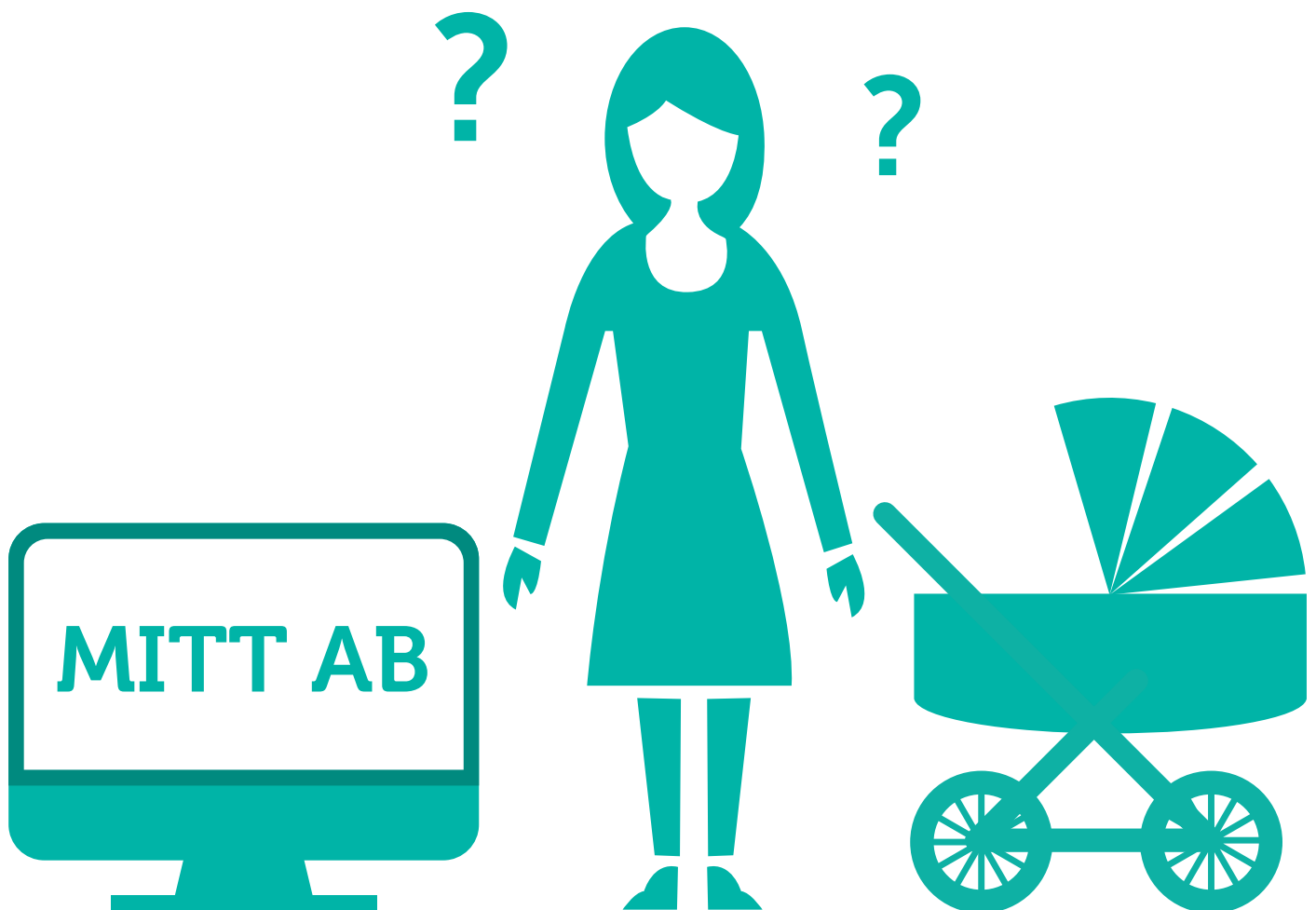


# FÖRÄLDRAFÄLLAN

---

*Vill du vara företagare eller förälder?*



## Innehåll

1	Sammanfattning .....	3
2	Om Företagarnas undersökning av föräldraledighet .....	4
2.1	Allmänt om Företagarnas panel.....	4
2.2	Metod .....	4
3	Bakgrund: Föräldraförsäkringen .....	5
3.1	Föräldrapenning och företagande .....	5
4	Analys.....	6
4.1	Kort föräldraledighet för företagare .....	6
4.2	Få företagare är föräldralediga på heltid .....	6
4.3	Många skulle vilja vara lediga större andel tid.....	7
4.4	Skälen till kort ledighet på deltid har lite med eget val att göra.....	7
4.5	Nästan alla bryter mot reglerna.....	9
4.6	Ersättningsystemet driver fram brott mot reglerna.....	10
5	Stoppa föräldrafällan! .....	11
5.1	Tillåt företagare att driva företag under föräldraledighet .....	11
5.2	Se över beräkningen av SGI .....	12
5.3	Räkna föräldrapenning på fem arbetsdagar, inte på sju veckodagar .....	12
5.4	Gör det möjligt att överlåta föräldradagar på närstående .....	12
5.5	Jämställ företagare med aktiebolag med enskilda näringsidkare.....	13
6	Källor .....	13

## 1 Sammanfattning

Majoriteten av alla företagande småbarnsföräldrar tvingas bryta mot reglerna. Som föräldraförsäkringen ser ut idag förutsätts företagare välja mellan föräldraskap och att driva sitt företag vidare. Trots att det från politiskt håll ofta talas om företagares sociala trygghet, så är föräldraförsäkringen fortfarande helt och hållet utformad utifrån anställningsnormen.

Anställningsnormen innebär också att företagare systematiskt missgynnas av de trygghetssystem som vi annars tar för givna. För företagande föräldrar tillhör det vardagen att få inkomstuppgifter ifrågasatta av Försäkringskassan och för många kan föräldraskap innebära att man står helt utan ersättning.

Föräldrafällan för företagare slår mot både kvinnor och män. Men särskilt hårt slår den mot kvinnor som vill vara både företagare och föräldrar. De drabbas oftare än män av ifrågasättanden från Försäkringskassan och riskerar oftare att stå utan sjukpenninggrundande inkomst då de blir föräldrar.

Det barnperspektiv som framhålls på andra politikområden saknas helt inom företagarpolitiken. Det innebär att företagande föräldrar aldrig kan vara riktigt lediga med sina barn, att de tvingas pussla för att få vardagen att gå ihop och att det i många fall är svårt att alls driva företaget vidare.

Det är naturligtvis ett val att bli företagare, med såväl för- som nackdelar. För många företagare handlar det valet om frihet och självbestämmande. Men att det är ett fritt val får inte bli till en ursäkt för att utforma system som bara fungerar för anställda och som diskriminerar de företagare som drar ihop till sin egen och till anställdas löner, som betalar skatter och som på många sätt är välfärdens stöttepelare.

Det är dags att göra upp med föräldrafällan!

Att konkret åtgärda problemen handlar om en kombination av flera åtgärder som underlättar för företagande föräldrar att förena viljan att vara bra föräldrar med ambitionen att driva ett framgångsrikt företag.

- Tillåt företagare att driva viss verksamhet i sitt företag under föräldraledighet.
- Se över hur SGI bestäms för företagare, bland annat genom att Försäkringskassan ska ha tillräcklig kompetens att göra rättvisande bedömningar och vara skyldig att ge bindande förhandsbesked om storleken.
- Beräkna föräldrapenningen på fem arbetsdagar per vecka, inte på sju veckodagar.
- Gör det möjligt att överlåta en viss andel av föräldradagarna på närstående
- Ge företagare med aktiebolag samma rätt att behålla SGI under ett uppbyggnadsskede som enskilda näringsidkare.

## 2 Om Företagarnas undersökning av föräldraledighet

Denna rapport bygger på en undersökning av företagares erfarenhet av föräldraledighet genomförd i oktober 2014. Undersökningen är inte tidigare publicerad.

### 2.1 Allmänt om Företagarnas panel

Företagarnas panel är ett undersökningsverktyg för Företagarna i syfte att mäta företagares åsikter och påverkan av olika händelser i omvärlden.

Panelen är självrekryterad och har i dagsläget drygt 4000 anmälda deltagare. Typiskt sett genererar panelen 30-35% svar beroende på när den skickas ut, komplexiteten och frågeställningarna.

Panelen används för att ge en översiktlig bild i aktuella frågor och kommuniceras inte regelbundet från Företagarnas sida.

I och med att frågorna sällan berör partipolitik är risken låg för ideologiskt motiverad aktivism från respondenterna, vilket minskar den risk för skevhet som kan finnas i alla självvalda paneler. Frågorna som ställs berör utan undantag företagets verklighet och vid tidigare jämförelser med inköpta mätningar har resultaten visat sig stämma väl.

### 2.2 Metod

Undersökningsperiod: 14 oktober – 24 oktober 2014

Enkäten skickades till 4 001 medlemmar i Företagarnas panel. 1414 svarade, vilket motsvarar 35 procent av samtliga tillfrågade. Det fanns ingen item-non respons. Respondenter var tvungna att svara på alla frågor.

Urvalet korrigeras så att det liknar den nationella företagarstrukturen, med hjälp av en modell baserad på SCB:s statistik på antal företagare i Sverige. Konkret görs detta genom att korrigerande vikter räknas fram för olika företagsstorlek (antal anställda), kön, ålder och bransch. För varje respondent beräknas därefter de erhållna vikterna i respektive kategori för att ge en totalvikt, som

påverkar vilken vikt det enskilda svaret får i sammanställningen. Framförallt yngre, företagare utan anställda, kvinnor, konsumenttjänsteföretag får tyngre vikt. Viktmetoden heter "raking".

Totalresultatet blir på så sätt representativt för alla företagare i Sverige. I analysen räknas inte respondenter som anger att de inte driver företag, samt respondenter i sektorn jord- skogsbruk och fiske.

### 3 Bakgrund: Föräldraförsäkringen

Den svenska föräldraförsäkringen är, i ett internationellt perspektiv, mycket generös. Grunden för försäkringen är att föräldrar (även den som är gift/i partnerskap med vårdnadshavare eller har gemensamma barn med vårdnadshavaren) har rätt till föräldrapenning.

Föräldrapenning betalas ut i totalt 480 dagar. 390 av dessa dagar baseras ersättningen på den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI). De övriga dagarna, ofta benämnda garantidagar, är ersättningen 180 kr per dag (vilket motsvarar lägstanivån i försäkringen).

I princip är föräldraförsäkringen individuell; om två föräldrar delar på vårdnaden, har föräldrarna rätt till 240 dagar vardera, men man kan avstå dagar till varandra. 60 dagar på SGI-nivå är dock reserverade för respektive förälder (pappa-/mammamånader).

Ersättningen på SGI-nivå ska i princip motsvara 80 % av inkomsten upp till 10 prisbasbelopp. För 2015 motsvarar detta en årsinkomst på 445 000 kr. Genom politiska beslut justeras dock SGI ned med tre procent, vilket innebär att  $SGI = \text{månadslönen} \times 12 \times 0,97$ .

Den som saknar inkomst eller haft en inkomst som inte når upp till kraven för att kvalificera sig för inkomstrelaterad föräldrapenning får 225 kronor per dag under sjukpenningdagarna.

Full föräldrapenning beräknas på ett uttag av sju dagar i veckan, snarare än fem arbetsdagar. Det maximala dagsbeloppet är därför (2015) 946 kronor per dag.

För att främja ett mer jämställt uttag av föräldraledighet finns en jämställdhetsbonus. Den betalas ut med 50 kronor skattefritt för varje dag den förälder som varit föräldraledig kortast tid tar ut, utöver de reserverade 60 dagarna.

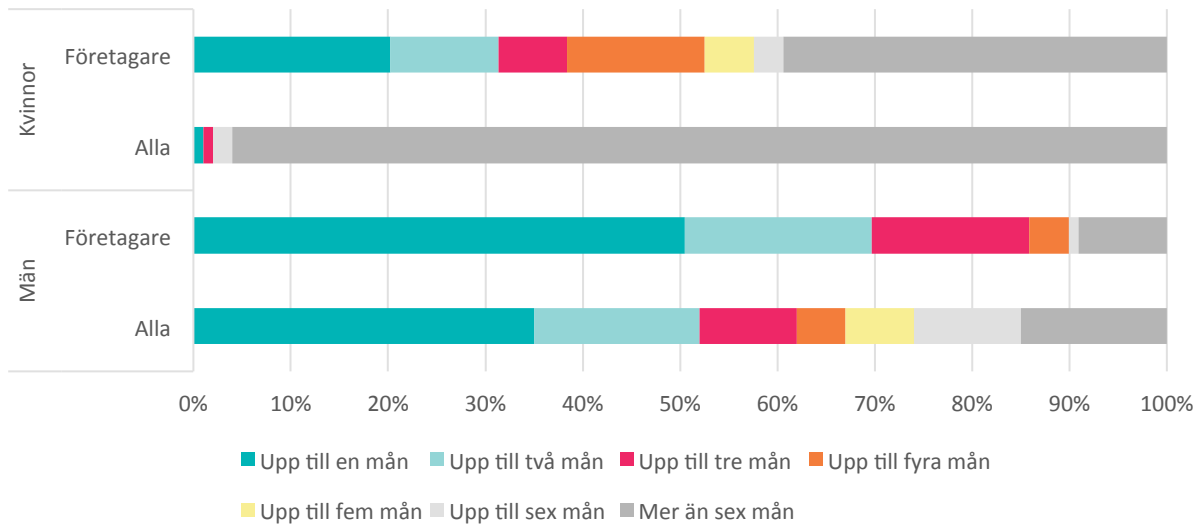
#### 3.1 Föräldrapenning och företagande

Företagare som har aktiebolag räknas som anställda i sitt eget bolag och SGI beräknas på grundval av den lön som man har tagit ut från bolaget. Företagare som inte tar ut lön eller lägre lön än 84 700 kronor per år får 225 kronor per dag.

Företagare med enskild firma kan få föräldrapenning som grundas på den beräknade inkomsten av näringsverksamhet. I uppstartfasen får företagare med enskild firma minst lika mycket i SGI som en anställd med samma arbetsuppgifter, utbildning och erfarenhet, vilket ger en ökad trygghet under det känsliga startskedet, då man inte hunnit konsolidera verksamheten. Företagare utan beräknad inkomst och som inte är i uppstartfasen får 225 kronor per dag.

## 4 Analys

### 4.1 Kort föräldraledighet för företagare

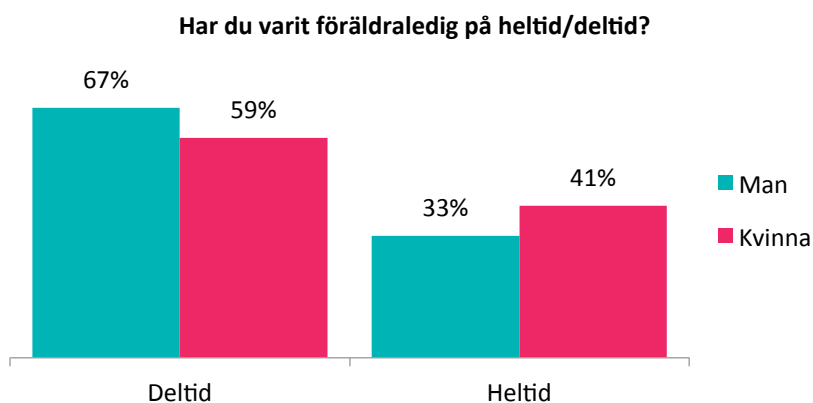


Figur 1 Föräldraledighet för män och kvinnor som anställda respektive företagare. Källa: Företagarna 2014, Försäkringskassan 2013

Företagare är generellt föräldralediga väsentligt kortare tid än anställda. För kvinnor är kontrasten extremt slående: Endast fyra av tio kvinnliga företagare är föräldralediga i mer än sex månader, jämfört med ni av tio med anställning. Var femte företagande mamma är föräldraledig i högst en månad. Skillnaden är stor även för män, om än inte lika dramatisk. Varannan manlig företagare är föräldraledig i högst en månad, jämfört med var tredje med anställning. Nästan nio av tio företagande pappor är lediga i högst tre månader, jämfört med sex av tio av dem som inte driver företag.

Det är tydligt att ett ojämnt uttag av föräldraledighet i samhället överlag återspeglas bland företagare, men att företagare generellt är lediga kortare tid. Dessutom är företagare generellt lediga på deltid.

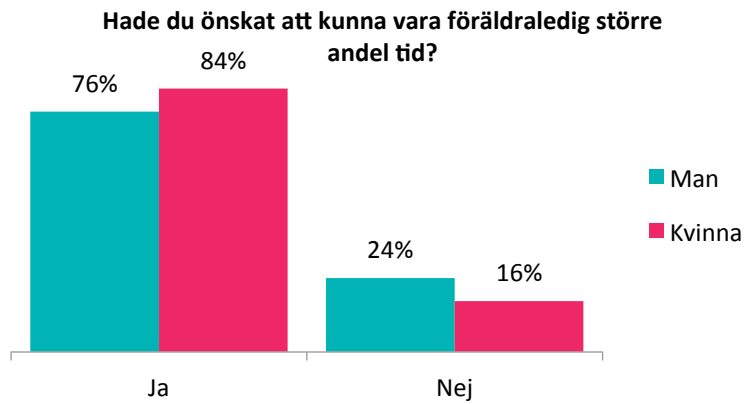
### 4.2 Få företagare är föräldralediga på heltid



Figur 2 Företagares föräldraledighet på hel-/deltid. Källa: Företagarna 2014

Sju av tio män och sex av tio kvinnor med företag har varit föräldralediga på deltid. Företagarnas undersökning visar att en förkrossande andel av företagarna skulle vilja vara lediga större andel tid.

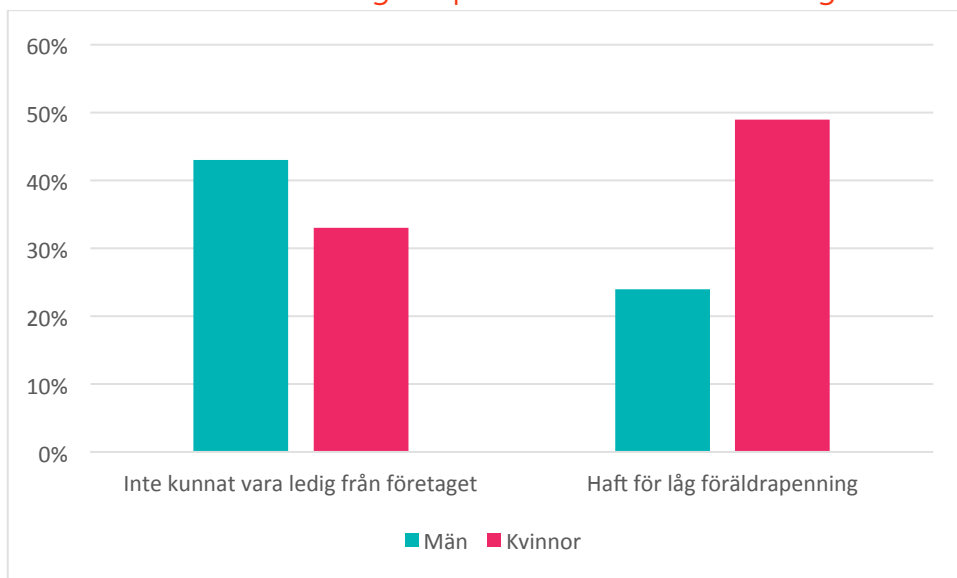
### 4.3 Många skulle vilja vara lediga större andel tid



Figur 3 Företagares önskemål om större andel föräldraledighet. Källa: Företagarna 2014

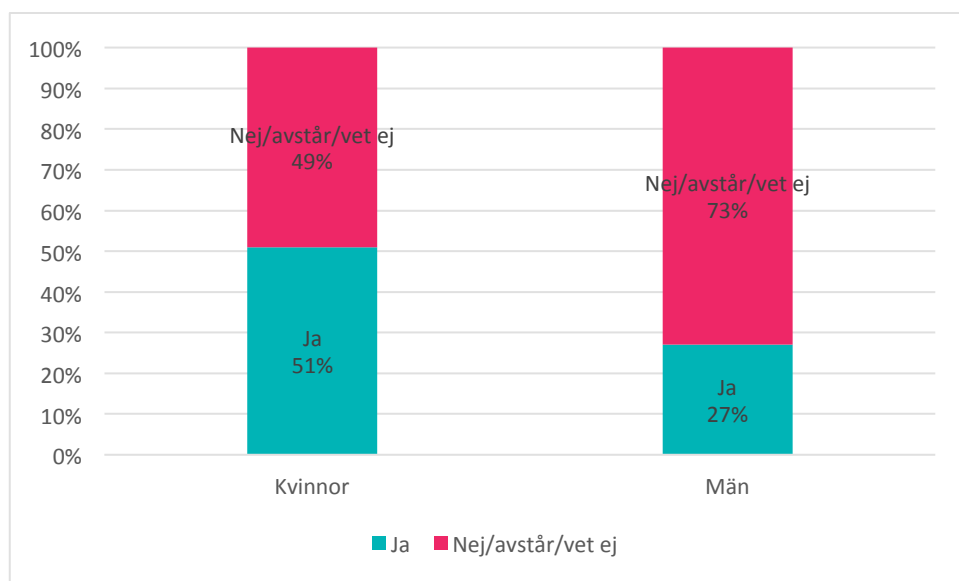
Ungefär åtta av tio svarande skulle vilja vara lediga i högre grad, med en något större andel kvinnor än män som skulle vilja vara det. Argumentet om att det är ett frivilligt val för företagare som tar ut kort föräldraledighet på deltid är därmed svagt, och orsaken till den korta ledigheten på deltid måste därför sökas på annat håll.

### 4.4 Skälen till kort ledighet på deltid har lite med eget val att göra



Figur 4 De två viktigaste orsakerna till att företagare inte utnyttjat föräldrapenning. Källa: Företagarna 2014

De två viktigaste orsakerna som uppges till varför föräldrapenningen inte har utnyttjats är att man inte kunnat vara ledig från företagandet (fyra av tio män samt var tredje kvinna) eller för låg föräldrapenning (varannan kvinna och var fjärde man).



Figur 5 Andel företagare som uppgett svårigheter med att få SGI fastställd. Källa: Företagarna 2014

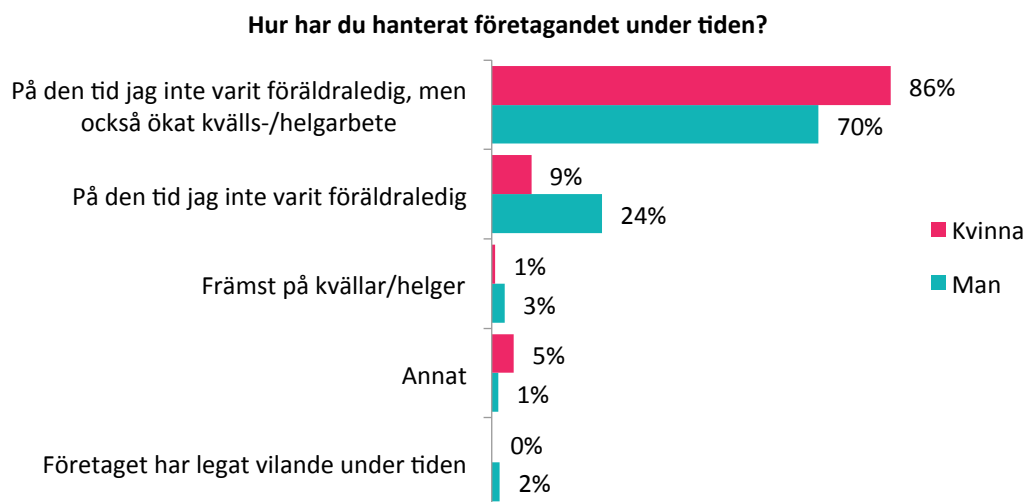
En viktig förklaring till skillnaderna ovan är att det är väsentligt fler kvinnor än män som haft problem med att få SGI fastställd.

Varannan företagande kvinna har haft problem med att få SGI fastställd, jämfört med var fjärde man. I praktiken innebär det att väsentligt fler kvinnor får sina inkomstuppgifter ifrågasatta. Det finns flera tänkbara orsaker till detta; en sannolik orsak är att kvinnor i högre utsträckning än män driver enskild näringsverksamhet, där det kan vara svårare att utreda inkomstuppgifter. Men den uppseendeväckande stora skillnaden bör också leda till ett ifrågasättande om företagande kvinnor och män verkligen behandlas lika av Försäkringskassan eller om fördomar om föräldraskap spelar en roll vid bedömningen.

De övergripande orsakerna till svårigheten att få SGI fastställd kan bero på flera orsaker, såväl individuella som strukturella:

- Otillräcklig inkomst från företagandet, som med SGI-reglerna innebär att föräldrapenningen inte ger tillräckligt ekonomiskt skydd.
- Misstänksamhet gentemot företagare från Försäkringskassans sida, vilket leder till ifrågasättanden av inkomstuppgifter, ibland med krav på "oberoende" bevis av löneuttag (vilket kan vara svårt i ett enmansföretag).
- Bristande kunskap om företagsekonomi, vilket innebär att företagare som gjort avsättningar för att konsolidera företaget, t.ex. i en expansionsfond, inte får tillgodoräkna sig det löneutrymmet.
- Företagare avstår ibland från att ta ut lön för att stärka företaget eller överbrygga svackor, men detta kan tolkas av Försäkringskassan som att företaget saknar betalningsförmåga eller avstår från löneutbetalningar av t.ex. skatteskal.
- Företaget är nystartat, med låg lön till företagaren i ett uppbyggnadsskede.

## 4.5 Nästan alla bryter mot reglerna



Figur 6 Hur företagare hanterat företagandet under den tid de varit föräldralediga. Källa: Företagarna 2014

Egentligen är principen för föräldraledighet självklar; då man arbetar utgår inte ersättning och vice versa. Men för företagare är det inte självklart hur det går att leva efter den principen. Även om företaget i princip ligger vilande under en eller flera månader, så måste företagaren behålla kontakt med kunderna och kanske vara beredd att utföra vissa sysslor under tiden. Den som är borta på heltid i ett halvår eller mer har sällan ett företag att komma tillbaka till.

*– Du får inte arbeta samtidigt som du har föräldrapenning. Och att starta företag innebär i alla fall i min värld mycket jobb, säger Mats Mattsson, verksamhetsansvarig för föräldraförsäkring vid Försäkringskassan, till Driva Eget.*

Oavsett aktiviteten i övrigt, så kvarstår även ett antal administrativa åtgärder som måste hanteras även under föräldraledighet, som redovisning av moms, utbetalda löner och dragen källskatt, frågor från SCB eller tillsynsmyndigheter, kontakt med revisor etc., som företagaren antingen är ålagd att göra eller måste göra för att uppfylla skyldigheter gentemot andra. Lite hårddraget skulle det kunna sägas att företagare definitionsmässigt inte kan ta ut hel föräldrapenning.

Det framgår i föregående avsnitt att en stor majoritet av företagare varit föräldralediga på deltid. Men trots detta arbetar många företagare också den tid de inte är föräldralediga. Nio av tio kvinnor och sju av tio män arbetar med företaget på kvällar och helger, även då de inte är lediga, trots att det i princip inte är tillåtet.

Den häpnadsväckande slutsatsen är alltså att i det närmaste alla företagare tvingas bryta mot reglerna för att kunna förena företagande och föräldraskap, drivet av låga ersättningar och behovet av att hålla företaget levande under ledigheten.

*”Till sist fanns inga gränser kvar längre mellan arbete och ledighet. Barnpassning under arbetstid, arbete under barnpassning, helger med 48 timmars arbete (överdriver tyvärr inte...) när makan kunde ta ledigt från sitt företag (också egenföretagare)*

*osv. inklusive konstant arbete oavsett sjukdomar, "semester" och annat.”*

*”Bebis och dator i knät samtidigt”*

Citat från fritextsvar i Företagarnas panel



## 4.6 Ersättningssystemet driver fram brott mot reglerna

I Sverige är normalarbetstiden 40 timmar i veckan, fördelat på fem dagar. I praktiken borde det därmed vara möjligt att argumentera för att en företagare skulle kunna driva företaget på sparlåga under resterande tid, främst under helger, då det vanligen är två föräldrar som kan dela på ansvaret.

I praktiken omöjliggörs dock detta genom ersättningssystemet, som är beräknat på sju ersättningsdagar per vecka. För att få full föräldrapenning måste man alltså ta ut sju dagar per vecka. Därmed innebär även helgarbete ett brott mot reglerna för föräldrapenning.

Sjudagarsmodellen används av många – frivilligt – som ett sätt att förlänga föräldraledigheten genom att ta ut färre antal dagar per vecka än den lediga tiden. Den som endast tar ut fem dagar per vecka (och därmed får sänkt inkomst) kan alltså förlänga sin totala föräldraledighet med  $2/7$ . För två föräldrar innebär det att fjorton månaders föräldrapenning kan utsträckas till att motsvara 18 månaders ledighet med en lägre ersättning.

För företagare som inte vill lägga företaget helt i malpåse är detta i många fall inte en möjlighet, utan ett tvång för att kunna motivera det arbete som måste läggas ner för att hålla företaget vid liv under ledigheten. I praktiken innebär det en dramatiskt sänkt föräldrapenning:

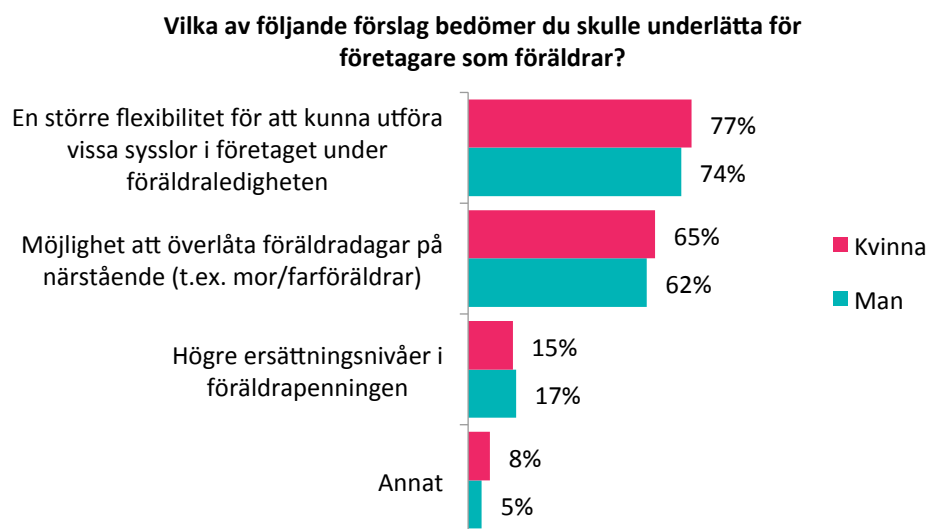
$$\text{Föräldrapenning fem dagar/vecka} = \text{Lön} \times 0,97 \times 80 \% \times \frac{5}{7} = 55 \%$$

En politiskt bestämd  
omräkningsfaktor som gäller i  
alla socialförsäkringar

Ersättningsnivån i  
föräldrapenningen (upp till taket)

En tänkbar invändning mot resonemanget är naturligtvis att företagaren skulle kunna ta ut motsvarande i lön från företaget istället. Det är till viss del riktigt, men bortser också från det faktum att en stor del av en företagares tid inte är direkt omsättbar i fakturerbara leveranser vid sidan av de direkt intäktsskapande verksamheterna måste företagaren upprätthålla kundkontakter, sköta administration och kontakt med leverantörer etc. Denna verksamhet tenderar att bli en relativt större andel av företagets verksamhet då omsättningen minskar under exempelvis föräldraledighet.

## 5 Stoppa föräldrafällan!



Figur 7 Företagares prioritering av åtgärder för att underlätta kombinationen av företagande och föräldraskap. Källa: Företagarna 2014

Företagare efterlyser överlag större flexibilitet i föräldrapenningen, t.ex. genom att kunna utföra vissa sysslor i företaget eller genom möjlighet att överlåta föräldradagar på närstående, snarare än ökade ekonomiska ersättningar. Det innebär goda möjligheter att åstadkomma stora förbättringar till begränsad kostnad.

Ytterst handlar valet att bli företagare om ett fritt val, där individen kan väga för- mot nackdelar. För många överväger den frihet att disponera sin egen tid och att bestämma över sitt eget arbete de nackdelar som finns.

Men att vara företagare innebär också ett mått av otrygghet och osäkerhet. Det finns inga skäl till att strukturellt öka denna otrygghet för företagande föräldrar och deras barn genom stelbenta regler som utformas enligt en anställningsnorm.

Det finns inte ett enskilt alexanderhugg som erbjuder en enkel och snabb lösning på en komplex frågeställning som företagande och föräldraskap. I stor utsträckning handlar det om att påverka normer, såväl som att föreslå konkreta åtgärder. Men det finns ett antal åtgärder som också på kort sikt kan underlätta livet för företagande föräldrar. För samhällets del torde kostnaden för dessa vara försumbar och vinsterna desto större.

### 5.1 Tillåt företagare att driva företag under föräldraledighet

För de flesta företagare är det inget alternativ att helt lägga ner företaget under föräldraledigheten. Idag löser många situationen genom att jobba, trots att man uppbär föräldrapenning. Det är osannolikt att den situationen kommer att förändras. I alla företag inträffar händelser som påverkar planeringen på kort sikt och som kanske kräver att företagaren går in och jobbar några få timmar då och då.

Istället för att skuldbelägga företagande föräldrar genom att förbjuda dem att göra också nödvändiga åtgärder bör regelverket därför ses över, så att begränsade aktiviteter i företaget är tillåtna också under föräldraledighet. I den mån det behövs begränsningar, utöver de naturliga gränser för verksamheten som sätts genom föräldraskapet, kan det handla om ersättningsbar tid, intäkter eller utbetald lön.

## 5.2 Se över beräkningen av SGI

En återkommande kritik från företagare är ifrågasättanden av SGI, såväl för enskilda näringsidkare som för företag som driver verksamhet i aktieföretag. En vanlig invändning är att Försäkringskassan saknar förståelse för att företagare kanske inte tar ut maximal lön för att istället konsolidera bolaget. Det behöver inte ha något samband med företagets långsiktiga betalningsförmåga. Många företagare menar också att ansvariga handläggare inte förstår ett bokslut i en enskild firma, där det kan framgå att överskottet i bolaget är väsentligt större än den lön som tas ut. Försäkringskassan bör därför utveckla ansvariga handläggares kompetens för att göra rättvisande bedömningar av företagares SGI.

Ifrågasättanden och bristande förståelse för svaren leder även till att det kan ta lång tid att få SGI fastställd, vilket kan innebära att företagare inte kan få ersättning då föräldraledigheten börjar och dessutom tvingas leva med osäkerhet kring hur stor den faktiska ersättningen kommer att bli.

Detta problem kan i stor utsträckning hanteras genom att ålägga Försäkringskassan en skyldighet att ge bindande förhandsbesked om SGI, vilket skulle möjliggöra för företagare att få SGI fastställd i god tid innan föräldraledighet tas ut.

## 5.3 Räkna föräldrapenning på fem arbetsdagar, inte på sju veckodagar

Uppdelningen av ersättning på sju dagar innebär i praktiken att företagare som vill bedriva verksamhet under helger tvingas avstå föräldrapenning för att disponera det som normalt brukar betraktas som fritid.

En beräkning av föräldrapenning på femdagarsvecka skulle innebära att denna otrygghet minskade och att företagande föräldrar i större utsträckning verkligen skulle kunna känna frihet att ta ut föräldrapenning i veckorna i förvisning om att de inte bryter mot regelverket då det utför vissa arbetsuppgifter under helgerna.

En sådan förändring skulle även ha en positiv bieffekt för företagare som också är arbetsgivare, då den skulle minska incitamenten att förlänga föräldraledigheten dramatiskt genom att avstå från att ta ut ersättning vissa dagar och föräldraledigheten skulle kunna bli mer koncentrerad, vilket skulle underlätta företagets planering och möjlighet att utvecklas.

## 5.4 Gör det möjligt att överlåta föräldradagar på närstående

Även om det genomförs flera åtgärder för att underlätta företagande och föräldraskap, så kommer det alltid vara svårt för många företagare att ta ut långa ledigheter. I valet att bli företagare ligger också ett åtagande för företagets utveckling, och det kommer alltid att vara svårt att vara borta från verksamheten i ett halvt år eller mer.

I praktiken innebär det att många företagare har begränsade möjligheter att utnyttja föräldrapenningen fullt ut, vilket kan innebära att den andra föräldern får ta ut lång ledighet eller att man tvingas finna oortodoxa lösningar, som att barnen tas omhand av närstående under vissa perioder. Idag medger inte ersättningssystemen detta, vilket kan innebära ökade svårigheter att finna dessa lösningar och att barnen ytterst drabbas av stelbenta regler.

För många företagare skulle det vara en viktig reform att kunna avstå en viss andel av sina föräldradagar till andra närstående än den andra föräldern, som exempelvis till barnets mor- eller farföräldrar, syskon eller annan närstående. Det motsvarar den möjlighet som finns idag att avstå dagar för vård av sjukt barn (VAB).

## 5.5 Jämställ företagare med aktiebolag med enskilda näringsidkare

För företagare som bedriver verksamheten i enskild firma finns idag ett viktigt skydd för nyföretagare, nämligen möjligheten att under ett uppbyggnadsskede behålla din tidigare sjukpenninggrundande inkomst. Då många företagare ofta har låga inkomster vid starten är det ett viktigt skydd vid sjukdom eller föräldraskap som möjliggör för många att våga språnget och starta eget.

Tyvärr gäller det skyddet inte företagare som driver verksamheten i aktiebolag; där är det istället lönebeskeden som avgör, då företagaren betraktas som anställd i lagstiftningens mening, även om hen är såväl ägare som enda anställd i bolaget. För företagare som inte uppmärksammar detta och som blir föräldrar innan de hunnit etablera företaget på den lön man önskar, blir det lätt en mycket ovälkommen överraskning.

Från samhällets sida uppmuntras på flera sätt företagare att driva verksamheten i aktiebolagsform, t.ex. genom sänkta krav på aktiekapital och slopad revisionsplikt. Det finns en rationalitet i detta, då det ofta är tryggare för företagaren och underlättar för samhället att privatekonomi och näringsverksamhet hålls strikt åtskilda. Mot den bakgrunden är det oförklarligt att nyföretagare som väljer aktiebolag framför enskild firma diskrimineras vid beräkningen av SGI. Detta förhållande bör snarast åtgärdas.

## 6 Källor

Företagarna 2014. Enkätundersökning i Företagarnas panel. Metod och bakgrund för undersökningen redovisas under avsnitt 2.

Försäkringskassan 2013. Ojämställd arbetsbörda – Föräldraledighetens betydelse för fördelning av betalt och obetalt arbete. Socialförsäkringsrapport 2013:9