

Socialdepartementet
Enheten för familj och sociala tjänster
103 33 Stockholm

Vår referens
Erik Ageberg

Stockholm
2018-05-02

s.registrator@regeringskansliet.se
s.fst@regeringskansliet.se

Er referens/Dnr
S2017/07382/FST

Remissvar

Betänkandet Jämställt föräldraskap och goda uppväxtvillkor för barn – en ny modell för föräldraförsäkringen (SOU 2017:101)

Företagarna har getts möjlighet att lämna synpunkter på det rubricerade förslaget och får anföra följande.

Sammanfattning

- Företagarna avstyrker utredningens förslag om en skarp tidsgräns vid barnets treårsdag.
- Företagarna förordar en fri användning av de resterande 70 dagarna efter barnets treårsdag, att använda utan begränsning att fördela efter eget behov.
- Företagarna avstyrker utredningens förslag om att antalet reserverade dagar med föräldrapenning ska utökas till 151.
- Företagarna tillstyrker förslaget om att föräldrapenning ska kunna överlåtas till annan försäkrad än förälder eller likställd med en förälder. Företagarna anser att antalet dagar bör utökas avsevärt.
- Företagarna ser positivt på att utredningen identifierat att den strikta fördelningen av föräldrapenningdagar inte alltid är lämplig och att undantag kan behövas. Företagarna anser att undantag krävs även för företagande föräldrar om antalet reserverade dagar utökas.
- Företagarna tillstyrker förslaget om att slopa dagens 90 dagar med föräldrapenning på lägstanivå.
- Företagarna tillstyrker förslaget att graviditetspenning ska kunna betalas till och med beräknad nedkomst.
- Företagarna tillstyrker förslaget om att slopa snabbhetspremien.
- Företagarna instämmer i bedömningen att ändamålet för vilket den tillfälliga föräldrapenningen i samband med barns födelse infördes kan uppfyllas inom ramen för den ordinarie föräldrapenningen.

Inledande kommentarer

Socialförsäkringar berör hela företagarkollektivet och är en viktig hörnsten i det offentligt finansierade skyddsnet som finns för såväl företagare som dess anställda. Företagare – som finansierar till socialförsäkringssystemet – ska ha ett gott grundskydd inom ramen för ordinarie socialförsäkringar. Dagens trygghetssystem är dock konstruerat efter en anställningsnorm. Företagarna vill att det vara lika naturligt att driva företag som att vara anställd. Därför måste regler vara anpassade även för företagare. Det är oacceptabelt att driftiga människor väljer bort en karriär som företagare på grund av att trygghetssystemet inte är anpassat för dem. Bristen på social trygghet för företagare är också ett av skälen till att kvinnor startar färre företag i lägre utsträckning än män och att det sker i ett senare skede i livet.

Nästan en halv miljon sysselsatta i Sverige driver egna företag. Det motsvarar ca 10–12 procent av alla sysselsatta, vilket gör företagare till landets i särklass största yrkesgrupp. Ytterligare drygt 350 000 människor bedriver näringsverksamhet vid sidan av sin anställning. Det motsvarar fler än alla landets undersköterskor, sjuksköterskor och läkare. Dessa människor – som bidrar till föräldraförsäkringen på samma villkor som anställda – förhindras ofta från att nyttja försäkringen som tänkt.

Utformningen av dagens föräldraförsäkring förutsätter att företagare väljer mellan föräldraskap och att driva sitt företag vidare. Trots att det från politiskt håll ofta talas om företagares sociala trygghet, så är föräldraförsäkringen fortfarande helt och hållet utformad utifrån en anställningsnorm. Det innebär att företagande föräldrar sällan kan vara riktigt lediga med sina barn, att de tvingas pussla för att få vardagen att gå ihop och att det i många fall är svårt att driva företaget i kombination med föräldraskap. En modern föräldraförsäkring bör därför i högre grad underlätta för företagande föräldrar att förena viljan att vara bra föräldrar med ambitionen att driva ett framgångsrikt företag.

Företagarna tar ut föräldrapenning i lägre utsträckning än anställda. Detta är ett mönster som också framkommer i exempelvis sjukförsäkringen. Företagare är inte mindre sjuka än anställda men de förutsättningar som eget företagande innebär medför att de inte kan använda trygghetssystemet på samma vis som anställda har möjlighet att göra.

Det är därför välkommet att utredningens direktiv särskilt klargjort behovet av att kartlägga företagares villkor och möjligheter att använda föräldraförsäkringen och vid behov föreslå förändringar.

I betänkandet föreslås ett flertal väl avvägda förslag för modernisering och förenkling av föräldraförsäkringen. Många av förslagen bidrar till ökade förutsättningar för ett jämställt föräldraskap.

Mycket arbete kvarstår dock för regeringen för att uppnå ett socialförsäkringssystem som är anpassat för såväl soloföretagare som företagare med anställda.

Antal dagar och en skarp tidsgräns

Den nya modellen för föräldrapenningen innebär att föräldrapenning ska kunna lämnas under totalt 460 dagar sammanlagt för föräldrarna, och vid flerbarnsfödelse eller flerbarnsadoption under ytterligare högst 170 dagar för varje barn utöver det första. Föräldrapenning ska kunna lämnas fram till dess att barnet har fyllt tio år och ska fördelas på visst sätt under förmånstiden. Till och med barnets tredje levnadsår räknat från barnets födelse eller därmed likställd tidpunkt ska föräldrapenning som huvudregel kunna lämnas under högst 390 av de högst 460 dagarna. Vid flerbarnsfödelse eller flerbarnsadoption under ytterligare högst 142 av de högst 170 dagarna för varje barn utöver det första. Utredningen föreslår att tidsgränsen för uttaget av de dagar som förbehålls den nyss nämnda perioden ska vara skarp, dvs. dagar ska inte kunna sparas till förmånstiden därefter.

Sverige har en av världens mest frikostiga föräldraförsäkringar. En generös föräldraförsäkring är bra. I förekommande fall har det dock framförts att föräldraledigheten är alltför omfattande. Utan att värdera generositeten i försäkringen – många perspektiv kan och bör här vägas in – kan det konstateras att föräldraledigheten påverkar arbetsmarknaden. Företagarna delar utredningens bedömning att det finns skäl att ändra modellen för föräldrapenningen och åldersgränserna inom denna. Det framgår av det faktiska uttaget av föräldrapenning att majoriteten av dagens 480 dagar med ersättning har använts före det att barnet har fyllt två år. Kvarvarande dagar tas ut i korta perioder och under ett lågt antal dagar per barn och år. Det finns goda skäl att anpassa regelverket efter hur det faktiska uttaget ser ut. Den generösa föräldraförsäkringen gör det svårt för arbetsgivare att planera verksamheten och påverkar den svåra kompetensbristen då medarbetare är långvarigt borta från arbetsplatsen. En minskning med 20 dagar kommer inte att lindra detta problem.

Den skarpa tidsgränsen som föreslås i betänkandet har en negativ inverkan på arbetsgrupper som har begränsad möjlighet att välja exakt när föräldraledighet tas ut och i vilken omfattning. För många företagare är en mer utdragen – och i förekommande fall – en senareläggning av föräldraledigheten nödvändig. En begränsning av flexibiliteten kan ha inverkan på företagares möjlighet att vara föräldralediga. Företagandets villkor är heterogent. Inget företag är det andra likt och de individuella familjeförhållande påverkar ytterligare. Många företagare har inte möjlighet vara föräldraledig under en given tidsperiod på grund av att företaget befinner sig i en svacka, eller produktionsstopp. I dessa fall kan tidsgränsen för vilken de 390 dagarna med föräldrapenning som ska tas ut innan barnets tredje levnadsår brinna inne. Ingen annan grupp på arbetsmarknaden riskerar att utsättas för detta problem. Utredningens direktiv – att kartlägga företagares villkor och möjligheter att använda föräldraförsäkringen och vid behov föreslå förändringar – kan inte sägas ha problematiserats tillräckligt i detta perspektiv. Återigen riskerar företagare att tvingas välja mellan sitt föräldraskap och sitt företag.

Genom den skarpa tidsgränsen krävs att 390 av de 460 föräldrapenningdagarna används innan barnets treårsdag. Utredningen föreslår att de resterande 70 dagarna ska fördelas om 10 dagar årligen fram till barnets tioårsdag. Företagarna anser att dessa dagar inte ska vara begränsade utan ska lämnas som dagar att fördela efter eget behov. Föräldrar bör fritt kunna disponera tillgängliga dagar efter eget önskemål.

Möjlighet att överlåta dagar

Utredningen föreslår att det totala antalet föräldrapenningdagar ska uppgå till 460. Det innebär 230 ersättningsdagar per förälder. Det föreslås vidare ytterligare reservering av dessa dagar än vad som gäller idag. Istället för dagens 90 reserverade dagar som ej kan överlåtas föreslår utredningen en ökning till 151 dagar för varje förälder. Följaktligen kan 79 dagar per förälder överlåtas. Den skarpa tidsgränsen innebär att 130 av de 151 föräldrapenningdagarna måste tas ut innan barnets treårsdag.

Utredningen konstaterar att den faktiska fördelningen av föräldrapenningen mellan män och kvinnor i dag inte är jämställd. Detta icke jämställda uttag får stora samhällseffekter på bland annat arbetsmarknaden, lönebildningen och pensionssystemet. Att komma till rätta med det icke jämställda uttaget av föräldrapenning är i sig mycket angeläget. Av än större vikt är dock att skapa förbättrade möjligheter för företagare att utnyttja föräldrapenningen, vilket i sig kan förbättra möjligheterna till ett mer jämställt uttag av föräldrapenningen.

Nästan en halv miljon sysselsatta i Sverige driver i dag egna företag, eller ca tio procent av alla sysselsatta, vilket gör företagare till landets i särklass största yrkesgrupp. Ytterligare drygt 350 000 människor bedriver i dag näringsverksamhet vid sidan av sin anställning. Det motsvarar fler än alla landets undersköterskor, sjuksköterskor och läkare. Dessa människor – som bidrar till föräldraförsäkringen på samma villkor som anställda – kan inte nyttja försäkringen som tänkt.

Det icke jämställda uttaget av föräldrapenning gäller för såväl anställda som för företagare. I början av 2018 konstaterade Riksrevisionen att företagande föräldrar är föräldralediga i lägre utsträckning än föräldrar med anställning.¹ Det gäller för både män och kvinnor som driver företag. Som Företagarnas rapport *Föräldrafällan (2015)* visat har många företagare svårt att vara lediga i längre sammanhållna perioder. Endast fyra av tio kvinnliga företagare är föräldralediga i mer än sex månader jämfört med nio av tio med anställning. Var femte företagande mamma är föräldraledig i högst en månad. Bland männen är skillnaden också stor. Varannan manlig företagare är föräldraledig i högst en månad, jämfört med var tredje med anställning. Nästan nio av tio företagande pappor är lediga i högst tre månader, jämfört med sex av tio av dem som inte driver företag. Särskilt lågt uttag har företagare som driver aktiebolag. Kvinnor som driver aktiebolag har i genomsnitt 33 föräldrapenningdagar färre än kvinnor med anställning.²

Enligt utredningens förslag kan en förälder maximalt få ersättning under 260 dagar fram till barnets treårsdag. Som utredningen visar tas majoriteten av föräldraledigheten ut under barnets första år, eller fram till barnet börjar förskolan. För företagande föräldrar innebär utredningens förslag ett dråpslag. Inte bara försvårar det för planering för företagande föräldrar, utan riskerar också att leda till att kvinnors obetalda ledighet ökar.

Föräldraförsäkringens utformning gör det svårt för såväl män som kvinnor som driver företag att fullt ut utnyttja föräldrapenningen. För att förbättra förhållandena för föräldrar med företag efterfrågas en ökad flexibilitet i försäkringen som kan underlätta för företagare att kombinera företagande med familjeliv.

Utredningen föreslår att antalet reserverade dagar med föräldrapenning ska utökas till 151, från dagens 90. Det är ett långtgående ingrepp i föräldrars självbestämmande och minskar flexibiliteten i försäkringen. Möjligheten för individer och familjer med eget företagande att planera arbetet och verksamheten blir kraftigt begränsad. I stället kommer företagande föräldrar att tvingas välja mellan sitt företag och sin familj. Därmed försvagas de incitament som finns att våga satsa på en karriär med eget företagande och befintliga företagare kan tvingas att avveckla sin verksamhet. Det är inte rimligt att utsätta människor för den typen av val. Det riskerar även att medföra negativa effekter för företagande och samhällsutveckling. Förslaget riskerar dessutom att leda till att obetald ledighet hos den andra föräldern ökar, vilket varit fallet med den andra reserverade månaden i försäkringen.

En minskad flexibilitet i försäkringen kommer inte att bidra till att fler kvinnor startar företag. Redan i dag avskräcker socialförsäkringssystemet – inte minst föräldraförsäkringen – kvinnor i yngre ålder från att starta företag. De kvinnor som driver egna företag är föräldralediga i lägre utsträckning än anställda.

¹ Fastställande av föräldrapenning för egenföretagare (RiR 2018:1).

² Föräldrafällan (2015).

En ökad jämställdhet är eftersträvansvärt men inte på bekostnad av att företagare ska tvingas välja mellan sitt företag eller sin familj. Företagarna kan därför inte ställa sig bakom utredningens förslag om att antalet reserverade dagar med föräldrapenning ska utökas till 151.

Utredningen föreslår att ett visst antal dagar med föräldrapenning ska kunna överlåtas till annan försäkrad än förälder eller likställd med en förälder. Företagarna har länge drivit på för en förändring av regelverket i denna riktning och välkomnar förslaget. Möjligheten att överlåta föräldrapenningdagar är synnerligen viktig för företagare som har behov av ökad flexibilitet i försäkringen. Företagarna tillstyrker förslaget om möjlighet att överlåta till annan försäkrad än förälder.

Undantag från fördelning av föräldrapenning

Utredningen föreslår ett undantag från den individuella rätten till hälften av föräldrapenningdagar vid gemensam vårdnad. Om en förälder som på grund av ett fängelsestraff är varaktigt förhindrad att uppbära föräldrapenning föreslår utredningen att den andra föräldern ska ha rätt till alla dagar med föräldrapenning.

Företagarna ser positivt på att utredningen identifierat att den strikta fördelningen av föräldrapenningdagar inte alltid är lämplig. Företagarna anser att det finns flera situationer där undantag skulle behövas. Utökningen av antalet reserverade dagar som inte ska kunna överlåtas till den andra föräldern betyder att undantag är allt viktigare för företagare. Men en utökning av antalet reserverade dagar som inte ska kunna överlåtas till den andra föräldern och utan undantag riskerar utredningens förslag att leda till att företagande föräldrar tvingas välja mellan sitt företag och sin familj.

Dagar på lägstanivå slopas

Utredningen föreslår också att de 90 dagarna med föräldrapenning med ersättning på lägstanivån ska slopas. Föräldrapenning på lägstanivån ska därmed avskaffas. De särskilda bestämmelserna om olika ersättningsnivåer för de ytterligare dagarna som tilldelas föräldrar vid flerbarnsfödelse tas följaktligen bort. Dagar med föräldrapenning på grundnivå ska ingå i den tid för vilken en förälder inte kan lämna över sin rätt till föräldrapenning till någon annan, den så kallade reserverade tiden.

Företagarna välkomnar förslaget om att slopa dagens 90 dagar med föräldrapenning på lägstanivå. Som utredningen konstaterar är grundnivån alltför låg för att vara en rimlig ersättning. Genom att ta bort en ersättningsnivå förenklas regelverket och blir mer lättbegripligt. Eftersom ersättningen på lägstanivå är mycket låg kan denna ersättning inte anses vara förenlig med principen om inkomstbortfall och är följaktligen inte ändamålsenliga.

Tillfällig föräldrapenning tas bort

Utredningen föreslår att rätten till tillfällig föräldrapenning i samband med barns födelse och vid adoption tas bort. Istället ska ersättning för motsvarande ändamål lämnas inom ramen för föräldrapenningen.

Företagarna menar att ändamålet för vilket den tillfälliga föräldrapenningen i samband med barns födelse infördes kan uppfyllas inom ramen för den ordinarie föräldrapenningen. Givet den höga nyttjandegraden för den tillfälliga föräldrapenningen i samband med barns födelse finns det anledning att tro att färre dagar kommer att tas ut av föräldrar i samband med förlossning. Istället kommer dessa dagar att användas senare. Företag – med eller utan

kollektivavtal – betalar ofta föräldrapenningtillägg för sin personal. Detta tillägg har, i förekommande fall, ett särskilt regelverk med villkor för ledighetsperioder vilka kan komma att påverkas av slopandet av den tillfälliga föräldrapenningen i samband med barns födelse.

Skyddet för kvinnor med graviditetspenning ska utökas

Utredningen föreslår att förmånstiden för graviditetspenning ska förlängas. Graviditetspenning ska kunna lämnas längst till och med dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse. Idag lämnas graviditetspenning endast fram till den elfte dagen före beräknad nedkomst.

Företagarna instämmer i att de kvinnor som inte kan arbeta bör uppbära graviditetspenning till beräknad nedkomst. Rätten till graviditetspenning är behovsbaserad och oavhängig tiden fram till beräknad förlossning. Det kan inte antas att en gravid kvinna har behov av ledighet tio dagar före beräknad förlossning.

Slopande av snabbhetspremien

Den del av den särskilda beräkningsgrunden som ger ett förlängt skydd för föräldrapenning vid ny graviditet och adoption (snabbhetspremien) ska tas bort. Praktiskt innebär snabbhetspremien att en kvinna som blir gravid inom ett år och nio månader från tidigare barns födelse får sin SGI skyddad. Det är förmånligt för en kvinnans föräldrapenning att snabbt bli gravid igen.

Utredningen konstaterar att snabbhetspremien har påverkat både familjeplaneringen som anknytningen till arbetsmarknaden. Ålderskillnaden mellan syskon har minskat påtagligt och snabbhetspremien har medverkat till att kvinnor inte återvänt till arbetsmarknaden mellan graviditeter. Snabbhetspremien har inneburit att kvinnors arbetskraftsdeltagande har försvagats. Företagarna välkomnar där en slopad snabbhetspremie.

Föräldraledighetslagen

Utredningen konstaterar att en förälder bör ha fortsatt rätt att vara helt ledig från arbetet för vård av barn till dess barnet är 18 månader. En förälder bör även ha fortsatt rätt att förkorta sin arbetstid med upp till en fjärdedel för vård av barn som inte har fyllt åtta år eller som är äldre än så men ännu inte har avslutat sitt första skolår. Det bör, enligt utredningen, i ett annat sammanhang övervägas om familjehemsförälders rätt till hel ledighet utan föräldrapenning bör utvidgas till att gälla även barn som är över 18 månader.

Företagarna beklagar att utredningen valt att inte överväga ändringar av föräldraledighetslagen för föräldrar att vara lediga med barn upp till 18 månader. Ledighet utan föräldrapenning har varit del i att kvinnors obetalda ledighet har ökat samtidigt som mäns föräldrapenningdagar ökat. Det kan knappast vara regeringens önskan att obetald ledighet ska öka.

Företagarna efterfrågar dessutom förslag om att ändra rätten att förkorta normal arbetstid fram till barnets 8 årsdag. Enligt Företagarnas årligt återkommande rapport Småföretagsbarometern är kompetensbrist svenska företags största tillväxthinder.³ Avsaknaden på kompetent arbetskraft påverkar idag konjunkturen negativt. Föräldrar som arbetar deltid och som inte uppbär föräldrapenning påverkar i allra högsta grad företagets tillgång till kompetent arbetskraft. Det är särskilt kvinnor som arbetar deltid, varför frågan också är viktigt ur ett jämställdhetsperspektiv.

³ Småföretagsbarometern 2017.

Företagares villkor och möjligheter att använda föräldraförsäkringen

Utredningen konstaterar att mycket av den problematik som företagare beskriver gällande användandet av föräldraförsäkringen torde ha sin grund i regelverket om sjukpenninggrundande inkomst. Samtidigt menar utredningen att ösningar inom det regelverket kräver en bredare och djupare översyn av bestämmelserna om sjukpenninggrundande inkomst än vad utredningen har i uppdrag och möjlighet att göra.

Regeringens förslag i promemorian *Sjukpenninggrundande inkomst för företagare under uppbyggnadsskede* (S2017/06606/SF) välkomnas av Företagarna. Det är ett viktigt steg att göra hela socialförsäkringen mer rättvis. Företagarna vill dock påpeka att det finns mycket kvar att göra för att företagare ska omfattas av trygghetssystemet på ett acceptabelt vid.

Företagarna vill framhålla att utredningen med fördel hade kunnat ägna mer fokus och kraft på företagandets villkor och förutsättningar för dessa att nyttja föräldraförsäkringen på ett rimligt och ändamålsenligt sätt.

Konsekvensbeskrivning

I konsekvensutredningen uppges att effekterna för företags verksamheter och arbetsförutsättningar antas bli små. I de fall föräldraledighet kan tas ut även av personer som inte är föräldrar eller likställda med föräldrar kan visst administrativt merarbete tillkomma, men effekten antas bli liten. Företagarna menar att det saknas en beräkning eller uppskattning av påverkan på de administrativa kostnaderna.

Vidare anges det i konsekvensutredningen att en viktig arbetsförutsättning för företagen är kompetensförsörjningen. Förslagen syftar till en jämnare fördelning av föräldraledigheten och att det över tid kan uppstå en effekt i form av minskat deltidsarbete för kvinnor. Därmed menar utredningen att förslaget kan komma resultera i att företag får bättre tillgång till och nytta av kvinnors arbetskraft och kompetens. Det anges också att förutsättningarna för en företagare att driva sitt företag vidare kan öka om föräldraledigheten delas mer lika, på både kort och lång sikt. Företagarna delar inte bedömningen att utredningens förslag skulle leda till minskat deltidsarbete för kvinnor. Tvärtom är det Företagarnas bedömning att förslagen i värsta fall riskerar att leda till motsatsen och att kompetensbristen förvärras. Företagarna delar inte heller utredningens bedömning att förutsättningarna för en företagare att driva sitt företag vidare nödvändigtvis ökar om föräldraledigheten delas mer lika, på både kort och lång sikt. För enskilda företagare och föräldrar kommer förslaget oundvikligen att försvåra driften av företaget.

Utredningen menar att förslaget om utökade möjligheter att överlåta föräldrapenning innebära förbättringar för kvinnliga och manliga företagares möjligheter att förena arbetsliv och familjeliv. Samtidigt menar utredningen att företags förutsättningar är olika och i vissa fall är företagarens närvaro så avgörande för företagets drift att det inte går att vara helt frånvarande från verksamheten. I dessa fall kan en ökning av de reserverade dagarna medföra att flexibiliteten att använda föräldrapenningen minskar. Företagarna delar bedömningen att möjligheten att överlåta föräldrapenning ger företagare bättre möjlighet att förena arbetsliv och familjeliv. Den minskade flexibiliteten att använda föräldrapenningen, genom de reserverade dagarna, behandlas dock alltför enkelt av utredningen.

Företagarna menar att det är mycket svårt att fullt ut överblicka konsekvenserna av utredningens förslag. Förslagen grundar sig på antaganden om ständigt förändrande beteenden och kulturella normer.

Utredningens förslag gällande företagare torde vara starkt kopplat till konjunkturen. I goda ekonomiska tider kan företagare i somliga fall ha svårt att vara föräldralediga på grund hög

efterfrågan hos kunder. I samma konjunktur kan en annan företagare ha lättare att vara föräldraledig då verksamheten är stabil. I lågkonjunktur kan läget vara omvänt.

Det framgår dock av utredningens förslag att det barnperspektiv som framhålls inom andra delar av utredningen och inom föräldrapolitiken generellt saknas när det gäller företagare.

Det kvarstår ett hårt arbete för att få till stånd ett socialförsäkringssystem som är anpassat för företagare.

Företagarna

Patrik Nilsson

Erik Gustaf Ageberg