

**Facket för kultur,
kommunikation
och kreativ sektor**

**Den svenska
egenföretagar-
modellen**



Förord

Egenföretagande ger både större friheter och högre risk. I dag uppväger dock friheterna knappast riskerna. Trots detta blir egenföretagandet allt vanligare, även bland DIK:s medlemmar, och det finns all anledning för både statens och de fackliga organisationernas sida att hitta lösningar som ger även egenföretagare och kombinatörer av olika slag en förutsebar grundtrygghet på arbetsmarknaden.

Den genomsnittliga livslönen för egenföretagare är i dag 22 procent lägre än för de som varit anställda under yrkeslivet. Över hälften av egenföretagarna arbetar fortfarande när de är 69 år gamla, medan motsvarande siffra för anställda bara är 11 procent. Till detta kan också läggas att drygt vart femte egenföretagare inte frivilligt valt att bli sin egen, utan mer eller mindre tvingats till det av omständigheterna.

”Det är uppenbart att de statliga trygghetssystemen är skraddarsyddade för att passa de som har en traditionell tillsvidareanställning.”

Samtidigt är det uppenbart att de statliga trygghetssystemen är skraddarsyddade för att passa de som har en traditionell tillsvidareanställning och därmed inte alltid passar egenföretagare av olika slag, trots att behoven i mångt och mycket är desamma. Detta blev särskilt tydligt för de med enskild firma under coronapandemin. Plötsligt stod många av dem helt utan inkomst och stöd under flera månader.

I denna rapport föreslår DIK 10 steg mot en svensk egenföretagarmodell. Förbundet föreslår bland annat att de statliga trygghetssystemen ska anpassas bättre även för kombinatörer och egenföretagare. Förutsebarheten och omställningsmöjligheterna måste bli bättre. Dessutom måste de kollektivavtalade försäkringslösningarna göras tillgängliga även för egenföretagare.

Det är naturligtvis varken möjligt eller önskvärt att hålla icke livsdugliga verksamheter under armarna hur länge som helst, men systemen måste anpassas så att egenföretagare inte lämnas vind för våg om deras verksamhet skulle gå omkull eller bara uppleva en tillfällig svacka. Det tjänar både individen och samhället på. Därför måste både staten och de fackliga organisationerna kliva fram och ta sitt ansvar och gemensamt hitta lösningar.

Anna Troberg, förbundsordförande i DIK



Innehåll

Förord.....	2
Sammanfattning	5
Bakgrund.....	8
Den svenska modellen.....	8
Nuläge.....	11
Olika typer av egenföretagare.....	11
Entreprenörer – konsulter – frilansare – giggare – daglönare	12
Företagare och risk.....	13
Bolagsform.....	13
Färre kvinnliga egenföretagare.....	13
Egenföretagares roll i partsmodellen.....	14
Frilansare köper frihet och säljer trygghet.....	15
Anställningsliknande förhållanden.....	17
Plattformsekonomi.....	17
Kollektiva avtal för egenföretagare.....	18
Kollektivavtal i stället för välfärd	18
Kollektiva försäkringar	19
Egenföretagare och ersättning	20
Ökad risk för diskriminering.....	20
Egenföretagare i välfärdsstaten.....	21
Sjukpenninggrundade inkomst (SGI).....	21
Karenstid i sjukförsäkring	23
Föräldraförsäkring.....	24
Arbetslöshetsförsäkring.....	24
Pension	25
Framtid – Analys och lösningar	27
Den nordiska modellen – trygghetssystemen.....	28
Nyttjandegrad och likabehandling	29
En SGI anpassad för företagare	29
Även personer med aktiebolag kan bli sjuka	30
Arbetslöshetsförsäkring	31
Allmän pension	32
Egenföretagare i partsmodellen	33
Parterna tar ansvar när samhället drar sig tillbaka	33
Organisering	34
Digitalisering, AI och plattformar	36
Egenföretagare och kollektivavtal.....	36
Ersättningsnivåer	37
Engagemang	38
Den svenska egenföretagarmodellen	39

Om DIK

DIK är facket för alla som arbetar eller studerar inom kultur, kommunikation eller kreativ sektor. DIK har cirka 20 000 medlemmar runt om i landet och ingår i Saco, Sveriges akademikers centralorganisation. DIK är partipolitiskt obundet.

Författare: Anders Bucht

Layout: Kajsen Burell, Printempo

Omslagsbild: Christina Wocintechchat / Unsplash

DIK 2022:2

Sammanfattning

DIK har under flera år lyft behovet av vad förbundsordförande Anna Troberg kallat för en svensk egenföretagarmodell¹.

Anledningen är bland annat att egenföretagare, som utgör en växande grupp bland DIK:s medlemmar, ofta riskerar att hamna mellan stolarna, inte minst när allt inte går riktigt som en tänkt sig. Det finns stora revor i samhällets skyddsnet och den här rapporten är en bas för DIK:s fortsatta arbete.

Tillsvidareanställningen är fortfarande norm

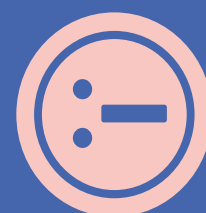
Egenföretagare har länge varit missgynnade i trygghetssystemen. Socialförsäkringarna är utvecklade med tillsvidareanställningen som norm och trots att egenföretagare betalar skatt precis som anställda är nyttjandegraden av de gemensamma försäkringarna väsentligt lägre. DIK har i tidigare utredningar visat att det framför allt beror på systemens utformning och inte på att behoven skulle vara annorlunda, även om så är fallet ibland².

Coronapandemin visade också med all tydlighet att gruppens svaga position får konsekvenser även på andra sätt. Hundratusentals personer med enskild firma stod utan vare sig inkomst eller stöd i ett halvår 2020 samtidigt som miljardsatsningar riktades mot större företag, egenföretagare med aktiebolag och anställda. Ensam är svag.

Egenföretagare – en heterogen grupp

En utmaning när egenföretagares situation diskuteras är att gruppen är mycket differentierad. De som driver eget återfinns såväl i toppen som i botten av inkomststatistiken. Den genomsnittliga livslönen för egenföretagare är 22 procent lägre vid pensionsåldern i jämförelse med dem som varit anställda, och över hälften av egenföretagarna arbetar fortfarande vid 69 års ålder att jämföra med anställdas elva procent³.

Om egenföretagandet enbart vore baserat på ett aktivt och upplyst val av den enskilde hade den statistiken kanske inte varit ett problem, men så är inte fallet. Enligt statistik från Arbetsmarknadsekonomiska rådet är ungefär 20 procent av alla som driver eget så kallade nödvändighetsföretagare, vilket innebär att de om det var möjligt hellre skulle vilja ha en



Den genomsnittliga livslönen för egenföretagare är 22 procent lägre än för anställda.

¹ Se t.ex. "Dags för en svensk egenföretagarmodell", 2018-05-18

² DIK, "Trygga egenföretagare", 2018

³ SCB, "Företagare tjänar mindre och arbetar längre än anställda", 2017-12-07

anställning⁴. Det finns också anledning att tro att många företagare hankar sig fram under många år med förhoppningen om att inkomsterna ska öka, men att så i slutändan inte blir fallet. De arbetar ofta mer, men tjänar mindre än anställda.

Statistik visar också att egenföretagande, ofta inom ramen för enskild firma, många gånger ses som en lösning för människor som blivit utbrända eller sjuka inom ramen för anställningar⁵. Man orkar helt enkelt inte arbeta heltid och ser friheten som företagare som en möjlig lösning, även om det ofta innebär lägre inkomster.

Ett problem som ur ett perspektiv handlar om enskilda individers val och preferenser blir ur ett annat ett tydligt exempel på en obalans på svensk arbetsmarknad och på en spricka i den svenska modellen. Denna typ av parallella system, med en relativt stor grupp av utsatta uppdragstagare som redan driver ner ersättningar inom vissa branscher, hotar på sikt hela den svenska modellen – även för den stora majoriteten med tillsvidareanställningar. I förlängningen utmanas legitimiteten hos den svenska välfärdsstaten.

Staten och parternas ansvar

Om egenföretagare ska få en fullvärdig plats i den svenska modellen, eller en egen svensk egenföretagarmodell, krävs det åtgärder inom såväl välfärdsstaten som inom partsmodellen. Att trygghetssystemen försvagats drastiskt under de senaste 30 åren får allvarliga konsekvenser för människor och det är där huvudproblemet ligger – statens reträtt och en allt mer bristfällig välfärdsstat kan inte arbetsmarknaden parter hållas ansvariga för – de kan bara driva på för förändring.

Att fackförbunden, bland annat genom kollektivavtal, men också genom till exempel inkomstförsäkringen, täckt upp för de allt större hålen i trygghetssystemen har dock gjort att pressen på politiken har minskat. Det har också inneburit att de som står utanför partssamarbetet hamnat i en än mer utsatt situation.

Det finns många anledningar för fackförbund och arbetsgivarorganisationer att göra mer för att införliva även egenföretagare i sitt arbete i större utsträckning. Gruppen växer inom många sektorer och möjligheten att driva eget bidrar med en viktig dimension när det gäller möjligheten att påverka sitt eget arbetsliv. Gruppen är också en viktig samhällsekonomisk resurs på en alltmer dynamisk arbetsmarknad.

På statens bord ligger, vid sidan av behovet av generella höjningar av ersättningsnivåer, också arbetet med att skapa större likvärdighet. Alla som arbetar och betalar skatt i Sverige bör ha en likvärdig tillgång till trygghetssystemen. Det innebär inte att nyttjandegraden måste vara densamma. Egenföretagares förutsättningar skiljer sig till viss del från anställdas, men systemen i sig ska vara neutrala och förutsebara. Alla på svensk arbetsmarknad ska kunna känna sig trygga med att det finns ett skyddsnet, oavsett om man är anställd, driver enskild firma eller ett aktiebolag.

⁴ Arbetsmarknadsekonomiska rådet, "Olika vägar till jobb", 2018, s. 14

⁵ SOU 2021:98, "Ett förbättrat trygghetssystem för företagare – enklare och mer förutsägbart", 2021, s. 170

För fackförbunden handlar det om att möta gruppen med atypiska anställningsformer utifrån deras förutsättningar. Det kan handla om allt från relevant rådgivning till anpassade försäkringar och olika typer av nätverk. Det finns ingen anledning att egenföretagare ska ses som en anomali.

Individens ansvar

Om egenföretagare ska få en starkare röst och en bättre förhandlingsposition krävs organisering. Här behöver fackföreningarna skapa bättre förutsättningar, men ansvaret vilar också på individen. Ensam är inte stark och den relativa trygghet som svenska löntagare med tillsvidareanställning åtnjuter är resultatet av mer än ett århundrade av organisering, förhandlingar och hårt arbete. Andelen organiserade egenföretagare är väsentligt lägre än bland anställda vilket får tydliga konsekvenser.

10 steg mot en svensk egenföretagarmodell

1. De statliga trygghetssystemen behöver fortsätta att anpassas för egenföretagare – om likvärdighet inte uppnås måste gruppen kompenseras i form av sänkta egenavgifter.
2. Taken i socialförsäkringarna behöver höjas.
3. Förutsebarheten i de sociala trygghetssystemen måste förbättras.
4. Kunskapsnivån kring egenföretagande på myndigheter måste förbättras och informationen till egenföretagare om regler och förutsättningar förtydligas.
5. En större likvärdighet mellan bolagsformer bör uppnås – inte minst vad gäller sjukersättning, karens och sjuklöneansvar.
6. Det måste vara lättare att gå fram och tillbaka mellan företagande och anställningar – alla inkomster bör räknas in i SGI och arbetslöshetsersättning.
7. SGI ska kunna baseras på kommande intäkter om det är mer fördelaktigt för den enskilde, men en historisk bas-SGI bör finnas som miniminivå och bas under utredningstiden.
8. Även egenföretagare ska ha möjlighet till omställningsstöd i kriser eller under stora strukturomvandlingar.
9. Det fackliga medlemskapet ska vara lika attraktivt för egenföretagare som för anställda.
10. De kollektivavtalade försäkringslösningarna (sjukförsäkringar, inkomstförsäkringar och tjänstepension) som kompenserar för brister i socialförsäkringarna bör göras tillgängliga även för egenföretagare.

Bakgrund

Begreppet den svenska modellen har utvecklats över tid och trots att den många gånger varit utmanad har den levererat under snart ett århundrade. I takt med att samhället förändras ställs modellen inför nya prövningar. Atypiska anställningar dit egenföretagare ofta räknas är ett exempel.

Den svenska modellen

Essensen i det som kommit att kallas för den svenska modellen är överenskommelsen mellan arbetsgivarorganisationerna och fackförbunden om att parterna, i gemensamma förhandlingar, sätter löner och villkor på den svenska arbetsmarknaden.

Startskottet brukar placeras på ett anrikt hotell sydöst om Stockholm där LO och dåvarande SAF 1938 slöt det så kallade Saltsjöbadsavtalet. Där reglerades strejkrätten, giltigheten av kollektivavtal och dess relation till lagstiftning samt rätten för både arbetstagare och arbetsgivare att organisera sig.

Kortfattat kan Saltsjöbadsavtalet sammanfattas som en förhandlingsnorm som slår fast att arbetsmarknadens parter ska sluta avtal, utan inblandning av lagstiftning.

Den svenska modellen, som på 30-talet var unik i sitt slag, innebar också ett erkännande om en maktbalans där inte någon av parterna har rätt att ensidigt ta beslut som rör arbetsmarknadsfrågor. Arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer erkände varandras legitimitet och rätt att driva sina frågor. Den här balansen var och är också en förutsättning för att modellen som ersätter lagstadgade regleringar ska behålla sin legitimitet.

I praktiken har modellen konstant varit ifrågasatt och satt under press från flera håll. Under 70-talet drev fackföreningar, med LO-förbundet Metall i spetsen, och den socialdemokratiska regeringen igenom flera förändringar av lagstiftning som direkt utmanade förhandlingsmodellen⁶. Såväl lagen om anställningsskydd (LAS) som medbestämmandelagen (MBL) kritiserades hårt av näringslivet och borgerliga partier för att rubba maktförhållandet och undergräva den svenska modellen.

LAS-utredningen, *En moderniserad arbetsrätt*⁷, som presenterades i juni 2020 kritiserades på samma sätt, men denna gång för att förskjuta makten till arbetsgivarnas fördel. Under hösten 2020 kom parterna visserligen överens, men det innebar stora slitningar inom

⁶ Kjellberg Anders, "Från industriell demokrati till medbestämmande - fackliga utvecklingslinjer 1917-1980", 1981

⁷ SOU 2020:30, "En moderniserad arbetsrätt", 2020

fackföreningsrörelsen och att förhandlingarna genomfördes under bilan av en hotande lagstiftning har kritiserats hårt⁸.

Oavsett kritiken har den svenska partsmodellen haft ett avgörande inflytande på utvecklingen. såväl på den svenska arbetsmarknaden som på välfärdsstaten i stort.

Under andra halvan av 1900-talet har definitionen av vad som kommit att bli ett internationellt vedertaget begrepp dock kommit att förändras och breddas. Enligt citatet på sidan tre, av Andersen och Roine, då ofta under namnet *Den nordiska modellen*. Andersen och Roine hävdar att modellen de facto inte går att separera från de övergripande målen som, enligt dem, handlar om exempelvis jämlikhet, jämställdhet, lika möjligheter, rätt till utbildning och sjukvård⁹. En definition som i princip likställer den svenska, eller nordiska, modellen med den generella välfärdsstaten.

Att prata om en svensk egenföretagarmodell i den här kontexten innebär att man först måste definiera vilken av modellerna man syftar på; den instrumentella, med fokus på partsförhandlingar, eller den mer målfokuserade. Om man tar avstamp i förhandlingsmodellen, kommer man få en typ av frågeställningar. Pratar man om egenföretagares plats och rättigheter i den generella välfärdsmodellen möter man andra utmaningar.

Den här rapporten, och DIK:s vision om en svensk egenföretagarmodell, kommer att förhålla sig till den bredare definitionen eftersom den rymmer båda perspektiven.

De senaste decenniernas samhällsutveckling har gjort att välfärdsstaten i allt större utsträckning kommit att bli beroende av partsmodellen och alla de kollektivavtalade förmåner och försäkringar som den numera rymmer. I takt med att staten tagit steg tillbaka och trygghetssystemen försvagats har fack och arbetsgivare tagit ansvar, men det har fått konsekvenser för dem som hamnat utanför. Det är inte heller en orimlig tanke att de kollektivavtalade lösningar som täcker en stor majoritet av den svenska arbetskraften har inneburit att pressen på staten att räkna upp nivåerna i trygghetssystemen har minskat.

Egenföretagare är ett av de tydligaste exemplen på en grupp som hamnat mellan stolarna – de har och har länge haft, en outsidersposition på svensk arbetsmarknad.

DIK organiserar egenföretagare inom såväl kultur som kommunikation och kreativ sektor. Bland medlemmarna finns allt från översättare, kulturarbetare och kommunikationsstrateger till webb-utvecklare och arkeologer. Deras situationer skiljer sig många gånger åt. Vissa är rutinerade och har drivit framgångsrika företag i decennier, andra har tvingats starta bolag för att de blivit av med sin anställning. En sak som förenar dem är att de är ålagda att betala skatt precis som anställda och därför förtjänar att omfattas av våra gemensamma sociala trygghetssystem, om så skulle behövas.

”I takt med att staten tagit steg tillbaka och trygghetssystemen försvagats har fack och arbetsgivare tagit ansvar, men det har fått konsekvenser för dem som hamnat utanför.”

⁸ Se t.ex. Arbetsvärlden, ”Stark kritik när las-utredningen presenterades”, 2020-06-01

⁹ Andersen och Roine, *Nordic Economic Policy Review Nr2*, ”Introduction”, 2015

”Den svenska modellen bygger [...] på att arbetsmarknadernas parter, det vill säga fackförbunden och arbetsgivarorganisationerna, gemensamt tar ansvar för att utveckla de regler som ska gälla på arbetsmarknaden. Överenskommelser och villkor regleras sedan i kollektivavtal som anpassas till bransch och arbetsplats.”

Sveriges Ingenjörer¹⁰

”... den nordiska modellen bör inte definieras eller utvärderas utifrån policyer eller förhandlingsordningar. Det som är avgörande är de övergripande målen. Mål som lika förutsättningar oberoende av bakgrund, avskaffandet av fattigdom, jämställdhet mellan könen, minskningen av inkomstskillnader – likväl som principer så som individuella och universella rättigheter rörande t.ex. vård och utbildning samt en välorganiserad arbetsmarknad – har hela tiden varit relativt stabila, medan tillvägagångssätten har varierat över tid och mellan länder.”

Andersen och Roine, Introduction,
Nordic Economic Policy Review Nr2, 2015, s. 8–9
[rapportförfattarens översättning]¹¹

¹⁰ Sveriges Ingenjörer, ”Den svenska modellen”, 2021-07-03

¹¹ Andersen och Roine, *Nordic Economic Policy Review Nr2*, ”Introduction”, 2015, s. 8–9

Nuläge

Det har gjorts förändringar i trygghetssystemen för att anpassa dem även för de grupper som inte har tillsvidareanställningar, men såväl statliga utredningar som rapporter från fack och andra branschorganisationer visar att det finns mycket kvar att göra.

Olika typer av egenföretagare

Det finns ungefär en miljon företag i Sverige, men många personer har fler företag och andra har det som en bisyssla. 2020 hade ungefär 500 000 människor sitt företagande som huvudsysselsättning. Det motsvarar cirka nio procent av Sveriges arbetsföra befolkning¹².

Betydligt fler, nästan 50 procent, kan tänka sig att starta företag enligt Tillväxtverkets entreprenörbarometer, men ekonomisk osäkerhet och sämre trygghet gör att människor tvekar¹³. Egenföretagande är för många ett sätt att öka sitt självbestämmande, men gruppen är också en viktig tillgång för näringslivet och i förlängningen för samhället på en allt mer dynamisk arbetsmarknad.

Att även egenföretagare får del av trygghetssystem och försäkringar är också en förutsättning för att hålla ihop den svenska välfärdsstaten med dess generella ambitioner, och i förlängningen den svenska modellen. Det handlar inte om att utfallet eller nyttjandegraden för alla grupper på arbetsmarknaden ska bli detsamma, det är sannolikt inte ens eftersträvänsvärt, men om att förutsättningarna bör vara relativt lika.

Ur ett fackligt perspektiv är egenföretagarfrågan också viktig för att skapa en sammanhållen arbetsmarknad där villkor och trygghet är tillräckligt harmoniserade för att inte skapa grund för parallella system med helt olika förutsättningar. Grupper ska inte kunna ställas mot varandra och arbetsgivare ska inte kunna utnyttja egenföretagare eller andra atypiska anställningsformer för att kringgå sedan länge etablerade kollektivavtal och arbetsrättsliga åtaganden.

Idag riskerar egenföretagare att, framför allt inom vissa branscher och sektorer, bli en slasktratt för arbetsuppgifter enligt principen ”arbete är alltid bättre än inget arbete” vilket plattformsekonomin och dess ibland mycket dåliga arbetsvillkor är ett exempel på. Det kan facket aldrig acceptera. Även den del av arbetsmarknaden som präglas av uppdrag, korta eller långa, behöver regleras och människorna som arbetar under de förutsättningarna måste ha schyssta villkor och ett rimligt skydd, oavsett om de är anställda eller egenföretagare.



2020 hade ungefär
500 000 människor
sitt företagande
som huvud-
sysselsättning.

¹² Ekonomifakta, "Företagare", 2021-07-03

¹³ Tillväxtverket, "Framtidens företagare – Entreprenörbarometern 2016", 2016, s. 5

Vid sidan av egenföretagarnas välmående riskerar vi också annars en situation där vi får en negativ spiral och en press nedåt på ersättningar på hela arbetsmarknaden. Byggbranschen är ett exempel på detta, taxi- och budbranscherna andra, men i viss mån även journalistyrket. Insider-/outsidersituationen på svensk arbetsmarknad är ett stort problem som måste hanteras. Om stora grupper hamnar utanför riskeras legitimiteten för hela välfärdsstaten.

Entreprenörer – konsulter – frilansare – gignare – daglönare

För att kunna utreda egenföretagares förutsättningar är det viktigt att se bredden av företagare och att förutsättningarna skiljer sig. Det finns många anledningar att starta bolag och de skiftande utgångspunkterna innebär olika utmaningar. Man pratar ibland om företagande av möjlighet eller behov, men det finns anledning att bredda perspektivet ytterligare.

En grupp egenföretagare startar bolag för att de har en affärsidé de tror på och själva vill utveckla, många gånger med förhoppningen om att företaget på sikt ska kunna växa. Egenföretagandet är en fas i utvecklingen med målet att kunna anställa fler personer och bygga ett värde i bolaget.

En annan grupp startar eget för att själv kunna bestämma var, när, med vad och hur de vill jobba. Drömmen kanske handlar om att bli sin egen chef, om att själv kunna skapa sig ett liv i balans, snarare än att bygga ett värde i bolaget och växa med anställda.

En tredje grupp är mer utsatt. I den återfinns till exempel personer som driver företag för att de av någon anledning inte hittat en anställning, så kallade nödvändighetsföretagare. Det kanske inte finns någon arbetsgivare som jobbar med rätt saker på orten de bor på, men det kan också bero på att företagen i deras närhet eller bransch inte vill anställa och bara tar in personer med F-skatt och egna bolag trots att arbetet utförs under anställningslika förhållanden. I extremfallen kan det här vara en medveten strategi för arbetsgivare att gå runt arbetsrättsliga lagar och kollektivavtal.

Arbetsmarknadsekonomiska rådet uppskattar att ungefär tjugo procent av egenföretagarna tillhör kategorin nödvändighetsföretagare¹⁴. Inom den här gruppen finns det människor som har så låga inkomster att skyddsneten i princip är icke-existerande och när DIK har undersökt situationen i enkäter bland våra medlemmar uppger många att de är beroende av en partners inkomst. Det här innebär också att de i ett längre perspektiv riskerar att få mycket låga pensioner.

När det gäller inkomster från företagande finns det en väldigt stor spridning. Statistik från SCB visar att företagare generellt arbetar mer och har lägre inkomster än anställda. Den genomsnittliga livslönen för egenföretagare är 22 procent lägre vid pensionsåldern i jämförelse med dem som varit anställda, och över hälften av egenföretagarna arbetar fortfarande vid 69 års ålder att jämföra

1 av 5

som driver eget
skulle hellre ha en
anställning.



Över hälften av
egenföretagarna
arbetar fortfa-
rande vid 69 års
ålder. Bland
anställda är siff-
ran 11 procent.

¹⁴ Arbetsmarknadsekonomiska rådet, "Olika vägar till jobb", 2018, s. 14

med anställdas 11 procent¹⁵. I gruppen finns såväl de högsta som de lägsta inkomsterna.

Om man inte ser till dessa skillnader mellan företagare riskerar man att åtgärder löser vissa problem men skapar andra. Det som skapar bättre förutsättningar för en entreprenör med aktiebolag inom byggbranschen eller för en kommunikationsexpert i en storstadsregion, kan bli en hämsko för en antikvarie med enskild firma på landsbygden.

Lösningen med korttidspermitteringar under coronapandemin är ett bra exempel på detta. Aktiebolagen fick del av stödet och klarade sig relativt bra, men enskilda näringsidkare blev av med sina uppdrag, ibland just på grund av regler kring permittering som inte tillät att företag tog in konsulter, och fick under en mycket lång period inget statligt stöd. Egenföretagargruppen är långt ifrån homogen.

Företagare och risk

En annan aspekt som är viktig att ha med i en diskussion om trygghet och egenföretagande är riskbenägenhet. Det finns omfattande forskning som visar att företagare som grupp är mer riskbenägna än anställda, vilket bland annat innebär att de är försäkrade i lägre utsträckning¹⁶.

Ur ett samhällsekonomiskt perspektiv är det problematiskt att en grupp som inte omfattas av kollektiva försäkringar, och har sämre tillgång till trygghetssystemen, samtidigt på ett aggregerat plan försäkras sig själva i lägre utsträckning.

Bolagsform

Staten har ett uttalat mål om att det ska finnas en neutralitet i regelverken mellan olika företagsformer och att omotiverade skillnader ska undanröjas¹⁷. Bolagsformen påverkar dock förutsättningarna i stor utsträckning, främst inom den bredare definitionen av den svenska modellen, i och med att trygghetssystemen ger olika stöd beroende på om du driver en enskild firma, ett aktiebolag, eller till exempel är egenanställd genom ett faktureringsbolag.

De olika förutsättningarna innebär också att det är problematiskt att prata om egenföretagares situation utan att specificera vilken bolagsform man pratar om. Den här rapporten fokuserar på enskilda firmor och aktiebolag eftersom de företagsformerna är de överlägset vanligaste.

Färre kvinnliga egenföretagare

Det finns tydliga skillnader i mäns och kvinnors företagande i Sverige. Enligt SCB:s statistik driver män 70 procent av alla bolag och kvinnor har i större utsträckning en anställning bredvid sitt företag. Män driver oftare aktiebolag och kvinnor har oftare enskilda firmor¹⁸.

¹⁵ SCB, "Företagare tjänar mindre och arbetar längre än anställda", 2017-12-07

¹⁶ Brown, Dietrich, Ortiz och Taylor, "Self-employment and risk preference", 2007, s. 5

¹⁷ Se t.ex. SOU 2019:41 "Företagare i de sociala trygghetssystemen", 2020, s. 10

¹⁸ SCB, "Färre kvinnor än män driver företag", 2017

Med dessa siffror i åtanke finns det också ett jämställdhetsproblem i att enskilda firmor drabbades mycket hårdare av coronapandemin, något som DIK:s egna siffror också visar. Bland DIK:s medlemmar hade var fjärde man tagit emot stödinsatser i juni 2020, men bara 14 procent av kvinnorna¹⁹.

Eftersom kvinnor generellt har fler sjukdagar per år än män och också tar ut en större del föräldrapenning och VAB är det rimligt att anta att bristerna i trygghetssystemen för egenföretagare slår hårdare mot kvinnor än män²⁰. Enligt Tillväxtverkets entreprenörbarometer kan 52 procent av männen och 42 procent av kvinnorna tänka sig att driva företag. Bland de som tvekar är oro för mindre trygghet den enskilt största anledningen²¹.

Under en lång period var det också svårare än idag att kombinera betald föräldraledighet med företagande på deltid, något som sannolikt har eftersläpningseffekter.

Egenföretagares roll i partsmodellen

I relationen mellan arbetsmarknadens parter har gruppen egenföretagare en särställning eftersom de traditionellt varken berörs av kollektivavtal eller rättigheter kopplade till anställning. Egenföretagare sluter enskilda avtal med uppdragsgivare och har, i relation till uppdragsgivaren, inga arbetsrättsliga rättigheter utöver dessa avtal²².

I ett system som bygger på överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter, mellan arbetsgivare och arbetstagare, och som därför inte är lika reglerat i lagstiftning, har den som arbetar på uppdragsbasis en svag ställning²³. Det här är en situation som under det senaste decenniet fått allvarliga och långtgående konsekvenser på svensk arbetsmarknad.

Inom vissa sektorer, inte minst i transport-, restaurang- och byggbranschen, blir det allt vanligare att arbetsgivare ersätter anställda med underleverantörer, just som ett sätt att kringgå arbetsrättsliga förpliktelser och kollektivavtal. Detta har resulterat i en omfattande och allvarlig exploatering av människor, men också att traditionella anställningar trängts ut²⁴.



Bland DIK:s medlemmar hade var fjärde man tagit emot stödinsatser i juni 2020, men bara 14 procent av kvinnorna.

¹⁹ DIK, "Egenföretagare lämnas åt sitt öde under coronapandemin", 2020, s. 5

²⁰ SOU 2019:41, "Företagare i de sociala trygghetssystemen", 2020, tabell 3.1, s. 44

²¹ Tillväxtverket, "Framtidens företagare – Entreprenörbarometern 2016", 2016

²² Undantaget är när en företagare av svenska myndigheter trots det uttalade partsförhållandet (uppdragstagare och uppdragsgivare) klassas som arbetstagare för att relationen haft anställningsliknande förhållanden. Skatteverket kan då klassa uppdragstagaren som en så kallad falsk egenföretagare. Ett sådant beslut kan få konsekvenser för såväl "företagaren" som kan bli av med sin F-skattsedel som för uppdragsgivaren som kan bli ansvarig för att betala in till exempel arbetsgivaravgift och sociala avgifter, men också för att andra arbetsrättsliga lagar efterföljs. Hit räknas bland annat lagar om semester, arbetsmiljö och arbetstid.

²³ Det finns dessutom konkurrensrelaterade begränsningar i egenföretagares möjlighet att sluta sig samman, framför allt på EU-nivå, och det pågår ett arbete i Europakommissionen för att möjliggöra kollektiva förhandlingar även för de som kallas för self-employed. Se t.ex. Europakommissionen, "Collective bargaining agreements for self-employed – scope of application EU competition rules", 2021

²⁴ Se t.ex. SOU 2019:31 "F-skattesystemet – En översyn", 2019, s. 193ff eller Torp, Elin, "Vi, skuggorna", 2019 eller Dagens Arena, "Arbetskraftens fria rörlighet", 2021-05-21

I de branscher som DIK organiserar finns det få dokumenterade fall av det här slaget, sannolikt bland annat beroende på att förbundet organiserar grupper med högre utbildning som varit attraktiva på arbetsmarknaden under den senaste högkonjunkturen, men det finns fall och det är inte omöjligt att föreställa sig en utveckling som går i den riktningen inom flera områden.

Översättningsjobb, tolkuppdrag och SEO-tjänster förmedlas till exempel allt oftare som korta gigg med väldigt låga ersättningar och obefintlig trygghet för uppdragstagarna. Det blir också vanligare att reklambyråer organiserar sig som hubbar, där bolagen är slimmade med få anställda, och där verksamheten huvudsakligen drivs genom att man plockar in tillfällig kompetens i form av frilansare²⁵. Det gäller i stor uträkning även museer, kulturinstitutioner och till exempel public service-bolagen som under lång tid drivits med hjälp av olika former av visstids- och projektanställningar.

I högkonjunktur där efterfrågan på arbetskraft är stor är detta, inom DIK:s yrkesgrupper, fortfarande ett relativt begränsat problem och många uppskattar friheten i att kunna hoppa runt mellan olika projekt, men i vikande konjunkturer riskerar situationen för dem som arbetar på uppdragsbasis snabbt att bli extremt konkurrensutsatt, oförutsebar och sårbar.

En stor svaghet för egenföretagare i partsmodellen är att de inte utgör en samlad grupp som kan formulera krav, varken till uppdragsgivare eller gentemot stat och myndigheter. De är utspridda över de flesta branscher och möter olika former av utmaningar vilket i kombination med en inneboende konkurrenssituation försvårar möjligheten till en samlad röst och i förlängningen organisering. Den skeva maktbalansen riskerar alltid att bli till den enskildes nackdel.

Frilansare köper frihet och säljer trygghet

Ett vanligt argument för egenföretagarnas outsiderposition är att det är en inneboende förutsättning som följer med att driva eget bolag. I goda tider får du själv vinsten av ditt arbete, men bär också ensam risken när eller om du har en tuff period. Det pratas ibland om att egenföretagaren säljer trygghet och köper frihet.

”I goda tider får du själv vinsten av ditt arbete, men bär också ensam risken när eller om du har en tuff period.”

Ur ett perspektiv är detta riktigt och även rimligt. En viktig del av egenföretagandet är oberoendet och självständigheten. Att bedriva en affärsmässig verksamhet är att budgetera för såväl mot- som medgång och i och med att företagaren själv är ansvarig för inskaffandet av nya uppdrag kan inte trygghetssystemen träda

²⁵ Resumé, ”Ett nätverk av frilansare låter bra men till vilket pris?” 2020-01-21

in så snart intäkterna minskar. Det faller på sin egen orimlighet och skulle vara väldigt problematiskt ur ett konkurrensperspektiv. Även tiden mellan uppdrag måste täckas av de uppdrag man har och om vissa skulle finansiera sökandet efter nya projekt genom till exempel a-kassa skulle prissättningen för alla påverkas negativt och kostnaderna skjutas över på det offentliga²⁶. Trygghetssystemen är inte tänkta att bära upp företag med bristfällig livskraft.

Det kan dock diskuteras hur långt egenföretagarnas ansvar ska sträcka sig när det gäller ansvaret för sin egen trygghet. Såväl finanskrisen 2008 som coronapandemin är faktorer som den enskilde rimligtvis inte kunnat förutse eller påverka i större uträkning vilket borde innebära att samhället kan kliva in och stötta gruppen på samma sätt som man riktat åtgärder mot större företag och anställda.

Egenföretagaren tar i stor uträkning ensam på sig ansvaret för sitt uppehälle, men det finns gränser och återigen handlar det om vilken typ av egenföretagare som diskuteras.

Gruppen med mer eller mindre ofrivilliga egenföretagare, som om det var möjligt helst skulle arbeta inom ramen för en anställning, säljer många gånger inget annat än sin tid och kompetens, ofta utan större inflytande över prissättning. Ett tydligt exempel på detta är tolktjänster som i allt större uträkning upphandlas och överlåts på större aktörer som i sin tur tar in frilansare vars arbetsvillkor liknar sms-anställningar och där ersättningarna inte går att påverka²⁷. Skillnaden i förhållande till en arbetstagare bortsett från en inneboende tidsbegränsning kan vara relativt liten. I takt med att giggekonomin utvecklas, egenföretagarna blir fler och konkurrensen ökar förändras förutsättningarna.

För hundra år sedan verkade även arbetstagare på en, i vissa avseenden, fri marknad och konkurrerade om arbetstillfällena som under perioder var färre än de som efterfrågade dem. Det var först i och med fackföreningarnas framväxt som arbetstagare i ökad uträkning gick samman och beslöt sig för att konkurrensen dem emellan inte fick bli en nedåtgående spiral där ersättningar och villkor ständigt pressades och utarmades. Konkurrens ersattes gradvis av det så kallade fackliga löftet, som LO definierar som utfästelsen att "aldrig någonsin arbeta till sämre lön eller villkor än de vi kommit överens om i föreningen"²⁸.

Precis som frilansare idag, konkurrerade arbetstagare om samma jobb. Organiseringen var ett sätt att ta kontroll över en del av marknaden, utbudet på arbetskraft, för att på det sättet kunna påverka löner och villkor.

**"Trygghets-
systemen är inte
tänkta att bära
upp företag
med bristfällig
livskraft."**

²⁶ I tider av osäkerhet och instabilitet kan dock förutsättningarna förändras. Våren 2020 visade på ett tydligt sätt att vissa situationer måste ses som svåra eller omöjliga att påverka för den enskilde. När coronapandemin förlamade den svenska ekonomin, inte minst på grund av statliga restriktioner och rekommendationer, försvann möjligheten att arbeta även för de mest välskötta företagen i många branscher. Det här var naturligtvis en exceptionell situation, men historien har lärt oss att kriser är en naturlig del av den kapitalistiska ekonomin. Staten har vid upprepade tillfällen gått in och räddat företag och arbetstagare och det är självklart att även egenföretagare måste ha rätt till stöd.

²⁷ DIK, "Teckenspråks- och dövblindtolkars villkor och psykosociala arbetsmiljö", 2018, s. 11

²⁸ LO, "Det fackliga löftet", 2020-01-20

Anställningsliknande förhållanden

En central fråga kring nödvändighetsföretagandet är det som kallas för falskt egenföretagande vilket regleras av Skatteverket. Utgångspunkten är att arbete som utförs under anställningsliknande förhållanden i första hand ska utföras inom ramen för en anställning för att det inte ska bli ett sätt för arbetsgivare att undgå sitt lagstadgade ansvar.

Relationer brukar ofta beskrivas som anställningslika när egenföretagare bara har en eller få uppdragsgivare, ofta jobbar i team tillsammans med anställda, många gånger befinner sig i uppdragsgivarens lokaler och att uppdragstagaren har begränsade möjligheter att påverka hur arbetet ska utföras. Som frilansare är det inte ovanligt att man informellt omfattas av många av anställningens skyldigheter i form av krav på närvaro, att man blir arbetsledd och så vidare, men få eller inga av rättigheterna så som LAS, rätten till medbestämmande eller skydd i form av arbetsmiljölagstiftning med mera.

Anställningslika förhållanden är också något som är problematiskt skattetekniskt vilket riskerar att slå hårt mot den enskilde. I F-skatteutredningen som kom 2019 lyfter man problemet. Falskt egenföretagande definieras som ”en fysisk person som formellt uppträder som egenföretagare, svensk som utländsk, med godkännande för F-skatt, men som arbetar under anställningsliknande förhållanden och som, om alla omständigheter vore kända för Skatteverket, skulle beskattas i inkomstslaget tjänst.”²⁹.

Om Skatteverket vid en granskning anser att en person inte uppfyller näringskriterierna som krävs för företagande, däribland kravet på flera uppdragsgivare, kan rätten till F-skatt återkallas och såväl den enskilde som arbetsgivaren/uppdragsgivaren i fråga kan drabbas av sanktioner. F-skatteutredningen föreslår en utökad kontroll för att komma åt företeelsen³⁰.

Plattformsekonomi

Det här rör inte minst giggekonomin där bland annat plattformsföretag i domstol klassats som arbetsgivare trots att de själva definierat sig som mellanhänder och tillhandahållare av tekniska förutsättningar³¹.

Bland akademiker är det här mindre vanligt än bland lågkvalificerade yrkesgrupper, men vissa problem är desamma. Det rör bland annat det som kallas för dataportabilitet, det vill säga vem som äger det digitala cv som skapas på plattformarna. Idag är det vanligt att den som arbetar via plattformar inte själv kan flytta den informationen vilket skapar fastlåsnings effekter. För plattformarna är det ett sätt att undvika att konkurrensutsättas som uppdragsgivare – ju fler jobb du gjort åt en plattform desto svårare blir det att byta, till exempel till en som erbjuder högre ersättning eller bättre villkor.

²⁹ SOU 2019:31, ”F-skattesystemet – En översyn”, 2019, s. 63

³⁰ SOU 2019:31, ”F-skattesystemet – En översyn”, 2019, s. 200

³¹ Se till t.ex. dom rörande Uber i EU, Arbetet, ”Jubel efter dom mot Uber”, 2017-12-20

Kollektiva avtal för egenföretagare

I förlängningen finns det inget som hindrar att grupper av egenföretagare går samman för att förändra förutsättningar och villkor kopplade till deras del av arbetsmarknaden. En sådan rörelse mot ökad organisering skulle potentiellt också ge större möjligheter till inflytande på en politisk nivå.

Det finns exempel på branschspecifika försök till kollektiva avtal. Journalistförbundet, som har den äldsta avdelningen för frilansare i den svenska fackföreningsrörelsen, har bland annat drivit igenom ett frilansavtal, som under vissa förutsättningar ger egenföretagare rätt till uppsägningstid och även reglerar andra typer av ersättningar³². Journalistförbundet går även ut med arvodesrekommendationer för att, i största möjliga mån, undvika att konkurrensen frilansare emellan ska pressa ner ersättningsnivåerna för alla.

På EU-nivå, där förutsättningarna för den här typen av kollektivavtal är begränsade av konkurrensskäl, pågår en diskussion om att möjliggöra kollektivavtal för egenföretagare med det främsta syftet att komma åt dåliga villkor inom giggekonomin³³. Flera svenska fackförbund har ställt sig kritiska till initiativet eftersom det riskerar att påverka definitionerna av företagare och arbetstagarbegreppet inom hela EU³⁴.

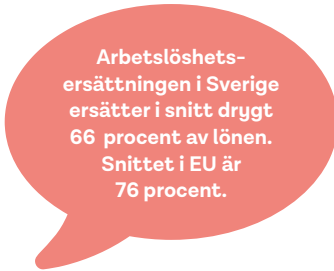
Precis som när det gäller diskussionen om minimilöner finns det alltid en risk att den svenska modellen begränsas när det genomförs lagstiftning på EU-nivå³⁵.

Kollektivavtal i stället för välfärd

Den svenska välfärdsstaten har krympt i tre decennier. Ett exempel är den minskande a-kassan som, i början av 90-talet, i genomsnitt gav ersättning motsvarande drygt 90 procent av lönen för att sedan falla stadigt och 2015 hamna på drygt 66 procent. Det ger Sverige även en jämförelsevis dålig position på OECD:s ranking över arbetslöshetsersättning. Sverige låg 2015 på 31:a plats med en ersättning som till exempel är 14 procent lägre än i Finland och 13 procent sämre än den norska. Snittet bland EU:s medlemsstater var 2015 76 procent³⁶.

Siffror som publicerades våren 2021 visar att den svenska a-kassan, trots den provisoriska höjningen som gjordes på grund av coronapandemin, ligger i botten inom EU, på delad 21:a plats och att bara Grekland, Irland, Polen, Rumänien och Malta har lägre ersättningar³⁷.

Den generella välfärdsstatens försvagning har tvingat fram en rad olika separatlösningar. Ett exempel är den inkomstförsäkring som många fackförbund erbjuder som ersätter förlorad arbetsinkomst upp till 80 procent. Hit hör också de sjuk- och sjukvårdsförsäkringar som ingår i många kollektivavtal.



Arbetslöshetsersättningen i Sverige ersätter i snitt drygt 66 procent av lönen. Snittet i EU är 76 procent.

³² Journalistförbundet, "Frilansavtal", 2021-07-02

³³ Europakommissionen, "Collective bargaining agreements for self-employed – scope of application EU competition rules", 2021

³⁴ Se t.ex. Dagens Arena, "EU vill ge egenföretagare rätt till kollektivavtal", 2021-02-15

³⁵ Sveriges riksdag, "Utskott anser att EU-förslag om minimilöner hotar den svenska modellen", 2020-12-08

³⁶ TCO, "Myt att a-kassan är generös", 2018-11-14

³⁷ TCO, "Ersättning vid arbetslöshet – Sverige i botten", 2021-05-31

De som i stor utsträckning står utanför partsmodellen, däribland egenföretagare och människor med atypiska anställningar, har drabbats betydligt hårdare av nedskärningarna än den stora majoritet som omfattas av kollektivavtal. Att den fackliga anslutningsgraden minskat i en tid när den fått en allt större betydelse för tryggheten riskerar att bli ett stort problem för den enskilde.

De mest förmånliga försäkringarna, inte minst när det gäller pensionssparande, är också kopplade till anställningar, kollektivavtal och fackliga medlemskap vilket gör att oorganiserade grupper hamnar i en än mer utsatt position med väsentligt dyrare försäkringar. Privata sjukförsäkringar kräver också i de flesta fall godkända hälsotester vilket inte är fallet i de kollektivavtalade.

Kollektiva försäkringar

Egenföretagare saknar skyddsnät på många områden, just för att gruppen inte omfattas av partsmodellen eller den lagstiftning som är kopplad till anställning. Det gäller som sagt inte minst pensionsfrågan där tjänstepension enligt Pensionsmyndigheten blir en allt större del av den totala pensionen³⁸. Nio av tio svenskar får tjänstepension från sin arbetsgivare³⁹ och av dessa har en stor majoritet pension genom kollektivavtal, vilket generellt ger en högre avkastning på grund av kollektivt framförhandlade avgifter och villkor. Bland egenföretagare är siffran betydligt lägre. Enligt Pensionsmyndigheten har endast 59 procent av de som driver enskild firma ett privat pensionssparande. För de som har aktiebolag är motsvarande siffra 78 procent. Att endast 44 procent av samtliga företagare enligt undersökningen uppger att de tar ut en marknadsmässig lön gör situationen än värre⁴⁰. Då riskerar även den allmänna pensionen att bli lägre än vad den skulle behöva vara eftersom många kompenserar den lägre lönen genom att av skattetekniska skäl ta ut utdelning som inte är pensionsgrundande i stället.

Vissa fackförbund, däribland DIK, erbjuder numera egenföretagare tillgång till pensionssparande i ITP genom hängavtal, men det gäller bara företagare med aktiebolag och det är få som utnyttjar möjligheten, bland annat på grund av att man måste komma upp i en inkomst på cirka 45 000 kronor per månad för att det ska vara lönsamt.

De allra flesta kollektivavtal innehåller även andra typer av försäkringar, inte minst liv- och olycksfallsförsäkring och dessutom sjuk- och föräldralön som läggs till Försäkringskassans ersättning. Sammantaget är dessa försäkringar och förmåner värda mer än vad många är medvetna om och om egenföretagaren själv ska betala för dem handlar det om mycket stora belopp.



³⁸ Dagens Arena, "Var tredje pensionskrona kommer från tjänstepension", 2021-05-28

³⁹ Se t.ex. Pensionsmyndigheten, "Det här är tjänstepension", 2021-07-03

⁴⁰ Pensionsmyndigheten, "Många egenföretagare oroar sig inför sin pension", 2021-07-03

Egenföretagare och ersättning

En central del av partsmodellen handlar också om lönebildning som ju i Sverige hanteras under avtalsrörelsen i förhandlingar mellan fackförbund och arbetsgivare. Även om många avtal numera är sifferlösa utgör det så kallade märket en riktning för löneutvecklingen⁴¹.

Av naturliga skäl finns inga överenskommelser kring ersättningen för egenföretagare, men ämnet bör ändå diskuteras i relation till partssamarbetet. Situationen för journalister i Sverige är ett bra exempel på vad som kan hända på en oreglerad arbetsmarknad där maktbalansen steg för steg förflyttas till arbetsgivarnas fördel⁴².

I branscher där det råder underskott eller jämvikt på arbetskraft är negativ prispress sällan ett problem, men så fort den balansen rubbas riskerar många att hamna i svåra situationer. Enligt en strikt marknadsliberal logik bör en sådan situation få människor att lämna branschen, men på individnivå är det sällan en framkomlig väg. År av utbildning, investerad tid och erfarenhet är svårt att kasta bort för att konkurrensen inom ens yrke har ökat. Resultatet blir i stället att ersättningsnivåerna fortsätter att sjunka.

”Sjunkande nivåer på frilansarvoden är ett hot mot hela lönebildningen och i förlängningen mot anställningar i sig.”

Sjunkande nivåer på frilansarvoden är ett hot mot hela lönebildningen och i förlängningen mot anställningar i sig. Om frilansare, gentemot vilka uppdragsgivarna har få eller inga skyldigheter, hamnar i paritet med eller lägre än anställda när det gäller ersättning kommer incitamenten att anställa att minska.

Strukturella förändringar inom branscher eller sektorer är en av anledningarna till att kollektivavtalen innefattar det som kallas för omställningsstöd⁴³. Genom dessa kan arbetsmarknaden parera förändringar vilket spar resurser för samhället och skyddar individer. Egenföretagarna står idag ensamma i mötet med strukturella obalanser på arbetsmarknaden vilket ur ett perspektiv kan vara rimligt och en inneboende del av företagandet, men om andelen egenföretagare växer på arbetsmarknaden kan problematiken som nämnts ovan spilla över och få konsekvenser för alla som arbetar.

Ökad risk för diskriminering

Att frilansaren inte omfattas av arbetsgivarnas lagreglerade arbete mot exempelvis diskriminering verkar också öka risken för att bli utsatt. I en rapport som DIK släppte hösten 2019 om arbetsmiljö i kommunikationsbranschen framkom till exempel att egenföretagare i större utsträckning än anställda har utsatts för

⁴¹ Märket är den nivå som industriavtalet sätter för löneutvecklingen.

⁴² Journalistförbundet, ”Lägre arvoden – fler skambud”, 2021-10-12

⁴³ Se t.ex. SOU 2002:59, ”Omställningsavtal – ett aktivare stöd till uppsagda”, 2002, s. 15f

sexuella trakasserier⁴⁴ och liknande erfarenheter finns bland DIK:s teckenspråkstolkare⁴⁵. Det finns fler parametrar än aktivt antidiskrimineringsarbete som spelar in, som exempelvis det relativa maktförhållandet mellan uppdragstagare och uppdragsgivare, och det är tydligt att egenföretagares outsiderposition får konsekvenser.

Egenföretagare i välfärdsstaten

Det svenska trygghetssystemet är en central del av välfärdsstaten och har som främsta mål att skydda individen ekonomiskt under och efter arbetslivet. Sjukförsäkring, arbetslöshetsersättning, föräldrapenning och pension är för den stora majoriteten svenskar självklarheter och delar av det skattefinansierade systemet som har hög legitimitet. Vid sidan av detta har trygghetsförsäkringarna även en konjunkturstabiliserande effekt på hela ekonomin, eftersom de håller efterfrågan uppe även i tider då till exempel arbetslösheten ökar.

Egenföretagare betalar, precis som anställda, in till de gemensamma trygghetssystemen via skatter och egenavgifter. Trots det har gruppen en lägre nyttjandegrad än anställda inom alla försäkringar och förtroendet för systemet är följaktligen lägre⁴⁶. DIK har i tidigare underlagsrapporter visat att det lägre nyttjandet i flera av försäkringarna beror på systemens utformning snarare än på att behoven skulle se väsentligt annorlunda ut⁴⁷. Det här är sannolikt också en av anledningarna till att färre kvinnor än män är egenföretagare, med tanke på att kvinnor i större utsträckning är föräldralediga, vårdar sjuka barn och är sjuka själva.

2019 presenterades en statlig utredning, *Företagare i de sociala trygghetssystemen*, som hade som målsättning att skapa ett tryggare företagande i vad regeringen kallade ett förändrat arbetsliv⁴⁸. En av utredningens slutsatser är att trygghetssystemen bör sikta mot en större enhetlighet mellan olika företagsformer, men också att företagare bör ges bättre möjligheter att nyttja de allmänna systemen. Idag är systemen spretiga och långt ifrån likvärdiga.

Sjukpenninggrundade inkomst (SGI)

Hur SGI fastställs för egenföretagare beror på bolagsformen. Personer som driver aktiebolag och därmed är anställda i sitt bolag har en SGI som grundas på tidigare inkomster (SGI A). Hit räknas endast inkomster som tagits ut i form av lön, alltså inte utdelning av kapital.

Personer som driver enskild firma har däremot en SGI som beräknas utifrån förväntade inkomster, efter avdrag för egenavgifter och avsättningar men före skatt, och som ibland kallas för SGI B. Den förväntade inkomsten blir en sammanvägning av uppgifter som lämnas till Försäkringskassan och tidigare deklarerade inkomster. Vid bedömningen tittar myndigheten även på trender, om omsättningen

⁴⁴ DIK, "Kommunikation på olika villkor", 2019

⁴⁵ DIK, "Teckenspråks- och dövblindtolkars villkor och psykosociala arbetsmiljö", 2018, s. 14

⁴⁶ Swedbank, "Företagare och trygghetssystemen", 2018, s. 2

⁴⁷ DIK, "Trygga egenföretagare", 2018

⁴⁸ SOU 2019:41, "Företagare i de sociala trygghetssystemen", 2020

ökat eller minskat, och exempelvis på om uppdrag är återkommande under flera år. Om inkomsterna har varierat kan Försäkringskassan välja att utgå från ett genomsnitt av de tre senaste åren.

För kombinatörer, det vill säga personer som har inkomster från såväl anställning som företagande görs en sammantagen bedömning.

Vissa förändringar har skett under de senaste åren. Den så kallade uppbyggnadsfasen, som skyddar SGI under de första åren som egenföretagare, har utvidgats från 24 till 36 månader och omfattar sedan 1 augusti 2019 alla bolagsformer, även personer som driver aktiebolag vilka tidigare var undantagna regeln. Regeln innebär att företagaren under de första 36 månaderna kan få sin SGI beräknad utifrån den lön som en anställd inom samma bransch skulle få.

I vissa fall kan även preliminära underlag användas. Det görs till exempel om de angivna inkomsterna ligger över den så kallade jämförelseinkomsten, det vill säga vad en jämförelsebar anställd med samma yrke skulle tjäna. Då kan handläggaren på Försäkringskassan välja att titta på förväntade inkomster och basera SGI på dessa. Preliminära underlag för kommande intäkter används också om man nyligen har avslutat en uppstartsfas och därmed inte har några större taxerade inkomster under de tre senaste åren.

I sin rapport *Fastställande av föräldrapenning för företagare* lyfter Riksrevisionen fram enskilda näringsidkare som den grupp med störst utmaningar och den grupp där SGI:n varierar mest utifrån det förväntade. Just problemen med att på förhand kunna få en bild av framtida ersättning är den största utmaningen för såväl personer med enskild firma som kombinatörer och Riksrevisionen rekommenderar en kvalitetsuppföljning⁴⁹.

Även handläggningstiderna för att fastställa SGI är en försvårande omständighet. Enligt Försäkringskassan var den genomsnittliga handläggningstiden 38 dagar 2018, trots att den effektiva arbetstiden per ärende uppskattades till cirka en timme⁵⁰. För den enskilde kan detta få långtgående konsekvenser.

En central del av diskussionen kring SGI och företagare rör också relationen mellan lön och utdelning. För personer som driver aktiebolag är lönenivån avgörande för ersättningen från alla trygghets-system. A-kassans tak ligger på cirka 25 000 kr, sjukförsäkringens på drygt 30 000 och föräldraförsäkringens på cirka 38 000. Om man, för att betala mindre skatt, väljer att ta ut ersättning främst i form av utdelning riskerar man att inte få någon eller lägre ersättning från försäkringarna. Fackförbundens inkomstförsäkringar ersätter också än högre belopp, förutsatt att man är medlem i en a-kassa och även har tagit ut ersättning som lön. Det gäller såväl anställda som egenföretagare oavsett bolagsform.

⁴⁹ Riksrevisionen, RIR 2018:1, "Fastställande av föräldrapenning för egenföretagare", 2018, s. 46–51

⁵⁰ SOU 2019:41, "Företagare i de sociala trygghetssystemen", 2020, s. 73

Karenstid i sjukförsäkring

En stor skillnad mellan anställda och företagare är karenstiden i sjukförsäkringen. Enskilda näringsidkare kan välja antalet dagar, mellan en (1) och 90 dagar. Valet påverkar storleken på egenavgifterna – ju längre karens desto lägre egenavgifter.

Den stora majoriteten, nästan 90 procent, har dock sju dagars karens vilket också är det förvalda alternativet som tilldelas om en person inte gör ett aktivt val. Systemet har kritiserats av såväl företagarorganisationer som av fackförbund för att den något lägre kostnaden inte motsvarar den ekonomiska risken som en längre karens innebär ⁵¹.

Fram till 55 års ålder är det möjligt att förändra karenstiden. Även den bakre åldersgränsen har kritiserats, inte minst på grund av att pensionsåldern flyttas.

När det gäller egenföretagare med aktiebolag inträder det så kallade sjuklöneansvaret, vilket innebär att bolaget står för sjuklönen under de två första veckorna. Dag 15 är en karensdag och först från dag 16 kliver Försäkringskassan in. Det här får tydliga konsekvenser för nyttjandegraden och sjuklöneansvaret uppfattas av många som en del av karensen även om den tekniskt sett inte är det.

Figur 1. Fördelning av sjukpenningdagar efter karens/sjuklöneperiod, i procent år 2016

Sjukpenningdagar	Anställda		Enskild firma		Aktiebolagsdelägare	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
0 dagar	91,5	83,4	89,8	86,3	94,4	91
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
Fler än 90 dagar	2,7	6,1	3,9	6,1	2,2	4,1
Genomsnitt	7 %	16 %	11 %	17 %	6 %	11 %

Not: Tabellen visar fördelningen av dagar med ersättning i form av sjukpenning för anställda, egenföretagare och företagare med aktiebolag uppdelat på kön. I underlagen ingår sysselsatta individer i åldern 20-64 år. Statistiken kommer från Försäkringskassan och avser 2016⁵².

Som **figur 1** visar ligger såväl kvinnor som män som driver aktiebolag väsentligt lägre i nyttjandegrad jämfört med såväl anställda som egenföretagare med enskild firma, framför allt när det gäller

⁵¹ Se t.ex. Företagarna, "Nedsättning av egenavgifter", 2020-03-09 eller Unionen, "Unionens politik för ökad trygghet bland egenföretagare", 2018, s. 6

⁵² SOU 2019:41, "Företagare i de sociala trygghetssystemen", 2020, s. 46

kortare sjukskrivningar⁵³. Att grupperna närmar sig varandra vid längre sjukfrånvaro kan ses som ett tecken på att det inte är skillnader i gruppernas generella hälsa utan snarare systemens utformning som påverkar. Det är sannolikt att egenföretagare oftare jobbar trots kortare sjukdomar eftersom det inte finns någon annan som kan kliva in och täcka upp för frånvaro. Såväl utformning som incitament skiljer sig åt. En person som driver aktiebolag har på grund av sjuklöneansvaret redan varit sjukskriven i 14 dagar på egen bekostnad när den första sjukpenningdagen infaller, vilket gör att det är svårt att göra en rak jämförelse mellan de olika kategorierna.

Att gruppen med enskild firma har en högre nyttjandegrad än såväl anställda som de som driver aktiebolag har sannolikt fler förklaringar. Forskning har bland annat visat att människor med sjukdomshistorik är överrepresenterade i gruppen med enskilda firmor bland annat för att det för många kan vara ett sätt att ta sig in på arbetsmarknaden igen⁵⁴.

Föräldraförsäkring

Nyttjandegraden av såväl föräldraförsäkringen som den tillfälliga föräldraförsäkringen vid vårt av barn (VAB) är den som skiljer sig minst mellan anställda och företagare, även om det finns skillnader. Dessa tros främst bero på att förutsättningarna för företagare att helt eller delvis vara frånvarande från sitt arbete ser annorlunda ut.

Det största problemet kring föräldraförsäkringen rör personer som driver enskild firma och är kopplat till diskussionen om SGI. Svårigheten att förutse vilken SGI en person kommer få kombinerat med långa handläggningstider skapar osäkerhet för individen i en många gånger redan utsatt situation.

Arbetslöshetsförsäkring

Det är missvisande att prata om företagande och arbetslöshetsförsäkring eftersom de två inte är möjliga att kombinera. A-kassorna går inte in och stöder näringsverksamheter som går dåligt. Det betyder inte att den som driver företag inte kan få a-kassa, men det innebär att företaget måste likvideras eller läggas vilande under perioden då man får ersättning. Vilande innebär att det inte får finnas någon som helst aktivitet i bolaget. Det enda undantaget som görs i lagen om arbetslöshetsförsäkring är ”nödvändiga åtgärder som vidtagits på grund av oförutsedda händelser”⁵⁵. Om företaget lagts vilande måste det gå minst fem år innan det går att göra igen.

För att få ersättning från försäkringen behöver det så kallade arbetsvillkoret också vara uppfyllt, vilket innebär att en person under en 12-månadersperiod måste ha jobbat minst sex månader och minst 80 timmar varje månad, eller ha förvärvsarbetat minst 420 timmar under de senaste sex månaderna varav minst 50 timmar

⁵³ SOU 2019:41, ”Företagare i de sociala trygghetssystemen”, 2020, s. 46

⁵⁴ SOU 2019:41, ”Företagare i de sociala trygghetssystemen”, 2020, s. 51

⁵⁵ Sveriges riksdag, ”Lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring”, 2021-07-03, paragraf 35

per månad⁵⁶. Som egenföretagare styrker man själv sina arbetade timmar och inkomsten hämtas från Skatteverket. Personen ska också vara registrerad hos Arbetsförmedlingen och stå till arbetsmarknadens förfogande, men då via a-skatt. Arbetsvillkoret är något som ställer till problem för vissa företagare eftersom inkomsterna kan vara väldigt oregelbundna och det kan vara svårt att styrka sammanhängande perioder.

Arbetslöshetsförsäkringen är den trygghetsförsäkring som skiljer sig mest mellan anställda och företagare oavsett bolagsform. En av anledningarna är den problematiska distinktionen av arbete i förhållande till uppdrag. Egenföretagarens bolag är dennes arbete och det innebär såväl internt arbete som externa arbetsuppgifter/uppdrag. När betraktas en företagare som arbetslös? När hen inte har tillräckligt mycket pengar för att betala ut lön, när hen inte har några uppdrag, eller helt enkelt när företaget går dåligt? Det är fullt möjligt att ha väldigt mycket att göra trots att det inte kommer in speciellt mycket pengar, till exempel om man tar ett uppdrag för att det verkar spännande trots att det ger en väldigt låg ersättning. Personen kanske vill utföra uppdraget för att hen tror att erfarenheten kommer ge större och mer välbetalda projekt i framtiden.

Om företaget är nedlagt eller vilande kan egenföretagare alltså få arbetslöshetsersättning precis som en löntagare och samma regler gäller. Man behöver bland annat ha varit med i en a-kassa i minst 12 månader. Ersättningen baseras på den inkomst från verksamheten som framgår av det senaste beslutet om slutlig skatt, eller, om det är mer förmånligt för företagaren, på den genomsnittliga inkomsten under de två år som föregår det senaste året⁵⁷.

Om företaget har funnits i mindre än 36 månader, den så kallade uppstartsfasen, kan man också få ersättning baserat på den inkomst man hade innan man blev företagare eller på vad en motsvarande anställning skulle ha inbringat.

I Swedbanks rapport *Företagarna och trygghetssystemen* redovisas att över 60 procent av företagarna i undersökningen inte tror att de kommer få tillräckligt stöd vid arbetslöshet, något som också påverkar förtroendet för trygghetssystemen i gruppen⁵⁸.

Pension

Det allmänna pensionssystemets utformning bygger helt på arbetsinkomstens storlek. Det innebär, precis som när det gäller SGI, att inkomster som tagits ut som utdelning inte är ersättningsgrundande, något som framför allt berör egenföretagare med aktiebolag.

Att företagare i betydligt lägre utsträckning än anställda innehar tjänstepension är också en viktig fråga att belysa – enligt Pensionsmyndigheten ungefär sju av tio, att jämföra med drygt nio av tio

⁵⁶ Läs mer på Akademikernas a-kassa, "Grundregler för a-kassa", 2021-07-03

⁵⁷ Sveriges riksdag, "Lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring", 2021-07-03, paragraf 37

⁵⁸ Siffran är att jämföra med anställda där 49 procent inte tror att de får tillräckligt stöd vid arbetslöshet. Swedbank, "Företagare och trygghetssystemen", 2018, s. 5

bland tillsvidareanställda⁵⁹. De som ändå har valt att teckna privata lösningar har ofta en sämre avkastning på sitt sparande än den stora gruppen av löntagare som har tjänstepension genom sina kollektivavtal.

Det här är en fråga som kommer aktualiseras mer och mer för varje år som går när nya kullar hamnar i pensionsåldern och då för första gången på allvar ställs inför de allt lägre allmänna pensionerna. Redan idag arbetar en stor del egenföretagare många år efter den allmänna pensionsåldern och i takt med att tjänstepensionen blir en allt större del av den sammanlagda pensionen är det sannolikt att den siffran blir än högre⁶⁰.

”Att företagare i betydligt lägre utsträckning än anställda innehar tjänstepension är också en viktig fråga att belysa – enligt Pensionsmyndigheten ungefär sju av tio, att jämföra med drygt nio av tio bland tillsvidareanställda.”

⁵⁹ Pensionsmyndigheten, ”Du som är företagare”, 2021-07-03

⁶⁰ Dagens Arena, ”Var tredje pensionskrona kommer från tjänstepension”, 2021-05-28

Framtid – Analys och lösningar

För att upprätthålla legitimiteten i såväl välfärdsstaten som i partsmodellen krävs det att grupper som idag hamnat utanför erbjuds ett rimligt skydd. Staten har en central roll, men även fack och arbetsgivarorganisationer har ett viktigt arbete att göra.

Att argumentera för skapandet av en svensk egenföretagarmodell är komplicerat med tanke på att begreppen inte är entydiga. Den svenska modellen används ofta för att beskriva såväl den instrumentella partsmodellen med fokus på förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter som den mer generella välfärdsstaten. Inom begreppet egenföretagare ryms allt ifrån entreprenören med expansiva mål till personen som varit tvungen att starta en enskild firma eller anlita faktureringsbolag för att kunna ta lågbetalda uppdrag via gigg-plattformar.

I en välfärdsstat där egenföretagande uppmuntras måste dock frågan ställas: hur skapar vi ett system där även människor som inte har traditionella anställningar får ta del av trygghetssystemen på samma villkor som anställda? Även om utfallet eller nyttjandet mellan olika grupper aldrig kommer att vara likadant är det viktigt att förutsättningarna är ungefär desamma. Om man inte kommer fram till en lösning på den frågan kommer välfärdsstatens legitimitet urholkas.

Coronapandemin visar med all tydlighet att konsekvenserna av outsiderpositionen riskerar att bli ödesdigra och för egenföretagare accentuerade krisen strukturella problem snarare än skapade nya. Av DIK:s egenföretagarmedlemmar uppgav i juni 2020 drygt sex av tio att de drabbats hårt av pandemin och bland de som drev enskild firma hade i september 2020, efter sex månaders pågående kris, bara fyra procent tagit del av någon form av stödåtgärder⁶¹. På hela arbetsmarknaden innebär det att hundratusentals egenföretagare lämnats vind för våg av staten i en kris som på många sätt saknar motstycke. Med tanke på de enorma räddningspaket som sjösattes är det också helt orimligt att en så stor grupp, under så lång tid, lämnades utanför.

För att även människor som driver eget bolag ska omfattas av de sociala skyddsneten krävs åtgärder på flera nivåer. Om vi ska kunna prata om en svensk egenföretagarmodell, eller en svensk modell som gäller för alla, måste det till förändringar inom såväl partsmodellen som trygghetssystemen.

1 av 4

Sex månader in i coronapandemin uppgav endast fyra procent av DIK:s medlemmar med enskild firma att tagit del av stödåtgärder.

⁶¹ DIK, "Egenföretagare lämnas åt sitt öde under coronapandemin", 2020

Den nordiska modellen – trygghetssystemen

Som konstaterats i föregående del är den nordiska modellen, med omfattande och omfördelade välfärdssystem, i stor utsträckning byggd kring den traditionella tillsvidareanställningen. Även om denna fortfarande är norm på svensk arbetsmarknad har andelen atypiska anställningar och egenföretagande ökat i omfattning, framför allt under 90-talet⁶², och för att upprätthålla och återupprätta trygghetssystemens täckningsgrad måste dessa anpassas.

En rad åtgärder har genomförts under de senaste åren. Bland annat har den så kallade uppstartsfasen förlängts till 36 månader och omfattar nu alla bolagstyper. Att företagare under de första tre åren kan få en SGI baserad på vad en skälig lön för en anställd inom samma bransch skulle vara, i väntan på att det nystartade bolaget ska börja generera intäkter är en viktig reform som på allvar minskar trösklarna för egenföretagande, men det behöver göras mycket mer.

I statens offentliga utredning *Företagare i de sociala trygghetssystemen* som presenterades 2019 föreslås vidare en rad åtgärder. Däribland:

- Tydligare regler för fastställande av SGI för personer som driver enskild firma.
- Översyn av reglerna kring karens och sjuklön för att uppnå en större likvärdighet mellan olika bolagsformer.
- Förbättrad information och stöd till företagare och utvecklade e-tjänster.

Sommaren 2020 tillsattes därför ytterligare en utredning för att få fram skarpa förslag för hur företagares situation ska förbättras ytterligare. I direktiven står det bland annat att "Sveriges företagare ska ha ett förutsägbart trygghetssystem som vid varje given tidpunkt gör att de som kliver in i och ut ur företagarrollen känner samma trygghet som anställda."⁶³

I december 2021 publicerades SOU 2021:98, *Ett förbättrat trygghetssystem för företagare*, som ger förslag på hur förbättringar skulle kunna utformas. Där föreslås bland annat att beräkningsmodellen för SGI kopplat till näringsverksamhet skrivs in i socialförsäkringsbalken för ökad förutsebarhet. Utredningen föreslår även att SGI ska beräknas utifrån historisk inkomst och baseras antingen på den senaste deklARATIONEN eller på ett genomsnitt av de tre bästa inkomsterna under de fem senaste åren. Utredningen kommer även med förslag kring karenstider för de som driver enskild firma där en dag föreslås som förvalt alternativ⁶⁴. Dessa är förslag som, om de skulle genomföras, skulle bidra till en ökad förutsebarhet.

⁶² Arbetsmarknadsekonomiska rådet, "Olika vägar till jobb", 2018, s. 31

⁶³ Näringsdepartementet, Dir 2020:71, "Tydligt, enkelt och förutsägbart – Företagares trygghetssystem", 2020

⁶⁴ SOU 2021:98, "Ett förbättrat trygghetssystem för företagare – enklare och mer förutsägbart", 2021, s. 18ff

Nyttjandegrad och likabehandling

Som visats tidigare skiljer sig nyttjandegraden i trygghetssystemen åt väsentligt om man jämför anställda, egenföretagare med aktiebolag och egenföretagare med enskild firma. Detta är i sig inte nödvändigtvis ett problem. Att vissa företagare kommer ha svårare att vara föräldralediga på heltid i jämförelse med en anställd ligger i sakens natur och följer med verksamhetsformen. Det som däremot är ett stort problem är när orsakerna till den lägre nyttjandegraden ligger inbyggt i trygghetssystemets utformning.

Om vi vill ha ett samhälle som uppmuntrar innovation och entreprenörskap måste egenföretagaren erbjudas ett rimligt skyddsnät. Annars kommer företagande för alltid vara förbehållet de som redan har pengar alternativt är väldigt riskbenägna.

En SGI anpassad för företagare

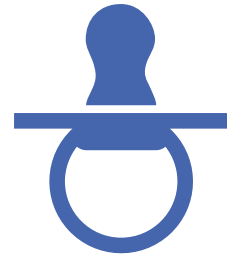
Den sjukpenninggrundande inkomsten är fundamentet i trygghetssystemen och det tydligaste uttrycket för att tillsvidareanställningen är norm. För anställda och därmed också för personer som driver aktiebolag, eftersom de är anställda i bolaget, är reglerna tydliga. Ersättningen baseras på den lön man har och därmed skulle ha fått. Det är det förväntade inkomstbortfallet som ersätts. För de som har aktiebolag är utmaningen främst att informera om att det bara är arbetsinkomsten som är SGI-grundande, inte utdelning. Det är också på ett större plan problematiskt med ett skattesystem som uppmuntrar ett riskbeteende när utdelning premieras framför arbetsinkomst i skattesatserna, samtidigt som trygghetssystemen beror av just arbetsinkomsten.

”Det är också på ett större plan problematiskt med ett skattesystem som uppmuntrar ett riskbeteende när utdelning premieras framför arbetsinkomst i skattesatserna, samtidigt som trygghetssystemen beror av just arbetsinkomsten.”

När det gäller personer med enskilda firmor och kombinatörer gäller som beskrivits i tidigare kapitel andra regler och det är en process med många moment och dålig förutsebarhet.

Eftersom SGI:n är framåtblickande innebär det för många som har kort framförhållning i sina projekt att förutsebarheten blir dålig. Många upplever en otrygghet och förtroendet för trygghetssystemen bland egenföretagare är lågt⁶⁵.

DIK:s generella utgångspunkt är att systemet i större utsträckning ska vara neutralt i förhållande till huruvida inkomsterna kommer från F- eller A-skatt och även oberoende av bolagsform. Alla typer av inkomster som härrör från aktivt arbete bör vara sjukpenninggrundande, annars riskerar man en situation där människor drar sig för att driva bolag eller kombinera företag och anställning.



Att vissa företagare kommer ha svårare att vara föräldralediga på heltid i jämförelse med en anställd ligger i sakens natur och följer med verksamhetsformen. Systemen ska dock vara neutrala.

⁶⁵ Swedbank, "Företagare och trygghetssystemen", 2018, s. 2ff

”SGI ska ligga till grund för en inkomstbortfallsförsäkring och bör därför vara framåtblickande om det är till fördel för den enskilde.”

SGI ska ligga till grund för en inkomstbortfallsförsäkring och bör därför vara framåtblickande om det är till fördel för den enskilde.

En möjlig lösning för företagare är att det finns en tydlig grund-SGI som framgår av den senaste deklARATIONEN och därmed är tillbakablickande, det som kallas för historisk SGI. Den kan vara på årsbasis eller ett genomsnitt av de senaste två eller tre åren. Eftersom det kan hända mycket och inkomsterna från företagande snabbt kan öka bör SGI:n dock enligt ovan fortsatt kunna vara framåtblickande, men med en alternativ historisk SGI har man en trygg grundplåt och en förutsebar lägsta nivå, som även gäller under perioden då nivån på en framåtblickande SGI utreds av Försäkringskassan. Denna period, som av Försäkringskassan uppskattas till 36 dagar, bör också förkortas, vilket inte är orimligt då den sammanlagda handläggningstiden per ärende uppskattas till cirka en timme⁶⁶.

En historisk SGI bör vid behov också kunna beräknas utifrån en längre period. I många fall kan en sjukdomsperiod föregås av en längre period av minskade intäkter. Det finns många exempel på företagare som kämpat vidare länge, trots att företaget gått sämre och sämre, och när de till sist sjukskriver sig blir SGI:n väldigt låg eller till och med obefintlig.

Det är också viktigt med en generell kompetenshöjning och förbättrad information hos berörda myndigheter när det gäller företagare och deras villkor. Att vara företagare ska inte betraktas som en anomali, utan som lika naturligt som att vara anställd.

Även personer med aktiebolag kan bli sjuka

Vid sidan av SGI är det två av varandra närliggande frågor som har störst påverkan på egenföretagares nyttjande av sjukförsäkringen; karenstid och sjuklöneansvar.

Personer med enskild firma kan idag alltså välja hur lång karenstid de vill ha. Den stora majoriteten har en eller sju dagar och undersökningar har ifrågasatt om de minskade egenavgifterna som längre karens innebär faktiskt motsvarar den ökade risken⁶⁷. Eftersom nio av tio har den karens som är förvald, sju dagar, och gruppen som valt längre karenstid är näst intill obefintlig är det tveksamt om det är en bra lösning.

Egenföretagare med aktiebolag har visserligen bara en karensdag, men eftersom sjuklöneansvaret vilar på bolaget under de första 14 dagarna får egenföretagare ersättning först från den 16:e dagen.

⁶⁶ SOU 2019:41, ”Företagare i de sociala trygghetssystemen”, 2020, s. 72f

⁶⁷ SOU 2019:41, ”Företagare i de sociala trygghetssystemen”, 2020, s. 91

Det är en orimlig och omotiverad skillnad mellan bolagsformerna och sjuklöneansvaret uppfattas av många bara som en förlängd karens.

DIK arbetar för att reglerna gällande sjukförsäkring och karens ska vara likvärdiga oavsett bolagsform. Om företagare, till exempel på grund av en lägre nyttjandegrad, aktivt ska kunna välja en längre karens bör det gälla oavsett bolagsform och skattelättnaden behöver ses över. I förlängningen bör det utredas om sjuklöneansvaret för aktiebolag där endast ägare eller delägare arbetar är rimligt.

Arbetslöshetsförsäkring

Precis som i sjukförsäkringen behövs ett system kring arbetslöshetsförsäkringen som samlar upp alla intäkter, från anställning och egenföretagande, och att förutsebarheten blir så stor som möjligt.

Liksom när det gäller sjukförsäkringen bör ersättningsnivån kunna beräknas från en längre period om så önskas eftersom intäkterna ofta minskat under perioden innan man ansöker. Risken blir annars att incitamenten att ta sig igenom en tuff period minskar, att systemet uppmuntrar till att lägga ner företaget eller lägga det vilande för fort, vilket skulle vara negativt såväl för den enskilde som för samhällsekonomin. Det är dessutom så att om en företagare visar på höga inkomster under ramtiden som a-kassan beräknas, kan denne riskera att få avslag från a-kassan eftersom företaget då bedöms som livskraftigt⁶⁸. En sådan modell blir lätt ett moment 22 för den enskilde.

Under coronapandemin har frågan om möjligheten för företagare att få a-kassa på deltid aktualiserats. DIK:s generella ståndpunkt är att det inte är en rimlig lösning eftersom trygghetssystemens syfte inte är att stötta företag med bristande lönsamhet. Det skulle, vid sidan om orimliga kostnader för staten, ha en problematisk inverkan på konkurrensen företagare emellan om vissa kunde finansiera till exempel införsäljningsperioder med a-kassa.

Undantaget är dock när större och oförutsebara förändringar påverkar hela branscher. Coronapandemin, och de restriktioner som följde, slog över en natt undan benen på mängder av fungerande företag och under sådana extrema perioder bör systemen kunna anpassas. Under 2020 argumenterade DIK tillsammans med Saco för att det, under en begränsad period, skulle vara möjligt att lägga företag vilande på deltid och att det därmed borde vara möjligt att få a-kassa trots att företaget var aktivt⁶⁹. Den linjen handlade både om att värna den enskilde och om att stärka ekonomin i stort. Det är resursförstörelse att tvinga företagare in i heltidsarbetslöshet och därmed tacka nej till de uppdrag som ändå finns när det ändå inte finns några motsvarande anställningar att söka.

Hur ett sådant system skulle utformas är något som behöver utredas vidare, men arbetsmarknadens parter är generellt de som

⁶⁸ SOU 2020:37, "Ett nytt regelverk för arbetslöshetsförsäkringen", 2020, s. 271f

⁶⁹ Se t.ex. Saco, "Sacos krav till regeringen: satsa på kompetensutveckling och glöm inte bort de små företagen i krisen", 2020-04-29

har bäst branschkännedom. Det går att tänka sig ett system där de faktiska intäkterna ställs mot fastslagen SGI eller liknande och att företagaren, under en begränsad period, utöver sina intäkter från företaget ersätts upp till den nivån. Det skulle innebära att man bygger in väsentliga tröskeeffekter i systemet, men det långsiktiga värdet för den enskilde företagaren att hålla sitt företag vid liv och därmed kunna behålla sina kunder borde rimligtvis väga tyngre.

Ett sådant system skulle också kunna fungera som ett omställningsstöd för företagare inom branscher som drabbas av plötsliga strukturomvandlingar. Om parterna anser att det pågår en omfattande och mer eller mindre hastig förändring skulle a-kassan, eller ett motsvarande system, vara ett möjligt verktyg för att ställa om verksamheten och anpassa den till den förändrade efterfrågan.

Det som undviks om kravet på att företag likvideras eller läggs vilande på heltid tas bort är att a-kassorna slipper gå in och täcka hela försörjningen och resurser i företagen kan i stället användas till en omställning.

Allmän pension

Pensionssystemet gör ingen åtskillnad mellan anställda och egenföretagare. Däremot är det alldeles för många som inte förstår hur man som egenföretagare måste agera för att få en rimlig pension. Då pensionsinbetalningarna till den allmänna pensionen enbart görs på det belopp som beskattas som inkomst hamnar många egenföretagare i en svår situation. Kortsiktigt lönar det sig i många fall att ta ut inkomster i form av utdelning eftersom skattesatserna är lägre, men det påverkar som nämnts såväl SGI som den allmänna pensionen.

Detta är ett val som står företagaren fritt i varje enskild situation, men på ett samhällsekonomiskt plan är det viktigt att människor gör informerade val. Som nämnts tidigare kan det också ifrågasättas om skattesystemet ska uppmuntra och ge incitament för denna typ av riskbeteende. De flesta når pensionsåldern och i de fall företaget inte gått så bra som den enskilde hoppats, och därmed inte genererat den buffert som en kanske planerat, hamnar många företagare i en ytterst prekär situation med mycket låga pensioner.

Det här är som kommenterats tidigare ett reellt problem. Enligt statistik från SCB konstateras att företagare generellt tjänar mindre och arbetar längre upp åldrarna än anställda. Den genomsnittliga företagaren har 22 procent lägre livsinkomst än en anställd, något som naturligtvis har en direkt återverkan på pensionen, och vid 69 års ålder är nästan 52 procent kvar i arbete, jämfört med 11 procent av de anställda⁷⁰.

När det gäller pensionssystemet är det ett än större problem att den överväldigande majoriteten av alla företagare dessutom står utanför de kollektivavtalade tjänstepensionslösningar som omfattar nio av tio anställda på svensk arbetsmarknad och att cirka



Kortsiktigt lönar det sig att ta ut inkomster i form av utdelning eftersom skattesatserna är lägre, men det påverkar såväl SGI som den allmänna pensionen negativt.

⁷⁰ SCB, "Företagare tjänar mindre och arbetar längre än anställda", 2017-12-07

en tredjedel av egenföretagarna enligt Pensionsmyndigheten helt saknar tjänstepension⁷¹. Detta för oss in på nästa avsnitt som handlar om egenföretagare i partsmodellen.

Egenföretagare i partsmodellen

Frågan om egenföretagares möjligheter att nyttja trygghetssystemen är central och i stor utsträckning en rättvisefråga. Egenföretagare betalar skatter och egenavgifter precis som löntagare och ska därför naturligtvis ha tillgång till systemen.

Det är dock ett obestridligt faktum att trygghetssystemen, oavsett tillgänglighet, idag inte ger ett fullgott skydd i jämförelse med hur situationen såg ut innan 90-talskrisen och efterföljande åtstramningar. Ersättningsnivåerna vid såväl arbetslöshet som i sjukförsäkringen har minskat under de senaste decennierna och kraven för att få ersättning är högre i Sverige än i många andra länder⁷².

”Det som i stället har hänt, ofta utan människors vetskap, är att fackförbunden, eller parterna i kollektivavtal, på område efter område gått in och kompletterat socialförsäkringarna för att hålla skyddsnäten någotsånär intakta.”

Det som i stället har hänt, ofta utan människors vetskap, är att fackförbunden, eller parterna i kollektivavtal, på område efter område gått in och kompletterat socialförsäkringarna för att hålla skyddsnäten någotsånär intakta. Det gäller inte minst inkomstförsäkringar, sjukförsäkringar och tjänstepensionslösningar.

Parterna tar ansvar när samhället drar sig tillbaka

Om egenföretagare ska åtnjuta samma skydd som anställda behöver det finnas ett alternativ till kollektivavtalen anpassat för företagare. Att som individ teckna motsvarande försäkringar blir dyrt och är därför för många egenföretagare inte ett realistiskt alternativ. För dem som redan kämpar för att kunna ta ut en skälig lön är försäkringar något som hamnar längre ner på prioriteringslistan. En allt för stor grupp har också bristande kunskaper kring försäkringsfrågor vilket kan leda till ett mycket kostsamt uppvaknande den dag en olycka inträffar och som nämnts tidigare är många ovetande om hur mycket de offentliga trygghetssystemen faktiskt har urholkats under de senaste decennierna.

Här kan fackligt medlemskap vara en möjlig lösning. Hängavtal för egenföretagare med aktiebolag är hos DIK redan en väg för att som egenföretagare få tillgång till såväl tjänstepensionssparande genom ITP, som tjänstegrupplivförsäkring (TGL) och trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) – försäkringar som ingår för alla som har kollektivavtal.

⁷¹ Pensionsmyndigheten, ”Du som är egen företagare”, 2021-07-03

⁷² Se t.ex. TCO, ”Myt att a-kassan är generös”, 2018-11-14

Att teckna hängavtal med fackförbund är dock knutet till anställning och därför begränsat till aktiebolag. Den här typen av tjänstepensionslösningar förutsätter också att den enskilde tar ut en relativt hög lön. Upp till knappt 45 000 kr per månad lönar det sig att ta ut lön i stället för att göra privata pensionsavsättningar eftersom man på detta sätt får ut maximalt av den allmänna pensionen⁷³. Förmånerna som följer med hängavtal bör på sikt även kunna omfatta personer som driver bolag i andra former och med lägre omsättning och överskott.

En central del i det fackliga erbjudandet till egenföretagare är och kommer att vara stöd och oberoende rådgivning. För att företagare ska kunna fokusera på kärnverksamheten är det många gånger mycket värt med stödfunktioner som kan se arbetssituationen ur ett helikopterperspektiv.

Redan idag fungerar Akademikerförsäkring, som ägs av sju Saco-förbund, som just en oberoende part, helt utan provision och med så kallad avrådningsplikt för att garantera att människor inte betalar mer än nödvändigt. Försäkringarna som ingår i fackföreningsmedlemskapet förhandlas fram kollektivt vilket ger avsevärt lägre priser och dessutom gör att den enskilde slipper hålla koll på förändringar i försäkringsvillkoren.

Rådgivningen är tillgänglig för alla DIK:s egenföretagarmedlemmar, oavsett bolagsform och inkluderar sedan 2020 även stöd kring tjänstepensionsfrågor, men här finns utvecklingspotential. Eftersom diversiteten bland egenföretagarna är så pass stor är det viktigt att fackförbunden erbjuder olika typer av lösningar. Som nämnts tidigare återfinns egenföretagare såväl i toppen som botten av inkomsthierarkin och förutsättningarna innebär olika utmaningar. I den situationen kan fackförbundens expertis vara avgörande för att företagare ska hitta lämpliga lösningar.

Organisering

Det fackliga medlemskapet rör naturligtvis mycket mer än försäkringar. Den ursprungliga kärnverksamheten handlar om organisering och om att tillsammans och i solidaritet med andra verka för hållbara villkor på svensk arbetsmarknad. Dels i relation till arbetsgivare eller uppdragsgivare, dels i förhållande till politik, stat och myndigheter. Här finns mycket att göra gällande egenföretagares position.

Coronapandemin har med all tydlighet visat att ensam inte är stark. Att gruppen egenföretagare med enskild firma, som omfattar hundratusentals individer, lämnades helt åt sitt öde samtidigt som stödpaket på hundratals miljarder rullades ut i samhället är orimligt.

⁷³ Uppgifter från Pensionsmyndigheten gällande 2020. För mer info, Pensionsmyndigheten, "Du som är egen företagare", 2021-07-03

Tyvär är det också ett resultat av att det inte funnits tillräckligt starka samlade röster som drivit gruppens frågor. När det verkligen blåser står egenföretagare allt för ofta ensamma.

Fackförbunden måste ställa sig frågan varför de inte lyckats organisera egenföretagare i större utsträckning. Det krävs förändringar gällande både kunskap och attityd. Expertisen inom fackförbunden har haft slagsida till fördel för frågor kopplade till anställningar och många gånger har företagare mötts om inte med skepsis så med okunskap. Det har också funnits en inställning att egenföretagande är en form av anomali på arbetsmarknaden och att det bästa vore om alla hade en tillsvidareanställning.

Denna attityd har förändrats och allt fler fackförbund börjar ta egenföretagarfrågorna på allvar, men organisationsgraden visar med all tydlighet att det finns mycket kvar att göra. Det är inte ovanligt att egenföretagare haft en lägre medlemsavgift motiverat av att erbjudandet varit mer begränsat, bland annat eftersom förhandlingsdelen på fackförbunden nästan uteslutande rör anställdas situation. Det begränsade erbjudandet till egenföretagare handlar dock inte om att behoven skulle vara mindre, utan om att fackförbunden i allt för stor utsträckning utgått från ramverket kring anställning.

Det finns naturligtvis två sidor av myntet. Egenföretagare har hittills fått begränsad hjälp av fackförbunden vilket gjort att anslutningsgraden varit relativt låg, men att anslutningsgraden varit låg har också bidragit till att fackförbundens engagemang inte utvecklats tillräckligt. Egenföretagare som grupp måste i större utsträckning ta ansvar för sina frågor och många fackförbund är utmärkta forum för engagemang.

”Egenföretagare som grupp måste i större utsträckning ta ansvar för sina frågor och många fackförbund är utmärkta forum för engagemang.”

Löntagare har organiserat sig i över ett sekel och en stor del av det som är den svenska modellen är resultatet av decennier av förhandlingar och hårt arbete. Så länge som majoriteten av egenföretagare verkar som enskilda öar sker inga verkliga förändringar, och om det är något som coronapandemin visat oss är det att det är svårt att skydda sig som individ när krisen kommer – oavsett om orsaken är ett virus, en finanskris eller biverkningar av fortsatta klimatförändringar. Pandemin som drabbade Sverige och världen under 2020 är bara en i raden av utmaningar och om inte förändringar görs och egenföretagare börjar organisera sig kommer mönstret att upprepas.

Där arbetstagare ofta haft en arbetsplats att samlas på och där organisering kommit relativt naturligt möter frilansare en annan

utmaning. I och med att man sällan eller aldrig möts fysiskt i organiserad form med andra frilansare blir samarbete svårare att organisera. Här kan digitalisering och sociala medier skapa möjligheter. Fackförbunden kan bidra med information, juridisk expertis och inte minst med sitt kunnande om arbetsmarknaden i generella termer. Många egenföretagare har begränsade kunskaper kring allt från försäkringar till avtal och exempelvis upphovsrätt. Facket är en potentiell partner.

Digitalisering, AI och plattformar

För att nå dessa grupper behöver facken digitaliseras i större utsträckning och vara relevanta i medlemmarnas eller de potentiella medlemmarnas vardag. En växande gruppegenföretagare får numer uppdrag genom det som kommit att kallas för digitala plattformar. Fackförbunden behöver kliva ut på den spelplanen och möta digitaliseringen.

När plattformsekonomin diskuteras handlar det ofta om frågor kopplade till dåliga villkor, anställningsform och så kallat falskt egenföretagande. För DIK:s medlemsgrupper som i stor utsträckning är högkvalificerade är de sistnämnda frågorna relativt perifera – den stora majoriteten har själva valt att vara egenföretagare. DIK får dock många rapporter om att ersättningarna från plattformar är väldigt låga. Plattformsekonomin har potential att med sina låga transaktionskostnader i stället bidra till högre ersättningar utan att det kostar uppdragsgivarna mer, men så verkar inte vara fallet idag.

Konkurrens är avgörande för utvecklingen, där risken är att ett fåtal plattformar dominerar och därför kan få ett osunt stort inflytande över såväl villkor som ersättningar.

Ett möjligt sätt att möta plattformsekonomin är till exempel att facken utvecklar egna plattformar där uppdrags- och arbetsgivare rankas, betygsätts och därmed konkurrensutsätts på ett tydligt sätt. Det skulle ge uppdragstagarna möjligheter att fatta mer välgrundade beslut och i förlängningen förhoppningsvis tvinga uppdragsgivarna att förbättra sina villkor.

En viktig del i detta handlar om dataportabilitet. På en fri marknad bör det vara en självklarhet att utförarna själva äger sin data, sina digitala CV:n, och att de kan använda informationen på vilka plattformar de önskar. Genom att öka rörligheten mellan plattformar ökar valmöjligheten att ta uppdrag med rimliga villkor. När det rör just dataportabilitet kan lagstiftning vara en möjlighet och det är en fråga som Saco-förbunden driver på EU-nivå.

Egenföretagare och kollektivavtal

Att kollektivavtal främst reglerar relationen mellan arbetsgivare och anställda är inget av naturen givet. Redan idag finns frilansavtal där fack och arbetsgivare reglerar vissa delar av relationen mellan uppdragsgivare och uppdragstagare. Det kan handla om upphovsrätt, kostnadsersättningar och uppsägningstid av längre löpande uppdrag. Det finns ingen anledning att den här typen av avtal inte skulle kunna förekomma på fler delar av arbetsmarknaden och de skulle kunna bidra till förutsebarhet och stabilitet för såväl den enskilde företagaren som för uppdragsgivare. Det är viktigt att komma ihåg att egenföreta-

gare är en viktig resurs för många arbetsgivare och att det därmed bör finnas ett ömsesidigt intresse av en långsiktig hållbarhet.

Återigen handlar det om organisering. Saco-förbunden, Unionen, Journalistförbundet och Teaterförbundet organiserar tillsammans ungefär 35 000 egenföretagare⁷⁴. I relation till förbundens sammanlagda medlemsantal som är runt 1,5 miljoner är siffran blygsam och motsvarar drygt två procent. Egenföretagarna utgör mellan nio och tio procent av den sammanlagda arbetskraften och det finns sannolikt en begränsad drivkraft hos uppdragsgivarsidan att lägga ner tid på att förhandla med en facklig part som bara organiserar en mycket begränsad del av uppdragstagarna. Det riskerar att kosta mer än vad det smakar.

”Det är viktigt att komma ihåg att egenföretagare är en viktig resurs för många arbetsgivare och att det därmed bör finnas ett ömsesidigt intresse av en långsiktig hållbarhet.”

Ersättningsnivåer

En stor del av den traditionella fackliga kampen har handlat om rimliga löner. Som berörts tidigare handlar LO:s fackliga löfte om att alla medlemmar är överens om att inte ta jobb för ersättningar som är lägre än de man tillsammans har kommit överens om. Det är dock ingen enkel ekvation att lösa när det gäller egenföretagare.

Arvodesriktlinjer med rekommenderade miniersättningar riskerar att förstärka en insider-/outsiderproblematik där nykomlingar på arbetsmarknaden som inte kan konkurrera med erfarenhet också hindras från att använda prissättningen till sin fördel. Att det förs diskussioner kring ersättningar bland frilansare inom en bransch är dock positivt och här kan fackförbunden bidra med sitt kunnande efter decennier av hantering av bland annat lönebildning och lönestatistik för anställda.

Det är också alldeles för många egenföretagare som inte har tillräcklig information för att kunna göra en relevant prissättning. Inte minst faktumet att väldigt många saknar en tjänstepension visar att kunskapsnivån behöver höjas. Vid sidan av företagets kostnader, skatter och den lön eller det överskott som den enskilde plockar ut, måste ersättningen täcka allt från semester och försäkringar till eventuell föräldralön och inte minst till tjänstepensionsparande.

Ersättningsnivåer som inte rymmer dessa parametrar hör inte hemma på svensk arbetsmarknad. Konkurrens är centralt i en marknadsekonomi, men fack och arbetsgivarorganisationer måste se till att det inte skapas ett ”race to the bottom”. I förlängningen blir en överväldigande majoritet förlorare i ett sådant scenario.

⁷⁴ Siffrorna kommer från samtal med professor Anders Kjellberg, Lunds universitet, våren 2020.

Engagemang

Facket får så många medlemmar de är värda, men egenföretagare får också de fackförbund som de förtjänar. Att anslutningsgraden är så pass låg beror antingen på att facken inte gjort tillräckligt för de som valt att driva företag, alternativt att man inte lyckats med att kommunicera vad ett medlemskap är värt.

En arbetsmarknad som bygger på partssamarbetet i stället för på lagstiftning behöver utvecklas med tiden. De atypiska anställningsformerna omfattar en stor del av arbetskraften⁷⁵ och dessa grupper måste också ha sin naturliga plats i systemet. Idag har de generellt lägre inkomster och dessutom sämre tillgång till trygghetssystemen. Det är en helt orimlig situation. Flera fackförbund arbetar aktivt med detta, men det är uppenbarligen ett arbete som behöver fortsätta. Det finns ingen anledning att tro att intresset för den trygghet som facket erbjuder skulle vara så lågt bland dessa grupper som anslutningsgraden antyder.

”Facket får så många medlemmar de är värda, men egenföretagare får också de fackförbund som de förtjänar.”

⁷⁵ Enligt Arbetsmarknadsekonomiska rådet ligger siffran på mellan 25 och 35 procent beroende på om man räknar in människor som arbetar på arbetsplatser utan kollektivavtal eller inte. Arbetsmarknadsekonomiska rådet, [”Olika vägar till jobb”](#), 2018, s. 29

Den svenska egenföretagarmodellen

Det finns inget enkelt svar på hur egenföretagare får en naturlig plats i den svenska modellen på samma sätt som en tillsvidareanställd med kollektivavtal, men i takt med att gruppen som arbetar under atypiska anställningsformer har växt behöver systemen reformeras.

I den här rapporten har DIK lyft fram två spår som vi har argumenterat för inte går att skilja från varandra; egenföretagaren i välfärdsstaten och egenföretagare inom den svenska partsmodellen.

Socialförsäkringarna anpassas stegvis i rätt riktning, men samtidigt har grundnivån i trygghetssystemen försämrats avsevärt sedan 1990-talet. För anställda har fackliga och kollektivavtalade lösningar i många fall täckt upp för de försämrade nivåerna, men egenföretagare står vid sidan.

Det är inte en självklarhet att egenföretagare ska omfattas av partsmodellen. Som företagare har du skyldighet att själv se om ditt hus, men på en samhällelig nivå är det problematiskt att gruppen i snitt har en drygt 20 procent lägre livslön, lägre pensioner, jobbar längre upp i åldrarna och har sämre försäkringsskydd. Det gäller inte minst den relativt stora grupp, enligt Arbetsmarknadsekonomiska rådet ungefär var femte, som är nödvändighetsföretagare, det vill säga personer som hellre skulle vilja ha en anställning. Den här gruppen och deras utsatthet riskerar att sätta press på ersättningar och villkor för andra företagare och på sikt även för löntagare.

Om fackföreningarna vill undvika att skapa obalanser på arbetsmarknaden, där det skapas parallella system som påverkar hela branscher, vilket redan skett i exempelvis byggbranschen, är det viktigt att den här situationen tas på allvar.

Utmaningen är å ena sidan att inte stoppa in de som driver eget i en för trång kostym som gör att förutsättningarna för fri företagsamhet begränsas i för stor utsträckning. Det egna ansvaret är och måste vara både uppsidan och baksidan av företagandet. Å andra sidan riskerar diskussionen att enbart handla om egenföretagaren som en enskild individ som själv väljer att stå utanför systemet och därför lämnas ensam eller helt enkelt glöms bort, något som tyvärr många gånger är fallet.

Runt en halv miljon människor har F-skattsedel idag och för att upprätthålla välfärdsstaten och dess legitimitet måste Sverige hitta en långsiktig hållning som skapar såväl trygghet som dynamik och incitament för entreprenörskap, kreativitet och innovation.

Egenföretagare betalar skatt och har rätt till samma tillgång till trygghetssystemen som löntagarkollektivet och här behövs tydligare

röster. I förlängningen kommer det krävas en högre organisationsgrad bland egenföretagare, oavsett om det sker inom fackförbund eller inom andra intresseorganisationer. Om detta inte sker kommer gruppen stå ensamma även vid nästa kris, och om det är något som coronapandemin visat är det att ensam inte är stark. Det kan Sveriges hundratusentals enskilda näringsidkare, som i drygt sex månader 2020 lämnades helt utan stöd, vittna om.

Om egenföretagare ska få en naturlig plats i partsmodellen krävs det såväl ett ökat fackligt engagemang bland egenföretagare som en ökad förståelse hos fackförbunden. Det fackliga erbjudandet har utvecklats, men måste fortsatt anpassas efter gruppens förutsättningar och kommuniceras. Det handlar bland annat om en ökad digital närvaro, men lika mycket om att ta fram försäkringslösningar motsvarande de som kommer anställda till del genom kollektivavtal.

I DIK:s erbjudande till egenföretagare ingår bland annat en företagsförsäkring som i sig motsvarar kostnaden för medlemskapet om den skulle ha tecknats på individuell nivå. DIK arbetar hela tiden för att fylla medlemskapet med mer innehåll – helt enkelt för att det behövs för att säkra egenföretagares långsiktiga trygghet och balansen på arbetsmarknaden.

Kostnaden för detta behöver rymmas inom ramen för det företagaren fakturerar. Kan man inte finansiera sin bastrygghet bör man fundera på om friheten som företagandet innebär väger upp riskerna. Alla kan drabbas av sjukdom och de allra flesta kommer en dag vilja gå i pension. Alla påverkas också när omfattande kriser drabbar samhället, vilket finanskrisen 2008 och coronapandemin är färskt exempel på.

Individuella företagare blir starkare med fackets trygghet i ryggen, och gemensamt framförhandlade försäkringar och andra förmåner kommer alltid att bli mer prisvärda. I en situation där välfärden urholkats under tre decennier är det avgörande att egenföretagare blir en del av partsmodellen för att det generella skyddsnetet ska fungera. Parterna bör ta ansvar även för dem med atypiska anställningar när politiken inte gör det. Fackförbunden har mycket bra förutsättningar för att utveckla och erbjuda ett rimligt skydd även för dessa grupper.

Den kollektiva styrkan krävs också för att skapa och upprätthålla schyssta villkor. I högkonjunktur är det lättare för den enskilde att ställa krav, men så fort konjunkturen börjar svaja blir det svårt för den som står ensam, helt enligt principen om tillgång och efterfrågan. Om det inte ska resultera i en nedåtgående spiral där alla frilansare, och i förlängningen även löntagare, blir förlorare krävs organisering.

För att få ut maximalt av organisering är det också viktigt att egenföretagare organiseras i branschspecifika konstellationer där människor kan hjälpas åt att lyfta frågor och utmaningar som rör just deras arbetssituation. För arbetstagare kommer detta naturligt i




Som företagare har du skyldighet att själv se om ditt hus, men på en samhällsnivå är det problematiskt att gruppen i snitt har drygt 20 procent lägre livslön, lägre pensioner, jobbar längre upp i åldrarna och har sämre försäkringsskydd.

och med att man verkar på samma arbetsplats, men egenföretagarna behöver hitta andra lösningar. För det ändamålet är yrkesspecifika fackförbund naturliga arenor.

Trygghetssystemens utmaningar gäller egenföretagare i alla delar av samhället, men frilansare inom kultur, kommunikation och kreativ sektor har andra utmaningar är till exempel läkare, hantverkare eller journalister.

”I en situation där välfärden urholkats under tre decennier är det avgörande att egenföretagare blir en del av partsmodellen för att det generella skydds nätet ska fungera.”



Om du har frågor
eller behöver stöd kan
du alltid kontakta
DIK:s kansli via
fraga@dik.se

**Facket för kultur,
kommunikation
och kreativ sektor**

DiK