Det kan handla om enskilda skogsägare samt andra näringsfastigheter som exempelvis förvaltning av hyreshus, arrendentäkter eller intäkter från upplåtelse av avverkningsrätter. Konsekvenserna för denna grupp av företagare kan därför behöva analyseras ytterligare.

Det bör vidare kunna övervägas om en bestämmelse bör föras in om att den sjukpenninggrundande inkomsten från näringsverksamhet ska beräknas på resultatet av näringsverksamheten enligt 14 kap.

21 § inkomstskattelagen (1999:1229). En sådan regel skulle undanröja behovet av särskilda utredningar och bedömningar i handläggningen av hur olika avdrag, avsättningar och återföringar kan påverka den inkomst som ska ligga till grund för beräkningen av SGI. För företagare som gjort eller planerar göra stora skattemässiga justeringar kan det dock innebära att inkomstunderlaget och SGI:n för ett enskilt år kan bli lägre än önskvärt. En annan effekt är att SGI:n kan bli för högt beräknad det år som återföring sker av tidigare års avsättningar. Frågan om och i så fall hur olika avdrag, avsättningar och återföringar ska påverka SGI:n behöver därför analyseras närmare.

För att ytterligare förenkla hanteringen bör den inkomst som ska ligga till grund för fastställandet av SGI fastställas med utgångspunkt i befintliga inkomststoppgifter, till exempel enligt senaste beslut om slutlig skatt. En sådan ordning möjliggör för Försäkringskassan att direkt inhämta inkomststoppgifter från Skatteverket. Genom att fastställande av slutlig skatt sker med viss tidsfördröjning, dvs. året efter inkomståret, kan befintliga inkomststoppgifter vid ett aktuellt SGI-ärende vara över ett år gamla. Konsekvenserna kan behöva analyseras vidare och hanteras genom t.ex. en regel om indexuppräkning av inkomsten till aktuellt prisläge.

Fördelarna med en sådan reglering som här beskrivits är att reglerna för hur SGI ska beräknas blir tydligare, vilket skapar förutsättningar för en väsentligt förenklad hantering. Vidare blir försäkringsskyddet förutsebart för den försäkrade. Förutsättningar skapas för att i ökad utsträckning automatisera olika tjänster till företagare. Nackdelarna kan handla om att vissa grupper av företagare, som nämnts ovan, kan komma att anse att de inte får en rättvisande SGI som följd av de nya bestämmelserna. Mot denna bakgrund kan det behöva övervägas om någon form av alternativregel bör finnas som medger en omprövning av beslutet eller en alternativ modell för fastställande av SGI. Samtidigt riskerar en sådan alternativ möjlighet att innebära att reglerna inte blir lika tydliga eller transparenta.

Som inkomst av annat förvärvsarbete räknas enligt nuvarande bestämmelser även inkomst av arbete för egen räkning som utgör inkomst av tjänst. Även sådana inkomster ska enligt utredningens förslag att beräknas på grundval av de senast beslutade inkomststoppgifterna. Övriga bestämmelser om sjukpenninggrundande inkomst (SGI) bedöms inte påverkas av förändringen. Liknande regler som i dag bör kunna gälla för exempelvis SGI-skydd och under uppbyggnadsskedet.

Alternativ modell

En alternativ modell för att reglera vilket inkomstunderlag som ska ligga till grund för fastställandet av SGI för företagare med inkomster av annat förvärvsarbete och näringsinkomst skulle kunna vara regleringen av pensionsgrundande inkomst, PGI, i 59 kap. socialförsäkringsbalken. Den pensionsgrundande inkomsten beräknas av Skatteverket på inkomster som den försäkrade har haft och som är pensionsgrundande och utgörs av summan av inkomster av anställning och inkomster av annat förvärvsarbete för det aktuella intjänandeåret. Innebörden är således att PGI beräknas av Skatteverket på grundval av historiska uppgifter. Även denna modell skulle innebära en avsevärd förenkling jämfört med nuvarande förhållanden.

8.5 Åldersgränsen i val av karenstid m.m.

Bedömning: Reglerna för karenstid behöver ses över i syfte att uppnå en större enhetlighet i reglerna mellan olika företags- och anställningsformer. I en sådan översyn bör även omfattningen av sjuklöneansvaret för företagare med aktiebolag kunna prövas.

Åldersgränsen 55 år för att en företagare med enskild firma m.fl. ska kunna välja kortare karenstid bör tas bort.

Skälen för utredningens bedömning

Försäkrade med inkomst av annat förvärvsarbete, här främst företagare med enskild firma, har i dag möjlighet att välja en karenstid på en dag eller 14, 30, 60 eller 90 dagar.² Om inget val görs gäller en grundläggande karenstid på sju dagar. En ändring av karenstid görs genom en anmälan till Försäkringskassan. Ändring till en kortare karenstid får dock inte göras efter det att den försäkrade fyllt 55 år. Ändringen får inte heller tillämpas vid sjukdom som inträffat innan ändringen har börjat gälla. Bakgrunden till dessa villkor finns beskrivna i kapitel 5 i betänkandet.

Åldersgränsen 55 år har inte omprövats sedan den ursprungligen lades fast, trots demografiska förändringar med en ökad livslängd (se

² Samma regler gäller även för inkomst från ett handelsbolag m.fl.

kapitel 5). Det är också väl känt, vilket också framgår också av utredningens kartläggning, att medelåldern hos denna grupp av företagare är relativt hög i Sverige. Mot denna bakgrund kan det förefalla orimligt att ha en åldersgräns som utesluter en stor andel av målgruppen från den valfrihet som reglerna är tänkta att erbjuda.

Ett alternativ till den nuvarande fasta åldersgränsen skulle kunna vara en anpassning till det nya åldersbegreppet *riktålder för pension* som avses införas i pensionssystemet och i angränsande trygghetssystem enligt det förslag som lagts.³ Innebörden av förslaget är att en riktålder fastställs för varje årskull och som sedan blir styrande för tidigaste pensionsuttag. Enligt förslaget kommer riktålder att tillämpas från och med 2026. Fram till dess föreslås att de nuvarande åldersgränserna i pensionssystem och angränsande trygghetssystem ska höjas stegvis.

Ett annat alternativ är att helt ta bort åldersgränsen i karensvalet. Fördelen med en sådan lösning skulle vara att inte utesluta någon företagare från att kunna nyttja valfriheten i systemet. Samtidigt finns en risk för en viss ökad statsfinansiell belastning som följd av en borttagen åldersgräns, även om företagare med enskild firma generellt har ett relativt lågt nyttjande av sjukförsäkringen. Denna risk finns dock även i alternativet med en anpassning till riktålder, där åldersgränsen successivt skulle flyttas upp till 67 års ålder 2026.

Utredningens statistikunderlag tyder dock inte på att fördelningen över karensdagar skiljer sig mycket åt mellan åldersgrupperna. Det finns heller inget som visar att de som är över 55 år och har valt en karensdag har högre benägenhet att vara sjuka jämfört med personer under 55 år med en karensdag, även om sannolikheten att drabbas av sjukdom eller nedsatt arbetsförmåga stiger med åldern. Däremot är sjukfallsfrekvensen generellt högre bland dem som har valt en karensdag men det gäller i alla åldersgrupper.

Sammantaget bedömer utredningen att det är motiverat att välja en så enkel lösning som möjligt. Åldersgränsen för karensvalet bör därför kunna tas bort helt.

³ Proposition 2018/19:133.

Generellt om karenstid

Möjligheten för egna företagare med enskild firma att välja karenstid i sjukförsäkringen har en lång historik som går tillbaka till uppbyggnaden av den allmänna sjukförsäkringen som delvis var frivillig för egna företagare (se kapitel 5). Antalet karensdagar har varierat över tid men har i princip handlat om grundkarens och två eller tre ytterligare alternativ. År 2010 beslutades om införande av ytterligare karensdagsalternativ för (60 och 90 dagar) samt en utökad grundkarenstid om 7 dagar. Senare år 2013 beslutades även att alternativet en dag också skulle erbjudas denna grupp av företagare.

Den statistik som utredningen tagit fram visar dock att endast tre procent valt något annat karensalternativ än grundkarens eller en dags karenstid. En förklaring till detta vara den begränsade effekten på sjukförsäkringsavgiften vid ett val av en längre karenstid. En förändrad avgift som i högre grad avspeglar den risk som företagare övertar genom att välja ett lägre försäkringsskydd skulle hypotetiskt kunna ge ett annat utfall. I realiteten begränsas dock utrymmet för att väsentligt differentiera avgiften av sjukförsäkringsavgiftens relativt låga nivå i dag på cirka fyra procent. En annan förklaring till hur karensvalet utfallit kan vara brister i informationen eller bristande förståelse av reglerna hos företagarna. Slutligen kan en förklaring vara att denna grupp av egna företagare inte har behov av väsentligt annorlunda karenstidsalternativ än andra försäkrade.

En bärande princip har under senare år varit att åstadkomma en neutralitet i regelverken mellan olika företagsformer och undanröja omotiverade skillnader. Så som reglerna ser ut i dag finns dock väsentliga skillnader genom att en företagare med enskild firma har möjlighet att välja karenstid medan någon motsvarande valfrihet inte finns för en företagare med verksamheten i aktiebolagsform. Vidare gäller att egna företagare med aktiebolag omfattas av reglerna för sjuklön, vilket innebär att de kan ansöka om sjukpenning först efter en sjuklöneperiod om 14 dagar.

Utredningen bedömer mot denna bakgrund att det är motiverat att se över grunderna och pröva skälen för att ha olika regler för karens beroende på den företagsform som en företagare har valt. I en sådan översyn bör även omfattningen av sjuklöneansvaret för företagare med aktiebolag kunna prövas. Det finns också anledning att analysera behovet av att harmonisera reglerna mellan anställda och egna före-

tagare mot bakgrund av att fler kan komma att kombinera anställning, uppdrag och eget företagande i framtiden (jfr kapitel 7).

8.6 Partiell sjukskrivning och rehabilitering

Bedömning: Företagare behöver säkerställas samma möjligheter till partiell sjukskrivning och rehabiliteringsinsatser som andra försäkrade. Tillämpning och regelverk kan behöva analyseras i detta syfte.

Skälen för utredningens bedömning

Utredningen har i enlighet med direktiven belyst vilka hinder som finns för Försäkringskassan att bedöma arbetsförmåga för sjukskrivna företagare särskilt vid partiell sjukskrivning och också belyst de utmaningar och eventuella hinder som finns för rehabilitering av företagare (se kapitel 6). I fråga om bedömning av arbetsförmåga vid partiell sjukskrivning kan utredningen notera att det kan vara svårare för företagare, särskilt egenföretagare som arbetar själv, att medges partiell sjukskrivning på grund av delvis nedsatt arbetsförmåga. Problemen eller osäkerheten förefaller bero på egenföretagarens arbetsliv och omständigheter, där man enligt Försäkringskassan inte lika tydligt kan avgränsa individens förvärvsarbete på samma sätt som vid en anställning. Ett annat problem är att egenföretagaren inte har en arbetsgivare att kontrollera uppgifterna med. Utredningen bedömer att problemen sammantaget handlar mer om tillämpning hos myndigheten än om faktiska hinder.

När det gäller rehabilitering har utredningen funnit att reglerna i lag inte ger tillräcklig vägledning när det gäller förutsättningarna för rehabilitering för företagare. I lagen föreskrivs en samarbetsprocess som förutsätter ett anställningsförhållande, där arbetsgivaren bär huvudansvar för att ta fram en rehabiliteringsplan som grund för de rehabiliteringsåtgärder som behövs. Utredningen bedömer att det behöver analyseras vilka regler och ansvarsförhållanden som ska gälla för företagare när det gäller sådan planering av åtgärder men också stöd från hälso- och sjukvård samt berörda myndigheter. I det fall den försäkrade är egen företagare är det rimligt att huvudansvaret för

framtagandet av rehabiliteringsplanen och rehabiliteringsåtgärderna i stället vilar på företagaren själv. Samtidigt behöver företagaren erbjudas tillräckligt stöd i form av kontakter med hälso- och sjukvården, företagshälsovård eller andra aktörer som erbjuder arbetsmiljö- och hälsotjänster. Försäkringskassan bör kunna tillhandahålla stöd till företagare, t.ex. i form av digitala verktyg för framtagandet av planen, men också stödja samarbetet i övrigt. En jämförelse kan möjligen göras med det ansvar som Försäkringskassan har att göra en rehabiliteringsutredning för arbetslösa som saknar arbetsgivare. En ytterligare fråga som bör analyseras gäller möjligheten för en företagare att under en begränsad tid, och som del av en rehabiliteringsplan, arbetsträna i sitt eget företag.

Sammantaget bedömer utredningen att utgångspunkten när det gäller prövning av arbetsförmåga vid partiell sjukskrivning eller behov av rehabiliteringsåtgärder måste vara att företagare ska ha samma förutsättningar för att få stöd som andra försäkrade. Ytterst syftar en partiell sjukskrivning eller rehabilitering till att personen i fråga ska kunna återgå till eget arbete och försörjning.

8.7 Föräldraförsäkringen

Bedömning: En förenkling av SGI-beräkning för företagare med enskild firma och inkomst av näringsverksamhet kommer att förenkla och öka förutsebarheten också i föräldraförsäkringen för denna grupp av företagare.

Skälen för utredningens bedömning

SGI ligger till grund också för ersättningen i föräldraförsäkringen. Bland annat Riksrevisionen har riktat kritik mot bristen på förutsebarhet i fastställandet av föräldrapenning för egna företagare med enskild firma och inkomst av näringsverksamhet (RiR 2018:1). En förenkling av SGI-beräkningen för denna grupp av företagare i enlighet med vad som redovisas i avsnitt 8.3 och 8.4 ovan bedöms förenkla administrationen och öka förutsebarhet också i föräldraförsäkringen för de företagare som är föräldrar eller som planerar att skaffa barn. En enklare och administrativt effektivare handläggning av

SGI-ärenden kan också skapa förutsättningar för ett ökat nyttjande av föräldraförsäkringen bland denna grupp av egna företagare.

När det gäller frågan om flexibilitet i föräldraförsäkringen medger nuvarande regler en relativt hög grad av flexibilitet innebärande att uttag av föräldrapenning kan göras på deltid ned till en åttondels dag. Utredningen är väl medveten om att frågan om flexibilitet är viktig för egna företagare men bedömer samtidigt att de nu gällande reglerna och tillämpning bör ge tillräcklig möjlighet att kunna upprätthålla verksamheten i företaget även under föräldraledighet.

8.8 Information och vägledning

Bedömning: Ytterligare insatser behövs för att stärka information, stöd och vägledning till företagare när det gäller regler och villkor i de allmänna försäkringssystemen. Lättillgänglig webbaserad information och utvecklade e-tjänster är en viktig förutsättning för att företagare ska kunna nyttja förmånerna och känna tillit och förtroende för de allmänna trygghetssystemen.

Skälen för utredningens bedömning

Utredningen bedömer att det är angeläget att stärka informationen till företagare om de förmåner och de regler som finns i försäkringssystemen för att de ska ha bättre kännedom om och möjlighet att nyttja förmånerna. Det kan exempelvis gälla möjligheten att vara sjukskriven eller föräldraledig på deltid och på så sätt kunna hantera en tillfälligt nedsatt arbetsförmåga eller vården om ett barn samtidigt med driften av företagets verksamhet. Tydlig och lättillgänglig webbaserad information och utvecklade e-tjänster riktade till företagare är en viktig och grundläggande förutsättning för att företagarna ska känna tillit och förtroende för de allmänna trygghetssystemen.

Utredningen bedömer mot denna bakgrund att det är viktigt att stärka insatserna för att företagare enkelt och snabbt ska kunna få bra och lättillgänglig information och vägledning om vilka regler som gäller och vilket försäkringsskydd de har vid sjukdom eller vid föräldraledighet. Genom att egenföretagare ofta är djupt engagerade i sin dagliga verksamhet är det angeläget att ett fortsatt utvecklings-

arbete bedrivs för att tillhandahålla webbaserade tjänster baserade på automatiserade processer som underlättar företagens kontakter med myndigheterna. Den myndighetsgemensamma plattformen *Verksam.se* bör kunna utvecklas i syfte att bättre nå ut till företagare med tydlig och lättillgänglig information och vägledning om regler och förmåner i trygghetssystemen.

Trygghet och tillit handlar också om bemötande och attityder som företagen möter i kontakterna med myndigheten. Även om företagare kan ha andra arbetsförutsättningar eller omständigheter än anställda ska det inte innebära att de bedöms annorlunda eller har sämre möjligheter att nyttja förmåner i trygghetssystemen.

8.9 Företagande i ett förändrat arbetsliv

Bedömning: Fortsatta analyser behövs av företagandets utveckling och drivkrafter samt av pågående förändringar i arbetsformer och företagande i en globaliserad gig- och delningsekonomi och behovet av förändringar i de sociala trygghetssystemen.

Skälen för utredningens bedömning

Utredningens kartläggning av företagande och framtidens arbetsliv visar att det finns ett behov av att fördjupa underlag och analys inom flera områden.

När det gäller företagandets utveckling, drivkrafter och hinder visar utredningens kartläggning i kapitel 3 att det finns ett behov att följa dessa frågor på en mer kontinuerlig basis. I nuläget är statistik- och analysansvar avseende företag och företagande uppdelat på flera myndigheter, vilket kan försvåra en heltäckande analys och lägesbild. Även frågor kring företagets tillväxtvilja bör omfattas av ett sådant fortsatt analysarbete. En möjlig åtgärd kan vara att ge en eller flera myndigheter i uppdrag att regelbundet sammanställa och analysera företagandets utveckling till regeringen.

Ett annat område som behöver utvecklas gäller den offentliga statistiken över företagande och sysselsättning. När det gäller RAMS fångar nuvarande statistik (kapitel 2) inte fullt ut upp de olika former av kortare anställningar, projektanställningar och egenanställningar

som blir vanligare på arbetsmarknaden och som också ligger nära egenföretagande.

Utredningen bedömer vidare att det är angeläget att följa utvecklingen av dessa nya former att organisera, erbjuda och utföra arbete och tjänster i en globaliserad gig- och delningsekonomi (kapitel 7). Det handlar dels om de nya former av anställningar eller uppdragsformer som växer fram men också om nya aktörer som erbjuder tjänster till företag, frilansare eller andra uppdragstagare, t.ex. webbaserade tjänster för fakturering och bokföring eller s.k. egenanställningsföretag.

Flera rapporter och studier framhåller att det är angeläget att identifiera behovet av anpassningar i de sociala trygghetssystemen för att säkerställa att nya grupper av självständigt arbetande personer omfattas av det sociala skydd som de allmänna försäkringarna ska ge. Samtidigt som regler och system behöver vara tydliga, robusta och förutsebara kan det på sikt behövas en ökad flexibilitet för att hantera en växande grupp med mer oregelbundna eller varierande inkomster och förutsättningar.

Kommittédirektiv 2018:54

Ett tryggare företagande i ett förändrat arbetsliv – för tillväxt och innovation

Beslut vid regeringssammanträde den 20 juni 2018

Sammanfattning

En särskild utredare ska utreda ett antal frågor i syfte att förbättra villkoren i socialförsäkringssystemen för företagare och för att främja ett tryggare företagande. En trygg företagare vågar pröva nya innovationer och företagsformer. I utredningsarbetet ska jämställdhetsaspekter genomgående belysas och analyseras.

Utredaren ska bl.a.

- ta fram ett kunskapsunderlag om de socialförsäkringsrättsliga trygghetssystemens inverkan på kvinnors respektive mäns vilja och förutsättningar att starta och driva företag liksom inverkan på företagens tillväxtvilja,
- utreda om sjukförsäkringens regelverk behöver anpassas med hänsyn till företagares förändrade arbetsliv,
- utreda och ta ställning till om åldersgränsen 55 år för företagare att fritt kunna välja karenstid i sjukförsäkringen ska kvarstå, höjas eller tas bort,
- utarbeta nödvändiga författningsförslag. Utredarens förslag ska så långt som möjligt vara neutrala till val av företagsform och ska även främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Det arbetsrättsliga regelverket och arbetstagarbegreppet ska inte påverkas av utredarens förslag.

Uppdraget ska redovisas senast den 30 juni 2019.

Bakgrund

Sverige har hög tillväxt och den högsta sysselsättningsgraden i Europeiska unionen. Trots det behövs fler arbetstillfällen och fler och växande företag för att hela Sverige ska leva. Fyra av fem nya arbetstillfällen skapas i dag i små och medelstora företag. För att möta eventuella framtida konjunkturedgångar behöver det också finnas goda förutsättningar för företagande. För ett starkare företagsklimat krävs en samlad politik för företagande i de olika faser som ett företag går igenom.

Det finns skillnader mellan kvinnors och mäns attityder till och intresse för att driva företag, vilket bl.a. framgår av Tillväxtverkets Entreprenörskapsbarometer 2016. Generellt sett ser kvinnor större hinder för att bli företagare än män. Ett skäl som framträder är att kvinnor i högre grad än män anser att eget företagande innebär sämre trygghet jämfört med en anställning.

Det saknas dessutom fullgod statistik över om och i så fall hur utformningen av de socialförsäkringsrättsliga trygghetssystemen påverkar viljan att starta företag bland kvinnor respektive män. Samtidigt finns det, till skillnad från när det gäller löntagare, vissa problem att kontrollera i vilken utsträckning företagare nyttjar trygghetssystemen.

Trygghetssystemen för företagare utreddes senast 2008 (Trygghetssystemen för företagare, SOU 2008:89). Huvuddelen av utredningens förslag har genomförts genom propositionen Trygghetssystemen för företagare (prop. 2009/10:120). Lagändringarna trädde i kraft den 1 juli 2010.

Företagarnas trygghetssystem har även behandlats av den parlamentariska socialförsäkringsutredningens slutbetänkande Mer trygghet och bättre försäkring (SOU 2015:21, del 2). Utredningen konstaterar att en viktig del i att utforma trygghetssystemen för företagare är att de stödjer framväxt av nya företag. För att uppnå detta bör trygghetssystemen utformas med utgångspunkt i att människor rör sig mellan anställning och företagande. Det finns också ett stort värde i att reglerna är tydliga så att den som startar och driver ett företag har vetskap om sitt försäkringsskydd om hon eller han blir sjuk eller tvingas lägga ner företaget. Utredningen ansåg att tryggheten vid sjukdom, föräldraskap och arbetslöshet behöver bli bättre. Regeringen har vidtagit bl.a. följande åtgärder när det gäller trygghetssystemen för företagare.

En försäkrad som har inkomst av annat förvärvsarbete och bedriver näringsverksamhet ska under uppbyggnadsskedet få en sjukpenninggrundande inkomst, förkortad SGI, som minst motsvarar skälig avlöning för liknande arbete för någon annans räkning (nedan kallad jämförelseinkomst). Det generella uppbyggnadsskedet är alltid 24 månader. Riksdagen beslutade den 30 maj 2018 i enlighet med regeringens proposition Stärkt försäkringsskydd för studerande och företagare (prop. 2017/18:168). Från och med den 1 augusti 2018 gäller därmed motsvarande regler även för dem som startar ett företag i aktiebolagsform. Dessutom förlängs det generella uppbyggnadsskedet till 36 månader. Genom dessa förändringar ökar tryggheten för den som startar ett nytt företag.

I betänkandet Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn – en ny modell för föräldraförsäkringen (SOU 2017:101) gör utredningen S 2016:02 Utredningen om en modernare föräldraförsäkring bedömningen att mycket av den problematik som företagare beskriver att de har att använda föräldraförsäkringen torde ha sin grund i regelverket om sjukpenninggrundande inkomst. Utredningen drar slutsatsen att sökande av lösningar inom det regelverket kräver en bredare och djupare översyn av bestämmelserna om sjukpenninggrundande inkomst. Det pågår ett utredningsarbete inom Regeringskansliet i fråga om ett nytt beräkningsunderlag, ersättningsgrundande inkomst (EGI). I detta sammanhang ses även beräkningsunderlaget för dem som bedriver näringsverksamhet över.

Genomgående i de utredningar som gjorts är att ett fullgott kunskapsunderlag och statistik ofta saknas för gruppen företagare.

Att starta och driva företag behöver inte utesluta att man fortfarande har en anställning. Enligt Entreprenörskapsbarometern 2016 kan ungefär två tredjedelar av 10 300 tillfrågade personer tänka sig att starta företag vid sidan av sin nuvarande anställning. I åldersgruppen 18–30 år är siffran 60 procent, i åldersgruppen 31–55 år 71 procent och i åldersgruppen 56–70 år 72 procent. Var femte företagare vill vara kombinator, dvs. kombinera anställning och företagande.

En förändrad arbetsmarknad med ökad rörlighet mellan anställning och företagande ställer krav på ett förutsebart trygghetssystem med socialförsäkringar. Informationen om trygghetssystemen för företagare behöver utvecklas.

Uppdraget att ta fram ett kunskapsunderlag

Regeringens ambition är att främja företagandet genom tydligare och mer ändamålsenliga regler. Regeringen vill att kvinnliga och manliga företagare ska kunna verka på likvärdiga och jämställda villkor. Utredaren ska därför kartlägga och analysera de socialförsäkringsrättsliga trygghetssystemens inverkan på företagens tillväxtvilja och kvinnors respektive mäns vilja att starta företag. Syftet med underlaget är bl.a. att öka kunskapen om effekterna av olika åtgärder inom socialförsäkringssystemet. Vidtagna åtgärders inverkan på kvinnor respektive mäns företagande ska synliggöras i kartläggningen.

Utredaren ska

- kartlägga omfattningen, utvecklingen och varaktigheten för olika former av företagande,
- redovisa drivkrafterna bakom denna utveckling samt effekter för samhället och berörda individer,
- beskriva de hinder som kan finnas för individer att gå från att vara anställd till att vara företagare,
- ta fram underlag som ska kunna läggas till grund för framtida agerande och informationsinsatser och som beskriver dels företagares kunskaper om för dem relevanta socialförsäkringar, särskilt föräldraförsäkringen, och om offentliga och privata ålderspensions-system, dels beskriver hur dessa kunskaper påverkar viljan att starta företag,
- belysa de hinder som finns för Försäkringskassan att bedöma arbetsförmågan för sjukskrivna företagare, särskilt vid partiell sjukskrivning,
- belysa de utmaningar och eventuella hinder som finns för rehabilitering av företagare,
- belysa och analysera jämställdhetsaspekter för företagare.

Statistik som tas fram ska vara individbaserad med kön som övergripande indelningsgrund.

Uppdraget att utreda behovet av anpassningar till förändrad arbetsmarknad och ökad förutsebarhet

Den allmänna sjukförsäkringen infördes när de flesta anställningarna i Sverige var tillsvidareanställningar. Regelverket har följaktligen utformats med en sådan anställning som utgångspunkt. Det blir allt vanligare att människor går in i och ut ur rollen som företagare, eller kombinerar anställning med företagande. Problem som har identifierats är att reglerna kring inkomstbortfallsförsäkringar ofta uppfattas som komplexa och att förutsebarheten i reglerna brister. Inte sällan kan det krävas större utredningsinsatser från myndigheternas sida, innan en företagare exempelvis kan få besked om vad som gäller vid inkomstbortfall. Reglerna i sjukförsäkringen och rätten till sjuk- och föräldrapenning påverkar såväl kvinnor som män som driver företag, men tycks inverka särskilt på kvinnors vilja att starta företag. Det är angeläget att reglerna i sjukförsäkringen är ändamålsenliga i förhållande till nya förhållanden på arbetsmarknaden och att de skapar goda förutsättningar för såväl kvinnor som män att vara företagare.

Utredaren ska

- kartlägga i vilken mån kvinnor respektive män går mellan eller kombinerar anställning och företagande och analysera detta utifrån sjukförsäkringsperspektiv och könsmonster,
- belysa och analysera jämställdhetsaspekter, bl.a. avseende kvinnors företagande och ekonomisk jämställdhet,
- lämna de förslag som analysen ger upphov till, inklusive förslag till författningsändringar.

Statistik som tas fram ska vara individbaserad med kön som övergripande indelningsgrund. Förslagen ska vara i linje med grundläggande principer i sjukförsäkringen. Det arbetsrättsliga regelverket och arbetstagarbegreppet ska inte påverkas av utredningens förslag.

Uppdraget att analysera möjligheten att företagare över 55 år fritt kan välja karenstid

Möjligheten att i sjukförsäkringen välja karenstid som infördes den 1 januari 2010 är begränsad i det avseendet att företagare som driver enskild firma, handels- eller kommanditbolag inte kan välja kortare karenstid än den som är vald vid 55 års ålder. För tid före 55 års ålder

kan företagaren själv avgöra om hon eller han vill ha 1, 14, 30, 60 eller 90 dagars karenstid.

Enligt rapporten *Entreprenörskap i Sverige – nationell rapport 2017* (Global Entrepreneurship Monitorrapport, GEM), är en tredjedel av dem som äger eller leder ett nystartat företag över 50 år. Snittåldern på alla etablerade företagare är 52,5 år. Den största andelen etablerade företagare finns bland dem som är över 54 år. En stor del av Sveriges företagare kan inte utnyttja den flexibilitet som finns i systemet från det att de fyllt 55 år.

Utredaren ska

- utreda och ta ställning till om åldersgränsen 55 år för företagare att fritt kunna välja karenstid i sjukförsäkringen ska kvarstå, höjas eller tas bort.
- redogöra för hur kvinnor respektive män påverkas av regelverket och av eventuella ändringar av detta.

Utredarens arbete ska i denna del av uppdraget ske i nära samarbete med den arbetsgrupp som har i uppdrag att utreda och ta fram underlag för genomförande av höjda pensionsrelaterade åldersgränser.

Konsekvensbeskrivningar

Utredaren ska utifrån de förslag som lämnas redovisa de konsekvenser och kostnader som uppstår. Ekonomiska, jämställdhetskonsekvenser och andra konsekvenser för enskilda personer, för företag och för det allmänna ska redovisas enligt 14–15 a §§ kommittéförordningen (1998:1474) samt 6 och 7 §§ förordningen (2007:1244) om konsekvensutredning vid regelgivning. I arbetet med konsekvensutredningen ska utredaren höra Tillväxtverket och Försäkringskassan.

Om förslagen kan förväntas leda till kostnadsökningar för det allmänna, ska utredaren föreslå hur de ska finansieras.

Kontakter och redovisning av uppdraget

Utredaren ska ha kontakt med bl.a. F-skatteutredningen (Fi 2017:08), Utredningen En trygg sjukförsäkring med människan i centrum (S 2018:05), Utredningen om en ny arbetslöshetsförsäkring för fler,

grundad på inkomst (A 2018:01) och med andra berörda myndigheter, företag och organisationer. Utredaren ska hålla sig informerad om och beakta relevant arbete som pågår inom Regeringskansliet, kommittéväsendet och i EU.

Uppdraget ska redovisas senast den 30 juni 2019.

(Näringsdepartementet)

Kommittédirektiv 2019:27

Tilläggsdirektiv till Utredningen om ett tryggare företagande i ett förändrat arbetsliv – för tillväxt och innovation (N 2018:03)

Beslut vid regeringssammanträde den 5 juni 2019

Förlängd tid för uppdraget

Regeringen beslutade den 20 juni 2018 kommittédirektiven Ett tryggare företagande i ett förändrat arbetsliv – för tillväxt och innovation (dir. 2018:54). Enligt utredningens direktiv skulle uppdraget redovisas senast den 30 juni 2019.

Utredningstiden förlängs. Uppdraget ska i stället redovisas senast den 15 september 2019.

(Näringsdepartementet)

Statens offentliga utredningar 2019

Kronologisk förteckning

1. Santiagokonventionen mot organhandel. S.
2. Ingen regel utan undantag – en trygg sjukförsäkring med människan i centrum. S.
3. Effektivt, tydligt och träffsäkert – det statliga åtagandet för framtidens arbetsmarknad. A.
4. Framtidsval – karriärvägledning för individ och samhälle. U.
5. Tid för trygghet. A.
6. En långsiktig, samordnad och dialogbaserad styrning av högskolan. U.
7. Skogsbränderna sommaren 2018. Ju.
8. Kamerabevakning i kollektivtrafiken – ett enklare förfarande. Ju.
9. Privat initiativrätt – planintressentens medverkan vid detaljplaneläggning. N.
10. Stöd för validering eller kompetensåtgärder i samband med korttidsarbete. Fi.
11. Biojet för flyget. M.
12. Nya befogenheter på konsumentskyddsområdet. Fi.
13. Agenda 2030 och Sverige: Världens utmaning – världens möjlighet. Fi.
14. Ett säkert statligt ID-kort – med e-legitimation. Ju.
15. Komplementär och alternativ medicin och vård – säkerhet, kunskap, dialog. S.
16. Ny kärntekniklag – med förtydligt ansvar. M.
17. Bebyggelse- och transportplanering för hållbar stadsutveckling. N.
18. För flerspråkighet, kunskapsutveckling och inkludering. Modersmålsundervisning och studiehandledning på modersmål. U.
19. Belastningsregisterkontroll i arbetslivet – behovet av utökad författningsstöd. A.
20. Stärkt kompetens i vård och omsorg. S.
21. Effektivt investeringsfrämjande för hela Sverige. UD.
22. Sveriges miljöövervakning – dess uppgift och organisation för en god miljöförvaltning. M.
23. Styrkraft i funktionshinderspolitiken. S.
24. Stärkt integritet i idrottens antidopningsarbete. Ku.
25. Genomförande av ändringar i utstationeringsdirektivet. A.
26. Organbevarande behandling för donation. S.
27. Rasistiska symboler. Praxisgenomgång och analys. Ju.
28. Komplementär och alternativ medicin och vård – ny lagstiftning. S.
29. God och nära vård. Vård i samverkan. S.
30. Moderna tillståndprocesser för elnät. I.
31. F-skattesystemet – en översyn. Fi.
32. Straffrättsligt skydd för barn som bevittnar brott mellan närstående samt mot uppmaning och annan psykisk påverkan att begå självmord. Ju.
33. Ökad statlig närvaro i Härnösand. Fi.
34. Förbättrat skydd för totalförsvaret. Fö.
35. Demokrativillkor för bidrag till civilsamhället.
+ Demokrativillkor för bidrag till civilsamhället. Vägledning för handläggare. Ku.
36. Skattelättnad för arbetsresor. En avståndsberäknad och färdmedelsneutral skattereduktion för längre arbetsresor. Fi.
37. Kontroller vid högskoleprovet – ett lagförslag om åtgärder mot fusk. U.

38. Stora brottmål
– nya processrättsliga verktyg. Ju.
39. En moderniserad radio- och tv-lag
– genomförande av ändringar i AV-
direktivet. Ku.
40. Jämlikhet i möjligheter
och utfall i den svenska skolan. Fi.
41. Företagare i de sociala trygghets-
systemen. N.

Statens offentliga utredningar 2019

Systematisk förteckning

Arbetsmarknadsdepartementet

- Effektivt, tydligt och träffsäkert
– det statliga åtagandet för framtidens arbetsmarknad. [3]
- Tid för trygghet. [5]
- Belastningsregisterkontroll i arbetslivet
– behovet av utökad författningsstöd. [19]
- Genomförande av ändringar i utstationeringsdirektivet. [25]

Finansdepartementet

- Stöd för validering eller kompetensåtgärder i samband med korttidsarbete. [10]
- Nya befogenheter på konsumentskyddsområdet. [12]
- Agenda 2030 och Sverige: Världens utmaning – världens möjlighet. [13]
- F-skattesystemet – en översyn. [31]
- Ökad statlig närvaro i Härnösand. [33]
- Skattelättnad för arbetsresor.
En avståndsberäknad och färdmedelsneutral skattereduktion för längre arbetsresor. [36]
- Jämlikhet i möjligheter och utfall i den svenska skolan. [40]

Försvarsdepartementet

- Förbättrat skydd för totalförsvaret. [34]

Infrastrukturdepartementet

- Moderna tillståndsprocesser för elnät. [30]

Justitiedepartementet

- Skogsbränderna sommaren 2018. [7]
- Kamerabevakning i kollektivtrafiken
– ett enklare förfarande. [8]

- Ett säkert statligt ID-kort
– med e-legitimation. [14]
- Rasistiska symboler. Praxisgenomgång och analys. [27]
- Straffrättsligt skydd för barn som bevittnar brott mellan närstående samt mot uppmaning och annan psykisk påverkan att begå självmord. [32]
- Stora brottmål
– nya processrättsliga verktyg. [38]

Kulturdepartementet

- Stärkt integritet i idrottens antidopningsarbete. [24]
- Demokrativillkor för bidrag till civilsamhället.
+ Demokrativillkor för bidrag till civilsamhället. Vägledning för handläggare. [35]
- En moderniserad radio- och tv-lag
– genomförande av ändringar i AV-direktivet. [39]

Miljö- och energidepartementet

- Biojet för flyget. [11]
- Ny kärntekniklag
– med förtydligt ansvar. [16]
- Sveriges miljöövervakning
– dess uppgift och organisation för en god miljöförvaltning. [22]

Näringsdepartementet

- Privat initiativrätt – planintressentens medverkan vid detaljplanläggning. [9]
- Bebyggelse- och transportplanering för hållbar stadsutveckling. [17]
- Företagare i de sociala trygghetssystemen. [41]

Socialdepartementet

Santiagokonventionen mot organhandel. [1]

Ingen regel utan undantag – en trygg sjukförsäkring med människan i centrum. [2]

Komplementär och alternativ medicin och vård – säkerhet, kunskap, dialog. [15]

Stärkt kompetens i vård och omsorg. [20]

Styrkraft i funktionshinderspolitiken. [23]

Organbevarande behandling för donation. [26]

Komplementär och alternativ medicin och vård – ny lagstiftning. [28]

God och nära vård. Vård i samverkan. [29]

Utbildningsdepartementet

Framtidsval – karriärvägledning för individ och samhälle. [4]

En långsiktig, samordnad och dialogbaserad styrning av högskolan. [6]

För flerspråkighet, kunskapsutveckling och inkludering. Modersmålsundervisning och studiehandledning på modersmål. [18]

Kontroller vid högskoleprovet – ett lagförslag om åtgärder mot fusk. [37]

Utrikesdepartementet

Effektivt investeringsfrämjande för hela Sverige. [21]